



VOLUME • CİLT: 1

ISSUE • SAYI: 2

DECEMBER • ARALIK • 2022



T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ

İktisat İşletme ve Uluslararası İlişkiler Dergisi

Journal of Economics Business and International Relations

Volume • Cilt: 1 / Issue • Sayı: 2 December • Aralık: 2022

Biannual Peer-Reviewed Academic Journal / 6 Aylık Hakemli Akademik Dergi

Published In Turkish & English / Bu Dergi Türkçe ve İngilizce Yayınlanmaktadır

Owner of the Journal • Derginin Sahibi

On behalf of T.C.Istanbul Kültür University,

Faculty of Economics and Administrative Sciences,

Kültür Üniversitesi İ.İ.B.F. adına Prof. Dr. Müge ÇETİNER (Dean • Dekan)

Editorial Board • Yayın Kurulu

Editor • Editör • Prof.Dr. Mahmut PAKSOY

Asst. Editor • Editör Yrd. • Dr.Öğr.Üyesi Artür Yetvart MUMCU

Area Editors • Alan Editörü • Prof.Dr. Dilek ÜNALAN

Area Editors • Alan Editörü • Dr.Öğr.Üyesi Nazlı ŞAHANOĞULLARI

Area Editors • Alan Editörü • Dr.Öğr.Üyesi Artür Yetvart MUMCU

Area Editors • Alan Editörü • Dr.Öğr.Üyesi Tuğçe KUMRAL YÜREK

Area Editors • Alan Editörü • Dr.Öğr.Üyesi Ahmet Cemal ERTÜRK

Typesetting • Dizgi • Assist.Prof.Dr. Artür Yetvart MUMCU

Advisory Board • Danışma Kurulu

AKGÜN Mensur, Prof.Dr., T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi

AŞKUN Bige, Prof.Dr., T.C. Marmara Üniversitesi

BARAN Muhteşem, Prof.Dr., T.C. İstanbul Üniversitesi

ÇARIKÇIOĞLU Peyami, Prof.Dr., T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi

ÇETİNER Müge, Prof.Dr., T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi

ERCAN Metin, Prof.Dr., T.C. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

GÜVEN Kemal, Prof.Dr., T.C. Namık Kemal Üniversitesi

HARCAR Talha, Prof.Dr., Pennsylvania University

KILIÇ Özcan, Prof.Dr. Wisconsin University

KIYILAR Murat, Prof.Dr., T.C. İstanbul Üniversitesi

NAS Tülay, Prof.Dr., T.C. Karadeniz Teknik Üniversitesi

ÖZMEN Ömür, Prof.Dr., T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi

PAKSOY Mahmut, Prof.Dr., T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi

SARUHAN Şadi Can, Prof.Dr., T.C. Marmara Üniversitesi

TORLAK Ömer, Prof.Dr., T.C. İstanbul Ticaret Üniversitesi

VAROĞLU Kadir, T.C. Başkent Üniversitesi Prof.Dr.

YALÇIN Azmi, Prof.Dr., T.C. Çukurova Üniversitesi

YELOĞLU Okan, Prof.Dr., T.C. Başkent Üniversitesi

YOZGAT Uğur, Prof.Dr., T.C. Nişantaşı Üniversitesi

Referees of This Issue • Bu Sayının Hakem Kurulu (İsim Sırasına Göre)

Ahmet GUNAY

T.C.SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

Ahmet İLHAN

T.C.BAYBURT ÜNİVERSİTESİ

Bekir Alper YILDIRIM

THY

Çiğdem KAYA

T.C.İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ

Evren AYRANCI

T.C.İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ

Fatmanur GÜDER

İbrahim AKSEL

T.C.PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ

Muhteşem BARAN

T.C.İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ

Nihal KARTALTEPE BEHRAM

T.C.MARMARA ÜNİVERSİTESİ, İŞLETME FAKÜLTESİ

Seçil BÜLBÜL

T.C.MARMARA ÜNİVERSİTESİ

Selda GÖRKEY

T.C.İŞİK ÜNİVERSİTESİ

Serdar BOZKURT

T.C.YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

Tuğçe Ezgi SOYALTIN

T.C.İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ

Tuna USLU

T.C.FENERBAHÇE ÜNİVERSİTESİ

Uğur YOZGAT

T.C.NISANTASI UNIVERSITY

Yener PAZARCIK

T.C.ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ

Contact Details • İletişim Bilgileri

T. C. İstanbul Kültür Üniversitesi İ.İ.B.F. Web: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jebi>

Address • Adres: Halkalı Merkez, Basın Ekspres Cd., 34303 Küçükçekmece/İstanbul

Phone • Tel: +90 212 498 41 41

Journal of Research in Business is an international peer-reviewed and open-access academic journal issued by the Faculty of Economics and Administrative Sciences, Kültür University. JEBI publishes two times a year. The editorial aim is to publish articles to advance theoretical and empirical knowledge in the business field. Papers in English and Turkish are welcomed.

İktisat, İşletme ve Uluslararası İlişkiler Dergisi, Kültür Üniversitesi İ.İ.B.F tarafından yayınlanan hakemli ve açık erişimli uluslararası bir akademik bir dergidir. JEBI yılda iki kez yayınlanmaktadır. İşletme alanında teorik ve ampirik bilgi birikimini arttıracak makaleler yayınlamayı amaçlamayan dergide İngilizce ve Türkçe çalışmalar kabul edilmektedir.

İçindekiler / Table of Contents

1. HALKA AÇIK ŞİRKETLERDE YAŞAM DÖNGÜSÜ EVRELERİ ÜZERİNE ÖLÇEK ÇALIŞMASI
Rıdvan Yaka.....(Sayfa 129-145)
2. KARAR VERME STİLLERİ VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR İNCELEME
Gül Eser.....(Sayfa 146-161)
3. NORMATİF SOSYAL ETKİ KAVRAMI ÜZERİNE BİBLİYOMETRİK BİR ARAŞTIRMA
Pınar Sarp, Yonca Deniz Gürol(Sayfa 162-178)
4. PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLALİNİN ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARINA ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ARACI ROLÜ
Mehmet Selman Kobanoğlu, Selen Uygungil Erdoğan.....(Sayfa 179-194)
5. TÜRKİYE GİRİŞİMCİLİK EKOSİSTEMİNİN KIRILMA NOKTALARI VE 2001-2020 YILLARI ARASINDAKİ TARİHSEL SÜRECİ
Seçil Pelin Aka, Ata Özdemirci.....(Sayfa 195-227)
6. ENERJİ KRİZİ, BAĞIMLILIĞI VE CARİ AÇIK: KARŞILAŞTIRMALI TÜRKİYE ÖRNEĞİ
Aslı Gül Öncel.....(Sayfa 228-239)
7. İŞYERİ NEZAKETSİZLİĞİNİN SONUÇLARININ BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA
Ahmet AKNAR, Ali BAYRAM.....(Sayfa 240-251)

SCALE STUDY ON LIFECYCLE STAGES IN PUBLIC COMPANIES

HALKA AÇIK ŞİRKETLERDE YAŞAM DÖNGÜSÜ EVRELERİ ÜZERİNE ÖLÇEK ÇALIŞMASI¹

Rıdvan Yaka²

Öz

Şirketlerin yaşam döngüleri farklı evrelerden oluşmaktadır. Bu evreler de farklı göstergelere sahiptir ve bunların bir kısmı kolaylıkla, bir kısmı da ancak bir çalışma sonucunda gözlenebilmektedir. Bu çalışma ile şirketlerin yaşam döngülerinin hangi evresinde olduğunun tespitini kolaylaştıracak bir ölçeğin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Şirketlerin yaşam döngüsü evrelerine dair bir ölçeğin geliştirilebilmesi için şirketlerin kurumsallaşma sürecinde ilerlemiş olması gereğinden hareketle, hisselerini halka açmış şirketler seçilmiştir. Tüm evrelerin gözlenebilmesi için borsa şirketlerinden halen borsada işlem görenler ve borsadan çıkarılanlar olmak üzere iki örnek grup oluşturulmuştur. Seçilen iki grup şirketin borsada işlem gördükleri süre içinde yayımladıkları mali tablolar ve faaliyet raporlarından ve bu alandaki çalışmalardan yararlanılarak anlamlı göstergeler belirlenmiştir.

Belirlenen göstergelerin değerlerinde yıllar içindeki değişim izlenmiş ve bu değişimlerin şirketlerinin yaşam döngüsündeki hangi evreye işaret ettiği bulunmaya çalışılmıştır. İki grubun değerleri dikkate alınarak yapılan çalışma sonucunda 13 göstergenin borsa şirketlerinin giriş, büyüme, olgunluk, durgunluk ve düşüş evrelerini rahatlıkla yansıttıkları tespit edilmiştir. Çalışmanın şirket kurucuları, hissedarları, potansiyel yatırımcılar ve şirketlere kredi verecek bankalar için yararlı olabileceği değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Borsa şirketleri, şirketlerde yaşam döngüsü ölçeği, gösterge

JEL Kodu: M40, M48, M49

Abstract

The life cycles of companies consist of different phases. These stages also have different indicators and some of them can be observed easily and some of them can only be observed as a result of a study. With this study, it is aimed to develop a scale that will facilitate the determination of the stage of the life cycle of the companies.

Companies that have opened their shares to public have been selected in order to develop a scale regarding the life cycle stages of the companies, considering that the companies should advance in the institutionalization process. In order to observe all the phases, two sample groups were created, namely, those that are still traded in the stock exchange and those that are excluded from the stock exchange. Significant indicators were determined by making use of the financial statements and annual reports published by the two selected groups of companies during the period they were traded on the stock exchange and the studies in this field.

The change in the values of the determined indicators within years has been monitored and it has been tried to find out which phase in the life cycle of the companies these changes indicate. As a result of the study conducted by considering the values of the two groups, it has been determined that 13 indicators easily reflect the entry, growth, maturity, stagnation and decline phases of the listed companies. It is considered that the study can be useful for company founders, shareholders, potential investors and banks that will give loans to companies.

Key Words: Listed companies, lifecycle scale in companies, indicator

JEL Kodu: M40, M48, M49

Extended Summary

Every created being has a life cycle: humans, plants, animals, even stones. It is considered that there are different stages in the life cycle, each of which has its own characteristics. A geologist will be able to tell you that one stone is young while the other is old. Organizations also have life cycles with their own unique phases. Organizations are born, grow, age and die.

As we observe that each phase of the life cycles of humans, plants and living things has its own characteristics, it is evaluated that the phases of the life cycles of companies established to carry out economic activities may also have unique characteristics. With this foresight, this study was

¹ This article has been prepared by expanding the paper titled "Scale Study on Life Cycle Indicators of Companies: Implementation In BIST" presented at the 9th Family Business Congress on 14-15/04/2022.

² **Sorumlu Yazar:** Phd. Retired Researcher, ORCID ID: 0000-0003-0662-452X

Submitted: 16.06.2022

Accepted: 23.09.2022

started with the belief that the values in economic and social indicators can show which stage of the life cycle of the companies.

There is no consensus in the scientific community about the number of phases of the life cycle in companies and their naming. Although the number of these phases varies between 3 and 10, the authors who basically explain the life cycle of companies in five phases are in the majority. In some of these phases, unique indicators can be found, while in others, different values of common indicators can be used to define company life cycle phases.

Information on which stage of the life cycle the companies are in; It is an important information that a wide range of people want to know, such as the founders, directors, shareholders of companies, even potential buyers who want to buy these companies, fund owners who want to invest in the company, or banks that are considering lending to the company.

It is observed that different methods and working methods are constantly being developed by the academic circles in order to produce this knowledge. Among these methods in the literature: the survey method, the method of using financial indices, the longitudinal approach method that includes repeated observations of organizational variables over long periods, focus groups and case studies.

Firms are expected to be institutionalized in order to develop a scale and use the produced scale. The fact that non-institutionalized companies have insufficient information and keep their limited data closed to sharing limits the applicability of this scale. While there were 163,433 joint stock companies in Turkey as of December 2021, only 538 of them offered their shares to the public. This rate shows that the institutionalization rate of joint stock companies in our country is very low.

In order for the company life cycle scale to be developed and an obtained scale to be used easily, all the works and transactions of the relevant companies should be recorded. The higher shadow economy rate in a firm, the more misleading the results of the firm life cycle scale will be.

Annual shadow economy rates of our country are given in OECD reports, and according to this report, which is the last data published (OECD, 2018), it is obvious that the average of 1999-2013 is 37.33% and it will be difficult to develop a scale.

In this study, Borsa İstanbul A.Ş. (BIST) and Public Disclosure Platform (KAP) open-access reports are preferred to be used. It is also planned to conduct a more detailed study by using the results of this study and a new study with the survey method.

Another challenge in developing firm lifecycle scale is finding differences in firms in terms of industry, legal personality, size, average age, and regional location. During the scale development, reference values for each life stage should be found, taking into account the factors listed above.

The development of the firm lifecycle scale consists of two phases. In the first stage, certain indicators were produced for the stages of the life cycle, based on the data of the annual reports and financial statements of the companies that were delisted on Borsa İstanbul AŞ. In the second stage; It is the analysis of the data of the annual reports and financial statements of the companies operating in the manufacturing industry and listed in the Stock Exchange. This group was called the comparison group.

Meanwhile, in the first stage of the development of the company life cycle scale, since the results of the company's activities could not be reached in terms of units, kg and tons, and the financial statements were prepared based on the national currency, these values had to be adjusted for inflation. Because, if there is high inflation in the country where the companies

operate, using these values as they are on the scale of the company's life cycle will cause misleading results.

In the study, in order to eliminate the effect of inflation on monetary values, the monetary values in sales, profit, bank loan, financing expenses items of the following years have been updated based on the Domestic Producer Price Index (D-PPI) since January 2017, and the data of these variables have become comparable over the years.

Approximately 150 financial statements and 150 separate annual reports of 36 companies were studied. For the company life cycle stages; Sales income, investment expenditure, profitability ratio, number of employees, free float ratio, mortgage pledges, debt ratio, bank loans, financing expenses, profit for the period, current ratio, net working capital, ratio of short-term debt to total debt. separate variable data were examined.

It has been observed that the average age of the companies in which the listed companies entered the Exchange 17 years after their establishment/registration date was 33.3 years, and they stayed in the Exchange for an average of 16.3 years. It is evaluated that these companies have completed the entry phase of their five-phase life cycles in the 17 year period until they entered the Stock Exchange and passed into the growth phase, and they have experienced the remaining four phases: growth, maturity, stagnation and decline during their stay in the Stock Exchange.

During the recession periods of the companies that were delisted from the stock market; It has been observed that they have increased their free float ratio, sales revenues have started to decline, the number of employees has decreased partially, there has also been an increase in bank loans, pledges and mortgages in favor of banks and creditors have begun to appear on the assets of the companies, and the profitability ratios have decreased.

In the decline periods of the same companies; The ratio of current assets to short-term debts from company assets (current ratio) has decreased to 20%, the number of employees has been significantly reduced or even zero, legal disputes have been reflected with company creditors, courts and enforcement offices, the average free float ratio is 57%, and banks have It has been determined that the company has become a partner of the companies, the net working capital and equity of the companies have melted.

From the analysis of the annual reports and financial statements of the companies operating in the same sector as a comparison group: some companies in this group are in the growth phase and their sales revenues, increasing number of employees and high profitability rates and investment expenditures confirm this, but the majority of the companies in the group are in the maturity stage and go public. The openness ratios are around 30% on average and almost never change over the years, the profitability ratios (net profit/sales) vary between 5% and 16% and never turn negative, the number of employees is more stable than other group companies, meanwhile, some companies within the group It was observed that they entered a period of recession.

Of the 13 variables used above; sales revenue, investment expenditures, profitability ratio and number of employees for growth phase, sales income, investment expenditures, profitability ratio, number of employees, free float ratio, maturity period of their variables, sales income, profitability ratio, number of employees, free float ratio, firm assets mortgage and pledge status, ratio of equity to total foreign resources (debt ratio), bank loans, financing expenses, profit for the period, ratio of current assets to short-term debts (current ratio), net working capital amount, ratio of short-term debts to total debts for recession periods. Sales revenue, profitability ratios, number of employees, mortgage and pledge status on company assets, ratio of equity to total foreign resources (debt ratio), bank loans, financing expenses, profit for the period, current

ratio, net working capital amount, short-term the ratio of debts to total debts, with the values in which the variables are among the indicators that can be used for the decline phases. has been downloaded. The results obtained from the study are also compatible with the literature.

1. Giriş

Yaratılan her varlığın bir yaşam döngüsü vardır: insanlar, bitkiler, hayvanlar hatta taşların. Yaşam döngüsünde her birinin kendine özgü özellikleri olan farklı evreleri olduğu değerlendirilmektedir. Bir jeolog size bir taşın gençken diğerinin yaşlı olduğunu söyleyebilecektir. Gökbilimciler yıldızları “genç” ya da “yaşlı” diye niteleyebiliyorlar (Adizes, 2012). Gökbilimciler bu tanımlamayı elbette yaptıkları gözlem sonuçlarına göre ifade etmektedirler. Öte yandan yaşam döngüleri türe, cinse göre süre olarak farklılık gösterebilmektedir. Bir kelebeğin yaşam döngüsü sadece bir gün sürerken bir yıldızın yaşam döngüsü milyarlarca yıl olabilmektedir.

Örgütlerin de kendine has evreleri olan yaşam döngüleri vardır. Örgütler, doğar, büyür ve yönetim ne yapacağını bilmedikçe yaşlanır ve ölür (Adizes, 2004).

İnsanlar, bitkiler ve canlıların yaşam döngülerinin her bir evresinin kendine özgü özellikleri olduğunu gözlemledikçe ekonomik faaliyetleri yürütmek amacıyla kurulan şirketlerin de yaşam döngülerindeki evrelerin her birinin aynı şekilde kendine özgü özelliklere sahip olabileceği değerlendirilmektedir. Bu öngörü ile ekonomik, sosyal göstergelerdeki değerlerin şirketlerin yaşam döngüsünün hangi evresinde olduğunu gösterebileceğine inanılarak bu çalışmaya başlanılmıştır.

Zira bir insanın boy, ağırlık, adolesans belirtileri, kıllar, cilt değişiklikleri, göz değişiklikleri, ruhsal durum, dişler ve kemik gelişmesi o insanın yaşının tayininde önemli göstergeler olarak kullanıldığı belirtilmekte olup (Baransel, 2009), şirketlerde de gerçek durumu yansıtan veriler kullanılmak ve kayıt dışı bir veri bulunmaması şartıyla şirketin yaşam döngüsünün hangi evresinde olduğunun tespiti mümkündür.

Bu arada şirketlerde yaşam döngüsünün evre sayıları ve bunların adlandırılması konusu üzerinde çalışan bilim çevrelerinde bir tam uzlaşma bulunmaması ayrı bir sorundur ve bu evrelerin sayısı 3 ile 10 arasında değişmektedir. Adları ve sayıları değişse de temel olarak beş evrede şirketlerin yaşam döngüsünü açıklayan yazarlar çoğunluktadır (Gort ve Klepper, 1982; Miller ve Friesen, 1984; Dickinson, 2011). Bu çalışmada şirketlerin yaşam döngüsünü beş evrede ele alınmış, bu evreleri tanımlayan, diğer evrelerden ayıran değerler ve göstergelerin bulunmasına odaklanılmıştır. Bu evrelerin bazılarında kendine özgü göstergeler bulunabildiği gibi bazılarında da ortak göstergelerin farklı değerleri, yaşam döngüsü evrelerinin tanımlanmasında kullanılabilmektedir.

Öte yandan şirketlerin bulunduğu sektör ve bölgeler, kısmi farklılıklara neden olsa da bu farklılıklar şirketlerde yaşam evresi ölçek çalışmasının yapılmasını tamamen engelleyecek düzeyde değildir. Etkili bir ölçek kurulabilmesi için mümkün olduğunca fazla gösterge üretilmesi, her göstergenin sektörel ve bölgesel hatta dönemsel baz değerlerinin bulunması büyük önem arz etmektedir.

Şirketlerin yaşam döngüsünün hangi evresinde bulunduğunu tespiti yönelik bir ölçek çalışması üzerine literatür tarandığında; yurt dışında bu konudaki çok sayıda bilimsel çalışmanın bulunmaktadır. Bu çalışmalarda şirketlerin organizasyon yapısından, satış, karlılık, temettü ödemesi, kredi kullanımı, şirket performansına kadar geniş kavramlar üzerinden şirketlerin yaşam evrelerini açıklanması hedeflenmiştir. Yurtiçinde ise bu konuda çok sınırlı sayıda çalışma bulunmuştur ve bu durum araştırmacı için ayrı bir motivasyon kaynağı olmuştur. Çalışmanın kurumsallaşma sürecinde ilerlemeler kaydetmiş şirketler üzerinde yürütülmüş

olmasının nedeni; kurumsallaşma çabası olmayan, iş ve işlemlerinde kayıt dışılık bulunan şirketlerde ölçek çalışması sonuçlarının doğru değerler vermeyecek olmasıdır.

Bu çalışmanın, büyük ümit ve çabalarla kurulan şirketlerin yaşamlarının hangi evresinde olduğunu bilmek isteyebilecek olan; şirket kurucuları, hissedarları, hatta bu şirketleri satın almak isteyen potansiyel yatırımcılar veya şirkete kredi vermeyi düşünen bankalar gibi muhtemel kesimlerin bilgi ihtiyacını karşılayabileceği değerlendirilmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1 Şirketlerde Yaşam Döngüsü

Firmaların yaşam eğrisi evrelerini ortaya koyma süreci, temel olarak mikroekonomi ve pazarlama anabilim dallarındaki ürün yaşam eğrisi teorisinden türetilmiş ve genelleştirilmiş bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Güleç, Ö. F., 2019).

Yaşam döngüsü evreleri akademik çevrelerde uzun yıllardır ilgi çeken ve halen ilgi çekmeye devam eden, özellikle gelişmiş ülkelerde çok sayıda çalışmanın yapıldığı bir konudur. Bu konunun bu kadar ilgi çekmesinde temel nedenleri arasında; yaşam döngüsünün şirketlerin büyüme ve gelişmelerini belirlemede, şirket değerinin tespitinde, yatırım, finansman, satış, halka açılma gibi önemli karar ve faaliyetler öncesinde önemli bir rol oynaması hususları sayılabilir.

Literatüre Mueller (1972) tarafından 'A Life Cycle Theory of the Firm' adıyla yayımlanan çalışma ile kazandırılan firma yaşam döngüsü teorisinde, şirket büyüdükçe ve olgunlaştıkça yöneticilerin hissedar refahı yerine büyümeyi sürdürme eğilimini tercih ettikleri belirtilmektedir. Daha sonra yapılan çalışmalarda genellikle şirket yaşam döngüsü kavramını tanımlamak için birçok parametre ve değişkenin kullanıldığı görülmektedir.

Literatürde şirketlerin yaşam döngüsünün evre sayıları ve bunların adlandırılması konusunda bilim çevrelerinde tam bir uzlaşma bulunmadığı gibi bu evreleri tanımlayacak değişkenler konusunda da bir uzlaşmadan söz edilemez. Bazı araştırmacılar şirket yaşam döngüsünü 3 evrede, bazıları 5, bazıları da 10'a varan sayıda evrede tanımlamaktadır.

Bunlardan Anthony, Ramesh, (1992) ile Yonpae, Chen, (2006) firma yaşam döngüsünde; büyüme, olgunluk ve düşüş olmak üzere üç evrenin bulunduğunu ileri sürmüşlerdir. Mueller ve Grabowski; (1975) şirketlerde karlılık, ürün yapısı ve yaş değişkenlerini kullandıkları görülmüş ve firma yaşam döngüsündeki aşamaları; genç, olgun, yenilik, olgunluk olarak dört evrede anlatmışlardır.

Gort ve Klepper (1982) tarafından firma yaşam döngüsü; giriş, büyüme, olgunluk, durgunluk ve düşüş olmak üzere beş evre tanımlanmıştır. Miller ve Friesen (1984), firma yaşam döngüsündeki aşamaları; doğum, büyüme, olgunluk, canlanma ve düşüş olarak beş aşamada tanımlamışlar ve bu aşamaların belirleyicileri olarak da çevre, durum, strateji, yapı ve karar verme yöntemleri değişkenlerini kullanmışlardır.

Dickinson (2011) yaptığı çalışmada yatırım, nakit akış tablosu ve stratejik faaliyet değişkenlerini kullanmış ve firma yaşam döngüsünde; giriş, büyüme, olgunluk, sarsılma ve düşüş olmak üzere beş aşama tanımlamıştır. Adizes (1979), 'Diagnosing and Treating Lifecycle Problems of Organizations' isimli eserinde örgütlerin yaşam döngüsünü; tasarım, bebeklik, harekete geçme, ergenlik, asal, olgunluk, aristokrasi, erken bürokrasi, bürokrasi, ölüm şeklinde on ayrı aşamada ifade etmiştir.

Bazı araştırmacılar; firma yaşam döngüsü üzerindeki çalışmalarını, genel olarak firma yaşam döngüsü ölçümleri ve firma yaşam döngüsünün belirli bağımlı değişkenler üzerindeki etkisi üzerine yapılan çalışmalar olarak ikiye ayırmaktadır (Yoo vd. 2019). Özellikle son yıllarda

firma yaşam döngüsünün şirket performansı üzerine etkileri, kurumsal risk alma ve yatırımcı davranışı, kurumsal yatırımcı üzerine etkileri, kurumsal sosyal sorumluluk performansı, finansal performans, finansal sıkıntı, temettü politikaları gibi belirli değişkenler üzerindeki etkileri üzerine çalışma yapıldığı gözlenmektedir.

Bu çalışmada şirket yaşam döngüsü evreleri için; Gort ve Klepper (1982) tarafından geliştirilen giriş, büyüme, olgunluk, durgunluk ve düşüş olmak üzere beş evreden oluşan ve akademik çevrelerce yaygın şekilde tercih edilen tanımlamalar kullanılmıştır.

Özellikle yabancı kaynaklarda bu alandaki çalışmalarda; tüzel kişiliği olsun veya olmasın ekonomik faaliyetleri yürüten birimlerin genel adı “firma” (firm) olarak ifade edilmektedir. Bu çalışma ise sadece borsa şirketleri üzerinde yürütülmüş olup bunların tamamı Sermaye Piyasası Kanunu gereğince anonim şirket olması dikkate alınarak çalışmada yer verilen referansların dışında tüm metinde şirket kavramının kullanılmasına özen gösterilmiştir.

2.2 Yaşam Döngüsü Evrelerine Dair Ölçek Geliştirme Çalışmaları

Şirketlerin yaşam döngüsünün hangi evresinde bulunduğu hususu; şirketlerin kurucuları, yöneticileri, hissedarları, hatta bu şirketleri satın almak isteyen potansiyel alıcılar veya şirkete yatırım yapmak isteyen fon sahipleri veya şirkete kredi vermeyi düşünen bankalar gibi çok geniş bir kesimin bilmek isteyecekleri önemli bir bilgidir.

Bu kadar geniş bir kesimin kullanmak isteyeceği bilginin üretilmesi için de akademik çevrelerce sürekli farklı metot ve çalışma yöntemlerinin geliştirildiği gözlenmektedir. Literatüre geçen bu yöntemler arasında: anket metodu, finansal endekslerden yararlanma metodu, organizasyonel değişkenlerin uzun süreler boyunca tekrarlanan gözlemlerini içeren boylamsal yaklaşım metodu, odak grupları ve vaka çalışmaları sayılabilir.

Anket yöntemi şirket sahiplerinin veya yöneticilerinin perspektifinden bazı ayırt edici örgütsel faktörler kullanarak şirketlerin mevcut yaşam döngüsünde bulunduğu evreyi belirlemek için yapılan ampirik çalışmalar olup, bu yöntemin akademik camiada kullanılan en yaygın metodoloji olduğu belirtilmektedir (Smith vd 1985; Kazanjian, Drazin 1989; Hanks 1990; Hanks vd 1994; Lester ve diğerleri 2003; Masurel Van Montfort 2006; Shirokova 2009).

Şirketlerin yaşam döngüsünün hangi evresinde bulunduğu dair kullanılan ikinci en yaygın yöntem; şirketlerin mali tablolarından veya yıllık raporlarından çıkarılabilen toplam aktifler, sermaye harcamaları, nakit akışları, dağıtılmamış kârların öz kaynaklara oranı, temettü oranları ve satış büyümesi gibi finansal değerlerin kullanılmasıdır. Bu yöntem finans ve muhasebe çalışmalarında yaygın olarak kullanılmaktadır (Anthony ve Ramesh 1992; De Angelo, Stulz 2006; Owen, Yawson 2010; Dickinson 2011).

Yaygın şekilde kullanılan üçüncü yöntem; firmaların yaş, büyüklük, yapı gibi organizasyonel değişkenler üzerinde yıllık tekrarlanan gözlemler sonucunda elde edilen verilerin değerlendirilmesini içeren boylamsal yaklaşımdır (Miller, Friesen 1984; Teeter, Whelan-Berry 2008; Habib vd. 2017). Bu yöntemle İsveç’te altı ayrı sektörde faaliyet gösteren 22.001 firma verisi üzerinde çalışma yapan Yazdanfar ve Salman (2012), genç mikro şirketlerin büyüme hızlarının, ortalama olarak, yaşlı emsallerinden önemli ölçüde daha yüksek olduğunu ve gelişip yaşlandıkça büyüme hızının düştüğünü, bu nedenle şirket büyümesinin esas olarak yaşam evresi ile açıklanabilecek sistematik ve öngörülebilir bir model olduğunu ayrıca daha büyük ve daha genç firmaların daha yüksek büyüme elde etme olasılığının daha yüksek olduğunu ifade etmektedirler.

Yukarıda sayılan yöntemlerin dışında odak grupları ve vaka çalışması şeklinde firmaların yaşam döngüsünün hangi evresinde bulunduğu dair yöntemlerin olduğu bilinmektedir. Hasan vd, (2021) firmaların mali tablolarından veya yıllık raporlarından çıkarılabilen finansal

değerleri kullanarak yürüttükleri çalışmada firma yaşam döngüsü evreleri ile ticari kredi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmacılar yaşam döngüsünün giriş, büyüme ve düşüş aşamalarında bulunan firmaların önemli ölçüde ticari kredi kullandıklarını, olgunluk aşamasındaki firmaların ise daha az ticari kredi kullandıklarına dair kanıtlar bulduklarını belirtmektedirler. Yine giriş evresindeki firmaların nispeten daha genç, daha küçük ve daha az karlı olduklarını ayrıca daha az kaynağa sahip olma eğiliminde olduklarını ifade etmektedirler.

Aynı yöntemle çalışma yapan Dickinson (2011); Hasan vd (2015); Helfat ve Peteraf, (2003) büyüme aşamasındaki firmaların hızlı satış büyümesi, artan karlılık ve daha yüksek yenilik seviyeleri ile karakterize edildiğini, dış finansmana erişimini artıran nakit akışı belirsizliklerinin ve sermaye maliyetlerinin azaldığını, olgunluk evresindeki firmaların daha istikrarlı olduğu, daha büyük bir kaynak tabanına ve rekabet avantajına sahip olduklarını, daha fazla nakit akışı ve karı ürettiklerini, bu firmaların daha az nakit akışı riski taşıdığını, daha az bilgi belirsizliği olduğunu, daha düşük sermaye maliyeti ile daha az finansal sıkıntıya maruz kaldıklarını belirtmektedirler.

Düşüş aşamasındaki firmaların satışlarında, karlılıkta, nakit akışında, kaynak tabanında ve rekabet avantajlarında ciddi bir düşüş yaşadıklarını, ayrıca bu firmaların daha yüksek bilgi riski, nakit akışı riski, daha yüksek sermaye maliyetleri ile karşılaştıkları ve daha fazla finansal sıkıntıya maruz kaldığı görülmüştür (Hasan vd, 2015; Al-Hadi vd, 2019).

Şirket ömürleri üzerinde yapılan bir başka çalışmada Yaka (2021), yaşam evresinin tespitinde gösterge olabilecek değişkenlerle ilgili olarak, borsa şirketlerinin halka açıklık oranları ile şirket yaş ortalamaları arasında bir ilişki bulunduğunu ve halka açıklık oranı arttıkça şirketlerin hayatta kalma sürelerinin azaldığını, şirketlerin uzun yıllar yaşayabilmesi için halka açıklık oranının %5'in üstünde ancak %40'ın altında bir değere sahip olması gerektiğini belirtmektedir.

2.3 Yaşam Evresi Göstergelerine Dair Ölçek Geliştirmenin Zorlukları

Şirketlerin yaşam evrelerini refere eden bir ölçek çalışmasının geliştirilmesini ve geliştirilen bir ölçeğin uygulanmasını zorlaştıran hususların bilinmesinde yarar vardır. Bu zorlukları: Kurumsallaşma eksiklikleri, kayıt dışı ekonomi, veriye erişim sorunları, hukuki kişilik, sektör, büyüklük ve bölgesel bazda farklılıkların bulunması olarak sıralayabiliriz. Bu zorluklar aşağıda başlıklar halinde incelenmiştir.

2.3.1 Kurumsallaşma eksiklikleri

Şirketlerde yaşam evresi ölçeğinin geliştirilebilmesi ve hatta elde edilen bir ölçeğin kullanılabilmesi için, üzerinde çalışılacak şirketlerin kurumsallaşmış veya bu yolda önemli mesafeler kat etmiş olması beklenir. Zira kurumsallaşmamış şirketlerin bilgilerinin yetersiz olması, hatta mevcut sınırlı miktardaki verisini de paylaşımına kapalı tutması bu ölçeğin uygulanabilirliğini sınırlandırmaktadır.

Borsada işlem gören şirket sayısına bakıldığında ülkemizdeki anonim şirketlerin kurumsallaşma düzeyinin oldukça düşük seviye olduğu görülebilir. Bunun için kurumsallaşma sürecinde önemli bir adım olan hisselerinin halka arz işlemini gerçekleştirebilen anonim şirketlerin sayılarının aynı yıllardaki Türkiye'deki toplam anonim şirketlerin sayısı ile kıyaslanması yeterlidir. Zira borsanın faaliyete başladığı 1986 yılında bu oran: %0,2 iken, 2000 yılında: %0,6' ya kadar çıkmış ve 2017 yılı sonunda tekrar %0,3 düzeyine inmiştir (Yaka, 2018).

Konunun daha iyi anlaşılması için sayıları vermek gerekirse 2021 yılı aralık ayı itibarıyla Türkiye'de toplam 163.433 adet anonim şirket varken (Ticaret Bakanlığı, 2022), bunların sadece 538 tanesinin hisselerini halka arz etmiş ve borsada işlem görmekte olduğu, bunun da

oran olarak %0,3'e karşılık geldiği, dolayısıyla Ülkemizde anonim şirketlerde kurumsallaşma çabalarının ne kadar zayıf olduğu buradan rahatlıkla görülebilir.

Tüm firma türleri içinde; gerçek kişi, adi ortaklık, kolektif şirket, komandit şirket, kooperatif, limited şirket ve anonim şirket olmak üzere 7 ayrı hukuki kişilik türü içinde en fazla kurumsallaşma potansiyelinin anonim şirketlerde olmasına rağmen, bu girişim türünde dahi %0,3'ler düzeyinde kurumsallaşma olması, ülkemizde şirketlerin yaşam evresi ölçeğinin geliştirilebilmesi ve uygulanabilmesi için görünen en büyük zorluktur.

2.3.2 Kayıt dışı ekonomi

Şirketlerde yaşam evresi ölçeğinin geliştirilebilmesi ve elde edilen ölçeğin kolaylıkla kullanılabilmesi için ilgili şirketlerin tüm iş ve işlemlerinin kayıt altında olması gerekir. Bir şirkette kayıt dışılık oranı arttıkça yaşam evresi ölçeğinin sonuçları o kadar gerçek değerlerden uzak ve yanıltıcı olacaktır. Kayıt dışılık uyarısı sadece parasal işlemler için algılanmamalı; istihdamda, stoklarda, demirbaşlarda, şirketin organizasyon yapısında, iç ve dış çevresi ile tüm ilişkilerinde gerçek durum aynen kayıtlara yansıtılmalıdır.

Bir şirkette kayıt dışılık oranı arttıkça oluşturulan ölçek o kadar yanıltıcı değerler üretecek ve bu veri ile alınan kararlar şirket için olumsuz sonuçlar doğuracaktır. Kayıt dışılık oranı azaldıkça da kullanılan ölçek o kadar isabetli değerler verecek ve bu değerler kullanılarak alınan kararlar yararlı olacaktır.

Kayıt dışılık sadece ülkemizin değil tüm dünya ülkelerinin yaşadığı bir sorun olmakla birlikte, OECD raporlarında gecikmeli de olsa ülkelerin kayıt dışılık oranları verilmektedir. Genele bakıldığında bu değerlerin %9 ile %72 arasında değiştiği, kayıt dışılık oranının gelişmiş ülkelerde diğer ülkelere göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Ülkemizin yıllık kayıt dışılık oranları OECD tarafından yayımlanan raporlarda mevcut olup, yayımlanmış son veriye göre (OECD, 2018) 1999–2013 yıllarının kayıt dışılık ortalaması: %37,33 olarak verilmektedir. Bu oran dikkate alındığında bir ölçek geliştirilmesinin ve elde edilen ölçeğin kolaylıkla kullanılabilmesinin nedenli zor olacağı ortadadır.

2.3.3 Veriye erişim sorunları

Anketlerde cevaplama oranlarının genelde düşük olduğu bilinen bir gerçek olmakla birlikte, şirket yaşam evresi ölçeğinin geliştirilebilmesi için oluşturulan taslakların 2021 yılında yapılan pilot saha çalışmaları sırasında seçilen şirketlerin yöneticileri çalışma hakkında bilgilendirilmesine ve çalışma sonunda elde edilecek ham verinin hiç kimse ile paylaşılmayacağı hatırlatılmasına rağmen, çalışmaya katılımda ciddi isteksizlik ve şirketlerin bilgilerini paylaşmama eğilimleri gözlenmiştir. Bu durum söz konusu ölçeğin geliştirilebilmesini de uygulanabilirliğini de sınırlandırmaktadır.

Şirket yaşam evresi ölçeğinin geliştirilebilmesi için veriye erişim sorunlarını aşmak adına bu çalışmada Borsa İstanbul A.Ş. (BİST)' in ve Kamu Aydınlatma Platformu (KAP)'ın web sayfasında borsa şirketleri ile ilgili tüm kullanıcıların erişime açık raporlarının kullanılması tercih edilmiştir. Bu çalışmanın sonuçları kullanılarak, anket yöntemi ile daha ayrıntılı bir çalışma yapılması da plan dahilindedir.

2.3.4 Hukuki kişilik, sektör, büyüklük ve bölgesel bazda farklılıkların olması

Şirket yaşam evresi ölçeğinin geliştirilmesinde diğer bir zorluk şirketlerde sektör, hukuki kişilik, büyüklük, yaş ortalaması ve bölgesel konum açısından farklılıkların bulunmasıdır. Ölçek geliştirilmesi sırasında yukarıda sayılan faktörler dikkate alınarak her bir yaşam evresinin referans değerleri bulunmalıdır. Hatta bu değerlerin ekonomik konjonktür dikkate alınarak

yenilenmesi dahi gerekebilir. Bu farklılıklar dikkate alınmadan oluşturulacak ölçek, uygulanabilir olmayacak dahası yanıltıcı sonuçlar doğuracaktır.

Tablo 1. Firmaların yaş ortalamaları (2014)

HUKUKİ NİTELİK	Ort. Yaş	BÜYÜKLÜK (İstihdam)	Ort. Yaş	BÖLGESEL KONUM	Ort. Yaş	SEKTÖR	Ort. Yaş
Gerçek Kişi	7,79	0-9	7,97	TRC2	6,57	D	3,95
Adi Ortaklık	6,21	10-49	9,64	TRC1	6,82	J	5,27
Kolektif Şti.	22,43	50-249	10,89	TRC3	7,03	N	5,59
Komandit Şti.	23,97	250+	13,65	TRB2	7,31	L	5,64
Limited Şti.	9			TR21	9,25	M	8,88
Anonim Şti.	9,89			TR22	9,43	B	8,96
Kooperatif	15,46			TR81	9,83	H	9,4
Borsa Şirketleri	30,8			TR82	10,04	K	10,73

Kaynak: BİST ve TÜİK verilerinden yararlanılarak araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Firmaların hukuki kişilik, büyüklük, bölgesel konum ve sektör bazında ortalama yaş verisine ilişkin en güncel veri 2014 yılına ait olarak bulunabilmektedir. Bu veri; hukuki kişilik, büyüklük, bölgesel konum ve sektör farklılıklarının firmaların ortalama ömründe ne derece farklılıklara neden olabileceğinin kanıtıdır. Yukarıdaki tablodan da görüleceği gibi firmaların hukuki nitelikler bazında (adi ortaklık ile borsada kote olmuş anonim şirketler arasında) yaklaşık 5 kata varan, istihdam açısından büyüklük sıralamasında yaklaşık 1 kata varan, bölgesel konum açısından Urfa ve Diyarbakır illerinde (TRC2) konumlanmış firmalar ile Kastamonu, Çankırı ve Sinop ve illerinde (TR82) konumlanmış firmalar arasında yaklaşık 1 kata varan, sektör açısından Finans ve sigorta sektörü 'K' ile Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtım sektörü 'D' arasında yaklaşık 3 kata varan yaş ortalamaları farkı görülmektedir. Bu farklılıklar kolaylıkla uygulanabilir ölçeğin hazırlanmasının kolay olmadığını göstermektedir. Ayrıca şirket yaşam evresi ölçeğinin her evresi için yukarıda sayılan faktörler bazında ayrı ayrı referans değerler hazırlanması gerekmektedir.

Yan ve Zhao (2009)'un COMPUSTAT endüstriyel üç aylık veri tabanı üzerinde hisselerini halka arz etmiş, 15.316 adet firmanın 1975 ile 1998 yılları arasındaki verileri üzerinde dört evreden oluşan firma yaşam döngüsü üzerine yaptıkları çalışmada firmaların yaşam döngüsü evrelerindeki ortalama süreleri yukarıda tablo 2 de verilmiş olup, araştırmacılar firmaların ortalama ömrünün yaklaşık 20 yıl olduğunu ve her bir evrede de ortalama 3,34 ile 5,91 yıl arasında süre geçtiğini belirlemişlerdir.

Tablo 2. Yaşam döngüsü evrelerinin uzunluğu (yıl)

Evreler	Mean	Median	Max	Min	St.D.	Firma sayısı
Growth	5,1	4	26	2	3,11	6.602
Maturity	5,49	5	16	2	3,46	6.602
Revival	3,34	3	16	2	1,63	883
Decline	5,91	5	24	2	3,66	1.229

Kaynak: Yan ve Zhao (2009), A New Methodology of Measuring Corporate Life-cycle Stages.

COMPUSTAT veri tabanındaki halka açık şirketlerin yaklaşık 20 yıl olan ömür süresi ülkemizdeki borsa şirketlerinin ortalama ömürlerinin oldukça altındadır. Ancak tablo 1' de verilen yine ülkemizdeki gerçek kişi firmaları, adi ortaklık, limited şirketler ile borsaya kote

olmamış anonim şirketlerin de çok üstünde süreler olduğu dikkati çekmektedir. Ülkemizin gerçek kişi firmaları, adi ortaklık, limited şirketler ile borsaya kote olmamış anonim şirketlerin ortalama ömürlerinin 6 ile 9 yıl arasında olduğu dikkate alınırsa ülkemizdeki tüm bu girişimlerin yaşam döngülerindeki evrelerinin 1-2 yıl gibi çok kısa süreler olduğu ifade edilebilir.

3. Ölçek Geliştirme Süreci

Şirket yaşam evresi ölçeğinin geliştirilmesi iki aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşamada 2011 ile 2020 yılları arasında Borsa İstanbul AŞ'ye kote olmuş ancak yükümlülüklerini yerine getiremeyip borsadan çıkarılmış ve faaliyetlerine son verilmiş bu şirketlerin ilgili yıllarda yayımlandığı faaliyet raporları ve mali tablo verileri üzerinden yaşam döngüsünün evreleri için belirli göstergeler üretilmiştir. İkinci aşamada da ilk aşamada elde veri ve sonuçları da kullanarak, hisseleri 1986 yılından başlayarak farklı yıllarda halka açılmış ve halen borsada işlem göremeye devam şirketlerin yayımlandığı faaliyet raporları ve mali tabloları verileri üzerinden karşılaştırma grubu olarak aynı göstergelerin sonuçlarının irdelenip değerlendirilmesi şeklindedir.

3.1 Borsaya Kote Olmuş Şirketlerin Verilerinin Derlenmesi

Çalışmanın birinci aşaması için öncelikle hisselerini halka arz edip borsaya kote olmuş şirketlerin borsada ilk kez işlem gördükleri tarihi içeren “İlk İşlem Tarihleri ve İlk İşlem Fiyatları” adlı dosya (BİST, 2022) borsanın web sayfasından indirilmiştir. Dosyada 1986 yılından günümüze kadar ki 36 yıllık sürede işlem gören tüm hisse senetlerinin ait olduğu şirketlerin unvanı, kodu, ilk işlem tarih ve ilk fiyat bilgisi mevcuttur.

Yine borsada işlem gören hisse senetlerinden çeşitli nedenlerle borsadan çıkan veya çıkarılanlarla ilgili bilgiyi içeren yine aynı kurumun web sayfasında bulunan “İşlem Sırası Kapanan Şirketler” dosyasından indirilmiştir (BİST, 2022). Bu dosyada da şirketin kodu, açık unvanı ve hissenin işlemlere kapatıldığı tarih bilgisi mevcuttur. Bu iki dosya verileri şirket adı ile kodu baz alınarak birleştirilmiş ve hisseleri borsada işlem görmüş tüm şirketleri içeren veri seti oluşturulmuştur.

3.2 Borsadan Çıkarılan Şirketlerin Verilerinin İncelenmesi

Yukarıda belirtilen veri seti üzerinden yapılan sorgu ile borsa pay piyasasında imalat sanayi sektöründe işlem görmekte iken, yükümlülüklerini yerine getirmemesi veya getirememesi nedeniyle 2011 ile 2020 yılları arasında borsadan çıkarılan ve faaliyetlerine son verilen 18 şirketten oluşan bir liste hazırlanmıştır (EK-1).

Borsa kuralları kapsamında Borsa İstanbul A.Ş. pay piyasasında hisseleri işlem gören/borsaya kote olmuş tüm şirketlerin üçer aylık ve yıllık faaliyet raporları ve finansal raporları düzenli bir şekilde yayımlanmaktadır. Bu raporlardan 2000 ile 2009 yılları arasına ait olanları Borsa İstanbul A.Ş. (BİST)' in web sayfasında Mali Tablolar Arşiv sayfasında bulunmaktadır. 2009 yılı sonrasında ait raporlar da Kamu Aydınlatma Platformu (KAP)'ın web sayfasında kullanıcıların erişime açıktır.

Yukarıda belirtilen şirketlerin borsada işlem görmeye başladığı tarihten borsadan çıkarıldığı tarihe kadar ki tüm finansal raporları geriye dönük olarak BİST'in ve KAP'ın web sayfasından indirilerek (BİST, 2022; KAP, 2022) analiz edilmiştir.

Bu raporlarda şirketlerin borsaya kote oluş tarihinden, borsadan çıkarılış tarihine kadar olan ve bu şirketlerin yaşam döngüsünün tüm evrelerini kapsayan süreç içinde her bir evreyi ayrı ayrı gösteren gösterge ve değerler aranmıştır. Bu grubun seçilmesinin temel nedeni; borsada işlem görmeye devam eden şirket grubunda görülemeyecek olan şirket yaşam döngüsündeki durgunluk ve düşüş evrelerine dair göstergeler yakalamaktır.

3.3 Karşılaştırma Grubu Şirketlerin Verilerinin İncelenmesi

İmalat sanayinde faaliyet gösteren ve hisseleri 1986 yılından başlayarak farklı yıllarda halka arz edilmiş ve halen borsada işlem göremeye devam eden şirketlerden 18 tanesi karşılaştırma grubu olarak yukarıdaki veri setinden tesadüfi olarak seçilmiş (EK-2), bu şirketlerin faaliyet raporları ve mali tabloları geriye dönük olarak BİST'in ve KAP'ın web sayfasından indirilerek (BİST, 2022; KAP, 2022) analiz edilmiştir.

Tüm borsa şirketlerinin borsaya giriş tarihleri ile kuruluş tarihleri arası farklılıklar bulunması ve bu nedenle bazı şirketlerin kuruluş sonrası raporlarının sistemde olmaması; şirket yaşam döngüsünün giriş evresi açısından ortak değer tespitinde zorluk çıkarsa da diğer olgunluk, durgunluk ve düşüş evreleri açısından elde veri olması bu çalışma için büyük kolaylık sağlamıştır. BİST ve KAP'ın web sayfalarından indirilerek analiz edilen raporlar bu çalışma için çok faydalı olmuş ve özellikle bu raporlardan şirket yaşam döngüsünün düşüş evresi için anlamlı gösterge ve değerler üretilmiştir.

3.4 Çalışma Sonuçlarının Enflasyon Etkisinden Arındırılması Alınması

Şirket yaşam döngüsü evreleri ölçeğinin geliştirilmesi aşamasında raporlardaki şirket faaliyetlerinin yıllar bazındaki sonuçlarına adet, kg, ton, m³ gibi miktar olarak kolayca erişilemediğinden ve de bilanço, gelir tablosu gibi mali tablolarda da bu faaliyetlerin sonuçları ulusal para birimi esas alınarak verildiğinden bu raporlardaki nominal değerlerin özellikle yüksek enflasyondan arındırılması gerekmiştir.

Zira ülkemizde özellikle son beş yılda fiyatlar genel seviyesinde sürekli ve hissedilir şekilde artışı söz konusu olup; satış, karlılık, kredi kullanımı, yatırım harcamaları gibi ulusal parasal değerlerle ölçülen faaliyetlerin nominal tutarlarının ciddi miktarda fiyat artışını içerdiği ortadadır. Bu nominal değerlerin olduğu gibi yaşam evresi ölçeğinde kullanılması yanıltıcı sonuçlara sebep olacaktır.

Çalışmada söz konusu etkinin giderilebilmesi açısından özellikle yüksek enflasyon döneminin başladığı 2017 yılından itibaren Yurt İçi Üretici Fiyat Endeksi (Yİ-ÜFE) endeks değeri baz alınarak (TÜİK, 2022) 2017 yılı sonrasındaki yılların satış geliri, dönem karı, kredi kullanımı vb. parasal parasal değerleri Yİ-ÜFE endeks artışından arındırılmış ve bu şekilde elde edilen her göstergenin farklı yıllara ait değerleri karşılaştırılabilir hale gelmiştir.

Toplamda 36 şirketin borsaya girişinden çıkışına kadar ki süre içinde yaklaşık 150 adet mali tablo ve 150 ayrı faaliyet raporu içinde şirket yaşam döngüsü evreleri için; satış geliri, yatırım harcaması, karlılık oranı, çalışan sayısı, halka açıklık oranı, ipotek rehinler, borç rasyosu, banka kredileri, finansman giderleri, dönem karı, cari oran, net işletme sermayesi, kısa vadeli borçların toplam borçlara oranı olmak üzere 13 ayrı değişken verisi aranmış ve (36 x 5 x 13) toplamda 2.340 hücre verisi bu raporlardan derlenmiştir.

Şirketlerin yukarıda sayılan 13 değişkene ait verilerinin incelemesi için her bir değişken ait ayrı tablo oluşturulmuştur. Bu tablolarda her şirketin borsaya giriş yılındaki verileri ilk dönem olarak kabul edilmiş, sonrasında şirketlerin borsada kaldıkları toplam süre içinde 3 – 4 yıllık aralarla en az dört döneme ait veriler bu tablolara işlenmiştir. Oran bazındaki veriler ile çalışan sayıları aynen kullanılmış, TL bazında verilerden 2017 yılı ocak ayına kadar değiştirilmeden kullanılmış, 2017 yılı sonrası veriler Yİ-ÜFE baz alınarak güncellenerek kullanılmıştır.

Yukarıda belirtildiği şekilde oluşturulan her bir tablo ile şirket verilerinin en az dört ayrı dönemde seyri izlenerek şirketlerin yaşam döngüsünün hangi evresine işaret ettiği belirlenmeye çalışılmıştır. Bu değerlendirme 13 ayrı tablo için tekrarlanarak göstergelerin tutarlılığı ve kullanılabilirliğine karar verilmiştir. Aşağıda verilen tablo 3 bu değerlendirmeler sonucunda oluşturulmuştur.

4. Bulgular

Ülkemizdeki gerçek kişi firmaları, adi ortaklık, limited şirketler ile hisselerini halka açmamış anonim şirketlerin ortalama 6 ile 9 yıl arasında değişen ve kısa sayılabilecek ömre sahip oldukları dolayısıyla bu girişimlerin yaşam döngülerindeki her bir evrenin 1-2 yıl gibi kısa süreler olduğu söylenebilir. Yine ülkemizdeki düşük düzeydeki kurumsallaşma çabaları ile gelişmiş ülkelere nazaran yüksek kayıt dışı ekonominin yaşam evresi ölçeği geliştirilmesinin önünde engel teşkil ettiği ifade edilebilir.

Şirket yaşam evresi ölçeğinin geliştirilmesi için iki aşamada yapılan çalışmanın ilk aşamasında; Borsa İstanbul AŞ'ne kote olmuş ancak yükümlülüklerine yerine getiremeyip çıkarılmış imalat sanayi şirketlerinin faaliyet raporları ve mali tablolarındaki veriler üzerinden yaşam döngüsünün evreleri için belirli göstergeler üretilmeye çalışılmış, ikinci aşamada da ilk aşamada elde veri ve sonuçları da kullanarak hisseleri halen borsada işlem göremeye devam eden şirketlerin raporları üzerinden karşılaştırma grubu olarak aynı göstergelerin sonuçları irdelenip birlikte değerlendirilmiştir.

Çalışma evrenini oluşturan ve araştırmacı tarafından oluşturulan veri seti üzerinde yapılan analizlerde iki grupta yapılan inceleme sonucunda; borsa şirketlerinin kuruluş/tescil tarihinden ortalama 17 yıl sonra borsaya girdikleri şirketlerin ortalama yaşının 33,3 yıl olduğu, borsada ortalama 16,3 yıl kaldıkları görülmüştür (Yaka, 2021). İstisnalar hariç olmak üzere, söz konusu şirketlerin borsaya giriş yaşına kadar geçen 17 yıllık sürede beş evreden oluşan yaşam döngülerinin giriş evrelerini tamamlayıp, büyüme evresine geçtikleri ve borsada kaldıkları süre içinde büyüme, olgunluk, durgunluk ve düşüş olmak üzere kalan dört evreyi yaşadıkları değerlendirilmektedir.

Toplamda 36 şirketin borsaya girişinden borsadan çıkışına kadarki yaklaşık 150 adet mali tablo ve 150 ayrı faaliyet raporu üzerinden; satış geliri, yatırım harcaması, karlılık oranı, çalışan sayısı, halka açıklık oranı, ipotek rehinler, borç rasyosu, banka kredileri, finansman giderleri, dönem karı, cari oran, net işletme sermayesi, kısa vadeli borçların toplam borçlara oranı olmak üzere aşağıdaki tabloda verilen 13 ayrı değişken verisi incelenmiştir.

Tablo 3. Yaşam döngüsü evrelerinde etkili göstergeler

Göstergeler/ Evreler	Giriş	Büyüme	Olgunluk	Durgunluk	Düşüş
Satış Geliri	E	E	E	E	E
Yatırım Harcaması	E	E	E	ES	ES
Karlılık Oranı	E	E	E	E	E
Çalışan Sayısı	E	E	E	E	E
Halka Açıklık Oranı	E	E	E	E	ES
İpotek Rehinler	ES	ES	ES	E	E
Borç Rasyosu	ES	ES	ES	E	E
Banka Kredileri	ES	ES	ES	E	E
Finansman Giderleri	ES	ES	ES	E	E
Dönem Karı	ES	E	ES	E	E
Cari Oran	ES	E	ES	E	E
Net İşletme Sermayesi	ES	ES	ES	E	E
Kısa vadeli borçların toplam borçlara oranı	ES	ES	ES	E	E

Kaynak: Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. E: Etkili gösterge, ES: Etkisiz gösterge

Borsadan çıkarılan şirketlerin olgunluk dönemlerinde; satış gelirinin artmadığı, yatırım harcaması yapmadıkları, karlılık oranlarının düştüğü, çalışan sayısının artmadığı, halka açıklık

oranlarını artırdıkları, durgunluk dönemlerinde; halka açıklık oranlarını artırdıkları, bu arada satış gelirlerinde gerilemenin başladığı, çalışan sayılarında kısmen azalmalar olduğu, ayrıca banka kredilerinde de artışlar olduğu, şirketlerin varlıkları üzerinde bankalar ve alacaklılar lehine rehin ve ipoteklerin görülmeye başladığı, karlılık oranlarının düştüğü gözlenmiştir.

Aynı şirketlerin düşüş dönemlerinde; şirketlerin toplam yükümlülükler içinde kısa vadeli borçların oranının, uzun vadeli borçlardan 10 kata varan oranda fazlalıklar görülmüş, şirket varlıklarından dönen varlıkların kısa vadeli borçlara oranının (cari oran) 0,2'lere kadar indiği, yani şirketlerin dönen varlıkları ile kısa vadeli borçları ödeme imkânı kalmadığı anlaşılmıştır.

Şirketlerin varlıkları üzerindeki bankalar ve alacaklılar lehine rehin ve ipoteklerin miktarının şirket varlıklarının toplam tutarına yaklaştığı, çalışan sayılarının 3-4 yıllık periyotlarda bariz şekilde azaltıldığı ve sıfırlandığı, şirket ile ticari ilişkisi olan firmalarla yıl sonu itibariyle mutabakat sağlanmadığı hususunun bağımsız denetçi raporlarına yansıdığı, şirket alacaklıları ile mahkeme ve icra dairelerine yansıyan hukuki ihtilafların bulunduğu bağımsız denetçi raporlarına yansıdığı, yatırım harcaması ve halka açıklık oranlarının dışındaki diğer göstergelerin bu evre için etkili göstergeler olduğu anlaşılmıştır.

Halka açıklık oranının ortalama %57 olduğu ve sermaye yapısı içinde de değişiklikler meydana geldiği, verdikleri kredi nedeniyle alacaklı olan bankaların şirketlerin bir kısım hisselerini devralarak ortak haline geldiği, ayrıca şirketlerin net işletme sermayesi ve öz kaynaklarının eridiği belirlenmiştir.

Borsada işlem görmeye devam ve karşılaştırma grubu olarak imalat sanayi sektörde faaliyet gösteren şirketlerin aynı şekilde faaliyet raporları ve mali tabloları da incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda: şirketlerin çoğunluğunun satış gelirlerinde özellikle yüksek enflasyon döneminin başladığı 2017 yılından itibaren (Yİ-ÜFE) endeks değerleri ile enflasyon etkisinden arındırıldığında dahi dönemlik artışlar olduğu, halka açıklık oranlarının ortalama %30 düzeyinde ve yıllar itibariyle nerdeyse hiç değişmediği, karlılık oranlarının (net kar/satışlar) %5 ile %16 arasında değişmekle birlikte negatife hiç geçmediği, çalışan sayılarının diğer grup şirketlere göre daha istikrarlı olduğu gözlenmiştir.

Bu grup ile ilgili değerlendirmede gruptaki bazı şirketlerin büyüme evresinde oldukları ve satış gelirleri, artan çalışan sayıları ve yüksek karlılık oranları ile yatırım harcamalarının bunu teyit ettiği, grup içindeki çoğunluk şirketin olgunluk aşamasında, bir kısmının da durgunluk dönemine girdikleri gözlenmiştir.

Yukarıda ki incelemelerde kullanıldığı belirtilen 13 değişkenden; satış geliri, çalışan sayısı, yatırım harcamaları ve karlılık oranlarının büyüme evresi için, satış geliri, çalışan sayısı, yatırım harcamaları ve karlılık oranları, firma varlıklarında ipotek ve rehin durumu, öz sermayenin toplam yabancı kaynaklara oranı (Borç rasyosu), halka açıklık oranı değişkenlerinin olgunluk ve akabinde durgunluk evreleri için anlamlı gösterge olabileceği, net işletme sermayesi miktarı, dönen varlıkların kısa vadeli borçlara oranı (cari oran), kısa vadeli borçların toplam borçlara oranı, dönem karı, karlılık oranı, finansman giderleri, banka kredileri değişkenlerinin de durgunluk ve düşüş evreleri için kullanılabilir göstergelerden olduğu değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen sonuçlar literatür ile de uyumludur.

5. Sonuç ve Öneriler

Borsa şirketleri gerek veriye erişim imkanları gerekse kurumsallaşma düzeyleri açısından, şirket yaşam evresi ölçeği çalışması yapılması için çok uygun bir ortam sunmaktadır. Borsa şirketleri üzerinde iki aşamada yapılan yaşam evresi ölçeğinin geliştirilmesi çalışmasında; borsa şirketlerinin kuruluş/tescil tarihinden ortalama 17 yıl sonra halka açıldıkları ve bu şirketlerin 2019 yıl sonu itibariyle ortalama yaşının 33,3 yıl olduğu, borsada ortalama 16,3 yıl

kaldıkları, söz konusu şirketlerin borsaya girene kadar geçen 17 yıllık sürede beş evreden oluşan yaşam döngülerinin giriş evresini tamamlayıp büyüme evresine geçtikleri ve borsada kaldıkları süre içinde büyüme, olgunluk, durgunluk ve düşüş olmak üzere kalan dört evreyi yaşadıkları değerlendirilmektedir.

Borsadan çıkarılan şirketlerin durgunluk dönemlerinde; halka açıklık oranlarını artırdıkları, satış gelirlerinde gerilemenin başladığı, çalışan sayılarında kısmen azalmalar olduğu, ayrıca banka kredilerinde de artışlar olduğu, şirketlerin varlıkları üzerinde bankalar ve alacaklılar lehine rehin ve ipoteklerin görülmeye başlandığı, karlılık oranlarının düştüğü gözlenmiştir.

Aynı şirketlerin düşüş dönemlerinde; şirket varlıklarından dönen varlıkların kısa vadeli borçlara oranının (cari oran) değerlerinin %20'lere kadar indiği, çalışan sayılarının bariz şekilde azaltıldığı ve hatta sıfırlandığı, şirket alacaklıları ile mahkeme ve icra dairelerine yansıyan hukuki ihtilafların bulunduğu, halka açıklık oranı ortalamasının %57 olduğu ve bankaların şirketlere ortak haline geldiği, şirketlerin net işletme sermayesi ve öz kaynaklarının eridiği belirlenmiştir.

Karşılaştırma grubu olarak seçilen ve aynı sektörde faaliyet gösteren şirketlerin faaliyet raporları ve mali tablolarının incelenmesi neticesinde; bu gruptaki bazı şirketlerin büyüme evresinde oldukları ve satış gelirleri, artan çalışan sayıları ve yüksek karlılık oranları ile yatırım harcamalarının bunu teyit ettiği, ancak grup içindeki şirketlerin çoğunluğunun olgunluk aşamasında olduğu ve halka açıklık oranlarının ortalama %30 düzeyinde ve yıllar itibarıyla neredeyse hiç değişmediği, karlılık oranlarının (net kar/satışlar) %5 ile %16 arasında değişmekle birlikte negatife hiç geçmediği, çalışan sayılarının diğer grup şirketlere göre daha istikrarlı olduğu, aynı grupta bazı şirketlerin de durgunluk dönemine girdikleri gözlenmiştir.

Yukarıda ki incelemelerde kullanılan 13 değişkenden; satış geliri, yatırım harcamaları, karlılık oranı ve çalışan sayısı büyüme evresi için, satış geliri, yatırım harcamaları, karlılık oranı, çalışan sayısı, halka açıklık oranı, değişkenlerinin olgunluk dönemi, satış geliri, karlılık oranı, çalışan sayısı, halka açıklık oranı, şirket varlıklarında ipotek ve rehin durumu, öz sermayenin toplam yabancı kaynaklara oranı (borç rasyosu), banka kredileri, finansman giderleri, dönem karı, dönen varlıkların kısa vadeli borçlara oranı (cari oran), net işletme sermayesi miktarı, kısa vadeli borçların toplam borçlara oranının durgunluk evreleri için anlamlı göstere olabileceği, ayrıca satış geliri, karlılık oranları, çalışan sayısı, şirket varlıklarında ipotek ve rehin durumu, öz sermayenin toplam yabancı kaynaklara oranı (borç rasyosu), banka kredileri, finansman giderleri, dönem karı, cari oran, net işletme sermayesi miktarı, kısa vadeli borçların toplam borçlara oranı, değişkenlerinin de düşüş evreleri için kullanılacak göstergelerden olduğu değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen sonuçlar literatür ile de uyumludur.

Borsa şirketleri ile ilgili verilere erişim imkanları dikkate alınarak benzer çalışmaların diğer sektörleri de kapsayacak şekilde yapılması, şirket yaşam evresi belirleme çalışmalarına zenginlik kazandıracaktır.

Kaynakça

- Adizes, I. (1979). "Organizational passages-diagnosing and treating lifecycle problems of organizations." *Organizational Dynamics*, 8(1), 3- 25.
- Adizes, I. (1990). *Corporate lifecycles: how and why corporations grow and die and what to do about it*. Prentice Hall, 384 c.
- Adizes I. (2004). *Managing corporate lifecycles how organizations grow, age, and die*, Adizes Institute Publishing Santa Barbara, California USA
- Adizes, I. (2012). *Managing corporate lifecycles: how organizations grow, age, and die*, Volume I Santa Barbara, CA: The Adizes Institute Publications in Conjunction with Embassy Book Distributors.
- Al-Hadi, A., Chatterjee, B., Yafthian, A., Taylor, G., & Hasan, M. M. (2019). Corporate social responsibility performance, financial distress and firm life cycle: Evidence from Australia. *Accounting & Finance*, 59, 961-989

- Al-Taie M., & Cater-Steel A. (2020). The organizational life cycle scale: An empirical validation *Journal of Entrepreneurship*, <https://doi.org/10.1177/0971355720930572>
- Ando, A. & Modigliani, F. (1963). The “life-cycle” hypothesis of saving: aggregate implications and tests. *American Economic Review*, 53, 55-84.
- Anthony, J. H., & Ramesh, K. (1992). Association between accounting performance measures and stock prices: a test of the life-cycle hypothesis. *Journal of Accounting and Economics*, 15(2), 203-227.
- Baransel I A. (2009). Adli hekimlikte yaş tayini. *Klinik Gelişim Adli Tıp Özel Sayısı*, 22: 114-121.
- Borsa İstanbul A.Ş. BİST (2022). Borsa şirketlerinin mali tablo verileri, <https://borsaistanbul.com/tr/sayfa/476/mali-tablolar-arsiv-2009-ve-oncesi> E.T. 01.04.2022
- Borsa İstanbul A.Ş. BİST (2022). İlk işlem gören ve çıkan şirket verileri <https://www.borsaistanbul.com/tr/sayfa/480/pay-piyasasi-verileri> E.T :01.04.2022.
- DeAngelo, H., DeAngelo, L., & Stulz, R. (2006). Dividend policy and the earned/contributed capital mix: a test of the life-cycle theory. *Journal of Financial Economics*, 81(2), 227-54
- Dickinson, V. (2011). Cash flow patterns as a proxy for firm life cycle. *The Accounting Review*, 86(6), 1969-94.
- Gort, M. ve S. Klepper. (1982). Time paths in the diffusion of product innovation. *Economic Journal* 92, 630- 653.
- Güleç, Ö. F. (2019). Muhasebede firma yaşam döngüsü kavramı: literatür incelemesi. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 21 (4), 979-1007. <http://dx.doi.org/10.31460/mbdd.566553>.
- Habib, A., Bhuiyan, M. B. U., Bhuiyan & Hasan, M. M., (2017). Firm life cycle and advisory directors, *Australian Journal of Management*, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2996140>
- Hanks, S. H. (1990). An empirical examination of the organization life cycle in high technology organizations. Dissertation, University of Utah.
- Hanks, S. H., Watson, C. J., Jansen, E., & Chandler, G. N. (1994). Tightening the life-cycle construct: A taxonomic study of growth stage configurations in high-technology organizations. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(2), 5-29.
- Hasan, M. M., & A. Habib. (2015). Firm life cycle and idiosyncratic return volatility. *International Review of Financial Analysis*, Elsevier, vol. 50(C), pages 164-175.
- Hasan M. M., Cheung, A., Tunas L., & Kot H W. (2021). Firm life cycle and trade credit, *Financial Review*. 2021;56:743–771 <https://doi.org/10.1111/fire.12264>
- Helfat, C. E., & Peteraf, M. A. (2003). The dynamic resource-based view: Capability lifecycles. *Strategic Management Journal*, 24(10), 997-1010.
- Kamu Aydınlatma Platformu KAP(2022). Borsa Şirketlerinin verileri <https://www.kap.org.tr/tr/bist-sirketler>, E.T. 01.04.2022
- Kazanjian, R. K., & Drazin, R. (1989). An empirical test of a stage of growth progression model. *Management Science*, 35(12), 1489-1503.
- Masurel, E., & Van Montfort, K. (2006). Life cycle characteristics of small professional service firms. *Journal of Small Business Management*, 44(3), 461-473
- Miller, D. & Friesen, P. H. (1984). A longitudinal study of the corporate life cycle, *Management Science*, 1161-1183.
- Mueller, D.C. (1972). A Life Cycle Theory of the Firm. *Journal of Industrial Economics*, 42, 199-219. <https://doi.org/10.2307/2098055>
- OECD (2018). OECD ilibrary shadow economy 1999 - 2013 https://www.oecd-ilibrary.org/search?value51=%27igo%2Foecd%27&operator51=AND&publisherId=%2Fcontent%2Figo%2Foecd&facetNames=pub_igoId_facet+pub_year_facet&value1=Shadow+economy&value3=subtype%2Fstatistical&option3=dterms_type&option1=quicksearch&facetOptions=51+52&option51=pub_igoId_facet&operator52=AND&option52=pub_year_facet&value52=%272018%27 ET. 31.03.2022
- Owen, S., & Yawson, A. (2010). Corporate life cycle and M&A activity. *Journal of Banking & Finance*, 34(2), 427-440.
- Shirokova, G. (2009). Organisational life-cycle: The characteristics of developmental stages in Russian companies created from scratch. *Journal for East European Management Studies*, 14(1), 65-85.
- Smith, K. G., Mitchell, T. R., & Summer, C. E. (1985). Top level management priorities in different stages of the organizational life cycle. *Academy of Management Journal*, 28(4), 799-820.
- Teeter, R. A., & Whelan-Berry, K. S. (2008). My firm versus our firm: The challenge of change in growing the small professional service firm. *The Journal of Business Inquiry*, 7(1), 41-52
- Ticaret Bakanlığı (2022). Veri bültenleri, şirket sayıları. https://ticaret.gov.tr/data/61d2a12f13b8761d788ed2a2/2021%20Y%C4%B1%C4%B1%20Aral%C4%B1k%20Ay%C4%B1%20Veri%20B%C3%BClteni_3.pdf E.T:01.04.2022
- Türkiye İstatistik Kurumu TÜİK (2022). Yurt içi üretici fiyat endeksi <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yurt-Ici-Uretici-Fiyat-Endeksi-Subat-2022-45851> E.T. 01.04.2022
- Yonpae, P. & Chen, K. (2006). The effect of accounting conservatism and life-cycle stages on firm valuation. *Journal of Applied Business Research*, 22(3), 75.

- Yoo J., Lee S., & Park S. (2019). The effect of firm life cycle on the relationship between r&d expenditures and future performance, earnings uncertainty, and sustainable growth, Sustainability 2019, 11(8), doi:10.3390/su11082371
- Yaka, R. (2018). Kurumsallaşma sürecinde hisselerin halka arzı ve şirket ömrü: bist uygulaması, Doktora Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi & Gazi Üniversitesi,
- Yaka, R. (2021). Şirketlerde halka açıklık oranı ile hayatta kalma ilişkisi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 21 (2) , 531-546 . DOI: 10.18037/ausbd.959269
- Yan, Z. & Zhao, Y., (2009), A new methodology of measuring firm life-cycle stages, International Journal of Economic Perspectives, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.893826>
- Yazdanfar, D. & Salman A. K. (2012). The life cycle of growth path among micro firms: swedish data. International Business Research, 5 (10).

EK-1

BORSADAN ÇIKARILMIŞ ŞİRKETLER					EK-1			
Sıra No	KODU	CARI ÜNVANI	Merkezi	Sektör	İlk İşlem Günü	Tescil tarihi	Borsadan Çıkış Tarihi	Halka Açıklık Oranı
1	ATPET	ATLANTİK PETROL ÜRÜNLERİ SAN TİC. A.Ş.	İstanbul	İMALAT SANAYİİ	15.10.2012	3.01.1978	21.03.2019	0,93
2	BERDN	BERDAN TEKSTİL SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	Adana	İMALAT SANAYİİ	27.03.1997	15.02.1971	1.07.2013	0,52
3	BYSAN	BOYASAN TEKSTİL SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	Denizli	İMALAT SANAYİİ	29.05.1997	1.07.1988	10.10.2011	0,38
4	CBSBO	ÇBS BOYA KİMYA SANAYİİ VE TİCARETİ A.Ş.	Kocaeli	İMALAT SANAYİİ	15.05.1995	27.10.1969	2.01.2014	0,62
5	PRTAS	ÇBS PRİNTAŞ OTO BOYA VE GER SAN A.Ş.	Kocaeli	İMALAT SANAYİİ	15.04.1996	1.06.1989	2.01.2014	0,70
6	ESEMS	ESEM SPOR GIYİM SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	İstanbul	İMALAT SANAYİİ	5.06.1995	4.07.1977	17.04.2018	0,74
7	FENIS	FENİŞ ALÜMİNYUM SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	Kocaeli	İMALAT SANAYİİ	26.09.1990	12.01.1968	1.12.2016	0,31
8	GEDİZ	GİMSAN GEDİZ İPLİK VE MENSUCAT SAN A.Ş.	Antalya	İMALAT SANAYİİ	5.02.1996	3.07.1972	1.12.2016	0,95
9	MISH	MISH DEKORASYON SANAYİ TİCARET A.Ş.	İstanbul	İMALAT SANAYİİ	25.06.1998	9.07.1965	2.05.2018	0,93
10	MANGO	MANGO GIDA SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	İstanbul	İMALAT SANAYİİ	24.05.2010	27.09.2000	30.11.2015	0,87
11	MEMSA	MENSA SİNAİ TİCARİ VE MALİ YAT A.Ş.	İstanbul	İMALAT SANAYİİ	30.10.1997	11.08.1972	27.12.2017	0,97
12	MRTGG	MERT GIDA GIYİM SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	İstanbul	İMALAT SANAYİİ	16.12.2005	14.02.2000	18.05.2016	0,84
13	POLYL	POLYLEN SENTETİK İPLİK SANAYİİ A.Ş.	Bursa	İMALAT SANAYİİ	28.01.1986	25.02.1967	13.12.2012	0,33
14	SIFAS	SİFAŞ SENTETİK İPLİK FABRİKALARI A.Ş.	Bursa	İMALAT SANAYİİ	30.01.1986	11.09.1962	13.12.2012	0,45
15	SKPLC	ŞEKER PİLİÇ VE YEM SANAYİ TİCARET A.Ş.	İstanbul	İMALAT SANAYİİ	24.02.2000	2.01.1990	12.02.2015	0,30
16	TUMTK	TÜMTEKS TEKSTİL SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	Denizli	İMALAT SANAYİİ	26.06.1995	8.09.1980	10.10.2011	0,03
17	UKIM	UKİ ULUSLARARASI KONFEKSİYON TİC A.Ş.	İstanbul	İMALAT SANAYİİ	29.01.1996	1.07.1983	30.03.2012	0,25
18	UZEL	UZEL MAKİNA SANAYİİ A.Ş.	İstanbul	İMALAT SANAYİİ	5.08.1997	1.07.1953	20.07.2012	0,17

EK-2

BORSADA İŞLEM GÖRMEME DEVAM EDEN ŞİRKETLER						EK-2	
Sıra No	KODU	CARI ÜNVANI	Merkezi	Sektör	İlk İşlem Günü	Tescil tarihi	Halka Açıklık Oranı
1	CELHA	ÇELİK HALAT VE TEL SANAYİİ A.Ş.	Kocaeli	İMALAT SANAYİİ	3.01.1986	23.03.1962	0,22
2	KARTN	KARTONSAN KARTON SAN VE TİC A.Ş.	İstanbul	İMALAT SANAYİİ	6.01.1986	27.06.1967	0,21
3	MAKTK	MAKİNA TAKIM ENDÜSTRİSİ A.Ş.	İstanbul	İMALAT SANAYİİ	24.01.1986	25.10.1957	0,20
4	MRDIN	MARDİN ÇİMENTO SANAYİİ VE TİC A.Ş.	Mardin	İMALAT SANAYİİ	17.07.1987	2.06.1969	0,45
5	PETKM	PETKİM PETROKİMYA HOLDİNG A.Ş.	İzmir	İMALAT SANAYİİ	9.07.1990	03.05.1988	0,48
6	KENT	KENT GIDA MADDELERİ SAN TİCARET A.Ş.	Kocaeli	İMALAT SANAYİİ	5.11.1990	1.07.1927	0,01
7	TIRE	MONDİ TİRE KUTSAN KAĞIT VE AMB SAN	İzmir	İMALAT SANAYİİ	18.06.1991	30.05.1974	0,21
8	EGPRO	EGE PROFİL TİCARET VE SANAYİ A.Ş.	İzmir	İMALAT SANAYİİ	13.12.1993	19.01.1981	0,04
9	TUKAS	TUKAŞ GIDA SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	İzmir	İMALAT SANAYİİ	5.12.1994	24.02.1962	0,16
10	KAPLM	KAPLAMIN AMBALAJ SANAYİ VE TİC A.Ş.	İzmir	İMALAT SANAYİİ	4.09.1995	25.12.1975	0,16
11	SASA	SASA POLYESTER SANAYİ A.Ş.	Adana	İMALAT SANAYİİ	1.11.1996	08.11.1966	0,15
12	BAKAB	BAK AMBALAJ SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	İzmir	İMALAT SANAYİİ	18.06.1998	5.02.1973	0,16
13	ALKIM	ALKİM ALKALİ KİMYA A.Ş.	İstanbul	İMALAT SANAYİİ	2.03.2000	14.10.1963	0,38
14	PETUN	PINAR ENTEGRE ET VE UN SANAYİİ A.Ş.	İzmir	İMALAT SANAYİİ	11.08.2000	11.12.1981	0,33
15	TTRAK	TÜRK TRAKTÖR VE ZİRAAT MAK. A.Ş.	Ankara	İMALAT SANAYİİ	11.06.2004	29.07.1954	0,25
16	KATMR	KATMERCİLER ARAÇ ÜSTÜ EKİPMAN A.Ş.	İzmir	İMALAT SANAYİİ	11.11.2010	9.10.1985	0,57
17	AVOD	A.V.O.D. KURUTULMUŞ GIDA VE TAR ÜR A.Ş.	İzmir	İMALAT SANAYİİ	6.12.2011	1.09.2005	0,87
18	KRSAN	KARSUSAN KARADENİZ SU ÜRÜN SAN A.Ş.	Trabzon	İMALAT SANAYİİ	24.07.2012	17.03.1973	0,36

A REVIEW OF THE RELATIONSHIP BETWEEN DECISION MAKING STYLES AND PERSONALITY TRAITS

KARAR VERME STİLLERİ VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR İNCELEME

Gül Eser¹

Özet

Yönetici kimdir ve ne yapar sorusuna en kısa ve net olarak “karar alıcıdır” yanıtı verilebilir. Günlük işleyiş içerisinde bazen rutin bazen de ani ve beklenmedik şekilde gelişen olaylar karşısında her defasında seçim yaparak karar vermek durumunda olan yöneticilerin etkin olup olmadıkları aslında verdikleri bu kararlar sonucunda ortaya çıkmaktadır. Karar verme süreci, karar verme yöntem ve teknikleri, etkin karar verme, karar verme stilleri ve bunlar üzerinde etkili olan faktörlere ilişkin araştırmalar gittikçe artmaktadır. Özellikle kararlara katılım, etik karar verme, etik ikilemler, pazarlamada satın almaya ilişkin kararlar ve son zamanlarda davranışsal iktisat alanında incelenen karar verme biçimleri alan yazında güncel araştırma alanlarındandır. Karar verme süreci incelenirken ele alınan önemli unsurlardan birisi de bireylerin karar verme stilleridir. Karar verme stilleri bireylerin karar verme aşamasında sergiledikleri tutum ve yaklaşımları açıklamaktadır. Karar verme stilleri üzerinde bireysel pek çok değişken etkili olmakla beraber ilk akla gelen değişkenlerden birisi de kişiliktir. Bu araştırma kapsamında da kişilik özelliklerinin karar verme stilleri üzerindeki etkilerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda yazında karar verme stilleri ve kişilik arasındaki ilişkiyi inceleyen makale ve doktora tezleri, araştırma kapsamında kullandıkları ölçekler, ölçeklerin alt boyutları ve sonuçları bağlamında analiz edilerek kişilik özellikleri ve karar verme stilleri arasındaki ilişkiye dair bir değerlendirme yapılması ve sonuçların tablolar halinde sunulması hedeflenmiştir. Bu değerlendirme sonucunda yazında sıklıkla kullanılan karar verme stilleri ve kişilik özellikleri arasında tutarlı sayılabilecek ilişkilerin gözlemlendiği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Karar verme stilleri, kişilik, kişilik özellikleri

Abstract

A manager is someone who makes decisions, and the degree of accuracy of those decisions—whether made daily or in times of crisis—largely determines how well that person can manage. A lot of attention is being paid to research on the decision-making process, decision-making strategies, marketing and behavioral economics. One of the main topics for research is decision-making styles. The primary attitudes and behaviors of decision makers are explained by their decision-making styles. Personality is one of its primary antecedents. The purpose of this study is to determine the effect of personality traits on decision-making styles. In this regard, articles and dissertations that examine the relationship between personality and decision-making styles were analyzed in the terms of their scales, sub-dimensions and results. Results reveal that there are consistent relationships between personality traits and decision-making styles.

Keywords: Decision making styles, personality, personality traits

Giriş

Canlı organizma olmanın en temel mekanizmalarından biri olan karar verme, basit türlerden yukarıya doğru çıktıkça karmaşıklaşmaktadır. İnsan zihninin karmaşık bilişsel süreçlerden oluşması ve bu süreçlerin her birey için farklılık göstermesi karar verme sürecine ilişkin standart prosedürlerin ve yolların izlenmesini ve sürecin kolaylıkla açıklanmasını engellemektedir. Bu süreci karmaşık hale getiren en önemli unsurlardan birisi de kişiliktir. Bununla birlikte bu karmaşık sürece katkı sağlayan ve etkileyici unsur olarak ortaya çıkan bireysel değişkenler farklı araştırmacılar tarafından çeşitli şekilde ele alınmıştır. Örneğin Rollinson (2002) karar verme üzerinde etkili unsurları kişilik, algı, etik ve değerler ve risk alma; Noone (2002) zihinsel kestirmelerin kullanılması eğilimi, kişisel tercihler, mevki kontrolü, kendine güven, rol tercihleri, tecrübe, yaş, karar verme stili, değerler, kişisel özellikler olarak

¹ Doç. Dr., Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, guleser@marmara.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1377-2635

Submitted: 19.11.2022

Accepted: 06.12.2022

ele alınmıştır. Gibson vd. (2012) ise değerler, kişilik, risk alma eğilimi ve potansiyel pişmanlığın karar verme üzerinde etkili olduğunu belirtmiştir (Kocakula ve Altunoğlu, 2018). Görüldüğü gibi risk alma eğilimi karar verme üzerinde etkili olan önemli bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Özellikle finansal alanda yapılan araştırma bulgularına göre, karar verme sürecinde risk karşısında sergilenen bir tutum olarak tanımlanan risk alma, duygusal zekadan olumlu yönde etkilenmekte ve duygusal zekası yüksek olan yatırımcılar daha iyi performans göstermektedir (Mutlu ve Özer, 2021).

Karar verme sürecinde hem geçmişte yaşananlar hem de geleceğe ilişkin beklentiler rol oynadığından her karar bir sonrakinden belirli bir biçimde ayrışabilmektedir. Kişilik de benzer şekilde geçmiş yaşantı ve bilinç dışı örüntülerden etkilendiğinden karar verme sürecini etkileyebilecek temel unsurlardan birisi olarak ortaya çıkmaktadır. Karar verme ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların oldukça eski olduğu ve 1960'lı yıllardan itibaren başlayarak günümüze ulaştığı görülmektedir (Kocakula ve Altunoğlu, 2018). Bununla birlikte son dönemlerde özellikle karar verme stillerine ilişkin modellerin ortaya çıkmasıyla beraber kişilik türleri ile ilişkilerinin de incelenmeye başlandığı görülmektedir.

Karar verme süreçlerine ilişkin araştırmalarının temelinde yatan unsur aslında doğru, etkin ve iyi karar vermedir. Bu çalışmaların katkı sağlaması beklenen alan iyi kararlar verme mekanizmasına ilişkin bilginin artması ve bu yönde etkili olan temel unsurların tespit edilmesidir. İyi bir karar nedir sorusunun yanıtına bakıldığında ise ortak nokta; var olan soruna çözüm getirmesi özelliğidir. Ayrıca kararın çeşitli maliyetlerinin doğru hesaplanması, tam zamanında alınması ve uygulanabilir olması da diğer önemli özelliklerdendir (Güner vd.,2022). İşletme açısından bakıldığında kademelere göre üst, orta ve alt yönetim kademelerinde alınan kararlar, departman düzeyinde pazarlama ve üretim kararları gibi kararlar, karar birimi açısından birey ya da grup, yapıları açısından programlanabilir olan ve olmayan, belirsizlikten krize doğru giden durumlarda alınan kararlar ve son olarak sezgi ya da yargıya dayanan kararlar olarak genellemek mümkündür (Yaşar, 2016). Bu son sınıflandırma karar verme stillerinde kullanılan temel bir sınıflandırma olarak da ortaya çıkmaktadır.

Karar Verme Stilleri ve Kişilik

Karar verme süreci ya da etkin karar vermenin ölçülmesi yöntem bakımından bazı zorlukları beraberinde getirmektedir. Karar verme anında karar alıcıyı gözlemlemek ya da doğru kararı belirleyen parametrelerin ne şekilde belirleneceği, günlük işleyişte ya da kriz anında kararın sonuçları henüz ortaya çıkmadan etkin bir karar alınıp alınmadığının ne şekilde belirlenebileceği yönetsel alandaki kararların belirsiz doğası nedeniyle zorlu bir alan olarak görülmektedir. Bu zorluk nedeniyle karar vermeye etki edebilecek değişkenlerin belirlenmesi

ve bu değişkenlerin etkilerine dair tutarlı ve sağlam bulgular elde edilmesiyle karar verme sürecine ilişkin anlayış ve bilgimizin artması amaçlanmaktadır. Karar verme sürecinin karmaşık doğası ve bu sürece etki eden çok fazla unsurun olması nedeniyle yazında da pek çok alt başlık bulunmakta, karar verme stilleri ise özellikle son dönemlerde araştırılan ve bireysel özelliklerle ilişkilendirilen değişkenler arasında yer almaktadır. Genel olarak karar verme stilleri karar alıcının karar anında nasıl bir yöntem ya da yaklaşım benimsediğini ifade etmektedir.

Bu alanda sıklıkla kullanılan ve Deniz (2004) tarafından Türkçeleştirilen “Melbourne Karar verme ölçeği”nde karar verme stilleri dikkatli karar verme, kaçınan karar verme, erteleyici karar verme ve panik karar verme olarak ele almaktadır. Dikkatli karar verme stili, karar almadan evvel detaylı bilgi toplama sonucunda geliştirilen seçeneklerin dikkatlice incelenmesi ve karar alınmasını ifade etmektedir. Kaçınan karar verme stilinde birey karar vermekten kaçınarak karar verme sorumluluğunu başkalarından beklemektedir. Erteleyici karar verme stilinde ise, karar verme ötelenerek beklemeye alınmaktadır. Panik karar verme stili ise zaman baskısı hisseden bireyin aceleyle bir çözüm bulmasını ifade etmektedir. Bir diğer karar verme stili modeli ise Scott ve Bruce (1995) tarafından geliştirilmiş ve karar verme stillerini mantıklı, sezgisel, bağımlı, çekingen ve kendiliğinden karar verme olarak tanımlamıştır. Dinklage (1967) ise karar verenleri içsel davrananlar, kaderciler, boyun eğenler, erteleyenler, kendine eziyet edenler, plan yapanlar, sezgisel davrananlar ve donup kalanlar olarak sınıflandırmıştır (Güner vd., 2022). Kuzgun (1992)’a göre ise karar verme stilleri; alternatiflerin detaylı değerlendirilmediği sezgilere göre karar alınan iç tepkisel stil, karar verme sürecinde tüm seçeneklerin detaylı bir şekilde analiz edilmesine dayanan mantıklı stil; başkalarının görüşlerini almadan kendi iradesiyle karar vermesini ifade eden bağımsız stil ve aldığı kararları değiştirme eğiliminde olan kararsızlık stilleridir (Taşdelen, 2002 içinde Aybar, 2022).

Karar verme stilleri incelendiğinde çok farklı karar verme eğilimlerinin olduğu görülmektedir. Bunlar dikkatli şekilde veri toplama ve inceleme sonucu karar vermekten, hesaplamanın olmadığı duygu ve önseziye dayalı karar vermeye ve hiç karar vermemeye ya da baskı nedeniyle yanlış karar vermeye kadar farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Elbette bu eğilimlerin ilk başta bireysel özellikleri ve bilhassa kişiliği akla getirmesi akla yatkındır.

Yazında karar verme stilleri kişilik dışında farklı bireysel özelliklerle de ilişkilendirilmiştir. Örneğin Balkıs’a (2007) göre karar verme stillerini etkileyen temel unsurlar; problem çözme yetenekleri, mesleki olgunluk seviyeleri, kimlik statüleri, karar verme stratejileri, algıladıkları anne-baba tutumu, cinsiyetleri, sosyo-ekonomik düzeyleri, kendilerini algılama biçimleri, sorunlarla baş etme düzeyleri gibi hususlardır (Aybar, 2022). Sosyal zeka ve bilişsel esneklik de karar verme stilleri ile ilişkilendirilen unsurlar arasındadır. Burada karar vermenin zihinsel

bir süreç olması ve mevcut seçenekler arasında en uygun olanın seçilmesi ön plandadır, yani karar verme üzerinde ahlaki ve psikolojik unsurların yanı sıra zeka ve bilişsel yeteneklerin önemi de vurgulanmaktadır. Sosyal, duygusal ve kültürel zeka gibi zeka türleri arasında sosyal zekanın özellikle iletişim üzerinde etkili olmasından ötürü karar verme üzerinde etkili ve bu ilişkide bilişsel esnekliğin düzenleyici etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bilişsel esneklik arttıkça sosyal zekanın karar verme stilleri üzerindeki etkisi de artmaktadır (Karamanlıoğlu, 2022). Karar almanın bir alışkanlık olduğu ve bireyin öğrenme sürecinden etkilenebileceği de ifade edilmekte ve karar stillerinin disiplinler arası, bilgi temelli, liderlik temelli ve tüketici temelli olarak ele alınmasının mümkün olduğu belirtilmektedir (Nas, 2010).

Yukarıdaki açıklamalardan da görüldüğü üzere, karar verme stilleri çok kapsamlı bir konu olmakla beraber, araştırma bölümünde açıklanacağı üzere bazı alt boyutları içeren modellerin kullanımı yaygınlık kazanmıştır. Burada özellikle rasyonel ve sezgisel karar verme stiline ilk akla gelen ve karar verme üzerinde bilgi işleme bakımından önemli bir ayrımı ifade eden karar verme stilleri olduğunu ifade etmek mümkündür.

Araştırmanın Önemi ve Yöntemi

Karar verme stilleri ve kişilik arasındaki ilişkiyi inceleyen pek çok çalışma mevcuttur. Bununla birlikte bu çalışmaların sonuçlarının tutarlılık sergilemesi ya da teori ile çelişen bulguların elde edilmesi durumunda nedenlerinin tartışılıp ortaya koyulması önemlidir. Kişilik özelliklerinin karar verme stilleri üzerindeki etkisi ilgi uyandırıcı ve önemli bir alandır. Esas görevi karar vermek olan yöneticinin ve güçlendirilmiş çalışanın hangi karar verme stillerini kullanma eğilimine sahip olduğu en basitinden rutin ve rutin olmayan iş ve işleyişlerdeki tepkilerinin önceden hesaplanabilmesi bakımından önem taşımaktadır. Günümüzde kişilik testleri işe alım ve değerlendirmede hala önemli bir kriter olarak kullanılmaktadır. Bu noktada kişilik özellikleri ve karar verme stilleri arasındaki ilişkiyi sağlam ve tutarlı şekilde ortaya koyabilecek bir yazın bilgisi uygulama açısından önem taşıyacaktır.

Kişilik özellikleri ve karar verme stilleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların sonuçlarını ortaya koymak amacıyla 19-25 Eylül 2022 tarihleri arasında Google akademik'te “karar verme stilleri”, “karar alma stilleri”, “karar verme” ve Yükseköğretim Kurulu'nun Ulusal Tez Merkezi'nde aynı kelimelerle taramalar yapılmış ve makale ve doktora tezleri arasında karar verme stilleri ve kişilik özellikleri ilişkisini inceleyen çalışmalar dikkate alınmıştır. Bu tarama sonucunda örneğin anaokulu ya da ergenler gibi örnekleme sahip araştırmalar kapsam dışı bırakılmıştır. Yine pazarlama alanında hazırlanmış olan ve başlıkta karar verme tarzı olmasına rağmen tüketici satın alma davranışını inceleyen ve karar verme stili ile ilgisi olmayan 3 çalışma kapsam dışı bırakılmıştır. 2 araştırma kişisel özellikler başlığına sahip olup kişilik

özelliklerini değil cinsiyet gibi bazı değişkenleri ve kişilik özelliği dışındaki bireysel özellikleri incelediğinden kapsam dışı bırakılmıştır.

Geri kalan makaleler ve doktora tezleri; kişilik türlerinin karar verme stilleri üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla incelenmiş ve sonuçlar makale ve doktora tezleri için iki ayrı tablo halinde sunulmuştur. Karar verme stillerinde kullanılan iki ölçek ve inceledikleri kişilik tipleri için toplu sonuç da yine iki ölçek için ayrı ayrı tablolandırılmış ve görsel olarak tüm ilişkiler artı ve eksi yönlü olarak tabloya eklenmiştir.

Bulgular

Doktora tezleri ve makaleler, araştırmacıları, araştırmamanın yürütüldüğü yıl, örneklem sayısı, sektör, karar verme stilleri ve kişilik alt boyutları bakımından incelenmiş ve sonuçlar tablo halinde sunulmuştur. Karar verme ve kişilik özelliklerine ilişkin bulgular da yine tablo içerisinde aktarılmıştır. Doktora tezleri ve makalelere ilişkin tabloların ardından, en çok kullanılan ölçeklere ilişkin genel bulguların tabloları sunulmuş ve karar verme stilleri ve kişilik özellikleri arasındaki bulgular toplu halde sunulmuştur.

Makalelere İlişkin Bulgular

İncelenen makalelerde farklı kişilik türleri ile karar verme stillerinin incelendiği görülmektedir. Bununla birlikte incelenen doktora tezleri de dikkate alınınca Scott ve Bruce (1995) ile Mann vd. (1998)'in karar verme stillerinin sıklıkla kullanılmakta olduğunu görmek mümkündür. Kişilik tipleri ile karar verme stilleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma bulgularına göre; örneğin büyük beş kişilik modelinde uyumluluk, dışadönüklük, sorumluluk, deneyime açıklık ve nevrozizm rasyonel, çekingen, sezgisel ve ani karar verme stillerini pozitif yönde, bağımlı karar vermeyi ise negatif yönde etkilemektedir. Bunun anlamı büyük beş kişilik tipi sınıflandırmasına göre tüm kişilik türlerinin bağımsız ve tek başlarına karar almaya muktedir oldukları ve bu özellikler azaldıkça bağımlı karar verme eğiliminde olacaklarıdır. Bu kişilik türlerini incelediğimizde örneğin uyumluluk kişilik özelliğinin karar verme sürecinde başkalarının yönlendirmelerine açık olabileceği akla gelmektedir ancak bu durum en azından mevcut incelenen araştırmada ortaya çıkmamıştır. Bununla birlikte bu kişilik özelliklerine düşük ya da yüksek orada sahip olan bireylerin (örneğin yüksek ve düşük uyumluluk) karar verme stillerinde farklılık olup olmadığı da anlamlı bir araştırma sorusu olabilir.

Bacanlı vd. (2009) tarafından geliştirilmiş olan ve büyük beşliye benzer olan kişilik yapısında ise akılcı karar verme ile dışadönüklük, deneyime açıklık, yumuşak başlılık ve sorumluluk arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu çalışmada duygusal dengesizlik ile akılcı karar verme arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin bulunmamış olması uçlarda duygular yaşama eğilimine sahip olan duygusal dengesizlik kişilik türü bakımından anlamlı

gözükmektedir. Sezgisel karar verme ile deneyime açıklık arasında ise negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Hayal gücü bakımından renkli insanlar olarak tanımlanan deneyime açık bireylerin bu özelliklerinin artmasıyla sezgisel karar almalarının azalması yine beklenmedik bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Korelasyon analizi dışında araştırmada uygulanan regresyon analizi sonucuna göre rasyonel ve sezgisel karar verme türlerinden yalnızca deneyime açıklık boyutunun anlamlı ve negatif yönde bir etkiye sahiptir. Bu sonuç sorumlu kişilik türünün rasyonel karar verme stilini açıklayamama sebebiyle ilgili merak uyandırmaktadır. Bu ilişkinin ortaya çıkmaması ölçüm ve örneklem ile mi ilgilidir yoksa teorik alt yapıya ilişkin kabuller gözden mi geçirilmelidir?

Teorik bakımdan en uyumlu bulgu ise Makyavelist kişilik tipi ve karar verme stilleri arasındaki ilişkiye dair gibi gözükmektedir. Makyavelist kişilik tipi ile sezgisel, kaçınmacı ve kendiliğinden/ anlık karar verme stilleri ile pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur ancak rasyonel ve bağımlı karar verme stili ile anlamlı bir ilişkiye rastlanamamıştır. Bunun sebebi kişiliğin doğası gereği değişen durumlara göre kendini ve çıkarını koruyacak şekilde hızlıca yeniden yapılanma ve sezgilerini iyi kullanarak durumun gerektirdiği şekilde hızlıca karar alabilme yeteneği olabilir. Kendi çıkarını maksimize etmeye çalışan bu kişilik tipinin koşullar gereği herkesi etkileyecek şekilde etkin karar almak ya da başkalarının görüşlerine başvurmak uygun bir eğilim gibi gözükmemekte, araştırma bulguları da bu durumu desteklemektedir.

Tablo 1: Makalelere İlişkin Bulgular

Google Scholar'daki Tarama Sonucu Ulaşılan Makaleler							
Araştırmacı	Yıl	Örneklem Sayı	Örneklem Şehir	Örneklem Sektör	Kişilik Tipi	Karar Verme Stilleri	Sonuç
Helvacı vd.	2017	50	Mersin	Tekstil, ayakkabı, gıda, market (İşletme Sahipleri)	Büyük Beşli- (Dışadönüklük, sorumluluk, uyumluk, deneyime açıklık, duygusal denge)- Goldberg (1990)	Ani, rasyonel, sezgisel, bağımlı, çekingen- Spicer vd. (2005)	İşletme sahiplerinin en fazla rasyonel karar verme en düşük olarak ani karar verme stiline sahip oldukları görülmüştür. İki değişken arasındaki ilişki analiz edilmemiştir.
Durmuş	2018	404	Bayburt ve Gümüşhane	Tekstil (Giyim mağazası)	Büyük Beşli (Dışadönüklük, sorumluluk, uyumluk, deneyime açıklık, nevrozizm)- McCrae ve Costa 1987	Ani, rasyonel, sezgisel, bağımlı, çekingen- Scott ve Bruce (1995)	Uyumluluk, dışadönüklük, sorumluluk, deneyime açıklık ve nevrozizm rasyonel, çekingen, sezgisel ve ani karar verme stillerini pozitif, bağımlı karar vermeyi ise negatif yönde anlamlı şekilde etkilemektedir.
Güvendi vs.	2018	82	-	Sporcu- Amerikan	Öz saygı, dışa dönüklük,	Dikkatli, kaçınan,	Öz saygının artması ile dikkatli karar vermenin

				futbol oyuncusu	yalan, nörotisizm, psikotisizm-Eysenck Kişilik ölçeği (Francis vd., (1992)	erteleyici, panik karar verme. Melbourne karar verme ölçeği-(Mann vd. (1998)	arttığı, öz saygılarının düşmesi ile erteleyici, panik ve kaçınan kararlar verdikleri görülmüştür. Psikotisizm kişilik özelliğinin artmasıyla dikkatli karar vermenin azaldığı, kişiliğin yalan boyutu arttıkça ise erteleyici karar vermelerinin azaldığı belirlenmiştir.
Kocakula, ve Altunoğlu	2018	317	Aydın	İşletme öğrencileri	Düşüncelere kapılma, temizlik, kontrol, dürtüler, kesinlik (Sayma), Kesinlik (Tekrarlayıcı davranışlar)-Padua Envanteri Obsesif-Kompulsif kişilik özellikleri- Van Open (1992)	Sezgisellik, Mükemmeliye tçilik, Kontrol, Kararsızlık, Bağımsız Karar Verme, Optimize Etme, Kuralcılık-(French vd. 1993)	Obsesif kompulsif kişilik özelliğinin artmasıyla mükemmeliyetçilik, kararsızlık stilleri artmakta, kontrol , kuralcılık stili azalmaktadır. Korelasyon analizine göre ise obsesif kompulsif kişilik özelliği ile mükemmeliyetçilik ve kararsızlık arasında pozitif, kontrol ve kuralcılık arasında negatif yönde ilişki bulunmuştur.
Zembat vd.	2018	120	İstanbul	Okul öncesi öğretmenliği ana bilim dalı- Öğrenci	Kontrol odağı ölçeği (kişisel kontrol, şansa inanma, çabalamanın anlamsızlığı, kadercilik ve adil olmayan dünya inancı)-Rotter (1966)	Dikkatli, kaçınan, erteleyici, panik karar verme - Melbourne Karar Verme Stilleri Mann vd., (1998)	Kişisel kontrol ve şansa inanma kişilik boyutları ile tüm karar verme stilleri arasında pozitif yönlü korelasyon; çabalamanın anlamsızlığı ile dikkatli karar verme negatif, diğer boyutlarla pozitif yönde korelasyon; kadercilik ile erteleyici ve panik karar verme arasında pozitif korelasyon görülmüştür. Adil olmayan dünya inancı ile istatistiki olarak anlamlı korelasyon gösteren tek stil kaçınan karar vermedir ve pozitif yönlüdür.
Soyer vd.	2021	419	İstanbul	Öğrenci	Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (dışa dönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal	Sezgisel ve Akılcı-Hamilton vd. (2016)	Akılcı karar verme ile duygusal dengesizlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, dışadönüklük, deneyime açıklık, yumuşak başlılık ve

					dengeşizlik, deneyime açıklık - Bacanlı vd. (2009)		sorumluluk arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sezgisel karar verme deneyime açıklık negatif yönde anlamlı bir ilişkiye sahipken; duygusal dengeşizlik, dışadönüklük, yumuşak başlılık ve sorumluluk alt boyutları ile anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Regresyon analizi sonucuna göre her iki karar verme türünde yalnızca deneyime açıklık boyutunun anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Sezgisel karar vermede bu katkı negatif yönlüdür.
Aybar	2022	323	İstanbul	Eğitim-Öğretim üyeleri	Makyavelizm Ölçeği-Dahling vd. (2009)	Kendiliğinden /anlık karar verme, rasyonel, sezgisel, bağımlı, çekingen-Scott ve Bruce (1995)	Makyavelist kişilik tipi sezgisel, kaçınmacı ve kendiliğinden/ anlık karar verme stilleri ile Makyavelizm alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Rasyonel ve bağımlı karar verme stili ile Makyavelizm alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanamamıştır.

Doktora Tezlerine İlişkin Bulgular

Doktora tezlerinin incelenmesi sonucunda karar verme stilini ölçmek için Mann vd. (1998) tarafından geliştirilen Melbourne karar verme stili ölçeği ve Scott ve Bruce'un (1995) ölçeklerinin kullanıldığı görülmektedir. Kişilik için ise farklı kişilik tiplerinin ele alındığı görülmektedir.

Melbourne karar verme stili ölçeğini kullanan tezler incelendiğinde (Güvendi, 2018, Zembat, 2018) karar vermede öz saygı ve dikkatli karar verme stili ile duygusal dengeşizlik arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Kaçınan, erteleyici ve panik karar verme stilleri ile duygusal dengeşizlik arasında ise pozitif yönlü bir ilişki ortaya koyulmuştur. Bu sonuç duygusal dengeşizlik bakımından yüksek puan alan bireylerin duygu düzenleme yeteneklerinin çok yüksek olmaması nedeniyle dikkatli karar vermelerinin beklenmemesi, uçlardaki duyguları nedeniyle değişen ruh hallerinin daha çok kaçınma erteleme ya da panikle karar vermeye yol

açması beklentisi ile uyumlu bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır. Dikkatli karar verme ile dışadönüklük, deneyime açıklık, yumuşak başlılık ve sorumluluk arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler ve kaçınan, erteleyici ve panik karar verme stilleri ile dışa dönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk arasında negatif yönlü ilişkiler de teorik alt yapı gereği beklenen sonuçlardandır. Büyük beşliye benzeyen Eysenck kişilik ölçeği (dışa dönüklük, yalan, nörotisizm, psikotisizm) yani Francis vd. (1992)'nin ölçeği ile Melbourne karar verme stili ölçeklerini kullanan Eroğlu (2016)'nin tezinde ise dışa dönüklük ve yalan kişilik özelliklerinin karar vermede özsaygı üzerinde pozitif açıklayıcı katkıya sahip olduğunu göstermiştir. Dikkatli karar verme üzerinde dışadönüklük ve yalan pozitif, psikotisizm negatif yönde açıklayıcı katkıya sahiptir. Kaçınan karar verme, erteleyici karar verme ve panik karar verme üzerinde nörotisizm pozitif; dışadönüklük negatif yönde açıklayıcı katkıya sahiptir. Erteleyici karar verme ve panik karar verme üzerinde yalan da negatif yönde açıklayıcı katkıya sahiptir. Yalan özelliğinin artmasıyla kararların ötelenmemesi ve panik yaşanmaması ilginç bir bulgudur. Bu araştırmanın bulgularında özellikle kaçınan karar verme, erteleyici karar verme ve panik karar verme üzerinde nörotisizm pozitif yönde etkiye sahip olması gibi bir önceki paragrafta açıklanan araştırma bulguları ile teorik uyum bakımından benzerlikler söz konusudur.

Yine Eysenck kişilik ölçeği ile (1992) Melbourne karar verme stili ölçeklerini kullanan Demir (2018)'in araştırması benzer şekilde kaçınan karar verme ile nörotisizm arasında pozitif, dışadönüklük arasında negatif yönlü bir ilişkiyi ortaya koymuştur. Erteleyici karar verme ile dışadönüklük arasında negatif, nörotisizm ile pozitif yönde bir ilişki görülmüştür. Panik karar verme ile nörotisizm arasında pozitif, dışadönüklük arasında negatif yönlü bir ilişki ortaya koyulmuştur. İki aynı ölçeği kullanmış olan bu iki farklı çalışmanın bulgularının paralellik taşıması alan yazın açısından önemli bir katkıdır. Melbourne karar verme stili ölçeği ve Scott ve Bruce'un (1995) ölçeklerindeki karar verme stilleri ile kişilik türleri arasındaki bulgular okuyucunun takibini kolaylaştırmak bakımından bölüm sonunda bir tablo olarak topluca sunulacaktır.

Scott ve Bruce (1995)'un karar verme stillerini (rasyonel, sezgisel, bağımlı, kendiliğinden, anlık, kaçınma) kullanan tezlerin bulguları incelendiğinde, birinde büyük beş kişilik modeli diğerinde ise karakter envanterinin kullanılmış olduğu görülmektedir. Büyük beşli kişilik tipini ele alan araştırmanın bulgularına göre dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ile rasyonel karar verme arasında pozitif, kaçınma stili ile negatif yönlü korelasyon bulunmuştur. Duygusal dengede ise rasyonel karar verme ile negatif, kaçınma ile pozitif yönde korelasyon bulunmuştur. Regresyon analizi sonucunda ise; kaçınma stili karar verme üzerinde sorumluluk kişilik özelliğinin negatif, duygusal dengenin ise pozitif yönde katkı sağladığı

ortaya koyulmuştur. Rasyonel karar verme üzerinde ise sorumluluk, uyumluluk ve duygusal dengenin pozitif yönde, kendiliğinden karar verme üzerinde yalnızca sorumluluk boyutunun negatif yönde açıklayıcı katkı sağladığı görülmüştür. Karakter envanterini kullanan araştırma bulguları ise rasyonel karar verme ile kendini yönetme ve işbirliğine yatkınlık arasında pozitif korelasyon, sezgisel karar verme ile kendini yönetme ile negatif, kendini aşma ile pozitif korelasyonu ortaya koymuştur. Bağımlı karar verme ile kendini yönetme arasında negatif, işbirliğine yatkınlık ile pozitif yönde bir ilişki görülmüştür. Kaçınmacı karar verme ile kendini yönetme arasında negatif, işbirliğine yatkınlık arasında pozitif bir ilişki belirlenmiş ve son olarak kendiliğinden karar verme ile kendini yönetme ve işbirliğine yatkınlık arasında negatif korelasyon tespit edilmiştir.

Tablo 2: Doktora Tezlerine İlişkin Bulgular

Yök Tez Veri Tabanında Yapılan Tarama Sonucu Ulaşılan Tezler							
Araştırmacı	Yıl	Örneklem Sayı	Örneklem Şehir	Örneklem Sektör	Kişilik Tipi	Karar Verme Stilleri	Sonuç
Tatlıhoğlu	2010	717	Konya	Öğrenci	Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (dışa dönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal dengesizlik, deneyime açıklık - Bacanlı vd. (2009)	Melbourne karar verme ölçeği (öz saygı, dikkatli, kaçınan, erteleyici, panik karar verme)-Mann vd. (1998)	Karar vermede öz saygı ve dikkatli karar verme stili ile duygusal dengesizlik arasında negatif yönlü, dışadönüklük, deneyime açıklık, yumuşak başlılık ve sorumluluk arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Kaçınan, erteleyici ve panik karar verme ile duygusal dengesizlik arasında pozitif, dışa dönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk arasında negatif yönlü ilişki görülmüştür. Kaçınan ve panik karar verme ile yumuşak başlılık arasında da negatif yönlü ilişki görülmüştür.
Yalçın	2015	308	-	Havacılık-Helikopter pilotu	Büyük beşli (dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık, duygusal denge)- Benet-Martinez ve John	Rasyonel, sezgisel, bağımlı, kendiliğinden, anlık, kaçınma - Scott ve Bruce (1995)	Dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ile rasyonel karar verme arasında pozitif, kaçınma stili ile negatif yönlü korelasyon bulunmuştur. Duygusal dengede ise rasyonel karar verme ile negatif, kaçınma ile pozitif yönde korelasyon bulunmuştur. Regreson

							analizinde anlamlı çıkan bulgular ise; kaçınma stili karar verme üzerinde sorumluluk kişilik özelliğinin negatif, duygusal dengenin ise pozitif yönde katkı sağladığıdır. Rasyonel karar verme üzerinde ise sorumluluk, uyumluluk ve duygusal dengenin pozitif yönde açıklayıcı katkısı vardır. Kendiliğinden karar verme üzerinde yalnızca sorumluluk boyutunun negatif yönde açıklayıcı katkısı vardır.
Eroğlu	2016	282	Dumlupınar	Gençlik ve spor Bakanlığı, spor genel Müdürlüğü çalışanları	Eysenck kişilik ölçeği (dışa dönüklük, yalan, nörotisizm, psikotisizm) Francis vd. (1992)	Melbourne karar verme ölçeği (öz saygı, dikkatli, kaçınan, erteleyici, panik karar verme)-Mann vd. (1998)	Dışa dönüklük ve yalan karar vermede özsaygı üzerinde pozitif açıklayıcı katkıya sahiptir. Dikkatli karar verme üzerinde dışadönüklük ve yalan pozitif, psikotisizm negatif yönde açıklayıcı katkıya sahiptir. Kaçınan karar verme, erteleyici karar verme ve panik karar verme üzerinde nörotisizm pozitif dışadönüklük negatif yönde açıklayıcı katkıya sahiptir. Erteleyici karar verme ve panik karar verme üzerinde yalan negatif yönde açıklayıcı katkıya sahiptir.
Ürgüren	2011	821	Alanya	Beş yıldızlı konaklama ve tatil köyü işletmelerinde çalışan departman yöneticileri ile departman çalışanları	Cloninger Mizaç ve Karakter Envanteri (Kendini yönetme, işbirliğine yatkınlık, kendini aşma)	Rasyonel, sezgisel, bağımlı, kaçınmacı, kendiliğinden (ani) karar - Scott ve Bruce'un (1995)	Rasyonel karar verme ile kendini yönetme ve işbirliğine yatkınlık arasında pozitif korelasyon, sezgisel karar verme ile kendini yönetme ile negatif, kendini aşma ile pozitif korelasyon göstermiştir. Bağımlı karar verme ile kendini yönetme arasında negatif, işbirliğine yatkınlık ile pozitif yönde bir ilişki görülmüştür. Kaçınmacı karar verme ile kendini yönetme arasında negatif, işbirliğine

							yatkınlık arasında pozitif bir ilişki belirlenmiştir. Kendiliğinden karar verme ile kendini yönetme ve işbirliğine yatkınlık arasında negatif korelasyon ortaya çıkmıştır.
Demir	2018	80	-	Futbol hakemleri	Eysenck kişilik ölçeği (dışa dönüklük, yalan, nörotisizm, psikotisizm)- Francis vd. (1992)	Melbourne karar verme ölçeği (öz saygı, dikkatli, kaçınan, erteleyici, panik karar verme)-Mann vd. (1998)	Kaçınan karar verme ile nörotisizm arasında pozitif, dışadönüklük arasında negatif yönlü bir ilişki mevcuttur. Erteleyici karar verme ile dışadönüklük arasında negatif, nörotisizm ile pozitif yönde bir ilişki görülmüştür. Panik karar verme ile nörotisizm arasında pozitif, dışadönüklük arasında negatif yönlü bir ilişki ortaya koyulmuştur.

Mann vd. (1998)'nin Karar Verme Stilleri ve Kişilik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Mann vd. (1998) tarafından geliştirilen karar verme stillerini ele alan araştırmaların bulgularına göre oluşturulmuş olan tablo 3'te sunulmaktadır. Artı ve eksi ile gösterilen ilişkileri kişilik özellikleri ile karar verme stilleri arasındaki korelasyona işaret etmektedir. Bu araştırma kapsamında incelenen makale ve tezlerin bulgularında çelişen bir sonuca rastlanmamıştır. Örneğin çoğu kişilik özelliği farklı araştırmalar tarafından ele alınsa da bulguları benzer ve tutarlıdır.

Tablo 3: Melbourne Karar Verme Stilleri Mann vd. (1998) ve Kişilik Özellikleri İlişkileri

Karar Verme Stilleri	Kişilik Boyutları													
	Özsaygı	Dışa dönüklük	Yalan	Nörotisizm	Psikotisizm	Kişisel Kontrol	Şansa İnanma	Çabalamanın Anlamsızlığı	Kadercilik	Adil Olmayan Dünyaya İnanç	Duygusal dengesizlik	Deneyime açıklık	Yumuşak başlılık	Sorumluluk
Özsaygı		+	+								-	+	+	+
Dikkatli Karar Verme Stili	+	+	+		-	+	+	-			-	+	+	+
Kaçıngan Karar Verme Stili	-	-		+		+	+	+		-	+	-	-	-
Erteleyici Karar Verme Stili	-	-	-	+		+	+	+	+		+	-		-
Panik Karar Verme Stili	-	-	-	+		+	+	+	+		+	-	-	-

Scott ve Bruce (1995)'un Karar Verme Stilleri ve Kişilik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Scott ve Bruce (1995) tarafından geliştirilen karar verme stillerine ilişkin sonuçlar tablo 4'te sunulmaktadır. Tabloda yer alan artı ve eksiler korelasyonun yönünü göstermek amacıyla kullanılmıştır. Tabloya göre birbiriyle çelişen bulgular olduğu, bazı karar verme stilleri ve kişilik tiplerinin incelenmesi sonucunda bazen pozitif bazen de negatif korelasyonun elde edildiği görülmektedir.

Tablo 4: Scott ve Bruce (1995) Karar Verme Stilleri ve Kişilik Özellikleri İlişkileri

Karar Verme Stilleri	Kişilik Boyutları								
	Makyavelist	Kendini Yönetme	İşbirliğine Yatkınlık	Kendini Aşma	Dışadönüklük	Duygusal dengesizlik	Deneyime açıklık	Uyumluluk	Sorumluluk
Ani	+	-	-	-	+	+	+	+	++
Rasyonel		+	+		+	+	+	+	+
Sezgisel	+	-		+	+	+	+	+	+
Bağımlı		-	+		-	-	-	-	-
Kaçınmacı	+	-	+		+-	+-	+-	+-	+-

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma kapsamında incelenen ve karar verme stilleri ve kişilik arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda bu iki değişkenin alt boyutları arasında istatistiki olarak anlamlı korelasyonların bulunduğu görülmüştür. Araştırmaların büyük çoğunluğunda korelasyon analizi uygulanmış olup regresyon analizi ile kişiliğin açıklayıcı katkısını inceleyen araştırmalar sınırlıdır. Melbourne karar verme stilleri ile kişilik ilişkisine bakıldığında yazında kişilik türleri ile tutarlı ve birbirine benzer sonuçların elde edildiği görülmektedir. Ancak Scott ve Bruce (1995) stilini kullanan araştırmalarda özellikle büyük beşlinin alt boyutları açısından farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bu noktada kişilik türlerinin karakteristikleri ve karar verme stilinin doğasına dair teorik bilgiler ışığında kurgulanacak daha fazla araştırma bulgusuna ihtiyaç olduğu söylenebilir. Örneklem türü ve örneklem büyüklüğü de sonuçları etkileyebilmektedir.

Büyük beşli dışında Makyavelizm, kontrol odağı gibi kişilik özelliklerini kullanan araştırmalar da olmuştur. Ancak kişilik türleri ve anlamlı iş çıktıları arasındaki ilişkiler incelendiğinde uygulamada özellikle büyük beşli ve DISC envanterinin önemli bir belirleyici olduğu görülmektedir. Bu nedenle karar verme gibi uygulama açısından önemli sonuçlar içeren bir sürecin iş çıktıları üzerinde anlamlı sonuçları olan kişilik tipi ve türleri ile ilişkilendirilmesi önem taşımaktadır.

Karar verme stilleri ile ilgili her ne kadar sıklıkla kullanılan modeller bulunsa da karar konusu deney yapmak bakımından oldukça elverişli bir alandır. Bu konuda “Akıl Dışı Ama Öngörülebilir” kitabı yazarının (Dan Ariely) yürüttüğü deneyler oldukça zengin bir kaynak niteliğindedir. Karar verme konusunun anket yönetimden ziyade deney, oyun, gözlem, senaryo tekniği gibi uygulamaya daha yatkın farklı yöntemlerle incelenmesi büyük önem taşımaktadır. Örneğin Akdoğan 2015 yılında 27 yüksek lisans tezini karar verme stilleri bağlamında incelemiş ve tezlerin 25’inde anket yöntemiyle veri toplandığı ortaya koymuştur. Bu sonuç araştırmaların çoğunda anket yönteminin kullanıldığına işaret etmektedir. Sosyal bilimlerde zaman ve maliyet açısından sağladığı kolaylık bakımından anket ile veri toplama sıklıkla kullanılmakta ve elbette deney gibi araştırma yöntemleri bütçe ve yaratıcılık gerektirmeleri bakımında kolaylıkla uygulanamamaktadır, ancak pilot (Yalçın,2015) ve hakemler (Demir, 2018) üzerinde yapılan araştırmalar kritik karar alıcılar üzerinde yapılacak gelecek araştırmalara yön vermek bakımından önem taşımaktadır.

Nitel ve nicel yöntemlerin bir arada kullanıldığı bir başka araştırma Battal vd. (2018) tarafından Ash uyumluluk deneyi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma bu yönüyle alana farklı

bulgular sunmaktadır. Benzer şekilde oyun teorisi alanında farklı stratejilerin kullanılma olasılıklarını hesaplayan araştırmalar da (Rençber, 2012; Köse vd., 2013) karar verme süreçlerini analiz etmek ve hesaplamak bakımından önem taşımaktadır. Karar verme özellikle belirsiz ve farklı durumlarda ayrı bir önem kazanabileceğinden, kriz anlarında ve dönemlerinde karar verme ve bireyin baskı ve stres altında karar verme yetkinliklerinin de araştırma modellerine dahil edilmesi yine alana katkı sağlayabilecek çalışmalardandır.

Kaynakça

- Aybar S. (2022). Makyavelizmin öğretim üyelerinin karar verme stilleri üzerindeki etkisi: nicel bir araştırma. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13,1. 83-97.
- Battal, F., Yıldız, Ş., Kılıçaslan, Ş., ve Çınar, E. (2018). Solomon Ash Uyumluluk Deneyi ve Bireylerin Karar Verme Tarzları Arasındaki İlişki (Türkiye Örneği). Turkish Studies Social Science.
- Durmuş, İ. (2019). Çalışanların İşlerine Yönelik Tutumları İle Kişilik Özelliklerinin Karar Verme Stilleri Üzerindeki Etkisi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 43, 321-345. 13, 26. 185-198.
- Deniz, M.E. (2004). Investigation of the Relation Between Decision Making Selfesteem, Decision Making Style and Problem Solving Skills of University Students. Eurasian Journal of Educational Research.4(15), 23-35.
- Güner, F., Öztörün, M., Meriç, İ., ve Özcan, Ç. (2022). Okul Müdürlerinin Karar Verme Stillерinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi. International Academic Social Resources Journal. 7, 35. 349-361.
- Güvendi, B.; Türksoy I., A. ve Güçlü, Mehmet. (2018). Korumalı Futbol (amerikan futbol) Sporcularının Kişilik Özellikleri ve Psikolojik Performans Stratejileri ile Karar Verme Stilleri Arasındaki İlişki. İstanbul Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi, 8,2: 159-175.
- Helvacı,İ., Turhan, M., ve Köprülü, O. (2017). Kişilik, Karar Verme Tarzları ve İş Fikri Bulma Yöntemleri Arasındaki İlişki. Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 5, 5, 23-37.
- Karamanlioğlu, A. U., ve Basım, N. (2022). Sosyal Zekanın Karar Verme Stiline Olan Etkisinde Bilişsel Esnekliğin Düzenleyici Rolü. Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13 (Kongre Özel Sayısı), 148-164.
- Kocakula, Özge ve Altunoğlu, A. E. (2018). Obsesif kompulsif kişilik bozukluğunun karar süreçlerine etkisi. Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi, 1,2: 114-131.
- Köse, E., Erbaş, M., ve Erşen, E. (2013). Karar Problemlerinin Çözümünde Oyun Teorisi ve Coğrafi Bilgi Sistemlerinin Kullanılması. TMMOB Coğrafi Bilgi Sistemleri Kongresi. 11-13 Kasım 2013, Ankara.
- Mutlu, Ü ve G. Özer. (2021). Duygusal Zeka İle Risk Alma Tutumu İlişkisi. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi. 17, 146-164.
- Nas,S. (2010). Karar Verme Stillерine Bilimsel Yaklaşımlar. Denizcilik Fakültesi Dergisi. 2,2.43-65.
- Pekdoğan, S. (2015). Karar Verme Stilleri Araştırmaları: 2009-2013 Yılları Arasındaki Yüksek Lisans Tezlerinin İncelenmesi. The Journal of Academic Social Science Studies. 34. 321-331.

Rençber, B. A. (2012). Karar Vermede Oyun Teorisi Tekniği ve Bir Uygulama. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 5, 3, 96-107.

Zembat, R., Tunçeli, H. İ., Yavuz, E. A., ve KILIÇ, Z. (2018). Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Kontrol Odağı ve Karar Verme Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi, 13, 26, 365-384.

Soyer, M. K., Keskinoglu, M. Ş., ve Yakup, İ. M. E. (2021). Kişilik Özelliklerinin Karar Verme Stilleri ve Yaratıcı Düşünmeyi Yordama Düzeyleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, 2, 1828-1863.

Taşdelen, A. (2002). Öğretmen Adaylarının Farklı Psiko Sosyal Değişkenlere Göre Karar Verme Stilleri. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü D.E.U.B.E.F. İzmir.

Yaşar, O. (2016). Davranışsal Karar Verme. Detay Yayıncılık. 1.Baskı. Ankara.

İncelenen Doktora Tezleri

Eroğlu, E. (2016). Merkezi Spor Yönetiminde Örgüt Kültürünün ve Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Karar Verme Stillere Etkisinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Sucan, M.B. (2018). Futbol Hakemlerinde Karar Verme Stilleri ile Kişilik Özellikleri Yaratıcılık ve Problem Çözme Becerisi Arasındaki İlişkinin incelenmesi. Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Tatlılıoğlu, K. (2010). Farklı Öz-anlayış Düzeylerine Sahip Üniversite Öğrencilerinin Karar Vermede Özsaygı, Karar Verme Stilleri ve Kişilik Özelliklerinin Değerlendirilmesi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Üngüren, E. (2011). Psikobiyolojik Kişilik Kuramı Ekseninde Yöneticilerin Kişilik Özellikleri, Karar Verme Stilleri ve Örgütsel Sonuçlara Yansımaları. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yalçın, O. (2015). Kişilik Özelliklerinin ve Risk Algısının Karar Verme Stillere Etkisi: Pilotlar Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

A BIBLIOMETRIC RESEARCH ON THE CONCEPT OF NORMATIVE SOCIAL IMPACT NORMATİF SOSYAL ETKİ KAVRAMI ÜZERİNE BİBLİYOMETRİK BİR ARAŞTIRMA

Pınar Sarp¹

Yonca Deniz Gürol²

ÖZ

Farklı disiplinlerdeki bilim adamlarının sosyal normlara hızla artan ilgisi sosyal normları neyin oluşturduğuna ve temel kavramların nasıl işlevselleştirildiğine dair bakış açısı kazandırmaktadır. Bu makalenin amaçları (a) sosyal normlar üzerine hızla gelişen literatürün gözden geçirilmesini sağlamak ve normların davranışları nasıl etkilediğini açıklayan teorileri gözden geçirmek, (b) bu alanda gelecekteki araştırmalar için öneriler sunmaktır. Çalışmada, 1985-2022 yılları arasında SCI, SSCI ve ESCI atıf indekslerinde yer alan Normatif Sosyal Etki kavramı ile ilgili 2.606 makale VOSviewer yazılımı kullanılarak Web of Science veri tabanında bibliyometrik olarak incelenmiştir. Çalışmanın amacı, esas olarak normatif sosyal etki kavramı ile ilgili araştırmaları değerlendirmek ve gelecek çalışmalar için öngörü sağlamaktır. Bu kapsamda araştırmada yer alan yayınların değerlendirilmesi amacıyla alandaki değişimler ve gelişmeler, konu başlıklarındaki eğilimler, yayın yapan ülke ve kurumlar ele alınmıştır. Normatif sosyal etki alanında sıklıkla kullanılan anahtar kelimelerin "sosyal normlar", "sosyal etki", "norm", "tanımlayıcı normlar" olduğu görülmektedir. Konu ile ilgili psikoloji, sosyoloji ve iletişim alanında çalışmalar yapıldığı gözlenmektedir. Gelecekteki araştırmacılara normatif sosyal etki alanında ülkelerin yayınladıkları çalışma sayılarındaki farklılıkların nedenleri ve alana ilgi düzeyleri konusunda ampirik ve kavramsal çalışmalar yapmaları önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Normatif Sosyal Etki, Sosyal Ağ Analizi, Bibliyometrik Analiz, Ağ Yapısı

JEL Kodu: D23, J20, M11

ABSTRACT

The rapidly increasing interest of scientists in different disciplines in social norms provides perspectives on what constitutes social norms and how basic concepts are operationalized. The aims of this article are (a) to provide a review of the rapidly evolving literature on social norms and to review theories that explain how norms affect behavior, and (b) to offer suggestions for future research in this area. In the study, 2,606 articles related to the concept of Normative Social Impact in the SCI, SSCI and ESCI citation indexes between 1985-2022 were analyzed bibliometrically in the Web of Science database using VOSviewer software. The aim of the study is mainly to evaluate the studies made with the concept of normative social impact and to provide foresight for future studies. In this context, in order to evaluate the publications in the study, the changes and developments in the field, the trends in the subject headings, the countries and institutions that publish are discussed. It is seen that the keywords frequently used in the field of normative social influence are "social norms", "social influence", "norm", "descriptive norms". It is observed that studies are carried out in the field of psychology, sociology and communication. It is recommended that they conduct empirical and conceptual studies on the reasons for the differences in the number of studies and their level of interest in the field.

Keywords: Normative Social Impact, Social Network Analysis, Bibliometric Analysis, Network Structure

JEL Code: D23, J20, M11

1. Giriş

Son yıllarda yapılan araştırmalar, sosyal psikolojik kavramların incelenmesinin, sosyal hayatta tutum ve inançların rolünün anlaşılmasında öncül olabileceğini göstermektedir. Grupların hayatlarını sürdürebilmeleri üyelerin grup normlarına uymalarına bağlıdır. Üyeleri normlardan bağımsız olarak kendi düşünce ve istekleri doğrultusunda davranan bir grubun varlığını sürdürebilme şansı yüksek değildir. Gruplar normlara uymaları için

¹ **Sorumlu Yazar:** Araştırma Görevlisi, T.C.İstanbul Kültür Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, p.sarp@iku.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3022-5182, .

² Prof. Dr. Yıldız Teknik Üniversitesi,, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, gurol@yildiz.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0618-5750

Submitted: 23.11.2022

Revised: 29.11.2022

Accepted: 08.12.2022

üyelerine baskı yaparlar ve uymayan üyeleri cezalandırırlar (Ouwerkerk, Kerr, Gallucci ve Van Lange, 2005). Sosyal Etki Kuramı (Sosyal Kimlik Teorisi), diğer bireylerin birey üzerindeki etkisini incelemek amacıyla Latané (1981) tarafından ortaya konmuştur. Latané (1981), sosyal etki kavramını “psikolojik iyilik halinde, nesnel duygularda, bilişlerde, inançlarda, değerlerde, davranışlarda gerçek, hayali veya zımnî kişilerin varlığının ortaya çıkardığı değişiklikler” olarak tanımlamıştır. Literatür taraması yapıldığında sosyal etki kavramıyla ilgili çalışmaların sıklıkla psikoloji, sosyoloji ve eğitim alanında yapıldığı görülmektedir. Buradan hareketle; bu çalışmanın amacı, normatif sosyal etki ile ilgili yayınları ve bu yayınlar arasındaki ilişkileri nicel olarak analiz etmektir. Bu araştırmanın birçok farklı alana katkı sağlayacağı öngörülmektedir. İlk olarak, bugüne kadar yapılmış olan sosyal etki konuları hakkında genel bir çerçeve çizecektir. İkinci olarak, araştırma sorularının ve konularının birbiri üzerine inşa edildiği alanları vurgulayacak ve normatif sosyal etki hakkında daha kapsamlı bir bakış açısını teşvik edecektir. Üçüncüsü, araştırmaların ilgi odağı alanlarını vurgularken, büyük ölçüde incelenmemiş olan araştırma odak alanlarına işaret edecektir. Sonuç olarak, normatif sosyal etki kavramına genel bir bakış sağlayacaktır. Buna göre bu çalışmada iki farklı araştırma sorusu incelenmiştir. İlk araştırma sorusu, sosyal etki ile ilgili hangi dergilerin, yazarların, ülkelerin ve makalelerin en büyük bilimsel etkiyi elde ettiği ile ilgilidir. İkinci araştırma sorusu, sosyal etki literatürü alanında bilim adamları tarafından incelenen yüksek ilgi konularını yansıtmaktadır. Çalışmanın amaçları aşağıdaki gibidir:

- Normatif sosyal etki alanındaki bilimsel çalışmaları sayısal analizler ve istatistikler yardımıyla analiz etmek ve değerlendirmek,
- Literatürü keşfederek ve en güncel çalışmaları göstererek araştırmacıların gelecekteki çalışmalarına rehberlik edebilmektir.

Bu kapsamda, literatür incelendiğinde normatif sosyal etki kavramıyla ilgili herhangi bir meta analiz, bibliyometrik çalışmaya rastlanmamıştır. Bu anlamda literatüre farklı bir bakış açısı sağlayacağı öngörülmektedir.

2. Literatür Taraması

2.1. Normatif Sosyal Etki

Sosyal psikoloji; bireysel farklılıklardan ziyade, benzer davranışların nedenlerini ele alınmaktadır. Bu nedenlerin özünde sosyal etki davranışı yer almaktadır. Sosyal etki sonucunda ortaya çıkan gruba uyma davranışı, bireylerin benzerliğini ve dolayısıyla sosyal davranış düzenliliğini yaratır. Sosyal davranışın düzenli olması neticesinde,

bireyler başkalarının davranışlarını önceden tahmin edebilirler ve kendi davranışlarını ayarlayabilirler. Bu durum da sosyal etkileşimin genellikle sorunsuz ve ahenkli olmasını sağlar. Bu nedensel ilişkileri şöyle belirleyebiliriz.

Sosyal Etki \longrightarrow Uyma Davranışı \longrightarrow Benzerlik (Sosyal Davranış Düzenliliği)
Şekil 1: Kağıtçıbaşı, Çiğdem. (1999). Yeni İnsan ve İnsanlar. İstanbul: Evrim Yayınevi.

Bu şekilde ele alındığında, uyma davranışının toplumsal yaşam için zorunlu olduğu ortadadır. Nitekim, toplum, davranış düzenliliklerini sağlamak için kurallar geliştirir ve bunları erken çocukluk çağlarından başlayarak bütün bireylere ortaklaşa aşılar. Böylece, bireylerin benzer davranışlarının çoğu, erken yaşlarda başlayan ve yaşamları boyunca devam eden ortak öğrenme neticesinde oluşur (Kağıtçıbaşı, 1999).

Fikirlerimiz ve davranışlarımız çoğunluk tarafından etkilenir. Çoğunluk kararı kişisel tercihlerine aykırı olsa bile, bireyler sosyal normları takip etmek için görüş ve davranışlarını değiştirme eğilimindedir. Bireyler tek başlarına değerlendirildiğinde, birbirlerinden çok farklı oldukları görülür. Bu durumun nedeni ise her bir bireyin kendisine has düşünce ve tutumlarının olmasıdır. Ancak sosyal yaşam içerisinde var olan bireylerin bu farklılıkları zamanla azalır. Çünkü bireyler toplu yaşam kuralları ile standartlarına uyar ve diğer bireylerden bu doğrultuda etkilenirler. Bireylerin davranışlarının yalnızken veya topluluk içerisindeyken farklılık göstermesi, kişi ya da kişilerin tek başlarına kaldıklarında yaptıkları birçok davranışı başkalarıyla birlikteyken yapmaları ya da yapmamaları “sosyal etki” kavramı olarak ifade edilmektedir (Köknel, 2013). Sosyal etki kavramı birkaç farklı şekilde oluşmaktadır. Özellikle kişilerarası iletişim normların bireyler tarafından öğrenildiği bir süreçtir. Aslında, Katz ve Lazarsfeld (1955) gibi iletişim uzmanları, kişilerarası iletişimin sosyal normların müzakere sürecinde ve normatif bilgilerin iletilmesinde oynadığı önemli role dikkat çekmiştir (Chung ve Rimal, 2016). Normların anlatımları açık olabilir (Carciooppolo ve Jensen, 2012). İlk olarak, bireyler konuşmada davranış modelleri sunarak ve davranışın sosyal olarak onaylanıp onaylanmadığı, grup beklentilerine uygun olup olmadığı hakkında konuşarak grupta neyin normatif olup neyin olmadığını açıkça ifade edebilirler (Fine, 2001). Bu bağlamda, birey için iletişim, rapor edilen riskli davranışların ve bunlara karşılık gelen görüşlerin normatif olarak değerlendirildiği bir müzakere süreci olarak anlaşılabilir. Bireyler, çevreleri sayesinde davranış, tutumlarını doğrudan öğrenirler ve böylece çevrelerinin normlarını iletişim sayesinde çıkarabilirler (Rimal ve Lapinski, 2005). İkincisi, normlar konuşmalarda hikâyeler şeklinde sunulabilir (Fine, 2001).

Oyuncular sürekli olarak kendilerini çevreleyen dünya hakkında anlatılar sunarlar. Bu hikâyeler gerçek olarak alınabileceğinden, olanın ve olması gereken hakkında bir bakış açısı sağlarlar (Fine, 2001). Bu durumda bireyler grubun normlarını diğerlerinin hikâyelerinden dolayı olarak çıkarabilirler (Hogg ve Reid, 2006).

Sosyal normlar; sosyal değiş tokuşlar, edimsel koşullandırma ve sosyal öğrenme yolu ile meydana gelmektedir. 70 yılı aşkın sosyal psikolojik araştırma, sosyal normların davranışı etkileme gücünü göstermiştir (Cialdini ve Goldstein, 2004). Başkalarının davranışlarına tanık olmak, gözlemciler arasında benzer davranışlarda artışa ve normlara uyma konusunda genellikle belirtilmeyen bir baskıya yol açmaktadır (Asch, 1956). Öyle ki toplumun veya farklı grupların, bireylerin yaşamı ve tutumları üzerinde yaptığı çok yönlü etki olarak belirtilen sosyal etki, davranış kalıplarından, yeme içme alışkanlıklarına, mimari uygulamalardan, estetik anlayışa kadar birçok şeyi etkileyebilecek boyuttadır (Barlı, 2007).

Normatif sosyal etki kavramı ile ilgili yapılan birçok araştırma mevcuttur. Bunlardan en fazla atıf alanı Sherif ve Asch'in sosyal deneyleridir. Sherif, sosyal normlara "sosyal referans çerçeveleri" olarak atıfta bulunmuş ve bireysel algıları başkaları tarafından sağlanan referans çerçeveleri olarak kavramsallaştırmıştır. Sosyal normların belirsizlik durumlarında davranışı yönlendirmek için ortaya çıktığına inanan Sherif, 1935 yılında otokinetik etki olarak ifade edilen algı yanılmasıyla yararlanarak bu düşüncesini laboratuvar ortamında test etmiştir. Otokinetik etki tamamen karartılmış bir odada sabit ve küçük bir ışığın sanki hareket ediyormuş gibi görünmesidir; bu hareket aslında fiziksel referans çerçevesinin yokluğunda (yani karanlık ortamda nesnelere gözükmediğinden) gözün hareket ettirilmesiyle meydana gelen bir harekettir. Oluşturulan ve kullanılan bu normlar uyma davranışında öncül olmuşlardır (Sherif, 1985).

Asch (1955) yılında yapılan deneylerde normatif sosyal etki ile ilgili önemli çıkarımlar saptamıştır. Görsel algıyla ilgili bir deney olduğunu zanneden katılımcılara bir çift kart gösterilmiştir. Bu kartların birinde çeşitli boyutlarda üç çizgi diğer kartta ise tek bir çizgi bulunmaktadır. Katılımcılara tek çizgiyi diğer karttaki çizgilerle boyutu bakımından kıyaslamaları ve hangisiyle eşleştirilebileceği sorulmuştur. Fiziksel gerçeklik belirgin bir şekilde tasarlanmıştır. Buna rağmen, araştırma sonuçları gerçek katılımcıların %31,8'inin yanlış dahi olsa grubun verdikleri cevaplara katıldıklarını göstermiştir. Deney sonucunda katılımcılara niçin yanlış yanıt verildiği sorulduğunda yanıtın doğru olmadığını bildiklerini ama grup tarafından dışlanmamak, alay edilmemek için gruba uyduklarını,

bazı katılımcılar ise grubun doğru söylediğine inandıklarını ve dolayısıyla kendi yargılarından şüphe etmeye başladıklarını ifade etmişlerdir.

Ellis ve Fisher (1975) ise, rollerin ve normların grup üyelerinin davranışları için ortak standartlar olduğunu öne sürmüştür. Rol, sosyalleşmenin temel birimidir. İnsanlar bir sosyal sisteme katıldığında, onunla özdeşleşir ve onun içinde bir rol üstlenirler. Ayrıca, genellikle diğer üyeler tarafından beklendiği gibi davranırlar. Sosyal kimlik teorisine göre bireyler kendilerini sosyal kategorilere ayırırlar. Grup eylemi yoluyla, bir gruba üyelik algısı geliştirirler. Bu sosyal kimlik, grup oluşumunun önemli bir bileşenidir. Sosyal Kimlik Kuramı, gruplar arası davranışın açıklanmasına ilişkin farklı bir teorik altyapı sunmaktadır. Gruplar arası algı ve davranışı açıklamada temel güdüsel ve bilişsel süreçlerinin önemine vurgu yapan teori (Brewer ve Kramer, 1986). Birbiriyle ilişkili olan beş farklı teoriye atıf yapmaktadır. Sosyal kimlik, sosyal sınıflandırma, sosyal karşılaştırma, en küçük grup paradigması ve iç grup kayırmacılığı ve sosyal yapı.

Sosyal kimlik, "bireyin benlik algısının, bir sosyal gruba ya da gruplara üyeliğine ilişkin bilgisinden ve bu üyeliğe yüklediği değerden ve duygusal anlamlılıktan kaynaklanan parçasıdır (Tajfel, 1982). Sınıflandırma süreci, bireyin kendisini, üyesi olduğu grubu, dış-grupları kalıp yargılamasına ve gruplar arası farklılıkların abartılmasına yol açmaktadır (Hogg ve Abrahams, 1988). Üyesi olunan grubun konumu, benzer diğer gruplarla yapılan sosyal karşılaşma sonucu belirlenmektedir (Turner, 1975). Bu karşılaştırma belirli tutum ve özelliklere yüklenen değerlerle ilişkilidir. Bireyler, olumlu bir sosyal kimlik elde etmek ve benlik saygılarını yükseltmek amacıyla sosyal karşılaştırmayı yerine getirirken kendi gruplarını kayırma eğilimindedir. Bu sürece iç grup kayırmacılığı adı verilir (Doosje ve Ellemers, 1997).

Normatif sosyal etki farklı disiplinlerle ele alınan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal psikologlar tarafından önerilen bu norm özellikle iletişim alanının normları kavramsallaştırmasıyla önemli ölçüde örtüşmektedir. Çünkü araştırmacılar, algılanan normlara yol açan iletişimsel süreçlere odaklanma eğilimindedir (Arrow ve Burns, 2004). Normlar, felsefe ve ekonomide de ele alınmıştır ve burada davranışa rehberlik edecek kurallar sağlamaktadırlar. Bireyler, bu tür kuralları ancak nüfusun çoğunluğunun da aynı yönergeleri izlediğini algıarlarsa ve bunu yapmak birey için en uygun seçim gibi görünüyorsa izlemeyi tercih etmektedirler. Felsefi bir bakış açısından, normlar, ahlaki davranışı nasıl teşvik edebilecekleri açısından ele alınır: Toplum yanlısı eylemleri motive etmek, bireylerin başkalarının nasıl davrandığına ve başkalarının benzer

durumlarda birinin nasıl davranması gerektiğini düşündüğüne ilişkin beklentilerini değiştirmeye dayanmaktadır (Bicchieri, 2010). Bu nedenle, felsefede, sosyal normların, bir toplumda veya grupta ahlaki olarak kabul edilebilir olanı tanımlayarak bir “sosyal etkileşim dilbilgisi” biçimi olarak hizmet ettiği düşünülmektedir. Farklı bir şekilde, ekonomistler normlara uymanın piyasa davranışını ve rasyonel karar vermeyi nasıl etkilediğini araştırmışlardır (Akerlof, 1976). Daha spesifik olarak, normlar, kaynakların adil bir şekilde bölünmesini oluşturan faktörleri anlamak için uygulanmıştır (Paternotte ve Grose, 2013). Ekonomistler, normların uyum veya işbirliği yoluyla başkalarıyla koordinasyonu sağlayabileceğini, kişiyi kendi çıkarının ötesinde hareket etmeye yönlendirebileceğini ve sosyal durumlarda uygun hareket tarzını gösterebileceğini gözlemlemektedirler (Binmore, 2006; Bicchieri, 2008). Sosyologlar, normları hem resmi hem de gayri resmi seviyelerde var olan davranış kuralları olarak kavramsallaştırırlar. Özellikle gayri resmi normlar daha belirgin ve güçlendirilmiş olarak kabul edilir. Tanımlayıcı normlara benzer şekilde, gelenekler, uyulması beklenen (örneğin, uygun kıyafet) gayri resmi geleneklerdir, ancak ihlalleri cezayı gerektirecek kadar rahatsız edici değildir. Buna karşılık, benzer ihtiyati normlara göre, örf ve adetler, ihlali ciddi sosyal yaptırımlarla sonuçlanan gayri resmi kurallardır (örneğin, dini veya kültürel doktrin). Karl Marx, normların farklı sosyal sınıfların beklenti ve davranışlarına rehberlik ederek sosyal düzeni kurmak için kullanıldığını savunarak başka bir bakış açısı sunmuştur (Scott ve Marshall, 2005). Bu nedenle, sosyologlar normları, hem fikir birliği yoluyla davranışları düzenleyen ve sosyal yaptırımlar yoluyla kontrol uygulayan bir güç olarak görürler.

3. Yöntem

Bibliyometrik çalışma, bilimsel yayınların çeşitli unsurlarının (yazar, yıl, konu, başlık, alıntılar vb.) istatistiksel ve analitik yöntemlerle incelenmesi ve bilimsel iletişime ilişkin sonuçların elde edilmesidir. Bibliyometrik incelemeler, belirli bir dönemde yayınlanan makalelerin sayısını açıklayıcı nitelikte olabileceği gibi, bir makalenin kendisinden sonra yapılan çalışmaları nasıl etkilediğini ortaya koyacak şekilde değerlendirici nitelikte de olabilir (McBurney ve Novak, 2002).

Koehler, bibliyometrik analiz üzerinde çalışan araştırmacıların en az dört gruba ayrılabilmesini belirtmektedir. Bunlar (Al, 2008);

- Atıf analizi konusunda çalışmalar yapanlar,
- Ortak atıf analizine odaklananlar,

- Kişilerin, kurumların veya ülkelerin üretkenliği ile ilgilenenler,
- Kitap, makale, patent gibi bilgi ürünleri üzerinde çalışanlar.

Yani bibliyometrik çalışmalar sonucunda bilimsel iletişim araçlarının kullanım oranları ortaya çıkarılmakta, bilimsel yayınların etkinliği belirlenmekte ve araştırmacılar yayının atıf durumu hakkında bilgi sahibi olabilmektedir.

3.1. Veri Kaynağı ve Makale Seçimi

Dahil edilen bilginin başarılı eleştirel incelemesi, araştırma makalelerinin seçiminde çok önemli bir faktördür. Analiz için gerekli kaliteli makalelere ulaşmak ve tüm büyük ölçekli çalışmaları elde etmek için Web of Science veri tabanı kullanılmıştır. Çalışmanın gerçekleştirilebilmesi için 1985-2022 yılları arasında WOS'ta normatif sosyal etki kavramı üzerine yayınlanan makaleler incelenmiştir. Science Citation Index Expanded (SCI-Expanded), Social Sciences Citation Index (SSCI) ve Emerging Sources Citation Index (ESCI) değerlendirmeye alınmış ve toplam 2.606 makaleye ulaşılmıştır. Bibliyometrik analizde araştırma makaleleri, bildiri kitapları ve kitap bölümleri kullanılmıştır. WOS'ta yayınlanan çalışmaların birçok farklı kategoriye girmesi muhtemeldir. Bu nedenle normatif sosyal etki kavramı ile ilgili anlamlı çalışmalara ulaşmak için kategoriler arasından seçimler yapılmıştır. Kategoriler belirlenirken normatif sosyal etkinin gelişimine katkı sağlayan multidisipliner alanlar dikkate alınmıştır. Normatif sosyal etkinin kapsamı sadece işletmecilik ve yönetim çerçevesinde araştırma yapmakla sınırlı değildir. Multidisipliner alanlardaki gelişmelerin ve değişkenlerin normatif sosyal etki ve eylem alanları ile entegrasyonunun belirlenmesi, farklı bakış açılarının algılanmasında etkili olacaktır. Tablo 1, makale seçimi için kullanılan kategorileri göstermektedir.

Tablo 1: Web of Science Kategorileri

İşletme	Sosyal Çalışmalar	Halkla İlişkiler
Yönetim	Sosyal Başlıklar	Endüstri İlişkileri
Psikoloji	Etik	Kadın Çalışmaları
Sosyoloji	İşletme Finansı	Kültür Çalışmaları
İletişim	Nero Bilim	Multidisipliner Çalışmalar
Uygulamalı	İktisat	Eğitim Çalışmaları
Psikoloji	Davranış Bilimleri	
Psikiyatri		

3.2. Veri Analizi

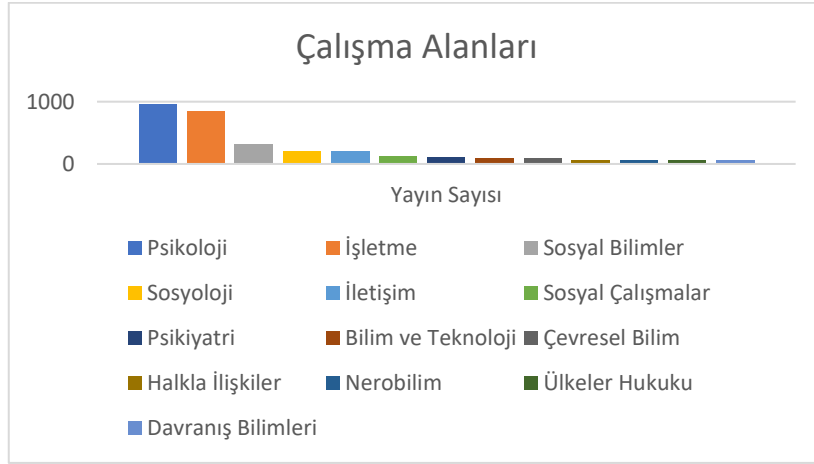
Voswiever yazılımı, WOS'tan indirilen toplam 2.606 makaleyi gerekli ayarlamalar ile görselleştirmek için kullanılmıştır. VOSviewer, bibliyometrik ağların görselleştirilmesi için tasarlanmış bilimsel bir haritalama yazılımıdır. Anahtar kelime kurucu analizi ve ortak yazarlık analizi gibi birçok bibliyometrik ağ analizinin yanı sıra alıntı ağlarının

görselleştirilmesini de gerçekleştirebilir. Program, bilgi görselleştirme için VOS (Benzerliklerin Görselleştirilmesi) algoritmasını kullanır. Bu algoritma ile bibliyometrik veri setleri içerisinde belirlenen parametrelere bağlı olarak kümeler ve kümeler arasındaki bağlantılar ile ağ ve yoğunluk haritaları oluşturur.

4. Araştırma Bulguları

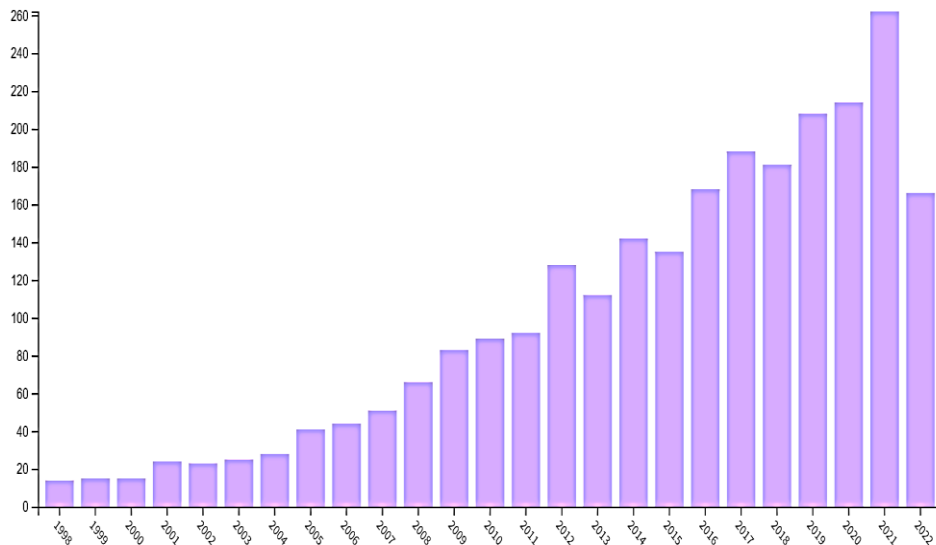
2.606 araştırmanın Vosviewer kullanılarak elde edilen sonuçları aşağıdaki gibidir.

Tablo 2: En Çok Kullanılan Çalışma Alanları



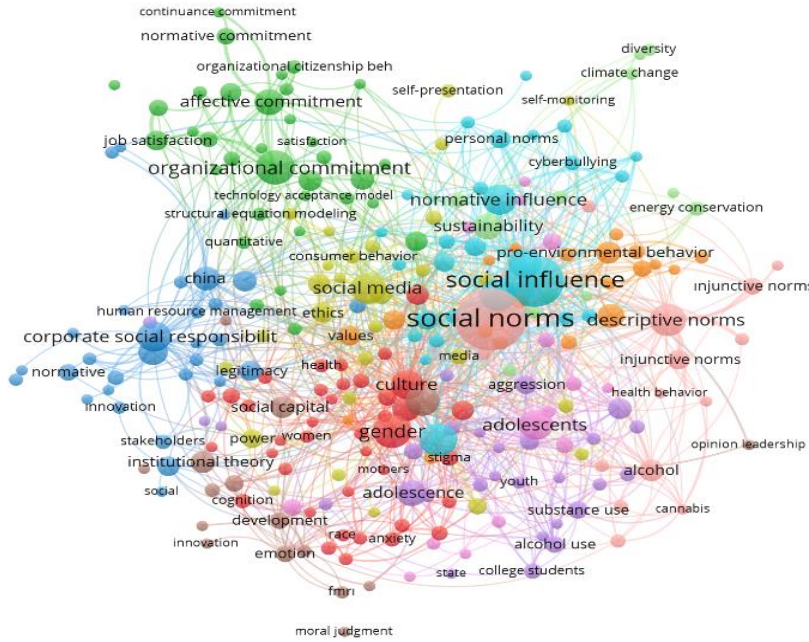
Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında normatif sosyal etki kavramıyla ilgili çalışmaların psikoloji, işletme, sosyal bilimler, sosyoloji, iletişim alanında yapıldığı görülmektedir. Bu çalışma alanlarını daha sonra sırasıyla sosyal çalışmalar, psikiyatri, teknoloji gibi disiplinler takip etmektedir. Literatürde bahsedildiği gibi iletişim süreçlerine neden olan faktörleri anlayabilmek, piyasalarda kullanıcıların seçimlerini analiz etmek, pazarlama alanında müşterileri etkilemek için normatif sosyal etki kavramından yararlanılmaktadır.

Tablo 3: Normatif Sosyal Etki Çalışmasının Yıllara Göre Dağılımı

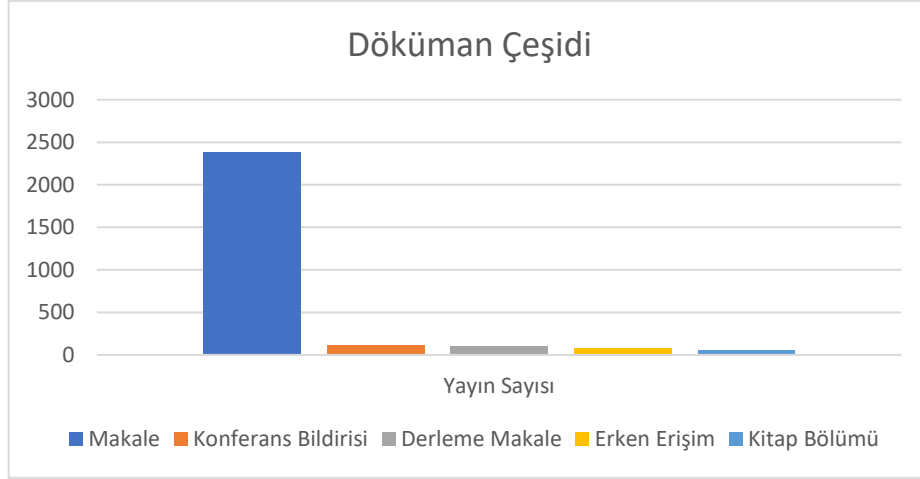


Tablo 3 incelendiğinde, çalışmalarda yıllara göre bir artış vardır. Özellikle 2010'lu yıllarda normatif sosyal etki alanında gözle görülür bir artış dikkat çekmektedir. 2021 yılında 260 çalışma ile en fazla yayın sayısına ulaşılmıştır. Sosyal psikolojinin son dönemde akademik olarak ilgi görmesi ve işletmelerde insan davranışının öneminin anlaşılmasıyla birlikte yayın sayısında artış olduğu düşünülebilir.

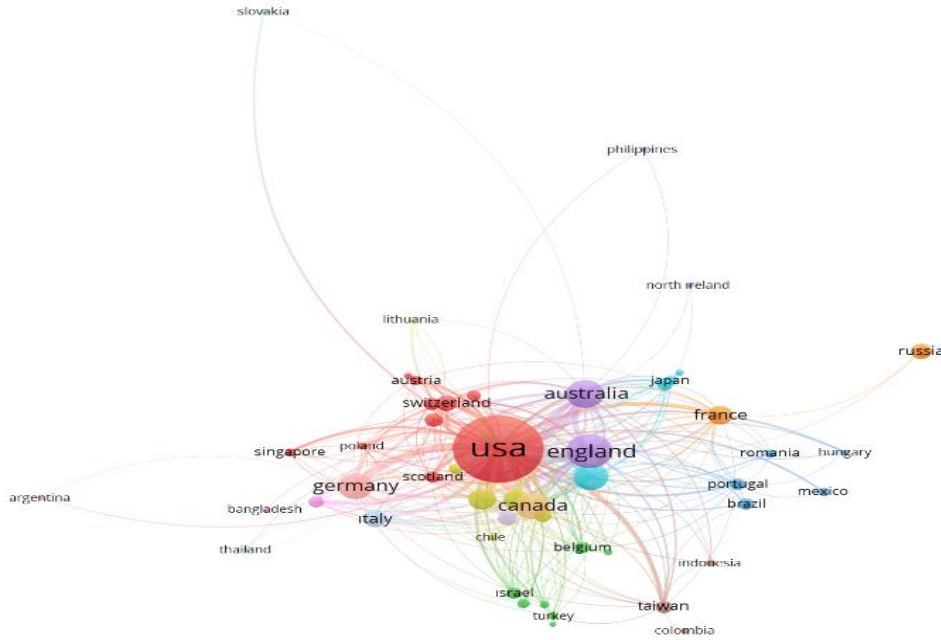
Şekil 2: En Çok Kullanılan Anahtar Kelimeler



Şekil 2'nin sonuçları incelendiğinde normatif sosyal etki kavramıyla yapılan çalışmalarda sosyal normlar (154), sosyal etki (104), örgütsel bağlılık (47), normlar (45), cinsiyet (45) gibi anahtar kelimelerin sıklıkla kullanıldığı görülmektedir. Bunun yanı sıra tanımlayıcı normlar, uygunluk ve sosyal medya kavramları da normatif sosyal etki ile çalışılan diğer anahtar kelimeler arasındadır. Kişilik özellikleri (5), dayanıklılık (5), göç (5) ve yenilik (5) konuları normative sosyal etki kavramıyla ilgili en az çalışma yapılan kelimeler arasında yer almaktadır. Sosyal psikoloji ve işletme alanında çalışılan anahtar kelimeler tablo 2'yi destekler niteliktedir. Alanla ilgili çalışmalar incelendiğinde en fazla yayın sayısının psikoloji ve işletme olmasına rağmen çalışılan değişken sayılarında bir farklılık göze çarpmaktadır. Kişilik özellikleri, yenilik yönetimi ve inovasyon konuları en az ele alınan değişkenler olması nedeniyle dikkat edilmesi gereken bir faktör olabilir. Bu kavramlar farklı örneklerle birlikte normative sosyal etki bağlamında ele alınabilir. Bunun yanısıra insan kaynakları yönetimi ve normatif sosyal etki kavramıyla ilgili farklı çalışmalar yapılabilir.

Tablo 4: En Çok Yayın Yapan Doküman Çeşidi

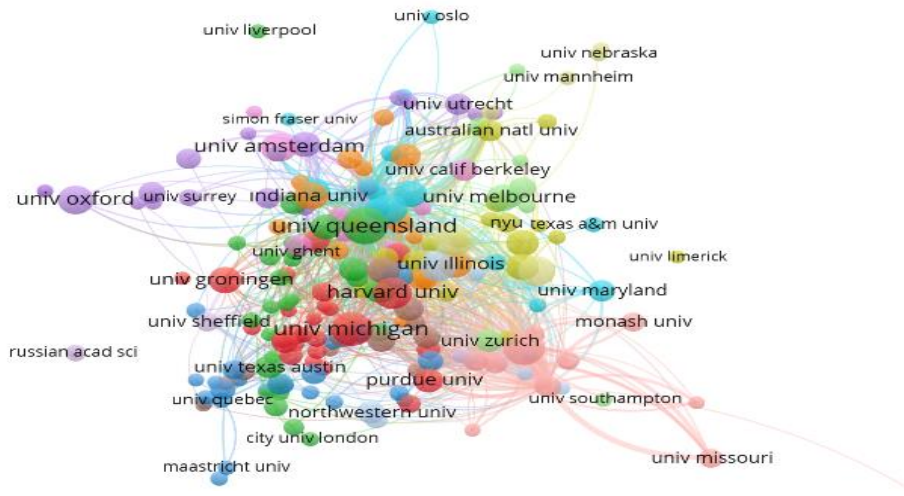
Tablo 4 incelendiğinde normatif sosyal etki kavramıyla ilgili akademik yayınların; makale, konferans bildirisi, derleme makale, erken erişim ve kitap bölümlerinden oluştuğu görülmektedir. Normatif sosyal etki kavramı ile ilgili makale, konferans bildirisi vb. yayın çeşitleri sıklıkla görülürken, bu alandaki kitap bölümü sayısının az olması dikkat çekmektedir. Ampirik çalışmaların yanısıra kavramla ilgili detaylı derleme çalışmalar, kitap bölümlerinde desteklenebilir.

Şekil 4: En Çok Alıntı Yapılan Ülkeler

Şekil 4 incelendiğinde normatif sosyal etki kavramı ile ilgili atıf alan ülkeler sırasıyla ABD (999), İngiltere (265), Avustralya (182), Çin (155) ve Kanada (152) olduğu görülmektedir. Çin dışında bu ülkelerin Anglo Sakson kültürden geldikleri görülmektedir. Bu ülkelerin kültürlerinin bireysel olduğu düşünüldüğünde normatif

sosyal etki kavramıyla yapılan çalışmaların fazla olması sürpriz bir sonuç yaratmaktadır. Çin'in ise bireysel kültüre dahil olmadığı düşünüldüğünde sosyal etki kavramıyla ilgili çalışmaların yaygın olması normaldir. Türkiye (14) ise kolektivist ülkeler arasında olmasına rağmen sosyal etki kavramıyla ilgili en az yayın yapan ülkeler arasındadır. Bu bağlamda yabancı literatürün alanda daha fazla çalışmasının olması göze çarpmaktadır. Ayrıca, Slovakya (5), Macaristan (5) normatif sosyal etki alanında az çalışma yapan diğer ülkeler arasındadır.

Şekil 5: En Çok Alıntı Yapılan Kurumlar



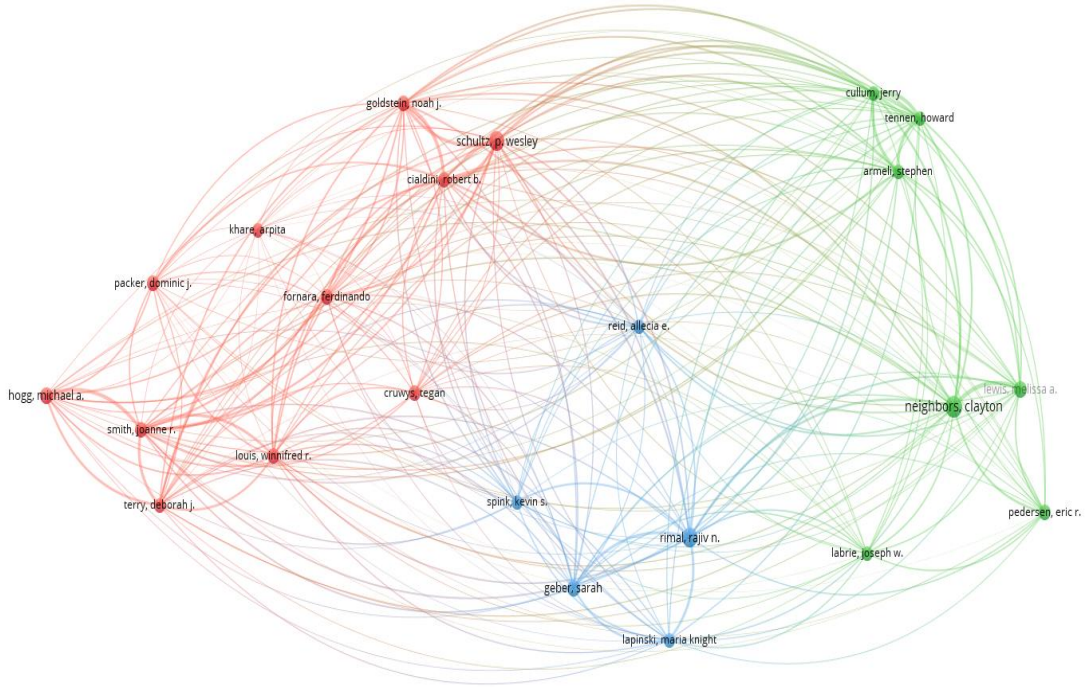
Şekil 5 incelendiğinde normatif sosyal etki kavramı ile ilgili en fazla alıntı yapan kurumlar Queensland Üniversitesi (36), Michigan Üniversitesi (30), Michigan State Üniversitesi (29), Washington Üniversitesi (28), Harvard Üniversitesi (26) olduğu görülmektedir. Üniversiteler yukarıda belirtildiği gibi ABD en çok yayın ve alıntı yapan kategoriler kapsamında ABD ve Avustralya kapsamında yer almaktadır. Farklı bir ifadeyle, üniversiteler tarafından yapılan çalışmalar en çok atıf alan çalışmalar olarak görülmektedir. İlgili kurumların Anglo Sakson kültürler içerisinde yer alması, şekil 4'ü destekler niteliktedir.

Tablo 5: Normatif Sosyal Etki Alanında Öne Çıkan Yazarlar

Yazar İsmi	Makale Sayısı
Rajiv N. Rimal	13
Neighbors Clayton	11
Michael A. Hogg	10
Maria K. Lapinski	10
Schultz P. Wesley	9

Yukarıdaki tabloda normatif sosyal etki ile ilgili en çok çalışmayı Rimal RN (13) ve Neighbors C (11) yapmıştır. Bunu sırasıyla Hogg MA (10), Lapinski MK (10) ve Schultz PW (9) izlemektedir. Akademisyenlerin çalışma yaptığı dergiler incelendiğinde ise sırasıyla iletişim, klinik psikolojisi, sosyal etkiler ve sağlık davranışları, sosyal psikoloji alanında faaliyet gösteren dergiler olduğu görülmektedir.

Şekil 6: En Çok Alıntı Yapılan Yazarlar



Şekil 6 ise normatif sosyal etki kavramıyla ilgili en fazla atıf alan yazarları göstermektedir. Özellikle P. Wesley Schults (1424), Robert B. Cialdini (1359) en fazla atıf alan yazarlar arasındadır. İlgili yazarların, tablo 2’de de normatif sosyal etki alanında en fazla çalışması tablo 5’in sonuçlarını destekler niteliktedir. Her iki yazarında ortak noktası, atıf alan çalışma ve dergilerinin klinik psikoloji ve psikiyatri alanında olmasıdır.

5. Sonuç ve Tartışma

Normatif sosyal etki kuramını daha iyi anlayabilmek için geçmişten günümüze geçirdiği evrimleri, akademik çalışmalarda hangi kavramlarla ele alındığı, hangi ülkelerde daha fazla çalışıldığı önemlidir. Bir başka açıdan bakıldığında literatür bağlamında alandaki boşlukların belirlenmesi ve bu doğrultuda akademik çalışmaların yapılması kurumların izleyeceği süreçlere ve normatif sosyal etki ile ilgili yapılacak yatırımlara katkı sağlayacaktır. Bu çalışma, araştırmacılara ilgili konuları seçmede ve işbirliği yapacak

uygun ekipleri ve kullanılacak araştırma platformlarını bulmada rehberlik edecektir. Bu çalışmada Vos kapsamında taranan 2.606 araştırma incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre normatif sosyal etki kavramı sıklıkla çıkış noktası olan psikoloji, sosyoloji, eğitim ve iktisadi bilimler alanında çalışılmıştır. Normatif sosyal etki sosyal psikolojinin odak noktasını oluşturmaktadır. Sosyal psikoloji, sosyo-kültürel boyutta insanların duygu, tutum ve davranışlarının neden ve nasıl etkilendiğinin incelenmesini ele almaktadır (Taylor, Peplau ve Sears, 2000). Başka bir ifadeyle bireylerin davranışları ve toplum arasındaki bu ilişki, sosyal bilimler alanında birçok disiplin tarafından geçmişten günümüze incelemekle birlikte özellikle sosyal psikolojinin önemli ilgi odaklarından biri olmuştur (Yüksel, 2013). Bu bağlamda normatif sosyal etki en fazla psikoloji kapsamında ele alınmaktadır. Multidisipliner çalışmaların yaygınlaşmasıyla birlikte kavramın farklı alanlarda çalışıldığı da görülmektedir. İşletme ve ekonomi gibi alanlarda yapılan yayınlarda da normatif sosyal etki kavramı yoğun olarak çalışılmaktadır. Özellikle pazarlama, finans ve örgütsel davranış alanında; örgütsel bağlılık, sosyal etki, tüketici davranışları, işletme etiği, davranışsal finans, psikolojik dışlanma vb. değişkenlerle ele alınabilmektedir. Kültürel çalışmalar, uluslararası ilişkiler, hukuk vb. alanlarda daha az çalışma yapılması doldurulması gereken bir boşluk olarak görülebilir.

Normatif sosyal etkinin en fazla kullanıldığı anahtar kelimeler arasında psikoloji literatüründe kullanılan değişkenlerin kullanılması sürpriz bir etki yaratmamaktadır. Çalışmalar incelendiğinde sosyal normlar, normlar, cinsiyet vb. anahtar kelimeler dikkat çekmektedir. Bunun yanı sıra işletme alanında örgütsel davranış, sosyal medya, davranışsal finans, sürdürülebilirlik vb. kavramlar normatif sosyal etki kavramı ile ilişkilendirilmektedir. Literatürde bulunan normatif sosyal etki kavramı ile ilgili alana katkı sağlayan ülkenin ABD olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İngiltere, Kanada, Çin, Almanya gibi ülkeler yayın yapan ülkeler arasında yer almaktadır. Türkiye’de kavram ile ilgili yayın sayısının az olması bir eksiklik olarak değerlendirilebilir. Özellikle ABD’de ve Avusturalya’da yer alan üniversiteler, kavramla ilgili en fazla yayın yapan kurumlar içerisinde yer almaktadır. Disiplinler arası çalışmaların da yoğun olarak gerçekleştirildiği, son teknolojik olanaklarla donatılmış enstitü ve araştırma merkezinin bulunduğu üniversitelerin desteklenmesi, sosyal deneylerin ve projelerin gerçekleştirilmesi için önem taşımaktadır.

Normatif sosyal etki kavramı ile ilgili yayın yapan dergiler arasında psikoloji, çevre ve davranış, davranış bilimleri oluşturmaktadır. En fazla yayın yapan çalışma alanları arasında psikoloji, sosyoloji, işletmenin olduğu sonucundan yola çıkarak sosyal bilimler alanında faaliyet gösteren dergilerin olması beklenen bir sonuçtur. Son olarak yayın çeşitlerine bakıldığında makale ve konferans bildirisi sayısının fazla olması dikkat çekmektedir. Özellikle bu alanda kitap bölümü sayısının az olması geliştirilmesi gereken bir noktaya işaret etmektedir.

Bu bibliyometrik analiz, normatif sosyal etki kavramı ile ilgili araştırma yayınlarına temel bir genel bakış sağlamaktadır. Şu ana kadar Anglo sakson kültüründeki normatif sosyal etki kavramıyla ilgili çalışmaların alana sağladığı katkı çıkan sonuçlar arasındadır. Bunun yanısıra, normatif sosyal etki farklı değişkenlerle ele alınmalıdır. Psikoloji, sosyoloji gibi disiplinler normatif sosyal etkiyle ilgili en fazla çalışma yapılan alanlar olmasına rağmen farklı değişkenler ve anahtar kelimelerle literatür desteklenebilir. İnsan sermayesi, sürdürülebilir tüketim, turizm yönetimi vb. kavramlarla yeni çalışmalar yapılabilir. Normatif sosyal etki ile ilgili Türkiye’de çalışmaların az olması bir boşluk olarak değerlendirilebilir. Multidisipliner bir bakış açısıyla yeni ampirik çalışmaların yapılması, ülkede sosyal deney ve projelerin desteklenmesi önem arz etmektedir. Özellikle kültür bağlamında normatif sosyal etki kavramı ele alınabilir. Doğu ve Batı kültüründe bireylerin hissettiği normatif sosyal etki ampirik çalışmalar ve sektörel bazlı olmak üzere ele alınabilir.

Mevcut normatif sosyal etki yazının bibliyometrik analiz yöntemi ile ele alındığı bu araştırmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Bu çalışmada ele alınan yayınlar yüksek kaliteli hakemli dergilerin bir arada yer alması nedeniyle Web of Science Core Collection veri tabanından elde edilmiştir. Dolayısıyla incelenen yayınların belirli bir veri tabanından elde edildiği yönündeki sınırlılığ dikkate alınmalıdır. Gelecek araştırmalarda Scopus, Google gibi farklı veri tabanlarının da ele alınarak araştırma kapsamının genişletilmesi gereklidir. Bunun yanısıra farklı bilimsel haritalama teknikleri de farklı analiz türlerine imkân sağlaması nedeniyle gelecek araştırmalarda kullanılabilir.

Kaynakça

- Akerlof, G. (1976). The Economics of Caste and of the Rat Race and Other Woeful Tales. *The Quarterly Journal of Economics*, 90, 599-617.
- Al, U. (2008) Türkiye’nin Bilimsel Yayın Politikası: Atıf Dizinlerine Dayalı Bibliyometrik bir Yaklaşım. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Üniversitesi, Ankara.

- Arrow, H., & Burns, K. L. (2004). Self-organizing culture: How norms emerge in small groups. In M. Schaller & C. S. Crandall (Eds.), *The psychological foundations of culture* (pp. 171–199). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Asch, S. E. (1956). Studies of Independence and Conformity: A Minority of one Against a Unanimous Majority. *Psychological Monographs*, 70(9), 1–70.
- Asch, S.E. (1955). Opinions and Social Pressure. *Scientific American*, 193 (5), 31–35.
- Bicchieri, C. (2008). The Fragility of Fairness: an Experimental Investigation on the Conditional Status of Pro-social Norms. *Philosophical Issues*, 18, 229–248.
- Bicchieri, C. (2010). Norms, Preferences, and Conditional Behavior. *Politics, Philosophy & Economics*, 9, 297–313.
- Binmore, K. (2006). Why Do People Cooperate? *Politics, Philosophy & Economics*, 5, 81–96.
- Brewer, M. B., & Kramer, R. M. (1986). Choice Behavior in Social Dilemmas: Effects of Social Identity, Group Size, and Decision Framing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(3), 543–549.
- Carcioppolo, N., ve Jensen, J. D. (2012). Perceived Historical Drinking Norms and Current Drinking Behavior: Using the Theory of Normative Social Behavior as a Framework for Assessment. *Health Communication*, 27, 766–775.
- Chung, A., ve Rimal, R. N. (2016). Social Norms: A review. *Review of Communication Research*, 4, 1–28.
- Cialdini, R. ve Goldstein, N. (2004). Social Influence: Compliance and conformity. *Annual Review of Psychology*, 55, 591–621.
- Doosje, B. ve Ellemers, N. (1997). Stereotyping under threat: The role of group identification." *The social psychology of stereotyping and group life.* (Der.) R. Spears, v. d. Oxford: Blackwell. 257–273.
- Fine, G. A. (2001). Enacting Norms: Mushrooming and the Culture of Expectations and Explanations.
- Fine, G. A. (2005). Enacting norms: Mushrooming and the Culture of Expectations and Explanations. In *Social Norms* (pp. 139–164). Russell Sage Foundation.
- Hogg, M. A. ve Abrams, D. (1988). *Social Identifications: A Social Psychology of Intergroup Relations and Group Processes.* London: Routledge.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1999). *Yeni İnsan ve İnsanlar.* Evrim Yayınları:
- Katz, E., ve Lazarsfeld, P. F. (1955). *Personal Influence: The Part Played by People in the Flow of Mass Communications.* New York, NY: Free Press.
- Lapinski, M.R. ve Rimal, R.N. (2005). An Explication of Social Norms. *Communication Theory* 15(2):127 – 147
- Latané, B. (1981). The Psychology of Social Impact. *American Psychologist*, 36(4), 343–356.
- Mcburney, M. K. ve Novak, P. L. (2002). What is Bibliometrics and Why Should You Care?. *Professional Communication Conference- Proceedings of IEEE International 2020*, 108–114.
- Ouwerkerk, J.W., Kerr, N.L., Gallurci, M., & Van Lange, P.A.M. (2005). Avoiding the Social Death Penalty: Ostracism and Cooperation in Social Dilemmas. K.D. Williams, J.P. Forgas, & W. Von Hippel (Eds.), *The Social Outcast: Ostracism, Social Exclusion, Rejection, and Bullying içinde* (s. 321–332), New York: Psychology Press.
- Önder, B. (2007), *Davranış Bilimleri*, Ankara: Bizim Büro Basımevi.
- Paternotte, C. ve Grose, J. (2013). Social Norms and Game Theory: Harmony or Discord?. *The British Journal for the Philosophy of Science*, 64, 551–587.
- Scott, J., ve Marshall, G. (2005). *A Dictionary of Sociology*, 3rd ed. Oxford, England: Oxford University Press.

- Şerif, M. (1985). Sosyal Kuralların Psikolojisi. (İ. Sandıkçioğlu, Çev.), İstanbul: Alan Yay.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. Annual Review of Psychology, 33,1-39.
- Taylor, S. E., Peplau, L. A., ve Sears, D. O. (2010). Sosyal psikoloji (A. Dönmez, çev.). İmge Kitabevi.
- Turner, J. C. (1975). Social Comparison and Social Identity: Some Prospects for Intergroup Behaviour. European Journal of Social Psychology, 5, 5-34.
- Yavuzer, H., Köknel, Ö., Kulaksızoğlu, A ve H Ayhan. (2013). Çocuk ve Ergen Eğitiminde Anne-Baba Tutumları (4. Baskı). İstanbul: Timaş Yayınları.
- Yüksel, H. (2013). Toplumsal Etki ve Uyma. A. Şimşek & Ö. Eroğlu (Ed.), Davranış Bilimleri içinde Ankara: Eğitim Yayınevi.

THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL CYNICISM IN THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CONTRACT BREACH ON COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIORS

PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLALİNİN ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARINA ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ARACI ROLÜ*

Mehmet Selman Kobanoğlu¹

Selen Uygungil Erdoğan²

Öz

Günümüz örgütlerinde entelektüel sermaye unsurlarından biri olarak, örgüt çalışan ilişkileri gittikçe daha fazla öne çıkmakta ve örgütlerin işleyişinde temel belirleyicilerden biri olarak göze çarpmaktadır. Psikolojik sözleşme çalışanların örgütten yazılı olmayan ve karşılıklı olarak açık bir şekilde ortaya konulmayan beklentiler bütününe ifade etmektedir. Çalışanların zihninde oluşturdukları söz konusu psikolojik sözleşmenin kurallarına uyulmadığına dair algıları, psikolojik sözleşme ihlalinin ortaya çıkarmaktadır. Bu durum çalışan üzerinde örgüte karşı olumsuz duygular beslemekten, bilinçli ve kasıtlı olarak örgüte zarar verici eylemlere kadar, örgütler için göz ardı edilemeyecek istenmeyen olumsuz davranışlara yol açabilmektedir. Bu bağlamda araştırmanın amacı, psikolojik sözleşme ihlali ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracı rolünü ortaya koymaktır. Kesitsel bir araştırma olan bu çalışmada veriler, Kayseri ilinde mobilya sektöründe faaliyet gösteren yedi farklı işletmede çalışan 476 beyaz yakalı katılımcıdan kolayda örnekleme yöntemi ile elde edilmiş ve IBM SPSS, AMOS ve Process Makro (Model 4) uygulamalarından faydalanılarak analize tabi tutulmuştur. Analizler sonucunda, işgörenler tarafından algılanan psikolojik sözleşme ihlallerinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını pozitif yönde ve anlamlı bir biçimde etkilediği ve örgütsel sinizmin bu ilişkide kısmi bir rol oynadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik sözleşme ihlali, üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgütsel sinizm

JEL Sınıflandırılması: D23, M10, J20

Abstract

As one of the intellectual capital elements in today's organizations, organization and employee relations are increasingly prominent and stands out one of the main determinants in the functioning of organizations. The psychological contract expresses the whole set of unwritten and mutually unexplained expectations of the employees from the organization. The perceptions of the employees that the rules of the psychological contract they create in their minds are not followed, reveal the violation of the psychological contract. This situation can lead to undesirable negative behaviors that cannot be ignored for organizations, from feeding negative feelings towards the organization on the employee, to consciously and intentionally damaging actions to the organization. In this context, the aim of this research is to reveal the mediating role of organizational cynicism in the effect of psychological contract breach perception on counterproductive work behaviors. In this cross-sectional study, data were obtained from 476 white-collar participants working in seven different enterprises operating in the furniture sector in Kayseri Province. The data were analyzed using IBM SPSS, AMOS and Process Macro (Model 4) applications. As a result of the analyzes, it was found that psychological contract breach positively and significantly affects counterproductive work behaviors and organizational cynicism takes a partial mediating role in this relationship.

* Bu makale 9. Örgütsel Davranış Kongresi'nde sunulan "Psikolojik Sözleşme İhlalinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerine Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü" başlıklı bildirinin genişletilmiş halidir

¹ Sorumlu Yazar: Dr.Öğr. Üyesi, Samsun Üniversitesi, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Bölümü, e-mail: mehmet.kobanoglu@samsun.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0891-6016

² Dr.Öğr. Üyesi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Kadirli Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Rekreasyon Yönetimi Bölümü, e-mail: suygungilerdogan@osmaniye.edu.tr, ORCID:0000-0002-7916-1709

Keywords: Psychological contract breach, counterproductive work behaviors, organizational cynicism.

JEL Classification: D23, M10, J20

1. Giriş

Örgütlerde işlerin insanlar aracılığıyla yerine getirilmesi yoğun insani temasların yaşanmasına ve dolayısıyla hatalara, yanlış anlaşılma ve değerlendirmelere yol açabilmesinin yanı sıra kimi zaman kasıt içeren tutum ve davranışlara da zemin hazırlayabilmektedir. Örgütlerde sıklıkla yaşanan bu türden sorunların örgüt hedeflerinin gerçekleşmesine engel oluşturması hatta çoğu kez örgütün varlığını tehdit etmesi, örgüt araştırmacılarının dikkatini çekmekte ve araştırmacıları bu yönde çalışmalar yaparak çözüm önerileri sunma gayreti içine sokmaktadır. Örgütler ciddi emekler ortaya konularak oluşturulan yapılardır ve zaten yeteri kadar zor rekabet koşullarına karşı stratejiler geliştirmeye çalışarak, rakiplerden kaynaklanabilecek tehditleri bertaraf etmek için çaba göstermelerinin yanında, bu türlü içten gelen tehditlere karşı savunma geliştirmek durumunda kalmaları işlerini daha da zorlaştırmaktadır.

İşgörenin örgütten beklentilerinin karşılanmadığına yönelik algısını ifade eden psikolojik sözleşme ihlallerinin, işgören-örgüt ilişkisinde tutumsal ve davranışsal tepkilere neden olduğu bilinmektedir. Örgütler için yıkıcı etkileri olabilecek bu tepkisel yaklaşımın daha fazla bilimsel araştırma ile elde edilecek bilgiler ışığında yönetilebilir hale getirilmesi olasıdır. Bu bağlamda çalışmanın amacı, işgörenler tarafından algılanan psikolojik sözleşme ihlalleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ilişkisini belirlemenin yanı sıra örgütsel sinizmin bu ilişkideki aracı rolünü tespit etmektir. Literatür incelendiğinde, araştırma değişkenlerinin tümünü içeren yalnız bir uluslararası çalışmaya rastlanmıştır olup, çalışmanın bu yönü ile alana katkı sağlaması beklenmektedir. Çalışma üretkenlik karşıtı iş davranışlarının işletmelere yansıyan negatif etkileri düşünüldüğünde, değişkenlerin etkilerini ortaya koyması bakımından önem arz etmektedir. Bu doğrultuda önce kavramlar hakkında genel bilgi verilerek kavramsal bir çerçeve oluşturulacak, ardından örneklem üzerinde yapılan uygulamanın ampirik sonuçları tartışılacaktır.

2. Kavramsal Çerçeve

Araştırmanın kavramsal çerçevesi sırasıyla psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramlarına ilişkin genel tanımlamalar ve araştırma sorusundan oluşmaktadır.

2.1. Psikolojik Sözleşme İhlali

Argyris (1960) tarafından literatüre kazandırılan, çalışan ve ustabaşı arasında kaleme alınmamış bir sözleşme olarak ortaya atılan (Herriot, vd, 1987; Gerçek, 2018; Millward ve Brewerton, 1999; Coyle-Shapiro ve Kessler, 2000) psikolojik sözleşme kısaca, bireyin örgüte sağladığı katkılar karşılığında örgütün kendisine karşı yükümlülüklerine ilişkin inançları olarak tanımlanabilir (Rousseau, 1990). Yehuda ve Hind (2010) psikolojik sözleşmeyi, “iş sözleşmesinde yazılı olarak yer almayan, işverenin çalışanın katkıları karşılığında ona sağlayacağına ilişkin söylenmemiş söz” şeklinde tanımlamaktadırlar. Psikolojik sözleşmelerin gittikçe artan bir biçimde motivasyon teorilerinin itici gücü olarak görülme eğilimi bulunmakta ve işgörenin işe bağlılığını, kariyerini, elde edeceği ödülleri yönetmeye yönelik kurumsal girişimlerin çalışan davranışı üzerinde önemli etkilerinin olacağı varsayılmaktadır (Sparrow, 1996: 77).

Psikolojik sözleşme ihlalleri çalışanın yorumlarından kaynaklanan duygusal bir hayal kırıklığı, öfke ve kızgınlık deneyimi olarak tanımlamakta (Morrison ve Robinson, 1997) ve taraflardan birinin diğer tarafın yükümlülüklerini yerine getirmediğinin algılanmasıyla ortaya çıkmaktadır (Aselage ve Eisenberger, 2003; Knights ve Kennedy, 2005). Karşılanamayan yükümlülük algısı, işveren ile işgörenin beklentilerinin uyuşmaması, işverenin söz verdiği bir taahhüdü yerine getirmemesi veya taahhüdün iki taraf açısından yanlış algılanması gibi durumlarda meydana gelmekte, işgörenlerin tutumları üzerinde önemli sonuçlara neden olmaktadır (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003). Benzer şekilde Fox ve arkadaşları (2001), çalışanların işyerinde hissettikleri hayal kırıklıklarını, örgütlerde istenmeyen davranışsal tepkiler biçiminde ifade etme eğiliminde olduklarına dikkat çekmektedirler.

Rousseau (1990) açıkça başlangıçta ifade edilmediği halde, geçmiş uygulamaların çıkarımları ve deneyimlerine dayanarak işgörenin belirli davranışları gösterme sorumluluğuna karşın, işverenin de kendilerine yönelik yükümlülükleri yerine getirme beklentilerinin psikolojik sözleşmeyi oluşturduğunu savunmaktadır. Psikolojik sözleşmelerin subjektif yapısı, istihdam ilişkisinde tarafların koşullar ve sonuçları hakkında farklı görüşlere sahip olabileceğini göstermektedir (De Vos vd., 2005).

Örgütün kontrol alanı dışında yer alan çevresel koşulların da kimi zaman örgütlerin yükümlülüklerini yerine getirememesine neden olduğunu belirten Rousseau (1995), çalışanların örgüt eylemlerini ne kadar yakından incelerlerse o kadar çok sözleşme ihlallerini fark edeceklerini ifade etmektedir.

2.2. Örgütsel Sinizm

Etimolojik kökeni incelendiğinde antik Yunan'a kadar dayanan tarihsel sürecine rağmen sinizm kavramı, günümüzdeki anlamıyla 80'li yılların sonlarında örgütsel davranış çalışmalarına konu olmaya başlamıştır (Dean, vd., 1998: 342; Chaloupka, 1999: 5; Erdost, vd., 2007: 514). Örgütsel sinizm, işgörenlerin çalıştıkları örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna ilişkin geliştirdikleri inanç sonucu ortaya çıkan bir tutum olarak tanımlanmakta (Dean, vd., 1998), kişinin geçmişinde gözlemlediği ya da deneyimlediği çevresel değişimlere verilen bir karşılık olarak gelişim gösterdiği ifade edilmektedir (James, 2005; Reichers, vd., 1997; Andersson ve Bateman, 1997). Johnson ve O'Leary-Kelly (2003) bu karşılığın, işgörenin adalet, samimiyet, dürüstlük ve etik olma gibi temel beklentilerinin algılanan ihmallerinden kaynaklanabileceğini belirtmektedirler. Örgütsel sinizm; çalışanların örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna yönelik inançlarını ifade eden *bilişsel boyut*, örgüte ilişkin olumsuz duygu, düşünce ve inançlarını içeren *duygusal boyut* ve örgüte ve yönetimine aşağılayıcı, eleştirel ve alaycı tutumlarını içeren *davranışsal boyut* olmak üzere üç boyut altında incelenmektedir (Uygungil ve İşcan, 2018).

Sinizm geleceğe dönük bir tutum olarak kavramsallaştırılmakta (Wanous vd., 1994), işgörenin yalnız kendi deneyimlerinden değil, genelleştirilmiş beklentilerinden ve/veya başkalarının deneyimlerinden kaynaklanabileceği ileri sürülmektedir (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003). Cartwright ve Holmes (2006) işgören sinizmine neden olan ihlallerin; iş ortamının özellikleri (uyumsuz politika ve uygulamalar, etik dışı davranışlar, adaletsizlik vb.), örgütün özellikleri (zayıf iletişim, değişim uygulamalarında yönetimin yetersizliği, çalışan katılımı eksikliği vb.) ve işin doğasına özgü sorunlar (rol çatışması ve/veya belirsizliği, aşırı iş yükü vb.) olmak üzere üç kategoriye ayrıldığını belirtmektedirler.

Örgütsel sinizm, istenmeyen birçok örgütsel çıktının sorumlusu olarak görülmekte, göz ardı edilmesi halinde örgütlerde büyüyen bir sorun haline dönüşebileceği hatta örgütsel değişim çabalarına engel oluşturabileceği belirtilmektedir (James, 2005). Bu bağlamda yöneticilerin, örgütsel sinizmin kaynakları ve sonuçları hakkındaki farkındalığının örgütler için yaşamsal önem taşıyacağını söylemek mümkündür.

2.3. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

Örgütler, ortak bir amaca ulaşmak üzere belirli bir hiyerarşik düzen içinde bir araya gelen insanların oluşturdukları hem sosyal hem de dinamik yapılar olarak insan psikolojisi üzerinde farklı etkilere neden olabilmektedir (Özdevecioğlu vd., 2015). Nihayetinde, örgütün yapı

taşlarından biri olan insan faktörü, çalışanları ifade etmekte ve her zaman çalışanların örgüt yararına hareket ettiğini söylemek mümkün olmamaktadır. Üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgüte ve/veya örgütte yer alan diğer üyelere zarar veren ve/veya zarar verme maksadıyla kasıt içeren davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Spector vd., 2006). Örgütsel ve endüstriyel psikologların iş ile ilgili davranışlar bağlamında ilgisini çeken; işgörenin örgüte katılma kararının sonucunu ortaya koyan ve işgörenin katıldığı örgütteki rolünü yerine getirme kararını yansıtan davranışları olmak üzere iki geniş kategori söz konusudur. Bu davranışların içinde çalışanın işe geç kalması, devamsızlık göstermesi, aylaklık etmesi ya da psikolojik olarak kendini işten geri çekmesi veya işe katılmaması, verimsiz bir biçimde çalışması hatta işverenin mülküne, üretim ekipmanlarına, iş süreçlerine ve ürünlere kasıtlı olarak zarar vermesi de söz konusu olabilmektedir (Magione ve Quinn, 1975). Morgül ve Afacan Fındıklı (2022: 4), üretkenlik karşıtı iş davranışlarının rastlantısal olarak gerçekleşmediğini, aksine amaçlı davranışlar olarak ortaya çıktığını ifade etmektedirler.

Örgütte işgörenden beklenen davranışların dışına çıkmayı temsil eden (Clinard, 1962; Becker, 1963) sapma davranışları, örgüt geleneklerini, politikalarını, işleyiş düzenlerini, normlarını, kültürünü ihlal eden, bu nedenle örgütün ve/veya üyelerinin refahını tehdit eden bilinçli davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Hollinger ve Clark, 1982; Robinson ve Bennett, 1995; Bennett ve Robinson, 2000). Üretkenlik karşıtı iş davranışları literatürde sapma davranışları çerçevesinde ele alınmaktadır (Robinson ve Bennett, 1995). Bennett ve Robinson (2000), üretkenlik karşıtı iş davranışlarını; birlikte çalıştığı kişilere (yöneticiler, meslektaşlar, astlar, tedarikçiler ve müşteriler) yönelik dedikodu yapmak, taciz etmek, fiziksel ya da sözlü saldırılarda bulunmak, maddi ve manevi zarar verme niyetiyle kasıtlı eylemlerde bulunmak biçiminde ortaya çıkan *kişilerarası üretkenlik karşıtı davranışlar* ile, işyerinden eşyaların çalınması, çalışma ortamına gerekli özenin gösterilmemesi, devamsızlık, kaynakların israfı, işe yönelik sabotaj gibi kuruma yönelik zarar verme niyetiyle hareket etme olarak tanımlanabilecek *örgütsel üretkenlik karşıtı davranışlar* şeklinde iki boyutta değerlendirmektedirler. Üretkenlik karşıtı iş davranışları örgütlerde verimsizliğin önemli bir kaynağı olarak büyük maddi kayıplara yol açabilmesi nedeniyle araştırmacılar tarafından çeşitli perspektiflerde pek çok çalışmanın odağı olmuştur (Li ve Chen, 2018). Her iki boyut arasında yüksek bir korelasyonun varlığı, doğaları itibarıyla benzer oldukları kanaatini beraberinde getirmektedir (Lee ve Allen, 2002; Le vd., 2014; Ferreira ve do Nascimento, 2016).

2.4. Teorik Çerçeve ve Değişkenler Arası İlişkiler

Sosyal değişim teorisi (Blau, 1964) örgütte yer alan davranışları anlamlandırabilmek için en etkili kavramsal yaklaşımlardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır (Cropanzano ve Mitchell, 2005; Peng vd., 2016; Cropanzano vd., 2017; Turnley ve Feldman, 2000). Psikolojik sözleşmenin her iki tarafı da aralarındaki ilişkiyi tanımlayan karşılıklı yükümlülükler konusunda kendi öznel yargılarına sahip olmakla beraber, bu denli birbirine dolaşık bir ilişkinin tam olarak anlaşılabilmesi için sosyal olguların dikkate alınması gerekmektedir (Robinson vd., 1994: 138).

Yazında psikolojik sözleşmenin köklerinin sosyal değişim teorisine dayandırıldığına ilişkin yaygın bir kanı mevcuttur (Rousseau, 1995; Coyle-Shapiro ve Kessler, 2000; De Cuyper vd., 2011). Bununla beraber, Johnson ve O'Leary-Kelly (2003) psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizmin örgüt tarafından karşılanmayan beklentilerin birer sonucu olarak ortaya çıktıklarını ileri sürmektedirler. Literatürde, psikolojik sözleşme ihlallerinin örgütsel sinizmin temel bir belirleyicisi olduğu konusunda yaygın bir görüş bulunmaktadır (Andersson, 1996; Andersson ve Bateman, 1997; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003). Yapılan araştırmalar, işgörenlerin psikolojik sözleşme ihlali algılarının gelecekte istihdam edilecekleri örgütlerde de bu tür durumlarla karşı karşıya kalacakları ön kabulüne yol açtığını ve dolayısıyla sinik tutumlar içine girdiklerini desteklemektedir (Pugh vd., 2003; Aselage ve Eisenberger, 2003).

İşgörenlerin örgütle olan değişim ilişkilerinde maliyet ve fayda arasında eşitlik sağlamaya çalıştıklarını, psikolojik sözleşme ihlali algıladıklarında ise ortada bir eşitsizlik durumu olduğu düşüncesiyle işverene yönelik yükümlülüklerini yerine getirmede isteksiz davrandıklarını söylemek mümkündür (Robinson vd., 1994; Turnley ve Feldman, 2000).

Banka çalışanlarından oluşan bir örneklem kullanan Johnson ve O'Leary-Kelly (2003) örgütsel sinizmin, psikolojik sözleşme ihlali algısı ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini gibi işle ilgili tutumlar üzerinde kısmen aracılık ettiğini, ayrıca psikolojik sözleşme ihlallerinin işgörenlerin işe devamsızlık ve performans gibi davranışsal tepkilerini yordadığını bulmuşlardır. Yazarlara göre, psikolojik sözleşme ihlali ile sonraki tutumlar arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracı rol oynayabileceği, ihlali algılayan işgörenlerin örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna ilişkin bir inanç geliştirebileceği ve bu nedenle örgüte ve yaptıkları işe karşı daha olumsuz tutum ve davranışlara yönelebileceği beklenebilir.

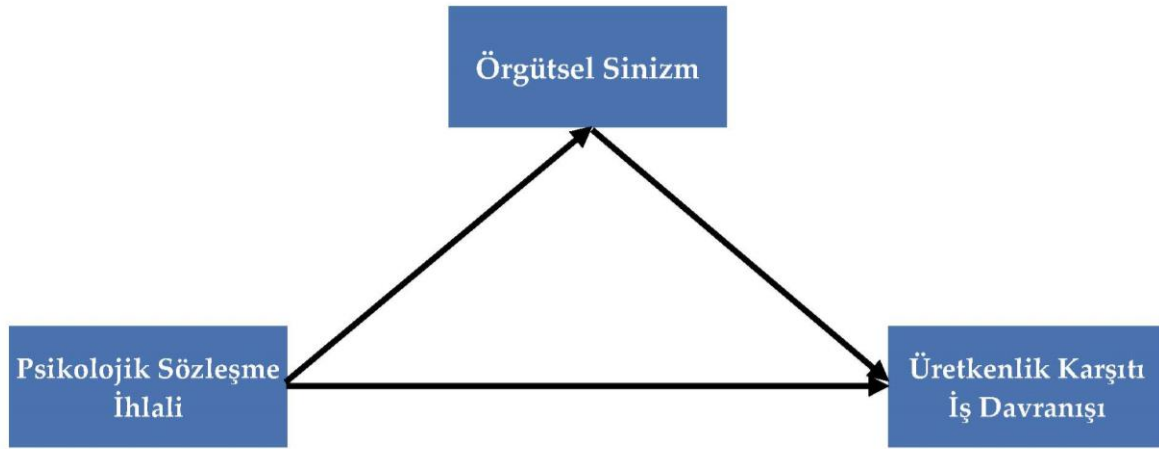
3. Araştırmanın Yöntemi ve Modeli

Çalışmanın modeli genellenebilir mevcut durumu ortaya koymaya yönelik kesitsel araştırma şeklinde oluşturulmuştur. Kesitsel tasarımlar sayesinde birden fazla değişken aynı anda araştırılabilmektedir. Kesitsel çalışmaların verilerin elde edilmesi sürecinde araştırmacıların, araştırma konularına yönelik herhangi bir koşul dayatmaması ve verilerin durumu daha önce deneyimlemiş katılımcılardan toplanmış olması gibi avantajları bulunmaktadır (Sedgwick, 2014). Çalışmanın temel amacı psikolojik sözleşme ihlali ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracı rol oynayıp oynamadığını ortaya koyabilmektir.

Yukarıda yer alan kuramsal çerçeve ve yazındaki ampirik kanıtlara dayanarak H₁ hipotezi oluşturulmuştur.

H₁: Psikolojik sözleşme ihlalinin üretkenlik karşıtı iş davranışına etkisinde örgütsel sinizm aracı rol oynamaktadır.

Şekil 1’de çalışma kapsamında ele alınan üç değişken arasındaki ilişkiler çerçevesinde oluşturulan araştırma modeli verilmektedir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

3.1. Örneklem

Araştırmanın örneklemini Kayseri Organize Sanayi Bölgesi’nde faaliyet göstermekte olan yedi farklı mobilya fabrikasının beyaz yakalı çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında yer alan katılımcılara kolayda örnekleme yöntemi ile anket uygulanmış, 476 adet veri elde edilmiştir. Demografik özellikleri itibarıyla katılımcıların dağılımlar incelendiğinde büyük çoğunluğunun erkek (n=369) ve %70’inin evli olduğu tespit edilmiştir. Yaşları açısından

katılımcıların dağılımı incelendiğinde ise büyük çoğunluğun 26-40 yaş arasında yer aldığı (n=290) ve 434 katılımcının üniversite eğitime sahip oldukları görülmektedir.

3.2. Ölçekler

Araştırma kapsamında kullanılacak verilerin elde edilebilmesi için 32 ifade ile cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeyini belirlemek üzere 4 demografik değişkenden oluşan bir anket formu oluşturulmuştur. İşgörenlerin psikolojik sözleşme ihlali algılarını ölçmeye yönelik olarak Robinson ve Morrison (1995) tarafından geliştirilen “Psikolojik Sözleşme İhlal Algıları Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Selekler (2007) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek tek boyutludur ve “Çalıştığım işyerim, kişisel eğitimim ve gelişimim ile ilgili sözlerini yerine getirmez.”, “Çalıştığım işyerim, sorumluluk alma ve kendimi gösterme fırsatlarım ile ilgili sözlerini yerine getirmez.” şeklinde örneklendirilebilecek 9 ifadeden oluşmaktadır.

Çalışmada kullanılan örgütsel sinizm ölçeği, Brandes ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilmiş ve Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlaması gerçekleştirilmiştir. Üç boyutlu olan örgütsel sinizm ölçeği, “Çalıştığım işletmede, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.”, “Başkalarıyla, çalıştığım işletmedeki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.” şeklinde örneklendirilebilecek 13 ifadeden oluşmaktadır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ölçmek üzere ise, Spector ve arkadaşları (2006) tarafından 33 madde olarak hazırlanan ve daha sonra yine Spector ve arkadaşları (2010) tarafından 10 ifadeden oluşan kısa formu geliştirilen ölçek kullanılmıştır. İfadeler “İş gereçlerini bilerek boş yere kullanmak” ve “Hasta olmadığı halde hastayım diyerek işe gitmeyip evde kalmak” şeklinde örneklendirilebilmektedir.

Katılımcıların kendilerine yöneltilen ifadelerle katılım derecelerini 5’li Likert formatında cevaplandırmaları istenmiştir. Derecelendirmeler, psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sinizm ölçeği için 1- Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum ve 5- Kesinlikle katılıyorum şeklinde; üretkenlik karşıtı iş davranışı ölçeği için 1- Hiçbir zaman 2- Nadiren 3- Bazen 4- Genellikle ve 5- Her zaman, şeklinde kodlanarak veri girişi sağlanmıştır.

4. Bulgular

Çalışmada elde edilen verilerin uygunluğunu belirlemek amacıyla öncelikle güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda Cronbach’s Alpha Katsayısı psikolojik sözleşme ihlali ölçeği için ,900; örgütsel sinizm ölçeği için ,814 ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeği için ,903 olarak tespit edilmiştir. İlave olarak, verilerin normal dağılım

gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla değişkenlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş olup, verilerin normalite varsayımını karşıladıkları belirlenmiştir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışı ölçeklerine uygulanan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Araştırma Değişkenlerine Uygulanan DFA Sonuçları ve Uyum Tablosu

İndeks	Mükemmel Uyum	Kabule Elverişli Uyum	Psikolojik Sözleşme İhlali	Örgütsel Sinizm	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı
CFI	,970≤CFI≤1,000	,950≤CFI≤,970	,960	,956	,976
HOELTER	≥200	75≤HOELTER≤200	256	209	223
IFI	,950≤IFI≤ 1,000	,900≤IFI≤,950	,960	,939	,977
NFI	,950≤NFI≤1,000	,900≤ NFI≤,950	,949	,916	,968
RFI	,900<RFI≤1,000	,850<RFI≤,900	,930	,883	,950
RMSEA	,000≤RMSEA≤,050	,050≤RMSEA≤,080	,065	,071	,056
TLI	,95≤TLI≤1,000	,900≤TLI≤,950	,944	,915	,965
χ²/df	,000 ≤ χ ² /df ≤ 2,000	2 ≤ χ ² /df ≤ 3	2,562	2,903	2,261

Kaynak: Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.

Tablo 1’de araştırmada incelenen değişkenlerin DFA sonuçları yer almaktadır. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde, çalışmaya esas her üç değişkene ilişkin uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içinde (Hooper vd., 2008) olduğu anlaşılmaktadır. Buradan hareketle, değişkenlerle ilgili yapılar ile analizde kullanılan ampirik verilerin tutarlı ve uygun olduğu anlaşılmaktadır. Örgütsel sinizm ölçeğine uygulanan ikinci derece doğrulayıcı faktör analizi sonucunda faktörlerin ayırışma ve yakınsama geçerliliğini sağladıkları tespit edilmiştir. Yapılan güvenilirlik ve geçerlilik analizleri sonuçları, elde edilen verilerin analizlerin yapılabilmesi için gerekli şartları sağladığını göstermektedir.

Korelasyon, Ortalama, Standart Sapma Değerleri

İstatistiksel bir yöntem olan korelasyon analizi, iki değişken arasında yer alan doğrusal bir ilişkiyi veya bir değişkenin iki ve/veya daha fazla değişken ile olan ilişkisini test etmek, mevcut

ise bu ilişkinin derecesini ölçmek amacıyla kullanılmaktadır (Sungur, 2014: 115). Bu amaç doğrultusunda korelasyon analizi yapılmış ve psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışı değişkenlerine ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri Tablo 2’de sunulmuştur.

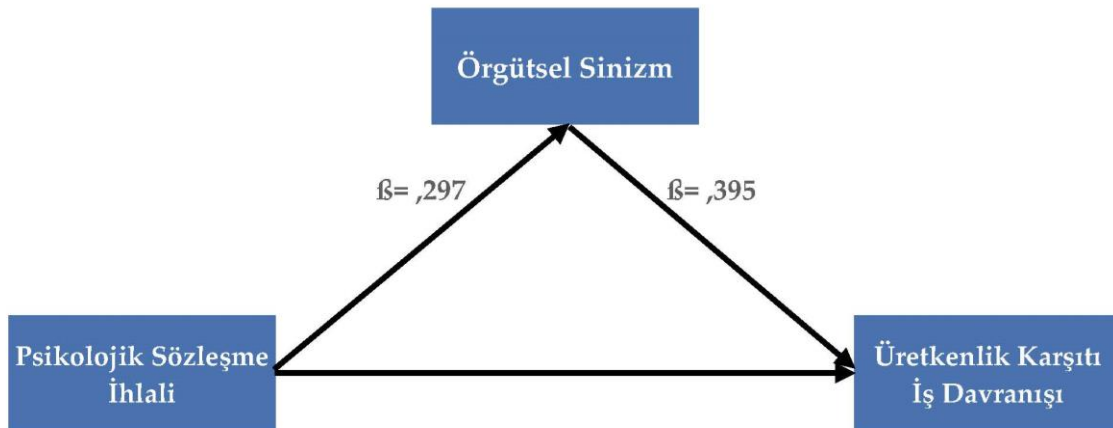
Tablo 2: Ortalama, Standart Sapma ve Varyans Değerleri

	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3
Psikolojik Sözleşme İhlali	2,5068	,87092	1		
Örgütsel Sinizm	2,7919	,64620	,545**	1	
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	2,9580	,81403	,294**	,628**	1

Tablo 2’de psikolojik sözleşme ihlali ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasındaki ilişkiye bakıldığında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir ilişki görülmüştür ($r= 0,294$, $p<0,01$).

Araştırma Modelinin Test Edilmesi

Aracılık hipotezlerini test etmek üzere Preacher ve Hayes’in (2004) ileri sürdüğü Bootstrap yaklaşımı tercih edilmiştir. Söz konusu yöntem, aracılığın dolaylı etkilerini incelemek amacıyla büyük veri setleri oluşturularak, yanlılığı azaltması ve hızlandırılmış güven aralıklarının hesaplanmasına izin vermektedir. Baron ve Kenny’nin (1986) yaklaşımı yerine Preacher ve Hayes’in (2004) yaklaşımının tercih edilmesinin nedeni, daha büyük örneklem büyüklükleri gerektiren normallik sapmalarına duyarlılığı konusundaki sınırlamalardan kaynaklanmaktadır. Analizler IBM SPSS, AMOS ve Process Makro (Model 4) uygulamalarından faydalanılarak gerçekleştirilmiştir. Doğrudan ve dolaylı ilişkiler arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı Sobel testi ile doğrulanmıştır.



Şekil 2: Örgütsel Sinizmin Aracılık Etkisi

Toplam Etki: $b= ,403$, $SE= ,4005$, $p= ,000$

Doğrudan Etki: $b= ,064$, $SE= ,0398$, $p= ,000$

Dolaylı Etki: $b= ,339$, $SE= ,0334$, $p= ,000$

Şekil 2’de görüleceği gibi araştırma modeli doğrultusunda psikolojik sözleşme ihlalinin üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel sinizm kısmi aracılık rolü oynamaktadır. Analiz sonuçları kurulan modelin istatistiki açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir.

5. Sonuç ve Tartışma

Bilgi çağında örgütlerin sadece teknolojik yeterlilikler ile varlıklarını devam ettiremeyeceği gerçeği dikkatlerin entelektüel sermaye unsurlarından biri olan örgüt çalışanlarına çevrilmesine neden olmuştur. Dolayısı ile örgütlerin, çalışanların amaç ve beklentilerinin farkında olup bunları örgütün amaç ve beklentileri ile uyumlaştırabilmesi önem taşımaktadır. Söz konusu uyumlaştırma dikkate alınmadığında, işgörenlerin örgüte karşı besleyebilecekleri negatif tutumların örgüte yansıtılabileceği olumsuz etkiler gittikçe daha fazla araştırmaya konu olmaktadır. Bu bağlamda çalışmada, psikolojik sözleşme ihlali algısının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi ve bu ilişkide örgütsel sinizmin nasıl bir rol üstlendiği araştırılmıştır. Analiz sonucunda psikolojik sözleşme ihlallerinin üretim karşıtı iş davranışlarını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bir başka ifade ile, psikolojik sözleşme ihlali algısında söz konusu olan artışlar üretkenlik karşıtı iş davranışlarında da artışı beraberinde getirmektedir. Çalışmada, psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki de incelenmiş ve psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel sinizmi pozitif yönde ve anlamlı etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre, örgütten beklentileri karşılanmayan, hayal kırıklığı, öfke gibi duygular yaşayan çalışanların örgüte karşı negatif duygular besleme eğilimleri artmaktadır. Bununla birlikte çalışmada, psikolojik sözleşme ihlalinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracı rolü test edilmiş ve bulgulanmıştır. Araştırma sonuçları, psikolojik sözleşme ihlali algısının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına neden olduğunu açıkça göstermektedir. Teoriden hareketle, işgörenlerde psikolojik sözleşme ihlali algısı artışının çalışanların örgüte karşı olumsuz duygular beslemelerine, mesai arkadaşlarına, yöneticilerine, müşterilerine ve/veya tedarikçilere yönelik maddi ve/veya manevi kasti zarar vermelerine, işyerinden malzemelerin çalınmasına, çalışma ortamı ya da işin kendisine yönelik özensizlik gösterilmesine, işe devamsızlığın artışına,

kaynakların israfına ve işe yönelik sabotaj gibi üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yol açtığı kanaatine varılmıştır.

Çalışmada elde edilen bulgular, literatürdeki konuyla ilgili diğer araştırmaların bulgularını destekleyici niteliktedir. Polat (2020) tekstil çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında, psikolojik sözleşme ihlallerinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına zayıf düzeyde pozitif ve anlamlı bir etkisinin bulunduğunu bulgulamıştır. Yavuzsan, (2020) tarafından tekstil sektöründe yürütülen bir başka araştırmada, psikolojik sözleşme ihlali sonucunda çalışanların örgüte ve çalışma arkadaşlarına kasıtlı olarak zarar verme maksadıyla üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelimlerinin fazlaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Griep ve arkadaşları (2022), psikolojik sözleşme ihlali algısının örgüte veya yöneticiye karşı üretken olmayan iş davranışlarının her ikisi ile de pozitif ilişkili olduğunu bulgulamışlardır. Benzer bir çalışma sonuçları da psikolojik sözleşme ihlalinin üretken olmayan iş davranışlarını pozitif yönde etkilediğini göstermektedir (Griep vd., 2020). Çetinkaya ve Özkara (2014) hizmet işletmeleri çalışanlarının psikolojik sözleşme ihlali algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli ilişkiler olduğunu tespit etmişlerdir. Aslan ve Boylu (2014) otel işletmeleri çalışanlarının psikolojik sözleşme ihlal algıları ile örgütsel sinizm düzeylerinin paralel olarak arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Li ve Chen (2018) enerji sektöründe yürüttükleri araştırmalarında, psikolojik sözleşme ihlallerinin, üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine etkisinde örgütsel sinizm ve işe yabancılaşmanın aracılık ettiğini saptamışlardır.

Araştırmanın sonuçları değerlendirildiğinde, örgütlerin çalışanları ile güven ve adalet temelinde ilişki kurmalarının yanında örgüt çalışanlarının da beklentilerini gerçekçi seviyede tutarak farkındalıklarını yükseltmeleri önerilebilir. Sadece Kayseri ilinde faaliyet gösteren mobilya sektörü çalışanlarından kolayda örnekleme yöntemi ile elde edilen verilere dayalı olması bu çalışmanın kısıtını oluşturmaktadır. Gelecekteki çalışmaların, daha geniş örneklem grupları ve farklı sektörleri kapsayacak şekilde tasarlanmasının yanı sıra lider-üye etkileşimi, işten ayrılma niyeti, örgütsel muhalefet, örgütsel kayırmacılık, örgütsel dışlanma, örgütsel yabancılaşma, davranışsal bulaşma gibi kavramlarla birlikte ele alınması daha bütüncül bir bakış açısını beraberinde getirecektir.

Kaynakça

- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-469.

- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theoretical Integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 491-509. <https://doi.org/10.1002/job.211>
- Aslan, F. K., & Boylu, Y. (2014). Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme İhlali Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 1(2), 33-45.
- 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.
- Becker, H. S. (2022, 8 22). (1963). *Outsiders: Studies in the sociology of deviance*. Erişim Adresi: https://monoskop.org/images/2/2b/Becker_Howard_Outsiders_Studies_In_The_Sociology_Of_Deviance_1963.pdf
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a Measure of Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.85.3.349>
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean Jr., J. W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, (pp. 150-153).
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2), 199-208. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.012>
- Chaloupka, W. (1999). *Everybody knows: Cynicism in America*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Clinard, M. B. (1962). Contributions of Sociology to Understanding Deviant Behaviour. *The British Journal of Criminology*, 3(2), 110–129. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.bjc.a048585>
- Coyle-Shapiro, J., & Kessler, I. (2000). Consequences of the Psychological Contract for the Employment Relationship: A Large Scale Survey. *Journal of Management Studies*, 37(7), 903-930. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00210>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social Exchange Theory: A Critical Review with Theoretical Remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1), 479-516. <https://doi.org/10.5465/annals.2015.0099>
- Çetinkaya, F. F., & Özkara, B. (2014). Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(3), 72-91.
- De Cuyper, N., Van der heijden, B. J., & De Witte, H. (2011). Associations Between Perceived Employability, Employee Well-being, and its Contribution to Organizational Success: A Matter of Psychological Contracts? *The International Journal of Human Resource Management*, 22(7), 1486–1503. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.561962>
- De Vos, A., Buyens, D., & Schalk, R. (2005). Making Sense of a New Employment Relationship: Psychological Contract-Related Information Seeking and the Role of Work Values and Locus of Control. *International Journal of Selection and Assessment*, 13(1), 41-52. <https://doi.org/10.1111/j.0965-075x.2005.00298.x>
- Dean, J. W., Brandes, J. P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.

- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K., & Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, (pp. 514-524). Sakarya.
- Ferreira, M. F., & do Nascimento, E. (2016). Relationship Between Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors. *Psico-USF*, *21*(3), 677-685. <https://doi.org/10.1590/1413-82712016210319>
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, *59*(3), 291-309. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1803>
- Gerçek, M. (2018). Yöneticiler için psikolojik sözleşme ölçeği: Bir ölçek geliştirme, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *16*(4), 193-212. <https://doi.org/10.18037/ausbd.552712>
- Griep, Y., Hansen, S. D., & Kraak, J. M. (2022). Perceived identity threat and organizational cynicism in the recursive relationship between psychological contract breach and counterproductive work behavior. *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X2110.
- Griep, Y., Vantilborgh, T., & Jones, S. K. (2020). The relationship between psychological contract breach and counterproductive work behavior in social enterprises: Do paid employees and volunteers differ? *Economic and Industrial Democracy*, *41*(3), 727-745.
- Herriot, P., Manning, W. E., & Kidd, J. M. (1887). The content of the psychological contract. *British Journal of Management*, *8*(2), 151-162. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.0047>
- Hollinger, R. C., & Clark, J. P. (1982). Formal and informal social controls of employee deviance. *The Sociological Quarterly*, *23*(3), 333-343. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1982.tb01016.x>
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural equation modelling guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, *6*(1), 53-60.
- James, M. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. (Doctoral Dissertation). Florida State University, Florida.
- Johnson, J. I., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, *24*(5), 627-647. <https://doi.org/10.1002/job.207>
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Knights, J. A., & Kennedy, B. J. (2005). Psychological contract violation: Impacts on job satisfaction and organizational commitment among Australian senior public servants. *Applied Human Resource Management Research*, *10*(2), 57-72.
- Le, K., Donnellan, M. B., Spilman, S. K., Garcia, O. P., & Conger, R. (2014). Workers behaving badly: associations between adolescent reports of the big five and counterproductive work behaviors in adulthood. *Personality and Individual Differences*, *61*-62, 7-12. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.12.016>
- Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, *87*(1), 131-142. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.131>
- Li, S., & Chen, Y. (2018). The relationship between psychological contract breach and employees' counterproductive work behaviors: The mediating effect of organizational cynicism and work alienation. *Frontiers in Psychology*, *9*:1273. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01273>

- Magione, T., & Quinn, R. (1975). Job satisfaction, counterproductive behavior and drug uses at work. *Journal of Applied Psychology*, 60(1), 114-116. <https://doi.org/10.1037/h0076355>
- Millward, L. J., & Brewerton, P. M. (1999). Contractors and their psychological contracts. *British Journal of Management*, 10(3), 253-274. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00131>
- Morgül, G., & Afacan Fındıklı, M. (2022). Algılanan örgüt desteği ile üretkenlik karşıtı iş davranışı ilişkisinde kendini işletmeden hissetmenin ve işten aileye yönelik çatışmanın rolü. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 23(1), 1-19.
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226-256.
- Özdevecioğlu, M., İnce, F., Karaca, M., & Bayram, A. (2015). İtici işyeri ortamının insan enerjisine etkileri: Kamu sektöründe bir uygulama. 3. *Örgütsel Davranış Kongresi*, (pp. 6-7).
- Peng, K. Z., Wong, C. S., & Song, J. L. (2016). How do chinese employees react to psychological contract violation? *Journal of World Business*, 51(5), 815-825. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2016.07.012>
- Polat, M. (2020). Psikolojik sözleşme ihlallerinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisi: Bir alan araştırması. *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 377-408.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717-731.
- Pugh, S. D., Skarlicki, D. P., & Passell, B. S. (2003). After the fall: Layoff victims' trust and cynicism in re-employment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(2), 201-212. <https://doi.org/10.1348/096317903765913704>
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59. <https://doi.org/10.5465/ame.1997.9707100659>
- Robinson, L. L., & Morrison, E. W. (1995). (1995). Organizational citizenship behavior: A psychological contract perspective. , 16. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 289-298.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572. <https://doi.org/10.2307/256693>
- Robinson, S. L., Kraatz, M. S., & Rousseau, D. M. (1994). Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 37(1), 137-152.
- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 389-400. <https://doi.org/10.1002/job.4030110506>
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, California: Sage Publications. ISBN: 0-8039-7104-4
- Sedgwick, P. (2014). Cross sectional studies: Advantages and disadvantages. *BMJ*, 348(mar26 2), g2276-2276. <https://doi.org/10.1136/bmj.g2276>
- Selekler, Z. O. (2007). *Öğretmenlerde örgütsel adalet ve psikolojik sözleşme ihlal algısı*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

- Sparrow, P. R. (1996). Transitions in the psychological contract: some evidence from the banking sector. *Human Resource Management Journal*, 6(4), 75-92. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.1996.tb00419.x>
- Spector, P. E., Bauer, J. A., & Fox, S. (2010). Measurement artifacts in the assessment of counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Do we know what we think we know? *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 781-790.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446-460. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>
- Sungur, O. (2014). Korelasyon analizi. Ş. Kalaycı (Ed.) içinde, *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (6. Bs.), (pp. 113-128). Ankara: Asil Yayın. ISBN: 975-9091-14-3
- Turnley, W. H., & Feldman, D. C. (2000). Re-examining the effects of psychological contract violations: Unmet expectations and job dissatisfaction as mediators. *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 25-42. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200002\)21:1<25::AID-JOB2>3.0.CO;2-Z](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200002)21:1<25::AID-JOB2>3.0.CO;2-Z)
- Uyungil, S., & İşcan, Ö. F. (2018). Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(31), 435-453.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (1994). Organizational cynicism: An initial study. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 269-273.
- Yavuzsan, Y. Ö. (2020). *Çalışanların algıladığı psikolojik sözleşme ihlallerinin üretkenlik karşısı iş davranışları üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Yehuda, B., & Hind, P. (2010). Perpetual motion in organizations: Effective management and the impact of the new psychological contracts on "Survivor Syndrome". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 295-306. <https://doi.org/10.1080/135943299398375>

Özgeçmiş

Mehmet Selman KOBANOĞLU (Dr.Öğr.Üyesi) Samsun Üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Bölümünde Dr.Öğr.Üyesi olarak görev yapmaktadır. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsünde Yönetim ve Organizasyon Doktora eğitimini tamamlamıştır. Yönetim, organizasyon, örgütsel davranış ve insan kaynakları gibi konularda araştırmalar yapmaktadır.

Selen UYGUNGİL ERDOĞAN (Dr.Öğr.Üyesi), Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Kadirli Uygulamalı Bilimler Fakültesinde Dr.Öğr.Üyesi olarak görev yapmaktadır. Atatürk Üniversitesinde Yönetim Organizasyon Doktorasını almıştır. İşletme, örgütsel davranış, insan kaynakları gibi konularda araştırmalar yapmaktadır.

BREAKING POINTS IN THE TURKISH ENTREPRENEURIAL ECOSYSTEM AND THE HISTORICAL PROCESS BETWEEN 2001-2020

TÜRKİYE GİRİŞİMCİLİK EKOSİSTEMİNİN KIRILMA NOKTALARI VE 2001-2020 YILLARI ARASINDAKİ TARİHSEL SÜRECİ

Seçil Pelin Aka¹

Ata Özdemirci²

ÖZ

Bu çalışmada, Türkiye girişimcilik ekosisteminin 2001-2020 yılları arasındaki tarihsel süreci incelenmiştir. Türkiye, girişimcilik indekslerinde her ne kadar küresel rakamlarla benzer oranları yakalasa da girişimcilik ekosistemi olarak bu rakamlara yakın çıktılar üretememektedir. Bu nedenle Türkiye girişimcilik ekosisteminin yerel düzeyde belirleyici dinamiklerinin belirlenmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Araştırmanın amacı, Türkiye teknoloji girişimciliğinin oluşum sürecini ve günümüze kadar gelişimini ortaya koymaktır. Bu amaçla, İstanbul girişimcilik ekosisteminde yer alan 42 kişi ile derinlemesine görüşme yapılarak Türkiye teknoloji girişimciliği ekosistemindeki kırılma noktaları öğrenilmiştir. Verilen cevaplar MAXQDA 2022 programı ile analiz edilerek görselleştirilmiştir. Belirtilen kırılma noktaları sonucunda ekosistemin tarihsel gelişimi 3 aşamaya ayrılmıştır. Belirlenen 3 aşamalı tarihsel süreç katılımcı görüşlerine dayanarak ikincil veri kaynakları ile incelenmiştir. Araştırma sonucunda Türkiye teknoloji girişimciliği ekosisteminin oluşum aşaması ve yakın tarih incelemesi gerçekleştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik ekosistemi, teknoloji girişimciliği, Türkiye girişimcilik ekosistemi, nitel araştırma yöntemi

ABSTRACT

This study has examined the historical process of the Turkish entrepreneurial ecosystem between the years 2001-2020. Although Turkey achieves similar rates with global figures in entrepreneurship indexes, entrepreneurial ecosystem cannot produce outputs close to these figures. Thus, this case has required to determine the milestones in the local dynamics of the Turkish entrepreneurial ecosystem. The aim of the research is to reveal the formation process of Turkey's technology entrepreneurship and its development until today. For this purpose, breaking points in the Turkish technology entrepreneurial ecosystem were learned by conducting in-depth interviews with 42 people in the Istanbul entrepreneurial ecosystem. The answers obtained as a result of the interviews were analysed and visualized with the MAXQDA 2022 program. As a result of the specified breaking points, the historical development of the ecosystem is divided into 3 stages. The determined 3-stage historical process was examined together with the secondary data based on the views of the participants. As a result of the research, the formation phase and recent historical analysis of the Turkish technology entrepreneurial ecosystem was carried out.

Keywords: Entrepreneurial ecosystem, technology entrepreneurship, Turkish entrepreneurial ecosystem, qualitative research method

GİRİŞ

Dünyada tarihsel olarak yaşanan ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmeler ile bu gelişmelere yenilik ve teknolojik gelişim açısından paralel olarak oluşan Silikon Vadisi örneğinden sonra (Bygrave, 1998) ülkeler, rekabet araçlarına teknolojiyi ve bunun oluşturulabileceği yer olarak da girişimcilik ekosistemlerini eklemiştir. Isenberg (2010) girişimci ekonomi yaratmanın

¹ **Sorumlu Yazar** : Doktora Öğrencisi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Doktora Programı, secilpaka@gmail.com, ORCID : 0000-0003-0915-990X

² Prof. Dr., Marmara Üniversitesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, atademir@marmara.edu.tr , ORCID: 0000-0002-8118-7967

kesin bir formülü olmadığını, yerel dinamiklerin ekosisteme özgü pratik yol haritaları oluşturduğunu ifade etmektedir. Girişimciliğin uygulanması ve geliştirilmesi için girişimcilik ekosistemlerinde farklı pratikler oluşturulmaktadır. Bu farklı pratiklerin temelinde ise girişimciliğin başarısının tek tip karakteri olan yapılardan değil bulunduğu yerin tarihi, sosyal ve ekonomik yapısından etkilenen ve etkileyen yapılardan oluşması yer almaktadır. Denge modellerinde girişimcilik fırsatları ya bulunmamakta ya da nüfusa rastgele dağıldığı varsayılmaktadır. Bu durumda da kimin girişimci olacağını ekosistem değil yalnızca bireylerin kendi özellikleri belirlemektedir (Shane ve Venkataraman, 2000). Ancak ekosistem yaklaşımına göre, herhangi bir ülkenin ekosistemini oluşturan unsurlar kendine özgü yollarla etkileşime giren yüzlerce ögenin sonucudur. Örneğin; İsrail girişimcilik ekosistemi ulaşabileceği pazarlardan uzak bir şekilde doğal kaynak olmaksızın askeri ihtiyaç temelinde gelişmiştir. İrlanda ekosistemi ücretsiz eğitim, yabancı çok uluslu şirketler ve Avrupa pazarına yakınlığı ile gelişmiştir. Çin'in girişimcilik ekosistemi totaliter siyasi sistem görüşleri bağlamında bölgesel politikalar ile gelişmektedir (Yaribeigi vd, 2014). Özetle, girişimcilik ekosistemlerinin dinamikleri, kullandıkları kaynakları farklı olmakta ve birbirini etkileyen ve yeniden üretimi sağlayan yapıların ortaya çıkmasıyla kültürel ve sosyal özellikleri olan bir bağlam da yaratılmaktadır (Spigel, 2017). Ekosistemlerin sürekli bir döngü içerisinde çevresinden etkilenen ve çevresini etkileyen bir sistem olduğu düşüldüğünde her ekosistemin oluşum sürecinin de ortaya konması ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Ancak mevcut araştırmaların başarılı girişimcilik ekosistemi bileşenlerine odaklanarak buradaki unsurların etkileşiminde sınırlı tartışma ortamı yarattıkları, yapılan araştırmaların teorik zeminde henüz yeterince karşılığını bulamadığı ve girişimcilik ekosistemi çalışmalarında bileşenlerin evriminden öte dökümantasyonun ele alındığı da iddialar arasındadır (Neck vd., 2004; Spigel 2017; Mack ve Mayer, 2016)).

Bu anlayış ve açıklamalar doğrultusunda araştırma, Türkiye girişimcilik ekosisteminin kırılma noktalarıyla beraber tarihsel süreç içerisinde gelişimini bütüncül bir şekilde ortaya koymak ve bu sürece yakından ışık tutmayı amaçlamıştır. Bu amacın temelinde araştırmayı yapmaya iten iki neden bulunmaktadır. Birincisi, yerel dinamikler güncel girişimcilik ekosistemi araştırmalarında yer alırken Türkiye'nin girişimcilik alanında bütüncül olarak tarihsel sürecine odaklanan çalışmalar oldukça az seviyededir. Bu nedenle girişimcilik ekosistemi araştırmalarını değerlendirirken yerel dinamiklerin ele alınması ekosistem ile ilgili yapılan araştırmaların zemini açısından önem taşımaktadır. İkinci nedenin temelini ise Türkiye'nin uluslararası girişimcilik indeksinde küresel verileri yakalaması hatta bazı faktörlerde yüksek

ortalamalarda yer almasıdır. Küresel verilerde ortalama ve üst sıralarda yer alırken bu sayısal verilerin ekosistemde yerel dinamiklerle birlikte nasıl bir dinamizm yarattığı incelenmesi gereken başka bir noktayı oluşturmaktadır.

Bu amaç ve nedenler doğrultusunda çalışmada Türkiye'deki girişimcilik ekosisteminin 2011-2020 yılları içerisindeki tarihsel süreci incelenmektedir. Araştırma amacına uygun olarak nitel araştırma yöntemi ile derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak veriler MAXQDA2022 analiz programında incelenmiş ve görselleştirilmiştir. Türkiye girişimcilik ekosisteminde yer alan 42 kişi ile görüşülmüş ve kendilerine “*Türkiye’deki girişimcilik ekosisteminde kırılma noktası olarak adlandırabileceğiniz bir hikaye, olay, gelişme var mı?*” sorusu sorulmuştur. Bu soruya verilen cevaplar doğrultusunda ikincil veri kaynakları kullanılarak tarihsel süreç ortaya konmuştur. Analiz sonucunda tarihsel süreç 3 ana dönemde ele alınmıştır. Bu dönemlerin ayrılmasında derinlemesine mülakatlardan elde edilen sonuçlar kullanılmıştır. Katılımcılara sorulan “*Türkiye’deki girişimcilik ekosisteminde kırılma noktası olarak adlandırabileceğiniz bir hikaye, olay, gelişme var mı?*” sorusuna verilen yanıtlar bu dönemlerin belirlenmesini sağlamıştır. Birinci dönem Türkiye’de teknopark yönetmeliğinin yayınlanma yılı olan 2001 yılından başlayarak 2011 yılında GittiGidiyor’un çıkışına kadar olan süreci kapsamaktadır. İkinci dönemde ekosistemin en hareketli ve heyecan verici dönemi olarak da aktarılan 2012 yılında Hasan Aslanoba’nın ekosisteme girişi ile başlayan 2015 yılında Yemek Sepeti’nin çıkışı ile belirlenen dönem olacaktır. Üçüncü kısımda, makro olayların etkilerinin ekosistemde de hissedildiği, bu 4 yıllık durgunluk döneminin Trendyol, OpsGenie ve Gram Games’in çıkışı ile ekosistemin tekrardan canlandığı ve 2020’nin sonuna kadar süren dönemi oluşturmaktadır.

Çalışmada öncelikle girişimcilik ekosistemi kavramına dair genel bir bakış sunulacaktır. Araştırmanın temel argümanlarından birisini oluşturan küresel raporlar ve girişimcilik ekosistemindeki gelişmelere dair temel raporlar üzerinden genel bilgi sunulacaktır. Yöntem bölümünden sonra da İstanbul girişimcilik ekosisteminde tarihsel süreçte 3 aşama derinlemesine incelenecektir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Girişimcilik Ekosistemi Kavramı

Girişimcilik ekosistemi kavramı biyoloji metaforundan esinlenerek oluşturulmuştur. Biyolojide olduğu gibi rastgele bir süreçten kademeli olarak daha yapılandırılmış bir sisteme geçiş vardır. Bu iş toplulukları ile sosyal sistemler oluşur ve oluşan sosyal sistemler karar veren gerçek

insanlarla birlikte birbirine bağlı olan karmaşık bir seçim ağı tarafından korunur (Moore, 1993). Ekosistem bileşenleri birbirleriyle etkileşim halindedir ve her bir bileşen ve bileşenin içerisinde yer alan aktörün sağlığı ve performansı bütünü sağlığı ve performansına bağlıdır. Aynı şekilde kurumların yaptığı her hamle de ağın kendisini ve kurumu iyi ya da kötü yönde etkilemektedir. Aktörlerin birbirini istikrar ve üretkenlik anlamında çarpıcı bir şekilde etkilemesiyle her aktörün farklı roller üstlenmesi ve heterojen bir yapıya sahip olması beklenmektedir (Heikkilä ve Kuivaniemi, 2012; Iansiti ve Levien, 2004). Ekonomik gelişim ve dolayısıyla girişimcilik ekosisteminin gelişimi birçok karmaşık girişimcilik sürecinin bir sonucudur; birçok girişim birbirleriyle ve çevresel faktörlerle etkileşim içinde gelişir (Neck vd., 2004). Audretsch ve Belitski (2017) girişimcilik ekosistemini, kurumsal ve örgütsel sistemlerle birlikte girişimcilik fırsatlarının tanımlanması ve ticarileşmesini etkileyen faktörler olarak tanımlamaktadırlar. Gauthier vd. (2018) ise daha teknik bir yorum getirerek ekosistemi yerel gerçekliğe dayalı birkaç istisna dışında genellikle belirli bir bölgedeki bir Merkez noktası etrafında 60 mil (100 km) yarıçap içinde yer alan ve paylaşılan bir kaynak havuzu kavramı etrafında tanımlamıştır. Mason ve Brown (2014) literatürde bulunan tanımları sentezleyerek potansiyel ve mevcut birbirleriyle bağlantılı girişimci aktörler, girişimci kurumlar (firmalar, girişim sermayedarları, melek yatırım ağları, bankalar), kurumlar (üniversiteler, kamu kuruluşlar, mali kuruluşlar) ve girişimci süreçler olarak kendi girişimcilik ekosistemi tanımlarını belirtmişlerdir.

Malecki (2018) Ekim 2017’de Web of Science ve Scopus veri tabanlarında yer alan kaynaklarda yapılan aramalara göre girişimcilik çevresi ve benzeri kavramlardan girişimcilik ekosistemi kavramına geçişin olduğunu belirtmiştir. Araştırmada, girişimcilik çevresi veya benzeri terimler 1970’lerden 2015’e kadar yaygın kullanılan bir terimken girişimcilik ekosistemi kavramı 2000’li yıllarda ortaya çıkmış ve 2016’dan itibaren baskın bir hale geldiği ortaya konulmuştur.

1.2. Türkiye Girişimcilik Ekosistemine Küresel İndeksler Üzerinden Bir Genel Bakış

Türkiye’nin Küresel Girişimcilik Monitörü’nde (Global Entrepreneurship Monitor- GEM- bundan sonra GEM olarak bahsedilecektir) ilk olarak 2010 yılında yer aldığı görülmektedir. GEM raporlarında yer alan ülkeler, Dünya Ekonomik Forumu Küresel Rekabet Edilebilirlik Raporu’nda 3 aşamaya göre analiz edilmektedir: i) faktör odaklı, ii) verimlilik odaklı, iii) yenilik odaklı. Faktör odaklı ülkelerde işletmeler birincil üretimde yer alır ve düşük fiyatlar ile

doğal kaynaklar konusunda öncelikli olarak rekabet etmektedirler. Yenilik odaklı ekonomiler, küresel pazarlar için yeni ve benzersiz ürün veya hizmet üretir ve teknolojik ilerlemeleri tetiklemeleri ile karakterize edilmektedir. Türkiye'nin dahil olduğu verimlilik odaklı ülkeler ise standart ürün ve hizmetler üretir. Burada işletmeler, değer zincirinde temel üretimin ötesine geçerek ürün tasarımı, dağıtımını ve pazarlamasına doğru ilerlemektedirler (Karadeniz, 2010). GEM 2010 Raporu'nda Toplam girişimcilik aktivitesi (Total Entrepreneurial Activity- TEA- bundan sonra TEA olarak bahsedilecektir.) iki farklı tip girişimcilik ile hesaplanmaktadır: i) Yeni başlayan girişimciler yani start-uplar, yeni bir iş kurmak için somut faaliyetlerde bulunan kişiler ii) Yeni firma sahipleri yani yeni işletmeler, mevcut durumda 42 aydan daha yeni bir işletmeye sahip olan kişilerdir. TEA belirtilen iki kategoriden birisinde yer alan 18-64 yaş arasındaki kişilerin dahil olması ile hesaplanmaktadır. Türkiye'nin 2008 TEA ölçümünde her 100 yetişkinden 6'sı; 2010 yılında ise 8,6 olarak hesaplanmıştır. Yani her 100 kişiden 9'u girişimcidir. Bu da GEM ortalamasına göre Türkiye'nin girişimci olduğunu ortaya koymaktadır. Yine, yetişkin nüfusunda yer alan (18-64) kişilerin yeni başlayan girişimciler (bundan sonra start-uplar olarak bahsedilecektir) 2008 yılında 3.2, 2010 yılında ise 3.7 olduğu belirtilmiştir. Bu verilerden Türkiye'nin bireysel olarak girişimci bir profili sahip olduğu anlaşılmaktadır (Karadeniz 2010). Ancak, Türkiye'nin ortalama TEA oranı (%8,6), 2010 yılında dahil edilen tüm GEM verimlilik odaklı ekonomilerin ortalamasının (%11,7) hala altındadır. Bu durum Türkiye'nin değer zincirinde üretim odağının küresel rekabetin gerisinde kaldığını göstermektedir (Karadeniz, 2010).

2008 yılında 25-34 yaş grubunun girişimcilik faaliyetleri daha yüksekken 2010 yılında bu yaş grubu aralığında düşüş olduğu gözlemlenmektedir. Bunun nedeni 35-44 ve 45-54 yaş gruplarının payındaki artıştan kaynaklandığı söylenebilir. 2010 yılında orta yaş nüfusunda (35-44 ve 45-54) girişimciliğin popülaritesinin arttığı ve 2008 yılına göre erken aşama girişimcilik faaliyetlerine dahil olmuştur. 55-64 yaş grubu için ise önemli bir değişiklik bulunmamaktadır. Buradaki artışın Türkiye'de kurulan start-up destekleme kuruluşları ve e-ticaret sitelerindeki başarılı girişimlerin ortaya çıkması olarak söylenebilir (Karadeniz 2010). 2010 yılında üniversite ve lisansüstü dereceye sahip girişimcilerin 2008 yılına göre arttığı ve kişilerin %71'inin kendi işini kurmayı kariyer seçeneği olarak gördüğünü de açıklamaktadır. Yetişkin nüfusun %80'i 2008 yılında başarılı girişimcilere yüksek itibar edildiğini düşünürken 2010 yılında bu sayı %76'ya gerilemiştir. Yine de Türkiye verimlilik odaklı ülkeler ortalamasının (%69,8) üzerindedir. Buradaki verilerin Türkiye'de artık girişimci bir sınıfın oluşmaya başlaması ve yeni nesilde kültürel değişimlerin başlaması olarak aktarılabilir.

2018-2019 GEM Raporu Türkiye'nin TEA oranının 2015 yılından bu yana yavaş ve istikrarlı bir düşüş olduğunu ortaya koymaktadır. Aslında, yeni girişimcilik politikaları daha yüksek ve orta teknoloji girişimciliği destekleyerek kalitesine (düşük ve yüksek iş beklentileri, yüksek teknoloji girişimleri) nicelikten daha fazla önem vermektedir. Türkiye'deki girişimcilik faaliyetleri azalsa bile, teknoloji sektörlerinde (yüksek veya orta) faaliyet gösteren toplam girişimcilik aktivitesinde yer alan girişimci yüzdesi 2016'da %1,54'ten, 2018 yılında %5'e önemli ölçüde artmıştır. Bu, yeni yüksek teknoloji girişimleri için cesaret verici bir işarettir. Kurulan işletmeler de 2016'da %2,73'ten 2018'de %4,42'ye yükselmiştir. Yüksek büyüme ve istihdam yaratma beklentisi, Türk girişimcileri diğer GEM ülkelerinden ayıran özelliklerden birisidir. Türkiye, TEA aşamasındaki yüksek büyüme ve istihdam yaratma beklentileri açısından 42 ülke arasında ikinci sırada yer almaktadır (Bosma ve Kelley, 2019). Türkiye raporda yer alan ülkelere bir istisna oluşturarak, %80'den fazlasının girişimciliği iyi bir kariyer seçeneği olarak gördüğü ve %60'tan fazlasının da başarılı girişimcilerin yüksek bir statüye sahip olduğuna inanmaktadır. Algılanan fırsatlar 2011'de %32,4 iken 2018 yılında bu oran %40'lara çıkmıştır. Aynı şekilde algılanan kapasite 2011 yılında %42,1 iken 2018 yılında %60'lara yakın hale gelmiştir. Diğer olumlu gelişme ise başarısızlıktan korkma oranında olmuştur. 2011'de bu oran 22.5 iken 2018 yılında başarısızlıktan korkma oranı %10 civarlarına kadar düşmüştür (Bosma ve Kelley, 2019).

2018-2019 Türkiye GEM Raporu'na göre, erken aşama girişimcilik faaliyetleri %15-20 arasındadır. Bulgular arasında Türkiye, Uruguay, Kolombiya ve Hindistan'da, exitlerin yaklaşık dörtte üçü yani yarısından fazlası karlılık veya finans ile ilgili sorunlardan kaynaklandığı diğer ilgi çekici verilerden birisidir (Bosma ve Kelley, 2019). Bununla birlikte, Türkiye, Avrupa ve Kuzey Amerika bölgesinde orta seviye gelir grubuna ait ülkeler arasında gösterilmektedir. Avrupa ve Kuzey Amerika bölgesinde, özellikle Amerika Birleşik Devletleri ve Türkiye'de girişimciler yüksek büyüme beklentileri sergilemektedir (Bosma ve Kelley, 2019).

Küresel Start-up Ekosistemi 2018 yılı raporuna bakıldığında global ekosistem ortalamasının 4,1 milyar dolar ve Türkiye'nin ekosistem değerinin 1,4 milyar dolar ve büyüme indeksinin ise 3.7 olduğu belirtilmiştir. Erken aşama start-upların fonlanmasının global ortalaması 252 bin dolar iken Türkiye'de bu 113 bin dolar seviyesinde kalmıştır. Olumlu sonuçlar arasında; Türkiye yabancı müşterilere ulaşmada %22 oranındayken global ortalama %23'tür. Küresel bağlantıda ise global ortalama %6,1 iken Türkiye'de bu oran %10,9'dur. Diğer ilgi çekici veri

ise deneyimli yazılım mühendisleri oranı Türkiye’de %71 iken global ortalama %72’dir. Büyüme aşamasında deneyimli çalışan ortalaması Türkiye’de %63 iken globalde bu oran %60’tır. Start-up deneyim indeksi global ile aynıdır ve %5’tir (Startup Genome, 2018).

Bu bilgiler ışığında Türkiye’de girişimciliğin bireysel özellikler ve insan kaynağı anlamında küresel ortalamaları yakaladığını hatta geçtiği görülmektedir. Buradaki kültürel değişimler, yerel pazarın start-up kurucularını küreselde müşteri bulmaya zorlaması gibi konuların gelişmekte olan ana etmenler olduğu söylenebilir. Ancak finansman ve ekosistem değerlemeleri anlamında küreselin altında kaldığı da açıkça görülmektedir. Tüm raporlarda göze çarpan diğer bir konu ise Türkiye’nin yükselen ekosistemler arasında umut vadettiği yönündedir. Araştırmanın yapıldığı İstanbul girişimcilik ekosistemi özeline bakıldığında da 2012 ve 2015 yıllarında yayınlanan Küresel Start-up Ekosistem raporlarında İstanbul, 20 ülke ile (Barselona, Brüksel, Kopenhag, Dublin, Helsinki, İstanbul, Jerusalem, Lizbon, Madrid, Milan, Oslo, Roma, Stockholm, Tallinn, Tahran, Varşova, Zürih) ikinci kategoride (runner-ups) yer almaktadır (Herrmann vd., 2015). 2018 Küresel Start-up Ekosistem raporunda da Orta ve Doğu Avrupa için İstanbul bölgesel liderlik oluşturmak için aday olduğu belirtilmiştir (Startup Genome, 2018). İlgili raporda İstanbul- Türkiye yeni üye olarak yer almıştır. Bu da en başta belirtildiği gibi araştırmanın birincil argümanı olan girişimciliğin yerel dinamikler ile birlikte ekosistem meselesi olduğu ile ilgili konudur. Bu konuya ilişkin geçmişe yönelik yerel dinamiklerin belirleyici özellikleri saptanması ihtiyacı araştırmanın temel konusunu oluşturmaktadır.

2. YÖNTEM

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma, herhangi bir konunun derinlemesine keşfedilmesi ve araştırılan olgunun katılımcılarla ve doğal ortamıyla birlikte araştırılmasının gerektiği durumlarda kullanılmaktadır. Bununla birlikte çalışma konusuna dair o çevrede yer alan kişilerin farklı bakış açılarını sunan, gerçekliğin sorgulanmasında sosyal insanın ve kişilerin deneyimlerini ortaya koyan bir yöntemdir (Creswell, 2007:105; Merriam, 1998: 24). Nitel araştırmanın bu varsayımından yola çıkarak araştırmanın bulguları, girişimcilik ekosisteminde yer alan 42 kişi ile derinlemesine görüşme yapılarak gerçekleştirilmiştir.

Türkiye girişimcilik ekosisteminin derinlemesine anlaşılması için nitel araştırma yönteminin durum çalışması deseni kullanılmıştır. Durum çalışmaları metodolojik bir seçim olarak araştırılan olgunun etrafında – büyük bir bütünün kesiti veya ilgili çekici bir konu olabilir- sınırların çizilebildiği bir sistemdir (Merriam, 1998: 40-41). Bu çalışmada da durum çalışması

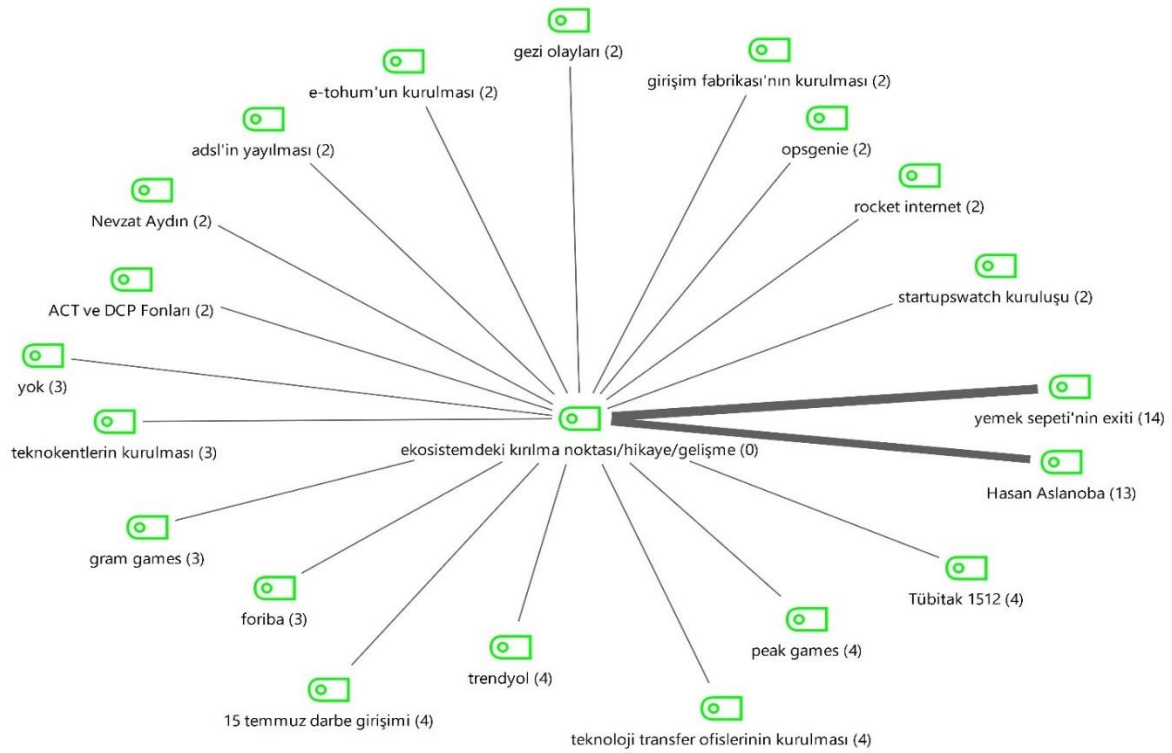
öncelikle belirli bir yıl aralığına dair kesitin ortaya konulması ihtiyacı ile seçilmiştir. Aynı zamanda bu kesitin araştırılmasında sayısal verilere ulaşmak gibi belirli sınırlılıklar olması nedeniyle katılımcıların görüşlerine ve yönlendirmelerine başvurulmuştur.

Saha araştırması 14 Aralık 2019 tarihinde başlamış 14 Eylül 2020 tarihinde 42. görüşme ile sonlanmıştır. Araştırmanın başlangıcında saha araştırmasının ortalama 4 ay süreceği planlanmıştır. Ancak hem görüşmelerin yüz yüze olması nedeniyle ortak programların uyumlaştırılmasında oluşan aksamalar hem de covid-19 salgınının yaratmış olduğu belirsiz durum sebebiyle araştırma 10 ay sürmüştür. Görüşmeler sonucunda elde edilen verilerle tekrardan ikincil kaynak taraması yapılmıştır ve doküman- belge incelenmesi tekniği kullanılmıştır. Buna bağlı olarak bir sonraki bölümde aktarılacağı üzere İstanbul girişimcilik perspektifi üç aşamada incelenerek Türkiye girişimcilik ekosisteminin oluşum süreci ve yakın tarihi ortaya konulmuştur.

3. BULGULAR VE İSTANBUL GİRİŞİMCİLİK EKOSİSTEMİNİN TARİHSEL PERSPEKTİFİ

Araştırma, 26.06.2001 tarihinde 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu'nun kabul edilmesi ile başlamış olup 2020 yılı ile sonlanmıştır. Bu süreç kendi içerisinde 3 aşamada incelenmiştir. Bu aşamaların oluşturulmasında 42 katılımcıya sorulan “*Türkiye’deki girişimcilik ekosisteminde kırılma noktası olarak adlandırabileceğiniz bir hikaye, olay, gelişme var mıdır?*” sorusu belirleyici olmuştur. Verilen cevapların tamamı Şekil 1’de gösterilmiştir. Katılımcılar tarafından ifade edilen kırılma noktası olayları tek tek incelenmemiş olup olay örgüsünün bütünlüğü ve bir sonraki aşamaya olan etkisi çerçevesinde ele alınmıştır. Aynı zamanda bu olayların incelenmesinde ikincil veri ile desteklenmesi de önemli bir noktadır. Tarihsel sürecinin derinlemesine ele alınması için katılımcıların yönlendirmelerine de başvurulmuştur. Bu yönlendirmeler sonucunda; belge incelemeleri kullanılmıştır.

Kod-Alt kod-Bölümler Modeli



Şekil 1: Türkiye Girişimcilik Ekosisteminde Kırılma Noktası Olarak Nitelendirilen Olaylar

Türkiye girişimcilik ekosisteminin incelenmesinde ilk aşama 2001 yılı ile başlamakta ve 2011 yılının sonuna kadar devam etmektedir. İkinci aşamada Hasan Aslanoba'nın ekosisteme girişi ve Yemek Sepeti'nin exitinin gerçekleştiği, ekosistemin en hareketli dönemi olarak belirtilen 2012-2015 yılları arasındaki süreç yer almaktadır. Üçüncü aşamada ise makro olayların da baskın olduğu 2015 yılından başlayarak 2020 yılı ile biten dönem incelenmiştir.

3.1. Birinci Aşama: 2001- 2011

Bu dönem tüm dünyada internetin yayıldığı e-ticaret dikeyindeki girişimlerin en popüler olduğu döneme denk gelmektedir. Türkiye özelinde ise, ekosistem faaliyetlerinin yasal ve kurumsal

düzeyde kendi zeminini bulmaya çalıştığı aynı zamanda dünyayla benzer dikeylerin gelişimin yaşandığı dönemdir. Bu dönemin özellikle başlangıç yıllarına ilişkin verilere ulaşılması epey zor olmuştur ve hatta büyük kısmına ulaşılamamıştır. Bu nedenle görüşmeler esnasında katılımcıların vermiş olduğu tarihsel bilgilerle ilerleme kaydedilmeye çalışılmıştır. En yakın tarihli ulaşılan veriler 2008 yılına denk gelmektedir.

Birinci aşamanın ilk başlangıç olayını 2001 yılında teknoloji geliştirme bölgelerinin kanunlaşması oluşturmaktadır. Esasında, Türkiye’de teknoloji geliştirme bölgesi kurulması düşüncesi dünya ile paralel olarak 1950’li yıllarda başlamıştır. Sonrasında Turgut Özal döneminde ve kendisinin girişimi ile ilk hamlelerde bulunulmuş ancak kuruluşu gerçekleştirilememiştir. Savunma sanayisi dikeyinde kurulması planlanan bu teknopark şu an faaliyet gösteren İstanbul Teknopark’tır (Özata, 2017). Türkiye’de teknoparklar 26.06.2001 tarihli 4691 Sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu’nun kabul edilmesiyle resmiyet kazanmıştır. Türkiye’nin ilk teknoparkı 2001 yılında kurulan ODTÜ Teknoloji Geliştirme Bölgesi’dir. Ardından yine 2001 yılında TÜBİTAK Marmara Araştırma Merkezi Teknoparkı kurulmuştur (STB, 2022).

2001-2005 yıllarını kapsayan Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda fiziksel ve yasal altyapının bilimsel bilgi ve teknoloji üretimine uygun şekilde düzenlenmesi ve teknoparkların sayılarının artırılması hedefler arasında yer almaktadır. Aynı zamanda Plan’da teknopark kavramının yaygınlaşarak bilim ve teknoloji politikaları ile entegre edilmesi ve çalışabilir hale gelmesi gerekliliği de vurgulanmıştır. Teknoloji Geliştirme Merkezlerinin etkin bir şekilde hayata geçirilmesi ile teknoloji üretimi yapan KOBİ’ler için üniversite- sanayi iş birliği çerçevesinde kalifiye personel yetiştirme hedefinden de bahsedilmiştir. Ek olarak, sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda Ulusal İnovasyon Sistemi’nin kurumsal ve yasal düzenlemelere kavuşturulması da hedefler arasında yer almıştır. Teknoparkların kurulması, savunma sanayi çalışmalarının hızlandırılması, üniversite- sanayi işbirliği kapsamında teknoloji alanında üretim merkezlerinin oluşturulması ve kalifiye insan kaynağının yetiştirilmesi, KOBİ’lerin sektörlerine yönelik teknoloji geliştirmesi 2010 yılına kadar ulaşılması gereken hedefler arasında yer almaktadır. Sekizinci Kalkınma Planı’nda yer alan ifadelere ek olarak 2023 hedefleri arasında Türkiye’nin küresel ekonomiler arasında ilk 10’a yerleşmesi ve 500 milyar dolar seviyesine ulaşması hedeflenmektedir. Bu hedefler de Türkiye’deki girişimcilik faaliyetlerini artırmanın temel itici gücü olarak yer almaktadır. Bu hedefler doğrultusunda da tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de geleneksel girişimcileri kapsayan KOBİ politikaları ile

yenilikçi girişimciler ayrılmış ve bu durum Onuncu Kalkınma Planı'nda ifade edilmiştir (Bıçakçıoğlu, 2020).

Tablo 1: Teknoloji Geliştirme Bölgelerindeki İstatistiksel Bilgiler

Sıra	Teknoloji Geliştirme Bölgelerindeki İstatistiksel Bilgiler	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	İlan edilen Teknoloji Geliştirme Bölgesi sayısı	37	39	43	49	52	59	63	64	69	81	85	85
2	Faaliyette geçen Teknoloji Geliştirme Bölgesi sayısı	-	28	32	34	39	41	48	51	56	61	67	67
3	Firma sayısı	1217	1492	1771	2114	2508	2.956	3.724	4.176	4.624	5.301	5.506	5.638
4	İstihdam edilen personel sayısı	11.069	12.735	15.376	17.828	26500	29.903	38.185	41.089	45.274	41.663	56.689	57.713
5	Proje sayısı (tamamlanan ve devam eden)	9.146	10758	12.837	5397 (devam eden)	17.662	21.096	26.653	28.856	33.895	38.960	43.917	4.831
6	Patent tescil sayısı	-	301	301	322	269	384	572	640	921	1.057	1.122	1.132
7	Yabancı/yabancı ortaklı firma sayısı (Mevcut)	56	56	66	70	91	126	177	182	250	288	310	318
8	Toplam satış	-	-	-	-	8,9 milyar TL	20,473 milyar TL	32,068 milyar TL	35,5 milyar TL	55,4 milyar TL	63,6 milyar TL	84,8 milyar TL	89,1 milyar TL
9	Toplam ihracat	540 milyon Dolar	540 milyon Dolar	540 milyon Dolar	657 milyon Dolar	1,4 milyar Dolar	1,7 milyar Dolar	2,3 milyar Dolar	2,4 milyar Dolar	2,9 milyar Dolar	3,7 milyar Dolar	4,4 milyar Dolar	4,6 milyar Dolar

Kaynak: T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2009- 2020 Yılları Arası Teknoloji Geliştirme Bölgeleri İstatistikleri

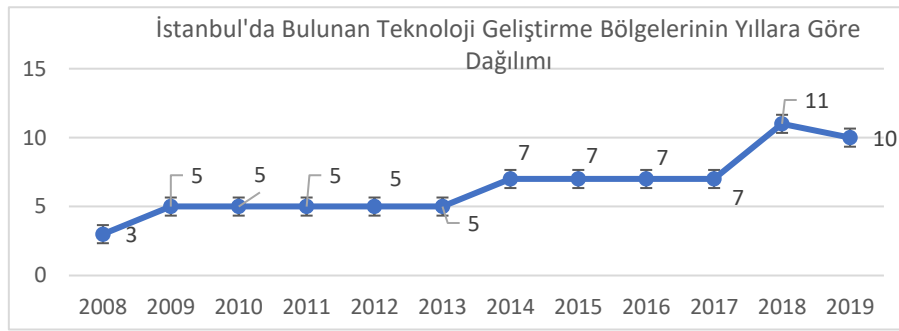
Tablo 1’de 2009 yılından 2020 yılına kadar Teknoloji Geliştirme Bölgeleri’ndeki istatistiksel bilgilere yer verilmiştir. Teknoloji Geliştirme Bölgeleri’nin ekonomiye katkısının ve gözlemlenebilir gelişim faaliyetlerinin 2011 yılı sonrasına denk geldiği gözlemlenmektedir. Tablo 1’de yer alan bilgilere göre de Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda bahsedilen Ulusal İnovasyon Sistemi’nin kurumsal ve yasal düzenlemelere kavuşturulması hedefi sayısal olarak ölçülebilir ve doğrulanabilir sonuçlar vermiştir. Araştırmanın örneklem grubunun yer aldığı İstanbul’a ait teknopark verileri ise Şekil 2 ve Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: İstanbul’da Bulunan Teknoparklara Ait Bilgiler

Kuruluş Yılı	Bölge Adı	Üniversite	Startup Sayısı
2003	İTÜ Arı Teknokent Teknoloji Geliştirme Bölgesi	İstanbul Teknik Üniversitesi	380
2003	Yıldız Teknik Üniversitesi Teknoloji Geliştirme Bölgesi	Yıldız Teknik Üniversitesi	352
2003	İstanbul Üniversitesi Teknoloji Geliştirme Bölgesi- Entertech İstanbul Teknokent	İstanbul Üniversitesi	44

2009	Boğaziçi Üniversitesi Teknoloji Geliştirme Bölgesi	Boğaziçi Üniversitesi	27
2009	İstanbul Teknoloji Geliştirme Bölgesi- Teknopark İstanbul	İstanbul Ticaret Üniversitesi	181
2014	Marmara Üniversitesi Teknoloji Geliştirme Bölgesi	Marmara Üniversitesi	11
2018	Sağlık Bilimleri Üniversitesi Teknoloji Geliştirme Bölgesi Sağlık Teknokenti	Sağlık Bilimleri Üniversitesi	0
2018	Dudullu OSB Boğaziçi Üniversitesi Teknoloji Geliştirme Bölgesi- Bütötek Teknopark	Boğaziçi Üniversitesi	57
2018	İstanbul Medeniyet Üniversitesi Teknoloji Geliştirme Bölgesi	Medeniyet Üniversitesi	-
2018	İstanbul Sabahattin Zaim İZÜ Teknoloji Geliştirme Bölgesi	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	-
2019	Recep Tayyip ERDOĞAN Üniversitesi ve Türk-Alman Üniversitesi Teknoloji Geliştirme Bölgesi	Recep Tayyip ERDOĞAN Üniversitesi Türk-Alman Üniversitesi	-

Kaynak: Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2021 Yılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri İstatistikleri; startups.watch, 2021 yılı verileri



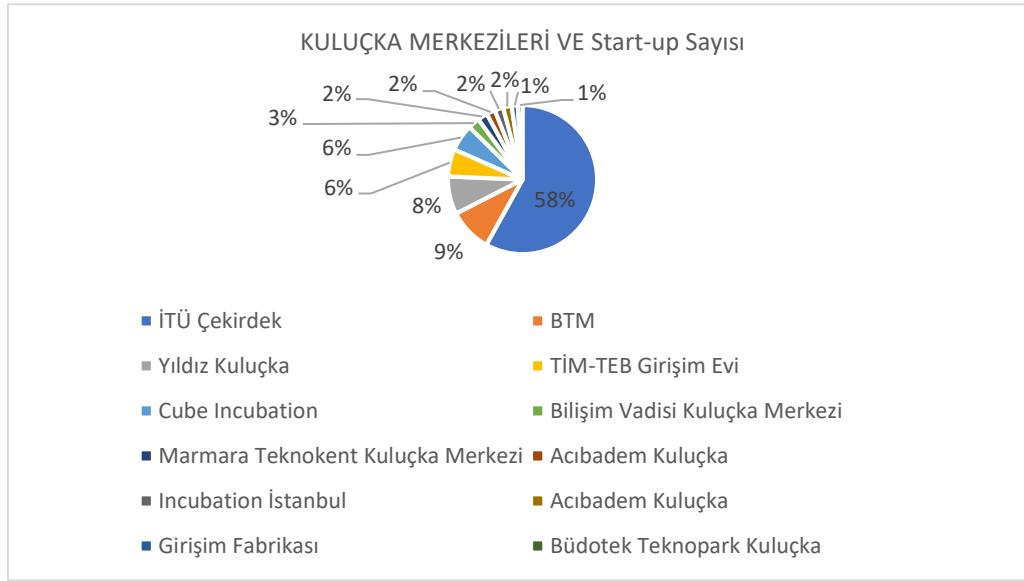
Şekil 2: İstanbul'da Bulunan Teknoloji Geliştirme Bölgeleri'nin Yıllara Göre dağılımı

Kaynak: Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2021 Yılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri İstatistikleri

2021 yılında Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından yayınlanan rapora göre Nisan 2021 yılı itibarıyla Türkiye'de yer alan teknopark sayısı 87'dir. Bu teknoparkların 10'u İstanbul'da yer almakta ve faaliyet göstermektedir. 2003 yılında kurulan İTÜ Arı Teknokent hem kuruluş yılı itibarıyla hem sahip olduğu start-up sayısı ile İstanbul girişimcilik ekosisteminin öncüleri arasında yer almaktadır.

Tüm girişimcilik ekosistemlerinin önemli yapılarından birisi de kuluçka merkezleridir. Kuluçka merkezleri, girişimcilerin pazara açılmadan kırılgan dönemlerini teknik ve mentorluk desteği olarak pazara hazırladıkları ve bu dönemi daha rahat atlatalmaları için oluşturulmuş yapılardır. Araştırmanın örneklem grubunun yer aldığı İstanbul'da 76 adet kuluçka merkezi bulunmaktadır. Startupswatch, 2021 verilerine göre 18 adet kuluçka merkezinde hiç start-up

yer almamaktadır. Şekil 3'te bünyesinde 10 adetten fazla start-up yer kuluçka merkezleri gösterilmiştir.

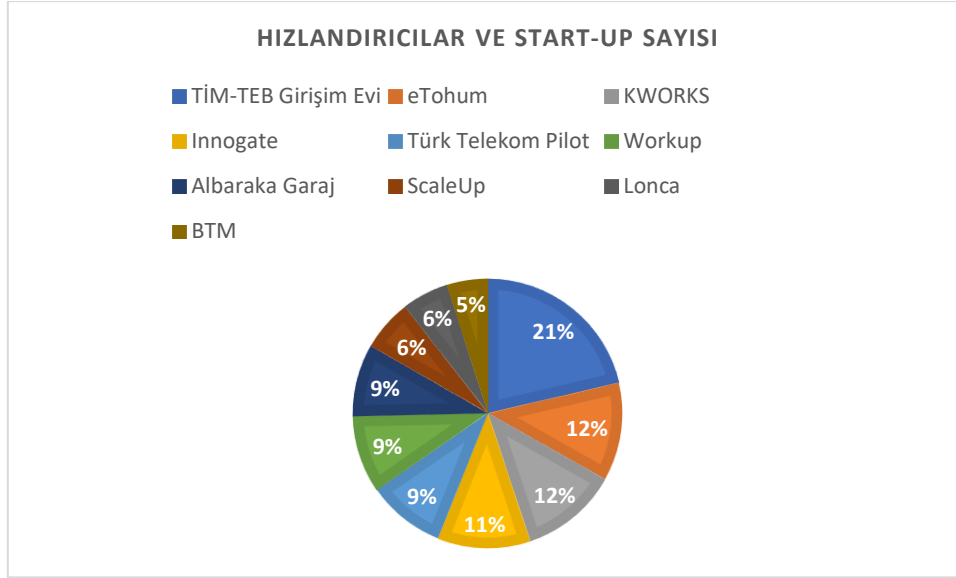


Şekil 3: İstanbul'da Aktif Yer alan ilk 12'deki Kuluçka Merkezi Listesi

Kaynak: Startups.watch, 2021

Şekil 3'te de görüldüğü gibi İTÜ Çekirdek, ekosistemde yer alan kuluçka merkezlerinin yarısından fazlası oranda start-upa sahiptir. Sonrasında ise Bilgiyi Ticarileştirme Merkezi ve onun oranlarını takip eden diğer kuluçka merkezleri yer almaktadır. Sayısal veriler dışında bu şekilde belirtilmesi gereken başka bir husus da Girişim Fabrikası'dır. Girişim Fabrikası, ekosistemin oluşturulmasına öncülük etmiş aynı zamanda bünyesinde bulundurduğu farklı programlarla birlikte kuluçka merkezi görevi üstlenen bir kurumdur. Girişim Fabrikası'nı ayrıca önemli kılan bir husus da e-tohum ile yakın zamanlarda kurulması ve ekosistemin oluşum sürecinde birbirlerine destek olmalarıdır. Böylelikle iki kurum ekosistemin gelişim faaliyetlerine ivme kazandırmıştır.

Girişimcilik ekosistemlerinin bir diğer önemli yapısı hızlandırma programlarıdır. Hızlandırma programları, belirli aşamadaki girişimleri seçerek bu girişimlere eğitim, maddi kaynak, mentor ve ağ desteği sağlamaktadır. Bununla birlikte girişimlerin pazara hazırlanması, yatırımcı bulması gibi farklı birçok konuda destek olmakta ve girişimcilerin kısa sürede büyümesini sağlamaktadırlar. İstanbul'da 43 adet faaliyet gösteren hızlandırma programı bulunmakta ve Şekil 4'te ilk 10'da yer alan hızlandırıcılar gösterilmektedir.



Şekil 4: İstanbul’da Aktif Yer alan ilk 10’daki Hızlandırıcı Listesi

Kaynak: startups.watch, 2021

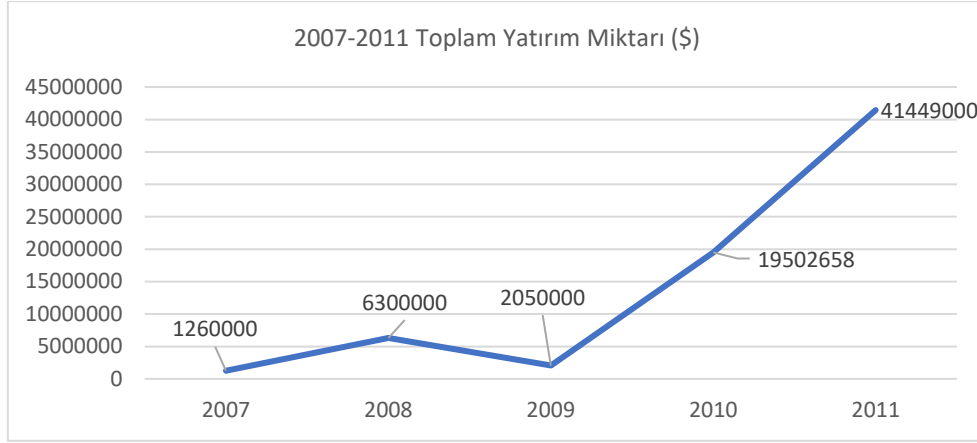
K34“...paypal mafyası gibi Türkiye’de de e-tohum mafyası vardır bence. Niye biliyor musunuz? e-tohumun girişimcileri, e-tohumun vakti zamanında mentorleri, e-tohumun yanında staj yapmış insanlar şu an ekosistemde çok kritik yerlerde. Ben onlardan biriyim. Şu an ekosistemde yer alan insanlar zamanında e-tohuma dokunmuştur. Başka yerleri yeşertiyordur. Ben e-tohum mafyası ifadesini kullanırım çevremde...”

TİM- TEB Girişim Evi ekosistemde fark oluşturan bir oranla hızlandırma programlarının başında gelmektedir. Bununla birlikte Türkiye girişimcilik ekosistemi için ayrıca önemli olan ve Türkiye’nin bilinen ilk hızlandırma merkezi e-tohum da %12’lik bir pay ile yer almaktadır. Girişimcilik ekosisteminin ilk hızlandırıcı olan e-tohum, kendisini internet şirketi kurmak isteyen girişimcileri, yatırımcılar, şirketler ve profesyonellerle bir araya getirmeyi amaçlayan pazar yeri olarak tanımlanmaktadır. Seçilen girişimlerin Startup Turkey’de yer alarak iş planlarının hazırlanması, koçluk, yatırımcı sunumlarının sağlanması gibi birçok destek hizmeti sağlayan kurumdur (etohum, 2022). E-tohum’un kendi sitesinde 2017 yılına kadar arşive ulaşılabilir. Bu nedenle katılımcıların ifadeleri doğrultusunda internet araştırması çerçevesinde bilgi aktarılmıştır. Ekosistemdeki hızlandırma programlarına

ek olarak diğer hızlandırıcılara göre yeni sayılabilecek ancak nitelikli eğitimiyle diğer hızlandırıcılar arasından sıyrılan Workup hızlandırma programı da ekosistemde önemli bir yer almaktadır.

Katılımcılar tarafından belirtilen diğer önemli gelişme Türkiye’de teknoloji transfer ofislerinin kurulmasıdır. 1513 kodlu 2007 tarihli Tübitak Teknoloji Transfer Ofisleri Destekleme Programı Uygulama Esasları (Tübitak Teknoloji Transfer Ofisleri Destekleme Programı Uygulama Esasları 2012) çerçevesinde teknoloji transfer ofisleri kurulmaya başlamıştır. Sabancı Üniversitesi tarafından kurulan Inovent Türkiye’deki ilk teknoloji transfer ofisi olma özelliğini taşımaktadır. Sonrasında kurulan ODTÜ Teknoloji Transfer Ofisi, Hacettepe Üniversitesi TTO Inovent’i takip etmiştir (Kiper 2010). Katılımcıların teknoloji transfer ofislerini kırıma noktası olarak belirtmelerinin bir nedeni daha bulunmaktadır. TTO’ların varlığı ve üniversitelere girişimcilik endeksi sıralamasının getirilmesi ile birlikte akademinin de ekosisteme dahil olduğunu ifade etmişlerdir. Bununla birlikte atıl patent konusu hala devam eden bir sorun olarak ekosistemde varlığını devam ettirmektedir. Ekosistemin oluşumunda belirtilen diğer bir gelişme ise Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından 5746 sayılı kanunla 2009 yılında Teknogirişim Sermaye Desteğinin yürürlüğe girmesi olmuştur (Teknogirişim Sermaye Desteği, 2015).

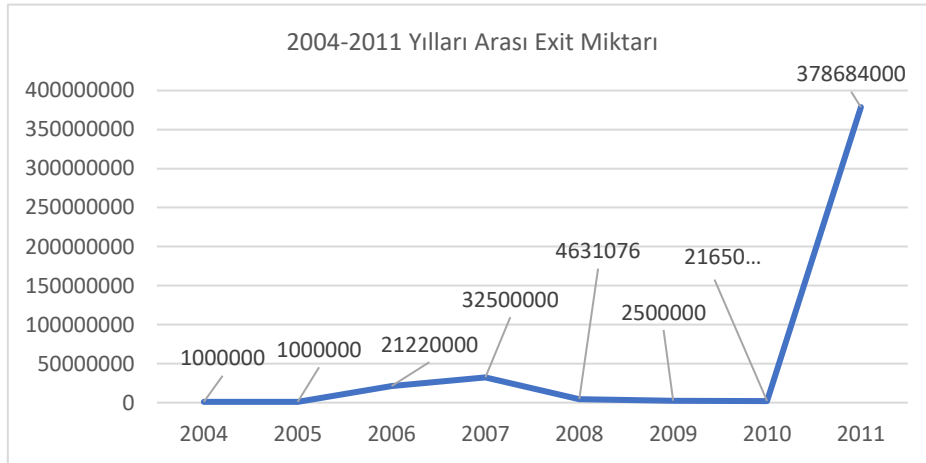
2001-2011 yılları arasında ekosistem henüz oluşum aşamasındayken başarı olarak nitelendirilebilecek exit hikayeleri de ekosistem tarafından oluşturulmuştur. 2000 yılında kurulan ve Türkiye’nin en büyük e-ticaret siteleri arasında gösterilen Gitti Gidiyor 2011 yılında dünyanın en büyük e-ticaret sitelerinden birisi olan e-Bay tarafından satın alınmıştır (Öğütçü, 2018, 6). Aynı dönemde bir diğer başarılı exit hikayesi Markafoni’ye aittir. 2008 yılında kurulan şirket %71’lik hissesini Allegro şirketine satarak ekosisteme 200 milyon dolar giriş yapılmasını sağlamıştır (Öğütçü 2018, 7). Türkiye girişimcilik ekosisteminde ilk yatırım alma konusu 2007 yılında gündeme gelmiştir. 2008 yılına ait 6300.000 dolarlık yatırımın 5 milyon dolar olan kısmı Pronet firmasına aitken Markofoni’nin 2009 yılında 1 milyon dolar yatırım almasıyla ekosistem canlanmıştır. 2010 yılında Trendyol’un 9 milyon dolar ve Markafoni’nin 7,5 milyon dolar yatırım almasıyla ekosisteme giriş yapan yatırımların neredeyse tamamını bu iki firma üstlenmiştir. Şekil 5’te bu döneme ait yatırım miktarı gösterilmektedir.



Şekil 5: 2007-2011 Yılları Arasında Yapılan Toplam Yatırım Miktarı

Kaynak: startups.watch, 2021

2007-2011 yılları arasındaki toplam exit miktarı şekilde gösterilmiştir. 2011 yılında Peak Games'in 17.500.000 dolar almış olduğu yatırım ve diğer start-upların başarısı ile ekosistem ciddi bir ivme yakalamıştır. Birinci döneme ait exit (çıkış) verileri Şekil 6'da yer almaktadır.



Şekil 6: 2004-2011 Yılları Arası Exit Miktarı

Kaynak: Startups.watch, 2021

Türkiye girişimcilik ekosisteminde 2004-2011 yılları arasındaki exit miktarı toplamda 378.684.000 dolar olmuştur. Bu noktada, Tablo 3'te yer alan firmaların exit miktarlarının ayrıca incelenmesi ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Çünkü katılımcıların da belirttiği gibi hem exit miktarları hem de oluşturdukları başarı öyküleri ile ekosistemin gelişimine ciddi katkı sağlamışlardır.

Tablo 3: 2008-2011 Yılları Arası Exit Yapan Firmalar

Startup	Miktar (\$)	Çıkış Oranı	Tarih
yemeksepeti	2,881,076	18.69%	2008
Peak	165,000	5%	2010
Grupfoni	5,500,000	55%	2011
yemeksepeti	4,400,000	11%	2011
Markafoni	146,000,000	72%	2011
gittigidiyor	183,200,000	93%	2011

Kaynak: Startups.watch, 2021

2008 yılına ait exit miktarının yarısından fazlasını yemek sepeti tek başına üstlenirken 2010 yılında da aynı oranda Peak Games yer almıştır. 2011 yılı ise ikinci aşamayı başlatacak (2012-2015) exitlerin ve başarıların yaşandığı yıl olmuştur.

Bu gelişmelere ek olarak, ekosistemin oluşumunda ağlar kısmını temsil eden kurumlar Türkiye girişimcilik ekosisteminin yapılanma sürecindeki temel bileşenler arasında yer almaktadır. Bunların başında New York merkezli Girişimcilik Hareketi'ne öncülük etme ve onlara hizmet etmeyi temel misyonu olarak belirtmiş olan Endeavor Etkin Girişimci Destekleme Derneği gelmektedir. Endeavor, 2006 yılında Türkiye'deki faaliyetlerine başlamıştır. Sahip oldukları mentör ve yatırımcı ağı ile hızlı büyüme aşamasındaki firmalara destek vererek onların büyümelerine ve başarılarına hız kazandırmayı hedefleyen uluslararası bir dernektir. Derneğin bünyesinde de Türkiye'den Yemeksepeti, Insider, Gram Games, iyzico, Foriba ve Peak Games gibi şirketler bulunmaktadır (Endeavour, 2022).

Rocket İnternet'in Türkiye'ye girişi ekosistemi etkileyen diğer kırılma noktalarından birisi olarak anılmaktadır. 2007 yılında Berlin'de kurulan internet tabanlı yenilikçi firmalar oluşturan bir şirkettir (Rocket İnternet 2022). Aynı zamanda agresif büyüme stratejisi ile globalde anılmaktadır. Türkiye'deki girişimcilik ekosistemini etkileyen durumu ise teknoloji girişiminde çalışarak iş gücünün olgunlaşma sürecinin başlatılması olarak bahsedilmektedir. İş alım süreçleri ve yazılım personeline verdikleri maaşlarla ekosistemdeki insan kaynağının dönüşümüne ön ayak olmuş bir şirket olarak anılmaktadır. Agresif işe alımları ve 2012 yılında Türkiye pazarından çıkışlarıyla Türk internet sektöründe sacayaklarından birisi olarak kalmıştır (Webrazzi, 2012).

K14 “...Türkiye ekosistemini bir kere Rocket inanılmaz değiştirdi. Çünkü Rocket girdiği zaman normalde İnsanları sektörüne sokmuş oldu. Ondan sonra ve çok Yüksek maaşlar verildi o zamanlar verilmeyen hem Türkiye’de e-ticaret gösterdi...”

Ekosistem oluşturma faaliyetleri arasında yer alan etkinlik ve forumlar aşamasında da yeterli bilgiye ulaşılamamıştır. Bununla birlikte "Girişimcilik, Değerler ve Kalkınma: Küresel Gündem" konulu ikinci Küresel Girişimcilik Zirvesi 3-6 Aralık 2011 tarihlerinde İstanbul'da gerçekleştirildiği bilinmektedir (2011 Global Entrepreneurship Summit, 2011).

Buna ek olarak katılımcılar tarafından 2009-2010 yıllarında Türkiye’deki ilk startup panellerinin gerçekleştiği verilen bilgiler arasındadır. Bu start-up panelleri Massachusetts Institute of Technology öncülüğünde kurulmuş olan M.I.T. Enterprise Forum tarafından Türkiye’deki ilk girişimcilik panellerini düzenlemiştir. 2011 yılında alınan başvurularla girişimcilerin iş fikirlerini hayata geçirmek, eğitim almalarını ve sonunda ödül kazanmaları sağlanmıştır. 2012 yılında sonuçların açıklandığı bu paneller sonrasında M.I.T. enterprise forumun ilgili aktivitelere devam ettiğine dair kaynak bulunmamaktadır (Demirel, 2011; İHA, 2010).

2007 yılında Mobile Monday adı altında etkinlikler düzenlenmeye başlamıştır. Bu etkinlikler mobil profesyoneller topluluklarının bir araya gelerek aralarında sektöre dair bilgilerin ve iletişimin sağlandığı konseptte gerçekleşmiştir (Bayburtlu, 2007:1). Ancak etkinliğe ait web sitesi aktif değildir ve facebook hesaplarında 2013 yılına kadar paylaşım yaptıkları görülmektedir. Bu etkinliklere ek olarak 29 Mayıs- 2 Haziran 2012 tarihleri arasında ABD Dışişleri Bakanlığı Küresel Girişimcilik Programı heyetinin girişimci projeleri arasından en iyisini seçmek için Türkiye’yi ziyaret etmesi Türkiye girişimcilik ekosistemi için önemli bir uluslararası gelişme olmuştur (Bıçakçoğlu, 2020; TEPAV GEP Bülteni, 2012). Girişimcilik ekosistemine yön veren bu işin medya ayağını üstelenen Webrazzi de 2006 yılında kurularak ekosistemin medya kısmını üstlenmiştir.

3.2. İkinci Aşama: 2012- 2015

Bu dönem, girişimcilik ekosistemine dair oldukça hareketli zamanların yaşandığı ve katılımcılar tarafından da en çok bahsedilen dönem olarak geçmektedir. Bu dönemin en belirgin olayları: Yemek Sepeti’nin exiti ve Hasan Aslanoba’nın ekosisteme süper melek yatırımcı olarak girişidir.

Ekosistemde yer alan 42 katılımcının 13'ü **Hasan Aslanoba**'nın ekosistemde yer almasını kırılma noktası olarak nitelendirmişlerdir. "Ekosisteme ne öğretmiştir?" sorusuna cevabı da katılımcıların ifadeleri vurgulamaktadır:

K16 "Aslanoba eski ekonomiden gelen insanların yeni ekonomiye yatırım yapılabileceğini öğretti. Yıllar içerisinde melek yatırım tablolarına bakıldığında Hasan aslanoba effect denilen kısım görülüyor. Çok ciddi para girişi sağladı. Bir anda cebinde biraz parası olan insanlar böyle şeyler de varmış dedirtti Hasan."

K34 "Aslanoba effect. Bence Aslanoba ciddi kritik noktalardan biri. Melek yatırımcılığı popülerleştiriyor."

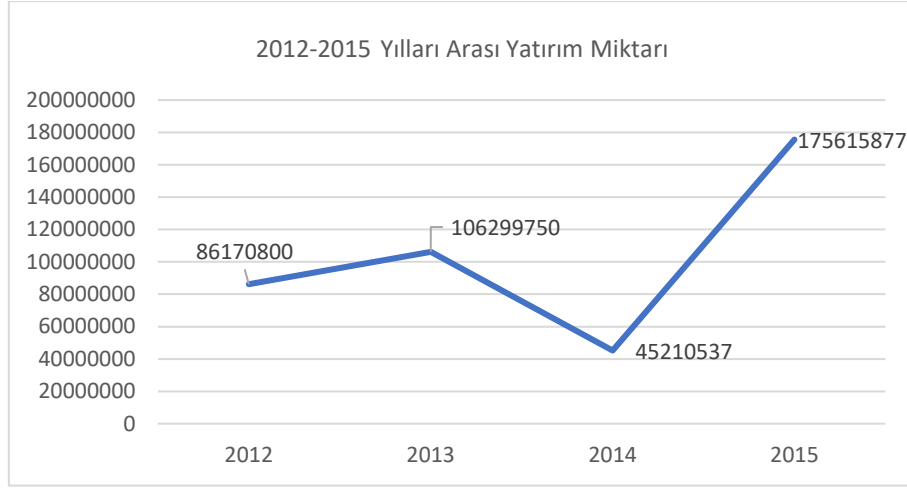
K36 "...Hasan aslanoba belki şundan dolayı kırılma noktasıdır; ekosistem başlarken çok hızlandırıcı bir ivme kazandırdı."

K11 "Aslanoba da aynı şekilde ilk süper Melek yatırımcımız. Super angel investor deniyor onlara. Çok fazla yatırım yaptı. 30 milyon dolar yatırdı sadece ve tek başına. O kadar yatırım yapan tek insan hala yani."

K24 "Benim daha büyük korkum ondan dolayı diğer zenginlerin de girmemesiydi neyse öyle bir iklim olmadı. Hasan bu kadar para yatırdı başaramadı. Biz de başaramayız, girmeyelim en iyisi. Öyle bir şey duymadım hiç ama öyle bir risk vardı bir dönem."

K31 "Aslanoba ile sohbetinizi o yüzden öneriyorum. Yorgunlar mı, nasıl bakıyorlar ben de merak ediyorum açıkçası. Çünkü çok yatırım yaptılar. 40'a yakın yatırımlar en son bildiğim. Bugün hala yapıyor mu yapmıyor mu? Nasıl bakıyor?"

2013-2020 yılları arasındaki yatırım sayılarına bakıldığında Hasan Aslanoba'nın kendisi ve/veya diğer yatırımcılarla birlikte ekosisteme 62.088.750 dolar yatırım yaptığı görülmektedir. Bununla birlikte 2012 yılı ikinci aşamayı başlatan ve kendisinin en aktif olduğu 2013 yılında tek başına yaptığı yatırım ise 23.807.750 dolardır. 2013 yılı ekosisteme giriş yapan yatırım miktarına bakıldığında 106.299.750 dolardır.



Şekil 7: 2012- 2015 Yılları Arası Yatırım Miktarı

Kaynak: Startups.watch, 2021

Şekil 7’de görüldüğü gibi 2013 yılında katılımcıların da bahsettiği gibi Hasan Aslanoba’nın ekosistemdeki varlığı görünür şekilde yer almaktadır. 2012 yılındaki yatırım miktarına 2013 yılında ivme kazandıran gerçekten de katılımcıların ifadesi ile “Habo Effect”dir.

Şekil 7’de gözlemlenebilecek bir diğer gelişme ise **Hepsiburada** yatırımdır. 1998 yılında kurulan Türkiye’nin ilk e-ticaret sitelerinden birisi olan Hepsiburada.com’un 2015 yılında Abraaj Group’tan aldığı yatırım da diğer kırılım noktalarından birisi olarak gösterilmektedir. Abraaj Group yatırımı ile Hepsiburada’nın yüzde 25’lik azınlık hissesine sahip olmuştur (Yatırım Ofisi 2015; Demirel 2015).

Diğer önemli kırılma noktası ise 14 katılımcı tarafından belirtilen **Yemek Sepeti**’nin exitidir. Neden bu kadar önemli, nasıl bir ivme kazandırdığına dair soru yöneltildiğinde katılımcılar şu ifadeleri kullanmıştır:

K33 “Ekosistem açısından yemek sepeti satışı önemli. Piyasada 500 milyon dolar ve üzeri exit yapılabilirliği ve bunun yeni ekonomiden çıkıyor olması bir milestone bundan sonra devamının geleceği anlamına geliyor. Çünkü içerisinde henüz bir çıkışın yeni ekonomi işini ve satın almış olması o pazarın belli bir faza geçtiğinin göstergesidir.”

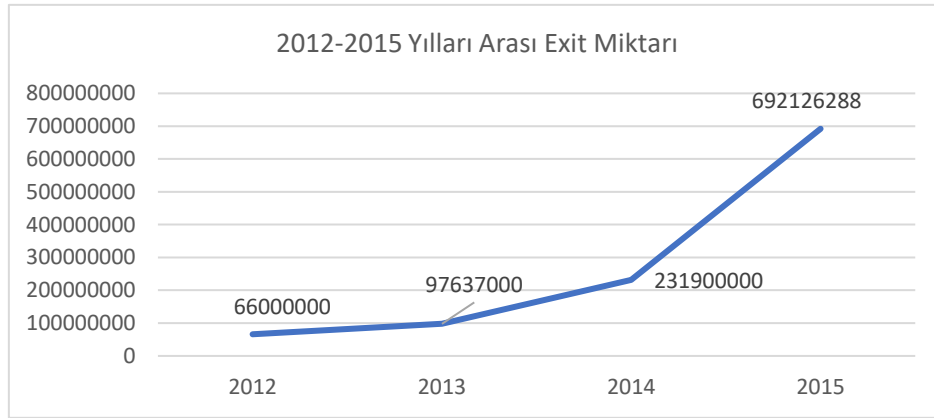
K37 “Tabii ki yemek sepetinin satılması bizim ilk kritik exitlerimizden bir tanesiydi. Çok önemliydi o dönem.”

K19 “Yemek sepeti. Herkes bunu söylemiştir sana muhtemelen. Ama yemek sepeti Nevzat Aydın değil.”

Tablo 4: 2014 ve 2015 Yılları Exit Oran ve Miktarı

Startup	Miktar (\$)	Exit Oranı	Tarih
Markafoni	57,000,000	28%	2014
Pozitron (Monitise)	100,000,000	100%	2014
yemeksepeti	589,000,000	100%	2015

Kaynak: Startups.watch, 2021



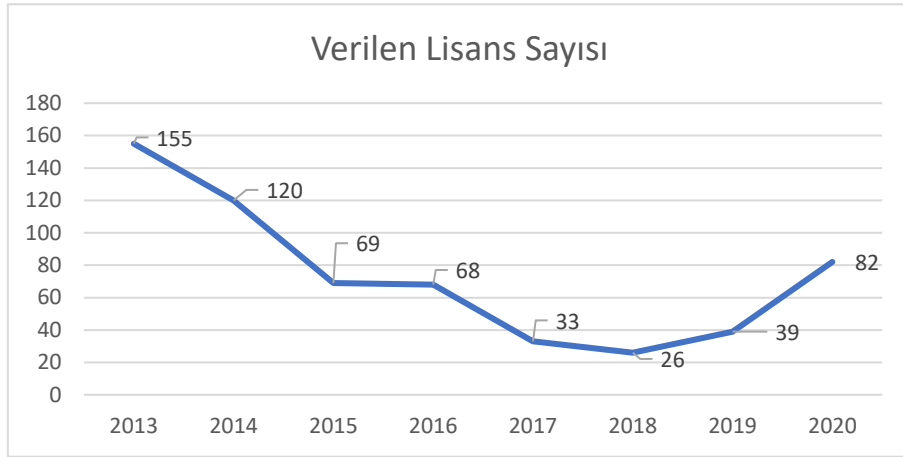
Şekil 8: 2012- 2015 Yılları Arası Exit Miktarı

Kaynak: Startups.watch, 2021

Şekil 8 ve Tablo 4’te görüleceği üzere, 2011 yılında ivme kazanan ekosistem 2014 yılına kadar düşüş trendi göstermiştir. 2014 yılında yaklaşık seviyeyi iki exitle yakalamış ve 2015 yılında yemek sepetinin exiti o döneme kadar olan en yüksek exit seviyesini görmüştür. Bir sonraki dönemde inceleneceği üzere, ekosistem, 3 yıllık durgunluk döneminden sonra bu seviyeyi ancak 2018 yılında yakalayabilecektir.

Her ne kadar çoğu yapılanma süreci birinci aşamada (2001-2011) gerçekleşmiş olsa da Türkiye girişimcilik ekosisteminin bileşenlerini tamamlama süreci devam etmektedir. Bu bileşenlerden birisi de melek yatırım ağlarıdır. Türkiye’nin ilk melek yatırım ağı **Galata Business Angels** 2012 yılında kurulmuştur. Bu tarihe kadar bireysel olarak melek yatırımcılık yapan kişiler vardı. Ancak ilk resmileşme tarihi 2012 yılı olmuştur. Türkiye’de şu an resmi olarak 25 adet melek yatırım ağı bulunmaktadır. Bunların 9’u inaktif olarak yer almaktadır. Bireysel Katılım

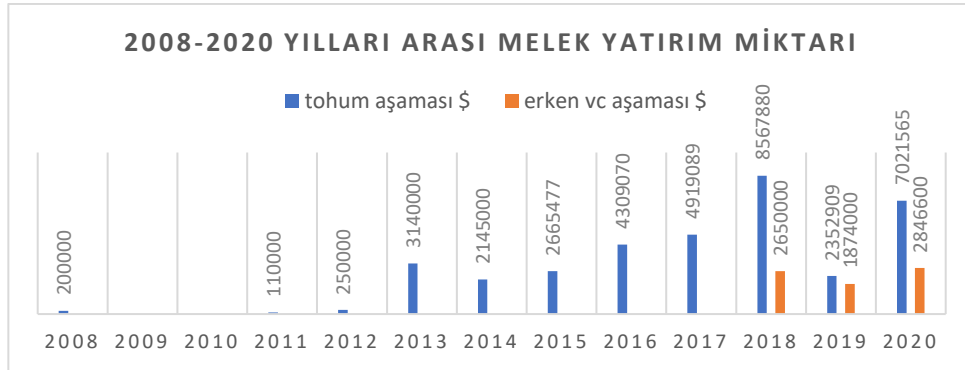
Sermayesine ilişkin kanuni düzenleme 2012 yılında gerçekleşmiş ve 2013 yılında da yürürlüğe girmiştir. 2013- 2020 yıllarına ait verilen lisans sayısı şu şekildedir:



Şekil 9: Yıllara göre Melek Yatırımcı Verilen Lisans Sayısı

Kaynak: [Girişim Sermayesi Fonlarına Kaynak Aktarımı \(hmb.gov.tr\)](http://hmb.gov.tr)

2021 kasım ayında alınan Startups.watch verilerine göre İstanbul'da toplam 18 tane melek yatırım ağı bulunmakta ve bunların 11'i olarak faaliyet göstermektedir.



Şekil 10: 2008-2020 Yılları Arası Melek Yatırım Miktarları

Kaynak: *Startups.watch, 2021*

Şekil 10'da görüleceği gibi melek yatırım miktarı 2018 yılına kadar artış göstermektedir. Yukarıda da bahsedildiği üzere 2013 yılında Hasan Aslanoba'nın varlığı sayılarla ifade edilebilir durumdadır. Avrupa Birliği Start-up Monitor 2018 raporuna göre; tohum aşamasındaki startupların Avrupa Birliği ortalaması 13.2 iken Türkiye'de bu oran %31'dir. Bu da tabloda da görüleceği gibi Türkiye'de tohum yatırımının AB ortalamasının çok üstünde

olduğunu doğrular niteliktedir. Buna paralel olarak aynı raporda büyüme aşamasındaki startupların AB ortalaması 33.7 iken Türkiye ortalaması %19'dur.

Katılımcılar tarafından belirtilen diğer bir kırılma noktası ise **Gezi Olayları** olmuştur. 2013 yılında başlayan Gezi Olayları, katılımcıların da ifadesi ile herkes için kırılma noktasının ilki niteliğindedir. Ekosistemin kurulması, değerli exitlerin oluşması, büyüyen ekonomi gibi konular hem yurtdışında çalışan ve okuyan Türkleri hem de yabancı yatırımcıları ülkeye çekmiştir. Ancak sonrasında Gezi Olayları ve devamında gelecek makro olaylar bu cazibe durumunu tersine çevirmiştir. K14: “...Öncesinde inanılmaz bir büyüme vardı. Geziden sonra bambaşka bir duruma dönüştü. İçine kapanma oldu. Belki ekosistemin güçlenmesine yardımcı oldu...”

Türkiye girişimcilik ekosisteminin önemli sacayaklarından birisi de **212 Girişim Sermayesi**'nin kurulması olmuştur. 2012'de ilk yatırımlarını yapan 212 hala aktif ve Türkiye'nin önemli Girişim Sermaye Grubu arasında yer almaktadır (Koca 2012).

K14 “...Türkiye'ye kimse seni tanımiyorsa yatırıma gelmiyor. Şu an kendi tanıdıkları fonlar var işte. 212 early bird var, revo var. Bunlar yurtdışında bilinen fonlar. Onların burada olması, şirkette olması insanlara bir rahatlık yaratıyor. Mesela İyzico'da 212 investor., insider'da 212 investor, paraşüt revo investor foriba... Onların hepsinde Yurtdışı fonlarından iyi fon almış şirketler. Hepsinin esasında böyle şey gibi Türkiye'ye vclerin önemli bir görevleri var. Yatırım yaptıkları zaman yurtdışındaki en azından stand for approval gibi bir şey oluyor yani...”

Her ne kadar yazılı kaynaklardan bilgi edinilemese de Türkiye girişimcilik ekosistemi girişim sermayesi ile ilgili not düşülmesi gereken bir husus daha bulunmaktadır. Katılımcıların ifadelerine göre her ne kadar şu an faaliyetlerine devam etmese de Türkiye girişimcilik ekosisteminde ilk girişim sermayesi grubu Golden Horn Venture Capital'dır. K16 “...Baktığımızda Türkiye'de ilk gerçek anlamda teknoloji şirketlerine yatırım yapan yatırım şirketi 2012 senesinde kurulmuştur. Bu da aslında yaklaşık 8-9 sene önce demektir. Ekosistem çok yeni yeni gelişiyor aslında. 10 senelik bir karşılaştırma yaptığımızda...”

2014 yılında kurulan **Türkiye Girişimcilik Vakfı** da ekosistemin güçlenmesi açısından önemli bir kurum olarak nitelendirilmektedir. Türkiye Girişimcilik Vakfı'nı özel kılan birkaç gerekçe bulunmaktadır. Birincisi, Türkiye Girişimcilik Vakfı genç girişimcilerin ekosisteme kazandırılmasını ve potansiyellerini ortaya çıkarılmasına öncelik etmektedir. İkinci olarak da gençleri girişimcilik konusunda desteklerken onların girişim fikirlerine değil girişimci olma potansiyellerine ve girişimciliği bir kariyer seçeneği olarak görmelerinin yaygınlaşmasına katkı sağlamaktadır. 2015 yılında da ekosisteme ait verileri sistematik bir biçimde toplayıp paylaşan **Startups.watch** firması kuruldu. (Demirel, 2015)

3.3. Üçüncü Aşama: 2016- 2020

Katılımcıların kırılma noktası olarak nitelendirdikleri bir diğer olay ise ülkeyi hem makro hem de mikro açıdan etkileyen **15 Temmuz Darbe Girişimi** olmuştur. Bu olay sonucunda yaşanan sermaye giriş ve çıkışları ile Türkiye'nin en büyük teknoloji firmalarının yatırım süreçleri ve sonrasında yaşanan gelişmelerdir. Bazı katılımcılar 15 Temmuz darbe girişimi ile ekonomiye baskı uygulanamayacağını ortaya çıkması ve Türk insanında güven oluşturduğu iddiasında bulunurken, diğer bir katılımcı da ekosistemin küçük ve kırılabilir bir yapıda olup makro faktörlerden rahatlıkla etkilenebilir yapıda olmasından dolayı bu olayı kırılma noktası olarak nitelendirmişlerdir. 15 Temmuz Darbe Girişimi'nin ekosisteme direkt etkisi ise yatırım süreçlerinde yansımıştır. Katılımcılardan birisinin ifade ettiği ve Nazım Salur'un da belirttiği gibi 15 Temmuz Darbe Girişimi'nden sonra yabancı yatırımcılar Getir'e yatırım yapmaktan vazgeçmiş ve Getir iş modelini tekrardan kurgulamak durumunda kalmıştır (Eyidilli, 2015). Bununla birlikte yatırımcının ve girişimlerin etkilenmediği durumlar da yaşanmıştır (Sirt, 2016; Ögütçü, 2016).

Teknoloji Transferini Hızlandırma (TTH) Projesi Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı adına Avrupa Yatırım Fonu (EIF) ile birlikte yönetilen Türkiye'deki Teknoloji Transfer Ofislerinin teknik kapasitelerinin geliştirilmesi, TÜBİTAK AR-GE stratejilerinin iyileştirilmesini hedeflemektedir (TTA Turkey 2016) Bu proje kapsamında teknoloji temelli girişimlerin desteklenmesi için iki bağımsız fon yönetim şirketi kurulmuştur: **Diffusion Capital Partners (DCP) ve ACT Venture Capital (ACT)**. Hollanda merkezli Avrupa Yatırım Fonu (EIF) destekli Diffusion Capital Partners (DCP) fonu ile 36,75 milyon Euro ekosisteme giriş yapmıştır. ACT Venture Capital (ACT) fonu ile 27,5 milyon Euro ekosisteme giriş yaparak toplamda 54 milyon Euro ile ekosistem desteklenmiştir (STB Rekabetçi Sektörler Programı, 2016)

K36“...senede ortalama 60 milyon dolar yatırım yapılıyorsa devlet sayesinde. 50 milyon dolar geldi ACT ve DCP sayesinde, o bir dopingdi. Rakamlar o kadar düşük ki bir exit hikaye oyunu kurtarıyor. Bir sistem yok, bireysel oyuncular var. Senede bir tane başarı varsa o istisnadır. Devletin de bigg projeleri olmasaydı hiçbir şey olmazdı. En azından tohum paralarını onlar dağıttı. Orada da deneme yanılma metodu ile parayı dağıtacaksın ve sonra hangi sektörlerde işler iyi gidiyor, oraya odaklanacaksın. Çünkü bizde sınırsız kaynak yok. Sınırsız kaynak olmadığı için stratejik olmanız lazım...”

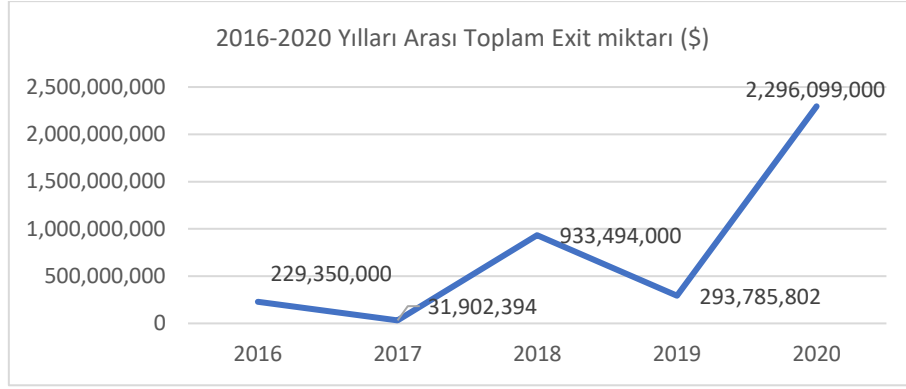


Şekil 11: 2016-2020 Yılları Arasında Yapılan Yatırım Miktarı

Kaynak: Startups.watch, 2021

2015 yılındaki yükselişin ardından 2016 yılında ciddi düşüş yaşanan ekosistemde, ACT ve DCP fonları ile toparlanma gerçekleşmiştir. Takip eden sonraki senelerde ise maalesef ekosistemin yatırım miktarında azalma görülmüştür.

Şekil 12’de ise 2016-2020 yılları arasında yapılan toplam exit miktarları görülmektedir.



Şekil 12: 2016- 2020 Yılları Arası Exit Miktarı (\$)

Kaynak: Startups.watch, 2021

Şekil 12’de görüldüğü gibi ekosistem 2015 yılındaki yemek sepeti exitinden sonraki toparlanmasını 2018 yılındaki exitlerle gerçekleştirebilmiştir. Katılımcıların da ifade ettiği üzere trendyol, insider, iyzico ve foriba’nın exitleri ekosistem için hem tekrardan canlanma noktası olmuş hem de girişimcilere farklı dikeylerdeki exitlerle güven aşlamıştır. Tablo 5’te bu exitlere ait bilgiler sunulmuştur.

Tablo 5: 2016-2020 Yılları Arasında Yapılan Önemli Exit Miktarları ve Oranları

Startup	Miktar	Exit Oranı	Tarih
gittigidiyor	34,300,000	7%	2016
Markafoni	15,000,000	100%	2017
Paraşüt	2,000,000	22.39%	2018
Mynet	20,000,000	49%	2018
trendyol	728,000,000	82.06%	2018
Insider	3,000,000		2018
iyzico	165,000,000	100%	2019
Paraşüt	13,000,000	100%	2019
Foriba	50,000,000	100%	2019
modanisa	9,400,000	9.40%	2019
Vivense	130,000,000	90.1%	2020
Peak	1,800,000,000	100%	2020

Kaynak: Startups.watch, 2021

Bu bölümde Türkiye’deki girişimcilik ekosisteminin başlangıcı ve İstanbul örneklem grubu ele alınarak ekosistemdeki kilometre taşları genel hatlarıyla incelenmiştir. Elbette, bu incelenenlerin arasında ele alınmayan olay ve/veya gelişmeler bulunabilir. Aynı zamanda bu

bölümde bahsi geçen kilometre taşlarının aktarımı yapılırken arka planında gelişen olaylar konusunda istatistiksel ve katılımcı yorumları hariç bir bilgiye yer verilmemiştir. Bu bölümde verilen bilgiler ışığında sonuç kısmında ilgili aktarım yapılacaktır.

SONUÇ

Bu çalışmada Türkiye'deki girişimcilik ekosisteminin 2001-2020 yılları arasındaki tarihsel gelişmeleri incelenmiştir. Bu inceleme gerçekleştirilirken ekosistemde yer alan 42 kişinin *“Türkiye'deki girişimcilik ekosisteminde kırılma noktası olarak adlandırabileceğiniz bir hikaye, olay, gelişme var mıdır?”* sorusuna verdikleri cevap belirleyici olmuştur. Bu yıllar arasında teknoloji girişimciliğinin nasıl bir yapılanma ile günümüze kadar ulaştığı ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre Türkiye girişimcilik ekosisteminin ilk yapılanma döneminin 2001-2011 yılları arasında olduğu ortaya çıkmıştır. 2001-2008 yılları arasında ekosisteme ait veriler çok azdır. Hem ulaşılabilen veri kapsamında hem katılımcıların ifadeleri doğrultusunda ekosistemdeki gelişmeler 2008 yılından başlayarak takip edilebilir durumdadır. Öncelikle teknopark kanununun çıkması dünyada ve Türkiye'de erişilebilir düzeyde ve hızla yayılan internet kullanımını yerel ve küreselle entegre biçimde girişimciliği bilinir hale getirmeye başlamıştır. 2000'li yılların başında ekosistemin yapılandırılmış bir şekilde ilerlediğinden bahsetmek çok mümkün değildir. Daha çok yurtdışındaki uygulamaların Türkiye pazarına uyarlandığı, girişimcilerin bireysel çabaları ile oluşturdukları hikayeler göze çarpmaktadır. Yatırım ekosistemi açısından bakıldığında buradaki gelişimin 2010'ların sonuna doğru olduğu bilinmektedir. Özellikle girişim sermayesi ekosistemde başarılı bir duruş sergileyerek yurtdışındaki fonları Türkiye'ye getirebildiği bunun için pozitif repütasyon oluşturduğu ekosistem tarafından belirtilmektedir. Bu pozitif etki sonraki aşamalarda ekosisteme aynı katkıyı sağlamıştır. Devlet destekleri kısmına bakıldığında da her ne kadar 2001 yılındaki teknopark kanunu ile teknoloji girişimciliğini başlatsa da devletin de tam olarak ekosisteme dahil olmasının sonraki yıllarda olduğu gözlemlenmektedir. Kalkınma planlarında bu konuya verdiği ağırlık yıllar içerisinde fazlalaşmış ve sonuç itibarıyla ilgili planlardaki hedeflere ulaşım daha gerçekçi olmuştur. 2010'lu yılların başından itibaren ekosistem değişim ve dönüşüm sürecine girmiş aynı zamanda yapılaşma aşaması için de uygun zemine ulaşmıştır. Ekosistemin yapısal olarak kurgusunun devam ettiği düşünüldüğünde 2011 yılını toplam 41.449.000 dolar yatırım miktarı ile kapatması kendi özelinde başarı olarak sayılabilecek bir husustur.

Hem sayısal verilerden hem de katılımcıların ifadelerinden de anlaşılacağı gibi ekosistemin en heyecan verici ve gelişim gösterdiği yıllar 2012-2015 yılları arasında olmuştur. Bu nedenlerin en başında Hasan Aslanoba'nın ekosisteme süper melek yatırımcı olarak girmesi yer almaktadır. Aslanoba'nın yapmış olduğu yatırımlarla ekosistem bir ivme kazanmış aynı zamanda diğer yatırımcılar da kendisini örnek alarak ekosisteme giriş yapmıştır. Bu ivmeyi destekleyici bir diğer gelişme ise Rocket Internet'in Türkiye'ye girişi olmuştur. Rocket Internet, Türkiye pazarına giriş yaparak yazılım ve bilgisayar alanlarında gelir ve iş modellerinin kalitesini ve seviyesini yükseltmiştir. Bu da Rocket Internet'i en fazla çalışılmak istenen firma yapmış ve haliyle diğer firmalar da nitelikli personelleri transfer etmemek için standartlarını Rocket Internet seviyesine yükseltmeye çalışmışlardır. Böylelikle ekosistemde gelir seviyesi ve istihdam niteliği yükselmiştir. Bu döneme ait diğer en önemli gelişme ise Yemek Sepeti'nin exiti olmuştur. Bu satışın en önemli nedenlerinin başında ekosistemde yer alan girişimcilere cesaret vermesi ve böyle bir başarının gerçekleşebileceğini topluma göstermesi olmuştur. Galata Business Angels'ın kurulması, Türkiye'nin ilk girişim sermayesi olan 212'nin kurulması da bu dönemde gerçekleşmiştir.

Üçüncü aşamanın yer aldığı 2016-2020 yılları arasında ise makro ve mikro gelişmelerin fazlasıyla yaşandığı, ekosistemin inişli ve çıkışlı olarak gelişim sürecini devam ettirdiği dönemdir. Katılımcıların da ifade ettiği gibi 2016 yılından sonra özellikle makro olayların yaşanması ekosistemin gelişimine de yansımıştır. Özellikle 2016-2019 yılları arasında çok düşük yatırım ve exitlerin yaşandığı ekosistemde, Peak Games ve Getir firmalarında yaşanan gelişmelerden sonra ivme kazanmaya devam etmiştir.

Araştırmada sonuç olarak eklenmesi gereken bir nokta daha bulunmaktadır. Katılımcılara sorulan *“Türkiye'deki girişimcilik ekosisteminde kırılma noktası olarak adlandırabileceğiniz bir hikaye, olay, gelişme var mı?”* sorusunu *“Peki sizce bu kırılma noktası ekosisteme ne öğretmiştir?”* sorusu takip etmiştir. Bu soruya verilen yanıtlar arasında ekosistemin tarihsel sürecine ışık tutması anlamında Hasan Aslanoba ve Yemek Sepeti hakkında verilen cevaplar değerlendirilecektir. Öncelikle Hasan Aslanoba'nın ekosisteme girişinin kırılma noktası olarak değerlendirilmesinin başlıca nedeni geleneksel ekonomiden gelen birisinin teknoloji girişimciliğine yatırım yapılabilir olduğunu öğretmesi olarak aktarılmıştır. Bununla birlikte yurtdışı hatta Silikon Vadisi standartları ve seviyesinde süper melek olarak ekosisteme para yatırılabilir olduğunu göstermiştir. Böylelikle geleneksel ekonomide yer alan ve melek yatırım

kavramına uzak olan kişileri ekosisteme çekebilmiştir. Türkiye girişimcilik ekosistemine bulunduğu yıllar boyunca ivme kazandırmıştır.

Yemek Sepeti'nin çıkış hikayesinin katılımcılar tarafından hala özel bulunmasının nedenleri bulunmaktadır. Bu nedenlerin en başında ekosisteme umut aşılacak olduğu belirtilmiştir. Yemek Sepeti girişimcilere ve girişimci adaylarına örnek olarak onları heveslendirmiştir. Aynı zamanda çoğu kişinin kullandığı ve bildiği bir uygulama olmasından dolayı geniş kitleler tarafından teknoloji girişimciliği noktasında örnek olmuştur. Türkiye girişimcilik ekosistemine başarı hikayesi olarak yansımış Nevzat Aydın'ın melek yatırımcı olarak tekrardan ekosistemde yer alması ile girişimci döngüsünü de ekosisteme kazandırmıştır. Bununla birlikte girişimciliğin kariyer olabileceğine dair algıyı özellikle geleneksel aile yapısında oluşturmuştur.

Çalışmanın saha araştırması bulgularına ek olarak belirtilmesi gereken bir nokta daha bulunmaktadır. Getir firması Türkiye girişimcilik ekosisteminde önemli kilometre taşlarından birisi olarak bilinmektedir. Buna rağmen bulgular arasında yer almamasının nedeni bulunmaktadır. Görüşmeler esnasında katılımcılar Getir'in yatırımın alacağına dair duyularını aktarmış ancak henüz resmileşmediği için bunun kırılma noktası olarak belirtilemeyeceğini ifade etmişlerdir.

Genel olarak tarihsel süreç ve kırılma noktaları değerlendirildiğinde Türkiye girişimcilik ekosisteminin toplumsal dönüşüm sağlayabilmesi için başarı hikayelerine hala ihtiyaç duyduğu belirtilebilir. Bununla birlikte belirtilen bu kırılma noktaları ekosisteme önemli ivmeler kazandırmıştır.

KAYNAKÇA

Audretsch, D. B. & Belitski, M. (2017). Entrepreneurial Ecosystems in Cities: Establishing the Framework Conditions. *The Journal of Technology Transfer*, 42(5), 1030-1051.

Bayburtlu, B. (2007, 6 Şubat), "Mobile Monday İstanbul'da". <https://burak.com/2007/02/06/mobile-monday-istanbulda/> adresinden alındı. (Erişim tarihi: 8 Kasım 2021).

Bayhan, D. (22 Mayıs 2022), "Teknoloji Transferini Hızlandırma Fonu Projesi" <https://rekabetcisektorler.sanayi.gov.tr/tr/cati/?bref=PROJE&kref=Ba%C5%9Far%C4%B1%20Hikayeleri&sref=Teknoloji%20Transferini%20H%C4%B1zland%C4%B1rma%20Fonu%2>

[0Projesi%20%E2%80%93%20TTH%20T%C3%BCrkiye&basariHikayesiFlag=1&projeSayfaFlag=1](#)

Bıçakçioğlu, M. (2020), The Social Dynamics of The Entrepreneurship Ecosystem In Turkey: A Bourdieusian Perspective, Doktora Tezi, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bosma, N. & Kelley, D. (2019). Global Entrepreneurship Monitor 2018/2019, (GEM-2019). <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=50213>

Bygrave, B. (1998). Stockton Lecture: Building an Entrepreneurial Economy: Lessons from the United States. *Business Strategy Review*, 9(2), 11-18.

Creswell, J. W. (2016), *Araştırma Deseni: Nitel, Nicel Ve Karma Yöntem Yaklaşımları*, (Çev. Edt. S. B. Demir), Ankara: Eğiten Kitap.

Demirel, F. (2011, 26 Aralık), “MIT EF Türkiye İş Planı Yarışması Başvuruları Açıldı” Webrazzi, <https://webrazzi.com/2011/12/26/mit-ef-turkiye-yarismasi> (Erişim tarihi: 8 Kasım 2021)

Demirel, F. (23 Şubat 2015), “The Abraaj Group, Hepsiburada.com’un Yüzde 25 Hisselerini Satın Aldı” Webrazzi, <https://webrazzi.com/2015/02/23/abraaj-group-hepsiburada-comun-yuzde-25-hisselerini-satin-aldi> (Erişim tarihi: 22 Mayıs 2022)

Eyidilli, S. (22 Şubat 2019), “Getir’in Girişim Sermayesi Yatırım Fonu İçin Hazırlanan Sunumu” Webrazzi, <https://webrazzi.com/2019/02/22/getirin-girisim-sermayesi-yatirim-fonu-icin-hazirlanan-sunumu/> (22.05.2022) (Erişim tarihi: 22.02.2019)

Gauthier, JF., D. Stangler, M. Penzel & Morelix, A. (2018). Global Startup Ecosystem Report 2018- Succeeding in the New Era of Technology, Startup Genome.

Heikkilä, M. & Kuivaniemi, L. (2012). Ecosystem Under Construction: An Action Research Study on Entrepreneurship in a Business Ecosystem. *Technology Innovation Management Review*, 6, 18-24.

Iansiti, M. & Levien, R. (2004). Strategy as Ecology. *Harvard Business Review*, 82(3), 68-78.

Isenberg, D. J. (2010). How to Start an Entrepreneurial Revolution. *Harvard Business Review*, 88(6), 40-50.

İHA. (9 Kasım 2010), “M.I.T. Enterprise Forum Artık Türkiye’de”. İhlas Haber Ajansı, <https://www.ihha.com.tr/haber-mit-enterprise-forum-artik-turkiyede-145490/> (Erişim tarihi: 8 Kasım 2021).

Karadeniz, E. (2010), “Entrepreneurship in Turkey 2010 The Global Entrepreneurship Monitor” (TOBB-2010). <https://mobil.tobb.org.tr/HaberResimleri/724-8.pdf>

Kiper, M. (2010). Dünyada ve Türkiye’de Üniversite-Sanayi İşbirliği. *Ankara: Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı Yayını.*

Koca, A. A. (16 Ocak 2012). “212 Capital Partners İlk Yatırımını Butigo.com’a Yaptı”. Webrazzi, <https://webrazzi.com/2012/01/16/212-butigo> (Erişim tarihi: 22 Mayıs 2022)

Mack, M. & Mayer, H. (2016). The Evolutionary Dynamics of Entrepreneurial Ecosystems. *Urban Studies*, 53(10), 2118-2133.

Malecki, E. J. (2018). Entrepreneurship and Entrepreneurial Ecosystems. *Geography Compass*, (12)3, e12359.

Mason, C. & Brown, R. (2014). Entrepreneurial Ecosystems and Growth Oriented Entrepreneurship. *Final Report To OECD, Paris*, 30(1), 77-102.

Merriam, S. B. (1998), *Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*, (Çev. S. Turan), İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.

Neck, H. M., G. D. Meyer, B. Cohen & Corbett, A. C. (2004). An Entrepreneurial System View of New Venture Creation. *Journal of Small Business Management*, 42(2), 190-208.

Öğütçü, H. (2022, 22 Mayıs), “200 Milyon Doların Üzerinde Satışı Gerçekleşmiş 4 Türk Girişimi”. <https://egirisim.com/2018/06/01/200-milyon-dolarin-uzerinde-satisi-gerceklesmis-4-turk-girisimi/> adresinden alındı.

Öğütçü, H. (2022, 22 Mayıs), “İnsan Sayma Sistemleri Girişimi V-Count, Revo Capital’den 1,4 Milyon Dolar Yatırım Aldı”. <https://egirisim.com/2016/07/15/insan-sayma-sistemleri-girisimi-v-count-revo-capitalden-14-milyon-dolar-yatirim-aldi/> adresinden alındı.

Özata, F. & Çelik, R. (2017, 23 Ağustos), “Türkiye’nin Teknoloji Üssü Teknopark İstanbul”. Yeni Şafak. <https://www.yenisafak.com/bilgi/turkiyenin-teknoloji-ussu-teknopark-istanbul-2784336/teknopark-istanbul-233392> (Erişim tarihi: 22 Mayıs 2022)

Özdoğan, N. (2012,19 Ağustos), “Rocket Internet Neden Türkiye’den Çıktı?” Webrazzi, <https://webrazzi.com/2012/08/19/rocket-internet-neden-turkiyeden-cikti/> (Erişim tarihi: 5 Haziran 2022)

Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2019), 2019 Faaliyet Raporu, STB: Ankara, 2019

Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2020), 2020 Faaliyet Raporu, STB: Ankara

Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2021), Teknogirişim Sermaye Desteğinin Değerlendirilmesi (1512 BİGG), STB: Ankara

Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2022), Teknoloji Geliştirme Bölgeleri İstatistikleri, STB: Ankara.

Shane, S. & Venkataraman, S. (2000). The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research. *Academy of Management Review*, 25(1), 217-226.

Sirt, T. (2016, 25 Kasım). “Yatırımcı Geri Adım Atmadı” Sabah, <https://www.sabah.com.tr/yazarlar/sirt/2016/11/25/yatirimci-geri-adim-atmadi> (Erişim tarihi: 22 Mayıs 2022).

Spigel, B. (2017), “The Relational Organization of Entrepreneurial Ecosystems”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41: 49–72.

Startup Genome (2018), *Global Startup Ecosystem Report 2018*, Startup Genome: San Francisco.

Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (2012), *Teknoloji Transfer Ofisleri Destekleme Programı Uygulama Esasları*, TÜBİTAK: Ankara

Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (2015), *Teknogirişim Sermayesi Desteği Programı Uygulama Esasları*, TÜBİTAK: Ankara.

Türkiye Cumhuriyeti Yatırım Ofisi (2022, 22 Mayıs), “Abraaj’dan Hepsiburada.com’a Yatırım”. <https://www.invest.gov.tr/tr/news/news-from-turkey/sayfalar/230215-abraaj-capital-invests-in-hepsiburada.com.aspx> adresinden alındı.

Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (2012), *GEP Bülteni*, TEPAV: Ankara.

U.S. Department of State (2022, 13 Temmuz). “2011 Global Entrepreneurship Summit” <https://2009-2017.state.gov/e/eb/cba/entrepreneurship/ges/2011ges/index.htm> adresinden alındı.

Yaribeigi, E., Hosseini, S. J., Lashgarara, F., Mirdamadi, S. M. & Najafabadi, M. O. (2014). Development of Entrepreneurship Ecosystem. *International Journal of Advanced Biological and Biomedical Research*, 2(12), 2905-2908.

<https://girisimfabrikasi.com> erişim tarihi: 07.06.2022

<https://www.starbigg.com/> erişim tarihi: 11.07.2022

<https://www.girisimcilikvakfi.org/> erişim tarihi: 07.06.2022

<https://webrazzi.com/hakkimizda/> erişim 17.06.2022

<https://endeavor.org.tr/endeavor-turkiye/> erişim tarihi: 11.07.2022

<https://www.etohum.com/about-us>. erişim tarihi: 06.06.2022

<https://startups.watch/> Startups.watch, 2021 (sınırlı erişim verileri)

www.rocket-internet.com erişim tarihi: 05.06.2022

ENERGY CRISIS, DEPENDENCE AND CURRENT ACCOUNT DEFICIT: COMPARATIVE CASE OF TURKEY

ENERJİ KRİZİ, BAĞIMLILIĞI VE CARİ AÇIK: KARŞILAŞTIRMALI TÜRKİYE ÖRNEĞİ

Aslı Gül Öncel¹

Öz

Enerji günümüzde üretimin en önemli girdisi haline gelmiştir. Bu ihtiyacı karşılamak için pek çok ülkenin enerji kaynakları yetersizdir. Ülkeler, üretim ve tüketimleri için oluşan talebin belirli bir kısmını kendi ürettikleri enerji kaynaklarından sağlarken, enerji talebinin karşılanamayan kısmını ise diğer ülkelerden ithal ederler. Ülkenin talebine göre ithal edilen enerjinin, toplam ithalattaki payının belirli bir sınırı aşması durumunda, ülkelerin ödemeler dengesi olumsuz yönde etkilenir. Enerjiyi girdi olarak kullanan firmalar aşırı fiyat artışları, ürünlerine karşı talep düşüşü, finansman ve istihdam gibi sorunlarla karşı karşıya kalırlar. Bu durumun ileri aşamaları ise enerji bağımlılığı ve enerji krizidir. İşletmeler açısından, maliyet ve fiyat artışları ile birlikte üretimlerini sınırlama veya üretimlerini durdurmak durumunda kalmaları, enerji krizinin özellikleri arasındadır. Çalışmamızın amacı; üretim ve tüketimde kullanılan enerjinin ülkeler açısından; bir girdi maliyeti olarak önemi, toplam ithalatları içerisindeki payı, enerji bağımlılıkları ve bunların cari açık etkisi çerçevesinde Türkiye verilerinin karşılaştırmalı sayısal değerlendirilmesini yapmaktır.

Anahtar Kelimeler: Enerji bağımlılığı, Enerji krizi, Cari açık

JEL Sınıflandırması: H62, P48, Q41

Abstract

Today, energy has become the most important input of production. To meet this need, the energy resources of many countries are insufficient. While countries provide a certain part of the demand for their production and consumption from the energy resources they produce, they import the unmet part of the energy demand from other countries. If the share of the energy imported according to the country's demand in total imports exceeds a certain limit, the balance of payments of the countries in question will be adversely affected. Companies using energy as an input face problems such as excessive price increases, decrease in demand for their products, financing and employment. The advanced stages of this situation are energy dependence and energy crisis. In terms of companies, the fact that they have to limit their production or stop their production together with cost and price increases is among the characteristics of the energy crisis. The aim of our study is to make a comparative quantitative evaluation of Turkey's energy account deficit data as an input cost and its share in total imports, energy dependencies and their current account deficit effects.

Keywords: Energy Dependence, Energy Crisis, Current Account Deficit

JEL Classification: H62, P48, Q41

EXTENDED ABSTRACT:

Energy has been one of the most fundamental needs of all societies in the world throughout history, and so far, this need phenomenon has increasingly developed. The increase and changes in agriculture, services, and especially industrialization, urbanization, rapid population growth,

¹ Doç.Dr.,Galatasaray Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, aoncel@gsu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8740-7361.

rapid developments in technology, and economic growth as well as political developments have brought the issue of and demand for energy to the forefront worldwide.

Energy has become one of the most important problems of almost all countries, both as producers and distributors, as consumers and as demanders, and its importance has gradually increased all over the world. When it comes to the areas of energy use mentioned above, it is of great importance in terms of increasing the production, investments, and welfare of the countries or ensuring their continuity, protecting international competition, and ensuring the balance of domestic and especially foreign trade.

Energy resources are not evenly distributed among countries in terms of production, distribution and use. However, while a few countries around the world meet their increasing energy needs from their own resources, many countries have to import a significant part of their energy needs for production, consumption, and investments, while using a part of it for their own needs. Not only underdeveloped or developing countries, but also developed countries are significantly affected by this phenomenon. The situation stated for the countries in question may occur not only due to a lack of resources but also for other economic, social, and political reasons. In addition, the gradual increase in the need for external energy sources, reveals the current account deficit (or external account deficit) problem in the balance of payments on the one hand, and results in energy dependence that poses great disadvantages as well as benefits on the other. If this situation occurs across countries and develops at an increasing pace, an energy crisis is of issue.

While the high share of external energy import requirements for the broad production or consumption of the countries that form an economic union, such as the EU or OECD, in the total imports, the fact that the said development and ratio gradually turns into import dependency and energy consumption in terms of consumers and especially manufacturers, which eventually Results in a crisis. Under these circumstances, with energy input being an important cost factor in their production, it brings a series of negative results for companies, such as significant loss of demand for their products due to excessive price increases, reduction in production, reduction in employment, and finally, closure of workplaces. Similar conditions are also of issue for countries, such as the USA, China, and Russia, which have a significant share in world trade in terms of production and consumption.

This study aims to make a quantitative evaluation of the energy crisis and energy dependence in terms of cause and effect and to analyze the relationship with the current account deficit comparatively.

Within the framework of its stated purpose, the introduction of this study, will be followed in the first section by the description of energy sources in general, the concept of the energy crisis, its causes, extent, and a quantitative evaluation. In the second section, energy dependency as one of the initial causes of the energy crisis and its limits will be set out extent, and comparative analysis with other countries will be made. Turkey's quantitative data on these issues will be evaluated as well. In the third section, the quantitative relationship between energy dependence and current account deficit (or external deficit) will be investigated, and within this framework, the study will be completed with the conclusion section, which includes general evaluations: In terms of production and consumption, energy's importance has increased in all countries of the world. While fossil-derived energy sources were dominant in the beginning, nowadays, renewable energy sources, etc., are gaining importance, particularly due to environmental problems. However, while a limited number of countries have sufficient energy in their production or consumption, not only underdeveloped or developing countries but also many developed countries are dependent when it comes to energy.

As the share of energy in the total imports of countries increases, the energy crisis and its contraction of economies, employment, finance, etc. pose an increased risk of problems. For this reason, in inter-country trade, some measures for energy import or mutual product export policies, and diversification of energy supply sources, etc. are being developed. However, in recent years, as well as developing countries, Russia, China, or some EU countries have experienced an energy crisis and accompanying business closures, termination of production, employment, etc. Some situations affect the general economy, such as the case in Turkey: As a country with high energy imports and energy dependency in total imports, it has to develop measures against these energy crises. For example, Turkey, which is rich in renewable energy resources, can utilize these resources. It can also improve measures for energy efficiency. Policy making attempts, such as those related to diversification of energy supply sources, making energy imports reciprocal with product exports, etc. can be considered within this framework.

1. GİRİŞ

Enerji, yaşantının ilk yıllarından itibaren tarih boyunca Dünyadaki bütün toplumların en temel ihtiyaçlarından biri olmuş ve bu gereksinme olgusu günümüze kadar artan bir hızda gelişme göstermiştir. Tarım, hizmetler ve özellikle sanayileşmedeki artış ve değişimler, şehirleşme, hızlı nüfus artışı, teknolojiye ulaşılan ve hızlı gelişmeler, ekonomik büyüme ve kalkınma süreçlerindeki oluşumlar, siyasal gelişmeler, savaşlar, bütün evrende enerji konusunu ve

talebini ön plana taşımıştır. Enerji gerek üretici ve dağıtıcı gerekse tüketici ve talep eden olarak hemen hemen bütün ülkelerin en önemli sorunlarından biri olmuş ve bu konu giderek bütün dünyada önemini artırmıştır. Yukarıda belirtilmiş olan enerji kullanım alanları; ülkelerin üretimini, yatırımlarını ve refahını artırmak veya sürekliliğini sağlamak, uluslararası rekabeti korumak, iç ve özellikle dış ticaret dengesini sağlamak açısından büyük önem arz etmektedir.

Enerji kaynakları ülkelere göre; gerek üretimi ve dağıtımı gerekse kullanımı açısından dengeli dağılmamıştır. Ancak dünya genelinde az sayıda ülke artan enerji gereksinmelerini kendi kaynaklarından sağlarken, pek çok ülke, üretimi, tüketimi ve yatırımları için giderek artan enerji ihtiyacının bir kısmını öz kaynaklarından sağlamakta, önemli bir kısmını da ithal etme zorunda kalmaktadır. Bu olgudan sadece az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkeler değil, gelişmiş ülkeler de önemli ölçüde etkilenmektedir. Söz konusu ülkeler için belirtilen durum sadece kaynak yetersizliğinden değil, diğer ekonomik, sosyal ve siyasal nedenlerle de oluşabilmektedir. Ayrıca, dış enerji kaynağı ihtiyacının giderek artması, bir taraftan ödemeler dengesinde cari açık (veya dış açık) sorununu ortaya çıkarırken, diğer taraftan faydaları yanında sakıncaları da büyük olan enerji bağımlılığını da beraberinde getirmektedir. Bu durumun ülkeler genelinde oluşması ve giderek artan tempoda gelişmesi halinde ise bir enerji krizinden söz edilmektedir.

Bir taraftan; ülkelerin AB veya OECD gibi bir yönüyle de ekonomik birlik oluşturan ülke topluluklarının, geniş anlamdaki üretim veya tüketimleri için dış enerji ithalat gereksinmelerinin toplam ithalatları içerisindeki payının yüksek olması (Tablo 2), diğer taraftan söz konusu gelişmenin ve oranın giderek ithal bağımlılığına dönüşmesi, tüketiciler ve özellikle üretici firmalar açısından enerji krizini beraberinde getirmektedir. Bu koşullarda, üretimlerinde enerji girdisinin önemli bir maliyet unsuru olmasıyla birlikte; firmalar açısından aşırı fiyat artışları nedeniyle ürünlerine karşı önemli talep kaybı, üretimini düşürme, istihdamda azaltma ve nihayet iş yerlerini kapatma gibi bir seri olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir. Benzer koşullar ABD, Çin ve Rusya gibi üretim ve tüketimleri açısından da Dünya ticaretinde önemli paya sahip ülkeler için de söz konusudur.

Dünyada ve ülkemizde bir taraftan üretim ve tüketimin artması, mevcut enerji kaynaklarının giderek oluşan talebi karşılayamaz hale gelmesi ve bu konuda ithal bağımlılığının artması, ortaya çıkardığı ciddi uluslararası sorunlar ile çevre sorunlarını da beraberinde getirmesi, çalışma konusunun önemini arttırmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, enerji krizi ile enerji bağımlılığını sebep ve sonuç itibarıyla sayısal değerlendirilmesini yapmak ve cari açıkla (dış açıkla) ilişkisini karşılaştırmalı olarak analiz

etmektedir. Belirtilen amacı çerçevesinde bu çalışmanın giriş ayrımından sonra gelen;1.ayrımında genel olarak enerji kaynakları, enerji krizi kavramı, nedenleri, ölçekleri ve sayısal değerlendirilmesi yer alacaktır. 2. ayrımında enerji krizinin başlangıç nedenlerinden biri olan enerji bağımlılığı, sınırları, ölçekleri ve diğer ülkelerle birlikte karşılaştırmalı olarak analizi yapılacak ve Türkiye'nin bu konulardaki sayısal verileri değerlendirilmeye çalışılacaktır. 3.ayrımında ise enerji bağımlılığı ve cari işlemler açığı (veya dış açık) arasındaki sayısal ilişki araştırılacak ve bu çerçevede çalışma genel değerlendirmelerin yer aldığı sonuç kısmıyla tamamlanacaktır.

2. ENERJİ KRİZİ: MAHİYETİ, NEDENLERİ VE SAYISAL ÖLÇEKLERİ

2.1. Enerji Krizinin Mahiyeti

Enerji krizi, enerji talebine göre enerji kaynakları arzının, önemli ve yaygın ölçekte darboğaza girmesi veya arzdaki çeşitli nedenlerle ortaya çıkan daralma veya aşırı fiyat artışları nedeniyle sağlanmasındaki engeller nedeniyle oluşan ekonomik durumdur. Enerji talebine göre oluşan söz konusu enerji arz darboğazı, ekonomideki üretim ve tüketimde de yaygın olumsuzluklara yol açar. Enerji krizi bir ülke bazında oluşabileceği gibi ekonomik bağlantısı olan ülkeler ve topluluklar için de söz konusu olabilir.

2.2. Enerji Krizinin Nedenleri

Enerji krizinin çeşitli nedenleri vardır. Kuşkusuz enerji krizi bu nedenlerden biriyle çıkabileceği gibi çoklu nedeni de olabilir. Enerji krizine yol açabilen veya açma olasılığı yüksek olan başlıca nedenler şunlardır:

-Ülkelerin veya ekonomik toplulukların enerji talepleri dışa bağımlılık oranlarının, enerji arzında çeşitli nedenlerle çıkabilecek darboğazlara karşı hassas ve yüksek olmasıdır. Enerji bağımlılık oranı, üretimdeki toplam enerji gereksinmesi içerisinde ithal enerji payını ifade eder. Dolayısıyla söz konusu oran ne kadar yüksek ve alternatif yoksa, enerji arzındaki darboğaz ve engeller, enerji krizi için önemli ölçüde ortam yaratır. Özetle, sanayi toplumlarında, ürünlerine karşı talep canlıyken, enerjiyle ilgili kaynakların sınırlı olduğu ortamda dar boğaza girilmesi ve bu konuda krizle ilgili bir ortam oluşması (Pamir N.,2017).

-Küresel ısınmanın ortaya çıkardığı iklim değişikliği sonucu yağış ve rüzgâr enerjisinde oluşan olumsuz durumlar, bunlara bağlı enerji üretiminde durgunluğa yol açılması nedeniyle, birincil enerji kaynaklarına olan talebi artırmıştır. Birincil enerji kaynakları; doğal gaz, kömür, petrol vb. fosil yakıtları ile güneş, su, rüzgâr, nükleer yakıtlar ve jeotermal gibi doğada bulunan

kaynaklardır. İkincil enerji ise birincil enerji kaynaklarının santral veya benzeri teknolojiyle elektrik vb. gibi dönüştürüldüğü enerji formuna verilen addır. Enerji kaynakları diğer bir ayırımla da petrol gibi yer altı fosil yakıtları, doğalgaz vb. yenilenemeyen enerji kaynakları ve güneş, rüzgâr, jeotermal hidrojen vb. gibi göreceli olarak temiz enerjinin yer aldığı yenilenebilir enerji kaynakları olarak ikiye ayrılmaktadır. Kuşkusuz burada temiz enerji olarak yenilenebilir enerji tercih edilmesine ve Türkiye dahil pek çok ülkenin bu yönde çaba göstermesine rağmen, halen dünyada kullanılan enerjinin üçte ikisi yenilenemeyen enerji kaynaklarını kullanmaktadır. (Demir M.,2013). Dolayısıyla söz konusu enerji kaynaklarına karşı giderek artan talep, sınırlı enerji kaynakları nedeniyle krize elverişli ortam hazırlamıştır (Akı A.,2021).

-Kömür, doğalgaz vb. enerji kaynaklarındaki ithal fiyatlarının katlanarak artması, talebine oranla söz konusu enerji ürünlerinin sağlanmasında dar boğaza yol açması,

- Küresel salgınların da enerji talebine oranla enerji arzını olumsuz etkilemesi,

-Temel enerji kaynaklarından petrolde, üretici firmaların kâr dağıtımını ve pazarlama gibi konularda uyguladığı politikalarının da enerji arzı konusunda kriz yaratabilecek ortam oluşturması,

-Dünya ekonomisinde ve üretiminde önemli paya sahip olan Çin'in enerji sağlamasında sorunlar yaşaması ve fiyatların hızla yükselmesi (Eğilmez M., 2020).

-Siyasal nedenle ülkeler ve birlikler arasındaki enerji ihracat ve ithalinde üretimi ve tüketimi olumsuz etkileyecek sorunlar olması (Pamir N.,2017)

2.3. Enerji Krizinin Sayısal Ölçekleri

Enerji krizinin başlama ve büyüklüğü ile ilgili değişik sayısal ölçekler kullanılmıştır, Bunlardan biri de Çin'deki kriz için kullanılan PMI (Purchasing Manager Index) endeksidir (Eğilmez M.,2020) Söz konusu endeks ekonomideki pazar payı yüksek firma yöneticileri arasında yapılan anket sonuçlarına göre sağlanan göstergedir. Üretim hacmi, yeni siparişler, stok düzeyleri, tedarikçilerin teslim süreleri ve istihdam seviyesi ile ilgili ve ağırlıklı ortalamalı 5 ayrı endeksten oluşan birleşik bir endekstir. Sonuçları, olumlu (a), olumsuz (b) ve nötr (c) şeklinde 3 cevaptan oluşmaktadır. Buna göre:

$$PMI = a+c /2$$

PMI, 0 ile 100 arasında değer almakta ve sınır değer 50 olarak kabul edilmektedir. Bulunan değer 50'nin altındaysa küçülmeyi, üzerinde ise büyümeyi işaret etmektedir. Uzun süre değer 42 puanın altında seyrederse bir kriz işareti olan gerilemeyi göstermektedir. İstanbul Sanayi

Odası da (ISO) muhtelif sektörler itibariyle 2015 yılından itibaren PMI İmalat Sanayi Raporu yayınlamaktadır (ISO Türkiye imalat PMI,2022). Çin’de PMI endeksi son yıllarda 50’nin altına inmiştir. Bunda elektrik kullanımı başta olmak üzere enerjideki artan maliyetlere işaret edilmektedir. Kuşkusuz enerji krizinin ölçülmesiyle ilgili diğer sayısal yöntemler de geliştirilmektedir.

3. ENERJİ BAĞIMLILIĞI, SINIRLARI VE DİĞER ÜLKELERLE BİRLİKTE TÜRKİYE KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ

3.1. Enerji Bağımlılığı Kavramı ve Sınırları

Ekonomi genelinde, tüketim ve üretimde enerji kullanan ülkelerin az sayıda olanları kendine yetecek enerji girdilerine sahipken, çok sayıda ülke dış enerji talebinde bulunmak durumundadır. Bunlara üretim ve tüketiminde enerji girdisine ihtiyaç duyan az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkeler kadar, gelişmiş ülkeler de azımsanmayacak oranda dış enerjiye ihtiyaç duymaktadır. Bu durumda, toplam ithalatı içinde enerji ithal payı yüksek olan veya GSMH içinde enerji ithalatının payı belirli bir sınırı aşmış ülkeler için enerji bağımlılık derecesi söz konusu edilirken, esas itibariyle ülkedeki üretim ve tüketimde enerji talebinin ithale bağımlılığı, söz konusu ülkelerin dışa bağımlılık durumunu temsil etmekte ve tanımlamaktadır.

Enerji bağımlılık oranının; kişilerin, firmaların ve kuruluşların üretim veya tüketimlerinde, kısıntılara veya üretimlerini tamamen durdurmalarına yol açacak boyutlara varması, bu konudaki sınırları belirlemektedir. Enerji bağımlılığı koşulları, ülkeleri enerji güvenliliği konusunda, daha çok politikalar geliştirmeye zorlamaktadır. Özellikle enerji depolamak, tedarikçi sayısını olduğunca çeşitlendirmek, tüketim ve üretimlerini enerji bağımlılık derecesine göre planlamak, enerji güvenliğini sağlamaya çalışmak vb. gibi politikalar geliştirmek ülkeler açısından gerekli olmuştur (Çalışkan, Ş. 2009).

3.2. Enerji Bağımlılığının Türkiye Açısından Diğer Ülkelerle Karşılaştırmalı Olarak Sayısal Analizi

Bu ayırmada, önce Türkiye’de enerji ithalatının toplam ithalat içerisindeki payı ile ilgili sayısal veriler üzerinde durulacak ve daha sonra diğer ülkelerle karşılaştırmalı olarak enerji talebinin dışa bağımlılık oranlarıyla ilgili sayısal veriler değerlendirilecektir.

3.2.1. Türkiye Enerji İthalatının Toplam İthalat İçerisindeki Payı

Bu konu esas itibariyle enerji bağımlılığı konusuyla dolaylı olarak ilgilidir. Ancak enerji ithalat payının yüksek olması veya yıllar itibariyle bu oranın artması enerji bağımlılığı için dolaylı bir

ölçek olmakla beraber, konunun ödemeler dengesi ve dolayısıyla cari dengeyle yakın bağlantısı vardır. Tablo 1’de Yıllar itibariyle Türkiye toplam enerji ithalatının toplam İthalat içerisindeki payı yer almaktadır. Tablo 1’de Türkiye’nin 1990-2021 döneminde toplam enerji ithalatının toplam ithalatı içerisindeki payı ortalama olarak %18.9 olmuştur. Bu oran söz konusu dönemde 5 yıl hariç %20’nin üzerinde seyretmiştir. Diğer bir ifadeyle, Türkiye’nin toplam ithalatı içerisindeki enerjinin payı oldukça yüksektir. Kuşkusuz bu oranların yüksek olması özellikle genel ekonomi için çok önemli olumsuzlukları da beraberinde getirmekte ve risk taşımaktadır. Bu konu çerçevesinde, ödemeler dengesiyle ilgili cari açık üzerindeki olumsuz etkisi ön planda yer almaktadır. Bir taraftan ithalat içerisinde giderek artan enerjiye ödenen döviz çıktısı, diğer taraftan döviz kurlarındaki artış nedeniyle tüketim ve özellikle işletmelerin üretim maliyetlerindeki artış, ülkenin enerji ithalatının/toplam ithalat içerisindeki payındaki yükseklikle doğru orantılı olarak olumsuzluklar ve riskler taşımaktadır. Söz konusu oranın belirli bir sınırı aşması ve bu düzeyde durağan hale gelmesi, çalışmada konu edilen enerji bağımlılığını da beraberinde getirecektir.

Tablo 1: Türkiye İthalatının Toplam İthalat İçerisindeki Payı

Tarih	(1) Toplam enerji ithalatı (Milyar dolar)	(2) Toplam İthalat (Milyar Dolar)	(1/2)%	Tarih	(1) Toplam enerji ithalatı (Milyar dolar)	(2) Toplam İthalat (Milyar dolar)	(1/2)%
1990	4.7	22.3	21.0	2012	59.8	236.5	25.2
1995	4.4	35.7	12.3	2013	55.8	260.8	21.4
2000	9.4	40.7	23.1	2014	54.9	251.2	21.8
2005	21.4	116.8	18.3	2015	37.8	213.6	7.7
2006	28.8	139.6	20.6	2016	27.0	202.2	13.3
2007	33.9	170.0	19.9	2017	37.3	238.7	15.6
2008	48.3	202.0	23.9	2018	43.0	231.2	18.6
2009	29.9	141.0	21.2	2019	41.2	210.4	19.6
2010	38.5	185.5	20.7	2020	35.8	219.5	16.3
2011	54.0	240.8	22.4	2021	13.9	271.3	5.1
Ortalama Toplam enerji ithalatı / Toplam İthalat (1/2) = 18.9							

Kaynak: T.C.M.B 2010b, T.C.M.B el kitabı ödemeler dengesi istatistikleri, TÜİK bültenleri (www.tuik.gov.tr.), DTM (www.dtm.gov.tr) ve IMF World Economics Outlook Database 2015 verilerinden derlenmiş ve hesaplamalar yapılmıştır.

3.2.2. Karşılaştırmalı olarak Enerji Talebinin Dışa Bağımlılık Oranları

Bir ülke tüketim ve üretiminde girdi olarak ihtiyaç duyduğu ve talep edildiği halde, bulunmayan veya yeterli ölçüde yurt içinden sağlanamayan enerji kaynakları için diğer ülkelere bağımlı olur. Söz konusu bağımlılık tek yönlü olabileceği gibi iki veya çok taraflı da olabilir. Kuşkusuz bu konudaki en riskli durum ithal bağımlılığı olunan ülkenin alternatifsiz, ülke itibariyle çeşitlendirme yapılmayan ve bağımlılık oranının yüksek olmasıdır (Aykırı, M.2017). Enerji talebinin dışa bağımlılık oranları yüksek olan ve Türkiye'nin içerisinde yer aldığı çoğu ülke söz konusu önlemleri almak durumunda olmuştur. Ancak bağımlılık oranı yüksek olan ve ithal alternatifi kısa dönemde yetersiz ülkeler bu riski yaşamaktadırlar. Örneğin, Dünya ekonomisi bakımından en önemli yere sahip olan Çin, son yıllarda üretiminde kullandığı ve ithal etmek zorunda olduğu kömür vb. enerji kaynaklarını Avustralya'dan sağlayamaması nedeniyle bu krizi yaşamıştır. Aynı durum tek kaynağa bağımlı kalan bazı AB ülkeleri için de söz konusu olmuştur (Paillard, C.A.,2010).

Tablo 2: Ülkelerin Enerji Talebinin Dışa Bağımlılık Oranı (%)

Ülkeler	Dışa bağımlılık (%)	Ülkeler	Dışa bağımlılık (%)	Ülkeler	Dışa bağımlılık (%)
Malta	98	Avusturya	64	Arnavutluk	38
Kıbrıs	96	Almanya	64	Çekya	37
Lüksemburg	95	Macaristan	63	Ukrayna	37
Portekiz	80	K. Makedonya	56	İngiltere	35
Türkiye	77	Hırvatistan	53	Bosna Hersek	34
İtalya	77	Hollanda	52	Sırbistan	34
Litvanya	76	Slovenya	50	Kosova	30
Belçika	75	Fransa	49	İsveç	27
İspanya	74	Letonya	44	Romanya	23
Gürcistan	72	Finlandiya	44	İzlanda	19

Yunanistan	71	Karadağ	40	Danimarka	12
İrlanda	67	Bulgaristan	40	Estonya	4
Slovakya	65	Polonya	38	AB ortalaması	55

Kaynak: Eurostat 2017, Son güncelleme:04/04/2022 verilerine göre düzenlenmiştir.

Enerji talebinin dışa bağımlılık oranının en düşük olduğu ülkelerin başında İskandinav ülkeleri, Romanya, İzlanda, Danimarka, Estonya gelmektedir. Norveç'in ise ithal bağımlılığı yoktur. Söz konusu ülkelerin enerji kaynakları taleplerine göre yeterli ve ihracatçı ülke konumundadırlar.

Buna karşılık Malta, Kıbrıs, Lüksemburg, Portekiz, İtalya, Litvanya, Belçika, İspanya, Yunanistan, Gürcistan'la birlikte enerji ithal bağımlılığı en yüksek ülkeler arasında yer almaktadır.

Kuşkusuz enerji bağımlılığının taşıdığı en önemli olumsuzluklar ayrı bir çalışma konusu olmakla birlikte, en önemli sorun ödemeler dengesiyle ilgili olanıdır.

4. TÜRKİYE'NİN ENERJİ BAĞIMLILIĞI VE CARİ AÇIK

Yukarıda değinildiği gibi Türkiye tarım, hizmetler özellikle sanayi üretimi ile tüketiminde enerji talebi ve dolayısıyla bağımlılığı yüksek olan ülkelere biridir (Turan C., Keskingöz H. 2018). Kuşkusuz bu koşullar ödemeler dengesi açısından cari açık sorununu da beraberinde getirmektedir. Tablo 3'de, yıllar itibariyle Türkiye'nin enerji talebinin dış bağımlılık oranları ile o yıllardaki cari açık tutarları yer almaktadır.

Tablo 3: Türkiye'nin Enerji Talebinin Dışa Bağımlılık Oranları Ve Cari Açık

Yıllar	Enerji Bağımlılık oranı (%)	Cari Açık (Mil. Dolar)
1990	51.4	-26.2
1995	57.7	-23.4
2000	73.8	99.2
2005	72.4	-21.4
2010	69.4	-44.6
2015	76.8	-27.3
2020	71.0	-35.5

Kaynak: TCMB, TÜİK / (www.tuik.gov.tr), MMOB, Eurostat 2020 verilerinden derlenmiştir.

Türkiye toplam ithalatının %20 civarındaki önemli bir bölümü enerjiden oluşmaktadır. Tablolardan da görüleceği gibi Türkiye enerji bağımlılığı açısından OECD ve AB ülkelerine göre ilk sıralarda yer almakta ve 2000 yılından itibaren bu oran %70'in altına inmemiştir. Cari açığın tek nedeni olmamakla birlikte, ithalat tutarları içerisinde %20 gibi önemli bir paya sahip olması ve enerji bağımlılık oranının yüksek olması nedenleriyle, enerji ithalatının cari açık üzerindeki etkisi büyüktür (Demir M.,2013)

5. SONUÇ

Üretim ve tüketim bakımından enerji, bütün dünya ülkeleri açısından giderek artan ve değişim gösteren bir yere sahiptir. Başlangıçta fosil türevi enerji kaynakları ağırlıktayken, günümüzde özellikle çevresel sorunlar nedeniyle yenilenebilir enerji kaynakları vb. gibi gelişmeler önem kazanmıştır. Ancak sınırlı sayıda ülke, üretim veya tüketimlerinde yeterli enerjiye sahipken, sadece az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkeler değil, çok sayıdaki gelişmiş ülke de enerjiye bağımlı durumdadır.

Ülkelerin toplam ithalatları içerisinde enerjinin payı arttıkça, diğer koşullar veri iken, enerji krizi ve bunun ekonomileri daraltma, istihdam, finans vb. sorunları artırma riski yükselir. Bu nedenle ülkeler arası ticarete, enerji ithali veya karşılıklı ürün ihraç politikaları, enerji sağlama kaynaklarının tek olmaktan çıkarılıp çeşitlendirilmesi vb. gibi önlemler geliştirilmektedir. Ancak buna rağmen, son yıllarda da gelişmekte olan ülkeler kadar, Rusya, Çin veya bir kısım AB ülkelerinde de enerji krizi ve beraberinde iş yeri kapanmaları, üretime son verme, istihdam vb. gibi genel ekonomiyi ilgilendiren durumlar yaşanmaktadır.

Çalışmanın ana temasını oluşturan ülkeler arası enerji bağımlılığının artması ve bunun Dünya'da enerji krizinin doğal bir sonucu haline dönüşmesi, çözüm yöntemleri açısından hem siyasal ve hem de akademik boyutta tartışılır hale gelmiştir. Kuşkusuz bu konuda doğal kaynakları ve üretim tekniği yeterli düzeyde olan ülkeler için söz konusu bağımlılığı giderek azaltıcı uygulamalara ağırlık verilmesi ön plana geçmiştir. Ancak bu imkana sahip olmayan veya az gelişmiş ülkelerle beraber düşünüldüğünde, bu konunun siyasal, ekonomik ve özellikle yarattığı çevre sorunları nedeniyle uluslararası boyutta çözümü noktasında önemi giderek artmaktadır. Nitekim fosil yakıtlar nedeniyle CO₂ başta olmak üzere sera gazlarının artması, Dünya'da ülkeleri bu konuda büyük katılımlı anlaşma ve mutabakatlara yöneltmekte ve çözüm yolları araştırmasına ortam oluşturmaktadır.

Türkiye OECD ve AB ülkeleri arasında enerji talebinin dışa bağımlılık oranı %70'lerin üstünde yüksek bir orana sahiptir. Bu konuda AB ortalaması %55 olup, ülkemiz söz konusu oranı

azaltma yönünde ve mümkün olduğunca kendi öz kaynaklarına dönme yönünde çaba sarf etmekte ve bu olanaklara da sahip bulunmaktadır. Türkiye, toplam ithalat içerisinde enerji ithalatı ve enerji bağımlılığı yüksek olan bir ülke olarak, söz konusu enerji krizlerine karşı önlemleri geliştirmek zorundadır. Örneğin, yenilenebilir enerji kaynakları bakımından zengin olan Türkiye, bu kaynakları devreye sokabilir. Ayrıca enerjinin verimli kullanımı önlemlerini geliştirebilir. Enerji sağlama kaynaklarının ülke olarak çeşitlendirilmesi, enerji ithalatının ürün ihracıyla karşılıklı hale getirilmesi vb. politika arayışları bu çerçevede değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

Akı A. (2021). Türkiye’de enerji ithalatı ve bağımlılığının cari açık üzerin etkileri, *TC Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Yüksek lisans tezi.

Aykırı, M. (2017). Enerjide Dışa Bağımlılık ve Sağlıklı Büyüme: Türkiye Örneği, *Aydın İktisat Fakültesi Dergisi*, cilt.3(2).

Çalışkan, Ş. (2009). Türkiye’nin Enerjide Dışa Bağımlılık Ve Enerji Arz Güvenliği Sorunu, *Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, sayı 25.

Demir, M. (2013). Enerji ithalatı cari açık ilişkisi; Var analizi ile Türkiye üzerine bir inceleme, *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, vol.5(9), s: 15.

EUROSTAT 20202. Erişim Adresi:

https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Energy_production_and_imports

Eğilmez, M. (2020). Erişim adresi: <https://www.mahfiegilmez.com/2020/03/cin-giderse-herkes-gider.html>

ISO Türkiye İmalat PMI (2022). İstanbul Sanayi Odası yayını.

Karluk, S.R. (2005). Cumhuriyetin İlanından Günümüze Türkiye Ekonomisinde Yapısal Dönüşüm. *Beta Yayınları*, 10.Baskı, İstanbul.

Pamir N. (2017). *Enerjinin İktidarı*, 2.Baskı, Hayykitap.

Paillard C.A. (2010). Russia and Europe’s Mutual Energy dependance, *Journal of International Affairs*, Vol 63(2). S:65-84.

Turan C., Keskingöz H. (2018). Türkiye’nin Enerji Bağımlılığı Sorunu: 1970-2016 Dönemi, Karabük Üniversitesi, Uluslararası İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırma Kongresi, S: 196.

TUIK. Erişim Adresi: www.tuik.gov.tr

T.C.M.B. (2016). El Kitabı ödemeler dengesi istatistikleri.

A RESEARCH ON DETERMINING THE CONSEQUENCES OF WORKPLACE INCIVILITY İŞYERİ NEZAKETSİZLİĞİNİN SONUÇLARININ BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA¹

Ahmet AKNAR**

Ali BAYRAM***

Özet

Bu çalışmanın amacı işyeri nezaketsizliği, örgütsel vatandaşlık, duygusal bağlılık, iş tatmini, tükenmişlik ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkileri incelemektir. Bu kapsamda Kayseri, Nevşehir, Aksaray ve Konya’da faaliyet göstermekte olan turizm işletmelerinde çalışmakta olan iş görenlerden kolayda örneklem yöntemiyle 492 anket toplanmıştır. Araştırma kapsamında güvenilirlik analizi, frekans analizi, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizinden faydalanılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda iş yeri nezaketsizliğinin örgütsel vatandaşlık davranışı ($\beta = -.132, p=000$) duygusal bağlılık ($\beta = -.143, p=000$) ve iş tatmini ($\beta = -.177, p=000$) ile negatif yönlü, tükenmişlik ($\beta = .298, p=000$) ve iş-aile çatışması ($\beta = .229, p=000$) ile pozitif yönlü etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulgularının literatürde önemli bir boşluğu doldurmasının yanı sıra, uygulamada turizm işletmesi sahip ve yöneticilerine işletmelerdeki etik olmayan uygulamaları engellerebilecek ve işyerindeki medeni davranışları teşvik edecek öneriler sunulması hedeflenmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşyeri Nezaketsizliği, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Duygusal Bağlılık, İş Tatmini, Tükenmişlik, İş-Aile Çatışması

Abstract

The aim of this study is to examine the relationships between workplace incivility, organizational citizenship, affective commitment, job satisfaction, burnout and work-family conflict. In this context, 492 questionnaires were collected from the employees working in tourism enterprises operating in Kayseri, Nevşehir, Aksaray and Konya, using the easy sampling method. Within the scope of the research, reliability analysis, frequency analysis, confirmatory factor analysis, correlation analysis and regression analysis were used. As a result of the regression analysis, it was determined that workplace incivility had a negative effect on organizational citizenship behavior ($\beta = -.132, p=000$), affective commitment ($\beta = -.143, p=000$) and job satisfaction ($\beta = -.177, p=000$), and a positive effect on burnout ($\beta = .298, p=000$) and work-family conflict ($\beta = .229, p=000$). In addition to filling an important gap in the literature, it is aimed to present suggestions to tourism business owners and managers that can prevent unethical practices in businesses and encourage civilized behaviors in the workplace.

Keywords: Workplace Incivility, Organizational Citizenship Behavior, Affective Commitment, Job Satisfaction, Burnout, Work-Family Conflict

1. Giriş

Son otuz yılda, işyerinde yaşanan olumsuz duygular ve davranışlar örgütsel davranış literatüründe odak konusu haline gelmiştir. Örgütsel davranışın olumsuz yönlerini ele alan çalışmalarda genellikle üretkenlik karşıtı iş davranışları, sapkınlık, saldırgan davranışlar, mobbing, istismarcı yönetim gibi konulara odaklanarak bu olumsuz tutum ve davranışların birey, grup ve örgüt düzeyindeki olumsuz etkileri araştırılmıştır. Diğer kavramlara göre özellikle ulusal literatürde nispeten yeni yeni ele alınmaya başlanan konulardan bir tanesi de işyeri nezaketsizliğidir. Nezaketsizlik, saygı normlarını ihlal eden kaba davranışları içeren hafif fakat yaygın bir kötü muamele biçimi olarak tanımlanmaktadır (Andersson, 1999). İşyeri nezaketsizliği ise belirsiz bir zarar verme niyetiyle düşük yoğunluklu sapkın işyeri davranışı olarak ifade edilmektedir (Andersson ve Pearson, 1999). İşyeri nezaketsizliğinin diğer olumsuz kişilerarası işyeri davranış yapılarından ayırt edilmesine yardımcı olan önemli tanımlayıcı unsurları, düşük yoğunluklu (saldırganlık, şiddet ve zorbalık daha şiddetlidir) ve muğlak (açık veya açıkça teşhis edilebilir olmaktan ziyade) zarar verme niyetidir. Görünüşte ilişkili olan saldırganlık, zorbalık ve kötü niyetli denetim yapıları daha açıktır ve bu nedenle bu

¹ Bu çalışma 9. Örgütsel Davranış Kongresi’nde sunulan “İşyeri Nezaketsizliğinin Sonuçlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” başlıklı bildirin genişletilmiş halidir.

** Öğr. Gör. Dr., Hitit Üniversitesi, 0000-0002-1577-5488, ahmetaknar@hitit.edu.tr.

*** Doç. Dr., Samsun Üniversitesi, 000-0002-0732-0483, ali.bayram@samsun.edu.tr.

davranışların hedefleri, onları kasıtlı olarak amaçlandığı şekilde daha kolay anlaşılabilir. Kabalığın kasıtlılığını anlamak daha zordur. Kabalığı kötü niyetli denetim gibi olumsuz liderlik yapılarından ayırmaya yardımcı olan üçüncü bir özellik, olumsuz davranışın özel kaynağıdır. Nezaketsizlik, yalnızca idari işlerdeki veya denetleyici rollerdeki kişiler tarafından değil, aynı zamanda iş arkadaşları veya müşteriler tarafından da uygulanabilir. Bu ayrımlar önemlidir, sadece nezaketsizliğin olumsuz işyeri davranışı alanında belirli bir alan açması nedeniyle değil, aynı zamanda bu özelliklerin diğer olumsuz işyeri davranışı alıcılarıyla karşılaştırıldığında kabalığın hedeflerinde muhtemelen farklı bilişlere, duygulara ve davranışlara neden olması nedeniyle önemlidir. İşyerinde nezaketsizlik dünya çapında birçok araştırmaya konu olmuştur (Wu vd.,2013; Kirk vd., 2011; Leiter vd., 2010). Bu araştırmalar, işyeri nezaketsizliğinin tek bir coğrafi alanla sınırlı olmadığını ve tüm dünyada olumsuz sonuçları olan bir kavram olduğunu göstermektedir.

Bu çalışma Kayseri, Nevşehir, Aksaray ve Konya'daki turizm işletmelerinde işyeri nezaketsizliğini araştırıp literatürü genişleterek katkı sağlamaktadır. Bu kapsamda bu çalışmanın amacı işyeri nezaketsizliğinin örgütlerin sürdürülebilirliği için önem arz eden bireysel çıktılar üzerine etkilerini tespit etmektir. Bu doğrultuda araştırmanın bağımlı değişkenleri çerçevesinde örgütsel vatandaşlık davranışı, duygusal bağlılık, iş tatmini, tükenmişlik ve iş-aile çatışması olarak belirlenmiştir. Uluslararası ve ulusal literatürde işyeri nezaketsizliği sonuçları konusunda bu derece kapsamlı bir çalışmanın olmaması nedeniyle çalışmanın literatüre katkı sağlaması beklenmektedir. Ayrıca çalışma işyeri nezaketsizliği, örgütsel vatandaşlık, duygusal bağlılık, iş tatmini, tükenmişlik ve iş aile çatışması değişkenlerini bir arada inceleyen ilk çalışması olması nedeniyle önem arz etmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

Kaynakların korunması teorisi (COR; Hobfoll, 1989), bir çalışanın bir kayıp tehdidi veya gerçek bir kaynak kaybı yaşadığında, muhtemelen stres yaşayacağını öne sürmektedir. Kaynak kaybı, bir kişi işte ihtiyaç duyduğu kaynakları (örneğin, sosyal destek, kararlar üzerinde kontrol) almadığında veya yüksek düzeyde talepler yaşadığında (örneğin, rol çatışması, aşırı iş yükü, kişilerarası çatışma) meydana gelmektedir. COR'a göre, bireyler, nesnelere, koşullara, kişisel özelliklere, enerjilere ve sosyal destek dahil olmak üzere birden fazla kaynak türünü sürdürmek için motive olmaktadır. Hobfoll (1989), sosyal desteğin, çalışanlara kaynakları korumalarına veya kazanmalarına yardımcı olduğu ölçüde bir kaynak olarak hizmet ettiğini teorileştirmiştir. COR ayrıca bireylerin stresli bir olayla başa çıkma sürecinde kaynakları tüketebileceğini öne sürmektedir. Örneğin, kişi işteki kişilerarası çatışma nedeniyle kaynak kaybı yaşarsa, bu stresli olayla çaba harcamadan veya işe ara vererek baş edebilmektedir.

COR teorisine dayanarak, işyeri nezaketsizliğinin bireylerin kaynaklarını tüketebileceğini ve artan tükenmişliğe ve iş-aile çatışmasına, azalan iş tatmini, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışına neden olacağı söylenebilir (Liu vd., 2019; Karatepe vd., 2019; Khan vd., 2021).

İşyeri nezaketsizliği genel olarak “karşılıklı saygı için işyeri normlarını ihlal ederek hedefe zarar vermek için belirsiz bir niyetle düşük yoğunluklu sapma davranışı olarak tanımlanabilir. Medeni olmayan davranışlar, karakteristik olarak kaba ve nezaketsizdir, başkalarına saygısızlık gösterir (Andersson ve Pearson, 1999). Andersson ve Pearson'a (1999) göre, işyeri nezaketsizliği, düşük yoğunluk (taciz, mobbing, zorbalık ve işyeri saldırganlığı ile karşılaştırıldığında, daha az şiddetlidir), belirsiz niyet (failin hedefleri her zaman açık değildir) ve işyeri normlarının ihlali (medeni olmayan davranışlar, kurumsal ortamlarda çalışanlar arasında kabul edilebilir etkileşimsel davranışı bozar) olmak üzere üç özellikten oluşmaktadır.

Araştırmalar, çalışanlara karşı medeni olmayan davranışların artan iş stresi, tükenmişlik, iş-aile çatışması daha düşük iş tatmini, bağlılık ve ekstra rol davranışları ile sonuçlandığını ortaya koymuştur (Güzel, 2019; Sharma ve Singh, 2016; Polatçı ve Özçalık, 2013; Dion, 2006; Taylor vd., 2012; Kobanoğlu, 2022). İşyeri nezaketsizliği iki yönlüdür. Bireysel ve örgütsel düzeyde ortaya çıkabilmektedir. Bu çalışmada işyeri nezaketsizliğinin turizm işletmesi çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı, duygusal bağlılık, iş tatmini, tükenmişlik ve iş-aile çatışmaları üzerindeki etkisini belirleyebilmek için her iki düzeydeki sonuçlar incelenmiştir.

Örgütsel vatandaşlık kavramı, ilk kez Barnard (1930) tarafından bireyin biçimsel rol davranışı dışındaki davranışları olarak ifade edilmiştir. Katz ve Kahn (1966) kavramı “kendiliğinden oluşan ekstra rol davranışları” olarak tanımlamıştır. 1983 yılında yönetim bilimleri literatürüne ise Organ tarafından kazandırılan kavram “formal sistem tarafından açıkça kabul edilmeyen, ancak örgütün etkin işleyişine katkı sağlayan ihtiyari davranışlar” olarak tanımlamıştır (Organ, 1988).

COR teorisine dayanarak, nezaketsizlik deneyimi, işyerinde bir sosyal etkileşim talebi olarak hareket edebilir, hedeflerin kaynaklarını tüketebilir ve diğer yükümlülükleri yerine getirmek için onlara daha az enerji bırakabilir. Kaynaklar tükendikten sonra, kaynakları korumak için başa çıkma faaliyetlerine girişebilir (Hobfoll, 1989). İşyerinde, başa çıkma stratejilerinden biri, görevle ilgili faaliyetler lehine kaynakları korumak için örgütsel vatandaşlık davranışı gibi görevle ilgili olmayan faaliyetlerden çekilmek olabilir (Rosen vd., 2016). Ek olarak, kabalık hedefleri, kaynakları işle ilgili görevler için ve resmi olmayan karşılaşmalara verdikleri yanıtları işlemek ve düzenlemek için zaten harcadıkları için harcayacak fazladan kişisel kaynağa sahip olamayabilmektedirler. Bu nedenle, artan tükenmişlik yaşayan kabalık hedefleri, isteseler bile örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyemezler (Bolino vd., 2015).

Yapılan araştırmalar işyerinde maruz kalınan nezaketsiz davranışların örgütsel vatandaşlık davranışını azalttığını göstermektedir (Porath ve Erez, 2009; Taylor vd., 2012). Ayrıca Doğan ve Karaçelebi (2021) 246 kamu çalışanı ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında işyeri nezaketsizliğinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde negatif yönlü ($r = -.27$; $p < .01$) etkiye sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Onaran (2020) ise, 425 beyaz yakalı çalışan ile gerçekleştirdiği çalışmada nezaketsizlik arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışının ($r = -.34$; $p < .01$) azaldığını ifade etmiştir. Bu nedenle, ifade edilen çalışmalara dayanarak aşağıdaki hipotez öne sürülmüştür.

H₁: İşyeri nezaketsizliği çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını negatif yönlü etkiler.

Duygusal bağlılık çalışanların işletmenin değerlerine ve hedeflerine güçlü bir şekilde kendilerini duygusal olarak bütünleştirmeleri ve kendilerini işletmenin birer parçası olarak hissetmeleri olarak tanımlanmaktadır. (Meyer ve Allen, 1991; Çetin, 2004). Duygusal bağlılık, örgütsel bağlılığın en istenen şekli olarak ifade edilmektedir. COR teorisine göre, değerli sosyal kaynakların kaybı veya potansiyel kaybı, bireyler için stresli olarak algılanır (Hobfoll, 1989). İşyerinde nezaketsizlik, saygı, haysiyet ve profesyonel ilişkilerin kalitesindeki kayıplarla ilişkilidir ve çalışanları kuruluşlarından izole eder (Andersson ve Pearson, 1999). İşyeri nezaketsizliği, bağlılığı yüksek çalışanlar için son derece önemli olan kurumsal kimliklerini tehlikeye atabilmekte ve insanların işyerinde sosyal kaynakları almaya devam etmelerini tehdit edebilmektedir. Bu nedenle, bağlılığı yüksek çalışanlar, kuruma daha az bağlı olanlardan daha fazla işyeri nezaketsizliğine tepki verebilmektedirler (Zhou vd., 2015). Literatür incelendiğinde duygusal bağlılığın işyeri nezaketsizliğinin sonuçları arasında yer aldığı ve nezaketsizliğin duygusal bağlılığı azalttığı görülmektedir (Lui vd., 2018; Spence Laschinger vd., 2009). Benzer şekilde, Laschinger vd. (2009) 612 hemşire üzerinde yaptıkları çalışmada yönetici nezaketsizliğinin ile bağlılık arasında ($r = -.312$; $p < .05$) ve iş arkadaşı nezaketsizliği ile bağlılık arasında ($r = -.266$; $p < .05$) negatif yönlü ilişkiler olduğunu; Sarıtaç (2017) 145 belediye çalışanı

üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında, işyeri nezaketsizliğinin arttıkça duygusal bağlılık azalttığını ($r = -.253$; $p < .01$); Taylor vd. (2012) 221 üniversite personeli örnekleminde gerçekleştirdikleri çalışmalarında işyeri nezaketsizliğinin duygusal bağlılık ($\beta = -0.22$, $p < .01$) üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Güzel (2019) ise çalışmasında işyeri nezaketsizliğinin duygusal bağlılık üzerinde ($\beta = -0.337$; $p < 0.01$) negatif yönlü etkilediğini tespit etmiştir. Açıklamalar ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₂: İşyeri nezaketsizliği, çalışanların duygusal bağlılıklarını negatif yönlü etkiler.

Locke (1976) iş tatminini “kişinin işini veya iş deneyimlerini değerlendirmesinden kaynaklanan zevkli veya olumlu bir duygusal durum” olarak tanımlamıştır. İşyerinde olumsuzluk yaratan duygusal deneyimler, çalışanların iş tatmini üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir (Weiss & Cropanzano, 1996). COR teorisi ve yukarıda belirtilen varsayımsal ilişkilerle uyumlu olarak bireyler, kaynakların tükendiği olumsuz bir durumla (işyeri nezaketsizliği) karşılaştıklarında kaynaklarını yenileme ikilemiyle karşı karşıya kalmaktadır. İşyeri nezaketsizliğinin, çalışanların duygusal ve bilişsel kaynaklarına meydan okuyabilen, daha düşük öznel iyi oluşa ve dolayısıyla daha düşük iş tatminine yol açabilecek psikolojik bir stres etkeni olduğunu öne sürmektedir (Khan vd., 2021). Olumsuz duygusal tepkileri teşvik etme potansiyeline sahip olan işyeri nezaketsizliği çalışanlar arasında memnuniyetsizliğe neden olmaktadır (Pearson ve Porath, 2004). Araştırmalar, işyeri nezaketsizliği ile düşük iş tatmini arasında güçlü bir bağlantı olduğunu doğrulamıştır (Cortina vd., 2001). Benzer şekilde birçok araştırmacı nezaketsiz davranışların iş tatmini olumsuz yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. Sharma ve Singh (2016) 283 restoran çalışanı örnekleminde yaptıkları çalışmalarında işyeri nezaketsizliğinin iş tatminini azalttığını ($r = -.12$; $p < .05$) ifade etmişlerdir. Güzel (2019) 254 beyaz yakalı devlet memurları örnekleminde gerçekleştirdiği çalışmasında işyeri nezaketsizliğinin iş tatmini ($\beta = -0.532$, $p < 0.01$) üzerinde anlamlı ve negatif yönlü etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Alola vd. (2021) Nijerya'daki dört ve beş yıldızlı otellerde müşteri ile temas kuran 328 çalışanla gerçekleştirdikleri çalışmalarında, hem müşteri nezaketsizliği ($\beta = -0.29$, $p < 0.01$) hem de yönetici nezaketsizliğinin ($\beta = -0.27$, $p < 0.01$) iş tatmini üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğuna vurgu yapmışlardır. Bu nedenle, ifade edilen çalışmalara dayanarak aşağıdaki hipotez öne sürülmüştür.

H₃: İşyeri nezaketsizliği, çalışanların iş tatminlerini negatif yönlü etkiler.

COR teorisine göre iş talepleri arttığında, insanlar bu tür taleplerle başa çıkmak için kaynaklarını harcamakta ve bu durum da tükenme gibi zorlanma tepkilerine yol açabilmektedir. Spesifik olarak, kabalık hedefleri tipik olarak hüsrana uğramış, gücümüş ve medeni olmayan karşılaşmalardan duygusal olarak tükenmiştir (Karatepe vd., 2019). Hedeflerin duygusal kaynakları tükendiği için kaynakları istenilen düzeyde tutamazlar. Bu nedenle hedefler tükenmişlik yaşayabilmektedir (Brotheridge ve Grandey, 2002). Tükenmişlik “duygusal ve bedensel talepler gerektiren durumlara aşırı miktarda ve uzun süre maruz kalmanın neden olduğu fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme durumu” olarak ifade edilmektedir (Aknar vd., 2018). Literatür incelendiğinde işyerindeki nezaketsizlik ile artan tükenmişlik arasında güçlü bir ilişki olduğu doğrulanmıştır (Lui vd., 2009; Polatçı ve Özçalık, 2013). Ayrıca Laschinger vd. (2009) yönetici nezaketsizliği ile tükenmişlik arasında ($r = .332$; $p < .05$), iş arkadaşı nezaketsizliği ile tükenmişlik ($r = .235$; $p < .05$) pozitif yönlü ilişkiler olduğunu tespit etmişlerdir. Alola vd. (2021) müşteri nezaketsizliğinin ($\beta = .35$, $p < 0.01$) ve yönetici nezaketsizliğinin ($\beta = .32$, $p < 0.01$) duygusal tükenme üzerinde pozitif yönlü etkiye sahip olduğu sonucuna varmışlardır. Işıkkay (2018) 401 hemşire örnekleminde yaptığı çalışmasında meslektaş nezaketsizliğinin ($r = .127$; $p < .05$), doktor nezaketsizliğinin ($r = .283$; $p < .01$) ve yönetici nezaketsizliğinin ($r = .211$; $p < .01$) tükenmişliği artırdığı sonucunu elde etmiştir. İfade edilen çalışmalar neticesinde aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H4: İşyeri nezaketsizliği çalışanların tükenmişliklerini pozitif yönlü etkiler.

İş-aile çatışması roller arası bir çatışma biçimi olarak ifade edilmektedir. İş aile çatışması bir örgütün üyesi olarak sahip olunan yükümlülüklerin yerine getirilmesiyle ilgili yaşanan zorlukların bir ailenin üyesi olarak benimsenen yükümlülüklerin yerine getirilememesinden kaynaklanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bir başka deyişle kişinin yerine getirmesi gereken roller arasındaki uyumsuzlukla ortaya çıkan bir durumdur. Yapılan araştırmalar işyeri nezaketsizliği ile yüksek iş-aile çatışması arasında güçlü bir bağlantı olduğunu doğrulamıştır (Pichler vd., 2016; Zahoor vd., 2019; Zhou vd., 2019). Yukarıda tartışıldığı gibi, işyeri nezaketsizliği, bireylerin zaman, enerji ve kişisel kaynaklar gibi kaynaklarını potansiyel olarak tehdit edebilmekte veya tüketebilmektedir. Çalışanlar bu kaynakların tükenmesiyle karşılaştığında, aile sorumluluklarını yerine getirme yetenekleri zarar görebilmektedir. Örneğin, işyeri nezaketsizliğinin belirsiz doğası göz önüne alındığında, işyeri nezaketsizliğinin hedefleri, iş saatlerinden sonra bile deneyimlerini işlemek için ek zaman ve bilişsel kaynaklar ayırması muhtemeldir. Bu nedenle ailelerine daha az zaman bırakır ve aile talepleriyle başa çıkmak için daha az bilişsel kaynak ayırmaktadır (Demsky vd., 2018; Zhou vd., 2019). Bu nedenle, işten ayrıldıktan sonra bile kaynakları daha da tükenebilir ve buda aileden gelen potansiyel taleplerle başa çıkma konusunda daha az yetenekli olmalarına neden olabilmektedir. Son olarak, COR teorisi kaynak eksikliğinin kalan kaynakları korumaya yönelik savunma girişimlerine yol açabileceğini öne sürer. Bu nedenle, bireyler işyeri kabalık deneyimi nedeniyle kaynak kaybı yaşadıklarında, aile alanındaki kaynak yatırımını azaltarak kalan kaynaklarını korumaya çalışabilirler ve buda iş-aile çatışmasının artmasına neden olabilmektedir (Pluut vd., 2022). İfade edilen araştırmalar çerçevesinde aşağıdaki hipotez öne sürülmüştür.

H5: İşyeri nezaketsizliği çalışanların iş-aile çatışma düzeylerini pozitif yönlü etkiler.

3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın evrenini Kayseri’de 19 otel işletmesi (beş yıldızlı 4, dört yıldızlı 5, üç yıldızlı 10) ve 95 A grubu seyahat acentesi; Nevşehir’de 31 otel işletmesi (beş yıldızlı 10, dört yıldızlı 15, üç yıldızlı 6) ve 393 A grubu seyahat acentesi; Aksaray’da 13 otel işletmesi (beş yıldızlı 1, dört yıldızlı 3, üç yıldızlı 9) ve 20 A grubu seyahat acentesi; Konya’da 33 otel işletmesi (beş yıldızlı 8, dört yıldızlı 10 ve üç yıldızlı 15) ve 174 A grubu seyahat acentesi çalışanları oluşturmaktadır. (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2022). Seçilmiş ve Kılıç (2017) yaptıkları çalışmada seyahat acentelerinin ortalama üç personel çalıştırdıklarını ifade etmişlerdir. Buna göre, 4 ildeki toplam 682 seyahat acentesinde yaklaşık 2000 çalışan olduğu tahmin edilmektedir. Bununla birlikte Ağaoğlu (1992) 3, 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde oda başına ortalama 0,89 personel düştüğünü ifade etmiştir. Dört ildeki toplam 12.455 odaya sahip olan otel işletmelerinin yaklaşık 8700 çalışana sahip olduğu tahmin edilmektedir. Bu kapsamda toplam yaklaşık 11000 çalışan araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Gürbüz ve Şahin (2018) 15.000 kişi büyüklüğündeki evreni 377 örneklemin temsil ettiğini ifade etmişlerdir. Bu kapsamda otel işletmesi ve seyahat acentesi çalışanlarına kolayda örnekleme yöntemi ile Mart 2022-Temmuz 2022 tarihleri arasında toplam 880 anket dağıtılmıştır. 594 anket geri dönmüş, hatalı anket formları ayıklandıktan sonra 492 anket elde edilmiştir.

Araştırma kapsamında kullanılacak verilerin elde edilebilmesi için 38 ifade ve 3 demografik değişkenden oluşan bir anket formu oluşturulmuştur. Katılımcıların kendilerine yöneltilen ifadelerle katılım dereceleri 7’li Likert formatında cevaplandırılmaları istenmiştir. Dereceleme 1- kesinlikle katılmıyorum ve 7- kesinlikle katılıyorum şeklinde kodlanarak veri girişi sağlanmıştır. Verilerin analizinde IBM SPSS 26 ve AMOS 21 paket programları kullanılmıştır. Ölçeklerin geçerliliğini test amacıyla doğrulayıcı faktör analizi, araştırmanın hipotezlerini test amacıyla ise regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Tablo 1. Ölçeklere İlişkin Bilgiler

Ölçek	Geliştiren	İfade Sayısı	Örnek İfade	Cronbach' Alpha Katsayısı
İşyeri Nezaketsizliği	Cortina vd. (2001)	7	İşyerimdeki ilişkilerde kendimi dışlanmış hissediyorum.	,831
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Schappe, (1998)	8	İş yükü fazla olan arkadaşlarıma yardım ederim.	,739
Duygusal Bağlılık	Meyer ve Allen (1999)	6	Bu işyerinin benim için çok özel bir yeri vardır.	,790
İş Tatmini	Judge vd. (1998)	5	İşimi gerçekten çok keyifli buluyorum.	,787
Tükenmişlik	Kristensen vd. (2005)	7	Her çalışma saatinin benim için yorucu olduğunu düşünüyorum.	,854
İş-Aile Çatışması	Netemeyer vd. (1996)	5	İşimde harcadığım zaman aile sorumluluklarımı yerine getirmeyi zorlaştırıyor.	,826

Tablo 1'de ölçeklere ilişkin bilgiler yer almaktadır. İşyeri nezaketsizliği ölçeğinin Türkçe formu Gök vd., (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmadan, örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçe formu Gürkan (2006) tarafından gerçekleştirilen çalışmadan, iş tatmini ve tükenmişlik ölçeklerinin Türkçe formu Bayram (2018) tarafından yapılan çalışmadan, iş aile çatışması ölçeğinin Türkçe formu Efeoğlu (2006) tarafından gerçekleştirilen çalışmadan alınmıştır. Tablo 1 incelendiğinde güvenilirlik katsayılarının ,70 büyük olduğu görülmektedir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için değişkenlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş olup, Kline (2016) basıklık değerinin ± 10 , çarpıklık değerinin ± 3 aralığında olmasının veri setinin normallik varsayımı için yeterli olduğunu ifade etmiştir. Buna göre verilerin normalite varsayımını karşıladıkları belirlenmiştir.

Demografik özellikleri itibariyle katılımcıların dağılımları incelendiğinde büyük çoğunluğunun erkek (378 gözlem) oldukları tespit edilmiştir. Yaşları açısından katılımcıların dağılımına bakıldığında ise büyük çoğunluğun 18-30 yaş arasında yer aldığı (341 katılımcı) ve 228 katılımcının lise eğitimine sahip oldukları tespit edilmiştir.

4. Bulgular

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İndeksler	Mükemmel Uyum	Kabul Uyum	Edilebilir	İşyeri Nezaketsizliği	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Duygusal Bağlılık	İş Tatmini	Tükenmişlik	İş-Aile Çatışması
CFI	,970≤CFI≤1,000	,950≤CFI≤,970		,988	,968	,998	,985	,958	,990
HOELTER	≥200	75≤HOELTER≤200		292	406	718	300	296	524
IFI	,950≤IFI≤1,000	,900≤IFI≤,950		,988	,969	,998	,985	,958	,991
NFI	,950≤NFI≤1,000	,900≤NFI≤,950		,985	,938	,998	,980	,936	,985
RFI	,900<RFI≤1,000	,850<RFI≤,900		,942	,885	,979	,934	,897	,955
RMSEA	,000≤RMSEA≤,050	,050≤RMSEA≤,080		,068	,045	,021	,071	,061	,060
TLI	,95≤TLI≤1,000	,900≤TLI≤,950		,956	,940	,994	,949	,932	,971
χ^2/df	,000 ≤ χ^2/df ≤ 2,000	2 ≤ χ^2/df ≤ 3		2,869	1,953	1,398	2,131	2,766	2,721

Kaynak: Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları tüm değişkenler için uyum iyiliği indeksleri kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir. Böylece değişkenlerle ilgili yapıların analizde kullanılan ampirik verilerle tutarlı ve uygun olduğu anlaşılmaktadır. Yapılan güvenilirlik ve geçerlilik analizleri sonuçları verilerin analizlerin yapılabilmesi için gerekli şartları sağladığını göstermektedir.

Araştırma değişkenlerine ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri Tablo 3'te görüldüğü gibidir. Tablo 3 incelendiğinde ortalama değerlerin 2,58 ile 5,19 arasında değiştikleri görülmektedir. Korelasyon analizi sonuçları işyeri nezaketsizliği ile tükenmişlik (,385) ve iş-aile çatışması (,263) arasında pozitif yönlü, işyeri nezaketsizliği ile örgütsel vatandaşlık davranışı (,219), duygusal bağlılık (,176) ve iş tatmini (,195) arasında negatif yönlü %5 düzeyinde ilişkilerin varlığını ortaya konulmuştur.

Tablo 3. Ortalama, Standart Sapma ve Varyans Değerleri

	Ortalama	Std. Sapma	1	2	3	4	5	6
İşyeri Nezaketsizliği	3,7808	1,29869	1					
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	4,9501	,78313	-,219**	1				
Duygusal Bağlılık	5,1985	1,05663	-,176**	,442**	1			
İş Tatmini	5,0155	1,18205	-,195**	,308**	,615**	1		
Tükenmişlik	2,7548	1,00676	,385**	-,253**	-,352**	-,362**	1	
İş-Aile Çatışması	2,5814	1,13314	,263**	-,339**	-,445**	-,397**	,501**	1

Araştırmanın bu aşamasında araştırma modelinin test edilebilmesi için bir bağımlı değişken ile bir ya da birden fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkileri test eden (Nakip, 2004: 227) regresyon analizi yapılmıştır. Aşağıda her bir ölçeğin modellerinin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakılarak F değerlerine, değişkenler arası ilişkiyi gösteren regresyon katsayıları olan R değerlerine ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R² değerlerine yer verilmiştir. Ayrıca araştırma hipotezlerinin geçerliliğine ilişkin sonuçlara bakıldığında, bağımsız değişkenlerle bağımlı değişkenler arasındaki ilişki düzeyini gösteren Beta katsayıları ve kabul edilen hipotezlere ilişkin regresyon modelleri Tablo 4'te görülmektedir.

Tablo 4. Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Beta	t	Sig.	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
H₁								
Sabit	5,450	50,461	,000					
İşyeri Nezaketsizliği	-,132	-4,897	,000					
				,219	,048	23,983	,000 ^a	Kabul
H₂								
Sabit	5,739	39,031	,000					
İşyeri Nezaketsizliği	-,143	-3,889	,000					
				,176	,031	15,125	,000 ^a	Kabul
H₃								
Sabit	5,686	2,859	34,691					
İşyeri Nezaketsizliği	-,177	-,195	-4,325					
				,195	,038	18,706	,000 ^a	Kabul
H₄								
Sabit	1,628	5,643	12,388					
İşyeri Nezaketsizliği	,298	,385	9,071					
				,385	,148	82,277	,000 ^a	Kabul
H₅								
Sabit	1,715	3,946	11,093					
İşyeri Nezaketsizliği	,229	,263	5,929					
				,263	,069	35,148	,000 ^a	Kabul

Tablo 4'de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan beş modelin de istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakıldığında, ANOVA analizi sonucunda modellerin geçerliliğini ölçen F değeri tüm modellerde $\pm 1,96$ 'dan büyük olduğu için ve modelin anlamlılığını ölçen Sig.F değerinin aynı modellerde 0,05 ten küçük olduğu için tüm modellerin anlamlı ve geçerli bir model kurulduğu görülmektedir. t değerleri ve anlamlılık değerleri incelendiğinde ise araştırma amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezlerin kabul edildikleri söylenebilir.

Modellerin geçerliliği analiz edildikten sonra beş model için bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkileri gösteren regresyon katsayıları olan R ve bağımsız değişkenlerin

bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R^2 değerlerine bakılmıştır. 1. model için R değeri ,219 ve R^2 değeri ,048, 2. model için R değeri ,176 ve R^2 değeri ,031, 3. model için R değeri ,195 ve R^2 değeri ,038, 4. model için R değeri ,385 ve R^2 değeri ,148 ve 5. model için R değeri ,263 ve R^2 değeri ,069 olarak hesaplanmıştır.

5. Sonuç

Mevcut araştırma modeli ilk olarak COR teorisine dayalı olarak tasarlanmıştır (Hobfoll, 2001). Bu teorik yaklaşım, çalışanların stresle (örneğin kabalık davranışları tarafından tetiklenen) başa çıkmak için kullanabilecekleri bireysel kaynaklara (enerjileri ve kişisel özellikleri gibi) sahip olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte, bu kaynaklar sınırlıdır ve bireyler onları korumaya çalışmaktadır. Bu nedenle, olumsuz davranış sergilendiğinde, çalışanların bireysel ve örgütle ilişkilerinde güçlü etkileri olabilmektedir.

Bu çalışmanın önemli amaçlarından bir tanesi de Kayseri, Nevşehir, Aksaray ve Konya'da faaliyet göster turizm işletmelerinde işyeri nezaketsizliği ve ilgili değişkenler hakkında farkındalık yaratmaktır. Elde edilen bulgular işyeri nezaketsizliğinin bir endişe kaynağını olduğunu göstermektedir.

Çalışmadan elde edilen bulgular örgütsel vatandaşlığın, duygusal bağlılığın, iş tatminin, tükenmişliğin ve iş-aile çatışmasının işyeri nezaketsizliğinden etkilendiğini öne süren literatürün sonuçlarını daha da güçlendirmektedir (Doğan ve Karaçelebi, 2021; Porath ve Erez, 2009; Taylor vd., 2012; Lui vd., 2018; Spence Laschinger vd., 2009; Lui vd., 2009; Polatçı ve Özçalık, 2013; Cortina vd., 2001; Güzel, 2019; Pichler vd., 2016; Zahoor vd., 2019; Zhou vd., 2019).

Yukarıdaki tartışma, büyüklüğü, doğası veya konumu ne olursa olsun, bu çalışma tarafından örneklenen her turizm işletmesinin önemli bir medeni olmayan davranış deneyimi olduğunu ortaya koymuştur. Bu nedenle, örgütlerin yapısının, işleyişinin ve kültürünün çalışanlarına yönelik herhangi bir adaletsizliği veya kabalığı barındırmamasını sağlamak bu işletmelerin sahiplerinin ve yöneticilerinin sorumluluğundadır. Ancak bu başarıldığında, ilgili işletmeler için gerçek bir üretken büyüme sağlanabilecektir. İşletme sahip ve yöneticileri çalışanlarına görgü kuralları ve davranış konusunda bazı temel eğitimler vermelidir. Bu sadece işletmeye yardımcı olmakla kalmayacak, aynı zamanda çalışanlar için iş memnuniyetini de artıracaktır. Ayrıca, yerel olarak sahip olunan turizm işletme sahipleri, işletmelerinde yüksek bir çalışan yıpranma oranı varsa, uzun vadede rakiplerine karşı geleneklerini kaybetme olasılıklarının olduğunu farkına varmalıdırlar. İşletmeler, işyerinde nezaket eylemlerini teşvik ederek hem bireysel hem de örgütsel sonuçları önemli ölçüde iyileştirebileceklerdir.

Diğer çalışmalarda olduğu gibi, bu çalışmanın da belirli sınırlamaları vardır. İlk olarak, çalışmada sadece turizm sektörü çalışanları dikkate alınmıştır. İşyeri nezaketsizliğinin derecesi ve doğası, diğer endüstrilerinde değişiklik gösterebilir ve bu nedenle diğer endüstrilerde incelenmelidir. İkinci nezaketsizliğin kaynağı ayırt edilmemiştir. Nezaketsizliğin yönetici, iş arkadaşı veya müşteri olarak kimin tarafından kaynaklandığı bilinmemektedir. Bu nedenle gelecek araştırmalarda nezaketsizliğin kaynağı ayrı ayrı ölçülebilir. Son olarak, bu çalışmada sadece üç demografik değişken (yaş, cinsiyet ve eğitim durumu) kullanılmıştır. Gelir düzeyi ve görev süresi gibi diğer çeşitli demografik faktörler de işyerlerinde kabalığın yaygınlığını etkileyebilir ve bu nedenle bu tür faktörlerin de gelecekteki çalışmalarda dikkate alınması önerilmektedir.

Kaynakça

Ağaoğlu, O.K. (1992). İşgücünü Verimli Kullanma Tekniklerinin Turizm Sektörüne Uygulanması. *Verimlilik Dergisi, Milli Produktivite Yayını*, No: 457, Ankara, s.114.

- Aknar, A., Çiçek, B., & Karakaş, Y.E. (2018). Çalışanların demografik özellikleri açısından tükenmişlik algıları: Belek'teki 5 yıldızlı oteller üzerine bir araştırma. *International Journal of Management and Administration*, 2(3), 1-16.
- Alola, U.V., Avcı, T., & Öztüren, A. (2021). The nexus of workplace incivility and emotional exhaustion in hotel industry. *Journal of Public Affairs*, 21(3), e2236.
- Andersson, L.M., & Pearson, C.M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24(3), 452-471.
- Bayram, A. (2018). Human energy at work and a research on identifying the antecedents. *Business and Economics Research Journal*, 9(4), 871-888.
- Bolino, M.C., Hsiung, H.H., Harvey, J., & LePine, J.A. (2015). "Well, I'm tired of tryin'!" Organizational citizenship behavior and citizenship fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 56.
- Cortina, L.M., Magley, V.J., Williams, J.H. & Langhout, R.D. (2001). Incivility in the workplace: incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-80.
- Demsky, C.A., Fritz, C., Hammer, L.B., & Black, A.E. (2019). Workplace incivility and employee sleep: The role of rumination and recovery experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(2), 228.
- Doğan, S., & Karaçelebi, F.G. (2021). İşyeri nezaketsizliğinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde psikolojik sözleşme ihlalinin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 8(2), 185-193.
- Efeoğlu, İ.E., & Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Gök, S., Karatuna, I., & Başol, O. (2019). İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 22(44), 106-115.
- Greenhaus, J.H. ve Beutell, N.J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles, *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. *Ankara: Seçkin Yayıncılık*.
- Gürkan, G.Ç. (2006). *Örgütsel bağlılık: Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güzel, C. (2019). *The mediating effect of organizational commitment and job satisfaction in the relationship between workplace incivility and turnover intention* (Unpublished Master's Thesis), Middle East Technical University.
- Işıkkay, Ç. (2019). Tükenmişlik ve iş doyumunu ilişkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü: hemşireler üzerine bir araştırma. *Journal of International Social Research*, 12(63), 1075-1084.
- Judge, T.A., Locke, E.A., Durham, C.C., & Kluger, A.N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17- 34.
- Kanfer, R., Wanberg, C.R., & Kantrowitz, T.M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837.
- Karatepe, O.M., Kim, T.T., & Lee, G. (2019). Is political skill really an antidote in the workplace incivility-emotional exhaustion and outcome relationship in the hotel industry? *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 40, 40-49.
- Katz, D., and Kahn, R.L. (1966). *The Social Psychology of Organizations*. Wiley.
- Khan, M.S., Elahi, N.S., & Abid, G. (2021). Workplace Incivility and Job Satisfaction: Mediation of Subjective Well-Being and Moderation of Forgiveness Climate in Health Care Sector. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(4), 1107-1119.
- Kirk, B.A., Schutte, N.S., & Hine, D.W. (2011). The effect of an expressive-writing intervention for employees on emotional self-efficacy, emotional intelligence, affect, and workplace incivility. *Journal of Applied Social Psychology*, 41, 179-195.
- Kline, R.B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling (Fourth Edition)*. New York: Guilford publications.
- Kobanoğlu, M.S. (2022). Psikolojik taciz olgusunun evrimsel gelişiminin bilimsel haritalama yöntemiyle incelenmesi. In Keleş, D. (Ed.), *İşletmecilik Alanındaki Çalışmaların Bibliyometrik*

- Analizi (Muhasebe ve Finansman, Yönetim ve Organizasyon, Üretim Yönetimi ve Pazarlama Boyutlarıyla)*, (pp.163-189). Gazi Kitabevi, Ankara.
- Kristensen, T.S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K.B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı (2022). Ocak 2022 tarihinde <https://yigm.ktb.gov.tr/TR-201131/tesis-istatistikleri.html> adresinden alındı.
- Laschinger, H.K., Leiter, M., Day, A. & Gilin, D. (2009). Workplace empowerment, incivility, and burnout: Impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 302-311.
- Leiter, M.P., Price, S.L., & Spence Laschinger, H. K. (2010). Generational differences in distress, attitudes and incivility among nurses. *Journal of Nursing Management*, 18(8), 970-980.
- Liu, W., Zhou, Z.E., & Che, X.X. (2018). Effect of Workplace Incivility on OCB Through Burnout: the Moderating Role of Affective Commitment. *Journal of Business and Psychology*, 1-13.
- Liu, W., Zhou, Z.E., & Che, X.X. (2019). Effect of workplace incivility on OCB through burnout: The moderating role of affective commitment. *Journal of Business and Psychology*, 34(5), 657-669.
- Locke, E.A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction, In M.D. Dunette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Lutgen-Sandvik, P., & Sypher, B.D. (2009). Destructive organizational communication. Processes, Consequences and Constructive Ways of Organizing.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Onaran, S.O. (2020). Mediating and moderating psychological processes in the links of abusive supervision with instigated incivility, CWBS, OCBS, and multidimensional work motivation (Unpublished Master's Thesis), Çankaya University.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Pearson, C.M. & Porath, C.L. (2004). On incivility, its impact, and directions for future research. In Griffin, R., and O'Leary-Kelly, A. (Eds.), *The Dark Side of Organizational Behavior*, (pp. 403-425). Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Pichler, S., Livingston, B.A., Ruggs, E.N., & Varma, A. (2016). The dark side of high performance work systems: Implications for workplace incivility, work-family conflict, and abusive supervision. In *Understanding the High Performance Workplace* (pp. 249-269). Routledge.
- Pluut, H., Ilies, R., Su, R., Weng, Q., & Liang, A.X. (2022). How social stressors at work influence marital behaviors at home: An interpersonal model of work-family spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(1), 74.
- Polatçı, S., & Özçalık, F. (2013). Yapısal ve psikolojik güçlendirmenin işyeri nezaketsizliği ve tükenmişliğe etkisi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(1), 17-34.
- Porath, C.L. & Erez, A. (2009). Overlooked but not untouched: How rudeness reduces onlookers' performance on routine and creative tasks. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109 (1), 29-44.
- Sarıtaç, G. (2017). Örgütsel bağlılık ve işyeri nezaketsizliği arasındaki ilişkide etik lider algısının aracılık rolü: Muğla Büyükşehir belediyesi örneği (Yüksek Lisans Tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Schappe, S.P. (1998). The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior. *The Journal of Psychology*, 132(3), 277-290.
- Seçilmiş C. & Kılıç İ. (2017). Örgütsel Güven, İş-Aile Yaşam Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinin Belirlenmesi: Seyahat Acentelerinde Bir Uygulama. *Turizm Akademik Dergisi*, 4 (1), 65-79.
- Sharma, N., & Singh, V.K. (2016). Effect of workplace incivility on job satisfaction and turnover intentions in India. *South Asian Journal of Global Business Research*, 5(2), 234-249.
- Spence Laschinger, H.K., Leiter, M., Day, A., & Gilin, D. (2009). Workplace empowerment, incivility, and burnout: Impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 302-311.

- Taylor, S.G., Bedeian, A.G., & Kluemper, D.H. (2012). Linking workplace incivility to citizenship performance: The combined effects of affective commitment and conscientiousness. *Journal of Organizational Behavior*, 33(7), 878-893.
- Weiss, H.M. & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18 (1) 34-74.
- Wu, L., Zhang, H., Chiu, R.K., & He, X. (2013). Hostile attribution bias and negative reciprocity beliefs exacerbate incivility's effects on interpersonal deviance. *Journal of Business Ethics*, 120, 1-14.
- Zahoor, I., Malik, N.I., & Atta, M. (2019). Relationship between job insecurity, workplace incivility and counterproductive work Behaviors among employees: Role of work family conflict. *Foundation University Journal of Psychology*, 3(2),
- Zhou, Z.E., Meier, L.L., & Spector, P.E. (2019). The spillover effects of coworker, supervisor, and outsider workplace incivility on work-to-family conflict: A weekly diary design. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9-10), 1000-1012.
- Zhou, Z.E., Yan, Y., Che, X.X., & Meier, L.L. (2015). Effect of workplace incivility on end-of-work negative affect: Examining individual and organizational moderators in a daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 117.