



TRAKYA UNIVERSITY
**E-JOURNAL OF THE FACULTY
OF ECONOMICS AND
ADMINISTRATIVE SCIENCES**

Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi

E-ISSN: 2147-2483



TRAKYA UNIVERSITY
**E-JOURNAL OF THE FACULTY
OF ECONOMICS AND
ADMINISTRATIVE SCIENCES**

Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi

Volume-Cilt: **14**
Issue-Sayı: **1**
June-Haziran **2025**



See the journal's webpage (<https://tefeas.com/>) for "Aims and Scope" and "Author Guideline".

The editorial and publication processes of the Trakya University E-Journal of the Faculty of Economics and Administrative Sciences are shaped in accordance with the guidelines of CSE, COPE, EASE, and NISO. The journal is in conformity with the Principles of Transparency and Best Practice in Scholarly Publishing.

Trakya University E-Journal of the Faculty of Economics and Administrative Sciences is indexed in **DOAJ, TUBITAK ULAKBİM TR Index, ERIHPLUS, Sobiad** and **EBSCO**.

Owner: Trakya University

Responsible Manager(s): Caner EKİZCELEROĞLU

Lütfen derginin "Amaç ve Kapsam" ile "Yazarlara Yönergeler" bölümleri için <https://tefeas.com/tr> adresini ziyaret ediniz.

Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergisi'nin editöryal ve yayıncılık süreçleri, CSE, COPE, EASE ve NISO rehberleri doğrultusunda şekillendirilmekte olup, Akademik Yayıncılıkta Şeffaflık ve En İyi Uygulama İlkeleri ile tam uyum içerisinde.

Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergisi; **DOAJ, TUBİTAK ULAKBİM TR Dizin, ERIHPLUS, Sobiad** ve **EBSCO** veri tabanlarında dizinlenmektedir.

Sahibi: Trakya Üniversitesi

Sorumlu Yönetici(ler): Caner EKİZCELEROĞLU

EDITORIAL BOARD / EDITÖR KURULU**Owner / Dergi Sahibi**

Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Adına/On behalf of Trakya University Faculty of
Economics
and Administrative Science

Prof. Dr. Adil Oğuzhan

 <https://orcid.org/0000-0003-2475-6892>

Editor in Chief / Baş Editör

Dr. Öğr. Üyesi Caner Ekizceleroğlu

 <https://orcid.org/0000-0002-8340-3280>

Trakya Üniversitesi

Editors / Editörler

Doç. Dr. Yasin Çakırel

 <https://orcid.org/0000-0003-4019-7381>

Kırklareli Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Togan Karataş

 <https://orcid.org/0000-0002-2436-8120>

Marmara Üniversitesi

Assistant Editors / Editör Yardımcıları

Arş. Gör. Metehan Kaplan

 <https://orcid.org/0000-0001-7163-843X>

Trakya Üniversitesi

Arş. Gör. Kübra Karadağ

 <https://orcid.org/0000-0003-4631-7102>

Trakya Üniversitesi

Publication Editor / Yayın Editörü

Öğr. Gör. Dr. Tolga Erdoğan

 <https://orcid.org/0000-0002-9079-3416>

Trakya Üniversitesi

Field Editors / Alan Editörleri

Prof. Dr. Berna Hızarcı Beşer

 <https://orcid.org/0000-0002-2957-5030>

Dumlupınar Üniversitesi

Doç. Dr. Didem Saygın

 <https://orcid.org/0000-0002-2832-351X>

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Doç. Dr. Günay Kurtuldu

 <https://orcid.org/0000-0003-2964-3010>

Kırklareli Üniversitesi

Doç. Dr. Serdar Göcen

 <https://orcid.org/0000-0002-5742-191X>

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Adnan Seyaz

 <https://orcid.org/0000-0002-5422-1621>

Kırklareli Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Gülşah Özşahin

 <https://orcid.org/0000-0001-9384-1375>

Kırklareli Üniversitesi

Language Editors / Dil Editörleri

Doç. Dr. İlker Tosun

 <https://orcid.org/0000-0003-1428-4772>

Kırklareli Üniversitesi

Öğr. Gör. Dr. Fatma Özkan

 <https://orcid.org/0000-0001-5130-2672>

Trakya Üniversitesi

Öğr. Gör. Dr. Özge İşbecer

 <https://orcid.org/0000-0002-5670-2664>

Trakya Üniversitesi

Statistics Editor / İstatistik Editörü

Prof. Dr. Selay Giray Yakut

 <https://orcid.org/0000-0003-4002-7956>

Marmara Üniversitesi

Contact Info / İletişim Adresi

T.C. Trakya Üniversitesi İktisadi ve Bilimler Fakültesi
Balkan Yerleşkesi Edirne/ TÜRKİYE

Tel: 0284 235 71 51 -52

Faks: 0284 235 73 63-18 57

ADVISORY AND SCIENTIFIC COMMITTEE / DANIŞMA VE BİLİM KURULU**Prof. Dr. Abdurahman BENLİ**

Sakarya Üniversitesi

Prof. Dr. Abdülkadir ŞENKAL

Kocaeli Üniversitesi

Prof. Dr. Ayşe AKYOL

Arel Üniversitesi

Prof. Dr. A. Mesud KÜÇÜKKALAY

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Prof. Dr. Ata Yakup KAPTAN

Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Prof. Dr. Bünyamin BACAK

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Prof. Dr. Cüneyt AKALIN

Arel Üniversitesi

Prof. Dr. Canan ÇETİN

Emeritus

Prof. Dr. Çağrı ERHAN

Altınbaş Üniversitesi

Prof. Dr. Ercan SARIDOĞAN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Prof. Dr. Gamze YÜCESAN ÖZDEMİR

Ankara Üniversitesi

Prof. Dr. Güven MURAT

Karadeniz Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Hüseyin BAĞCI

Orta Doğu Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Kamil ORHAN

Pamukkale Üniversitesi

Prof. Dr. Levent ÜRER

İstinye Üniversitesi

Prof. Dr. Raif CERGİBOZAN

Kırklareli Üniversitesi

Prof. Dr. O. Murat KOÇTÜRK

Manisa Celal Bayar Üniversitesi

Prof. Dr. Sudi APAK

Esenyurt Üniversitesi

Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR

Esenyurt Üniversitesi

Prof. Dr. Üzeyir AYDIN

Dokuz Eylül Üniversitesi

Doç. Dr. Bilge ACAR BOLAT

İstanbul Üniversitesi

Doç. Dr. Ersin KAVİ

Yalova Üniversitesi

Doç. Dr. Serdar GÖCEN

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi

Doç. Dr. Tahsin YAMAK

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Aynur ACER

Arel Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Hamide TACİR

Kadir Has Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Onur DİKMENLİ

İstanbul Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Salih ARSLAN

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Dr. Derviş Tuğrul KOYUNCU

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

REFEREES OF THIS ISSUE / BU SAYIDAKİ HAKEMLERİMİZ**Prof. Dr. Ayhan Gençler**

Trakya Üniversitesi

Prof. Dr. Nadir Eroğlu

Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. Raif Cergibozan

Kırklareli Üniversitesi

Doç. Dr. Cansel Oskay

Mersin Üniversitesi

Doç. Dr. Muhammed Fazıl Baş

Yıldız Teknik Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Selver Kurtuldu

Kırklareli Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Ömer Faruk Bölükbaşı

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Emre Ürkmez

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Şerife Kuzgun

Kırklareli Üniversitesi

Dr. Öğr. Gör. Magsud Mirzayev

Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi

Dr. Derviş Tuğrul Koyuncu

Eskisehir Osmangazi Üniversitesi

Doç. Dr. Yasin Şeker

Hitit Üniversitesi

Prof. Dr. Fatih Konak

Hitit Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin Burgazoğlu

Sakarya Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Serkan Dolma

Pamukkale Üniversitesi

Prof. Dr. Aslan Tolga Öcal

Marmara Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Gökhan Güllü

Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. Güven Murat

Karadeniz Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Ahmet Atakişi

Trakya Üniversitesi

Prof. Dr. Burhaneddin İzgi

İstanbul Teknik Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Özge Sığırcı

Kırklareli Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi İlkay Erarslan

Beykent Üniversitesi

Arş Gör. Berru İzel Gökgöz

OSTİM Teknik Üniversitesi

Arş Gör. Mehmet Beşir Demirbaş

Demiroğlu Bilim Üniversitesi

Doç. Dr. Muhammet Atalay

Kırklareli Üniversitesi

Prof. Dr. Üzeyir Aydın

Dokuz Eylül Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Serdar Erdogan

Trakya Üniversitesi

CONTENTS / İÇİNDEKİLER

REVIEW / DERLEME

- 1-13** **Sürdürülebilir kariyer perspektifinden rütbe tenzili: İnsan kaynakları yönetiminde rütbe tenzilin önülleri ve sonuçlarına yönelik bir inceleme**
Demotion from a sustainable career perspective: A review of the antecedents and consequences of demotion in human resource management
Remzi Gürer Gerçek, Merve Gerçek

ORIGINAL ARTICLES / ÖZGÜN ARAŞTIRMALAR

- 14-28** **Monetary policy, the price puzzle and inflation expectations: evidence from Türkiye**
Para politikası, fiyat bulmacası ve enflasyon beklentileri: Türkiye'den kanıtlar
Oğuz Tümtürk
- 29-37** **Askerî harcamaların işsizlik üzerine etkisi: dinamik panel veri analizleri**
The effect of military expenditures on unemployment: dynamic panel data analyses
Rabia Efeoğlu
- 38-48** **Politika faizi ve çeşitli banka faizleri arasındaki yansıma etkisi: Türkiye örneği**
Pass-through between policy interest and various bank interests: the case of Türkiye
Ayşe Ergin Ünal
- 49-59** **Bir “para doktoru”nun ekonomi tetkiki: Edwin Walter Kemmerer Türkiye’ye neden geldi?**
An economic evaluation by a “money doctor”: what Led Edwin Walter Kemmerer to Türkiye?
Emrah Yıldız
- 60-74** **A contemporary view of work design: how do job complexity and job autonomy shape proactive work behavior through role breadth self-efficacy?**
İş tasarımına güncel bir bakış: işin karmaşıklığı ve iş özerkliği, rol genişliği öz-yeterliliği aracılığıyla proaktif iş davranışını nasıl şekillendirir?
Beynaz Uysal, Cavide Uyargil

Sürdürülebilir kariyer perspektifinden rütbe tenzili: İnsan kaynakları yönetiminde rütbe tenzilinön öncülleri ve sonuçlarına yönelik bir inceleme

Demotion from a sustainable career perspective: A review of the antecedents and consequences of demotion in human resource management

✉ Remzi Gürer Gerçek^{1,2}, ✉ Merve Gerçek³

¹Kocaeli Büyükşehir Belediyesi, Ulaşım Dairesi Başkanlığı, Kocaeli, Türkiye

²Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Doktora Pr., Kocaeli, Türkiye

³Kocaeli Üniversitesi, Hereke Ömer İsmet Uzunyol Meslek Yüksekokulu, Kocaeli, Türkiye

ÖZ

Statü, görev, ücret ve yan haklarda kademe düşüşü olarak bilinen rütbe tenzili, örgütlerde bir tabu olarak kabul edilmekle birlikte insan kaynakları yönetiminin kritik konularından biridir. Çalışanlarda motivasyon düşüklüğü, iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz tutumlara yol açan rütbe tenzili sahip olduğu öneme rağmen yazındaki çalışmaların sayısı sınırlıdır. Bu çalışmanın amacı, rütbe tenzili kavramını öncülleri ve sonuçlarıyla derinlemesine inceleyerek sürdürülebilir kariyer yaklaşımı perspektifinden insan kaynakları yönetimi bağlamında nasıl ele alınabileceği hakkında öneriler getirmektir. Bu amaçla sınırlı sayıda rütbe tenzili çalışmalarına yönelik sistematik bir derleme yapılmış, hangi kuramsal yaklaşımla ve araştırma yöntemleriyle ele alındıklarını ortaya koyarak temel bulguları bağlamında yazındaki duruma ait bir çerçeve sunulmuştur. Bulgulara göre rütbe tenzili kararı çeşitli çevre, örgüt ve birey düzeyindeki değişkenlere göre farklılaşmakta ve kararın belirleyicilerine göre çalışanların verdikleri tepkiler de değişmektedir. Zorunlu rütbe tenzilinön örgütsel adalet ve psikolojik sözleşmeler açısından olumsuz sonuçları beraberinde getirdiği, gönüllü rütbe tenzilinön ise iş-yaşam dengesi veya yeni kariyer yolları oluşturma gibi konularda çalışanlara faydalar sağlayabildiği belirlenmiştir. Bu çalışmanın kamu ve özel sektörde yöneticiler, insan kaynakları uzmanları, iş ve örgüt psikologları ile araştırmacılar için yol gösterici olması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Rütbe Tenzili, Sürdürülebilir Kariyer, Örgütsel Adalet

JEL Sınıflaması: J6, M12, M51

ABSTRACT

Demotion, defined as a reduction in rank, responsibilities, salary, and benefits, is often viewed as a taboo within organizations, yet it presents significant challenges for human resource management. This study provides a comprehensive analysis of demotion, exploring its antecedents and consequences while offering recommendations for addressing it through a sustainable career approach. A systematic review of existing literature on demotion identifies theoretical frameworks and research methodologies, establishing a framework for the current state of knowledge based on key findings. Results indicate that demotion decisions are influenced by environmental, organizational, and individual factors, resulting in diverse reactions from employees based on these aspects. Involuntary demotion often results in negative outcomes related to organizational justice and psychological contracts. Conversely, voluntary demotion can improve employees' work-life balance or create new career opportunities. This

Atıf/Cite this article as: Gerçek, R. G., Gerçek, M. (2025). Demotion from a sustainable career perspective: A review of the antecedents and consequences of demotion in human resource management. *Trakya University E-Journal of the Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 14(1), 1-13, 2025. <https://doi.org/10.47934/tefeas.14.01.01>



Editör/Edited by: Yasin Çakırel

Sorumlu Yazar/Corresponding Author: Remzi Gürer Gerçek

Kocaeli Büyükşehir Belediyesi, Ulaşım Dairesi Başkanlığı; Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Doktora Pr., Kocaeli, Türkiye

E-posta: gurergercek@gmail.com

ORCID ID: orcid.org/0000-0001-5844-880X

Geliş Tarihi/Received: 06.11.2024

Kabul Tarihi/Accepted: 11.02.2025

Yayınlanma Tarihi/Publication Date: 27.06.2025



ABSTRACT

research aims to serve as a valuable resource for managers, human resource specialists, work and organizational psychologists, and researchers in both public and private sectors, providing insights into the complexities of demotion in organizational contexts.

Keywords: Demotion, Sustainable Careers, Organizational Justice

JEL Classification: J6, M12, M51

1. Giriş

Çalışanlar için çeşitli yol ayrımları, engeller ve dönemeçlerle dolu kariyer yolculuğu kimi zaman görev, sorumluluk ve ödüllerde artışa kimi zaman da tam tersine azalmalarla devam edebilmektedir. Günümüzde örgütlerdeki farklı ihtiyaçlara bağlı olarak işyeri içindeki kariyer hareketliliği dikey veya yatay olarak gerçekleşebilmektedir (Wise & Milward, 2005). İnsan kaynakları yönetiminin (İKY) özellikle kariyer işlevinin önemli parçalarından olan ve aşağı doğru kariyer hareketliliği olarak da tanımlanabilen rütbe tenzili (demotion), özellikle değişken ve çalkantılı iş çevrelerinde çalışanlar için bir motivasyon ve/veya ceza aracı olarak tercih edilen bir uygulamadır. Genellikle terfiye göre daha dezavantajlı ve istenmeyen bir durum olarak kabul edilen rütbe tenzili, iş yaşamında yaygın olmakla birlikte dünya genelinde araştırmacılar tarafından çeşitli nedenlerden dolayı sınırlı düzeyde ilgi görmüş bir kavramdır (Hennekam vd., 2019a). Bu nedenlerden birisi işverenler ve çalışanların, uzun zamandır rütbe tenzilini bir tür başarısızlık olarak görmeleri ve yalnızca son çare olarak başvurulması gereken bir uygulama olarak değerlendirmeleridir (Josten ve Schalk, 2010). Ancak 1990'ların sonlarına doğru rütbe tenzili, özellikle ileri yaşlardaki çalışanların iş gücündeki devamlılıklarını artırmak için faydalı bir araç olarak dikkate alınmaya başlanmıştır.

Aşağı doğru iş hareketliliği olarak kabul edilen rütbe tenzili, çalışanlarının kariyerlerinde karşılaşılabilecekleri doğal bir durumdur. Örgütsel veya bireysel nedenlerle belirlenen rütbe tenzili bir çalışanın iş, ücret veya yan haklar bakımından daha alt bir kademeye düşürülmesini ifade etmektedir (Carson & Carson, 2007). Bu düşüş, çalışanın isteği dışında olabileceği gibi çalışanın iş ve yaşam dengesini kurma taleplerine bağlı olarak gönüllü olarak da gerçekleşebilmektedir. Ayrıca rütbe tenzilinin neden ve nasıl kullanılacağı örgüt kültürü ve İK politikalarına göre değişmektedir. Çünkü bir üst kademeye geçme anlamına gelen terfi veya yatay hareketlilik anlamına gelen nakil gibi rütbe tenzili de insan kaynakları stratejilerinin önemli bir parçasıdır (Verheyen vd., 2016). Örneğin, rütbe tenzili giderek dinamikleşen iş dünyasında birleşmeler, satın almalar ve yeniden yapılandırmalar esnasında iş gücünü yeniden yerleştirme amacıyla sıklıkla başvuru alan bir uygulamadır.

Çeşitli değişimlere uyum sağlamak için tercih edilen bir uygulama olarak rütbe tenzili, örgütsel sonuçlarla ilişkili

olmasının yanı sıra çalışanları da yakından ilgilendirmesi nedeniyle bireysel sonuçlarla da bağlantılıdır. Rütbe tenzili doğrudan çalışanın statü ve ödül alanını etkilediği için kariyerindeki önemli bir unsurdur. Hatta beklenmedik ve ani gelişen durumlarda zorunlu rütbe tenzili bir kariyer şoku olarak da değerlendirilebilir (Akkermans vd., 2018). Değişimin hız kazandığı ve belirsizliklerin arttığı karmaşık iş ortamlarında çalışan sağlığı, refahı ve verimliliğinin uzun vadeli olarak devamlılığına odaklı olan sürdürülebilir kariyer kavramı (De Vos vd., 2020) perspektifinden rütbe tenzili, bir kariyer engeli olabileceği gibi bir kariyer fırsatı da sunma potansiyeline sahiptir. Zira rütbe tenzili örgütsel adalet, psikolojik sözleşmeler, sosyal sermaye, iş talepleri ve kaynakları ile yakından ilişkili olarak çalışanların örgütlere karşı tutum ve davranışları üzerinde etkili olarak örgütlerdeki devamlılığı yakından ilgilendiren bir unsurdur (Hennekam vd., 2019a; Verheyen & Guerry, 2018). Diğer yandan çalışanların yaşı nedeniyle rütbe tenzili çalışanlar için kaçınılmaz bir son olarak görüldüğü için kariyer evrelerinin doğal bir unsuru olarak kabul edilmektedir (Schalk vd., 2015). Bu bağlamda, rütbe tenzilinin farklı koşullarda olumlu ve olumsuz yanlarının çalışanların kariyerleri için ne anlama geleceğini sürdürülebilir kariyer bağlamında incelemek, statü ve ödül düzeyinde alınacak kararların daha etkili alınmasını sağlama potansiyeline sahiptir. Dolayısıyla rütbe tenzili ile yazında sınırlı sayıda çalışma bulunmakla birlikte örgütler açısından ekonomik, çalışanlar için ise kariyer evreleri açısından önemli bir yere sahip olması nedeniyle bu çalışmada rütbe tenzili konusundaki çalışmaların derinlemesine incelenerek yazındaki duruma ışık tutulması amaçlanmıştır. Bu bağlamda yanıt aranan sorular aşağıdaki gibidir:

- Rütbe tenzilinin öncülleri ve sonuçları nelerdir?
- Rütbe tenzili hangi kuramsal perspektiflerden ele alınmıştır?
- Rütbe tenzili sürdürülebilir kariyer perspektifinden bir İKY aracı olarak nasıl değerlendirilmektedir?

Örgütlerde yaşanan değişimler sonucu rütbe tenzilinin sayısı arttıkça, zorunlu ve gönüllü rütbe tenzilinin çalışanlar ve örgütler için sonuçlarını anlamının daha önemli hale geleceği öngörülmektedir. Zira daha önce yaygın olarak çalışma ekonomisinde tartışılan bu konunun İKY alanında detaylı incelenmesi gerektiği diğer yazarlar tarafından da

önerilmektedir (Van Dalen & Henkens, 2018). Wright & Nishii (2013), örgütlerdeki İKY politikalarının neleri kapsadığından ziyade çalışanlar tarafından nasıl algılandığının daha önemli olduğunu vurgulamışlardır. Bu bağlamda rütbe tenziline ilişkin politikalarından çok yöneticiler ve çalışanlar için ne anlam taşıdığı daha önemlidir. Çünkü yöneticiler ve çalışanlar için bu kavramın sahip olduğu anlama göre sonuçları da değişecektir. Dolayısıyla rütbe tenzilin türleri, öncülleri, sonuçları ve kuramsal arka planını anlamak bu kavramın bir politika aracı olarak kullanımını hem örgütler hem de çalışanlar için daha etkili hale getirebilecektir. Bu bakış açısından hareketle bu çalışma, rütbe tenzilini çeşitli kuramsal bakış açılarından yararlanarak yöneticilerin hangi nedenlerle ve yöntemlerle rütbe tenzilini kullanabileceğini ortaya koyarak çalışma ekonomisi, İKY ve örgütsel davranış alanlarındaki araştırmacılar, kamu ve özel sektörden yöneticiler, İK uzmanları, iş ve örgüt psikologları için kavramsal bir çerçeve sunmayı hedeflemektedir.

2. Kuramsal Çerçeve

2.1. Rütbe Tenzilinin Tanımı

Rütbe tenzili genellikle bir çalışanın üyesi bulunduğu örgütteki pozisyonundan daha düşük bir kademeye gerileme durumunu ifade etmektedir. Ancak yazında rütbe tenzilin yalnızca pozisyon veya kademe olarak gerilemeden daha farklı şekillerde gerçekleşebileceği ifade edilmiştir. Rütbe tenzili, iş kademesi/statü, ücret/ödül ve/veya iş yetkilerinde bir azalmayı veya gerilemeyi içerebileceği için çok boyutlu bir yapıya sahiptir (Carson & Carson, 2007). Ayrıca bu sözü edilen farklı boyutlarda rütbe tenzili yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyine göre farklılaşabilmektedir (Langowitz vd., 2013). Daha farklı bir ifade ile rütbe tenzilin türü ve neleri kapsadığı çalışanların çeşitli özelliklerine göre farklılık gösterebilmektedir.

Rütbe tenziline yönelik farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Bazı yazarlar rütbe tenzilin örgütsel bir politika olduğunu (Sargent, 2003), bazıları ise örgütlerde nadir rastlanan bir durum olduğunu öne sürmektedir (Josten & Schalk, 2010). Diğer bir deyişle rütbe tenzili, bir örgütün resmî politikalarında yer alan bir uygulama olabileceği gibi yazılı olarak bahsedilmeyen ve çok sık başvurulmayan bir olgu olarak da örgütlerde varlığını sürdürebilmektedir. Bununla birlikte rütbe tenzilini gözle görülür ve kâğıt üzerinde gerçekleşen aşağı doğru hareketlilikler olduğunu savunanlar ve rütbe tenzilini bir çalışanın kontrol alanının daralması olarak tanımlayanlar da bulunmaktadır (Carson & Carson, 2007). Bu bakımdan rütbe tenzili resmî bir kademe düşüşünü veya statü kaybı olmadan bir çalışanın yetki sınırlarının daralması olarak da karşımıza çıkabilmektedir. Rütbe tenzilin diğer bir unsuru da kalıcı veya geçici olup olmamasıdır. Örneğin bazı durumlarda örgütlerde rütbe

tenzili işverenin çalışana yönelik bir uyarı aracı görevini görebilmektedir. Bazı işverenler rütbe tenzili niyetinin olduğu sinyallerini sıklıkla verse bile bu niyetlerini hayata geçirmemesi de söz konusu olabilmektedir (Remery vd., 2003).

Verheyen vd., (2016) rütbe tenzilini üç gruba ayırmıştır. Bunlar, iş kademesinde rütbe tenzili, otorite kademesinde rütbe tenzili ve ücret kademesinde rütbe tenzildir. Rütbe tenzili bazen yalnızca yan haklar düzeyinde gerçekleşmektedir. Daha açık bir ifade ile bazı durumlarda bir çalışanın kök ücretine dokunulmazken yan haklarından kesinti yapıldığı görülmektedir. Rütbe tenziline karşılaşılan bazı durumlarda ise statü olarak daha aşağı kademeye gerileyen bir çalışanın ücretinin aynı miktarda tutulduğu da görülmektedir (Isabella & Hall, 1985). Statü kaybına ücret azalmasının eşlik etmemesinin sebebi olarak çalışanın ücretini düşürmenin bir takım psikolojik sonuçlara yol açacağı varsayımdır. Çünkü bir çalışan, ücretindeki düşüşü kişisel değerinin de azalmasıyla ilişkilendirebilir (Carson & Carson, 2007). Nasıl ki terfide ücret artışının çalışanın motivasyonunu arttırması söz konusuysa rütbe tenziline ise ücret azaltılmasının çalışanın motivasyonu düşürmesi söz konusudur (Dohmen vd., 2004). Zira kök ücret çalışanın temel geçim kaynağı olduğu için azaltılmasının çalışanlarda olumlu etki yaratmasının pek de mümkün olmadığı öne sürülebilir.

Rütbe tenzili kavramına yönelik diğer bir ayırım zorunlu rütbe tenzili (imposed demotion) ve gönüllü rütbe tenzili (voluntary demotion) ayırımıdır (Verheyen vd., 2016). Zorunlu rütbe tenzili örgüt tarafından belirlenirken, gönüllü rütbe tenziline genellikle çalışan karar verir. Her iki tür de ünvan, sorumluluk, kontrol alanı, iş unvanı, ücret/yan haklar veya bunların birkaçında azalma ile gerçekleşebilir (Hennekam & Ananthram, 2020). Zorunlu rütbe tenzili, disiplin cezası, düşük performans ve örgütsel yeniden yapılandırma gibi çeşitli nedenlerle uygulanabilir (Verheyen & Guerry, 2018). Ekonomik değişkenler örgütlerdeki rütbe tenzili tercihlerinin önemli belirleyicilerindendir (Day & Newburger, 2002). Bununla birlikte ekonominin iyi olmadığı dönemlerde çalışanlar işlerini kaybetmemek için ücrette düşüşü göze alarak rütbe tenziline istekli olabilirler (Dohmen vd., 2004). Bu tarz durumlarda iş ve ücret kademesinde rütbe tenzili çalışanlar açısından iş kaybına karşı bir alternatif olarak da değerlendirilebilmektedir.

Rütbe tenziline karşılaşılabilecek diğer bir durum da ödül paketindeki daralmadır. Görev ve sorumluluk alanındaki daralma doğal olarak işin ücret ve yan haklar karşılığının da farklılaşmasına yol açmaktadır. Ancak her ne kadar rasyonel olarak çaba ve ödül arasındaki ilişkinin dengeli olması gerekse de ödüller aynı zamanda çalışanların yaşam standardı için kritiktir. Ücrete veya yan haklara dayalı rütbe

tenzili söz konusu olduğunda rütbe tenzili kararının geçerli sebeplere dayandırılmaması çalışanların eşitlik algılarını bozabilmektedir (Verheyen & Guerry, 2018). Adams'ın eşitlik kuramı (equity theory) bağlamında çalışanlar, kendi çabalarını ve karşılığında elde ettikleri ödülleri diğer çalışanlarla kıyaslama eğilimi gösterebilirler (Adams & Freedman, 1976). Bu kıyaslama sonucunda bir adaletsizlik olduğuna karar verdiklerinde ise çabalarını azaltma yolunu tercih edebilecekleri için ücret ve yan haklar konusuna hassasiyetle yaklaşmak önemlidir.

Rütbe tenzili çeşitli örgütsel veya bireysel nedenlerle uygulanabilmektedir. Uygulanma nedenlerine göre örgütsel ve bireysel sonuçları da değişebilen rütbe tenzilinın özellikle bireysel kariyer açısından kritik öneme sahip olduğu söylenebilir. Çünkü işyerindeki statü, görev alanı, ücret ve yan haklar çalışanların hem örgüt hem de toplumsal kimliğini şekillendirme potansiyeline sahip olduğu için kariyer tatmini ile yakından ilişkilidir (Carson & Carson, 2007). Diğer yandan rütbe tenzili kariyer evreleri açısından çalışanların kariyer yolculuklarının kaçınılmaz bir dönemeci olarak da düşünülebilir.

2.2. Rütbe Tenzili ve Sürdürülebilir Kariyer Yaklaşımı

Hızla değişen çalkantılı küresel iş çevrelerindeki gelişmelere bağlı olarak evrim geçiren kariyer anlayışları bireyler ve örgütler için önemli bir konu olmaya devam etmektedir (Krieshok vd., 2009). Bu bağlamda, uzun yıllar boyunca bireylerin kişisel gelişimlerini destekleyen işlerde istihdam edilmeleri anlayışı kariyer çalışmalarının odaklandığı önemli bir konu olmuştur (Lawrence vd., 2015). Ekonomik durgunlukların yaygın olduğu ülkelerde örgütler küçülme, satın alma ve birleşme gibi farklı aksiyonlar alabildikleri için çalışanlar için sürdürülebilir bir kariyerin ne olduğu sorusu önem kazanmıştır (De Vos & Van der Heijden, 2017). Ancak kariyer sürdürülebilirliği 2010'lu yılların sonuna doğru gelişmeye başlamıştır. Dünyada geniş çaplı değişimlere bağlı olarak ortaya çıkan sürdürülebilir kariyer kavramı “*zaman içinde sürekliliğin çeşitli kalıplarıyla yansıtılan, birçok sosyal alanı kapsayan ve bireysel yetkinlik ile bireye anlam sağlayan kariyer deneyimleri dizisi*” olarak tanımlanmaktadır (Van der Heijden & De Vos, 2015). De Vos vd.,'nin (2020) kavramsal yaklaşımına göre sürdürülebilir bir kariyerin göstergeleri arasında sağlık, mutluluk ve verimlilik bulunmaktadır. Sosyal sürdürülebilirlik anlayışında olduğu gibi kariyer sürdürülebilirliğinde de bireylerin fiziksel ve zihinsel sağlıkları önem taşımaktadır (Garavan & McGuire, 2010). Diğer bir deyişle, bir bireyin kariyerinin sürdürülebilir olup olmadığını belirleyebilmek için uzun vadede sağlık, mutluluk ve verimliliğinin arzu edilen düzeyde olması gerekmektedir. Ayrıca, sürdürülebilir kariyerlerin hem birey hem de çevresi için karşılıklı yarar sağlayan sonuçlarla ve uzun vadeli bir bakış açısıyla ele alınması gerektiği

söylenebilir. Sürdürülebilir kariyer, zamanla gelişen dinamik bir süreç olarak kabul edilmektedir. Diğer bir deyişle bireylerin zaman ufkuna bağlı olarak yaşanan bazı değişiklikler kariyer beklentilerini de şekillendirmektedir. Örneğin, yaşa bağlı olarak hedeflerde veya motivasyon kaynaklarında ortaya çıkan değişimler bireylerin statü ve ücret gibi dışsal unsurlardan veya kimliğin güçlenmesi gibi içsel unsurlardan motive olacağı konusunda farklılıklar yaratabilir (Lang & Carstensen, 2002).

Geleneksel kariyer anlayışı, tek bir örgütte uzun vadeli istihdamı ifade etmektedir (Eby vd., 2003). Her ne kadar günümüzde modern kariyer anlayışları sınırsız ve çok yönlü doğalarıyla sık örgüt değiştirmeyi normalleştirmiş olsa da yaşa bağlı olarak duraklama ve statü kaybı gibi durumlar kariyerin gelişim aşamalarına göre daha sık karşılaşılabilecek durumlardır (Schalk vd., 2015). Super'in (1980) Yaşam Boyu-Yaşam Alanı Kuramı (Life Span-Life Space Theory) bireylerin kariyerinin hem çeşitli yaşam dönemleri hem de farklı yaşam alanları tarafından şekilleneceğini vurgulamaktadır. Bu kurama göre yaşam dönemleri büyüme, araştırma, yerleşme, koruma ve çekilme evrelerinden oluşmaktadır. Koruma dönemi genellikle 45 ile 64 yaş arasına denk gelen ve bireyin mesleki konumunu koruma ve kariyerini sürdürme dönemini ifade etmektedir. Super'in (1980) kuramına göre çekilme, 65 yaşını takip eden yıllarda gerçekleşmektedir. Carson & Carson'a (2007) göre emekliliğe yaklaşan çalışanlar, kariyerlerine olan bağlılıklarını genellikle kaybederler ve diğer rütbe tenziliyle karşılaşan çalışanlara kıyasla statü kaybına dayalı kimlik krizi yaşama olasılıkları daha düşüktür. Daha genç ve kariyerinin başlarında olan bireyler ise rütbe tenziline karşı daha dayanıklı olabilir ve diğer işlere veya kariyerlere geçiş yapmak için daha esnek fırsatlara sahip olabilirler. Ancak, kariyer ortasında olanlar, bir rütbe tenzili sonrasında daha az seçeneğe sahip olabilecekleri için hem finansal hem de psikolojik olarak daha fazla zorlanabilirler.

Rütbe tenzilinın kariyer sürdürülebilirliğini tehdit eden bir şok etkisi yaratma potansiyeli bulunmaktadır. Kariyer şokları “*belirli bir dereceye kadar ilgili bireyin kontrolü dışında meydana gelen, kariyeriyle ilgili bir düşünme sürecini tetikleyen, sarsıcı ve olağanüstü bir olay*” olarak tanımlanmaktadır (Akkermans vd., 2018). Kariyer şoklarının önemli bir unsuru öngörülebilirliktir. Meydana gelen olayın birey tarafından öngörülebilirlik düzeyi ne kadar düşük ise sarsıcılığı o kadar güçlü olabilmektedir. Ancak bu durum daha önce bahsedildiği üzere yaşa bağlı olarak değişkenlik gösterebilir. Örneğin, rütbe tenzili yaşlı bir çalışan için öngörülebilirliği yüksek, daha genç bir çalışan için ise düşük olabilir. Kariyer sürekliliğine potansiyel tehdit oluşturan unsurlar arasında tükenmişlik ve işten ayrılma

niyeti bulunmaktadır (Barthauer vd., 2020). Dolayısıyla özellikle zorunlu rütbe tenzili durumlarında arttığı gözlemlenen tükenmişlik ve işten ayrılma niyetinin kariyer sürdürülebilirliğine olumsuz etkileri olması kaçınılmazdır. Bununla birlikte rütbe tenzilinin tamamen kariyer sürdürülebilirliğini olumsuz etkilediğini söylemek doğru olmayacaktır. Örneğin, Kossek vd.,'nin (2020) sürdürülebilir kariyerin iş yükünü azaltarak sağlanıp sağlanamayacağı konusunda yapmış oldukları araştırmada çalıştığı kurumda iş yükü azaltmayı deneyen 86 yönetici ve İK uzmanı ile görüşmüşlerdir. Bu görüşmelerde öne çıkan noktalardan birisi de bireylerin kariyerlerinin sürdürülebilmesi için işlerin yeniden tasarlanma sürecinde ücrete dayalı rütbe tenzili oluşmaması için iki farklı rolü birleştirerek işin kapsamının geliştirildiğidir. Bu örnekte söz konusu rol, bir orta düzey yöneticiden daha kıdemsiz bir yönetici ve daha kıdemli bir yönetici olacak şekilde ikiye ayırarak, role daha fazla beceri kazandırılmış, yöneticilik statüsü ikiye ayrılarak iki farklı kişiye farklı roller yüklenmiştir. Dolayısıyla rütbe tenzili kararlarının yenilikçi biçimlerde ele alınarak etkili şekilde yönetilmesiyle birlikte kariyer sürdürülebilirliğinin sağlanabileceği söylenebilir.

Verheyen vd.,'nin (2016) çalışmasında kamu sektöründe çalışanların iş seviyesinde rütbe tenzili ile karşılaşma olasılığının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Eib vd.,'nin (2022) İsveç'te kamu sektöründe örgütler arası değişim yaşayan bir kurumda yaptıkları araştırmada, anlamlandırma ve kişi-çevre uyumu kuramları çerçevesinde ile terfi (promotion) ve tenzil (demotion) çalışmalarını kullanarak, yönetsel statü kaybının ve tercih edilmeyen bir rolün teklif edilmesinin iş tatmini, işten ayrılma niyeti, zihinsel sağlık üzerindeki etkileri incelenmiştir. Yüz kırk orta düzey yöneticiden toplanan verilere göre yönetsel statü kaybının iş tutumları üzerinde olumsuz etkileri olduğunu, ancak zihinsel sağlığın zamanla azalan iş talepleri sayesinde olumlu etkilendiği ortaya çıkmıştır. Zorunlu rütbe tenzili tüm sonuç değişkenleri üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmuş ve bu etkilerin prosedürel adaletin azalmasıyla gerçekleştiği belirlenmiştir.

Rütbe tenzili konusu uluslararası yazında olduğu kadar Türk yazınında da sınırlı yere sahiptir. Bu konuda yapılmış bir makaleye "DergiPark" veritabanında rastlanmadığı gibi "YÖKTEZ" ulusal tez veritabanında yalnızca bir adet doktora tezi yazıldığı görülmüştür. Köroğlu (2022) tarafından yapılan çalışmada, kamu sektöründe statü kaybı deneyimleyen 15 çalışan ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bulguları arasında statü kaybı olarak adlandırılan zorunlu rütbe tenziline neden olan başlıca etmenler arasında "siyasi kararlar, görüş farklılıkları ve liyakatsiz kişilerin yükseltilmesi" gibi durumlar yer almaktadır. Ayrıca bireysel özellikler, yöneticinin çalışanı tehdit olarak görmesi, yanlış

politikalar ve örgütsel yapı değişimleri gibi nedenlerin de olduğu ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada uluslararası yazına paralel olarak rütbe tenzili sonrası çalışanlarda psikolojik yıpranma ve maddi kayıpların görüldüğü belirlenmiştir. Bu bağlamda rütbe tenzilinin fiziksel ve zihinsel sağlığın yanı sıra ücrete dayalı kayıpları da etkilemesi açısından sürdürülebilir kariyerin unsurları olan sağlık, refah ve verimlilik unsurları ile ilişkili olduğu söylenebilir.

3. Yöntem

Bu çalışmada, rütbe tenzilinin yazındaki sınırlılığı nedeniyle eserlerin tespitinde ve incelenmesinde sistematik bir yol izlenen sistematik derleme yaklaşımı tercih edilmiştir. Sistematik derlemeler herhangi bir konuyla ilgili genel durumu ortaya koyabilmek, kavram birliği sağlayabilmek veya belirli olguların nasıl değerlendirildiğine yönelik geniş bakış açıları sunmak için tercih edilen bir yöntemdir. Derleme sürecinde "*Sistematik İncelemeler ve Meta-Analizler için Tercih Edilen Raporlama Öğeleri (PRISMA/ Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analysis; Page vd., 2021)*" protokolü tercih edilmiştir. Bu protokol kapsamında ilk önce incelenen makalelerin elde edileceği veritabanı ve ilk arama gerçekleştirilmiştir. Bunun için sosyal bilimlerde özellikle yönetim ve İK alanında prestijli dergilerin yer aldığı Web of Science veritabanı belirlenmiş, makalelerin başlık, öz ve anahtar kelimelerinde "demotion" kavramı ile ilk arama yapılmıştır. Yapılan ilk arama sonucunda 660 makaleye ulaşılmıştır. Daha sonra ayırma ve seçim aşamasında araştırmanın kriterlerine göre bir eleme yapılmıştır. Bu çalışmadaki seçim kriterleri Türkçe veya İngilizce dilindeki eserler, SSCI, SCI, SCI-Expanded ve ESCI dizinlerinde taranan dergilerdeki eserler, kavramsal veya görgül makaleler ve rütbe tenzilini yönetim ve İKY bağlamında ele alan çalışmalar olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla gri literatür olarak da bilinen bildiri, rapor ve kitap bölümü gibi eserler ile diğer diller ve akademik dizinler kapsam dışı bırakılmıştır. Bu kriterlere göre yapılan elemelerde 88 çalışma elde edilmiş, bunların özetleri tek tek incelenmiştir. Özetleri incelenen eserler arasında "demotion" kavramını görev veya ücret kaybı dışında farklı anlamlarda kullanan çalışmalar elenmiş ve son aşamada derleme sürecine 15 eser dahil edilmiştir.

4. Bulgular

İncelenen eserler yıl, yazar, başlık, ülke, yöntem, kuramsal yaklaşım ve bulgular şeklinde sınıflandırılarak Tablo 1'de sunulmuştur.

Çeşitli araştırmalar, rütbe tenzili konusunu farklı açılardan ele almıştır. Kohl & Stephens (1990), İK yöneticilerinin rütbe tenziline bakış açılarını incelemiş ve bu uygulamanın hangi koşullarda tercih edildiğini belirlemiştir. Diğer yandan

Tablo 1: Derleme Sürecine Dahil Edilen Eserler

Yıl	Yazarlar	Özgün başlık	Ülke	Yöntem	Kuramsal yaklaşım	Bulgular
1983	Smith & Whitehead III	<i>Attributions for Promotion and Demotion in the United States and India</i>	ABD ve Hindistan	Nicel	Atıf Kuramı	Terfi ve rütbe tenzilin hangi dış çevre faktörleriyle ilişkili olduğu incelenmiştir.
1990	Kohl & Stephens	<i>Is demotion a four-letter word?</i>	ABD	Nicel	-	İK yöneticilerinin rütbe tenziline olan bakış açıları incelenmiş, hangi koşullar altında kullandıkları belirlenmiştir.
2003	Sargent	<i>Effects of a downward status transition on perceptions of career success, role performance and job identification</i>	Avusturalya	Nicel	Psikolojik Sözleşme Kuramı, Kimlik Kuramı	Sonuçlar, statü kaybının öznel kariyer başarısı, performans ve iş kimliği ile olumsuz yönde ilişkili olduğunu göstermiştir.
2007	Carson & Carson	<i>Demystifying demotion: A look at the psychological and economic consequences on the demotee</i>	ABD	Nitel	Turnuva Kuramı	Araştırma sonucunda rütbe tenzilin ekonomik zararlara, iyi oluş düzeyinde düşüşe ve kimlik kaybına yol açtığı belirlenmiştir.
2010	Josten & Schalk	<i>The effects of demotion on older and younger employees</i>		Nicel	Yük-Kapasite Modeli, Çaba-Ödül Modeli, Psikolojik Sözleşme Kuramı	Yaşa göre rütbe tenzilin sonuçlarının farklılaşabileceği belirlenmiştir.
2016	Verheyen vd.	<i>The occurrence of demotions regarding job level, salary and job authority</i>	Belçika	Nicel	Turnuva Kuramı, İnsan Sermayesi Kuramı	Ücret düzeyindeki rütbe tenzilin ülke kanunlarına bağlı olarak yapıldığı, yan haklarda yapılan kısıtlamaların daha yaygın olduğu belirlenmiştir.
2018	Verheyen & Guerry	<i>Motives for (non) practicing demotion</i>	Belçika	Karma	Örgütsel Adalet Kuramı	İK uzmanları bazı nedenlerden dolayı rütbe tenzilden kaçınmaktadır.
2018	Van Dalen & Henkens	<i>Why demotion of older workers is a no-go area for managers</i>	Hollanda	Nicel	Atıf Kuramı	Bazı yöneticilerin olumsuz sonuçları nedeniyle rütbe tenzili kararlarından kaçındıkları belirlenmiştir.
2018	Sirola & Pitesa	<i>The macroeconomic environment and the psychology of work evaluation</i>	Karma	Nicel	Sosyal Projeksiyon Kuramı	Terfi veya rütbe tenzili kararları ekonomik refah ortamına göre değişmektedir.
2019	Hennekam vd.	<i>Co-workers' perceptions of and reactions to employee's involuntary demotion</i>	Hollanda	Nitel	Örgütsel Adalet Kuramı, Psikolojik Sözleşme Kuramı	Rütbe tenzilin zorunlu olduğu durumlarda örgütsel adalet zarar verdiği belirlenmiştir.
2019	Hennekam vd.	<i>Perceptions of demotion decisions: A social capital perspective</i>		Nitel	Sosyal Sermaye Kuramı	Sosyal sermaye perspektifinden rütbe tenzilin öncülleri incelenmiştir.
2020	Hennekam & Ananthram	<i>Involuntary and voluntary demotion: employee reactions and outcomes</i>	Hollanda	Nitel	Örgütsel Adalet Kuramı	Zorunlu ve gönüllü rütbe tenzilin farklı sonuçları olduğu ortaya koyulmuştur.
2021	Visser vd.	<i>The Use of HR Policies and Job Satisfaction of Older Workers</i>	Avrupa Birliği	Nicel	İş Talepleri Kaynakları Kuramı	Rütbe tenzili, motivasyonu azaltarak iş tatminini düşürmektedir.

Tablo 1: Devamı

Yıl	Yazarlar	Özgün başlık	Ülke	Yöntem	Kuramsal yaklaşım	Bulgular
2022	Eib vd.	<i>You can't always get what you want: Mechanisms and consequences of intra-organizational job change among middle managers in Sweden</i>	İsveç	Nicel	Anlamlandırma Kuramı, İş-Talep-Kontrol Kuramı	Zorunlu rütbe tenziline olumsuz çalışan sonuçlarına yol açtığı belirlenmiştir.
2023	Maurer vd.	<i>Changes in formal structure towards self-managing organization and their effects on the intra-organizational communication network</i>	Almanya	Karma	-	Terfi ve rütbe tenziline örgüt üyelerinin örgüt içi iletişim ağı içindeki merkeziliğini etkilediğini göstermektedir.

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Josten & Schalk (2010) yaş faktörünü ele alarak, rütbe tenziline yaşa bağlı olarak farklı sonuçlar doğurabileceğini ortaya koymuştur. Yaş ilerledikçe rütbe tenziline doğuracağı sonuçlar hafifleyebilmektedir. Smith & Whitehead III (2010) ABD ve Hindistan'da, terfi ve rütbe tenziline çevresel faktörlerle ilişkisini inceleyerek, kültürel farklılıkların bu süreçlerde nasıl etkili olduğunu incelemişlerdir. Ayrıca Verheyen & Guerry (2018), İK uzmanlarının örgütsel adalet açısından rütbe tenzili uygulamasından kaçındıklarını belirtmiştir. Daha açık bir ifade ile İK uzmanları örgütsel adalet algılarının olumsuz etkilenmemesi için rütbe tenziline sıcak bakmayabilmektedirler. Benzer şekilde Hennekam vd., (2019b) zorunlu rütbe tenziline örgütsel adalet zarar verdiğini ve çalışanlar arasında adalet algısını zedelediğini göstermiştir. Aynı yıl, başka bir çalışmada Hennekam vd., (2019a), rütbe tenziline sosyal sermaye üzerindeki etkilerini incelemiş ve sosyal ilişkilerin bu süreçte önemli bir rol oynadığını belirlemişlerdir. Hennekam & Ananthram (2020), gönüllü ve zorunlu rütbe tenziline çalışanlar üzerinde farklı sonuçlar doğurduğunu tespit etmiştir. Gönüllü olarak rütbe tenzili talep eden çalışanlar, zorunlu olarak rütbe düşürülenlere kıyasla bu süreçte daha olumlu tepkiler vermektedir.

Tablo 1'de görüldüğü üzere çalışmaların çoğu ABD, Belçika ve Hollanda gibi ülkelerde yapılmıştır. Ayrıca, Hindistan, Avustralya ve İsveç de araştırmaların yapıldığı diğer ülkeler arasında yer almaktadır. Araştırmaların büyük çoğunluğu nicel yöntemle gerçekleştirilmiştir. Bunun yanında, nitel ve karma yöntemler de kullanıldığı görülmüştür. Çalışmalarda rütbe tenziline farklı kuramsal çerçeveler ile yaklaşmıştır. Öne çıkan kuramlar arasında Psikolojik Sözleşme Kuramı, Atıf Kuramı, Örgütsel Adalet Kuramı ve Sosyal Sermaye Kuramı yer almaktadır. Ayrıca Turnuva Kuramı, İnsan Sermayesi Kuramı, Yük-Kapasite Modeli ile Çaba-Ödül Modelinden de yararlanıldığı belirlenmiştir.

4.1. Rütbe Tenziline Öncülleri

Rütbe tenziline öncülleri arasında örgüt dışı etmenler, örgüt içi etmenler ve bireysel etmenler olmak üzere üç ayrı düzeyde farklı unsurlar yer almaktadır. Dış etmenler arasında ekonomi, demografik yapı, teknoloji ve küreselleşme bulunmaktadır. Örneğin, ekonomik resesyon dönemlerinde örgütler küçülme veya yeniden yapılanmaya gidebilecekleri için rütbe tenziline daha sık rastlanabilmektedir (Ng vd., 2007). Bunun gibi durumlar çalışanın kontrolü dışında olduğu için daha ziyade zorunlu rütbe tenziline yol açabilmektedir. Örgütsel etmenler arasında örgütsel yapı, kültür, politika ve prosedürler ile çalışanlar arası dinamikler bulunmaktadır. Örneğin, bazı örgütlerde rütbe tenzili düşük performansa yönelik bir cezalandırma aracı olarak kabul görmüş olabilir. Van Dalen & Henkens'in (2018) çalışmasında rütbe tenziline bir İK politikası olarak örgüt içinde kullanım tarzının çalışanlar tarafından nasıl algılandığının, rütbe tenzili sonrası çalışan algıları üzerindeki etkilerinin belirleyicisi olduğu öne sürülmüştür. Diğer bir deyişle örgütteki İK ikliminin rütbe tenziline sonuçlarını etkileme potansiyelinin yüksek olduğu söylenebilir. Çalışan düzeyinde ise çeşitli sağlık sorunları, daha düşük düzeydeki bir işte uzmanlaşma, iş ve yaşamı dengeleme arzusu gibi çalışanlardan gelen taleplere dayalı etmenler rütbe tenziline bireysel öncüllerindendir (Stephens & Kohl, 1989).

Çoğu yöneticinin çalışanların düşük performansı yaş ile ilişkilendirmesi rütbe tenziline atıf teorisi bağlamında incelenmesini beraberinde getirmiştir (Van Dalen & Henkens, 2018). Yapılan bazı çalışmalar kariyer boyunca belirli yaşlarda çalışanların daha az verimli olduğunu savunmaktadır (Simonton, 1988). Ancak rütbe tenziline belirleyici unsurlarından olan yaş oldukça hassas bir kriterdir. "Yaşlı çalışan" tanımı netlik kazanmamış olmakla birlikte Avrupa Komisyonu'na göre 50 veya 55 yaş üzeri çalışanlar yaşlanmış sayılmaktadır (EuroFound, 2024). Ayrıca Avrupa Birliği için yaşlanmış bireylerin iş

gücüne katılımı önemli bir politika gündemi haline geldiği düşünülmektedir. Bunun temel nedenlerinden birisi de genç nüfusun azalmasıdır. Dolayısıyla yaşlı bireyler iş gücüne katılmazsa yalnızca genç nüfusun iş gücü piyasalarındaki oranı azalacak ve sosyal güvenlik masrafları nüfusun küçük bir kısmının sırtına yüklenecektir (Josten & Schalk, 2010). Yaşlı çalışanların rütbe tenzili ile karşılaşmasının nedenleri arasında sağlığa bağlı olarak görev performansının azalması ve daha az talepkâr işlere ihtiyaç duymalarıdır. Bu durum da bulundukları pozisyonları etkililiklerini azaltacağı için ücretlerinin de yeniden düzenlenmesini gerektireceğinden dolayı rütbe tenzili önemli bir seçenek haline gelmektedir. Çoğu zaman örgütlerde yaşa dayalı kalıp yargılar (age based stereotyping), yaşlı çalışanların rütbe tenzilini “hak ettikleri” gibi bir algının doğmasına yol açabilir. Örneğin, bir çalışan yaşlı olduğu için çaba göstermeyeceği, yaratıcılık veya yenilikçilik sergileyemeyeceğine inanılırsa bu inançlar rütbe tenzilini daha makul bir anlayışa oturtmaktadır.

Yapılan çalışmalar daha alt düzey işlere geçmenin altında yatan temel nedenlerden birisinin çalışanların sağlık sorunları olduğunu göstermiştir. Bu durum genellikle yük-kapasite modeli (load-capacity model) perspektifinden bir çalışanın iş yükünün onların kapasitesinin aştığında çeşitli sağlık sorunlarına yol açacağı varsayımıyla açıklanmıştır (Josten & Schalk, 2010). Bu kurama göre rütbe tenzili yaşla birlikte kapasitesi zayıflayan çalışanlar için sağlık sorunlarını önleyici bir araç olarak düşünülebilir. Ancak rütbe tenzilinin çalışanlarda yorgunluk veya tükenme gibi sağlık sorunlarını kesin olarak çözüp çözmediği veya bu sorunları çözerken başka sonuçlara yol açıp açmadığı önemli bir konudur. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) yapılan bir araştırmada ortalama 50 yaşlarındaki kadın çalışanlara son on yılda rütbe tenzili deneyimleyip deneyimledikleri sorulmuş, daha düşük bir seviyede işe geçenlerin geçmeyenlere kıyasla daha fazla strese sahip oldukları belirlenmiştir (O’Compo vd., 2004). Ancak araştırma bulguları rütbe tenzilinin strese yol açıp açmadığını kesin olarak söylemek için yeterli değildir.

Verheyen & Guerry (2018) Belçika’daki İK uzmanları ile yaptıkları çalışmada rütbe tenzilinin neden uygulandığı yönelik keşfedici bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmada düşük çalışan performansı, örgütsel optimizasyon, işveren markası ve kariyer olasılıkları rütbe tenzili uygulanmasının belirleyici arasında yer almıştır. Rütbe tenzilinden kaçınmada ise kültür değişimi ve açık iletişim gibi kriterler ön plana çıkmıştır. Örneğin bazı katılımcılar rütbe tenzilini “aşağı doğru kariyer bükümü (downward career twist)” olarak adlandırmayı tercih etmiştir. Bu bulgu İK uzmanlarının rütbe tenzilini olumsuz çağrışımlar yapan bir fenomen olarak gördüklerinin sinyallerini vermektedir. Benzer şekilde Van Dalen & Henkens (2018) yöneticilerin

kötü performansın nedenini çalışana özgü durumlara atfettiklerinde onları daha düşük seviyedeki bir göreve alma olasılıklarının yüksek olduğunu öne sürmüştür. Ayrıca yöneticilere yönelik beklenti ve inançların da rütbe tenzilinde önemli rol oynadığı ve çoğu zaman örgütlerde bir tabu olarak ele alındığı görülmektedir.

4.2. Rütbe Tenzilinin Sonuçları

Yük-kapasite modeline göre bir çalışanın iş yükünün kapasitesinin üstüne çıktığında sağlık sorunlarına yol açacağı varsayımı rütbe tenzili için mantıklı bir temel oluşturuyor gibi görünse de her durumda bunun doğru olacağını söylemek zordur. Zira çaba-ödül kuramına (effort-reward theory) göre bir çalışanın işinde göstereceği çaba elde edeceği parasal veya parasal olmayan ödüllere göre değişecektir (Siegrist, 1996). Bu bağlamda rütbe tenzili deneyimleyen bir çalışanın örgüt içindeki statüsü ve ücreti azalacağı için ödülleri bir düşüş yaşayacağı söylenebilir. Ödülleri azalan çalışan ise çabasını azaltma yolunu seçebilecektir. Ancak bu durumun ücret kademesinde tenzilde daha mümkün olduğu yorumu yapılabilir. Çünkü tenzilin yalnızca statüde gerçekleştiği ve ücretin azalmadığı durumlarda olumsuzluklar azalabilir.

Rütbe tenzilinin sonuçlarının daha iyi anlaşılmasında atıfta bulunulabilecek diğer bir kuram psikolojik sözleşme kuramıdır (psychological contract theory) (Rousseau, 1989; Schalk & Rousseau, 2000). Psikolojik sözleşmeler, iş ilişkisinin taraflarının açık veya örtük vaatlerinden doğan ve yazılı olamayan beklentilerini ifade etmektedir (Gerçek, 2018). Psikolojik sözleşmelerde vaatlere dayalı beklentilerin gerçekleşmemesi, sözleşmenin yerine getirilmemesi sonucunu doğurmaktadır. Psikolojik sözleşmenin yerine getirilmemesinin en önemli öncüllerinden birisi de çalışanlardaki örgütsel adalet algısının zayıflamasıdır (Gerçek, 2021). Bu bağlamda çalışanın zorunlu rütbe tenzili deneyimlemesi örgütün vaatleri ile ters düşüyorsa çalışanın adalet duygusunun sarsılmasına ve psikolojik sözleşmenin yerine getirilmemesine yol açabilecektir. Eğer rütbe tenzili çalışanlar tarafından psikolojik sözleşmenin ihlali olarak algılanıyorsa çalışanlarda örgüte karşı olumsuz tutumlar gelişecek, iş tatmini azalabilecek ve işten ayrılma niyeti artabilecektir (Josten & Schalk, 2010). Ayrıca, zorunlu rütbe tenzili çalışanın isteği dışında örgüt tarafından alınan bir karara bağlı olduğu için bireyler tarafından olumlu algılanmayabilir ve bu durum adalet algılarını etkileyebilir (Hennekam vd., 2019b). Bununla birlikte psikolojik sözleşme ihlal edildiğinde çalışan motivasyonu, moral, performans ve verimlilik üzerinde olumsuz sonuçlar doğurması olasıdır (Van Dalen & Henkens, 2018). Carson & Carson’a (2007) göre zorunlu rütbe tenzili deneyimleyen çalışanlar üç farklı şekilde tepki verebilirler. Bunlar işten ayrılmak, işte kalmaya devam edip rütbe tenzilini kabullenmek ve/veya eski pozisyonunu meşru yollarla geri kazanma çabasında

bulunmak veya işte kalmaya devam edip örgüte karşı pasif-agresif taktikler kullanarak misilleme yapmaktır. Bu bağlamda rütbe tenzilinin özellikle psikolojik sözleşme ihlali olarak kabul edildiği durumlarda misilleme seçeneğinin kullanılması oldukça mümkündür (Robinson, 1996). Dolayısıyla rütbe tenzili sürecinin yönetimine bağlı olarak farklı çalışan tepkilerinin ortaya çıkabileceği söylenebilir.

Rütbe tenzili sonucu çalışanların ne tür tepkiler verebileceği bazı etmenlere bağlıdır. Bunlardan birisi de stigmatizm/damgalamadır (Carson & Carson, 2007). Damgalama, performans düşüklüğü gibi herhangi bir nedenden dolayı rütbe tenzili gerçekleşmesi durumunda statü veya ödüllerdeki azalmanın dışarıdan da tespit edilebileceği şekilde gerçekleşmesiyle örgütteki diğer bireyler tarafından anlaşılmasıyla ilgilidir. Daha açık bir ifade ile rütbe tenzili sonrası çalışan “yetersizlik” ile damgalanmaktadır. Eğer rütbe tenzili gönüllü olarak gerçekleştiyse çalışanın statü veya ödül kaybına olan yaklaşımı daha olumlu olabileceği için damgalanmanın etkileri yumuşatılabilir (Hennekam & Ananthram, 2020). Ayrıca rütbe tenzili, çalışanlarda güçlü bir kayıp duygusuna yol açabilir ve bunun da motivasyon azaltıcı bir etkisi olabileceği bulunmuştur (Ederer & Pataconi, 2010). Rütbe tenzilinin ilişkili olduğu diğer bir olgu ise örgütsel kimliktir. Örgütsel kimlik, örgütte çalışan bireylerin “örgüt olarak kim olduklarına” ilişkin kolektif algılarını ifade etmektedir (Whetten, 2006). Örgütsel kimlik, örgüt üyelerinin, üyesi oldukları örgütü diğerlerinden ayırt edici ve kalıcı kılan temel özellikleri, değerleri, inançları ve nitelikleri kapsar. İşleriyle güçlü bir şekilde özdeşleşen bireylerin, rütbe tenzili yaşadıklarında kimlik tehdidi yaşama olasılıklarının daha yüksek olduğu tahmin edilmektedir (Leavitt & Sluss, 2015). Avusturalya’da yapılan bir çalışmada rütbe tenzili deneyimleyen hemşirelerin diğerlerine kıyasla örgütsel özdeşleşme düzeylerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir (Sargent, 2003). Ayrıca rütbe tenzili bireysel kimliğe de zarar verme potansiyeline sahiptir. Carson & Carson (2007) rütbe tenzilinin bireylerde öfke duygusunun uyanmasına ve bunun ardından umutsuzluk ve depresyona sürüklenmesiyle öz saygılarının düşmesine neden olabileceği için kimlik krizine yol açabileceğini öne sürmüştür.

Josten & Schalk’ın (2010) çalışmasında rütbe tenzili deneyimleyen çalışanların tükenmişliklerinin daha yüksek olduğu ve rütbe tenzili sonrası geçtikleri yeni görevin içeriğinden daha az tatmin duydukları belirlenmiştir. Ayrıca bu çalışmada yatay hareketliliklerin dikey hareketliliklere göre daha az olumsuz sonuçlara yol açtığı belirlenmiştir. Verheyen vd.’nin (2016) çalışmasında ise çocuk sahibi olma, sektör ve örgüt büyüklüğünün rütbe tenzili ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca bu çalışmada daha genç çalışanların iş düzeyinde rütbe tenzili ile karşılaşma olasılığının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yine bu çalışmada cinsiyet

eşitsizliğinin kontrol alanı düzeyinde rütbe tenzilinin önemli bir belirleyicisi olduğu sonucuna varılmıştır. Sonuçlara göre kadınların kontrol alanı düzeyinde rütbe düşüşü yaşama olasılığı daha fazladır.

Verheyen & Guerry (2018) bazı yöneticilerin rütbe tenzili uygulamaktan kaçındıklarını çünkü rütbe tenzilinin çalışanın motivasyonunu azaltacağına inandığını ifade etmişlerdir. Yazarlara göre bir İK uzmanı veya yönetici rütbe tenzili kararı hakkında yetersiz veya doğru olmayan bilgiler verirse ya da bu kararını saygısız bir şekilde açıklarsa, çalışan kendisini haksız bir şekilde tehdit altında hissedeceği için motivasyonu düşecektir. Bu çalışmadaki diğer ilgi çekici bir sonuç, Belçika’da maaşın korunmasına yönelik kanunların varlığının, yöneticileri rütbe tenzili uygulamadan kaçınmalarına neden olmasıdır. Diğer bir deyişle kanunlar, çalışanların maaşının tek taraflı olarak azaltılmasını yasakladığı için rütbe tenzilinin ücret düzeyinde kolayca uygulanmasının önü kapatılmıştır. Bu bulgu, rütbe tenzilinin örgütün faaliyet gösterdiği ülkenin kanunlarına bağlı olarak değişebileceğini de ortaya koymaktadır.

Rütbe tenzilinin yazında çok ilgi görmemesinin nedenlerinden birinin çalışanların rütbe tenzili yerine işten ayrılmayı tercih etmeleri olarak gösterilmektedir (Van Dalen & Henkens, 2018). Çünkü örgütlerdeki kariyer ve ücrete dayalı performans yapıları çalışanların mevcut iş yerinde çalışmaya daha düşük statü ve ücretle devam etmek yerine başka bir iş arayışına yönelmelerini teşvik edici türdendir. Bu bakış açısıyla çalışanın görevinden kaynaklanan örgütsel statüsü, rütbe tenziline bağlı olarak zarar göreceği için çalışanın örgütte daha fazla kalması olasılığını azaltmaktadır. Ancak bu görüş genç çalışanlar için daha anlamlıdır çünkü yaşlı çalışanlar gençlere göre istihdam edilebilirliği düşük olduğu için işten ayrılmayı göze alamayabilirler (Gielen & Van Ours, 2006). Bunun yanı sıra zorunlu rütbe tenzili motivasyon düşüklüğüne yol açabilecekken gönüllü rütbe tenzilinin işle ilişkili stresi azaltarak çalışan sağlığına olumlu katkıları olduğu görülmektedir (Josten & Schalk, 2010). Ayrıca gönüllü rütbe tenzilinin birey-örgüt uyumunu arttıracığı öngörülmüştür. Bireylerin ihtiyaçlarını veya tercihlerini yaptıkları işle daha iyi uyumlu hale getirmek amacıyla, tenzilin birey-iş uyumunu iyileştirmede bir araç olabileceği önerilmiştir (Kristof-Brown vd., 2005). Hennekam & Ananthram (2020) zorunlu ve gönüllü rütbe tenzilinin sonuçlarını daha iyi anlayabilmek için zorunlu rütbe tenzili deneyimlemiş 28 kişi ve gönüllü rütbe tenzili deneyimlemiş 21 kişiyle görüşmeler yapmışlardır. Katılımcılardan bazıları hem statü hem de ücret kaybı yaşarken bazıları sadece statü kaybı yaşamıştır. Araştırma bulgularına göre zorunlu rütbe tenzili sonuçları arasında çalışanların yüksek işten ayrılma niyetleri, düşük motivasyon işe bağlılık yer almaktadır. Bu duruma verilen tepkileri etkileyen faktörler arasında

ise damgalanma, statü kaybı, kimlik tehdidi/başkalarının tepkisi ve yaş bulunmaktadır. Diğer taraftan gönüllü rütbe tenziline ise daha iyi iş-yaşam dengesi, aşamalı emeklilik, daha az stres/tükenmişlik ve daha yüksek tatmin gibi olumlu sonuçlar ile karşılaşmıştır.

5. Sonuç

Bu çalışmada rütbe tenzilin türleri, kuramsal arka planı, öncülleri ve sonuçları sürdürülebilir kariyer perspektifinden incelenmiştir. Yapılan derleme sonucu ABD, Belçika ve Hollanda gibi ülkelerde rütbe tenzili çalışmalarının ön planda olduğu belirlenmiştir. Bu ülkelerde kurumsal yapıların gelişmişliği ve profesyonel kariyer yollarının zenginliği nedeniyle rütbe tenziline daha sık rastlamak mümkün olabilir. ABD gibi ülkelerde, şirketler arasında rekabetçi çalışma ortamları yaygın olduğu için çalışanların statü değişikliklerinin daha sık yaşanmasına neden olabilir. Diğer yandan Batı Avrupa ülkelerinde iş güvencesi yasaları daha güçlüdür ve işveren-çalışan ilişkileri üzerinde düzenleyici mekanizmalar önemli bir rol oynamaktadır. Van Dalen & Henkens'in (2018) çalışması rütbe tenzili atf kuramı perspektifinden inceleyerek yönetsel bir araç olup olamayacağını tartışan öncü makalelerdendir. Yazarlara göre rütbe tenzilin bir İK politikası olarak kullanılması Avrupa ülkeleri tarafından tercih edilmediği gibi ABD'de de benzer eğilimler görülmektedir. Bu tabloda Danimarka ve İtalya istisna olarak yer almaktadır. Danimarka'da rütbe tenzili bir İK politikası olarak yer almaktayken, İtalya'da ise genç nüfus fazla olduğu için yaşlanan iş gücü gibi bir problem bu ülkede olmadığı için kullanılabilmektedir.

Günümüzde özellikle Avrupa'daki işverenlerin yaşlanan iş gücü ile baş edebilmek için rütbe tenzili bir İK politikası seçeneği olarak ele aldıkları ama nadiren uygulamaya koydukları görülmektedir. 2000'li yılların başlarından itibaren rütbe tenzili, bireylerin ihtiyaçları ve istekleri doğrultusunda yapıldığında birey-iş uyumunu arttıracak bir araç olarak düşünülmeye başlanmıştır (Kristof-Brown vd., 2005). Özellikle gönüllü rütbe tenzilin çalışanlar için olumlu sonuçlara yol açabilme potansiyeli taşımasından ötürü böyle bir araç olabileceği düşünülmüştür (Josten & Schalk, 2010). Örgütler, çalışanlarının kariyerlerini şekillendirmede terfi ve eğitim geliştirme gibi İK politikaları geliştirerek önemli bir rol oynamaktadır (Schalk vd., 2015). Ancak, yaşla birlikte ve insanların kariyerlerinde ilerledikçe bilgi, beceri ve yetenekleri gibi motivasyonları da farklılaşmaktadır. Dolayısıyla tüm çalışanlara yönelik genel İK uygulamaları kariyerinin ilerleyen evrelerindeki çalışanlar için uygun olmayabilir. Örneğin, yapılan çalışmalar yüksek performanslı İK sistemlerinin orta kariyer evresindeki çalışanlar için daha uygun olduğu görülmüştür (Kooij & Boon, 2013). Benzer şekilde Kooij vd.,'nin (2014)

yaptıkları çalışmada farklı ileri yaş gruplarındaki çalışanlar için esnek çalışma, kararlara katılım ve ek izinler daha fazla önem kazanmaya başladığı öne sürülmüştür. Bu bağlamda ileri yaştaki çalışanlar için Schalk vd., (2015) sürdürülebilir bir kariyer için bireysel, örgütsel ve toplumsal aktörlere düşen rollerin neler olduğuna ilişkin kapsamlı bir çerçeve sunmuştur. Yazarlara göre kariyerin ikinci yarısı olarak ifade edilen orta kariyer evresinde sürdürülebilirliği sağlamak için iş, sağlık, iş-yaşam ve toplum gibi farklı alanlarda değişimler olması gerekmektedir. Örneğin, çalışanların yaşı ilerledikçe daha sağlıklı bir yaşam tarzı benimsemeleri ve kendilerine bağımlı olan çocuk veya yaşlıların artan bakım ihtiyaçlarını karşılamaları gibi konuların önemi artmaktadır. Ayrıca yaşı ilerleyen çalışanlar toplum içinde çeşitli gruplara katılarak anlam yaratmak isteyebilirler. Bu bağlamda örgütlerin özellikle İK uygulamalarının kariyerinin ikinci yarısında olan çalışanlar için iş tasarımı, çalışma saatleri düzenlemeleri, iş-yaşam dengesi uygulamaları ve adil istihdam politikaları gibi alanlara yoğunlaşması önerilmektedir. Dolayısıyla rütbe tenzilin iş tasarımı, iş-yaşam dengesi ve topluma katkı boyutlarında kullanılabilecek bir uygulama olduğu söylenebilir.

Rütbe tenzilin örgütlerde sistematik bir kariyer aracı olarak kullanılmamasının diğer bir sebebi ise yüksek işlemsel maliyetler içermesidir (Van Dalen vd., 2010). Çoğu örgütte yaşlı ve düşük performanslı çalışanların kalmasına izin verilirken, genç çalışanlar performans düşüklüğü gösterdiklerinde işten ayrılma kararında herhangi bir tereddüt gösterilmemektedir. Böyle durumlarda rütbe tenzili deneyimleyen çalışanlarla diğerleri arasında gerginlikler oluşacağından (Carson & Carson, 2007), ücret ve performans dengelerini sağlamak için sürekli olarak rütbe tenzilin kullanılması uzun vadede verimsiz sonuçlara yol açacağı vurgulanmaktadır. Diğer taraftan kıdemli çalışanlara verilen maaşlar işverenler için mali bir yük olduğu için rütbe tenzili tercih edilebilmektedir (Bloom vd., 2011).

Rütbe tenzilin çalışanı daha da motive edip kararlılığını arttıracak durumlar olduğu ileri sürülse de (Ederer & Pataconi, 2010) işin içine örgütsel statü girdiğinde durum değişmektedir. Çünkü rütbe tenzili düşük performans cezalandırarak düşük performans gösterenleri etiketleyerek onları görünür kılar. Verheyen & Guerry (2018) rütbe tenzili konusunda örgütler ve sendikalar tarafından çalışmalar yaparak rütbe tenzili ifadesini "kariyer yönlendirmesi" olarak değiştirilmesini önermiş ve böyle bir ifade değişikliğinin çalışanlardaki olumsuz tutum ve duyguların ortadan kalkabileceğini ifade etmişlerdir. Özellikle örgütler için rütbe tenzili konusundaki en önemli tavsiyenin bu kararı almadan önce önemli bir değerlendirme sürecinden geçirilmesi olacaktır. Zorunlu rütbe tenzili durumlarında eğer mümkünse rütbe tenzili dışında daha farklı bir seçeneğin

değerlendirilmesi, varsa önce o seçeneğe başvurulması önerilmektedir (Josten & Schalk, 2010). Bu seçenekler arasında çalışanı aynı statü ve ücret seviyesinde yatay olarak başka bir göreve taşımak bulunmaktadır. Eğer rütbe tenzili kaçınılmaz olarak gerçekleşecekse bu sürece çalışanı da dahil etmek, açık iletişim yaklaşımını benimsemek ve rütbe tenzilini belirli bir sürece yayarak hayata geçirmek bazı olumsuzlukların önüne geçebilecektir. Diğer yandan yeni göreve yönelik alışma sürecinde yeni yönetici veya çalışma arkadaşları tarafından sistemli destek sağlanması, rütbe tenzili deneyiminin daha sağlıklı sonuçlar vermesine yardımcı olabilecektir. Rütbe tenziline ilişkin politikalar ve sonuçları örgüt içi kariyer danışmanlık hizmetlerinin gündemine alınmalıdır (Carson & Carson, 2007).

Eib vd.,’ye (2022) göre işlerin yeniden tahsisi sonucunda yönetsel statü kaybının bir stres unsuru olabileceği, buna karşın yöneticilerin yönetsel statülerini korumalarının onlar için bir kaynak görevini de üstlenebileceği ifade edilmiştir. İK uzmanları, örgütsel yeniden yapılandırma gibi durumlarda gerçekleştirebilecek örgütsel değişikliklerin belirli pozisyonlarda önemli bir azalmaya yol açabileceği ve bazı kişilerin tercih edilmeyen rollere atanabileceği durumlarda, etkilenen tüm yöneticilere kariyer koçluğu sağlamayı dikkate alabilirler. Böylece yeni pozisyonlara atanma süreçlerini daha etkili yönetmek kolaylaşabilir ve çalışanlar için rütbe tenzili bir kariyer şoku olmaktan çıkabilir. Diğer taraftan özellikle kamuda personelin vekâleten atanması ile kazanmış olduğu idari yetkisini sonucu gerçekleşen statü yükselişi sonrası görevden alınması incelemeye değer bir konudur. Bu durumun bireyde oluşturduğu başarı ve güç duygusunun yerini görevden alınmanın getirdiği düşük örgütsel bağlılık ve tükenmişlik alabilmektedir. Bu bağlamda özellikle kamu sektöründe rütbe tenzilinön öncülleri ve sonuçlarına ilişkin kapsamlı çalışmalar yapılması önerilebilir.

Bu çalışma, sistematik derleme sürecine dahil edilen veri tabanları ve çalışmalar ile sınırlıdır. Gelecek araştırmalarda farklı veri kaynaklarından yararlanılabilir. Ayrıca doğrudan rütbe tenziline odaklanan araştırmalara yönelik bir tarama yapıldığı için başlık, öz ve anahtar kelimeler dışında rütbe tenzilini içeren bazı çalışmalar kapsam dışı kalmış olabilir. Gelecek araştırmalarda rütbe tenzilinön nedenlerinin araştırılması bu kavramın daha iyi anlaşılmasına yardımcı olabilir. Özellikle nitel araştırma desenini kullanacak keşfedici araştırmalar ile rütbe tenzili deneyimleyenlerin bunu neden yaşadıkları ve daha sonra neler hissettiklerinin ortaya çıkarılması daha sonra yapılacak nicel veya nitel araştırmalar için yeni araştırma problemlerinin ortaya çıkarılmasını sağlayabilecektir. Ayrıca gelecek araştırmalarda hem rütbe tenzili kararını çalışan adına veren yöneticiler hem de çalışanlarla iki farklı veri kaynağı kullanarak inceleme yapmak çok daha zengin bulguların elde

edilmesine olanak sağlayacaktır. Diğer yandan araştırma yapılacak örgütün faaliyet gösterdiği sektör de önemli bir kriterdir. Bazı sektörlerde rütbe tenzili sonrası çalışanlar farklı bir kariyer yolu izlemeyi daha ilgi çekici ve mümkün bulabilir. Benzer şekilde rütbe tenzili konusunda önemli bir kriter de yaşıdır. Genellikle 55 yaş civarı örneklem grupları ile yapılan çalışmaların yanında 40-45 yaş civarı çalışanların da rütbe tenzili tecrübeleri olup olmadığı varsa bunlara yönelik algıların belirlenmesi ilgi çekici sonuçlar elde edilmesine yardımcı olabilir. Buna ek olarak çalışanların herhangi bir sağlık sorunu olup olmadığı, medeni durum ve çocuk sayısı gibi değişkenlere göre rütbe tenzilinön gönüllü veya zorunlu türleri incelenebilir.

Dipnot

Yazarlık Katkıları: Konsept: Gerçek, R. G., Gerçek, M., Dizayn: Gerçek, R. G., Gerçek, M., Veri Toplama veya İşleme: Gerçek, R. G., Gerçek, M., Analiz veya Yorumlama: Gerçek, R. G., Gerçek, M., Literatür Arama: Yazan: Gerçek, R. G., Gerçek, M.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Kaynaklar

- Adams, J. S., ve Freedman, S. (1976). Equity theory revisited: Comments and annotated bibliography. *Advances in Experimental Social Psychology*, 9, 43-90. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60058-1](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60058-1)
- Akkermans, J., Seibert, S. E., ve Mol, S. T. (2018). Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the contemporary careers literature. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1-10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1503>
- Barthauer, L., Kaucher, P., Spurr, D., ve Kauffeld, S. (2020). Burnout and career (un) sustainability: Looking into the Blackbox of burnout triggered career turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103334. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103334>
- Bloom, D. E., Boersch-Supan, A., McGee, P., ve Seike, A. (2011). Population aging: Facts, challenges, and responses. *Benefits and Compensation International*, 41, 22-28.
- Carson, P. P., ve Carson, K. D. (2007). Demystifying demotion: A look at the psychological and economic consequences on the demotee. *Business Horizons*, 50(6), 455-466. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2007.05.003>
- Day, J. C., ve Newburger, E. C. (2002). The big payoff: educational attainment and synthetic estimates of work-life earnings. *Special Studies. Current Population Reports*.
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I., ve Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103196. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>
- De Vos, A., ve Van der Heijden, B. I. (2017). Current thinking on contemporary careers: the key roles of sustainable HRM and sustainability of careers. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 28, 41-50. <https://doi.org/10.1016/j.cosust.2017.07.003>
- Dohmen, T. J., Kriechel, B., ve Pfann, G. A. (2004). Monkey bars and ladders: The importance of lateral and vertical job mobility in internal labor market careers. *Journal of Population Economics*, 17, 193-228. <https://doi.org/10.1007/s00148-004-0191-4>

- Eby, L.T., Butts, M. and Lockwood, E. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 689–708. <https://doi.org/10.1002/job.214>
- Ederer, F., ve Pataconi, A. (2010). Interpersonal comparison, status and ambition in organizations. *Journal of Economic Behavior ve Organization*, 75, 348–363. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2010.03.019>
- Eib, C., Bernhard-Oettel, C., Leineweber, C., ve Näswall, K. (2022). You can't always get what you want: Mechanisms and consequences of intra-organizational job change among middle managers in Sweden. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(15), 2961-2990. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1886153>
- EuroFound (2024, 17 Eylül), Ageing workforce, <https://www.eurofound.europa.eu/en/topic/ageing-workforce> adresinden 17 Eylül 2024 tarihinde alınmıştır.
- Garavan, T. N., ve McGuire, D. (2010). Human resource development and society: human resource Development's role in embedding corporate social responsibility, sustainability, and ethics in organizations. *Advances in Developing Human Resources*, 12(5), 487–507. <https://doi.org/10.1177/1523422310394757>
- Gerçek, M. (2018). Yöneticiler İçin Psikolojik Sözleşme Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme, Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(4), 193-212. <https://doi.org/10.18037/ausbd.552712>
- Gerçek, M. (2021). İş yaşamında psikolojik sözleşme: çalışan ve örgüt arasındaki ilişkilere yönelik kavramsal bir çerçeve, Nobel. <https://doi.org/10.14527/9786257676786>
- Gielen, A. C., ve van Ours, J. C. (2006). Age-specific cyclical effects in job reallocation and labor mobility. *Labour Economics*, 13, 493–504. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2006.02.006>
- Hennekam, S., Ananthram, S., ve McKenna, S. (2019). Co-workers' perceptions of and reactions to employee's involuntary demotion. *Employee Relations: The International Journal*, 41(4), 740-757. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2018-0192>
- Hennekam, S., McKenna, S., Richardson, J., ve Ananthram, S. (2019a). Perceptions of demotion decisions: A social capital perspective. *European Management Journal*, 37, 730–741.
- Hennekam, S., ve Ananthram, S. (2020). Involuntary and voluntary demotion: employee reactions and outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(4), 586-600. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.03.007>
- Isabella, L., ve Hall, D. T. (1984). Demotions and career growth. *Training and Development Journal*, 38(4), 62-64.
- Josten, E., ve Schalk, R. (2010). The effects of demotion on older and younger employees. *Personnel Review*, 39(2), 195-209. <https://doi.org/10.1108/00483481011017417>
- Kohl, J. P., ve Stephens, D. B. (1990). Is demotion a four-letter word?. *Business Horizons*, 33(2), 74-77. [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(90\)90014-3](https://doi.org/10.1016/0007-6813(90)90014-3)
- Kooij, D., & Boon, C. (2013). HR Practices, Person-Organization Fit, and Turnover Intentions: The Moderating Role of Career Stage. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2013, No. 1, p. 12138). <https://doi.org/10.5465/ambpp.2013.12138abstract>
- Kooij, D.T.A.M., Jansen, P.G.W., Dijkers, J.S.E. and De Lange, A.H. (2014). Managing aging workers: A mixed methods study on bundles of HR practices for aging workers. *International Journal of Human Resource Management*, 25, 2192–212. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.872169>
- Kossek, E. E., ve Ollier-Malaterre, A. (2020). Desperately seeking sustainable careers: Redesigning professional jobs for the collaborative crafting of reduced-load work. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103315. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.003>
- Köröglü, M. G. (2022). *Milli Eğitim Bakanlığı yöneticilerinin iş yaşamındaki statü kaybının nedenleri ve sonuçlarına ilişkin görüşleri*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Teftiş Bilim Dalı]. YÖK Tez Merkezi.
- Krieshok, T. S., Black, M. D., ve McKay, R. A. (2009). Career decision making: The limits of rationality and the abundance of non-conscious processes. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 275-290. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.006>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., ve Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Lang, F. R., ve Carstensen, L. L. (2002). Time counts: Future time perspective, goals, and social relationships. *Psychology and Aging*, 17(1), 125–139. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.17.1.125>
- Langowitz, N. S., Elaine Allen, I., ve Godwyn, M. (2013). Early-career outcomes and gender: can educational interventions make a difference?. *Gender in Management: An International Journal*, 28(2), 111-134. <https://doi.org/10.1108/17542411311303248>
- Lawrence, B. S., Hall, D. T., ve Arthur, M. B. (2015). In A. De Vos, ve B. I. J. M. Van der Heijden (Eds.). Sustainable careers then and now. *Handbook of research on sustainable careers* (pp. 432–449). Cheltenham, Edward Elgar.
- Leavitt, K., ve Sluss, D. M. (2015). Lying for who we are: An identity-based model of workplace dishonesty. *Academy of Management Review*, 40, 587–610. <https://doi.org/10.5465/amr.2013.0167>
- Maurer, M., Bach, N., ve Oertel, S. (2023). Changes in formal structure towards self-managing organization and their effects on the intra-organizational communication network. *Journal of Organization Design*, 12(3), 83-98. <https://doi.org/10.5465/amr.2013.0167>
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., Eby, L. T., ve Feldman, D. C. (2007). Determinants of job mobility: A theoretical integration and extension. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3), 363-386. <https://doi.org/10.1348/096317906X130582>
- O'Campo, P., Eaton, W. W., ve Muntaner, C. (2004). Labor market experience, work organization, gender inequalities and health status: results from a prospective analysis of US employed women. *Social Science and Medicine*, 58(3), 585-594. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00230-2](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00230-2)
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... ve Moher, D. (2021). Updating guidance for reporting systematic reviews: development of the PRISMA 2020 statement. *Journal of Clinical Epidemiology*, 134, 103-112. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2021.02.003>
- Remery, C., Henkens, K., Schippers, J., ve Ekamper, P. (2003). Managing an aging workforce and a tight labor market: Views held by Dutch employers. *Population Research and Policy Review*, 22(1), 21-40. <https://doi.org/10.1023/A:1023543307473>
- Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 574-599. <https://doi.org/10.2307/2393868>
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121-139. <https://doi.org/10.1007/BF01384942>
- Sargent, L. D. (2003). Effects of a downward status transition on perceptions of career success, role performance and job identification. *Australian Journal of Psychology*, 55(2), 114-120. <https://doi.org/10.1080/00049530412331312974>
- Schalk, R., Van Engen, M. L., ve Kooij, D. (2015). Sustainability in the second half of the career. In *Handbook of research on sustainable careers* (pp. 287-303). Edward Elgar. <https://doi.org/10.4337/9781782547037.00024>

- Schalk, R., ve Rousseau, D. M. (2000). *Psychological contracts in employment*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781848608368.n8>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Simonton, D. K. (1988). Age and outstanding achievement: What do we know after a century of research?. *Psychological Bulletin*, 104(2), 251. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.104.2.251>
- Sirola, N., ve Pitesa, M. (2018). The macroeconomic environment and the psychology of work evaluation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 144, 11-24. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2017.09.003>
- Smith, S. H., ve Whitehead III, G. I. (1984). Attributions for promotion and demotion in the United States and India. *The Journal of Social Psychology*, 124 (1), 27-34. <https://doi.org/10.1080/00224545.1984.9924533>
- Stephens, D. B., ve Kohl, J. P. (1989). Demotion as a human resource management practice: an analysis of the oil and gas industry. *Journal of Managerial Issues*, 35-43.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Van Dalen, H. P., Henkens, K., ve Schippers, J. J. (2010). How do employers cope with an ageing workforce? *Demographic Research*, 22, 1015-1036. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2010.22.32>
- Van Dalen, H. P., ve Henkens, K. (2018). Why demotion of older workers is a no-go area for managers. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(15), 2303-2329. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1239214>
- Van der Heijden, B. I., ve De Vos, A. (2015). Sustainable careers: Introductory chapter. In *Handbook of research on sustainable careers* (pp. 1-19). Edward Elgar Publishing.
- Verheyen, T., Deschacht, N., ve Guerry, M. A. (2016). The occurrence of demotions regarding job level, salary and job authority. *Personnel Review*, 45(6), 1217-1239. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2014-0139>
- Verheyen, T., ve Guerry, M. A. (2018). Motives for (non) practicing demotion. *Employee Relations*, 40(2), 244-263. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2017-0024>
- Visser, M., Lössbroek, J., ve Van der Lippe, T. (2021). The use of HR policies and job satisfaction of older workers. *Work, Aging and Retirement*, 7(4), 303-321. <https://doi.org/10.1093/workar/waaa023>
- Whetten, D. A. (2006). Albert and Whetten revisited: Strengthening the concept of organizational identity. *Journal of Management Inquiry*, 15(3), 219-234. <https://doi.org/10.1177/1056492606291200>
- Wise, A. J., ve Millward, L. J. (2005). The experiences of voluntary career change in 30-somethings and implications for guidance. *Career Development International*, 10(5), 400-417. <https://doi.org/10.1108/13620430510615328>
- Wright, P. and Nishii, L. (2013). Strategic HRM and organizational behaviour: integrating multiple levels of analysis, in Paauwe, J., Guest, D. and Wright, P. (Eds), *HRM and performance: achievements and challenges* (pp. 97-111), Wiley.

Monetary policy, the price puzzle and inflation expectations: evidence from Türkiye

Para politikası, fiyat bulmacası ve enflasyon beklentileri: Türkiye’den kanıtlar

 Oğuz Tümtürk

Ordu University Ünye Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Economics, Ordu, Türkiye

ABSTRACT

This article mainly investigates the relationship between monetary policy and inflation rates in Türkiye. We also consider the impact of inflation expectations on consumer inflation. The inflation data in Türkiye reveals outliers due to frequently occurring political and economic instabilities and hence exhibits tail dynamics. We differ from the traditional literature and aim to capture the asymmetry in the data by quantile regressions. Our results first show that the CBRT monetary policies generate a price puzzle. Second, we reveal that consumer inflation increases in response to a deterioration in inflation expectations. Recent distortions of inflation expectations may explain why the demand channel has failed and why domestic prices are elevated in response to increased monetary policy rates. Third, our results imply that the lack of a proper international economic environment is also responsible for price increases. Finally, the results are robust using alternative specifications, different measurements of monetary policy change and existence of structural breaks.

Keywords: Monetary Policy, Price Puzzle, Asymmetry

JEL Classification: E30, E31, E43

ÖZ

Bu çalışma temel olarak, Türkiye’de uygulanan para politikası ile enflasyon oranları arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Ayrıca, çalışmada enflasyon beklentilerinin tüketici enflasyonu üzerinde yarattığı etki de göz önüne alınmaktadır. Türkiye’ye ait enflasyon verisi sıklıkla karşılaşılan politik ve ekonomik istikrarsızlıklar nedeniyle istatistiki olarak aşırılıklar göstermektedir. Bu çalışma geleneksel literatürden ayrılmakta ve enflasyon verisinin sahip olduğu asimetriyi kantil regresyonlar aracılığıyla analiz etmektedir. Elde edilen sonuçlara göre TCMB para politikaları fiyat bulmacası yaratmaktadır. İkinci olarak, enflasyon beklentilerindeki kötüleşme tüketici enflasyonunda bir artışa yol açmaktadır. Enflasyon beklentilerinde son dönemde meydana gelen bozulma, talep kanalının neden çalışmadığını ve para politikası faizlerindeki artışa karşılık fiyatların nasıl arttığını açıklayabilir. Üçüncü olarak, uluslararası koşulların elverişli olmaması da fiyat artışları üzerinde etkilidir. Son olarak, elde edilen sonuçlar farklı spesifikasyonlara, para politikası değişimleri için kullanılan farklı faiz oranına ve yapısal kırılmalara karşı dayanıklıdır.

Anahtar Kelimeler: Para Politikası, Fiyat Bulmacası, Asimetri

JEL Classification: E30, E31, E43

Cite this article as/Atf: Tümtürk, O. (2025). Monetary policy, the price puzzle and inflation expectations: evidence from Türkiye. *Trakya University E-Journal of the Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 14(1), 14-28, 2025. <https://doi.org/10.47934/tefeas.14.01.02>



Edited by/Editör: Togan Karataş

Corresponding Author/Sorumlu Yazar: Doç. Dr. Oğuz Tümtürk,

Ordu University Ünye Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Economics,
Ordu, Türkiye

E-mail: oguz.tumturk@gmail.com

ORCID ID: orcid.org/0000-0002-1935-0858

Received/Geliş Tarihi: 02.01.2025

Accepted/Kabul Tarihi: 06.03.2025

Publication Date/Yayınlanma Tarihi: 27.06.2025



1. Introduction

Monetary policy and its impact on general prices have always been subjected to a great deal of attention in economic literature. Central banks traditionally manage price changes by driving interest rates. When a positive price shock appears, policy rates are activated to trigger the demand channel of monetary transmission mechanism and an increase in prices is intended to stabilize. Even though theoretical literature admits the stabilizing role of monetary policy on inflation by the demand channel, it is not certain that the contractionary monetary policy always leads to a decrease in general prices. Many influential papers documented that monetary policy change generates puzzling results on prices (Bernanke & Blinder, 1992; Eichenbaum, 1992; Sims, 1992). A price puzzle appears when prices and nominal interest rates both move in the same direction following a monetary policy shock. The existing monetary policy literature has still provided evidence in favor of puzzling results.

Sims (1992) stated that the price puzzle may emerge from the cost channel of monetary transmission mechanism. Similarly, Barth & Ramey (2001) argue that the cost channel of monetary policy generates price increases following a positive monetary policy shock. According to the cost channel, an increase in interest rates elevates the borrowing cost of firms and induces price rises. More interestingly, the monetary policy literature documented that the cost channel may even appear in labor-intensive production sectors. That is, the price of labor-intensive goods and services in the inflation basket may react positively to an increase in interest rates. This can be explained by substitution of factors of productions. Contractionary monetary policy naturally enhances the cost of capital in capital-intensive sectors, thereby increasing their output prices. This encourages capital-intensive sectors to substitute capital with labor, which raises wages in the overall economy. Since production costs in labor-intensive sectors are elevated by increasing labor wages, the firms in labor-intensive sectors also raise their own output prices. Consequently, the general price level goes up following an increase in policy rate (Bhattacharya & Jain, 2020; Iddrisu & Alagidede, 2020). The price puzzle is also explained by information asymmetry between the Central Bank and the public (Hanson, 2004; Tas, 2011). According to the information asymmetry channel, central banks naturally have more resources than other economic agents in an economy and hence have the ability to collect more and superior information about future inflation. Following a contractionary monetary policy, the inflation rate increases since economic agents consider that contractionary monetary policy is a signal of central banks for positive future price shocks.

The price puzzle may also appear by fiscal channel (Blanchard, 2004; Favero & Giavazzi, 2004). When fiscal policies dominate economic policies, a country with lack of fiscal discipline is naturally associated with high-risk premium. Then, contractionary monetary policy leads to capital outflows since an increase in interest rate raises debt service burden. Capital outflows are followed by depreciation of domestic currency, which causes to upward trend in prices by exchange rate pass-through.

Some authors suggest that misspecification problems in the models may be responsible for puzzling results, and hence various solutions have been offered. Sims (1992) suggested that including commodity prices in the vector autoregression (VAR) models solve the price puzzles since commodity prices naturally contain information for future inflation expectations. Following Sims, many authors traditionally employed commodity prices in their VAR models as a proxy of inflation expectations (Christiano et al., 1996; Leeper et al., 1996; Kim, 1999; Barth & Ramey, 2001; Sims & Zha, 2006). Hanson (2004), on the other hand, contained alternative plausible indicators and revealed a weak correlation between an ability to forecast inflation and an ability to resolve the price puzzle. He concluded that alternative indicators including commodity prices mostly do not resolve the price puzzle.

Some authors also argued that selected measures of the monetary policy stance of the central banks may cause a misspecification problem and hence generate puzzling results. Many papers employed monetary aggregates in their models to reflect monetary policy changes (Strongin, 1995; Eichenbaum, 1992; Kim & Roubini, 2000; Peersman & Smets, 2001; Leeper & Roush, 2003; Kim & Lim, 2018). Since monetary aggregates are claimed to provide precious information which is not included in the interest rates, they are considered to perform better than those without money. Unlike these papers, Sims (1992) suggested using short-term interest rates since innovations in monetary aggregates may not contain changes in monetary policy when money demand shocks occur. Similarly, McCallum (1983), Laurent (1988), Bernanke and Blinder (1992) insisted that interest rates reflect the monetary policy change better than monetary aggregates. On the other hand, School and Uhlig (2008) constrained impulse-response functions to resolve the price puzzle while Carlstrom et al., (2009) concluded that the orthogonal identification restriction on VAR innovations which impose that a monetary policy shock does not affect macroeconomic variables instantaneously may generate puzzling results.

When we consider the studies regarding Türkiye, we see that there has not been a general consensus on monetary policy changes and reactions to prices. Tümtürk (2020) analyzed

the impacts of monetary policy shocks by a VAR approach and introduced both recursive orthogonal and non-recursive structural identification schemes. The analysis results confirmed the existence of the price puzzles in Türkiye. Similarly, Aktas et al., (2005), Altunöz (2020), Sen et al., (2020), Doğanalp (2022), Isık & Bulut (2024) provided evidence in favor of the price puzzles while Berument (2007), Kilinc & Tunc (2014), Can et al., (2020), Bulut (2023) documented that their results were free from the price puzzles.

This paper mainly investigates the relationship from monetary policy to consumer inflation in Türkiye over the monthly period of 2015M1-2024M8. When answering the main question, we also consider the impact of inflation expectations which have dramatically worsened in recent years as seen in Figure 1. Consistently missed target rates by the Central Bank of the Republic of Türkiye (CBRT) and continuous increases in inflation rate seem to damage the future price expectations of economic agents. Deterioration in inflation expectations is also expected to distort current price decisions. This is quite challenging for the CBRT since the impact of deterioration in inflation expectations on prices may dominate the impact of monetary policy on prices. Therefore, we also analyze the impact on changes in inflation expectations on domestic inflation throughout our paper.

The past empirical literature that explores monetary policy and inflation relationships has traditionally employed vector autoregressive models and investigated the impact of policy changes by recursive or non-recursive identification assumptions. Since these identification assumptions on VAR innovations are assigned based on contemporaneous or lagged relationships in the models, they are often considered somewhat controversial. Empirical results obtained by VAR models tend to change significantly since the impulse-responses are quite sensitive to imposed identification assumptions. Another drawback of the VAR

models is that they follow an assumption of “symmetry” in monetary policy and inflation debate. However, past empirical literature frequently documented the asymmetry in macroeconomic variables (Taylor & Davradakis, 2006; Surico, 2007; Moura & De Carvalho, 2010; Castro, 2011; Martin & Milas, 2013; Ahmad, 2016; Caporale et al., 2018; Iddrisu & Alagidede, 2020). Figure 2, on the other hand, depicts monthly consumer inflation over our analysis period. When taking a closer look at Figure 2, we see that Türkiye has experienced quite high price increases around 2021 and beyond due to frequently occurring political and economic instabilities and other supply shocks (exchange rate shocks, commodity and energy price shocks, etc.). This indicates that inflation distribution reveals outliers and hence exhibits tail dynamics. However, mean-based estimation techniques such as VAR would be inherently inadequate to reveal the asymmetric pattern in the inflation data since they tend to misestimate the weights of outliers. Therefore, we employ quantile regressions proposed by Koenker & Basset (1978) to capture the asymmetry in the monetary policy and inflation nexus. The fundamental supremacy of quantile regressions over conventional conditional mean-based techniques is that quantile regressions generate asymmetric responses to changes in independent variables and the impacts of the estimated coefficients may change with a dependency on quantiles of the conditional distribution. By quantile-based estimation, we differ from traditional literature and aim to capture the asymmetry in the data.

Our estimation results first revealed that monetary policy produces positive and statistically significant quantile estimates on domestic inflation and hence generates a price puzzle in Türkiye. The existence of price puzzle indicates that the demand channel of monetary transmission mechanism does not prevail and the Turkish economy experiences price rises following a contractionary monetary policy. Second, we also find that the impact of inflation

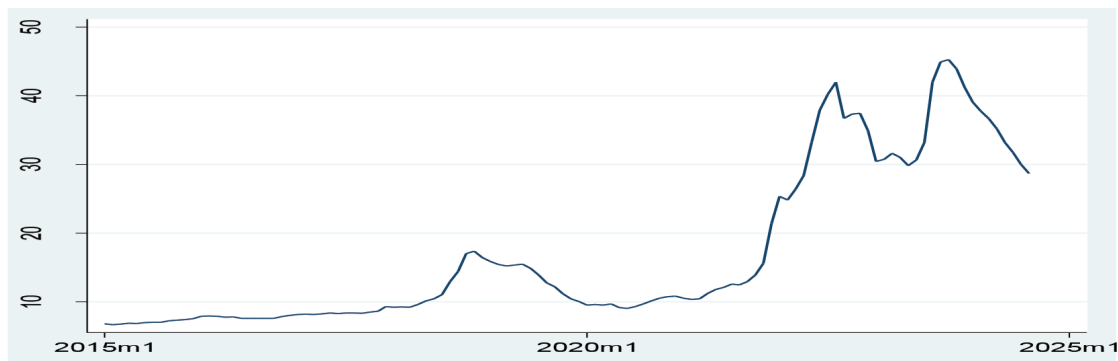


Figure 1: Inflation Expectations, Monthly

Source: The Central Bank of Republic of Türkiye

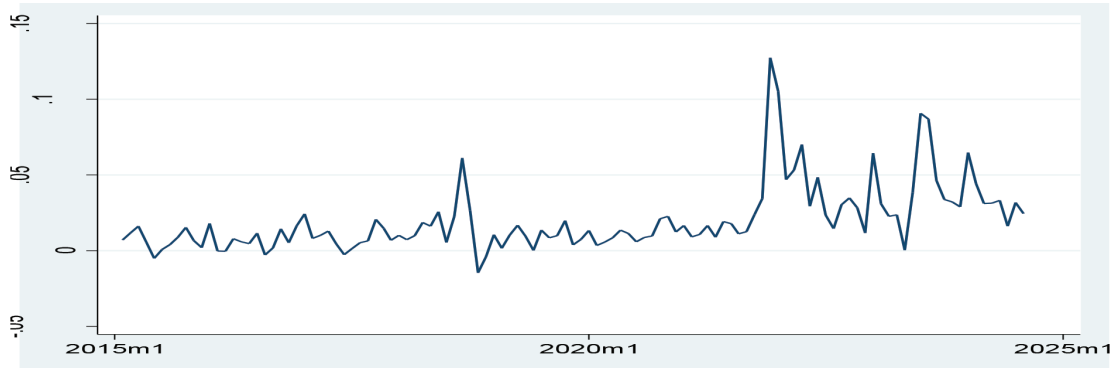


Figure 2: Consumer Inflation, Monthly

Source: The Central Bank of Republic of Türkiye

expectations on the various quantiles of inflation is positive and statistically significant. Our results empirically confirm that monetary policy-inflation and inflation expectations-inflation relationships contain asymmetric impacts across the quantiles of inflation distribution. Finally, we conclude that exchange rate, US monetary policy rate and both world commodity and energy prices are other factors that drive inflation rates in Türkiye. The rest of the paper is organized as follows. Section 2 presents details about the data and the estimation method conducted in the paper. Section 3 reports estimation results and robustness checks while Section 4 concludes.

2. Methodology and Data

We adopt the quantile regression method proposed by Koenker & Baset (1978). This estimation method stands out when the distributions of the variables of interest show extreme statistical properties such as skewed data, nonnormality, more outliers, fat tails, etc. Table 1 reports detailed summary statistics of inflation data. As seen in Table 1, the inflation data provides tail dynamics with positively skewed data. Since positively skewed data suggests that most data clustered on the left with outliers on the longer right tail, inflation distribution exhibits an asymmetric shape. In addition, the inflation data is leptokurtic which implies that the outliers have more probability mass at the tails of

distribution. As a result, we include the asymmetric feature of the inflation data by employing quantile regressions.

The quantile regression model equation evaluated at the τ^{th} quantile can be presented as follows:

$$Q_{\tau}(\text{PRICE}/\bullet) = \alpha + \beta^{\tau}X + \omega^{\tau}C + e^{\tau}, \quad \tau \in (0,1) \quad (1)$$

PRICE variable stands for general consumer prices and is obtained from Electronic Data Delivery System of the Central Bank of the Republic of Türkiye (EDDS). Quantile regression Equation (1) denotes the quantiles of the conditional distribution of the consumer prices as a linear function of set of objective variables, X and the set of control variables, C . $Q_{\tau}(\text{PRICE}/\bullet)$ represents the conditional quantile function of consumer prices at the τ^{th} quantile. The objective coefficient vector β denotes the quantile estimations of consumer prices with respect to a change in our objective variables at different τ . Finally, ω reflects the impact of control variables on the quantiles of the conditional distribution of the consumer prices.

Objective variables are our main variables of interest and are represented by monetary policy rate and inflation expectations. The CBRT designed a rather untraditional monetary policy at the end of 2010 and employed more than one instrument (BIST rate, one-week repo rate, overnight lending and borrowing rates, etc.) under the interest rate corridor practice. As the new monetary policy was designed based on a combination of different policy instruments, the bank has started to announce “Weighted Average Funding Cost (W AFC)” which is simply a weighted average of the interest rates since 2011. However, the untraditional corridor practice confused the financial markets. To readapt the global conventional monetary policies, the bank has simplified the monetary policy framework and started to use a weekly repo rate since June 2018. As a result, we employ the weekly repo rate (REPO) to reflect the changes in CBRT’s monetary policy. Later, we also use W AFC and control the estimation results. The inflation expectations data (EXP), on the other

Table 1: Summary Statistics, Consumer Inflation

	Inflation
Mean	0.019
Median	0.013
Min.	-0.014
Max.	0.127
Skewness	2.275
Kurtosis	9.470

hand, is defined as the “annual inflation expectations of market participants for the following 12 months (%)”. Both objective variables are downloaded from the EDDS. Since the inflation expectation data was first released in 2015M1, our data covers the period between 2015M1 and 2014M8.

Control variables are selected among the variables which are mostly used in standard monetary policy literature. (Kim & Roubini, 2000; Faust et al., 2003; Hanson, 2004; Bjørnland, 2009; Barnett et al., 2016, Tümtürk, 2020). The first control variable is real GDP which is employed to capture the changes of demand conditions (OUT) in the country. Since the real GDP is not monthly published data, the industrial production index is used to represent demand conditions of the country. The second control variable is nominal effective exchange rate (EXRATE) and calculated as the geometric weighted averages of bilateral exchange rates. A decrease in exchange rate indicates a depreciation of the home currency against a broad basket of currencies. The exchange rate data is extracted from the Federal Reserve Economic Data (FRED) while production index is obtained from the EDDS. To put it shortly, our base specification can be written as follows:

$$Q_{\tau}(\text{PRICE}/\bullet)=f(\text{REPO}, \text{EXP}, \text{EXRATE}, \text{OUT})$$

We also perform the quantile regression model (1) with different sets of control variables to see whether the objective estimates, β in the base specification (1) follow statistically and economically stable patterns. For this purpose, we introduce additional control variables: the World Commodity Price Index (COMPI), US monetary policy interest rates (Federal Funds Rate-FFR) and the World Energy Price Index (GEPI), all of which are obtained from the FRED database. We include COMPI for two reasons. First, we follow Sims (1992) and add the world commodity price index to avoid a potential misspecification problem in the base specification. Second, we control the inflationary supply shocks since changes in the world commodity prices are expected to trigger inflationary pressures in an open economy. FFR variable is employed to control the impacts of US monetary policy changes on domestic prices. Following a contractionary monetary policy by FED, domestic prices are expected to increase via exchange rate pass through as the US dollar naturally appreciates against home currency, Turkish Lira (TL). Finally, we control the effect of world energy prices on domestic prices since energy prices are expected to change production, marketing and distribution cost of output. Based on the additional control variables introduced above, we generate the following specifications and aim to control the stability of statistical and economic inferences in the base specification (1):

Specification 2:

$$Q_{\tau}(\text{PRICE}/\bullet)=f(\text{REPO}, \text{EXP}, \text{EXRATE}, \text{OUT}, \text{COMPI})$$

Specification 3:

$$Q_{\tau}(\text{PRICE}/\bullet)=f(\text{REPO}, \text{EXP}, \text{EXRATE}, \text{OUT}, \text{FFR})$$

Specification 4:

$$Q_{\tau}(\text{PRICE}/\bullet)=f(\text{REPO}, \text{EXP}, \text{EXRATE}, \text{OUT}, \text{COMPI}, \text{FFR})$$

Specification 5:

$$Q_{\tau}(\text{PRICE}/\bullet)=f(\text{REPO}, \text{EXP}, \text{EXRATE}, \text{OUT}, \text{GEPI})$$

Specification 6:

$$Q_{\tau}(\text{PRICE}/\bullet)=f(\text{REPO}, \text{EXP}, \text{EXRATE}, \text{OUT}, \text{GEPI}, \text{FFR})$$

All variables except for weekly repo rate, inflation expectations and Federal Funds rate in the model (1) are used in logarithms. Table 1A in Appendix reports the order of integration of the variables in all specifications. We present both Augmented Dickey-Fuller (ADF) test introduced by Dickey & Fuller (1981) and Phillips-Perron test suggested by Phillips and Perron (1988). PP test results report that all variables are first-differenced stationary. However, ADF test results reveal that all variables but REPO rate are first-differenced stationary. Since PP test improves ADF test statistics by using Newey-West HAC covariance matrix estimator, we follow the PP test results and all quantile regression specifications are estimated with first-differenced stationary data.

3. Estimation Results

Figure 3 reports the quantile estimates of the base specification. First, an increase in monetary policy generates significant positive impacts on the quantiles of inflation distribution. To be more precise, we find that inflation increases by 0.0039% following a 1% monetary policy contraction at the median of inflation distribution or at $\tau=0.50$. This result provides evidence that contractionary monetary policy produces a price puzzle and reveals a destabilizing impact on inflation. In addition, the impact of monetary policy is weaker at the left tail of inflation distribution or at roughly $\tau<0.30$. This implies that the destabilizing impact of the policy is more pronounced when inflation rates are relatively high. When taking a closer look at the impact of inflation expectations, the response of consumer prices is significantly positive except for the very left tail. To be more specific, when $\tau=0.50$, inflation increases by 0.0030% in response to a unit increase in inflation expectations. The positive and significant inflation responses indicate that inflation expectations are also responsible for price increases in Türkiye. This result is challenging for the CBRT since lowering inflation expectations are mostly associated with achieving institutional independence and credibility which both require long-term effort.



Figure 3: Quantile Estimations, Base Specification

Note: The solid line depicts the quantile estimates, while the gray area around the estimates are the confidence intervals at 10% significance level. We follow Huber (1967) and employed sandwich variance-covariance matrix for heteroskedastic errors in the quantile estimations.

The quantile estimates of inflation with respect to changes in the nominal exchange rate are negative and statistically significant as expected. At the 50th quantiles, an increase in nominal exchange rate by 1% causes a decrease in inflation by 0.1314% at the median estimate of the inflation distribution. Finally, domestic demand changes cannot produce statistically significant responses on the quantile of the conditional distribution of inflation rates. The lack of a significant relationship between demand changes and consumer inflation can be explained by dramatically mounting inflation expectations around 2018 and beyond as previously shown in Figure 1. Accordingly, the expected significant relationship between demand changes and prices may not emerge since the strong expectations of economic agents about future price increases may have encouraged them to alter their selling prices regardless of the demand changes in the economy.

Figures 1A-5A in the Appendix depict the quantile plots and associated confidence interval at a 10% significance level based on the alternative specifications between (2) and (6), respectively. The alternative specifications have some common points. First, contractionary monetary policy consistently generates the price puzzle and increases inflation rates. The price puzzle even appears when we include commodity prices in the base specification as suggested by Sims (1992). When considering the

statistically significant quantile regression estimates, we see that the destabilizing impact of contractionary monetary policy tends to be less prominent at the left tail of the inflation distribution. Similarly, the impact of inflation expectations on the inflation rate is almost always positive and statistically significant. Second, the quantile estimations of inflation with respect to changes in the nominal exchange rate are always negative and mostly statistically different from zero. On the other hand, the demand changes again do not generate significant inflation responses in parallel with the base specification (1). Third, an increase in both world energy and commodity prices drives production costs and generates statistically significant increases in the domestic inflation in tandem with economic expectations. Finally, monetary policy contraction in the US produces significant positive impacts on quantiles of inflation. As a result, we can verify that changes in the objective variables in the base and alternative specifications produce almost the same statistical and economical inferences on inflation rates no matter what the selected control variables are.

Before closing this section, apart from determining whether the estimated quantile regression coefficients from the base (1) and alternative specifications are statistically significant, we also analyze whether the quantile regression estimates are significantly different from the estimated OLS coefficients. At this stage, we aim to provide evidence in favor of the

validity of our results over mean-based estimation techniques. Since our main interest is the behavior of objective variables on consumer inflation, Figures 4 and 5 show the quantile and OLS plots of different specifications concerning the changes in the CBRT monetary policy rate and inflation expectations. If quantile estimations fall out of the OLS confidence intervals, then quantile coefficients are said to be

significantly different from the OLS coefficients. The results from Figure 4 and 5 can be summarized as follows:

i) The quantile responses of inflation with respect to the changes in objective variables for all specifications drift away substantially from the OLS estimates across quantiles. For example, the deviations from the OLS estimations in all specifications are around 30% for the monetary policy

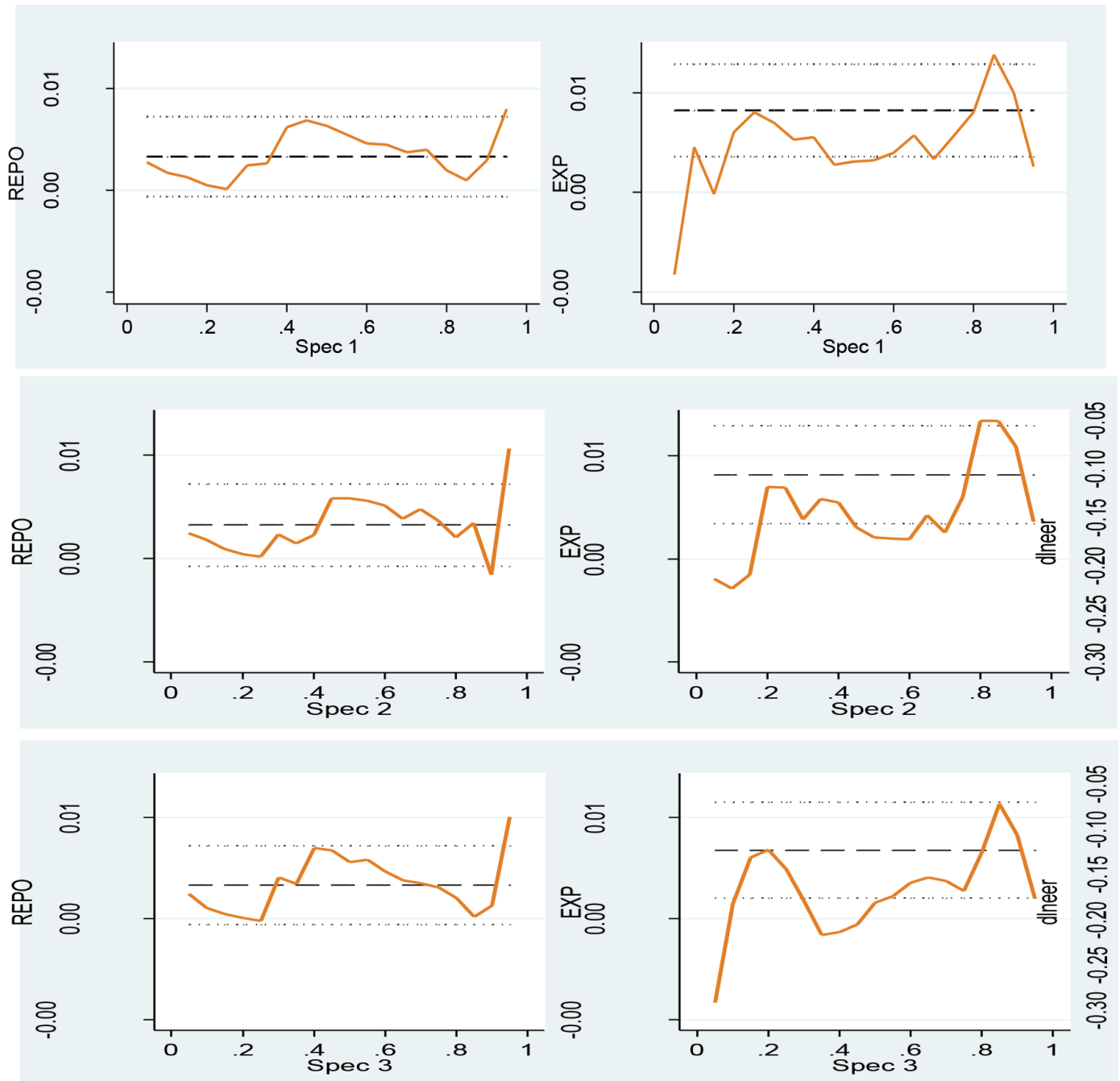


Figure 4: Quantile and OLS Plots, Specifications 1 (Base), 2 and 3

Notes: Vertical axes report the quantile and OLS estimates of inflation with respect to objective variables while horizontal axes represent quantiles of inflation distribution. The dashed straight lines represent the OLS estimates while the spotted straight lines around the OLS estimates are their confidence intervals. The solid straight lines plot how quantile regression estimates evolves across various quantiles.

variable at the 45th quantile. The size of the deviations reveals that the OLS coefficients significantly underestimate the destabilizing effects of the monetary policy rate on inflation. In addition, the deviations from the OLS estimations in all specifications at the 45th quantile are around 38% for inflation expectations variable and even bigger than monetary policy variable.

ii) We observe that quantile estimates of the objective variables often appear out of the boundary of OLS confidence intervals at 10% significance level which indicates that quantile regression estimates produce statistically significant differences from the OLS estimates.

iii) The results summarized in (i) and (ii) showed that the impacts of the objective variables differ with a dependency over quantiles of the conditional distribution of inflation



Figure 5: Quantile and OLS Plots, Specifications 4, 5 and 6

Notes: Vertical axes report the quantile and OLS estimates of inflation with respect to objective variables while horizontal axes represent quantiles of inflation distribution. The dashed straight lines represent the OLS estimates while the spotted straight lines around the OLS estimates are their confidence intervals. The solid straight lines plot how quantile regression estimates evolves across quantiles.

data. We also empirically presented significant deviations of quantile estimations from corresponding OLS estimation. Therefore, we can confirm the existence of previously suspected asymmetry between consumer inflation and objective variables. This result also implies that policymakers should be cautious when making decisions based on mean-based estimation techniques.

3.1. Additional Robustness Checks

We have already showed that our results are robust to use of alternative control variables. Now, additional robustness tests are performed. First, we control our base specification estimation results with respect to use of another monetary policy instrument, WAFC rate over the subperiod of 2015M1-2018M6. Second, as structural breaks have not controlled so far, we also consider structural breaks and control them.

3.1.1. WAFC Rate and Quantile Plots

In this section, we run the base specification with the WAFC rate and compare the results. Figure 6 shows how both interest rates evolved during our sample period. As seen in Figure 6, both policy instruments are on the same path since 2018M6 as the CBRT has followed a single policy rate since then. However, it is seen that both rates have differed before 2018M6 since the CBRT policy rate reflects the combination of various interest rates including the weekly repo rate. Now, we analyze whether these differences in both policy indicators can change the previously obtained statistical and economical inferences. Figure 7 reports the estimation results when the WAFC is the indicator of the CBRT's monetary policy. Our results show that the coefficients of the objective and control variables still maintain their signs with similar statistical inferences.

3.1.2. Structural Breaks and Quantile Plots

This section explores whether experienced structural breaks over the analysis period change the estimated coefficients.

First, we run Clemente et al., (1998) test, which is known in the time series literature as the “unit root test under two structural breaks”, to determine break points in the data endogenously. The test results are presented in Table 2A in Appendix. We first identify the break points for each variable in the base specification (1) and then generate dummy variables by attaining “1” for the break dates and “0” for the rest of the data. Finally, the base specification (1) is estimated with the generated dummy variables. Figure 8 reports the plots of the quantile estimates. Accordingly, the results represented by REPO, EXP, EXRATE and OUT variables exhibit quite similar statistical and economical patterns depicted in Figure 3 where the breaks are not controlled for. In addition, Clemente et al., (1998) test results also showed that our variables still maintain their orders of integration under two structural breaks.

4. Conclusion

This paper analyzes the impacts of the monetary policy rate and inflation expectations on consumer inflation in Türkiye over the monthly period of 2015M1-2024M8. Since the inflation data exhibits tail dynamics, traditional mean-based estimation techniques may not grasp the whole picture of the patterns in the data. By quantile regressions, we can capture the asymmetry in the data and allow the impacts of the coefficients to differ with a dependency over quantiles of the conditional distribution of inflation. Our results can be summarized as follows:

i) Our data strongly confirm the existence of the price puzzle in Türkiye. This result naturally implies that the demand channel of the monetary policy transmission mechanism does not perform as desired by the bank and consumer prices do not drop following a contractionary policy. When the CBRT conducts a contractionary monetary policy, the different channels of the monetary policy transmission mechanism such as the cost channel, fiscal channel or information

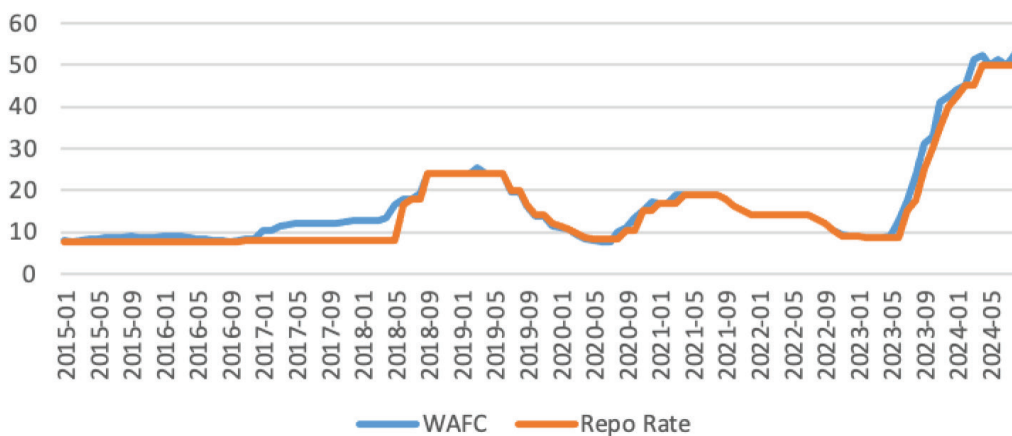


Figure 6: WAFC and Weekly Repo Rate, Monthly

Source: The Central Bank of Republic of Türkiye

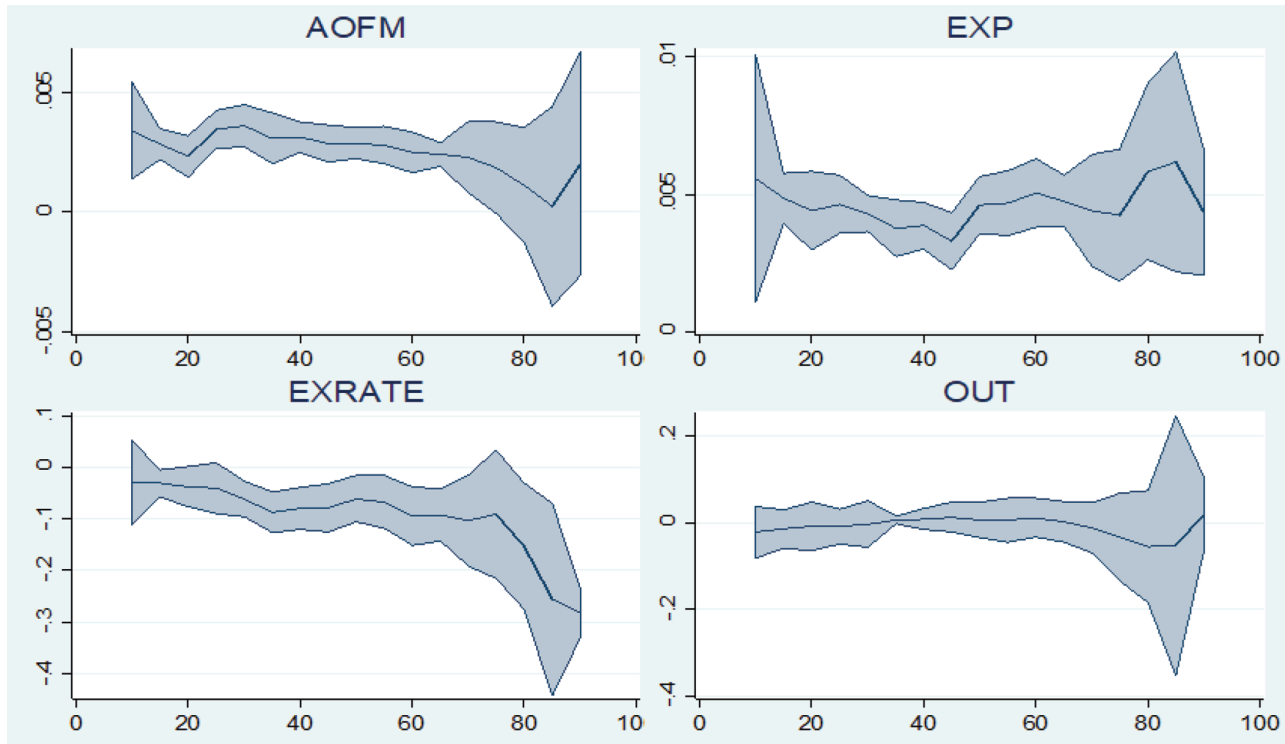


Figure 7: Quantile Plots, Monetary Policy and WAFC Rate

Notes: The solid line depicts the quantile estimates, while the gray area around the estimates are the confidence intervals at 10% significance level. We follow Huber (1967) and employed sandwich variance-covariance matrix for heteroskedastic errors in the quantile estimations

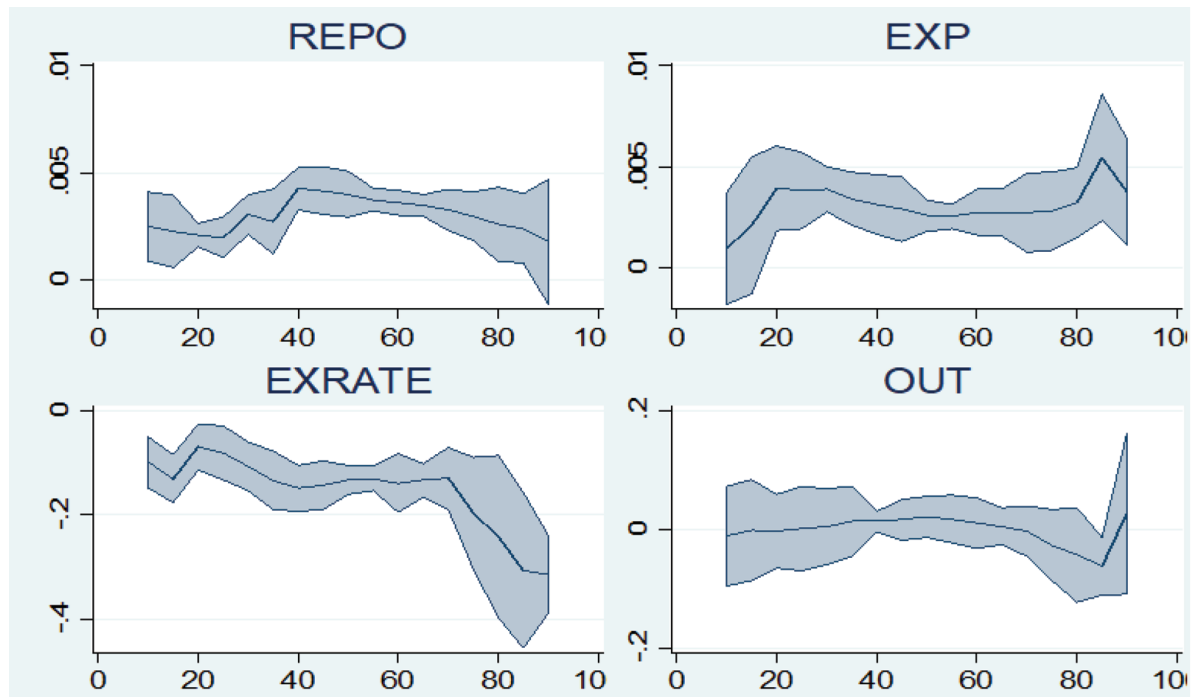


Figure 8: Quantile Plots, Structural Breaks

Notes: The solid line depicts the quantile estimates, while the gray area around the estimates are the confidence intervals at 10% significance level. We follow Huber (1967) and employed sandwich variance-covariance matrix for heteroskedastic errors in the quantile estimations.

asymmetry channel outperform the demand channel, which in turn induces an increase in consumer prices. Hence, a contractionary monetary policy destabilizes consumer inflation. We also showed that inflation expectations are a crucial factor in the fight against inflation. However, demand changes do not significantly drive consumer prices in Türkiye.

These results imply that there is a challenging road ahead of the CBRT in the fight against inflation dynamics due to the documented price puzzle in Türkiye. Since the CBRT has not traditionally achieved price stability and consistently missed the target rates, the monetary policies conducted by the CBRT cannot convince economic agents that price stability will be achieved. We cannot empirically confirm that the demand channel performs properly since demand changes do not generate significant inflation responses in Türkiye. The recent upward trend in inflation expectations due to the loss of independence and credibility of the CBRT may dominate price decisions of the agents and raise consumer prices regardless of the demand changes. As a result, the recent distortions of inflation expectations may explain why the demand channel has failed. Finally, the perception in the markets that the CBRT lacks institutional independence and credibility endangers the bank's ability to manage inflation expectations successfully. As a result, the bank needs to take urgent actions which must convince economic agents to ensure price stability. Otherwise, economic agents' future expectations will continue to feed inflation for a while longer.

ii) We also showed that the destabilizing impact of the monetary policy is more pronounced when inflation is relatively high. This outcome is also quite challenging for the CBRT. When the bank increases the monetary policy rate to fight against inflation, the destabilizing impact of the policy will be more pronounced since Türkiye has traditionally been a high-inflation country.

iii) We provided evidence that monetary the policy rate and inflation expectations deviate substantially from OLS estimations. We also documented that quantile estimates of objective variables often move outside of OLS confidence bands. These results confirm the asymmetry between inflation and objective variables. Policymakers should be cautious when taking decisions based on the mean-based estimation techniques since the OLS coefficients misestimate the effects of the monetary policy rate and inflation expectations on inflation rates.

iv) Our estimation results also indicate that the exchange rate generates negative and statistically significant impacts on consumer inflation. On the other hand, quantiles of the inflation distribution react positively to the changes in the FED monetary policy rate, world commodity and energy prices in tandem with the economic expectations.

These results imply that, in addition to the domestic macroeconomic fundamentals such as inflation expectations, monetary policy rate and exchange rate, the lack of a proper international economic environment is also responsible for the price increases.

v) Finally, the results are robust to the use of alternative specifications, different measurements of monetary policy change and the existence of the structural breaks.

Footnote

Financial Disclosure: The author declared that this study has received no financial support.

Kaynaklar

- Ahmad, S. (2016). A multiple threshold analysis of the Fed's balancing act during the great moderation. *Economic Modelling*, 55C, 343–358.
- Aktas, Z., Kaya, N., & Ozlale, U. (2005). The price puzzle in emerging markets: evidence from the Turkish economy using "model based" risk premium derived from domestic fundamentals. CBRT Working Paper: 05/02
- Altunöz, U. (2020). Faiz haddi-enflasyon ilişkisi ve Türkiye'de Gibson çelişkinin analizi: Keynes Wicksell ve Fisher örneği". *Sayıştay Dergisi*, 33, 153-178.
- Barth, M.J., & Ramey, V.A. (2001). The cost channel of monetary transmission. *NBER Macroeconomics Annual*, 16, 199–240.
- Barnett, W. A., Bhadury, S. S., & Ghosh, T. (2016). An SVAR approach to evaluation of monetary policy in India: Solution to the exchange rate puzzles in an open economy. *Open Economies Review*, 27(5), 871–893.
- Bernanke, B. S., & Blinder, A.S. (1992). The Federal funds rate and the channels of monetary transmission. *American Economic Review*, 82, 901–921.
- Berument, H. (2007). Measuring monetary policy for a small open economy: Turkey. *Journal of Macroeconomics*, 29(2), 411–430.
- Bhattacharya, R., & Jain, R. (2020). Can monetary policy stabilise food inflation? Evidence from advanced and emerging economies. *Economic Modelling*, 89, 122-141
- Bjørnland, H. C. (2009). Monetary Policy and exchange rate overshooting: Dornbusch was right after all", *Journal of International Economics*, 79, 64–77.
- Blanchard, O. (2004). Fiscal dominance and inflation targeting: lessons from Brazil. NBER Working Paper, No: 10389.
- Bulut, U. (2023). Measuring the impacts of monetary policy in Turkey: an extended structural vector autoregressive model with structural breaks. *International Journal of Economic Policy Studies*, 17(1), 117-132.
- Can, F., Bocuoglu, M. E., & Can, Z. G. (2020). How does the monetary transmission mechanism work? Evidence from Turkey. *Borsa Istanbul Review*, 20, 375-382.
- Caporale, G.M., Helmi, M.H., Catik, A.N., Ali, F.M., & Akdeniz, C. (2018). Monetary policy rules in emerging countries: is there an augmented nonlinear Taylor rule?. *Economic Modelling*, 72, 306–319.
- Carlstrom, C.T., Fuerst, T.S., & Paustian, M. (2009). Monetary policy shocks, Choleski identification, and DNK models. *Journal of Monetary Economics*, 56, 1014–1021.
- Castro, V. (2011), "Can central banks' monetary policy be described by a linear (augmented) Taylor rule or by a nonlinear rule?", *Journal of Financial Stability*, 7(4), 228-246.
- Christiano, L.J., Eichenbaum, M., & Evans, C. (1996). Identification and the effects of monetary policy shocks. In: Blejer, M.I., Eckstein, Z., Hercowitz, Z.,

- Leiderman, L. (Eds.), Financial Factors in Economic Stabilization and Growth. Cambridge University Press, New York, 36–74.
- Clemente, J., Montanes, A., & Reyes, M. (1998). Testing for a unit root in variables with a double change in the mean”, *Economics Letters*, 59(2), 175–182.
- Dickey, D.A., & Fuller, W.A. (1981). Likelihood ratio statistics for autoregressive time series with a unit root. *Econometrica*, 49(4), 1057–1072.
- Doğanalp, N. (2022). Parasal aktarım mekanizması kanallarından faiz ve kredi kanalının VAR yöntemiyle incelenmesi: Türkiye örneği. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 33, 138–144.
- Eichenbaum, M. (1992). Interpreting the macroeconomic time series facts: The effects of monetary policy’ : by Christopher Sims. *European Economic Review*, 36(5), 1001–1011.
- Faust, J., & Rogers, J.H. (2003). Monetary policy’s role in exchange rate behavior. *Journal of Monetary Economics*, 50, 1403–1424
- Hanson, M. S. (2004). The “price puzzle” reconsidered. *Journal of Monetary Economics*, 51, 1385–1413.
- Huber, P. J. (1967). The behavior of maximum likelihood estimates under nonstandard conditions. In Vol. 1 of Proceedings of the Fifth Berkeley Symposium on Mathematical Statistics and Probability, pp. 221–233. Berkeley: University of California Press
- Iddrisu, A.A., & Alagidede, P.I. (2020). Monetary policy and food inflation in South Africa: A quantile regression analysis. *Food Policy*, 91, 101816
- Isık, S., & Bulut U. (2024). The effects of the monetary transmission mechanisms on inflation in Türkiye. *Ekonomik Yaklaşım*, 35(132), 301–325.
- Kilinc, M., & Tunc, C. (2014). Identification of monetary policy shocks in Turkey: a structural VAR approach, CBRT Working Paper No. 1423.
- Kim, S. (1999). Do monetary policy shocks matter in the G-7 countries?. Using common identifying assumptions about monetary policy across countries. *Journal of International Economics*, 48, 387–412.
- Kim, S., & Lim, K. (2018). Effects of monetary policy shocks on exchange rate in small open Economies. *Journal of Macroeconomics*, 56, 324–339.
- Kim, S., & Roubini, N. (2000). Exchange rate anomalies in the industrial countries: A solution with a structural VAR approach. *Journal of Monetary Economics*, 45, 561–586.
- Koenker, R., & Bassett, G. (1978). Regression Quantiles. *Econometrica*, 46(1), 33–50.
- Laurent, R. D. (1988). An Interest Rate-Based Indicator of Monetary Policy. *Federal Reserve Bank of Chicago Economic Perspectives*, 12(1), 3–14.
- Leeper, E., & Roush, J. (2003). Putting ‘M’ back in monetary policy. *Journal of Money, Credit and Banking*, 35(6), 1217–1256.
- Leeper, E.M., Sims, C.A., & Zha, T. (1996). What does monetary policy do?. In: Brainard, W.C., Perry, G.L. (Eds.), *Brookings Papers on Economic Activity*, 2, The Brookings Institute, Washington, DC, 1–63.
- Martin, C., & Milas, C. (2013). Financial crises and monetary policy: evidence from the UK. *Journal of Financial Stability*, 9(4), 654–661.
- McCallum, B. T. (1983). A reconsideration of Sims’ evidence concerning monetarism”, *Economics Letters*, 13 (2–3), 167–171.
- Moura, M.L., & De Carvalho, A. (2010). What can Taylor rules say about monetary policy in Latin America?. *Journal of Macroeconomics*, 32(1), 392–404.
- Peersman, G., & Smets, F. (2001). The monetary transmission mechanism in the Euro Area: More evidence from VAR analysis. Working Paper No:91, European Central Bank.
- Phillips, P. C. B., & Perron, P. (1988). Testing for a unit root in time series regression”, *Biometrika*, 75(2), 335–346.
- Scholl, A., & Uhlig, H. (2008). New evidence on the puzzles: Results from agnostic identification on monetary policy and exchange rates. *Journal of International Economics* 76, 1–13.
- Sen, H., Kaya, K. A., & Cömert, S. M. (2020). Interest rates, inflation, and exchange rates in fragile EMEs: a fresh look at the long-run interrelationships. *The Journal of International Trade and Economic Development*, 29, 289–318.
- Scrimgeour, D. (2014). Commodity price responses to monetary policy surprises. *American Journal of Agricultural Economics*, 97(1), 88–102.
- Sims, C. A. (1992). Interpreting The macroeconomic time series facts: the effects of monetary policy. *European Economic Review*, 36, 975–1011.
- Sims, C. A., & Zha, T. (2006). Does monetary policy generate recessions?. *Macroeconomic Dynamics*, 10(02), 231–272.
- Strongin, S. (1995). The identification of monetary policy disturbances: Explaining the liquidity puzzle. *Journal of Monetary Economics*, 34, 463–497.
- Surico, P. (2007). The Fed’s monetary policy rule and U.S. inflation: The case of asymmetric preferences. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 31(1), 305–324.
- Tas, B.K.O. (2011). An explanation for the price puzzle: Asymmetric information and expectation dynamics. *Journal of Macroeconomics*, 33, 259–275.
- Taylor, M. P., & Davradakis, E. (2006). Interest Rate Setting and Inflation Targeting: Evidence of a Nonlinear Taylor Rule for the United Kingdom. *Studies in Nonlinear Dynamics and Econometrics*, 10(4), pp. 1–20.
- Tümtürk, O. (2020). Monetary policy shocks and empirical anomalies in Turkey. *Finance, Politics and Economic Reviews*, 652, 137–164.

Appendix

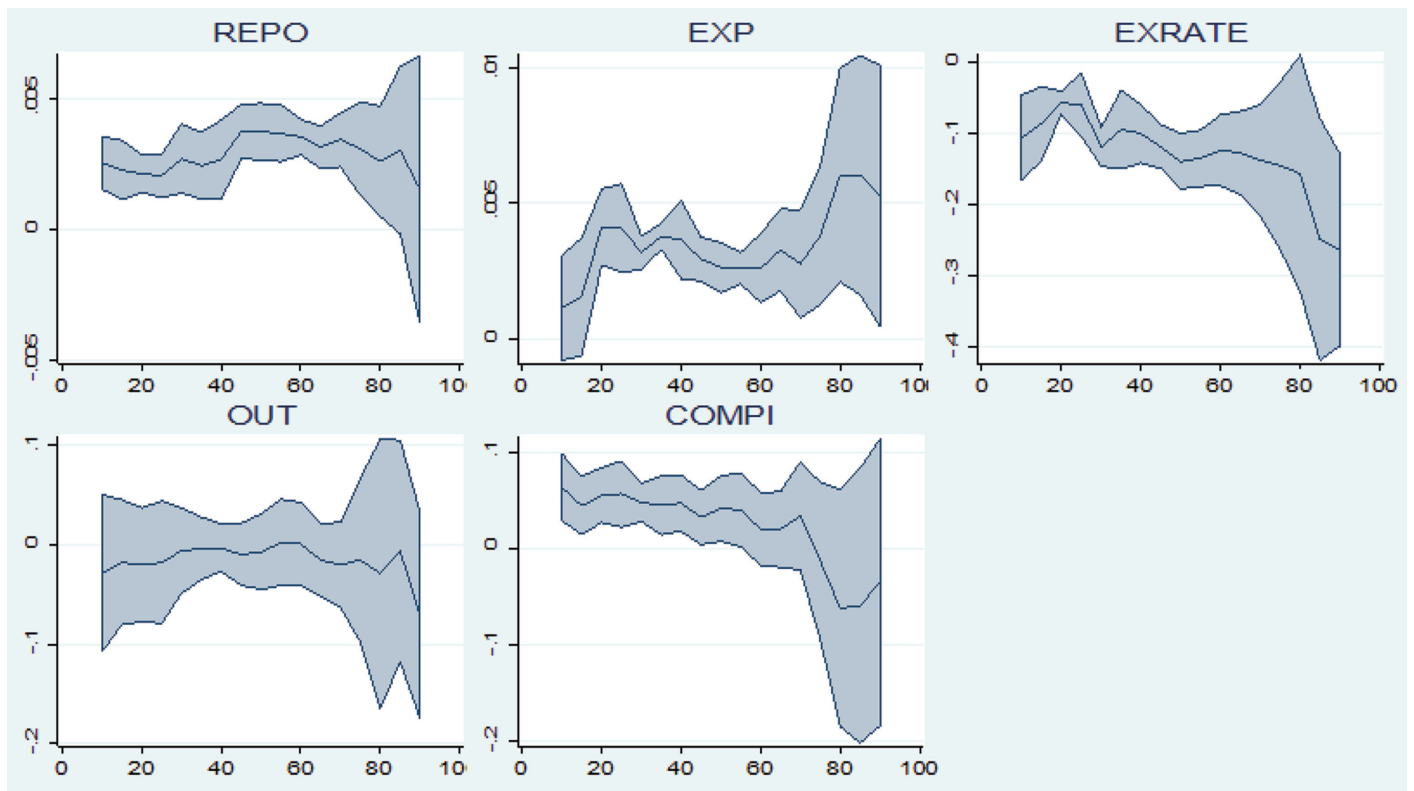


Figure 1A: Quantile Estimations, Specification 2



Figure 2A: Quantile Estimations, Specification 3

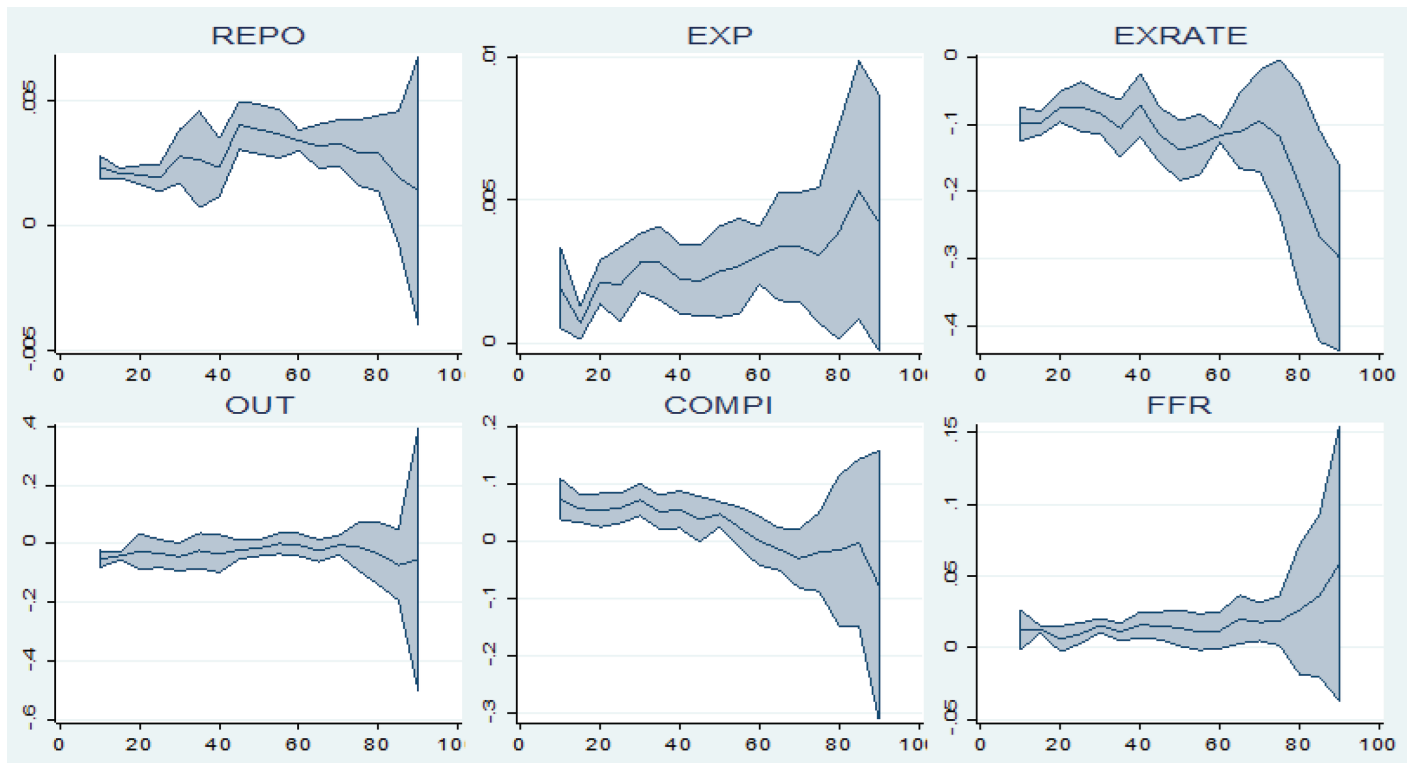


Figure 3A: Quantile Estimations, Specification 4

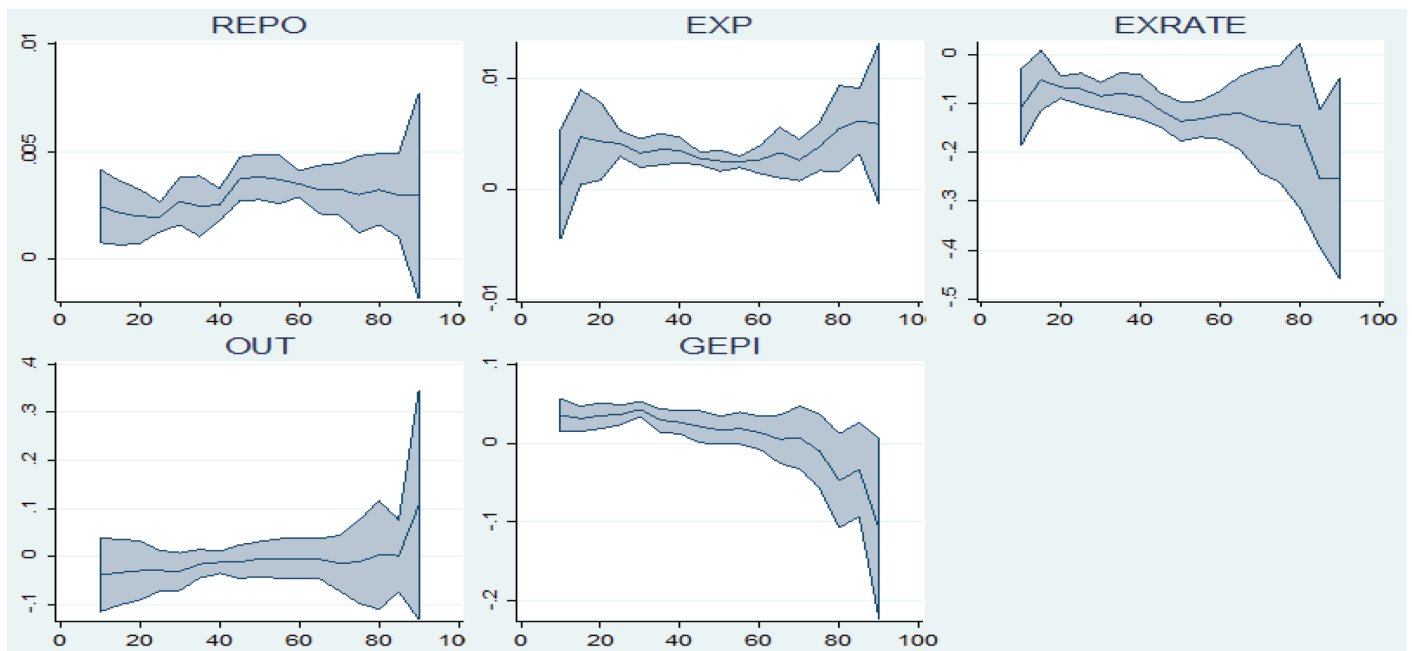


Figure 4A: Quantile Estimations, Specification 5



Figure 5A: Quantile Estimations, Specification 6

Table 1A: Unit Root Tests, ADF and PP Tests

	PP		ADF	
	Level	Δ	Level	Δ
PRICE	-0.252	-4.781	-0.010	-3.225
REPO	-0.806	-7.504	-3.285	---
EXP	-1.880	-5.235	-2.192	-4.418
EXRATE	-1.599	-7.350	-1.712	-6.032
OUT	-2.084	-12.634	-2.715	-6.716
COMPI	-2.035	-7.383	-2.023	-5.520
FFR	-0.947	-4.849	-2.047	-3.248
GEPI	-2.121	-7.153	-2.166	-5.921

Notes: Null hypothesis states the existence of unit root. A time trend and a constant are added in level while only a constant is used in first differences. The critical value at 10% significance level in trend with constant and only constant models are -3.148 and -2.579, respectively. The optimum lag length most often selected by the three criteria, AIC, SIC and HQIC was included in the ADF unit root tests. The optimum lag lengths are four for REPO, OUT and FFR; two for PRICE, COMPI and GEPI; and three for EXRATE. PP test uses Newey-West heteroscedasticity and autocorrelation consistent (HAC) variance-covariance estimator. The number of Newey-West lags are four for all variables.

Table 2A: Clemente, Montanes and Reyes Test, Double Breaks

Variables	Level Minimum t statistics	Δ Minimum t statistics	Break Points
PRICE	-2.440	-6.393	2018M11, 2022M5
REPO	-2.847	-6.586	2018M7, 2024M1
EXP	-2.212	-9.144	2018M1, 2022M2
EXRATE	-2.233	-7.197	2018M10, 2022M1
OUT	-3.659	-8.259	2017M3, 2020M2
COMPI	-3.460	-7.184	2021M11, 2022M12
FFR	-1.350	-6.088	2020M5, 2023M1
GEPI	-3.273	-9.320	2021M11, 2023M4

Notes: Null hypothesis states the existence of unit root when double structural breaks occur. Critical value is -5.490 at 5% significance level

Askerî harcamaların işsizlik üzerine etkisi: dinamik panel veri analizleri

The effect of military expenditures on unemployment: dynamic panel data analyses

● Rabia Efeoğlu

Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Finans ve Bankacılık Bölümü, Kastamonu, Türkiye

ÖZ

Son yıllarda askerî harcamaların işsizlik üzerindeki etkisinin incelenmesi güncel bir konu olarak literatürde yer edinmiş ve araştırmacıların ilgi odağı olan bir konu olmuştur. Araştırmanın amacı 13 MENA (Orta Doğu ve Kuzey Afrika) ülkesinde 2011-2022 dönemi için askerî harcamaların işsizlik üzerindeki etkisini dinamik panel veri yöntemleriyle incelemektir. Çalışmada işsizlik bağımlı değişken, askerî harcamalar ana bağımsız değişken, enflasyon kontrol değişkendir. Çalışmada kullanılan yöntem askerî harcamalar ve işsizlik literatüründe daha önce kullanılmayan yöntemdir. Bu doğrultuda havuzlanmış EKK, sabit etki EKK, fark GMM ve sistem GMM dinamik panel veri yöntemleri gibi dört farklı yöntem kullanılarak askerî harcamaların işsizlik üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yapılan analizler neticesinde iki aşamalı sistem GMM sonuçları daha tutarlı, güçlü ve güvenilir sonuçlar vermiştir. İki aşamalı sistem GMM tahminine göre MENA ülkelerinde askerî harcamaların işsizliği negatif yönde etkilediği, askerî harcamaların işsizliği azalttığı, Keynesyen yaklaşım ve muhafazakar görüşün desteklendiği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Askerî Harcamalar, İşsizlik, Dinamik Panel Veri Analizleri

JEL Sınıflaması: C23, H56, E24.

ABSTRACT

In recent years, examining the impact of military expenditures on unemployment has become a current issue in the literature and a focus of attention for researchers. This research aims to analyse the impact of military expenditures on unemployment in 13 MENA (Middle East and North Africa) countries over the period 2011-2022 using dynamic panel data methods. In the study, unemployment is the dependent variable, military expenditures are the main independent variable, and inflation is the control variable. The method used in the study is a method that has not been used before in the military expenditures and unemployment literature. In this context, the effect of military expenditures on unemployment was examined using four different methods such as pooled OLS, fixed effect OLS, difference GMM, and system GMM dynamic panel data methods. As a result of the analyses, the two-stage system GMM results yielded more consistent, robust and reliable results. According to the two-stage system GMM estimation, it is concluded that military expenditures have a negative effect on unemployment by reducing it and the Keynesian approach and conservative view are supported in MENA countries.

Keywords: Military Expenditures, Unemployment, Dynamic Panel Data Analyses

JEL Classification: C23, H56, E24.

Atıf/Cite this article as: Efeoğlu, R. (2025). The effect of military expenditures on unemployment: dynamic panel data analyses. *Trakya University E-Journal of the Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 14(1), 29-37, 2025. <https://doi.org/10.47934/tefeas.14.01.03>



Edited by/Editör: Togan Karataş

Sorumlu Yazar/Corresponding Author: Doç. Dr. Rabia Efeoğlu,

Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Finans ve Bankacılık Bölümü,
Kastamonu, Türkiye

E-posta: refeoglu@kastamonu.edu.tr

ORCID ID: orcid.org/0000-0003-2515-1553

Geliş Tarihi/Received: 16.11.2024

Kabul Tarihi/Accepted: 13.03.2025

Yayınlanma Tarihi/Publication Date: 27.06.2025



1. Giriş

Dünya üzerinde ülkelerin birbirlerine tehdit oluşturmaları savunma harcamalarına önem vermelerini sağlamakta ve kendilerini söz konusu tehditlere karşı koruyabilmek için savunma harcamalarına pay ayırmaktadırlar (Karakaya & Şahinoğlu, 2020). Günümüzde özellikle uluslararası terör, enerji kökenli saldırılar ile siber saldırı ve ideolojik sorunlar sebebiyle ülkeler askerî harcamalarını artırmaktadırlar (İşler, 2022). Ülkelerde iç ve dış güvenliğinin sağlanması için milli gelirden savunmaya ayrılan pay olarak tanımlanan savunma harcamalarının (Taş vd., 2013) ekonomik açıdan ülkelerin makroekonomik göstergeleri üzerinde etkileri olduğu bir gerçektir (Ceyhan & Asiloğulları, 2019). Savunma harcamalarının ekonomik göstergeler üzerindeki etkisi 1970'li yılların sonunda araştırılmaya başlanmıştır (Duran, 2023). Bu doğrultuda özellikle savunma harcamaları ve ekonomik büyüme ilişkisini araştıran çalışmalar literatürde kendine yer edinmiştir. Savunma harcamalarının ekonomik büyümeyi nasıl etkilediği konusunda üç farklı yaklaşım ortaya koyulmuştur. Bu yaklaşımlar; Klasik yaklaşım, Keynesci yaklaşım ve Neoklasik yaklaşımdır. Söz konusu yaklaşımlar savunma harcamalarının ekonomik büyümeyi artırıp artırmadığını izah eden yaklaşımlardır (Naimoğlu & Özbek, 2022).

Klasik yaklaşıma göre; savunma harcamaları, ulusal bağımsızlığın sağlanabilmesi için gereklidir, ancak savunma harcamaları ekonomik büyümeyi azaltan bir faktördür (Ceyhan & Asiloğulları, 2019). Klasik yaklaşım, savunma harcamalarının alternatif bir maliyet taşıdığı, savunma harcamalarına aktarılan kaynakların diğer alanlarda kullanımının azalmasına ve ek maliyetlere sebep olabileceği görüşündedir. Yani savunma harcamalarının artırılmasının ekonomik büyümeye negatif etki yapacağını ifade etmektedir. Çünkü ülkenin savunma harcamalarını artırması eğitim, sağlık, ulaşım gibi harcamaların azalmasına neden olabilmektedir (Naimoğlu & Özbek, 2022). Keynesyen yaklaşım; çarpan etkisi yoluyla savunma harcamalarının ekonomik büyümeyi pozitif etkileyebileceğini savunmaktadır (Ceyhan & Asiloğulları, 2019). Söz konusu etkinin toplam talep üzerinden olduğunu vurgulamaktadır (Zülfüoğlu, 2021). Savunma harcamalarındaki artışın toplam talebi artırarak çarpan etkisiyle ekonomik büyümeyi olumlu etkilediğini ileri sürmektedir (Özen Atabey & Karakuş, 2023). Toplam talepteki artışın büyüme ve istihdamı pozitif etkileyeceği açıktır (Aydemir vd., 2016). Buna göre savunma harcamalarına bağlı talep artışı kapasite kullanımının artmasını, sermaye stokunun daha fazla kullanılmasını, karların yükselmesini, istihdamın artmasını sağlayarak ülkede yatırımların ve büyümenin artmasını sağlayacaktır (Eğri vd., 2017; Zülfüoğlu, 2021). Diğer bir ifadeyle askerî harcamalar talep artışı sebebiyle ekonomik büyümeyi teşvik

etmekte ve daha yüksek askerî harcamalar talebi artırması yoluyla sermaye kullanımı, kar ve istihdamı artırmaktadır (Yıldırım, 2024). Yine savunma harcamaları çarpan mekanizmasıyla işsizliği azaltarak ekonomik büyümeyi ve yatırımları artırmaktadır (Özen Atabey & Karakuş, 2023). Pozitif etkinin olmasında savunma harcamalarındaki artış genişletici bir maliye politikası olarak değerlendirmeleri de söz konusudur. Savunma harcamalarının artışı sonucu bu harcamaları karşılamak amacıyla aynı oranda vergi artışı ekonomik büyümeyi artırıcı etki yapmaktadır (Gerace, 2002). Neoklasik yaklaşıma göre; savunma harcamaları ve ekonomik büyüme ilişkisinde verimlilik vurgulanmaktadır. Bu yaklaşım, savunma harcamalarına ayrılan kaynakların diğer harcamaları ve yatırımları dışladığı ve dolayısıyla beşerî sermaye verimliliğinin azalmasına yol açtığını ifade etmektedir. Klasik yaklaşım görüşündeki gibi savunma harcamaları alternatif bir maliyete sahiptir, ancak Klasik yaklaşımdan farklı olarak Neoklasikler'e göre kamu harcamaları özel yatırım harcamalarını dışlamaktadır (Naimoğlu & Özbek, 2022). Diğer bir ifadeyle dışlama etkisiyle ekonomik büyüme için gerekli kaynakların askerî harcamalar için kullanılması sonucu ekonomik büyümenin azaldığı görüşündedir (Yıldırım, 2024). Savunma harcamalarının ekonomik büyümeye etkisi negatiftir (Zülfüoğlu, 2021) ve savunma harcamaları eğitim, sağlık, yatırım harcamaları ile altyapı harcamalarının dışlanması yoluyla ekonomik büyümeyi negatif etkilemektedir (Karagöl & Palaz, 2004).

İktisatta ekonomik büyümenin yanı sıra işsizlik de ülkelerin makroekonomik göstergelerindendir. Ülkelerin işsizliği azaltması veya istihdamı artırması refah seviyesinin artmasına katkıda bulunmaktadır. Dolayısıyla işsizlik hem ekonomik hem de toplumsal refahı etkileyen bir göstergedir (Erdugan & Özçelik, 2020). İşsizlik ekonomik ve sosyal sorunlara sebebiyet verdiğinden ötürü savunma harcamalarının işsizlik üzerindeki etkisinin incelenmesi önem arz etmektedir (Yıldırım, 2024). Bu doğrultuda Keynesyen yaklaşımda savunma harcamalarındaki artışın ekonomik büyümeyi artırdığı, Klasik ve Neoklasik yaklaşımda savunma harcamalarındaki artışın ekonomik büyümeyi azalttığı yönündeki literatürden hareketle askerî harcamalar ve işsizlik arasında da bir ilişki olabileceği son zamanlarda araştırılan bir konu olmuştur. Özellikle 20. yüzyılın sonlarına doğru savunma harcamalarının işsizlik üzerine etkisini araştıran çalışmaların arttığı görülmektedir (Duran, 2023). Ancak literatürde askerî harcamalar ve ekonomik büyüme ilişkisini ele alan çalışmalar sayıca çok olmasına rağmen askerî harcamaların büyüme dışındaki makroekonomik göstergelerle ilişkisini araştıran çalışmalar sınırlıdır (Üçler, 2017; Aydemir vd., 2016; İşler, 2022; Erdugan & Özçelik, 2022). Özellikle askerî harcamaların

işsizlik üzerindeki etkisini inceleyen daha az çalışma vardır (Topal, 2018). Literatürde Okun Kanunu'na atfen ekonomik büyüme ve işsizlik arasında ilişki olması ve savunma harcamaları da ekonomik büyümeyi etkilediğinden askerî harcamaların işsizliği etkilemesi muhtemeldir (Üçler, 2017; Aydemir vd., 2016). Askerî harcamaların istihdam üzerine etkileri konusunda muhafazakar, liberal ve radikal olmak üzere üç farklı görüş vardır. Muhafazakâr görüş, askerî harcamalardaki artışın işsizliği azaltacağını (istihdamı artıracağını) savunurken, liberal görüş, askerî harcamalardaki artışın işsizliği artıracağını (istihdamı azaltacağını) savunmaktadır (Duran, 2023; Üçler, 2017). Radikal görüş ise, durgunluğa bağlı istihdam sorununun özellikle savunma harcamalarının tercih edilmesiyle giderilebileceğini savunmaktadır (Duran, 2023). Diğer taraftan savunma harcamaları işgücü piyasalarını birkaç kanalla etkileyebilir. Birincisi, askerî teknoloji ve altyapıdaki iyileşmeler özel sektörün işgücü talebini artıracaktır. İkincisi, savunma sanayindeki yer değişikliği özel sektörün işgücü arzını artıracaktır. Üçüncüsü, askerî harcamaların finansmanı işçi ve işverenler üzerinde vergi yükünü artıracak, bu da işgücü arz ve talebini etkileyecektir (Navarro & Cabello, 2015).

Literatürde askerî harcamaların ekonomik büyüme üzerine etkisinin incelendiği çalışmaların sayıca fazla olduğu görülmektedir. Ancak askerî harcamaların diğer makro ekonomik göstergelerle ilişkisinin özelinde de işsizlikle ilişkisinin incelenmesi literatürde güncel bir konu olmakla birlikte literatürde askerî harcamaların işsizlik üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar az sayıdadır. Çalışmada 13 MENA (Orta Doğu ve Kuzey Afrika) ülkesinde (Cezayir, Bahreyn, Mısır, İran, Irak, İsrail, Ürdün, Kuveyt, Lübnan, Fas, Umman, Suudi Arabistan, Tunus) 2011-2022 dönemi için askerî harcamaların işsizlik üzerindeki etkisinin dinamik panel veri yöntemleri ile araştırılması amaçlanmaktadır. İktisadi literatürde ekonomik büyüme ve işsizlik arasında bir ilişki olması, savunma harcamalarının ekonomik büyümeye etkisi neticesinde askerî harcamaların işsizliğe etkisinin incelenebileceği düşüncesi çalışmanın motivasyonunu oluşturmaktadır. Bu doğrultuda Klasik/Neoklasik yaklaşım çerçevesinde askerî harcamaların işsizliği artırdığı veya Keynesyen yaklaşım çerçevesinde askerî harcamaların işsizliği azalttığı yönünde bir ilişki yakalanmaya çalışılacak ve askerî harcamaların işsizliği azalttığı yönündeki muhafazakâr görüş veya artırdığı yönündeki liberal görüşün geçerliliği ortaya konulacaktır. Çalışmada askerî harcamaların işsizlik üzerindeki etkisinin MENA ülkeleri özelinde incelenmesi ve yöntem bakımından literatürden farklı olarak dinamik panel veri analizlerinin kullanılması ile çalışma önceki literatürden ayrılmaktadır. Ayrıca literatürde MENA ülkeleri özelinde askerî harcamaların işsizlik üzerine etkisinin incelendiği çalışmalara rastlanılmaması,

enerji, coğrafi, siyasi, dinî gibi sebeplerle iç ve dış güvenlik tehdit ve risklerinin devamlı olması ve artış göstermesi ile bölgenin savunma harcamalarına fazlaca kaynak ayırması da çalışmada MENA ülkelerinin tercih edilme nedenidir. Çalışmanın devamında literatür taraması, veri seti ve yöntem, uygulama, sonuç ve politika önerileri sunulmaktadır.

2. Literatür Taraması

Literatürde askerî harcamaların işsizlik üzerindeki etkisini inceleyen az sayıda çalışma vardır. Literatürdeki çalışmalar farklı ülke, farklı dönem ve farklı yöntemler kullanmış ve farklı sonuçlar elde etmişlerdir. Çalışmalar çoğunlukla panel ve zaman serisi analizleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu kısımda askerî harcamaların işsizlik üzerine etkisini inceleyen ampirik çalışmalara ve ulaşıldıkları sonuçlara değinilecektir. Askerî harcamaların işsizlik üzerindeki etkisini araştıran çalışmalar askerî harcamaların işsizliği pozitif etkilediği (artırdığı) (Aydemir vd., 2016; Dunne & Watson, 2000; Qiong & Junhua, 2015; Yıldırım & Sezgin, 2003; Anoruo vd., 2018; Ceyhan & Köstekçi, 2021; Raifu & Afolabi, 2023; Korkmaz, 2015; Nenbee vd., 2021; Khan vd., 2015; Erdugan & Özçelik, 2020; Türk, 2023) ve negatif etkilediği (azalttığı) (Aydemir vd., 2016; Dunne & Watson, 2000; Azam vd., 2016; Canbay & Mercan, 2020; Raifu & Afolabi, 2023; Hanif vd., 2023; Ahmad vd., 2024; Üçler, 2017; Sağın & Kocaarslan, 2023) ve askerî harcamalar ile işsizlik arasında bir ilişki olmadığı (Topal, 2018; İşler, 2022; Yıldırım, 2024; Canbay & Mercan, 2020; Hanif vd., 2023) yönündedir. Bununla birlikte askerî harcamalar ve işsizlik arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi (Ahmad vd., 2024; Duran, 2023; Gül & Torusdağ, 2020) ve tek yönlü nedensellik ilişkisi (Dunne & Smith, 1990; Tang vd., 2009; Özen Atabey & Karakuş, 2023; Özşahin & Üçler, 2021; Türk, 2023; Dunne & Smith, 1990; Paul, 1996) ile nedensellik ilişkisinin olmadığı (Topal, 2018; Dunne & Smith, 1990) bulgularına ulaşan çalışmalar mevcuttur.

Çalışmalarda askerî harcamaların işsizlik üzerindeki etkisi Türkiye, değişik ülke grupları ve çeşitli ülkeler için araştırılmıştır. Askerî harcamaların işsizlik üzerindeki etkisini Türkiye için araştıran çalışmalar (Topal, 2018; İşler, 2022; Yıldırım, 2024; Yıldırım & Sezgin, 2003; Üçler, 2017; Ceyhan & Köstekçi, 2021; Özen Atabey & Karakuş, 2023; Canbay & Mercan, 2020), çeşitli ülkeler için araştıran çalışmalar (Qiong & Junhua, 2015; Hanif vd., 2023; Ahmad vd., 2024; Nenbee vd., 2021), değişik ülke grupları için araştıran çalışmalar (Aydemir vd., 2016; Dunne & Smith, 1990; Dunne & Watson, 2000; Tang vd., 2009; Azam vd., 2016; Anoruo vd., 2018; Raifu & Afolabi, 2023; Korkmaz, 2015; Khan vd., 2015; Paul, 1996; Duran, 2023; Gül & Torusdağ, 2020; Özşahin & Üçler, 2021; Erdugan & Özçelik, 2020; Sağın & Kocaarslan, 2023; Türk, 2023) şeklindedir.

Dunne & Smith (1990), 11 OECD ülkesi için granger nedensellik analizi yaparak askerî harcamalar ve işsizlik ilişkisini 1962-1985 dönemi için incelemişlerdir. Japonya ve İngiltere’de askerî harcamalardan işsizliğe doğru nedensellik olduğu, diğer ülkelerde anlamlı bir nedensel ilişki olmadığı sonucuna varmışlardır. Paul (1996), 1962-1988 döneminde 18 OECD ülkesi için savunma harcamaları ve işsizlik ilişkisini granger nedensellik analizi ile incelemiştir. Çalışma sonucuna göre savunma harcamaları ve işsizlik ilişkisi ülkelere göre farklılık göstermektedir. Dunne & Watson (2000), Güney Afrika ülkelerinde askerî harcamalar ve istihdam arasındaki ilişkiyi 1961-1991 dönemi için ARDL yöntemiyle incelemişlerdir. Buna göre askerî harcamalar kısa dönemde istihdamı artırmakta, uzun dönemde azaltmaktadır. Yıldırım & Sezgin (2003), 1950-1997 döneminde Türkiye için ARDL yöntemini kullanarak askerî harcamalar ve istihdam arasındaki ilişkiyi incelemişler, askerî harcamaların istihdamı negatif etkilediği sonucuna varmışlardır. Tang vd., (2009), 1988-2004 döneminde 46 ülke için askerî harcamalar ve işsizlik ilişkisini Granger nedensellik yöntemiyle test etmişlerdir. Çalışmada OECD üyesi olmayan ülkeler ile orta ve düşük gelirli ülkelerde askerî harcamalardan işsizliğe doğru bir nedensellik sonucu elde edilmiştir. Khan vd., (2015), 5 Asya ülkesi için 1992-2013 döneminde savunma harcamalarının işsizlik üzerindeki etkisini regresyon yöntemiyle incelemişlerdir. Buna göre askerî harcamalardaki artışın işsizliği artırdığını tespit etmişlerdir. Korkmaz (2015), askerî harcamaların işsizlik üzerindeki etkisini 10 Akdeniz ülkesi için 2005-2012 döneminde panel veri yöntemi ile incelemiştir. Çalışma sonucuna göre askerî harcamalar işsizliği pozitif etkilemektedir. Askerî harcamalar işsizliği artırmaktadır. Qiong ve Junhua (2015), Çin için 1991-2003 döneminde askerî harcamalar ve işsizlik arasındaki ilişkiyi ARDL yöntemiyle incelemişlerdir. Buna göre askerî harcamaların işsizlik oranını artırdığını tespit etmişlerdir. Aydemir vd., (2016), panel veri analiz yöntemiyle 1990-2014 döneminde G20 ülkeleri için askerî harcamalar ve işsizlik ilişkisini test etmişlerdir. G20 ülkelerinin bazılarında askerî harcamaların işsizliği pozitif, bazılarında negatif etkilediği sonucunu elde etmişlerdir. Azam vd., (2016), Güney Asya ülkeleri için 1990-2013 dönemi verileri ile askerî harcamalar ve işsizlik ilişkisini panel veri yöntemiyle incelemişlerdir. Çalışma sonucuna göre askerî harcamaların işsizlik üzerindeki etkisi negatiftir. Üçler (2017), çalışmasında Türkiye için 1980-2014 döneminde dinamik en küçük kareler (DOLS) ve yapısal kırılmalı eşbütünleşme testiyle savunma harcamalarının işsizlik üzerindeki etkisini incelemiştir. Buna göre savunma harcamaları işsizliği negatif etkilemektedir. Anoruo vd., (2018), çalışmasında askerî harcamalar ve işsizlik arasındaki ilişkiyi 8 Afrika ülkesi için 1988-2013 dönemi verileriyle panel yumuşak geçiş regresyon yaklaşımını kullanarak

incelemişlerdir. Çalışma sonucuna göre düşük enflasyon dönemlerinde askerî harcamaların işsizlik üzerindeki etkisi pozitifdir. Topal (2018), çalışmasında Türkiye için 1955-2016 dönemi verileriyle eşbütünleşme ve nedensellik analizleri ile askerî harcamalar ve işsizlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Buna göre askerî harcamalar ve işsizlik arasında bir ilişki ve nedensellik yoktur. Canbay & Mercan (2020), 1988-2017 döneminde Türkiye için askerî harcamalar ve işsizlik ilişkisini ARDL yöntemiyle test etmişlerdir. Çalışmada kısa dönemde askerî harcamalar ve işsizlik arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, uzun dönemde askerî harcamaların işsizliği azalttığı tespit edilmiştir. Erdugan & Özçelik (2020), panel regresyon yöntemiyle 2017-1993 döneminde 28 AB üyesi ülke için savunma harcamaları ve istihdam arasındaki ilişkiyi test etmişlerdir. Savunma harcamaları istihdamı negatif etkilemektedir. Gül & Torusdağ (2020), 1990-2018 döneminde G8 ülkeleri için savunma harcamaları ve işsizlik ilişkisini panel eşbütünleşme ve nedensellik yöntemleriyle test etmişlerdir. Çalışmada savunma harcamaları ve işsizlik arasında çift yönlü bir nedensellik vardır. Ceyhan & Köstekçi (2021), eşbütünleşme analizi ile 1988-2019 döneminde Türkiye için askerî harcamaların işsizlik üzerindeki etkisini test etmişlerdir. Bulgulara göre, askerî harcamalar uzun vadede işsizliği artırmaktadır. Nenbee vd., (2021), Nijerya için 1980-2017 döneminde ARDL yöntemini kullanarak savunma harcamaları ve istihdam arasındaki ilişkiyi araştırmışlar, savunma harcamalarındaki artışın işsizliği artırdığı sonucuna varmışlardır. Özşahin ve Üçler (2018-1991 ,2021 döneminde 18 NATO ülkesi için Konya Bootstrap panel nedensellik analizi ile savunma harcamaları ve istihdam arasındaki ilişkiyi test etmişlerdir. Bulgulara göre, 5 NATO ülkesinde savunma harcamalarından istihdama doğru, 3 NATO ülkesinde istihdamdan savunma harcamalarına doğru nedensellik vardır. İşler (2022), askerî harcamalar ve işsizlik arasındaki ilişkiyi Türkiye için 1991-2019 dönemi verileriyle çoklu doğrusal regresyon ve var yöntemi ile incelemiştir. İşsizliğin askerî harcamalar üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur. Duran (2023), çalışmasında savunma harcamaları ve işsizlik arasındaki ilişkiyi 10 ülke için 1993-2020 döneminde panel nedensellik testleriyle incelemiştir. Çalışma sonucuna göre savunma harcamaları ve işsizlik arasında çift yönlü nedensellik vardır. Hanif vd., (2023), çalışmasında Bangladeş için 1990-2018 döneminde ARDL yöntemiyle askerî harcamalar ve işsizlik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Buna göre kısa dönemde askerî harcamalardaki artış işsizliği azaltırken, uzun dönemde anlamlı bir ilişki yoktur. Özen Atabey & Karakuş (2023), Türkiye için 1988-2020 döneminde savunma harcamaları ve işsizlik ilişkisini Toda-Yamamoto (1995) nedensellik yöntemiyle test etmişlerdir. Çalışmada savunma harcamalarından işsizliğe doğru tek yönlü bir nedensellik olduğu sonucu elde edilmiştir. Raifu & Afolabi (2023),

ARDL ve NARDL yöntemiyle 1994-2019 döneminde Güney Afrika ülkeleri için askerî harcamalar ve işsizlik ilişkisini test etmişlerdir. ARDL sonuçlarına göre askerî harcamalar işsizliği azaltmaktadır. NARDL sonuçlarına göre askerî harcamalardaki artış işsizliği artırmakta, azalış işsizliği azaltmaktadır. Sağın & Kocaarslan (2023), Doğu Avrupa ülkeleri için panel ARDL ve panel granger nedensellik analizi yaparak askerî harcamalar ve istihdam ilişkisini 2000-2021 dönemi için incelemişlerdir. Askerî harcamalardaki artışın istihdamı artırdığı sonucuna varmışlardır. Türk (2023), MINT ülkelerinde askerî harcamalar ve istihdam arasındaki ilişkiyi 1991-2020 dönemi için panel eşbütünleşme ve nedensellik yöntemiyle incelemiştir. Buna göre askerî harcamalardan istihdama doğru tek yönlü nedensellik vardır. Askerî harcamalardaki artış istihdamı düşürmektedir. Ahmad vd., (2024), askerî harcamaların işsizlik üzerindeki etkisini Pakistan için 1972-2021 döneminde ARDL yöntemi ile incelemişlerdir. Askerî harcamalardaki artış işsizliği azaltmaktadır. Askerî harcamalar ve işsizlik arasında çift yönlü bir nedensellik vardır. Yıldırım (2024), askerî harcamalar ve işsizlik ilişkisini Türkiye için 1988-2022 dönemi verileriyle ARDL yöntemi ile incelemiştir. Çalışma sonucuna göre askerî harcamaların işsizlik üzerindeki etkisi anlamsızdır.

3. Veri Seti ve Yöntem

Çalışmada 13 MENA ülkesinde (Cezayir, Bahreyn, Mısır, İran, Irak, İsrail, Ürdün, Kuveyt, Lübnan, Fas, Umman, Suudi Arabistan, Tunus) 2011-2022 dönemi için askerî harcamaların işsizlik üzerindeki etkisi havuzlanmış EKK, sabit etki EKK, iki aşamalı fark GMM (Genelleştirilmiş Momentler Metodu) ve iki aşamalı sistem GMM (Genelleştirilmiş Momentler Metodu) dinamik panel veri yöntemleri ile araştırılmaktadır. İşsizliğin bağımlı değişken, askerî harcamaların bağımsız değişken olduğu çalışmada enflasyon kontrol değişkendir. Askerî harcamaları temsilen askerî harcamaların GSYH içindeki % payı, işsizliği temsilen işsizliğin toplam işgücü içindeki % payı ve enflasyonu temsilen enflasyon tüketici fiyatları (yıllık %) kullanılmıştır. Değişkenlerin tamamı World Bank-Worldwide Development Indicators (WDI) veri tabanından alınmıştır. Askerî harcamaların işsizlik üzerindeki etkisini analiz eden ekonometrik model:

$$LNUNEM_{it} = \beta_0 + \beta_1 LNUNEM_{it-1} + \beta_2 ME_{it} + \beta_3 INF_{it} + \eta_i + \lambda_t + \mu_{it} \quad (1)$$

Modelde $LNUNEM_{it}$ işsizlik göstergesi olup bağımlı değişkendir. $LNUNEM_{it-1}$ işsizliğin gecikmeli değeri, ME_{it} askerî harcamalar, INF_{it} enflasyondur. Modelde $LNUNEM_{it}$ birim etkiler, μ_{it} hata terimi, $LNUNEM_{it-1}$ zaman etkileridir. Çalışmada askerî harcamaların işsizlik üzerine etkisi dört farklı dinamik panel veri yöntemleri ile araştırılmıştır. Dinamik panel veri modelleri değişen

varyans, içsellik, otokorelasyon durumlarında daha güçlü tahminler sağlamaktadır. Diğer taraftan dinamik panel veri analiz yöntemleri açıklayıcı değişkenler arasındaki bağlantı sorununu azaltması, gözlemlerin daha homojen olmasını sağlaması, daha fazla gözlem kullanması, serbestlik derecesini artırması sebebiyle araştırmacılar tarafından tercih edilmektedir. Özellikle iki aşamalı sistem GMM sıklıkla tercih edilmektedir (Topal & Hayaloğlu, 2017).

Dinamik panel veri modelleri sistem GMM, fark GMM, sabit etki EKK ve havuzlanmış EKK yöntemleri ile tahmin edilebilmektedir. Ancak havuzlanmış EKK ve sabit etki EKK yönteminde hata terimi ve bağımlı değişkenin gecikmeli değerinin korelasyonlu olması parametre tahmincilerini tutarsız ve sapmalı yapmaktadır. Bu doğrultuda Fark GMM ve sistem GMM yöntemleri kullanılarak problem giderilmektedir. Sistem GMM ise fark GMM'e göre daha güçlü ve tutarlı sonuçlar vermektedir. Havuzlanmış EKK ve sabit etki EKK gibi dinamik panel veri analizlerinin yanı sıra literatürde sıklıkla kullanılan dinamik panel veri analiz testleri Arellano & Bond (1991) fark GMM ve Arellano & Bover (1995) sistem GMM'dir. Fark GMM'de, bağımlı değişkenin önceki dönem değerleri araç değişkeni olarak kullanılmakta ve değişkenlerin birinci dereceden farkları alınmaktadır. Araç değişkenlerin kullanılması GMM modellerinde doğru tahmin edicilerin bulunmasına imkân vermektedir. Fakat fark GMM'de zaman serisi küçük olduğunda ve birinci dereceden fark alındığında birtakım birimlere ilişkin veriler kaybolmakta, yöntem zayıflamakta, bundan ötürü ortogonal sapmalar kullanılarak sistem GMM tahmincisi önerilmektedir. Sistem GMM'de değişkenin gelecek değerlerinin ortalamasının farkı alınmakta, fark GMM'deki gibi önceki dönemin farkı alınmamaktadır. Dinamik panel veri modeli aşağıdaki şekilde formüle edilir:

$$Y_{it} = \delta Y_{it-1} + \mu_i + u_{it} \quad (2)$$

Denklem 2'deki modelin birinci farkı alındığında aşağıdaki model elde edilir:

$$Y_{it} - Y_{it-1} = \delta(Y_{it-1} - Y_{it-2}) + (u_{it} - u_{it-1}) \quad (3)$$

Denklem 3'de Y_{it-1} ile u_{it-1} korelasyonlu olduğundan birinci farklar tahmincisi sapmalıdır. Sistem GMM'de düzey denklemleri ile fark denklemi birleştirilmekte ve daha fazla araç değişken modele alınmakta, modelin verimliliği artırılmaktadır. Sistem GMM'de zaman boyutunun birim boyutundan küçük olması gerekir (Topal ve Hayaloğlu, 2017: 199). Denklem 3'te yer alan dinamik panel veri modelinde Blundell & Bond (1998), $T = 3$ ve $E(Y_{it} \Delta u_{it}) = 0$ ortogonalite koşulu ile araç değişken regresyonunu elde etmişlerdir (Blundell & Bond, 1998);

$$Y_{it} = (\delta - 1)Y_{it-1} + \mu_i + u_{it} \quad (4)$$

Fark GMM yönteminin zaman boyutunun küçük ve zaman serilerinin sürekli olması ile zayıf sonlu örneklem

özelliklerine sahip olması nedeniyle zayıf araç değişkenlerin sayısının artması gibi eksiklikleri olduğundan fark GMM sapmalı çıkmaktadır. Sistem GMM modeli ile fark GMM'in eksiklikleri önlenmekte ve daha tutarlı sonuçlar sağlanmaktadır. Fark GMM'e göre sistem GMM'in tahmin gücü daha yüksektir ve her iki model de bir ve iki aşamalı tahmin edilebilmektedir. İki aşamalı GMM bir aşamalı GMM'e göre daha güçlü tahminler vermektedir. İki aşamalı GMM otokorelasyon ve değişen varyansa karşı bir aşamalı GMM tahmincilerini düzelttiğinden hem fark GMM hem de sistem GMM analizleri iki aşamalı olarak yapılmakta, böylece olası değişen varyans ve otokorelasyon sorunları önlenabilmektedir (Tatoğlu, 2018).

GMM yönteminde Hansen testi, Sargan testi ve otokorelasyon testleri ile tahmin sonuçlarının geçerliliği tespit edilmektedir. Sargan ve Hansen testi ile araç değişkenlerin geçerliliği sınanarak asıl değişkenleri yansıtmayı yansıtmadığı ölçülmekte (Gujarati, 2014), AR1 ve AR2 otokorelasyon testleri ile modelde otokorelasyon sorunu sınanmaktadır. Otokorelasyon sorunun olmadığını görebilmek için AR1 testine göre otokorelasyon olabilir, ancak AR2 testine göre otokorelasyon olmamalıdır. AR2 testi istatistiksel olarak anlamsızsa otokorelasyon sorunu yoktur (Arellano, 2003). Wald testi modelin bir bütün olarak anlamlılığını göstermektedir (Roodman, 2006). Diğer taraftan araç değişkenlerin dışsallığı fark Hansen testi ile sınanmaktadır.

Askerî harcamaların işsizlik üzerindeki etkisini inceleyen literatürde farklı panel veri yöntemleri kullanılmış ancak dinamik panel veri yöntemlerine rastlanılmamıştır. Bu nedenle çalışmada havuzlanmış EKK, sabit etki EKK, fark GMM ve sistem GMM olmak üzere dört farklı dinamik panel veri analizi yapılarak literatürde gözlenen eksikliğin giderilmeye çalışılması amaçlanmıştır.

4. Uygulama

Çalışmada 13 MENA ülkesinde askerî harcamaların işsizlik üzerindeki etkisi incelenmektedir. Çalışmada ilk etapta değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri ve askerî harcamaların işsizlik ile korelasyonu incelenmiş, ardından

dört ayrı dinamik panel veri analizi olan havuzlanmış EKK, sabit etki EKK, iki aşamalı fark GMM ve iki aşamalı sistem GMM tahmin sonuçları sunulmuştur.

Tablo 1'de işsizliğin ortalama değeri 8.812, minimum değeri 1.146, maksimum değeri 19.837'dir. İşsizliğin en düşük olduğu ülke Bahreyn, en yüksek olduğu ülke Ürdün'dür. Askerî harcamaların ortalama değeri 4.491, maksimum değeri 13.326, minimum değeri 1.062'dir. Askerî harcamaların en düşük olduğu ülke Mısır, en yüksek olduğu ülke Suudi Arabistan'dır. Enflasyonun en düşük ve en yüksek değeri ise Lübnan'dadır.

Tablo 2 askerî harcamalar ve işsizlik arasında negatif ve %44'lük bir korelasyon; enflasyon ve işsizlik arasında pozitif ve % 17'lik bir korelasyon olup her iki ilişki de istatistiksel olarak anlamlıdır.

Dinamik panel veri literatüründen hareketle çalışmada otoregresif modeller için analizler havuzlanmış EKK ve sabit etki EKK ile başlamıştır (Tablo 3). Literatür doğrultusunda; analizler yapılırken sırasıyla önce havuzlanmış EKK ve sabit etki EKK tahminleri gerçekleştirilmiş, daha sonra Fark GMM-2 ve Sistem GMM-2 analizleri yapılarak hangi analizin daha sağlam ve daha tutarlı sonuçlar verdiği tespit edilmiştir. Havuzlanmış EKK ve Sabit etki EKK analizlerinin tutarsız olması sebebiyle Fark GMM ve Sistem GMM ile modelin tahmin edilmesine karar verilmiştir. Havuzlanmış EKK tahmininde bağımlı değişkenin gecikmeli değeri gecikmeli işsizlik değişkeni ile enflasyon değişkeni istatistiksel olarak anlamlı çıkmış, askerî harcamalar istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır. İşsizliğin büyük ölçüde önceki dönem işsizlik tarafından açıklandığı, askerî harcamaların işsizliği etkilemediği ortaya çıkmıştır. Ancak havuzlanmış EKK birim ve zaman etkilerini dikkate almamakta ve bağımlı değişkenin gecikmeli değeri ile hata teriminin korelasyonlu olması nedeniyle bu yöntemde parametre tahmincileri sapmalı ve tutarsızdır. Sabit etkiler tahmininde gecikmeli işsizlik ve askerî harcamalar istatistiki olarak anlamlı çıkmış, enflasyon istatistiksel olarak anlamsız çıkmıştır. Dolayısıyla askerî harcamaların işsizliği etkilediği söylenebilir. Ancak hata terimi ile gecikmeli bağımlı değişkenin korelasyonlu

Tablo 1: Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Gözlem	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
UNEM	156	8.812	4.975	1.146	19.837
ME	156	4.491	2.334	1.062	13.326
INF	156	7.685	20.457	-3.749	171.206

Tablo 2: Korelasyon Katsayıları

Değişken	Korelasyon katsayısı	p-değeri
ME	-0.4476	0.0000
INF	0.1696	0.0343

Tablo 3: Dinamik Panel Veri Tahmin Sonuçları

	Havuzlanmış EKK	Sabit etki EKK	Fark-2 GMM	Sistem-2 GMM
LNUNEMPL1	1.023*** (0.015) [0.000]	0.830*** (0.071) [0.000]	0.340 (0.610) [0.577]	1.123*** (0.039) [0.000]
LNME	0.002 (0.020) [0.936]	0.155** (0.062) [0.027]	0.231 (0.219) [0.292]	-0.094*** (0.038) [0.013]
LNINF	-0.014* (0.008) [0.064]	-0.017 (0.011) [0.140]	-0.0007 (0.032) [0.982]	-0.078*** (0.024) [0.001]
F/Wald χ^2	1729.00 [0.0000]	47.52 [0.0000]	1.11 [0.2917]	6.11 [0.0135]
AR(1)			-0.39 [0.694]	-2.20 [0.028]
AR(2)			-1.44 [0.151]	-1.12 [0.262]
Sargan Test			7.27 [0.609]	10.17 [0.426]
Hansen Test			9.86 [0.362]	9.97 [0.443]
Fark Hansen			0.40 [0.817]	0.07 [0.785]
R ²	0.98	0.98		
Gözlem	130	130	117	130
Ülke Sayısı	13	13	13	13
Araç Sayısı			12	13

Not: Analizlerde robust standart hatalar kullanılmıştır. Fark-2 GMM ve sistem-2 GMM tahminlerinde Windmeijer (2005) küçük örneklem düzeltmesi yapılmıştır. Araç sayısının birim sayısını aşmaması gerektiğinden araç sayısı sınırlandırılmıştır. Parantezler standart hatalar, köşeli parantezler olasılık değerleridir. ***, ** ve * işaretleri, %1, %5 ve %10 düzeylerinde istatistiksel anlamlılıklardır.

olması nedeniyle ve zaman boyutu küçük olduğundan parametre tahminleri sapmalı ve tutarsızdır. Sorun araç değişken kullanılarak Genelleştirilmiş Momentler Metodu ile giderilmeye çalışılmıştır. Fark-2 GMM tahmin sonuçlarına göre, model anlamsız çıkmış, otoregresif katsayı da dahil hiçbir değişken istatistiksel olarak anlamlı değildir. İki aşamalı sistem GMM analizi fark GMM analizi ve diğer analizlere göre daha güçlü tahminler vermektedir.

Sistem-2 GMM'den elde edilen bulgulara göre, ilk olarak sistem-2 GMM tahmincisinin geçerliliği sınanmıştır. Hansen ve Sargan testlerine göre modelde araç değişkenler geçerli olup, Wald testine göre 1% önem seviyesinde model bir bütün olarak anlamlıdır. Otokorelasyon testine göre AR(1) sürecinde otokorelasyon vardır ancak AR(2) sürecinde otokorelasyon problemi yoktur. Fark Hansen testi ile araç değişkenlerin dışsallığı sınanmış ve içsellik probleminin olmadığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda sistem GMM tahmininin tutarlılığı sağlanmıştır. Sistem GMM yöntemi tahmin sonuçlarına göre; işsizliğin gecikmeli değeri, askerî harcamalar ve enflasyon %1 düzeyinde istatistiki bakımdan anlamlıdır. Askerî harcamalar ve enflasyonun işsizlik üzerindeki etkisi negatiftir. Askerî harcamalar ve enflasyon arttıkça işsizlik azalmaktadır. Bu, askerî harcamaların %1

artmasının işsizliği %76,4 puan azalttığını göstermektedir ($\beta_2 / [1 - \beta_1]$). Dolayısıyla askerî harcamalardaki %1'lik artış işsizliği %9,4 azaltmaktadır. Enflasyon oranındaki %1'lik artış işsizliği %7,8 azaltmaktadır. MENA ülkelerinde iç ve dış tehditlerin fazla olması ve askerî harcamalara fazla pay ayrılması neticesinde ekonomik ve toplumsal refahı sağlaması bakımından askerî harcamaların işsizliği azaltacağı düşünülebilir. Diğer taraftan makro ekonomik bir gösterge olan enflasyonun Phillips eğrisine atfen işsizlikle ilişkili olmasından ötürü işsizliği azaltabileceği ifade edilebilir.

5. Sonuç

Askerî harcamalar konusunda askerî harcamaların özellikle ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin incelendiği çok sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Ancak son yıllarda araştırılmaya başlanan askerî harcamaların işsizlik üzerindeki etkisinin incelendiği çalışmaların sınırlı düzeyde olduğu gözlemlenmiştir. Ekonomik büyümenin işsizlikle ilişkili olması ve savunma harcamalarının ekonomik büyümeyle ilişkili olması neticesinde askerî harcamaların da işsizlikle ilişkili olabileceği düşünülmüştür. Askerî harcamaların ekonomik büyüme ile ilişkisini açıklamaya yönelik Klasik, Keynesyen ve Neoklasik olmak üzere üç farklı görüş vardır.

Bu çerçevede çalışmada Klasik, Keynesyen ve Neoklasik yaklaşım çerçevesinde askerî harcamaların işsizlik üzerindeki etkisi 13 MENA ülkesinde 2011-2022 dönemi için dört farklı dinamik panel veri yöntemi olan havuzlanmış EKK, sabit etki EKK, iki aşamalı fark GMM ve iki aşamalı sistem GMM ile araştırılmıştır. Askerî harcamaları temsilen askerî harcamaların GSYH içindeki % payı, işsizliği temsilen işsizliğin toplam işgücü içindeki % payı ve enflasyonu temsilen enflasyon tüketici fiyatları (yıllık %) kullanılmış ve tüm veriler World Bank veri tabanından alınmıştır.

Havuzlanmış EKK ve iki aşamalı fark GMM sonuçlarına göre askerî harcamaların işsizlik üzerindeki etkisi anlamlı değildir. Ancak sabit etki EKK sonuçlarına göre askerî harcamalar %5 önem düzeyinde anlamlı ve sistem-2 GMM sonuçlarına göre askerî harcamalar %1 düzeyinde anlamlıdır. Diğer taraftan iki aşamalı sistem GMM sonuçları diğer yöntemlere göre daha tutarlı ve sağlıklı sonuçlar vermektedir. Çünkü iki aşamalı sistem GMM yöntemi otokorelasyon, içsellik ve değişen varyans açısından daha güvenilir. Bu sebeple tahminler sistem GMM sonuçları ile yorumlanmıştır. Buna göre askerî harcamaların işsizlik üzerindeki etkisi istatistiki olarak anlamlı olup askerî harcamaların işsizlik üzerindeki etkisi negatiftir. Askerî harcamalardaki artış işsizliği azaltmaktadır. Dolayısıyla MENA ülkelerinde işsizliğin azaltılmasında askerî harcamaların artışı etkili olmaktadır. Çalışma 13 MENA ülkesinde askerî harcamalar arttığında işsizliğin azaldığını ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda çalışmada askerî harcamalar ve işsizlik ilişkisinde muhafazakâr görüş ve Keynesyen yaklaşım çerçevesinde bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur. Çalışmadan elde edilen bulgu MENA ülkelerinde Keynesyen yaklaşımının geçerliliğini desteklemektedir. Keynesyen bakış açısıyla askerî harcamaların toplam talebi genişleterek işsizliği azaltacağı anlaşılmıştır. Diğer taraftan enflasyonun işsizlik üzerindeki etkisi negatiftir. Enflasyon oranındaki artış işsizlik oranını azaltmaktadır. Bu yönüyle çalışmada Phillips eğrisinin varlığı ortaya koyulmuştur. Çalışmadan elde edilen sonuçlar literatürle karşılaştırıldığında askerî harcamaların işsizliği azalttığı yönündeki literatürü desteklemekte, askerî harcamaların işsizliği artırdığı yönündeki literatürden ayrılmaktadır. Çalışmanın bulguları Aydemir vd., (2016), Dunne & Watson (2000), Azam vd., (2016), Canbay & Mercan (2020), Raifu & Afolabi (2023), Hanif vd., (2023), Ahmad vd., (2024), Üçler (2017), Sağın & Kocaarslan (2023) çalışmaları ile benzerlik göstermektedir.

Askerî harcamaların işsizlik üzerinde etkisinin incelendiği çalışmada politika önerisi olarak; MENA ülkeleri özelinde yapılan analizlerin tek tek MENA ülkelerini oluşturan ülkeler özelinde yapılması ve çalışmadan elde edilen Keynesyen

bakış açısını yakalayıp yakalamadığı incelenebilir. Ayrıca MENA ülkelerinde savunma sanayine yapılan harcamaların payının daha da artırılması ve bu alana yönelik faaliyet ile yatırımların artırılmasının işsizlik sorununu daha da azaltacağı gibi bir politika önerisinde bulunulabilir.

Dipnot

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Kaynaklar

- Ahmad, H., Rehman, Z. U., Tariq, A. ve Ahmad, S. (2024). The effects of military expenditure and inflation on the unemployment in Pakistan. *Journal of Humanities, Social and Management Sciences (JHMS)*, 5(1), 67-93.
- Anoruo, E., Akpom, U. ve Nwoye, Y. D. (2018). Military Spending and unemployment: A panel smooth transition regression approach. *Journal of Business & Economic Policy*, 5(2), 13-21.
- Arellano, M. (2003). Panel data econometrics. Oxford University Press.
- Arellano, M. ve Bond, S. (1991). Some tests of specification for panel data: Monte Carlo evidence and an application to employment equations. *The Review of Economic Studies*, 58(2), 277-297.
- Arellano, M. ve Bover, O. (1995). Another look at the instrumental variable estimation of error-components models. *Journal of Econometrics*, 68(1), 29-51.
- Aydemir, A. F., Özdemir, D., Kabadayı, B. ve Emsen, Ö. S. (2016, Ağustos, 29-31). G-20 ülkelerinde işsizlik ve askerî harcamalar arasındaki ilişkiler. Ö. S. Emsen (Oturma başkanı), *Kalkınma III* içinde [Panel]. International Conference on Eurasian Economies 2016, Kaposvár, Hungary.
- Azam, M., Khan, F., Zaman, K. ve Rasli, A. M. (2016). Military expenditures and unemployment nexus for selected South Asian countries. *Social Indicators Research*, 127, 1103-1117.
- Blundell, R. ve Bond, S. (1998). Initial conditions and moment restrictions in dynamic panel data models. *Journal of Econometrics*, 87, 115-143.
- Canbay, Ş. ve Mercan, D. (2020). Unemployment effects of military spending in Turkey. *Journal of Yasar University*, 15(60), 941-952.
- Ceyhan, M. S. ve Asiloğulları, M. (2019). OECD ülkelerinde savunma harcamalarının büyüme üzerindeki etkisi. *Kapadokya Akademik Bakış*, 3(1), 25-49.
- Ceyhan, T. ve Köstekçi, A. (2021). The effect of military expenditures on economic growth and unemployment: Evidence from Turkey. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(2), 913-928.
- Dunne, P. ve Smith, R. (1990) Military expenditure and unemployment in the OECD. *Defence Economics*, 1(1), 57-73.
- Dunne, P. ve Watson, D. (2000). Military expenditure and employment in South Africa. *Defence and Peace Economics*, 11(4), 587-596.
- Duran, M. S. (2023). Savunma harcaması, işsizlik ve ekonomik büyüme ilişkisinin hatemi-j asimetrik panel nedensellik testi ile incelenmesi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 60(663), 79-104.
- Eğri, T., Timur, B., Eğri, C. Ö. ve Bayraktar, Y. (2017). Seçilmiş Ortadoğu ülkeleri için ekonomik büyüme ve savunma harcamaları ilişkisi: Panel veri analizi. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(5), 139-153.
- Erdugan, F. ve Özçelik, Ö. (2020). Savunma harcamaları ve istihdam ilişkisi: Panel veri analizi. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 152-168.

- Gerace, M. P. (2002). US military expenditures and economic growth: Some evidence from spectral methods. *Defence and Peace Economics*, 13(1), 1-11.
- Gujarati, Damodar. N. ve Porter, Dawn. C. (2014). *Temel ekonometri*. Literatür Yayıncılık.
- Gül, E. ve Torusdağ, M. (2020). The relation defense expenditures, unemployment and inflation: the case of G-8 countries. Y. Akay Unvan (Ed.), *Studies on Economics Sciences* (s.21-40) içinde. Livre de Lyon.
- Hanif, A., Uddin, M. S., Bakirtas, T. ve Kader, S. A. (2023). Military expenditure and unemployment nexus in Bangladesh. *Revista Finanzas y Política Económica*, 15(1), 157-183.
- İşler, D. (2022). Türkiye’de askerî harcamalar ile dış borç, enflasyon ve işsizlik arasındaki ilişkinin çoklu doğrusal regresyon yöntemi ve var yöntem ile analizi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 1-25.
- Karagöl, E. ve Palaz, S. (2004). Does defence expenditure deter economic growth in Turkey? A cointegration analysis. *Defence and Peace Economics*, 15(3), 289-298.
- Karakaya, C. ve Sahinoglu, T. (2020). Savunma harcamaları ekonomik büyüme ilişkisi: Türkiye örneği. *Business and Economics Research Journal*, 11(2), 335-351.
- Khan, A. Q., Azam, M., Samsi, A., Emirullah, C. ve Usman, M. (2015). Impact of defense spending on unemployment in five countries from Asia. *Corporate Board: Roles and Composition*, 11(3), 117-129.
- Korkmaz, S. (2015). The effect of military spending on economic growth and unemployment in Mediterranean countries. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5(1), 273-280.
- Naimoğlu, M. ve Özbek, S. (2022). Türkiye’de savunma harcamaları ve ekonomik büyüme ilişkisinin yeniden gözden geçirilmesi: Fourier yaklaşımı. *İzmir İktisat Dergisi*, 37(1), 174-188.
- Navarro, M. S. ve Cabello, M. V. (2015). The causal relationship between military spending and unemployment in the EU15. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2550136 adresinden 10 Kasım 2024 tarihinde alınmıştır.
- Nenbee, S. G., Njoku, F. N., Vite, B. N. ve Otovwe, E. E. (2021). Defence spending, unemployment and poverty in Nigeria: An econometric analysis. *International Journal of Research in Humanities and Social Studies*, 8(5), 41-54.
- Özen Atabey, A. ve Karakuş, M. (2023). Savunma harcamaları, işsizlik ve ekonomik büyüme arasındaki nedensellik ilişkilerinin analizi: Türkiye örneği. *Pamukkale Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 54, 39-55.
- Özşahin, S. ve Üçler, G. (2021). The relationship between defense expenditures and employment in nato member states: Bootstrap panel causality test. *Istanbul Journal of Economics*, 71(1), 231-249.
- Paul, S. (1996). Defence spending and unemployment rates: An empirical analysis for the OECD. *Journal of Economic Studies*, 23(2), 44-54.
- Qiong, L., ve Junhua, H. (2015). Military expenditure and unemployment in China. *Procedia Economics and Finance*, 30, 498-504.
- Raifu, I. A. ve Afolabi, J. A. (2023). Military expenditure and unemployment in South Africa: Evidence from linear and nonlinear ARDL with and without structural break. *Economic Alternatives*, 2, 321-343.
- Roodman, D. (2006). How to Do xtabond2: An introduction to “difference” and “system” GMM in Stata. *Center for Global Development*, 103, 1-44.
- Sağın, A. ve Kocaarslan, B. (2023). Military spending and employment in Eastern European countries: New evidence from panel data analysis. *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, 43, 259-274.
- Tang, J. H., Lai, C. C. ve Lin, E. S. (2009). Military expenditure and unemployment rates: Granger causality tests using global panel data. *Defence and Peace Economics*, 20(4), 253-267.
- Taş, S., Örnek, İ. ve Aksoğan, G. (2013). Türkiye’de savunma harcamaları, büyüme ve gelir eşitsizliği, 1970-2008: Ekonometrik bir inceleme. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 12(3), 659-682.
- Tatoğlu Yerdelen, F. (2018). *İleri panel veri analizi Stata uygulamalı*. Beta Yayıncılık.
- Topal, M. H. (2018, Haziran, 28-30). Türkiye’de askerî harcama ve işsizlik ilişkisi: Çoklu yapısal kırılmalar altında eşbütünleşme analizi ve zamanla değişen nedensellik. 4th International Congress on Political, Economic and Social Studies (ICPESS), Venedik, İtalya.
- Topal, M. H. ve Hayaloğlu, P. (2017). Farklı gelişmişlik düzeylerinde kurumsal kalitenin çevre performansı üzerindeki etkisi: Ampirik bir analiz. *Sosyoekonomi*, 25(32), 189-212.
- Türk, M. M. (2023). Askerî harcamalar ve istihdam ilişkisi: MINT ülkeleri örneği. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 11(1), 17-35.
- Üçler, G. (2017). Türkiye’de savunma harcamalarının işsizlik üzerine etkisi: 1980-2014 dönemi için ekonometrik bir analiz. *Journal of Yasar University*, 12(46), 161-170.
- World Bank. (2024). Worldwide Development Indicators (WDI). <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators> adresinden 5 Kasım 2024 tarihinde alınmıştır.
- Yıldırım, N. E. (2024). Askerî harcamalar, işsizlik ve ekonomik büyüme ilişkisi: Türkiye üzerine bir analiz. *Maliye ve Finans Yazıları*, 38(122), 134-156.
- Yıldırım, J. ve Sezgin, S. (2003). Military expenditure and employment in Turkey. *Defence and Peace Economics*, 14(2), 129-139.
- Zülfüoğlu, Ö. (2021). Savunma harcamaları ekonomik büyüme ilişkisi: OECD ülkeleri üzerine bir inceleme. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30(2), 139-153.

Politika faizi ve çeşitli banka faizleri arasındaki yansımaya etkisi: Türkiye örneği

Pass-through between policy interest and various bank interests: the case of Türkiye

● Ayşe Ergin Ünal

Tarsus Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Finans ve Bankacılık Anabilim Dalı, Mersin, Türkiye

ÖZ

Bu çalışmada politika faizi ile taşıt, konut, ihtiyaç gibi çeşitli banka faizleri arasındaki yansımaya etkisi incelenmekte olup amaç; kısa vadeli faiz oranlarında meydana gelen bir değişimin uzun vadeli banka faiz oranlarına ne derece etki ettiğinin saptanmasıdır. Faiz geçişkenliği olarak da adlandırılan bu mekanizma, politika faiz oranları değişimine karşı banka faiz oranlarının verdiği tepkiyi ölçmekte iken parasal aktarım mekanizması faiz kanalının da ilk aşamasını oluşturmaktadır. Zira söz konusu faizler arasındaki yansımaya derecesinin tam ve yüksek olması aktarım mekanizması faiz kanalının da işlevselliğini artırmaktadır. Bu bağlamda çalışmada Türkiye’de 2012:07-2024:08 dönemlerine ait politika faiz oranı verileri ile mevduat, ihtiyaç, taşıt, konut, ticari kredi faizleri arasındaki eşbütünlüşme ilişkisi Fourier Otoregresif Gecikmesi Dağıtılmış Eşbütünlüşme Testi (FADL) kullanılarak incelenmiştir. Analiz bulguları politika faiz oranı ile mevduat, ihtiyaç, taşıt ve konut kredisi faiz oranları arasındaki eşbütünlüşme ilişkisinin varlığını kanıtlar niteliktedir. Yine çalışmada, faiz yansımalarının en yüksek olduğu kredi faiz oranının ihtiyaç kredi faiz oranı iken yansımaların en düşük olduğu faiz türünün konut kredi faizi olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Faiz Oranları Geçişkenliği, Parasal Aktarım Mekanizması, Fourier ADL

JEL Sınıflaması: E4, E5, E6.

ABSTRACT

In this study, the pass-through between the policy interest rate and various bank interest rates, such as those for vehicles, housing, and necessities- and aims to determine the extent to which a change in short-term interest rates affects long-term bank interest rates. While this mechanism, also called interest rate pass-through, measures the reaction of bank interest rates to changes in the policy interest rate changes, the monetary transmission mechanism also represents the first stage of the interest rate channel. A complete and high degree of pass-through between the mentioned interest rates enhances the functionality of the transfer mechanism interest channel. In this context, the cointegration relationship between the policy interest rate in Türkiye for the period 2012:07-2024:08 and deposit, consumer loan, housing, commercial loan interest rates was examined using the Fourier Autoregressive Deceleration Distributed Cointegration Test (FADL). The analysis findings demonstrate the existence of a decoupling relationship between the policy interest rate and the deposit, consumer loan vehicle and housing loan interest rates. The study also found that the deposit interest rate has the highest interest rate pass-through and transition level, while the consumer loan interest rate exhibits the lowest degree of pass-through.

Keywords: Interest Rates Pass-Through, Monetary Transmission Mechanism, Fourier ADL

JEL Codes: E4, E5, E6.

Atıf/Cite this article as: Ergin Ünal, A. (2025). Pass-through between policy interest and various bank interests: the case of Türkiye. *Trakya University E-Journal of the Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 14(1), 38-48, 2025. <https://doi.org/10.47934/tife.14.01.04>



Edited by/Editör: Togan Karataş

Sorumlu Yazar/Corresponding Author: Doç. Dr. Ayşe Ergin Ünal,

Tarsus Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Finans ve Bankacılık Anabilim Dalı, Mersin, Türkiye

E-posta: ayseerginunal@tarsus.edu.tr

ORCID ID: orcid.org/0009-0004-5084-6431

Geliş Tarihi/Received: 21.11.2024

Kabul Tarihi/Accepted: 10.04.2025

Yayınlanma Tarihi/Publication Date: 27.06.2025



©Telif Hakkı 2025 Yazar. Trakya Üniversitesi adına Galenos Yayınevi tarafından yayımlanmaktadır. Creative Commons Atıf (CC BY) Uluslararası Lisansı ile lisanslanmaktadır. Copyright© 2025 The Author. Published by Galenos Publishing House on behalf of Trakya University. Licensed under Creative Commons Attribution (CC BY) 4.0 International License.

1. Giriş

Finansal ve reel piyasalarda yer alan aktörlerin kararlarına yön veren önemli makroekonomik parametrelerden biri olan faiz, ekonomik istikrarı sağlama başta olmak üzere pek çok makroekonomik hedefe ulaşmada üzerine düşünülmesi gereken bir değişkendir. Daha açık bir ifade ile faiz; yatırım talebi ve alternatif yatırımların değerlendirilmesi, sermaye maliyetlerini değiştirmesi hatta ekonomik birimlerin tüketim, üretim ve tasarruf kararlarını etkilemesi gibi pek çok kanal aracılığı ile söz konusu hedeflere ulaşmada dikkate alınmaktadır. Bu bağlamda merkez bankalarınca uygulanan para politikaları çerçevesinde kullanılan temel araç niteliği taşıyan faizin, özellikle enflasyon ve çıktı üzerinde oluşturacağı etki, parasal aktarım mekanizmasının ne derece işlediği ile ilintilidir. Parasal aktarım mekanizmasının etkinliği ise merkez bankası tarafından belirlenen politika faiz oranının banka, kredi ve mevduat faizlerine yansması ile açıklanabilmektedir. Diğer bir ifade ile merkez bankası faizlerinden banka faizlerine olan yansımının güçlü olup olmaması, merkez bankası uygulamalarının ekonomiye ne derece aktarıldığını göstermektedir. Zira Bondt (2005) çalışmasında para politikası geçişkenliğinin yüksek olmasının para politikası aktarımını güçlendirip fiyat istikrarını etkilediğine vurgu yapmaktadır. Bu bağlamda faiz aracılığı ile bankaların belirlediği fiyatlar, marjlar ve dolayısıyla banka karlılığı ile bankacılık sisteminin sağlamlığını ve dolayısıyla finansal istikrarı etkilemektedir. Burada cevaplanması gereken temel soru, “*Merkez bankasının para politikası enstrümanlarından biri olan faiz oranları, piyasa faiz oranlarını ne derece etkiler?*” olmaktadır. Söz konusu soru para politikalarındaki temel amacın enflasyon ile mücadele olduğu ülke ekonomilerinde çok daha önem kazanmakta ve alınan faiz kararlarının ülke ekonomisinde ne derece etkin rol oynadığını göstermektedir. Diğer yandan yaşanan 2008 küresel krizi ve Covid-19 pandemi sürecinin para politikaları uygulamalarında farklılaşmayı beraberinde getirdiği görülmekte iken ülke merkez bankalarının optimal faiz oranlarını belirlemesi, ülkenin gelişmişlik durumu, ekonomik koşullar ve uluslararası sermaye hareketliliği durumuna göre değişmektedir. Kısa vadeli faiz oranlarındaki değişimin çeşitli banka kredilerine yansması iki yönde gerçekleşmekte olup ilk aşamada olası bir politika faiz değişimi, piyasa faiz oranlarına yansımaktadır. Diğer bir aşamada ise söz konusu yansımaya, mevduat faizleri ile uzun vadeli kredilere doğru yönelmektedir (Ümit; 2020; De Bondt, 2005; Egert vd., 2007; Gambacorta vd., 2015).

Faiz geçişkenliği hesaplamalarının literatüre çeşitli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Söz konusu katkılar başında politika etkilerinin daha anlaşılabilir olması gelmektedir. Zira bu sayede merkez bankası para politikası uygulamalarının, banka faiz oranları üzerindeki etkileri

incelenerek para politikası ile ekonomik sonuçlar arasındaki ilişki kurulabilmesi sağlanırken bu analizin politika yapıcılar için önemli bir geri bildirim sağlayacağı düşünülmektedir. Diğer bir katkının ise faiz geçişkenliği göstergesinin özellikle ekonomik dalgalanmaların yüksek olduğu dönemlerde bankaların para politikasına karşı tepkilerini göstermesidir. Bu sayede para politikası araç seçiminde daha optimal karar vermeye katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Giriş sonrası ikinci bölümde faiz kanalı ve yansımaya etkisinin teorik alt yapısı incelenirken üçüncü bölümde ise literatür araştırmasına ayrılmıştır. Son olarak dördüncü bölüm veri seti ve kullanılan yöntem ile araştırmanın bulgularına ayrılmaktadır. Beşinci bölüm ise sonuç ve önerilere ayrılmıştır. Çalışmanın literatüre katkısının kullanılan yöntem olduğu düşünülmektedir. Zira faiz geçişkenliği analizinde; ARDL, VAR, ECM, gibi çeşitli ekonometrik yöntemler kullanılabiliriyken literatürde Fourier ADL yönteminin nispeten az kullanımı dikkat çekmektedir. Söz konusu yöntemin dinamik yapıda olan banka faiz oranlarının politika faiz oranlarına verdiği tepkinin ölçülebilmesine imkân sağladığı düşünülmektedir. Daha açık bir ifade ile Fourier ADL yöntemi, yapısal kırılma (yapısal dönüşüm) süresi ve sayısının daha önceden bilinmesine gerek duyulmadan daha esnek bir analiz yapılmasına olanak vermektedir. Ekonomik yapıdaki ani/ sert yapısal dönüşümlerin yanında esnek geçişleri de güçlü biçimde modelleme özelliğine sahip olan bu yöntemlerin, Türkiye ekonomisinde ele alınan örneklem dönemi değerlendirildiğinde daha etkin tahminler ortaya koyacağı düşünülmektedir. Zira faiz oranları geçişkenliğinin gerek merkez bankası politikaları gerekse küresel olayların oluşturduğu değişimler dikkate alınarak doğru tespit edilmesi hem politika yapıcılarının uygun politikalar üretip isabetli araçlar tercihine hem de diğer finansal aktörlerin fayda maliyet analizlerinde daha az hata yapmalarına olanak sağlayacaktır.

2. Parasal Aktarım Mekanizması; Faiz Kanalı ve Yansımaya Etkisi Teorik Alt Yapısı

Ülke merkez bankalarının para ve beraberinde uyguladıkları kredi politikalarının ekonomik faaliyetler üzerinde çeşitli etkileri olmakla beraber uzun dönemde paranın ekonomideki etkinliği üzerine genel bir yargıya varılamadığı bilinmektedir. Diğer yandan kısa dönemde para politikasının reel kesimi etkilediği kabul edilmektedir. Literatüre parasal aktarım mekanizması olarak geçen bu uygulama genel olarak paranın ekonomiyi etkileme yollarını ifade etmektedir. Bu bağlamda parasal kurumların uyguladığı para politika kararlarının reel sektöre ulaşma süreci aktarım mekanizmasının konusunu oluşturmaktadır. Keza Taylor (1995) parasal aktarım mekanizmasını, “*para politikası*

uygulamaları üzerinden reel hasıla ve enflasyonun kontrol altına alındığı bir süreç” olarak tanımlamakta iken Ireland (2010) “nominal para arzında yada kısa dönem nominal faiz oranında oluşan politika değişimlerinin ekonomide üretim ve istihdam gibi reel değişkenleri nasıl etkilediği” şeklinde tanımlamaktadır. Bu bağlamda Ireland doğrudan parasal aktarım mekanizmasının faiz kanalı üzerine vurgu yapmakta olup Loayza (2002) parasal aktarım mekanizmasını Şekil 1 ile açıklamaktadır.

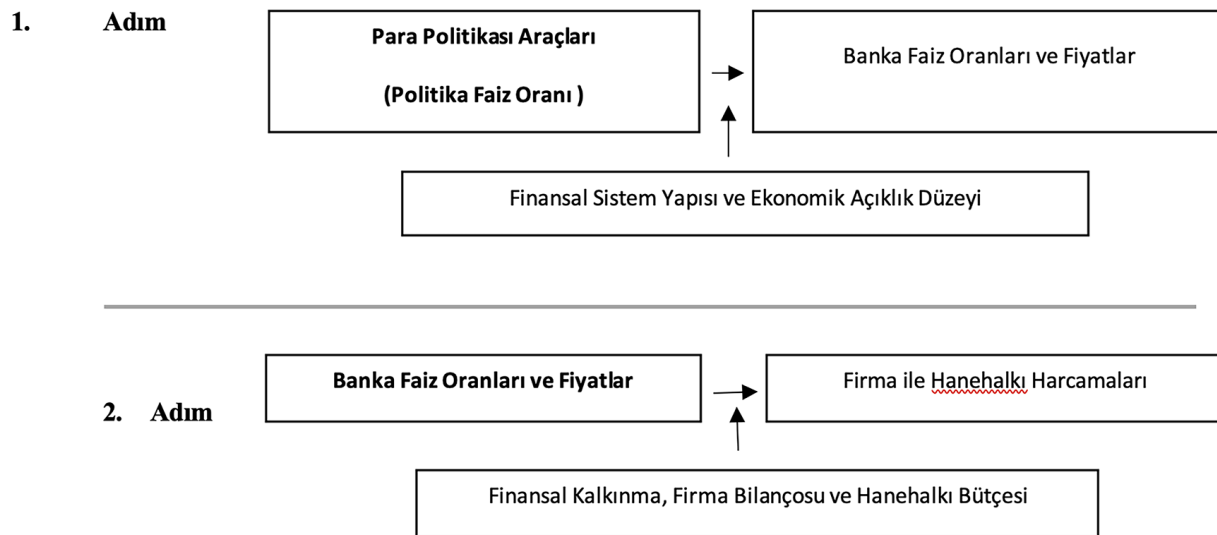
Şekil 1 incelendiğinde parasal aktarım mekanizmasının öncelikli aracı olarak kısa dönem faiz oranları kullanıldığı görülmektedir. Daha açık bir ifade ile şekilde faiz değişimlerinin finansal sistemin farklılığı ve ekonomik açıklığına göre piyasa faiz oranları ve dolayısıyla fiyatları değiştirebileceğini gösteren ilk aşama sonrası piyasa faiz oranlarının da firma ve hanehalkı harcamalarına yansıyan süreci gösterilmektedir.

Para politikasının faiz oranları üzerinden piyasaya müdahale etmesi geleneksel merkez bankası uygulaması olup özellikle son birkaç on yılda, politika faizlerinin belirlenmesi para politikasının standart aracı olarak görülmektedir. Politika faizindeki bir değişikliğin diğer bir deyişle para politikası uygulamalarının üretim ve enflasyon üzerindeki nihai etkisi, değişimin ekonomideki diğer faiz oranlarına nasıl aktarıldığına bağlıdır. Özellikle politika kontrollü faiz oranlarının piyasa faiz oranlarına geçişi para politikasının etkinliğini belirlemektedir. Diğer yandan bankaların belirlediği piyasa faiz oranları ülkelerin karlılıklarını, sağlamlıklarını ve dolayısıyla finansal istikrarlarını doğrudan etkilemektedir (De Bondt 2005; Doojav & Kalirajan, 2016). Bu bağlamda para politikasının faiz oranı kanalı, para politikası kararlarının ekonomiyi etkilediği önemli bir aktarım kanalı olarak görülmektedir. Para politikası

faiz oranından banka kredi faiz oranlarına geçişin gücü, para politikasının etkinliğini ve politikanın ekonomik faaliyeti yönetmeye ve fiyatları istikrara kavuşturmaya nasıl yardımcı olabileceğini yansıtmaktadır. Söz konusu nedenle merkez bankaları başta olmak üzere pek çok politika yapıcı para politikası oranındaki değişikliklerin borç verme oranlarına ne ölçüde aktarıldığını ve bu aktarımı etkileyen faktörleri anlamakla büyük ölçüde ilgilenmektedir (Gregor & Melecký, 2021).

Bankaların faiz oranı belirleme davranışları para politikasının aktarılmasında hayati bir rol oynamaktadır. Yine para politikası geleneksel araçlarından açık piyasa işlemlerinin uygulanması ve politika faizlerinin belirlenmesi finansal kurumların ki özellikle bankaların kendilerini yeniden finanse ettikleri faiz oranlarına aktarılmasını sağlar. Buna karşılık, borç verme ve finansman piyasalarındaki rekabetin, politika duruşundaki değişikliklerin diğer faiz oranlarına da aktarılmasını sağlaması gerektiği düşünülmektedir. Bu nedenle, politika faizindeki düşüşün, tüketim ve yatırımı teşvik etmesi gereken firmalar ve hane halkları için borç verme oranlarında bir düşüşe dönüşmesi beklenmektedir. Bu özelliğin ana odağı, parasal aktarım mekanizmasının faiz oranı kanalıdır (Illes & Lombardi, 2013).

Faiz oranlarının aktarım mekanizmasındaki rolü, makroekonomik ve finansal pek çok farklı değişkene bağlı olarak değişmektedir. Örneğin bir ülkenin finansal yapısında oluşan banka baskınlığı, aktarım mekanizmasında banka faiz oranlarının rolünü desteklemekte iken bankacılık sektöründeki düşük rekabet seviyesi tersi yönde etki etmektedir. Faizin aktarım mekanizmasındaki etkinliği, ülkenin finansal yapısı, ekonomik araçların bilançolarının bileşimi (banka mevduatı ve kredilerinin payı), bankacılık sektöründe ve bankalar ile



Şekil 1. Parasal Aktarım Mekanizması İşleyiş ve Etkileyenleri (Loayza, 2002).

bankacılık dışı finansal araçlar arasındaki rekabet derecesi ve bankaların dış finansmana bağımlılığı gibi pek çok faktörden de etkilanmaktadır (Petrevski & Bogoev, 2012).

Parasal aktarım mekanizması faiz kanalı etkinliğini gösteren faiz geçişkenliği, politika faizinin piyasa ve banka faizleri üzerindeki etkinin hız ve derecesini ifade etmekte iken süreç üç farklı yaklaşımla açıklanmaktadır. Söz konusu yaklaşımlar “Para Politikası Yaklaşımı”, “Fonların Maliyeti Yaklaşımı” ve “Birleştirici Yaklaşım” şeklindedir. Para politikası yaklaşımı, sadece politika faizlerinden bankanın banka faizlerine geçişkenlik derecesini temsil etmektedir (Samba & Yan, 2010).

Rousseauseas (1985) ve De Bondt (2005) tarafından geliştirilip geçişkenliğin ikinci aşamasını içeren fon maliyeti yaklaşımı; marjinal maliyet fiyatlandırma modeli ile desteklenmektedir. Bu bağlamda yaklaşım, piyasa faiz oranlarındaki değişimlerin bankalar üzerindeki etkisini ortaya koyarken bankaların fiyat belirleme kararı mevduat ve borç verme oranlarına odaklanmaktadır. Bu bağlamda Rousseauseas’un (1985) başlangıç argümanı, kredi piyasasındaki bankaların, perakende faiz oranlarını denklemlerle ifade edilen değişken maliyetleri üzerinden bir mark-up (kâr marjı) olarak belirledikleri için fiyat belirleyicileri olmalarıdır:

$$i = k(u) \quad (2.1)$$

Denklem 2.1’de i , kredilerin faiz oranı iken, u birim değişken maliyetleri temsil etmekte ve k , değişken maliyetler kâr marjını temsil etmektedir. Sonuç olarak, “fon maliyeti” terimi, bankaların karar verme süreci kapsamı dışında belirlendiği için kilit politika faizini ve para piyasası oranını ifade etmekte olup bankalar nispeten yüksek rekabet gücü nedeniyle fiyat alıcı olarak görülmektedir (Petrevski & Bogoev, 2012; Rousseau, 1985; Ho & Saunders, 1981). Son aşama olan birleştirici yaklaşıma göre birinci aşamada politika faizi piyasa faizlerine aktarılırken, ikinci aşamada piyasa faizlerinden bankanın perakende faizlerine geçişi sağlanmaktadır (Akşehirli, 2024).

Farklı yaklaşımlarla açıklanan faiz oranı geçişkenliğinin ülke ekonomilerine göre değişkenlik göstermesinin kaynağı olarak geçişkenliği etkileyen farklı faktörler görülebilmektedir. Zira Cottarelli & Kourelis (1994) faiz geçişkenlik derecesini bankacılıktaki yoğunlaşma ve rekabet düzeyi, finansal gelişmişlik seviyesi, sermaye girişleri ve girişlere yönelik engeller, piyasa büyüklüğü gibi faktörlere bağlarken; merkez bankası politikaları, finansal aracı davranışları, ekonomik koşullar, yatırımcı ve tasarrufçu davranışları, uluslararası faktörlerinin de etki eden diğer faktörler olduğu düşünülmektedir. Zira yüksek enflasyon dönemlerinde, rekabetçi ve likit piyasa yapılarında yüksek faiz geçişkenliği görülmekte iken tasarruf sahiplerinin daha az risk alma eğilimleri geçişkenliği azalttığı bilinmektedir. Daha genel bir ifade ile faiz oranı geçişkenliğini etkilediği düşünüldüğünde banka faiz oranlarını ve spreadlerini yönlendiren ve etkileyebilecek çeşitli faktörler belirlenmiş olup bunlardan ilki (Brissimis &

Vlassopoulos, 2007) talep ve makroekonomik faktörlerdir (reel GSYİH büyüme oranı, harcanabilir gelir, enflasyon gibi). Bu bağlamda yüksek gelir artışı mevduat oranları üzerinde aşağı yönlü baskı uygulayabilecek daha yüksek bir tasarruf arzı ile ilişkilendirilebilir. İkincisi ise bankaya özgü özelliklerle ilgili faktörlerdir (örneğin işletme maliyetleri, likidite ve sermaye yeterliliği, varlık ve yükümlülük yapısı).

3. Literatür

Politika faizi ve çeşitli banka faiz oranları arasındaki yansımaların araştırıldığı çalışmaların incelendiği bu bölümde, teorik çalışmalardan çok ampirik bulguların yer aldığı çalışmalara yer verilmiştir. Yapılan çalışmalarda ağırlıklı olarak faiz oranı geçişinin büyüklüğünün ve hızının değerlendirildiği görülmektedir (Andries & Billon, 2016). Türkiye’de özellikle 1990’lı yıllardan itibaren para politikası temel aracı olarak belirlenen kısa vadeli faiz oranlarının piyasa ve banka faiz oranlarına geçişi konusunda geniş bir literatür olduğu görülmektedir. Bu bağlamda incelenen çalışmalardan elde edilen ortak kanı geçişkenlik düzey ve hızının gerek mevduat/kredi türüne gerekse ülke farklılıklarına göre değiştiğidir. Zira Türkiye üzerine yapılan çalışma analiz sonuçlarının da dönem ve yöntemle göre farklılaştığı görülmektedir.

Faiz oranları geçişkenliğine yönelik yapılan ilk çalışma Cottarelli & Kourelis (1994) tarafından 31 ülke için yapılmıştır. Çalışmada söz konusu ülkelerin faiz geçişkenlikleri hız ve düzeyi karşılaştırılmış iken analiz sonuçları ülkeler arası geçişkenlik hız ve büyüklüğünün farklı olduğuna vurgu yapmaktadır. Tablo 1’de kullanılan farklı değişken, veri seti, yöntem ve bulguların yer aldığı diğer çalışmaların detaylarına yer verilmektedir.

Türkiye’de faiz geçişkenliği üzerine yapılan çalışmalar genel olarak incelendiğinde özellikle 2000 yılı bankacılık krizi sonrası yoğunlaştığı ve ağırlıklı olarak para politikası uygulamaları ve bankacılık sektörü ile ilgili oldukları görülmektedir. Ülke ekonomisinde yaşanan enflasyon olgusunun sürekli artan seyir izlemesi söz konusu konunun odak noktası olmasını sağlamaktadır. Yine yapılan çalışmaların ortak bulgusu Türkiye’de faiz geçişkenliğinin düşük olması şeklindedir. Daha açık bir ifade ile merkez bankası politika faiz oranlarındaki değişiklikler piyasa faizlerine tam olarak yansımamaktadır. Faiz geçirgenliğinin düşük olduğu ortamda ise para politikası etkinliğinin azaldığı düşünülmektedir.

4. Analiz ve Bulgular

Çalışmanın bu kısmında veri seti ve yöntem hakkında ayrıntılı bilgi verilmekte olup analiz ve bulgular yer almaktadır.

4.1. Model, Veri Seti ve Yöntem

Çalışmanın teorik alt yapısında belirtildiği gibi; kısa vadeli faiz oranlarındaki herhangi bir değişimin uzun vadeli faiz

Tablo 1: Faiz Geçişkenliği Üzerine Yapılan Çalışmalar

Yazar/ Yazarlar	Çalışmaya Konu Olan Ülke ve Dönem	Veri Seti	Yöntem	Bulgular
Farklı Ülkeler Üzerine Yapılan Çalışmalar				
Bondt (2005)	Euro Bölgesi 01: 1996 – 05: 2001	Resmi Faiz Oranları Banka Faiz Oranları	VECM	Analiz sonuçları resmi faizin piyasa faiz oranlarına geçişinin üç ay içinde tamamlandığını göstermekte olup piyasa faiz oranlarındaki değişikliklerin banka mevduatı ve borç verme oranlarına anında geçişinin en fazla %50 olduğu borç verme oranlarında ise bu etkinin % 100'e yakın olduğunu göstermektedir.
Illes & Lombardi (2013)	Fransa, Almanya, İtalya, İspanya, Birleşik Krallık ve ABD 2002-2013	Gecelik bankalararası faiz oranları Devlet tahvil faizi Borç verme faiz oranı	Panel Eşbütünleşme	ABD ve Almanya'da faiz oranı geçişkenliğinin yüksek iken çevre euro bölgesi ülkelerinde daha düşük olduğu bulgulanmıştır.
Petrevski & Bogoev (2016)	Bulgaristan, Hırvatistan ve Makedonya 2000-2010	Ulusal ve yabancı para karşılığında seçilmiş farklı faiz oranları, Yurtiçi para piyasası oranı, Üç aylık EURİBOR	ARDL VECM	Makedonya hariç diğer iki ülkede uzun vadeli faiz geçişkenliğinin tamamlanmaktan çok uzak olduğu tespit edilmiş olup faiz oranı geçişindeki istikrarsızlık diğer bulgular arasındadır.
Doojav & Kalirajan (2016)	Moğolistan 2002:12-2015:09	Politika faiz oranı banka kredileri banka mevduat faiz oranları	ARDL	Analiz bulguları Moğolistan'da faiz oranı geçişinin genellikle daha zayıf, daha yavaş ve asimetrik olduğunu göstermektedir.
Türkiye Üzerine Yapılan Çalışmalar				
Şahin vd., (2013)	01:2002, 08:2012	Konut kredisi, taşıt kredisi, nakdi kredi ve ticari kredi faiz oranları ile politika faiz oranları	Varyans ayrıştırması ve Granger nedensellik testi	Konut kredisi, taşıt kredisi, nakdi kredi ve ticari kredi faiz oranları ile politika faiz oranları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ek olarak kısmi geçiş etkisi tespit edilmiştir.
Uslu & Karahan (2016)	2002:01-2014:12	Politika faiz oranı ile ihtiyaç, taşıt ve konut kredisi faiz oranı	ARDL	İhtiyaç kredisi faiz oranı en yüksek geçişkenliğe sahip olan oran olarak bulunmuştur.
Uğur & Bingöl (2018)	01: 2002-12: 2016	Politika Faiz oranı Taşıt Kredi Faiz Oranı	Bootstrap tabanlı Toda Yamamoto ile frekans alan nedensellik testleri	Toda Yamamoto nedensellik analizine göre politika faiz oranı ve taşıt kredisi faiz oranı arasında nedensellik ilişkisi tespit edilmemişken Frekans alan nedensellik testine göre bankacılık kredi faiz oranlarının politika faiz oranlarını uzun dönemde etkilediği bulunmuştur.
Bulut (2020)	2011:01- 2019:6	Ağırlıklı ortalama kredi faiz oranı, Kısa vadeli faiz oranı Repo/ Ters Repo Ticari Faiz oranı Tüketici Faiz oranı	Gregory & Hansen (1996) Eşbütünleşme Testi Tsong vd., (2016) Eşbütünleşme Testi	Türkiye'de kısa ve uzun vadeli faiz oranları arasında geçişkenlik mekanizmasının işlediği tespit edilmiştir. Diğer yandan farklı eşbütünleşme testlerinde geçişkenlik katsayılarının farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.
Güler (2021)	2013:01-2018:11	Farklı vade ve türlerde uygulanmış 7 ayrı faiz oranı, Dolar kurundaki % değişim TÜFE VIX	Hansen (1982) GMM	Analiz sonuçları kredi ve mevduat faizlerinin, resmi faizlerden daha çok fiili faizlere duyarlılık gösterdiğini ve TCMB faizlerinden banka faizlerine geçişin kısmi olduğunu bulgulamaktadır.

Tablo 1: Devamı

Yazar/ Yazarlar	Çalışmaya Konu Olan Ülke ve Dönem	Veri Seti	Yöntem	Bulgular
Salihoğlu & Hepsağ (2021)	2011:01 - 22 .01.2021 haftalık veri	TCMB fonlama maliyeti BIST bankalararası gecelik faiz oranı taşıt kredisi, ticari kredi, ihtiyaç kredisi, mevduat ve konut kredisi	Kalıntılarla Arttırılmış En Küçük Kareler (RALS) Yöntemi	Faiz geçişkenliği yüksekliği sırasıyla taşıt kredisi, ticari kredi, ihtiyaç kredisi, mevduat ve konut kredisi şeklinde tespit edilmiştir.
Güneş (2022)	6 Ocak 2012 - 28 Ocak 2022.	TCMB ağırlıklı ortalama fonlama maliyeti ihtiyaç, taşıt, konut ve ticari kredi faiz oranları ile 1 ay ve 3 ay vadeli mevduat faiz oranları	VAR modeli etki- tepki analizi	TCMB politika faiz orandaki değişimin mevduat faiz oranlarında kredi faizine göre daha etkin olduğu tespit edilmiştir.
Çalış vd., (2022)	2020-2021 (Haftalık Veri)	Gecelik Repo Faizi İhtiyaç Kredisi Faizi Konut Kredisi Faizi Taşıt Kredisi Faizi Ticari Kredisi Faizi	Granger Nedensellik Analizi	Taşıt kredisi dışında tüm değişkenler arasında karşılıklı olarak nedensellik bulunmazken taşıt kredisi faiz oranı arasında nedensellik mevcuttur.
Akşehirli (2024)	2011:01–2016:12 2017:01–2023:10	Politika Faiz Oranı Kredi Faiz Oranı	ARDL NARDL	Analiz yapılan her iki dönem içinde faiz geçişkenliği simetrik olarak bulunmuş olup ilk dönemdeki geçişkenlik derecesi ikinci dönemden daha yüksektir.
Sekmen (2024)	2002 Ocak-2019 Ekim	TCMB'nin bankalararası piyasadaki gecelik borç verme oranı Kişisel finansman (PFLR), araç (VLR), konut (HLR), ticari (COMLR) ve tüketici kredileri.	NARDL	Bankaların finansal kriz öncesi dönemde parasal sıkılaştırma dönemlerinde kredi oranlarını daha yavaş ayarlarken tersi durumda gevşeme dönemlerinde daha hızlı olduğunu tespit etmişlerdir.

oranlarına ne ölçüde aktarıldığı faiz geçişkenliği ile ifade edilmektedir. Bu kapsamda çalışmada literatüre de paralel olarak (Uslu & Karahan, 2016; Büberkökü & Kızılder, 2019; Çalış vd., 2022) banka kredi faizleri (konut, tüketici, ticari), mevduat faizi ve para politikasını temsilen politika faizi (1 hafta vadeli repo ihale faiz oranı) kullanılmıştır. Söz konusu veriler 2012 Temmuz ve 2024 Ağustos dönemi aylık göstergeler olup toplam 146 gözlem mevcuttur. Verilerin söz konusu tarih itibarı ile alınma nedeni gerek ekonomik gerek finansal piyasalarda meydana gelen yapısal değişimlerdir. Zira 2012 yılından itibaren Merkez Bankası'nın para politikası, faiz oranları ve finansal piyasalar üzerindeki etkilerinin belirginleşmiş olduğu ve ekonomideki değişimlerle birlikte faiz oranlarındaki yansımanın daha net gözlemlenebilir olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda Türkiye'nin enflasyon hedeflemesi rejimine geçişi, faiz oranları ve banka kredi faizleri arasındaki ilişkiyi daha anlamlı kılmaktadır (TCMB, 2012). Benzer şekilde aynı dönemde küresel ekonomik koşullarda da önemli değişiklikler yaşanmakla beraber Avrupa borç krizi sonrası alınan para politikası kararları ve küresel önlemlerinde faiz yansımasını

etkilediği düşünülmektedir. Bu bağlamda Tablo 2'de politika faiz oranına bağlı olarak değişime uğradığı düşünülen diğer faiz oranları yer almakta olup ilgili değişkenlere ait ayrıntılı bilgi yer almaktadır.

Bu kapsamda, kısa vadeli faiz oranları ile uzun vadeli faiz oranları arasındaki ilişki beş farklı model kullanılarak aşağıdaki gibi ifade edilmektedir:

$$1AYMEV_t = \beta_0 + \beta_1 PF + \varepsilon_t \quad (\text{Model 1})$$

$$IHTI_t = \beta_3 + \beta_4 PF + \varepsilon_t \quad (\text{Model 2})$$

$$KONUT_t = \beta_5 + \beta_6 PF + \varepsilon_t \quad (\text{Model 3})$$

$$TIC_t = \beta_7 + \beta_8 PF + \varepsilon_t \quad (\text{Model 4})$$

$$TUK_t = \beta_9 + \beta_{10} PF + \varepsilon_t \quad (\text{Model 5})$$

Kısa vadeli faiz oranı (politika faiz oranı) 2011 Ocak ayından itibaren ilan edildiğinden çalışmada kullanılan veri aralığı Temmuz 2012-Ağustos 2024 dönem aralığı olarak belirlenmiştir. Eşitliklerin olası tahminleri ile aşağıda belirtilen sonuçlara ulaşılabilecektir. Zira modellerde β_1 katsayısı faiz oranı yansımasının derecesini ifade etmektedir.

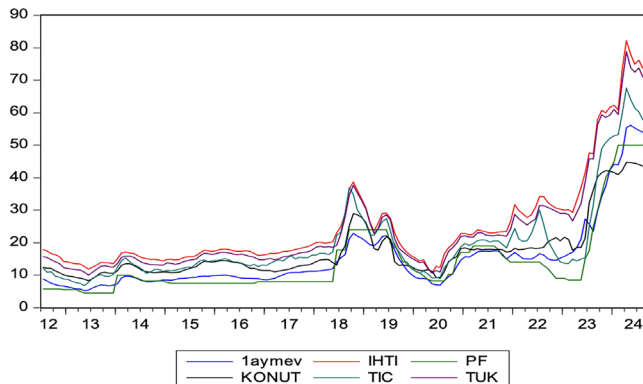
Tablo 2: Değişkenlere Ait Özellikler

Değişken Adı	Kısaltması	Kaynak
1 Aya Kadar Vadeli Mevduat Faiz Oranı	1AYMEV	Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB)
İhtiyaç Kredi Faiz Oranı	IHTI	TCMB
Konut Kredi Faiz Oranı	KONUT	TCMB
Politika Faiz Oranı	PF	TCMB
Ticari Kredi Faiz Oranı	TIC	TCMB
Tüketici Kredi Faiz Oranı	TUK	TCMB

β_1 katsayısının 1'e eşit olması durumunda politika faiz oranlarındaki değişim piyasa faiz oranlarına doğrudan yansımakta olup bu durum kredi piyasalarının tam rekabetçi olduğunu göstermektedir. De Bondt'a (2005) göre yansıma etkisi tam olduğunda kredi faiz oranı (fiyat) kısa vadeli faiz oranına (marjinal maliyete) eşit olarak yorumlanmakta ve tam yansıma söz konusu olmaktadır. β_1 katsayısının 1'den büyük olması durumunda ilgili bağımlı değişken olan faiz oranının politika faiz oranına türevi birden büyük olmaktadır. Ters şekilde β_1 katsayısının 1'den küçük olması durumunda ise kredi piyasasının tam rekabetçi olmadığı ve uzun dönemde politika faiz oranlarındaki farklılaşmanın kredi faiz oranlarına tam aktarılamadığı görülmektedir (Bulut, 2020; Sander & Kleimeier, 2004). Çalışmada kullanılan verilere ait grafik aşağıda yer almaktadır (Grafik 1).

Değişkenlere ait grafik incelendiğinde bağımlı ve bağımsız değişkenlerin paralel hareket ettikleri gözlemlenmekte olup söz konusu şekil faiz, geçişkenliği olgusunu grafiksel olarak destekler niteliktedir.

Çalışmada yer alan değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişki Banerjee vd., (2017) tarafından geliştirilen FADL eş bütünleşme testi kullanılarak analiz edilmiştir. Durağanlık sınavında ise Enders & Lee'nin (2012) Fourier fonksiyonu ile geliştirdikleri birim kök (Fourier Genişletilmiş Dickey-Fuller Birim Kök Testi (FADF) testi uygulanmıştır. FADF testinde değişkenlerin

**Grafik 1: Değişkenlerin Grafiksel Gösterimi**

kırılma yerleri, sayıları ya da formunun önceden tespitine gerek bulunmaması en büyük avantajı niteliğindedir. FADF birim kök testi uygulanırken en uygun frekans sayısı kullanılırken tek bir "k" frekansı ile eşitlik aşağıdaki gibi oluşmaktadır (Enders & Lee, 2012).

Enders & Lee'ye (2012) ait çalışmada FADF testi Denklem 1 ile tahmin edilmektedir.

$$f(x) = a_0 + \sum_{n=1}^{\infty} \left(a_n \cos \frac{n\pi x}{L} + b_n \sin \frac{n\pi x}{L} \right) \quad (4.1)$$

4.1 no'lu denklemde, " π " pi sayısını; "k" frekans değerini; "t" trend değerini ifade ederken "T" gözlem sayısını temsil etmektedir. Enders & Lee (2012) çalışmalarında minimum kalıntı kareler toplamı (KKT) ile elde edilebilecek optimal frekans sayısına vurgu yapmaktadırlar. Bu bağlamda FADF testinin temel hipotezi değişkenlerin birim kök içerdiğini alternatif hipotez ise değişkenlerin durağan yapıda olduklarını ifade etmektedir. Diğer yandan durağan bulunan serilerde, trigonometrik terimlerin anlamlılığı önemli olmakla beraber Enders & Lee'ye (2012) göre trigonometrik terimler anlamsız olarak tespit edildiğinde ADF testi yapılması, Fourier ADF testine kıyasla çok daha güvenli sonuçlar vermektedir. Bu nedenle ilk hipotezin kabul edilmediği durumlarda Denklem 2'ye göre F değeri hesaplanmaktadır.

$$F_i(k) = \frac{(KKT_0 - KKT_1(k))/2}{KKT_0(k)/(T - q)} \quad (4.2)$$

4.2 no'lu denklemde, yer alan ifadelerden $KKT_1(k)$ minimum kalıntı kareler toplamı iken KKT_0 ; trigonometrik terimlerin bulunmadığı modelden elde edilen minimum kalıntı kareler toplamını ifade etmektedir. q ise ilk denklemde olduğu üzere değişken sayısını göstermektedir. F istatistiğinde yararlanılacak olan gösterge değerler Enders & Lee'ye (2012) ait çalışmada bulunmaktadır (Mike & Alper, 2020).

Çalışmanın durağanlık sonrası analiz kısmında eşbütünleşme ilişkisi test edilmiş olup kullanılacak yöntem Banerjee vd., (2017) tarafından geliştirilmiş olan Fourier Otoregresif Dağıtılmış Gecikme (FADL) Sınır Testi yaklaşımıdır. Bu analiz yöntemini diğer yöntemlerden ayıran en önemli özellik değişkenler arasındaki eş bütünleşme ilişkisini çok sayıda yapısal kırılmayı yakalayarak tahmin etmesi olarak görülmektedir. Fourier denklemleri Otoregresif Gecikmesi Dağıtılmış (ADL) denklemine eklenerek aşağıdaki şekilde deterministik terim tanımlamaları yapılmaktadır (Banerjee vd., 2017).

$$\Delta y_t = d(t) + \beta_1 y_{t-1} + \gamma_1' x_{t-1} + \varnothing' \Delta x_t + u_t \quad (4.3)$$

$$d(t) = a_0 + \gamma_1 \sin\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + \gamma_2 \cos\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) \quad (4.4)$$

4.3 ve 4.4 no lu denklemlerde $d(t)$ deterministik bileşen iken revize edilmiş bu modelde otokorelasyon sorununun ortadan kaldırılması için değişkenlerin gecikmeli değerleri eklenmektedir. Değişkenler arasında uzun dönemli ilişki

ortadan kaldırılması için değişkenlerin gecikmeli değerleri eklenmektedir. Değişkenler arasında uzun dönemli ilişki bulunduğunu ifade eden hipotez ise alternatif hipotezdir. Dolayısıyla burada uzun dönemli ilişkiyi test etmek için 4.4 no'lu denklem ile uygun frekans değeri bulunarak bağımlı değişkenin gecikmeli değer katsayısının anlamlılığı standart t-testiyle aşağıdaki şekilde test edilmektedir (Özbek & Naimoğlu, 2022);

$$H_0: \beta_1 = 0 \text{ (4.5)}$$

Bulgular

Çalışmanın bu kısmında modelde yer alan değişkenlerin birim kök süreçleri ADF birim kök testi ve Fourier ADF testleri aracılığı ile analiz edilmekte iken belirlenen durağanlık sınaması sonrasında güncel tekniklerden Fourier ADL Eşbütünleşme Testi yapılmaktadır. Literatürde yer alan durağanlık testlerinin yalnızca birden çok yapısal kırılmaya izin verdiği bilinmektedir. Bu testlerin birtakım dezavantajları bulunmaktadır. Bunlardan biri yapısal kırılmaların modele kukla değişken olarak dahil edildiğinde kırılmaların aniden gerçekleşmesi varsayımdır. Oysaki uygulamada yapısal kırılmaların ani olarak değil kademeli, gerçekleştiği görülmektedir. Zira yapısal kırılmalara sebep olan olayların belirli bir zaman aralığında gelişerek kırılmaya neden olduğu görülmektedir. Fourier fonksiyonlarında ise süreç içinde aşamalı olarak gerçekleşen kırılmalar, sinüs ve cosinüs fonksiyonları grafik yapılarıyla dikkate alınmaktadır (Naimoğlu vd., 2022). Dolayısıyla uygulanan bu testlerin sonuçlarının daha güvenilir olmasından kaynaklı çalışmada kullanılmaktadır. Analizin son kısmında ise kısa ve uzun dönem katsayı tahminlemesi için FMOLS tahmincisi kullanılmaktadır.

İlk aşamada çalışmada kullanılan serilerin zaman serisinden oluşması durumunda öncelikle serilerin durağanlık

seviyelerinin belirlenmesi gerekmekte iken Tablo 3 ve Tablo 4'te birim kök test sonuçları yer almaktadır.

4.2.1. Fourier Genişletilmiş Dickey-Fuller (FADF) Birim Kök

Tablo 3'te değişkenlerin durağanlıklarını tespit etmek üzere yapılan FADF birim kök testi analiz bulguları yer almaktadır. Modellerde değişkenlerin tespit edilen F istatistik değerlerinin kritik değerin altında kaldığı görülmekte olup birim kök sınaması için ADF testi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Tablo 4'te ADF sonuçlarına göre kurulan modele dahil olan tüm değişkenlerin düzeyde birim köke sahip iken söz konusu değişkenlerin birinci farkları alındığında durağan değerlerine ulaşıldığı görülmektedir. Bu bağlamda durağan hale gelen değişkenler arasında FADL Eşbütünleşme sınaması uygulanmaktadır.

4.2.2. Fourier Eşbütünleşme Testi

Tablo 5'te Fourier ADL Eşbütünleşme testinde kullanılacak uygun frekans değerleri politika faiz oranının bağımsız değişken olarak belirlenmiştir. Banerjee vd., (2017) çalışmasında, frekans değerlerinin tam sayı değerler [1, 2, ..., 5] şeklinde ele alınmasını önermiştir. Fourier yaklaşımının önemli bir avantajı, ekonomik zaman serilerinde görülen bilinmeyen çoklu kırılmaları küresel bir yaklaşım kullanarak yakalayabilmesidir. Bu, birçok kukla değişkenin eklenmesiyle ortaya çıkan aşırı uyum sorununu çözebilir. Burada da frekans değeri model tarafından belirlenerek geleneksel yöntemlere göre daha etkin tahminler gerçekleştirilmiştir. Çünkü Fourier terimlerinin modele dâhil edilmesiyle yapısal kırılma (yapısal dönüşüm) tarihinin önceden bilinmesine gerek olmadan veri setine uygun frekans (Akaike Bilgi Kriteri' ne göre kalıntı kareler toplamını minimum yapan değer) belirlenmektedir. Söz konusu değerler sırasıyla 1

Tablo 3: Fourier ADF Birim Kök Testi Bulguları

Değişken Adı	Frekans	Min KKT.	F Test İst.	Uygun Gecikme Uzunluğu	FADF Test İst.
Bağımlı Değişken 1AYMEV					
PF	4.800000	261.9809	4.785871	4.000000	1.551523
Bağımlı Değişken IHTI					
PF	4.800000	711.4317	3.873692	4.000000	1.863127
Bağımlı Değişken KONUT					
PF	4.900000	359.3017	4.324728	4.000000	0.916149
Bağımlı Değişken TIC					
PF	4.800000	744.0470	3.231409	2.000000	-0.464842
Bağımlı Değişken TUK					
TUK	4.800000	686.8439	4.266824	4.000000	2.039684
Not: Schwarz bilgi kriteri ile uygun gecikme uzunluğu hesaplanmıştır. %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeyinde F istatistiği kritik değerleri sırasıyla sabitli modelde 10,35, 7,58, 6,35 sabitli ve trendli modelde 12,21, 9,14, 7,78 olarak belirlenmiştir (Enders & Lee, 2012).					

Tablo 4: Değişkenlere ait ADF Birim Kök Test Bulguları

Değişkenler	ADF		ADF (1. Fark)	
	Sabitli	Sabitli Trendli	Sabitli	Sabitli Trendli
1AYMEV	-0.303495 (0.9203)	-2.700666 (0.2381)	-4.12471 (0.001)*	-4.319675 (0.0039)*
IHTI	0.401779 (0.9824)	-1.063201 (0.9306)	-8.044360 (0.0000)*	-8.270611 (0.0000)*
KONUT	-0.909451 (0.7829)	-2.283838 (0.4396)	-6.993030 (0.0000)*	-7.069283 (0.0000)*
PF	-2.331078 (0.1637)	-3.664293 (0.1281)	-3.215100 (0.0211)**	-3.286108 (0.0728)***
TIC	-1.313534 (0.6224)	-2.389745 (0.3833)	-6.525320 (0.0000)*	-6.564568 (0.0000)*
TUK	0.311902 (0.9782)	-1.132980 (0.9190)	-7.945935 (0.0000)*	-8.151814 (0.0000)*

Not: * %1, **%5 ve *** %10 anlamlılık düzeylerinde durağan olan değişkenleri göstermektedir. Parantez içerisindeki değerler olasılık değerlerini temsil etmektedir.

Tablo 5: FADL Test Sonuçları

Değişken	Gecikme	Frekans	MinAIC	Test İstatistiği
Bağımlı Değişken 1AYMEV				
PF	4.000000	4.000000	3.027166	3.061235
Bağımlı Değişken IHTI				
PF	3.000000	4.000000	4.151961	3.277436
Bağımlı Değişken KONUT				
PF	2.000000	2.000000	3.263066	-3.846223
Bağımlı Değişken TIC				
PF	5.000000	2.000000	3.993882	-3.725001
Bağımlı Değişken TUK				
PF	3.000000	4.000000	4.032188	3.311083

aylık mevduat, ihtiyaç, konut, ticari ve tüketici kredi faiz oranlarının bağımlı değişken olduğu her bir model için sırasıyla; 4,4,2,2,4, şeklinde olduğu görülmektedir. Yine her bir model için ayrı ayrı hesaplanmış test istatistik değerleri %1 kritik değerlerinden mutlak değer olarak daha büyük olduğu için “*değişkenler arasında eşbütünleşme yoktur*” temel hipotezi reddedilmektedir. Dolayısıyla Türkiye için politika faizinin diğer faiz değişkenleri ile arasında uzun dönemli bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda çalışmanın bundan sonraki aşamasında kısa-uzun katsayı hesabı yapılacak olup Philips & Hansen (1990) tarafından geliştirilen FMOLS tahmincisi kullanılmaktadır.

FMOLS sonuçlarının yer aldığı Tablo 6 incelendiğinde, her bir model için bağımsız değişken olan politika faizinin %1 anlamlılık seviyesinde anlamlı olduğu görülmektedir. FMOLS testi ile politika faiz oranlarındaki değişimlerin 1 aylık vadeli mevduat faizlerini, ihtiyaç, konut, ticari ve tüketici kredi faizlerini pozitif etkilediği görülmektedir. Yine tabloya göre politika faizlerinde meydana gelen %1’lik bir artış 1 aylık mevduat faiz oranlarında 0,971931 birim, ihtiyaç kredi faizlerinde 1,288189, konut kredi faizlerinde 0.719091, ticari kredi faizlerinde 1.060025 ve tüketici kredi faizlerinde 1.268375 birim artış meydana getirmektedir.

5. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, 2012 Temmuz ve 2024 Ağustos dönemine ait aylık veriler kullanılarak Türkiye’de politika faiz oranının kredi ve mevduat faiz oranlarına ne derece yansıdığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmanın ilk aşamasında değişkenlerin durağanlık seviyeleri, iki farklı birim kök testi uygulanarak sınanmıştır. Bu doğrultuda, tüm değişkenlerin ilk farkları alındığında durağan oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Diğer aşamada ise seriler arasındaki eşbütünleşme ilişkisi Fourier Otoregresif Gecikmesi Dağıtılmış Eşbütünleşme Testi (FADL) kullanılarak incelenmiştir. Analiz bulguları politika faiz oranı ile mevduat, ihtiyaç, taşıt ve konut kredisi faiz oranı arasında eşbütünleşme ilişkisinin varlığını kanıtlar nitelikte iken her bir değişkenin yansıma katsayısının farklı olduğu görülmektedir. Zira uygulamada da bankalar zaman zaman kısa vadeli faiz oranlarındaki değişimleri kredi faiz oranlarına eksik yansıtabilmektedirler. Bu çalışmada da yansıma katsayısını temsilen her bir modelde β_1 katsayılarının farklı olduğu görülmektedir. Çalışmada, faiz yansıma hızının en yüksek olduğu kredi faiz oranının ihtiyaç kredi faiz oranı olduğu bulgulanmış olup bu sonuç Uslu & Karahan (2016) çalışması ile benzerlik göstermektedir. Bu bağlamda diğer sonuçlara göre kısa vadeli faiz oranlarındaki değişimin

Tablo 6: FMOLS Test Sonuçları

Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	t-istatistik	Olasılık Değeri
Bağımlı Değişken 1AYMEV				
PF	0.971931	0.046077	21.09364	0.0000*
C	1.375154	0.798514	1.722142	0.0872
Bağımlı Değişken IHTI				
PF	1.288189	0.095234	13.52653	0.0000*
C	6.401387	1.650409	3.878667	0.0002*
Bağımlı Değişken KONUT				
PF	0.719091	0.036940	19.46635	0.0000*
C	6.990794	0.640321	10.91764	0.0000*
Bağımlı Değişken TIC				
PF	1.060025	0.035510	29.85180	0.0000*
C	4.437210	0.615523	7.208844	0.0000*
Bağımlı Değişken TUK				
PF	1.268375	0.087883	14.43259	0.0000*
C	5.187873	1.523007	3.406335	0.0009

*ifadesi %1 düzeyinde anlamlılığı ifade etmektedir.

yansıma derecesi; 1 aylık vadeli mevduat faizinde 0,97, ihtiyaç kredi faizinde 1.28, konut kredi faizinde 0,71, ticari kredi faizinde 1,06 son olarak tüketici kredi faizinde ise 1,26 olarak tespit edilmiştir. Söz konusu sonuçlarda ihtiyaç, ticari ve tüketici kredi faizlerinde kısa vadeli faiz oranlarındaki bir artıştan çok daha yüksek oranda artış yapıldığı görülmektedir. Zira bu durumun bankaların asimetrik tehlike ve ters seçim sebepleri ile yaşayabilecekleri olası zararın karşılanması amacı ile yapıldığı düşünülmektedir. 1 aylık mevduat faizi ve konut kredi faizinde ise tersi durum söz konusu olup kısa vadeli faiz oranlarındaki bir artıştan çok daha düşük oranda artış yapıldığı görülmektedir. Bu bulgu Türk bankacılık sisteminin en azından konut kredi faizleri noktasında bankalararası piyasadaki faiz oranlarına olan duyarlılığın azaldığını göstermektedir. Yine bu bulgu De Bondt (2005); Egert vd., (2007) çalışmalarında da açıklanmakta iken kısmi yansıma olarak belirtilen bu sonuç, Güler (2021) çalışma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Para piyasalarında bankalar arası rekabetin yüksek düzeyde olup asimetrik bilgi problemlerinin bulunmaması ve politika faiz oranının banka faiz oranlarına simetrik bir şekilde yansıması beklense de elde edilen sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda durumun böyle olmadığı görülmektedir. Asimetrik yansıma anlamına gelen böylesi bir durumda banka faiz oranları politika faizindeki değişikliklere uyum sağlamamaktadır. Daha açık bir ifade ile çalışmada elde edilen bulgular merkez bankası para politikası uygulamalarında en fazla tercih edilen araç olan kısa vadeli faiz oranlarının piyasa faiz oranlarında beklenen düzeyde etki oluşturmadığını göstermektedir. Zira bu sonuç Çalış vd., (2002), Büberkökü & Kızılder

(2019) çalışma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Türkiye’de faiz geçişkenliğinin düşük olması TCMB’nin faiz politikalarının etkinliğini azaltmakta ve parasal aktarım mekanizması faiz kanalının işleyişini sekteye uğratmaktadır. Bu durumda, TCMB’nin politika faizinde meydana gelen değişikliklerin piyasa faizlerine geçişlerinin hızlandırılması gerekmektedir. Diğer yandan fiyat istikrarına yönelik hedeflemelerin katı ve şeffaf olarak yürütülmesinin artan faiz geçişkenliğine sebep olabileceği düşünülmektedir.

Çalışmada TCMB faiz kararlarının 2012 yılından 2024 yılına kadar değişimine dayanan sürecin piyasa faizlerine yansıması incelenirken faiz oranları yansıma etkinliğini sekteye uğratan süreçler dikkat çekmektedir. Bu süreçler içinde TCMB raporları (2012-2023) incelendiğinde; 2012 yılında 2008 küresel kriz sonrası dönemde genişletici politikalarla beraber ise yeni politika araçlarıyla zenginleşen (örneğin rezerv opsiyon mekanizması) bir para politika uygulaması görülürken 2013 Mayıs sonrası dönemde özellikle finans piyasalarında gelişmiş ülke para politikaları kaynaklı belirsizlik göze çarpmaktadır. 2014 yılında ise TCMB’nin ölçülü faiz indirimine giderken 2016 yılında (Kasım ayı itibari ile) bir miktar parasal sıkılaştırma gerçekleştirmiş olduğu, 2017 Ocak ayında ise yine faiz artırımına gidildiği görülmektedir. 2020 yılına gelindiğinde ise TCMB, salgına bağlı gelişmeler para politikası kararlarına da yansımış iken 2022 yılında liralasma stratejisi uygulanmış ve faiz politikasıyla birlikte farklı para politikası araçları da kullanıma sunulmuştur. Söz konusu süreç içinde parasal aktarım mekanizması faiz kanalı etkinliğini sekteye uğratmış

ya da uğratacağı düşünülen tüm etkinlik ve kararların gözden geçirilerek gerek politik gerekse ekonomik istikrarın sağlanarak daha öngörülebilir bir finansal piyasanın varlığı sağlanmalıdır. Zira böylesi bir ortamda dezenflasyon sürecinin tesis edilmesinde para politikasının çok daha etkin olacağı düşünülmektedir. Bundan sonraki çalışmalarda farklı faiz göstergeleri ve para politikası araçları modele dâhil edilerek ulaşılabilecek bulgular detaylandırılabilir.

Dipnot

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Kaynaklar

Akşehirli, N. (2024). Interest rate pass-through in Türkiye: Evidence of the monetary policy approach. *Ekonomi Politika ve Finans Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 287-305.

Andries, N., ve Billon, S. (2016). Retail bank interest rate pass-through in the euro area: An empirical survey. *Economic Systems*, 40(1), 170-194.

Banerjee, P., Arčabić, V., ve Lee, H. (2017). Fourier ADL cointegration test to approximate smooth breaks with new evidence from crude oil market. *Economic Modelling*, 67, 114-124.

Bondt, G. De, (2002). Retail bank interest rate pass-through: new evidence at the euro area level. *Available at SSRN 357380*.

Brissimis, S.N. ve T. Vlassopoulos (2007), "Determinants of bank interest rates and comparisons between Greece and the euro area", *Bank of Greece Economic Bulletin*, No. 28, 7-30.

Bulut, Ü. (2020). Para politikasının kredi faiz oranlarına geçişkenliği: Türkiye örneği. *Bankacılar Dergisi*, 114, 17-29.

Büberkökü, Ö., ve Kızıldere, C. (2019). Geleneksel olmayan para politikası uygulamaları döneminde faiz oranı geçişkenliğinin incelenmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(8), 216-244.

Christopoulos, Dimitris K. ve Leon-Ledesma, Miguel A., (2010) "Smooth breaks and non-linear mean reversion: postbretton woods real exchange rates", *Journal of International Money and Finance*, 29(6), s. 1076-1093.

Cottarelli, C., ve Kourelis, A. (1994). Financial structure, bank lending rates, and the transmission mechanism of monetary policy. *Staff Papers*, 41(4), 587-623.

Çalış, N. Ö., Babuşcu, Ş., ve Hazar, A. (2022). Türkiye'de faiz oranı geçişkenliğinin Granger nedensellik analizi ile araştırılması, *Kesit Akademi Dergisi*, 8(32), 465-486.

De Bondt, G.J. (2005) Interest Rate pass-through: Empirical results for the Euro area. *German Economic Review*, 6(1), 37-78.

Doojav, G. O., ve Kalirajan, K. (2016). Interest rate pass-through in Mongolia. *The Developing Economies*, 54(4), 271-291.

Egert, B., Crespo-Cuaresma, J., & Reininger, T. (2007). Interest rate pass-through in central and Eastern Europe: Reborn from ashes merely to pass away?. *Journal of Policy Modeling*, 29(2), 209-225.

Gambacorta, L., Illes, A. ve Lombardi, M.J. (2015). Has the transmission of policy rates to lending rates changed in the wake of the global financial crisis? *International Finance*, 18(3), 263-280.

Gregor, J., Melecký, A., ve Melecký, M. (2021). Interest rate pass-through: A meta-analysis of the literature. *Journal of Economic Surveys*, 35(1), 141-191.

Güler, A. (2021). Politika faizlerinin banka faizlerine geçişkenliği: Türkiye örneği. *EKEV Akademi Dergisi*, 85, 15-38.

Güneş, H. (2022). TCMB ağırlıklı ortalama fonlama maliyetinin banka faizlerine etkisi. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 565-574.

Illes, A., ve Lombardi, M. J. (2013). Interest rate pass-through since the financial crisis. *BIS Quarterly Review*, September.

Ireland, P. N. (2010). *Monetary transmission mechanism* (pp. 216-223). Palgrave Macmillan UK.

Kok, C., ve Werner, T. (2006). Bank interest rate pass-through in the euro area: a cross country comparison, *ECB Working Paper No. 580*.

Loayza, N., ve Schmidt-Hebbel, K. (2002). Monetary policy functions and transmission mechanisms: an overview. *Series on Central Banking, Analysis, and Economic Policies*, no. 4.

Mike, F., ve Alper, a. E. (2020). Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için işsizlik histerisinin incelenmesi: fourier ADF test bulguları. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-14.

Naimoğlu, M., Sahabi, A. M., ve Özbek, S. (2022). Macaristan ekonomisinde enerji verimliliğini etkileyen faktörlerin Fourier ADL eşbütünleşme yaklaşımıyla belirlenmesi. *Sosyoekonomi*, 30(53), 487-507.

Özbek, S., ve Naimoğlu, M. (2022). Çevre kalitesi-ekonomik karmaşıklık ilişkisi: Türkiye ekonomisi üzerine Fourier eşbütünleşme analizi. *İstanbul İktisat Dergisi*, 72(1), 407-431.

Petrevski, G., ve Bogoev, J. (2012). Interest rate pass-through in South East Europe: An empirical analysis. *Economic systems*, 36(4), 571-593.

Phillips, P. C. ve Hansen, B. E. (1990). Statistical inference in instrumental variables regression with I (1) processes. *The Review of Economic Studies*, 57(1), 99-125.

Salihoğlu, Ö. Ü. E., & Hepsağ, A. (2021). Banka faiz oranı geçişkenliği: RALS eşbütünleşme yöntemiyle normal dağılmamayı dikkate alan bir yaklaşım. *Bankacılar*, 32(117), 40-57.

Samba, M.C. ve Yan, Y. (2010). Interest rate pass-through in the Central African economic and monetary community (CAEMC) area: Evidence from an ARDL analysis. *International Journal of Business and Management*, 5(1), 31-41.

Sander, H. ve Kleimeier, S. (2004). Convergence in Euro-Zone retail banking? What interest rate pass-through tells us about monetary policy transmission, competition and integration. *Journal of International Money and Finance*, 23(3), 461-492.

Sekmen, T. Asymmetric interest rate pass-through in Türkiye: The role of global financial crisis. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(3), 726-751.

Şahin, G., Canpolat, E., & Doğan, M. Faiz oranı geçiş etkisinin ekonometrik analizi: türkiye üzerine ampirik bir çalışma. *İnönü University International Journal of Social Sciences*, 70.

Taylor, J. B. (1995). The monetary transmission mechanism: an empirical framework. *Journal of economic perspectives*, 9(4), 11-26.

TCMB, Bülten (2012). <https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/1db78018-0e0f-47d6-b51b-364f23e28ef4/Bulten25.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-1db78018-0e0f-47d6-b51b-364f23e28ef4-m3fB9EH> adresinden 15 Ocak 2025 tarihinde alınmıştır.

TCMB Raporları (2012-2024). Raporlar.

<https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/TR/TCMB+TR/Main+Menu/Yayinlar/Raporlar> adresinden 17 Kasım 2024 tarihinde alınmıştır.

Uğur, A., ve Bingöl, N. (2018). Türkiye'de politika faiz oranı ve bankacılık kredi faiz oranları arasındaki geçişkenliğin nedensellik analizleri ile yorumlanması. *Journal of Management And Economics Research*, 16(1), 258-274.

Uslu, N. Ç., ve Karahan, P. (2016). Para politikasının kredi faiz oranlarına geçişkenliği üzerine dinamik bir analiz: Türkiye örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 23(3), 671-690.

Bir "para doktoru"nın ekonomi tetkiki: Edwin Walter Kemmerer Türkiye'ye neden geldi?

An economic evaluation by a "money doctor": what Led Edwin Walter Kemmerer to Türkiye?

Emrah Yıldız

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Anabilim Dalı, Ankara, Türkiye

ÖZ

1930'ların başlarında Türkiye çok sayıda ünlü ekonomisti misafir etti. Bu ekonomistler Türkiye'ye 1914 öncesi dünyanın ekonomi kurallarını (klasik ortodoks ekonomi bilgisini) regete ettiler. Bu çerçevede Türkiye'nin ağır yatırımlarını erteleterek klasik ortodoksiye sadık kalması ve küresel iş bölümünde mukayeseli üstünlüğü olan kırsal kalkınmaya öncelik vermesi önerildi. Türkiye'nin bu dönemde davet ettiği ünlü ortodoks ekonomistlerden biri olan Edwin Walter Kemmerer ekonomi bilgisi, küresel ekonomi çevrelerindeki saygınlığı ve yatırım çevrelerinde sahip olduğu ilişkileriyle özel bir yere sahiptir. Bu çalışmada Edwin Walter Kemmerer'in uzun bir öyküye sahip olan kısa Türkiye ziyaretinin nedenleri tartışılmıştır. Bu maksatla ilk olarak onun hayat hikayesi küresel ekonomi tarihi içinde ele alınmıştır. Ardından Kemmerer'in Türkiye ziyareti ülkenin siyasî ve iktisadî koşulları içinde değerlendirilmiştir. Edwin Walter Kemmerer'in kısa Türkiye ziyaretinin, Türkiye'nin iki dünya savaşı arası dönemde ekonomi ve dış politika arayışlarını yansıttığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Edwin Walter Kemmerer, Altın Standardı, Uluslararası Finans

JEL Sınıflaması: F3, N1, N4

ABSTRACT

The early 1930s saw Türkiye reaching out to numerous influential economists. Türkiye received recommendations from those economists to embrace the classical economics that was effective in the pre-1914 era. The proposed strategies urged Türkiye to uphold classical economic orthodoxy and to defer its substantial industrial and infrastructure developments, thus prioritizing its comparative advantage in agricultural progress on the global stage. Edwin Walter Kemmerer, one of the most prominent economists invited by Türkiye, has a significant role stemming from his deep understanding of economics, his reputation in global economic circles and his relationships in investment networks. The purpose of this investigation is to delve into the intricate narrative that underlies Kemmerer's fleeting trip to Türkiye. To facilitate this exploration, the study first reassesses Kemmerer's role in the context of global economic history, and subsequently evaluates his brief assignment against the backdrop of Türkiye's political and economic landscape. Edwin Walter Kemmerer's short visit to Türkiye reflects Türkiye's economic and foreign policy pursuits in the interwar period.

Keywords: Edwin Walter Kemmerer, Gold Standard, International Finance

JEL Classification: F3, N1, N4

Atf/Cite this article as: Yıldız, E. (2025). An economic evaluation by a "money doctor": what Led Edwin Walter Kemmerer to Türkiye?. *Trakya University E-Journal of the Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 14(1), 49-59, 2025. <https://doi.org/10.47934/tefeas.14.01.05>



Edited by/Editör: Togan Karataş

Sorumlu Yazar/Corresponding Author: Asst. Prof. Emrah Yıldız,

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Anabilim Dalı, Ankara, Türkiye

E-posta: e.yildiz@hbv.edu.tr

ORCID ID: orcid.org/0000-0002-1597-6669

Geliş Tarihi/Received: 13.01.2025

Kabul Tarihi/Accepted: 17.04.2025

Yayınlanma Tarihi/Publication Date: 27.06.2025



1. Giriş

Cumhuriyetin ilk yıllarında Türkiye, politika arayışlarında sık sık yabancı uzmanların bilgisine başvurmuş; altyapı sisteminden eğitime, ekonomiden tarıma ve endüstri politikalarına kadar pek çok alanda yabancı uzmanların görüşleri, politika oluşturma süreçlerinin bir parçası olmuştur. Bu uzmanlar kadrosu, Türkiye'nin politika arayışlarını bizlere yansıttığı kadar, ülkedeki teknik bilginin seviyesini göstermesi açısından da önemlidir. Türkçe sosyal bilimler yazınında yabancı uzmanların çalışmaları bir dönemin panoramasını araştırmacılara sunan zengin kaynaklar olarak yerini korurken, araştırmayı yürüten yabancı uzmanlardan çok azı ayrı bir çalışmanın konusu olmuştur. İki dünya savaşı arasında Türkiye'nin misafir ettiği yabancı uzmanların ekseriyetinin ülkedeki teknik bilgiyi artırma ihtiyacını gösterdiği su götürmez bir gerçek. Ancak, bu noktadan hareketle, yabancı uzmanların rolünün sadece politika danışmanlığı olduğunu düşünmek, bilhassa ekonomi politikalarının oluşumunda, onlara yüklenen işlevselliği, Türkiye'nin arayışlarının arkasındaki rasyonaliteyi görmeyi engellemektedir.

1930'ların ilk yarısında Türkiye'nin misafir ettiği iktisatçıların önemli bir kısmı sadece sahip oldukları ekonomi bilgisiyyle tanınan isimler değildi. Cumhuriyetin erken dönemini inceleyen araştırmacıların sıklıkla başvurduğu referans kaynaklardan biri olan Türkiye'nin İktisadi Bakımdan Umumi Bir Tetkiki'ni yazan ekipte yer alan ve elinizdeki çalışmanın da konusunu oluşturan Edwin Walter Kemmerer, çok ünlü bir ortodoks iktisatçı olmanın yanında tanınmış bir reformcu ve yatırım danışmaydı. Öyle ki ekonomi bilgisini Amerikan stratejisiyle birleştirmedeki marifeti, onun Latin Amerika ülkelerinde *para doktoru* namıyla anılmasına neden olmuştu. Cumhuriyetin kurucu kadrosu, aynı dönemde, Kemmerer'le birlikte Hjalmar Schacht, Charles Rist, Karl Müller ve Gerard Vissering gibi küresel ekonominin nam salmış ünlü iktisatçılarını misafir etmiş ya da bu yönde girişimde bulunmuştu. Bu isimlerin üzerinde mutabık olduğu nokta, klasik ekonominin ortodoks ilkeleri olan denk bütçe, altın standardına bağlı bir para sistemi ve dış ticaret dengesi idi. Dahası bu isimler, iki dünya savaşı arasında, Cemiyet-i Akvam çatısı altında küresel ekonominin sevk ve idaresi için yoğun mesai harcamıştı. Her ne kadar bu dönemde küresel ekonomi idaresi tesis edilememiş olsa da bu isimler ekonominin *lingua francası*; bir bilim ve meslek olarak ekonomiye, onun ortodoks ilkelerine ve küresel ekonominin işleyiş mekanizmasına hâkimdi.

Bahsi geçen iktisatçıların müstakil çalışmalara konu olmaması, bu çalışmaya Türkçe yazın içinde özgün bir yer açarken, diğer yandan ona sınırlarını zorlayan bir görev de yüklüyor: Türkiye'de politika yapımcıların küresel

ekonomi algısını ve bir ulus devletin inşası sürecinde onların yabancı bir iktisatçıdan beklentilerini açıklamak. Elinizdeki çalışma, bu soruları yanıtlamak için Edwin Walter Kemmerer'in entelektüel biyografisini küresel anlatı içine konumlandırıyor. Daha açık bir ifadeyle bu çalışma Kemmerer'i, kariyeri boyunca onlarca ülkeyi ziyaret eden, I. Dünya Savaşı sonrası ortaya çıkan ulus-devletler düzeninin bir ekonomisti olarak ele alıyor. Böylece Kemmerer'i, ulus devletler çağında, devletlerin bir ulusal ekonomi inşa etme sürecinde ihtiyaç duyduğu bilgi ve kurumları ithal eden bir aracı olarak tartışıyor.

Kemmerer ve onun yukarıda bahsedilen akranları, ekonominin bir bilim olarak akademide yerini aldığı; bir meslek olarak iktisatçılığın kurumsallaştığı bir coğrafyanın mensubuydular (Fourcade, 2010; Lindenfeld, 2008). Amerika ve Kıta Avrupa'sında ekonomi, bir ulus kurma ve ulusal bürokrasiler inşa etme süreciyle el ele gitmişti (Wagner, vd., 1991). Bir bilim ve de bir meslek olarak ekonominin ulus devlet kurma sürecindeki anahtar rolü, ekonominin uluslararası yayılımını hızlandırdı. Küresel ekonomiyi idare eden uluslararası kuruluşların yokluğunda, borçlu ve alacaklı ülkeler arasındaki ilişki ekonomiye yüklenen anlamın da değişmesine neden oldu. 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren borçlu ülkelerde birbiri ardına patlak veren krizler, ekonominin ajandasını değiştirdi. Bugün ekonominin temel bileşenlerinden olan istatistik ve ekonometrinin yokluğunda krizlerin analizini yapmak finans tarihine; krizler neticesinde fiyatlardaki değişimin incelenmesi ise paranın miktar teorisine bırakıldı (Flandreau, 2003). Her ne kadar altın standardı ekonomide sorunları çözmede başarısız kalsa da onun varlığını sürdürmesi gerekli görülüyordu.

Bu şartlar altında ekonomi, 19. yüzyılın ikinci yarısında, imparatorluk sistemi içinde kolonyal ülkenin emperyal ülkelerle kurduğu ilişkinin bilgisini üretmeye başladı (Cooper & Packard, 1998). Alacaklı ülkelere borçlu ülkelere iktisatçılar dağılırken, alacaklı ülkenin borç servisini sürekli kılmanın yolları aranmaya başlandı. Ancak, imparatorluklar sisteminin tasfiyesiyle birlikte ekonomi bilgisi, ulus devlet oluşumunun bir parçası haline geldi. Ulus devletler, borç yükümlülüğü olmasa bile bir ekonomi inşa etmek için her türlü teknik bilgi ve finansal kaynaktan yoksundu. Küresel ekonomiyi idare eden kuruluşların yokluğunda, yeni devletlerin ihtiyaç duyduğu teknik bilgi ve finansal kaynaklara erişmenin yolu büyük yatırım bankalarıyla ilişkileri olan ara buluculardan, yani bu çalışmanın da konusu olan para doktorlarından, geçiyordu. İşte Edwin Walter Kemmerer'in kariyeri boyunca ziyaret ettiği onlarca ülkede üstlendiği görev, aslında yeni devletlere ekonominin *lingua francası*ni öğretmekti (Seidel, 1972; Drake, 1989).

Kemmerer'in ziyaret ettiği ülkeler, bir para doktorunun teşhis ve tedavi önerilerinin ardından, dış kaynaklara

erişebilmiştir. Kemmerer, söz konusu ülkelerde kapsamlı reform uygulamalarını hayata geçirmekle bir bilim ve de meslek olarak ekonominin küresel ölçekte difüzyonunu sağlamakla kalmadı; yeni kurulan devletleri yatırım finansmanı ile buluşturdu. Tüm bunlar cumhuriyeti kuran kadronun politika arayışları içinde olduğu bir dönemde gerçekleşti. Kemmerer'in gittiği ülkelerde hayata geçirilen politika önerileri bir dönemin ekonomi bilgisini ve küresel ekonominin işleyiş mekanizmasını anlamada bizlere yardım ediyor. Küresel finans tarihini onun hayat hikayesi etrafında örnek, bizlere sadece ulusötesi kurumların olmadığı bir dönemde bir bilim ve meslek olarak ekonominin kurumsallaşma sürecini açıklamakla kalmayacak, Türkiye'de politika yapımcıların küresel sistemi nasıl algıladığını da anlamaya yardım edecektir.

Bu çalışma, Kemmerer'in biyografisi etrafında bir küresel ekonomi tarihi anlatısıyla başlıyor. Bu nedenle çalışmada, Kemmerer'in hayat hikayesi tüm detaylarıyla "verilmeyecek" iki dünya savaşı arasında küresel ekonomi, Kemmerer'in oğlu Donald Kemmerer tarafından kaleme alınan biyografisi, Princeton Üniversitesi arşiv dokümanları, yazılı medya ve hatıratların anlatısı etrafında örülecektir. Kemmerer'in kısa Türkiye ziyareti ise, onun davet edilmesinin gerekçelerini aydınlığa çıkarmak adına, Türkiye'de politika yapımcıların küresel sistem algısı merkeze alınarak tartışılacaktır. Daha açık bir ifadeyle, cumhuriyetin erken döneminde, cumhuriyeti kuran kadronun tarihsel hafızası ışığında Edwin Walter Kemmerer'in neden geldiği sorusu tartışılacaktır. Çalışmanın bu bölümünde, araştırma kaynaklarına bir yenisi eklenecek ve Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Devlet Arşivleri'nden alınan belgeler kullanılacaktır.

2. Küresel Ekonominin Altın Çağı: Edwin Walter Kemmerer'in İçine Doğduğu Dünya

Edwin Walter Kemmerer, 1875 yılında dünyaya gözlerini açtığında, dünya ekonomisi daha evvel tarihinde hiç yaşamadığı bir ilerlemenin arifesindeydi. 19. yüzyılın son çeyreğinde başlayan teknolojik gelişme fırtınası küresel ekonomi hacmini genişletmekle kalmamış, yaşanan kriz ve dalgalanmalara rağmen, dünyada daha evvel görülmemiş bir seviyede ekonomik entegrasyon sağlanmıştı. 1914 yılında, I. Dünya Savaşı patlak verene kadar, küresel ekonomide teknolojik gelişmenin verdiği iyimserlik ve altın standardının sağladığı istikrar devam etti (Freiden, 2007). Bu dönemde küresel finans hareketleri daha çok borçlu ve alacaklı ülkeler arasında şekillendi. Kemmerer'in içine doğduğu dünyada küresel ekonominin sevk ve idaresini yürüten bir uluslararası kuruluş yoktu; Londra'nın finans merkezi olma özelliği, Avrupa'daki güçlü aile şirketleri ve İngiltere öncülüğünde altın standardının kusursuz işleyişi nedeniyle böyle bir kurumun varlığına ihtiyaç duyulmamıştı (Eichengreen, 2008; Flandreau, 2003; Bytheway & Metzler, 2008).

Edwin Walter Kemmerer'in para doktoru olma yolculuğu 1896 tarihinde girdiği Wesleyan Üniversitesi ekonomi bölümünde başlar. Üniversite yıllarında tanık olduğu kamuoyu tartışmalarının Kemmerer'in ekonomi ilgisinin belirlenmesinde oynadığı rolü, biyografisini yazan oğul Kemmerer aktarır: "...Temel mesele Amerika'nın bimetalizme dönüp dönmemesiydi" (Kemmerer, 1993a). 19. yüzyıl sonunda Amerikan kamuoyunda altın standardının ekonomik sorunları çözmede yetersiz olduğu genel kabul görmüş bir gerçektir ama altın standardından çıkış popülist seçim tartışmaları olmaktan öteye geçememişti (Freiden, 2007). Altın standardı oyunun kurallarıydı ve kuralları değiştirmek bu dönemde hiçbir ulusun tek başına alabileceği bir karar değildi.

Kemmerer, öğrencilik yıllarında ekonomi camiasındaki trendi takip ederek paranın miktar teorisi üzerine yoğunlaştı. 19. yüzyılın ikinci yarısı borçlu ülkelerin birbiri ardına krizler yaşadığı bir dönemdi. Osmanlı İmparatorluğu'ndan Yunanistan'a, Portekiz'den Latin Amerika ülkelerine kadar tüm borçlu ülkeler birbiri ardına moratoryum ilan etmişti (Toussaint, 2017). Yine de 19. yüzyılın son çeyreğinde insanların iyimser olmasının önünde bir engel yoktu; insanlık ilerleme ve istikrar mottolarıyla bu dönemde tanıştı. Kemmerer'in çağının iki mottosundan ilki olan, ilerlemeyi, insanlığa teknoloji bağışlamıştı. Diğer mottosu istikrar ise insanlığın çok küçük bir kısmını, Londra ve New York'taki finans çevrelerini ilgilendiriyordu. Bu çevreler için istikrar, ancak borçlu ülkelerin borç servisini yapabilmesi ve küresel enflasyonun artmamasına bağlıydı. Bu ise altın standardının disiplinli bir şekilde uygulanmasıyla mümkündü.

Altın standardının sorunsuz işleyişi küresel finans sisteminde çarkların dönmesi için temel şarttı. Bu nedenle, her ne kadar yer yer siyasi tartışmaların da bir parçası olsa da altın standardı, kendini kamuya mal etmeyi başardı (Freiden, 2006). Altın standardı, küresel ticaretin ve finans hareketlerinin ihtiyaç duyduğu öngörülebilirlik ve stabilizasyonu sağlıyordu. Dahası, küresel enflasyonla mücadeleden kaçınmak için uygulanabilir en başarılı politikalar da sadece altın standardı ilkeleriyle kurgulanabilirdi (Flandreau, 2003). Altın standardının bir inanç halini aldığı bu yıllarda, paranın miktar teorisi ekonomi camiasının alâkasını cezbedti; çünkü, adeta bir koro halinde savunusu yapılan altın standardı, geride çok sayıda cevapsız soru bırakıyordu. İktisatçılar için fiyatlar genel seviyesindeki yükseliş, sadece altın arzındaki dengeyle açıklanamazdı.

Kemmerer'in öğrencilik yıllarında, hocası Willard Clarke Fischer'den miras aldığı ve kariyerini vakfettiği konu da buydu: Paranın miktar teorisi. Fischer, para teorisinin krizleri açıklamada yetersiz kaldığını ve bu nedenle sanılanın aksine para meselelerinin çok daha karmaşık olduğunu iddia ediyordu (Kemmerer, 1993a). Kemmerer'in Wesleyan

yıllarında başladığı ve Cornell Üniversitesi'nde doktora yaparak 1903 senesinde noktaladığı çalışması paranın miktar teorisi üzerineydi (Kemmerer, 1993a). Kemmerer, fiyatlar genel seviyesinin sadece altın madenindeki değişimle açıklanamayacağını düşünüyor ve kambiyo sistemlerindeki dengenin sanılandan daha önemli olduğunu iddia ediyordu (Kemmerer, 1907, 1909).

Kemmerer, doktor unvanını almasını müteakip akademide kendine yer aramaya başladığı bir zamanda, uluslararası danışman olan Cornell Üniversitesi'nden hocası Jeremiah Jenk'in tavsiyesi üzerine, 1903'te Filipinler'e kambiyo krizini çözmek ve para dengesini sağlamak göreviyle gitti. Burada geçirdiği üç sene içinde kambiyo krizinin çözümü ve para sisteminin tesisi için çalışan Kemmerer, ülkenin altın standardına dâhil olması yönünde politikalar geliştirdi (Kemmerer, 1993a). Onun için Filipinler, bu genç ekonomistin kariyerinin henüz başında iyi bir deneyim oldu.

Filipinler'den döndükten sonra, Cornell Üniversitesi'nde para ve bankacılık, temel ekonomi ve Amerika'nın Finans Tarihi derslerini vermeye başladı. Cornell Üniversitesi'nde savunduğu doktora tezi 1907 yılında *Money and Credit Instruments and Their Relation to General Prices* adıyla basıldı. Akademideki kariyerine devam ederken, istatistiklerle revize ettiği bu çalışmasının ikinci baskısı 1909 yılında yapıldı (Kemmerer, 1993a). Kariyerinin Cornell Üniversitesi'ndeki kısmını Kemmerer teorik çalışmalarını zenginleştirmeye adadı. Onun Cornell Üniversitesi'ndeki zengin entelektüel ortamı, hayatının kalan kısmı için talih getirdi. Ekonominin İlkelerini (Principle of Economics) (1904), genel ekonomiden bireysel davranışa kadar araştıran, Frank Fetter ile dostluğu Kemmerer'i Princeton Üniversitesi'ne taşıdı. Fetter, Princeton Üniversitesi'nde çalışmaya başlar başlamaz üniversite yönetimine Edwin Kemmerer'in alınmasını tavsiye etmişti. Böylece Kemmerer ekonomi bölümünün henüz kurulmadığı Princeton Üniversitesi'ndeki kariyerine 1912 senesinde başlamış oldu (Kemmerer, 1993a).

Hayatının bu döneminde Kemmerer, ona asıl ününü getiren ve bir *para doktoru* olma özelliği veren çalışmasını kaleme almıştı: *Modern Currency Reforms* (Kemmerer, 1993a). 1. Dünya Savaşı'nın ortasında, 1916 senesinde yayımlanan bu çalışmada geç 19. yüzyıl ile erken 20. yüzyıl arasında uluslararası para ve finans piyasalarını mercek altına aldı. Altın standardının borçlu ve alacaklı ülkelerde kurumsallaştığı bu dönemde, ayrıca küresel yatırım seviyesi de zirvesine ulaşmıştı (Freiden, 2006). Küresel yatırımların ve ticaretin arttığı bu yıllar akademi çevrelerinin çalışmaya gösterdiği yoğun ilginin nedenini de açıklar. Onun savaş devam ederken yaptığı çalışmalar, iki dünya savaşı arası dönemde dünya gündemini işgal edecek olan kambiyo krizi

ve gümrük uygulamaları için birer referans çalışması haline gelecekti.

Kemmerer, 1917 senesinde, para doktorluğu çalışmalarına bu kez Meksika hükümetinin davetiyle geri döndü. Bu yıllarda Meksika'da bimetalizm uygulamada görünüyor ama fiiliyatta gümüş standardı uygulanıyordu. Kemmerer bu karışıklığa son vermek, ekonomiyi istikrara kavuşturmak maksadıyla; Meksika merkez bankasının kuruluş çalışmalarına katılmak ve altın standardını tesis etmek için davet edilmişti (Kemmerer, 1993a). Para meseleleri hakkındaki bilgisi, Meksika'daki hizmetini tamamlamasının ardından, onu bu kez kendi ülkesinde bir çalışmanın parçası yaptı. FED Philadelphia direktörü Kemmerer'den Amerikan ekonomisinin mevcut durumu hakkında bir rapor yazmasını istedi. Kemmerer'in 1918'de yayımlanan ve büyük ilgiyle karşılanan çalışması *The ABC of the Federal Reserve System*, bu araştırmanın ürünüydü (Kemmerer, 1993a).

I. Dünya Savaşı'na kadar geçen süre Kemmerer'in para doktoru olma kariyerinin başlangıcını oluşturdu. Savaş öncesi dönemde borçlu ülkeler ile alacaklı ülkeler arasındaki ilişkide Kemmerer gibi profesyonel iktisatçıların varlığına çok ehemmiyet verilmiyordu. Bu ilişkilerin tesisi için sermaye çevreleri ile yakın ilişkileri olan isimler tercih ediliyordu (Flandreau, 2003). Büyük Savaş'ın ardından, küresel ekonominin tepe taklak olması ekonomi dünyasını yeni arayışlara sevk etti: Küresel ekonominin sevk ve idaresi için uluslararası kuruluşların kurulması ve yatırım çevreleri ile yoğun ilişkileri olan ama teknik bilgiye de sahip olan kadroların yetiştirilmesi. Kemmerer, dönemin aranan tüm özelliklerine sahipti.

3. İki Dünya Savaşı Arasında Küresel Ekonomi: Kemmerer Nasıl Para Doktoru Oldu?

Dünya 1918 yılında Büyük Savaş'tan çıktığında, savaş öncesi dönemden adeta eser kalmadı. Altın standardı çökmüş, borçlu ve alacaklı devletler arasındaki ilişkilere savaş kaybeden ülkelerin yüklü savaş tazminatları eklenmişti; savaş öncesinde her türlü kısıtlamadan muaf olan göç ve sermaye hareketleri durmuş, küresel ticaret ağları ise kopmuştu; önceki yüzyılın ilerleme ve istikrar sözcükleri yerini kaygıya bırakmış ve dünya artık içine kapanmıştı (Zahra, 2023). 1914 öncesi dünyada ulusal ekonomilerin dışı kapanması ve devletin ekonomiye müdahalesi tasavvur dahi edilemezken, küresel ekonomideki türbülans ve imparatorluklar sisteminin çöküşüyle bu inanç yıkıldı. Küresel ekonominin büyük aktörleri, alacaklı devletler, savaşın bitiminden itibaren on yıl boyunca bu krizi aşmaya çalıştı ama 1929 yılında patlak veren Büyük Buhran ülkelerin sınırlarını adeta bir daha açılmayacak şekilde kapattı.

Kemmerer'in *para doktoru* unvanına giden kariyeri Amerikan kapitalizminin yükselişiyle paralellik göstermektedir.

Her ne kadar İngiltere Büyük Savaş'a dünyanın üretim merkezi ve kreditor ülkesi olarak girmiş olsa bile ekonomik göstergeler savaş sonrasında onun tahtından ineceğine dair kuvvetli öngörüler çoktan sunmuştu (Freiden, 2006). Savaş bittiğinde bu beklentiler gerçekleşti ve İngiltere kreditor ülke olma özelliğini kaybetti. Londra'nın eski konumunu tekrar elde etme savaşındaki en büyük rakibi ise New York'tu. Avrupa'nın alacaklı devletleri Fransa ve İngiltere, savaşın yaralarını silip savaşta elde ettikleri ekonomik kazanımları realize etmeye odaklanırken, Amerika ise dünya ekonomisinin kreditor ülkesi olarak sermaye ihracına başladı. İster savaşın galipleri ister yeni kreditor ülke Amerika olsun, iki dünya savaşı arası dönem bu ülkelerin küresel ekonomide istikrarı aramasıyla geçti. Küresel ekonomiyi sevk ve idare etmesi için uluslararası kuruluşlar kurulması fikri bu arayışların bir sonucuydu.

Uluslararası organizasyonlar kurulması fikri ilk olarak savaş zamanında ortaya çıkmıştı. 1916'da İtilaf Devletleri'nin buğday ticaretini organize etmesi için kurduğu İlaş Komisyonu (Purchasing Commission), daha sonra İngiltere ve Fransa'nın, müttefik ülkelerin kontrolündeki kolonilerinden mal tedarikinin sağlıklı bir şekilde yapılabilmesi için Deniz Taşımacılığı Komitesi'ni (Maritime Transport Executive) 1917 senesinde kurmasıyla devam etti (Decorzant, 2011). Savaş bittiğinde Avrupa'daki yıkımın ancak iş birliğiyle aşılabileceğini düşünen ittifak güçleri, Belçika ve Amerika Birleşik Devletleri'nin de katılımıyla 1919'da Ekonomi İstisare Kurulu (Supreme Economic Council) kurdu. Bu yeni organizasyondan Avrupa devletlerinin umudu savaşın yıkımını beraber telafi etmektir ama Amerika üyesi olduğu bu organizasyonda hiçbir zaman aktif olmadı (Decorzant, 2011).

Kurulan bu üç organizasyon, küresel sorunlarla mücadelede teknik bilginin uygulanması ve yayılmasının önemini ortaya çıkardı. Bir meslek ve disiplin olarak ekonominin yayılması böyle bir ortamda kurumsal destek buldu. Tepe taklak olan küresel ekonominin istikrara kavuşması için altın standardının yeniden kurulup işler hale getirilmesi, küresel enflasyonla mücadele edilmesi gibi konuların ülkelerin ekonomi kurmaylarının gündemini meşgul ettiği bu günlerde Milletler Cemiyeti çatısı altında Ekonomi ve Finans Teşkilatı (Economic and Financial Organization, EFO) ilk toplantısını 1920 yılında Cenova'da yaptı. Bunu takip eden Brüksel Ekonomi Konferansı'nda EFO'nun işlevi de netleştirildi: Küresel ekonomiyi açıp istikrarlı büyümeyi sağlamak için ulusal ekonomiler hakkında bilgi toplamak, toplanan bilgileri analiz etmek ve ekonomiyi öngörülebilir kılmak (Decorzant, 2011). EFO bu göreviyle, iki dünya savaşı arası dönemde, ekonomi bilgisinin yayılması ve ekonomi politikalarının benzeşmesinde önemli bir rol oynadı. Kemmerer EFO'da görevli olarak çalışmadı ama bu organizasyonda görev alan

ekonomistlerle yakın ilişkiler kurmayı başardı. Kemmerer ve modern ekonominin pek çok önemli figürü EFO'nun çalışmalarına katıldı. 1914 öncesi dünyasında ekonominin lingua francası, savaşın ardından yaptırım gücünün olmadığı yazılı kurallar haline gelmeye başladı.

İki dünya savaşı arası dönemde ekonomi bilgisinin yayılması, veri tekniklerinin standartlaştırılması Milletler Cemiyeti çatısı altında yapılan çalışmalarla sağlanırken, bu çalışmalara Amerikan sermaye grupları sponsor oldu (Clavin, 2013). Bu gelişme New York'un, Londra karşısındaki gücünün ilk göstergesiydi. New York merkezli yatırım bankaları, ellerindeki yüksek sermaye birikimi ile küresel ekonomide daha aktif rol almak istiyorlardı. Amerikan hükümetinin açık kapı politikası Amerikan sermayesinin sınırlarının genişlemesine olanak verdi ama sermaye çevrelerinin borçlu ülkeler üzerinde hükümet desteğiyle kontrol kurulması isteği karşılık bulmadı. Yatırım bankaları için en önemli konu borçlu ülkelerin borç servisini yapabilmesiydi. Bu aynı zamanda küresel ekonominin istikrarı için de bir gerekti.

1914 öncesi altın standardı ve klasik ekonominin ortodoks ilkeleri bu şartlar altında kurumsallaştı. Brüksel Konferansı'nın ardından 1922 senesinde organize edilen Cenevre Konferansı bu ilkeler etrafında şekillendi. Küresel ekonomide stabilizasyonun sağlanması, genel fiyat dengesinin korunması gibi problemler için altın standardı ilkelerinin kurumsallaştığı ulusal ekonomilere ihtiyaç vardı. Sadece hükümetten bağımsız güçlü merkez bankaları denk bütçe ilkesini gerçekleştirebilirdi. Dahası küresel ekonomiyi idare eden yapıların yokluğunda ancak bağımsız merkez bankaları arasındaki koordinasyonla küresel krizin üstesinden gelinebilirdi (Clarke, 1967). Bu nedenle uluslararası ekonomi camiası mensupları Milletler Cemiyeti çatısı altında ve yer yer Amerikan sermayesi sponsorluğuyla merkez bankalarının kurulmasını destekledi (Eichengreen & Kakridis, 2023). Bir para doktorunun ortodoks ekonomi kuralları altında, ulusal ekonominin sorunlarını tanı ve tedavi rehberi bu şartlar altında yazıldı.

İki dünya savaşı arasındaki bu dönüşüm, para doktorlarının savaş öncesi dönemin aktörlerinden farklılaşmasına neden oldu. Kemmerer'i istisna tutarsak, Avrupa ülkelerinden borçlu ülkelere giden para doktorları ekonomi bilgileri için değil, sermaye çevreleri ile olan ilişkileri nedeniyle davet edilmişti. Büyük Savaş'ın ardından bir meslek ve disiplin olan ekonominin kurumsallaşması ihtiyacı ortaya çıkınca, yeni kuşağın sadece sermaye çevreleri ile kurduğu ilişkileri para doktoru olmak için kâfi gelmedi. Yeni devletler kurulurken, ulusal ekonomilerin kurulması, bürokrasinin geliştirilip devlet kapasitesinin artırılması ve bu ülkelerin küresel ekonomiye dahil edilmesi ancak yeni doğan küresel ekonomistler ağının üyelerinin yapabileceği işler olarak düşünüldü.

Edwin Walter Kemmerer ekonomi yazınındaki saygın yeri ve sahip olduğu kişisel ilişkilerle en ünlü para doktoru idi. Princeton Üniversitesi'nden mezun ettiği öğrenciler New York Merkezli yatırım bankalarında işe başlamış, Amerikan siyasetinin ünlü figürlerinden Arthur Young ve Herbert Hoover ile dostluğu ise bilinir olmuştur (Drake, 1989). Sahip olduğu bu dostluklar finansal kaynaklar arayan ülkeler için Kemmerer'i gayri resmî başvuru mercii yaptı. Kemmerer gittiği bir ülkeye hiçbir zaman kredi vaadinde bulunmadı ama bu ülkelere sunduğu politika önerileri ve önayak olduğu reformlarla onları finansal kaynaklara kavuşturdu (Seidel, 1972). Dönemin en önemli yatırım bankalarından biri olan New York Merkezli Dillon, Read and Co., Kemmerer'in yakın ilişkiler kurduğu bir bankaydı. Kemmerer'in çalışmada bulunduğu ülkeler arasında, bu bankadan altyapılarını geliştirmek için kredi kullanan ülkeler vardı.

Küresel ekonomiyi idare eden kurumların yokluğunda Kemmerer, fiiliyatta kredileri politika reçetelerine bağlayarak iki dünya savaşı arasında küresel ekonominin tek kişilik IMF'si olarak çalıştı (Drake, 1989). O, resmi olmasa da yaptığı çalışmalarla, fiilen uluslararası yatırım bankaları adına gözlemci görevinde bulundu. 1924-1929 yılları arasında Dillon, Read, and Co., Kemmerer'e danışmanlık görevleri karşılığı olarak yüklü miktarda ödemeler yaptı (Drake, 1989). Buna ek olarak aynı kurum, onun Princeton Üniversitesi Ekonomi Bölümü'nde daimî kadroya sahip olması için de üniversiteye bağış yapmaktan geri durmadı (Drake, 1989). Kemmerer'in Dillon, Read, and Co. ile olan ilişkisi, iki dünya savaşı arasında bir para doktoru tipinin ideal bir örneğini teşkil ediyordu.

O, Büyük Savaş'ın ardından ortodoks ekonomi ilke ve kurallarını, ziyaret ettiği on üç ülkede kurumsallaştırmanın adımlarını attı. Bu ülkelere altın standardının yerleşmesinden bağımsız merkez bankalarının kurulmasına, hukuk reformu yapılmasından bürokratik modernizasyona ve vergi sisteminin iyileştirilmesine kadar, Milletler Cemiyeti'nin kurumsallaştırmak istediği düşüncelerin hepsini reçete olarak yazdı (Drake, 1989; Seidel, 1972; Kemmerer, 1993). Bu misyonlarda bugünün kredi derecelendirme kuruluşlarının işlevini bireysel olarak yerine getirdi ve ulusal ekonomilerin görünümelerini raporlaştırdı.

Kemmerer, dünya savaşı devam ederken, eğer bir ülkede yatırımlar artarsa, ticaretin de artacağını söylemiş ve yatırımcı ülke için yabancı sermayenin önemini anlatmıştı (Kemmerer, 1916). Savaş yıllarında işlediği bu tezi, savaş sonrasında ispat etti. 1920'lerde Amerikan sermayesi Avrupa'da iş çevreleri ile uyumlu şekilde çalışırken, diğer yandan da Latin Amerika ülkelerinde yatırımlarını artırmaya yöneldi (Schuker, 2023). Kemmerer'in Kolombiya'ya ilki 1923 ikincisi 1930'da olan iki ziyareti onun savını desteklemiş

ama Kolombiya'yı Amerika'ya tam olarak bağımlı hâle getirmişti. Bu zaman dilimi içinde Kolombiya'nın dış borç stoku 10 kat arttı (Drake, 1989). Kemmerer'in iki dünya savaşı arasında Latin Amerika ülkelerindeki çalışmaları, bu ülkelerde Amerikan sermayesinin ağırlığını artırdı ve ülkeleri Amerika'ya bağımlı hâle getirdi (Drake, 1989).

Edwin W. Kemmerer, iki dünya savaşı arasında, para doktoru olarak bilinmeye başladı. New York Times gazetesinde 6 Aralık 1925 tarihinde hakkında çıkan bir haberde, Kemmerer'in iktisatçılığına ve onun nesnel sınırlar içinde yaptığı değerlendirmelere dikkat çekilerek, Kemmerer uluslararası ekonomi doktoru olarak takdim edilmişti. Kemmerer, ertesi sene başkanı olduğu Amerikan Ekonomi Derneği'nde (American Economic Association) yaptığı konuşmada, yabancı ülkelerin Amerikalı bir ekonomi danışmanını, yani bir para doktorunu, neden tercih ettiğini katılımcılara anlattı. Kemmerer, kariyeri boyunca, yeni kurulan pek çok ülkeye davet edilmiş, bu ülkelerde merkez bankasından, hukuk ve vergi sisteminin inşasına kadar politika reçeteleri önermiş ya da reform politikaları uygulamıştı. Kemmerer, bu ülkelerin bir Amerikalı uzmanla çalışma nedenini Amerikan üniversite geleneği içinde ekonominin pozisyonu ve daha önemlisi Amerikalı ekonomistlerin, Amerikan sermaye çevrelerine ulaşmakta daha faydalı olacağının düşünülmesiyle açıklıyordu (Kemmerer, 1927).

Kemmerer ekonomi yazınındaki yeri ve sahip olduğu ilişkilerle saygınlığını hep korudu. Amerika kıtasından Avrupa'ya ve Asya'ya uzanan geniş bir coğrafyada, ekonomi bilgisi ve tecrübeleri ışığında verdiği danışmanlık hizmeti nedeniyle her zaman aranan bir isim oldu. Ancak Büyük Buhran'dan sonra koşullar değişti. Amerikan ekonomisindeki daralma, yatırım bankalarının ülke dışında yatırım yapabilme kapasitesini neredeyse yok etti. Bu şartlar altında Kemmerer artık sadece bilgisine başvurulacak bir otorite olabiliirdi.

4. Bir Para Doktoru'nun Kısa Türkiye Seyahati: Kemmerer Türkiye'ye Neden Geldi?

Küresel ekonomiyi açma çabaları, ekonomideki dalgalanmalara rağmen dünyaya iyimserlik pompalamış olsa da Büyük Buhran bu çabaların hüsrarla sonuçlanmasına neden oldu. Milletler Cemiyeti'nin kurumsallaştırmaya çalıştığı politika önerilerinin bir meşruiyeti kalmadı. 19. yüzyıl ekonomi düşüncesi tedavülden kalkmış; ekonomi evrensel kurallarıyla devletten ayırık ve ulus üstü bir alan olmaktan çıkıp ulusal arayışlara sahne olmuştur (Polanyi, 1986). Ekonomideki bu dönüşüm, buhranın ardından politika arayışlarının da belirleyicisi oldu. 1914 öncesi dünyada büyük bir koro tarafından seslendirilen ortodoks ekonomi düşüncesi yerini ulusal ekonomilere bıraktı. Ulusal farklılıkların ekonomiye sunulan reçetelerin farklılaşmasına neden olduğu bu dönemde reçetenin uygulayıcısı değişmedi:

Devlet, ekonominin temel aktörü olarak ortaya çıktı (Freiden, 2007; Heaton, 2005; Kindleberger, 1986).

Devletin ekonomide rol almasıyla birlikte ekonomi yazınında ulusal çıkar mefhumu öne çıkmaya başladı. Erken 1930'lar, devletin ulusal menfaatleri korumak ve Büyük Buhran sonucunda buharlaşan refahı geri getirme çabalarıyla geçti. 1933 Londra Ekonomi Konferansı, ilkesel düzeyde, küresel ekonomiyi istikrara kavuşturacak adımların atılması umuduyla organize edilmişti. Çöken altın standardının yeniden tesis edilmesi konferansın en önemli gündem maddelerinden biriydi. Tüm iyimser beklentilerine rağmen konferans, ulusal çıkarın küresel çıkarlar karşısında nasıl galip geldiğinin bir örneği olarak tarihteki yerini aldı. Konferansa titiz bir çalışmayla katılıp temkinli bir tutum takınan Türkiye gelişmeleri izlemekle yetinirken, Amerika konferans beklentileri için sorumluluk almayacağını deklare etti (Gerhard, 1933; Nevins, 1933; Samuel, 1933; Layton, 1933; Emiroğlu, 1933). Böylece Londra Ekonomi Konferansı dünyanın hiç beklemediği bir mesajı, ulusal çıkarların ulusal ekonominin rehberi olduğu düşüncesini, yaymış oldu.

Bu gelişmeler altında ulusal ekonomilerde kurtuluş reçeteleri olarak koruyucu gümrük vergileri ile talep yönlü ekonomi politikalarının uygulandığı bir dönem başladı. Bu politika tercihi ülke içi koalisyonlar arasında yeni bölüşüm ilişkileri doğurduğundan, temel düşünce değişmese de politikaların uygulanışı her ülkede farklı bir seyir izledi (Gourevitch, 1984). Bu paradigma değişimi daha çok ulusal bir politika arayışının sonucu olduğundan küresel ortodoksi haline dönüşmedi. Bu dönüşüm için dünyanın Keynes'i ve savaş sonrası düzenin uluslararası kurumlarını beklemesi gerekecekti.

Yaşanan bu dönüşüm Edwin Walter Kemmerer'i 1914 öncesi dünyanın ekonomisti olarak bıraktı. Altın standardının bir daha onarılamayacak şekilde çökmesi, küresel ekonominin daralması ve yatırım imkanlarının neredeyse tamamen ortadan kalkması Kemmerer için sakın bir hayatın başlamasına neden oldu (Kemmerer, 1993). Peki, küresel ekonomi işleyişinin durma noktasına geldiği, ortodoks ekonomi kurallarının yeniden yazıldığı bir dönemde, eski dünyanın ekonomisti Türkiye'ye neden davet edildi?

Türkiye'de iktisat tarihi yazınında, cumhuriyetin erken dönemini çalışan araştırmacılar için referans kaynaklardan biri olan Hines-Kemmerer raporu, Kemmerer'in Türkiye ziyaretini 1934 senesi olarak bizlere gösteriyor. Oğul Donald Kemmerer, babasının hayatını anlattığı çalışmada, Kemmerer ailesinin New York'tan 2 Haziran 1934'te ayrıldığını yazar. Yaklaşık 2 haftalık bir seyahatten sonra İstanbul'a 18 Haziran'da varan Kemmerer'in buradaki ajandası hakkındaki bilgileri yine oğul Kemmerer'in aktardıklarından ve Cumhuriyet Gazetesi'nin 18 Haziran tarihli nüshasından öğreniyoruz: Amerikalı uzmanlar

tarafından muhtelif alanlarda yürütülen araştırmaların tetkik edilip genel raporun hazırlanması (Kemmerer, 1993; Dün Amerika'dan Bir ..., 1934). Edwin Walter Kemmerer, kendisinden önce Türkiye'ye ekonominin durumunu tetkik etmesi için çağrılan Walker Hines'in İtalya'da vefat etmesi üzerine raporu tamamlaması için davet edilmişti (BCA, 44.27.18).

Medya ve biyografiden hareket edildiğinde Edwin Walter Kemmerer'in ziyaretinin teknik bir misyon olduğu söylenebilir. Onun daha evvel ziyaret ettiği ülkelerdeki çalışmaları incelendiğinde, Kemmerer'in bir ekip çalışmasının lideri olup araştırmalara yön verdiği rahatlıkla görülür (Kemmerer 1993a, 1993b). Bu tablo Türkiye'de ekonomi bilgisine duyulan ihtiyacın şiddetlendiği bir dönemde Kemmerer'in ziyaretini de anlamlı kılar. Neticede Kemmerer, erken 1930'larda, yeni kurulan cumhuriyetin ekonomi bilgisinin artırılması için müstakil bir iktisat fakültesi kurulması tartışmalarının yükseldiği bir dönemin davetlisidir (Tökin, 1931; Kühne, 1939; İlkin, 1972). Dünya çapındaki ünü, ekonomi bilgisi ve sahip olduğu tecrübesi bu beklentiye cevap verebilecek durumdadır. Tüm bu gerçekliğin içinde Kemmerer'in 1924 senesinde Guatemala misyonu esnasında aldığı küçük bir not, onun kısa ziyaretinin arkasında başka nedenlerin olup olmadığı konusunda bizleri tereddüde düşürüyor.

Kemmerer Latin Amerika'nın para doktoru olma yolunda ilerlediği o günlerde, ekonomi çevrelerindeki saygın yeri ve Amerikan Dışişleri Bakanlığı içindeki şahsi ilişkileri nedeniyle uluslararası toplantıların aranan bir ismiydi. Onun Amerika kıtasındaki çalışmaları da yine Amerikan kapitalizminin amaçlarının bir parçasıydı. Edwin Walter Kemmerer, 1924 senesinde Guatemala misyonu için hazırlıklarını yaparken Türkiye'den ekonomi danışmanlığı teklifi almıştı. Oğul Kemmerer'in aktardığına göre babası, yoğun gündemi nedeniyle bu daveti kabul etmemişti. Bu davetin hangi kanal üzerinden yapıldığı bilinmezliğini koruyor ama davet içeriği hakkındaki sınırlı bilgi dahi Türkiye'de politika yapımcıların Kemmerer'den beklentilerine ışık tutuyor. Donald Kemmerer'in aktardığına göre Türk hükümetinin uzun süreli bir ekonomik danışmanlık teklifinde bulunması nedeniyle bu davet gerçekleşmemiştir (Kemmerer, 1993a).

1924 yılındaki bu davet Kemmerer'in Türkiye içindeki bir ekibin uzun süredir takibinde olduğunu gösteriyor. Bu düşüncüyü Devlet Arşivleri'nde Kemmerer hakkında tutulan az sayıdaki evrak da destekler nitelikte. Milletler Cemiyeti'nin yoğunlaştığı Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde, finansal kaynaklara ulaşma çabaları sadece Avrupa'yla sınırlı kalmamıştı. Büyük Buhran öncesinde Amerika'da sermaye çevreleri bu ülkeleri de yatırım programlarına almıştı. Türk Dışişleri'nin Kemmerer takibi Polonya'nın

-Devlet Arşivleri'nde Lehistan olarak geçer- finansal arayışları içinde kendini gösterir. Edwin Walter Kemmerer'in Lehistan'ın Amerika'dan akdedeceği istikraz nedeniyle 1927'de Lehistan'ın mali durumunu incelemek için bu ülkede bulunduğu aktarılır (BCA, 566b). Kemmerer'in Lehistan ziyareti, ülkenin bu ziyaretten yaklaşık bir sene önce, Kemmerer'in danışmanlık hizmeti verdiği Dillon, Read, and Co.'dan 50 Milyon dolarlık bir borç başvurusunda bulunduğu hatırdaki tutulursa daha anlamlı hâle gelir: Dillon, Read and Co., bu borç için ülkenin teminat göstermesini istemiştir (BCA, 566a).

Türk hariciyesinin Kemmerer'i izlemesi, onun politika yapıcılar için Türkiye'nin ekonomi bilgisini artırmaktan fazla bir beklentiyle çağrıldığı savını güçlendiriyor. Bu iddiayı daha sağlam bir temelde tartışmak için Kemmerer'in Türkiye ziyaretini, ülkenin 1930'lardaki gündemini dikkate alarak değerlendirmek gerekir. Bu amaçla Kemmerer, ilk olarak cumhuriyeti kuran kadronun tarihsel hafızasında kendine yer bulan ulusal ekonomi fikri ve ardından devletçilik tartışmaları bağlamında yeniden değerlendiriliyor.

Türkiye'nin ulusal bir ekonomi kurma arzusu cumhuriyet öncesinde başlamış, I. Dünya Savaşı'nın arifesinde milli ekonomi kurma fikri, cumhuriyetin ilanı ile birlikte kurumsallaşma aşamasına girmişti (Toprak, 2017; Tekeli & İlkin, 2009; 1977). Ulusal bir ekonomi inşasında cumhuriyetin kurucu kadrosunun temel endişe kaynağı ise ülkenin sahip olduğu yapısal problemlerin -zayıf altyapı ve kıt sermaye- çok daha ötesindeydi. Bu kuşağın tarihsel hafızasında Düyûn-ı Umumiye uygulamaları ile Osmanlı Bankası'nın bastığı kâğıt paranın pula dönüşmesi, yani yüksek enflasyon yer alıyordu (Köklü, 1947). Bunlardan ilki ulusal ekonominin ulusal kurumlarla, dış müdahaleye mahal vermeden idare edilmesini, ikincisi ise ekonomide denk bütçe uygulanmasını gerekli kılıyordu.

Fakat yeni bir ulus devletin kuruluş aşamasında bu politika ilkelerini gerçeğe dönüştürmek hiç de kolay olmadı. Bir kere bir ulus devletin ve ulusal ekonominin temel gereksinimi olan güçlü bir devlet kapasitesinin tesis edilmesi ancak 1929 yılından sonra mümkün olabildi. Lozan Barış Anlaşması gereği Türkiye gümrük politikalarını kendi belirleme hakkına 1929 yılında kavuştu. Aynı sene devletin muhasebe kaydı olan tediye muvazenesi (ödemeler bilançosu) modern tekniklerle Âlî İktisat Meclisi çatısı altında hesaplanmaya yenice başlandı (Âlî İktisat Meclisi, 1929; Koraltürk, 1996). Erken 1930'lar, modern Türkiye'de devlet kapasitesinin artırılmasıyla geçti. Bu yıllarda tarımdan altyapıya, sağlıktan ekonomiye çok farklı alanlarda yabancı uzmanlar devlet kapasitesini artırma arayışları için davet edilmişti.

Devlet kapasitesini artırmak Türkiye için paradoksal bir tablonun ortaya çıkmasına neden oldu. Zaten vergi gelirlerini toplamada kapasitesi düşük olan yeni cumhuriyet, en önemli

vergi geliri kaleminden, aşardan, vazgeçmişti. Bunun yanında ülkenin en önemli iki gider kalemi olan askerî harcamalar ile altyapı yatırımlarındaki artışın önüne geçilemedi. Bu şartlar altında devlet kapasitesini artırmanın yolu açık bütçe uygulamak -ki bu enflasyonist baskı demekti- ya da dış kaynak bulmaktan geçiyordu.

Merkez Bankası kurma projesi için Türkiye'ye davet edilen Karl Müller'in hazırladığı rapor, tıpkı Edwin Walter Kemmerer'in para doktorluğu mesleğini icra ettiği ülkelerde yaptığı gibi, döneminin ruhuna, yani 19. yüzyıl ortodoks ekonomi düşüncesine dayanıyordu. Karl Müller, Savunma ve altyapı harcamalarının bütçe içindeki yüküne dikkat çekerek, endüstri politikalarından uzak durulmasını salık vermişti. Dahası, Türkiye'ye ulusal ekonominin sevk ve idaresi için hayati önemde olan Merkez Bankası kurulması düşüncesinin ertelenmesi gerektiğini önermişti (Müller, 1930). Müller'in raporu 19. yüzyıl ekonomi düşüncesi ışığında kaleme alındığından, Türkiye'nin mukayeseli üstünlüğü de tarımsal kalkınmadan geçiyordu.

Ekonomi yönetimi erken 1930'larda Türk ekonomisini tetkik eden ünlü ekonomistlerin reçetelerinde selektif bir tavır sergilediler. Ekonomi yönetimi yüksek enflasyondan kurtulmak için denk bütçe uygulamaya başlarken, diğer yandan ise ortodoks ekonominin temel fikirlerine kulaklarını tıkadılar; mukayeseli üstünlük yaklaşımını reddederek ulusal bir endüstri kurmanın yollarını aradılar. Onlar bu düşüncelerini gerçekleştirirken ikircikli bir tavır sergileme pahasına ulusal ekonomi kurma sürecinde dış müdahalenin olmamasına özen gösterdiler. Türkiye'ye 1930 yılında gelen Charles Rist ülkenin dış kaynağa olan ihtiyacını vurgulamış ama Türk hükûmeti dış kaynak önerilerine, ekonomiye dış müdahale kaygısı nedeniyle kaygıyla yaklaşmıştı (Tekeli & İlkin, 1977). Şiddetli gereksinime rağmen dış kaynak kullanımına karşı bu mesafeli duruş, tarihsel hafızanın onların zihnindeki canlılığını koruduğunu gösteriyor.

Türkiye'nin ekonomide dış kaynak kullanımındaki bu tavrı bizlere Edwin Walter Kemmerer'in kısa Türkiye ziyaretinin arka planını da açıklıyor. Ortodoks ekonomi reçetelerinde Merkez Bankası kurma fikrini erteleme gereği açıkça söylenen bu ülke Merkez Bankasını kurduktan sonra bir ulusal endüstri kurma ve altyapı ağını genişletme politikalarını hayata geçirmeye karar vermişti. Edwin Walter Kemmerer'in Türkiye'ye davet edildiği 1934 senesi, Türkiye'de ağır altyapı yatırımlarının başladığı, nasıl bir endüstri politikası uygulayacağını tartışıldığı bir dönemdi. Kemmerer, bu tartışmalara ışık tutması için 1933 yılında davet edilen Amerikan heyetine sonradan eklenmişti. Burada ilginç olan nokta sadece uzun zamandır takip edilen ünlü bir iktisatçının heyete sonradan dahil değil, bu heyetin memlekete geliş tarihiydi.

Walker Hines komisyonunun Türkiye'ye gelişi Birinci Beş Yıllık Sanayi Planı'nın hazırlıklarının yapıldığı yıla denk gelir. Bu planın hazırlanmasından önce, 1932 yılının ilk baharında İsmet İnönü Moskova seyahati gerçekleştirmişti. Bu seyahatinde İnönü, Rusya'nın endüstri başarısını çok etkileyici bulmuş ve ünlü Rus iktisatçısı Orlov'u Türkiye'ye davet etmişti (O'Sullivan, 2024). Rus heyeti, Türkiye'ye tekstil endüstrisini Rus endüstri ekipmanlarına açılan 8 milyon dolarlık bir krediyle kurulmasını önermişti. Bu gelişmeler vuku bulurken İktisat Vekili Mustafa Şeref Özkan görevden alınmış ve Celal Bayar bu makama atanmıştı. Tüm bu hikâye devletçilik uygulamaya geçerken biri endüstrileşmenin merkezinde devletin olduğu diğeri ise özel kesime ekonomide alan açılmasını savunan iki politika önerisini, yani ekonomideki iki hizbi gün yüzüne çıkarmış oldu (Tekeli & İlkin, 2009; O'Sullivan, 2024).

Celal Bayar'ın 1932 yılı sonlarında iktisat vekâletine atanmasıyla beraber, İnönü gurubunun savunduğu devleti endüstrileşmenin merkezine alan yaklaşım geri planda kaldı. Hatta Bayar, Sovyet uzmanlardan rahatsızlık duymuş olmalı ki, Rus heyet Türkiye'den ayrılmadan Amerikalı yabancı uzmanların davet edilmesini, iktisat vekâletinde müşavirlik kadrosuna ve ilgili birimlerin başına getirilmesini savundu (Tekeli & İlkin, 2009). Hines Komisyonu tam da bu gelişmelerin ortasında davet edildi. Bu bağlamda komisyonun Türkiye ziyareti iki amaca hizmet etmiş oldu: Türkiye ekonomisinin bir tahlili ve ekonomide kaynak arayışlarında bir başka büyük güç olan Amerika ile ilişkilerin tesisi. New York Times'da, 28 Mayıs 1933 tarihinde yayımlanan bir haber Türk tarafının beklentisini açıklar bir mahiyette: "... (Amerika) bu kritik döneminde ... (cumhuriyetin) kendisine rehberlik edecek kişileri kendinden (Amerika'dan) seçmiş olmasından gurur duyabilir."

Kemmerer, ekonominin bütün alt sektörlerinin çok detaylı bir incelemesini sunan Hines Komisyonu raporuna, Türkiye'de bankacılık sistemini içeren bir kısım ekledi. Böylece Walker Hines'in geniş katılımlı bir heyetle kaleme aldığı rapora, Kemmerer'in ismi de eklenmiş oldu. İlk olarak İngilizce yayımlanan bu rapor ardından Türkçeye çevrilerek Türkiye'nin İktisadî Bakımdan Umumi Bir Tetkiki adıyla yayımlandı. Oğul Kemmerer'in, ailenin Türkiye günlerini naklettiği satırlardan devam edildiğinde, Kemmerer'in 23 Temmuz 1934'te Celal Bayar'a iki saatlik bir ziyaret gerçekleştirdiği anlaşıyor (Kemmerer, 1993a). Bu ziyarette Kemmerer'in dikkatini çeken nokta Celal Bayar'ın rapora hâkimiyeti. Rapor hakkında önerilerini paylaşan Bayar, bu raporun Türkiye'nin kalkınma politikalarında yol gösterici olacağını söylüyor (Kemmerer, 1993a).

Edwin Walter Kemmerer'in ziyareti, on sene aradan sonra nihayet gerçekleşmişti. Amerikan Heyeti ile Kemmerer'e yapılan davetin, Celal Bayar ile İsmet İnönü

gruplarının çekişmesini yansıttığı söylenebilir. Devletçilik uygulamasının Türkiye için gerekliliği noktasında müşterek olan bu gruplar, iş projelerin uygulanması ve proje finansmanı konularına geldiğinde ayrı düşüyordu. Kemmerer, liberal bir iktisatçıydı ve yatırım çevreleriyle olan ilişkisi dünya kamuoyunda biliniyordu. Büyük Buhran'ın ardından, yatırım çevrelerinden finansman elde edilmesi ihtimali azalmıştı ama Kemmerer Türkiye'nin İktisadî Bakımdan Umumi Bir Tetkiki'nde önerdiği gibi devletin düzenleyici rolü de sıklıkla hatırlatılmış oldu. Belki de Bayar grubunun bir isteği de buydu.

5. Sonuç

Edwin Walter Kemmerer hayatına 13 ülke sığdırmış ve bir döneme damga vurmuş bir iktisatçıydı. Onun kariyeri bir meslek ve disiplin olarak ekonominin gelişiminin tüm ayrıntılarını bizlere gösterir. Bir üniversite hocası olarak hayatına devam etmek isterken başlayan danışmanlık kariyeri, onu kısa süre içinde küresel finans çevrelerinin en önemli isimlerinden biri haline getirdi. Büyük Savaş'ın ardından Amerikan kapitalizminin yükselişi Kemmerer'in kişisel ajandasını biçimlendirirken, iki dünya savaşı arası dönemin koşulları onun mesleğinin adlandırılmasını sağladı: para doktoru. Kemmerer gittiği ülkelerde ekonomi problemlerine çözüm önerileri ve reform paketleri sunarak, onların dış kaynaklara erişiminde bir aracı rolü oynadı.

Bu kuşak önceki dönemin aktörlerinden farklıydı. Yüksek ekonomi bilgisi ve ikili ilişkileri onların meslek tanımının bileşenlerinden biriydi. Bu nedenle onlar, 19. yüzyılda Fransa ve İngiltere'den Osmanlı İmparatorluğu'na ve Yunanistan'a, Portekiz'den Mısır ve hatta Latin Amerika'ya giden uzmanlardan farklıydı. 1914 öncesi dünyada uzmanların vazifesi uluslararası yatırımlara aracılık etmektir. Bu vazife ne teknik ekonomi bilgisini ne de uluslararası ağların bir parçası olmayı gerektiriyordu. Oysa Kemmerer'in kuşağı bu ağların kurucusu oldu. Onlar küresel ekonomi yönetiminin yokluğunda, bireysel olarak bu kurumların işlevini yerine getirdiler.

Bu kuşağın talihsizliği iki dünya savaşı arası dönemde küresel ekonomiyi açma çabalarının Büyük Buhran'ın ardından boşa çıkması oldu. Onların kurduğu ağlar, küresel ekonomi yönetiminin Milletler Cemiyeti çatısı altında ruşeym olarak kalmasına neden oldu. Buhran yeni bir ekonomi bilgisine ihtiyaç olduğunu göstermişti ama bu kuşak ekonominin lingua francasını güncellemek için yeteri kadar zamana sahip değildi.

Edwin Walter Kemmerer'in ismi Türkiye'de sadece bir raporun yazarlarından biri olarak anıldı. Türk iktisat tarihi yazınında referans kaynaklardan biri olan Hines-Kemmerer Komisyonu raporunun aktörlerinden biri olarak çok sınırlı bir ilgiye layık görüldü ve kendisine ancak atıflarda yer

bulabildi. Oysa onun ekonomi yazınına bıraktığı külliyat Türkçe'ye aktarılmadığı gibi kütüphane raflarında kendine yer bulmakta dahi zorlandı. Bu nedenle elinizdeki çalışma Edwin Walter Kemmerer hakkında Türkçe yazında bir boşluğa mütevazı bir katkı olarak tasarlandı.

Kemmerer'in kısa Türkiye ziyareti bir politika oluşturma sürecindeki gerilimleri ve arayışları bize anlatıyor. Onun Türkiye davetinin uzun geçmişi, politika yapıcılarının tarihsel hafızasını açıklıyor ve Türkiye için Amerika ile ilişkilerin manasına dair önemli ipuçları sunuyor. Kemmerer ve akranlarının politika önerileri ve Türkiye'nin bu önerilere verdiği tepkiler, Türkiye'nin ortodoks ekonomi düşüncesi ile imtihanını bizlere anlatıyor. Ortodoks ekonomi reçetelerini ekonomi politikası uygulamak için rehber olarak gören Türk hükûmeti, politika uygulama aşamasında bu reçete maddelerini kendi gerçekliğine göre seçmiştir. Bu anlamda Türk hükûmeti için ortodoks ekonominin önemli isimlerinin davete iştirak etmesi sadece ekonomi bilgisini artırma ihtiyacıyla açıklanamaz. Bu isimler aynı zamanda, her birinin küresel ekonomi çevrelerinin çok etkili üyeleri olmaları nedeniyle, Türkiye'ye aynı zamanda bir meşruiyet de kazandırmışlardır. 1929 Buhranı ile küresel ekonomi daralması Türkiye, belki de bu meşruiyeti dış kaynak temin etmek için kullanabilecekti. Edwin Walter Kemmerer'in kısa ziyaretinin uzun geçmişi Türkiye'de ekonomi bilgisini ve kurumsal kapasiteyi artırma çabalarından tarımsal kalkınma ve endüstri politikaları tartışmalarına kadar çok geniş bir alanda Türkiye'nin politika arayışlarına dair önemli ipuçlarını araştırmacılara sunuyor. Türkiye'de politika yapıcılarının dış dünyaya ve yabancı uzmanlara bakışını, işlevsel bir anlatı ötesinde, bir toplumsal bağlam içinde değerlendirme imkânı veriyor. Bu bağlamda elinizdeki çalışma Türkiye'nin tarihsel hafızasının ekonomi politikasını nasıl şekillendirdiğini Edwin Walter Kemmerer örneğinden hareketle anlatıyor.

Dipnot

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Kaynaklar

- Bent, S. (1925, 6 Aralık). 'Money Doctor' to many countries. *The New York Times*.
- Bytheway S.J. ve Metzler, M. (2016). *Central banks and gold: how Tokyo, London, and New York shaped the modern world*. Cornell University Press.
- Clarke, S.V.O. (1967). *Central bank cooperation, 1924-1931*. Federal Reserve Bank of New York.
- Clavin, P. (2013). *Securing the world economy: the reinvention of the League Nations, 1920-1946*. University of Chicago Press.
- Copper, F. ve Packard, R. (Ed). (1998). *The international development and the social sciences*. University of California Press.
- Deccorazant, Y. (2011). Internationalism in the economic and financial organization of the League of Nations. D. Laqua (Ed.), *Internationalism*

reconfigured: transnational ideas and movements between the world wars (ss. 115-133) içinde. I.B. Tauris.

Drake, W. P. (1989). *The money doctor in the Andes: the Kemmerer mission in 1923-1933*. Duke University Press.

Dün Amerika'dan Bir İktisat Mühassısı Geldi (1934, 18 Haziran). Cumhuriyet Gazetesi.

Eichengreen, B. (2008). *Globalizing capital: a history of the international monetary system*. Princeton University Press.

Eichengreen, B. ve Kakridis, A. (2023). *The spread of the modern central bank and global cooperation*. Barry Eichengreen ve Andreas Kakridis (Ed.), *The Spread of the modern central bank and global cooperation: 1919-1939* (ss. 3-39) içinde. Cambridge: Cambridge University Press.

Emiroğlu, C. (1933). *Dünya iktisadî buhranında para ve kredi politikasının tesirleri hakkında*. Maliye Vekâleti.

Fetter, F. (1904). *Principles of economics*.

Flandreau, M. (2003). Crisis and punishment: moral hazard and the pre-1914 international financial architecture. M. Flandreau (Ed.), *Money doctors: the experience of international financial advising 1850-2000* (ss. 13-48) içinde. Routledge.

Fourcade, M (2010). *Economists and societies: discipline and profession in the United States, Britain, and France, 1890s to 1990s*. Princeton University Press.

Frieden, J. A. (2007). *Global capitalism: its fall and rise in the twentieth century*. W. W. Norton&Company.

Gerhard, G. (1933). Can the London conference succeed?. *The North American View*, 236 (1), 7-12.

Gourevitch, P. (1984). Breaking with orthodoxy the politics of economic policy response to the depression of the 1930s. *International Organizations*, 38 (1), 95-129.

Heaton, H. (2005). *Avrupa iktisat tarihi*. Paragraf Yayınevi.

Hines vd. (1936). *Türkiye'nin iktisadî bakımdan umumî bir tetkiki*. Mehmed İhsan Matbaası.

İlkin, S. (1972). 1920-1960 döneminde Türkiye'deki iktisat ve ticaret eğitimi ile ilgili kuruluşların gelişimi tarihi üzerine bir deneme. F. Görün (Ed.), *Türkiye'de Üniversitelerde Okutulan İktisat Üzerine* (s. 3-38) içinde. ODTÜ.

Kemmerer, E. W. 1909 [1907]. *Money and credit Instruments in their relation to general prices*. Henry Holt and Company.

Kemmerer, D. L. (1993a). The life and times of professor Edwin Walter Kemmerer, 1875-1945 and how he became an international "money doctor".

Kemmerer, D. L. (1993b). Princeton's "money doctor" professor E.W. Kemmerer and the gold standard. *The Princeton University Library Chronicle*, 55 (1), 9-42.

Kemmerer, E.W. (1916). The theory of foreign investments. *The Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*, 68 (1), 1-9.

Kemmerer, E.W. (1927). Economic advisory work for governments. *The American Economic Review*, XVII (1), 1-12.

Kernick, J.W. (1933, 28 Mayıs). Turkey increases its American aides: reorganization of the whole economic system is being put into their hands. *The New York Times*.

Kindleberger, C. (1986). *The world in depression, 1929-1939*. University of California Press.

Köklü, A. (1947). *Türkiye'de para meseleleri 1914-1946*. Milli Eğitim Bakanlığı Basımevi.

Koraltürk, M. (1996). Âlî İktisat Meclisi 1927-1935. *Ekonomik Yaklaşım*, 7 (23), 47-64.

- Kühne (1939). *Meslekî terbiyenin inkişâfına dair rapor*. İstanbul Devlet Basımevi.
- Layton, W. (1933). After the world economic conference. *Foreign Affairs*, 12 (1), 20-29.
- Lindenfeld, D. (2008). *The practical imagination: the German science of the state in the nineteenth century*. University of Chicago Press.
- Müller, K. (1930). *Türkiye’de nakit istikrarı: merkezi ihraç bankasının tesisi hakkında mütelaaname*.
- Nevins, A. (1933). Salvaging the London conference. *Current History*, 38 (6), 709-714.
- O’Sullivan, M. (2024). Turkstroï: Soviet-Turkish industrial cooperation and the dialectics of divergence and convergence in interwar statism, 1931-1941. *Journal of Economic and Social History of the Orient*, 67, 83-132.
- Polanyi, K. (1986). *Büyük dönüşüm: çağımızın siyasal ve ekonomik kökenleri*. Alan Yayıncılık.
- Samuel, H. (1933). The world economic conference. *International Affairs (Royal Institute of International Affairs 1931-1939)*, 12 (4), 439-459.
- Schuker, S. (2023). Money doctors between the wars: the competition between central banks, private financial advisers, and multilateral agencies, 1919-1939. M. Flandreau (Ed.), *Money doctors: the experience of international financial advising 1850-2000* (ss. 49-77) içinde. Routledge.
- Seidei, R. N. (1972). American reformers abroad: the Kemmerer missions in South America, 1923-1931. *The Journal of Economic History*, 32 (2), 520-45.
- Tekeli, İ. ve İlkin, S. (1977). *1929 dünya buhranında Türkiye’nin iktisadi politika arayışları*. ODTÜ Yayınları.
- Tekeli, İ. ve İlkin, S. (2009). *Uygulamaya geçerken Türkiye’de devletçiliğin oluşumu*. Bilge Kültür Sanat.
- Tökin, İ. H. (1931). *İktisat nasıl okutulmalı?*. T. O. Matbaası.
- Toprak, Z. (2017). *Türkiye’de milli iktisat*. Doğan Kitap.
- Toussaint, E. (2022). *Borç sistemi: devlet borçlarının ve reddedilmelerinin bir tarihi*. Ayrıntı Yayınları.
- Türkiye Cumhuriyeti Âlî İktisat Meclisi (1929). *Âlî İktisat Meclisi Raporları, tediye muvazenesi*. Başvekâlet Müdevvenat Matbaası.
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Devlet Arşivleri Başkanlığı Cumhuriyet Arşivi (BCA) 30.18.1.2/44.27.18 (03.05.1934)
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Devlet Arşivleri Başkanlığı Cumhuriyet Arşivi (BCA) 238.2012.15/ 566a (01.21.1925)
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Devlet Arşivleri Başkanlığı Cumhuriyet Arşivi (BCA) 238.2012.5/ 566b (01.13.1926)
- Wagner vd. (1991). *Social sciences and modern states: national experiences and theoretical crossroads*. Cambridge University Press.
- Zahra, T. (2023). *Against the world: anti-globalism and mass politics between the world wars*. Norton.

A contemporary view of work design: how do job complexity and job autonomy shape proactive work behavior through role breadth self-efficacy?

İş tasarımı güncel bir bakış: işin karmaşıklığı ve iş özerkliği, rol genişliği öz-yeterliliği aracılığıyla proaktif iş davranışını nasıl şekillendirir?

✉ Beynaz Uysal¹, ✉ Cavide Uyargil²

¹İstanbul Okan University Faculty of Business and Administrative Sciences, Department of Business Administration, İstanbul, Türkiye

²İstanbul University Faculty of Business, Department of Business Administration, İstanbul, Türkiye

ABSTRACT

This study investigates how work design influences proactive work behavior (PWB) by considering specific key work characteristics and a motivational mediating variable. This study identifies the roles of job complexity and autonomy, as well as the mediating role of role breadth self-efficacy (RBSE), in shaping proactive work behavior (PWB). This research employed a quantitative approach to gather and analyze data. Responses were collected from 350 employees using a structured questionnaire and a convenience sampling technique. SPSS served as the primary tool for data analysis, including Pearson correlation and regression analysis, and the mediation effect was assessed using the Process Macro in combination with the bootstrap technique. According to the results, PWB is positively affected not only by job complexity but also by job autonomy and RBSE acts as an important mediator in these relationships. The findings provide important theoretical and practical perspectives for organizations seeking to build a proactive workforce capable of coping with dynamic work environments through effective work design.

Keywords: Work Design, Proactive Work Behavior, Role Breadth Self-Efficacy

Jel Classification: M00, M10, M19

ÖZ

Bu çalışma, belirli iş özelliklerini ve motivasyonel bir aracı değişkeni dikkate alarak iş tasarımının proaktif iş davranışını nasıl etkilediğini incelemektedir. Araştırma, proaktif iş davranışının ortaya çıkmasında iş karmaşıklığı ve iş özerkliğinin rolünü ortaya koyarken, rol genişliği öz-yeterliliğin bu ilişkide aracı bir faktör olduğunu göstermektedir. Araştırmada nicel bir yöntem kullanılmış, 350 çalışandan anket ve kolayda örnekleme yoluyla veri toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde Pearson korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilirken SPSS yazılımı kullanılmıştır. Aracı etkiyi değerlendirmek için ise, Process Macro ile bootstrap tekniği uygulanmıştır. Sonuçlara göre, proaktif iş davranışı hem iş karmaşıklığından hem de iş özerkliğinden olumlu yönde etkilenmekte ve rol genişliği öz-yeterliliği bu ilişkilerde önemli bir aracı rol üstlenmektedir. Araştırma bulguları, hem iş tasarımı alanındaki literatüre katkı sağlamakta hem de iş tasarımı aracılığıyla proaktif bir iş gücü oluşturmayı hedefleyen kuruluşlara önemli çıkarımlar sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş Tasarımı, Proaktif İş Davranışı, Rol Genişliği Öz-Yeterliliği

JEL Sınıflaması: M00, M10, M19

Cite this article as/Atf: : Uysal, B., Uyargil, C. (2025). A contemporary view of work design: how do job complexity and job autonomy shape proactive work behavior through role breadth self-efficacy?. *Trakya University E-Journal of the Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 14(1), 60-74, 2025. <https://doi.org/10.47934/tefeas.14.01.06>



Edited by/Editör: Yasin Çakırel

Corresponding Author/Sorumlu Yazar: Asst. Prof. Beynaz Uysal,

İstanbul Okan University Faculty of Business and Administrative Sciences, Department of Business Administration, İstanbul, Türkiye

E-mail: beynaz.uysal@okan.edu.tr

ORCID ID: orcid.org/0000-0003-3401-1624

Received/Geliş Tarihi: 01.12.2024

Accepted/Kabul Tarihi: 10.05.2025

Publication Date/Yayınlanma Tarihi: 27.06.2025



1. Introduction

In contemporary business environments, organizations increasingly confront challenging pressures such as global competition, economic and political instability, the technological revolution, changing customer expectations, and increasing demands for ethical and sustainable practices. Many organizations are rethinking their strategic and structural approaches to become more flexible and resilient in response to these pressures. Such rapidly changing and unpredictable situations force organizations to respond and adapt to evolving circumstances (Grant & Ashford, 2008; Parker & Collins, 2010; Boonyarit, 2023; Fraccaroli et al., 2024).

A key condition for high employee performance in today's uncertain, unpredictable and highly interdependent environment is proactive work behavior (PWB) (Griffin et al., 2007; Matsuo, 2024), which includes the capacity to take initiative, focus on the future and control changes (Parker & Collins, 2010). The reason for this is that the favorable impact of employees' PWB on the organization (Vough et al., 2017) is reflected in the early identification of potential problems, quicker adaptation to external changes, and greater assurance of achieving organizational objectives (Parker et al., 2010; Awad et al., 2024). In line with this idea, the positive influence of employees' PWB on both individual and organizational performance has been explored and supported by research (Parker & Collins, 2010; Bindl & Parker, 2011; Parker et al., 2019; Saihood & Al-Jader, 2021; Gupron & Yandi, 2024).

It is a fact that job design or work design is a crucial factor influencing employee behavior (Ohly & Schmitt, 2016; Osibanjo et al., 2018; Katz et al., 2023). Originally conceived and utilized in the early 1900s in accordance with the Principles of Scientific Management, job design has undergone a significant shift over the past century from simplification and specialization to more comprehensive models. This shift points to the growing importance of job design in helping individuals and organizations proactively address contemporary business challenges and issues (Oldham & Fried, 2016; Kanse & Fruhen, 2022; Fraccaroli et al., 2024).

Job complexity and job autonomy are the two of the most frequently examined dimensions due to their presumed impact on proactive behavior (Axtell & Parker, 2003; Parker et al., 2006; Frese et al., 2007; Hartog & Belschak, 2012; Wu & Parker, 2017; Permata & Mangundjaya, 2021; Schmitt, 2022). Employees in complex jobs accomplish their tasks using cognitive skills such as problem solving and analytical reasoning, whereas employees with job autonomy have some degree of control over how they

perform their work (Hackman & Oldham, 1976; Knight et al., 2021). Previous research indicates that when individuals' work in roles characterized by complexity and autonomy, they have a higher tendency to take initiative, go beyond formal job descriptions and contribute strategically to the organization (Fay & Frese, 2001; Parker et al., 2019). In this way, it is known that these work dimensions increase organizational responsiveness and innovation capacity because they increase individuals' commitment, creativity and innovative thinking (Morgeson & Humphrey, 2006; Grant & Parker, 2009; Parker, 2014).

Parker et al., (2010) suggested that contextual factors influence the motivational aspects of employees, which subsequently affect proactive behavior, and therefore greater scholarly attention should be directed toward motivational variables to explore how context fosters proactive behavior within organizations. Some research highlights the importance of RBSE, which is the self-belief that one can take on a wider range of duties and obligations outside their conventional role boundaries (Parker et al., 2006; Sonnentag & Spychala, 2012, Parker et al., 2019) in enhancing employees' proactive behavior, accepting that employees should trust their own capabilities to take initiative and navigate difficult situations effectively (Parker et al., 2010; Martin et al., 2013; Hwang et al., 2015).

This study seeks to reveal the effects of job complexity and job autonomy on PWB, while examining the mediating role of RBSE in these relationships. To this end, it first evaluates the direct impacts of job complexity and autonomy on PWB. Then, it evaluates how these work characteristics impact RBSE and how RBSE in turn impacts PWB. Finally, the study analyses whether RBSE serves as a mediator in the relationship involving the two work design dimensions with PWB. The research findings aim to provide insights into how organizations operating in an ever-changing environment can foster PWB through work design intervention to better prepare for the future.

The next section provides a brief overview of the evolution of work design theories from rigid and simplistic models to those more aligned with today's business conditions and the changing nature of work. After this section, the key variables of the study, namely job complexity, job autonomy, RBSE and PWB, are briefly explained and their interrelationships are emphasized to develop the conceptual framework that supports the research hypotheses. The next one presents the methodological approach of the study. The final section presents the empirical findings and discusses their theoretical and practical implications, offering insights for both academics and professionals.

2. Review of Literature and Hypothesis Construction

2.1. A Brief Historical Insight into Work Design

Work, and trying to do one's best while working, has long been one of the most important human endeavors, essential for survival and a central part of daily life throughout history (Harari, 2015). However, the Industrial Revolution was a turning point in human history in organizing work in a more formal and systematic way to provide more efficient and effective results.

One of the earliest approaches to job design emerged when Smith (1776) introduced the division of labor. According to this perspective, breaking down the production process into distinct steps and assigning workers specialized tasks was believed to boost productivity while minimizing the necessity for lengthy training (Kanse & Fruhen, 2022). After Smith, who explained the organization of the work activities through simplification and specialization, Charles Babbage (1792-1871) also emphasized the benefits of work specialization (Parker & Wall, 1998).

Frederick Winslow Taylor (1911) reconceptualized the division of labor within the framework of the Principles of Scientific Management he put forward and also devoted special attention to the standardization of task performance (Kanse & Fruhen, 2022). Henry Ford implemented one of the best examples of job simplification practices with the assembly line he introduced at the Ford Motor Company in 1914 (Parker & Wall, 1998).

Lillian & Frank Gilbreth (1917) conducted time and motion studies aimed at investigating how work could be performed more efficiently. Their attention to worker fatigue and welfare established them as early pioneers in the fields of ergonomics and human factors (Gibson et al., 2015).

Between 1924 and 1932, several influential work design studies were conducted by Mayo, Roethlisberger, and Dickson at Western Electric's Hawthorne facility, demonstrating how informal social dynamics among employees and supportive supervisory practices positively impacted productivity (Gale, 2004).

When it became clear that that excessive specialization and division of labor under the Scientific Management Approach reduced job satisfaction and motivation, managers and researchers made the first attempts to take organizational and individual factors into account and thus the motivational factor began to be taken into account in job design (Griffin & McMahan, 1993). The period from the 1950s to the mid-to-late 1970s marked a phase of major conceptual progress in job design theory. Both the Motivator-Hygiene Theory and the Job Characteristics Model, which originated in the United States, focused on how individual jobs could be

effectively structured. In contrast, the British sociotechnical systems approach adopted a more collective perspective by emphasizing the design of work at the group level (Parker & Wall, 1998).

A notable contribution to the field of work design was made by Frederick Herzberg with the introduction of his Motivator-Hygiene Theory (Herzberg, 1968). In this model, Herzberg argued that rather than representing opposite extremes, job satisfaction and dissatisfaction stem from different factors. Furthermore, the concept of job enrichment, which focuses on increasing motivation and satisfaction by increasing responsibility, task variety, and opportunities for personal growth, was introduced by Herzberg and continues to be influential in modern work design practice. Moreover, Herzberg's framework, like the sociotechnical systems approach proposed by the Tavistock Institute, departs significantly from the principles of scientific management (Kanse & Fruhen, 2022).

Trist, Bamforth and Emery of the Tavistock Institute turned their focus to job design through research in the British mining industry (Trist & Bamforth, 1951). Their findings underlined the importance of social dynamics in the organizational settings laying the foundation for Sociotechnical Systems Theory and drawing attention to negative effects of excessive task specialization. According to the Socio-Technical Systems Approach, organizations are composed of interconnected social and technical subsystems and its central proposition is the integration of these two (Shani & Lau, 2005). This theoretical development marked a significant shift in work design thinking from a narrow focus on technical efficiency toward a broader, integrated understanding of work systems that acknowledges the interdependence between humans and technology in organizational settings.

Developed by Richard Hackman and Greg Oldham, the Job Characteristics Model (JCM), along with its theoretical framework (Hackman & Oldham, 1974, 1975, 1976) is recognized as one of the greatest contributions in the field of job design theory (Parker, 2014). Influenced by both Motivator-Hygiene Theory and Sociotechnical Systems Theory, the model is grounded in five key job characteristics: autonomy, skill variety, task identity, task significance, and feedback. The specified dimensions are posited as triggers of three critical psychological states: experiencing work as meaningful, feeling personally responsible for outcomes, and understanding the consequences of one's efforts. These psychological states, in turn, are theorized to drive employee-related and work-related outcomes.

Significant transformations in working life since the 1980s have encouraged the emergence of new perspectives on job design, giving rise to theoretical developments and

comprehensive frameworks (Fraccaroli et al., 2024). These new models began to take into account a combination of organizational, environmental, and individual factors that influence job design (Parker & Wall, 1998). One of the efforts to advance job design theory during this period came from Campion (1988), who introduced the Multi-Method Job Design Questionnaire. In his study, Campion restructured and expanded job characteristics into four main dimensions -mechanical, motivational, biological and perceptual/motor approaches- offering a more holistic assessment of job design characteristics.

Nearly three decades after the development of the JCM, Stephen Humphrey, Jennifer Nahrgang, and Frederick Morgeson significantly expanded the scope of the model through the development of the Work Design Questionnaire (Morgeson & Humphrey, 2006; Humphrey et al., 2007). Within the scope of this extended model, newly incorporated job dimensions, including problem solving, task variety, and job complexity, brought the total to 18, which were categorized into motivational, social, and contextual dimensions. Furthermore, the autonomy dimension was classified into three distinct sub-dimensions to capture its multifaceted nature.

While the JCM primarily focuses on the structural components of individual jobs, more recent approaches have adopted a broader and more dynamic perspective. These perspectives emphasize not only how work is structured, but also how it is coordinated, experienced by employees, and situated within its organizational context (Grant et al., 2010; Parker, 2014). Reflecting this conceptual shift, researchers such as Morgeson & Humphrey (2008) have advocated for the use of the term work design in place of job design, asserting that “work design” better reflects the impact of environmental and contextual factors on roles and responsibilities. Therefore, this study uses both job design and work design concepts, considering the temporal context and the scope of the relevant models.

In addition to the motivational perspective in job design, a significant contribution came from Robert Karasek in 1979. Based on the concept of psychological strain, Karasek (1979) introduced an alternative job design framework, initially known as the Job Strain Model and later widely recognized as the Job Demands-Control Model. It focuses on the interaction between job demands and the degree of control job holders have over their work. It proposes that greater autonomy can act as a protective factor that alleviates the adverse impacts associated with high job demands. An extended version of this framework, the Job Demands-Control-Support Model (Karasek & Theorell, 1990), incorporates social aspects of the work environment. According to this revised framework, workplace social support is recognized as a key protective factor that helps mitigate the negative impacts of high job demands.

Introduced in 2001 through the research efforts of Demerouti and her colleagues, the Job Demands-Resources (JD-R) Model explains the mechanisms underlying workplace burnout. As with the Job Demands-Control Model, it emphasizes the balance between job demands and employee well-being. However, it extends previous models by including not only job demands but also a variety of work resources, which are aspects of the work context that support employee motivation and resilience. The model was later refined by Bakker & Demerouti (2017), who integrated new dimensions such as personal resources, job crafting, and self-undermining behaviors, thereby broadening its applicability to contemporary work environments.

Another crucial development within work design theory is the move away from traditional, top-down, manager-driven approaches towards more flexible models in which employees are more actively engaged in shaping their own work. From the early 2000s onwards, extensive scholarly attention in this field has been directed towards job crafting, defined as the proactive changes employees make to better align their work with strengths, values, and interests (Wrzesniewski & Dutton, 2001; Wrzesniewski et al., 2013; Tims et al., 2016; Kooij et al., 2017). According to this view, individuals are no longer seen as passive agents of predefined roles but rather as active agents who constantly change and influence work contexts through intentional behaviors. Contemporary theoretical perspectives increasingly view work design as a dynamic and multi-level process shaped by the interplay between formal organizational structures and individual-level initiatives (Parker et al., 2025).

The most recent addition to work design theory, the SMART Work Design Model, was proposed by Sharon K. Parker and Caroline Knight (2024). This model emerged in response to contemporary organizational challenges, such as the rise of digital technologies, the shift to remote and hybrid work, accelerating burnout rates, and the increasing emphasis on improving job quality, and the SMART Work Design Model is argued to present a contemporary perspective for comprehending and dealing with the complexity of modern work design. The model classifies work characteristics into five overarching dimensions: stimulating, mastery, autonomous, relational and tolerable. Each category addresses critical elements of job quality, reflecting the changing demands of contemporary work environments. By integrating key aspects of previous work design theories into a more comprehensive and multidimensional framework, the SMART model can be useful for professionals to improve employee experiences and outcomes. It is also argued that the model is an important advancement in the work design literature by emphasizing the psychological mechanisms through which work design affects individual and work

outcomes (Parker & Knight, 2024). In this model, autonomy is defined similarly to how it is conceptualized in Morgeson & Humphrey's (2006) model and is addressed through three sub-dimensions. According to the model, employees whose jobs are autonomous have meaningful control over what they do and how they do it. On the other hand, stimulating work characteristics refer to roles that involve a high level of cognitive complexity and variety stemming from one's duties and responsibilities. In such jobs, the design allows employees to be more cognitively engaged and to use their mental abilities, such as problem solving and creativity. Employees in jobs with stimulating characteristics are intellectually challenged and have tasks that offer variety in how they fulfil their responsibilities (Parker & Knight, 2024).

A notable advancement in the work design literature is the increasing focus on the team level of analysis. While traditional job design research has predominantly centered on individual roles and tasks, scholars have begun to emphasize the need to examine job design at the team level, as teams form the main social and organizational context in which work is carried out (Morgeson & Humphrey, 2008). Among the key contributions in this area, Campion et al., (1993) stated that both job design and work process factors are fundamental determinants of team effectiveness. Important contributions in this area include Campion et al.'s (1993) study in which both job design and work process factors were identified as key determinants of team effectiveness. Building on this work, subsequent research (Cohen & Bailey, 1997; Carter et al., 2019) has explored how various job design features influence team outcomes. More recent studies have examined the effects of elements such as task significance and feedback, particularly in virtual teams (Gibson et al., 2010; Handke et al., 2020, 2022).

2.2. Study Variables and Theoretical Relationships

2.2.1. Job Complexity and PWB

Job complexity describes the level of cognitive, problem-solving, and decision-making requirements that employees face while performing their tasks (Morgeson & Humphrey, 2006). Complex jobs require employees to exhibit skills including analytical thinking, flexibility and creative problem solving beyond merely performing routine tasks. Such jobs usually consist of uncertain, knowledge-intensive and variable tasks and require employees to use the ability to combine various sources of information, synthesize and develop new solutions for these tasks (Parker et al., 2019). Job complexity can affect employees' level of initiative (Humphrey et al., 2007) and increase their responsibilities. The necessity to develop different approaches to problems in complex jobs and to determine the appropriate solution

from many possible approaches creates opportunities for employees to exhibit proactive behaviors and the skills acquired can be applied to such behaviors (Frese et al., 2007).

In traditional frameworks like the JCM, job complexity is reflected indirectly through core job dimensions. However, Morgeson & Humphrey (2006) proposed that job complexity should be conceptualized as a distinct and independent construct. Building on this view, they introduced a work design measurement tool that allows job complexity to be assessed separately from the original JCM components.

Some studies in the literature suggest that job complexity can produce negative consequences such as burnout and stress due to intense cognitive demands (Li et al., 2023). Nevertheless, job complexity is often viewed positively because it leads to positive outcomes such as psychological empowerment, supports learning and development, and fosters personal growth, satisfaction and creativity (Morgeson & Humphrey, 2006; Frese et al., 2007). Furthermore, it is positively related to various forms of proactive behavior (Ohly et al., 2006; Frese et al., 2007; Ohly & Schmitt, 2016).

In the current working context, employees are expected to demonstrate proactive behaviors to lead their organizations to success (Parker, 2010). Proactive behavior is taking initiatives to improve current conditions and questioning the existing situation rather than settling into the status quo (Crant, 2000) and they are predictive and change-oriented, self-initiated and persistent behavior. Employees who exhibit proactive behavior aim to improve and change themselves or a situation, and the activities they initiate are future-oriented (Parker et al., 2006).

Across organizational contexts, proactive behavior fall into the categories of proactive work behavior, proactive strategic behavior and proactive person-environment fit behavior. In PWB, it is significant to improve the internal context of the organization and prevent future obstacles in advance (Parker & Collins, 2010).

Academic research highlights the impact of job complexity on PWB. For instance, Grant & Parker (2009) indicated that complex jobs present more cognitive challenges to employees enabling them to engage in proactive behavior. Jobs with high complexity develop employees' problem-solving and initiative skills, and the development of these skills strengthens their tendency to innovate and make improvements in business.

In a further study, Morgeson et al. (2006) highlighted that tasks with elevated complexity increase employees' perception of involvement and responsibility in their jobs and such tasks trigger their behavior such as taking initiative and innovation. Employees in high complexity jobs have more freedom and creativity, enhancing their ability to foresee

and solve future issues. The requirement to develop different approaches to problems in complex tasks and to determine the appropriate solution among many possible options creates an opportunity for employees to exhibit proactive behavior, and the skills they acquire can be utilized in doing so (Frese et al., 2007).

As a result, job complexity, as a work characteristic that develops employees' problem-solving, creativity and analytical thinking skills, is a factor that encourages PWB. Complex work environments where employees face cognitively challenging tasks increase their tendency to innovate in work processes, develop solutions and proactively approach future challenges. In this context, job complexity appears to be an important work design factor that elicits PWB. Given the link between job complexity and PWB, the current research formulates the subsequent hypothesis:

Hypothesis 1: Job complexity has a significant positive impact on PWB.

2.2.2. Job Autonomy and PWB

Job autonomy describes the extent of discretion and control employees exercise in organizing and executing their tasks. Hackman and Oldham (1976) highlighted that this job characteristic elevates employees' intrinsic motivation and job satisfaction by allowing them more freedom in how, when and by what methods they perform their tasks. Similarly, Parker defined job autonomy as the control, independence and decision-making freedom that employees exercise in certain aspects of their work while performing their duties. This concept strengthens employees' sense of responsibility, intrinsic motivation and job satisfaction by giving them more flexibility in how, when and by what methods they do their jobs (Grant & Parker, 2009). In the contemporary business context, job autonomy is recognized as a critical job structuring factor that encourages employees to be more creative, flexible and solution-oriented in fast-changing and uncertain environments (Parker, 2014; Parker & Knight, 2024).

Job autonomy is considered as a critical work design element that encourages employees to engage in PWB. Having job autonomy enables individuals to see themselves as the source and responsible for their activities, to take responsibility for the results and success (Bakker & Demerouti, 2017), to take ownership of problems (Parker et al., 2010), to bring more effective solutions to problems (Frese & Zaph, 1994), to be willing to act and take responsibility, to maintain persistent behaviors despite obstacles, and to be effective in achieving results (Den Hartog & Belschak, 2012). Based on the established positive link between job autonomy and PWB, the current research formulates the subsequent hypothesis:

Hypothesis 2: Job autonomy has a significant positive impact on PWB.

2.2.3. RBSE: Effects of Job Complexity and Autonomy, and Its Role in PWB

Job complexity is a key factor in fostering the development of RBSE. Complex jobs require employees to develop creative thinking, problem-solving and analytical skills to overcome the challenges they face. Morgeson & Humphrey (2006) stated that job complexity enables employees to assume more responsibility which positively influences the enhancement of RBSE. While employees working in complex jobs gain competence in analyzing work processes and overcoming difficulties; their self-confidence increases. As the degree of complexity in a job increases, the complexity of decision-making rises accordingly. Such jobs require employees to utilize and develop a wide range of advanced knowledge, skills, and abilities, while also enhancing their experiences of success. Parker et al., (2010) identified that RBSE supports individuals in exhibiting proactive behaviors such as innovating in business processes, taking responsibility and developing solutions. It is stated that when employees have elements of complexity and autonomy in their jobs, they feel more competent and, this in turn, strengthens proactive behaviors (Parker et al., 2019).

Job autonomy improves employees' RBSE by giving them increased freedom in decision-making processes during task execution (Parker et al., 2006). Provided that jobholders have the independence to approach their jobs in their own way, they can improve their responsibility-taking and problem-solving skills. Grant & Parker (2009) stated that employees enjoying significant independence in their roles have increased self-confidence, which enables them to respond effectively to a more diverse set of tasks.

A substantial body of literature indicates that job autonomy supports employees' proactive behaviors by enhancing their self-efficacy (Ohly & Fritz, 2007; Parker et al., 2006). Theoretical frameworks similarly emphasize job autonomy as a key factor in fostering proactive action, as it tends to boost intrinsic motivation and self-confidence. These psychological resources consequently allow individuals in the workplace to engage with their work context more effectively and with greater initiative. Those with strong self-efficacy are more inclined to take action independently, without needing external direction, which may contribute to greater proactivity within the work environment (Parker et al., 2010; Wang et al., 2021).

Academic research on these relationships indicates that job autonomy and job complexity enhance employees' RBSE, which subsequently fosters their PWB. According to research, individuals' perception of themselves as capable of performing a specific task enables them to execute their tasks effectively, persist in completing them, cope with change, set more challenging goals, and devise more effective strategies.

Additionally, belief in self-efficacy gives individuals the feeling that they can control their environment and have a high likelihood of success (Parker et al., 2006; Parker & Collins, 2010). In this context, RBSE enables employees to exhibit PWB by forming the basis for behaviors such as developing innovative solutions in work processes, suggesting changes positively transforming the work environment. Building on the established positive associations among job complexity, job autonomy, RBSE, along with its relationship to PWB, the current research formulates the subsequent hypotheses:

Hypothesis 3: Job complexity has a significant positive impact on RBSE.

Hypothesis 4: Job autonomy has a significant positive impact on RBSE.

Hypothesis 5: RBSE has a significant positive impact on PWB.

2.2.4. The Mediating Role of RBSE

As employees successfully engage in complex and autonomous tasks, their RBSE is boosted, which in turn enhances their self-confidence in dealing with broader roles. This increased self-efficacy makes them more likely to exhibit forward-thinking, self-initiated behaviors that benefit both individual and organizational goals (Axtell & Parker, 2003; Griffin et al., 2007; Grant & Parker 2009; Parker & Collins, 2010).

RBSE serves as a crucial mediator in linking job complexity and autonomy to PWB. By enhancing employees' sense of competence and preparedness, job complexity and autonomy promote the growth of proactive behaviors. In this framework, RBSE is pivotal in facilitating the link between work characteristics and the emergence of employees' PWB. Based on the prior information, the current research formulates the subsequent hypotheses:

Hypothesis 6: Job complexity influences PWB through the mediating role of RBSE.

Hypothesis 7: Job autonomy influences PWB through the mediating role of RBSE.

3. Methods and Findings

3.1. Study Sample

Scholarly research offers different approaches to establish the appropriate number of respondents. Hair et al., (2010) recommend a minimum of 5 respondents per scale item. Since there are 40 questions in this study, the sample size is calculated as $40 \times 5 = 200$. Therefore, a sample size of at least 200 respondents is sufficient. Another approach to determining sample size comes from Guilford (1954), who stated that the sample size in research should exceed 200. Consistent with the perspective of both authors, this study

aimed for a respondent count greater than 200. White-collar employees in Istanbul were reached through a convenience sampling method, and the findings are based on data obtained from 350 usable questionnaires. Therefore, the study sample consists of 350 white-collar employees working in Istanbul.

Of the respondents, 186 (53.1%) were female and 164 (46.9%) were male. Respondents' ages ranged from 21 to 68, with an average of 37 years ($SD=8.1$). 93.1% of the respondents had graduated from college/university/masters/doctorate. The average total work experience was 14 years ($SD=8.2$), while their average working time in the last job was 7 years ($SD=7.1$). Of the respondents, 179 (51.1%) work in manufacturing, and 171 (48.9%) work in service companies.

3.2. Data Collection Tool

In the questionnaire used to collect the study's data, the following four scales were used.

Job Complexity Scale: The four-item Job Complexity Scale developed by Semmer in 1982 and adapted by Zacher and Frese in 2011 was used in the research. Responses to this and the subsequent scale were obtained using a 6-point Likert scale ranging from "Strongly Disagree" to "Strongly Agree". As a result of factor analysis, it was determined that the factor loadings for the scale items ranged from 0.87 to 0.91 and that the scale had a two-factor structure. With a Cronbach's alpha of 0.73, the scale showed good internal reliability.

Job Autonomy Scale: The scale used in this study, consisting of nine items and three sub-dimensions, namely work scheduling, decision making and work methods, was developed by Morgeson and Humphrey (2006). Based on the factor analysis results, the factor loadings for the scale items ranged from 0.71 to 0.90, and a single-factor structure was identified. The scale's Cronbach's alpha value of 0.94 indicates a high level of reliability.

RBSE Scale: The research relied on Parker's seven-item RBSE scale (1998). Responses were obtained using a 6-point Likert scale ranging from "I am not at all confident" to "I am completely confident". Based on factor analysis, factor loadings for the scale items ranged from 0.72 to 0.82, and a single-factor structure was identified. The scale's Cronbach's alpha value of 0.88 indicates good reliability.

PWB Scale: The research relied on the thirteen-item, four-factor PWB scale developed by Parker and Collins (2010). Responses were obtained using a 6-point Likert scale ranging from "Never" to "Very often". Factor analysis revealed a three-factor structure, confirming the scale's validity, with item factor loadings between 0.49 and 0.86. Cronbach's alpha values range from 0.78 to 0.90 for the sub-dimensions, with an overall reliability score of 0.90 for the scale.

3.3. Methods of Statistical Data Analysis

The study's dataset underwent thoroughly analyzed utilizing SPSS software to extract meaningful insights. In the initial phase, correlation analysis was conducted to explore the associations among the variables. Once the relationships between the variables were identified, hypothesis testing proceeded. Regression analysis was employed to assess the impacts of job complexity on RBSE and PWB; job autonomy on RBSE and PWB; and RBSE on PWB. To investigate the mediating influence of RBSE in the relationships between job complexity and autonomy, and PWB, the bootstrap method was applied using the Process Macro.

4. Findings

In the data evaluation phase, the correlations between job complexity, job autonomy, RBSE and PWB were first examined. Table 1 summarizes the findings derived from the analysis.

As depicted in Table 1, significant positive relationships are evident between job complexity and RBSE ($r=0.394$; $p<0.001$), job complexity and PWB ($r=0.366$; $p<0.001$), job autonomy and RBSE ($r=0.393$; $p<0.001$), job autonomy and PWB ($r=0.313$; $p<0.001$), and RBSE and PWB ($r=0.599$; $p<0.001$).

Once the relationships among the variables were established, regression analyses were performed to evaluate the strength and direction of the effects and to test the hypotheses. Below are the findings from the regression analysis assessing the effect of job complexity on PWB.

As indicated in Table 2, the regression model assessing the impact of job complexity on PWB is statistically significant ($F=53.805$; $p=0.000<0.001$). The R^2 value indicates that job complexity explains 13.1% of the variance in PWB. Key findings of the regression analysis indicate that the impact of job complexity on PWB is statistically significant ($t=7.335$; $p<0.001$), with a one-unit increase in job complexity leading to a 23.7% increase in PWB. Therefore, the hypothesis "Job complexity has a significant positive impact on PWB" is supported.

Below are the findings from the regression analysis conducted to determine the influence of job autonomy on PWB.

Table 3 demonstrates that the regression model capturing the impact of job autonomy upon PWB is statistically significant ($F=37.800$; $p=0.000<0.001$). The R^2 value indicates that job autonomy accounts for 9.5% of the variance in PWB. The regression analysis also reveals that the impact of job autonomy on PWB is statistically significant ($t=6.148$; $p<0.001$), with each one-point increase in job autonomy associated with a 0.184-point rise in PWB. In line with this result, the hypothesis "Job autonomy has a significant positive impact on PWB" is supported.

Below are the findings from the regression analysis examining how job complexity affects RBSE.

Table 4 demonstrates that the regression model capturing the impact of job complexity upon RBSE is statistically significant ($F=63.877$; $p<0.001$). The R^2 value indicates that job complexity explains 15.3% of the variance in RBSE. Key findings of the regression analysis indicate that the impact of job complexity on RBSE is statistically significant ($t=7.992$; $p<0.001$), with each one-point increase in job complexity associated with a 26.4%-point rise in RBSE. Therefore, the hypothesis "Job complexity has a significant positive impact on RBSE" is supported.

Below are the findings from the regression analysis examining how job autonomy affects RBSE.

Table 5 demonstrates that the regression model capturing the impact of job autonomy upon RBSE is statistically significant ($F=63.407$; $p<0.001$). The R^2 value indicates that job autonomy explains 15.2% of the variance in RBSE. Key findings of the regression analysis indicate that the impact of job autonomy on RBSE is statistically significant ($t=7.963$; $p<0.001$), with each one-point increase in job autonomy associated with a 23.9%-point rise in RBSE. Therefore, the hypothesis "Job autonomy has a significant positive impact on RBSE" is supported.

Below are the findings from the regression analysis examining how RBSE affects PWB.

Table 6 demonstrates that the regression model capturing the impact of RBSE upon PWB is statistically significant ($F=194.818$; $p<0.001$). The R^2 value shows that RBSE explains 35.7% of the variance in PWB. Key findings of the regression analysis indicate that the effect of RBSE on PWB is statistically significant ($t=13.958$; $p<0.001$), with each one-point increase in RBSE associated with a 57.8%-point rise in PWB. Therefore, the hypothesis "RBSE has a significant positive impact on PWB" is supported.

SPSS Process v2.16.3 was used to test the mediation effect, with Model 4 selected because the research hypotheses involve only a single mediator variable (Figure 1).

The bootstrap method is regarded by researchers as providing greater reliability compared to the Baron & Kenny approach (1986) and the Sobel test (Gürbüz, 2021; Hayes, 2022). This study employed Process Macro, designed by Hayes (2022), for conducting analyses. Using this method, the bootstrap technique was applied with 5000 resamples. In mediation analysis employing the bootstrap technique, the 95% confidence interval must exclude zero to confirm the study's hypotheses (MacKinnon et al., 2004). The existence of mediation was evaluated through the confidence intervals generated by the bootstrap method. If the effect remains significant but the effect coefficient decreases, it is considered partial mediation.

The next section begins by exploring how RBSE mediates the relationship between job complexity and PWB, utilizing the Process model. Full mediation occurs when the effect of the independent variable disappears completely after accounting for the mediator.

Figure 2 illustrates the theoretical model designed to investigate how RBSE functions as a mediator linking job complexity and PWB.

Table 7 displays the findings from the mediation analysis addressing the sixth hypothesis of this research.

Analysis of the direct association between job complexity and PWB indicated that, without RBSE in the model, job complexity significantly and positively affects PWB ($\beta=0.237$; $t=7.335$; $LLCI=0.174$, $ULCI=0.301$; $p<0.001$). Moreover, job complexity accounts for 13.4% ($R^2=0.134$) of the variance in PWB.

When exploring the indirect influence of job complexity on PWB, results indicated that the standardized indirect effect coefficient through RBSE ($\beta=0.137$; $SE=0.023$; $LLCI=0.094$, $ULCI=0.188$) is significant, given that the confidence intervals exclude zero. This result indicates that RBSE mediates the effect of job complexity on PWB. Another indication of mediation is the Sobel test result, where the Z value proved to be statistically significant (Sobel test $Z=6.5830$; $p=0.001<0.01$). This further confirms that mediation occurs.

To assess the extent of mediation, the change in the effect of the independent variable over the dependent variable was analyzed after introducing the mediator. In the absence of the mediator, job complexity significantly influenced PWB ($\beta=0.237$). With the inclusion of RBSE as a mediator, this effect decreased ($\beta=0.100$; $t=3.343$; $LLCI=0.041$, $ULCI=0.158$; $p<0.01$), while remaining statistically significant. These results confirm partial mediation by

Table 1: Correlations for Study Variables

Variable	Job Complexity	Job Autonomy	RBSE	PWB
Job Complexity	1	0.555(**)	0.394(**)	0.366(**)
Job Autonomy	0.555(**)	1	0.393(**)	0.313(**)
RBSE	0.394(**)	0.393(**)	1	0.599(**)
PWB	0.366(**)	0.313(**)	0.599(**)	1

** $p<0.01$

Table 2: Findings from Regression Analysis Demonstrating the Impact of Job Complexity on PWB

Dependent Variable	Independent Variable	β	Std. Error	Beta	t	p	F	Model (p)	R ²	R ² (Fix.)
PWB	Still	3.481	0.144		24.170	0.000***	53.805	0.000***	0.134	0.131
	Job Complexity	0.237	0.032	0.366	7.335	0.000***				

*** $p<0.001$

Table 3: Findings from Regression Analysis Demonstrating the Impact of Job Autonomy on PWB

Dependent Variable	Independent Variable	β	Std. Error	Beta	t	p	F	Model (p)	R ²	R ² (Fix.)
PWB	Still	3.755	0.127		29.512	0.000***	37.800	0.000***	0.098	0.095
	Job Autonomy	0.184	0.030	0.313	6.148	0.000***				

*** $p<0.001$

Table 4: Findings from Regression Analysis Demonstrating the Impact of Job Complexity on RBSE

Dependent Variable	Independent Variable	β	Std. Error	Beta	t	p	F	Model (p)	R ²	R ² (Fix.)
RBSE	Still	3.843	0.147		26.087	0.000***	63.877	0.000***	0.155	0.153
	Job Complexity	0.264	0.033	0.394	7.992	0.000***				

*** $p<0.001$

Table 5: Findings from Regression Analysis Demonstrating the Impact of Job Autonomy on RBSE

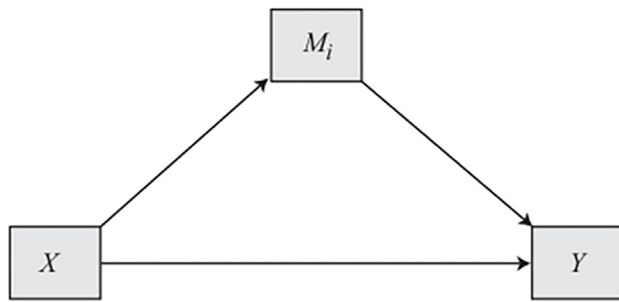
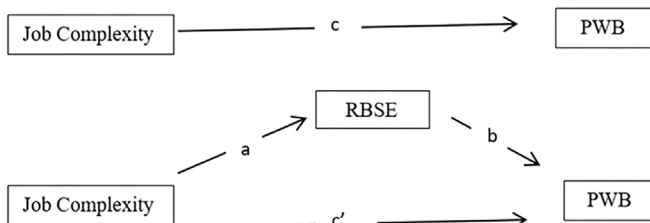
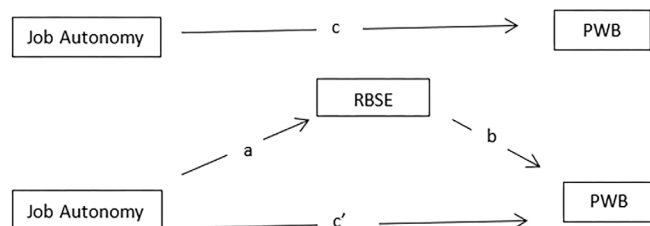
Dependent Variable	Independent Variable	β	Std. Error	Beta	t	p	F	Model (p)	R ²	R ² (Fix.)
RBSE	Still	4.009	0.128		31.419	0.000***	63.407	0.000***	0.154	0.152
	Job Autonomy	0.239	0.030	0.393	7.963	0.000***				

***p<0.001

Table 6: Findings from Regression Analysis Demonstrating the Impact of RBSE on PWB

Dependent Variable	Independent Variable	B	Std. Error	Beta	t	p	F	Model (p)	R ²	R ² (Fix.)
PWB	Still	1.623	0.209		7.779	0.000***	194.818	0.000***	0.359	0.357
	RBSE	0.578	0.041	0.599	13.958	0.000***				

***p<0.001

**Figure 1: Process Model with a Single Mediator****Figure 2: Path Analysis Exploring How RBSE Mediates the Link Connecting Job Complexity and PWB****Figure 3: Path Analysis Exploring How RBSE Mediates the Link Connecting Job Autonomy with PWB**

RBSE, in the relationship between job complexity and PWB, and support the sixth hypothesis proposed within this research. The following section first examines RBSE's role in mediating the relationship between job autonomy and PWB, using the Process model.

Figure 3 presents the theoretical model developed to analyze RBSE acting as a mediator between job autonomy and PWB.

Table 8 displays the findings from the mediation analysis addressing the seventh hypothesis of this research.

Analysis of the direct association between job autonomy and PWB indicated that, without RBSE in the model, job autonomy significantly and positively affects PWB ($\beta=0.184$; $t=6.148$; $LLCI=0.125$, $ULCI=0.243$; $p<0.01$). Moreover, job autonomy accounts for 9.8% ($R^2=0.098$) of the variance in PWB.

When exploring the indirect influence of job autonomy on PWB, the results indicated that the standardized indirect effect coefficient through RBSE ($\beta=0.130$; $SE=0.022$; $LLCI=0.090$, $ULCI=0.177$) was statistically significant, given that the confidence intervals excluded zero. This result indicates that RBSE mediates the relationship between job autonomy and PWB. Another indication of mediation is the Sobel test result, in which the Z value proved to be statistically significant (Sobel Test $Z=6.6382$; $p=0.001<0.01$). This further confirms the presence of mediation.

To assess the extent of mediation, the variation in the effect exerted by the independent variable over the dependent variable was analyzed after introducing the mediator. In the absence of the mediator, job autonomy significantly influenced PWB ($\beta=0.184$). With the inclusion of RBSE as a mediator, this effect decreased ($\beta=0.054$; $t=1.980$; $LLCI=0.002$, $ULCI=0.108$, $p<0.05$), while remaining statistically significant. These results confirm partial mediation by RBSE in the relationship between job autonomy and PWB, and they support the seventh hypothesis proposed in this research.

Table 7: Bootstrap Analysis Results Assessing RBSE's Function as a Mediator between Job Complexity and PWB

Effect	Path	β	S.E	t	p	LLCI	ULLC	R ²
Direct Effect (Without Mediation)	Job Complexity=>PWB	0.237	0.032	7.335	0.000***	0.174	0.301	0.134
Mediated Effect	RBSE=>PWB	0.520	0.044	11.700	0.000***	0.433	0.607	0.379
	Job Complexity =>PWB	0.100	0.030	3.343	0.001***	0.041	0.158	
Indirect Effect	Job Complexity =>RBSE=>PWB	0.137	0.023			0.094	0.188	
Sobel Test: Effect:0.1374; S.H:0.0209; Z:6.5830; p=0.001<0.01								
***p<0.001								

Table 8: Bootstrap Analysis Results Assessing RBSE's Function as a Mediator between Job Autonomy and PWB

Effect	Path	β	S.E	t	p	LLCI	ULLC	R ²
Direct Effect (Without Mediation)	Job Autonomy=>PWB	0.184	0.030	6.148	0.000***	0.125	0.243	0.098
Mediated Effect	RBSE=>PWB	0.544	0.045	12.114	0.000***	0.455	0.632	0.366
	Job Autonomy =>PWB	0.054	0.027	1.980	0.049*	0.002	0.108	
Indirect Effect	Job Autonomy=>RBSE=>PWB	0.130	0.022			0.090	0.177	
Sobel Test: Effect:0.129; S.H:0.0196; Z:6.6382; p=0.001<0.01								
*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001								

5. Conclusion

The research assessed how job complexity and job autonomy influence PWB, while also exploring RBSE's mediation within these connections. It was determined that the results obtained in the research support the research hypotheses.

Following the research, initial findings identified how job complexity, job autonomy and RBSE impact PWB, as well as how job complexity and job autonomy predict RBSE.

Following the research, initial findings identified how job complexity, job autonomy and RBSE impact PWB, as well as how job complexity and autonomy predict RBSE. Following the identification of the relationships among the variables, RBSE's function as a mediator linking job complexity and job autonomy with PWB was assessed. Based on the findings, RBSE acts as a mediator linking job complexity and autonomy to PWB. A substantial portion of the influence arising from job complexity and autonomy regarding PWB is accounted for by RBSE, positioning RBSE as a key mediator connecting job complexity and autonomy with PWB.

The findings from analysis aligned well with existing literature. Within the scope of the research, analysis results regarding how job complexity influences PWB (Morgeson & Humphrey, 2006; Frese et al., 2007; Grant & Parker, 2009), how job autonomy influences PWB (Parker et al., 2006; Ma et al, 2022; Permata & Mangundjaya, 2021; De Spiegelaere et al., 2016; Sonnentag & Spsychala, 2012); how RBSE influences PWB (Yang et al., 2024; Yuspahrudin et al., 2024); how RBSE operates as a mediator connecting job

complexity with PWB (Frese et al., 2007); as well as between job autonomy and PWB (Sonnentag & Spsychala, 2012; Parker et al., 2006) are consistent with previous research.

5.1. Theoretical Implications

This research adds value by addressing a critical aspect of performance relevant to today's context, investigating how job complexity and autonomy relate to PWB, examining a key motivational factor serving as a mediator within selected work dimensions, adopting a contemporary work design perspective, and extending this exploration into the Turkish cultural context.

The research deepens understanding of work design and PWB by uncovering RBSE's mediating role in linking job complexity and autonomy with PWB. The findings elucidate how these work features foster proactive behavior, emphasizing RBSE's function as a pivotal motivational pathway enhancing PWB.

Another contribution of this study lies in utilizing a contemporary work design approach. After the JCM, which was used as an important job design model for many years, the approach presented by Morgeson & Humphrey (2006) recognized job complexity as a distinct job dimension. In this context, the job complexity dimension, which reflects nature of work in current business life, was evaluated in this study using a contemporary scale. Additionally, Morgeson and Humphrey developed a job autonomy scale encompassing job scheduling autonomy, decision-making autonomy, and work methods autonomy several years after the JCM.

This contemporary framework was adopted in this study to assess job autonomy.

The contributions of job complexity and autonomy to PWB have been examined separately in prior studies. Although Frese et al. (2007) explored the connection between these two job dimensions and personal initiative which is recognized as a form of proactive behavior, the present research stands among the earliest attempts to investigate how both dimensions are associated with PWB.

Research investigating how work dimensions influence PWB within Turkish culture remains scarce (Maden-Eyiusta, 2016). By pioneering an investigation of how job complexity and autonomy shape PWB within Turkish culture through a contemporary work design framework, this research offers a new perspective in this regard.

5.2. Practical Implications

The exhibit of PWB by employees is important for organizations to cope with the pressures they face for different reasons. For this reason, organizations can consider different ways to increase employees' control over their work and job autonomy to promote PWB. In this context, delegation, flexible work models, focusing on goals, granting employees autonomy over methods, encouraging participation in decision-making, promoting job-crafting practices, and offering training and development opportunities may serve as appropriate strategies.

Based on the findings, another recommendation for practitioners and managers aiming to enhance PWB is to raise the complexity level of employees' jobs. Different ways such as enriching their tasks, providing skill diversity, providing problem solving opportunities, diversifying job roles, rotation and reassignment, participation in decision making processes, and using technology can increase the complexity of employees' jobs.

Increased RBSE resulting from job autonomy and job complexity increases employees' PWB. In this context, employees' PWB can be increased by increasing job autonomy and job complexity, or by directly boosting RBSE. To this end, providing development opportunities such as training, coaching, mentoring, implementing supportive leadership styles, managers being role models for employees, and giving positive feedback can be taken into consideration to increase RBSE.

5.3. Future Research

This research explored how specific work dimensions influence PWB, addressing RBSE's function as a mediator. Further research incorporating additional work dimensions and motivational factors as mediators within the model

could expand insights into how work design fosters PWB.

Furthermore, the interactions between work characteristics may be another subject worth examining. Moreover, the moderating role of work dimensions in different models should also be considered, as one work dimension may increase the influence of another.

The impact of job autonomy and job complexity may vary depending upon cultural factors alongside individual differences. These variations can be examined in relation to PWB as well as other organizational and individual outcomes.

Several prior studies have addressed the negative consequences associated with elevated job complexity and autonomy. The influence of excessive job complexity, job autonomy, and other work characteristics on PWB and various organizational or individual outcomes remains as a subject deserving further exploration.

Considering the various antecedents of PWB, how they jointly affect PWB alongside work dimensions may be another issue worth investigating.

5.4. Limitations

The findings and contributions of this research should be considered in the light of its recognized limitations. A limitation concerns the restricted set of work dimensions addressed by the research. Future studies could extend that by investigating more work dimensions, as well as organizational and individual factors, to give a more comprehensive view of variables that may influence PWB. Moreover, since one work dimension may affect others, it is essential to explore the interrelationships between the variables affecting proactive behavior.

Another limitation lies in relying on a single measurement tool, resulting in the effects of two work dimensions being captured at a single point in time. Recognizing that these effects may change over time, these changes can be explored through longitudinal research designs. Furthermore, as the research data are derived from employees' self-reported perceptions—an approach for capturing subjective experiences—the use of multiple data sources can increase objectivity and strengthen the validity of the findings. Moreover, with the aim of increasing the generalizability of the research, alternative sampling methods can be used instead of convenience sampling, and the size of the sample group can be increased.

Acknowledgements

This study is derived from a PhD dissertation titled "Job design within the scope of contemporary developments in the working life and a research on the effects of job characteristics on proactive work behavior"

Footnotes

Authorship Contributions

Concept: Uysal, B., Design: Uysal, B., Data Collection or Processing: Uysal, B., Analysis or Interpretation: Uysal, B., Uyargil, C., Literature Search: Uyargil, C., Writing: Uysal, B., Uyargil, C.

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

Financial Disclosure: The authors declared that this study has received no financial support.

References

- Awad, N. H. A., Zabady, H. A. H., Elbially, G. G., & Ashour, H. M. A. A. (2024). Entrepreneurial leadership, nurses' proactive work behavior, and career adaptability: A structural equation model. *BMC Nursing*, 23(1), 140. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01804-4>
- Axtell, C. M., & Parker, S. K. (2003). Promoting role breadth self-efficacy through involvement, work redesign and training. *Human Relations*, 56(1), 113–131. <https://doi.org/10.1177/0018726703056001452>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- 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), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bindl, U. K., & Parker, S. K. (2011). Proactive work behavior: forward-thinking and change-oriented action in organizations. In *Apa Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 2, pp. 567–598). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12170-019>
- Boonyarit, I. (2023). Linking self-leadership to proactive work behavior: A network analysis. *Cogent Business & Management*, 1–20. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2163563>
- Campion, M. A. (1988). Interdisciplinary approaches to job design: A constructive replication with extensions. *Journal of Applied Psychology*, 73(3), 467–481. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.73.3.467>
- Campion, M. A., Medsker, G. J., & Higgs, A. C. (1993). Relations between work group characteristics and effectiveness: Implications for designing effective work groups. *Personnel Psychology*, 46(4), 823–847. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb01571.x>
- Carter, K. M., Mead, B. A., Stewart, G. L., Nielsen, J. D., & Solimeo, S. L. (2019). Reviewing work team design characteristics across industries: Combining meta-analysis and comprehensive synthesis. *Small Group Research*, 50(1), 138–188. <https://doi.org/10.1177/1046496418797431>
- Cohen, S. G., & Bailey, D. E. (1997). What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite. *Journal of Management*, 23(3), 239–290. <https://doi.org/10.1177/014920639702300303>
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435–462. <https://doi.org/10.1177/014920630002600304>
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., & Van Hootegeem, G. (2016). Not all autonomy is the same. Different dimensions of job autonomy and their relation to work engagement & innovative work behavior. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 26(4), 515–527. <https://doi.org/10.1002/hfm.20666>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2012). When does transformational leadership enhance employee proactive behavior? The role of autonomy and role breadth self-efficacy. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 194–202. <https://doi.org/10.1037/a0024903>
- Fay, D., & Frese, M. (2001). The concept of personal initiative: An overview of validity studies. *Human Performance*, 14(1), 97–124. https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1401_06
- Fracaroli, F., Zaniboni, S., & Truxillo, D. M. (2024). Challenges in the new economy: A new era for work design. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11, 307–335. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-081722-053704>
- Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, 23, 133–187. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(01\)23005-6](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(01)23005-6)
- Frese, M., & Zapf, D. (1994). Action as the core of work psychology: A German approach. In H. C. Triandis, M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., pp. 271–340). Consulting Psychologists Press.
- Frese, M., Garst, H., & Fay, D. (2007). Making things happen: Reciprocal relationships between work characteristics and personal initiative in a four-wave longitudinal structural equation model. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1084–1102. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.1084>
- Gale, E. A. M. (2004). The Hawthorne studies – a fable for our times? *Quarterly Journal of Medicine*, 97(7), 439–449. [10.1093/qjmed/hch070](https://doi.org/10.1093/qjmed/hch070)
- Gibson, C. B., Gibbs, J. L., Stanko, T. L., Tesluk, P., & Cohen, S. G. (2010). Including the “I” in virtuality and modern job design: Extending the job characteristics model to include the moderating effect of individual experiences of electronic dependence and copresence. *Organization Science*, 22(6), 1481–1499. <https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0586>
- Gibson, J. W., Clayton, R. W., Deem, J., Einstein, J. E., & Henry, E. L. (2015). Viewing the work of Lillian M. Gilbreth through the lens of critical biography. *Journal of Management History*, 21(3), 288–308. [10.1108/JMH-01-2014-0014](https://doi.org/10.1108/JMH-01-2014-0014)
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3–34. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2008.04.002>
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *Academy of Management Annals*, 3(1), 317–375. <https://doi.org/10.1080/19416520903047327>
- Grant, A. M., Fried, Y., Parker, S. K., & Frese, M. (2010). Putting job design in context: Introduction to the special issue. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2–3), 145–157. <https://doi.org/10.1002/job.679>
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327–347. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.24634438>
- Griffin, R. W., & McMahan, G. C. (1993). *Job design: A contemporary review and future prospects*. CEO Publication.
- Guilford, J. P. (1954). *Psychometric Methods*. New York: McGraw-Hill.
- Gupron, G., & Yandi, A. (2024). Proactive Work Behavior Model in Maximizing More Effective and Efficient Performance: A Conceptual Study as a Guide for Researchers. *Journal of Accounting and Finance Management*, 5(1), 47–58. <https://doi.org/10.38035/jafm.v5i1.583>
- Gürbüz, S. (2021). *Sosyal bilimlerde aracı düzenleyici ve durumsal etki analizleri* (2. baskı). Seçkin Press.

- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1974). *The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects*. Department of Administrative Sciences, Yale University. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED099580.pdf>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hair, J. F., Black, W. C., Tatham, R. L. ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Handke, L., Klonek, F. E., Parker, S. K., & Kauffeld, S. (2020). Interactive effects of team virtuality and work design on team functioning. *Small Group Research*, 51(1), 3-47. <https://doi.org/10.1177/1046496419863490>
- Handke, L., Klonek, F., O'Neill, T. A., & Kerschreiter, R. (2022). Unpacking the role of feedback in virtual team effectiveness. *Small Group Research*, 53(1), 41-87. <https://doi.org/10.1177/10464964211057116>
- Harari, Y. N. (2015). *Sapiens: A brief history of humankind*. Harper.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach* (Third ed.). Guilford Press.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332-1356. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1332>
- Hwang, P.C., Han, M.C. and Chiu, S.F. (2015). Role breadth self-efficacy and foci of proactive behavior: moderating role of collective, relational, and individual self-concept. *The Journal of Psychology*, 149 8, 846-865. <https://doi.org/10.1080/00223980.2014.985284>
- Kanse, L., & Fruhen, L. (2022). Work design. In Australian Institute of Health & Safety (AIHS), *The core body of knowledge for generalist OHS professionals* (2nd ed.). AIHS.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Katz, I. M., Rudolph, C. W., Kühner, C., & Zacher, H. (2023). Job characteristics and employee green behavior. *Journal of Environmental Psychology*, 92, 102159. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2023.102159>
- Knight, C., Kaur, S., & Parker, S. K. (2021). Work design in the contemporary era. In *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management* (pp.1-1). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.353>
- Kooij, D. T. A. M., van Woerkom, M., Wilkenloh, J., Dorenbosch, L., & Denissen, J. J. A. (2017). Job crafting towards strengths and interests: The effects of a job crafting intervention on person-job fit and the role of age. *Journal of Applied Psychology*, 102(6), 971-981. <https://doi.org/10.1037/apl0000194>
- Li, X., Lau, V. M.-C., & Yang, F. X. (2023). Buffering job demands and burnout: The interplay between personal and job resources. *Tourism Analysis*, 28(4). <https://doi.org/10.3727/108354223X16916333101585>
- Ma, E., Du, J., Xu, S. T., Wang, Y. C., & Lin, X. (2022). When proactive employees meet the autonomy of work—A moderated mediation model based on agency theory and job characteristics theory. *International Journal of Hospitality Management*, 107, 103326. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103326>
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99-128. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3901_4
- Maden-Eyiusta, C. (2016). Job resources, engagement, and proactivity: A moderated mediation model. *Journal of Managerial Psychology*, 31(8), 1234-1250. <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2015-0159>
- Martin, S. L., Liao, H., and Campbell, E. M. (2013). Directive versus empowering leadership: a field experiment comparing impacts on task proficiency and proactivity. *Academy of Management Journal*, 56(5), 1372-1395. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0113>
- Matsuo, M. (2024). High-performance work systems and proactive behavior: the mediating role of customer-oriented behavior. *Employee Relations*, 46(1), 1-18. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2022-0317>
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2008). Job and team design: Towards a more integrative conceptualization of work design. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 27, 39-91. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(08\)27002-7](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(08)27002-7)
- Morgeson, F. P., Delaney-Klinger, K., & Hemingway, M. A. (2005). The importance of job autonomy, cognitive ability, and job-related skill for predicting role breadth and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 399-406. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.399>
- Ohly, S., & Fritz, C. (2007). Challenging the status quo: What motivates proactive behaviour? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(4), 623-629. <https://doi.org/10.1348/096317907X180360>
- Ohly, S., & Schmitt, A. (2016). Work design and proactivity. In *Proactivity at work* (pp. 387-410). Routledge.
- Ohly, S., Sonnentag, S., & Pluntke, F. (2006). Routinization, work characteristics and their relationships with creative and proactive behaviors. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 257-279. <https://doi.org/10.1002/job.376>
- Oldham, G. R., & Fried, Y. (2016). Job design research and theory: Past, present and future. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136, 20-35. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2016.05.002>
- Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 463-479. <https://doi.org/10.1002/job.678>
- Osibanjo, A. O., Abiodun, A. J., Salau, O. P., Adeniji, A. A., Falola, H. O., & Alimi, I. I. (2018). Job design and behavioural outcome of employees in agricultural research training, Ibadan, Nigeria. *Data in Brief*, 19, 1880-1887. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2018.06.073>
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 835-852. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.6.835>
- Parker, S. K. (2014). Beyond motivation: Job and work design for development, health, ambidexterity, and more. *Annual Review of Psychology*, 65, 661-691. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115208>
- Parker, S. K., & Boeing, A. A. (2023). Workplace innovation in the digital era: A role for SMART work design. In P. R. A. Oeij, S. Dhondt, & A. J. McMurray (Eds.), *A research agenda for workplace innovation* (pp. 91-112). Edward Elgar Publishing.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633-662. <https://doi.org/10.1177/0149206308321554>

- Parker, S. K., & Knight, C. (2024). The SMART model of work design: A higher order structure to help see the wood from the trees. *Human Resource Management*, 63(2), 265–291. <https://doi.org/10.1002/hrm.22200>
- Parker, S. K., & Wall, T. D. (1998). *Job and work design: Organizing work to promote well-being and effectiveness*. Sage Publications.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827–856. <https://doi.org/10.1177/0149206310363732>
- Parker, S. K., Knight, C., & Ohly, S. (2019). The changing face of work design research: Past, present and future directions. In *The SAGE Handbook of Human Resource Management* (2nd ed., pp. 402–419). Sage. <https://doi.org/10.4135/9781529714852.n24>
- Parker, S. K., Tims, M., & Sonnentag, S. (2025). Top-down and bottom-up work design: A multilevel perspective on how job crafting and work characteristics interrelate. *Journal of Business and Psychology*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s10869-025-10010-1>
- Parker, S. K., Wang, Y., & Liao, J. (2019). When is proactivity wise? A review of factors that influence the individual outcomes of proactive behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 221–248. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015302>
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636–652. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.636>
- Permata, F. D., & Mangundjaya, W. L. (2021). The Role of Work Engagement in the Relationship of Job Autonomy and Proactive Work Behavior for Organizational Sustainability. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 716, 012055. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/716/1/012055>
- Saihood, A. Q., & Al-Jader, S. A. (2021). The effect of proactive work behavior on entrepreneurial performance. *International Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 11(2), 275–298. <https://doi.org/10.37648/ijrssh.v11i02.015>
- Schmitt, A. (2022). Sensory processing sensitivity as a predictor of proactive work behavior and a moderator of the job complexity–proactive work behavior relationship. *Frontiers in Psychology*, 13, 859006. doi: 10.3389/fpsyg.2022.859006
- Shani, A. B. and Lau, J. B. (2005). *Behaviour in Organizations: An Experiential Approach*. (8th ed), New York: McGraw-Hill Irwin.
- Smith, A. (1776). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. W. Strahan & T. Cadell.
- Sonnentag, S., & Sychala, A. (2012). Job control and job stressors as predictors of proactive work behavior: Is role breadth self-efficacy the link? *Human Performance*, 25(5), 412–431. <https://doi.org/10.1080/08959285.2012.721830>
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. Harper & Brothers.
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44–53. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.007>
- Trist, E. L., & Bamforth, K. W. (1951). Some social and psychological consequences of the longwall method of coal-getting: An examination of the psychological situation and defences of a work group in relation to the social structure and technological content of the work system. *Human Relations*, 4(1), 3–38. <https://doi.org/10.1177/001872675100400101>
- Uysal, B. (2014). *Çalışma yaşamındaki güncel gelişmeler çerçevesinde iş dizaynı ve iş özelliklerinin proaktif iş davranışına etkisi üzerine bir araştırma* [Doctoral dissertation, Istanbul University]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=o_3apEvwsy0X-XtI5DglFw&no=G6yR6rUCPMRvVAYXqx385Q
- Vough, H. C., Bindl, U. K., & Parker, S. K. (2017). Proactivity routines: The role of social processes in how employees self-initiate change. *Human Relations*, 70(10), 1191–1216. <https://doi.org/10.1177/0018726716686819>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving Effective Remote Working during the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied Psychology*, 70, 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. In A. B. Bakker (Ed.), *Advances in positive organizational psychology* (Vol. 1, pp. 281–302). Emerald Group Publishing. [https://doi.org/10.1108/S2046-410X\(2013\)0000001015](https://doi.org/10.1108/S2046-410X(2013)0000001015)
- Wu, C.-H., & Parker, S. K. (2017). The role of leader support in facilitating proactive work behavior: A perspective from attachment theory. *Journal of Management*, 43(4), 1025–1049. <https://doi.org/10.1177/0149206314544745>
- Yang, S., Quan, C., & Cai, Z. (2024). Would entitled people be more proactive at work? Examining contrasting mechanisms based on the proactive motivation model. *Acta Psychologica*, 251, 104609. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104609>
- Yuspahruddin, A., Abbas, H., Pahala, I., Eliyana, A., & Yazid, Z. (2024). Fostering proactive work behavior: Where to start? *Plos One*, 19(5), e0298936. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0298936>
- Zacher, H., & Frese, M. (2011). Maintaining a focus on opportunities at work: The interplay between age, job complexity, and the use of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 291–318. <https://doi.org/10.1002/job.683>