

- ARAŞTIRMA MAKALESİ -

İLETİŞİMSEL RASYONEL EYLEMİN ÖRGÜTSEL PERFORMANSA ETKİSİ: KAMU VE ÖZEL SEKTÖR YÖNETİCİLERİ ÜZERİNE MUKAYESELİ BİR ARAŞTIRMA

Semih DERELİOĞLU¹

Öz

Özel sektör kuruluşlarının verimli olma adına örgütsel performanslarını yükseltmeleri temel hedef konumundadır. Buna karşın kamu kurumlarının temel güdülere verimlilik değil etkinliktir. Dolayısıyla yapısı itibariyle uzun yıllar boyunca verimlilikten uzak bir görüntü sergilemiş ve örgütsel performans günümüzdeki kadar değer görmemiştir. Neo-liberal akımların kamu yönetimini etkisi altına almasıyla kamu kurumları, özel sektör prensipleri benimsemiş ve örgütsel performanslarını yükseltmeye çalışmışlardır. Tüm örgütlerin başarısının temelinde yatan etmenler rasyonel eylemler ve iletişim fenomeni üzerine kurulu olduğu varsayımıyla Max Weber'in rasyonelleşme teorisi ve Jürgen Habermas'ın iletişimsel eylem teorisi referans alınarak çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda çalışma kapsamında iletişimsel rasyonel eylemin, örgütsel performansa etkisi ve iletişimsel rasyonel eylem-örgütsel performans arasındaki ilişkide çalışılan sektörün düzenleyici rolü irdelenmiştir. Bu amaçla İzmir, Manisa ve Uşak illerinde yer alan özel sektör ve kamu kurumlarında 391 yönetici (müdür, birim amiri, şef, ustabaşı, vardiya amiri, vb.) pozisyonu çalışanlarından anket yöntemi kullanılarak veriler toplanmıştır. Çalışma kapsamında SPSS 22.0 ve AMOS 24 istatistiksel analiz programı ile ölçüklerin güvenilirliğini test etmek üzere; Cronbach's alpha katsayılarına bakılmıştır. Toplanan verilere doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon, hiyerarşik regresyon ve basit eğim analizleri uygulanmıştır. Bulgular rasyonelliğin, özsel rasyonel eylemin, pratik rasyonel eylemin, rasyonel iletişimin ve paydaşların örgütsel performans üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu ve çalışılan sektörün; özsel rasyonel eylem-örgütsel performans, paydaşlar-örgütsel performans ile rasyonel iletişim-örgütsel performans arasındaki ilişkilerde düzenleyici bir role sahip olduğunu göstermektedir. Bu anlamda özsel rasyonel eylem-örgütsel performans ile firma ailesi-örgütsel performans arasındaki pozitif ilişki özel sektörde daha güçlü iken rasyonel iletişim-örgütsel performans arasındaki pozitif ilişki kamu sektöründe daha güçlüdür.

Anahtar Kelimeler: İletişimsel Rasyonel Eylem, Örgütsel Performans, Rasyonelleşme.

JEL Kodları: D21, D23, M54, M12.

Başvuru: 15.01.2022

Kabul: 22.03.2022

¹ Dr. Öğr. Gör., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Manisa/ Türkiye, semih.derelioglu@cbu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0218-0546

THE EFFECT OF COMMUNICATIONAL RATIONAL ACTION ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE AND THE MODERATING EFFECT OF SECTOR²

Abstract

Private sector organizations work to make a profit, so their major goals should keep their organizational performance high. However, the intrinsic motivation of public organizations is efficiency, not productivity. Therefore, public organizations have displayed an image that is far from efficiency for a long time and organizational performance has not received enough attention. With the neo-liberal policies under the influence of public administration, public organizations adopted private sector principles and tried to increase their organizational performance. I carried out the study regarding Max Weber's rationalization theory and Jürgen Habermas's communicative action theory, with the assumption that the factors underlying the success of all organizations are based on rational actions and communication phenomena. In this direction, within the study, I researched the moderator role of the sector(private or public sector) in the relationship between the effect of communicative rational action on organizational performance and the relationship between communicative rational action and organizational performance. For this aim, I collected data from 391 managers residing in the provinces of İzmir, Manisa and, Uşak who are working in the private and public sectors. Within the scope of the study, to test the reliability of the scales with SPSS 22.0 and AMOS 24 statistical analysis program; I looked at Cronbach's alpha coefficients. I applied confirmatory factor analysis, correlation and hierarchical regression analyzes to the data I collected. The findings indicate that rationality, value rational action, practical rational action, rational communication and firm family (stakeholders) have a positive effect on organizational performance, and the sector has a moderating role in the relations between value rational action-organizational performance, Firm Family (stakeholders)-organizational performance and rational communication-organizational performance. In this sense, while the positive relationship between value rational action-organizational performance and firm family(stakeholders)-organizational performance is stronger in the private sector, the positive relationship between rational communication-organizational performance is stronger in the public sector.

Keywords: *Communicative Rational Action, Organizational Performance, Rationalization.*

JEL Codes: *D21, D23, M54, M12.*

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

² The Extended English Summary is located the end of the Article

1. GİRİŞ

Özel sektör kuruluşları doğası gereği kâr amacı güden kuruluşlar olup faaliyetlerine devam edebilmek için kâr maksimizasyonu hedefleyerek, verimli çalışmak zorundadır. Dolayısıyla özel sektörde örgütlerin performansını yükseltmesi son derece önemli ve temel hedef konumundadır. Buna karşın kamu kurumları yapısı itibarıyla uzun yıllar boyunca verimlilikten uzak bir görüntü sergilemiş, devlet yapılarının sürekli büyümesi ile ürettiği verimsiz, hantal, aşırı kuralcı, merkezîyetçi ve aşırı hiyerarşik örgütler gibi sorunlar baş göstermiştir. 1970’li yıllara gelindiğinde kamu hizmetlerinin finansmanı yaşanan petrol krizleri nedeniyle ciddi sıkıntılara yol açmış ve kamu kurumları kamunun yönetiminde yeni arayışlara geçmiştir (Kurun, 2017: 86). Bu arayışların sonucunda neo-liberal akımların etkisiyle Yeni Kamu İşletmeciliği ortaya çıkmış ve kamu kurumları geleneksel hizmetleri yerine getirirken özel sektör yönetiminden etkilenmiş, kamu kurumlarında etkinlik ve verimlilik önemli hale gelmiştir (Karcı, 2008: 44).

Dünyada kamunun yönetim prensiplerini etkileyen ve dönüştüren süreçler Türk kamu yönetimini de etkilemiş ve kamu hizmetlerine yönelik beklentiler değişime uğramıştır. Türk Kamu Yönetimi’nde gerçekleşen dönüşümün temelinde yönetişim, özelleştirme ve piyasa odaklılık olduğu dikkat çekerken; kamu yönetimi disiplini ve örgütlenmesi içine işletme yönetimine ait piyasa, müşteri, insan kaynakları yönetimi, strateji ve performans benzeri kavramların yerleştirildiğini görmek mümkündür (Kayıkçı, 2007: 182). Bu kapsamda kamu kurumları kaynakları optimal kullanmak üzere özel sektör kuruluşları gibi etkin ve verimli olmak ve örgütsel performanslarını arttırmalıdır. Kamu kurumlarının da verimli ve etkin olma isteği, onları rasyonel eylemlerde bulunma zorunluluğuna itmiştir.

Eleştirel teori geleneğinden gelen Habermas, kuşkusuz günümüz sosyal dünyasının en önemli kuramcılarında birisi olarak dikkat çekmektedir. Frankfurt Okulu olarak organize olan eleştirel kuramın önemli kuramcıları, yükselen kapitalizmle birlikte değişime uğrayan ve karmaşıklaşan toplumsal ve örgütsel yapıları açıklamaya çalışmıştır (Diez ve Steans, 2005: 128-132). Habermas, günümüz sosyal dünyasını ve örgütlerin işleyişini açıklamak için salt ekonomiyi baz alan anlayışı yetersiz bulmaktadır. Ona göre kapitalizm, insanı araç olarak görür ve metalaştırarak alınıp satılabilir yapıya kavuşturmuştur. Bu anlamda hukuk, firmalar, kültür ve bozulmuş sanat eserleri kitleleri çıkarları doğrultusunda yönlendirmektedir (Weber, 1950: 59-71).

Habermas genel anlamda ideal modern topluma ulaşmayı hedeflemekte olup, özel olarak sosyo-ekonomik yaşamdaki sorunları gidermek istemektedir. Dolayısıyla modern hayat tarafından tahribata uğrayan sosyo-kültürel alanı yeniden inşa etmek üzere uğraş vermektedir (Mitzen, 2005: 403). Bu hedef doğrultusunda özellikle iletişim kavramı üzerine durulmakta olup, seküler ve dindar kesimlerin iletişimi revizyona maruz kalır. Bu kapsamda Habermas, düşünsel birikiminin bir sonucu olarak “iletişimsel rasyonel eylem teorisi”ni ileri sürmektedir (Çamlı, 2021: 710). Bu çalışma açısından bakıldığında Habermas gerek kamu kurumları gerekse özel

sektör kuruluşlarının yöneticileri ve çalışanları arasında doğru iletişimin kurulmasını tasarlamaya çalışmaktadır. Bu açıdan iletişim, Habermas'ın teorisindeki en önemli araçtır. Bu anlamda Habermas'a göre, ideal modern bireye, örgüte veya topluma ulaşılabilmenin yöntemi ancak rasyonel iletişim ile gerçekleşir.

Geleneksel dönemde ekonomik ve politik sistemin meşruiyet kaynağını; din, ahlak, kültür ve gelenek oluşturmaktaydı. Buna karşın günümüz dünyasında ilkelerin, geleneklerin, ahlakın ve değerlerin yok sayılması ile meşruiyet sorunu doğmuştur. Jürgen Habermas bu sorunu açıklanmasında Émile Durkheim ve Max Weber'in görüşlerinden faydalanır. Durkheim modern hayatta kasıtlı bir biçimde gelenek, kültür ve ahlak gibi kaynakların dışlandığını ve bunları ikame edecek herhangi bir kaynağın sunulmadığını savunmaktadır. Dolayısıyla toplumsal çözülme ve bunalımların yaygınlaşacağını belirtmektedir (Durkheim, 1979: 241-242). Modern toplumda sözü edilen değer, ilke ve kültürel süreçlerin yaşandığı sosyolojik alanlar yoğun olarak örgütsel yapılardır. Zira modern toplum örgütlü bir toplum olarak tanımlanmaktadır (Hjern, 1982: 188). Modern toplum bir bakıma örgütler kompleksidir. Söz konusu sosyolojik yapının temelinde; ticari örgütler, endüstriyel örgütler, kamu kurumları, hastaneler, eğitim kurumları vs. modern bireyin sosyalleştiği yapılar olarak sosyal hayatta yer almaktadır (Baldwin vd., 1996). Bu anlamda bireylerin, yaşamlarının önemli bir kısmını geçirdikleri örgütlerde bağlılık hissetmeleri, motivasyon sağlayabilmeleri ve yaptıkları işi anlamlandırmaları sayesinde örgütler başarılı olabilecektir. Bireyler salt bir meta olarak değil aynı zamanda ilkelerini muhafaza ederek değerlerinden arınmadan örgütlerini başarıya ulaştırabileceklerdir.

Mumby ve Stohl (1996), toplumun, örgütlerin ve iletişimin birbiriyle sıkı bir ilişkisinin olduğunu örgütsel yapının iletişim aracılığıyla oluşturulduğunu belirtmiştir. Örgütün mensupları iletişim süreciyle birlikte aralarında paylaşılmış bir gerçeklik oluştururlar. Bu anlamda Taylor (2001), "dil" in bir varoluş alanı olduğu ve örgütsel süreçte gerçekleşen iletişim olgusunun örgütün karakterini oluşturduğunu ifade etmiştir. Örgütü oluşturan bireylerdir ve bireylerin eylemleri bir etkileşim halinde belirli anlamlar ifade eden mesajlara sahiptir (Ellis ve Maoz, 2003: 256). Bu anlamda örgüt içi iletişim ve rasyonel eylemlerin örgütsel performansı etkilemesi beklenmekte olup bu açıdan Habermas'ın sunmuş olduğu iletişimsel eylem kavramı ve Weber'in rasyonalite kavramı, sosyal bilimlerin farklı alanlarıyla kesişen bir yaklaşım olmuştur. Bu ilişkiler kapsamında çalışmada sözü edilen iletişimsel rasyonel eyleminin örgütsel performans ilişkisi incelenmiştir. Bu kapsamda kamu ve özel sektör arasında mukayeseli bir yaklaşım ile ele alınmış olup buna göre araştırma gerçekleştirilmiştir.

1.1. Literatür Taraması

İletişimsel eylem kavramı, en az iki bireyin dil ve iletişim yoluyla etkileşimini ifade etmektedir. Söz konusu iletişim halinde olan bireyler eylem planlarını ve eylemlerini bir ortak görüş içerisinde düzen ve uyum sağlamak için eylem durumu üzerinden bir mutabakat kurarlar (Habermas, 2001: 112). Bu kapsamda Habermas'ın iletişimsel rasyonel eylem teorisi tanımı, modern toplum bireylerinin sezgisel bilgisinde

şekillenmiş eylem ve mutabakat yapılarını ifade edilmektedir (Habermas, 2001: 838). Bu eylem türünde bireyler, dil ve eylem yetileriyle belli bir konuda karşılıklı münazara gerçekleştirirler. İletişimsel eylemin gerçekleşmesi modern toplumdaki yetkin bireylerin bütünleşmesini ifade etmektedir. Toplumdaki bütün paydaşların, iletişimsel eylemde bulunması toplumun bir ortak paydada bir araya gelmesini sağlamaktadır (Habermas J., 1980: 92).

İletişimsel eylem, “yaşam dünyası” veya “hayat evreni” olarak tasvir edilen bir toplumsal ilişki kapsamında gerçekleşmektedir. Habermas’a göre birey, durumların üstesinden gelmek için çaba göstermekte olup bu çaba iletişimsel eylemde bulunduğu alan olmaktadır (Hasdemir ve Coşkun, 2008: 130). Sözü edilen hayat evreninde, modern toplumu oluşturan başarı eğilimli aktörler arasındaki etkileşim meydana gelmektedir. Burada ekonomik ve yönetsel etkileşimlerin yeri geldiğinde stratejik eylem üzerine kurulabileceği de belirtilmektedir (Iser ve Strecker, 2010: 101).

Habermas’a göre kamu kurumları, devletin içerisinde yer alan aktörleri kendi direktifleri içerisinde hareket etme yönünde sınırladığını belirtmektedir. Bununla birlikte para bireyleri olarak adlandırdığı ekonomik piyasa aktörleri ise pazarın koşullarına tabi olmaktadır. Bu anlamda gerek kamu gerekse ekonomik piyasa aktörleri, kendi hayat evrenleri çerçevesinde bu sistemi eleştirirler de sisteme karşı güç kazanamazlar. Dolayısıyla her iki durumda da modern toplum bireyleri para ve güç ilişkilerinin egemen olduğu sistemin kendi işlevselliğine tabi olurlar (Finlayson, 2007: 86).

1.1.1. Rasyonel Eylem

Örgütsel süreçlerde karar verme eylemi pek çok düşünür tarafından örgütsel gündemin en önemli süreci olarak görülmektedir. Bu anlamda, karar eyleminin yönetme eylemiyle aynı anlama geldiğini öne süren yazarlar da bulunmaktadır. Örgütler, kendi çıkarları için en uygun kararı verme eğilimindedirler (Ünnü, 2014: 93). Rasyonellik kavramına, disiplinlere göre farklı ve çok boyutlu olarak anlamlar yüklenmektedir. Weber, rasyonellik kavramını karar ve eylemlerde bulunurken rasyonel ilkelere göre davranılması olarak ifade etmektedir (Weber, 1950: 24). Habermas (2001), karar vericilerin amaçlarına göre netleştirdikleri hedefe ulaşmak için, pek çok koşulu hesaba katarak kendisine en uygun araçları seçer. Burada özne için temel nokta “başarı” olmaktadır. Dolayısıyla bu başarıya ulaşmak için değerler, anlamlar, simgeler rasyonel bağlamda kullanılmaktadır.

Rasyonellik, öznenin günlük pratiklerinde farklı kişilerle kurduğu ilişkilerde, iş ve aile hayatında, günlük veya uzun vadeli hedeflerde daima rasyonel hareket etmesi ve akıl mekanizmasını kullanmasıdır. Rasyonel eylem sadece sorumluluk sahibi bireyler ile gerçekleştirilebilir (Weber, 1978: 71-72). Habermas (2001), rasyonelliğin olgular üzerinden görüş birliği ile gerçekleştirilebileceğini belirtmektedir Bunun yanında normlar üzerinden düzenlenen eylemler ve bu norm düzenine katılma durumu da rasyonel eylemin bir temsili olabilir. Bu noktada

bireyler normların oluşmasında fikir birliğinde olabilir veya iletişim ve etkileşim içinde olan bireyler arasında görüş ayrılığı ile anlaşmazlıklar çıkabilir. Bu durumda argümantasyon pratiği ile sözlü eylemlerde uzlaşım, iletişimin rasyonel temeli ve buna temel olan sorumluluk bilinci ya da üzerinde uzlaşılan normlardır.

1.1.2. Özsel Rasyonalite

Weber, kutsal değerlerin ışığında veya sosyal sorumluluk duygusuyla belirlenen rasyonel eylemleri “özsel rasyonalite” olarak tanımlamaktadır (Baloglu, 2000: 225). Bu anlamda bireyler kendi özsel değerleri ile çatışmadan ilkeli davranışlar sergileyebiliyorsa özsel veya moral rasyonellik gerçekleşmiş olur (Parsons, 1937: 645). Özsel rasyonellik kavramı bu açıdan ahlak, inanç, şeref, onur ve sadakat gibi güdüler üzerine inşa edilmektedir.

Weber (1964)'e göre modern toplumun bireyleri formal rasyonaliteye göre davranışlar sergilemekle birlikte, özsel rasyonaliteye de uygun davranma eğilimindedir. Buna göre bireylerin kendi değerler sistemi ve ilkelerine göre davranışlar sergileme istekleri ahlaki kurallara göre belirlenmekte ancak piyasanın kurallarına göre sergilenen rasyonel eylemler formal rasyonaliteye uygun olmaktadır. Bu durum bireylerde bir çelişki doğurmaktadır. Bu açıdan Weber değer ve yargılar üzerinden yorumlara temkinli yaklaşmaktadır.

1.1.3. Pratik Rasyonel Eylem

Weber (1950)'e göre bu kavram araçsal, amaçsal ve özsel rasyonel eylemlerin bir çatı altında bütünleştirilmesiyle ortaya çıkarılmıştır. Dolayısıyla Pratik rasyonellik, kişinin gerek örgütsel süreçlerde gerekse gündelik hayatta ihtiyaçlarını en uygun, en akılcı, en etkili, en düşük maliyetli yöntemleri, araçları ve yöntemleri tespit edip kıyaslamasına dayanmaktadır. Bununla birlikte süreç esnasında yaşanabilecek aksaklıklar hesaba katılmalı ve ona göre stratejiler oluşturulmalıdır. Söz konusu eylemler kişinin faydasını gözetmekle beraber aynı zamanda ilkelerine ve ahlaki değerlerine uygun olmalıdır (Çamlı A. Y., 2020: 18).

Birey piyasa koşullarında bulunduğu eylemlerde kârını maksimize etme isteğiyle eylemlerde bulunur. Pratik rasyonel eylemde bulunan bireyler de bu doğrultuda kendi çıkarlarını en üst noktaya taşıma isteğinde olur ve ona göre eylemler sergilerler. Bununla beraber kendi çıkarlarını gözetirken, aynı zamanda kendileriyle birlikte hareket eden bireylerin faydaları da gözetilir. Dolayısıyla pratik rasyonel eylemde bulunan bireyler hem kendi çevrelerinin hem de kamunun yararını en üst düzeye taşımak isterler (Weber, 1950: 76). Bu kapsamda pratik rasyonel eylemlerde salt bir kâr maksimizasyonu hedeflenmez. Eylemler adalet, paylaşım ve dayanışma gibi etik, ahlaki ilkeler gözetilir.

1.1.4. Rasyonel İletişim

Rasyonel iletişim, Habermas'ın, önceden var olan tikel anlayışlar çerçevesinde bireyin “hayat evreni” kapsamında gerçekleşmektedir. Bireyin geçmişten bu yana oluşan toplumsal bağlarını tanımayan bu hayat evreni, politik yapılar ve kurumlar yoluyla rasyonelize edilerek, normlar ve ilkelerin rasyonel bir şekilde yeniden üretimini ve uygulanmasını belirlenmektedir (Roach, 2009: 67-68). Rasyonel iletişimin gerçekleşmesi için karşılıklılık, değerler, geçerlilik, doğruluk, argümentasyon ve ideal konuşma gibi birtakım ilkelerin gerçekleşmesi beklenmektedir (Risse, 2000: 2).

Rasyonel iletişim, kamusal alanın işleyişinde çok önemli bir unsur olmaktadır. Toplumı oluşturan bireyler, iletişimsel eylemle rasyonel olarak karşı tarafa iletmek istedikleri mesaj mübadelesinde bulunurlar. Söz konusu bu mesaj mübadelesi bireylerin hayat evreni kapsamında gerçekleşmektedir. Söz konusu rasyonel iletişim yalnızca bir mekâna bağlı gerçekleşmemekte; günümüz örgütlerinde, sosyalleşme alanlarında, sosyal medyada ve aile arasında vb. gerçekleşmektedir (Narmanlıoğlu, 2010: 58). Dolayısıyla modern toplumun hemen her alanında gerçekleşen rasyonel iletişim, kâr amacı güden özel sektör kuruluşları tarafından da dikkate alınmalıdır. Özel sektör kuruluşları, içinde buldukları toplumun çıkarlarını gözetmeli, buna binaen kamuyu ilgilendiren konularda sorumluluk üstlenmelidir. Bunun yanında söz konusu kuruluşlar, iletişim halinde oldukları bireylere karşı da sorumluluk üstlenmelidir. Söz konusu paydaşlara örnek olarak hissedarlar, tedarikçiler, çalışanlar ve müşteriler gösterilebilir. Buna göre paydaşların(stakeholders) faydası ne denli gözetilirse, firmanın faydası da o denli artacaktır (Lyytinen ve Hirschheim, 1988: 21).

1.1.5. Firma Ailesi (Paydaşlar)

Skidelsky (2013), Serbest piyasa sistemini özel sektör kuruluşlarının yalnızca kendi çıkarına odaklandığı, faydasını en üst noktaya çıkarmaya çalıştığı, bir nevi her türlü değerden arınmış kuruluşlar olarak tanımlamaktadır. Bu anlayış, Friedman'ın (1970) da dahil olduğu paydaş teorisi görüşünün bir karşılığıdır. Hissedarlar teorisine göre firma yöneticilerinin asli görevi, hissedarlar çıkarlarını korumak ve kârlarını maksimize etmektir. Buna karşın paydaş teorisi ise çok daha geniş bir bakış açısı ile konuyu ele alıp sadece hissedarları değil tüm paydaşları sürece dahil etmektedir (Pedersen, 2006: 138).

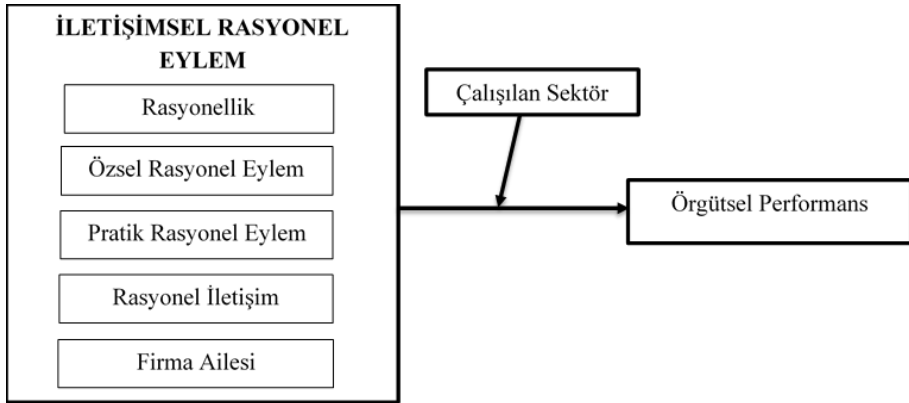
Freeman (1984), paydaşı firmanın eylemlerinden etkilenen ve bu eylemler üzerinde etkisi olan tüm paydaşlar olarak tanımlamaktadır. Bu anlamda paydaş olarak tanımlanan, tüketiciler, müşteriler, tedarikçiler, çalışanlar ve sivil toplum kuruluşları firmalar tarafından yönetim süreçlerine dahil edilmeli ve bununla birlikte firmalar paydaşlarına karşı sorumluluk taşımalıdır (Freeman, 1984: 46). Firmaların muhatap oldukları bütün aktörlerin sürece dahil edilmesi, iki tür paydaş meydana getirmektedir. İç ve dış paydaş olarak ifade edilen bu gruplar “firma ailesi” olarak tanımlanmaktadır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Bu çalışmada iletişimsel rasyonel eylemin, örgütsel performansa etkisi ve iletişimsel rasyonel eylemi-örgütsel performans arasındaki ilişkide çalışan sektörün düzenleyici rolü irdelenmiştir. Bu maksatla belirlenen hipotezler ve araştırmanın modeli aşağıda yer almaktadır (Bkz: Şekil 1.).

Şekil 1. Araştırma Modeli



Bu doğrultuda çalışmanın hipotezleri aşağıda sıralanmıştır;

H1: İletişimsel rasyonel eylemin “Rasyonellik” alt boyutu ile örgütsel performans arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur.

H2: İletişimsel rasyonel eylemin “Özel Rasyonel Eylem” alt boyutu ile örgütsel performans arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur.

H3: İletişimsel rasyonel eylemin “Pratik Rasyonel Eylem” alt boyutu ile örgütsel performans arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur.

H4: İletişimsel rasyonel eylemin “Rasyonel İletişim” alt boyutu ile örgütsel performans arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur.

H5: İletişimsel rasyonel eylemin “Firma Ailesi” alt boyutu ile örgütsel performans arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur.

H6: İletişimsel rasyonel eylemin “Rasyonellik” alt boyutu ile örgütsel performans arasındaki ilişkide, çalışan sektör düzenleyici rol oynar.

H7: İletişimsel rasyonel eylemin “Özsel Rasyonel Eylem” alt boyutu ile örgütsel performans arasındaki ilişkide, çalışılan sektör düzenleyici rol oynar.

H8: İletişimsel rasyonel eylemin “Pratik Rasyonel Eylem” alt boyutu ile örgütsel performans arasındaki ilişkide, çalışılan sektör düzenleyici rol oynar.

H9: İletişimsel rasyonel eylemin “Rasyonel İletişim” alt boyutu ile örgütsel performans arasındaki ilişkide, çalışılan sektör düzenleyici rol oynar.

H10: İletişimsel rasyonel eylemin “Firma Ailesi” alt boyutu ile örgütsel performans arasındaki ilişkide, çalışılan sektör düzenleyici rol oynar.

2.2. Metodoloji

Bu çalışmada iletişimsel rasyonel eylemin, örgütsel performansa etkisi ve iletişimsel rasyonel eylemi-örgütsel performans arasındaki ilişkide çalışılan sektörün düzenleyici rolü irdelenmiştir. Bu amaçla Türkiye'nin batısında yer alan ve özel sektör ile kamu sektöründe faaliyet gösteren yönetici (müdür, birim amiri, şef, ustabaşı, vardiya amiri, vb.) pozisyonunda çalışanların katılımıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler AMOS 24 ile SPSS 22 istatistik programları kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Bu Araştırmada veri toplamak üzere uygulanan anket formu toplam üç bölümden oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümünde katılımcılara ait demografik soruların yer aldığı kişisel bilgi formu yer almaktadır. Bu kısımda yaş, cinsiyet, eğitim durumu, kurumdaki hizmet süresi, çalıştığı sektör ve görevi yer almaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümü, iletişimsel rasyonel eylemin beş boyutundan oluşmaktadır. Söz konusu boyutlar; rasyonellik, özsel rasyonel eylem, pratik-rasyonel eylem, rasyonel iletişim ve firma ailesidir.

İletişimsel Rasyonel Eylemi Ölçeği: Bu bölüme ait ifadeler için Çamlı, Virlanuta, Palamutçuoğlu, Misu, Güler ve Züngün (2021) tarafından geliştirilen ölçekten alıntılama yapılmıştır. Ölçeğin bu bölümü toplam 21 sorudan oluşmaktadır. Katılımcılar, (1) Kesinlikle Katılmıyorum ile (5) Kesinlikle Katılıyorum arasında değişen 5'li Likert tipi ölçek ile ifadeleri yanıtlamaktadır. Söz konusu ölçeğe ilişkin daha önce gerçekleştirilen açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinin olmasından dolayı, bu çalışmada yalnızca doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

Anketin üçüncü bölümünü, örgütsel performans ölçeği oluşturmaktadır. Ölçeğin bu bölümü toplam 7 sorudan meydana gelmektedir.

Örgütsel Performans Ölçeği: Araştırmada yer verilen bir diğer ölçek olan örgütsel performansa ait ifadeler için ise Delaney ve Huselid (1996) tarafından geliştirilen ve

Türkçe'ye uyarlaması Boyraz (2020) tarafından uyarlanan ölçekten alıntılama yapılmıştır. İfadelerin tamamı eşit aralık ölçeği prensibi doğrultusunda 5'li Likerttir. Katılımcılar, (1) Kesinlikle Katılmıyorum ile (5) Kesinlikle Katılıyorum arasında değişen 5'li Likert tipi ölçek ile ifadeleri yanıtlamaktadır. Örgütsel performans ölçeğine ilişkin önceki çalışmalarda açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinin gerçekleştirilmiş olmasından dolayı, bu çalışmada sadece doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmanın kuramsal çerçevesi ve geliştirilen hipotezlerin doğrultusunda anket formu oluşturulmuş olup, Mayıs 2021 ile Ekim 2021 tarihleri arasında, İzmir, Manisa ve Uşak illerinde faaliyet gösteren kamu kurumları ve özel sektör kuruluşlarında yönetici pozisyonunda çalışanlar tarafından doldurulmuştur. Anket formları online olarak "Google Formlar" aracılığıyla katılımcılara ulaştırılmıştır.

Veri toplama sürecine öncelikle pilot test ile başlanmıştır. Pilot test kapsamında 50 çalışana anket uygulanmış, elde edile verilerle geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Pilot testten elde edilen sonuçlara istinaden ölçek ifadelerine küçük düzeltmeler uygulanmış ve anket formunun son haline gelmesi sağlanmıştır. Sonrasında, anket formları İzmir, Manisa ve Uşak illerinde yer alan özel sektör ile kamu sektöründe faaliyet gösteren 391 yönetici (müdür, birim amiri, şef, ustabaşı, vardiya amiri, vb.) tarafından doldurulmuştur.

Veri toplama süreci tamamlandıktan sonra veriler incelenmiş, eksik/kayıp veri olup/olmadığı ve verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığı araştırılmıştır. Verilerde eksiklik olup olmadığı öncelikle gözle, sonrasında frekans analizi vasıtasıyla incelenmiş, müteakiben değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri üzerinden normal dağılıma durumuna bakılmıştır. Tüm değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerleri -2 ve +2 arasında olduğundan normal dağılıma sahip olduğu kabul edilmiştir (George ve Mallery, 2019).

3. BULGULAR

3.1. Çalışanların Demografik Özellikleri

Anketi yanıtlayan çalışanların %72,1'i erkek, %27,9'u kadındır. %47,6'sı 21-39 yaş aralığında (Y jenerasyonunda), %37,3'ü 40-57 yaş aralığında (X jenerasyonunda), %9,5'i 58 yaş ve üzeri (Baby Boomers jenerasyonunda ve %5,6'sı 20 yaş ve altı (Z jenerasyonunda) yaş aralığındadır. %60,4'ü özel sektör, %39,6'sı kamu sektörü çalışandır. %48,1'i üniversite mezunu, %21,7'si yüksek lisans/doktora mezunu, %19,2'si lise mezunu ve %11'i meslek yüksek okulu mezunudur. %64,5'i aktif yöneticilik yapmakta iken %35,5'i yapmamaktadır. Hizmet sürelerine göre en yüksek yüzdeye sahip çalışanlar %24,3 ile 1 yıldan fazla 5 yıla kadar süredir çalışmakta olan gruptur.

Tablo 1. Çalışanların Demografik Özellikleri

	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Cinsiyet			Yaş Aralığı		
Kadın	109	27,9	20 yaş ve altı	22	5,6
Erkek	282	72,1	21-39 yaş	186	47,6
Çalışılan Sektör			40-57 yaş	146	37,3
Kamu	155	39,6	58 yaş ve üzeri	37	9,5
Özel	236	60,4	Hizmet Süresi		
Eğitim Durumu			1 yıldan az	25	6,4
Lise	75	19,2	1 yıldan fazla 5 yıla kadar	95	24,3
Ön lisans	43	11,0	5 yıldan fazla 9 yıla kadar	82	21,0
Lisans	188	48,1	9 yıldan fazla 13 yıla kadar	81	20,7
Lisansüstü	85	21,7	13 yıldan fazla 17 yıla kadar	17	4,3
Aktif Yönetici			17 yıldan fazla 21 yıla kadar	28	7,2
Evet	252	64,5	21 yıl ve daha fazla	63	16,1
Hayır	139	35,5			
N=391					

3.2. Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirlikleri

Ölçeklerin geçerliliği için üç kriter kontrol edilmiştir. Kontrol edilen kriterler, ayırma geçerliliği (Discriminant validity), içerik geçerliliği (Content validity) ve yakınsak geçerlilik (Convergent validity) kriterleridir.

İçerik geçerliliği için ölçeklerdeki ifadelerin ölçülmesi arzu edilen olguyu kapsamı ile ilgilidir ve kavramsal açıdan bütün boyutların ifadeler kullanılarak sorgulanmasıyla sağlanmaktadır (Hair vd., 2010). Bunun yerine getirilmesinin yöntemlerinden biri uzman görüşleri, bir diğer yöntemi ise kullanılan ölçeklerin bilimsel yayınlarda daha önce yayımlanmış ölçekler olmasıdır. Araştırmadaki ölçekler daha önceden bilimsel yayınlarda yayımlanmış ölçekler olduğundan içerik geçerliliği sağlanmaktadır.

Yakınsak geçerlilik; literatürdeki çalışmalarda, aynı yapıları ölçen maddelerin kendi içerisinde yüksek korelasyon bulunması şeklinde tanımlanmaktadır. Ölçeği oluşturan maddelerin arasında korelasyon olmasıdır. Araştırma ölçekleri için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları (DFA) Tablo 2’de görülmektedir. DFA sonuçlarına göre her bir ölçekte yer alan maddelerin aynı faktörün altında toplandığı görülmektedir. Bir başka deyişle, ölçeklerdeki maddeler aynı yapının altına yüklenmiştir ve maddeler kendi içerisinde korelasyona sahiptir (Anderson ve Gerbing, 1988).

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İlgili Değişken	Faktör Yükleri	
Rasyonellik	1.Tüm kararlarımı belirli bir strateji doğrultusunda gerçekleştiririm.	0,756
	2.Karar ve eylemlerimi maksimum kâr ilkesine göre belirlemeye çalışırım.	0,759
	3.Karar ve faaliyetlerimde aklı ön plana alırım.	0,734
Özsel Rasyonel Eylem	4.Seçenekler arasından her zaman etik açıdan doğru olanı tercih ederim.	0,684
	5.Tüm karar ve eylemlerimde adaletli olmaya çalışırım.	0,794
	6.İşe alım, terfi ve rotasyon gibi süreçlerde liyakate önem veririm.	0,813
	7.Davranışlarımla çalışanlara örnek olmaya çalışırım.	0,738
Pratik Rasyonel Eylem	8.Başarılı veya özverili çalışanları ödüllendiririm.	0,831
	9.Tüm faaliyetlerde firmamızın/kurumumuzun sosyal sorumluluk politika ve ilkelerini dikkate alırım.	0,815
	10.Firmamızda/kurumumuzda çalışanların tüm haklarını almalarını sağlarım.	0,720
	11.Sonuçta yüksek düzeyde fayda/kâr elde edeceğimi bilsem de etik açıdan olumsuz bir eylemde bulunmam.	0,779
	12.Politika ve faaliyetlerde sadece firma/kurum çıkarlarını değil, toplumun çıkarlarını da hesaba katarım.	0,711
	13.Tüm çalışanlar, firmamızda/kurumumuzda mesai saatlerinde istedikleri kişiyle kolayca iletişim kurabilirler.	0,770
Rasyonel İletişim	14.Karar alırken ilgili herkesin görüş ve eleştirilerini dikkate alarak istişare yaparım.	0,893
	15.Çalışanların firma/kurum için değerli olduklarını hissettirmek için onların görüşlerini dikkatle dinlerim.	0,859
	16.Çalışanlar, mesai saatleri içinde ve dışında benimle kolayca iletişim kurabilirler.	0,737
	17.Üzgün, yüzü düşük veya morali bozuk bir çalışan görürsem onunla sohbet ederim.	0,800
	18.Çalışanların ve paydaşların firmamız/kurumumuz için faydalı olacak görüş ve önerilerini hayata geçiririm.	0,685
Firma Ailesi	19.Müşteri memnuniyetinden önce çalışan memnuniyeti ilkesini benimserim.	0,792
	20.Firmamızda/kurumumuzda, çalışanları her şeyden önce bir insan olarak görürüm.	0,856
	21.Sadece firma/kurum çıkarlarını değil, çalışanların ve paydaşların çıkarlarını da dikkate alırım.	0,831
Örgütsel Performans	22.Kurumumuz/kuruluşumuz hizmetlerinin veya programlarının diğer kurum/kuruluşlara kıyasla kalitesi.	0,787
	23.Kurumumuz/kuruluşumuz yeni hizmetlerinin veya programlarının diğer kurum/kuruluşlara kıyasla geliştirilmesi.	0,837

24. Diğer kurum/kuruluşlara kıyasla kurumumuzun/kuruluşumuzun sürekli çalışan adayları kuruma çekme yeteneği.	0,810
25. Rakiplere kıyasla kurumumuzun/kuruluşumuzun sürekli çalışanları işyerinde tutundurma (İstifa etmemesi) yeteneği	0,790
26. Diğer kurum/kuruluşlara kıyasla vatandaşımızın/müşterilerimizin kurum/kuruluşumuzdan memnuniyeti.	0,769
27. Diğer kurum/kuruluşlara kıyasla kurum/kuruluşumuzun yönetimi ile çalışanlar arasındaki ilişkiler.	0,765
28. Diğer kurum/kuruluşlara kıyasla kurum/kuruluşumuzun çalışanlar arasındaki ilişkiler.	0,716

Not: DFA en yüksek olasılık yöntemi (Maximum Likelihood) kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Her ne kadar iki maddenin (Madde 4 ve 18) standardize regresyon katsayıları 0,7'den düşükse de değerler 0.7'nin biraz altında olduğundan analiz dışı bırakılmamış, bu maddelerle analize devam edilmiştir.

Ayrışma geçerliliği; bir yapıyı ölçecek maddeler ile farklı yapıları ölçecek maddeler arasında düşük korelasyon olmasıdır (Hair vd., 2010). Bu nedenle faktör yapıları belirgin şekilde birbirinden ayrıldığında ayrışma geçerliliği sağlanmaktadır. DFA sonucunda faktör yapılarının belirgin bir şekilde birbirinden ayrılmış olduğu görülmektedir. Bu nedenle ayrışma geçerliliği sağlanmaktadır.

DFA uyum indeksleri değerleri Tablo 3'te görülmektedir. Uyum indekslerine bakıldığında, CFI ve NNFI haricinde bütün indekslerin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir aralıklarda olduğu görülmektedir. CFI ve NNFI değerleri kabul aralığının çok az altında değer aldığından sorun teşkil etmeyeceği değerlendirilerek analize bu şekilde devam edilmiştir.

Tablo 3. DFA Uyum İndeks Değerleri

Kriter	Hesaplanan Değer	Kabul Edilebilirlik Kriterleri
CMIN/SD	2,426	Kabul edilebilir < 5 , ideal < 2
GFI	0,931	Kabul edilebilir >0,90 , ideal >0,95
AGFI	0,876	Kabul edilebilir >0,85 , ideal >0,89
CFI	0,941	Kabul edilebilir >0,95 , ideal >0,97
NNFI	0,938	Kabul edilebilir >0,95 , ideal >0,97
NFI	0,904	Kabul edilebilir >0,90 , ideal >0,95
RMSEA	0,062	Kabul edilebilir <0,08 , ideal <0,05

Ölçeklerin güvenilirliği Craonbach's Alfa katsayıları ile kontrol edilmiştir. Hesaplanan Cronbach's alfa katsayıları Tablo 4'te görülmektedir. Chronbach's Alfa katsayılarının 0.70'ten büyük olması gerekmektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994). Hesaplanan Chronbach's Alfa katsayıları incelendiğinde rasyonellik alt boyutu (0.719), Özsel rasyonel eylem alt boyutu (0.782), pratik rasyonel eylem alt boyutu (0.763), rasyonel iletişim alt boyutu (0.781), firma ailesi alt boyutu (0.753), iletişimsel rasyonel eylem ölçeği geneli (0.776) ile örgütsel performans ölçeği geneli (0.806) olmak üzere bütün değerler 0.70'in üzerindedir.

Tablo 4. Hesaplanan Cronbach's Alfa Katsayıları

Değişken	Cronbach's Alfa
Rasyonellik	0,719
Özsel Rasyonel Eylem	0,782
Pratik Rasyonel Eylem	0,763
Rasyonel İletişim	0,781
Firma Ailesi	0,753
İletişimsel Rasyonel Eylem Ölçeği (Genel)	0,776
Örgütsel Performans Ölçeği (Genel)	0,806

3.3. Korelasyon Analizi

Hiyerarşik regresyon analizi öncesi değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson Korelasyon analiziyle kontrol edilmiştir. Çalışılan sektörü "1 (Kamu sektörü)", "2 (Özel sektör)" olarak kodlanmış ve bu şekilde analize dahil edilmiştir. Korelasyon analizinin sonuçları Tablo 5'te görülmektedir. Bağımlı değişken olarak belirlenen örgütsel performans ile en güçlü ilişki pratik rasyonel eylem alt boyutu arasındadır ($+r=0.451$, $p<.01$) ve ilişkinin yönü pozitiftir. Sonrasında ilişkinin gücü açısından sırasıyla rasyonel iletişim alt boyutu ($+r=0.371$, $p<.01$); rasyonellik alt boyutu ($+r=0.360$, $p<.01$); firma ailesi alt boyutu ($+r=0.341$, $p<.01$) ile özsel rasyonel eylem alt boyutu ($+r=0.271$, $p<.01$) arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Tablo 5. Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişken	1	2	3	4	5	6	7
1. Rasyonellik	1						
2. Özsel Rasyonel Eylem	0,469**	1					
3. Pratik Rasyonel Eylem	0,453**	0,486**	1				
4. Rasyonel İletişim	0,389**	0,432**	0,470**	1			
5. Firma Ailesi	0,403**	0,442**	0,418*	0,428**	1		
6. Çalışılan Sektörü	0,117*	0,022	0,055	0,151**	0,148**	1	
7. Örgütsel Performans	0,360**	0,271**	0,451**	0,371**	0,341**	0,060	1

** p<.01, * p<.05

3.4. Hiyerarşik Regresyon Analizi

Araştırma hipotezlerinin testi hiyerarşik regresyon analiziyle yapılmıştır. İletişimsel rasyonel eylem ölçeğinin alt boyutları olan rasyonellik, özsel rasyonel eylem, pratik rasyonel eylem, rasyonel iletişim ve firma ailesi bağımsız değişken; örgütsel performans bağımlı değişken, çalışılan sektörü ise düzenleyici (Moderatör) değişken olarak analize dahil edilmiştir. Çoklu bağıntı problemi (Multicollinearity) ile karşılaşılması amacıyla analiz öncesi bağımsız ve düzenleyici değişkenlere “Mean centering” işlemi gerçekleştirilmiştir (Edwards ve Lambert, 2007). Hiyerarşik regresyon analizinde, ilk basamakta bağımsız değişkenler olan rasyonellik, özsel rasyonel eylem, pratik rasyonel eylem, rasyonel iletişim ve firma ailesi ile düzenleyici değişken olan çalışılan sektörü; ikinci basamakta ise düzenleyici değişken ile bağımsız değişkenlerin etkileşimleri dahil edilmiştir.

Hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına geçilmeden önce analizlerle ilgili varsayımların doğrulanıp doğrulanmadığı kontrol edilmiştir. Varsayımların kontrolüne öncelikle değişkenlerin VIF değerleri incelenerek başlanmıştır. Hesaplanan VIF değerlerinin tümü 1-5 arasında değer aldığından çoklu bağlantı problemi olmadığı görülmüştür (Sipahi vd., 2010). Müteakiben Durbin Watson katsayısı kontrol edilmiş ve hesaplanan katsayının 1,909 olduğu, yani 1,5 ile 2,5 arasında değer aldığı ve bu sayede oto korelasyon problemi ile karşılaşmadığı görülmüştür (Kalaycı, 2010). Daha sonra artık değer normal dağılıma sahip olup olmadığı ve ortalamasının “0” olup olmadığı kontrol edilmiştir. Analiz sonucu ortaya çıkan artık değer basıklık ve çarpıklık değeri -1 ile +1 arasında olduğundan normal dağılıma sahip olduğu görülmüştür. Son olarak artık değer ortalaması hesaplanarak “0” olduğu görülmüştür (Kalaycı, 2010). Tüm varsayımların karşılandığının belirlenmesinin ardından hiyerarşik regresyon analizine geçilmiştir.

Tablo 6. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

	Örgütsel Performans			
	β_1	β_2	ΔR^2	R2
1. Basamak			0,281**	0,394**
Rasyonellik	0,157**	0,154**		
Özsel Rasyonel Eylem	0,085*	0,087*		
Pratik Rasyonel Eylem	0,285**	0,286**		
Rasyonel İletişim	0,212**	0,211**		
Firma Ailesi	0,097*	0,099*		
Çalışılan Sektörü	0,032	0,030		
2. Basamak			0,113**	
Çalışılan Sektörü*Rasyonellik		0,027		
Çalışılan Sektörü*Özsel Rasyonel Eylem		0,223**		
Çalışılan Sektörü*Pratik Rasyonel Eylem		-0,051		
Çalışılan Sektörü*Rasyonel İletişim		-0,137**		
Çalışılan Sektörü*Firma Ailesi		0,097*		

** p<.01, * p<.05

Hiyerarşik regresyon analizi sonucu yukarıda yer alan Tablo 6'da görülmektedir. Birinci basamakta ($\Delta R^2 = 0.281$; $p < 0.01$); rasyonelliğin ($\beta = 0.157$; $p < 0.01$), özsel rasyonel eylemin ($\beta = 0.085$; $p < 0.05$), pratik rasyonel eylemin ($\beta = 0.285$; $p < 0.01$), rasyonel iletişimin ($\beta = 0.212$; $p < 0.01$) ve firma ailesinin ($\beta = 0.097$; $p < 0.05$) örgütsel performans üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu; ikinci basamakta ($\Delta R^2 = 0.113$; $p < 0.01$) çalışılan sektörü-özsel rasyonel eylem ($\beta = 0.223$; $p < 0.01$), çalışılan sektörü-rasyonel iletişim ($\beta = -0.137$; $p < 0.01$) ve çalışılan sektörü-firma ailesi ($\beta = 0.097$; $p < 0.05$) etkileşimlerinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bir başka ifadeyle özsel rasyonel eylem-örgütsel performans ile firma ailesi-örgütsel performans arasındaki pozitif ilişki özel sektörde daha güçlü iken rasyonel iletişim-örgütsel performans arasındaki pozitif ilişki kamu sektöründe daha güçlüdür.

4. TARTIŞMA

Hakemlerin İletişimsel rasyonel eylemin örgütsel performansa etkisinde çalışılan sektörün aracı rolünün belirlenmesinde üç şart sağlandığı için araştırmanın amacına ulaşıldığı görülmüştür. İletişimsel rasyonel eylemin örgütsel performansa etkisinde çalışılan sektör aracı değişkeni modele eklendiğinde hem hata değeri düşmüş hem etki değeri yükselmiş hem de modelin açıklayıcılığı artmıştır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, çalışmanın öne çıkan bazı araştırma sonuçlarını kısaca belirtmek gerekmektedir.

Tablo 7. Hipotezlerin Bulgularının Özeti

No	Hipotezler	Sonuç
H ₁	İletişimsel rasyonel eylemin “Rasyonellik” alt boyutu ile örgütsel performans arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur.	Kabul
H ₂	İletişimsel rasyonel eylemin “Özsel Rasyonel Eylem” alt boyutu ile örgütsel performans arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur.	Kabul
H ₃	İletişimsel rasyonel eylemin “Pratik Rasyonel Eylem” alt boyutu ile örgütsel performans arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur.	Kabul
H ₄	İletişimsel rasyonel eylemin “Rasyonel İletişim” alt boyutu ile örgütsel performans arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur.	Kabul
H ₅	İletişimsel rasyonel eylemin “Firma Ailesi” alt boyutu ile örgütsel performans arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur.	Kabul
H ₆	İletişimsel rasyonel eylemin “Rasyonellik” alt boyutu ile örgütsel performans arasındaki ilişkide, çalışılan sektör düzenleyici rol oynar.	Ret
H ₇	İletişimsel rasyonel eylemin “Özsel Rasyonel Eylem” alt boyutu ile örgütsel performans arasındaki ilişkide, çalışılan sektör düzenleyici rol oynar.	Kabul
H ₈	İletişimsel rasyonel eylemin “Pratik Rasyonel Eylem” alt boyutu ile örgütsel performans arasındaki ilişkide, çalışılan sektör düzenleyici rol oynar.	Ret
H ₉	İletişimsel rasyonel eylemin “Rasyonel İletişim” alt boyutu ile örgütsel performans arasındaki ilişkide, çalışılan sektör düzenleyici rol oynar.	Kabul
H ₁₀	İletişimsel rasyonel eylemin “Firma Ailesi” alt boyutu ile örgütsel performans arasındaki ilişkide, çalışılan sektör düzenleyici rol oynar.	Kabul

Araştırmanın sonuçlarına göre iletişimsel rasyonel eylemin alt boyutları olan; rasyonellik, Özsel Rasyonel Eylem, Pratik Rasyonel Eylem, Rasyonel İletişim örgütsel performansa pozitif yönde etki etmektedir. Bu sonuçlara göre; Al-Tit (2017) yapmış olduğu çalışmada örgütsel performansı pozitif yönde etkileyen unsurlara odaklanmış ve buna göre; müşteriler, tedarikçiler, çalışanlar ve sivil toplum kuruluşları ile paydaş temelli çalışmanın örgütsel performansı arttırdığı ortaya konulmuştur. Bu anlamda çalışmamızın sonuçlarına göre firma ailesinin örgütsel performansı olumlu yönde etkilemesi bu çalışma ile aynı doğrultuda sonuçlar vermektedir. Aynı şekilde rasyonel iletişimin unsurları olan motivasyonel faktörlerin örgütsel performansa etkileri Kelley (1999)’un eğitimciler üzerine yaptığı araştırma ile benzerlik taşımaktadır. Benzer şekilde Estes ve Wang (2008)’in örgütsel süreçte işyerinde kabalığın performans üzerinde etkilerini incelediği çalışmada, rasyonel iletişimin bir unsuru olan moralin örgütsel performansa olumlu etkilerinin olduğu sonucu ile özdeşleşmektedir.

Yapılan analizler sonucunda; rasyonelliğin, özsel rasyonel eylemin, pratik rasyonel eylemin, rasyonel iletişimin ve firma ailesinin örgütsel performans üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu; özsel rasyonel eylem-örgütsel performans ile firma ailesi-örgütsel performans arasındaki pozitif ilişkinin özel sektörde; rasyonel iletişim-örgütsel performans arasındaki pozitif ilişkinin ise kamu sektöründe daha güçlü olduğu tespit edilmiştir. Bu anlamda özsel rasyonel eylem’in örgüt içi ödüllendirme

ve adalet ile ilgili bir boyut olduğu düşünüldüğünde çalışmamızın sonuçlarının, Doğan (2002)'in “işgörenlerin adalet algılamalarında örgüt içi iletişim ve prosedürel bilgilendirmenin rolü” adlı çalışma ile örtüştüğü görülmüştür. Özellikle özel (değersel) rasyonel eylemin özel sektör kuruluşlarında örgütsel performansa pozitif etkisinin kamu kurumlarına göre daha yüksek olması son derece önemli bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Buna göre özel sektör kuruluşlarının bireyi salt meta olarak değerlendirdiği anlayışın değiştiği gözükmektedir. Bununla birlikte son yıllarda özel sektör kuruluşlarının sürdürülebilir kalkınma ve sosyal sorumluluk projeleri ile ilkeli bir politika sergilediği bu bilincin yöneticilerde etki ettiğini algılamak mümkündür.

Firma ailesi (stakeholders)'nin özel sektör kuruluşlarında performansa etkisinin kamu kurumlarına göre yüksek olması beklenen bir sonuç olmuştur. Firma ailesi olarak tanımlayabileceğimiz; tüketiciler, müşteriler, tedarikçiler, çalışanlar ve sivil toplum kuruluşları günümüz örgütsel yönetim paradigmaları açısından firmaların önemli bir paydaşı konumundadır. Dolayısıyla örgütün başarısı, söz konusu paydaşların etkileşimi ve faydanın bölüşümü ile mümkün olacaktır. Rasyonel iletişimin, özellikle kamu kurumlarında örgütsel performansı yükseltmesinin beklendiği görülmektedir. Bu anlamda söz konusu iletişimsel rasyonel eylem boyutunun gerçekleşmesi için karşılıklılık, değerler, geçerlilik, doğruluk, argümentasyon ve ideal konuşma gibi birtakım ilkelerin gerçekleşmesi ile bütün örgütlerde performansın yükseldiği görülmekte olup, kamu kurum yöneticilerinin özel sektöre göre bu konuyu daha çok başarı unsuru olarak değerlendirdikleri kabul edilebilir. Çalışma bir bütün olarak değerlendirildiğinde, rasyonel iletişimsel eylemin boyutlarının hem kamu hem de özel sektörde benzer sonuçlar doğurduğu görülmektedir.

SONUÇ

Günümüz modern toplum yapısı, meşruiyetinin temelini başarı ve güç gibi unsur üzerine kuran bir politik ve ekonomik bir sistem olma özelliği taşımaktadır. Bu anlamda bireylerin, grupların veya örgütlerin mutlak hedefi yüksek performans sergileyip başarılı olmaktır. Söz konusu bu başarı temelli anlayış “rasyonelleşme” üzerine kurulmuş olup, başarıyı getirecek her türlü eylemi rasyonel kabul etmiştir. Bireyi yalnızca başarıyı getirecek bir araç olarak gören bu sistem çeşitli düşünürler tarafından eleştirilmiştir. Habermas, rasyonel bir toplum dinamiği geliştirerek “iletişimsel-rasyonellik” kavramı ile insanı özne olarak gören bir anlayışa yükseltmiştir. Bu açıdan özel sektör kuruluşları veya kamu kurumları belli ahlaki değerleri koruyarak, rasyonel iletişim yoluyla başarı elde edebileceklerdir. Bu görüşler ekseninde çalışmada iletişimsel rasyonel eylemin örgütsel performansa etkisi ve iletişimsel rasyonel eylem-örgütsel performans arasındaki ilişkide çalışılan sektörünün düzenleyici etkisi araştırılmıştır. Çalışma nicel analiz yöntemiyle gerçekleştirilmiş ve bu kapsamda İzmir, Manisa ve Uşak illerinde yer alan, özel sektör ile kamu kurumlarında çalışan toplam 391 yönetici tarafından anket formu doldurulmuştur.

Yapılan analizler sonucunda; iletişimsel rasyonel eylemin, örgütsel performansın artışında olumlu etkilerinin olduğu anlaşılmıştır. Bununla birlikte çalışma, konunun kamu yönetimi içerisinde yer alan yöneticilerle özel sektörde yer alan yöneticiler açısından kıyaslanmasına imkân tanımaktadır. Çalışmadan çıkan sonuçlar göstermiştir ki; özel sektörde kamu kurumlarına göre örgütsel performansın artışında etik kaygılar daha çok önemsenmektedir. Bununla beraber özel sektör yöneticileri karar ve eylemlerinde liyakate dayalı hareket etmeyi ve adaletli davranmayı örgütsel performansın artışında kamu kurum yöneticilerine göre daha önemli algılamaktadır. Çalışmanın sonuçlarından bir diğeri göre özel sektör kuruluşlarında yer alan yöneticiler, kamu kurumlarında görev yapan yöneticilere göre çalışan memnuniyetini daha fazla önemsemektedir. Bununla birlikte özel sektör yöneticilerinin firma çıkarlarını değil, çalışanların ve paydaşların çıkarlarını da dikkate aldıkları beyan edilmiştir.

Çalışmada kamu kurumlarında görev yapan yöneticilerin, örgüt içi iletişimin örgütsel performansa olan etkisini özel sektör kuruluşlarına göre daha önemli gördükleri anlaşılmıştır. Bununla birlikte kamu kurumu yöneticilerinin, örgüt içi kararlarda eleştiriye açık oldukları ve çalışanların örgüt için değerli olduklarının hissettirilmesi ile örgütün performansının artacağı belirtilmiştir. Çalışmada gerek kamu kurum yöneticilerinin gerekse özel sektör kuruluşlarının örgütsel performansın artırılması adına çalışanlarının kendilerini değerli hissetmeleri, örgüt içi iletişim kanallarının her zaman açık olması ve örgütün paydaşlarının haklarını koruması gerektiği ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte örgütün performansı artırsın isteniyorsa hem özel sektör hem de kamu sektörü karar ve eylemlerinde rasyonellik ilkesi doğrultusunda hareket etmesi zarurieti ortaya konulmuştur.

Modern iktisadi sistemde çalışanlar sürekli kullandıkları iş araçlarından soyutlanmaları ve onun esirine dönüşmeleri; işgörenler bir nevi makine çarkının bir dişlisine dönüşmektedir. İşgörenler bir nevi makine çarkının bir dişlisine dönüşür. Bu sistemde birey metalaşır ve ilişkiler mekanikleşir. Bununla birlikte çıkarsız ilişki, iletişim, güven, sadakat, dürüstlük gibi değerleri kapsayan olgular yok olur (Weber, 1950: 209). Bu metalaşma ve araçsallaşma ile örgüte olan yabancılaşma motivasyon krizi doğurmaktadır (Habermas J. , 1985: 143). Buna karşın söz konusu çalışmada rasyonel iletişimsel eylem'in boyutların motivasyonel problemleri giderebileceği dolayısıyla örgüt bazında performansa olumlu etkiler yapabileceği düşünülmektedir. Bu açıdan bundan sonraki çalışmalarda konunun, aracı bir değişken olarak motivasyon ve örgütsel bağlılık kavramlarıyla birlikte ele alınabileceği düşünülmektedir.

Literatür incelendiğinde, günümüz örgütleri açısından konunun oldukça önem taşıdığı ancak bir benzerinin olmadığı dikkat çekmektedir. Bu anlamda literatüre bir zenginlik katması ve özellikle yöneticilere fikir vermesi beklenmektedir. Ancak akademik çalışmaların genelinin barındırdığı birtakım kısıtları, bu çalışma da barındırmaktadır. Çalışmanın sadece İzmir, Manisa ve Uşak illerinde yer alan yöneticilerin katılımıyla yapılmış olması sonuçların genellenebilirliği açısından bir kısıt teşkil etmektedir. Bu bakımdan gelecekte yapılması düşünülen benzer

çalışmalarda Türkiye'nin farklı kültürel özelliklerine sahip tüm bölgelerinden katılımcılarla gerçekleştirilmesi daha genel sonuçlara ulaşılmasını mümkün kılacaktır.

THE EFFECT OF COMMUNICATIONAL RATIONAL ACTION ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE AND THE MODERATING EFFECT OF SECTOR

1. INTRODUCTION

Private sector organizations used to represent a profit, so their major objectives should keep their organizational performance high. The main reason for public organizations is efficiency, not productivity. So, public organizations have presented an image that is distant from efficiency for a long while and organizational performance was less popular than it is today.

With the neo-liberal policies under the influence of public administration, public organizations obvious a major change in the philosophy of public administration, when public administration in Turkey had been according to economy principles such as openness, effectiveness, participation and productivity. In this context, public organizations should be as efficient and productive as private sector organizations and increase their organizational performance in order to use resources optimally. The desire of public organizations to be efficient and productive has imposed them into taking rational actions.

Habermas aims to achieve the ideal modern society, and he wants to solve the problems in socio-economic life in particular (Mitzen, 2005, s. 403). In this context, Habermas advances "communicative rational action" theory because of his intellectual accumulation (Çamlı, 2021, p. 710). (Çamlı, 2021, p. 710). From this perspective, Habermas attempt to design the right communication between the executives and employees of public and private sector organizations. Communication is the most important tool in Habermas's theory. According to Habermas, the method of reaching the ideal modern individual, organization or society can only be achieved through rational communication.

2. METHODS

I prepared this study according to Max Weber's rationalization theory and Jürgen Habermas' communicative action theory with the assumption that the factors underlying the success of all organizations are based on rational actions and communication action phenomena. In this direction, in this study, I examined the effect of communicative rational action on organizational performance and the regulatory role of the sector (private or public sector) in the relationship between communicative rational action and organizational performance. For this aim, I collected data from 391 managers living in the provinces of İzmir, Manisa and Uşak, who are working in the private and public sectors.

In this study, I utilized SPSS 22.0 and AMOS 24 statistical programs. I used confirmatory factor analysis, correlation, and hierarchical regression analysis to validate the research hypotheses. The first part of the questionnaire asked participants to present demographic information about themselves. In the second part, I used the communicative rational action scale of Çamlı, Virlanuta, Palamutçuoğlu, Misu, Güler, and Züngün (2021). In the third part, I used organizational performance scale, seven-items from Delaney & Huselid (1996) included. I conducted explanatory and confirmatory aspect analysis, correlation, hierarchic regression, and simple slope analysis to verify the hypotheses of the study.

3. RESULTS

The reliability of the scales was checked with Craonbach's Alpha coefficients. Generally, acceptable values would be greater than 0.70 (Nunnally & Bernstein, 1994). In this context, when Cronbach's Alpha coefficients are examined, rationality sub-dimensions (0.719), value rational action sub-dimensions (0.782), practical rational action sub-dimensions(0.763), rational communication sub-dimension (0.781), firm family sub-dimension (0.753), communicative rational action scale in general (0.776) and overall organizational performance scale (0.806), all values are above 0.70.

The strongest relationship with organizational performance, which is determined as the dependent variable, is among the practical rational action (+r=0.451, p<.01) and the direction of the relationship is positive. Then, in terms of the strength of the relationship, rational communication (+r=0.371, p<.01); rationality (+r=0.360, p<.01); There is a positive and significant relationship between firm family(stakeholders) (+r=0.341, p<.01) and value rational action (+r=0.271, p<.01).

Hierarchical regression analysis results in the first step ($\Delta R^2 = 0.281$; p <0.01); rationality ($\beta = 0.157$; p<0.01), value rational action ($\beta = 0.085$; p<0.05), practical rational action ($\beta = 0.285$; p<0.01), rational communication ($\beta = 0.212$; p<0.01) and firm family ($\beta = 0.097$; p<0.05) has a positive effect on organizational performance; In the second step ($\Delta R^2 = 0.113$; p <0.01), private/public institution-value rational action ($\beta = 0.223$; p<0.01), private/public institution - rational communication ($\beta = -0.137$; p<0.01), and private/public institution - firm family ($\beta = 0.097$; p<0.05) interactions were found to be significant.

4. DISCUSSION

I saw that the research achieved its purpose because I met three conditions in determining the mediating role of the sector in the effect of communicative rational action on organizational performance. When the sector mediator variable, which is studied in the effect of communicative rational action on organizational performance, I added to the model, both the error value decreased, the effect value increased, and the explanatory power of the model increased.

According to the results of the research, the sub-dimensions of communicative rational action; Rationality, Essential Rational Action, Practical Rational Action, Rational Communication affect organizational performance positively. According to these results; Al-Tit (2017) focused on the factors that positively affect organizational performance in his study and accordingly; I have showed that stakeholder-based work with customers, suppliers, employees and non-governmental organizations increases organizational performance.

The outcome of my study, the positive effect of the family of the firm on organizational performance gives results same as this study. Likewise, the effects of motivational factors, which are the elements of rational communication, on organizational performance are like Kelley (1999)'s research on educators. Similarly, in Estes and Wang (2008)'s study examining the effects of workplace rudeness on performance in the organizational process, he identified with the conclusion that morale, which is an element of rational communication, has positive effects on organizational performance. As a result of my analysis; rationality, substantive rational action, practical rational action, rational communication and firm family have a positive effect on organizational performance; the positive relationship between essential rational action-organizational performance and firm family-organizational performance in the private sector; I found that the positive relationship between rational communication and organizational performance is stronger in the public sector.

In this sense, considering that essential rational action is a dimension related to intra-organizational reward and justice, I see that the results of our study coincide with Doğan (2002)'s study named "The role of intra-organizational communication and procedural information in employees' perceptions of justice". I considered it as an extremely important result that the positive effect of intrinsic (value) rational action on organizational performance in private sector organizations is higher than in public institutions.

CONCLUSION

The findings indicate that rationality, value rational action, practical rational action, rational communication and firm family (stakeholders) have a positive effect on organizational performance, and the sector has a moderating role in the relations between value rational action-organizational performance, Firm Family (stakeholders)-organizational performance and rational communication-organizational performance. In this regard, while the positive relationship between value rational action-organizational performance and firm family(stakeholders)-organizational performance is stronger in the private sector, the positive relationship between rational communication-organizational performance is stronger in the public sector.

The fact that the study was conducted only with the participation of executives in İzmir, Manisa and Uşak provinces considered a limitation in terms of the

generalizability of the results. For similar studies that are planned to be made in the future with participants from all regions of Turkey will make it possible to reach more general results.

KAYNAKÇA

- Al-Tit Ahmad A. (2017). Factors Affecting The Organizational Performance of Manufacturing Firms. *International Journal of Engineering Business Management*, 9, 1-9.
- Anderson James C., David W. Gerbing. (1988). "Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach" *Psychological Bulletin* 103, 411-423.
- Baldwin, D. A., LaLiberte, R., & Migneault, R. (1996). *Humanistic Management by Teamwork: an Organizational and Administrative Alternative for Academic Libraries*. Englewood: CO: Libraries Unlimited.
- Baloğlu, F. (2000). Rasyonel ve Ekonomik Sosyoloji. *Istanbul Journal of Sociological Studies*, 0(26), 217-226.
- Boyras, A. M., & Özutku, H. (2019). The Impact of High Performance Work Systems on Perceived Organizational Performance and Financial Performance in the Turkish Banking Sector. *Istanbul University Journal of the School of Business*, 48(2), 248-284.
- Çamlı, A. Y. (2020, Haziran). Yeni Bir Toplum Kuram Dinamiği: Pratik-Rasyonellik. *KocatepeİİBF Dergisi*, 22(1), 14-27.
- Çamlı, A. Y., Virlanuta, F. O., Palamutçuoğlu, B. T., Bărbuță-Mișu, N., Güler, Ş., & Züngün, D. (2021). A Study on Developing a Communicative Rational Action Scale. *Sustainability*, 13(11), 1-24.
- Çamlı, A. Y. (2021). J. Habermas'ın Rasyonel Projesinde Zenginleşmenin Doğru Yönetimi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 707-719.
- Delaney, J. T., & Huselid, M. A. (1996). The Impact of Human Resource Management Practices on Perceptions of Organizational Performance. *Academy of Management Journal*, 39(4), 949-969.
- Diez, T., & Steans, J. (2005). A Useful Dialogue? Habermas and International Relations. *Review of International Studies*, 31(1), 127-140.
- Doğan, H. (2002). İşgörenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt İçi İletişim ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü. *Ege Üniversitesi Akademik Bakış Dergisi*, 2(2), 69-76.
- Durkheim, E. (1979). *Suicide: A Study in Sociology* (J. A. Spaulding & G. Simpson, Trans.). New York: The Free Press.
- Edwards, J. R., & Lambert, L. S. (2007). Methods for Integrating Moderation and Mediation: a General Analytical Framework Using Moderated Path Analysis. *Psychological Methods*, 12(1), 1.
- Ellis, D. G., & Maoz, I. (2003). A Communication and Cultural Codes Approach to Ethnonational Conflict. *The International Journal of Conflict Management*, 14, 255-272.

- Estes, B & Wang, J. (2008). Workplace Incivility: Impacts on Individual and Organizational Performance. *Human Resource Development Review*. 7 (2), 218-240
- Finlayson, J. G. (2007). Habermas. (T. Kılıç, Çev.) Ankara: Dost Kitabevi Yayınları.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Boston: Pitman.
- Friedman, M. (1970). The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. , *The New York Times Magazine*, 122-124.
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS statistics 25 step by step: A simple guide and reference*. New York: Routledge.
- Habermas, J. (1980). *Toward a Rational Society: Student Protest, Science, and Politics*. J. Habermas içinde, *Technology and Science as Ideology* (s. 8-122). Boston: Beacon Press.
- Habermas, J. (1985). *The Theory of Communicative Action*. Boston: Beacon Press.
- Habermas, J. (2001). *İletişimsel Eylem Kuramı*. (M. Tüzel, Çev.) İstanbul: Kabalıcı Yayınevi.
- Hair Joseph F., William C. Black, Barry J. Babin, Rolph E. Anderson. (2010). *Multivariate Data Analysis*, 7th ed., New Jersey: Pearson Education
- Hasdemir, T. A., & Coşkun, M. K. (2008). Kamusal Alan ve Toplumsal Hareketler. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 121-149.
- Hjern, C. H. (1982). Helping Small Firms Grow: An Implementation Analysis of Small Firm Assistance Structures. *European Journal of Political Research*, 10(2), 187-198.
- Iser, M., & Strecker, D. (2010). *Jürgen Habermas: zur Einführung*. Hamburg: Junius Verlag GmbH.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 6. b., Ankara: Asil Yayın Dağıtım
- Karcı, Ş. M. (2008). Yeni Kamu İşletmeciliği Yaklaşımının Temel Değerleri Üzerine Bir İnceleme. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 16, 40-64.
- Kayıkçı, S. (2007). Küreselleşmenin Kamu Yönetimi Paradigmasına Etkisi ve Türk Kamu Yönetimine Yansımaları. *Mülkiye Dergisi*, 31(256), 165 – 186.
- Kelley, C. (1999). The Motivational Impact of School-Based Performance Awards. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 12(4), 309-326.
- Kurun, İ. (2017). Yeni Kamu İşletmeciliği Yaklaşımının Kamu Hizmetlerine Etkisi: Belediyeler Örneği. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 8(16), 85-106.
- Lyytinen, K., & Hirschheim, R. (1988). Information Systems As Rational Discourse: An Application Of Habermas's Theory Of Communicative Action. *Scandinavian Journal of Management*, 4(1-2), 19-30.
- Mitzen, J. (2005). Reading Habermas in Anarchy: Multilateral Diplomacy and Global Public Spheres. *The American Political Science Review* , 99(3), 401-417.
- Mumby, D. K., & Stohl, C. (1996). Dicipining Organizational Communication Studies. *Management Communication Quarterly*, 10, 50-72.
- Narmanlıoğlu, H. (2010). İnternette Yıkıcı Gemeinschaft: Okuyucu Tartışmalarında Albay Çiçek Olayı. *Selçuk İletişim*, 6(3), 56-67.

- Nunnally J. C. ve Bernstein I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Parsons, T. (1937). *The Structure of Social Action: A Study of Social Theory with Special Reference to a Group of Recent European Writer*. United States: McGraw Hill Book C.
- Pedersen, E. (2006). Making Corporate Social Responsibility (CSR) Operable: How Companies Translate Stakeholder Dialogue into Practice. *Business and Society Review*, 111(2), 137-163.
- Risse, T. (2000). International organization. "Let's Argue!": Communicative Action in World Politics, 54(1), 1-39. <https://www.jstor.org/stable/2601316> adresinden alındı
- Roach, S. C. (2009). *Critical Theory, Marxism and International Ethics*. P. Hayden içinde, *Ashgate Research Companion to Ethics and International Relations* (s. 63-77). New York: Ashgate Publishing Limited.
- Sipahi Beril, E. Serra Yurtkoru, Murat Çinko. (2010). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*, (1. b.), İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım,
- Skidelsky, E. (2013). The Touch of Midas: Money, Markets, and Morality. *Ethics & International Affairs* , 27(4), 449-457.
- Taylor, J. R. (2001). The 'Rational' Organization Reconsidered: An Exploration of some of the Organizational Implications of Self-Organizing. *Communication Theory*, 11, 137-177.
- Ünnü, N. A. (2014). "Rasyonel" Perspektif Işığında Karar Verme Eylemi: Nitel Bir Analiz. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* (24), 91-116. doi: <http://dx.doi.org/10.11611/JMER397>
- Weber, M. (1950). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (3. b.). (T. Parsons, Çev.) New York: Charles Scripner"s Son.
- Weber, M. (1964). *Theory of Social and Economic Organization*. New York: The Free Press.
- Weber, M. (1978). *Economy and Society*. (G. Roth And C. Wittich, Dü.) California: University of California Press.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikirini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Semih DERELİOĞLU
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Semih DERELİOĞLU
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Semih DERELİOĞLU
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Semih DERELİOĞLU
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Semih DERELİOĞLU