



Ücretlerin Belirlenmesi Sürecinde Hediye Değişimi Teorisinin Etkisi Üzerine Bir Araştırma*

The Effect of Gift Exchange Theory on Wage Determination

Muhammed Enes ŞAŞMAZ¹ , Erdem CAM² 

ÖZ

Psikoloji ve iktisat disiplinleri insanı odak alması nedeniyle zaman içerisinde ortak konularla ilgilenmiş ve 1950'li yıllardan itibaren davranışsal iktisat bilimimi doğmaya başlamıştır. Bu süreçte işçi ve işveren ilişkilerini iktisadi açıdan inceleyen çalışma ekonomisi disiplini de davranışsal iktisadın gelişmesinden payını almıştır. Günümüzde davranışsal çalışma ekonomisi olarak tanımlanan bu disiplin, neo-klasik ve muhafazakâr nitelikleri olan geleneksel çalışma ekonomisinin aksine daha multi-disipliner, yenilikçi ve deneysel yöntemlerin tercih edildiği bir alandır. Davranışsal çalışma ekonomisi özellikle işgücü piyasalarının temel değişkenleri olan; işgücü arzı, çaba, ücret ve işyerindeki davranışsal faktörleri konu edinmektedir. Hediye değişimi teorisi, bu bağlamda davranışsal çalışma ekonomisinin konu edindiği birçok değişken üzerinden bir bakış açısı ortaya koymaktadır. Teoriye göre piyasadaki denge ücret düzeyinden yüksek bir ücret seviyesi, çalışan için bir hediye anlamına gelmekte buna karşın çalışanların da bu hediye için takas etmek amacıyla daha yüksek bir çaba sergilemektedir. Bu makalede, çalışanların çalışmayı kabul ettikleri ücret düzeyinin üzerindeki bir ücretin hediye niteliği taşıyacak bir biçimde ödendiği hediye değişimi uygulamalarından yola çıkılarak hazırlanmıştır. Bu doğrultuda deney ve kontrol grubu olarak ayrılan katılımcılar üzerinden ücret değişkeni kullanılarak test edilen hediye değişiminin, çalışan çabasına etkisinin ölçülmesi ve bu etkinin zamansal bağlamdaki durumunun tespit edilmesi amaçlanmıştır. Deney sonucunda hediye değişiminin deney grubu üzerinde etkin olduğu ve bu etkinliğin zaman içerisinde artarak sürdüğü tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Davranışsal çalışma ekonomisi, Davranışsal iktisat, Hediye değişimi teorisi

JEL Sınıflaması: J31, J41, C93, D51

ABSTRACT

The disciplines of psychology and economics have interacted over time due to their human-oriented approach and have started forming the discipline of behavioral economics since



DOI: 10.26650/ISTJECON2021-1181635

*Bu makale Muhammed Enes Şaşmaz'ın Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim dalında Doç. Dr. Erdem CAM'ın danışmanlığında hazırlanmış olduğu; "Davranışsal Çalışma Ekonomisi Bağlamında Hediye Değişimi Teorisinin İncelenmesi Üzerine Bir Uygulama" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

¹Bilim Uzmanı, İstanbul, Türkiye

²Doç. Dr., Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Ankara, Türkiye

ORCID: M.E.Ş. 0000-0001-5097-0329;
E.C. 0000-0003-2097-2491

Corresponding author:

Muhammed Enes ŞAŞMAZ,
İstanbul, Türkiye
E-mail: mesasmaz@ankara.edu.tr

Submitted: 28.09.2022

Accepted: 22.11.2022

Online Publication: 05.01.2023

Citation: Sasmaz, M.E., & Cam, E. (2022).

Ücretlerin belirlenmesi sürecinde hediye değişimi teorisinin etkisi üzerine bir araştırma.

İstanbul İktisat Dergisi - Istanbul Journal of Economics, 72(2), 939-974.

<https://doi.org/10.26650/ISTJECON2021-1181635>



the 1950s. Labor economics examines the decisions of workers and employers regarding repeated human interactions and has also been affected by the development of behavioral economics. This discipline was recently defined as behavioral labor economics and has increased its awareness in recent years as a field where more multidisciplinary, innovative, and experimental methods are preferred, unlike traditional labor economics with its neo-classical and conservative characteristics. Behavioral labor economics discusses labor market aspects such as labor supply, effort, wages, and other behavioral factors in the workplace. Gift exchange theory provides insight into the many variables related to behavioral labor economics. According

to the theory, receiving a wage level higher than the equilibrium market wage indicates a gift for employees, with employees being expected to work harder in exchange for this gift. This experimental study has been prepared based on gift exchange practices in which employees receive a wage above the one they accepted in way where it is considered a gift. As a result of the experiment, the gift exchange determined to be effective in the experimental group, and this level of effectiveness continued to increase over time.

Keywords: Behavioral labor economics, Behavioral economics, Gift exchange theory

JEL Classification: J31, J41, C93, D51

EXTENDED ABSTRACT

Behavioral economics explains how economic decision-making is influenced by mental, emotional, and social biases. The discipline of labor economics studies the decisions of workers and employers regarding repeated human interactions and has also been influenced by the development of behavioral economics. This interaction has become the discipline known as behavioral labor economics in the last two decades and helps to explain the observed behavior of workers and employers. Traditional labor economics theories have been tested in behavioral labor economics, with new theories having been developed, and tools having emerged that contribute to the literature for the design and evaluation of labor economics policies using behavioral theories and experimental methods together.

The wage and wage-effort relationship has been one of the main issues in labor economics, economics, and other business disciplines, and various solutions have been sought for this issue under the heading of wage theories since the 20th century. Gift exchange theory is an efficiency wage theory model, according to which a wage level higher than the equilibrium wage level in the market is considered a gift for the employee, and employees in turn put forth greater effort in exchange for this gift. Nowadays, gift exchange theory explains how all kinds of factors affecting employee psychology, working rules, other workers' wages, unemployment insurance, unemployment levels, and reference wages are

important in determining efficiency wages. In this context, the theory offers a new and different perspective to wage theories.

The aim of this study is to interpret gift exchange theory using behavioral labor economics arguments and to measure the effect of a psychologically perceived gift on effort behaviors in the employer-employee relationship. For this purpose, the effect of an extra wage that was given as a gift exceeding the participants' expected wage level was examined with regard to experimental and control groups. The difference in effort levels between the groups was first measured, followed by the change of this difference over time. This experiment uses the method of field experiments to test the effectiveness of gift exchange theory. Within the scope of the experiment, the control and experimental groups each had 10 participants. The participants were sent information about the books in a file and asked to record this information in the library system. The participants were informed that they would earn 100 virtual coins if they recorded the data from the book that they'd been sent onto the system completely and sequentially for three sessions. Prior to starting the study, the participants in the control group were also told that they would be given 100 virtual coins in thanks for participating in the study voluntarily. The participants in the experimental group were also thanked for participating in the study voluntarily, and in this context, they were given 50 more virtual coins as a gift and then informed that they would receive a total of 150 virtual coins at the end of the study.

The Mann-Whitney U test was applied to measure the effects of the gift exchange that occurred between the control and experimental groups in the total hour and for each hour. According to the test results, the significance value for the full hour was $p = 0,000$, which satisfies the $p < 0,05$ condition. Thus, the difference between the experimental and control groups was determined to be statistically significant. The change in the number of books recorded in the system by both groups over time was examined by applying the Friedman Test. First, the change in the number of books in the control group per hour entered into the system was not statistically significant ($p = 0,497 > 0,05$). Next, the change in the number of books recorded in the system in the experimental group per hour was

measured, and this change was statistically significant ($p = 0,00 < 0,05$). For this reason, the two-way Friedman Test was applied to measure the significance of the difference. According to the results from this test, the difference between the first and second hour in the experimental group ($p = 0,371 > 0,05$) was not statistically significant, while the difference between the first and third hour ($p = 0,00 < 0,05$) and between the second and third hour ($p = 0,004 < 0,05$) in the experimental group were statistically significant.

Further contributions to the literature can be made by comparing the ratio of the nominal gift given in addition to the wage and the change in effort levels. To achieve a more realistic result, gift exchange should be measured by preparing a longer-term experiment plan rather than a one-time three-hour study, thus the sustainability of gift exchange in labor markets can be examined in this way. In addition, the one-time fee paid in the study may be perceived as additional income by the participants. Instead, a field study conducted directly on employee salaries may provide different results.

1. Giriş

Davranışsal iktisat, psikoloji ve iktisat disiplinlerinin birey odaklı olması nedeniyle zamanla iç içe geçmiş ve 20.yüzyılın ikinci yarısında bir bilim dalı olma sürecine girmiştir. Richard Thaler, davranışsal iktisatçı; “insan kısıtlamaları ve komplikasyonları sergilenen piyasada araştırma yapan iktisadi aktörlerin, psikolojik ve ekonomik bileşeni” olarak tanımlamaktadır (Mullainathan ve Thaler, 2001). Bu bağlamda davranışsal iktisat, iktisadi karar verme mekanizmalarının, zihinsel, duygusal ve toplumsal önyargılardan nasıl etkilediği ile ilgilenmektedir. Davranışsal iktisatçılar insanların her zaman rasyonel karar veremediği varsayımı altında tüketiciler ve diğer iktisadi ajanların karar verme süreçlerini incelemektedir.

Davranışsal iktisadın temeli Adam Smith'in (1759, 1776) “Ahlaki Duygular Teorisi” çalışmasına dayanmaktadır. Smith bu çalışmasında, 1776 yılında yayımladığı ve iktisat biliminin başucu kitabı olan “Ulusların Zenginliği” kitabından yıllar önce kendi rasyonel insan kavramının aksine, bireysel tercih ve kararların yönleri kavramlarını tanımlamış ve fedakârlık, kayıptan kaçınma, zamanlar arası seçim ve güven gibi kavramları inceleyerek, günümüzde davranışsal ekonominin çalışma alanı olan birçok konu üzerinde görüş belirtmiştir (Angner ve Loewenstein, 2007, s. 6).

Adam Smith'in Ahlaki Duygular Teorisi'nden sonra zaman içerisinde bazı iktisatçılar, davranışların iktisadi hayattaki etkisini tartışmışlardır. Bu süreç içerisinde en önemli kilometre taşı olarak Simon'un (1955) “Akılcı Seçimin Davranışsal Modeli” çalışmasıyla, evrensel rasyonellik kavramına karşı çıkarak ekonomik insan kavramının yeniden gözden geçirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bu çalışmadan sonra Kahneman ve Tversky (1979; 1981; 1984) 1970'li yıllardan itibaren davranışsal ekonomiye; karar verme, bilişsel psikoloji, beklenti gibi kavramları kazandırarak bu alanda ses getiren ilk çalışmalara imza atmışlardır. Böylece davranışsal iktisat, 1970'li yıllardan sonra iktisat disiplininin neredeyse bütün alt dallarında farklı bir bakış açısı sunan bir bilim dalı haline gelmiştir.

1980'li yıllara gelindiğinde ise Akerlof (1980), beklenti kavramını; insan davranışları, sosyolojik etmenler, adalet gibi kavramlarla beraber etkin ücret

teorisinde harmanlayarak davranışsal iktisada bir çalışma ekonomisi alt disiplini olan ücret teorileri alanında farklı ve kapsamlı bir yorum getirmiştir. Bu çalışma davranışsal çalışma ekonomisi olarak bu makalede incelenecek disiplinin ortaya çıkışındaki ilk çalışmalar arasında gösterilmektedir. Bu çalışmasından sonra Akerlof (1982), "Kısmi Hediye Değişimi Olarak İş Sözleşmeleri" makalesini yayımlayarak bireylerin kendi getirilerini hesaplarken irrasyonel davranabileceğini ve doğrudan maddi getiriye odaklanmak yerine karşılıklı değerlere odaklanabileceğini ifade etmektedir. Akerlof'a göre (1982), denge ücret düzeyinden yüksek bir ücret seviyesi, çalışan için bir hediye anlamına gelmektedir. Çalışanlar da bu hediyeyi takas etmek amacıyla daha yüksek bir çaba ortaya koymaktadırlar. Akerlof (1982) bu düşüncesini hediye değişimi olarak tanımlamaktadır. Bu tanımlamayla beraber çalışmamızın ana konusu olan hediye değişimi teorisi literatürde yer almış günümüzde birçok farklı açı üzerinden incelenerek ve test edilerek kompleks bir yapıya bürünmüştür.

Bu çalışmada hediye değişimi teorisi kullanılarak gerçekleştirilen pilot hediye değişimi deneyi sunulmuştur. Deney tasarımı oluşturulurken, Gneezy ve List'in (2006) "Davranışsal Ekonomi Çalışması: İş Piyasalarında Hediye Değişiminde Kullanılan Alan Deneyleri Testi" başlıklı çalışmada gerçekleştirdikleri alan deneyleri örnek olmuştur. Çalışma kapsamında katılımcıların hediye değişimi teorisi kapsamında beklenen ücret düzeyinin üzerinde hediye niteliği taşıyan fazladan bir ücretin, deney ve kontrol grubu olarak ikiye ayrılan katılımcıların çaba seviyeleri arasındaki fark ve çaba seviyelerindeki bu farkın ne kadar süreyle pozitif olarak ayrıştığı belirlenmiştir (Gneezy ve List, 2006).

2. Davranışsal Çalışma Ekonomisi

Çalışma ekonomisi disiplini, davranışsal iktisat varsayımlarının ve yöntemlerinin en çok uygulanabileceği alandır (Winter-Ebmer, 2014, s. 86). Bunun başlıca nedeni, çalışma ekonomisinin genellikle işçilerin ve işverenlerin tekrarlanan insan etkileşimlerine dayalı kararları incelemesi olarak gösterilmektedir. Bu nedenle, insan etkileşimlerinin doğası ve motivasyonu hakkındaki varsayımlarıyla geleneksel iktisattan ayrılan davranışsal çalışma ekonomisi yaklaşımı, işçi ve işverenlerin

gözlemlenen davranışlarını açıklamaya yardımcı olur. Bu bağlamda davranışsal çalışma ekonomisi, geleneksel çalışma ekonomisini davranışsal boyutları ile inceleyen ve değerlendiren bir bilim dalıdır.

Davranışsal çalışma ekonomisi ile ilişkili ilk çalışma olarak Marshall'ın (Marshall, 1887; akt. Laughlin, 1887) yayımladığı "Değer ve Dağılım Teorisi" adlı eseri gösterilmektedir. Marshall'ın eserinde, çalışma hayatında rasyonel birey düşüncesini reddetmesi ve bireysel iktisadi kararlarda davranışların etkisinden "kanlı ve canlı birey" tanımlaması ile bahsetmesi davranışsal çalışma ekonomisi ile ilişkili ilk çalışma olarak değerlendirilmektedir (Bilir, 2018; Diamond, 2008). Değer ve Dağılım Teorisi'nden itibaren insan davranışları ve çalışma ekonomisi konularına ilişkin tartışmaların zaman zaman gündeme gelmesine rağmen davranışsal çalışma ekonomisi konularının bir disiplin halinde tartışılması son 20 yılda gerçekleşmiştir.

80'li yıllardan itibaren bir bilim dalı olma sürecine giren davranışsal iktisat ile çalışma ekonomisinin buluşmasının zaman almasının temel nedeni; bu dönemde çalışma ekonomistlerinin, davranışsal iktisat teorilerini alan yazına dâhil etme konusunda isteksiz olmaları olarak gösterilmektedir (Dohmen, 2014). Özellikle alanda hâkim olan neo-klasik ve muhafazakâr bakış açısı, her ne kadar çalışma ekonomisinin kökeninde kurumsal iktisattan izler bulunmasına rağmen, davranışsal iktisatta yaygın olarak kullanılan deneysel yöntemlere karşı olumsuz bir tutumu da beraberinde getirmiştir. Bu tutum, 90'lı yılların ortalarına kadar hissedilse de 90'lı yılların ikinci yarısından itibaren davranışsal iktisat ile çalışma ekonomisi iç içe geçerek davranışsal çalışma ekonomisinin temelini oluşturmuştur.

Davranışsal çalışma ekonomisi literatürü kapsamında değerlendirilecek ilk çalışma bu makalenin de ana çalışma konusunu oluşturan, Akerlof'un (1982;1984) yıllarında ortaya koyduğu hediye değişimi teorisi çalışmalarıdır. Bu çalışmalarında Akerlof (1982;1984), neo-klasik iktisadın ücret dengesine olan bakış açısını değerlendirmiş ve işçilerin verimliliğinin artması adına hediye niteliği taşıyan bir ücretin beklenen çabadan fazlasını sağlayabileceğini ortaya koymuştur. Bir diğer çalışma ise işgücü piyasasındaki adalet kısıtlamalarının etkisini değerlendiren "Adalet ve Ekonomi Varsayımları" adlı çalışmadır (Kahneman, Knetsch ve Thaler,

1986). Ayrıca Thaler'in (1989) sektörler arası ücret farklılıklarının çalışanlar üzerindeki etkisini incelediği çalışmalar da davranışsal çalışma ekonomisinin ortaya çıkışında yer alan çalışmalardandır (DellaVigna, 2009, s. 317).

90'lardan itibaren ise çaba, ücret belirleme, iş arama, işgücü arzı ve eğitim seçenekleri üzerine çalışma ekonomisi konularında işgücü piyasalarına ilişkin davranış temelli çalışmalar ön plana çıkmıştır. Örneğin, Akerlof'un (1982;1984) hediye değişimi teorisi üzerine yapılan çalışmaları (Fehr, Kirchsteiger ve Riedl, 1998; Gneezy ve List, 2006), hediye değişimi teorisinin ufkunu genişleten ve teorinin davranışsal çalışma ekonomisi bağlamında sıkça tartışılan konulardan biri haline getirmiştir. Bunun yanı sıra işgücü arzında referans bağımlılığıyla (Camerer, Babcock, Loewenstein ve Thaler, 1997) ve işyerindeki teşviklerle ilgili çalışmaları (Holmstrom ve Milgrom, 1991) literatürde sıkça tartışılan yeni çalışma konuları olarak bu dönemde dikkat çekmiştir.

2000'lerin başından günümüze davranışsal çalışma ekonomisi konuları, çalışma ekonomisi alan yazınına damgasını vurmuştur. Özellikle işgücü piyasalarının analizinde psikolojiden alınan iç görüşleri inceleyen makalelerin sayısının artmasıyla bu durum açıkça görülmektedir (Dohmen, 2014, s. 71). Buna örnek olarak, işyerindeki teşviklerin psikolojik etkilerini araştıran çalışmalar (Brown, Falk ve Fehr, 2004) ve kişilik psikolojisi ve ekonomisi üzerinde yapılan çalışmalar (Almlund, Duckworth, Heckman ve Kautz, 2011) verilmektedir.

Aynı dönemde bu çalışmaları davranışsal çalışma ekonomisi olarak tanımlayan ve derleyen çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmaların ilki Kaufman'ın (1999) çalışma ekonomisinin davranışsal temelleri üzerine yazdığı "Çalışma Ekonomisinin Davranışsal Temellerini Genişletme" adlı makalesidir. Berg (2006) ve DellaVigna (2009) tarafından, benzer şekilde, "Davranışsal Çalışma Ekonomisi" adıyla yayımlanan ve literatürü tanımlayan çalışmalarla davranışsal çalışma ekonomisi; tanımlanan, sınırları çizilmiş ve gelecek perspektifleri tartışılan bir disiplin olarak bilim dünyasında yerini almıştır.

Davranışsal iktisadın gelişimiyle birlikte laboratuvar ve saha deneyleri gibi deneysel çalışmalar yaygınlaşmış bu gelişmelerden çalışma ekonomisi alan yazını

da nasibini almıştır. Davranış teorileri ve deneysel yöntemlerin bir arada kullanılmasıyla geleneksel ve davranışsal çalışma ekonomisi teorileri test edilmiş, bu doğrultuda yeni teoriler geliştirilmiş ve çalışma ekonomisi politikalarının tasarlanıp değerlendirilmesi için alan yazına katkı sağlayan çalışmalar ortaya çıkmıştır. Deneysel yöntemlerle yapılan iktisadi çalışmaların Nobel başta olmak üzere önemli ödüllere konu olması, iktisat deneyleri laboratuvarlarının sayısının günden güne artması ve iktisat alanında en çok atıf yapılan makalelerin önemli bir bölümünün deneysel çalışmalardan oluşması da deneysel yöntemlerin davranışsal çalışma ekonomisi ile etkileşiminin artmasına neden olmuştur.

Başta hediye değişimi teorisi olmak üzere alan deneyleri üzerinden yapılan davranışsal çalışmalarda, alan deneylerinin çevrenin temsili açısından önemli bir araç olarak kullanılması ve bu yolla önemli bulgulara ulaşılması da davranışsal çalışma ekonomisinin deneysel yöntemlerle bağını güçlendirmiştir. Bu gibi nedenlerle deneysel çalışmalara yönelen ve davranışsal çalışma ekonomisi konuları üzerinde çalışan birçok araştırmacı, davranışsal iktisatta da sıkça kullanılan pazarlık oyunları, ultiatom oyunları ve dışsal teşvikler gibi birçok deneysel yöntemi kullanarak alanyazına katkıda bulunmuşlardır.

Davranışsal çalışma ekonomisi sadece akademik çalışmalara değil aynı zamanda kamu politikalarına, hükümet dışı kuruluşlarda ve şirketlerde projelere ve örgüt içi stratejilere konu olmuştur. Örneğin Thaler ve Benartzi'nin (2004) "Yarın Daha Fazla Tasarruf Et" isimli çalışmasında çalışanların her ücret zammında daha fazla tasarruf edeceğini taahhüt ettiği bir anlaşma üzerinden bir çalışma gerçekleştirilmiş ve bu çalışma, çıktılarıyla birlikte gerek akademik çalışmalara gerekse işletme ve kamu politikalarına konu olmuştur. Davranışsal iktisadın başlıca konuları arasında yer alan klasik dürtme kavramı üzerinden gerçekleştirilen bu çalışmalar, çalışanların kayıptan kaçınma eğilimlerini baz alarak tasarrufta bulunma eğilimlerini incelemiştir. Üç farklı işletme üzerinde yapılan bir tasarruf etme çalışmasına göre yapılacak tasarruf üzerine tercih hakkına sahip olanlara nazaran doğrudan bu programa katılanların daha fazla tasarrufta buldukları tespit edilmiştir (Thaler ve Benartzi, 2004, s. 186). Bir diğer çalışmada ise Google firmasının maaş eşitsizliğinin önüne geçmek amacıyla geliştirdiği ve cinsiyet normlarını konu alan

davranışsal çalışmalardan yola çıktığı stratejisinde, erkek çalışanların kadın çalışanlara nazaran daha fazla zam talebinde bulunduğu göz önüne alınarak bu davranış değiştirilmeye çalışılmıştır. Buna göre, çalışanlara yılsonu toplantısında zam istemeye ilişkin bir bölüm yer alacağına dair elektronik posta gönderen şirket, zam talebini herkese açık bir ortamda toplayarak cinsiyetler arası benzer bir talep oranı elde etmiş ve şirket içerisinde cinsiyet bazlı eşitsizliği azaltmıştır (Wakabayashi, 2017).

Davranışsal çalışma ekonomisini konu alan kamu politikalarına örnek olarak 2015 yılında ABD’de hükümete bağlı olarak kurulan “Sosyal ve Davranış Bilimleri Ekibi”, özellikle düşük gelir düzeyindeki ailelerin davranışlarını inceleyerek bu gelir düzeyindeki ailelerin eğitim, tüketim ve gelir beklentisine yönelik çalışmalar yapmıştır (SBST, 2016). Ülkemizde ise “yarın daha fazla tasarruf et” çalışmasının çıktılarına benzer olarak, 2017 yılından beri uygulanan bireysel emekliliğe otomatik katılım sistemi örnek gösterilmektedir. Kamu çalışanlarına ilişkin getirilen bireysel emekliliğe otomatik katılım sistemi ise sisteme dâhil edilen kamu çalışanlarının % 50’den fazlasının sistemin içerisinde kalması ile bu uygulama, davranışsal çalışma ekonomisinin başarılı sonuçları arasında yer almıştır (T.C. Ekonomi Bakanlığı Davranışsal Kamu Politikaları ve Yeni Nesil Teknolojiler Daire Başkanlığı, 2018).

3. Hediye Değişimi Teorisi

Ücret ve ücret-çaba ilişkisi çalışma ekonomisi, iktisat ve işletme disiplinlerinin temel problemlerinden biri olarak yer almış ve bu probleme ücret teorileri çatısı altında 20. yüzyıldan günümüze farklı çözüm yolları aranmıştır. Ücret teorilerinin çıkışı olarak ortaya konulan düşüncelerin tarihsel başlangıcına bakıldığında sanayi devriminin etkili olduğu görülmektedir. Literatürde ücret teorileri, “Geleneksel Ücret Teorileri” ve “Modern Ücret Teorileri” adı altında iki farklı düşünce yapısı üzerinden sınıflandırılmıştır. Geleneksel ücret teorileri başta klasik iktisadın, neo-klasik iktisadın ve Marks’ın ücret dengesinin hangi seviyede olacağına ilişkin çalışmalarının yanı sıra Nüfus Teorisi, Doğal Ücret Teorisi, Ücretin Tunç Kanunu, Ücret Fonu Teorisi ve Artı Değer Teorisi gibi teorilerin bulunduğu bir dizi olarak literatürde yer almaktadır.

Modern ücret teorileri ise, genel olarak işgücünün daha verimli bir hal almasındaki temel unsurun ücret olduğunu savunmaktadır. Bu teoriler alanda yaygın olarak Marjinal Verimlilik Teorisi, Pazarlık Teorisi, Satın Alma Gücü Teorisi ve Etkin Ücret Teorisi başlıkları altında sınıflandırılmaktadır. Makale kapsamında incelenen hediye değişimi teorisinin de içerisinde sınıflandırıldığı, 1960'larda ortaya çıkan ve Keynesyen iktisatçıların geliştirmiş oldukları etkin ücret teorisine göre, çalışanların sağlık durumları ve üretkenlik seviyeleri, işgücü ücreti ile doğru orantılı bir yapıya sahiptir.

Etkin ücret teorisine göre işverenler, daha fazla ücret ödemesinde bulunarak çalışanlarının hem sağlık seviyelerini hem de üretkenliklerini artırmayı sağlarlar (Kaytancı, 2010, s. 94). Bu durumda işverenler, verimliliğin yüksek olması adına piyasada işsizliğin meydana gelme durumunun da olabileceğini varsayarak ücret seviyesinin azalmasını verimli bulmamaktadır. Böylece etkin ücret teorisi, işgücü arzı fazlalığı olan bir rekabetçi ekonomide işsizlik olmasına rağmen yine de ücret dengesinde olunabileceğini göstermektedir (Bradley, 2007, s. 167).

Etkin ücret teorileri arasından hediye değişimi teorisinin de başlangıç noktasını oluşturan "Sosyolojik Model" bulunmaktadır (Çetin ve Bakırtaş, 2014, s. 176). Akerlof ve Yellen tarafından geliştirilmiş olan sosyolojik modelde, çalışanların ortaya koydukları çabanın, işverenlerin adil davrandığı takdirde verimliliklerinin de bu doğrultuda değişiklik göstereceği ve buna yönelik bir reel ücret ödendiği takdirde bu çabanın artacağı yer almaktadır (Akerlof, 1982; Akerlof ve Yellen, 1990). Adil ücret modeli olarak da ifade edilen bu modelde çalışanların verimlilik durumları, buldukları çalışma grubunda mutlu olmaları ile doğru orantılı olmaktadır (Akerlof, 1982). Bu çalışmanın ana unsuru olan hediye değişimi teorisi de Akerlof'un kendi inşa ettiği sosyolojik model kapsamında bir etkin ücret teorisi örneğidir.

Hediye değişimi teorisi, Akerlof (1982) tarafından "Kısmi Hediye Değişimi Olarak İş Sözleşmeleri" isimli makale ile ilk olarak tanımlanmış ve "Hediye Değişimi Teorisi" olarak literatürde yerini almıştır. Akerlof'a göre (1982), piyasadaki denge ücret düzeyinden yüksek bir ücret seviyesi, çalışan için bir hediye anlamına

gelmektedir. Çalışanlar da bu hediye takas etmek amacıyla daha yüksek bir çaba ortaya koymaktadırlar. Akerlof (1982) bu düşüncesini hediye değişimi olarak tanımlamaktadır.

Akerlof'un çalışmasında, çalışanlar çabaya yönelik tutumlarını, adil günlük çalışma kavramına dayanarak oluşturmaktadırlar (Akerlof, 1982). Adalet kavramının net bir değerlendirme kıstası olmamasından ötürü çalışanlar, işverenler tarafından kendilerine adil davranılıp davranılmadığını, işyeri içerisindeki veya dışarıdaki benzer çalışanların ücret veya çalışma koşullarını referans alarak değerlendirmektedirler. Günümüzde ise hediye değişimi teorisi, etkin ücretin belirlenmesinde başta insan psikolojisi ve insan psikolojisini etkileyebilecek her türlü etmen olmak üzere çalışma kurallarına, çalışma kurallarının üstünde sarf ettiği çabaya, diğer işçilerin ücretlerine, işsizlik sigortasına, işsizlik düzeyine ve önceki dönemlerde aldığı ücretler gibi farklı durumların da etkili olduğuna dikkat çekerek bu doğrultuda ücret teorilerine yeni ve farklı bir bakış açısı sunmaktadır.

Teoriye ilişkin Akerlof, geleneksel iktisadın aksine, gönülsüz işsizliğin yaşandığı durumda dahi bir etkin ücret teorisi ortaya çıkmasında önderlik etmiş ve bu doğrultuda teoriyi, etkin ücret seviyesinin belirlenmesi için ampirik olarak doğruluk ve karşılıklılığı baz alan psikolojik temellere dayandırmıştır (Akerlof, 1984, s. 81-83). Buna göre Akerlof (1984), gönülsüz işsizlik durumunda bazı işverenlerin piyasanın denge ücretinin üzerinde ücret ödemesindeki nedenin, karşılıklılık ve doğruluk prensibi çerçevesinde çalışanlarından daha fazla çaba beklentisi içerisinde olması olarak açıklamıştır. Bunun sonucunda, psikolojik koşulların rekabetçi bir işgücü piyasasında etkin ücretin belirlenmesinde önemli bir yere sahip olduğunu ve istihdam üzerinde de etkili olduğunu belirtmiştir (Eser ve Toigonbaeva, 2011, s. 300). Akerlof'a göre, hediye değişimi vasıtasıyla ücretler tamamen olmasa da işçilerin çaba normları tarafından belirlenmekte ve bu çıktılardan da etkilenmektedir. Aynı şekilde, işçilerin çabası da belirlenen ücret normlarına göre değişim göstermektedir (Akerlof, 1982, s. 565-566).

Hediye değişimi kavramı iktisadi bir piyasaya benzetildiği takdirde; alıcılar (işverenler), değişken şartların normlar üzerindeki etkisi nedeniyle çalışanlardan

işgücünü satın alabilecekleri en az tutardan fazlasını ödemeye istekli olabilmektedir. Benzer şekilde, satıcılar (çalışanlar) aynı şekilde değişken şartların normlar üzerindeki etkileri nedeniyle işgücünü satabilecekleri en fazla tutardan daha azını kabul etmeye istekli duruma gelebilmektedir. Bu durumda ortaya “Hediye Değişimi Piyasaları” çıkmaktadır. Ayrıca teorinin karşılıklılık ve psikolojik faktörleri içeren şartları nedeniyle piyasanın aslında net olmadığı da ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla hediye değişimi teorisi, klasik ve neo-klasik ekonomi teorisine göre en az bir temel açıdan farklılık göstermektedir (Akerlof, 1982, s. 545).

Hediye değişimi teorisi üzerine Akerlof’tan sonra düşünen ve bu teoriyi geliştiren veya farklı bakış açılarından test eden birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmaları; Akerlof, 1982; Fehr, Kirchsteiger ve Riedl, 1993; Fehr ve ark.1998; Gächter ve Falk 2002; Charness ve Haruvy 2002; Brown ve ark., 2004; Hannan, Kagel ve Moser 2004; Gneezy ve List, 2006; Rubin ve Sheremeta, 2015; Bejarano, Corgnet ve Gómez-Miñambres, 2019; Grundmann, Giamattei, Graf ve Lambsdorff, 2020 ile Süß, Becker ve Hopp, 2020 olarak sıralayabiliriz.

Akerlof’un tasarladığı temel hediye değişimi modeli, grup normlarının, adalet duygusunun, görgü ve nezaket kurallarının önemi gibi birçok değişkeni konu edinse de ilk etapta sadece ücret değişkenini ele almış ve Akerlof (1982; 1984) ile Akerlof ve Yellen (1990) çalışmalarında uygulanmıştır. Bu çalışmalara göre işverenler, piyasa denge ücretinin üzerinde ücret ödedikleri durumlarda işçiler daha yüksek çaba gösterme konusunda isteklidirler. Hediye değişiminin kapsamının genişlemesi ve özellikle işçiler tarafından farklı ücret tekliflerinin kabul edilmesi veya çaba seviyeleri ile eşleştirilmelerinin hediye değişimine etkileri üzerine Fehr ve ark. (1993), Fehr ve ark. (1998), Gächter ve Falk (2002), Brown ve ark. (2004) ile Charness (2004) tarafından gerçekleştirilen hediye alışverişini deneyleri de teorinin gelişmesine büyük katkı sağlamıştır.

Ayrıca teorinin ilgi çeken bir diğer noktası, ücretlerin veya işyeri ortamının adil olmasının işgücü piyasası sonuçlarını etkilediği göstermesi ve denge ücret düzeyini savunan klasik teorilerin yöntemlerinin yerine karşılıklılık içeren çözümler üretmesidir. Örneğin bazı çalışmalar da (Fehr ve ark., 1993; Fehr ve ark., 1998;

Fehr ve Gächter 2000), Akerlof'un hediye değişimi modeli çerçevesinde, ücretin kararlaştırılmasında doğruluk ve karşılıklılık kavramlarının ne ölçüde etkili olduğunun belirlenmesi hedefiyle deneysel çalışmalar yapılmıştır. İlgili çalışmalarda klasik iktisadi modeller ile etkin ücret modelleri arasında deneylerin sonuçlarına yönelik bir değerlendirme gerçekleştirilmiş ve Akerlof'un (1982) teorisi ve verileri ile tutarlı sonuçlara ulaşılmıştır (Fehr ve Gächter, 2000). Bu bakımdan doğruluk ve karşılıklılığa ilişkin sonuçlar neo-klasik teorinin piyasada olduğunu söylediği tam bencillik kavramının geçerliliğini sarsmıştır (Eser ve Toigonbaeva, 2011, s. 312).

Charness ve Haruvy (2002) ve Charness (2004) ise çalışmalarında, ücret adaletini de değişkenler arasına eklemiş ve çalışanların kendi aralarında ücretlerini ve göstermiş oldukları çaba seviyesini karşılaştırarak işyerindeki adalete ilişkin bakış açlarına göre çaba seviyelerinin değiştiğini gözlemlemişlerdir. Bu çalışmalarla birlikte işyerindeki adalet algısının da hediye değişiminde önemli bir etmen olduğu deneysel çalışmalarla kanıtlanmış ve hediye değişimi çalışmalarının doğrudan ücret değişiklikleri yerine psikolojik farklı etmenlere bağlı olduğu ortaya konulmuştur.

Gneezy ve List'in (2006) yapmış oldukları çalışmada ise Fehr ve ark. (1998) çalışmasına deneysel yöntemle atıfta bulunulurken aynı zamanda hediye değişiminde gözlemlenen emek çabasının zamana bağlı olarak değişkenlik gösterdiği ilk olarak ortaya konulmuştur. Bu çalışma kapsamında yapılan deneylerde deney grubunun çaba seviyesi çalışmanın başlarında artış gösterirken, zamanla hediye değişiminin etkileri azalmış ve deney grubunun çaba seviyesi, kontrol grubunun göstermiş olduğu çaba seviyesine çok yaklaşmıştır. Bu çalışmadan sonra hediye değişiminin etkinliği ve etkinliğin zamansal boyuta yayılması literatürde tartışılır hâle gelmiştir.

Gneezy ve List'in (2006) çalışmasındaki kütüphane deneyi örneğinin geliştirildiği bir çalışmada (Kube, Maréchal ve Puppe, 2012) hediye değişimi kapsamında katılımcılara hediye niteliğinde verilen değişkenin aynı veya nakdi olmasına ve işverenlerin çalışma karşılığında verdikleri hediye seçilmesinde daha fazla emeğinin olmasının hediye değişimi üzerindeki etkisini ölçmüşlerdir. Bu

çalışma her halükârda hediye değişimi kapsamında verilecek hediyein etkin olduğunu ortaya koyarken, hediye değişiminin aynı veya nakdi olmasının ve işverenlerin hediye seçiminde emeğinin daha yüksek olmasının farklı sonuçlar doğurduğunu kanıtlamıştır. Çalışmaya göre, çalışanlar tarafından ücreti bilinmeyen bir hediyein, bu hediyein üzerinde fiyat etiketi olması durumuna nazaran daha etkili olduğu sonucuna ve verilen kâğıt para biçimindeki nakdi bir hediyein origami sanatı kullanılarak katlanılmış bir banknota nazaran daha düşük bir hediye değişimi sonucuna varılmıştır. Böylece hediye değişiminin etkinliğinde işveren çabasının önemi ve hediyein parasal etkenlerden arındırılarak gerçek bir hediye olarak görülmesi gibi konular literatüre kazandırılmıştır.

Bir başka çalışmada ise ücretlerin diğer çalışanlarca bilindiği ve ücret eşitsizliklerinin aşikâr olduğu çalışma ortamında hem ücret eşitsizliklerinin hem de ücretlerin işyerinde ifşa edilmesinin işyerine güveni azalttığını ve buna bağlı olarak çalışanların çaba seviyelerinin azaldığı ortaya konulmuştur (Card, Mas, Moretti ve Saez, 2012). Benzer bir çalışmada ise ücretlerin bilindiği bir ortamda benzer işi yapan çalışanların hediye değişimi kapsamında farklı ücret aldıklarını öğrendiklerinde işyerinden kaçınmak pahasına ücretlerinin ortalama % 9'u kadar feragat ettiklerini ortaya konulmuştur (Breza, Kaur ve Shamdasani, 2018). Bu ve benzeri çalışmalarla, ücret eşitsizliklerinin bilinmesinin hediye değişimi etkisini azalttığı ve bunun yanında işyerinden ayrılma gibi davranışlarla bu etkinin negatife dönüştüğüne ilişkin bulgular literatürde yer almıştır.

Yapılan bir çalışmada işyeri şartları ve ücretler üzerindeki değişikliklerin referans ücretin değeri konusunda çalışanlar ve işverenler arasında anlaşmazlıkları tetiklediği gösterilmiştir. Çalışmaya göre, işyerindeki bazı anlaşmazlıklar, hediye değişimi ilişkisini zayıflatma eğilimindedir. Bu zayıflatma eğilimi, hediye değişiminin etkisini kısıtlamakta ve üretim seviyeleri ile ücretleri düşürmektedir (Bejarano ve ark., 2019). Bu ve benzeri çalışmalarla birlikte son 20 yılda hediye değişimi teorisi, sadece ücret hediyesi olmaktan çıkmış ve işyeri ortamının, adalet algısının, ücret eşitsizliklerinin, referans ücretlerin de ön planda tutulduğu kompleks bir teori olarak literatürde yerini almıştır.

4. Pilot Hediye Değişimi Deneyi

Çalışanların çalışmayı kabul ettikleri ücret düzeyinin üzerindeki bir ücretin hediye niteliği taşıyacak bir biçimde ödendiği hediye değişimi uygulamalarından yola çıkılarak gerçekleştirilen bu pilot hediye değişimi deneyinin amacı; deney ve kontrol grubu olarak ayrılan katılımcılar üzerinden ücret değişkeni kullanılarak test edilen hediye değişiminin, çalışan çabalarına etkisinin ölçülmesi ve bu etkinin zamansal bağlamdaki durumunun tespit edilmesi üzerinedir. Bu bağlamda araştırma öncesinde belirlenen, Gneezy ve List'in (2006) yapmış oldukları "Putting Behavioral Economics To Work: Testing For Gift Exchange In Labor Markets Using Field Experiments" (Davranışsal Ekonomi Çalışması: İş Piyasalarında Hediye Değişiminde Kullanılan Alan Deneyleri Testi) adlı çalışmada gerçekleştirdikleri kütüphane deneyinin çıktılarında yola çıkılarak hediye değişiminin örneklem üzerinde gerçekleşip gerçekleşmediği ve hediye değişimi gerçekleştiği takdirde katılımcıların çaba düzeyinin zaman içerisindeki etkinliğinin azalıp azalmadığı hipotezleri sınanmıştır.

4.1. Yöntem ve Deney Tasarımı

Hediye değişimi teorisinin etkinliğini sınamak için alanda uygulanan diğer çalışmalarda da görüldüğü üzere en yaygın yöntem olan alan deneyleri yöntemi kullanılmıştır. Özellikle davranışların gözlemlenmesinde etkin olarak kullanılan bu yöntemin seçimindeki temel unsur, bağımsız değişkenlerin araştırmacı tarafından kontrol edilmek istenmesidir. Bunun yanı sıra teorisin gerçek hayattaki yansımalarının genelleme yapılmadan gözlemlenmesi ve deneyin gerçekleştirildiği tarihler olan 15-22 Ekim 2021 tarihlerinde hali hazırda koronavirüs tehlikesinin devam etmesi nedeniyle bu çalışma alan deneyi yöntemi ile gerçekleştirilmiştir.

Çalışma Ankara Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığı ve Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi (A.Ü. SBF) Dekanlığından ilgili izinler alınarak A.Ü. SBF'de öğrenim gören 20 Lisans Öğrencisi ile 15-22 Ekim 2021 tarihleri arasında çevrimiçi ortamda gerçekleştirilmiştir. Deneyde kullanılan kitap materyallerinin verileri ise yine aynı izinler dahilinde A.Ü. SBF Kütüphanesinden temin edilmiştir.

Toplam yirmi katılımcı ile gerçekleştirilen çalışmada, katılımcılardan birer saatlik üç oturum boyunca A.Ü. SBF Kütüphanesinden elde edilen kitapların fotoğrafları üzerinden kitap adı, yazar, basım yılı, basım evi, basım yeri ve kütüphane kayıt numarasını önceden gönderilen bir elektronik tabloya doldurmaları istenmiştir. Bu hususta öncelikle katılımcılara bir deneyde yer alacakları anlatılmış ve kabul ettikleri takdirde çalışmaya ilişkin bilgilendirme ve talimat bölümlerinin de yer aldığı bir aydınlatılmış onam formu imzalatılmıştır. Daha sonrasında ise aydınlatılmış onam formu, demografik veri formu, kitapların bilgilerinin yer aldığı bir pdf dosyası ve bu bilgilerin girileceği elektronik tablolar katılımcılara e-posta olarak iletilmiştir.

Deney tasarımına göre katılımcıların toplamda 143 kitabın fotoğrafının bulunduğu 197 sayfalık pdf formatında olan bir dosya hazırlanmıştır. 143 kitabın 197 sayfa olarak teslim edilmesinin nedeni bazı kitapların ilgili verilerinin iki sayfadan ibaret olmasıdır. Katılımcılara, gönderilen kitap fotoğraflarındaki verileri üç oturum boyunca tam ve sıralı olarak sisteme girdikleri takdirde 100 sanal jeton kazanacakları bildirilmiştir. Sanal jeton kavramının katılımcılar tarafından daha iyi kavranabilmesi ve ücret olarak algılanabilmesi için 1 sanal jetonun 1 Türk lirasına tekabül ettiği belirtilmiş ve buna göre hareket etmeleri istenmiştir. Deney kapsamında etik kuralların ihlal etmemesi ve deneye katılımın gönüllülük esaslı olması adına katılımcılara doğrudan bir ücret verilmemiş ve bu doğrultuda alan yazındaki bazı deneysel çalışmalarda da kullanılan sanal jeton kavramı seçilmiştir.

Katılımcılar kontrol grubu ve deney grubu olarak iki gruba ayrılmıştır. Katılımcıları iki farklı gruba ayırmanın nedeni; hediye değişimini bir gruba uygulayıp diğer gruba uygulamayarak aralarında anlamlı bir farkın olup olmadığını ölçmektir. Bu hususta 20 katılımcının 10 tanesi kontrol grubu 10 tanesi ise deney grubu olarak seçilmiş bunun yanı sıra her grup cinsiyetler arasındaki farkı ölçmek adına 5 erkek ve 5 kadın katılımcıdan oluşturulmuştur. Gruplar her cinsiyet için kendi arasında rastgele olarak seçilmiştir.

Kontrol grubu ile deney grubunu birbirinden ayıran ve hediye değişiminin test edilmesini sağlayan detay; 'hediye olarak verilecek tek seferlik ücret' detayıdır. Bu bağlamda çalışmaya başlamadan önce tüm deneklerle Covid-19 pandemisi

dolayısıyla e-posta ve anlık mesajlaşma platformları vasıtasıyla iletişime geçilmiş, kontrol grubundaki katılımcılara kendi rızalarıyla çalışmaya katıldıkları için teşekkür edilerek 100 sanal jeton verileceği tekrarlanmıştır. Deney grubundaki katılımcılara ise aynı şekilde çalışmaya kendi rızalarıyla katıldıkları için teşekkür edilmiş ve bu bağlamda hediye olarak 50 sanal jeton daha verilerek çalışmanın sonunda toplamda 150 sanal jeton kazanacakları bildirilmiştir. Çalışma başladıktan sonra her katılımcı ilgili saatin sonundaki dosyayı e-posta yoluyla araştırmacıya göndermiştir. Sonrasında ise çalışma üzerine geri bildirimleri alınarak ilgili sanal jetonlar katılımcılara iletilmiştir.

Deney kapsamında katılımcıların göstermiş oldukları çaba seviyesi saat başı sisteme girilen kitap sayıları üzerinden ölçülmüştür. Çalışma süresinin birer saatten toplam üç saat olmasının nedeni ise hediye değişiminin istatistiki olarak anlamlı bir şekilde gözlemlendiği durumlarda Gneezy ve List'in (2006) yapmış olduğu ilgili çalışmada ulaştıkları hediye değişiminin etkisinin çalışma süresi arttıkça azalması ve belirli bir süre sonra deney ve kontrol grupları arasında anlamlı bir farkın bulunamaması sonucuna istinaden benzer bir hipotezin test edilmek istenmesidir.

Tüm veriler toplandıktan sonra katılımcıların saat başına elektronik tablolara girdikleri kitap sayıları tek bir tabloda birleştirilmiş, deney grubu ve kontrol grubu üzerinden çalışmanın temel hipotezlerini sınamak üzere istatistiki analizler yapılmıştır. Bu bağlamda çalışmanın istatistik analizlerini gerçekleştirmek adına birçok istatistik analizini yapmaya olanak tanıyan IBM SPSS 26.0 programı kullanılmıştır. SPSS programı kullanılarak kontrol grubu ve deney grubundan elde edilen değerlerin dağılımının hipotezde ileri sürülen tezler ile uyumlu olup olmadığını belirlemek için Mann-Whitney U Testi, örneklem ortalamasının anlamlı olup olmadığını test etmek ve zamansal farkın tespiti için İkili Friedman Testi ve Kendall'ın W Testi, gruplar arasındaki ortalamalar arasında farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır.

4.2. Sınırlılık ve Varsayımlar

Yapılan çalışma A.Ü. SBF lisans öğrencilerini kapsamaktadır. Bunun temel nedeni çalışmadaki katılımcıların yaşları, çalışma durumları, aylık net gelirleri gibi

değişkenler bakımından benzer durumda olmalarını sağlamak istenmesi ve bu yolla hediye değişiminin gerçekleşip gerçekleşmediğini homojen gruplar üzerinden ölçmenin daha doğru olduğu varsayımdır. Bu bağlamda hediye değişiminin etkinliğine ilişkin veriler katılımcıların çalışma yaşamında yer almadığı ve belirli bir eğitim seviyesine sahip olduğu varsayımları altında toplanmıştır. Bir başka sınırlılık olarak, çalışmada alan deneyi yönteminin kullanılması katılımcı sayısının fazla olmasının ve araştırma evrenini temsil edecek yeterli katılımcı sayısının olmasının önüne geçmiştir. Bu nedenle geçmişte uygulanmış benzer hediye değişimi alan deneyleri örneklerinden hareketle 20 katılımcının olması kararlaştırılmıştır.

Ayrıca çalışmanın yapıldığı tarihlerde Covid-19 pandemisinin devam ediyor olması nedeniyle çalışma yüz yüze yapılamamış ve uzaktan yapılmak zorunda kalınmış ve katılımcıların deney boyunca tutum ve davranışlarının izlenmesini sınırlamıştır. Bu nedenle çalışmaya katılan katılımcıların çalışmayı tek başına sürdürdükleri, demografik verilerine ilişkin soruları dürüstçe cevapladıkları ve verilen talimatlara uydukları varsayımları altında çalışma tamamlanmıştır.

4.3. Bulgular

Çalışmanın bu kısmında hediye değişiminin gerçekleşip gerçekleşmediği, gerçekleşti ise zamana bağlı olarak gerçekleşen hediye değişiminin etkisi test edilmiştir. Bu doğrultuda hediye değişiminin analizi istatistiksel analiz yöntemleriyle sağlanmıştır. Hediye değişiminin gerçekleşme durumu deney ve kontrol grupları arasındaki girilen kitapların saatlik farkları ve toplam saatteki farkı, parametrik olmayan analizlerden iki ortalama arasındaki farkın test edildiği Mann-Whitney U Testi kullanılarak hesaplanmıştır. Mann Whitney U Testinin seçilme nedeni, örneklem grubunun sadece yirmi kişiden, deney ve kontrol gruplarının ise onar kişiden oluşması ve örnek çalışma olan Gneezy ve. List'in (2006) "Davranışsal Ekonomi Çalışması: İş Piyasalarında Hediye Değişiminde Kullanılan Alan Deneyleri Testi" başlıklı çalışmada gerçekleştirdikleri kütüphane deneyinin analizinde aynı testin kullanılmış olmasıdır.

Mann Whitney U Testi kullanılarak bağımsız iki grubun sıra ortalamaları karşılaştırılmış ve sonuç olarak ortaya çıkan anlamlılık değeri (p değeri) vasıtasıyla iki grubun arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığına bakılmıştır. İstatistiksel olarak çıkan farkın anlamlı olmasıyla farkın etki büyüklüğü r etki değeri kullanılarak hesaplanmıştır. R etki değeri $r = z/\sqrt{n}$ formülü kullanılarak hesaplanırken, r katsayısının karesi (r^2) ile toplam varyansın ne kadarını kapsadığı hesaplanmıştır (Field, 2009; Cevahir, 2020, s. 41-42).

Hediye değişiminin zamana bağlı olarak etkisi, parametrik olmayan ve tekrarlayan ölçümler için tek yönlü varyans analizi gerçekleştirmeye olanak tanıyan Friedman Testi ile hesaplanmıştır. Bu bağlamda kontrol grubu ve deney grubunun saatlik kitap çıktıkları kendi içerisinde değerlendirilerek istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığının sonucu belirlenmiştir. Grupların Friedman Testi sonuçlarının istatistiki olarak anlamlı çıktığı durumda ise önce etki büyüklüğü Kendall'ın W Değeri ile ölçülmüş daha sonra ise farkın kaynağını test etmek üzere Friedman Testi'nin Post-Hoc analizi Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi kullanılarak yapılmıştır (Green ve Salkind, 2014; Cevahir, 2020). Ayrıca Tip I hatadan kaçınmak adına yeni bir anlamlılık seviyesinin tespiti için kullanılan Bonferroni Düzeltmesi, Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçlarına uygulanmıştır (Field, 2009; Pallant, 2017; Cevahir, 2020).

Tablo 1: Hediye Değişimine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

	Saat1	Saat2	Saat3	Toplam Saat
Mann-Whitney U	8,000	1,000	2,000	2,500
Wilcoxon W	63,000	56,000	57,000	57,500
Z	-3,186	-3,715	-3,635	-3,595
Testin p Değeri (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000

Hediye değişimine ilişkin gerçekleştirilmiş olan alan deneyinin ana unsurunu oluşturan kontrol ve deney grubunun arasında toplam saatte ve her saat için hediye değişiminin gerçekleşip gerçekleşmediğini ölçmek üzere Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır. Uygulanan testin sonuçlarının istatistiki olarak anlamlı bir fark içermesi için gereken koşul, testin p değeri olarak adlandırılan anlamlılık değerinin $p < 0,05$ olmasıdır.

Bu bağlamda hediye değişimine ilişkin Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 1'de yer almaktadır. Verilere uygulanan Mann-Whitney U Testi sonuçlarına göre, toplam saatteki anlamlılık değeri $p=0,000$ çıkmakta ve $p<0,05$ koşulunu sağladığından ötürü deney ve kontrol grupları arasındaki farkın istatistiki olarak anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçla birlikte alan deneyi kapsamında kontrol ve deney grupları arasında sisteme girilen kitap sayıları üzerinden ölçülen hediye değişimi gerçekleşmiştir. Hediye değişiminin gerçekleşme durumuna saatlik periyotlar üzerinden bakıldığında ise; 1. saatin sonundaki veriler üzerinden gerçekleştirilen Mann Whitney U Testi sonucunda p değeri $0,001$ çıkmakta ve anlamlı fark için gereken $p<0,05$ koşulu sağlamaktadır. 2. ve 3. saatin Mann Whitney U Testi'nin anlamlılık değeri sonucu aynı olarak $p=0,00$ çıkmakta ve $p<0,05$ anlamlı fark değerini sağlamaktadır. Bu sonuçlar ışığında hem toplam saatte hem de her bir saatlik periyotta kontrol ve deney grupları arasındaki fark istatistiki olarak anlamlı çıkmış ve hediye değişimi gerçeklemiştir.

Hediye değişiminin gerçekleşmesi istatistiki analiz bakımından sağlanmasına rağmen hediye değişiminde ortaya çıkan farkın ne derecede anlamlı olduğu da deneyin sonuçlarının güçlü olması bakımından önem taşımaktadır. Bu doğrultuda r etki değerinin hesaplanması anlamlı farkın gücünü ifade etmeye olanak tanımaktadır. R etki değeri hesaplanırken Cohen'in 1992 yılında geliştirdiği ve literatürde yaygın bir biçimde kullanılan sınıflandırmasına göre $r=0,1$ için küçük etki düzeyi, $r=0,3$ için orta etki düzeyi ve $r=0,5$ için büyük etki düzeyi olarak kabul edilmektedir (Cevahir, 2020, s. 40). Bu düzeylerin ölçüt olarak kabul edilmesi ile;

$$1. \text{ saatin } r \text{ etki değeri} = -3,186 / \sqrt{20} = -0,712 \quad r^2 = 0,712^2 = 0,50$$

Bu durumda 1. saatin etki değeri $r=0,5$ değerine eşit olmakla istatistiksel olarak çıkan anlamlı farkın büyük bir etkiye sahip olduğu ve bununla birlikte 1. saatteki etkinin toplam varyansın yaklaşık %50'sini açıkladığı sonucuna varılmıştır.

$$2. \text{ saatin } r \text{ etki değeri} = -3,175 / \sqrt{20} = -0,709 \quad r^2 = 0,709^2 = 0,50$$

2. saatin etki değeri 1. saatteki değere neredeyse eşit çıkmakla birlikte aynı şekilde istatistiki olarak çıkan anlamlı fark büyük bir etkiye sahiptir. Ayrıca etki değeri toplam varyansın yaklaşık %50'sini açıklamaktadır.

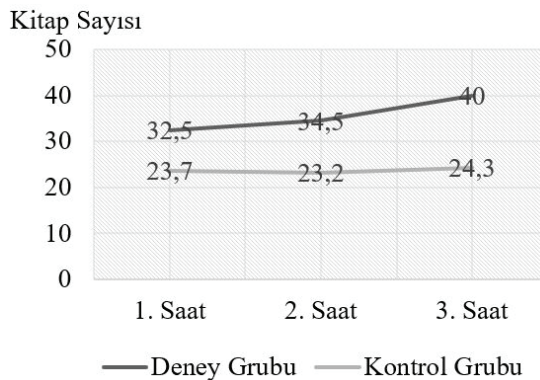
$$3. \text{saatin } r \text{ etki değeri} = -3,635/\sqrt{20} = -0,813 \quad r^2=0,813^2=0,66$$

Bu durumda 3.saatin etki değeri, anlamlı farkın büyük bir etkiye sahip olduğu $r=0,5$ değerinden çok daha yüksek bir değer olan $r= 0,813$ etki değeri ile 1. ve 2. saatlerdeki etki değerlerinden pozitif olarak ayrılmaktadır. Bu doğrultuda etki değerinin toplam varyansı açıkladığı oran da diğer saatlerden pozitif olarak ayrılarak yaklaşık %66'dır.

$$\text{Toplam saatteki } r \text{ etki değeri} = -3,595/\sqrt{20} = -0,804 \quad r^2=0,804^2=0,65$$

Hediye değişiminin istatistiki olarak anlamlı bir şekilde gerçekleşmesiyle beraber bu anlamlı farkın toplam saatte $r=0,804$ etki değerine sahip olması büyük bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuca göre toplam saatin etki değeri toplam varyansın yaklaşık %65'ini açıklamaktadır.

Grafik 1. Deney Gruplarına Göre Saatlik Girilen Ortalama Kitap Sayısı



Hem hediye değişiminin gerçekleşmesi hem de hediye değişiminin zamansal bağlamda etkisinin daha net görülmesi bakımından deney ve kontrol gruplarına göre sisteme girilen saatlik kitap sayılarının çizgi grafiği Grafik 1'de verilmiştir. Grafikte yer alan saatlik sisteme girilen kitap sayılarına bakıldığında deney grubunun kontrol grubundan pozitif ayrıştığı açıkça görülmektedir. Bu pozitif ayrışma, makale kapsamında hediye değişiminin ölçülmesi amacıyla gerçekleştirilen analizler doğrultusunda farkın istatistiki olarak anlamlı olmasıyla uyumakta ve deney grubuna uygulanan hediye değişiminin, hediye değişimi uygulanmayan kontrol grubuna kıyasla arasında pozitif bir fark olduğunu ortaya koymaktadır.

Grafik 1'de yer alan deney ve kontrol gruplarının çizgi grafiklerinin zamansal bağlamda değişimine bakıldığında ise kontrol grubunun grafiği deney grubunun çizgi grafiğine kıyasla daha yatay durmaktadır. Deney grubuna bakıldığında ise kontrol grubunun aksine çizgi grafiğin pozitif yönlü bir biçimde arttığı görülmektedir. Grafik 1'de görülmekte olan çizgi grafiği verileri arasında hediye değişiminin zamansal etkinliğinin istatistiki olarak anlamlı olup olmadığı ve hediye değişiminin etkisinin zaman içerisinde artma veya azalma durumu aşağıda yer alan Friedman Testi, Kendall'ın W Testi ve Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçlarıyla açıklanmıştır.

Tablo 2: Hediye Değişiminin Zamansal Etkinliğine İlişkin Kontrol Grubunun Friedman Testi Sonuçları

Toplam Denek	10
Test İstatistiği	1,400*
Serbestlik Derecesi	2
Testin p Değeri	0,497

Not: * Genel test sonucunda fark yok sıfır hipotezini koruduğu için çoklu karşılaştırma yapılmaz.

Yukarıda yer alan Tablo 2'de, kontrol grubunun sisteme girdikleri saatlik kitap verileri üzerinden her bir saat arasındaki farkın anlamlı bir istatistiksel fark oluşup oluşmadığına ilişkin parametrik olmayan tekrarlı veriler için kullanılan Friedman Testi'nin sonuçları verilmiştir. Buna göre testin p değeri istatistiki olarak anlamlılık içermesi için gereken $p < 0,05$ değerini sağlamamaktadır ($p = 0,497 > 0,05$). Friedman Testi kapsamında test sonucunda da yer alan "Genel test sonucunda fark yok sıfır hipotezini koruduğu için çoklu karşılaştırma yapılmaz." değerlendirmesi ve istatistiki olarak anlamlılık için gereken p değerinin sağlanmaması kapsamında kontrol grubunun saatlik sonuçları arasındaki fark istatistiki olarak anlamlı değildir. Bu doğrultuda saatlik kitap verileri arasında çoklu karşılaştırma yapılmasına gerek yoktur.

Tablo 3: Hediye Değişiminin Zamansal Etkinliğine İlişkin Deney Grubunun Friedman Testi Sonuçları

Toplam Denek	10
Test İstatistiği	15,800
Serbestlik Derecesi	2
Testin p Değeri	0,000

Deney grubunun sisteme girdiği saatlik kitap verileri üzerinden periyotlar arasında anlamlı bir istatistiksel fark oluşup oluşmadığına ilişkin gerçekleştirilen Friedman Testi'nin sonuçları Tablo 3'te yer almaktadır. İstatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşması için gereken p değeri, $p < 0,05$ koşulu p değerinin 0,00 olması ile sağlanmıştır. Bu durumda deney grubunun saatlik bazda sisteme girmiş olduğu kitap sayıları arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunduğu söylenmektedir.

Yapılan Friedman Testi tam olarak, tekrarlayan verilerin sıra ortalamalarının arasındaki istatistiksel olarak anlamlı farkı belirlemektedir. Bu anlamlı farkın etkisi ve etkinin büyüklüğü hakkında bilgi sahibi olunabilmesi amacıyla literatürde kabul gören Kendall'ın W Testi (Kendall'ın Uyum Katsayısı) kullanılmıştır (Green ve Salkind, 2014; Cevahir, 2020). Kendall'ın W Testi'nde yer alan W değeri, 0-1 değerleri arasında yer alırken değerlerin 1'e yakınlığı aynı ölçüde güçlü bir etki büyüklüğü olduğunu göstermektedir (Green ve Salkind, 2014; Cevahir, 2020).

W değeri yorumlanırken 0,00 – 0,20 arası için çok zayıf etki, 0,21 – 0,40 aralığı için zayıf etki, 0,41 – 0,60 = orta düzeyde etki, 0,61 – 0,80 arası için güçlü etki tanımlaması iken 0,81 – 1,00 aralığı için ise çok güçlü etki şeklinde bir tanımlama yapılmıştır (Rovai, Baker ve Ponton, 2014; akt. Cevahir, 2020). Bu bağlamda aşağıda yer alan Tablo 4'te, deney grubuna ait saatlik kitap girdileri arasındaki istatistiksel olarak anlamlı olan farkın etki değeri Kendall'ın W Testi vasıtasıyla ölçülmüştür.

Tablo 4: Hediye Değişiminin Zamansal Etkinliğine İlişkin Deney Grubunun Kendall'ın W Testi Sonuçları

Toplam Denek	10
Kendall's W ^a	0,790
Chi-Square (Friedman Testi İstatistiği)	15,800
Serbestlik Derecesi	2
Testin p Değeri	0,000

Tablo 4'te yer alan, deney grubunun saatlik kitap girdileri üzerinden yapılan Friedman Testi baz alınarak hazırlanan Kendall'ın W Testi sonuçlarına göre hediye değişiminin zamansal etkinliğine ilişkin deney grubunun W değeri 0,790 olarak

ölçülmüştür. Ölçülen bu sonuç kapsamında istatistiki olarak anlamlı çıkan farkın etki değerinin 0,61- 0,80 aralığında olmasıyla farkın güçlü bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Gerçekleştirilen Friedman Testi ve Kendall'ın W Testi ile deney grubunun saatlik kitap girdileri arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark ölçülmüş ve bu farkın güçlü bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, güçlü bir etki değeri olan istatistiki olarak anlamlı farkın hangi saatlik dilimlerden kaynaklandığını tespit etmek de deneyin çıktıları açısından önem arz etmektedir.

Ortaya çıkan bu farkın kaynağının tespiti için literatürde yer alan ve ölçüm setlerinden hangilerinin farklılaştığını gösteren Post-Hoc testler yapmak gereklidir (Cevahir, 2020). Bu bağlamda Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları kullanılarak yapılan Friedman Testi İkili Karşılaştırması, tekrarlayan ve parametrik olmayan verilerin Post-Hoc analizinde kullanılmaktadır. Ayrıca yapılacak olan Post-Hoc testte hatadan kaçınmak için yeni bir anlamlılık düzeyinin hesaplanması gerekmekte olup bu düzeyin yeniden hesaplanmasında Bonferroni Düzeltmesi yöntemi yer almaktadır. Bu bağlamda Tablo 5'te deney grubunun saatlik kitap çıktılarının kendi arasındaki ikili karşılaştırmaları Friedman Testi İkili Karşılaştırma yöntemi ile incelenmiştir.

İkili karşılaştırmalar, 1.saat ile 2.saat, 1.saat ile 3. saat ve 2.saat ile 3.saat arasında yapılmış ve bu saat dilimlerindeki veri setleri arasındaki farkların istatistiki olarak anlamlı olup olmadığı Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi kullanılarak tespit edilmiştir. Bu testin bir Post-Hoc analiz olarak kullanılmasıyla beraber hatadan kaçınmak adına anlamlılık düzeyleri hesaplanırken Bonferroni Düzeltmesi yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 5: Hediye Değişiminin Zamansal Etkinliğine İlişkin Deney Grubunun Friedman Testi İkili Karşılaştırma (Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları)

Deney Grubu'nun Karşılaştırılan Saatleri	Test İstatistiği	Standart Hata	Standart Test İstatistiği	Anlamlılık Değeri	Anlamlılık Değeri *
1.Saat-2.Saat	-0,400	0,447	-0,894	0,371	1,000
1.Saat-3.Saat	-1,700	0,447	-3,801	0,000	0,000
2.Saat-3.Saat	-1,300	0,447	-2,907	0,004	0,011

Not: Her satır, Örnek 1 ve Örnek 2 dağılımlarının aynı olduğu sıfır hipotezini test eder. * Anlamlılık değerleri, çoklu testler için Bonferroni Düzeltmesi ile ayarlanmıştır.

Tablo 5'te yer alan veriler ışığında deney grubunun saatlik kitap çıktılarının kendi arasındaki ikili karşılaştırmalarının istatistiki analiz sonuçlarına bakıldığında anlamlılık değeri 1.saat ile 2. saatteki veriler arasında 0,371 olmakta olup, bu farkın istatistiki olarak anlamlı çıkması için gereken $p < 0,05$ değeri karşılanmamaktadır. Bonferroni Düzeltmesi ile karşılaştırıldığında $p = 1,00$ anlamlılık değeri ise gereken $p < 0,017$ koşulunu sağlamadığından deney grubunun saatlik veri girdileri kapsamında 1.saat ile 2.saat arasındaki veri setleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark yoktur.

1. saat verisi ile 3.saat verisi arasındaki farkın istatistiki olarak ölçülmesiyle anlamlılık değeri $p = 0,00$ çıkmakta ve bu durumda Bonferroni Düzeltmesi ile düzenlenen değer de $p = 0,00$ olarak değişmemektedir. Deney grubunun saatlik veri girdileri kapsamında 1.saat ile 3.saat arasındaki veri setleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark olması için gereken $p < 0,05$ koşulu ile Bonferroni Düzeltmesi sonrası gereken $p < 0,017$ koşulu anlamlılık değerleri ile sağlandığından 1.saat ile 3.saatteki veri setleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır.

2. saat verisi ile 3.saat verisi arasındaki farkın istatistiki olarak anlamlılık değeri $p = 0,004$ olmakta olup bu farkın istatistiki olarak anlamlı çıkması için gereken $p < 0,05$ koşulu sağlanmaktadır. Bonferroni Düzeltmesi sonrası anlamlılık değeri ise $p = 0,011$ olarak ölçülmüş ve anlamlılık değeri için gereken $p < 0,017$ koşulunu sağladığından ötürü 2.saatteki veri seti ile 3.saatteki veri seti arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Yukarıda hediye değişiminin zamansal etkinliğinin istatistiki olarak anlamlı olup olmadığı ve hediye değişiminin etkisinin zaman içerisinde artma veya azalma durumu Friedman Testi, Kendall'ın W Testi ve Wilcoxon İşaretili Sıralar Testi sonuçlarıyla açıklanmış ve kontrol grubunun saatlik veri setleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunamamışken deney grubunun saatlik veri setleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bulunan istatistiki olarak anlamlı farkın güçlü bir etkiye sahip olduğu hesaplanmış, bu farkın kaynağının 1.saat ile 3.saat ve 2.saat ile 3.saat arasındaki veri setlerinden dolayı olduğu tespit edilmiştir.

4.4. Hipotezlerin Test Edilmesi

Yapılan pilot hediye değişimi deneyi kapsamında örnek çalışma olan Gneezy ve List'in (2006) "Davranışsal Ekonomi Çalışması: İş Piyasalarında Hediye Değişiminde Kullanılan Alan Deneyleri Testi" başlıklı çalışmalarında gerçekleştirdikleri kütüphane deneyinin başlıca sonuçları, çalışmanın temel hipotezlerini oluşturmuştur. Bu bağlamda ilgili çalışmanın temel sonuçlarından hareketle iki adet temel hipotez oluşturulmuş ve test edilmiştir. Bu hipotezler:

1. Hipotez: Hediye değişimi deney grubu üzerinde gerçekleşmiştir.
2. Hipotez: Hediye değişimi deney grubu üzerinde gerçekleşti ise deney grubunun çaba düzeyinin zaman içerisindeki etkinliği azalmaktadır.

Çalışmadan elde edilen bulgular vasıtasıyla yukarıdaki hipotezler test edilmiştir. Buna göre çalışmanın bulgular kısmında yer alan ve sonuçları Tablo 1'de yer alan Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre toplam saatteki anlamlılık değeri $p < 0,05$ koşulunu sağladığından ötürü deney ve kontrol grupları arasındaki farkın istatistiki olarak anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçla birlikte gerçekleştirilen alan deneyi kapsamında kontrol ve deney grupları arasında sisteme girilen kitap sayıları üzerinden ölçülen hediye değişimi gerçekleşmiş ve **1. hipotez kabul edilmiştir**.

2. hipotezin test edilmesi bağlamında, her iki grubun da saatlik olarak sisteme girilen kitap sayılarındaki değişim Friedman Testi uygulanarak bakılmıştır. Buna göre kontrol grubunun sisteme girilen saatlik kitap sayılarındaki değişim istatistiki olarak anlamlı çıkmamıştır. Bu sonuç ışığında deney grubunun çıktılarına ilişkin gerçekleşecek istatistiki olarak anlamlı bir değişim, hipotezin sınanması için yeterli olmaktadır. Yapılan analizde ise deney grubunun sisteme girilen saatlik kitap sayılarındaki değişim istatistiki olarak anlamlı çıkmıştır. Yapılan İkili Friedman Testi sonuçlarına göre deney grubunun 1. saati ile 2. saatindeki fark istatistiki olarak bir anlam içermez iken 1. saat ile 3. saat ve 2. saat ile 3. saat arasındaki fark istatistiki olarak anlamlı çıkmıştır. İstatistiki olarak çıkan anlamlı farkın yönünün pozitif olduğu görülmekte ve bu doğrultuda hediye değişiminin deney grubu üzerinde gerçekleştiği durumda deney grubunun çaba düzeyinin zaman içerisinde etkinliği azalmadığı, aksine arttığından dolayı **2. hipotez reddedilmiştir**.

Böylece çalışma kapsamında 1.hipotezin doğrulanması ve 2. hipotezin reddedilmesi sonuçlarına ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra 2. hipotezde çalışma öncesinde öngörülen sonuçların tam zıttı sonuçlara ulaşılması alanyazında daha önce görülmemiş bir bulgu olarak yapılan alan deneyinin önemli bir sonucudur.

5. Sonuç

Çalışma içerisinde, davranışsal çalışma ekonomisi açısından 'Hediye Değişimi Teorisi' incelenmiş ve teori üzerinden geliştirilen pilot bir hediye değişimi deneyi uygulanmıştır. Bu bağlamda ilk olarak davranışsal iktisat ve çalışma ekonomisi ilişkisi açıklanmış sonrasında ise hediye değişimi teorisi, ortaya çıkışı ve gelişimi bakımından ele alınmıştır. Ayrıca teori kapsamında literatürde yer alan bazı hediye değişimi deneyleri incelenmiştir. Çalışmanın pilot hediye değişimi deneyi bölümünde ise gerçekleştirilmiş olan deney, yöntemi ve tasarımı açıklanarak tanımlanmış ve çalışmanın hipotezlerinin test edilmesi adına istatistikî analizleri gerçekleştirilmiştir.

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen Pilot Hediye Değişimi Deneyi kapsamında elde edilen sonuçları, Akerlof'un (1982) çalışmasındaki kurulan model ile doğrudan bir benzerlik göstermese dahi hediye değişiminin her iki çalışmada da pozitif bir etkiye sahip olması yönünde bir benzerlik göstermektedir. Bu çalışma, Fehr ve ark. (1998) çalışmasındaki etkin ücret modelleri kullanıldığı durumlarda, çalışanların yüksek ücrete cömert çaba seviyeleriyle yanıt vermesi ile hediye değişiminin gerçekleşmesi bakımından tutarlı sonuçlara ulaşılmıştır.

Gerçekleştirilen deneyin, Gneezy ve List'in (2006) çalışmasında uygulamış oldukları kütüphane deneyinin çıktılarında yola çıkılarak hazırlanmış olması bu iki çalışmanın kıyaslanmasını anlamlı kılmaktadır. Kütüphane deneyleri kıyaslandığında, hediye değişiminin gerçekleşmesi her iki çalışmada da görülmekte iken hediye değişiminin zaman içerisindeki etkisine bakıldığında Gneezy ve List (2006), hediye değişiminin etkisinin zamanla ortadan kalktığı sonucuna ulaşılırken bu çalışmada gerçekleştirilen deneyde ise hediye değişiminin etkisi zaman içerisinde artmıştır. Bu farklılığın oluşma nedenleri olarak; çalışmanın uygulandığı ülke kültürlerinin

farklı olması, iki çalışma arasında 15 yıl gibi uzun bir süre bulunması, çaba karşılığı ücretlerin aynı değerde olmaması ve katılımcıların ekonomik durumlarının farklılaşması gibi nedenler sıralanabilir.

Bu çalışmasının amacı; davranışsal çalışma ekonomisi üzerinden hediye değişimi teorisini yorumlamak ve işçi-işveren ilişkisinde psikolojik olarak algılanan bir hediyein çaba davranışına etkisini ölçmektir. Her ne kadar çalışma, kârlılık gibi davranışsal çalışma ekonomisinin dışında kalan bir konuyu incelemese de hediye değişimi kapsamında deney grubuna verilen hediyein beklenen ücret seviyesinden %50 fazla olmasının pozitif olarak etkilediği çaba düzeyi üzerinden değerlendirilmesi ile literatüre bu alanda da katkı verebilir. Ayrıca bu ve benzeri çalışmalar vasıtasıyla iktisat ve çalışma ekonomisi disiplinleri bağlamında işgücü piyasaları analizinde yeni bir denge noktası veya hediye değişimi üzerinden bir ücret denge aralığı belirlenmesi konusunda yardımcı olabilir, işletme disiplini için ise kâr maksimizasyonu için yeni bir araç olarak değerlendirilebilir.

Hediye değişimi ve hediye değişiminin zamansal bağlamdaki etkisinin ölçülmesinde kullanılan şartların değişmesinin, çalışmanın sonuçlarına doğrudan etki edeceği düşünülmektedir. Bu bağlamda örneklemin, daha önce bu işi yapmamış ve gönüllü olarak deneysel bir çalışmaya katılan üniversite öğrencileri yerine halen yapmakta olduğu işte çalışan ve bu işte tecrübeli olan çalışanlardan seçilmesi, hediye değişiminin işgücü piyasalarına etkisi bakımından daha gerçekçi bir sonuç verecektir.

Hediye değişiminin zamansal bağlamdaki etkisinin daha gerçekçi bir sonuç vermesi adına, tek seferlik ve üç saat süren bir çalışma yerine daha uzun vadeli bir deney planı hazırlanarak ölçülmelidir. Bu yollarla hediye değişiminin işgücü piyasalarındaki sürdürülebilirliği incelenmelidir. Ayrıca çalışma kapsamında tek seferlik olarak ödenen ücret, katılımcılar tarafından bir ek gelir olarak değerlendirilebilir. Bunun yerine, doğrudan çalışan ücretleri üzerinden yapılacak bir saha çalışması daha farklı sonuçlar doğurabilir.

Bu ve benzeri çalışmalar kültürlerarası olarak genişletilerek kültürlerin hediye değişimine ilişkin tutumlarının belirlenmesi gibi çalışmalarla davranışsal çalışma

ekonomisi alanında alanyazına katkıda bulunulabilir. Hediye değişiminin uygulanmasında kaynağın sadece ücret olmadığı aşikârdır. Bu bağlamda işyerinde adalet, aynı yardımlar, gerçek ücret- nominal ücret ilişkisi ve farklı motivasyonel araçlarla işyerinde hediye değişimi incelenebilir.

Hediye değişimi teorisine ilişkin alan yazında çok sayıda deneysel çalışma bulunmasına rağmen bu çalışmalar Türkiye’de oldukça sınırlıdır. Deneysel çalışmaların ciddi anlamda sosyal bilimlerde kullanılmaya başlandığı ve bu çalışmalarla önemli sonuçlara ulaşıldığı günümüzde, Türkiye’de hediye değişimi teorisine ilişkin yapılacak deneysel çalışmalara önem verilmesi ve desteklenmesi alan yazının gelişimine katkıda bulunacaktır.

Teşekkür: Bu çalışmanın gerçekleştirilmesi için gerekli izinleri sağlayan Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dekanlığına teşekkür ederiz.

Etik Komite Onayı: Çalışma Ankara Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığı Sosyal Bilimler Etik Kurulu’ndan izin alınmıştır. (17/05/2021-163).

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazar Katkıları: Çalışma Konsepti/Tasarım- M.E.Ş., E.C.; Veri Toplama – M.E.Ş.; Veri Analizi/Yorumlama- M.E.Ş., E.C.; Yazı Taslağı- M.E.Ş., E.C.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi- E.C., M.E.Ş.; Son Onay ve Sorumluluk- M.E.Ş., E.C.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

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

Acknowledgements: We would like to thank the Ankara University Faculty of Political Sciences Dean’s Office for granting the necessary permissions for the realization of this study.

Ethics Committee Approval: The study was approved by the Social Sciences Ethics Committee of Ankara University Ethics Committee. (17/05/2021-163).

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Conception/Design of Study- M.E.Ş., E.C.; Data Acquisition- M.E.Ş.; Data Analysis/Interpretation- M.E.Ş., E.C.; Drafting Manuscript- M.E.Ş., E.C.; Critical Revision of Manuscript- E.C., M.E.Ş.; Final Approval and Accountability- M.E.Ş., E.C.

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

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Kaynaklar/References

- Akerlof, G. A. (1980). A theory of social custom of which unemployment may be one consequence. *Quarterly Journal of Economics*, 94(4), 749-775.
- Akerlof, G. A., (1982). Labour contracts as partial gift exchange. *Quarterly Journal of Economics*, 97(4), 543-569. <https://doi.org/10.2307/1885099>
- Akerlof, G. A. (1984). Gift exchange and efficiency-wage theory: four views. *The American Economic Review*, 74(2), 79-83. Erişim adresi: <http://www.jstor.org/stable/1816334>
-

- Akerlof, G. A., & Yellen, J. L. (1990). The fair wage effort hypothesis and unemployment. *The Quarterly Journal of Economics*, 105(2), 255-283. <https://doi.org/10.2307/2937787>
- Almlund, M., Duckworth, A. L., Heckman, J., & Kautz, T. (2011). Personality psychology and economics. In *Handbook of the Economics of Education*, 4, 1-181.
- Angner, E., & Loewenstein, G. (2007). Behavioral economics. *Handbook of the philosophy of science: Philosophy of economic*, 641-690.
- Bejarano, H., Corgnet, B., & Gómez-Miñambres, J. (2019). Labor contracts, gift-exchange and reference wages: your gift need not be mine!. *ESI Working Paper*, 19-26. Erişim adresi: https://digitalcommons.chapman.edu/esi_working_papers/286
- Berg, N. (2006). Behavioral labor economics. In Altman, M., ed., *Handbook of Contemporary Behavioral Economics*, M.E. Sharpe, New York, 457-478.
- Bilir, H. (2018). Alfred Marshall: 'kanlı-canlı' insan anlayışı. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(3), 991-1006. doi: 10.30798/makuiibf.426727
- Bradley, M. E. (2007). Efficiency wages and classical wage theory. *Journal of The History of Economic*, 29(2), 167-188. <https://doi.org/10.1080/10427710701335901>
- Breza, E., Kaur, S., & Shamdasani, Y. (2018). The morale effects of pay inequality. *The Quarterly Journal of Economics*, 133(2), 611-663.
- Brown, M., Falk, A., & Fehr, E. (2004). Relational contracts and the nature of market interactions. *Econometrica*, 72(3), 747-780. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0262.2004.00511.x>
- Camerer, C., Babcock, L., Loewenstein, G., & Thaler, R. (1997). Labor supply of New York City cabdrivers: One day at a time. *The Quarterly Journal of Economics*, 112(2), 407-441.
- Card, D., Mas, A., Moretti, E., & Saez, E. (2012). Inequality at work: the effect of peer salaries on job satisfaction. *American Economic Review*, 102(6), 2981-3003. <https://doi.org/10.1257/aer.102.6.2981>
- Cevahir, E. (2020). *Spss ile nicel veri analizi rehberi*. İstanbul: Kibele Yayınları.
- Charness, G., & Haruvy, E. (2002). Altruism, equity, and reciprocity in a gift exchange experiment: an encompassing approach. *Games and Economic Behavior*, 40(2), 203-231. [https://doi.org/10.1016/S0899-8256\(02\)00006-4](https://doi.org/10.1016/S0899-8256(02)00006-4)
- Charness, G. (2004). Attribution and reciprocity in an experimental labor market. *Journal of Labor Economics*, 22(3), 665-688. <https://doi.org/10.1086/383111>
- Çetin, A. ve Bakırtaş, İ. (2014). Oecd ülkelerinde reel ücretler ve emek verimliliği arasındaki ilişki: panel veri analizi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39, 173-186.
- DellaVigna, S. (2009). Psychology and economics: evidence from the field. *Journal of Economic Literature*, 47(2), 315-372. <https://doi.org/10.1257/jel.47.2.315>
- Diamond, P.A., 2008. Behavioral Economics. *MIT Dept. of Economics Working Paper 08-03*.
- Dohmen, T. (2014). Behavioural labour economics: advances and future directions. *Labour Economics (IZA)*, 30, 71-85. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2014.06.008>
- Eser, R. ve Toigonbaeva, D. (2011). Psikoloji ve iktisadın birleşimi olarak davranışsal iktisat. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 287-321.

- Executive Office of the President National Science and Technology Council Social And Behavioral Sciences Team (SBST) (2016). Social And Behavioral Sciences Team Annual Report 2015. USA.
- Fehr, E., Kirchsteiger, G. & Riedl, A. (1993). Does fairness prevent market clearing? An experimental investigation. *The Quarterly Journal of Economics*, 108(2), 437–459.
- Fehr, E., Kirchsteiger, G., & Riedl A. (1998). gift-exchange and reciprocity in competitive experimental markets. *European Economic Review*, 42(1), 1-34. [https://doi.org/10.1016/S0014-2921\(96\)00051-7](https://doi.org/10.1016/S0014-2921(96)00051-7)
- Fehr, E. & Gächter, S. (2000). Fairness and retaliation: the economics of reciprocity. *Journal Of Economic Perspectives*, 14(3), 159-181. <https://doi.org/10.1257/jep.14.3.159>
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics using SPSS*, (Third Edition). London, UK: Sage Publications Ltd.
- Gächter, S., & Falk, A. (2002). Reputation and reciprocity: consequences for the labour relation. *The Scandinavian Journal of Economics*, 104(1), 1-26. <https://doi.org/10.1111/1467-9442.00269>
- Gneezy, U., & List, J. A. (2006). Putting behavioral economics to work: Testing for gift exchange in labor markets using field Experiments. *Econometrica*, 74(5), 1365-1384. <https://doi.org/10.3386/w12063>
- Green, S. B., & Salkind, N. J. (2014). *Using SPSS for Windows and Macintosh: Analyzing and understanding data*, (Seventh Edition). New Jersey, NJ: Pearson.
- Grundmann, S., Giamattei, M., Graf Lambsdorff, J. (2020). On the downward rigidity of wages: evidence from an experimental labour market with monetary neutrality. *Passauer Diskussionspapiere - Volkswirtschaftliche Reihe*, 80 (20), Universität Passau, Passau.
- Hannan, R. L., Kagel, J. H., & Moser, D. V. (2004). Partial gift exchange in an experimental labor market: impact of subject population differences, productivity differences, and effort requests on behavior. *Journal of Labor Economics*, 20(4), 923-951. <http://dx.doi.org/10.1086/342894>
- Holmstrom, B., & Milgrom, P. (1991). Multitask principal-agent analyses: Incentive contracts, asset ownership, and job design. *Journal of Law, Economics, & Organization*. Vol. 7, Special Issue: [Papers from the Conference on the New Science of Organization, January 1991], 24-52.
- Kahneman, D., Knetsch, J. L., & Thaler, R. H. (1986). Fairness and the assumptions of economics. *Journal of Business*, 59(4), 285-300.
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*. 47(2), 263-291. <https://doi.org/10.2307/1914185>
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1981). The framing of decisions and the psychology of choice. *Science*, 211(4481), 453-458. <https://doi.org/10.1126/science.7455683>
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1984). Choices, values, and frames. *American Psychological Association*. 39(4), 341-350. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.39.4.341>
- Kaufman, B. E. (1999). Expanding the behavioral foundations of labor economics. *Industrial and labor relations Review*, 52(3), 361-392. <https://doi.org/10.2307/2525140>
- Kaytancı, U. B. (2010). Etkin ücret teorisi ve Türkiye imalat sanayii üzerine uygulama. *Ekonomik Yaklaşım Dergisi*, 21(76), 93-118. <https://doi.org/10.5455/ey.20041>

- Kube, S., Maréchal M. A., & Puppe C. (2012). The currency of reciprocity: gift exchange in the workplace. *American Economic Review*, 102(4), 1644-62. <https://doi.org/10.1257/aer.102.4.1644>
- Laughlin, J. L. (1887). Marshall's Theory of Value and Distribution. *The Quarterly Journal of Economics*, 1(2), 227-232. doi:10.2307/1880772
- Mullainathan., S, & Thaler, R. (2001). Behavioral Economics. In N. Smelser, & P. Baltes (Eds.), *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*, 20, 1094-1100. <http://dx.doi.org/10.1016/B0-08-043076-7/02247-6>
- Pallant, J. (2017). SPSS kullanma kılavuzu (S. Balcı, Çev.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Rovai, A. P., Baker, J. D., & Ponton, M. K. (2014). *Social sci. research design and statistics: A practitioner's guide to research methods and IBM SPSS analysis*. Chesapeake, VA: Watertree Press LLC.
- Rubin, J., & Sheremeta, R. (2015). Principal agent settings with random shocks. *Management Science*, 62(4), 985-999. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2015.2177>
- Simon, H.A. (1955). A behavioral model of rational choice. *Quarterly Journal of Economics*, 69(1), 99-118. <https://doi.org/10.2307/1884852>
- Smith, A. (1976). *The theory of moral sentiments*, Oxford: Clarendon Press, (ilk baskı 1759).
- Süß, K., Becker, J., & Hopp, D. (2020). How altruistic is indirect reciprocity?-Evidence from gift-exchange games in the lab, *CESifo Working Paper No. 8423*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3653947>
- T.C. Ekonomi Bakanlığı Davranışsal Kamu Politikaları ve Yeni Nesil Teknolojiler Daire Başkanlığı, (2018). *Senin kararın! Mı? Kamu politikası tasarımında davranışsal yaklaşım*. Ankara.
- Thaler, R. H. (1989). Anomalies: interindustry wage differentials. *Journal of Economic Perspectives*, 3(2), 181-193.
- Thaler, R. H., & Benartzi, S. (2004). Save more tomorrow™: Using behavioral economics to increase employee saving. *Journal of political Economy*, 112(S1), 164-187. <https://doi.org/10.1086/380085>
- Wakabayashi, D. (2017, October 8). At Google, employee-led effort finds men are paid more than women. *The New York Times*, 8. Retrieved from <https://www.nytimes.com/2017/09/08/technology/google-salaries-gender-disparity.html>
- Winter-Ebmer, R. (2014). What is (not) behavioural in labour economics?. *Labour Econ.* (2014). <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2014.07.014>

Ek 1. Gerçekleştirilen Hediye Değişimi Deneyi Kapsamında Katılımcılara İmzalatılan Aydınlatılmış Onam Formu Örneği

Aydınlatılmış Onam Formu

Değerli Katılımcı;

Bu çalışma, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Yüksek Lisans programı kapsamında yürütülen tez de kullanılmak üzere yapılmaktadır. Bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veriler yalnızca bilimsel araştırmalar kapsamında kullanılacaktır. Çalışma kapsamında kişisel verileriniz talep edilmeyecektir. Çalışma kapsamında katılımcıya herhangi bir ücret ödenmeyecek ve talep edilmeyecektir. Tez çalışmasının güvenilirliği için çalışmaya gerekli özeni vereceğinizi temenni eder, çalışmaya verdiğiniz katkılardan ötürü teşekkür ederiz.

Bilgilendirme Bölümü:

Çalışma kapsamında ilk olarak George Akerlof'un 1982 yılında ortaya koyduğu hediye değişimi teorisi kapsamında çalışanın hediye değişimine karşı olan çabasının ölçüldüğü bir alan deneyi yapılacaktır. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi öğrencisi olan 20 katılımcı çalışmaya dahil edilecektir. Çalışmamız 3 saat sürecektir.

Bu süreçte tarafınıza bazı demografik verilerinize ilişkin çevrimiçi formu ve online kütüphanemiz için tarafınıza gönderilen kitap fotoğraflarında yer alan **kitap adı, yazar, basım yılı, basım evi, basım yeri ve kütüphane kayıt numarası** verilerini iletilen elektronik postada yer alan dosya üzerinden doldurmanız gerekmektedir. Çalışma sonunda yaşadığınız tecrübe ile ilgili görüşlerinizi öğrenmek adına tarafınızla iletişime geçilecektir. Ayrıca gösterdiğiniz çabadan ötürü 100 adet sanal jeton tarafınıza iletilecektir.

Bu araştırmada yer almak tümüyle sizin isteğinize bağlıdır. Araştırmada yer almayı reddedebilirsiniz ya da başladıktan sonra yarıda bırakabilirsiniz. Bu araştırmanın sonuçları bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Araştırmadan çekilmeniz ya da araştırmacı tarafından araştırmadan çıkarılmanız halinde, tarafınıza ilişkin veriler kullanılmayacaktır. Ancak veriler bir kez anonimleştikten sonra araştırmadan çekilmeniz mümkün olmayacaktır. Sizden elde edilen tüm bilgiler gizli tutulacak, araştırma yayınlandığında da varsa kimlik bilgilerinizin gizliliği korunacaktır.

Talimat Bölümü:

1. Deney 1'er saatten olmak üzere 3 oturumdan oluşmaktadır. Oturumlar arasında yarım saati aşmamak üzere ara verebilirsiniz.
2. Tarafınıza gönderilecek 3 adet veri tablosu dosyası her oturumda 1 tanesi doldurulmak üzere hazırlanmıştır. Deneyin çıktıları açısından her oturum sonrasında ilgili veri tablosu dosyasını elektronik posta aracılığıyla araştırmacıya göndermeniz önem arz etmektedir.
3. Deney kapsamında tarafınıza İngilizce, Fransızca, Almanca ve Türkçe dillerinde yazılan kitapların kapak sayfası veya kapak sayfasıyla beraber ilgili verileri içeren 1 sayfası daha tarafınıza gönderilecektir. Bu sayfalarda yer almayan eksik veriler için veri formunda " - " işareti kullanılmalıdır. Ayrıca yabancı dildeki eserlerde yer alan ve Türkçe klavyede yazmanın zor olduğu harfler veya kelimeler için klavyenizdeki en yakın karşılığı kullanabilirsiniz.
4. Birden fazla yazarı bulunan eserler için sadece ilk sıradaki yazarın adını "yazar adı vd." şeklinde yazabilirsiniz.
5. Kütüphane kayıt numarası genellikle kitapların kapak sayfasındaki Siyasal Bilgiler Fakültesi damgası içerisinde bulunan harf + 5 rakamlı numaradan oluşmaktadır. Örneğin, (A-12345) gibi. Lakin bazı eserlerde baştaki harf olmayabilir veya harf sayısı üç harfe kadar çıkabilir. Bu durumlarda görüldüğü gibi girilmesi gerekmektedir.

Onay Bölümü:

Yukarıda yer alan ve araştırmaya başlanmadan önce gönüllülere verilmesi gereken bilgileri içeren metni okudum (ya da sözlü olarak dinledim). Eksik kaldığını düşündüğüm konularda sorularımı araştırmacılara sordum ve doyurucu yanıtlar aldım. Yazılı ve sözlü olarak tarafıma sunulan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anladığım kanısındayım. Çalışmaya katılmayı isteyip istemediğim konusunda karar vermem için yeterince zaman tanındı.

Bu koşullar altında, araştırma kapsamında elde edilen şahsıma ait bilgilerin bilimsel amaçlarla kullanılmasını, gizlilik kurallarına uyulmak kaydıyla sunulmasını ve yayınlanmasını, hiçbir baskı ve zorlama altında kalmaksızın, kendi özgür irademle kabul ettiğimi beyan ederim.

İmza/Tarih**Katılımcının adı/soyadı****İmza/Tarih****Araştırmacının adı/soyadı**

Ek 2. Katılımcıların Sisteme Kaydetmiş Oldukları Saatlik ve Toplam Kitap Girdisi

Katılımcı	1. Saat Girdisi	2. Saat Girdisi	3.Saat Girdisi	Toplam Girdi
1.Deney G.	25	28	31	84
2.Deney G.	27	30	33	90
3.Deney G.	27	34	35	96
4.Deney G.	26	31	40	97
5.Deney G.	29	34	42	105
6.Deney G.	32	36	39	107
7.Deney G.	35	37	41	113
8.Deney G.	37	34	42	113
9.Deney G.	40	37	45	122
10.Deney G.	47	44	52	143
1.Kontrol G.	16	19	17	52
2.Kontrol G.	21	20	22	63
3.Kontrol G.	22	20	23	65
4.Kontrol G.	22	23	20	65
5.Kontrol G.	24	21	22	67
6.Kontrol G.	25	21	24	70
7.Kontrol G.	25	26	23	74
8.Kontrol G.	24	26	28	78
9.Kontrol G.	26	27	31	84
10.Kontrol G.	32	29	33	94