

KOCATEPEİİBFD

Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Afyon Kocatepe University Journal of Economics and Administrative Sciences

Yılda İki Defa Yayınlanan Akademik, Uluslararası ve Hakemli Dergi
Biannually Published Academic, International, and Peer-Reviewed Journal

ISSN: 1302-1966 | eISSN: 2651-4117 | Cilt/Volume: 24 | Sayı/Issue: 2 | Yıl/Year: Aralık/December 2022



KOCATEPEİİBFD

AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

AFYON KOCATEPE UNIVERSITY
JOURNAL OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

Cilt: 24, Sayı: 2, Yıl: Aralık 2022
Volume: 24, Issue: 2, Year: December 2022

ISSN: 1302-1966
eISSN: 2651-4117

AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ - KOCATEPEİİBFD
Afyon Kocatepe University Journal of Economics and Administrative Sciences

ISSN: 1302-1966/ eISSN: 2651-4117
DERGİ KISA ADI/Short Title: KOCATEPEİİBFD

SAHİBİ/Owner

Prof.Dr. Tuğrul Kandemir, Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dekanı/ Dean
of Afyon Kocatepe University FEAS, kandemir@aku.edu.tr

EDİTÖR KURULU/Board of Editors

Dekan/Dean

Prof.Dr. Tuğrul Kandemir, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR),
kandemir@aku.edu.tr

Editörler/Managing Editors

Prof.Dr. Jülide Yıldırım Öcal, TED Üniversitesi (TR),
julide.yildirim@tedu.edu.tr

Prof.Dr. Selçuk Akçay, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR),
akcay@aku.edu.tr

Prof.Dr. Fatih Ecer, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR),
fecer@aku.edu.tr

Prof.Dr. Hüseyin Özgür, Anadolu Üniversitesi (TR),
huseyinozgur@anadolu.edu.tr

Prof.Dr. Tolga Naci Saruç, İstanbul Üniversitesi (TR),
naci.saruc@istanbul.edu.tr

Editör Yardımcıları/Editorial Assitants

Arş.Gör. Aykut Güryel, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR),
aykutguryel@gmail.com

Arş.Gör. Emre Karabulutoglu, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR),
yekarabulutoglu@aku.edu.tr

Arş.Gör. Yunus Yıldırım, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR),
yunusyildirim@aku.edu.tr

Arş.Gör. Atahan Demirkol, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR),
ademirkol@aku.edu.tr

Alan Editörleri/Subject Editors

İktisat/Economics

Prof.Dr. Jülide Yıldırım Öcal, TED Üniversitesi (TR),
julide.yildirim@tedu.edu.tr

Prof.Dr. Selçuk Akçay, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR),
akcay@aku.edu.tr

İşletme/Business Administration

Prof.Dr. Hatice Özutku, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR),
hozutku@aku.edu.tr

Prof.Dr. Fatih Ecer, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR),
fecer@aku.edu.tr

Doç.Dr. Ender Baykut, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR),
ebaykut@aku.edu.tr

Dr.Öğr. Üyesi Hidayet Kışlalı, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR),
hkislali@aku.edu.tr

Dr.Öğr. Üyesi Ali Avan, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR),
aliavan@aku.edu.tr

Maliye/Public Finance

Prof.Dr. Gülsüm Gürler Hazman, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR),
gulsumgurler@hotmail.com

**Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, Uluslararası İlişkiler, Hukuk/ Political
Science and Public Administration, International Relations, Law**

Dr.Öğr. Üyesi Şahin Eray Kırdım, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR),
yekirdim@aku.edu.tr

Dr.Öğr. Üyesi İbrahim Yılmaz, Samsun Üniversitesi (TR),
ibrahim.yilmaz@samsun.edu.tr

Dil Editörü/Language Editor

Dr.Öğr. Üyesi Şahin Eray Kırdım, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR),
yekirdim@aku.edu.tr

Sekretarya/Secretarial

Arş.Gör. Aykut Güryel, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR),
aykutguryel@gmail.com

YAYIN KURULU/Board of Publication

Prof.Dr. Bernur Açıkgöz, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi (TR),
bernur.acikgoz@ikc.edu.tr

Prof.Dr. Selçuk Akçay, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR),
akcay@aku.edu.tr

Prof.Dr. Tekin Akdemir, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi (TR),
akdemir@ybu.edu.tr

Prof.Dr. Hassanuddeen Abd Aziz, International Islamic University Malaysia
(MY), ahassan@iiu.edu.my

Prof.Dr. Ali Çelikkaya, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi (TR),
acelikka@ogu.edu.tr

Prof.Dr. Fatih Ecer, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR),
fecer@aku.edu.tr

Prof.Dr. Mustafa Fişne, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR),
fisne@aku.edu.tr

Prof.Dr. Yusuf Karaca, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR),
karaca@aku.edu.tr

Prof.Dr. Tuğrul Kandemir, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR),
kandemir@aku.edu.tr

Prof.Dr. Veysel Kula, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR),
kula@aku.edu.tr

Prof.Dr. Jülide Yıldırım Öcal, TED Üniversitesi (TR),
julide.yildirim@tedu.edu.tr

Prof.Dr. İsa Sağbaş, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR),
isagbas@hotmail.com

Prof.Dr. Naci Tolga Saruç, İstanbul Üniversitesi (TR),
naci.saruc@istanbul.edu.tr

Prof.Dr. Hüseyin Özgür, Anadolu Üniversitesi (TR),
huseyinozgur@anadolu.edu.tr

Doç.Dr. Mohammad Nurunnabi, Prince Sultan University (SA),
mnurunnabi@psu.edu.sa

Doç.Dr. Dan Marius Voicilas, Romanian Academy (RO),
dmvoici@yahoo.com

Dr. Mariantonietta Fiore, University of Foggia (IT),
mariantonietta.fiore@unifg.it

Dr. Roberto Rana, University of Foggia (IT),
roberto.rana@unifg.it

Dr. Edgardo Sica, University of Foggia (IT),
edgardo.sica@unifg.it

DANIŞMA KURULU/Advisory Board

Prof.Dr. Ethem Kadri Pektaş, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR),
pektas@aku.edu.tr

Prof.Dr. Şuayıp Özdemir, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR),
sozdemir@aku.edu.tr

Doç.Dr. Mehmet Hilmi Özkaya, Uşak Üniversitesi (TR),
mehmethilmi.ozkaya@usak.edu.tr

Doç.Dr. Prasenjit Chatterjee, MCKV Institute of Engineering (IN),
prasenjit2007@gmail.com

Doç.Dr. Sarfaraz Hashemkhani Zolfani, Universidad Catolica del Norte (CL),
sa.hashemkhani@gmail.com

Dr.Öğr. Üyesi Hakan Uslu, Adıyaman Üniversitesi (TR),
huslu@adiyaman.edu.tr

HABERLEŐME VE KOORDİNASYON/Communication and Coordination

Afyon Kocatepe Üniversitesi. Ahmet Necdet Sezer Kampüsü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.
Gazlıgöl Yolu, 03200. Afyonkarahisar, Türkiye

Telefon/Office: +90 272 218 2000 | **Faks/Fax:** +90 272 218 2021 | **E-Posta/E-Mail:** akuiibf@aku.edu.tr

İnternet Sitesi/Web: www.dergipark.org.tr/akuiibfd

DERGİ HAKKINDA/About the Journal

Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (KOCATEPEİİBFD) uluslararası hakemli akademik bir dergidir. Dergi 1999 yılından bu tarafa Haziran ve Aralık aylarında olmak üzere yılda iki kez yayınlanmakta olup, Aralık 2015 sayısından itibaren hem basılı, hem dijital ortamda yayınlanmaktadır. Dergi CiteFactor, ISC, Index Copernicus, DOAJ, Sobiad, Crossref, ESJI, DRJI ve EBSCOhost tarafından taranmaktadır. 2021 yılından itibaren ise ULAKBİM TR Dizin tarafından indekslenmektedir. Dergi sadece www.dergipark.org.tr/akuiibfd adresi üzerinden çalışma kabul etmekte ve bu adres üzerinden yayınlanmaktadır. Dergimizde yayınlanmak üzere gönderilen çalışmalar ön inceleme aşamasında intihal programı (iThenticate) aracılığıyla intihal ve benzerlik taramasına tabi tutulmaktadır. Dergi Türkçe ve İngilizce dilinde çalışmaları kabul etmektedir.

Afyon Kocatepe University Journal of Economics and Administrative Sciences (KOCATEPEİİBFD) is an international, academic peer-reviewed journal. Journal has been publishing biannually in June and December since 1999 and publishing both online and hardcopy since the issue of December 2015. Journal is indexed by CiteFactor, ISC, Index Copernicus, DOAJ, Sobiad, Crossref, ESJI, DRJI, and EBSCOhost. Since 2021, the Journal has been indexed by ULAKBİM TR Dizin. Journal only accepts articles submitted through www.dergipark.org.tr/akuiibfd and publishing issues on this website. Submitted articles have been checked via plagiarism software (iThenticate) upon plagiarism and similarity index at the pre-review stage. The Journal accepts Turkish and English manuscripts.



YAZIM KURALLARI ve MAKALE GÖNDERİMİ/Author Guide and Submission

Dergimizin yazım kuralları ve yazım şablonu www.dergipark.org.tr/akuiibfd adresinde bulunmakta olup, makale gönderimi de bu adres üzerindeki DergiPark sisteminde yapılmaktadır. Dergimize gönderilen çalışmalar en az üç hakem tarafından değerlendirilir ve değerlendirme süreci çift-körleme yöntemiyle yapılır.

Authors may find the author guidelines and Journal template on www.dergipark.org.tr/akuiibfd. Manuscript submission could be made via the DergiPark system on the aforementioned web page. At least three reviewers evaluate the manuscripts submitted to our Journal. During the evaluation process, the Journal uses a double-blind peer review system.

İÇİNDEKİLER/Contents

YAZARLAR Authors	ARAŞTIRMA MAKALELERİ Research Articles	SAYFALAR Pages
Şenol Gündoğdu	İkinci Meşrutiyet döneminde İslamcılığın Türkçülük eleştirisi Turkism criticism of Islamism in the Second Constitutional period	33-45
Pelin Kaya Şenol Babuşcu Adalet Hazar	Basel II öncesi ve sonrası dönemde sermaye yeterliliğinin Türk mevduat bankalarının kârlılığı üzerindeki etkisi The impact of capital adequacy on the profitability of Turkish deposit banks in the period before and after the implementation of Basel II	46-60
Hamide Selçuk Ali Ekber Akgün	Yapıcı ve yıkıcı liderlik özelliklerinin örgüt iklimi ve çalışan performansına etkisi The effects of constructive and destructive leadership style on organizational climate and employee performance	61-91



İkinci Meşrutiyet döneminde İslamcılığın Türkçülük eleştirisi¹

Sorumlu Yazar/
Corresponding Author:

Şenol Gündoğdu

Arş. Gör. Dr.
Afyon Kocatepe Üniversitesi
senolg@aku.edu.tr
0000-0001-6430-4386

Öz

Bu çalışma İkinci Meşrutiyet döneminin iki önemli akımı olan İslamcılık ve Türkçülük arasındaki ilişkiye millet ve milliyetçilik kavramları bağlamında odaklanmaktadır. İkinci Meşrutiyet'in ilk yıllarında dönemin en önemli İslamcı dergisi Sırat-ı Müstakim-Sebilürreşad etrafında toplanan İslamcılar ve Türkçüler 1912 sonrasında farklı milliyetçilik anlayışları yüzünden fikir ayrılığına düşmüşlerdir. İslamcılık akımı, Osmanlı Devleti'nin selameti için İslami kimliğin ön planda olduğu bir toplum fikri peşindedir. Türkçülük ise Müslüman kimliğin Türklüğün bir parçası olduğu ancak Türk kimliğinin baskın olduğu bir düzen fikrini savunur. Bu nedenle iki akım arasındaki fikir ayrılığının ana sebebi millet anlayışlarının ayrışmasıdır. Bu çalışmanın odak noktası bahsi geçen fikir ayrılığının İslamcı tarafını ele almak olacaktır. Bunu yapabilmek için de Sırat-ı Müstakim-Sebilürreşad dergisinde yer alan millet ve milliyetçilik meselesiyle ilgili yazılar Türkçülük eleştirisi kapsamında incelenmiştir. İslam'ı yeniden canlandırmak ve güçlendirmek düsturu üzerine inşa edilen İslamcılık ideolojisi her ne kadar Türkçülük özelinde etnik milliyetçilikleri eleştirse de son tahlilde modern öncesi ümmet fikrini millileştirerek milliyetçi bir tavır sergiler.

Anahtar Kelimeler:

İslamcılık,
Türkçülük, İkinci
Meşrutiyet, Türk
Düşünce Tarihi

JEL Kodları:
N40, N95

Turkism criticism of Islamism in the Second Constitutional period

Abstract

This study focuses on the relationship between Islamism and Turkism, which are two important movements of the Second Constitutional Period, in the context of nation and nationalism concepts. Islamists and Turkists, who gathered around Sırat-ı Müstakim-Sebilürreşad, which is the foremost Islamist journal of the period, dissented because of different nationalism mentalities after 1912. The Islamist movement pursues the idea of a society in which the Islamic identity is at the forefront for the salvation of the Ottoman Empire. On the other hand, Turkism defends the idea of order in which Muslim identity is a part of Turkishness, but Turkish identity is dominant. Therefore, the main reason for the divergence between the two movements is the dissociated nation understandings. The focus of this study is to discuss the Islamist side of the divergence. To do this, articles in the Sırat-ı Müstakim-Sebilürreşad journal regarding the issue of nation and nationalism were examined within the scope of Turkism criticism. Although the ideology of Islamism, built on the principle of reviving and strengthening Islam, criticizes ethnic nationalism in particular, in the final analysis, it adopts a nationalist attitude by nationalizing the pre-modern idea of the ummah.

Keywords:

Islamism,
Turkism, Second
Constitutional
Period, Turkish
Intellectual
History

JEL Codes:
N40, N95

¹ Bu çalışma yazarın 2014 yılında Prof. Dr. Özer Ergenç'in danışmanlığında Bilkent Üniversitesi Ekonomi ve Sosyal Bilimler Enstitüsü Tarih Anabilim Dalı'nda tamamladığı "Nation and nationalism according to Islamists during second constitutional period, A case study: Sırat-i Müstakim-Sebilürreşad" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.





Extended Summary

This study focuses on the relationship between Islamism and Turkism, which are two important movements of the Second Constitutional Period, in the context of nation and nationalism concepts. After the re-declaration of the constitutional monarchy, four ideologies/movements became dominant in the Ottoman Empire: Ottomanism, Islamism, Turkism, and Westernism. Islamism emerged as a reactionary ideology against Western threats toward the “backward” Islamic world and the Ottoman Empire. This ideology sought to establish genuine Islam by looking back into original sources and the *Golden Age (Asr-ı Saadet)*. This process aimed to revitalize the Islamic world and unite Muslims against Western threats. As an Islamist journal in the Second Constitutional Period, *Sırat-ı Müstakim-Sebilürreşad* presented an Islamic modernist understanding dependent on the revival of Islam and the Ottoman Empire with reference to real Islam against the Western threats. The political condition of the Second Constitutional Period made available hybrid ideologies. In such an atmosphere, different ideologies met under the rubric of imperial salvation. *Sırat-ı Müstakim-Sebilürreşad* journal was one such meeting point for these ideologies, except for Westernism, but its Islamist side was most intense.

Islamists and Turkists, who gathered around *Sırat-ı Müstakim-Sebilürreşad*, which is the foremost Islamist journal of the period, dissented because of different nationalism mentalities after 1912. The Islamist movement pursues the idea of a society in which the Islamic identity is at the forefront for the salvation of the Ottoman Empire. On the other hand, Turkism defends the idea of order in which Muslim identity is a part of Turkishness, but Turkish identity is dominant. Therefore, the main reason for the divergence between the two movements is the dissociated nation understandings. Undoubtedly, nationalism, which is a modern phenomenon, has affected and was influenced by Islam and Islamic societies as well as affecting all religions and being influenced by them. Although anti-imperialist and anti-Western nationalism has emerged in Islamic countries that have been colonized or threatened by Western countries over time, the Islamist opinion is that ethnic nationalism poses a threat to Islamic unity between Muslims and Islamic societies.

Even though the understanding of nationalism of the Islamist movement, which consists of large and different clusters and the intersections of these clusters, cannot be determined exactly, periodic and group inferences can be made. The Islamism discussed in this study and the names that are thought to represent it constitute only a part of Islamism, and the views of these representatives dominate the Islamism of the Second Constitutional Period. Islamists of this period were opposed to ethnic nationalism, specifically Muslim ethnic nationalism. However, they do not actually stand against nationalism because their stance against the West contains a nationalist content and attitude.

The nation concept emerged as a conflict area where ideologies collide with each other and strive to express the nation in the most accurate way. The conflict between Islamists and Turkists, although not overtly, focuses on the definition and conceptualization of the nation. Islamism and Turkism, whose origins date back to the last periods of the Ottoman Empire, are hybrid ideologies that are incompatible with different ideologies. To understand the differences, similarities, and transitions between these two movements, it would be useful to examine the views of their representatives in the context of their discussion on nation and nationalism. The focus of this study is to discuss the Islamist side of the divergence. To do this, articles in the *Sırat-ı Müstakim-Sebilürreşad* journal regarding the issue of nation and nationalism were examined within the scope of Turkism criticism. Although the ideology of Islamism, built on the principle of reviving and strengthening Islam, criticizes ethnic nationalism in particular, in the final analysis, it adopts a nationalist attitude by nationalizing the pre-modern idea of the ummah.



Giriş

Dağılma ve çöküş kavramları üzerinden açıklanmaya çalışılan Osmanlı'nın son yıllarının farklı birçok milliyetçiliğin ortaya çıktığı ve/veya ön milliyetçilik olarak var olduğu bir dönem olarak değerlendirilmesi gerekir. Osmanlı milliyetçilikleri Batı milliyetçiliklerine göre geç ortaya çıkmıştır. Bunun temel nedeni Osmanlı Devleti'nin klasik bir imparatorluk olmasının yanı sıra Osmanlılık üzerinden toplumu bir arada tutma çabasının bir nebze de olsa başarılı olmasıdır. Osmanlı Devleti ve onun yöneticileri döneminin diğer Batılı olmayan ülkeleri ve aktörleri gibi modernleşme çerçevesinde hem devleti hem de toplumu değiştirme doğrultusunda siyasalar izlemiştir. Osmanlı Devleti'nde 18. yüzyılın sonunda başlayıp Osmanlı'nın yıkılışına kadar devam eden bu dönüşümler hem devleti hem de toplumu şekillendirmiştir. Modernleşmenin temel meselelerinden birisi Osmanlı toplumunu bir millete dönüştürme girişimidir. Osmanlılık şeklinde ortaya çıkan bu girişim süregiden toprak kayıpları ve ayrılıkçı hareketler neticesinde farklı milliyetçiliklerin ortaya çıkmasını geciktirse de engelleyememiştir. Türkiye özelinde bakılırsa Cumhuriyetin ilanı sonrasında seküler Türk milliyetçiliği veya Türkçülük bu milliyetçilikler arasından sıyrılmış ve baskın hale gelmiştir.

Meşrutiyetin yeniden ilanından sonra Osmanlı Devleti'nde dört ideoloji/akım baskın hale gelir: Osmanlılık, İslamcılık, Türkçülük ve Batıcılık. Osmanlılık, İslamcılık ve Türkçülük akımları Batıcılık ideolojisinin aksine modernleşmenin mahiyetinden çok toplumun asli unsurunun daha doğrusu milletin ne olacağını üç farklı açıdan ele alır. Bu üç ideoloji Osmanlı Devleti'nin yıkılmaması konusunda hemfikirdir. Bundan dolayı birbirine tezat olabilecek fikirler ve görüşler bu akımlar tarafından benimsenmekte ve ortak olarak kullanılabilmekteydi. Birçok açıdan bu üç akım arasında farklı konularda ayrımlar yapabilirsek de milliyetçi tutuma sahip olmaları üçünün ortak özelliğidir. Bu nedenle üç akım arasında geçişkenlikler oluşurken saf olmayan melez düşünceler oluşur. Peyami Safa, Osmanlılık, İslamcılık ve Türkçülük akımlarının birbirine karıştığını ve melez “mürekkep fikir zümreleri” oluşturduğunu belirtir (Koroğlu, 2004, s. 90). Padişahın halife, hakan ve sultan sıfatlarını aynı anda taşıyabilmesi bu üç akımın aynı anda geçerli ve kullanışlı olduğunu gösterir. Ne var ki milliyetçi tutumları benzeşen bu ideolojiler milleti tanımlama ve millet kavramının sınırlarını çizme konusunda birbirinden ayrışır.

Millet inşası veya oluşu geleneksel toplumlar içinden vatandaşlığa ve/veya duygudaşlığa dayalı yeni bir birlik yaratımıdır. Osmanlı özelinde de hem vatandaşlık hem de duygudaşlık meselesi beraber yürür. Ne var ki ayrılıkçı hareketlerin artması Osmanlılık olarak tanımlanan milliyetçiliğin yerine dine ya da etnisiteye dayanan İslamcılık ve Türkçülük olarak anılan milliyetçiliklerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu nedenle Osmanlı'nın 20. yüzyılı özelinde milliyetçilik etnisiteye ve dine dayanan bir vatandaşlık anlayışından çok duygudaşlığın ön plana çıktığı bir özellik taşır. Vatandaşlık son ana kadar Osmanlılık üzerinden ele alınsa da pratikte hegemon durumda olanlar İslamcılık ve Türkçülüktür.

Kökenleri Osmanlı'nın son dönemlerine dayanan İslamcılık ve Türkçülük akımları bağdaşık olmayan, farklı ideolojilerle aralarında geçişkenlikleri olan hibrit ideolojilerdir. Bu iki akımın kendi aralarındaki farkları, benzerlikleri ve geçişkenlikleri anlayabilmek için temsilcilerinin görüşlerini millet ve milliyetçilik üzerinden yaptıkları tartışma bağlamında incelemek bu bakımdan faydalı olacaktır. İkinci Meşrutiyet döneminin en önemli İslamcı dergisi *Sırat-ı Müstakim/Sebilürreşad* yazarlarının millet ve milliyetçilik ile ilgili yazdığı yazılarla birlikte Türkçülerle girdikleri polemik bu çalışmanın malzemesini oluşturacaktır. Bahsi geçen dergi İkinci Meşrutiyet döneminde yayınlanan en uzun soluklu İslamcı dergi olmakla beraber farklı görüşteki insanları da bünyesinde barındırır. Bu nedenle hem dönem açısından kapsayıcı hem de düşünce temsiliyetinin açısı geniştir. Bu bağlamda 1908-25 yılları arasında düzensiz aralıklarla yayınlanan dergideki tüm yazılar gözden geçirilerek temel konusu millet, milliyetçilik ve Türkçülük olan yazılar bu çalışmada kullanılmıştır. Bu bağlamda on dört birincil kaynak içerik analizine tâbi tutularak bu çalışmanın malzemesini oluşturmuştur. Bu çalışmanın konusu kısaca İkinci Meşrutiyet döneminin iki önemli ideolojisi olan İslamcılık ve Türkçülük akımlarının arasında ortaya çıkan ayrılığın ve çatışmanın kaynağını *Sırat-ı Müstakim/Sebilürreşad* dergisinde yazan İslamcılarının millet ve milliyetçilik anlayışları üzerinden değerlendirmek olacaktır. Bu doğrultuda iki akımın ayrıştığı hususun dine veya topluma atfettikleri değerler üzerinden farklılaştığı ve bunun neticesinde kendilerine has milliyetçi çizgilerini belirledikleri iddiasını savunmaya çalışacaktır.

1. Tarihsel Çerçeve

İslam dünyası ve Osmanlı Devleti 19. yüzyıla birlikte Batı'nın dünya üzerinde yayılması neticesinde kendilerini zor bir durum içerisinde bulmuştur. Emperyalist imparatorlukların tehdidi altında olan Batı dışı diğer bütün ülkeler ve toplumlar, özellikle klasik imparatorluklar, bu tehdidi yakından hissetmişlerdir. Osmanlı Devleti de bu imparatorluklardan bir tanesidir. Batı'nın bu üstünlüğü karşısında modernleşme çabaları içine giren Osmanlı Devleti askeriyenin, devletin, toplumun ve son tahlilde tüm ülkenin modernleştirilmesi konusunda adımlar atmıştır. Bu doğrultuda kendisini Müslüman olarak tanımlayan (ya da tanımlayıp tanımlamadığının farkında olmayan) çevreler Batı'nın üstünlüğü konusunda düşünmeye başlamışlardır. Yeni Osmanlılar çevresiyle başlatılabilecek bu entelektüel çaba sonucunda Batı üstünlüğü karşısında yapılacaklar listesi İslamcı düşüncenin pratiklerinin temelini oluşturmuştur. Batı'nın yayılmacılığına karşı İslam'ın tekrardan güç kazanması ihtiyacını



karşılamaya çalışan bu liste bunu gerçekleştirebilmek için İslam'ın temel kaynaklarına başvurulması gerektiğini savunur. Çünkü onlara göre İslam gerçek anlamda sadece Asr-ı Saadet zamanında uygulanabilmiştir. İctihad kapısının yeniden açılmasıyla birlikte İslam yeniden güç kazanacak ve ilerleyebilecektir (Somel, 1987, s. vii).

Klasik bir imparatorluk olan Osmanlı Devleti toprak kayıpları sonucunda imparatorluk olma özelliğini hızla yitirmiştir. Ayrıca ayrılıkçı etnik milliyetçiliklerin artması nüfusun bağdaşıklaşmasına, daha doğrusu ilk önce Müslümanlaşmasına daha sonra Türkleşmesine neden olmuştur. Bu durumun en önemli neticesi de Osmanlı Devleti'nin 19. yüzyılda ayakta kalabilmek adına güttüğü Osmanlıcılık politikasının artık devam ettirilebilmesinin mümkün olmadığı gerçeğidir. Ülkeye çok-milletli ve imparatorluk özelliğini kazandıran Balkan topraklarının kaybedilmesi Osmanlı elitinin Osmanlı fikirlerinden vazgeçmesine sebep olmuştur (Ahmad, 1969, s. 153). Nüfus yoğunluğunun Müslümanlaşması ve Türkleşmesi, İslamcılık ve Türkçülüğün hegemonik ideolojilere dönüşmesine yol açmıştır.

2. Millet/Milliyetçilik Kavramları ve İslam/Osmanlı Bağlamı

Milliyetçilik tartışmalarının önemli isimlerinden Kohn; bireylerin, ülkelerin, insanların, tarihlerin ve devletlerin biricik olduğunu vurgulayarak bunların hepsi için iyi, doğru ve güzel ideallerinin farklılaşacağını savunur (Kohn, 2005, s. 433). Göreli bir toplumsallık anlayışı ile milliyetçiliği kavrayabilmek mümkün müdür peki? Daha doğrusu milliyetçilik her toplumda biricik olursa milliyetçiliği bir kavram olarak değerlendirebilir miyiz? Ve hatta her toplumun biricik olduğu bir dünyada milliyetçilik mümkün müdür? Ne var ki Kohn'un ifadesindeki hakikat şudur: Milliyetçilikler benzer özellikler gösterip belli başlı ortaklıklara sahip olsalar da her milliyetçilik kendine has özelliklere sahiptir. Bu nedenle bütün milliyetçilikler birbirinden farklıdır. Milliyetçilikleri genelde ortak kılan nokta onların çoğunlukla modern devlet oluşturma süreçlerinde toplumsal birlikteliği hedefleyen ve ulusal hareketlere dönüşmeye çalışan ya da onlardan türeyen ideolojiler olmalarıdır. En evrensel karakterli ideolojilerde bile milliyetçilik bulunabilir. Sosyalizm dahi milliyetçi olabilir. Nihayetinde geç Osmanlı akımlarından İslamcılığı da tıpkı Türkçülük gibi milliyetçi bir ideoloji olarak ele almakta bir sakınca bulunmaz.

Batı'da iktisadi ve sosyal süreçlere dayanan uluslaşma süreci Batı dışı toplumlarda genellikle ayrılıkçı milliyetçiliklerde görülmeye başlandı. Klasik imparatorluklar bu süreçlerden ziyadesiyle etkilendi. Batı dışı milliyetçiliklerin oluşmasındaki diğer bir etken ise Batı emperyalizmine karşı duruştur. Batı yayılmacılığına ve emperyalizme karşı bağımsızlık peşinde koşan milliyetçilikler ortaya çıkmıştır. Kısacası Batı dışı milliyetçilikler hem Batı'dan etkilenmiş hem de ona karşı ortaya çıkmış akımlardır. Osmanlı Devleti de bir Batı dışı ülke olarak bu kapsamda ele alınmalıdır. Ne var ki millet kavramından ne anlaşılması gerektiği ve o dönemde ne anlaşıldığını tartışmak gerekir. Bu sözcük nasıl kavramsallaştırılmıştır?

En genelleyici ve kısa tanımıyla millet olabilmek için bir topluluk, bu topluluğu bir arada tutan bir dil ve ortak tarih, toprak parçası yani vatan, birlikte bulunma arzusu ve bütün bunları söylem ve iktidar üzerinden birleştirip milleti oluşturacak otorite gerekliliğidir, bazen bir kahraman. Bu bağlamda bu özellikleri barındıran ve/veya hedefleyen bütün akımları milliyetçilik olarak tanımlamak doğru olacaktır. Modernite öncesinde dini ve yerel aidiyetler kimlik açısından ön plandadır. Milliyetçilik sonrasında milli kimlikler dinsel kimliklerin yerine geçer (Greenfeld, 2006, s. 95). Şehadet artık din yolunda değil vatan uğrunda gerçekleşen bir olaydır. İnsanlar artık vatanları uğruna şehit olmaktadır. Örnekte de açıklanmaya çalışıldığı üzere millet(ler) din(ler)'in kutsallığını soğurmuş ve kendi kutsiyetini yaratmıştır. Milli kimlikler böylece zamanla diğer kimlikleri bastırmış ya da onları şekillendirmiştir. Fakat bu bütün milliyetçiliklerde dinin tamamen arka plana itilmesine yol açmasa da genellikle ikincil planda kaldığı da aşikârdır. Milliyetçilikler böylece yeri geldiğinde dini bir enstrüman olarak kullanabilirler, hatta etnik milliyetçiliğin karşısında durmak adına dini bir milli kimlik unsuru olarak görürler. Bu sadece Müslüman milliyetçilikler için değil dini unsurlar barındıran gayrimüslim milliyetçilikler için de geçerlidir. Din böylece hem milliyetçilikler tarafından şekillendirildi hem de milliyetçilikleri şekillendirdi (Karpas, 2006, ss. 185-186).

Şüphesiz ki modern bir fenomen olan milliyetçilik tüm dinleri etkilediği ve onlardan etkilendiği gibi İslamiyet'i ve İslami toplumları da etkilemiştir ve onlardan etkilenmiştir. Kimi modern Müslüman düşünürler Batı'da ortaya çıkan milliyetçilikten etkilenmiş ve milliyetçiliği dini söylem bağlamında yeniden yorumlamıştır (Kedourie, 1980, s. 40). Geleneksel İslam düşünürleri ise bu düşüncenin aksine inançların halen bir Müslümanın kimliğini belirlediğini ve milliyetçiliğin bu nedenle İslami olmadığını savunmuştur (Zubaida, 2004, s. 407). Zamanla Batı tarafından sömürge haline getirilen ya da tehdit edilen İslam ülkelerinde Batı karşıtı bir milliyetçilik oluşsa da genel kanaat etnik milliyetçiliğin Müslümanlar ve İslam toplumları arasındaki İslam birliğine bir tehdit oluşturduğu yönündedir. Ne var ki etnik milliyetçilik karşısında duran İslamcı bu tavır son çözümlemede milliyetçiliğin temel bazı özelliklerinden faydalanmaktadır.

İslam toplumlarının dillerinde millet ve millet kavramı ile ilgili *asabiye*, *kavim*, *ümmet* ve benzeri sözcükler birbirlerine benzer manalara sahip olmakla birlikte bu kelimelerin anlamları zamana ve kullandıkları toplumun semantik özelliklerine göre değişkenlikler gösterir ve farklı biçimlerde kavramsallaştırılır. Ancak modernite



öncesinde *ümmet* ve *millet* kelimeleri çoğunlukla dini topluluklara işaret eden ve onları tanımlayan ifadelerdir. Bu iki sözcük sıklıkla birbirinin yerine kullanılmıştır. Modern anlamdaki *millet* kelimesi ise en genel ifadeyle ulus anlamına gelen milleti karşılamaktadır. Osmanlı özelinde ise millet kabaca özel hukuk açısından birer cemaat oluşturan dini/etnik grupları tanımlamak için kullanılmaktaydı. Bu doğrultuda millet sözcüğünün bağlamsal durumunu göz önünde bulundurmakla birlikte birkaç on yıl içindeki hızlı dönüşümünü sadece modernite ile açıklamak mümkün değildir. Millet kavramı ideolojilerin birbirleriyle çatıştığı ve onu en doğru ifadelendirme çabası içinde bulunduğu bir çatışma alanı olarak kendisini var etmiştir. İslamcılar ve Türkçüler arasında çatışma da ağıktan olmasa da milletin tanımının yapılması ve kavramsallaştırılması noktasında yoğunlaşır.

3. İslamcılık: Tarihi, Kaynakları ve Düşüncesi

İslamcılık Osmanlı perifersinde ve Hindistan'da ortaya çıkan, 1870'lerde ise Osmanlı merkezinde güçlü bir ideoloji haline gelen bir harekettir (Mardin, 1991b, s. 9). Bununla beraber İslamcılık Batı'daki modernite ve emperyalizmin Doğu'ya etkileri sonucu ortaya çıkan İslami eğilimlerin ve tepkilerin bütünüdür. Bahsi geçen eğilimler ve tepkiler genellikle İslam'ın algılanış ve uygulanış biçimlerinin yanlış olduğu bu nedenle İslam toplumlarının Batı karşısında kötü durumda olduğu varsayımına dayanır. Tepkilerin ve eğilimlerin billurlaşması sonucunda oluşan İslamcı düşünce İslam toplumlarının özgüvenlerini yeniden kazanmasına ve tekrardan güçlü toplum(lar) ve ülke(ler) oluşturulmasına imkân sağlayacak siyasalar üretmeye yönelir. Tunaya'ya göre İslamcılık düşünce ve inanç sistemi iddiasında olduğu için bir ideoloji ve bu iddiayı gerçekleştirmek için gerçekleştirmeye çalıştığı için bir harekettir (Tunaya, 2003, s. 1). Bu bağlamda İslamcılık, İslam'ın Asr-ı Saadet gibi güçlü ve ideal dönemlerinden feyz alan, temel kaynaklarını Kuran ve sünnet olarak kabul eden bir rejim kurma çabasındaki siyasi hareketlerdir (Somel, 1987, s. vii). İslamcılık böylece Müslümanları uyandırarak bir bilinç kazandıracak ve kademeli bir şekilde siyasal bir birlik kurarak da Batı karşısında İslam bloku oluşturacaktır. Bu esasında diğer Batı karşıtı milliyetçiliklerin tutumları ile benzerdir.

İslamcılık, İslamiyet'i var eden geleneksel değerlerin hızlı şekilde değişmesine bağlı olarak meydana gelmiştir (Keddie, 1969, s. 17). Modernitenin hızlı değişimlerini ehlileştirmek gibi bir gayesi olan İslamcılık modern bir akımdır ve modernitenin erginleşmemiş çocuğu gibidir. Zira temel motivasyonu özgüven arayışıdır. Özgüvenin kaynağı ise İslam toplumlarının dünya tarihinde önemli bir aktör olduğu ve geçmişte çok güçlü bir medeniyet kurduğu varsayımdır. Böyle bir varsayımına dayanan özgüven arayışı İslam düşünürleri tarafından geliştirilerek siyasi ve toplumsal arayışlara dönüşmüş, bunun neticesinde de İslamcılık denilen akım/ideoloji ortaya çıkmıştır. İslamcılığa göre ilerlemek için Batılı olmaya gerek yoktur ve başka türlü bir modernleşme olasıdır. İslamcı düşünürlere göre modernleşme zorunlu olarak sekülerleştirmemelidir. İslamcılık, kısacası Müslümanları harekete geçirmeye çalışan ve İslam ile modernitenin çelişmediğini varsayan söylemler bütünüdür. Söylemlerin nihai hedefi tepkiyi eylemlere dönüştürerek Müslümanları Batı'ya karşı harekete geçirmek ve İslam birliğini yeniden kurmaktır.

Türköne'ye göre İslam, ideolojilerin sahip olduklarına benzer sembolik sistemler sunar (Türköne, 2011, s. 28). Fakat dönem düşünürlerinin İslam'ın sunduğu bu sembolik sistemlerin modern ihtiyaçları karşılamadığı varsayımı İslamcılık ideolojisinin ortaya çıkmasına neden olur. Her ne kadar İslamcılık çağrısını İslam'a dönüş söylemi üzerinden gerçekleştirirse de geleneksel İslam'ın ötesinde modern bir tavır takınır. Zira Müslümanları *gerçek İslam'a* davet eden ve bunu da kitlesel modern bir dönüşüm üzerinden yapmaya çalışan İslamcılık, çağının milliyetçiliklerini andırır. İslamcı düşünürlere göre hem modernitenin yol açtığı sorunlarla başa çıkabilmek hem de Müslümanları bilinçlendirebilmek adına bir reform gerekmektedir. Bu doğrultuda sorunu Batı ve İslam'a göre yaşamayan Müslümanlar olarak gören İslamcılara göre Müslümanlar ya Batı'yı taklit etme peşinde ya da uyuşukluk ve atalet içindedir. Böylece Müslümanlar iki anlamda da kendileri olamamaktadır. Zira hem geçmişlerinde Batı'yı alacağı eden bir medeniyetin varisi olamamış hem de o Batı'nın taklitçisi konumuna düşmüşlerdir. İslamcılık böylece Osmanlı'nın son dönemindeki çöküş ve dağılma söylemlerini tekrardan üretir ki bu söylemler diğer geç Osmanlı milliyetçilikleri tarafından kullanılır. Hepsisi çöküş ve dağılmanın aksine bir kurtuluş reçetesi sunar.

İslamcılığın Osmanlı Devleti'nde güçlü bir pozisyonda olmasının temel sebebi entelektüel üretimin yanında Hilafetin bir kurum olarak Osmanlı Devleti'nin bünyesinde yer almasıdır. Padişah, Hz. Muhammed'in halifesi olarak tüm Müslümanlar üzerinden ruhani bir güce sahiptir. Bu ruhani güç moderniteyle birlikte siyasi bir güce dönüştürülmüş ve Osmanlı Devleti tarafından dış politika aracı olarak kullanılmıştır. Kısacası Osmanlı Devleti Müslümanlar için siyasi ve dini merkez konumundadır. Bu bağlamda Osmanlı İslamcılarının göre Müslümanların ve İslam'ın yeniden güçlenmesinin yolu Osmanlı önderliğindeki bir yoldan geçmektedir. İkinci Meşrutiyet dönemi İslamcılarını böylece eleştirdikleri Sultan Abdülhamid'in pan-İslamist politikasını devam ettirmeye çalışmıştır.

Osmanlı Devleti'nde ortaya çıkan İslamcı düşüncenin, spesifik olarak İkinci Meşrutiyet dönemi İslamcılık akımının milliyetçi bir tavır ve özellikler barındırıp barındırmadığı tartışılmalıdır. Milliyetçilik toprak, egemenlik ve/veya dil üzerinden ele alınırsa İslamcılığın milliyetçilik olduğunu iddia etmek bir zorlama olur. Ancak



milliyetçilik sadece ulus devlet kurma peşinde olan vatandaşlık ya da etnosentrizme yaslanan bir ideoloji olarak görülemez. Zira evrensel bir iddia peşinde olan İslam'ın aksine İslam'a dayanarak bir siyasal bilinç ve hareket oluşturmaya çalışan İslamcılık milliyetçilikler gibi sınırlayıcı ortaklıklara dayanır. Haddad bu nedenle Batı akademisinin ortaya attığı Batılı etnosentrik milliyetçilik tartışmalarının tartışılması gerektiğini düşünür (Haddad, 1977, s. 4). Haddad'ın bu açıklamasının üstünden uzun süre geçmiş olsa da önerisi güncelliğini korumaktadır. Zira İslam'ın milliyetçiliği besleyen toplumsal ve ideolojik etkileri göz ardı edilemez. Ayrıca Batı dışı milliyetçiliklerdeki, özellikle İslam toplumlarındaki, din etkisi milliyetçilikleri önemli derecede etkiler.

İslamcılık, modernite sonrasında İslam toplumlarının içinde bulunduğu sorunları aşabilmek için çözümü İslam'da arayan ancak bunu yaparken modern yöntemleri kullanan modern bir düşünce ve harekettir. Bu sebeple İslamcılık diğer modern hareketlere benzer bir şekilde yeni bir Müslüman kimliği inşa etmek ister. Her ne kadar Tunaya (Tunaya, 2003) ve Berkes (Berkes, 2003) gibi isimler tarafından milliyetçiliğin karşısında bir ideoloji olarak görülse de İslamcılık modern Müslüman kimliği inşa etmek isterken seküler milliyetçiliklere benzer bir arayış ve tutum sergiler. Zira millet kavramı ümmet kavramına çok benzemektedir (Özdağ, 2009, s. 408).

Diğer taraftan İkinci Meşrutiyet döneminin siyasal iktidarı, özellikle İttihat ve Terakki, bahsi geçen dönemki ideolojileri ve bu ideolojilerin ortaya çıkardığı akımları pragmatik şekilde kullanmıştır. Bu nedenle bu ideolojiler, spesifik olarak İslamcılık ve Türkçülük, arasındaki farkın altını çizmek için onların ne konuda ayrıştığına bakmak gerekir. Son tahlilde bu iki ideoloji kaynağın ve çıktının ne olacağı konusunda anlaşamasa da aslında benzer yöntemler kullanırlar. Ayrıca anlaşamadıkları temel ayrım ise üst kimliğin ne olacağı ve önceliğin/iktidarın kimde olacağı konusudur. Zira önemin İslam'dan alınması İslamcıların gözünde İslam'ın ve İslami toplumların sonu, Türklükten alınması da Türkçüler nazarında Türklüğün geri planda kalması anlamına gelir. Bu nedenle İkinci Meşrutiyet'in iki baskın ideolojisi olarak İslamcılık ve Türkçülük birbirine tezat ama aynı yöntemi kullanan birer akım haline gelirler. Takip eden on yıllarda İslamcılık ve Türkçülük arasında sürekli bir çatışma varmış gibi gözükse de toplumsal-siyasal doğrultuda kesişirler (Öğün, 1995, s. 147). Nihayetinde ikisi için de önemli olan, millet anlayışları üzerinden Osmanlı'ya bir kurtuluş ideolojisi sunmaktır. Ne var ki ikisi de millet ve milliyetçilik konusunda uzun uzadıya ve kuramsal tartışma yürütecek hem zamana hem de imkâna sahip değildir. Bu tartışmalar için erken Cumhuriyet dönemini beklemek gerekecektir. Bu nedenle İslamcılık ve Türkçülük arasında geçen tartışmaları o dönem için polemik mahiyetinde kalmış sabit fikirlere dayanan çıkışlardır. Zira İslamcılık sistematik ideolojisi son derece yavaş gelişen bir düşüncedir (Mardin, 1991a, s. 92).

4. Türkçüler ve İslamcılarla İlişkileri

Osmanlı Devleti'nde Türk kelimesinin neredeyse unutulduğu zamanlarda, *Türkler* ve *Türkiye* sözcükleri Batılılar tarafından Osmanlı ve Osmanlı'da yaşayan Türkler ve/veya Müslümanlar kastedilerek kullanılmıştır (Kushner, 1977, s. 8). Türkiye'den kastedilen her zaman Osmanlı ülkesinin bütünü değildir. Türkiye genellikle Anadolu'yu tanımlar. Osmanlılar ise bu topraklar için Roma mirasından kalma Rum ifadesini kullanır. Ayvazoğlu'na göre bu durumu sadece *milli şuur eksikliği* ile anlamlandırmamak gerekir (Ayvazoğlu, 2009, s. 12). Osmanlı Türklerinin kendilerine Türk dememelerinin ülkenin bir imparatorluk olmasından kaynaklanması bir yana bu durum sadece bununla açıklanamayacak kadar karmaşıktır. Bu çalışma için önemli olan Türk ve Türkiye kavramlarına modern zamanlara kadar pek sık rastlanılmadığının ve Türklüğün Osmanlılar için, özellikle imparatorluktan sonra, önem arz etmediğinin altını çizilmesidir. Son zamanlarda bile Türklüğün keşfedilmesi içsel değil dışsal motivasyonla gerçekleşmiştir. Bu konu Jön Türkler'in kendilerine Paris'te bir kahvede kimlikleri hakkında sorulan soruya Müslümanız diye cevap vermeleri ve aldıkları tepki sonrasında Osmanlıyız ve en sonunda Türk'üz demeleri örneğiyle hicvedilir (Berkes, 1965, s. 53).

İkinci Meşrutiyet dönemi ele alındığında Türklük ve Türkçülük ile ilgili en önemli soru şudur: Bilincinde olunmayan bir kimlik ve ona dayanan akım nasıl birkaç yıl içinde ülkenin baskın ideolojisi haline gelmiştir? Bu sorunun cevabını sadece Osmanlı'nın kendi tarihinde ve tarihselliğinde daha doğrusu iç dinamiklerinde aramak yeterli olmayacaktır, zira Türkçülüğün ortaya çıkışı ve Türk kimliğinin yeni bir şekilde algılanmasında Batılı Türkoloji çalışmalarının etkisi olmuştur. Oryantalizmin bir kolu olan Türkoloji çalışmaları Türklüğe dair bilginin ve ilginin artmasına yol açmıştır. Bu çalışmalar zamanla Osmanlı ülkesinde etki yaratmıştır. Türkçülüğü önceleyen Türklük bilincinin ortaya çıkışı ve artışı ilk elden kültürel ve tarihi sorgulamaların yoğunlaşmasına bağlıdır. Meşrutiyetin yeniden ilanından sonra bu kültürel sorgulamalar iç ve dış politikada referans noktası olmaya başlayacaktır. Böylece Sultan Abdülhamid döneminde edebi ve tarih alanında ortaya çıkan ama zayıf kalan Türklük bilinci ve Türkçülük, meşrutiyetin yeniden ilanı ile birlikte güç kazanmaya başlamıştır. Bunda şüphesiz hem Rusya'dan göç eden Türkçülerin hem de Sultan Abdülhamid döneminde ortaya çıkan Osmanlı Türkçülüğünün etkisi olmuştur. Bu doğrultuda İkinci Meşrutiyet döneminde Türkçülük Rusya'dan gelenler ve Osmanlı Türkçüler olmak üzere iki gruptan oluşur (Arai, 2008, s. 20).

Rusya Türkçülüğünün ortaya çıkışında Rus Çarı Petro'nun Ruslaştırma politikası önemli bir yer tutar. Tıpkı Osmanlı ve geleneksel diğer toplumlar gibi farklı dini toplulukların bir arada yaşadığı bir ülke olan Rusya'nın, Çar Petro sonrasında ortaya çıkan Ruslaştırma politikası Rusya Müslümanlarının ve Türklerinin İslamcılık ve



Türkçülük akımları etrafında toplanmasına neden olmuştur. Tıpkı Osmanlı'da olduğu gibi Rusya'da da bu iki akımın ortaya çıkışında bir tepkisellik durumu söz konusudur. Osmanlı, Rusya Türkçüleri ve İslamcılar için merkezi bir konumdaydı, zira Rusya'nın baskılarından kaçmak için adeta bir hicret mekânı özelliğine sahipti. Diğer taraftan Osmanlı Devleti'nin hilafeti elinde bulundurması, yönetici ailenin Türklüğü ve birkaç yüzyıldır bağımsız ve güçlü bir ülke olması Rusya Türkçülerinin Osmanlı'ya önem atfetmelerinin önemli bir başka sebebiydi. Rusya'daki karışıklara bağlı olarak, Müslümanların Osmanlı'ya göçleri, özellikle Kırım'dan, dalgalar halinde gerçekleşmektedir (Devlet, 1985, ss. 14-15) Rusya Müslümanları ve Türklerinin, yani Kazan Tatarlarının, eğitim seviyesi Osmanlı toplumuna kıyasla daha yüksek seviyedeydi. Yüksek eğitim seviyelerinin yanı sıra varlık açısından önemli konumda olan bu kişiler Rusya burjuvazisinin üyeleri idi. Rusya'daki Türkçülüğün ve İslamcılığın kuvvetlenmesinde Kazan Tatar burjuvazisinin büyük rolü olmuştur (Georgeon, 1986, s. 17).

İstanbul'a göç eden bu kişiler, bundan sonra Rusya Türkçüleri olarak anılacak, Osmanlı'daki ilk yıllarında İslamcılar ile birliktelik içerisindeydiler. Zira Rusya Türkçüleri ile Osmanlı İslamcılarının ideolojik anlamda ayrışmaları birkaç sene sonra etnik milliyetçilik üzerinden gerçekleşecektir. 1911 yılındaki Trablusgarp Savaşı ve 1912 yılında patlak verecek olan Balkan Savaşları'na kadar Türkçüler ve İslamcılar, devletin Osmanlılık siyaseti altında kaldıkları için ideolojik olarak farklı konumlarda olsalar da iş birliği içindedir. Fakat Osmanlılık siyasetinin etkisiz hale gelmesi ve sonrasında Türkçülerin İttihat ve Terakki'de önemli kademelere çıkması Türkçülüğün yayılmasına ve kuvvetlenmesine yol açmıştır. İstanbul'a ilk geldikleri zaman *Sırat-ı Müstakim* dergisinde yazıları çıkan Türkçüler bu ayrışmadan sonra İttihat ve Terakki'nin desteğiyle Türk Yurdu dergisini kurarlar.

Rusya Türkçülerinin en önemli ismi şüphesiz Yusuf Akçura'dır. Akçura küçük yaşlarda İstanbul'a gelmiş ve burada yetişmiştir. 1905 yılındaki Rus Devrimi sırasında Rusya'ya gitmiş ve burada aktif siyasete atılarak Kadet Partisi'nden milletvekili olmuştur (Kohn, 1944, s. 31). Meşrutiyetin ilanı ve Rusya'daki işlerin iyi gitmemesi üzerine Osmanlı'ya dönen Akçura, Cumhuriyetin ilanından sonra da önemli görevler alır. Akçura örneğinde de görüldüğü üzere Rusya Türkçülerinin ülkeye dönmesindeki önemli etkenlerden birisi Rusya'nın iç siyasi koşulları iken, bir diğeri de Osmanlı Devleti'nde meşrutiyetin yeniden ilan edilmesidir. Meşrutiyetin yeniden ilan edilmesini takip eden ilk yıllarda İslamcılar ile iyi anlaşmalarının nedenlerinden biri de benzer modernist bir tavır sergilemeleridir. İslamcıların modernite ile İslam'ı bağdaştırma tutumlarına benzer bir tutum takınırlar, ancak Türklüğün modernite ile bağdaştırılması farkı ile. Örneğin Akçura meşveretin Türk siyasi geleneğinde olduğuna dikkat çeker. (Georgeon, 1986, s. 29) Zira ona göre demokrasi ve milliyetçilik bir zorunluluk haline gelmiştir (Georgeon, 1986, s. 65). İslam ve Türklük arasında salınan Türkçülük her koşulda Türklüğü ön plana çıkarır. Akçura ve diğer Rusya kökenli Türkçülerde görünen bu düşünceye Osmanlı/Türkiye Türkçülerinde de rastlamak mümkündür. Örneğin Osmanlı/Türkiye Türkçülerinin en önemli temsilcisi Ziya Gökalp, kuramını modernleşme, Türkleşme ve İslamlaşma üzerine kurar. Buna benzer bir tanımlama çabası içinde olan Fuad Köprülü ise merkeze Türklüğü, etrafına İslamı, en dışa da Hristiyan unsurları alır. (Arai, 2008, s. 101)

Türkçülerin Avrupa ve/veya Batıya bakışları İslamcılarinkine benzerdir. İslamcılarının maddi alanda modernist, kültürel ve manevi alanda İslami bir tutum takınmalarına benzer bir şekilde Türkçüler de maddi alanda modernist ama kültürel alanda Türklüğü ön plana çıkarırlar. Kohn, bu durumu şu şekilde ifade eder: "Milliyetçiliğin bu safhasında, Türkler şark ile garp arasında mütereddit idiler. Avrupa emperyalizmi tarafından tehdit edilmekle onlar Asya ve Turana doğru bakıyorlardı; fakat aynı zamanda devleti Avrupalılaştırmağa çalışıyorlardı" (Kohn, 1944, s. 43). Türkçüler Batı'dan alınması gerekenler konusunda İslamcılara benzer. İlim, fen ve tekniği Avrupa'dan ithal etmekte bir engel görmeyen Türkçüler, ahlak konusunda Türk ahlakını Batı ahlakına tercih ederler. İslamcılar ise buna benzer bir yolla İslami olanı tercih etmişlerdi. Tutumları ve milliyetçi tezahürleri aynı olsa da İslamcılar ve Türkçüler toplumu oluşturan özün ne olduğu konusunda birbirlerinden ayrışıyorlardı.

Türklüğü ve İslam'ı tanımlayan öz(ler) kuramsal olarak bir mükemmellik muhteva ederken, bu muhteviyatı desteklemek için edebi, tarihi ve kültürel araştırmalara ve iddiaları destekleyen kanıtlara ihtiyaç vardır. Bu doğrultuda Türkçüler Türklüğe tarihsel değer ve medeniyet atfetme peşindedir. İsmail Hakkı (Baltacıoğlu) Hz. Muhammed'in Türk olduğunu ispat etme peşindeyken, Yusuf Ziya (Özer) ise Yunan medeniyetinin Türklere ait olduğunu kanıtlama çabası içindedir (Ayvazoğlu, 2009, s. 60). Cumhuriyet sonrasında daha baskın hale gelecek bu Türkçü tavır İkinci Meşrutiyet döneminde yeni filiz vermeye başlamıştır, zira Türkçülük bu dönemin en geç ideolojisidir. Bu nedenle kendisinden önceki ideolojiler, özellikle İslamcılık tarafından eleştirilir. Bunu anlayabilmek için İslamcılarının milliyetçilik anlayışları ve Türkçülüğe dair tutumları ele alınmalıdır.

5. İslamcılarının Milliyetçilik Tasavvuru ve Türkçülük Eleştirileri

Geniş ve birbirinden farklı kümelenmelerden ve bu kümelerin kesişmelerinden oluşan İslamcılık akımının milliyetçilik anlayışı tam olarak saptanamasa da dönemsel ve grup çıkarımları yapılabilir. Bu çalışmada ele alınan İslamcılık ve onu temsil ettiği düşünülen isimler İslamcılığın sadece bir kesimini oluşturur ve İkinci Meşrutiyet dönemi İslamcılığı için bu temsilcilerin görüşleri ağır basmaktadır. Bu dönemdeki İslamcılar etnik milliyetçiliğin,



spesifik olarak Müslüman etnik milliyetçiliklerinin, karşısında dururlar. Ancak esasında milliyetçiliğin karşısında yer almazlar, zira Batı karşısında duruşları milliyetçi bir ihtiva ve tutum barındırır.

İslamcılar, etnik milliyetçiliğin zararlı olduğu fikrini benimseyene kadar Türkçülüğe ve Türkçülere karşı sert bir tavır takınmamışlardır. Özellikle Rusya kökenli Türkçülerin İslamcılar ile birlikte hareket ettikleri ve İslamcı dergi etrafında kümelendiklerinin altının çizilmesi gerekir. Hatta Rusya kökenli Türkçüler, İstanbul'a geldiklerinde *Sırat-ı Müstakim*'in bürosunu merkez olarak kullanmış ve bu İslamcı dergide yazılar yayımlamışlardır. Yukarıda da bahsi geçtiği üzere iki grup arasındaki anlaşmazlık etnik milliyetçiliğin yoğunlaşmaya başladığı 1911 yılından sonra başlar. Bu tarihten sonra İslamcıların Türkçülüğe ve Türkçülere karşı tutumları olumsuzlaşmış ve tedrici bir şekilde sertleşmiştir. Bu sertleşme Kurtuluş Savaşı sırasında yeniden bir birlikteliğe sahne olsa da Türkçülük ve İslamcılık akımlarının millet anlayışları üzerinden birbirlerinden ayrışmaları çok partili hayata kadar devam eden bir ayrılık olarak tezahür etmiştir.

Osmanlı'nın son dönemindeki akımlar arasında farklar bulunsa da son tahlilde hepsinin hedefi Osmanlı'nın yıkılmaması ve eski gücüne kavuşmasıydı. Bu nedenle Osmanlı'nın son birkaç senesine kadar içinde Osmanlı'yı barındırmayan bir hedef ve tahayyül söz konusu değildir. Osmanlı'yı ayakta tutma hedefleri ortak olan bu akımlar Batı emperyalizmini bir tehdit olarak algılıyor ve ona karşı durabilmek için içeride birliği sağlamak adına milliyetçi bir tutum sergiliyorlardı. İslamcıların kurtuluş reçetesi de Osmanlı Müslümanlarının ülke içinde siyasal birliği ile dünyadaki tüm Müslümanların da kültürel ve kimlik birliğinin Osmanlı önderliğinde sağlanması fikrine dayanıyordu. İslamcıların hedefledikleri bu birliklere yapılabilecek en büyük *kötülük* onlara göre şüphesiz bu birliklerin dışında bir birlik hedefi olan etnik milliyetçiliklerdi. Bu da Türkçülüğün Osmanlı Devleti için kurtuluş reçetesi idi. İslamcılığın ve Türkçülüğün meşrutiyetin ilanında sonraki en büyük çatışmaları bu tezata dayanmaktadır.

İslamcılık ve Türkçülük meşrutiyetin yeniden ilanından sonraki dönem için birbirinden kopuk birer akım değildir. Ülkenin kurtuluşu ve bağımsızlığı hakkında bu iki akımın temsilcileri hemfikirdir İslamcılar ve Türkçüler arasındaki tartışma kuramsal bir çerçeve üzerinden değil, ülkenin nasıl kurtulacağı konusundaki fikir üzerinde yürür (Çetinsaya, 2005, s. 425). Bu nedenle aralarındaki tartışma konjonktüre göre değişebilir. Diğer taraftan İslamcılığın etnik milliyetçiliği ve Türkçülüğün dini tamamen reddeden ideal tiplerinin arasında melez düşüncelerin de ortaya çıktığı görülür. Böylece iki akım arasında geçişler bir süreklilik arz eder. Ne var ki İslamcılar etnik milliyetçilik konusunda oldukça keskin düşüncelere sahiptir. Bu nedenle İslamcılığı Türkçülükten ayıran temel ayrımın etnik milliyetçilik konusundaki tutum olduğunu vurgulamak gerekir.

Temelde İslamcılar etnik milliyetçiliğe karşı duruşlarındaki tutumu desteklemek için kavramsal bir farka yaslanırlar, zira onlar millet kelimesinin sadece Batılı/modern anlamda kullanılmasına karşıydılar. İslamcıların millet sözcüğünden anladıkları bütün Müslümanların oluşturduğu bir birlik, daha doğrusu ümmet idi. Kavmiyet sözcüğü ise bugünkü etnisite kavramına tekabül ediyordu. Bu nedenle Batı kökenli millet kavramı onlar için etnik milleti, daha doğrusu kavmiyeti ifade ediyordu. İslamcılar etnik milliyetçiliği Batı kaynaklı bir kötülük, ondan sakınılması gereken bir virüs ve hatta bir beyin yıkama eylemi olarak tasvir ederler. Ne var ki çözümleri İslam ümmeti kavramını milliyetçi bir yöntemle yeniden kavramsallaştırarak İslam birliğini yeniden kurma fikrine odaklanırlar. Onlara göre ümmetin millet olarak yeniden tesis edilmesi sonucunda İslamiyet eskisi gibi güçlü olacak ve Batı karşısında dik bir şekilde ayakta kalabilecekti.

Dönemin en önemli İslamcılarında olan Mehmed Akif *millet-kavmiyet* ayrımını kullanarak kavmiyetçiliğin İslam birliği için en büyük tehdit olduğunu savunurken (Ersoy, 2005, ss. 413-414), kavmiyet fikrinin modernite öncesinde dahi İslam'da bulunmadığını ve dışarıdan geldiğinin altını çizerek (Ersoy, 2005, ss. 161-162). Akif'in atfı Batı kaynaklı milliyetçiliğedir. Ahmet Hamdi (Aksekili) ise benzer bir düşünceyle kavmiyetçiliğin İslam toplumlarını Batı'ya karşı çaresiz ve savunmasız hale getirdiğini, bunun da Batı karşısında ayakta duramamanın ve yıkımın sebebi olduğunu savunur (Aksekili, 1330/1914, s. 66). Ömer Rıza (Doğrul) bir adım öteye giderek etnik milliyetçiliğin bir *Hristiyan âdeti* olduğunu ve bu nedenle alınmaması gerektiğini ifade eder (Rıza, 1335/1919, s. 68). Akif, İstiklal Marşı'ndan önce yazdığı metinlerde de Batı'yı daha doğrusu Batı medeniyeti olarak isimlendirilen entiteyi bir canavara benzetir ve milliyetçilik ideolojisini bu canavarın etrafa saçtığı kötücül bir fikir ve eylem olarak yorumlar (Ersoy, 2005, s. 303).

Etnik milliyetçiliği bir ayrılıkçılık olarak tasavvur eden İslamcılara göre Batı karşısında dağılmanın destekçisi olmak yerine siyasal birlik kurmak tek yoldur. Bu birliğin tek ihtimali de İslam birliğidir. İslamcıların birlikten kastı Müslümanların bir egemen devlet altında yaşadığı siyasal birlikten ziyade bir farkındalık ve Müslümanlık bilincinin ön planda olmasıdır, kısacası Müslüman kimliğinin önemsenmesidir. Zira Sebilürreşad'da isimsiz çıkan bir yazıya göre Müslüman bir Osmanlı, Hintli bir Müslümanı Hristiyan bir Osmanlı'dan daha çok sevmektedir (Sebilürreşad, 1329/1914, s. 301). Son tahlilde İslamcıların ön gördüğü milliyetçilik vatandaşlığın ötesinde manevi bir birliktelik bilincine dayanır. Mehmed Fahreddin bu doğrultuda İslam milletinin "maddi ve unsuri değil ruhi ve lahuti" olduğunu belirtir (Fahreddin, 1329/1914, s. 263).



İslamcılar, İslam Devleti'nin kurulabilmesinin imkânsız bir çaba olduğunun farkındaydılar. Bundan dolayı onların hedefi hilafeti elinde bulunduran Osmanlı Devleti'nin önderliğinde bir İslam toplumları ve Müslüman birliğiydi. İki katmanlı bu birlik tahayyülünde karşılıklı bir zorunluluk ilişkisi vardır. Akif bu zorunluluğu ağaç metaforu üzerinden anlatırken İslam topluluklarının her birinin İslam milletini temsil eden ağacın dalları ve kökleri olduğunu tasvir ederek (Ersoy, 2005, s. 171) herhangi bir ayrılıkçılığın ya da etnik milliyetçiliğin önünü almaya çalışmıştır, çünkü bir dalın ya da kökün ayrılması ağacın sonu anlamına gelir.

İslam birliğini bir zorunlu birliktelik olarak değerlendiren bu düşünceye göre birliği zedeleyecek herhangi bir tutum gibi etnik milliyetçilik de İslamiyet tarafından yasaklanmıştır. Akif bu düşünceyi şu dizelerinde yansıtır: "Bu ayrılık da neden? Bir değil mi herşeyiniz?/ Ne fırka herzesi lâzım, ne derd-i kavmiyyet;/ Bizim diyanete sığmaz sekiz, dokuz millet!" (Ersoy, 2005, s. 247). İslam birliği yerine etnik milliyetçilik yolunun benimsemesinin bu karşılıklı zorunluluk ilişkisini zedelediğini, yani İslami toplumların etnik milliyetçilik yolunu benimsemesinin hem birey olarak Müslümanlar arasındaki hem de İslam toplumları arasındaki birliği yıkacağını varsayar. Etnik milliyetçilik aynı ülkenin vatandaşı olan Müslümanlar arasında dahi ayrılıkçılığa sebep olurken Müslüman kimliğinin kaybolmasına neden olacaktır. Bunun karşısında yer alan İslam birliği veya İslam milleti tasavvuruna göre ise Osmanlı Devleti önderliğindeki hareket İslam'ı kurtarıırken, İslam da Osmanlı Devleti'ni kurtaracaktır.

İslamcılar etnik milliyetçiliği Cahiliye dönemindeki Arap kavmiyetçiliği ile ilişkilendirerek eleştirilerini İslami kaynaklardan referanslarla destekler. Bu referanslarda İslam'ın kavmiyetçilikleri değersizleştirerek etnik gruplar üzerinde yeni bir birlik ve kimlik inşa edildiği iddiası bulunur. Bu nedenle onlara göre İslam dışındaki bir kimlik, daha doğrusu bir siyasal birlik, İslam'ı ikincilleştirecek ve geri plana itecektir. Döneme dair bu tartışma üzerine yazılmış birçok ikinci kaynaktan en çok ele alınan ve dönemin en çok ses getiren makalesini Sebilürreşad dergisinde *İslam'da Dava-yı Kavmiyyet* (Naim, 1330/1914) başlığıyla Babanzade Ahmed Naim yazmıştır. Babanzade bu yazıda milli kimliği etnik değil dini bir kimlik olarak tanımlarken milliyeti ve milli kimliği idealize eder. Diğer İslamcı yazılarda da görülen bu düşünce Bereketzâde İsmail Hakkı'nın *Necaib-i Kur'aniye* (Hakkı, 1324/1908, ss. 148-149) isimli yazısında Kuran'a başvurularak İslam'ın kavmiyetçiliği yasakladığı ayetler üzerinden kanıtlanmaya çalışılır. Zira, İslamiyet ayrışmanın yerine birleşmeyi ayrılmış topluluklar arasında sağladığı için başarılıdır (Çaviş, 1331/1915, ss. 178-180). Karpat, İslamcıların Kuran'ı alıntıyla ümmetin farklı kavmiyetlerden oluşsa da bunlar arasında bir fark ve üstünlük olmadığını vurguladıklarını belirtir (Karpat, 2001, s. 310). Böylece İslamcılar, İslam milletleri içerisinde üstünlük olmadığını da vurgulayarak etnik milliyetçiliğe dayalı ayrışmaların Müslümanlar arasında bir eşitsizliğin müsebbibi olacağı düşüncesindedir.

İslamcıların etnik milliyetçilik(ler) karşısındaki sert tavırları özellikle Kurtuluş Savaşı ve Cumhuriyetin ilk yıllarında bir nebze yumuşamıştır. Hasan Hikmet 1924 yılında Sebilürreşad'da yer alan *Yüksek Hars, Hars-ı Dinidir* başlıklı yazısında İslam milletinin farklı etnik kimliklerin oluşturduğu unsurların birlikteliği olarak tanımlar (Hikmet, 1340/1924, s. 263). Bu birliktelik ne var ki manevi bir birlikten öteye geçemeyecek durumdadır. Ancak diğer taraftan *İslam milleti* kavramı, İslamcı dergiler Takrir-i Sükûn sonrasında kapatılıncaya kadar ümmet kavramını karşılamaya devam eder. Son tahlilde onlara göre sorun etnik bilincin İslami birliğin karşısında siyasal bir harekete dönüşmesidir. Bunun yapılması onlara göre İslam'ı yok etmekle neredeyse eşdeğerdir. Bu nedenle o dönemki İslamcı düşüncede etnik milliyetçilik Batı'nın saldırıları ile eş değerde yıkıcıdır. Zira Müslüman toplumların başına gelen felaketlerin en önemli sebeplerinden birisi kavimlerin Müslümanlığı ikincil plana itip kendi ülkelerinin çıkarları doğrultusunda hareket etmeleridir (Abdullah, 1330/1915, ss. 99-100).

Her ne kadar İslamcılar etnik milliyetçiliğin karşısında olsalar da etnik farkındalığın ve kültürel kimliğin ortadan kalkmasını istemezler. Bir Müslümanın etnik kimliğinin farkında olmasında ve bu kimliğini kültürel alanda sahiplenmesinde İslamcılara göre bir sakınca yoktur. Bu noktada emperyal ve evrenselci tutumları, milliyetçi tutumları ile tezat oluşturarak devam eder. Mehmed Akif Arnavut kökenli olduğunun farkındadır. İslamcı akımın önemli isimlerinden Babanzade Ahmed Naim etnik bir dernek olan *Kürt Teavün ve Terakki Cemiyeti*'ni kuran isimler arasında yer alır.

Yukarıda da bahsi geçtiği üzere, Meşrutiyetin yeniden ilanından sonra İslamcılar ve Türkçüler iş birliği içerisindeydi. Örneğin Türkçü bir sivil toplum kuruluşu olan Türk Derneği'nin kuruluşunu, İslamcı bir dergi olan *Sirat-ı Müstakim* tebrik ederek nizamnamesini yayımlar. Birkaç yıl içinde Türk Ocağı'nı doğuracak olan bu örgüt ile İslamcılar arasında fikir ayrılığına dayanan bir çatışma söz konusu değildir. Hatta Türk Ocağı'nın kuruluşu da yine dergide tebrik edilir. Ayrışma öncesi birlikteliği var eden temel motivasyon Osmanlı'nın kurtarılması olmakla beraber birliktelik Türkçüler açısından bir zorunluluk görünümündedir. Zira Türkçüler, özellikle Rusya Türkçüleri kendi dergilerini kuracak güce ve ilişkilere sahip değildir. Ayrıca Türkçülük henüz fikren İslamcılıktan ayrılmamış, aralarındaki fikir ayrılıkları dahaca billurlaşmamıştır. Nihayetinde Osmanlı'nın kurtuluşu fikri konusunda hemfikirdirler. Ne var ki Balkan Savaşlarının Türkçülüğün etkin hale gelmesi üzerindeki etkisi ve ayrılıkçı Müslüman milliyetçiliklerinin ortaya çıkması ayrımın netleşmesine neden olur.



İslamcılar ile Türkçüler arasındaki fikir ayrılığı temelde birlik tasavvurundaki anlaşmazlık üzerinden çıkar. Bu noktada İslamcılar, Türkçüleri hem dini hem de siyasi açıdan eleştirirler. İslamcılara göre Türkçüler dinen yasak olan etnik milliyetçiliği takip ederek hem İslam'dan sapmakta hem de siyaseten İslam birliğini tehdit etmektedir. İslamcılar böylece düşüncelerinin temelinde etnik milliyetçiliği karşıtlığını koyarken İslam'ın Asr-ı Saadet dönemindeki birleştirici gücünü romantik bir tavırla arzulamakta ve yeniden kurmaktadır. Zira ümmet dağılmaması gereken bir millet olarak onlar tarafından İslami söylem üzerinden yeniden var edilmeye çalışılır. Osmanlı merkezindeki İslamcıların bu düşüncesi en yakınlarındaki etnik milliyetçi akım olan Türkçülere karşı bir duruş olarak belirir. Zira Türkçülük İslam birliğini tehdit etmektedir. Son çare olarak ortaya sunulan Türkçülük, İslamcılara göre başından itibaren ayrılıkçı olduğu için çöküşü durdurmayacaktır (Ersöy, 2005, s. 162).

İslamcılara göre etnik milliyetçilik bir hastalık, Türkçülük ise bu hastalığı yaymaya çalışan bir nifak tohumudur (Sebilürreşad, 1336/1920, s. 131). İslamcılar her ne kadar Türkçüleri suçlasalar da onlara göre kötülüğün kaynağı ve müsebbibi Batının oyunları ve ortaya çıkardığı etnik milliyetçiliktir (Sebilürreşad, 1334/1918, s. 211). Türkçülük bu nedenle İslamcıların gözünde bir taraftan karşı konulması gereken bir akımdan Türkçüler halen birer Müslümandır. Türkçüler sadece akıntıya kapılmış ve yeniden bilinçlendirilmesi gereken kişilerdir. Fakat Babanzade Ahmed Naim Türkçülere bu kadar yumuşak yaklaşmaz. Zira kavmiyetçilik ona göre Avrupa'nın şeytani oyunlarından birisi ve Türkçülerin vücuda sokmaya çalıştığı bir kanserdir. Yapılması gereken ise Müslümanların şeriatı savunarak Türkçülerin karşısında durmasıdır (Berkes, 1998, ss. 374-375).

Bir başka eleştiri noktası ise milliyetçiliğin Türkçüler tarafından bir zorunluluk olarak gösterilmesinedir. Diğer taraftan bu zorunluluk ilişkisinde İslam'ın geri plana itilip İslam öncesi Türklüğün ön plana çıkarılması İslamcılar açısından kabul edilemez bir tutumdur. Örneğin Ömer Rıza (Doğrul) İslamiyet öncesi Türk tarihine referans verilmesini eleştirir (Rıza, 1335/1919, s. 69). İslamcılar dönem Türkçülüğünün en önemli örgütü Türk Ocağı'nı, dergisi Türk Yurdu'nu ve temsilcilerini İslamiyet öncesi Türklük arayışları, özellikle Cengiz Han övgüleri ve bozkurt sembolü üzerinden eleştirir. Türkçü dergilerde yer alan Cengiz Han övgüleri ve onun bir kahraman olarak sunulması İslamcılar tarafından kabul edilemez bir hata olarak görülür. Örneğin Türk Yurdu dergisinin bir sayısında Cengiz Han'ı öven bir şiirin yayınlanması *Sebilürreşad*'da eleştirilir, zira Cengiz Han, İslam'ın, Türklerin ve insanlığın düşmanıdır (Sebilürreşad, 1331/1915, s. 154). Hatta Ahmet Hamdi (Aksekili) Cengiz Han'ın İslam ümmetini bölen bir barbar olduğunu savunur (Aksekili, 1330/1914, s. 66). Bu eleştirilere ek olarak İslamcılar, Batıcılara yönelttikleri eğlence eleştirilerini Türk Ocağı'nda gerçekleştirilen kültür etkinliklerine de yöneltir. Türk Ocağı'nı balolar ve konserler üzerinden Batı taklitçisi olmakla itham ederler (Sebilürreşad, 1340/1924b, s. 170).

Son tahlilde İslamiyet öncesi Türklüğün bilinmesi İslami kimliğin önüne geçmesi açısından reddedilirken bunu var etmek için girişilen tüm tutumlar İslamcılar tarafından ayrılıkçılık olarak tanımlanır. Bu konudaki en ilginç tartışma Hz. İbrahim'in Türklüğü üzerinden şekillenir. Türkçüler Hz. İbrahim'in Türk olduğunu iddia ederek Hz. Muhammed'in Türk olduğu imasını yapar. İddianın sahibi İsmail Hakkı (Baltacıoğlu) *Tevhid-i Efkar*'da *Hazret-i İbrahim Aleyhisselam Türktür* başlıklı yazısında iddiasını ortaya sürer (Ayvazoğlu, 2009, s. 61). İslamcılar bu çıkışı İslam'ı etnik bir tavırla Arapların elinden alma çabası biçiminde değerlendirir ve anlamsız görür. Zira onlara göre kavmiyetçiliği yasaklayan bir dinin peygamberinin Türk veyahut Arap olması bir anlam ifade etmez (Sebilürreşad, 1340/1924a, s. 92).

Sonuç Yerine

O dönemde Türkçüler genelde İslam karşıtı değildiler. Türkçüler İslam'ı bir din olmaktan ziyade bir kültürel ve sosyal mesele ya da aidiyet duygusu olarak ele alırlar. Bundan dolayı tartıştıkları İslam'ın kendisi olmaktan ziyade İslam'ın topluma olan etkisidir. İslamcılar Türkçüleri din üzerinden ağır bir şekilde eleştirirler de Türkçüler genellikle İslam'ı ideolojilerinden dışsallaştırmamışlardır. Zira İslam İslamcılara göre ontolojik ve temel bir mesele iken, Türkçüler için kimliği ilgilendiren geleneksel ve kültürel bir ayrıntıdır. Bu nedenle İslamcılar Türkçülüğün İslam'ın sonunu getireceğini düşünürken Türkçüler ise İslam'ı güçlendireceğini iddia etmiştir. Örneğin Ahmed Ağaoğlu, Türkçülüğün İslam ile çelişmediği konusunda İslamcılara ikna etmeye uğraşmıştır, özellikle Babanzade Ahmed Naim'i (Ülken, 1992, s. 401). Kısacası aralarındaki fikir ayrılıklarının temel dayanağı böylece İslam'ın algılanma biçiminin farklılığıdır.

Ağaoğlu, Babanzade'ye yazdığı cevabında milliyet ve asabiyet kelimeleri arasında fark olduğunu ve İslam'ın milliyetçiliği değil asabiyetçiliği yasakladığını iddia eder (Ağaoğlu, 1330/1914-1915). Başka bir yazısında milliyetçiliğin İslam'ın dinamosu olduğunu ima eder (Öğün, 1993, s. 48). İslamcıların Türkçülüğün sekülerleşmeye yol açacağı eleştirisini doğru bulmaz ve İslam'ın Türkçülük için gerekli olduğunu savunur (Öğün, 1993, s. 48). Ağaoğlu dini göz ardı eden ırkçı bir Türkçülüğü benimsemez. O İslamcıların Batı hakkındaki görüşlerine de pek fazla katılmaz. Ona göre Batı ilminin ve bilimlerinin benimsenmesi gerekir, çünkü Batı'nın zaten bunları İslami ilimlerden değişik yollarla benimsediklerini savunur. Bunun ahlak ile alakalı bir mesele olmadığını düşünür (Öğün, 1993, ss. 46-47).



Yusuf Akçura Türkçülüğü ideolojiler içinde en makul olanı olarak ele alır. Ziya Gökalp de benzer bir tutumla Türkçülüğü savunur. Hem Akçura hem Gökalp dini, düşüncelerinin ve toplum tasavvurlarının içinde bulundurmamakla beraber, diğer taraftan İslamcıların İslam'ın milliyetçiliği yasakladığı iddiasının karşısında yer alırlar. Nihayetinde Türklük bilincinin ve Türkçülüğün ön planda olmasının İslam'ı da kurtaracağı iddiası ile ideolojik tutumlarını sağlamlaştırmaya çalışırlar.

Türkiye siyasi ve düşünce tarihinin önemli iki akımı arasında yer alan İslamcılık ve Türkçülük ideolojileri 1908 yılında meşrutiyetin yeniden ilan edilmesinden sonra ülkenin kurtarılması ve toplumun şekillendirilmesi noktasında benzer tutumlar sergilemiş olsalar da dine verilen önem hususundaki öncelik noktasında ayrılmışlardır. Bu dönemde Türkçülük, dini Türklük bilincinin tarihsel bir parçası olarak ele alıp önceliği etnik kimliğe, Türklüğe verir. İslamcılık ise etnik bilincin ikincil planda kaldığı dinin kimliğin asıl belirleyeni olduğu bir toplum peşindedir. Aralarında ortaya çıkacak olan husumet de bu noktada ortaya çıksa da ülkenin içinden geçtiği bağımsızlık savaşı sürecinde ideolojik ayrımları bir kenara bırakmışlardır. Erken Cumhuriyet döneminde kamusal alandan çekilen İslamcılık ile erken Cumhuriyetin temel ideolojilerinden olan Türkçülüğün yolları çok partili hayata geçiş sürecinde tekrar birleşecektir. Türk sağının temel iki ideolojisi olan bu düşünce akımları sıklıkla Batıcılık karşıtlığı gibi konular üzerinde hemfikir olsalar da dinin önceliği hususundaki aralarında İkinci Meşrutiyet döneminde ortaya çıkan ayrılık devam edecektir.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı:	Yazar, araştırmayı tek başına hazırladığını beyan etmiştir.
Destek ve Teşekkür Beyanı:	Yazar, teşekkür beyanında bulunmamıştır.
Çatışma Beyanı:	Yazar, kendisi ve üçüncü taraflar açısından herhangi bir çıkar çatışmasının olmadığını beyan etmiştir.
Etik Kurul Raporu Gerekliliği Beyanı:	Yazar, çalışma için Etik Kurul Raporu gerekliliği olmadığını beyan etmiştir.
Sorumlu Editörler:	Prof. Dr. Hüseyin Özgür, Anadolu Üniversitesi Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Yılmaz, Samsun Üniversitesi



Kaynakça/References

- Abdullah. (1330/1915). İttihad-ı İslam: İslam'da Cinsiyet ve Kavmiyet Yoktur. *Sebilürreşad*, 13(325), 99-100.
- Ağaoğlu, A. (1330/1914-1915). İslamda Dava-yı Milliyet. *Türk Yurdu*, 6(10), 2320-2329.
- Ahmad, F. (1969). *The Young Turks: The Committee of Union and Progress in Turkish Politics, 1908-1914*. Oxford University Press.
- Aksekili, A. H. (1330/1914). İctimaiyet: Her Kavmin Kendi Başına Hareketi İslam için Felakettir. *Sebilürreşad*, 12(290), 65-66.
- Arai, M. (2008). *Jön Türk Dönemi Türk Milliyetçiliği*. İletişim Yayınları.
- Ayvazoğlu, B. (2009). *Tanrıdağı'ndan Hıra Dağı'na: Milliyetçilik ve Muhafazakarlık Üzerine Yazılar*. Kapı Yayınları.
- Berkes, N. (1965). *Batıcılık, Ulusçuluk ve Toplumsal Devrimler*. Yön.
- Berkes, N. (1998). *The Development of Secularism in Turkey*. C. Hurst & Co.
- Berkes, N. (2003). *Türkiye'de Çağdaşlaşma*. Yapı Kredi Yayınları.
- Çavuş, A. (1331/1915). Kavmiyet ve Din. *Sebilürreşad*, 13(335), 178-180.
- Çetinsaya, G. (2005). *İslamcılıktaki Milliyetçilik*. In T. B. a. M. Gültekingil (Ed.), *Modern Türkiye'de Siyasi Düşünce - İslamcılık* (ss. 420-451). İletişim.
- Devlet, N. (1985). *Rusya Türklerinin Milli Mücadele Tarihi (1905-1917)*. Türk Kültürünü Araştırma Enstitüsü.
- Ersoy, M. A. (2005). *Safahat*. Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Vakfı Mehmed Akif Araştırmaları Merkezi.
- Fahredden, M. (1329/1914). Son Darbe Karşısında Milliyet Kavgaları. *Sebilürreşad*, 11(277), 261-263.
- Georgeon, F. (1986). *Türk Milliyetçiliğinin Kökenleri: Yusuf Akçura (1876-1935)*. Yurt Yayınları.
- Greenfeld, L. (2006). *Nationalism and the Mind: Essays on Modern Culture*. Oneworld Publications Limited.
- Haddad, W. W. (1977). *Nationalism in the Ottoman Empire*. In W. W. Haddad & W. Ochsenwald (Eds.), *Nationalism in a Non-National State: The Dissolution of the Ottoman Empire* (ss. 3-24). Ohio State University Press.
- Hakkı, B. İ. (1324/1908). Necaib-i Kur'aniye. *Sırat-ı Müstakim*, 1(10), 148-149.
- Hikmet, H. (1340/1924). En Yüksek Hars, Hars-ı Dinidir. *Sebilürreşad*, 24(615), 261-263.
- Karpat, K. H. (2001). *The Politicization of Islam: Reconstructing Identity, State, Faith and Community in the Late Ottoman State*. Oxford University Press.
- Karpat, K. H. (2006). *Osmanlı'da Değişim, Modernleşme ve Uluslaşma*. İmge Kitabevi.
- Keddie, N. R. (1969). Pan-Islam as Proto-Nationalism. *The Journal of Modern History*, 41(1), 17-28.
- Kedourie, E. (1980). *Islam in the Modern World and Other Studies*. Holt, Rinehart & Winston.
- Kohn, H. (1944). *Türk Milliyetçiliği*. Hilmi Kitabevi.
- Kohn, H. (2005). *The Idea of Nationalism: A Study in its Origins and Background*. Transaction Publishers.
- Köroğlu, E. (2004). *Türk Edebiyatı ve Birinci Dünya Savaşı (1914-1918): Propagandanan Milli Kimlik İnşasına*. İletişim Yayınları.
- Kushner, D. (1977). *The Rise of Turkish Nationalism*. Cass.
- Mardin, Ş. (1991a). *Türk Modernleşmesi*. İletişim Yayınları.
- Mardin, Ş. (1991b). *Türkiye'de Din ve Siyaset*. İletişim Yayınları.
- Naim, B. A. (1330/1914). İslamda Dava-yı Kavmiyet. *Sebilürreşad*, 12(293), 114-128.
- Öğün, S. S. (1993). Ağaoğlu Ahmet. *Tarih ve Toplum*, 20(116), 46-49.
- Öğün, S. S. (1995). *Modernleşme, Milliyetçilik ve Türkiye*. Bağlam Yayınları.



- Özdalga, E. (2009). Islamism and Nationalism as Sister Ideologies: Reflections on the Politicization of Islam in a Longue Durée Perspective. *Middle Eastern Studies*, 45(3), 407-423.
- Rıza, Ö. (1335/1919). Türkçülük, Memleketçilik. *Sebilürreşad*, 18(448), 68-70.
- Sebilürreşad. (1329/1914). Asabiyet-i Kavmiye Davaları Etrafında. *Sebilürreşad*, 11(279), 300-302.
- Sebilürreşad. (1331/1915). Edebiyat: Kavmiyet Hissi, Fikirleri Nereye Sürüklüyor? Şevketi Nasıl Saadet Şeklinde Gösteriyor? *Sebilürreşad*, 13(332), 154-155.
- Sebilürreşad. (1334/1918). Türkçülerin Siyasi Mefkureleri. *Sebilürreşad*, 15(375), 211.
- Sebilürreşad. (1336/1920). Kavmiyetçilik Hastalığı. *Sebilürreşad*, 18(453), 131.
- Sebilürreşad. (1340/1924a). Hazret-i İbrahim'in Türklüğü. *Sebilürreşad*, 24(604), 92-93.
- Sebilürreşad. (1340/1924b). Türk Ocağı, Balolardan, Konserlerden Ne Hayır Bekliyor? *Sebilürreşad*, 24(609), 170-171.
- Somel, S. A. (1987). *Sırat-ı Müstakim - Islamic Modernist Thought in the Ottoman Empire (1908-1912)* (Publication Number 201007) Boğaziçi University].
- Tunaya, T. Z. (2003). İslamcılık Akımı. İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Türköne, M. (2011). *Siyasi İdeoloji Olarak İslamcılığın Doğuşu*. Etkileşim Yayınları.
- Ülken, H. Z. (1992). *Türkiye'de Çağdaş Düşünce Tarihi* (3. ed.). Ülken Yayınları.
- Zubaida, S. (2004). Islam and Nationalism: Continuities and Contradictions. *Nations and Nationalism*, 10(4), 407-420.

Atıf vermek için/To cite:

Kaya, P., Babuşcu, Ş. ve Hazar, A. (2022). Basel II öncesi ve sonrası dönemde sermaye yeterliliğinin Türk mevduat bankalarının kârlılığı üzerindeki etkisi. *KOCATEPEİİBFD*, 24(2), 46-60. <https://doi.org/10.33707/akuiibfd.1128039>

Afyon Kocatepe Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Araştırma Makalesi/Research Article
Geliş/Received: 08.06.2022
Kabul/Accepted: 02.09.2022
Erken Görünüm/Early View: 16.09.2022



Basel II öncesi ve sonrası dönemde sermaye yeterliliğinin Türk mevduat bankalarının kârlılığı üzerindeki etkisi

Sorumlu Yazar/
Corresponding Author:

Pelin Kaya
Doktor Adayı
Başkent Üniversitesi
pcelik02@yahoo.com
0000-0001-6735-4530

Şenol Babuşcu
Prof. Dr.
Başkent Üniversitesi
babuscus@baskent.edu.tr
0000-0003-2870-6358

Adalet Hazar
Prof. Dr.
Başkent Üniversitesi
ahazar@baskent.edu.tr
0000-0002-1483-8360

Öz

Bu çalışmanın amacı Türk mevduat bankalarının sermaye yeterliliğinin aktif kârlılıkları (ROA) üzerindeki etkisini analiz etmektir. Bu amaçla, 2007Q4-2020Q3 dönemine ilişkin üçer aylık veriler kullanılarak panel veri regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bankaların sermaye yeterliliği; sermaye yeterliliği rasyosu (SYR) ve toplam özkaynakların toplam aktiflere oranı (sermaye oranı) ile ölçülmüştür. Bu değişkenlerin yanı sıra banka performansı üzerinde etkisi olan bankaya özgü ve makroekonomik kontrol değişkenleri de modele eklenmiştir. Sonuçlara göre, SYR ve sermaye oranının bankaların aktif kârlılığı üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır. Çalışmada, ayrıca, Basel II uygulamasına geçilmesinin etkisini görmek amacıyla Türk bankalarının Basel II'yi uygulamaya başlamadan önce ve sonra olmak üzere iki dönem altında sermaye yeterliliğinin ROA üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Her iki dönem için de SYR'nin kârlılık üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı ve pozitifdir. Bununla birlikte, sermaye oranı ile ROA arasında Basel II sonrası dönemde pozitif ve daha güçlü bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç, güçlü özkaynak yapısının yüksek kârlılığa katkı sağladığını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler:

Banka Kârlılığı, Sermaye Yeterliliği, Basel II Uzlaşısı, Panel Veri Analizi

JEL Kodları:
C23, G21, G28

The impact of capital adequacy on the profitability of Turkish deposit banks in the period before and after the implementation of Basel II

Abstract

This study aims to analyze the effect of capital adequacy of Turkish deposit banks on their profitability (ROA). For this purpose, panel data regression analysis is carried out using quarterly data for the period 2007Q4-2020Q3. The capital adequacy ratio (CAR) and the ratio of equity to assets (capital ratio) are used as an indicator of capital adequacy. In addition to these variables, bank-specific and macroeconomic control variables, which have an effect on bank performance, are also added to the model. According to the results, CAR and capital ratio have a positive effect on the ROA of banks. In addition, to see the effect of the Basel II implementation, the analysis is carried out in two periods, before and after the implementation of Basel II by Turkish banks. For both periods, the effect of CAR on profitability is positive and statistically significant. Also, a positive and stronger relationship is found between the capital ratio and ROA in the post-Basel II period. This result shows that a strong equity structure contributes to high profitability.

Keywords:

Bank Profitability, Capital Adequacy, Basel II Accord, Panel Data Analysis

JEL Codes:
C32, G21, G28



Bu eser Creative Commons Atıf - Gayri Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

This study has been licensed with Creative Commons Attribution - Non-Commercial 4.0 International License.



Extended Summary

The performance of a country's economy largely depends on the performance of the banking sector. Banks are the most important financial intermediaries in economies. A sound and profitable banking system can withstand negative shocks and contributes to the stability of the financial system, thereby accelerating the country's economic growth. Therefore, it is of great importance to understand the factors affecting the profitability of banks.

Bank capital is considered to be the most important factor affecting bank profitability and risk. The most significant function of capital in banking is to cover unexpected losses that may arise from the risks undertaken. The credibility of banks is linked to capital. From a broader perspective, ensuring that the banking sector operates with sufficient capital reduces the risk of systemic crisis.

Since banks offer payment services and provide credit, they play a crucial role in the economy. The reason is that any disruption to the banking system could have widespread negative impacts on the economy; in other words, bank failure carries systemic risk. Therefore, all governments regulate their banking systems. Successive Basel Accords provide a structured approach to identifying risks and linking the capital to these risks to regulators, supervisors, and banks. The Basel I Accord was the first international regulation to link a bank's risks to the bank's capital. In 2004, Basel II was introduced as a new capital framework after very long consultations, and Turkey began to adopt Basel II in July 2012. The capital requirements under Basel II are more closely related to the actual risks incurred by a bank. Basel II aims to broaden the risks banks consider when they calculate their minimum capital requirements.

The aim of this study is to analyze the effect of capital adequacy on the profitability of Turkish deposit banks over the 2007Q4-2020Q3 periods. For this purpose, panel data analysis is performed using the fixed effects model. In the study, the top-12 deposit banks with the highest asset size operating in Turkey and with the complete data for the examined period are taken into account. In addition, to see the effect of the Basel II implementation, the analysis is conducted in two periods, before and after the transition to Basel II. Since Turkey began to adopt Basel II in July 2012, the pre-Basel II period (2007Q4-2012Q2) and the post-Basel II period (2012Q3-2020Q3) are considered in the analysis.

In the study, bank profitability is measured by return on assets (ROA). In the models, as a measure of capital adequacy, the regulatory capital adequacy ratio (CAR) and the ratio of equity to total assets (capital ratio) are used as independent variables. Besides these independent variables, bank-specific variables (fixed assets, non-performing loans, asset size, deposits, liquid assets, net interest margin, and net non-interest income) and macroeconomic variables (growth and inflation rate) are also incorporated into the model as control variables. The findings of the study suggest that CAR and capital ratio have a positive effect on ROA for the entire sample period. When the effect of CAR on profitability for the period before and after Basel II is examined, there is no difference for both periods, and a positive relationship is found at the 5% significance level. On the other hand, while there is a 1% significant relationship between the capital ratio and the profitability of deposit banks in the pre-Basel II period, a positive and stronger relationship is found in the post-Basel II period. This result shows that a strong equity structure contributes to high profitability.

Regarding the relationship between control variables and ROA, liquid assets, non-interest income, and inflation indicators have positive effects on ROA, while fixed assets, non-performing loans, and growth rates have a negative impact on ROA for the entire sample period. When the effect of the transition to the Basel II Accord is analyzed, the negative relationship between fixed assets and profitability and the positive relationship between liquid assets and ROA became stronger in the post-Basel II period. In the pre-Basel II period, the GDP variable had a negative effect on ROA, whereas the inflation variable had no effect. On the other hand, while the GDP does not appear to have an effect in the post-Basel II period, the inflation variable has a positive effect on profitability.

The main contribution of the study is to investigate the effect of capital adequacy on the profitability of deposit banks operating in Turkey considering two periods: pre-Basel II and post-Basel II. Our findings provide important insights for bankers, policymakers, regulators, analysts, and academics.



Giriş

Bir ülke ekonomisinin performansı büyük ölçüde bankacılık sektörünün performansına bağlıdır. Bankalar, ekonomilerdeki en önemli finansal araçlardır. Finansal araçlar olarak, bankalar ekonominin gelişmesinde çok önemli bir rol oynamaktadırlar (Menicucci ve Paolucci, 2016, s. 86). Finansal aracılığın etkinliği ekonomik büyümeyi de etkileyebilmektedir. Ayrıca, banka iflasları sistemik krize yol açabilmektedir. Sağlam ve kârlı bir bankacılık sistemi negatif şoklara karşı koyabilir ve finansal sistemin istikrarına katkıda bulunur, böylelikle ülkenin ekonomik büyümesi hızlanır (Nguyen, 2020, s. 32). Bu nedenle bankaların kârlılığını etkileyen faktörleri anlamak büyük önem taşımaktadır.

Banka sermayesi, banka kârlılığını ve riskini etkileyen en önemli faktör olarak kabul edilmektedir (Batten ve Vo, 2019, s. 1423). Bankacılıkta sermaye, üstlenilen risklerden kaynaklanabilecek beklenmeyen zararları karşılaması bakımından çok önemli bir işleve sahiptir. Ayrıca sermaye, likidite gereksinimi için de önemlidir. Bankaların güvenilirliği sermaye ile bağlantılıdır. Daha geniş açıdan bakıldığında, yeterli sermaye ile çalışan bankacılık sektörü sistemik kriz riskini azaltmaktadır. Ulusal veya uluslararası ölçekte, tüm özel sermayeli veya kamu bankaları için uygulanan eşit minimum sermaye yükümlülükleri finansal istikrarı sağlamakla birlikte çok düşük ya da değişik sermaye oranlarıyla çalışılmasına bağlı olarak oluşabilecek rekabet eşitsizliklerini de önlemektedir.

Hızlı küreselleşme ve teknolojideki büyük ilerleme sonucu finansal sektör de hızlı gelişim göstermiştir. Bunun sonucunda uluslararası finansal hareketlerin izlenmesi, bankacılık sistemlerinin tabi olduğu düzenlemelerin sıkılaştırılması ve ülkeler arası düzenlemeler arasındaki farklılıklardan kaynaklanan rekabet eşitsizliğinin giderilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. 1974 yılında kurulan Basel Bankacılık Denetim Komitesi (Basel Komitesi) ilk sermaye yeterliliği düzenlemesi olan Basel I Uzlaşısını 1988 yılında yayınlamıştır. Basel I, bankaların bilanço içi ve bilanço dışı kalemlerinin belli risk ağırlıklarıyla çarpılmasıyla hesaplanan risk ağırlıklı aktiflerin sermaye ile karşılaştırılmasını öngörmektedir ve sermayenin risk ağırlıklı aktiflere oranı minimum %8 olarak belirlenmiştir (Altıntaş, 2020, s. 105-106). Türkiye 1989 yılında Basel I Uzlaşısını uygulamaya başlamıştır. Basel Komitesi Basel I'in sermaye yeterliliği hesaplamasına ilişkin noksanlarını ve finansal piyasalarda yaşanan gelişmeleri göz önünde bulundurarak yeni bir sermaye uzlaşısı olan Basel II düzenlemeleri üzerinde 1999 yılı itibarıyla çalışmaya başlamıştır ve Basel II düzenlemesi 2004 yılında nihai halini almıştır. 2006 yılında, Basel II standartlarının kapsamlı versiyonu yayınlanmıştır. Basel II standartları ile kredi riski ölçüm yöntemi değiştirilmiş, operasyonel risklere ilişkin sermaye ayrılmasına karar verilmiş ve bankalara etkin bir risk yönetimi ve denetimi ile piyasa disiplini getirilmiştir. Basel II'de asgari oran %8 olarak muhafaza edilmiştir. Türkiye Basel II'yi Temmuz 2012 tarihinde uygulamaya başlamıştır.

2007-2009 küresel krizin ardından Basel Komitesi, Basel II'nin büyük bir revizyona ihtiyacı olduğuna karar vermiştir. Piyasa riski ölçümüne ilişkin eksiklikleri gidermek üzere 2009 yılında Basel II.5'i yayınlamıştır. Basel Komitesi, Basel II standartlarındaki eksiklikleri gidermek üzere 2009 yılı sonunda Basel III Uzlaşısı üzerinde çalışmaya başlamış ve 2010 yılı sonunda nihai halini yayınlamıştır. Sermaye yeterliliğine ilişkin temel değişiklikler Basel II ile getirilmiştir dolayısıyla Basel III düzenlemeleri yeni bir sermaye yeterliliği uzlaşısı değil, Basel II düzenlemelerini güçlendirmeyi ve eksikliklerini gidermeyi amaçlayan tamamlayıcı bir düzenleme paketidir (Altıntaş, 2020). Basel III standartları ile riske duyarlılık, karşılaştırılabilirlik ve basitlik temel alınmıştır. Krizden önce Basel düzenlemelerinin odak noktası, bankaların aldıkları riskler için yeterli sermayeye sahip olmalarının sağlanmasıydı. Ancak kriz sırasında bankaların karşılaştıkları sorunların birçoğunun sermaye yetersizliği olmadığı, likidite riski kaynaklı olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun sonucunda, Basel III ile birlikte banka likiditeleri için asgari sınırlar getirilmiştir. Yeterli likidite, bankanın likidite riskini ve finansal krizleri en aza indirmesine yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla, sermayenin nitelik ve niceliğinin artırılmış olması, kaldıraç oranı hesaplanması ve likidite riskinin standart olarak ölçülmesi Basel III'ün en temel özellikleri arasında yer almaktadır (Altıntaş, 2020, s.126-127). Türkiye Basel III'ü 2014 yılı itibarıyla uygulamaya başlamıştır. Türk bankacılık sisteminin sermaye yeterliliğinin yüksek olması, özkaynak yapısının sağlamlığı, likidite düzeyinin yüksekliği ile düşük kaldıraç ve mevduat kaynaklı fonlama yapısı sebebiyle gerek Basel II gerekse Basel III düzenlemelerinin uygulanması sürecinde bir sorun yaşanmadığı görülmektedir.

Bu çalışma ile sermaye yeterliliğinin Türk bankacılık sektöründe yer alan en büyük aktif toplamına sahip ilk 12 mevduat bankasının kârlılığı üzerindeki etkisinin araştırılması amaçlanmaktadır. Analizde panel veri yöntemi kullanılmıştır ve incelenen dönemler üçer aylık olup Aralık 2007 – Eylül 2020 dönemlerini kapsamaktadır. Makalede ayrıca, banka sermaye yeterliliğinin kârlılık üzerindeki etkisi bankaların Basel II'yi uygulamaya başlamadan önce ve sonra olmak üzere iki dönem altında incelenerek daha derinlemesine bir analiz sunulmaktadır. Basel II öncesi dönem Aralık 2007 – Haziran 2012 arasını; Basel II sonrası dönem ise Eylül 2012-Eylül 2020 dönemlerini kapsamaktadır. Basel II sonrası dönem aynı zamanda Basel III uygulamasına geçişi de kapsamaktadır. Bu yönüyle çalışma, daha önce Türk bankacılık sektöründe faaliyet gösteren mevduat bankalarının sermaye yeterliliklerinin banka kârlılıkları üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalardan farklı olarak, Basel süreçleri öncesi ve sonrası döneme odaklanmasıyla ilgili yazına katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Çalışmanın



ikinci bölümünde literatür incelemesi yer almaktadır. Üçüncü bölümde veri seti ve yöntem anlatılmaktadır. Dördüncü bölüm analiz ve bulguları içermektedir. Son bölüm sonuç kısmından oluşmaktadır.

1. Literatür İncelemesi

Sermaye yeterliliği banka kârlılığını etkileyen en önemli bankaya özgü değişkenlerden biridir. Literatürde sermaye yeterliliğinin bankaların kârlılığı üzerindeki etkisini inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır. Bazı çalışmalar sermaye yeterliliğini ölçmek için özkaynakların risk ağırlıklı aktiflere oranından oluşan yasal sermaye yeterliliği rasyosunu (SYR) kullanırken (Nguyen, 2020; Madugu vd., 2020; Hidayat vd., 2017; Saona, 2016; Dizgil, 2017; Rakatenda ve Sedana, 2021; Das ve Rout, 2020), bazı çalışmalar ise özkaynakların toplam aktiflere oranını kullanmaktadır (Lee, 2013; Ezike ve Oke, 2013; Winoto ve Bustaman, 2020; Almaqtari vd., 2018; Lee, 2013; Ahmad vd., 2012; Batten ve Vo 2019; Menicucci ve Paolucci, 2015; Djalilov ve Piesse, 2016; Bucevska ve Misheva, 2017; Sufian ve Habibullah, 2009; Pervan vd., 2015 Demirgüç-Kunt ve Huizinga, 1999; Dietrich ve Wanzenried, 2011; Alharbi, 2017; Pasiouras ve Kosmidou, 2007).

Bu çalışmaların büyük çoğunluğu bankaların kârlılığını ölçmek için özkaynak kârlılığı (ROE), aktif kârlılığı (ROA), net faiz marjı veya bu oranları birlikte kullanmışlardır. Kaya vd. (2021), Ezike ve M.O (2013), Madugu vd. (2020), Nguyen (2020), Almaqtari vd. (2018), Bucevska ve Misheva (2017), Lee ve Kim (2013), Athanasoglou vd. (2008), Das ve Rouy (2020) ve Dizgil (2017) kârlılık göstergesi olarak ROA ve ROE kullanırken, Lee (2013), Ahmad vd. (2012), Hidayat vd. (2017), Djalilov ve Piesse (2016) ile Pervan vd. (2015) ise sadece ROA değişkenini dikkate almıştır. Bazı çalışmalarda ise ROA ve ROE bağımlı değişkenlerinin yanında net faiz marjının da bağımlı değişken olarak kullanıldığı görülmektedir (Çelik-Kara vd., 2021; Batten ve Vo, 2019; Menicucci ve Paolucci, 2015; Sufian ve Habibullah, 2009; Dietrich ve Wanzenried, 2011). Demirgüç-Kunt ve Huizinga (1999) ile Alharbi (2017) ROA ve net faiz marjını kârlılık göstergesi olarak kullanırken, Saona (2016) ile Dumcic ve Ridzak (2013) bağımlı değişken olarak sadece net faiz marjını dikkate almışlardır.

Literatürdeki çalışmaların büyük çoğunluğu sermaye yeterliliği rasyosunun kârlılık üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu bulmuştur (Kaya vd., 2021; Ezike ve Oke, 2013; Nguyen, 2020; Hidayat vd., 2017; Dizgil, 2017; Rakatenda ve Sedana, 2021; Das ve Rout, 2020; Sufian, 2009; Vyas, 2008). Sermaye yeterliliğinin banka performansı üzerindeki etkisi büyüktür. Yüksek SYR'ye sahip bankalar beklenmedik zararları karşılama konusunda daha başarılı olduklarından daha kârlı bankacılık faaliyetlerinde bulunabilmektedirler (Nguyen, 2020, s. 38). Yeterli sermaye krediler için kullanılabilir fon miktarını doğrudan etkilemektedir. Sermaye temerrüdü önlemekte büyük bir göreve sahiptir ve aynı zamanda mevduat sahiplerini ve diğer alacaklıları işletme ve tasfiye aşamasındaki zararlara karşı korumak için bir tampon görevi görmektedir (Ezike ve Oke, 2013, s. 148). Bankaların işlevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmesi ve kamu güvenini sürdürmesi için yeterli kalitede sermayeye ihtiyaç duyulmaktadır (Ezike ve Oke, 2013, s. 149). Sufian (2009, s. 229), yüksek seviyedeki sermayenin sermaye maliyetini düşürerek banka kârlılığını olumlu etkileyeceğini belirtmektedir. Bankacılıkta daha düşük sermaye oranları, daha yüksek kaldıraç ve risk, dolayısıyla daha yüksek borçlanma maliyetleri anlamına gelmektedir. Bu nedenle, daha iyi sermayelendirilmiş bankalar için kârlılık seviyesinin daha yüksek olması gerekmektedir (Sufian, 2009, s. 234). Vyas (2008, s. 77) makalesinde, sağlam sermaye pozisyonuna sahip bir bankanın iş fırsatlarını daha etkin bir şekilde gerçekleştirmeye çalışacağı ve beklenmedik zararlardan kaynaklanan problemlerin üstesinden gelmek için daha fazla zamana ve esnekliğe sahip olacağını vurgulamıştır.

Diğer taraftan, Madugu vd. (2020) ile Reda vd. (2016) ise SYR ile bankaların kârlılığı arasında negatif bir ilişki bulmuşlardır. Yeterli derecede sermayelendirilmiş bir banka daha az riskli olma eğiliminde olduğundan daha güvenli kalmak için daha düşük kâr yaratan faaliyetlerde bulunmaktadır (Madugu vd., 2020, s. 46). Batten ve Vo (2019) ise sermaye yeterliliği ile ROA ve net faiz marjı bağımlı değişkenleri arasında pozitif bir ilişki bulurken, sermayenin ROE üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu sonucuna varmıştır. Makalede, bankaların sermaye yeterliliği, ROE'yi olumsuz etkilese de net faiz marjı ve ROA'daki artış sebebiyle uzun vadede bankaların daha iyi performans göstereceği belirtilmektedir (Batten ve Vo, 2019, s. 1423).

Literatürde yer alan bazı çalışmalarda Basel II veya Basel III düzenlemelerinin kârlılık ile ilişkisine bakılmıştır. Nguyen (2020), Basel II'yi uygulamaya başlayan ve uygulamayan Vietnam bankaları için kukla değişken kullanarak banka kârlılığı üzerindeki etkisine bakmıştır ve uygulayan bankalar ile kârlılık arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Arıcan vd. (2019), Basel II ve Basel III uygulamalarına geçişin Türk bankacılık sektörünün kârlılığını olumsuz etkilediği sonucunu bulmuşlardır. Boora ve Kavita (2018), 21 Hindistan kamu bankası için 2007-2017 dönemini Basel III öncesi ve sonrası olarak ikiye ayırmış ve Basel III standartlarına geçişin bankaların kârlılığını düşürdüğü sonucunu bulmuştur. Benzer şekilde Nisa ve Darzi (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışma sonucuna göre Basel III uygulaması Hindistan bankalarının kârlılığını azaltmaktadır. Noman vd. (2015) tarafından yapılan analiz sonuçlarına göre, Basel II uygulaması Bangladeş bankalarının net faiz marjını pozitif olarak etkilerken, özkaynak kârlılığını negatif etkilemektedir. Ozili (2015) çalışmasında Basel II uygulamasına geçişin Nijerya bankalarının kârlılığı üzerindeki etkisine bakmış ve anlamlı bir ilişki bulamamıştır.



2. Veri Seti ve Yöntem

Bu çalışmada, ilk olarak sermaye yeterliliğinin Türk mevduat bankalarının kârlılığı üzerindeki etkisi diğer kontrol değişkenleri de dikkate alınarak Aralık 2007-Eylül 2020 dönemleri için incelenmiştir. Daha sonra, Türkiye'de Basel II Uzlaşısı'nın 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girdiği dikkate alınarak, Basel II Uzlaşısı'na geçişin sermaye yeterliliği ile kârlılık arasındaki ilişkiye etkisini görmek amacıyla Türk bankacılık sisteminin Uzlaşığı uygulamaya başladığı dönem öncesi ve sonrası olmak üzere sırasıyla Aralık 2007-Haziran 2012 ve Eylül 2012-Eylül 2020 dönemleri için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, ikincil veri kaynağı kullanılmış olup veriler üçer aylıktır. Örneklemedeki bankaya özgü veriler Türkiye Bankalar Birliği (TBB) resmi internet sayfasından ve makroekonomik değişkenlere ilişkin veriler Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB) resmi web sayfasından alınmıştır.

İncelenen dönemler için finansal verilerine kesintisiz ulaşılabilen ve Türkiye'de faaliyet gösteren büyük ölçekli bankalar dikkate alınmıştır. Bankaların aktif büyüklüğü ortalaması alınarak medyan değeri hesaplanmıştır ve medyan değeri üstündeki 12 banka büyük ölçekli banka olarak kabul edilmiştir (Kaya vd., 2021; Nguyen, 2021). Verisi kullanılan mevduat bankaları; Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası A.Ş., Türkiye Halk Bankası A.Ş., Türkiye İş Bankası A.Ş., Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O., Garanti BBVA, Yapı ve Kredi Bankası A.Ş., Akbank T.A.Ş., QNB Finansbank A.Ş., Denizbank A.Ş., Türk Ekonomi Bankası A.Ş., ING Bank A.Ş. ve HSBC Bank A.Ş.'dir. Eylül 2020 itibarıyla söz konusu bankaların toplam aktif büyüklüğü sektörün toplam aktiflerinin %88'ini oluşturmaktadır.

Bu çalışmada, literatür çalışmalarına uyumlu olarak aktif kârlılığı (ROA), bağımlı değişken olarak kullanılmıştır (Lee, 2013; Ahmad vd., 2012; Hidayat vd., 2017; Djalilov ve Piesse, 2016; Pervan vd., 2015). ROA net kârın toplam aktiflere bölümünden oluşmaktadır ve bankanın varlıklarından kâr oluşturmada ne kadar etkin olduğunu ve bu getirileri yönetebilme kabiliyetini göstermektedir. Bağımsız değişken olarak sermaye yeterliliği rasyosu ile toplam özkaynakların toplam aktiflere oranı kullanılmıştır (Nguyen, 2020; Madugu vd., 2020; Hidayat vd., 2017; Saona, 2016; Dizgil, 2017; Rakatenda ve Sedana, 2021; Das ve Rout, 2020; Lee, 2013; Ezike ve Oke, 2013; Winoto ve Bustaman, 2020; Almaqtari vd., 2018; Kaya vd., 2021). Ayrıca banka performansı üzerinde etkisi olan bankaya özgü ve makroekonomik kontrol değişkenleri de modele eklenmiştir (Almaqtari vd., 2018; Ezike ve M.O, 2013; Batten ve Vo, 2019; Lee, 2013; Hidayat vd., 2017; Menicucci ve Paolucci, 2015; Bucevska ve Misheva, 2017; Alharbi, 2017; Pervan vd., 2017; Nguyen 2020; Demircuc-Kunt and Huizinga, 1999 ve Djalilov ve Piesse, 2016). Bankaların sermaye yeterliliğinin kârlılıkları üzerindeki etkilerini araştırmak için bu çalışmada model tahmini R-programı ve panel veri analiz yöntemi (Sufian ve Habibullah, 2009; Almaqtari vd., 2018; Ahmad vd., 2012; Batten ve Vo, 2019; Alharbi, 2017; Kaya vd., 2021) uygulanarak yapılmıştır. Tablo 1'de değişken açıklamaları, notasyonları ve beklenen işaretler gösterilmektedir.

Tablo 1: Değişkenler ve Açıklamaları

Açıklama	Notasyon	Beklenen Etki
Aktif Kârlılığı = Net Kâr / Toplam Aktifler	ROA	
Yasal Sermaye Yeterliliği Oranı = Yasal Sermaye / Risk Ağırlıklı Aktifler	SYR	+
Toplam Özkaynaklar / Toplam Aktifler	SER	+
(Duran Aktifler / Toplam Aktifler) oranının bir önceki döneme göre yüzde değişimi	DUR	-
Donuk Alacaklar (Brüt) / Toplam Krediler	TGA	-
Enflasyondan arındırılmış toplam varlıkların birinci farkı	AKENF	+
Toplam Mevduatlar / Toplam Aktifler	MEVD	+
Toplam Likit Aktifler / Toplam Aktifler	LIK	-
Net Faiz Geliri / Toplam Aktifler	NFG	+
Net Faiz Dışı Gelir / Toplam Aktifler	FDG	+
Yıllık Reel GSYİH Büyüme Oranı	GSYİH	+
TÜFE (Yıllık % Değişim)	ENF	-

Tablo 2'de tanımlayıcı istatistikler ile değişkenlerin durağanlık (birim kök) test sonuçları yer almaktadır. Tanımlayıcı istatistikler, ortalama aktif kârlılığının %1,57 olduğunu, en yüksek aktif kârlılığının %3,89 ve en düşük getirinin % -1,27 olduğunu göstermektedir. SYR ortalama değeri %16,23 olarak gerçekleşirken, en yüksek değer %26,96 ve en düşük değer %12,28 olarak gerçekleşmektedir.



Durağanlık (birim kök) testi için “Genişletilmiş Dickey Fuller (ADF)” testi kullanılmıştır. Bu testte sıfır hipotezi serinin durağan olmadığını diğer bir deyişle birim kök içerdiğini ifade etmektedir. ADF test sonuçları uyarınca bağımlı ve bağımsız değişkenler için birim kök tespit edilmediği görülmektedir (Tablo 2).

Tablo 2: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum	Augmented Dickey Fuller (ADF) Test
ROA	1,57	0,72	-1,27	3,89	Dickey-Fuller =-6,331 Lag order =2, p=0,01
SYR	16,23	2,33	12,28	26,96	Dickey-Fuller =-6,2568 Lag order =2, p=0,01
SER	10,91	1,91	6,28	18,01	Dickey-Fuller =-5,9209 Lag order =2, p=0,01
DUR	1,32	10,05	-57,00	102,93	Dickey-Fuller =-15,742 Lag order =2, p=0,01
TGA	4,04	1,93	1,17	12,00	Dickey-Fuller =-6,8671 Lag order =2, p=0,01
AKENF	11,11	29,12	-172,31	225,64	Dickey-Fuller =-10,416 Lag order =2, p=0,01
MEVD	61,36	6,53	44,96	84,96	Dickey-Fuller =-4,3239 Lag order =2, p=0,01
LIK	25,87	8,94	4,93	54,76	Dickey-Fuller =-5,4834 Lag order =2, p=0,038
NFG	2,06	1,17	-0,04	6,78	Dickey-Fuller =-12,816 Lag order =2, p=0,01
FDG	0,98	0,67	-0,50	3,75	Dickey-Fuller =-8,8142 Lag order =2, p=0,01
GSYİH	4,44	4,16	-7,07	11,20	Dickey-Fuller =-11,291 Lag order =2, p=0,01
ENF	9,74	3,74	3,99	24,52	Dickey-Fuller =-8,8421 Lag order =2, p=0,01

Tablo 3’te örneklem setindeki tüm değişkenler arasındaki çoklu bağlantı sorununun varlığını saptamak amacıyla gerçekleştirilen test sonuçları yer almaktadır. Literatüre göre, çapraz korelasyon katsayısının 0,80’den büyük olması değişkenler arasında yüksek korelasyon olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde, bağımsız değişkenlere ilişkin varyans büyütme faktörü (VIF) için eşik değer literatürde 5 olarak kabul edilmektedir ve bu eşik değer aşılması çoklu bağlantı sorununun olduğunu göstermektedir. Tablo 2 incelendiğinde korelasyon katsayılarının 0,80’den ve VIF değerlerinin 5’ten düşük olduğu görülmektedir ve bu durum bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorununun yer almadığını göstermektedir.

Tablo 3: Çapraz Korelasyon Katsayıları ve Çoklu Bağlantı Test Sonuçları

	SYR	SER	DUR	TGA	AKENF	MEVD	LIK	NFG	FDG	GSYİH	ENF
SYR	1										
SER	0,33	1									
DUR	0,06	0,11	1								
TGA	0,32	0,20	0,04	1							
AKENF	-0,04	-0,17	-0,25	-0,14	1						
MEVD	0,18	-0,21	0,03	0,00	0,08	1					
LIK	0,13	0,20	0,10	-0,10	-0,10	0,09	1				
NFG	0,04	0,19	0,14	-0,01	-0,15	0,07	0,16	1			
FDG	0,20	0,35	0,10	0,20	-0,11	0,01	0,22	0,43	1		
GSYİH	-0,35	-0,07	-0,07	-0,37	0,01	-0,19	0,13	-0,05	-0,07	1	
ENF	0,19	-0,17	0,05	0,10	-0,05	-0,02	-0,41	-0,16	-0,15	-0,06	1
VIF	1,59	1,48	1,10	1,34	1,15	1,20	1,43	1,30	1,43	1,34	1,43

Bankaların sermaye yeterliliğinin kârlılıkları üzerindeki etkisini araştırmak için bu çalışmada Sufian ve Habibullah (2009), Kaya vd. (2021), Almaqtari vd. (2018), Nguyen (2020) ve Pasiouras ve Kosmidou’nun (2007) makalelerinde kullanılan model, temel model olarak dikkate alınmıştır:

$$Y_{it} = \alpha_i + \beta X_{it} + \epsilon_{it}$$

Yukarıdaki denklemde, i mevduat bankalarını ve t yılları göstermektedir. Y_{it} banka kârlılığını gösteren bağımlı değişkendir. α sabit terimi, X_{it} k sayıdaki bağımsız değişkenler vektörünü temsil etmektedir. β , bağımsız değişkenlerin katsayılarını yansıtmaktadır.



3. Analiz ve Bulgular

3.1. Tüm Örneklem için Bulgular

Tablo 4’te, tüm örneklem dönemi boyunca (Aralık 2007-Eylül 2020) ortak regresyon modeli, rassal etki modeli ve sabit etki modeli sonuçları yer almaktadır. İlk olarak, ortak regresyon modeli ve sabit etki modeli arasında bir tercihte bulunmak için F testi uygulanarak karşılaştırma yapılmıştır. Sıfır hipotezine göre etkin tahmin edici ortak regresyon modelidir ve buna karşılık alternatif hipoteze göre tahmin edici sabit etki modelidir. F test istatistiği sonucu (34,863) %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunduğundan sabit etki modeli tercih edilmiştir.

Panel veri analizi kullanan benzer çalışmalarda genellikle sabit etki modeli ve rassal etki modelinin kullanıldığı görülmektedir (Nguyen, 2020; Batten ve Vo, 2019; Dizgil, 2017; Alharbi, 2017; Kaya vd., 2021; Çelik-Kara vd., 2021). Hangi modelin tercih edileceğine karar vermek için Hausman spesifikasyon testi gerçekleştirilmiştir ve test sonuçları uyarınca sabit etki modelinin rassal etki modeline göre daha uygun olduğu sonucu çıkmıştır (Tablo 4).

Bu testlerden sonra heteroskedasite (değişen varyans) ve birimlerarası korelasyon için Breusch–Pagan ve Breusch-Godfrey/Wooldridge testleri yapılmıştır. Test sonuçlarına göre tüm regresyon tahminlerinde bu iki sorunun varlığı tespit edilmiştir. Bu sorunlardan kurtulmak için sabit etki modeli için Arellano tahmincileri kullanılmıştır (Arellano ve Bond, 1991).

Tablo 4: Tüm Örneklem için Analiz Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Ortak Regresyon Modeli	Rassal Etki Modeli	Sabit Etki Modeli
SYR	0,0457*** [0,0114]	0,0627*** [0,011]	0,0686*** [0,0202]
SER	0,1706*** [0,0135]	0,1842*** [0,0125]	0,1907*** [0,122]
DUR	-0,0019 [0,0022]	-0,0044* [0,0018]	-0,0047*** [0,0014]
TGA	-0,1408*** [0,0127]	-0,1636*** [0,0156]	-0,1718*** [0,0322]
AKENF	0,0014 [0,0007]	0,0006 [0,0006]	0,0005 [0,0007]
MEVD	0,0402*** [0,0035]	0,0338*** [0,0037]	0,0315 [0,0101]
LIK	-0,0015 [0,0028]	0,0142*** [0,0027]	0,0170*** [0,0036]
NFG	0,0126 [0,0208]	0,0335 [0,0194]	0,0344 [0,0276]
FDG	0,1722*** [0,0380]	0,1350*** [0,0353]	0,1295* [0,0634]
GSYİH	-0,0095 [0,0059]	-0,0158** [0,0050]	-0,0173* [0,0069]
ENF	-0,00001 [0,0068]	0,0152** [0,0057]	0,0180 [0,0108]
R ²	0,46	0,53	
Düzeltilmiş R ²	0,45	0,52	
Banka Sayısı	12	12	12
Gözlem Sayısı	624	624	624

F-test sonuçları: F=34,863 p < 0,01 Sabit etki modeli tercih edilmelidir.

Hausman Spesifikasyon Testi Sonuçları: Ki-kare=95,66 p<0,01 Sabit etki modeli tercih edilmelidir.

Sabit etki modeli Breusch-Godfrey Test Sonuçları: Ki-Kare=411,02 p<0,01 Otokorelasyon sorunu mevcuttur.

Sabit etki modeli Breusch-Pagan Test Sonuçları: BP=106,11 p<0,01 Değişen varyans sorunu mevcuttur.

(Not: “.”, “*”, “**” ve “***” sırasıyla %10, %5, %1, %0,1 anlamlılık düzeyini göstermektedir. Parantez içindeki değerler standart hatalardır.)

Arellano sabit etki modeli sonuçları incelendiğinde, sermaye yeterliliği rasyosu (SYR) ile özkaynakların toplam aktiflere oranının (SER) kârlılık (ROA) üzerinde oldukça güçlü ve pozitif bir etkisi bulunmaktadır. Birçok çalışmada söz konusu pozitif ilişki bulunmuştur (Kaya vd., 2021; Almaqtari vd., 2018; Batten ve Vo, 2019; Lee, 2013; Menicucci ve Paolucci, 2015; Alharbi, 2017; Pervan vd., 2017; Demirgüç-Kunt & Huizinga, 1999). Sermaye oranı daha yüksek olan bankalar daha düşük sermaye maliyeti ile borçlandırılmakta ve daha düşük iflas maliyetlerine sahip olmaktadır ve bunun sonucunda daha yüksek kâr elde edebilmektedirler (Lee, 2013, s. 152).

Aktif kârlılığı ile kontrol değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde, DUR değişkeni ve TGA dönüşüm oranı (TGA) ile ROA arasında %0,1 anlamlılık düzeyinde negatif güçlü bir ilişki görülmektedir. Faiz getirisi olmayan



duran aktiflerin toplam aktifler içindeki payının artması faiz gelirlerinin ve dolayısıyla aktif kârlılığının azalmasına yol açmaktadır. Kaya vd. (2021), Lee (2013) ile Demirgüç-Kunt ve Huizinga (1999) da çalışmalarında benzer ilişkiyi bulmuşlardır. Yüksek tahsili gecikmiş alacaklar, kredi zararı karşılıkları olarak banka rezervlerini daha fazla zorlamaktadır, dolayısıyla banka maliyetini artırmakta ve varlıkların getirisinin daha düşük olmasına neden olmaktadır (Kaya vd., 2021, s. 14; Nguyen, 2020, s. 39).

Toplam likit aktifler/toplam aktifler (LIK), net faiz dışı gelir/toplam aktifler (FDG) ve enflasyon (ENF) değişkenleri ile ROA arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki mevcuttur. Bazı çalışmalar daha fazla likit varlığa sahip bankaların finansman maliyetlerini azalttığını ve kârlılıklarını artırdığını savunmaktadır (Lartey vd., 2013, s.49; Bourke, 1989, s.76). FDG değişkeni değerlendirildiğinde, bankalar işletme giderlerini ve bilanço dışı faaliyetlerini faiz marjına yansıtarak operasyonel verimliliklerini artırmakta ve bunun sonucunda kârlılıkları yükselmektedir (Kaya vd., 2021, s.15; Çelik-Kara vd., 2021, s. 70). Ayrıca, bankalar yüksek enflasyon ortamında, enflasyona göre faiz oranlarını ve aracılık spreadlerini ayarlayarak net faiz marjı hedeflerini tutturabilmekte ve kârlılıklarını artırmaktadırlar (Nguyen, 2020, s. 39).

GSYİH ve ROA arasında %5 anlamlılık düzeyinde negatif bir ilişki bulunmuştur. Thoraneenitiyan ve Avkiran (2009) ve Saona (2016) da benzer sonuçlar bulmuşlardır. GSYİH büyüme oranlarının yükselmesi, daha rekabetçi faiz oranlarına ve daha düşük kâr marjlarına neden olabilmektedir (Thoraneenitiyan ve Avkiran, 2009, s. 244). Diğer bir deyişle, önemli ekonomik büyüme dönemlerinde, bankaların marjlarını azaltarak uyum sağladıkları görülmektedir (Saona, 2016, s. 208).

3.2. Basel II Uygulamasına Geçiş Öncesi ve Sonrası Dönemler için Bulgular

Bu bölümde, sermaye yeterliliğinin kârlılık üzerindeki etkisi Basel II uygulamasına geçiş dikkate alınarak analiz edilmektedir. Türk bankacılık sistemi Basel II uygulamasına 2012 yılı Temmuz ayında geçmiştir. Basel II uygulamasına geçişin etkisini görmek amacıyla bu çalışmada tüm örneklem dönemi iki alt örneklem döneme ayrılmıştır. Basel II uygulaması öncesi dönem Aralık 2007-Haziran 2012 olarak dikkate alınırken, Basel II'ye geçiş sonrası dönem ise Eylül 2012-Eylül 2020 olarak dikkate alınmıştır. Ayrıca, Basel II sonrası dönem, Türkiye'nin Basel III'e geçtiği dönemi de kapsamaktadır. Türkiye 2014 yılı itibarıyla Basel III'ü uygulamaya başlamıştır. Bu bağlamda, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK) tarafından, "Bankaların Özkaynaklarına İlişkin Yönetmelik" ve "Bankaların Sermaye Yeterliliğinin Ölçülmesine ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik", 5 Eylül 2013 tarihli Resmî Gazete'de yayınlanmış ve 1 Ocak 2014 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmeliklerde Basel III ile uyumlu olarak bankaların özkaynaklarının zararları karşılama kapasitelerinin artırılmasına ilişkin hükümler yer almaktadır.

Sermaye yeterliliğine ilişkin temel değişiklikler Basel II ile getirilmiş olup Basel III Uzlaşısı Basel II düzenlemelerini güçlendirmeyi ve eksikliklerini gidermeyi amaçlayan tamamlayıcı bir düzenleme niteliğindedir. Bu çerçevede, panel veri analizinde aktif kârlılığı (ROA) için Basel II uygulamasına geçiş öncesi ve sonrası olmak üzere iki ayrı dönem için regresyon tahmini yapılmıştır. İki alt örneklem dönemi için değişkenlerin durağanlık (birim kök) testi yapılmıştır ve modellerde kullanılan tüm değişkenlerde birim kök saptanmamıştır (Tablo 5).

Tablo 5: Birim Kök Test Sonuçları

Değişkenler	Basel II Öncesi Dönem (Ara.07-Haz. 12)	Basel II Sonrası Dönem (Eyl.12-Eyl. 20)
ROA	Dickey-Fuller =-4,9317 Lag order =2, p<0,01	Dickey Fuller=-4,9485 Lag order=2, p<0,01
SYR	Dickey-Fuller=-4,0550 Lag order =2, p<0,01	Dickey Fuller=-4,4574 Lag order=2, p<0,01
SER	Dickey-Fuller=-4,0366 Lag order =2, p<0,01	Dickey-Fuller=-5,049 Lag order =2, p<0,01
MEVD	Dickey-Fuller=-3,9864 Lag order =2, p<0,01	Dickey-Fuller=-4,0959 Lag order =2, p<0,01
DUR	Dickey-Fuller=-8,9788 Lag order =2, p<0,01	Dickey-Fuller=-12,858 Lag order =2, p<0,01
TGA	Dickey-Fuller=-4,4588 Lag order =2, p<0,01	Dickey-Fuller=-5,2355 Lag order =2, p<0,01
LIK	Dickey-Fuller =-4,8053 Lag order=2, p<0,01	Dickey-Fuller =-4,9059 Lag order=2, p<0,01
FDG	Dickey-Fuller =-4,8636 Lag order=2, p<0,01	Dickey-Fuller =7,7585 Lag order=2, p<0,01
AKENF	Dickey-Fuller =-7,7725 Lag order=2, p<0,01	Dickey-Fuller =-8,1325 Lag order=2, p<0,01
GSYİH	Dickey-Fuller =-7,3855 Lag order=2, p<0,01	Dickey-Fuller =-8,784 Lag order=2, p<0,01

**Tablo 5:** Devam.

ENF	Dickey-Fuller =-12,379 Lag order=2, p<0,01	Dickey-Fuller =-6,9965 Lag order=2, p<0,01
NFG	Dickey-Fuller =-8,3922 Lag order=2, p<0,01	Dickey-Fuller =-12,309 Lag order=2, p<0,01

Çalışmada öncelikle ortak regresyon ile sabit etki modeli F-test ile karşılaştırılmıştır. Çalışmada yer alan iki modelde de panel etkisi saptanmış ve bulgular sabit etki modeli kullanılması yönünde çıkmıştır. Uygun model seçimi için rassal etki ve sabit etki modelleri Hausman Testi ile karşılaştırılmıştır. Çalışmada tüm regresyonlarda sabit etkiler modelinin tesadüfi etkiler modeline göre daha uygun olduğu sonucu çıkmıştır (Tablo 6 ve Tablo 7).

Bu testlerden sonra heteroskedasite (değişen varyans) ve birimlerarası korelasyon için Breusch-Pagan ve Breusch-Godfrey/Wooldridge testleri yapılmıştır. Test sonuçlarına göre tüm regresyon tahminlerinde bu iki sorunun varlığı tespit edilmiştir. Bu yüzden iki regresyon analizi için de sabit etki modeli Arrellano tahmincileri kullanılmıştır (Arrellano ve Bond, 1991).

Tablo 6 ve Tablo 7’de Arrellano tahmincileri kullanılarak aktif kârlılığının (ROA) bağımlı değişken olarak ele alındığı sırasıyla Basel II öncesi ve sonrası dönemler için gerçekleştirilen panel regresyon analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 6: Basel II Öncesi Dönem için Analiz Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Ortak Regresyon Modeli	Rassal Etki Modeli	Sabit Etki Modeli
SYR	0,116*** [0,021]	0,108*** [0,021]	0,058* [0,029]
SER	0,060* [0,027]	0,066* [0,027]	0,140** [0,043]
DUR	0,001 [0,004]	0,000 [0,003]	-0,003* [0,001]
TGA	-0,044 . [0,025]	-0,055* [0,025]	-0,151*** [0,033]
AKENF	0,005* [0,002]	0,005* [0,002]	0,002 [0,002]
MEVD	0,031*** [0,006]	0,032*** [0,007]	0,038*** [0,006]
LIK	-0,005 [0,005]	-0,004 [0,005]	0,012 . [0,006]
NFG	-0,081* [0,031]	-0,078* [0,031]	-0,040 [0,033]
FDG	0,252*** [0,052]	0,250*** [0,052]	0,174** [0,067]
GSYİH	0,001 [0,008]	-0,001 [0,007]	-0,017** [0,005]
ENF	0,010 [0,020]	0,007 [0,019]	-0,008 [0,017]

F-test sonuçları: F=23,145 p < 0,01 Panel etkisi mevcut. Sabit etki modeli tercih edilmelidir.

Hausman Spesifikasyon Testi Sonuçları: Ki-kare=38,85 p<0,01 Sabit etki modeli tercih edilmelidir.

Sabit etki modeli Breusch-Godfrey Test Sonuçları: Ki-Kare=102,49 p<0,01 Otokorelasyon sorunu mevcuttur.

Sabit etki modeli Breusch-Pagan Test Sonuçları: BP=14,529 p<0,01 Değişen varyans sorunu mevcuttur.

(Not: “.”, “*”, “**” ve “***” sırasıyla %10, %5, %1, %0,1 anlamlılık düzeyini göstermektedir. Parantez içindeki değerler standart hatalardır.)

Tablo 7: Basel II Sonrası Dönem için Analiz Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Ortak Regresyon Modeli	Rassal Etki Modeli	Sabit Etki Modeli
SYR	0,015 [0,014]	0,035* [0,014]	0,067* [0,26]
SER	0,206*** [0,017]	0,194*** [0,017]	0,170*** [0,040]
DUR	-0,002 [0,002]	-0,004* [0,002]	-0,005*** [0,002]
TGA	-0,118*** [0,015]	-0,143*** [0,016]	-0,168*** [0,044]
AKENF	0,001* [0,001]	0,001 [0,001]	0,00007 [0,0004]
MEVD	0,020*** [0,004]	0,022*** [0,004]	0,023*** [0,007]



Tablo 7: Devam.

LIK	-0,008*	0,002	0,019***
	[0,003]	[0,003]	[0,005]
NFG	0,051*	0,047*	0,043
	[0,024]	[0,023]	[0,030]
FDG	0,003	-0,004	-0,024
	[0,048]	[0,045]	[0,077]
GSYİH	0,013	0,004	-0,009
	[0,010]	[0,009]	[0,019]
ENF	0,023***	0,028***	0,036***
	[0,001]	[0,006]	[0,008]

F-test sonuçları: $F=28,297$ $p < 0,01$ Panel etkisi mevcut. Sabit etki modeli tercih edilmelidir.

Hausman Spesifikasyon Testi Sonuçları: Ki-kare=1.188,3 $p < 0,01$ Sabit etki modeli tercih edilmelidir.

Sabit etki modeli Breusch-Godfrey Test Sonuçları: Ki-Kare=228,99 $p < 0,01$ Otokorelasyon sorunu mevcuttur.

Sabit etki modeli Breusch-Pagan Test Sonuçları: BP=110,38 $p < 0,01$ Değişen varyans sorunu mevcuttur.

(Not: “.”, “*”, “**”, “***” ve “****” sırasıyla %10, %5, %1, %0,1 anlamlılık düzeyini göstermektedir. Parantez içindeki değerler standart hatalardır.)

Sabit etki modelinden elde edilen sonuçlar incelendiğinde, sermaye yeterliliği rasyosu (SYR) değişkeninin Basel II öncesi ve Basel II sonrası dönemde kârlılık (ROA) üzerinde %5 anlamlılık düzeyinde pozitif etkisi bulunmuştur. Her iki dönemde de bankaların kârlılıkları pozitif etkilenmiştir.

Özkaynakların toplam aktiflere oranı ile banka kârlılığı arasında Basel II öncesi dönemde %1 anlamlılık düzeyinde bir ilişki görülürken, Basel II sonrası dönemde oldukça yüksek %0,1 anlamlılık düzeyinde pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Bankalar daha fazla sermaye ile beklenmedik kayıpların önlemine alabilmekte ve finansal yeterliliklerini sağlayarak kârlı bankacılık işlerinde yer alma konusunda kendilerine daha fazla güvenmektedirler (Nguyen, 2020, s. 38).

Basel II Uzlaşısına geçiş sonrası, sermaye yeterliliği rasyosu ile özkaynakların toplam aktiflere oranı banka kârlılığı için önemli bir role sahiptir. 2013 yılında Basel III Uzlaşısı ile uyumlu olarak BDDK tarafından bankaların özkaynak yapılarının güçlendirilmesine yönelik hükümlerin getirilmesinin de kârlılık üzerinde olumlu etkisi olmuştur.

Aktif kârlılığı ile kontrol değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde, DUR değişkeni ile ROA arasında Basel II öncesi dönemde %5 anlamlılık düzeyinde negatif bir ilişki bulunurken, Basel II sonrası dönemde %0,1 anlamlılık düzeyinde negatif daha güçlü bir ilişki görülmektedir. Basel II'ye geçiş sonrası dönemde, faiz getirisi olmayan duran aktiflerin toplam aktifler içindeki payının artması faiz gelirlerinin ve dolayısıyla aktif kârlılığının azalmasına yol açmıştır.

Basel II öncesi ve sonrası dönemde TGA dönüşüm oranı (TGA) ile ROA arasında %1 anlamlılık düzeyinde negatif ilişki görülmüştür. Toplam mevduatlar/toplam aktifler ile ROA arasında Basel II öncesi ve sonrası dönemde anlamlı ve pozitif bir ilişki mevcuttur. Daha fazla mevduat krediye dönüştükçe banka faiz marjı ve kârlılığı yükselmektedir (Kaya vd., 2021, s. 7).

Toplam likit aktifler/toplam aktifler ile ROA arasında Basel II öncesi dönemde istatistiki olarak %10 anlamlılık düzeyinde bir ilişki bulunurken, Basel II sonrası dönemde söz konusu değişken ile kârlılık arasında anlamlı ve daha güçlü bir pozitif ilişki mevcuttur. Bankalar yeterli likidite sayesinde öngörülemez şokları karşılayabilmektedir. Basel II sonrası dönemde likit aktiflerin payının bilanço içinde artışı kârlılığı olumlu etkilemektedir.

Basel II öncesi dönemde, net faiz dışı gelir/toplam aktif oranı (FDG) ile ROA arasında güçlü bir pozitif ilişki bulunurken, Basel II sonrası dönemde FDG değişkeninin ROA üzerinde bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Bankalar operasyonel verimliliklerini artırarak kârlılıkları yükseltmektedir (Kaya vd., 2021, s. 15; Çelik-Kara vd., 2021, s. 70). Basel II öncesi dönemde bu durumun belirgin olduğu görülmektedir. Çalışma bulguları, Basel süreçleri sonrası sıkı düzenlemeler nedeniyle bankaların operasyonel verimliliği sağlamakta güçlük yaşadığını göstermektedir.

Basel II öncesi dönemde, GSYİH ve ROA arasında %1 anlamlılık düzeyinde negatif bir ilişki bulunurken, Basel II sonrası dönemde GSYİH değişkeninin ROA üzerinde bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Önemli ekonomik büyüme dönemlerinde bankalar marjlarını azaltarak uyum sağlamaktadırlar. Büyüme, piyasa koşullarını daha rekabetçi hale getirmekte ve böylelikle bankacılık sektöründeki anormal kârlar en aza indirilmektedir (Saona, 2016, s. 208).

Enflasyon değişkeni ile ROA arasında Basel II öncesi dönemde istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmazken, Basel II sonrası dönemde güçlü ve pozitif bir ilişki mevcuttur. Basel II sonrası dönemde daha yüksek bir enflasyon



oranının, daha yüksek kredi faiz oranlarına ve bankaların daha yüksek aktif kârlılığına sahip olmasına yol açtığı görülmektedir (Pervan vd., 2015, s. 288).

Sonuç

Bu çalışmanın amacı, sermaye yeterliliğinin Türk mevduat bankalarının kârlılığı üzerindeki etkisini diğer kontrol değişkenleri de dikkate alarak Aralık 2007-Eylül 2020 dönemleri için araştırmaktır. Ayrıca, Basel II Uzlaşısı'na geçişin sermaye yeterliliği ile kârlılık arasındaki ilişkiye etkisini görmek amacıyla Türk bankacılık sektörünün Uzlaşığı uygulamaya başladığı dönem öncesi ve sonrası olmak üzere iki alt dönem altında da regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, sabit etkiler modeli seçilerek panel veri analizi yapılmıştır. Bu amaçla, finansal verilerine kesintisiz ulaşılabilen ve Türkiye'de faaliyet gösteren ortalama aktif büyüklüklerine göre en büyük 12 mevduat bankası dikkate alınmıştır. İncelenen dönemler için bankaların aktif büyüklüğü ortalaması alınarak medyan değeri hesaplanmıştır ve medyan değeri üstündeki bankalar büyük ölçekli banka olarak kabul edilmiştir (Nguyen, 2020; Kaya vd., 2021). Veriler üçer aylık olup Basel II öncesi dönem Aralık 2007-Haziran 2012 dönemlerini; Basel II sonrası dönem Eylül 2012 -Eylül 2020 dönemlerini içermektedir.

Analiz sonuçlarına göre, tüm örneklem dönemi için sermaye yeterliliği rasyosu ve sermaye oranının bankaların aktif kârlılığı üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır. Sermaye yeterliliği rasyosunun Basel II öncesi ve sonrası dönem için kârlılık üzerindeki etkisi incelendiğinde her iki dönem için de bir farklılık bulunmamakta ve %5 anlamlılık düzeyinde pozitif bir ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan, Basel II öncesi dönemde özkaynakların toplam aktiflere oranı ile mevduat bankalarının kârlılığı arasında %1 anlamlılık düzeyinde bir ilişki görülürken, Basel II sonrası dönemde %0,1 anlamlılık düzeyinde pozitif ve daha güçlü bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç, güçlü özkaynak yapısının yüksek kârlılığa katkı sağladığını göstermektedir (Kaya vd., 2021, s. 14; Batten ve Vo, 2019, s. 1425; Lee, 2013, s. 154). Ayrıca, Basel II ile riske dayalı sermaye ayrılması sonucu sermaye yeterliliği rasyosu ve sermaye oranının kârlılığı artırdığı görülmektedir. Basel II uygulaması ile daha riske duyarlı bir düzenleme getirilmesi ve güvenli bir finansal sistemin oluşturulmasının hedeflenmesinin kârlılık üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu görülmektedir (Nguyen, 2020, s. 39).

Aktif kârlılığı ile kontrol değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde, tüm örneklem dönemi için likit aktifler, faiz dışı gelirler ve enflasyon göstergelerinin aktif kârlılığı üzerinde pozitif etkisi bulunurken, duran aktifler, tahsili gecikmiş alacaklar ve büyüme oranının kârlılık üzerinde negatif etkisi bulunmuştur. Yeterli likidite, bankanın likidite riskini ve finansal krizleri en aza indirmesine yardımcı olmaktadır (Lartey vd., 2013, s. 55). Literatüre bakıldığında, Kaya vd. (2021), Çelik-Kara vd. (2021) ve Madugu vd. (2020) çalışmalarında faiz dışı gelirin banka kârlılığını pozitif yönde etkilediği sonucunu bulmuşlardır. Enflasyon değişkeni ile kârlılık arasındaki söz konusu pozitif ilişki, Nguyen (2020) ile Alper ve Anbar (2011) çalışmalarında da mevcuttur. Ayrıca, Kaya vd. (2021); Lee (2013) ile Demirgüç-Kunt ve Huizinga (1999) duran aktifler değişkeni ile kârlılık arasında negatif ilişki bulmuşlardır. Benzer şekilde, Kaya vd. (2021) ile Nguyen (2020) yaptıkları çalışmalarda TGA'nın banka performansı üzerinde negatif yönlü etkisini saptamışlardır. GSYİH değişkeni incelendiğinde büyüme oranlarının yükselmesi, daha rekabetçi faiz oranlarına ve daha düşük kâr marjlarına neden olabilmektedir (Thoraneenitiyan ve Avkiran, 2009, s. 244).

Basel II Uzlaşısı'na geçişin etkisi kontrol değişkenleri çerçevesinde incelendiğinde, duran aktifler ve kârlılık arasındaki negatif ilişki ile likit aktifler ve aktif kârlılığı arasındaki pozitif ilişki Basel II sonrası dönemde daha güçlü hale gelmiştir. Basel II öncesi dönemde, GSYİH değişkeninin aktif kârlılığı üzerinde negatif etkisi bulunurken, enflasyon değişkeninin bir etkisi bulunmamaktadır. Diğer taraftan Basel II sonrası dönemde GSYİH değişkeninin bir etkisi görülmezken, enflasyon değişkeni kârlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

Tüm bu sonuçlar, Basel II düzenlemeleri ile getirilen daha güçlü sermaye yapısının kârlılığı olumlu etkilediğini göstermektedir. Türkiye'de faaliyet gösteren mevduat bankalarının sermaye yeterliliklerinin kârlılıkları üzerindeki etkisinin Basel II öncesi ve sonrası olmak üzere iki dönem altında analiz edilmesinden dolayı bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Bu çalışma sonuçlarının bankacılar, politika yapıcılar, düzenleyiciler, analistler ve akademisyenler için de yararlı olacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı: Tüm araştırmacılar çalışmaya eşit oranda katkı sağladıklarını beyan etmişlerdir.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışma sadece yazarlar tarafından konuya ilişkin yapılan akademik çalışmalar ve veriler dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir. Dışarıdan herhangi bir gerçek veya tüzel kişiden destek alınmamıştır.



Çatışma Beyanı:	Yazarlar, kendileri ve üçüncü taraflar açısından herhangi bir çıkar çatışmasının olmadığını beyan etmişlerdir.
Etik Kurul Raporu Gerekliği Beyanı:	Yazarlar, çalışma için Etik Kurul Raporu gerekliliği olmadığını beyan etmişlerdir.
Sorumlu Editörler:	Prof. Dr. Fatih Ecer, Afyon Kocatepe Üniversitesi Doç. Dr. Ender Baykut, Afyon Kocatepe Üniversitesi



Kaynakça/References

- Ahmad, S., Nafees, B. ve Khan, A. (2012). Determinants of Profitability of Pakistani Banks: Panel Data Evidence for the Period 2001-2010. *Journal of Business Studies Quarterly*, 4(1), 149-165.
- Alharbi, A. T. (2017). Determinants of Islamic Banks' Profitability: International Evidence. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 10(3), 331-350.
- Almaqtari, F. A., Al-Homaidi, E.A., Tabash M. I. ve Farhan, Najib H. (2019). The Determinants of Profitability of Indian Commercial Banks: A Panel Data Approach. *International Journal of Finance and Economics*, 24(1), 168-185.
- Alper, D. ve Anbar, A. (2011). Bank Specific and Macroeconomic Determinants of Commercial Bank Profitability: Empirical Evidence from Turkey. *Business and Economics Research Journal*, 2(2), 139-152.
- Altıntaş, M. A. (2020, 14 Temmuz). *Bankacılıkta Risk ve Sermaye Yönetimi*. <https://books.google.com.tr/books?id=vXssDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=tr#v=onepage&q&f=false>.
- Arellano, M. ve Bond, S. (1991). Some Tests of Specification for Panel Data: Monte Carlo Evidence and an Application to Employment Equations. *Review of Economic Studies*, 58(2), 277.
- Arıcan, E., Yücememiş, B., Çınko, L., Işıl, G., Alkan, U. ve Aka, K. (2019). The Effect of Basel Criteria on Banking Profitability in Turkey: Analysis via Cointegration Method. *International Journal of Business and Social Science*, C(10), 72-83.
- Athanasoglou, P. P., Brissimis, S. N. ve Delis, M. D. (2008). Bank Specific, Industry Specific and Macroeconomic Determinants of Bank Profitability. *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 18(2), 121-136.
- Athanasoglou, P. P., Delis, M. D. ve Staikouras, C. K. (2006). Determinants of Bank Profitability in the South Eastern European Region. *Journal of Financial Decision Making*, 2(2), 1-17.
- Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu-BDDK (2010, 1 Kasım). Krizden İstikrara Türkiye Tecrübesi. Çalışma Tebliği. https://www.bddk.org.tr/ContentBddk/dokuman/duyuru_0395_02.pdf.
- Batten, J. ve Vo, X. V. (2019). Determinants of Bank Profitability—Evidence from Vietnam. *Emerging Markets Finance & Trade*, 55(6), 1417-1428.
- Boora, K. K. ve Kavita, J. (2018). The Impact of Basel III Norms on Profitability: An Empirical Study of Indian Public Sector Banks. *The IUP Journal of Financial Risk Management*, 15(3), 44-58.
- Bourke, P. (1989). Concentration and Other Determinants of Bank Profitability in Europe. *Journal of Banking and Finance*, 65(80), 65-79.
- Bucevska, V. ve Misheva, B. H. (2017). The Determinants of Profitability in the Banking Industry: Empirical Research on Selected Balkan Countries. *Eastern European Economics*, 55, 146-167.
- Çelik-Kara, A., Babuşcu, Ş. ve Hazar, A. (2021). Türkiye'deki Büyük Ölçekli Mevduat Bankalarında Faiz Dışı Gelirlerin Banka Performansına Etkisi. *İzmir Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 62-72.
- Das, N. M. ve Rout, B. S. (2020). Banks' Capital Adequacy Ratio: A Panacea or Placebo. *Official Journal of the Indian Institute of Management Calcutta*, 47(3), 303-318.
- Demirgüç-Kunt, A. ve Huizinga, H. (1999). Determinants of Commercial Bank Interest Margins and Profitability: Some International Evidence. *The World Bank Economic Review*, 13(2), 379-408.
- Dickey, D. A. ve Fuller, W. A. (1979). Distribution of the Estimators for Autoregressive Time Series with a Unit Root. *Journal of the American Statistical Association*, 74(366a), 427-431.
- Dietrich, A. ve Wanzenried, G. (2011). Determinants of Bank Profitability Before and During the Crisis: Evidence from Switzerland. *Journal of International Financial Markets, Institutions & Money*, 21, 307-327.
- Dizgil, E. (2017). Türkiye'deki Mevduat Bankalarının Kârlılığını Etkileyen Mikro Düzeyli Faktörler Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi*, 11(2), 31-52.
- Djalilov, K. ve Piesse, J. (2016). Determinants of Bank Profitability in Transition Countries: What Matters Most? *Research in International Business and Finance*, 38, 69-82.



- Dumicic, M. ve Ridzak, T. (2013). Determinants of Banks' Net Interest Margins in Central and Eastern Europe. *Financial Theory and Practice*, 37(1), 1-30.
- Ezike, J. ve Oke, M.O. (2013). Capital Adequacy Standards, Basle Accord and Bank Performance: The Nigerian Experience (A Case Study of Selected Banks In Nigeria). *Asian Economic and Financial Review*, 3(2), 146-159.
- Hidayat, s., Paleni, H. ve Jatmiko, D. P. (2017). Determinants of Profitability: Evidence from Indonesian Firms. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(3), 1049-1057.
- Kaya, P., Babuşcu, Ş. ve Hazar, A. (2021). The Determinants of Profitability of Large-Scale and Small-Scale Turkish Deposit Banks. *The Journal of Corporate Governance, Insurance, and Risk Management (JCGIRM)*, 8(1), 1-18.
- Lartey, V. C., Samuel, A. ve Boadi, E. K. (2013). The Relationship Between Liquidity and Profitability of Listed Banks in Ghana. *International Journal of Business and Social Sciences*, 4(3), 48-56.
- Lee, J. Y. ve Kim, D. (2013). Bank Performance and Its Determinants in Korea. *Japan and the World Economy*, 27, 83-94.
- Lee, S. (2013). Financial Crisis, Regulatory Changes and Bank Profit. *Review of European Studies*, 5(5), 151-158.
- Madugu, A. H., Ibrahim, M. ve Amoah, J. O. (2020). Differential Effects of Credit Risk and Capital Adequacy Ratio on Profitability of the Domestic Banking Sector in Ghana. *Transnational Corporations Review*, 12(1), 37-52.
- Menicucci, E. ve Paolucci, G. (2016). The determinants of Bank Profitability: Empirical Evidence from European Banking Sector. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 14(1), 86-115.
- Nguyen, T. H. (2020). Impact of Bank Capital Adequacy on Bank Profitability Under Basel II Accord: Evidence From Vietnam. *Journal of Economic Development*, 45(1), 31-46.
- Nisa, R. ve Darzi, M. A. (2018). Impact of Basel-III Implementation on Profitability of Banks. *International Journal of Commerce and Management Research*, 4(5), 101-109.
- Noman, A., Pervin, S., Chowdhury, M. ve Banna, H. (2015). The Effect of Credit Risk on the Banking Profitability: A Case on Bangladesh. *Global Journal of Management and Business Research*, 15(3), 41-48.
- Ozili, P. K. (2015). Determinants of Bank Profitability and Basel Capital Regulation: Empirical Evidence from Nigeria. *Research Journal of Finance and Accounting*, 6(2), 124-131.
- Pasiouras, F. ve Kosmidou, K. (2007). Factors Influencing the Profitability of Domestic and Foreign Commercial Banks in the European Union. *Research in International Business and Finance*, 21(2), 222-237.
- Pervan, M., Pelivan, I. ve Arnerić, J. (2015). Profit Persistence and Determinants of Bank Profitability in Croatia. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 28(1), 284-298.
- Rakatenda, G. N. ve Sedana, I. B. P. (2021). The Effect of Credit Risk on Profitability With Capital Adequacy as a Mediation Variables. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 111(3), 72-82.
- Reda, I. A., Rjoub, H. ve Alrub, A. A. (2016). The Determinants of Banks' Profitability Under Basel Regulations: Evidence from Lebanon. *International Journal of Economics and Finance*, 8(10), 206-219.
- Saona, P. (2016). Intra- and Extra-bank Determinants of Latin American Banks' Profitability. *International Review of Economics and Finance*, 45, 197-214.
- Staikouras, C. K. ve Wood, G. E. (2004). The determinants of European Bank Profitability. *International Business and Economic Research Journal*, 3(6), 57-68.
- Sufian, F. (2009). Factors Influencing Bank Profitability in a Developing Economy: Empirical Evidence from Malaysia. *Global Business Review*, 10(2), 225-241.
- Sufian, F. ve Habibullah M. S. (2009). Determinants of Bank Profitability in a Developing Economy: Empirical Evidence From Bangladesh. *Journal of Business Economics and Management*, 10(3), 207-217.
- Thoraneenitiyan, N. ve Avkiran, N. K. (2009). Measuring the Impact of Restructuring and Country-Specific Factors on the Efficiency of Post-Crisis East Asian Banking Systems: Integrating DEA with SFA. *Socio-Economic Planning Sciences*, 43, 240-252.



-
- Vyas, R. K., Singh, M. ve Yadav, R. (2008). The Impact of Capital Adequacy Requirements on Performance of Scheduled Commercial Banks. *Asia-Pacific Business Review*, 4(2), 74-81.
- Winoto, A. ve Bustaman, Y. (2020). Impact of Liquidity, Ownership, Global Financial Crisis, and Capital Adequacy Ratio on Indonesian Banking Profitability Period 2007-2016. *Journal the Winners*, 21(1), 43-48.



Yapıcı ve yıkıcı liderlik özelliklerinin örgüt iklimi ve çalışan performansına etkileri¹

Sorumlu Yazar/
Corresponding Author:

Hamide Selçuk
Arş. Gör.
KTO Karatay Üniversitesi
hamide.selcuk@karatay.edu.tr
 0000-0003-4746-2045

Ali Ekber Akgün
Prof. Dr.
Yıldız Teknik Üniversitesi
aakgun@yildiz.edu.tr
 0000-0001-5922-3266

Öz

Bu çalışmanın amacı yapıcı ve yıkıcı liderlik tarzlarının örgüt iklimi ve çalışan performansına etkilerini araştırmak, yapıcı ve yıkıcı liderliğin çalışan performansına etkisinde örgüt ikliminin aracılık rolünün olup olmadığını ortaya koyarak liderlik ve örgüt iklimi alan yazınına katkı sağlamaktır. Çalışmanın örneklemini Konya ve İstanbul'da bulunan işletmelerde çalışan toplam 721 iş gören oluşturmaktadır. İlişkisel tarama modelinin kullanıldığı bu çalışmada hipotezler yapısal eşitlik modeli ile test edilmiştir. Analiz sonucunda; yıkıcı liderliğin çalışan performansını ve örgüt iklimini negatif etkilediği, yapıcı liderliğin çalışan performansı ve örgüt iklimini pozitif etkilediği ve örgüt ikliminin yıkıcı liderliğin çalışan performansına etkisinde ve yapıcı liderliğin çalışan performansına etkisinde tam aracılık rolü olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler:

Yapıcı Liderlik,
Yıkıcı Liderlik,
Örgüt İklimi,
Çalışan Performansı

JEL Kodları:
M10, D23, M12

The effects of constructive and destructive leadership style on organizational climate and employee performance

Abstract

This study aims to investigate the effects of constructive and destructive leadership styles on organizational climate and employee performance. By examining separately whether the organizational climate has a mediating role between constructive leadership and employee performance and destructive leadership and employee performance, this study contributes to the literature on leadership and organizational climate. The sample of the study contains 721 employees working in enterprises located in Konya and Istanbul. The study uses the relational screening model and tests hypotheses through the structural equation methodology. The results indicate that while destructive leadership affects employee performance and organizational climate negatively, constructive leadership affects them positively. The organizational climate has a fully mediating role in the relationship between destructive leadership and employee performance. Moreover, the organizational climate has a fully mediating role in the relationship between constructive leadership and employee performance.

Keywords:

Destructive Leadership,
Constructive Leadership,
Organization Climate,
Employee Performance

JEL Codes:
M10, D23, M12

¹ Bu çalışma, sorumlu yazarın "Yapıcı ve Yıkıcı Liderlik Özelliklerinin Örgüt İklimi ve Çalışan Performansına Etkisi" başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.





Extended Summary

Leadership is the process of setting a target and guiding people to achieve that target. When examining the areas of influence of leadership, it was observed that while leaders influence their employees as role models with their behaviors and actions, they play an important role in the process of formation and development of the organizational climate by ensuring that the organizational norms and values are established and disseminated in the organization (Ekvall & Ryhammar, 1998). In recent studies in the field of working psychology and management, the relations between leadership types, organizational climate, and employee performance are often pointed out. Most of the studies conducted on leadership have addressed the positive and constructive characteristics of the leader and explored the necessary factors for effective leadership. The researchers have avoided the dark face of the leader in conducting studies to answer the questions of how to become a good and effective leader and how such type of leaders influence the organizational processes and outcomes (Hogan & Kaiser, 2005; Shaw et al., 2011). Destructive leadership, characterized as the dark face of the leader, has started to draw the attention of researchers in recent years. Einarsen et al. (2007) define destructive leadership as systematic and constant behaviors impairing the legitimate interests of the organization by sabotaging the resources, tasks, effectiveness, and efficiency of the organization and/or the motivation, efficiency, welfare, or job satisfaction of the employees. Although the studies on its effects are limited in number, destructive leadership is seen to be quite prevalent in organizations (Tepper, 2007; Erickson et al., 2007; Hogan, Hogan, and Kaiser, 2010; Aasland et al., 2010). The concept of constructive leadership is addressed as the light side of leadership within the scope of the study. The concept of constructive leadership is used for effective and good types of leaders who, while developing and supporting the targets, strategies, and tasks of the organizations, at the same time promote the positive outcomes of its followers such as welfare, motivation, job satisfaction, and contentedness, influence the members and groups in such a way that fits the legitimate interests of the organization and employees (Einarsen et al., 2007; Skogstad et al., 2014). Aasland et al. (2010) expressed that transformational, transactional, charismatic, and empowering leadership types may be dealt with within this scope. It is aimed within the scope of the study to address the constructive and destructive leadership styles, which can be characterized as two opposite leaderships, and demonstrate their opposite effects on the same dependent variables. Individual performance is taken as a dependent variable in the study based on its importance for the organizations because the performance shown by its employees is the determinant of the character of the organization's performance (Benligiray, 2004). Especially the organizations' ability to survive, succeed, and ensure the sustainability of the success attained in the global and competitive environment is possible through boosting individual and organizational performance. One of the most important determinants of employee performance is the attitude shown by the leader. Leadership is relevant to the performance of teams, groups, and organizations, and good leadership promotes effective team and group performance, which enhances the welfare of the teams (Hogan & Kaiser, 2005). Another dependent variable addressed within the scope of the study is organizational climate. Although enterprises have similar technological, financial, and human resources, the successes they attain, and their organizational outcomes usually differ. Özgenel (2020) explains this with the organizational climate. There is a relationship based on mutual interaction between the organizational climate that directly and indirectly affects the organizational outcomes and employee behaviors, and leadership types (Işık, 2020). As is the case for employee performance, leadership style is also one of the determinants of the climate (Ekvall & Ryhammar, 1998). By addressing both destructive and constructive leadership together, this study aims to reveal its effects on organizational climate, which is defined as the identity of the organization (Halpin, 1966), and on the employees' performance, which is crucial for the continuity of the organization. Another aim of the study is to contribute to the leadership and organizational literature by revealing that the negative ambiance created by destructive leadership and the negative change it causes in perceptions of the inferiors about the manager's skills and the positive climate caused by constructive leadership makes an intermediary effect in the influence of the leadership on the performance of the inferiors.

The study sample consists of a total of 721 employees in the enterprises in Konya and Istanbul. It tried to reach as many enterprises as possible by selecting convenience sampling and snowball sampling methods that allow the collection of data quickly and economically. The study is set up according to the relational screening model, one of the quantitative designs. The scales in the study model are subjected to exploratory and confirmatory factor analysis, and the model is seen to be acceptable in terms of goodness of fit. The hypotheses are tested through the structural equation model. As a result of the analysis; it is seen that destructive leadership negatively affects employee performance and organizational climate, constructive leadership positively affects employee performance and organizational climate, that positive organizational climate positively affects employee performance, and it is also revealed that organizational climate has a full intermediary role in the influence of destructive leadership on employee performance and in the influence of constructive leadership on employee performance.



The study is of importance in that it demonstrates how behavioral reactions of the inferiors caused by constructive and destructive leadership affect the organizational climate and performance, and it reveals that the organizational climate influenced by the leader's actions intermediates for the change in the employee performance. However, the study has several limitations. Like with many studies conducted in the literature, it is assumed in this study, too, that leaders' behaviors influence the employee outcomes such as performance, contentedness, satisfaction, etc. Nevertheless, studies were conducted using sophisticated methodological techniques with regard to the fact that assuming as such the direction of causality could be wrong, and it was seen that leaders' behavior could change depending on the inferiors' outcomes, such as performance or contentedness (Jago, 1982). Cross-sectional survey studies do not allow results about the direction of causality (De Vaus, 2001). Studies are recommended to be conducted on whether constructive and destructive leadership behaviors and organizational climate influence the employees' performance or whether the climate and employee performance shape the leader's behaviors. As in most studies (Shamir, 2011) conducted in the field of leadership, this study, too, overlooks the role of time; it does not focus on the change undergone by the leadership processes over time. In order to better understand the change in leader's behaviors over time and the influence of those behaviors on employee performance and the change in organizational climate; it is thought that conducting a longitudinal study by observing the leader and the inferiors in the work environment for an extended time would yield healthier results.



Giriş

Liderlik; yönetim literatüründe en çok araştırılan, etkisinin büyüklüğü ve sonuçları düşünüldüğünde ise belki de en önemli konulardan bir tanesidir. (Hogan ve Kaiser, 2005, s. 169). Liderlerin bireysel ve örgütsel performansın sağlanmasında kilit bir rol oynadığı uzun bir süredir tartışılmakta ve araştırılmaktadır (Bass ve Stogdill, 1990). Araştırmaların çoğunu ise iyi ve etkili bir lider nasıl olmalı sorusunu anlamaya yönelik çalışmalar oluşturmaktadır. Araştırmacılar öncelikle lider etkinliği, optimum performans ve örgüt çıktılarında katkıda bulunan faktörlere odaklanmaları sebebiyle, liderliğin karanlık tarafını araştırmaktan kaçınmışlardır (Hogan ve Kaiser, 2005; Higgs, 2009; Shaw vd., 2011). Bu faktörlerin mevcut olmaması durumunu ise etkin olmayan liderlik olarak nitelendirmişlerdir (Padilla vd., 2007; Ashforth, 1994; Einarsen vd., 2007; Kellermann 2004). Ashforth (1994) “etkin olmayan liderliğin” bu faktörlerin yokluğundan ziyade kendi karakteristik özellikleri olabileceğini belirtmiştir. Anekdotlar veriler; astlarına ve/veya örgütlerinin aleyhine eylemlerde bulunan liderlerin çok yaygın olduğunu ve bu eylemlerin astların hem performans hem de sosyal yaşamlarına yıkıcı etkilerinin oldukça fazla gözlemlendiğini ortaya koymasına rağmen, bu konuda yeterli kuramsal çalışmalar yapılmamıştır (Inyang, 2013; Ashforth, 1994; Hogan vd., 2010; Tepper, 2000; Erickson vd., 2007). Yıkıcı liderliğin etkilerine yönelik Skogstad vd. (2014) tarafından yapılan boylamsal araştırma, yıkıcı liderliğin yapıcı liderliğe göre daha iyi iş memnuniyeti belirleyicisi olduğunu ortaya koymuş ve bu çalışma ile sosyal etkileşimlerde olumsuz olayların olumlu olaylara göre daha güçlü etkiler bıraktığını (Baumeister vd., 2001) ve kötünün iyiden daha güçlü olduğu nosyonunu desteklemiştir. Hem etkilerinin şiddeti hem de yaygınlığı göz önünde bulundurulduğunda yıkıcı liderlik kavramının yeterince incelenmemiş olması bu araştırmanın yapılmasında motivasyon kaynağı olmuştur.

Liderliğin etki alanları incelendiğinde; liderlerin rol model olarak davranışları ve eylemleri ile çalışanlarını etkilerken, örgüt norm ve değerlerinin belirlenmesi ve örgütte yayılmasını sağlayarak örgüt ikliminin oluşması ve gelişmesi sürecinde önemli rol oynadığı gözlemlenmiştir. İşletmeler benzer teknoloji, maddi ve insan kaynaklarına sahip olmalarına rağmen çoğu zaman elde ettikleri başarılar ve örgüt çıktıları farklılık gösterebilmektedir. Özgenel (2020) bu durumu örgüt iklimi ile açıklamaktadır. Örgüt çıktıları ve çalışan davranışlarını doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen örgüt iklimi ve liderlik tipleri arasında karşılıklı etkileşime dayalı etkin bir ilişki bulunmaktadır (Işık, 2020). Esasen liderlik tarzı iklimin belirleyicisidir (Ekvall ve Ryhammar, 1998). Bu nedenle iki karşıt liderlik stili ele alınmış ve işletmelerin amaçlarına ulaşmasında önemli bir role sahip örgüt iklimini nasıl etkilediği ortaya konularak hem işletmelere yol göstermesi hem de literatüre katkı sağlanması hedeflenmektedir. Ayrıca örgütler açısından bireysel performans da önemli bir husus olduğu için çalışmada bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Çünkü çalışanlarının gösterdiği performans, örgütün performansının niteliğinin belirleyicileridir (Benligiray, 2004). Özellikle kurumların küresel ve rekabetçi ortamda hayatta kalabilmeleri, başarılı olabilmeleri ve kazanılan başarının sürdürülebilirliğini sağlamaları bireysel ve örgütsel performansı yükseltmek ile mümkündür ve örgüt ikliminde olduğu gibi çalışan performansının da en önemli belirleyicilerinden bir tanesi liderin sergilediği tutumdur. Bu çalışma hem yıkıcı hem de yapıcı liderliği birlikte ele alarak, örgütler açısından örgütün kişiliği (Halpin, 1966) olarak betimlenen örgüt iklimi ve örgütün devamlılığı için hayati öneme sahip çalışan performansı üzerindeki karşıt etkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Buna ek olarak çalışmanın bir diğer amacı ise yıkıcı liderliğin yarattığı olumsuz hava ve astların yönetici yetenekleri ile ilgili algılarında sebep olduğu olumsuz değişimin ve yapıcı liderliğin neden olacağı olumlu iklimin, liderliğin astların performansına etkisinde aracılık etkisi yaptığını ortaya koymaktır.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Yıkıcı Liderlik

Liderlik literatürüne yapılan son katkılar bazı yöneticilerin zorbaca, baskıcı, acımasız ve etik dışı davranışlar sergilediğini, her zaman olumlu ve etiğe uygun davranmadığını göstermektedir (Walton, 2007; Zellars, Tepper ve Duffy, 2002). Araştırmacılar tarafından liderliğin bu karanlık tarafı (Conger, 1990; Popper, 2001; Griffin ve O’leary-Kelly, 2004) astların aleyhine ve örgütün aleyhine davranışlar olmak üzere iki grupta incelenmiş ve bir dizi kavram önerilmiştir. Davranışları ve eylemleri ile örgütünü ve/veya astlarını olumsuz etkileyen liderlik tarzını tanımlarken, raydan çıkmış (derailed) liderlik, istismarcı (abusive) yönetim (Tepper, 2000), toksik liderlik (Lipman-Blumen, 2005; Frost, 2004), caydırıcı (aversive) liderlik (Thoroughgood, Hunter ve Sawyer, 2011), sahte dönüşümcü (pseudo-transformational) liderlik (Bass ve Steidlmeier, 1999), despot/tiran (petty tyrants) (Ashforth, 1994; Ma vd., 2004), diktatörlük (Rubin, 1987), kötü liderlik (Kellerman, 2004; Erickson vd., 2007), zorba, yıkıcı (destructive) liderlik (Einarsen vd., 2007) gibi kavramlar kullanılmaktadır. Uslu (2021); astları ve örgüt çıktılarına zararlı etkileri bulunan liderlik stillerini karanlık liderlik çatısı altında toplamış ve zorlayıcı liderlik, kötü liderlik, toksik liderlik, narsistik liderlik, yıkıcı liderlik ve istismarcı yönetimi en çok ön plana çıkan karanlık liderlik tarzları olarak ifade etmiştir. Krasikova vd. (2013) ise liderliğin bu karanlık tarafını ifade ederken kullanılan kavramların, hem “yıkıcı” sıfatının doğası gereği zararlı yapıyı iyi ifade etmesi hem de bu terimin bilim topluluğu tarafından geniş çapta kabul görmesi nedeni ile “yıkıcı liderlik” olarak kullanılmasını önermiştir. Shaw vd. (2011) de benzer şekilde çalışmalarında “yıkıcı liderlik” kavramını kullanmıştır.

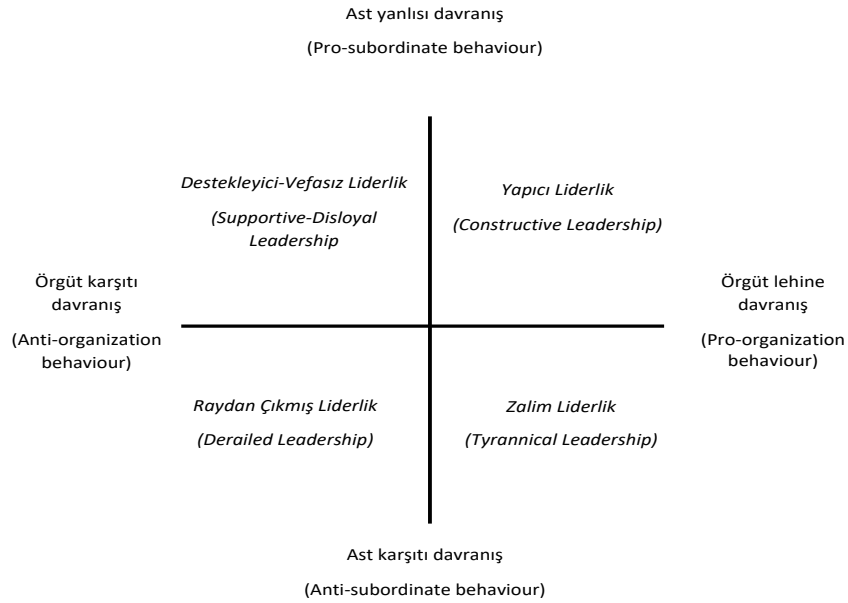


Schyns ve Schilling (2013) yıkıcı liderliği, bir bireyin veya bir gruba mensup üyelerin faaliyetlerinin, deneyimlerinin ya da ilişkilerinin uzun bir zaman dilimini kapsayacak ve düşmanca ve/veya engelleyici olarak algılanacak şekilde defalarca kez üstleri tarafından sözlü, sözsüz veya fiziksel olarak etkilenme süreci olarak tanımlamaktadır. Schmid vd. (2018); istismarcı yönetim, sömürücü liderlik, sabotaj ve vandalizm ve örgüte yönelik yıkıcı liderlik olmak üzere yıkıcı liderliğin dört formu olduğunu dile getirmişlerdir. İstismarcı yönetim; asta yönelik sözlü veya sözsüz sürekli olarak yapılan düşmanca ve agresif fiziki temas içermeyen davranışları, sömürücü liderlik; astlara dostça davranmakla beraber liderin kendi çıkarları için egoistçe davranması, astların başarılarını kendine mal etmesi ve astların gelişimine zarar vermesi gibi eylemleri, örgüte yönelik yıkıcı liderlik; hırsızlık (malzeme ya da zaman), örgüt hakkında olumsuz konuşmak, şirket mallarını kişisel kazanç için kullanmak ve yolsuzluk gibi eylemleri ve Sabotaj-Vandalizm ise; sabotaj, ekipman imhası gibi gerçek saldırganlık eylemlerini içermektedir. Tepper (2000) istismarcı yönetimi; astların, yöneticiler tarafından sürekli ve istemli olarak sözlü veya sözsüz düşmanca davranışlar sergileme düzeyine ilişkin algıları olarak tanımlamaktadır. Agresif göz teması kurmak, kararına katılmama durumunda agresifleşmek ve çalışanla tartışmak, kovulma ile korkutmak, görev esnasında gereken bilgileri iletmemek, başkalarının önünde alay etmek ve küçük düşürmek gibi eylemler düşmanca davranışlara örnek olarak verilebilir. Başar vd. (2016) tarafından ülkemiz bağlamında liderliğin karanlık tarafını oluşturan davranışları açığa çıkarmak üzere yapılan çalışma sonucunda; bezdirici, narsistik, samimiyezsiz ve zorbaca olmak üzere dört davranış teması karanlık liderlik kapsamında açıklanmıştır. Sezici (2016) yıkıcı liderliği; bireyin örgütün biçimselliğini önemsemeyen veya kabul görmüş norm ve ilkelerinin aksine hareket ederek, örgütün varlığını, başarısını ve ilişkilerini zayıflatabilecek ve/veya çalışanlarının refahına zarar verebilecek davranışları bireysel maddi menfaat ve/veya manevi doyum elde etme motivasyonu ile sistematik ve sürekli bir şekilde göstermesi olarak tanımlamıştır. Einarsen vd. (2007)'e göre yıkıcı liderlik; "lider, yönetici veya süpervizör tarafından yapılan, örgütün hedeflerini, görevlerini, kaynaklarını ve etkililiğini ve/veya astların motivasyonunu, refahını veya iş memnuniyetini sabote ederek örgütün meşru çıkarlarına zarar veren sistematik ve sürekli davranışlardır." Tekrar eden ve sürekli davranışlar olmasının özellikle altı çizilmekte, liderin kötü veya stresli bir gün geçirmesinden kaynaklanan eylemler bu kapsamda ele alınmamaktadır (Erickson vd. 2007; Slattey, 2009; Tepper, 2000; O'Moore vd., 1998; Schyns ve Schilling, 2013). Yıkıcı liderlik tanımlarında vurgulanan bir diğer kavram niyettir. Kimi araştırmacılar liderin davranışlarında niyet ve kasıt ararken (Tepper, 2000; Griffin ve O'leary-Kelly, 2004; Krasikova vd., 2007) kimi araştırmacılar ise niyetin doğrulanması zor bir kavram olduğunu ifade ederek (Einarsen vd., 2007) tanımlarına dahil etmemişlerdir. Yıkıcı davranışları kasıtlı ve kasıtsız olmak üzere her ikisini birden yıkıcı liderlik kapsamında ele alan araştırmacılar da bulunmaktadır (Lipman-Blumen, 2005; Schyns ve Schilling, 2013)

Einarsen vd. (2007), hem yapıcı liderlik hem yıkıcı liderlik içeren bir model geliştirmişlerdir. Bu modelde ast yönelimli ve örgüt yönelimli olmak üzere iki temel boyut bulunmaktadır. Ast yönelimli boyut; ast karşıtı davranışlardan ast yanlısı davranışlara kadar olan liderlik davranışlarını içermektedir. Ast-karşıtı davranışlar, astların motivasyonunu, refahını veya iş tatminini sabote ederek veya baltalayarak örgütün meşru çıkarlarını ihlal eden zorbalık, taciz veya kötü muamele gibi davranışları kapsamaktadır. Ast yanlısı davranışlar ise astların motivasyonunu, refahını ve iş tatminini artıran davranışlardır. Astları dinleme, gerektiğinde övgü ile bahsetme ve takdir etme, astlar arasındaki sosyal ilişkilere katılma gibi astları destekleyen davranışlar bu kapsamda yer almaktadır. Örgüt yönelimli boyut ise örgüt karşıtı davranışlardan örgüt lehine kadar olan davranış yelpazesini kapsamaktadır. Örgüt karşıtı davranışlar, örgütün meşru çıkarlarına zarar veren davranışlardır. Bunlar örgütün hedeflerine karşı çalışma ya da yapılan faaliyetleri sabote etme, şirketin parasını, zamanını veya materyallerini çalma gibi eylemleri içermektedir. Örgüt lehine olan davranışlar ise örgütün hedefleri doğrultusunda çalışmak, açık ve net hedefler koymak, stratejik kararlar almak ve örgütsel değişimi uygulamaktır. Şekil 1'de Einarsen vd. (2007) tarafından önerilen yapıcı ve yıkıcı liderlik davranış modeli görülmektedir:



Şekil 1: Yapıcı ve Yıkıcı Liderlik Davranışı için bir Model



Kaynak: (Einarsen vd., 2007)

İki boyutun kesişmesi ile üçü yıkıcı, biri yapıcı olmak üzere dört liderlik tipi ortaya çıkmıştır.

1.2. Yapıcı Liderlik

Örgütlerinin hedef, strateji ve görevlerini geliştirip desteklerken aynı zamanda takipçilerinin de refah, motivasyon, iş doyumları ve memnuniyetleri gibi olumlu çıktılarını destekleyen, örgütün ve çalışanların meşru çıkarlarına uygun bir şekilde üyelerini ve grupları etkileyen, etkili veya iyi lider tipleri için yapıcı liderlik kavramı kullanılmaktadır (Einarsen vd., 2007; Skogstad vd., 2014). Liderlik alan yazınında yapıcı liderlik ile ilgili ortak bir tanım bulunmamakla beraber dönüştürücü liderlik, karizmatik liderlik, işlemsel liderlik, güçlendirici liderlik gibi liderlik türlerinin tanımlarında ortaya çıkmaktadır (Aasland vd., 2010; Collins ve Jackson, 2015).

1.3. Örgüt İklimi

Örgüt iklimi; örgütleri diğerlerinden ayıran ve kendine özgü bir kimlik kazandıran, örgüt üyeleri ile etkileşimde olup tutum, davranış ve eylemlerini şekillendiren, dış çevre ile etkileşimin doğasını tayin eden örgüt üyeleri tarafından dolaylı ve doğrudan algılanan örgütün iç çevresinin ölçülebilir özellikler toplamıdır (Ertekin, 1978; Tagiuri, 1968; Litwin ve Stringer, 1968). Örgütsel değerler ve normlar, örgüt yapısı ve büyüklüğü, örgütsel cesaretlendirme, örgütün amaçları, ödüllendirme, arkadaş ortamı, liderlik türü, örgütsel iletişim ve yapılan işin tabiatı örgüt ikliminin yapısını belirleyen parametrelerdir (Şener, 2017). İnsanların beraberce bir şeyi başaracaklarının veya başaramayacaklarının belirleyicisi olarak iklim, güçlü bir etkiye sahiptir (Folger vd., 2013).

1.4. Çalışan Performansı

Örgütün amaçlarına ulaşması için kişinin kullandığı yetkinlikler, zaman ve çaba bireysel performans olarak tanımlanmaktadır (Barutçugil, 2015). Erdoğan (1991) çalışan performansını; çalışanların özellik ve yeteneklerine uygun olan ve kendisine tanımlanan görevi kabul edilebilir düzeyde gerçekleştirmesi olarak tanımlamaktadır.

Borman ve Motowidlo (1993) bireysel performansı, görev performansı ve bağlamsal performans olmak üzere ikiye ayırmıştır. Çalışanların kuruluşun teknik çekirdeğine teknolojik sürecinin bir bölümünü uygulayarak doğrudan veya gerekli malzeme ve hizmetleri sağlayarak dolaylı bir şekilde katkıda bulunan eylemleri gerçekleştirme etkinliği görev performansı olarak adlandırılırken, teknik sürecin etkin bir şekilde işleyişi için gereken örgütsel, sosyal ve psikolojik ortamı sürdüren gerektiğinde ekstra hevesli çalışmak, iş tanımında olmasa dahi örgütün amacına yönelik görevler için gönüllü olmak gibi eylemler bağlamsal performans olarak adlandırılmaktadır (Motowidlo vd., 1997). Çalışan performansı; bireyin hem teknik olarak hem de bağlamsal bir şekilde örgütün hedeflerine ulaşmasında gösterdiği gayret ve yaptığı eylemlerin düzeyinin nicel veya nitel olarak tespit edilmesi olarak özetlenmektedir.



1.5. Yıkıcı Liderlik ve Çalışan Performansı

Çalışanlar bazen misilleme olarak, bazen stres kaynaklı, bazen motivasyon düşüklüğü bazen de liderin ortaya çıkardığı koşullar nedeniyle nedeni ile yıkıcı bir lider karşısında çabalarını azaltabilmekte ve performansları düşülebilmektedir (Walter vd., 2015; Harvey vd., 2007; Schyns ve Schilling, 2013; Inyang, 2013; Army, 2012; Day, 1971; Aryee vd., 2008; Longenecker vd., 1999; Abovassin ve Abood, 2013; Darvishmotevali ve Ali, 2020; Mitchell ve Ambrose, 2007). Yıkıcı liderlik kısa vadede Walter vd. (2015) sosyal mübadele teorisinden yola çıkarak eğer yönetici astlarına karşı kötü muamelede bulunur ise astların da buna karşılık olarak performanslarını düşüreceğini öne sürmüşlerdir. Erickson vd. (2007) kötü lider algısı durumunda; astların yaygın bir şekilde uygun kalite ve miktarda iş yapma motivasyonlarının ve performanslarının azaldığını dile getirmişlerdir. Mikro yönetim uygulanan astların liderlerine saldırganlık duygularında artış olduğunu ve verimliliklerinin düştüğü gözlemlenmiştir (Day ve Hamblin, 1964). Etkisiz liderlerin; paylaşılan vizyon eksikliği, etkisiz liderlik özellikleri, çalışanları ile ilişkiler ve etik ihlal gibi eylemleri, bireyin performansını negatif etkilemektedir (Abovassin ve Abood, 2013). Ayrıca zayıf planlama düşük performansa sebep olmaktadır (Longenecker vd., 1999). Acımasızlık, baskı, yalan ve kayırma gibi davranışları bünyesinde bulunduran yıkıcı liderler astların iş güvensizliği yaşamalarına neden olmakta, kendilerini güvencede hissetmeyen çalışanların stresi artmakta, refah ve performansı düşmektedir (Darvishmotevali ve Ali, 2020). Schyns ve Schilling (2013) tarafından yapılan ve yıkıcı liderliğin çıktılara yönelik olan meta-analiz sonucunda yıkıcı liderliğin liderle, örgütle iş ve bireyle ilgili olumlu çıktıları negatif yönde etkilediği ve buna ek olarak verimsiz çalışma davranışı ile pozitif korelasyon gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Yukarıda ele alınan çalışmalar doğrultusunda yıkıcı liderlik kapsamındaki davranışlara maruz kalan çalışanların performanslarının düşmesi öngörülmektedir:

H1: Yıkıcı liderliğin çalışan performansı üzerinde negatif bir etkisi vardır.

1.6. Yapıcı Liderlik ve Çalışan Performansı

Wang vd. (2005) yapıcı liderlik kapsamında ele alınan dönüştürücü liderlik ve görev performansı arasında pozitif ilişkiler beklemenin teorik temelini sosyal etki süreçleri ile açıklamaktadır. Sosyal etki; bireyin çevre, lider ve grup etkileşimleri nedeniyle davranış ve tutumlarını değiştirmesidir. Takipçiler, vizyonları ifade etme yeteneği ve ilham verme gibi güçlü olumlu nitelikleri lidere atfettiklerinde, kişisel özdeşleşme ile liderlerinin değerlerini ve inançlarını içselleştirmekte ve ortak çıkarları kişisel çıkarların önüne koymak da dahil olmak üzere onlarla tutarlı davranmaktadırlar. Liderin astları kabulü, anlayışlı davranması, takdir etmesi, kariyer beklentilerini bilmesi, eğitim ve görevler ile katkıda bulunması, beklentilerini açıkça ileterek, astların yetki ve sorumluluklarını net bir şekilde belirlemesi ve katılımcı bir ortam sağlaması gibi destekleyici davranışları performansı olumlu etkilemektedir (Wang vd., 2005; Longenecker vd., 1999; Gaechter vd., 2012; Cohen ve Bailey, 1999; Chen ve Li, 2017; Fırat ve Yeşil, 2020; Ay ve Keleş, 2017; Vigoda-Gadot, 2007).

H2: Yapıcı liderliğin çalışan performansı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

1.7. Yıkıcı Liderlik, Yapıcı Liderlik ve Örgüt İklimi

Örgüt ikliminin oluşmasına en büyük katkıyı sağlayan unsurlardan bir tanesi de liderlerdir. Liderler ödüllendirme ve cezalandırma kararları, yönetim tarzı ve rol model davranışları ile örgütteki iklimi dönüştürmektedirler. Goldman (2006) narsistik veya antisosyal gibi kişilik bozukluklarına sahip liderlerin zamanla örgütü işlevsiz hale getirdiğini ifade etmiştir. Lipman–Blumen (2005) bazı liderlerin toksik eğilimler göstererek astları arasında kutuplaşma ve uyuşmazlığa sebep olduğunu iddia etmiştir. Toksik liderlik, meşru kuralları ihlal ederek örgütün kültürüne zarar vermekte, örgütün çıkarlarını ve üyelerinin bağlılığını ve motivasyonunu düşürmektedir. Bu tarz liderlerin neden olduğu olumsuz sonuçlar örgüt iklimine kalıcı zararlar vermektedirler (Aubrey, 2012). Hui, Law ve Chen (1999) tarafından yapılan çalışma; yöneticilerin zaman, bilgi gibi değerli kaynakları paylaştıkları ve kişisel destek verdiği astların, iş arkadaşlarına iş ile ilgili problemlerde yardım etmek, önemsiz küçük sorunlardan şikâyet etmemek ve iş arkadaşlarına nazik ve saygılı davranmak gibi isteğe bağlı eylemleri içeren örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini göstermiştir. Yöneticilerin çalışanları yetkilendirmesi, insiyatif vermesi, kararlara katılımlarını desteklemesi gibi yapıcı eylemleri çalışanların ÖVD göstermesine katkı sağlamaktadır. Bu durum, örgüt iklimi bileşenlerinden iş arkadaşları ile uyumu ve katılımcı ortamı dolayısı ile örgüt iklimini olumlu yönde etkileyecektir. Yapıcı liderler astlara, başlangıçta veya görev değişikliklerinde kendilerinden ne istendiğini ne ile çalışmak zorunda olduklarını ve örgütün kalite, zaman çizelgeleri gibi hususlarda kendilerinden beklenenlerle ilgili astlarına sağlayarak onların ortak amacı gerçekleştirmek üzere organize olarak harekete geçmelerini sağlarlar. Böylece işletmede rol belirsizliklerinin olmadığı görevlerin belirgin olduğu bir iklim oluşmaktadır. Ekvall (1996) yaptığı çalışma ile yenilikçi ve yaratıcı iklim ile yöneticilerin liderlik tarzları arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Çalışma; destekleyici ve değişim odaklı liderliğin yenilikçi ve yaratıcı iklim ile ilişkisinin olumlu ve çok güçlü olduğunu ortaya koymuştur (Ekvall, 1996; Fırat ve Yeşil, 2020)



Litwin ve Stringer (1968) farklı liderlik biçimlerinin farklı örgüt iklimi yaratmakta önemli bir etkisi olduğunu dile getirmişlerdir. Yaptıkları çalışma ile üç farklı liderlik davranışlarının otoriter yapılı iklim, demokratik ve arkadaşça ilişkilere dayalı iklim ve başarıya dönük iklim olmak üzere üç farklı örgüt iklimi ortaya çıkardığını göstermişlerdir. Liderlik tarzı, örgütün kişiliği olarak tanımlanan örgüt ikliminin belirleyicisidir (Ekvall ve Ryhammar, 1998). Liderin yapıcı olması iklimin de olumlu olmasına neden olurken, yıkıcı liderlik örgütte genel olumsuz bir iklime neden olmaktadır:

H3: Yıkıcı liderliğin örgüt iklimi üzerinde negatif bir etkisi vardır.

H4: Yapıcı liderliğin örgüt iklimi üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

1.8. Örgüt İklimi ve Çalışan Performansı

Örgüt iklimi örgüt iç çevresinin nitelikleridir. Çalışanların görevlerini yerine getirdikleri, üyelerle iletişim kurdukları, iş birliği yaptıkları, kararlara katıldıkları iç çevrenin karakteristik özelliklerinden etkilenmeleri beklenen bir süreçtir. Örgütsel davranış araştırmacıları, uzun yıllardır iş görenlerin çalışma ortamına ilişkin algılarını ve bu algıların bireylerin işle ilgili tutum ve davranışlarını nasıl etkilediğini anlamak için çalışmalar yapmışlardır. İşyerinde yaratılan sosyal iklim veya atmosferin çalışanların işe yönelik algılarını etkileyerek iş memnuniyetlerini ve potansiyellerine göre performans göstermelerini etkilediğini ve bunun da örgütsel üretkenliği etkileyeceğini öne sürmüşlerdir (Schulte vd., 2006). Çalışanların motivasyonlarını, duygu durumlarını, iş doyumlarını, birlik beraberliklerini, karar verme mekanizmalarını, adalet algılarını, yaratıcılıklarını, etik değerlerini etkileyen örgüt ikliminin çalışan performansını da etkilemesi beklenmektedir:

H5: Örgüt ikliminin çalışan performansı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

1.9. Yıkıcı Liderlik, Yapıcı Liderlik, Örgüt İklimi ve Çalışan Performansı

Ekvall (1996)'a göre örgütsel süreçler bağlamında iklim, örgütün operasyonlarının sonuçlarını (kalite, üretkenlik, yenilik, iş memnuniyeti, refah ve kâr) etkileyen bir ara değişken olarak görev yapar. Problem çözme, yaratma, karar verme, iletişim, koordinasyon, kontrol, motivasyon, öğrenme ve bağlılık gibi örgütsel süreçleri etkilemesi sebebiyle böyle bir düzenleyici etkisi vardır (Ekvall, 1996). Oluşması ve gelişmesinde liderlik tarzının etkilerinin yüksek olduğu örgüt iklimi, sonrasında da üyelerinin tutum ve davranışlarını şekillendirmektedir. Örneğin beklentileri iletememe gibi yıkıcı liderliğin karakteristik bir özelliği, örgüt iklimi boyutu olan görevin belirginliği algısını negatif etkilemekte, bu durum da astların rol çatışması ve belirsizliği yaşamasına ve beklentileri bilmemeye neden olarak performansı olumsuz etkilemektedir (Barutçugil, 2015). Bir diğer örnek olarak favorilerini kayırma gibi bir yıkıcı liderlik davranışı, adaletsizlik algısının yüksek olduğu bir iklime neden olmakta, astların adaletsizlik algılarından kaynaklı tepkisel davranabildikleri görülmektedir. Algılanan adaletsizlik düşük iş performansı da dahil olmak üzere birçok olumsuz sonuca neden olmaktadır (Gilliland, 1994). Brag ve Andrew (1973) tarafından yapılan çalışma, otokratik liderlik tarzından katılımcı liderliğe geçilmesi ile birlikte iklimin de paralelinde değişerek çalışan performansını arttırması iklimin aracılık etkisinin görülmesi için güzel bir örnektir.

H6: Yıkıcı liderliğin çalışan performansına etkisinde örgüt ikliminin aracılık rolü vardır.

H7: Yapıcı liderliğin çalışan performansına etkisinde örgüt ikliminin aracılık rolü vardır.

2. Metod

2.1. Araştırma Evreni

Araştırmanın evrenini Türkiye'de faaliyet gösteren işletmelerde çalışanlar oluşturmaktadır. Örnekleme ise İstanbul ve Konya'daki işletmelerde çalışan 315'i mavi yaka, 403'ü beyaz yaka olmak üzere toplam 721 (üç kayıp veri) iş gören oluşturmaktadır. Ele alınan işletmelerde sektör ayrımı yapılmamıştır. Bu çalışma ilişkisel tarama modeline uygun olarak tasarlanmıştır. Verilerin hızlı ve ekonomik bir şekilde toplanmasına olanak sağlayan kolayda örnekleme yönteminin benimsendiği bu çalışma kapsamında, İstanbul ve Konya illerinde bulunan işletme çalışanlarına 1100 anket ulaştırılmış ve 721 geri dönüş alınmıştır.

2.2 Veri Toplama Aracı ve Araştırmada Kullanılan Ölçekler

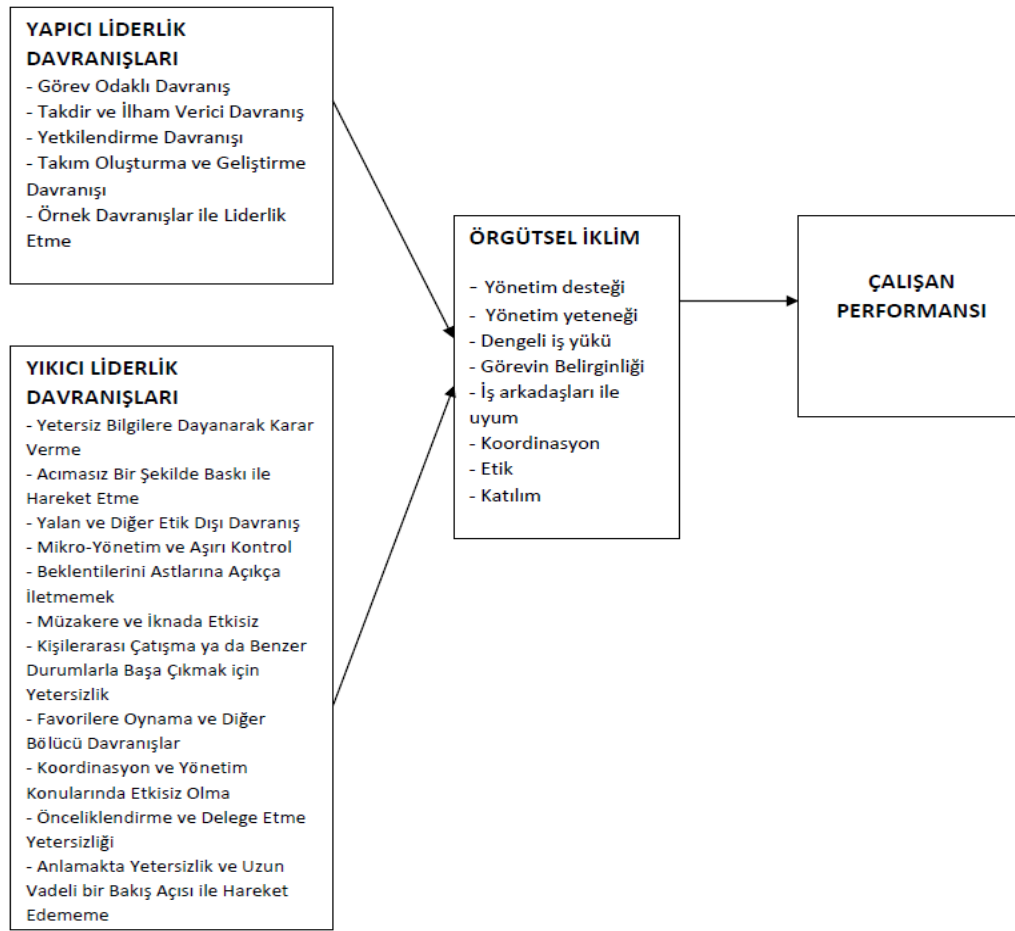
Yıkıcı ve yapıcı liderliğin örgüt iklimi ve çalışan performansına etkisini araştırmak amacıyla sosyal bilimlerde yaygın bir şekilde kullanılan anket tekniğinden faydalanılmıştır. Araştırmada yapıcı liderlik ölçeği olarak Gupta ve Singh tarafından 2013 yılında yayınlanan "How leaders impact employee creativity: a study of Indian R&D laboratories" adlı makalesinde geliştirilen ve Selçuk ve Kitapçı (2018) tarafından Türkçeye çevrilerek kullanılan ölçek, yapıcı liderlik kapsamında ele alınan özellikleri içermesi açısından yeterli bulunduğu için kullanılmıştır. Yıkıcı liderlik ölçeği olarak; 2011 yılında Shaw vd. tarafından geliştirilerek "A method for measuring destructive leadership and identifying types of destructive leaders in organizations" makalesinde yayınlanan ve Selçuk (2018)



tarafından Türkçeye çevrilerek doktora tezinde kullanılan yıkıcı liderlik ölçeği hem yıkıcı liderlik özellikleri hem de yıkıcı davranışları içerdiği için uygulanmıştır. Örgütsel iklimi ölçmeye yönelik Kaya vd. (2010) tarafından geliştirilen örgüt iklimi ölçeği kullanılmıştır. Çalışan performansını ölçmeye yönelik ise Şehitoğlu ve Zehir (2010) tarafından geliştirilen çalışan performansı ölçeği kullanılmıştır. Toplam 140 ifade içeren araştırma anketi 5'li Likert tipi ölçekler ile ölçülmüştür (1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum).

Literatür taraması ile geliştirilen hipotezler doğrultusunda Şekil 2'de yer alan araştırma modeli oluşturulmuştur. Şekil 2 ayrıca çalışmada kullanılan ölçeklerin faktörlerini de içermektedir. Yapıcı liderlik ölçeği 5 faktör, yıkıcı liderlik ölçeği 12 faktör, örgüt iklimi 8 faktör, çalışan performansı ise tek faktörden oluşmaktadır.

Şekil 2: Araştırma Modeli



3. Analiz ve Bulgular

Katılımcıların demografik verilerine bakıldığında; toplam 721 katılımcının çoğunun Konya'dan (%49,8), erkek (%69,3), lisans düzeyinde eğitime sahip (%32), 30 ve altı yaş grubu (%40), 1 ve 5 yıl arasında çalışmış çalışanlar (%30) oluşturmaktadır. Yapılan araştırmalarda kullanılacak analiz yöntemlerinin belirlenmesi sürecinde verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığı önem arz etmektedir. Bu nedenle ölçeklerdeki ifadelerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş, ele alınmıştır. Tabachnick ve Fidell (2015) ve Kline (2016) verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığını anlamak için basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılması gerektiğini dile getirmişlerdir. George ve Mallery (2010), ise basıklık referans değerinin +2.0 ve -2.0 aralığında kabul edilebilir olduğunu ifade etmişlerdir. Ölçeklerde bulunan ifadelerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2.0 ve -2.0 referans değerler aralığında olması nedeniyle çalışmada kullanılan bütün ölçeklerin normal dağılıma sahip olduğu görülmektedir. Bu durum toplanan verilerin parametrik analizler yapmak için uygun olduğunu göstermektedir.



3.1. Yapısal Geçerlilik Analizleri

Değişkenler arasındaki ilişki hipotezlerini sınamak için öncelikle yapı geçerliliğinin test edilmesi gerekmektedir. Çalışmanın bu kısmında yapı geçerliliğini sınamak üzere keşfedici faktör analizi (KFA) ve doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) yapılmıştır. Civelek (2018), yapılan araştırmada her ne kadar genelde literatürde kabul görmüş ölçekler kullanılmış olsa da anketi dolduran katılımcıların boyutları doğru algılayıp algılamadıklarına bakmak için DFA'dan önce SPSS'de temel bileşen analizi (principle component analysis) yapılarak değişkenlerin katılımcılar tarafından kaç değişik boyutta algılandığına bakılması gerektiğini ifade etmiştir. Bu nedenle öncelikle KFA sonrasında DFA yapılmıştır.

Hair vd. (2014)'e göre 50'den az gözlemden oluşan örneklem büyüklüğü KFA için yeterli olmamakla birlikte tercihen örneklem büyüklüğünün 100 veya daha büyük olması gerekmektedir. Bryman ve Cramer (2004) ve Child (2006) ise örneklem büyüklüğünün ölçekte bulunan madde sayısının en az 5 katı olmasının yeterli olacağını ifade etmektedirler. Araştırmada kullanılan 140 maddeden oluşan ölçek için elde edilen 721 veri; yeterli örneklem büyüklüğünü sağlamaktadır.

Keşfedici faktör analizi yapıldıktan sonra, yorumlanması gereken ve yapılan faktör analizinin kalitesini gösteren unsurlar bulunmaktadır. Bunlar Kaiser-Meyer-Olkin Measure (KMO) örneklem yeterlilik değeri, Bartlett Küresellik testi anlamlılık düzeyi, toplam açıklanan varyans ve asgari faktör yükleridir (Hair vd., 2014). Tabachnick ve Fidell (2015), KMO değerinin 0,60'tan büyük olması durumunda örneklem büyüklüğünün araştırma için yeterli olduğunu ifade etmektedir. Hair vd. (2014)'e göre istatistiksel olarak anlamlı bir Bartlett küresellik testi (sig. <0,05) olup, değişkenler arası yeterli korelasyonun olduğunu göstermektedir. Faktörler tarafından toplam açıklanan varyans oranının %50 ve üzeri olması önerilmektedir (Coşkun vd. 2015; Gürbüz ve Şahin, 2018). Hair vd., (2014) $\pm 0,50$ veya daha büyük faktör yüklerini pratik olarak anlamlı kabul etmektedir. Bu nedenle her bir ölçek için yapılan keşfedici faktör analizinde minimum faktör yükü $\pm 0,50$ olarak esas alınmış ve $\pm 0,50$ değerinin altında kalan değerler sırasıyla analizden çıkarılmıştır.

Yapılan KFA sonucunda faktör yükü yetersiz olan yapıcı liderlik ölçeğinden 8 ifade, yıkıcı liderlik ölçeğinden 17 ifade, örgüt iklimi ölçeğinden 10 ifade ve örgüt iklimi ölçeğinden 8 ifade sırasıyla çıkarılmıştır. Yapıcı liderlik ölçeği; "Görev Odaklı Davranış", "Takım Oluşturma ve Örnek Davranışlar ile Liderlik", "Yetkilendirme", "Takdir ve İlham Verici Davranış" olmak üzere 4 boyuta inmiştir. Yıkıcı liderlik ölçeğinde; "Acımasızca Baskı ve Etik Olmayan Davranışlar", "Astları geliştirme ve Anlamada Yetersizlik", "Müzakere ve İknada Etkisizlik", "Astlara Beklentilerini İletmeme" ve "Mikro Yönetim" olmak üzere 5 boyut ortaya çıkmıştır. Örgüt iklimi ölçeğinde; "İş Arkadaşları ile Uyum ve Koordinasyon", "Etik", "Yenilikçilik için Yönetim Desteği", "Dengeli İş yükü", "Katılım" ve "Görevin Belirginliği" 6 boyut oluşmuştur. Yapıcı liderlik ölçeği KFA testi sonucunda; faktörlerin açıkladığı toplam varyans toplam %56, KMO değeri 0,969>0,60, Bartlett küresellik testi sonucunda ise anlamlılık düzeyinin $p= 0,000<0,05$ olduğu görülmüştür. Yıkıcı liderlik ölçeği KFA testi sonucunda; faktörlerin açıkladığı toplam varyans toplam %71,053, KMO değeri 0,975>0,60, Bartlett küresellik testi sonucunda ise anlamlılık düzeyinin $p= 0,000<0,05$ olduğu görülmüştür. Örgüt iklimi ölçeği KFA testi sonucunda; faktörlerin açıkladığı toplam varyans toplam %69,254, KMO değeri 0,931>0,60, Bartlett küresellik testi sonucunda ise anlamlılık düzeyinin $p= 0,000<0,05$ olduğu görülmüştür. Çalışan performansı ölçeği KFA testi sonucunda; faktörlerin açıkladığı toplam varyans toplam %53,158, KMO değeri 0,844> 0,60, Bartlett küresellik testi sonucunda ise anlamlılık düzeyinin $p= 0,000<0,05$ olduğu görülmüştür. Buna göre KFA sonucunda elde edilen değerler kriterleri sağlamaktadır. Ölçek bazında her bir faktör için içsel tutarlılığı göstermek üzere güvenilirlik analizi yapılmıştır. Cronbach's α değerinin 0,70 veya üzerinde olması arzu edilmekte, ancak Hair vd. (2014) Cronbach's α değerinin 0,60 ve üzeri olmasının kabul edilebilir olduğunu ifade ederken, Coşkun vd. (2015) 0,5'e kadar makul kabul edilebileceğini dile getirmişlerdir. Oluşan boyutların her birinin Cronbach's α değerleri incelenmiş, en düşük Cronbach's $\alpha= 0,679$ olup yapıcı liderlik yetkilendirme faktörüne aittir. Buna göre faktörler güvenilirlik kriterlerini sağlamışlardır.

DFA sonucunda verinin model ile uyumlu olup olmadığını incelemek üzere uyum indeksi sonuçlarına bakılmaktadır. Hair vd. (2014) üç ila dört uyum indeksi kullanmanın model uyumu için yeterli kanıt sağladığını savunmuş ve χ^2 değerine ve buna bağlı serbestlik derecelerine ilaveten en az bir artımlı indeks (NFI, TLI, CFI) ve bir mutlak indeks (χ^2/sd , Cmin, GFI, RMSEA, SRMR) rapor edilmesi gerektiğini dile getirmişlerdir. Bu çalışmada χ^2 değeri ve serbestlik derecesi, TLI(NNFI), CFI, RMSEA, SRMR değerleri raporlanarak uyum iyiliği değerlendirilmiştir.

Yapıcı liderlik, yıkıcı liderlik, örgüt iklimi ve çalışan performansı birinci düzey DFA sonucunda elde edilmiş olan uyum iyiliği değerleri Tablo 1'de yer almaktadır.

**Tablo 1:** Yapıcı ve Yıkıcı Liderlik, Örgüt İklimi ve Çalışan Performansı Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri

Ölçek	Mutlak Uyum İndeksleri					Artımlı Uyum İndeksleri		
	χ^2/sd	<i>p</i>	GFI	RMSEA	SRMR	NFI	TLI(NNFI)	CFI
Yapıcı Liderlik	2,740	0,000	0,909	0,049	0,0380	0,912	0,936	0,942
Yıkıcı Liderlik	3,934	0,000	0,829	0,064	0,0414	0,896	0,914	0,920
Örgüt İklimi	3,281	0,000	0,906	0,056	0,0440	0,919	0,932	0,942
Çalışan Performansı	1,821	0,122	0,996	0,034	0,0146	0,994	0,993	0,997

DFA sonucu elde edilen değerler; uyum indeksler referans değer aralıklarına göre incelenmiş, Hair vd. (2014)'nin önerdiği yaklaşıma göre değerlendirilmiştir. Buna göre tüm ölçüklerin model uyum iyiliği değerleri kriterlerini karşıladığı görülmüş, modelin veri ile uyumlu olduğu sonucuna varılmıştır.

Gürbüz (2019), birinci düzey çok faktörlü bir ölçüm modelinin DFA sonucunda doğrulanmış olmasının ve uyum iyiliği değerlerinin makul seviyede olmasının aslında ölçekte yer alan faktörlerin ve faktöre ait maddelerin belirli bir düzeyde birleşim ve ayrışım geçerliliğine sahip olduğu anlamına geldiğini belirlemiştir. Yapılan KFA ve DFA analizleri neticesinde ölçüklerin yapısal geçerliliğini sağladığı görülmektedir.

3.2. Araştırma Hipotezlerinin Testi

Bu bölümde hipotez geliştirme bölümünde kurgulanan hipotezler yapısal eşitlik modelleri aracılığıyla test edilmiştir. Yapısal eşitlik modeli gizil yapılar arasındaki hipotezlerin, ölçüm hatalarının da hesaba katılarak, sınanmasını sağlayan bir analiz yöntemidir (Bagozzi ve Yi, 2012).

Yıkıcı liderliğin çalışan performansı üzerinde beklenen negatif etkisini sınamak üzere YEM oluşturulmuş ve elde edilen model uyum iyiliği sonuçları ise Tablo 2'de yer almaktadır. DFA'da olduğu gibi uyum iyiliği değerleri Hair vd. (2014) tarafından önerilen yaklaşıma göre raporlanmış ve yorumlanmıştır. Buna göre χ^2 değerine ve buna bağlı serbestlik derecelerine ilaveten en az bir artımlı indeks ve bir mutlak indeks raporlanması model uyum iyiliğini göstermek için yeterlidir. Esas alınan yaklaşıma göre model uyum iyiliği sağlanmıştır.

Tablo 2: Yıkıcı Liderlik – Çalışan Performansı YEM Uyum İyiliği Değerleri

Ölçek	Mutlak Uyum İndeksleri					Artımlı Uyum İndeksleri		
	χ^2/sd	<i>p</i>	GFI	RMSEA	SRMR	NFI	TLI(NNFI)	CFI
Yıkıcı Liderlik-Çalışan Performansı YEM	3,669	0,000	0,819	0,061	0,0528	0,882	0,906	0,911

Son adım olarak değişkenler arasındaki ilişkileri yorumlamak üzere standardize edilmiş regresyon katsayıları Tablo 3'te gösterilmektedir. Buna göre yıkıcı liderliğin çalışan performansı üzerinde anlamlı negatif bir etkisi olduğu görülmüş ve H1 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 3: Yıkıcı Liderlik – Çalışan Performansı YEM sonuçları

Yapısal Yollar	Standardize edilmiş regresyon ağırlıkları	Standart Hata	<i>t</i> Değeri
Yıkıcı Liderlik → Çalışan Performansı	-0,179	0,027	-4,101***

*** $p < 0,001$

Yıkıcı liderliğin örgüt iklimi üzerinde beklenen negatif etkisini sınamak üzere YEM oluşturulmuş olup, Tablo 4'te elde edilen model uyum iyiliği sonuçları yer almaktadır. Hair vd. (2014) tarafından önerilen yaklaşıma göre model uyum iyiliği sağlanmıştır.

Tablo 4: Yıkıcı Liderlik – Örgüt İklimi YEM Uyum İyiliği Değerleri

Ölçek	Mutlak Uyum İndeksleri					Artımlı Uyum İndeksleri		
	χ^2/sd	<i>p</i>	GFI	RMSEA	SRMR	NFI	TLI(NNFI)	CFI
Yıkıcı Liderlik-Örgüt İklimi YEM	2,805	0,000	0,801	0,050	0,0578	0,861	0,900	0,906

Gizil değişkenler arasındaki ilişkileri yorumlamak üzere standardize edilmiş regresyon katsayıları Tablo 5'te raporlanmıştır. Buna göre yıkıcı liderliğin örgüt iklimi üzerinde anlamlı negatif bir etkisi olduğu görülmüş ve H3 hipotezi desteklenmiştir.

**Tablo 5:** Yıkıcı Liderlik- Örgüt İklimi YEM Sonuçları

Yapısal Yollar	Standardize edilmiş regresyon ağırlıkları	Standart Hata	t Değeri
Yıkıcı Liderlik → Örgüt İklimi	-0,510	0,033	-10,438***

*** $p < 0,001$

Yapıcı liderliğin çalışan performansı üzerinde pozitif etkisinin olup olmadığını sınamak üzere YEM oluşturulmuş olup elde edilen model uyum iyiliği sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır. Tüm uyum istatistikleri iyi veya kabul edilebilir düzeydedir. Esas alınan yaklaşıma göre model uyum iyiliği sağlanmıştır.

Tablo 6: Yapıcı Liderlik – Çalışan Performansı YEM Uyum İyiliği Değerleri

Ölçek	Mutlak Uyum İndeksleri					Artımlı Uyum İndeksleri		
	χ^2/sd	p	GFI	RMSEA	SRMR	NFI	TLI(NNFI)	CFI
Yapıcı Liderlik- Çalışan Performansı YEM	2,527	0,000	0,901	0,046	0,0431	0,900	0,932	0,937

Değişkenler arasındaki ilişkileri yorumlamak üzere standardize edilmiş regresyon katsayıları Tablo 7'de raporlanmıştır. Buna göre yapıcı liderliğin çalışan performansı üzerinde anlamlı pozitif bir etkisi olduğu görülmüş ve H2 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 7: Yapıcı Liderlik – Çalışan Performansı YEM sonuçları

Yapısal Yollar	Standardize edilmiş regresyon ağırlıkları	Standart Hata	t Değeri
Yapıcı Liderlik → Çalışan Performansı	0,324	0,043	6,698***

*** $p < 0,001$

Yapıcı liderliğin örgüt iklimi üzerinde pozitif etkisinin olup olmadığını test etmek üzere oluşturulan YEM model uyum iyiliği sonuçları Tablo 8'de yer almaktadır. Esas alınan yaklaşıma göre model uyum iyiliği sağlanmıştır.

Tablo 8: Yapıcı Liderlik – Örgüt İklimi YEM Uyum İyiliği Değerleri

Ölçek	Mutlak Uyum İndeksleri					Artımlı Uyum İndeksleri		
	χ^2/sd	p	GFI	RMSEA	SRMR	NFI	TLI(NNFI)	CFI
Yapıcı Liderlik- Örgüt İklimi YEM	2,568	0,000	0,839	0,047	0,0516	0,853	0,900	0,905

Yapıcı liderlik ve örgüt iklimi arasındaki ilişkiyi yorumlamak üzere standardize edilmiş regresyon katsayıları Tablo 9'da raporlanmıştır. Buna göre yapıcı liderliğin örgüt iklimi üzerinde anlamlı pozitif bir etkisi olduğu görülmüştür. Böylece H4 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 9: Yapıcı Liderlik- Örgüt İklimi YEM sonuçları

Yapısal Yollar	Standardize edilmiş regresyon ağırlıkları	Standart Hata	t Değeri
Yapıcı Liderlik → Örgüt İklimi	0,802	0,061	12,717***

*** $p < 0,001$

Örgüt ikliminin çalışan performansı üzerinde pozitif etkisinin olup olmadığını test etmek üzere oluşturulan YEM ve elde edilen model uyum iyiliği sonuçları Tablo 10'da yer almaktadır. Esas alınan yaklaşıma göre model uyum iyiliği sağlanmıştır.

Tablo 10: Örgüt İklimi – Çalışan Performansı YEM Uyum İyiliği Değerleri

Ölçek	Mutlak Uyum İndeksleri					Artımlı Uyum İndeksleri		
	χ^2/sd	p	GFI	RMSEA	SRMR	NFI	TLI(NNFI)	CFI
Örgüt İklimi- Çalışan Performansı YEM	3,388	,000	,876	,058	,0425	,889	,911	,919

Son adım olarak gizil değişkenler arasındaki ilişkileri yorumlamak üzere standardize edilmiş regresyon katsayıları Tablo 11'de raporlanmıştır. Buna göre örgüt ikliminin çalışan performansı üzerinde anlamlı pozitif bir etkisi olduğu görülmüş ve H5 hipotezi desteklenmiştir.

**Tablo 11:** Örgüt İklimi – Çalışan Performansı YEM sonuçları

Yapısal Yollar	Standardize edilmiş regresyon ağırlıkları	Standart Hata	t Değeri
Örgüt İklimi → Çalışan Performansı	0,439	0,071	14,130***

*** $p < 0,001$

Aracı değişken; bağımsız değişkenin bağımlı değişkene olan etkisinde aracılık etmekte yani etkiyi kendi üzerinden iletmektedir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini açıklamaya yardımcı olmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018). Aracı değişken içeren modellerin sınanmasında farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Üç aşamalı regresyon analizi içeren Baron ve Kenny (1986) yaklaşımı en sık kullanılan yaklaşımlardan bir tanesi olup, çalışmada yer alan aracı hipotezleri test etmek için bu yaklaşım benimsenmiştir. Bu yaklaşıma göre bir aracı etkinin oluşması için bağımsız değişkenin aracı değişken yokken bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalı, bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalı, aracı değişken bağımsız değişkenle birlikte modele dâhil edildiğinde aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalı ve bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama gücünün önemli bir miktarda azalması (kısmî aracılık etkisi) yahut ortadan kaybolması (tam aracılık etkisi) gerekmektedir.

Yıkıcı liderliğin çalışan performansı ve örgüt iklimi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu yapılan hipotez testlerinde görülmüştür. Bu durumda Baron ve Kenny yaklaşımının ilk iki şartı sağlanmıştır. Yıkıcı liderliğin çalışan performansı üzerindeki olumsuz etkinin örgüt iklimi üzerinden iletiildiğine dair hipotezi test etmek üzere YEM oluşturulmuş olup Tablo 12’de model uyum iyilikleri ve değişkenler arası standardize edilmiş regresyon ağırlıkları görülmektedir. Model uyum iyiliği indeksleri Hair vd. (2014) tarafından önerilen yaklaşıma göre yorumlanmıştır ve model uyum iyiliğinin sağlandığı görülmüştür. Tablo 12’de görüldüğü üzere yıkıcı liderliğin çalışan performansı üzerindeki anlamlı etkisi, örgüt iklimi modele aracı değişken olarak dahil edildiğinde ortadan tamamen kalkmıştır. O halde yıkıcı liderliğin çalışan performansına etkisinde örgüt ikliminin tam aracılık rolü vardır. Böylece H6 hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

Tablo 12: Yıkıcı Liderlik-Örgüt İklimi-Çalışan Performansı YEM Sonucu

İlişkiler	Model 1	Model 2	Model 3
Yıkıcı Liderlik → Çalışan Performansı	-0,179**		0,063
Yıkıcı Liderlik → Örgüt İklimi		-0,510**	-0,513***
Örgüt İklimi → Çalışan Performansı			0,455***
Model Uyum İyiliği İndeksleri	$\chi^2/df= 3,669$ CFI= 0,911 RMSEA= 0,061 SRMR=0,0528	$\chi^2/df= 2,805$ CFI= 0,906 RMSEA= 0,05 SRMR=0,0578	$\chi^2/df= 2,669$ CFI= 0,903 RMSEA= 0,048 SRMR=0,0575

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,05$

Örgüt iklimi; yapıcı liderliğin çalışan performansına etkisinde etkiyi kendi üzerinden ileten bir aracı değişken rolü görüyor mu sorusunu cevaplamak üzere YEM oluşturulmuş ve model sınanmıştır. Baron ve Kenny (1986) yaklaşımının ilk iki şartının sağlandığı görülmüştür. Yapıcı liderliğin çalışan performansı üzerindeki olumlu etkisinin örgüt iklimi üzerinden iletiildiğine dair hipotezi test etmek üzere YEM oluşturulmuş, Tablo 13’te model uyum iyilikleri ve değişkenler arası standardize edilmiş regresyon ağırlıkları görülmektedir. Esas alınan yaklaşıma göre model uyum iyiliği sağlanmıştır. Tablo 13’te görüldüğü üzere yapıcı liderliğin çalışan performansı üzerindeki anlamlı etkisi, örgüt iklimi modele aracı değişken olarak dahil edildiğinde ortadan tamamen kalkmıştır. Buna göre yapıcı liderliğin çalışan performansı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin tam aracılık rolü olduğu görülmüş ve H7 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 13: Yapıcı Liderlik-Örgüt İklimi-Çalışan Performansı YEM Sonucu

İlişkiler	Model 1	Model 2	Model 3
Yapıcı Liderlik → Çalışan Performansı	0,324**		-0,073
Yapıcı Liderlik → Örgüt İklimi		0,802**	0,805***
Örgüt İklimi → Çalışan Performansı			0,492***
Model Uyum İyiliği İndeksleri	$\chi^2/df= 2,527$ CFI= 0,937 RMSEA= 0,046 SRMR=0,0431	$\chi^2/df= 2,568$ CFI= 0,905 RMSEA= 0,047 SRMR=0,0516	$\chi^2/df= 2,386$ CFI= 0,906 RMSEA= 0,044 SRMR=0,0575

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,05$



Sonuç

Örgütler günümüz rekabet dünyasında başarılı olabilmek, hızla değişen teknoloji ve yeniliklerin getirdiği belirsizliklerle başa çıkmak için kaynaklarını en verimli şekilde kullanarak çalışan performansını maksimize etmeli ve amaçlara hizmet eden, çalışanları, yeniliği ve yaratıcılığı destekleyen bir örgüt ikliminin oluşmasını sağlamalıdır. Literatür incelendiğinde gerek çalışan performansını ve örgüt çıktılarını gerekse örgüt iklimini etkileyen en önemli unsurun liderlik tarzı olduğu görülmüştür (Ekvall ve Ryhammar, 1998). Çalışma kapsamında; örgütün sürdürülebilirliği için elzem olan çalışan performansını ve örgütün kişiliği olarak tanımlanan örgüt iklimini olumlu ve olumsuz etkilemesi muhtemel olan iki ayrı liderlik tarzı ele alınmıştır. Yapıcı ve yıkıcı liderlik, liderliğin karanlık ve aydınlık yüzünü temsil etmektedir.

Bu çalışma, liderlik tarzları ile çalışan performansı arasındaki ilişkiye yönelik bilgileri geliştirmeye çalışmıştır. Literatürde aynı yönde ilerleyen benzer çalışmalar bulunmaktadır ancak çalışma, örgüt iklimi aracı değişken olarak modele dahil edilerek genişletilmiştir.

Yönetim yetersizliklerinin varyasyonları ile karakterize olan, etik dışı davranışlarda bulunan, aşırı baskıcı ve kontrolcü yıkıcı liderlerin örgüt ile ilgili pozitif çıktıları negatif etkilediği pek çok çalışmada ortaya konulmaktadır (Erickson vd, 2007; O'moore vd., 1998; Schyns ve Schilling, 2013; Inyang, 2013; Schmid vd., 2018; Day ve Hamblin, 1964; Delgado vd., 2015; Tepper, 2000; Schaerer, 2014; Elangovan ve Xie, 2000; Aquino, 2000; Hornstein 1996; Aryee vd., 2008; Sezici ve Güven, 2017; Hmieleski ve Ensley, 2007; Fenney ve Spector, 2002). Bu çalışmanın bulgularının literatürü desteklediği görülmektedir.

Liderlik tarzlarının iklimin ve performansın önemli bir belirleyicisi olduğu nosyonundan hareketle yapıcı liderliğin örgüt iklimini ve çalışan performansını pozitif etkileyeceği savı öne sürülmüştür. Kavramsal çerçeve kısmında değinilen, olumlu liderlik özelliklerinin algılanan iklim değişkenlerini ve çalışan performansını olumlu etkilediğini gösteren çalışmaların sonuçları ile yapılan çalışmanın bulgularının uyumlu olduğu görülmektedir.

Kayar (2015) tarafından yapılan çalışmada örgüt ikliminin çalışan performansını pozitif etkilediği ortaya koyulmuştur. Şener (2017) ise örgüt iklimi alt boyutlarından ekip desteğinin mevcut olduğu, çalışanların kendilerini özerk hissettiği ve katılımcı bir iklime sahip örgütlerde üyelerin iş performansının buna bağlı olarak pozitif etkilendiğini yaptığı çalışma ile göstermiştir. Yine aynı çalışmada örgüt ikliminin iş performansı (hem görev performansı hem de bağlamsal performans) üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. MacKenzie vd. (2001) tarafından yapılan çalışma da benzer şekilde örgüt iklimi boyutlarından yönetim desteğinin hem bağlamsal hem de görev performansını pozitif etkilediğini ortaya koymuştur. Tüm bu araştırmaların bulguları ile yapılan çalışmanın sonuçları örtüşmektedir.

Batlis (1980) örgüt ikliminin bir ara değişken olarak görülebileceğini, lider tiplerinden ve farklı iş aktivitelerinden etkilenebileceğini ve bireylerin davranış ve tutumlarını etkileyebileceğini dile getirmiştir. Zamanla toksik bir iklime sahip olan örgütler yöneticilerinde değişikliğe gitseler dahi iklimin değişmesi daha uzun bir zaman alacaktır (Goldman, 2006). Negatif iş çevresi astlar arasında da yıkıcı duyguların kaynağı olup hem bireysel hem de örgütsel tahribata neden olmaktadır (Frost, 2003). Etkin liderler ise astlarını takdir ederek, fikirlerini ciddiyetle dinleyerek ve önem vererek destekleyici bir lider profili çizmektedirler (Yukl, 2018). Algılanan örgütsel destek, eylemlerdeki adalet, katılım ve dönüştürücü liderlik gibi etkenler astların doğrudan lidere veya liderlik makamına güvenini arttırmakta ve bunun sonucunda da astların iş performansı olumlu olarak etkilenmektedir (Dirks ve Ferrin, 2002). İyi liderler bir vizyon belirleyebilir, astlara eylemlerin amacını, anlamını ve önemini açıklayabilirler ve böylece vizyonları, rolleri ve hedefleri belirli olan astların ekip performansını kolaylaştırmaktadırlar (Hogan ve Kaiser, 2005). Özetle yapıcı ve yıkıcı liderler, kendileri tarafından şekillendirilen iklimin olumlu veya olumsuz değişimi ile birlikte performansını da etkilemektedirler. Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular yukarıdaki çalışmaları desteklemektedir.

Çalışma, yapıcı ve yıkıcı liderliğin sebep olduğu astların davranışsal tepkilerinin örgüt iklimini ve performansını nasıl etkilediğini göstermesi ve lider eylemlerinin etkilediği örgüt ikliminin çalışan performansındaki değişime aracılık ettiğini ortaya koyması bakımından önem arz etmektedir. Ancak çalışmanın birtakım kısıtları bulunmaktadır. Literatürde yapılan birçok çalışma gibi bu çalışmada da lider davranışlarının performans, memnuniyet, tatmin vb. çalışan çıktıları belirlediği varsayılmaktadır. Örneğin, "anlayış" ile "performans" arasındaki bir korelasyon, daha yüksek performans seviyelerinin daha yüksek anlayış ile gerçekleştiğine kanıt olarak gösterilmektedir. Ancak nedenselliğin yönünün bu şekilde varsaymanın yanlış olabileceği ile alakalı sofistike metodolojik teknikler kullanılarak çalışmalar yapılmış, lider davranışının performans ya da memnuniyet gibi ast çıktılarına bağlı olarak değişebileceği görülmüştür (Jago, 1982). Bunun yanı sıra astların algılanan performansının düşük olması durumunda yöneticiler; astların performansını yükseltmesi ya da hataların tolere edilmeyeceği mesajını vermek için onlara kötü davranarak yıkıcı yönetim tarzını araçsal bir tepki olarak gösterebilmektedir (Ashforth, 1997; Tepper, 2007). Yine benzer şekilde yöneticiler örgütsel ya da bireysel hedeflerine engel olduklarını düşündükleri durumda astlarına zarar verecek şekilde davranabilmektedirler



(Krasikova vd., 2013). Kesitsel anket araştırmaları nedenselliğin yönü ile ilgili sonuçlara izin vermemektedir (De Vaus, 2001). Yapıcı ve yıkıcı liderlik davranışları ve örgüt ikliminin çalışan performansını mı etkilediği yoksa iklimin ve çalışan performansının mı liderin davranışlarını şekillendirdiği konusunda çalışmalar yapılması önerilmektedir.

Liderlik alanında yapılan çoğu çalışma; zamanın rolünü göz ardı ederek liderlik süreçlerinin zaman içinde uğradığı değişikliklere odaklanmamaktadır (Shamir, 2011). Lider davranışlarının zaman içerisindeki değişimi ve bu davranışların çalışan performansına etkisinin ve örgüt iklimindeki değişimin daha iyi anlaşılabilmesi için; liderin ve astların iş ortamında uzun süreli gözlemlenerek boylamsal araştırma yapılmasının daha sağlıklı sonuçlar vereceği düşünülmektedir.

Anketlerin büyük bir kısmı işyeri ziyareti ile toplanmış ve bu anketlere yanıt verecek astları yöneticiler seçmişlerdir. Değerlendiricilerin bu şekilde seçilmesinin pozitif yanlılıkla sonuçlanabilmesi gibi potansiyel bir sınırlamaya sahiptir. Astlara yanıtlarının gizliliği konusunda güvence verilmiş ve bireysel yanıtların kuruluşlarından hiç kimse tarafından görülemeyeceği konusunda bilgilendirilmiş olsa dahi astların anket sorularına verdikleri yanıtarda çekinceler yaşamış olma olasılıkları yüksektir. Gelecekte araştırmacılar kendi seçtikleri kişilere bu anketleri daha zgr hissedebilecekleri ortamlarda uygulayabilirlerse sonuçların daha güvenilir olacaktır.

Liderin yıkıcı sonuçlara neden olabilecek özelliklerinin tespiti örgütler açısından her zaman kolay değildir. Bunun nedeni çoğu liderlerin sosyal becerilerinin iyi olması ve kusur olarak atfedilen narsizm gibi bazı eğilimlerin diğerleri üzerinde kendinden emin olma ve karizmatik görünme gibi olumlu etki bırakmasıdır (Hogan ve Kaiser, 2005). Erickson vd. (2015) tarafından yapılan çalışmada; liderin yıkıcı davranışlarının zamanla daha da kötüleştiği ve sıkladığı gözlemlenmiştir. Örgüt iklimini ve performansı etkileyen bu durumun daha sık ve yerleşmiş hale gelmeden ele alınması ve erken müdahalenin yapılması önem arz etmektedir. Örgütler, bir i ya da dış denetim mekanizması oluşturarak yıkıcı liderlerin örgüt ya da çalışanlara ciddi zarar vermesini engellemek üzere işten çıkarma veya yetkilerinin kısıtlanarak daha düşük bir mevkiye istihdam edilmesi gibi önlemler alabilirler. Buna ek olarak işe yeni başlayan yöneticilere uygulamada etik kararlar alabilme, motivasyon, iletişim gibi konularda eğitim verilebilir böylece yıkıcı liderlik ve etkileri kronik bir hl almadan müdahale edilmiş olacaktır.

Gerek daha önce yapılan araştırmalarda gerekse halihazırdaki araştırmamızda da görüldüğü gibi yıkıcı liderliğin hem astlara hem örgüte yönelik olumsuz etkileri bulunmakta, yapıcı liderlik ise olumlu iklim ve daha iyi bir çalışan performansı sağlamaktadır. Goldman (2006) liderin yıkıcı davranış ve özelliklerinin iklime olan etkisinin, liderde değişiklik yapılırsa dahi hemen yok olmayacağını ve değişimin uzun bir süreç gerektireceğini dile getirmiştir. Bu durum, yıkıcı liderliği neyin tetiklediğine yönelik daha fazla araştırma yapılması gerektiğini göstermektedir (Schyns ve Schilling, 2013). Yıkıcı liderliğin getirdiği maliyetleri anlamak, örgüt iklimi ve performanstaki etkilerini görmek örgütlerin; bu liderlik stiline hem psikolojik hem de finansal maliyetlerini azaltmak için önlemler almalarını teşvik edebilir.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı:	Tüm araştırmacılar çalışmaya eşit oranda katkı sağladıklarını beyan etmişlerdir.
Destek ve Teşekkür Beyanı:	Yazarlar, herhangi bir destek ve teşekkür beyanında bulunmamıştır.
Çatışma Beyanı:	Yazarlar, kendileri ve üçüncü taraflar açısından herhangi bir çıkar çatışmasının olmadığını beyan etmişlerdir.
Etik Kurul Raporu Gerekliliği Beyanı:	Yazarlar, alışma için Etik Kurul Raporu gerekliliği olmadığını beyan etmişlerdir.
Sorumlu Editörler:	Prof. Dr. Fatih Ecer, Afyon Kocatepe Üniversitesi Prof. Dr. Hatice zutku, Afyon Kocatepe Üniversitesi



Kaynakça/References

- Aboyassin, N. A., & Abood, N. (2013). The effect of ineffective leadership on individual and organizational performance in Jordanian institutions. *Competitiveness Review: An International Business Journal*, 23(1), 68-84.
- Aquino, K. (2000). Structural and individual determinants of workplace victimization: The effects of hierarchical status and conflict management style. *Journal of Management*, 26, 171-193.
- Army, U. S. (2012). Army leadership. *Department of the Army. Army doctrine publication (ADP) 6, 22*. Aktaran, Erickson, A., Shaw, B., Murray, J., & Branch, S. (2015). Destructive leadership. *Organizational Dynamics*, 4(44), 266-272.
- Aryee, S., Chen, Z. X., Sun, L. Y., & Debrah, Y. A. (2007). Antecedents and outcomes of abusive supervision: Test of a trickle-down model. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 191.
- Aryee, S., Sun, L. Y., Chen, Z. X. G., & Debrah, Y. A. (2008). Abusive supervision and contextual performance: The mediating role of emotional exhaustion and the moderating role of work unit structure. *Management and Organization Review*, 4(3), 393-411.
- Ashforth, B. E. (1994). Petty tyranny in organizations. *Human relations*, 47(7), 755-778.
- Ashforth, B. E. (1997). Petty tyranny in organizations: A preliminary examination of antecedents and consequences. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 14(2), 126-140.
- Aubrey, D. W. (2012). *The Effect of Toxic Leadership*. Army War Coll Carlisle Barracks PA. Press: USA.
- Ay, F. A., & Keleş, K. (2017). Etkileşimci ve dönüşümcü liderlik tarzlarının işten ayrılma niyeti ve iş performansı üzerinde etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(4), 193-203.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (2012). Specification, evaluation, and interpretation of structural equation models. *Journal of the academy of marketing science*, 40(1), 8-34.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Barutçugil, İ. (2015). *Performans yönetimi*. Kariyer Developer.
- Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *The leadership quarterly*, 10(2), 181-217.
- Bass, B. M., & Stogdill, R. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. Simon and Schuster.
- Başar, U., Sığırı, Ü., & Basım, N. (2016). İş yerinde karanlık liderlik. *İş ve İnsan Dergisi*, 3(2), 65-76.
- Bateman, T. S., & Snell, S. (2002). *Management: Competing in the new era*. Irwin Professional Publishing.
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Finkenauer, C., & Vohs, K. D. (2001). Bad is stronger than good. *Review of general psychology*, 5(4), 323-370.
- Benligiray, S. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Bentz, V. J. (1985). A view from the top: A thirty year perspective of research devoted to the discovery, description, and prediction of executive behavior. *In 93rd Annual Convention of the American Psychological Association, Los Angeles*. Aktaran Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2005). What we know about leadership. *Review of general psychology*, 9(2), 169-180.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations*, New York: Jossey-Bass, 1993, s. 71-98.
- Braynion, P. (2004). Power and leadership. *Journal of health organization and management*, 18(6), 447-463.
- Chen, C. Y., & Li, C. I. (2013). Assessing the spiritual leadership effectiveness: The contribution of follower's self-concept and preliminary tests for moderation of culture and managerial position. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 240-255.



- Child, D. (2006). *The essentials of factor analysis*. Continuum, London.
- Civelek, M. (2018). *Yapısal eşitlik modellemesi metodolojisi*. İstanbul: Beta.
- Cohen, S.G., and Bailey, D.E. (1999). What makes teams work: group effectiveness research from the shop floor to the executive suite. *Journal of Management*, 23(3), 239-90.
- Collins, M., & Jackson, C. (2015). A process model of self-regulation and leadership: How attentional resource capacity and negative emotions influence constructive and destructive leadership. *The Leadership Quarterly*, 26, 386-401.
- Conger, J. A. (1990). The dark side of leadership. *Organizational dynamics*, 19(2), 44-55.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2015). *Sosyal bilimlerde bilimsel araştırma yöntemleri (8. baskı)*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102462.
- Day, R. C. (1971). Some effects of combining close, punitive, and supportive styles of supervision. *Sociometry*, 34(3), 303-327.
- Day, R. C., & Hamblin, R. L. (1964). Some effects of close and punitive styles of supervision. *American Journal of Sociology*, 69(5), 499-510.
- Delgado, O., Strauss, E. M., & Ortega, M. A. (2015). Micromanagement: When to avoid it and how to use it effectively. *American Journal of Health-System Pharmacy*, 72(10), 772-776.
- De Vaus, D. A. (2001). *Research design in social research*. London: Sage.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of applied psychology*, 87(4), 611.
- Einarsen, S., Aasland, M. S., & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 207-216.
- Ekvall, G. (1996). Organizational climate for creativity and innovation. *European journal of work and organizational psychology*, 5(1), 105-123.
- Ekvall, G., & Ryhammar, L. (1998). Leadership style, social climate and organizational outcomes: A study of a Swedish University College. *Creativity and Innovation Management*, 7(3), 126-130.
- Elangovan, A. R., & Xie, J. L. (2000). Effects of perceived power of supervisor on subordinate work attitudes. *Leadership and Organization Development Journal*, 21, 319-328.
- Erdoğan, İ. (1991). İşletmelerde personel seçimi ve başarı değerlendirme teknikleri. İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Erickson, A., Shaw, J. B., & Agabe, Z. (2007). An empirical investigation of the antecedents, behaviors, and outcomes of bad leadership. *Journal of Leadership Studies*, 1(3), 26-43.
- Fırat, İ., & Yeşil, S. (2020). Dönüşümcü liderlik özelliklerinin işletmenin yenilik yeteneği ve performansı üzerindeki etkisi. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 40-57.
- Folger, J. P., Poole, M. S., & Stutman, R. K. (2013). Çatışma Yönetimi: İnsan İlişkilerinde, Gruplarda ve Örgütlerde Çatışmayı Yönetme Stratejileri. *Çev. Ed. Füsün Akkoyun*, Nobel Akademik Yayıncılık.
- Frost, P. J. (2003). Emotions in the workplace and the important role of toxin handlers. *Ivey Business Journal*, 68(2), 1-6.
- Frost, P. J. (2004). Handling Toxic Emotions: New Challenges for Leaders and their Organization. *Organizational Dynamics*, 33(2), 111-127.
- Gächter, S., Nosenzo, D., Renner, E., & Sefton, M. (2012). Who makes a good leader? Cooperativeness, optimism, and leading-by-example. *Economic Inquiry*, 50(4), 953-967.
- Gellerman, S. W. (1960). *The uses of psychology in management*. Collier-Macmillan. Aktaran, Ertekin, Y. (1978). *Örgüt iklimi*. Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.)*. Boston: Pearson.



- Gilliland, S. W. (1994). Effects of procedural and distributive justice on reactions to a selection system. *Journal of applied psychology*, 79(5), 691.
- Goldman, A. (2006). Personality disorders in leaders: Implications of the DSM IV-TR in assessing dysfunctional organizations. *Journal of Managerial Psychology*, 21(5), 392-414.
- Griffin, R. W. ve O'Leary-Kelly A.M. (2004). An introduction to the dark side. R.W. Griffin, A.M. O'Leary-Kelly (Eds.). *The dark side of organizational behavior*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gürbüz, S. (2019). *AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: felsefe, yöntem, analiz (5. Basım)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis (Pearson new international edition), Seventh Edition*. Pearson Education Limited Harlow, Essex.
- Halpin, A. W. (1966). *Theory and research in administration*. London: The Macmillan Company.
- Harvey, M. G., Buckley, M. R., Heames, J. T., Zinko, R., Brouer, R. L., & Ferris, G. R. (2007). A bully as an archetypal destructive leader. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(2), 117-129.
- Higgs, M. (2009). The good, the bad and the ugly: Leadership and narcissism. *Journal of change management*, 9(2), 165-178.
- Hmieleski, K. M., & Ensley, M. D. (2007, August). The Effects Of Entrepreneur Abusive Supervision. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2007, No. 1, pp. 1-6). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Hogan, J., Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2010). Management derailment. *APA handbook of industrial and organizational psychology*, 3, 555-575.
- Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2005). What we know about leadership. *Review of general psychology*, 9(2), 169-180.
- Hornstein, H. A. (1996). *Brutal bosses and their prey*. Riverhead books.
- Hui, C., Law, K. S., & Chen, Z. X. (1999). A structural equation model of the effects of negative affectivity, leader-member exchange, and perceived job mobility on in-role and extra-role performance: A Chinese case. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 77(1), 3-21.
- Inyang, B. J. (2013). Exploring the concept of leadership derailment: Defining new research agenda. *International Journal of Business and Management*, 8(16), 78.
- Işık, M. (2020). *Örgüt İklimi ve Liderlik*. M. Özgenel (Ed.), *Örgüt ve Okul İklimi* (ss.55-72). İstanbul: Nobel Yayıncılık.
- Jago, A. G. (1982). Leadership: Perspectives in theory and research. *Management science*, 28(3), 315-336.
- Kaya, N., Koc, E., & Topcu, D. (2010). An exploratory analysis of the influence of human resource management activities and organizational climate on job satisfaction in Turkish banks. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(11), 2031-2051.
- Kayar, S. (2015). *Örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlığın çalışan performansına etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Kellermann, B. (2004). *Bad leadership: What it is, how it happens, why it matters*. Harvard Business Press.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Krasikova, D. V., Green, S. G., & LeBreton, J. M. (2013). Destructive leadership: A theoretical review, integration, and future research agenda. *Journal of Management*, 39(5), 1308-1338.
- Lipman-Blumen, J. (2005). Toxic leadership: When grand illusions masquerade as noble visions. *Leader to Leader*, 2005(36), 29.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). Motivation and organizational climate.
- Longenecker, C. O., Simonetti, J. L., & Sharkey, T. W. (1999). Why organizations fail: the view from the front-line. *Management Decision*, 37(6), 503-513.
- Ma, H., Karri, R., & Chittipeddi, K. (2004). The paradox of managerial tyranny. *Business Horizons*, 47(4), 33-40.



- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Rich, G. A. (2001). Transformational and transactional leadership and salesperson performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 29(2), 115-134.
- McGregor, D. (1960). Theory X and theory Y. *Organization theory*, 358, 374.
- Mitchell, M. S., & Ambrose, M. L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1159.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71-83.
- O'Moore, M., Seigne, E., McGuire, L., & Smith, M. (1998). Victims of workplace bullying in Ireland. *The Irish Journal of Psychology*, 19(2-3), 345-357.
- O'Neill, O. (2002). *A Question of Trust: The BBC Reith Lectures 2002*. Cambridge University Press.
- Öge, E. & Çetin M. (2020). *Örgüt İkliminin Boyutları*. M. Özgenel (Ed.), *Örgüt ve Okul İklimi* (ss.15-27). İstanbul: Nobel Yayıncılık.
- Özgenel, M. (2020). *Örgüt ve Okul İkliminin Tanımı ve Önemi*. M. Özgenel (Ed.), *Örgüt ve Okul İklimi* (ss.1-14). İstanbul: Nobel Yayıncılık.
- Padilla, A., Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2007). The toxic triangle: Destructive leaders, susceptible followers, and conducive environments. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 176-194.
- Penney, L. M., & Spector, P. E. (2002). Narcissism and counterproductive work behavior: Do bigger egos mean bigger problems?. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 126-134.
- Popper, M. (2001). The dark and bright sides of leadership: Some theoretical and practical implications. *Concepts, challenges, and realities of leadership*, Academy of Leadership, College Park, MD.
- Schärer, M. (2014). Destruktives Führungsverhalten und die Auswirkungen auf das emotionale Wohlbefinden von Angestellten. Bachelorarbeit. ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften Angewandte Psychologie, Schweiz
- Schmid, E. A., Pircher Verdorfer, A., & Peus, C. V. (2018). Different shades—different effects? Consequences of different types of destructive leadership. *Frontiers in Psychology*, 9, 1289.
- Schneider, B., Brief, A. P., & Guzzo, R. A. (1996). Creating a climate and culture for sustainable organizational change. *Organizational Dynamics*, 24(4), 7-19.
- Schulte, M., Ostroff, C., & Kinicki, A. J. (2006). Organizational climate systems and psychological climate perceptions: A cross-level study of climate-satisfaction relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(4), 645-671.
- Schyns, B., & Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 138-158.
- Selçuk, S. (2018). Yapıcı ve Yıkıcı lider davranışları ve ar-ge takımlarında öğrenme üzerine etkisi. *Doktora Tezi. Gebze Teknik Üniversitesi, İzmit*.
- Selçuk, S., & Kitapçı, H. (2018). Effect of constructive leader behaviors on R & D team learning. *International Journal of Business Management and Economic Research* 9(3), 1304-1313.
- Sezici, E. (2016). İzleyicilerin Yıkıcı Liderlik Algısı ve Sonuçları. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (47), 106-121.
- Sezici, E., & Güven, Ö. Z. (2017). İstismarcı yönetici algısının kaytarma üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü: Otel işletmelerinde bir inceleme. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 28(1), 58-68.
- Shamir, B. (2011). Leadership takes time: Some implications of (not) taking time seriously in leadership research. *The Leadership Quarterly*, 22(2), 307-315.
- Shaw, J. B., Erickson, A., & Harvey, M. (2011). A method for measuring destructive leadership and identifying types of destructive leaders in organizations. *The Leadership Quarterly*, 22(4), 575-590.
- Skogstad, A., Aasland, M. S., Nielsen, M. B., Hetland, J., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2014). The relative effects of constructive, laissez-faire, and tyrannical leadership on subordinate job satisfaction results from two prospective and representative studies. *Zeitschrift Für Psychologie/Journal of Psychology*, 222, 221–232

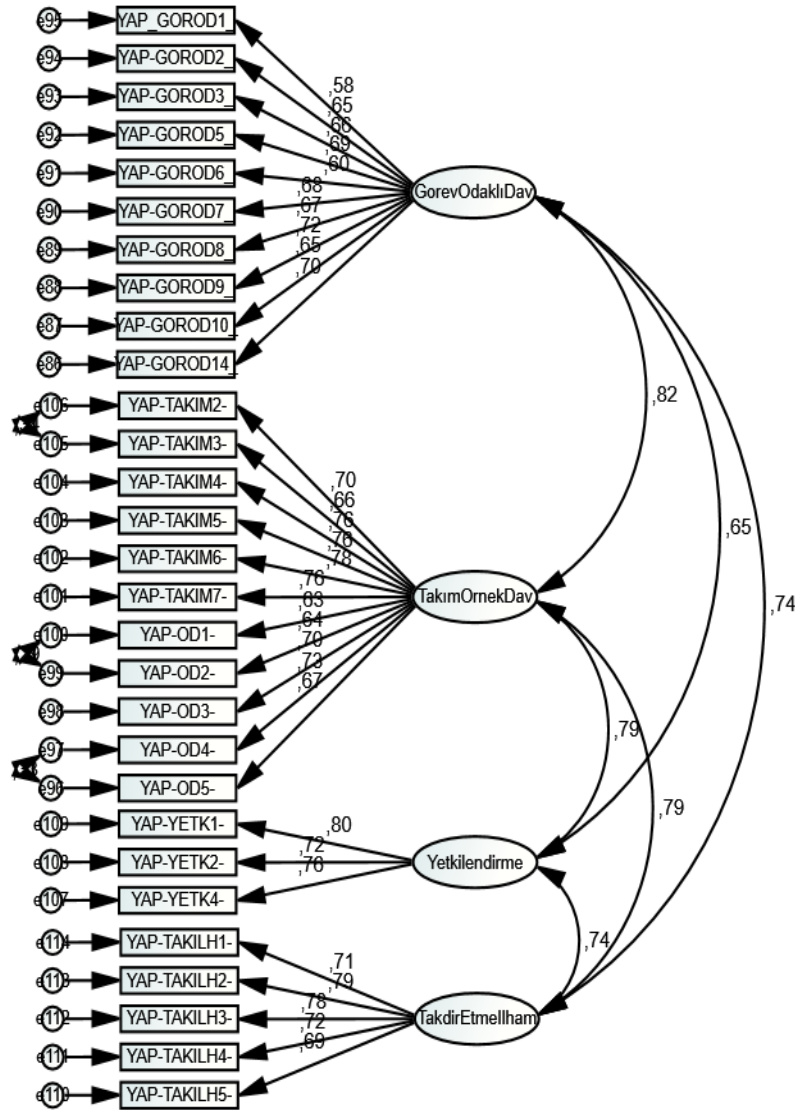


- Slattery, C. (2009). *The Dark Side of Leadership*. Australia, Sydney: Semann & Slattery.
- Şehitoğlu, Y., & Zehir, C. (2010). Türk kamu kuruluşlarında çalışan performansının, çalışan sessizliği ve örgütsel vatandaşlık davranışı bağlamında incelenmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(4), 87-110.
- Şener, Y. (2017). Örgüt ikliminin iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin ara değişken rolü. *Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2015). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı*. Nobel Yayıncılık.
- Tagiuri, R. (1968). *The concept of organizational climate*. In R. Tagiuri and G. H. Litwin (Eds), *Organizational climate. Explorations of a concept* (pp. 9-32). Boston: Harvard University.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of management journal*, 43(2), 178-190.
- Tepper, B. J. (2007). Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda. *Journal of management*, 33(3), 261-289.
- Thoroughgood, C. N., Sawyer, K. B., Padilla, A., & Lunsford, L. (2018). Destructive leadership: A critique of leader-centric perspectives and toward a more holistic definition. *Journal of Business Ethics*, 151(3), 627-649.
- Uslu, O. (2021). Karanlık liderlik tarzları: Kavramsal bir değerlendirme. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23 (2), 901-924.
- Vigoda-Gadot, E. (2007). Leadership style, organizational politics, and employees' performance: An empirical examination of two competing models. *Personnel Review*, 36(5), 661-663.
- Wang, H., Law, K. S., Hackett, R. D., Wang, D., & Chen, Z. X. (2005). Leader-member exchange as a mediator of the relationship between transformational leadership and followers' performance and organizational citizenship behavior. *Academy of management Journal*, 48(3), 420-432.
- Walter, F., Lam, C. K., Van Der Vegt, G. S., Huang, X., & Miao, Q. (2015). Abusive supervision and subordinate performance: Instrumentality considerations in the emergence and consequences of abusive supervision. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1056.
- Walton, M. (2007). Leadership toxicity—an inevitable affliction of organisations. *Organisations and People*, 14(1), 19-27.
- Yukl, G. (2018). *Örgütlerde liderlik*. Çeviren, Çetin, Ş. ve Baltacı, R.), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 8.
- Zellars, K. L., Tepper, B. J., & Duffy, M. K. (2002). Abusive supervision and subordinates' organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1068.



Ekler/Appendices

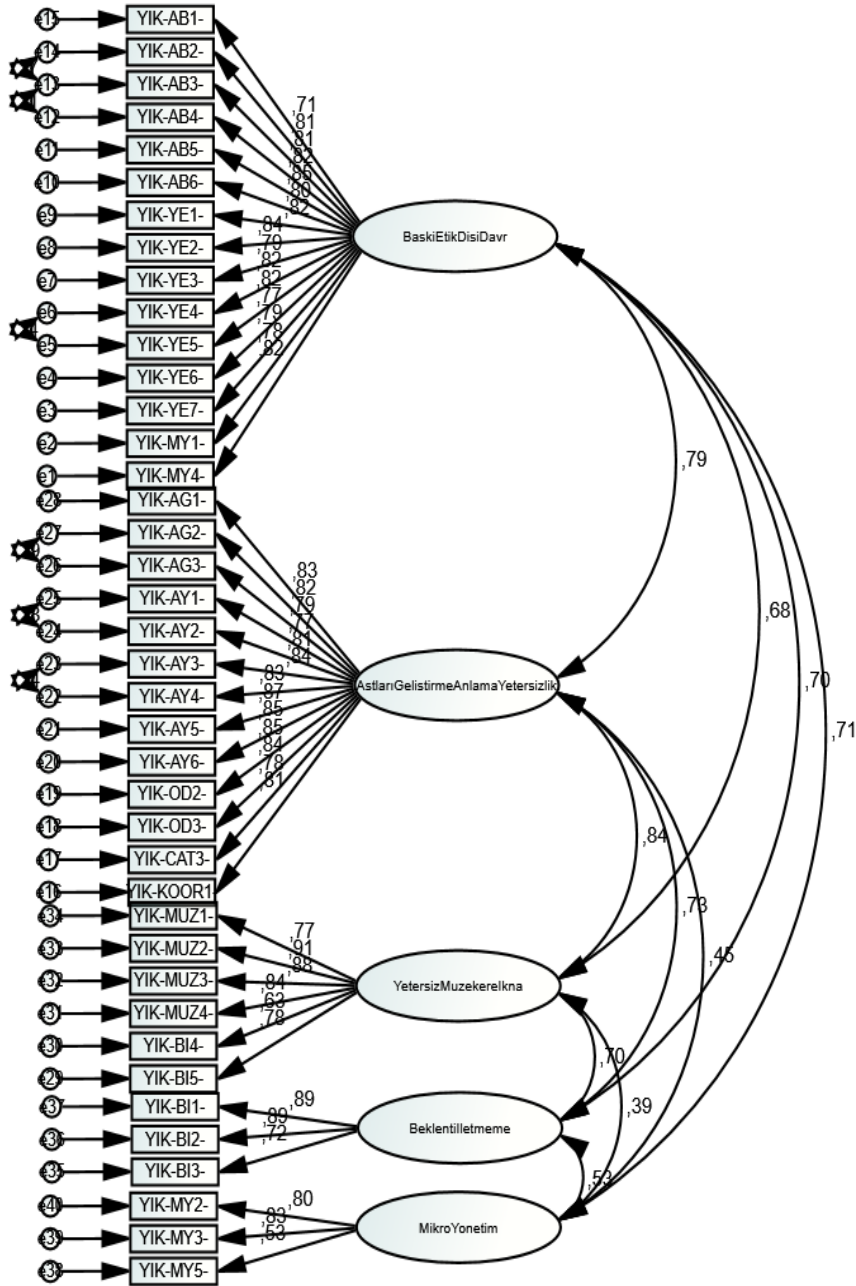
Ek-1: Yapıcı Liderlik Ölçeği DFA



CMIN=1008,402; DF=368; p=,000; CMIN/DF=2,740, RMSEA=,049; TLI=,936;CFI=,942



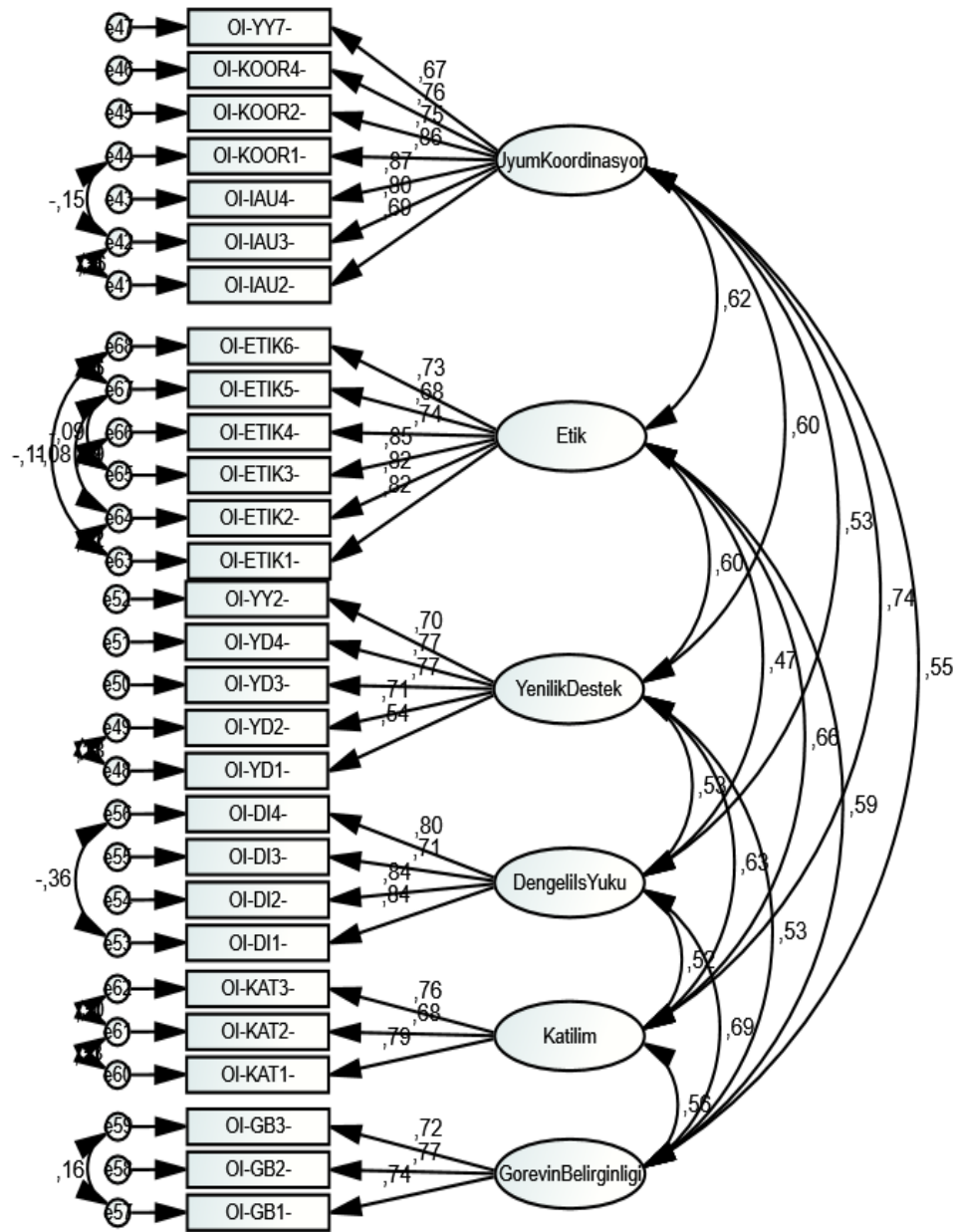
Ek-2: Yıkıcı Liderlik Ölçeği DFA



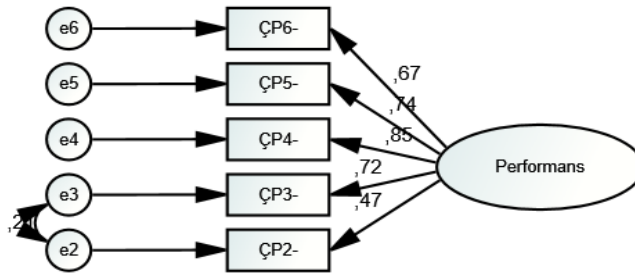
CMIN=2848,303; DF=724; p=,000; CMIN/DF=3,934, RMSEA=,064; TLI=,914;CFI=,920



Ek-3: Örgüt İklimi Ölçeği DFA



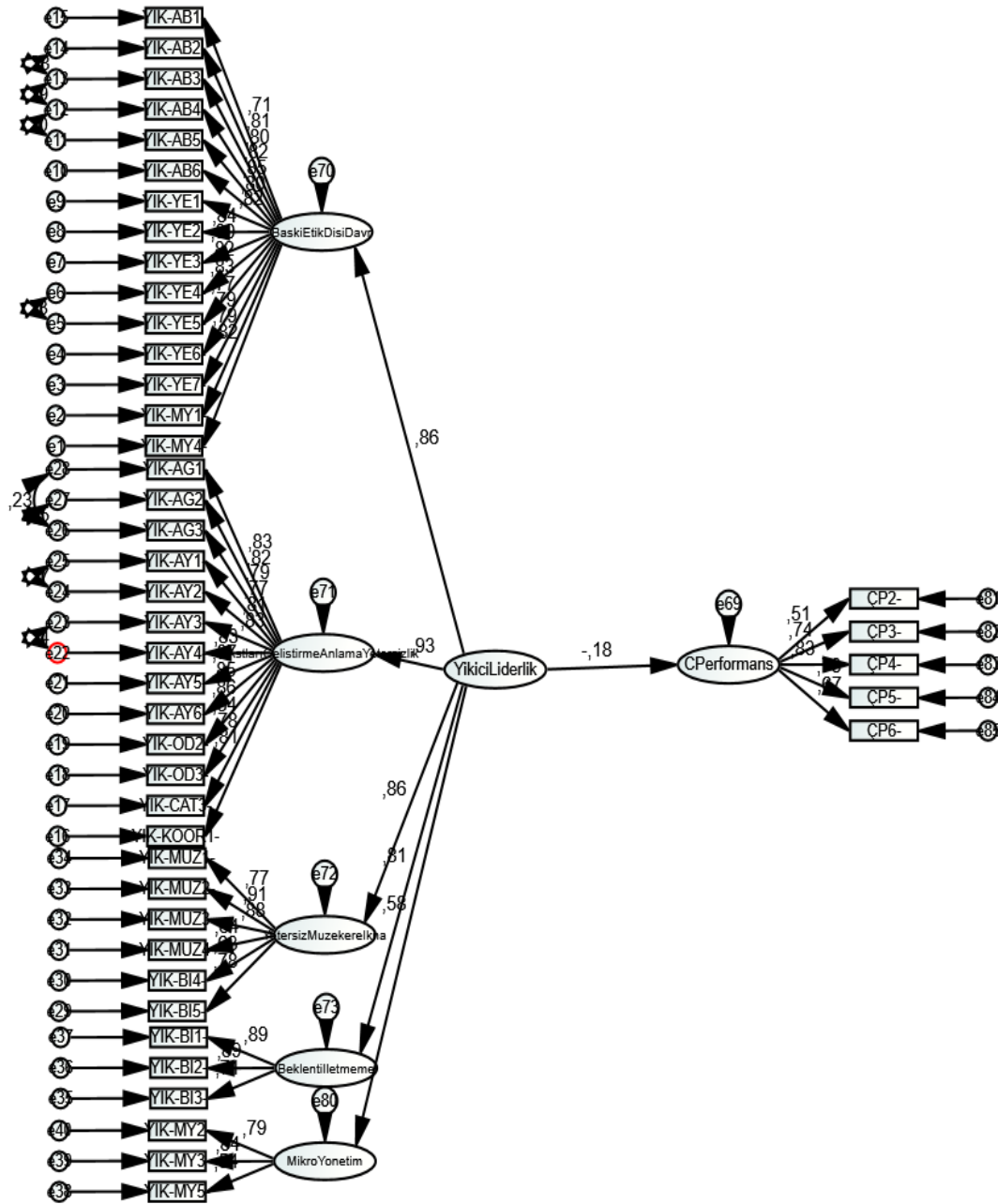
CMIN=1056,454; DF=322; p=.000; CMIN/DF=3,281, RMSEA=.056; TLI=.932;CFI=.942

**Ek-4: Çalışan Performansı Ölçeği DFA**

CMIN=7,284; DF=4; p=,122; CMIN/DF=1,821; RMSEA=,034; TLI=,993;CFI=,997



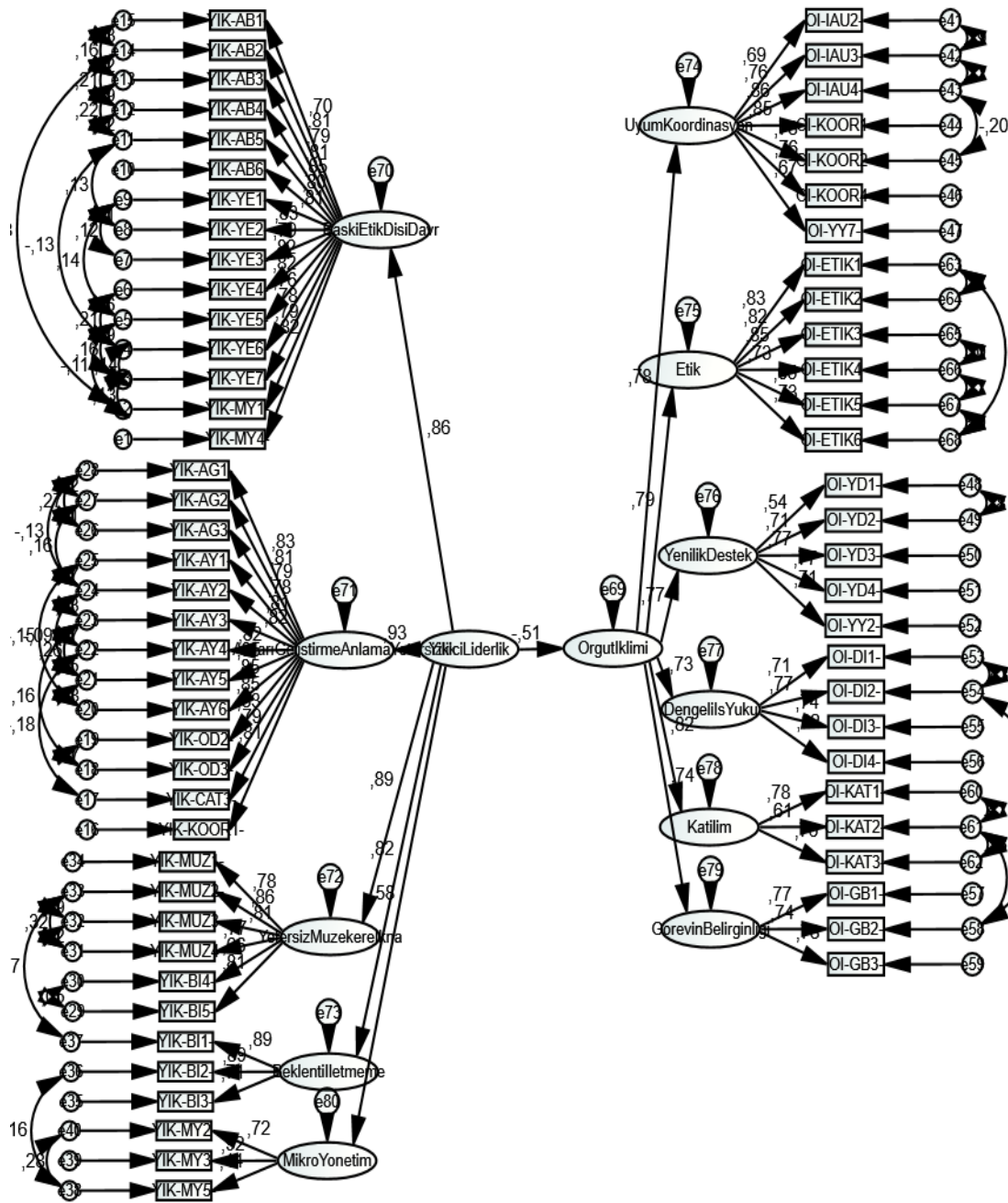
Ek-5: Yıkıcı Liderlik - Çalışan Performansı YEM



CMIN=3416,071; DF=931; p=,000; CMIN/DF=3,669; RMSEA=,061; TLI=,906; CFI=,911



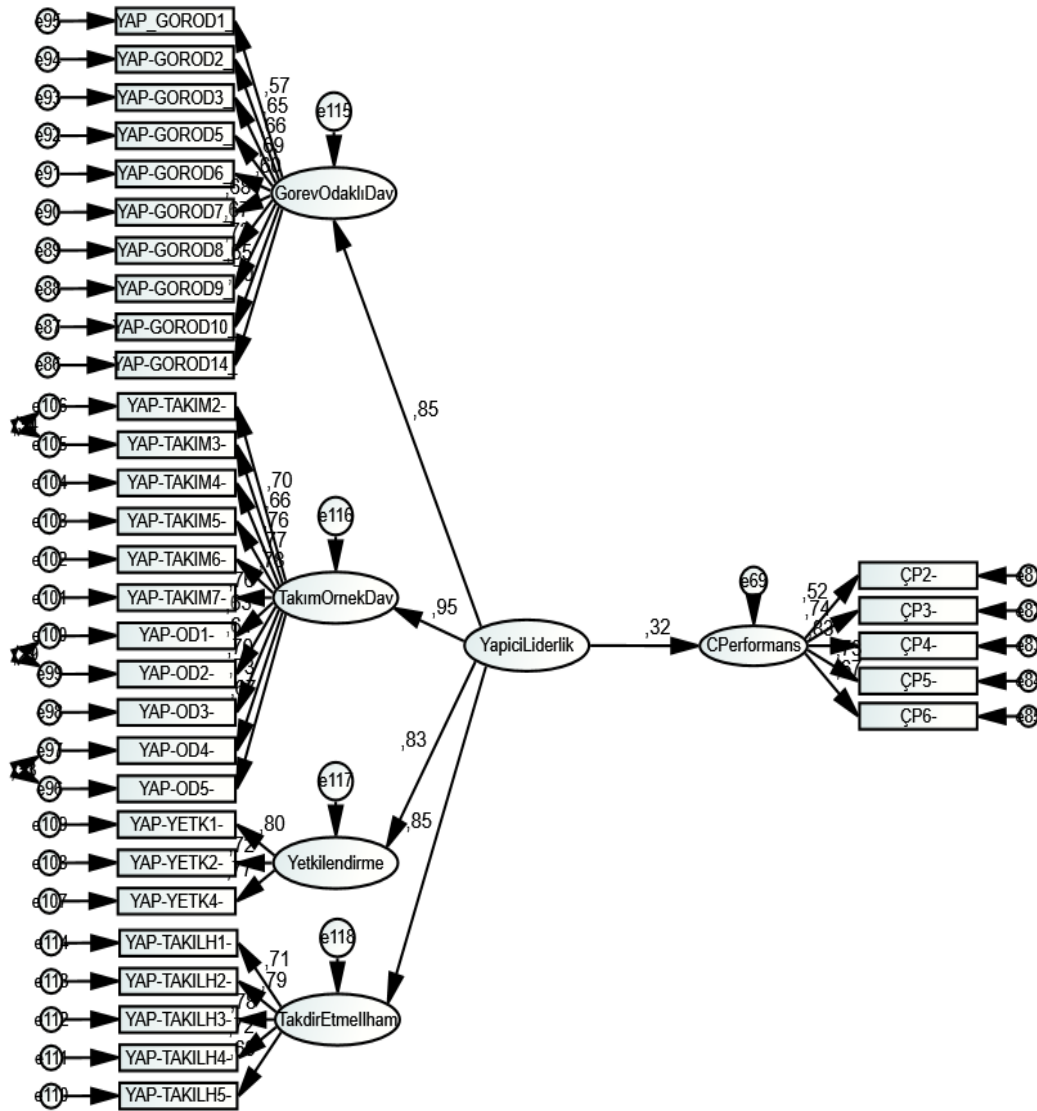
Ek-6: Yıkıcı Liderlik – Örgüt İklimi YEM



CMIN=6004,553; DF=2141; p=,000; CMIN/DF=2,805; RMSEA=,050; TLI=,900;CFI=,906



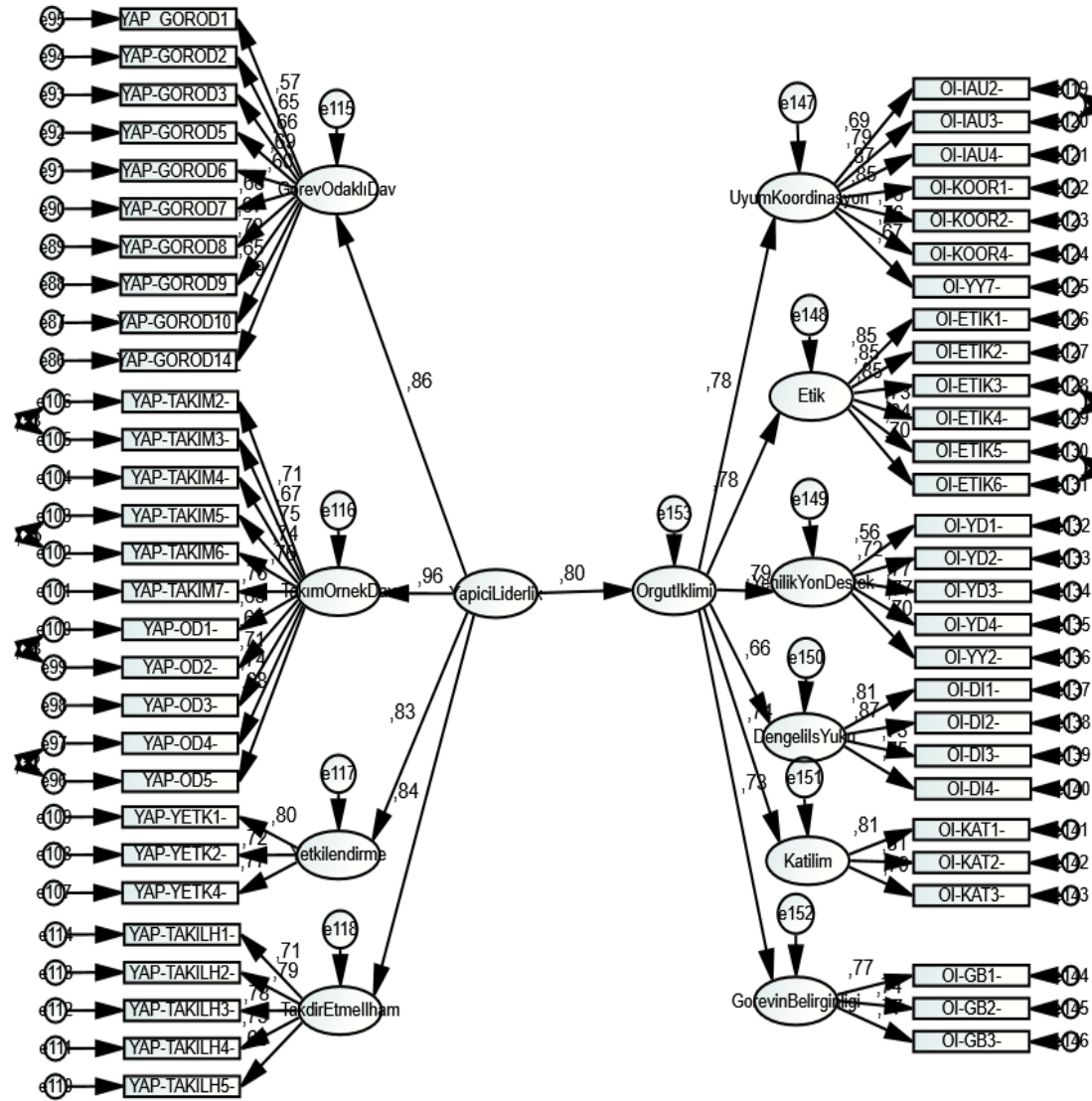
Ek-7: Yapıcı Liderlik – Çalışan Performansı YEM



CMIN=1311,436; DF=519; p=,000; CMIN/DF=2,527, RMSEA=,046; TLI=,932;CFI=,937



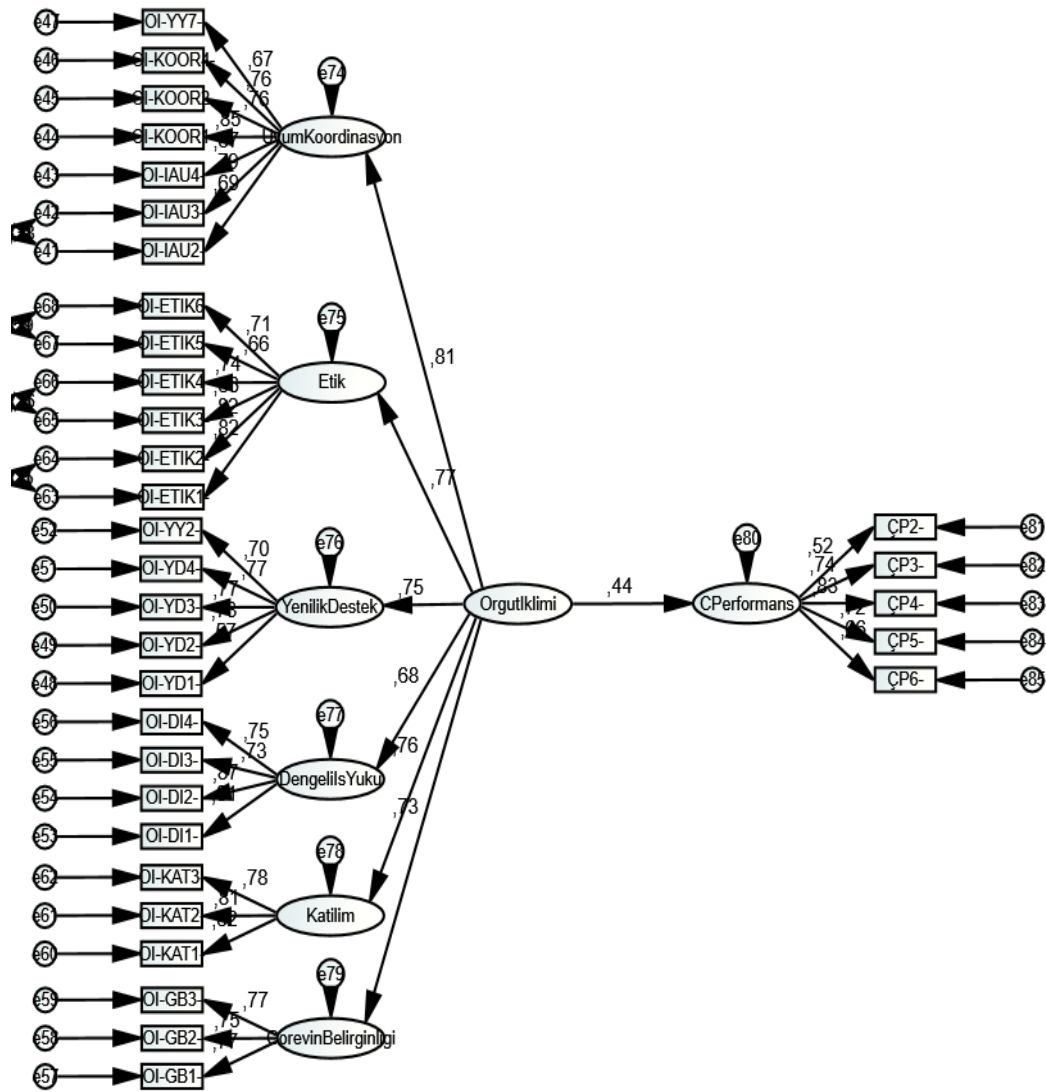
Ek-8: Yapıcı Liderlik – Örgüt İklimi YEM



CMIN=3906,275; DF=1521; p=,000; CMIN/DF=2,568, RMSEA=,047; TLI=,900; CFI=,905



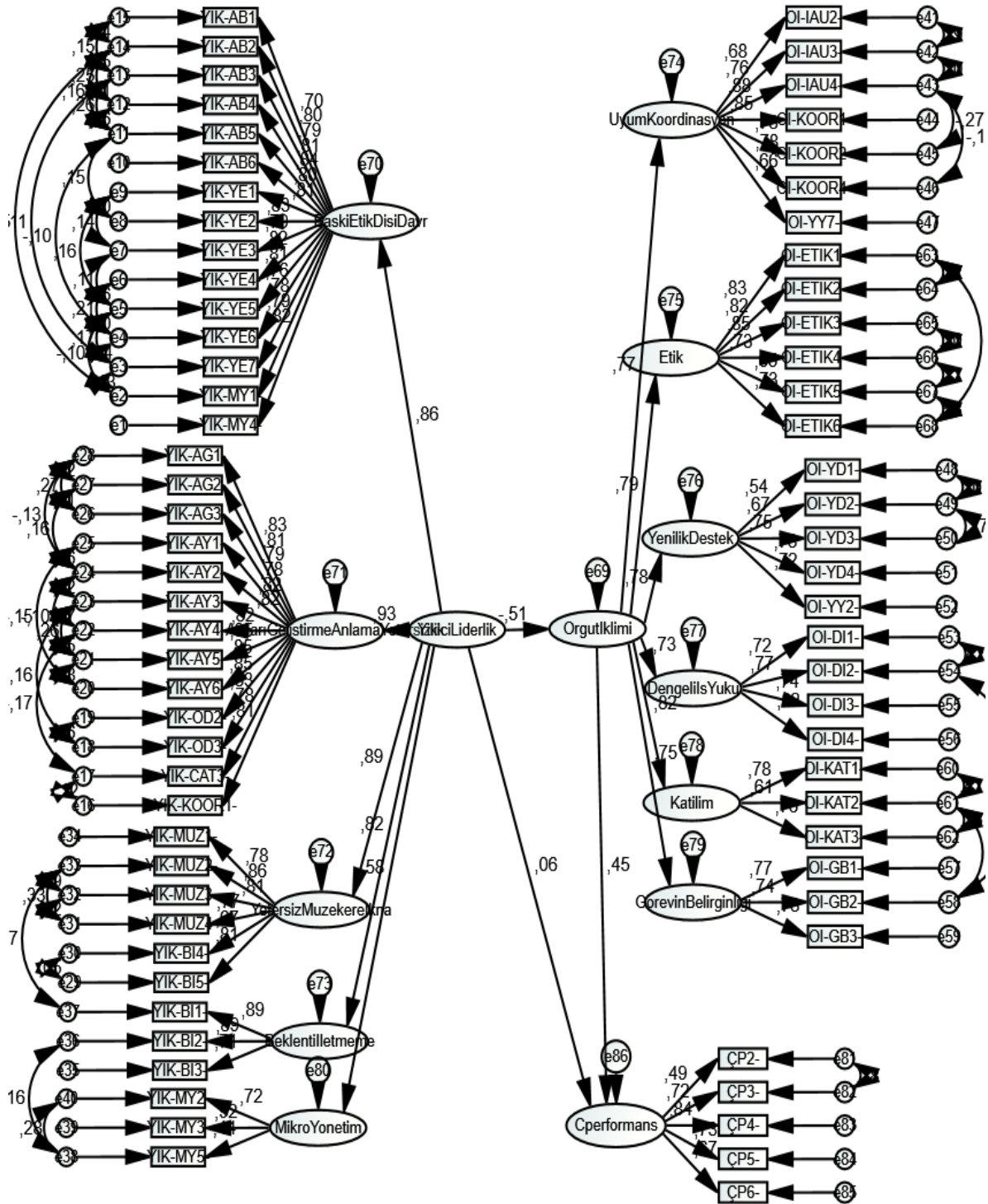
Ek-9: Örgüt İklimi – Çalışan Performansı YEM



CMIN=1639,693; DF=484; p=,000; CMIN/DF=3,388, RMSEA=,058; TLI=,911; CFI=,919



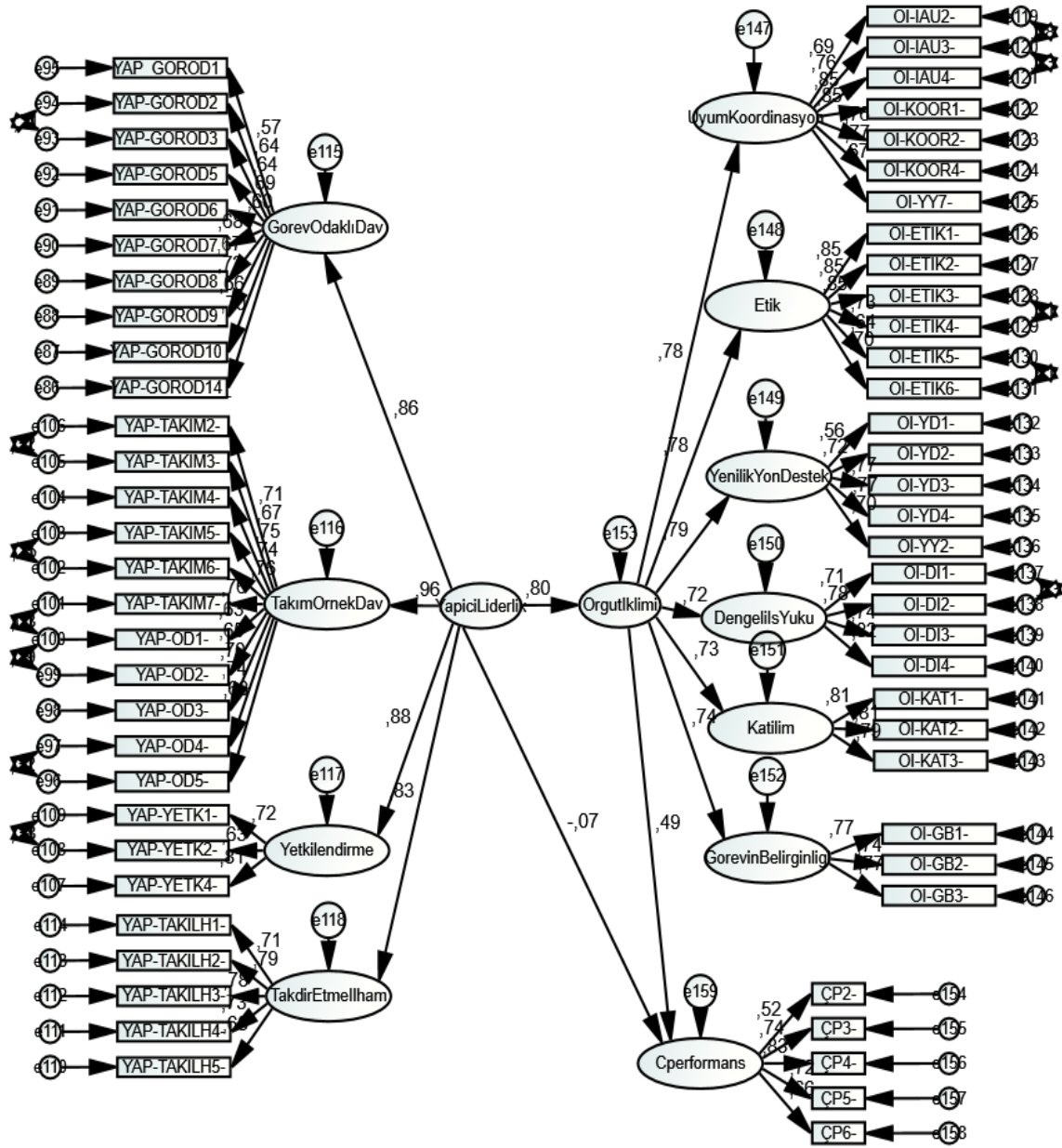
Ek-10: Yıkıcı Liderlik-Örgüt İklimi-Çalışan Performansı YEM



CMIN=6611,189; DF=2477; $p=,000$; CMIN/DF=2,669; RMSEA=,048; CFI=,903



Ek-11: Şekil 7.11. Yapıcı Liderlik-Örgüt İklimi-Çalışan Performansı YEM



CMIN=4304,654; DF=1804; p=,000; CMIN/DF=2,386, RMSEA=,044; TLI=,902;CFI=,906

Afyon Kocatepe Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Ahmet Necdet Sezer Kampüsü. Gazlıgöl Yolu. Eğitim 3 Binası. Afyonkarahisar/Merkez - 03200

+90272 218 20 00
www.dergipark.org.tr/akuiibfd | akuiibf@aku.edu.tr