



ESKİŞEHİR
OSMANGAZI
ÜNİVERSİTESİ

iibf

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

ESKİSEHIR OSMANGAZI UNIVERSITY
JOURNAL OF ECONOMICS AND
ADMINISTRATIVE SCIENCES

CİLT / VOLUME: 15, SAYI / NO: 1
NİSAN / APRIL 2020
ISSN 1306-6730
e-ISSN 1306-6293

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ
ESKİSEHIR OSMANGAZI UNIVERSITY
JOURNAL OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

Sahibi / Owner

Fakülte Adına (on behalf of Faculty)
Prof. Dr. Kemal ŐENOCAK (Dekan V./Dean)

Baş Editör / Editor-in-Chief

Doç. Dr. Oytun MEÇİK

Editör Yardımcısı / Associate Editor

Dr. Öğr. Üyesi Asmin KAVAS BİLGİÇ

Bilimsel Danışma Kurulu / Scientific Advisory Board

Prof. Dr. A. Fuat FIRAT (Texas Üniversitesi)
Prof. Dr. Ruşen KELEŐ (Ankara Üniversitesi-Emekli Öğretim Üyesi)
Prof. Dr. Peter RANGAZAS (Indiana Üniversitesi)
Prof. Dr. Fazıl TEKİN (Onursal Üye)
Prof. Dr. Ömer TORLAK (Onursal Üye)
Prof. Dr. Attila YAPRAK (Wayne State Üniversitesi)
Prof. Dr. Erinç YELDAN (Bilkent Üniversitesi)
Dr. Himmet TAŐKÖMÜR (Harvard Üniversitesi)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. A. Mesud KÜÇÜKKALAY Prof. Dr. Özcan DAĞDEMİR
Prof. Dr. Tunç KÖSE Prof. Dr. Füsün YENİLMEZ
Doç. Dr. Arzum ERKEN ÇELİK Doç. Dr. Bilge Kağan ŐAKACI
Doç. Dr. Umut KOÇ Doç. Dr. Ahmet TEKİN
Dr. Öğr. Üyesi Ragıp YILMAZ Dr. Öğr. Üyesi Asmin KAVAS BİLGİÇ

Sekreteryaya / Secretariat

Arş. Gör. Müge DALAR
Arş. Gör. Ömer Faruk GÜNAL
Arş. Gör. Gökhan SARIÇİMEN
Arş. Gör. Talha KÖSEOĞLU
Arş. Gör. Doğuş DÜZGÜN

Kapak ve Sayfa Tasarımı / Designer

Mustafa AĞIRTAŐ

Basım / Publication

T.C. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Basımevi

iibfdergi@ogu.edu.tr

<http://dergipark.gov.tr/oguiibf>

ESOGU İİBF Meşelik Kampüsü 26040 ESKİŞEHİR

Tel: 0 222 2393750/1732 Faks: 0 222 2292527

T.C. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi yılda üç kez Nisan, Ağustos ve Aralık aylarında yayınlanan hakemli ve süreli bir dergidir. Dergide yer alan yazılar kaynak gösterilmeksizin alıntılanamaz. Dergide yer alan yazıların sorumluluğu yazarlarına aittir. Dergi; Emerging Sources Citation Index (ESCI), ULAKBİM TR Dizin, EconLit, EBSCO, ASOS Index, Sobiad, Akademik Dizin, Acarindex ve Arastirmax tarafından endekslenmektedir.

ISSN 1306-6730

e-ISSN 1306-6293

ESKİŞEHİR OSMANGAZI ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ
ESKİŞEHİR OSMANGAZI UNIVERSITY
JOURNAL OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

T.C. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Editörlüğü, dergiye katkıda bulunan ve aşağıda isimleri yer alan hakemlere teşekkür eder.

Cilt 15, Sayı 1, 2020 NİSAN Sayısı Hakemleri

Prof. Dr. Adnan Akın	Kırıkkale Üniversitesi
Prof. Dr. İhsan Alp	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Remzi Altunışık	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Belgin Aydıntan	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Metin Balcı	İstanbul Aydın Üniversitesi
Prof. D. Senem Besler	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. İrfan Cıvır	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Mesut Çimen	Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi
Prof. Dr. Neslihan Derin	İnönü Üniversitesi
Prof. Dr. Ethem Duygulu	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Ayhan Göktepe	Konya Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Süleyman Karaçor	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Zeynep Karaçor	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Şükrü Özen	İzmir Ekonomi Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa Özer	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Şakir Sakarya	Balıkesir Üniversitesi
Prof. Dr. M. Banu Durukan Salı	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Sibel Selim	Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Prof. Dr. Celaletdin Serinkan	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Ayşe Tansel Çetin	Yalova Üniversitesi
Prof. Dr. İlder Ünlükaplan	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr. Cemal Zehir	Yıldız Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa Bekmezci	Toros Üniversitesi
Doç. Dr. Serdar Bozkurt	Yıldız Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. M. Pınar Gözen Ercan	Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Nuray Ergül	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Atilla Gökçe	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Doç. Dr. Muharrem Gürkaynak	Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Sezgin Irmak	Akdeniz Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa Kesen	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Doç. Dr. Erkan Özata	Anadolu Üniversitesi
Doç. Dr. Rabia Özpeynirci	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
Doç. Dr. Selcen Öztürk	Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Abdülkadir Pehlivan	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Gonca Polat	Ankara Üniversitesi
Doç. Dr. Özcan Sezer	İnönü Üniversitesi
Doç. Dr. Veli Yılandı	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Uğur Aytun	Kütahya Dumlupınar Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Musa Said Döven	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Anıl Eralp	Bolu İzzet Baysal Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ersin İrk	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Esin Kılıç	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Funda Hatice Sezgin	İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Dr. Öğr. Üyesi Aliye Ayça Supçiller	Pamukkale Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Burhanettin Uysal	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ragıp Yılmaz	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Dr. Fatih Ceylan	Uşak Üniversitesi

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ UNIVERSITY
JOURNAL OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

İÇİNDEKİLER (TABLE OF CONTENTS)	SAYFA (PAGE)
MAKALELER (ARTICLES)	
Evaluation of Stadium Locations Using AHP and TOPSIS Methods (AHP ve TOPSIS Yöntemleriyle Stadyum Yerlerinin Değerlendirmesi) <i>Uğur Orhan Karaköprü, Özgür Kabadurmuş</i>	1-16
Is Gossip Associated with Nurses' Job Performance Perceptions? (Dedikodu Hemşirelerin İş Performansı Algıları ile İlişkili midir?) <i>Ayhan Durmuş, Harun Kırılmaz, Özlem Şahin Akboğa</i>	17-30
Türkiye'de Muhasebe Meslek Mensuplarının Bireysel Girişimcilik Yönelimi Araştırması (Research of Individual Entrepreneurial Orientation of Accounting Professionals in Turkey) <i>Burak Özdoğan</i>	31-46
Türkiye'de Bütçe Açığı – Cari Açık İlişkisi: Zamanla Değişen Nedensellik Testi (1975-2017) (The Relationship between Budget Deficit – Currency Deficit in Turkey: Time – Varying Causality Test (1975-2017)) <i>Hikmet Yılmaz, Asiye Tütüncü</i>	47-60
Etkileşimci Liderlik Yaklaşımının Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi ve İşten Ayrılma Niyetinin Demografik Faktörlerle İlişkisi: Bursa İlinde Özel Hastanelerde Bir Alan Araştırması (The Effect of Transactional Leadership Approach on Nurses' Turnover Intention: A Field Study in Private Hospitals in Bursa Province) <i>Mehmet Cırançoğlu</i>	61-80
Sürdürülebilirliğin Firma Performansına Etkisi: Borsa İstanbul'da Bir Araştırma (The Effect of Sustainability on Firm Performance: Evidence From Borsa İstanbul) <i>Hatice Doğukanlı, Metin Borak</i>	81-94
Siyasal Pazarlama Sürecinde Sosyal Medya ve Elektronik Ağızdan Ağıza İletişime Yönelik Yapısal Bir Model Önerisi (Proposal of a Structural Model about Social Media and Electronic Word of Mouth Communication in Political Marketing Process) <i>Ali Tehci, Salih Yıldız</i>	95-118
Klasik Yönetim ve Kapalı Sistem mi? 1925 Yılından Önce Yazılmış Yönetim Ders Kitaplarında Açık Sistem İmaları (Classical Management and Closed System? Open System Implications within the Management Textbooks Written before 1925) <i>Recai Coşkun</i>	119-140
Algılanan Dışsal Prestijin Duygusal Emek Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma (The Mediating Role of Organizational Identification on the Effects of Perceived External Prestige on Emotional Labor: A Research in Lodging Companies) <i>Gaye Deniz, Enver Aydoğan</i>	141-164

Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Kariyer Tatmini ve Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisi (Effects of Structural and Psychological Empowerment on Career Satisfaction and Innovative Work Behavior)	165-184
<i>Mihriban Cindiloğlu Demirer</i>	
Türkiye'nin Sağlık ve Sosyal Harcamaları: Sosyal Hizmet Perspektifinden Retrospektif Karşılaştırmalı Bir Çalışma (Turkey's Health and Social Expenditures: A Retrospective Comparative Study from the Perspective of Social Work)	185-208
<i>Erce m Erkul, Buğra Yıldırım</i>	
K-ortalamalar Kümeleme Analizi İle Belediyelerin Çevre Hizmetlerinin Değerlendirilmesi (Using K-means Cluster Analysis for Assessment of Environmental Services of Municipalities)	209-230
<i>Günay Kılıç, İbrahim Budak, Arzu Organ</i>	
Koruma Sorumluluğu: Devletlerin Dünyasında İnsanları Korumak (Responsibility to Protect: Protecting Humans in a World of States)	231-248
<i>Ali Onur Tepeciklioğlu</i>	
Yüksek ve Düşük Teknolojili Sektörlerde Piyasaya Girişin Belirleyicileri (Determinants of Market Entry in High and Low Technology Sectors)	249-266
<i>Gülçin Gürel Günal, Ertuğrul Deliktaş</i>	
Karbon Maliyetlerinin Muhasebeleştirilmesi: Çimento Sektörü Uygulaması (Accounting of Carbon Costs: Cement Sector Application)	267-294
<i>Hakan Aliusta, Baki Yılmaz</i>	
Mobbing'in Örgüte Bağlılığa ve Yöneticiye Güvene Etkisi (The Effect of Mobbing on Organizational Commitment and Trust in Manager)	295-308
<i>Gülay Murat, Meral Elçi</i>	
Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkide Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi (Mediating Effect of Leader-Member Exchange in Relationship Between Research Assistants' Organizational Support Perceptions and Organizational Commitments)	309-330
<i>Ertan Dinç, Nihan Birincioğlu</i>	
Gelir Eşitsizliği ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Geçiş Ekonomileri Üzerine Panel Veri Analizi (The Relationships between Income Inequality and Economic Growth: Panel Data Analysis on Transition Economies)	331-346
<i>Mehmet Şengür</i>	
Stratejik Yönetim Araştırmalarının Evrimi: Yaklaşımlar ve Mikro Görüşler Üzerinden Bir Değerlendirme (The Evolution of Strategic Management Researches: An Evaluation on Approaches and Micro Views)	347-370
<i>Mehmet Bağış, Oğuzhan Öztürk</i>	
Mutluluk ve Uluslararası Göç: Genel bir Bakış (Happiness and International Migration: An Overview)	371-388
<i>Songül Gül</i>	

ESKİŞEHİR OSMANGAZI ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ
ESKİSEHIR OSMANGAZI UNIVERSITY
JOURNAL OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES



MAKALELER (ARTICLES)

Evaluation of Stadium Locations Using AHP and TOPSIS Methods

Uğur Orhan Karaköprü¹
Özgür Kabadurmuş²

AHP ve TOPSIS Yöntemleriyle Stadyum Yerlerinin Değerlendirmesi

Öz

Sporun endüstriyelleşmesinden sonra, stadyumlar sadece bir oyun alanı olmaktan çok daha fazlası haline gelmiştir. Buna göre, bir stadyum için en iyi yeri seçmek spor kulüpleri için önemli bir problemdir. Bu çalışmada, stadyum yeri alternatiflerini değerlendirmek için iki aşamalı bir Çok Kriterli Karar Verme modeli geliştirilmiştir. Birinci aşamada, kriter ağırlıklarının belirlenmesi için Analitik Hiyerarşi Süreci (AHS) kullanılmıştır. İkinci aşamada alternatifleri değerlendirmek için TOPSIS yöntemi kullanılmıştır. Alternatifleri değerlendirmek üzere dört ana kriter belirlenmiştir: (1) stadyumların kapasiteleri, (2) inşaat maliyetleri, (3) ulaşılabilirlik, (4) uzaklık. Önerilen model, İzmir’de yapılan üç yeni stadyum inşaatında vaka analizi ile sınanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çok Kriterli Karar Verme, Lojistik, Spor Kulüpleri, Analitik Hiyerarşi Süreci (AHS), TOPSIS

Evaluation of Stadium Locations Using AHP and TOPSIS Methods

Abstract

With the industrialization of sports, stadiums started to mean more than a venue for playing games. Therefore, choosing the best location for a stadium is an important problem for sports clubs. In this paper, a two-step hierarchical multi-criteria decision-making model has been developed to evaluate stadium locations. In the first step, Analytic Hierarchy Process (AHP) has been used to determine the criteria weights. In the second step, TOPSIS has been used to evaluate the alternatives. Four main criteria have been identified to evaluate alternatives: (1) stadium capacity, (2) construction cost, (3) accessibility and (4) distances. As a case study, the proposed model has been applied to three new stadium constructions in Izmir, Turkey.

Keywords: Multi-Criteria Decision Making, Logistics, Sports Clubs, Analytic Hierarchy Process (AHP), TOPSIS

1. Introduction

With the increased competition in the market, the importance of logistics has been increased to gain a competitive advantage. Also, sport is considered a new sector with the industrialization of sport and the expenses of sports clubs become enormous. Therefore, sports clubs need new ways to increase their income levels.

In the last decades, the logistics of sports clubs have gained more attention and stadiums are crucial parts of the logistics of the sports clubs. Until the 1990s, stadiums were only seen as the areas where sports events take place. Nowadays, stadiums mean much more than that. Supporters of the sports clubs see the stadiums as their home and sports clubs see stadiums as a new way to gain income by building new stadiums as entertainment centers. This makes stadiums more than only the areas that sports events take place. There are cafes, restaurants and even museums in the modern stadiums. Biggest sports clubs in the world use their stadiums as touristic places such as Nou Camp (Barcelona’s stadium) and Allianz Arena (Bayern Munich’s stadium). Stadiums are also attraction centers for the big companies and the sponsors of the clubs.

¹ Arş. Gör., Nişantaşı Üniversitesi İİBF, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü. orhan.karakopru@nisantasi.edu.tr, Yazar ORCID bilgisi: <http://orcid.org/0000-0001-8389-9303>.

² Dr. Öğretim Üyesi, Yaşar Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Uluslararası Lojistik Yönetimi Bölümü. ozgur.kabadurmus@yasar.edu.tr, Yazar ORCID bilgisi: <http://orcid.org/0000-0002-1974-7134>.

All these reasons lead the sports clubs or governments to construct stadiums as “living places”. To this end, the locations of the stadiums are crucial. As an analogy, if sports clubs are seen as companies, stadiums are distribution centers of these companies and a good location affects the performance of the company positively. However, choosing the location of the stadiums is a complex problem since it requires to be assessed for many criteria. This type of problem is considered as a multi-criteria decision making problem.

In this paper, we investigated a multi-criteria decision making problem that addresses choosing the best location for new stadiums to be built. To the best of the knowledge of the authors, this problem has not been investigated in the literature. Although many multi-criteria decision making methods have been applied in logistics, especially on choosing plant and warehouse locations, it is the first time that a multi-criteria decision making method is applied to sports clubs for their stadium location decisions. We proposed a two-step methodology using Analytic Hierarchy Process (AHP) and Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS) to choose the best location for new stadiums. As a case study, we applied our proposed method to evaluate three new stadium construction projects in Izmir, Turkey.

This paper is organized as follows. In Section 2, the literature review about decision making in logistics and decision making in sports clubs are summarized. The problem is defined in Section 3. The methodology is explained in Section 4. Section 5 presents the results of the real-life case study which tests the proposed method. Conclusions and future work are given in Section 6.

2. Literature Review

The sports industry has relations with other sectors such as food, tourism, advertisement, health, entertainment, construction, and logistics sectors. The relation between logistics and sports clubs is a new research area. Logistics can be found in the sports industry such as sports event logistics and sports club logistics (Devecioğlu, 2005: 117). In this study, the sports club logistics topic is researched as thinking of a sports club as a company and stadiums belong to the sports club are the plants of the companies. Therefore, it is not an easy problem to determine or evaluate the location of a stadium.

In the last decades, sports have been improved as an industry. As a consequence, the number of research on sports has been increased, but several studies have been made about sports facilities. To the best of the authors' knowledge, there is no study about evaluating the location of the sports facilities such as stadiums. Subsidization of professional sports facilities was researched by Kellison & Mondello (2012: 500), Lasley & Turner (2010: 853), Coates & Humphreys (2016: 285), Thornley (2012: 813) and Sigfried & Zimbalist (2000: 95). Grieve & Sherry (2012: 218), Propheter (2012: 441), Coates (2006: 239), Gratton et al. (2006: 41), Sigfried & Zimbalist (2006: 420) investigated the economic impacts of the sports facilities. Seifried & Clopton (2013: 49), Ahlfeldt and Maennig (2010: 205), Barghchi et al. (2009: 185) and Yuen (2008: 29) have researched sports facilities as social anchors. Sustainable facility management is another aspect that was researched by Mallen & Chard (2012: 230), Koukiasa (2011: 217), Mallen et al. (2010: 367).

In the literature, decision making has always been a popular area for researchers. Decision making is the process of using decision making techniques to achieve specific goals by choosing the best alternative among a set of alternatives (Gwo-Hsiung and Huang, 2011: 1). Multi-Criteria Decision Making methods have been used in various topics such as airlines (Tsaur, Chang

and Yen, 2007: 107), e-learning (Tzeng, Chiang, and Li, 2007: 1028), personnel selection (Liang and Wang, 1994: 22) and elevator control systems (Özcan, Karaköprü and Yap, 2017: 40).

AHP is extensively used in logistics literature. Some of the application areas are location selection for the logistics center (Karakaş et al., 2017: 607), logistics service provider selection (Falsini et al., 2012: 4822; Ecer, 2018: 615; Gürcan et al., 2016: 226), decision making of outsourcing logistics operations and decision making on reverse logistics (Bouzon et al., 2016: 182). AHP is also used in the area of sports. For example, AHP was used in football player selection (Ozceylan, 2016: 190-205), and sports sponsorship decision making (Lee and Ross, 2012: 156).

TOPSIS is one of the most common Multi-Criteria Decision Making methods and has been used widely in the logistics literature. Some of the application areas of TOPSIS in logistics literature are reverse logistics provider selection (Kannan, Pokharel and Kumar, 2009: 28), outsourcing logistics activities (Bottani and Rizzi, 2006: 294), evaluation of 3PL service providers (Percin, 2009: 588), and planning sustainable city logistics (Awasthi and Chauhan, 2012: 573).

As AHP and TOPSIS methods have been used widely, many literature review papers can also be found in the literature. To investigate the criteria that have been used in AHP literature, Russo and Camanho conducted a systematic literature review on the papers that AHP has been used (2015: 1123). To discover the areas of interest and trace the development of AHP research, Emrouznejad and Marra (2017: 6653) have reviewed the literature by analyzing 8,441 papers published between 1979 and 2017 that are based on the ISI Web of Science database. As TOPSIS have also been used widely in the literature, Behzadian, Otaghsara, Yazdani, and Ignatius (2012: 13051) have made a literature survey that includes 266 published papers from 103 journals since 2000 and separated into nine application areas. Emrouznejad and Marra (2017) and Behzadian, Otaghsara, Yazdani and Ignatius (2012) indicated that various studies used AHP and TOPSIS to make logistics decisions, however, making logistics decisions of sports clubs using AHP and TOPSIS is a novel area. According to a recent literature review by Nisel and Özdemir (2016), the application of AHP methods are mainly on performance evaluation of teams or coaches, player selection and ranking, the ranking of teams, clubs or coaches.

In the last decades, as the importance of logistics for companies was understood, the number of studies in the logistics literature has been increased. In the logistics literature, Multi-Criteria Decision Making methods are mostly used for solving the problems such as green supplier selection (Büyükköçkan and Çifçi, 2012: 3000), long-term supplier selection (Önüt, Kara and Işık, 2008: 3887), evaluation logistics service providers (Percin, 2009: 588) reverse logistics (Kannan, Pokharel and Kumar, 2009: 28) and facility location (Eruğrul and Karakaşoğlu, 2008: 783).

In sports literature, Multi-criteria Decision Making methods are used generally for selecting the players (Ballı and Korukoğlu, 2014: 56), privatization of sports clubs (Salimi, Soltanhosseini and Padash, 2012: 102), ranking sports teams (Sinuany-Stern, 1988: 661) or relation between sportive success and financial performances of sports clubs (Ergul, 2010: 69).

Facility location is a complex problem for the companies and if sports clubs are treated as companies, locating the stadium is an important decision making problem in which multiple criteria are involved. Using Multi-Criteria Decision Making methods for choosing stadium locations for sports clubs is a new topic in the literature that has not been studied in the literature. In this paper, a two-step Multi-Criteria Decision Making model is proposed. The proposed

model first uses AHP to determine the criteria weights and then uses the TOPSIS method to evaluate the location alternatives in order to find the best stadium location for sports clubs.

3. Problem Definition

With the improvements and industrialization of sports, stadiums have changed from only the buildings that sports events take place to attraction centers. Also, stadiums are very important for sports clubs because gate receipts are crucial to increase income. An ideal stadium for a sports club should cost low, have a large capacity, be accessible for the spectators, be close to the club's own assets and be far from the rival clubs' assets.

Cost is the first criterion of our model, either the clubs are building their own stadiums or government builds their stadium to help clubs to save money. Cost includes construction cost or land cost. The capacity of the stadium is the second criterion. Gate receipts from the games are important cash in-flows for the sports clubs and larger capacities lead to a larger amount of money for the clubs. Being accessible is another criterion. The ideal stadium should be easily accessible by public transport to attract more spectators to the matches and therefore have more spectators. The headquarters and training grounds can be considered as the assets of the sports clubs. The stadium should be in the same area as the club's own assets because of gaining support from the people live in these areas. And its location should be far from the rival clubs' assets because people in that area don't feel themselves belong to the sports clubs and show less support. This can lead to a lower number of spectators in the matches and therefore, less income for the sports clubs.

4. Methodology

In this section, the methods used have been explained in detail.

4.1. Analytic Hierarchy Process

In this paper, AHP is used to determine the criteria weights and TOPSIS method is used to evaluate the alternatives. Analytic Hierarchy Process (Saaty, 1972: 28) is one of the most widely used Multi-Criteria Decision Making methods in the literature. AHP has been used in various areas such as sustainable and renewable energy (Singh and Nachtnebel, 2016: 43), agriculture (Abdollahzadeh et al., 2016: 27), health (Nguyen and Nahavandi, 2016: 273), and nuclear power (Erdoğan and Kaya, 2016: 84).

Analytic Hierarchy Process is explained step by step as follows:

Step 1: The pairwise comparison matrix for each criterion is determined by comparing each option with each other. This matrix size is being shown as $n \times n$. When pairs are being compared linear scale is being used which can be seen in Table 1. The pairwise comparison matrix can be seen as:

$$A = \begin{bmatrix} a_{11} & a_{12} & \dots & a_{1n} \\ a_{21} & a_{22} & \dots & a_{2n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ a_{n1} & a_{n2} & \dots & a_{nn} \end{bmatrix}$$

Because of the linear comparison, $a_{ij} = \frac{1}{a_{ji}}$. For example, if a is 7 times more important than b , which means that alternative a has very strong importance over alternative b , then, b is 1/7 times important than a .

Table 1: Linear Scale of AHP (Saaty, 1972)

Intensity of Importance	Definition	Explanation
1	Equally strong	Two activities contribute equally to the objective
3	Marginally strong	Experience and judgment strongly favor one activity over another
5	Strong	Experience and judgement strongly favor one activity over another
7	Very strong	Activity is strongly favored and its dominance demonstrated in practice
9	Extremely strong	The evidence favoring one activity over another is of the highest possible order of affirmation
2,4,6,8	Intermediate Values	When compromise is needed

Step 2: Factors' weights are being determined in this step. To determine the weights, column vectors of the pairwise comparison matrix are being used. In the end, n numbered B column vector is being determined. Column vector B has n number of components. This B column vector can be seen as:

$$B_i = \begin{bmatrix} b_{11} \\ b_{12} \\ b_{13} \\ \dots \\ b_{1n} \end{bmatrix}$$

The formula to calculate the column vectors can be written as:

$$b_{ij} = \frac{a_{ij}}{\sum_{i=1}^n a_{ij}}$$

After n number of B columns are obtained, these columns are constructed for C matrix.

$$C = \begin{bmatrix} c_{11} & c_{12} & c_{13} & \dots & c_{1n} \\ c_{21} & c_{22} & c_{23} & \dots & c_{2n} \\ c_{31} & c_{31} & c_{33} & \dots & c_{3n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ c_{n1} & c_{n2} & c_{n3} & \dots & c_{nn} \end{bmatrix}$$

Where;

$$\begin{aligned} c_{11} &= b_{11} \\ c_{n1} &= b_{n1} \\ c_{1n} &= b_{1n} \\ c_{nn} &= b_{nn} \end{aligned}$$

To determine weights, w column vector, the arithmetic average of the values of lines of C matrix, is determined as the following formula:

$$w_i = \frac{\sum_{j=1}^n c_{ij}}{n}$$

Weights vector is determined by using the obtained w values.

$$W = \begin{bmatrix} w_1 \\ w_2 \\ w_3 \\ \dots \\ w_n \end{bmatrix}$$

Step 3: Consistency Ratio is calculated in this step. Analytic Hierarchy Process is based on the comparison of the decision maker and to apply the method successfully, comparisons should be consistent. The consistency ratio is based on the comparison between the number of factors and a coefficient called basic value which is shown as λ . To calculate the λ , D vector column should be calculated by multiplying the A comparison matrix and W weights vector. It can be formulated as:

$$D = \begin{bmatrix} a_{11} & a_{12} & \dots & a_{1n} \\ a_{21} & a_{22} & \dots & a_{2n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ a_{n1} & a_{n2} & \dots & a_{nn} \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} w_1 \\ w_2 \\ w_3 \\ \dots \\ w_n \end{bmatrix}$$

Then, by using the D vector column, E values are first determined with the formula:

$$E_i = \frac{d_i}{w_i}$$

After that, the arithmetic average of the E values gives the value of λ and can be formulated as:

$$\lambda = \frac{\sum_{i=1}^n E_i}{n}$$

After λ is calculated, Consistency Indicator (CI) can be calculated by the formula:

$$CI = \frac{\lambda - n}{n - 1}$$

Then, the Consistency Ratio (CR) is calculated by dividing the Consistency Indicator (CI) to its corresponding Random Indicator (RI). Random Indicator values are already determined and can be seen in Table 2.

Table 2: Random Indicator Values (Saaty R. W., 1987)

Number of n	RI
1	0
2	0
3	0.58
4	0.90
5	1.12
6	1.24
7	1.32
8	1.41
9	1.45
10	1.49
11	1.51

Consistency Ratio should be less than or equal to 0.10 to achieve a meaningful and consistent result, otherwise, it means that the comparisons are inconsistent and all the calculations are invalid.

Step 4: By applying the same steps for each factor to the options, the standardized decision matrix is calculated. A standardized decision matrix can be seen as K matrix where s_{ij} represents the standardized value of decision point:

$$K = \begin{bmatrix} s_{11} & s_{12} & s_{13} & \dots & s_{1n} \\ s_{21} & s_{22} & s_{23} & \dots & s_{2n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ s_{m1} & s_{m2} & s_{m3} & \dots & s_{mn} \end{bmatrix}$$

Step 5: Multiplying K matrix with W weights column vector, L column vector is constructed. Column vector L represents the scores of the options and can be formulated as:

$$L = \begin{bmatrix} S_{11} & S_{12} & S_{13} & \dots & S_{1n} \\ S_{21} & S_{22} & S_{23} & \dots & S_{2n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ S_{m1} & S_{m2} & S_{m3} & \dots & S_{mn} \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} W_1 \\ W_2 \\ W_3 \\ \dots \\ W_n \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} W_1 S_{11} + W_2 S_{12} + W_3 S_{13} + \dots + W_n S_{1n} \\ W_1 S_{21} + W_2 S_{22} + W_3 S_{23} + \dots + W_n S_{2n} \\ \dots \\ W_1 S_{m1} + W_2 S_{m2} + W_3 S_{m3} + \dots + W_n S_{mn} \end{bmatrix}$$

The best alternative to choose is the alternative with the highest overall score.

4.2. TOPSIS

TOPSIS method has been introduced by Chen and Hwang (1992: 289). TOPSIS method’s main aim is to find the best alternative that has the shortest distance from the positive ideal solution while having the furthest distance from the negative ideal solution (Zeleny, 1998: 97).

TOPSIS has been explained in detail as follows:

Step 1: In the first step, the decision matrix has been constructed which is shown as (D).

$$D = \begin{bmatrix} y_{11} & y_{12} & \dots & y_{1n} \\ y_{21} & y_{22} & \dots & y_{2n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ y_{n1} & y_{n2} & \dots & y_{nn} \end{bmatrix}$$

Step 2: Decision matrix D is standardized with the following formula:

$$r_{ij} = \frac{y_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^n y_{ij}^2}}$$

Upon completing the calculations, the standardized decision matrix R is determined as:

$$R = \begin{bmatrix} r_{11} & r_{12} & \dots & r_{1n} \\ r_{21} & r_{22} & \dots & r_{2n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ r_{n1} & r_{n2} & \dots & r_{nn} \end{bmatrix}$$

Step 3: Next, the weighted standardized decision matrix W is calculated. In W , w_j is the weight of criterion j , weights are determined as:

$$W = \begin{bmatrix} w_{11} & w_{12} & \dots & w_{1n} \\ w_{21} & w_{22} & \dots & w_{2n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ w_{n1} & w_{n2} & \dots & w_{nn} \end{bmatrix}$$

Then, R matrix is multiplied by W matrix to calculate the weighted standardized decision matrix which is shown as V .

$$V = \begin{bmatrix} v_{11} & v_{12} & \dots & v_{1n} \\ v_{21} & v_{22} & \dots & v_{2n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ v_{n1} & v_{n2} & \dots & v_{nn} \end{bmatrix}$$

Step 4: After that, positive ideal and negative ideal solutions are determined. The positive ideal solution can be formed as:

$$A^+ = (v_1^+, v_2^+, \dots, v_n^+) = ((\max v_{ij} | j \in I), (\min v_{ij} | j \in J))$$

The negative ideal solution can be formed as:

$$A^- = (v_1^-, v_2^-, \dots, v_n^-) = ((\min v_{ij} | j \in I), (\max v_{ij} | j \in J))$$

Where I is associated with benefit and J is associated with cost criteria.

Step 5: Then, the distances from the positive ideal solution and the negative ideal solution are calculated. The distance of alternative i from the positive ideal solution is given as:

$$d_i^+ = \left(\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^+)^p \right)^{1/p}, i = 1, 2, \dots, m$$

The distance of alternative i from the negative ideal solution is calculated as:

$$d_i^- = \left(\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^-)^p \right)^{1/p}, i = 1, 2, \dots, m$$

Step 6: The relative closeness to the positive ideal solution is calculated. The relative closeness of the i -th alternative A_i with respect to A^+ is defined as:

$$R_i = \frac{d_i^-}{d_i^- + d_i^+}$$

Where $0 \leq R \leq 1, i = 1, 2, \dots, m$.

Step 7: In the last step, alternatives are ordered according to their R_i values, where a higher score indicates a better alternative.

5. Case Study and Results

In the case study, three new stadiums that are being built in Izmir, Turkey are evaluated. These stadium buildings are in Goztepe, Karsiyaka and Alsancak areas, are being built for sports clubs Goztepe, Karsiyaka, and Altay, respectively. The proposed model has been applied to evaluate the locations of these stadiums.

In our study, stadium locations are evaluated according to these criteria and the hierarchy of the model is depicted in Figure 1.

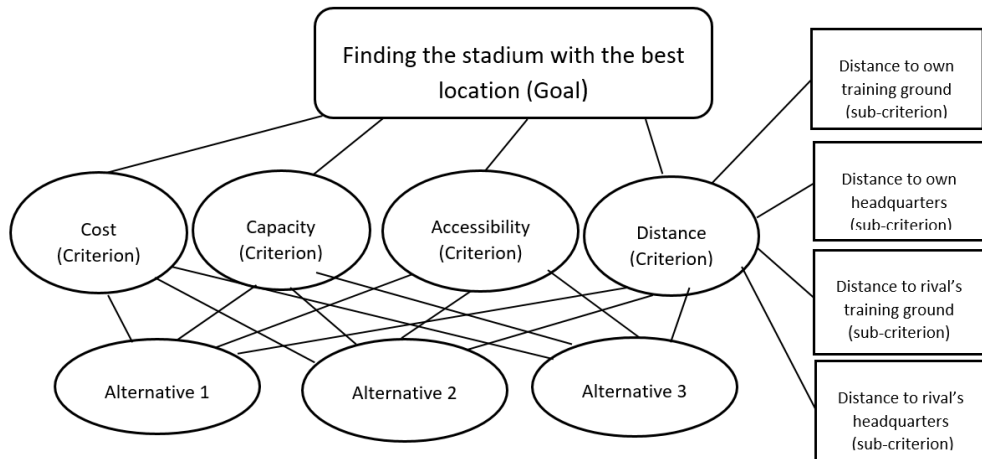


Figure 1: Problem Hierarchy

Criteria weights are first determined by using AHP on an MS Excel template which is developed by Klaus D. Goepel (taken from <http://bpsmg.com>). The decision maker in this problem is assumed to be a government official since the stadiums are being built by the state. In this case, each criterion has been compared with the other criteria according to the Linear Scale of AHP (given in Table 1). Linear Scale is used to compare the criteria with each other according to their importance.

To calculate the scores of the alternatives, sub-criteria scores of distance criterion must be first evaluated. Note that distance criterion has four sub-criteria as explained in Figure 1. Pairwise comparisons of the sub-criteria of distance criterion are shown in Table 3.

Table 3: Pairwise Comparison of Sub-Criteria of Distance Criterion

	Distance to Own Training Ground	Distance to Own Headquarters	Distance to Rival Training Ground	Distance to Rival Headquarters
Distance to Own Training Ground	1	5	3	2
Distance to Own Headquarters	1/5	1	1/3	1/5
Distance to Rival Training Ground	1/3	3	1	1/2
Distance to Rival Headquarters	1/2	5	2	1

Then, these values are summed for each criterion and each cell values in the column are divided by this summation. For example, the total of the column “distance to own training ground and stadium” sub-criterion: $1+1/5+1/3+1/2=2.033$. Then, each cell in this column is normalized as $1/2.033=0.49$, $0.20/2.033=0.10$, $0.33/2.033=0.16$, $0.5/2.033=0.25$. The result gives the standardized decision matrix as shown in Table 4.

Table 4: Standardized Decision Matrix of Sub-Criteria of Distance

Distance to Own Training Ground	Distance to Own Headquarters	Distance to Rival Training Ground	Distance to Rival Headquarters
0.49	0.36	0.47	0.54
0.10	0.07	0.05	0.05
0.16	0.21	0.16	0.14
0.25	0.36	0.32	0.22

Then, all values are summed for each column to calculate the totals of the rows. For example, the row total of “distance to own training ground and stadium” sub-criterion is: $0.49+0.36+0.47+0.54=1.86$. Then, each row total is divided by four to calculate the weight of each criterion. For example, the cost weight is calculated by $1.86/4=0.469$. Lastly, the consistency ratio of the pairwise comparisons is checked. The consistency ratio is 2.2%, which is acceptable as it is less than 10%. The calculated criteria weights are given in Table 5.

Table 5: Sub-Criteria Weights of Distance

Sub-Criteria	Weight
Distance to Own Training Ground	0.47
Distance to Own Headquarters	0.07
Distance to Rival Training Ground	0.17
Distance to Rival Headquarters	0.30

Then, scores of the alternatives for the distance criterion are calculated. Distances are obtained from Google Maps (www.maps.google.com). Each distance is multiplied by the weight

and summed up to obtain the distance score for each alternative. For example, Goztepe Stadium's distance values are determined as: "distance to own training ground" is 39 km, "distance to own headquarters" is 0.55 km, "distance to rival training ground" is the distance value between the stadium and nearest rival clubs' training ground which is 13.7 km and "distance to rival headquarters" is the distance between the stadium and nearest rival clubs' headquarters which is 13.7 km. The values of "Distance to own training ground" sub-criterion and "Distance to own headquarters" sub-criterion are being divided by one because the closer is better, other sub-criteria values are used directly because far is better. All distance values can be seen in Table 6.

Table 6: Distance Values of the Alternatives

Distances from/to	Own Training Ground	Own Headquarters	Rival Training Ground	Rival Headquarters
Goztepe Stadium	1/39	1/0.55	13.7	13.7
Karsiyaka Stadium	1/8.2	1/5	26	18.9
Alsancak Stadium	1/16.4	1/16.4	17.6	10.9

After that, distance values are obtained, each value is divided by the sum of square root values of each sub-criterion to standardize each sub-criterion scores. As an example, Goztepe Stadium distance to own training ground value is standardized as $\frac{(1/39)}{(1/39)^2+(1/8.2)^2+(1/16.4)^2} = 0.185$. All standardized values can be seen in Table 7.

Table 7: Standardized Distance Values

Distances from/to	Own Training Ground	Own Headquarters	Rival Training Ground	Rival Headquarters
Goztepe Stadium	0.185	0.993	0.400	0.532
Karsiyaka Stadium	0.879	0.109	0.759	0.734
Alsancak Stadium	0.440	0.033	0.514	0.423

Next, distance scores of every alternative are calculated by the sum of the multiplying standardized values by the corresponding sub-criterion weight. As an example Goztepe Stadium distance criterion stadium is calculated as: $(0.185 \times 0.47) + (0.993 \times 0.47) + (0.4 \times 0.17) + (0.532 \times 0.30) = 0.384$. Distance criterion scores can be seen in Table 8.

Table 8: Distance Criterion Scores

Alternatives	Distance Scores
Goztepe Stadium	0.384
Karsiyaka Stadium	0.770
Alsancak Stadium	0.423

After that, with similar calculations, criteria weights are determined. Criteria weights can be seen in Table 9. The consistency ratio is calculated as 4.8% and comparisons are acceptable as it is lower than 10%.

Table 9: Criteria Weights

Criteria	Weight
Capacity	0.26
Building Cost	0.52
Accessibility	0.14
Distance	0.09

Then, the decision matrix is constructed. Capacity and cost data are taken from the publicly available news websites from the internet. Cost values are being divided by one because the

lower is better for the cost criterion. Distance scores are calculated in the previous step. Accessibility scores are calculated by the data from the ESHOT (Electric, Water, Airgas, Bus and Trolleybus), official public transportation of the Izmir city (<http://www.eshot.gov.tr>). Each public transport line that has a public transport stop within a 100 m radius of the stadium increases accessibility score by one point. The decision matrix is given in Table 10.

Table 10: Decision Matrix

Alternatives	Capacity	Cost	Accessibility	Distance
Goztepe Stadium	20,035	$\frac{1}{218,900,000}$	9	0.384
Karsiyaka Stadium	15,000	$\frac{1}{62,000,000}$	23	0.77
Alsancak Stadium	14,000	$\frac{1}{54,880,000}$	15	0.423

The next step is to obtain the standardized decision matrix. Each value is divided by the square root of the sum of the values for each criterion. For example, Goztepe Stadium's standardized cost value is calculated as: $\frac{\frac{1}{218,900,000}}{\sqrt{\left(\frac{1}{218,900,000}\right)^2 + \left(\frac{1}{62,000,000}\right)^2 + \left(\frac{1}{54,880,000}\right)^2}} = 0.184$. The standardized decision matrix is obtained as in Table 11.

Table 11: Standardized Decision Matrix

Alternatives	Capacity	Cost	Accessibility	Distance
Goztepe Stadium	0.699	0.184	0.311	0.401
Karsiyaka Stadium	0.523	0.651	0.796	0.803
Alsancak Stadium	0.488	0.736	0.519	0.441

Then, each value is multiplied by its correspondent criterion weight to calculate the weighted standardized decision matrix. For example, Goztepe Stadium's weighted standardized capacity value is calculated as $0.699 \times 0.26 = 0.182$. The weighted standardized decision matrix is constructed as in Table 12.

Table 12: Weighted Standardized Decision Matrix

Alternatives	Capacity	Cost	Accessibility	Distance
Goztepe Stadium	0.182	0.096	0.044	0.036
Karsiyaka Stadium	0.136	0.338	0.111	0.072
Alsancak Stadium	0.127	0.383	0.073	0.441

Next, positive ideal solution values and negative ideal solution values are determined. The ideal positive solution is the solution that maximizes the benefit criteria (or minimizes the cost criteria) whereas the negative ideal solution maximizes the cost criteria (or minimizes the benefit criteria). The ideal solution values can be seen in Table 13.

Then, the distances from the ideal solutions are calculated. To calculate the positive ideal distance values of each alternative, the sum of the square of the differences between each weighted standardized value and positive ideal solution value is calculated. All positive ideal distance values are shown in Table 14. As an example, Goztepe Stadium's positive ideal distance value is calculated as $\sqrt{(0.182 - 0.182)^2 + \dots + (0.043 - 0.072)^2} = 0.295$.

Table 13: Ideal Solution Values

Ideal Solution Values	Capacity	Cost	Accessibility	Distance
Positive Ideal Solution Values	0.182	0.383	0.111	0.072
Negative Ideal Solution Values	0.127	0.096	0.044	0.036

Table 14: Positive Ideal Distance Values

Alternatives	Positive Ideal Distance Values
Goztepe Stadium	0.297
Karsiyaka Stadium	0.064
Alsancak Stadium	0.075

Similarly, the negative ideal distance values are calculated (Table 15). To calculate the negative ideal distance values of each alternative, the sum of the square of the differences between each weighted standardized value and negative ideal solution value is calculated. All negative ideal distance values are shown in Table 14. As an example, Goztepe Stadium's negative ideal distance value is calculated as $\sqrt{(0.182 - 0.127)^2 + \dots + (0.043 - 0.036)^2} = 0.055$.

Table 15: Negative Ideal Distance Values

Alternatives	Negative Ideal Distance Values
Goztepe Stadium	0.055
Karsiyaka Stadium	0.255
Alsancak Stadium	0.289

Finally, the relative closeness of each alternative to the positive ideal solution is calculated. To obtain these values, the negative ideal distance value is divided by the sum of the positive ideal distance value and negative ideal distance value for each alternative. For example, Goztepe Stadium's relative closeness is calculated as $0.055/(0.055+0.297)=0.155$. All relative closeness values of alternatives are given in Table 16.

Table 16: Relative Closeness Values

Alternatives	Relative Closeness Values
Goztepe Stadium	0.155
Karsiyaka Stadium	0.800
Alsancak Stadium	0.795

It can be seen that Karsiyaka Stadium has the best location. However, Alsancak Stadium is almost as good as Karsiyaka Stadium. The worst location is Goztepe Stadium.

6. Conclusions

In the last decades, the number of decision making problems in logistics has increased. However, logistics management in sports clubs is quite a new issue. The importance of stadium locations of sports clubs has increased in parallel with the increasing industrialization and professionalization levels of sports. On the other hand, there are only a few studies about decision making in sports clubs, and there is no study addressing stadium location problem for sports clubs.

With the industrialization of the sports, expenses in sports club have been raised. Therefore, sports clubs that want to be successful, need new income saves. Stadiums have been an important way of income, as they started to be seen as entertainment centers. In some stadiums, there are cafes, restaurants, and a sports club's museum. Some stadiums are even being used for cultural events such as concerts, these events and gate receipts for the matches give a massive boost to the sports club's budgets. Therefore, it is crucial that the stadiums are built in

good locations. To find a good location, decision makers in sports clubs and governments face a complex multi-criteria problem.

To solve this problem, a two-step methodology is proposed in this study. It is basically a decision support system for the decision makers to use Multi-Criteria Decision Making methods. In the first step of the method, AHP is used to determine the criteria weights. In the second step, TOPSIS is used to make the decision on finding the best stadium location for the clubs. To the best of our knowledge, Multi-Criteria Decision Making methods have not been used to choose stadium locations.

In this paper, a real-life case study has been presented to test the proposed method. Three new stadium constructions in Izmir, Turkey. The real data are taken from online sources and the alternatives are evaluated. The alternatives of this real-life case study are Goztepe Stadium for Goztepe, Karsiyaka Stadium for Karsiyaka and Alsancak Stadium for Altay sports clubs. Criteria are determined as the capacity of the stadium, the cost of the construction, the accessibility of the stadium by public transport and the distances from the assets. The distances from the other assets criterion has four sub-criteria: (1) distance to the stadium and club's training ground, (2) distance to the stadium and club's headquarters, (3) distance to the stadium and rival clubs' training grounds and (4) distance to the stadium and rival clubs' headquarters.

The case study showed that Karsiyaka Stadium has the best location. The second best location is Alsancak Stadium which has a very close score to Karsiyaka Stadium. The worst location is Goztepe Stadium even though Goztepe Stadium has the largest capacity. This method can also be used before construction starting and it can help to choose the best stadium location.

For future work, this study will be extended to include more criteria and decision makers. Also, fuzzy multi-criteria decision making can be used. This study can be extended with the perspectives of supporters of sports clubs or other stakeholders.

References

- Abdollahzadeh, Gholamhossein; Damalas, Christos; Sharifzadeh, Mohammad Sharif; Ahmadi-Gorgi, Hossein (2016), "Selecting Strategies for Rice Stem Borer Management Using the Analytic Hierarchy Process (AHP)", *Crop Protection*, Vol. 84: 27–36.
- Ahlfeldt, M. Gabriel; Maennig, Wolfgang (2010), "Impact of Sports Arenas on Land Values: Evidence from Berlin", *The Annals of Regional Science*, Vol. 44, No. 2: 205–227.
- Awasthi, Anjali; Chauhan, Satyaveer S. (2012), "A Hybrid Approach Integrating Affinity Diagram, AHP and Fuzzy TOPSIS for Sustainable City Logistics Planning", *Applied Mathematical Modelling*, Vol. 36, No. 2: 573–584.
- Balli, Serkan; Korukoğlu, Serdar (2014), "Development of A Fuzzy Decision Support Framework for Complex Multi-Attribute Decision Problems: A Case Study for the Selection of Skilful Basketball Players", *Expert Systems*, Vol. 31, No. 1: 56–69.
- Barghchi, Maassoume; Omar, Dasimah; Aman, Mohd Salleh (2009), "Cities, Sports Facilities Development, and Hosting Events", *European Journal of Social Sciences*, Vol. 10, No.2: 185–195.
- Behzadian, Majid; Otaghsara, S. Khanmohammadi; Yazdani, Morteza; Ignatius, Joshua (2012), "A State-of the-art Survey of TOPSIS Applications", *Expert Systems with Applications*, Vol. 39, No.17: 13051–13069.
- Bottani, Eleonora; Rizzi, Antonio (2006), "A Fuzzy TOPSIS Methodology to Support Outsourcing of Logistics Services", *Supply Chain Management: An International Journal*, Vol. 11, No. 4: 294–308.
- Bouzon, Marina; Govindan, Kannan; Rodriguez, Carlos Taboada; Campos, Lucila (2016), "Identification and Analysis of Reverse Logistics Barriers Using Fuzzy Delphi Method and AHP", *Resources, Conservation & Recycling*, Vol. 108: 182–197.
- Büyükoğkan, Gülçin; Çifçi, Gizem (2012), "A Novel Hybrid MCDM Approach Based on Fuzzy DEMATEL, Fuzzy ANP and Fuzzy TOPSIS to Evaluate Green Suppliers", *Expert Systems with Applications*, Vol. 39, No. 3: 3000–3011.
- Chen, Shu-Jen; Hwang, Ching-Lai (1992), *Fuzzy Multiple Attribute Decision Making Methods, Fuzzy Multiple Attribute Decision Making Methods*, Berlin, Heidelberg: Springer.
- Coates, Dennis (2006), "The Tax Benefits of Hosting the Super Bowl and the MLB All-Star Game: The Houston Experience", *International Journal of Sport Finance*, Vol. 1, No. 4: 239–252.
- Coates, Dennis; Humphreys, Brad (2006), "Proximity Benefits and Voting on Stadium and Arena Subsidies", *Journal of Urban Economics*, Vol. 59, No. 2: 285–299.
- Devecioğlu, Sebahattin (2005), "Türkiye'de Spor Sektörünün Geliştirilmesi", *Verimlilik Dergisi*, Cilt 2: 117–135.
- Ecer, Fatih (2018), "Third-Party Logistics (3PLs) Provider Selection via Fuzzy AHP and EDAS Integrated Model", *Technological and Economic Development of Economy*, Vol. 24, No. 2: 615–634.
- Emrouznejad, Ali; Marra, Marianna (2017), "The State of the Art Development of AHP (1979–2017): A Literature Review with a Social Network Analysis", *International Journal of Production Research*, Vol.55, No. 22: 6653–6675.
- Erdoğan, Melike; Kaya, Ihsan (2016), "A Combined Fuzzy Approach to Determine the Best Region for a Nuclear Power Plant in Turkey", *Applied Soft Computing Journal*, No. 39: 84–93.
- Ergul, Nuray (2010), "Analyzing of the Effects of League Performance of Turkish Sport Clubs Over the Financial Performances of the Corresponding Sport Companies", *China-USA Business Review*, Vol. 9, No. 12: 69–79.
- Eruğrul, İrfan; Karakaşoğlu, Nilsen (2008), "Comparison of Fuzzy AHP and Fuzzy TOPSIS Methods for Facility Location Selection", *The International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, Vol. 39, No. 7-8: 783–795.
- Falsini, Diego; Fondi, Federico; Schiraldi, Massimiliano. M. (2012), "A Logistics Provider Evaluation and Selection Methodology Based on AHP, DEA and Linear Programming Integration", *International Journal of Production Research*, Vol. 50, No. 17: 4822–4829.
- Gratton, Chris; Shibli, Simon; Coleman, Richard (2006), "The Economic Impact of Major Sports Events: A Review of Ten Events in the UK", *The Sociological Review*, Vol. 54, No. 2: 41–58.
- Grieve, Jackie; Sherry, Emma (2012), "Community Benefits of Major Sport Facilities: The Darebin International Sports Centre", *Sport Management Review*, Vol. 15, No. 2: 218–229.
- Gürçan, Ömer Faruk; Yazıcı, İbrahim; Beyca, Ömer Faruk; Arslan, Çiğdem Yavuz; Eldemir, Fahrettin (2016), "Third Party Logistics (3PL) Provider Selection with AHP Application", *2nd International Strategic Management Conference, ISMC 2016. Antalya: Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 226–234.
- Gwo-Hshiung, Tzeng; Jih-Jeng Huang (2011), *Multiple Attribute Decision Making: Methods*, Boca Raton, FL: CRC Press.

- Kannan, Govindan; Pokharel, Shaligram; Kumar, Sasi (2009), "A Hybrid Approach Using ISM and Fuzzy TOPSIS for the Selection of Reverse Logistics Provider", *Resources, Conservation and Recycling*, Vol. 54, No. 1: 28–36.
- Karakaş, Adem; Akça, Murat (2017), "Türkiye'de Lojistik Merkezi Yeri Seçiminde Kriterlerin AHP ile Ağırlıklandırılması: Kars İli Üzerine Bir Analiz", *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, Vol. 31, No. 3: 607–626.
- Kellison, Timothy; Mondello, Micheal (2012), "Organisational Perception Management in Sport: The Use of Corporate Pro-Environmental Behaviour for Desired Facility Referenda Outcomes", *Sport Management Review*, Vol. 15, No. 4: 500–512.
- Koukiasa, Myrsini (2011), "Sustainable Facilities Management within Event Venues", *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, Vol. 3, No. 3: 217–228.
- Lasley, Scott; Turner, Joel (2010), "Home Run or Strikeout: The Dynamics of Public Opinion on New Sports Facilities", *The Social Science Journal*, Vol. 47, No. 4: 853–864.
- Lee, Seungbum; Ross, Stephen (2012), "Sport Sponsorship Decision Making in a Global Market: An Approach of Analytic Hierarchy Process", *Sport, Business and Management: An International Journal*, Vol. 2, No. 2: 156–168.
- Liang, Gin-Shuh; Wang, Mao-Jiun (1994), "Personnel Selection Using Fuzzy MCDM Algorithm", *European Journal of Operational Research*, Vol. 78, No. 1: 22–33.
- Mallen, Cheryl; Chard, Chris (2012), "What Could Be? in Canadian Sport Facility Environmental Sustainability", *Sport Management Review*, Vol. 15, No. 2: 230–243.
- Mallen, Cheryl; Adams, Lorne, Stevens, Julie; Thompson, Lauren (2010), "Environmental Sustainability in Sport Facility Management: A Delphi Study", *European Sport Management Quarterly*, Vol. 10, No. 3: 367–389.
- Nguyen, Thanh; Nahavandi, Saeid (2016), "Modified AHP for Gene Selection and Cancer Classification Using Type-2 Fuzzy Logic", *IEEE Transactions on Fuzzy Systems*, Vol. 24, No. 2: 273–287.
- Nisel, Seyhan; Özdemir, Muhlis (2016), "Analytic Hierarchy Process & Analytic Network Process in Sport: A Comprehensive Literature Review", *International Journal of the Analytic Hierarchy Process*, Vol. 8, No. 3, 405–429.
- Ozceylan, Eren (2016), "A Mathematical Model Using AHP Priorities for Soccer Player Selection: A Case Study", *South African Journal of Industrial Engineering*, Vol. 27, No. 2: 190–205.
- Önüt, Semih; Kara, Selin Soner; Işık, Elif (2009), "Long Term Supplier Selection Using a Combined Fuzzy MCDM Approach: A Case Study for a Telecommunication Company", *Expert Systems with Applications*, Vol. 36, No. 2: 3887–3895.
- Özcan, Ali; Karaköprü, Uğur Orhan; Yap, Erhan (2017), "Choosing Intelligent Elevator Control System by Using Analytic Hierarchy Process in High-Rise Buildings", *International Journal of Advanced Multidisciplinary Research and Review*, Vol. 5, No. 8: 40–53.
- Percin, Selçuk (2009), "Evaluation of Third-Party Logistics (3PL) Providers by Using a Two-Phase AHP and TOPSIS Methodology", *Benchmarking: An International Journal*, Vol. 16, No. 5: 588–604.
- Propheter, Geoffrey (2012), "Are Basketball Arenas Catalysts of Economic Development?", *Journal of Urban Affairs*, Vol. 34, No. 4: 441–459.
- Russo, Rosaria de F.S.M.; Camanho, Roberto (2015), "Criteria in AHP: A Systematic Review of Literature", *Procedia Computer Science*, Vol. 55, 1123–1132.
- Saaty, Thomas L. (1972), "An Eigenvalue Allocation Model for Prioritization and Planning", *University of Pennsylvania Energy Management and Policy Center*: 28–31.
- Salimi, Mahdi; Soltanhosseini, Mohammad; Padash, Donia; Khalili, Ebrahim (2012), "Prioritization of the Factors Effecting Privatization in Sport Clubs: With AHP & TOPSIS Methods-Emphasis in Football", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 2, No. 2: 102–114.
- Seifried, Chad; Clopton, Aaron (2013), "An Alternative View of Public Subsidy and Sport Facilities through Social Anchor Theory", *City, Culture and Society*, Vol. 4, No. 1: 49–55.
- Siegfried, John; Zimbalist, Andrew (2000), "The Economics of Sports Facilities and Their Communities", *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 14, No. 3: 95–114.
- Siegfried, John; Zimbalist, Andrew (2006), "The Economic Impact of Sports Facilities, Teams and Mega-Events", *Australian Economic Review*, Vol. 39, No. 4: 420–427.
- Singh, Rana Pratap; Nachtnebel, Hans Peter (2016), "Analytical Hierarchy Process (AHP) Application for Reinforcement of Hydropower Strategy in Nepal", *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, Vol. 55: 43–58.

- Sinuary-Stern, Zilla (1988), "Ranking of Sports Teams via the AHP", *Journal of the Operational Research Society*, Vol. 39, No. 7: 661–667.
- Thornley, Andy (2002), "Urban Regeneration and Sports Stadia", *European Planning Studies*, Vol. 10, No. 7: 813–818.
- Tsaur, Sheng-Hshiung; Chang, Te-Yi; Yen, Chang-Hua (2002), "The Evaluation of Airline Service Quality by Fuzzy MCDM", *Tourism Management*, Vol. 23, No. 2: 107–115.
- Tsoukias, Alexis; Perny, Patrice; Vincke, Philippe (2002), "From Concordance/Discordance to the Modelling of Positive and Negative Reasons in Decision Aiding", *Aiding Decisions with Multiple Criteria*, (Ed. Denis Bouyssou, Eric Jacquet-Lagrèze, Patrice Perny, Roman Słowiński, Daniel Vanderpooten, Philippe Vincke), Boston, MA: Springer: 147–174.
- Tzeng, Gwo-Hshiung; Chiang, Cheng-Hsin; Li, Chung-Wei (2007), "Evaluating Intertwined Effects in E-Learning Programs: A Novel Hybrid MCDM Model Based on Factor Analysis and DEMATEL", *Expert Systems with Applications*, Vol. 32, No. 4: 1028–1044.
- Yuen, Belinda (2008), "Sport and Urban Development in Singapore", *Cities*, Vol. 25, No. 1: 29–36.
- Zeleny, Milan (1998), "Multiple Criteria Decision Making: Eight Concepts of Optimality", *Human Systems Management*, Vol. 17, No. 2: 97–107.

Is Gossip Associated with Nurses' Job Performance Perceptions?

Ayhan Durmuş¹
Harun Kırılmaz²
Özlem Şahin Akboğa³

Is Gossip Associated with Nurses' Job Performance Perceptions?

Abstract

This study seeks to reveal the relationship between nurse job performance and gossip level. The data were collected from 211 nurses working in training and research hospitals and public hospitals affiliated with the Provincial Directorate of Health in Sakarya province of Turkey between April and June 2018. The data collection tool was a scale consisting of three sections that are Nurse Performance Scale, Gossip Questionnaire, and Introductory Information Form. For analysis, independent sample t test, one-way variance analysis, and correlation and regression analyses were employed. The study showed that there is a negative, insignificant relationship between nurses' gossip perceptions and performance perceptions ($r = -0.134$; $p > 0.05$). It is possible to say that despite the negative relationship between influences, one of the sub-dimensions of gossip, and nurse performance, informal communication among nurses does not create a negative effect on nurse performance.

Keywords: Gossip, Performance, Nursing, Nurse Performance

Dedikodu Hemşirelerin İş Performansı Algıları ile İlişkili midir?

Öz

Bu çalışma hemşirelerin iş performansı ile dedikodu düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın verileri Nisan-Haziran 2018 tarihleri arasında Sakarya ilinde faaliyet gösteren İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı eğitim ve araştırma hastanesi ve kamu hastanesinde çalışan 211 hemşireden toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak; hemşire performansı ölçeği, dedikodu ölçeği ve tanıtıcı bilgi formu olmak üzere üç bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Verilerin analizinde bağımsız örneklem testi ve tek yönlü varyans analizi; korelasyon, regresyon analizleri kullanılmıştır. Çalışmada, hemşirelerin dedikodu işlev algıları ile performans algıları arasında negatif yönlü olmasına rağmen anlamlı ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir ($r = -0,134$; $p > 0,05$). Dedikodu alt boyutundan etkileme boyutu ile hemşirelerin performansları arasında olumsuz yönde etkileşim olsa bile hemşireler arasındaki informal iletişim ağının performansları üzerinde olumsuzluk oluşturmadığını söyleyebiliriz.

Anahtar Kelimeler: Dedikodu, Performans, Hemşirelik, Hemşire Performansı

1. Introduction

Under the increasingly competitive conditions, organizations aim to make better use of "human" factor and aspire to gain advantage in this way. Hence, while organizations demand a better performance from employees, employees expect better working conditions and support from organizations (Eşkin Bacaksız et al., 2017: 251).

The concept of performance refers to quantitative and qualitative representation of what an employee can achieve with regards to his job in accordance with the objectives specified by the organization (Şehitoğlu and Zehir, 2010: 95). In other words, performance is the degree of achievement regarding a planned activity (Tutar and Altınöz, 2010: 201). As for job performance, it is defined as the level of accomplishing a task or the employee's behaviors in accordance with the specified conditions (Bingöl, 2003: 273).

¹ Arş. Gör., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, ayhandurmus@sakarya.edu.tr, Yazar ORCID bilgisi: <https://orcid.org/0000-0001-8362-2769>

² Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, hkirilmaz@sakarya.edu.tr, Yazar ORCID bilgisi: <https://orcid.org/0000-0001-6055-6826>

³ Öğr. Gör., Yozgat Bozok Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, ozlemsahin.os17@gmail.com, Yazar ORCID bilgisi: <https://orcid.org/0000-0002-6767-4195>

Given the characteristics of health services, it is clear that healthcare professionals' job performances are important for offering effective, efficient, and continuous health services in the face of busy, long, and stressful working conditions (Tengilimoğlu et al., 2017: 73; Şantaş et al., 2017: 869; Top et al., 2010: 73).

Enhancing nurses' performance levels is important for both health institutions and patients as they are among the healthcare professionals who are in direct contact with patients (Eşkin Bacaksız et al., 2018: 53; Baykal et al., 2006: 51). In other words, employees with high performance increase the performance of organizations, which leads to a rise in the competitive power of institutions (Turuç, 2010: 254; Wang and Netemeyer, 2002: 217; AeroLeads, 2017).

Nurses' job performances are defined as actions that can be observed and measured based on certain standards (Mrayyan and Al-Faouri, 2008: 104). Another definition states that nurse's job performance refers to effective implementation of tasks in a process (Hayajneh, 2000: 12). Therefore, Job performance contributes to improve several aspects in nurses such as behavior, attitudes and traits which help to increase the productivity of an organization. (Gabr and Mohamed, 2016: 60).

In addition, there are factors that influence job performance. These are individual, organizational, and environmental factors. Individual factors are competitive characteristics (ability, knowledge, experience, personality), psychological characteristics (interest, belief, values, expectations, motivation, and attitude), and demographic characteristics (age and gender). Organizational factors are management and manpower policy, job definition, business processes and organizational structure, working conditions, and relations with superiors, colleagues, and subordinates (communication). Environmental factors are social factors, economic factors, political factors, and cultural factors (Özdemir, 2007: 4). There are many studies in the literature dealing with these factors (Khanjankhani et al., 2017; Sharma and Dhar, 2016; Tesfaye et al., 2015; Thulth and Sayej, 2015; Yaghoubi et al., 2013; Top, 2013; Awases et al., 2013; Makunyane, 2012; Jankingthong and Rurkkhum, 2012; Boon et al., 2012; Caillier, 2010; Gider et al., 2009; Al-Ahmadi, 2009; Yumuşak, 2008; Fort and Voltero, 2004).

Communication, one of the organizational factors that influence job performance, is an indispensable element of human life and has an important place in organizational structure (Şenturan, 2014, s. 46). Communication is considered as an important behavioral process that provides organizational functioning. It is divided into two parts, namely formal and informal, based on the structure of group relations within the organization (Tengilimoğlu et al., 2017: 357; Koçel, 2015: 610).

Formal communication takes place between the top hierarchy within the organization and other members or people outside the organization (internal notes, reports, meetings, written proposal reports, oral presentations, interviews, speeches, press releases, press conferences, etc.). Informal communication is outside the hierarchical structure of the organization and involves gossips, rumors, etc. (Solmaz, 2004: 120).

Informal communication makes up more than 75% of communication within an organization (Agarwal and Garg, 2012; Boyacı et al., 2000; Atak, 2005; Eroğlu, 2005). It is argued that gossip, one of the common types of informal communication, results from weak formal communication network within the organization (Grosser et al., 2012: 56). To Dunbar (2004: 105), gossip constitutes nearly 65% of one's conversations in a work place. Cole and Dalton (2009)

state that 14% of coffee break chats is gossip, and nearly 66% of communication among employees is about social issues regarding other people (cited in Kuo et al., 2015: 2288).

As a natural social phenomenon, gossip is inevitable in social environments including but not limited to work places (Tian et al., 2018, s. 2). People feel better when they see other people's flaws and weaknesses. If these flaws and weaknesses are shared by a third person, it is called gossiping (Michelson et al., 2010, s. 382).

Gossip refers to informal and judgmental conversation about an absent employee within a group generally comprising several people (Kurland and Pelled, 2000: 429). To Altuntaş et al. (2014: 109), gossip is a common way of communication between at least two people or in small groups for praising or accusing people and sharing valuable or important information. Gossip is a critical social conversation about individual and specific behaviors in a sense (DiFonzo and Bordia, 2007: 25). Therefore, Kuo et al. (2015: 2289) state that three contextual principles are required for gossip to emerge: sociability, shared frames of reference, and privacy protection.

Gossip functions are getting information, gaining influence, releasing pent-up emotions, providing intellectual stimulation, fostering interpersonal intimacy, and maintaining and enforcing group values and norms (Grosser et al., 2012: 53).

Gossip is divided into two as positive and negative (Bulduk et al., 2016; Kuo et al., 2015; Abbajay, 2013; Grosser et al., 2012; Foster, 2004).

Positive gossip involves functions such as employees' social satisfaction and completion of mostly unknown or incomplete information (Bulduk et al., 2016: 308). Positive gossip facilitates cooperation among group members and increases the tolerance, trust, and prestige levels among the members (Sommerfeld et al., 2008: 2530). Hence, gossip may help increase the effectiveness of the organization and help employees make sense of limited information that serves as an early warning signal for organizational change (Crampton et al., 1998: 570). In addition, positive gossip is better for individuals as it creates a sense of belonging and being a part of a group. It helps people to make friends and socialize (Altuntaş et al., 2014: 110). By creating diversity and difference at work, it may increase motivation and make the work place more bearable (Solmaz, 2004: 122). McAndrew et al. (2007: 1571, 1572) argue that positive gossip facilitates conveying information and group dynamics. These results indicate that gossip and employee behaviors are somehow associated with one another.

Negative gossip is a damage to relationships at work as well as to people's prestige and personality (Kurland and Pelled, 2000: 431). It has a negative influence as it infamizes people and makes the gossipers waste time (Eşkin Başaksız and Yıldırım, 2013: 37). These negative effects appear when gossip is blended with the fantasies of jealous, antagonist, or over-eager people (Kuo et al., 2015: 2290). Negative gossip within an organization may lead to conflicts among colleagues and decrease employee motivation (Bulduk et al., 2016: 308). Moreover, the sense of trust among people may deteriorate due to these negative effects (Ellwardt, 2012: 543, 544).

Grosser et al. (2010: 177, 185) argue that when two gossipers have a close or intimate friendship, they can gossip both positively and negatively. On the other hand, if the gossipers are colleagues or have an instrumental relationship such as social relations, they are more likely to engage in a positive gossip. People compare themselves with others through gossips and social relations. They may become more motivated and increase their performance as they learn the achievements of others through gossip. In addition, gossip may help people compete

effectively and increase their performance efficiently. However, gossip may also decrease people's performance.

This shows that how performance is affected depends on gossip level. Hence, this study seeks to reveal the relationship between nurse job performance and gossip level. To this end, the conceptual model in Figure 1 was developed.

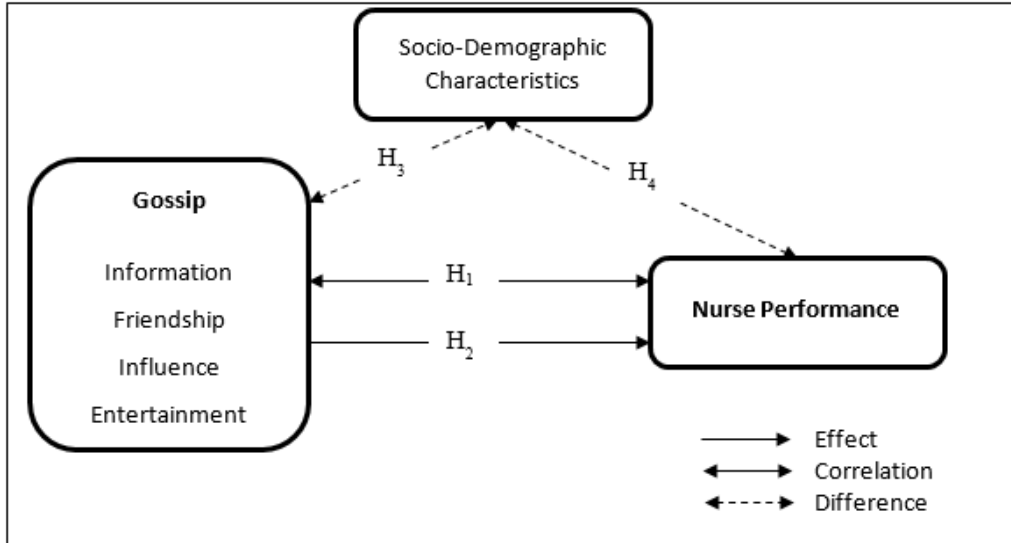


Figure 1. Research Model

The hypotheses below were developed based on the conceptual model in Figure 1.

H₁: There is a correlation between gossip as well as its sub-dimensions and nurse performance.

H₂: Gossip and its sub-dimensions have an effect on nurse performance.

H₃: There is a significant difference between gossip and socio-demographic characteristics.

H₄: There is a significant difference between nurse performance and socio-demographic characteristics.

2. Method

2.1. Aims

The purpose of this study is to reveal nurses' perceptions regarding their performance and their attitudes towards gossip. In addition, this paper seeks to reveal whether there is a significant relationship between nurse performance and gossip level.

2.2. Sample/Participants

The population of the study covers the nurses working in training and research hospitals and public hospitals affiliated with the Provincial Directorate of Health in Sakarya province of Turkey. The population consists of 680 nurses working in the relevant hospitals within the relevant period. The sample of the study was not determined. The study aimed to contact all the nurses within the population. The data were collected from 211 nurses who accepted to participate in the study. The rate of contacting the population is 31%.

2.3. Data collection

The data were collected between April and June 2018 in the hospitals through face-to-face interviews. A scale consisting of three sections was used for data collection. The first section was an Introductory Information Form to collect data about socio-demographic characteristics of the participants. The second section consisted of Nurse Performance Scale, and the third section consisted of Gossip Questionnaire.

Nurse Performance Scale: The scale was developed by Greenslade and Jimmieson (2007) to measure nurses' performances. It was adapted into Turkish by Harmancı Seren et al. (2018). The original form of the scale has two dimensions with propositions affecting the performance directly or indirectly. It has 41 items. Direct performance dimension has 23 items and four sub-dimensions, whereas indirect performance dimension has 18 items and four sub-dimensions. In the Turkish adaptation, the scale has six sub-dimensions and 32 items. These sub-dimensions are coordination of care, assisting and supporting patients, interpersonal support, compliance, information, and job-task support.

Gossip Questionnaire: The "Gossip Functions Questionnaire" developed by Foster (2004) was employed in the study. The questionnaire consists of 24 questions and four functions that are information, friendship, influence and entertainment. Information is about one's collecting and spreading information about the developments and events in his close environment. Friendship is a function to bring groups together through sharing of norms. Influence refers to control over other people's behaviors and actions. Entertainment is about observing people who are nice to chat, making inferences, and taking pleasure from gossip. The Turkish study regarding the questionnaire in medical area was conducted by Şantaş et al. (2018). The employed measurement tools have a 5-point Likert type structure.

2.4. Ethical considerations

Before distributing the forms to the hospitals, consent numbered 24404279-702.99-63 and dated 27/03/2018 was received from Sakarya Provincial Directorate of Health, at the same time consent numbered 83 and dated 02/05/2018 was received from the Ethics Committee of the Rectorate of Sakarya University.

2.5. Data analysis

As validity analyses of the scales used in the study had been made previously, only the reliability analyses were performed in this study. To analyze the data, descriptive statistics as well as correlation analysis and regression analysis were used. The analyses were carried out within the reliability range of 95%.

2.6. Reliability Analyses of the Measurement Tools

To test the reliability of the scales used in the study, Cronbach's alpha reliability coefficients were calculated. Table 1 shows that Cronbach's alpha values of Nurse Performance Scale is 0.960. The values for the factors are as follows: coordination of care: 0.893; assisting and supporting patients: 0.957; interpersonal support: 0.926; compliance: 0.874; information: 0.927; and job-task support: 0.816. Cronbach's alpha for the whole of the original scale was not calculated. The value for the direct dimension was found to be 0.94. Cronbach's alpha values for the sub-dimensions range from 0.85 to 0.94. The value for the indirect dimension was found to be 0.91. Cronbach's alpha values for the sub-dimensions range from 0.80 to 0.90 (Greenslade and Jimmieson, 2007: 609). Cronbach's alpha value for the whole of the scale was found 0.95 by Harmancı Seren et al. (2018: 31) who tested the scale for reliability after its adaptation into

Turkish (2018: 31). They found the values for the factors as follows: coordination of care: 0.93; assisting and supporting patients: 0.93; interpersonal support: 0.88; compliance: 0.82; information: 0.79; and job-task support: 0.65.

Cronbach's alpha value for Gossip Questionnaire is found to be 0.910 while the reliability values for the factors are as follows: information: 0.856; friendship: 0.920; influence: 0.921; and entertainment: 0.862. Cronbach's alpha value for the original scale was found to be 0.64 whereas the values for the factors are as follows: friendship: 0.81; information: 0.80; entertainment: 0.80; and influence: 0.64 (Foster, 2004: 99). In the study conducted by Şantaş et al. (2018: 67), Cronbach's alpha value for the whole questionnaire was not calculated. However, the values for the dimensions are as follows: information: 0.83; friendship: 0.80; influence: 0.84; and entertainment: 0.83.

Based on the information given above, it is seen that the reliability values of the original measurement tools and of their Turkish adaptations are in line with the reliability values of the measurement tools used in this study.

Table 1 also shows that the participants' nurse performance perceptions are high (4.15 ± 0.53) while their gossip perceptions are moderate (2.50 ± 0.49).

Table 1: The Reliability Analysis Findings and the Mean and Standard Deviation Values of the Measurement Tools (n=211)

The Scales and Sub-Dimensions	Mean	Std. Deviation	Cronbach's Alpha
Coordination of Care	4.44	0.50	0.893
Assisting and Supporting Patients	3.92	0.79	0.957
Interpersonal Support	4.21	0.61	0.926
Compliance	4.04	0.66	0.874
Information	4.13	0.74	0.927
Job-Task Support	3.74	1.04	0.816
Nurse Performance	4.15	0.53	0.960
Information	2.78	0.58	0.856
Friendship	2.61	0.75	0.920
Influence	2.27	0.69	0.921
Entertainment	2.33	0.75	0.862
Gossip	2.50	0.49	0.910

3. Results/Findings

3.1. The Participants' Socio-Demographic Characteristics (n=211)

The socio-demographic characteristics of the participating nurses are as follows: 78.7% are females while 21.3% are males. Most of the participants (54.5%) hold BA degree. This rate is followed by high school degree (23.2%), associate degree (16.6%), and graduate degree (5.7%). The ages of the participant nurses range from 19 to 59. The age average is 30.18. The distribution of the participants by positions is as follows: 91% are nurses while 9% are administrative nurses. 59.2% of the participants work in inpatient services; 23.2% work at emergency; 8.1% work in polyclinic services; and 4.3% work in administrative services. The average tenure in the organization is approximately 5 years while tenure as a nurse is approximately 9 years.

3.2. The Findings Regarding the Relationship between Gossip and Nurse Performance

Pearson's correlation analysis was used to reveal the correlation between gossip and nurse performance (Table 2). Analysis results show that there is a negative, insignificant correlation between nurse performance and gossip ($r = -0.134$) ($p > 0.05$). Also, nurse performance has a negative correlation with the influence sub-dimension of Gossip Questionnaire ($r = -0.198$) while gossip has a negative correlation with only the coordination of care sub-dimension of Nurse Performance Scale ($r = -0.263$). Accordingly, H1 hypothesis is rejected except for the "influence" sub-dimension.

Table 2: Findings Regarding the Correlation between Gossip and Nurse Performance

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Coordination of Care (1)	1										
Assisting and Supporting Patients (2)	.496**	1									
Interpersonal Support (3)	.480**	.525**	1								
Compliance (4)	.430**	.594**	.620**	1							
Information (5)	.571**	.686**	.560**	.655**	1						
Job-Task Support (6)	.336**	.654**	.436**	.580**	.713**	1					
Nurse Performance (7)	.738**	.861**	.761**	.781**	.858**	.732**	1				
Information (8)	-.026	.051	.121	.059	.007	.015	.048	1			
Friendship (9)	-.179**	-.014	-.101	-.100	-.051	-.003	-.099	.169*	1		
Influence (10)	-.297**	-.084	-.124	-.156*	-.175*	-.081	-.198**	.220**	.464**	1	
Entertainment (11)	-.216**	-.056	-.103	-.021	-.053	.023	-.108	.138*	.483**	.458**	1
Gossip (12)	-.263**	-.041	-.085	-.084	-.100	-.017	-.134	.488**	.776**	.767**	.765**

** Correlation is significant at the 0.01 level; * Correlation is significant at the 0.05 level

3.3. The Findings Regarding the Effects of Gossip and Its Sub-Dimensions on Nurse Performance

Regression analysis was used to reveal the effects of gossip and its sub-dimensions on nurse performance (Table 3). The analysis results show that the first model which was created for the effect of the influence sub-dimension on nurse performance is statistically significant ($F = 8.499$; $p < 0.05$). It was seen that influence has a negative effect on nurse performance ($\beta = -0.134$). In the model, the correlation coefficient of the influence sub-dimension to explain nurse performance is 0.198. The effect of explaining the nurse performance is 3.9%.

Table 3 shows the second model regarding the effect of gossip and influence on nurse performance together, which is also statistically significant ($F = 4.315$; $p < 0.05$). In the model, it is seen that the correlation coefficient of gossip and the influence dimensions to explain nurse performance together is 0.200. The effect of these two dimensions to explain nurse performance together is 4%. Accordingly, it is seen that gossip and the influence sub-dimension have an effect on nurse performance while the information, friendship, and entertainment sub-dimensions do not have effects on nurse performance. The H2 hypothesis was accepted but not in the information, friendship and entertainment sub-dimensions.

Table 3: The Findings Regarding the Effects of Gossip and Its Sub-Dimensions on Nurse Performance

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	p.	
	B	Std. Error	Beta				
Constant	4.492	0.123			36.547	0.000	
Influence	-0.151	0.0052	-0.198		-2.915	0.004	
R	0.198	R²	0.039	F	8.499	p	0.004
Constant	4.434	0.189			23.432	0.000	
Influence	-0.176	0.081	-0.231		-2.177	0.031	
Gossip	0.046	0.114	0.043		0.407	0.685	
R	0.200	R²	0.040	F	4.315	p	0.015

3.4. Findings from Independent Sample T-Test and One-Way Variance Analysis (ANOVA)

The study seeks to reveal whether there is a significant difference in terms of gossip and nurse performance based on socio-demographic variables (Table 4). To this end, independent sample t-test and one-way variance analysis (ANOVA) were employed. In the findings section, the data regarding the demographic variables involving difference are given. Accordingly, there is a difference between nurses in terms of gossip and performance perceptions based on the service units they work in, but there is no difference based on gender, age, educational background, position, tenure in organization, and tenure as a nurse.

The analysis results regarding the service units they work in indicate a significant difference between nurses in terms of gossip perceptions ($p=0.032$, $p<0.05$) and performance perceptions ($p=0.000$, $p<0.05$). The difference in gossip perception by service unit was found to be between the nurses working in polyclinic services and the nurses working in inpatient services as well as administrative services. The gossip function perceptions of the nurses working in polyclinic services were seen to be lower than those of the nurses working in inpatient services and administrative services. The difference in performance perception by service unit was determined to be between the emergency nurses and the nurses working in inpatient, polyclinic, and administrative services. The emergency nurses have lower performance perceptions than those who work in inpatient, polyclinic, and administrative services. Based on the results, H3 and H4 hypotheses are rejected except for the "service unit" variable.

Table 4: The Findings from One-Way Variance Analysis (ANOVA) Regarding the Service Units

	Service Units	N	Mean	S.D.	F	p	Difference
Gossip	emergency (1)	49	2.48	0.52	3.001	0.032	3-2 $p=0.017$; 3-4 $p=0.007$
	inpatient services (2)	125	2.54	0.48			
	polyclinic services (3)	17	2.25	0.38			
	administrative services (4)	9	2.78	0.26			
	Total	200	2.51	0.48			
Nurse Performance	emergency (1)	49	3.79	0.54	10.688	0.000	1-2 $p=0.000$; 1-3 $p=0.002$; 1-4 $p=0.019$
	inpatient services (2)	125	4.22	0.47			
	polyclinic services (3)	17	4.34	0.46			
	administrative services (4)	9	4.37	0.66			
	Total	200	4.13	0.53			

4. Discussion and Conclusion

In this study, a model was created to reveal nurse performance and gossip perception levels and whether there is a significant relationship between nurse performance and gossip level.

According to the study results, there is a negative, insignificant relationship between nurses' gossip function perceptions and performance perceptions. On the other hand, there is a negative, significant relationship between the influence dimension, one of the sub-dimensions of gossip, and nurse performance. Consistently with the findings of this study, Grosser et al. (2010: 195) state that though there is a negative relationship between gossip and performance, it is not significant. Lyles et al. (2003: 121) assert that though informal communication has a positive relationship with performance, it is not significant. Accordingly, it is possible to say that there is an adverse interaction between gossip and performance; yet, for nursing these two variables do not yield a significant result. However, it is possible to say that negative relations of nurses with one another may lead to a change in their performances.

The study showed that the influence sub-dimension has a negative effect on nurse performance. Despite the fact that gossip and the influence sub-dimension have a negative effect on nurse performance together, gossip does not have an effect on nurses' performance perceptions. Contrary to the results of this study, Grosser et al. (2010: 201) revealed the negative effect of negative gossip on performance. Çekmecelioğlu and Pelenk (2015: 155) showed that organizational obstacles have negative effects on individual performance. As a result, it is possible to say that as nursing is a busy job that does not tolerate any faults and requires constant attention, nurses focus on their actions rather than their private lives while working. Therefore, by gossiping, nurses only share information and make their busy schedule somewhat entertaining. In this sense, it is possible to say that nurses engage in gossip not as an informal communication but as a motivating, performance-enhancing means of contribution to both themselves and their organizations. Otherwise, if nurses display negative attitudes and behaviors at work, this may influence their colleagues negatively, which may lead to the demonstration of counter attitudes. Thus, employees should support each other in a positive manner, and constructive behaviors should be encouraged.

The study showed that there is a difference between the nurses working in polyclinic services and the nurses working in inpatient and administrative services in terms of gossip functions. In addition, there is a difference between the emergency nurses and the nurses working in inpatient, polyclinic, and administrative services in terms of performance perceptions. Accordingly, it can be said gossip perceptions may change depending on the communication network in service units. This is because the nurses working in polyclinic services engage more in individual actions while the nurses working in inpatient services have stronger communication networks. As for the nurses working in the administrative services, they generally engage in formal communication. Different perceptions towards performance may stem from the fact that emergency nurses are more active and work in busier environments, and they need to move more quickly. In addition, it is possible to say that emergency nurses focus on their tasks, which hinders their support to colleagues. They carry out the instructions regarding patient care as ordered by doctors. Therefore, they focus more on patient care rather than contribution to organization. In other words, they pay the most attention to recovering patients in emergency condition. The nurses working in inpatient and polyclinic services focus on patient care and pay attention to their organization as well as to their colleagues. This is about paying closer attention to patients and establishing closer relationships with them. As for the performance

perceptions of the nurses working in administrative services, their performance levels may increase because they behave more professionally in their working lives; they are more formal; and they devote themselves to their tasks.

As a result, it is clear that informal communication networks of nurses, who are engaged in professional tasks, are at medium level. Their communication is more about friendship or sincere relationships, entertainment, and influencing one another regarding any issue rather than exchange of information. On the other hand, nurses who exchange information with one another may contribute to patients' treatment, provide more support for colleagues, and make more contribution to their organization and their work. In this sense, even if the influence dimension, one of the sub-dimensions of gossip, has a negative effect on nurse performance, it is possible to say that the informal communication network among nurses does not have negative effect on their performance.

The literature contains only a few studies dealing with the variables covered in this study together. Therefore, application of the variables of this study to different and larger sample groups is important to reveal employee attitudes. Moreover, when we consider the health institution as a social system, it is necessary for the managers to acknowledge that it is impossible to prevent gossip among employees. For this, managers should accept that strategies should be developed for better management rather than preventing gossip. However, it is recommended that they conduct meetings, training seminars and small group activities in order to make face-to-face communication efficient among employees. In this way, they can both increase the interaction between the employees and help them to increase their performance by providing motivation. Furthermore, this study has attempted to eliminate a gap in the literature, though partially.

References

- Abbajay, Mary (2013). The danger of workplace gossip. Nov. Retrieved from. <http://goo.gl/W7S8Jn>.
- AeroLeads. (2017/07/10). What is Sales Performance?. <https://aeroleads.com/blog/what-is-sales-performance/> (Erişim Tarihi: 01.04.2018).
- Agarwal, Shipra, & Garg, Ashish (2012). "The Importance of Communication within Organizations: A Research on Two Hotels in Uttarakhand". *IOSR Journal of Business and Management*, Vol. 3, No. 2: 40-49.
- Al-Ahmadi, Hanan (2009). "Factors affecting performance of hospital nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia". *International Journal of Health Care Quality Assurance*, Vol. 22, No. 1: 40-54.
- Altuntaş, Serap, Şahin Altun, Özlem, & Çevik Akyil, Raşşan (2014). "The nurses' form of organizational communication: What is the role of gossip?". *Contemporary nurse*, Vol. 48, No. 1: 109-116. DOI: 10.1080/10376178.2014.11081932
- Atak, Metin (2005). "Örgütlerde resmi olmayan iletişimin yeri ve önemi". *Journal of Aeronautics and Space Technologies*, Vol. 2, No. 2: 59-67.
- Awases, Magdalene. H., Bezuidenhout, Marthie C., & Roos, Janetta H. (2013). "Factors affecting the performance of professional nurses in Namibia". *Curationis*, Vol. 36, No. 1: 1-8. <http://dx.doi.org/10.4102/curationis.v36i1.108>
- Baykal, Ülkü, Sökmen, Serap, & Seren, Şeyda (2006). "Performans Değerlendirme Görüşmelerinin Hemşirelerde Yaratıldığı Anksiyete Düzeyinin Belirlenmesi". *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, C. 14, S. 56: 49-58.
- Bingöl, Dursun (2003), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayınları, 5. Baskı, İstanbul
- Boon, Lim Kah, Fern, Yeo Sook, Sze, Cheah Chew, & Yean, Onk K. (2012). "Factors affecting individual job performance". *International Conference on Management, Economics and Finance* (ICMEF, 15- 16 October 2012) Proceeding. ISBN: 978-967-5705-09-0
- Boyacı, Cemil, Aksu, A. Akın, Tarcan, Ebru, & Atılğan, Eda (2000). The Importance of Communication within Organizations: A Research on Two 5 Star Hotels in Antalya Region. *Administrators in the hospitality industry*, 3-5.
- Bulduk, Serap Özel, İrem & Dinçer, Yeliz (2016). "Informal Communication in Healthcare (Gossip and Rumour): Nurses' Attitudes". *Athens Journal of Health*. Vol. 3, No. 4: 307-318.
- Caillier, James Gerard (2010). "Factors affecting job performance in public agencies". *Public Performance & Management Review*, Vol. 34, No. 2: 139-165.
- Chien-Chih Kuo, Kirk Chang, Sarah Quinton, Chiu-Yi Lu & Iling Lee (2015). "Gossip in the workplace and the implications for HR management: a study of gossip and its relationship to employee cynicism", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 26, No. 18: 2288-2307, DOI: 10.1080/09585192.2014.985329
- Cole, J. M., & Dalton, J. (2009). *Idle women's chat? Gender and gossip. Social Section*, The Annual Conference of the British Psychological Society, University of Kent, Kent, UK.
- Crampton, Suzanne M., Hodge, John W., & Mishra, Jitendra M. (1998). "The Informal Communication Network: Factors Influencing Grapevine Activity". *Public Personnel Management*, Vol. 27, No. 4: 569-584.
- Çekmecelioğlu, Hülya G., & Pelenk, Saadet Ela (2015). "Örgütsel Engellerin, Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Kocaeli Lastik İşletmelerinde Bir Araştırma". *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 29: 143-164.
- DiFonzo, Nicholas & Bordia, Prashant (2007). "Rumor, gossip and urban legends". *Diogenes*, Vol. 213: 19-35.
- Dunbar, Robin I.M. (2004). "Gossip in evolutionary perspective". *Review of General Psychology*, Vol. 8, No. 2: 100-110. DOI: 10.1037/1089-2680.8.2.100
- Ellwardt, Lea, Wittek, Rafael, & Wielers, Rudi (2012). "Talking about the boss: Effects of generalized and interpersonal trust on workplace gossip". *Group & organization management*, Vol. 37, No. 4: 521-549.
- Eroğlu, Erhan (2005). "Yöneticilerin Dedikodu ve Söylentiye Yönelik Davranış Biçimlerinin Belirlenmesi (Arfor Taşıma Hizmetleri AŞ'de Bir Uygulama)". *Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 13: 203-218.
- Eşkin Bacaksız, Feride & Yıldırım, Aytolan (2013). "Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği'nin Geliştirilmesi". *Journal of Anatolia Nursing and Health Sciences*, Vol. 16, No. 1: 36-42.
- Eşkin Bacaksız, Feride, Tuna, Rujnan, & Harmancı Seren, Arzu Kader (2017). "The Relationships between Organisational Identification, Job Performance, and Job Crafting: A Study among Nurses". *International Journal of Caring Sciences*, Vol. 10, No. 1: 251-259.
- Eşkin Bacaksız, Feride, Tuna, Rujnan & Harmancı Seren, Arzu Kader (2018). "Sağlık Çalışanlarında Performans ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma". *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. C. 9, S. 19: 52-58.

- Fort, Alfredo L., & Voltero, Lauren (2004). "Factors affecting the performance of maternal health care providers in Armenia". *Human resources for health*, Vol. 2, No. 8. <http://doi.org/10.1186/1478-4491-2-8>
- Foster, Eric K. (2004). "Research on gossip: Taxonomy, methods, and future directions". *Review of general psychology*, Vol. 8, No. 2: 78-99. DOI: 10.1037/1089-2680.8.2.78
- Gabr Mahmoud, Hala & Mohamed El-Sayed, Neamat (2016). "High Performance Work Systems that Promote Nurses' Job Performance at Main Mansoura University Hospital". *Public Policy and Administration Research*. Vol. 6, No. 9: 59-67.
- Gider, Ömer, Taş, Yunus & Top, Mehmet (2009). "Hemşirelerin İş Performansını Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Değerlendirilmesi: Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi Örneği". *Verimlilik Dergisi*, C. 2009, S. 2: 25-44.
- Greenslade Jaimi H. & Jimmieson Nerina L. (2007). "Distinguishing between task and contextual performance for nurses: Development of a job performance scale", *J Adv Nurs*; Vol. 58: 602-611. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04256.x>
- Grosser, Travis J., Lopez-Kidwell, Virginie, & Labianca, Giuseppe (2010). "A social network analysis of positive and negative gossip in organizational life". *Group & Organization Management*, Vol. 35, No. 2: 177-212.
- Grosser, Travis J., Lopez-Kidwell, Virginie, Labianca, Giuseppe, & Ellwardt, L. (2012). "Hearing it through the grapevine. Positive and negative workplace gossip". *Organizational Dynamics*, 4152-61. doi:10.1016/j.orgdyn.2011.12.007
- Harmancı Seren, Arzu Kader, Tuna, Rujnan, & Eşkin Bacaksız, Feride (2018). "Reliability and Validity of the Turkish Version of the Job Performance Scale Instrument". *Journal of Nursing Research*, Vol. 26, No. 1: 27-35.
- Hayajneh, Yaseen Ahmed, 2000, "Identification of the Influence of Organizational Variables on Hospital Staff Nurses' Job Performance". (Unpublished doctorate dissertation). Iowa, USA: University of Iowa, City Graduate College.
- Jankingthong, Korkaew, & Rurkkhum, Suthinee (2012). "Factors affecting job performance: a review of literature". *Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts*, Vol. 12, No. 2: 115-128.
- Khanjankhani, Khatereh, Askari, Roohollah, Rafiei, Sima, Shahi, Mohsen Askari, Hashemi, Fariba, & Shafii, Milad (2017). "Applying artificial neural network approach to predict nurses' job performance based on personality traits and organizational factors". *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, Vol. 10, No. 5: 1299-1305.
- Koçel, Tamer (2015). *İşletme Yöneticiliği (Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar)*. 16. Baskı. Beta Basım A.Ş. İstanbul.
- Kurland, Nancy B., & Pelled, Lisa H. (2000). "Passing the word: Toward a model of gossip and power in the workplace". *Academy of management review*, Vol. 25, No. 2: 428-438.
- Lyles, Marjorie A., von Krogh, Georg, & Aadne, John Harald (2003). "Knowledge acquisition and knowledge enablers in international joint ventures and their foreign parents". In *Governing Knowledge-Processes* (pp. 111-129). Gabler Verlag.
- Makunyane, Coshiwe Matildah (2012). *Factors influencing performance of nurses in the Makhuduthamaga Sub-District, Sekhukhune District, Limpopo Province, South Africa* (Doctoral dissertation).
- McAndrew, Francis T., Bell, Emily K., & Garcia, Contitta Maria (2007). "Who do we tell and whom do we tell on? Gossip as a strategy for status enhancement". *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 37, No. 7: 1562-1577.
- Michelson, Grant, Iterson, Ad & Waddington, Kathryn (2010). Gossip in organizations: Contexts, consequences, and controversies. *Group & Organization Management*, Vol. 35, No. 4: 371-390.
- Mrayyan, M., & Al-Faouri, Ibrahim (2008). "Nurses' career commitment and job performance: Differences across hospitals". *Nursing Leadership*, Vol. 21, No. 2: 101-117.
- Qi-tao Tian, Yang Song, Ho Kwong Kwan & Xue Li (2018). "Workplace gossip and frontline employees' proactive service performance", *The Service Industries Journal*, DOI:10.1080/02642069.2018.1435642
- Özdemir, İsmail (2007). *Performans Değerleme Yöntemleri; Performans Değerleme Yöntemi Tercihlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma ve Model Önerisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Sharma, Jyoti, & Dhar, Rajib Lochan (2016). "Factors influencing job performance of nursing staff: mediating role of affective commitment". *Personnel Review*, Vol. 45, No. 1: 161-182.
- Solmaz, Başak (2004). "Söylentilerin Kurumsal İletişim Açısından Değerlendirilmesi ve Bir Uygulama Örneği". *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, Vol. 3, No. 3: 120-127.
- Sommerfeld, Ralf D., Krambeck, Hans Juergen, & Milinski, Manfred (2008). "Multiple gossip statements and their effect on reputation and trustworthiness". *Proceedings of the Royal Society*, Vol. 275: 2529-2536.

- Şantaş, Gülcan, Uğurluoğlu, Özgür, Özer, Özlem, & Demir, Azime (2018). "Do Gossip Functions Effect on Organizational Revenge and Job Stress Among Health Personnel?". *Journal of Health Management*, Vol. 20, No. 1: 64-72.
- Şantaş, Fatih, Uğurluoğlu, Özgür, Kandemir, Aysun, & Çelik, Yusuf (2017). "Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm, İş Performansı Ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi". *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 18, S. 3: 867-886.
- Şehitoğlu, Yasin, & Zehir, Cemal (2010). "Türk kamu kuruluşlarında çalışan performansının, çalışan sessizliği ve örgütsel vatandaşlık davranışı bağlamında incelenmesi". *Amme İdaresi Dergisi*, C. 43, S. 4: 87-110.
- Şenturan, Şermin (2014). *Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış*. 1. Baskı. Beta Basım A.Ş. İstanbul.
- Thulth, Ahida Saleem, & Sayej, Sumaya (2015). "Selected Organizational Factors Affecting Performance of Professional Nurses in North West Bank Governmental Hospitals". *Journal of Education and Practice*, Vol. 6, No. 7: 100-110.
- Tengilimoğlu, Dlaver, Işık, Oğuz & Akbolat, Mahmut (2017). *Sağlık İşletmeleri Yönetimi*. 8. Baskı. Nobel Akademi. Ankara.
- Tesfaye, Temamen, Abera, Abebe, Balcha, Fikadu, Namera, Gugsu, & Belina, Sena (2015). "Assessment of factors affecting performance of nurses working at Jimma University Specialized Hospital in Jimma Town, Oromia Region, South-West Ethiopia". *J Nurs Care*, Vol. 4, No. 6: 312. doi: 10.4172/2167-1168.1000312
- Top, Mehmet, Gider, Ömer, & Ünalın, Demet (2010). "H"astane Sektöründe İş Performansını Etkileyen Örgütsel Değişkenlerin (Faktörlerin) İncelenmesi: Kayseri ve Kocaeli İllerindeki Hemşireler Üzerine Bir Alan Araştırması". *Yönetim: İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, C. 21, S. 66: 71-96.
- Top, Mehmet (2013). "Organizational variables on nurses' job performance in Turkey: Nursing assessments". *Iranian journal of public health*, Vol. 42, No. 3: 261 – 271.
- Turunç, Ömer (2010). "Organizasyonlarda Kontrol Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi". *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 11, S. 1, 251-269.
- Tutar, Hasan, & Altınöz, Mehmet (2010). "Örgütsel iklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, C. 65, S. 2: 196-218.
- Wang, Guangping & Netemeyer, Richard G. (2002), "The Effects of Job Autonomy, Customer Demandingness, and Trait Competitiveness on Salesperson Learning, Self-Efficacy, and Performance", *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 30, No. 3: 217–228.
- Yaghoubi, Maryam, Javadi, Marzieh, Rakhsh, Fariba & Bahadori, Mohamadkarim (2013). "A study of determining factors affecting the performance of nurses based on the achieve model in selected hospital of Isfahan (Iran)". *Journal of education and health promotion*, Vol. 2, No. 49: doi: 10.4103/2277-9531.119033
- Yumuşak, Sedat (2008). "Performans Değerlemesinin Etkinliğine Etki Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Alan Araştırması". *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, C. 6, S. 10: 44-62.

Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensuplarının Bireysel Girişimcilik Yönelimi Araştırması

Burak Özdoğan¹

Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensuplarının Bireysel Girişimcilik Yönelimi Araştırması

Öz

Yüzyıllardır tüm değişimlere uyum sağlamayı başaran muhasebe mesleği ve meslek mensupları, içinde yaşadığımız yüzyılın en temel gerçekliği haline gelen dijitalleşme ve beraberinde gelişen girişimcilik kültüründen yoğun biçimde etkilenmektedir. Meslek mensuplarının, muhasebeciliğin geleceğinde söz sahibi olabilmesi için bu değişime ayak uydurması ve geleneksel SMMM ya da büro sahibi rolünü teknoloji merkezli girişimci rolüyle değiştirmesi gerekmektedir. Bu çalışma ile Türkiye’de muhasebe meslek mensuplarının bireysel girişimcilik yönelimlerinin tespiti amaçlanmıştır. 393 meslek mensubunun yanıtladığı anket sonuçlarına göre Türkiye’deki meslek mensuplarının bireysel girişimcilik yöneliminin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, girişimci olma niyeti yüksek meslek mensuplarının bireysel girişimcilik yönelimi, girişimci olma niyeti düşük olan meslek mensuplarına göre daha yüksek olarak ölçülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe Mesleği, Bireysel Girişimcilik Yönelimi, Muhasebeci

Research of Individual Entrepreneurial Orientation of Accounting Professionals In Turkey

Abstract

For centuries, accounting profession and accounting professionals who have managed to adapt to all changes are heavily influenced by digitization and developing entrepreneurship culture that has become the most fundamental reality of the century today. In order for professionals to have a say in the future of accountancy, it is necessary to adapt to this change and replace the role of the traditional CPA or accounting office owner with the role of technology-centric entrepreneur. The aim of this study is to determine the level of individual entrepreneurial orientation of accounting professionals in Turkey. According to the survey results of the 393 accounting professionals, the individual entrepreneurial orientation of the accountants in Turkey has been determined to be high. In addition, the individual entrepreneurial orientation level is measured as high in accountants with the intention of being an entrepreneur while individual entrepreneurial orientation level is measured low when the intention of accountant to be an entrepreneur is low.

Keywords: Accounting Profession, Individual Entrepreneurial Orientation, Accountant

1. Giriş

İçinde bulunduğumuz dönemde iş ve onun yapılış biçimi; toplumsal açıdan anlamına, temel motivasyonlarına ve ekonomik yapısına dair bir paradigma değişimi içerisindedir. Bu paradigma değişiminde rol oynayan temel faktörler arasında, geçtiğimiz dönemin sürükleyici gücü olan kurumsal şirketler öncülüğündeki ideal işletme yapısının yerini Start-Up'lara bırakmış olması ve bu devir teslimin beraberinde teknolojinin de desteğiyle paylaşım ekonomisinden bulut bilişime yeni nesil iş modellerini ekonomik yapıya aktif biçimde kazandırması gösterilebilir. Muhasebe mesleği ve meslek mensupları, sahip oldukları bilgi birikimi ve tecrübeleriyle girişimcilerin iş fikirlerini hayata geçirirken ve büyürken en büyük destekçileri olarak görülmektedir. Oysaki gerek sahip oldukları tecrübe gerekse üst düzey muhasebe finans bilgileri ve mesleğin doğası gereği muhasebeciler aslında doğal girişimci adayları olarak görülmelidir. Birçok meslek mensubu, kendi ofisini açarak şirketlerin muhasebe operasyonlarını yürütmekte ve yasal düzenlemelerden işletme yönetimine çok çeşitli konularda danışmanlık hizmeti sunmaktadır.

Tüm dünyada teknolojiden de destek alınarak yeni nesil muhasebe girişimleri kurulmakta ve bu yeni nesil girişimlerin birçoğu sanılanın aksine muhasebe meslek mensupları tarafından

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi İİBF, İşletme Bölümü, burak.ozdogan@cbu.edu.tr, Yazar ORCID bilgisi: <https://orcid.org/0000-0002-8504-5085>

değil, meslekle ilişkisi olmayan farklı uzmanlıklardaki girişimciler tarafından kurulmaktadır. Bu yapıların çoğunda hemen hemen hiç meslek mensubu çalışmamaktadır (Özdoğan, 2017). Ancak yukarıda da belirtildiği üzere, muhasebe meslek mensupları, teknik donanım ve nitelik bakımından bir girişimi kurup büyütebilecek yeterliliğe sahiptir. Bu noktada meslek mensuplarının bireysel girişimcilik yönelimi (Individual Entrepreneurial Orientation - IEO), önemli bir gösterge olarak meslek mensuplarının geleceğin iş modellerine uyum sağlama yetenekleri hakkında önemli ipuçları sağlayabilecektir. Yüksek bireysel girişimcilik yönelimi, bireylerin girişimci olma ihtimallerini ve belirsiz çevre koşullarında başarılı olma ihtimallerini artırmaktadır. Bu kapsamda, bireysel girişimcilik yöneliminin ölçülerek düşükse nasıl yükseltilebileceğine veya yüksek girişimcilik yöneliminin nasıl desteklenebileceğine dair yol haritası oluşturmak önemlidir.

Bu çalışma ile Türkiye’de muhasebe meslek mensuplarının girişimcilik yönelimlerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu çerçevede öncelikle mesleğin dönüşümü ele alınmış sonrasında bireysel girişimcilik yönelimi kavramına yönelik teorik çerçeve çizilmiştir. Çalışmanın dördüncü bölümünde Türkiye’de muhasebe meslek mensuplarının bireysel girişimcilik yönelimini ölçmeye yönelik gerçekleştirilen anket uygulaması ve hipotez testleri gerçekleştirilmiştir.

2. Muhasebenin Geleceği ve Meslek Mensuplarının Dönüşen Roller

Muhasebe mesleği; antik dönemlere dayanan köklü geçmişi (Brown, 2014: 16) ve değişime ayak uydurabilme, gerekli dönüşümleri zamanında gerçekleştirebilme ve güncel işletme sorunlarına çözüm sunabilme yetenekleriyle daima güncelliğini koruyan önemli bir meslek ve bilim dalıdır. Venedikli tüccarların çift taraflı kayıt sistemini uygulamasından çok önce, ilkel muhasebe olarak da adlandırılan tek taraflı kayıt sistemleriyle defterler tutuluyor, hesaplar kapatılmıyor ve dolayısıyla işletmeler doğru verilerle yönetilemiyordu (Lauwers ve Willekens, 1994). Pacioli’nin Summa de Aritmetica kitabında çift taraflı kayıt sisteminin çerçevesini çizdikten sonra hesaplar birbirleriyle ilişkilendirilebilir, kapatılabilir ve tutarlı veriler elde edilebilir hale dönüştü (Lee, vd., 2014). On sekizinci Yüzyıla kadar muhasebeden beklenen işletme sahiplerine ve kamuya kar veya zarara yönelik bilgi vermesi iken özellikle İngiltere’de ortak hisseli şirket kavramının geliştirilmesiyle birlikte işletmenin sürekliliği, hissedarların sınırlı sorumluluğu ve hisselelerin devri gibi yeni gelişmeler şirket kavramı içerisinde toplanmıştır. Hisselerin devredilebilmesi, hisse alım satımının gerçekleştiği piyasanın ortaya çıkmasını ve dolayısıyla şirketlerin finansal bilgilerine ihtiyaç duyan işletme dışı bir yatırımcı grubunun ortaya çıkmasını sağlamıştır (Scott, 1997).

Modern işletmelerin ve içerisinde buldukları çevrenin değişen yapısı, bir paydaş olarak muhasebeden beklentileri de farklılaştırmış ve meslek mensuplarının işletme defterlerinin tutulması, finansal tabloların hazırlanması ve diğer temel görevlerin yanı sıra uzun yıllardır stratejik yönetim danışmanlığı rolünü de meslek mensuplarına yüklemiştir (Holtzman, 2004). Bugün, dünya genelinde iş modelleri ve iş yapış biçimleri yeni bir dönüşüm süreci içerisinde geçmekte ve geleneksel köklü kurumsal şirketlerin karşısına birçok alanda gücünü teknolojiden alan girişimci şirketleri çıkmaktadır. Start-Up olarak anılan bu yeni girişimler, kurumsal şirketlere alternatif olarak çok çeşitli sektörde faaliyet göstermekte ve ağırlıklı olarak az sayıda kurucu ekip ve çalışanla, esnek ve çevik bir yönetim anlayışıyla idare edilmektedir. Start-Up kavramının tam olarak Türkçe karşılığı bulunmamasıyla birlikte tanımlaması şu şekildedir; “Yeni kurulmuş, hızlı büyüme potansiyeli bulunan ancak yeterli finansal kaynaklara sahip olmayan, yüksek risk ve getiri potansiyeline sahip girişimdir” (Özdoğan, 2018: 34). Birçok farklı alanda kurulan Start-Up’ların ortak özelliği ise muhasebe fonksiyonuna duydukları ihtiyaçtır. Az sayıda çalışanla iş yapmaları ve farklı uzmanlıklara sahip olmaları sebebiyle birçok girişimin kuruluş ve büyüme

aşamasında en büyük destekçisi muhasebe meslek mensupları olmaktadır. Muhasebe meslek mensupları bu girişimlerin sadece kuruluş ve diğer muhasebe kayıt süreçlerini üstlenmemekte aynı zamanda bir mentor ya da danışman rolüyle işletmeyi büyütecek adımlar atılabilmesine destek olmaktadır.

Diğer taraftan iletişim teknolojilerindeki değişimler birçok mesleği etkilediği gibi muhasebe mesleğini de doğrudan etkilemektedir. Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC) 2017 yılında yayımladığı raporda; yakın gelecekte muhasebecilerin bulut bilişim, yapay zekâ ve büyük veri ve blok zinciri gibi gelişmiş teknolojileri entegre biçimde kullanması gerekeceğini belirterek meslek mensuplarının hızla bu ve benzeri gelişmelere uyum sağlaması gerekliliğini belirtmiş ve muhasebe eğitiminin bu yönde revize edilmesi gerektiğini vurgulamıştır (Islam, 2017). Özellikle denetim şirketleri, bu teknolojilerin kullanımına önemli ölçüde yatırım yapmakta ve süreçlerini bu doğrultuda revize etmektedir (Lowe, vd. 2017). Ancak sadece denetim şirketlerinin değil, irili ufaklı muhasebe ofisleri ve birçok kurumda yer alan muhasebe birimlerinin de bu dönüşüme hazırlıklı olması gerekmektedir (Tysiac ve Drew 2018). Yine IFAC'ın 2015 ve 2016 yıllarında gerçekleştirdiği küçük ve orta ölçekli muhasebe ofislerine yönelik anket çalışmasının sonuçlarına göre muhasebeciler; yeni müşteri geliştirmede, mevcut yetenekli insan kaynağını koruma ve yenilerini elde etmede, yasal düzenlemelere uyum sağlamada ve teknolojik gelişmelere uyum sağlamada ciddi problemler yaşamaktadır (IFAC, 2016). Dolayısıyla muhasebe meslek mensupları bir yandan dünya genelinde hızla benimsenen Start-Up odaklı iş yapış biçimine adapte olmalı diğer yandan mevcut yetkinlikleri arasına yeni teknolojilerin kullanımını ve bu teknolojilerin kullanımıyla ortaya çıkan yeni veri yapısını analiz edebilmeyi eklemesi gerekmektedir.

3. Bireysel Girişimcilik Yönelimi Kavramı ve Muhasebe Mesleği Mensupları

Girişimcilik yönelimi kavramı (entrepreneurial orientation), yeni bir girişime yol açan süreçler, uygulamalar ve karar verme faaliyetlerini ifade etmektedir (Lumpkin ve Dess, 1996:136). Rauch vd. (2009:762), girişimcilik yönelimi kavramını "organizasyonlara girişimsel kararlarda ve uygulamalarda temel teşkil edecek strateji üretme süreci" olarak tanımlamıştır. Miller (1983) ve Covin ve Slevin (1986), kurumsal yapılar için kullanılan girişimcilik yöneliminin; yenilikçilik, proaktiflik ve risk alma, otonomi ve rekabetçi agresiflik şeklinde beş bileşenden oluştuğunu belirtmektedir. Yapılan çalışmalar, girişimcilik yönelimi ile işletme performansının pozitif ilişkili olduğu sonucunu ortaya koymuştur (Lumpkin ve Dess, 1996; Wiklund ve Shepherd 2003; Rauch ve Frese, 2009). Dolayısıyla girişimcilik yönelimi, işletmelerin girişimcilik faaliyetlerinin sonuçlarına yönelik önemli bir gösterge olarak kabul edilmiştir (Covin ve Slevin, 1991). Daha yüksek girişimcilik yönelimine sahip şirketlerin pazara yeni ürünler sunma, faaliyetlerini çeşitlendirme ve belirsiz çevre koşulları altında başarılı olmaları daha muhtemeldir (Alayo, vd., 2019).

Araştırmacılar, şirketlerin girişimciliğe yatkınlıklarını ölçmek için kullanılan girişimcilik yönelimi kavramını bireyler için de kullanmak üzere çalışmalar gerçekleştirmiştir (Robinson vd. 1991; Bolton ve Lane, 2012; Koe, 2016). Tıpkı kurumlardaki gibi, bireylerde de yüksek girişimcilik yönelimi, kişilerin geleceğe yönelik hazırlıklı olma seviyesini artıracak, yeniliklere daha açık olmaları anlamına gelebilecektir. Yapılan bilimsel çalışmalar, bu görüşü destekleyen sonuçlara ulaşmıştır. Bolton ve Lane (2012), güçlü bireysel girişimcilik yönelimine sahip olmanın kişileri girişimciliğe sevk edeceğini savunmaktadır. Chien (2014), 99 kişiyle yaptığı çalışma sonucunda bireysel girişimcilik yönelimi ile işletme performansı arasında pozitif ilişki olduğunu savunmaktadır. Yine Bolton (2012) tarafından 340 katılımcıyla gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre bireysel girişimcilik yönelimi ile girişimcilerin işletme başarısının pozitif ilişkili olduğu ortaya kon-

muştur. Koe (2016), çalışmasında bireysel girişimcilik yönelimi ile girişimci olma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleme konusu yapmış ve sonuç olarak yüksek bireysel girişimcilik yöneliminin kişilerin girişimci olmalarında pozitif etkili olduğunu savunmuştur.

Bolton ve Lane (2012), çalışmalarında bireysel girişimcilik yöneliminin üç boyutu olduğunu belirtmektedir. Bu boyutlar; risk alma, proaktiflik ve yenilikçilik boyutlarıdır. Bu boyutlar şu şekilde açıklanabilir (Bolton ve Lane, 2012);

-Risk Alma Boyutu: Bilinmeyen, yüksek sorumluluk gerektiren ve önemli derecede kaynağın kullanılması gereken belirsiz çevre koşullarında faaliyet göstermeye isteklilik olarak tanımlanmaktadır.

- Proaktiflik: Fırsatları gözleyerek, rekabetin ötesine geçiş uzgörü çerçevesinde yeni ürün ve hizmetlerin belirlenmesi, gelecek talep doğrultusunda hareket edebilmek olarak tanımlanmaktadır.

- Yenilikçilik: Yeni ürün ve hizmetlerin sunulması yoluyla yaratıcılığa ve deneyselliğe yatkınlığın yanı sıra araştırma ve geliştirme faaliyetleri neticesinde teknolojik liderliği ifade etmektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının güçlü bireysel girişimcilik yönelimine sahip olması, mesleğin geleceğine yönelik beklentileri karşılayabilmelerine ve yakın gelecekte girişimcilerin de içerisinde yer alacağı rekabet çevresinde hayatta kalabilmelerine imkân tanıyacaktır. Önceki bölümde değinilen Start-Up'lar, bir taraftan belirtildiği üzere muhasebecilere büyük bir ihtiyaç duyarken diğer taraftan önemli bir pazar olarak gördükleri muhasebe teknolojileri aracılığıyla muhasebe meslek mensuplarıyla rekabet etmeye başlamaktadır. Bugün hayata geçirilen birçok muhasebe Start-Up'ında ya hiç muhasebe meslek mensubu bulunmamakta ya da çok az sayıda bulunmaktadır (Özdoğan, 2017). Bu rekabetle başa çıkabilmesi için muhasebe meslek mensuplarının da yeni teknolojilere hızla uyum sağlayarak kendi girişimlerini kurmaları ve Start-Up'lar arasındaki yerlerini almaları gerekmektedir. Özünde muhasebe meslek mensupları, sahip oldukları teknik yetkinlikler ve teknik olmayan yetkinlikler sayesinde başarılı bir şekilde işletme kurabilecek ve yönetebilecek donanımdadır. Dünya genelinde mesleğin gelişimi için çalışan mesleki sivil toplum yapıları, gelişmekte olan bu yeni rekabetçi çevreyi öngörmekte ve çeşitli çalışmalarla meslek mensuplarının yeni koşullara adaptasyonunu sağlamayı amaçlamaktadır. IFAC gibi muhasebe meslek örgütleri, yayımladıkları Eğitim Standartları eliyle muhasebe meslek mensuplarının sahip olması gereken yetkinlikleri dünya genelinde standartlaştırmaya çalışmakta ve dolayısıyla önemli bir temel teşkil etmektedir (IFAC, 2018). Mevcut Start-Up kültürünü muhasebe meslek mensuplarının avantajına çevirmeyi amaçlayan Amerikan Serbest Muhasebeciler Enstitüsü (AICPA), CPA.com ile iş birliğine giderek muhasebe meslek mensuplarının yenilikçi muhasebe fikirlerini birer girişime dönüştürmelerini sağlayabilmek adına girişim hızlandırma programı başlatmıştır.²

Muhasebe meslek mensuplarının yetkinliklerini yeni teknolojilerle birleştirerek birer girişimciye dönüşmeleri, gelecekteki fırsatları yakalamalarını ve mesleğin bir sonraki dönüşümüne kadar hayatta kalmalarını sağlayacaktır. Ancak bir girişimci olabilmek için sadece yetkinlikler ve iyi bir iş fikri yeterli olmamaktadır. Girişimcinin fikirlerini hayata geçirecek riskleri alması gerekmektedir. Yapılan çeşitli bilimsel çalışmalarda muhasebe meslek mensuplarının risk algısının düşük olduğu (Helliard, vd., 2002) ve riskten kaçınma seviyesinin yüksek olduğu (Hoitash, vd., 2016)

² Bknz: <https://www.aicpa-cima.com/accelerator.html>

sonucuna ulaşılmıştır. Bu noktada bireysel girişimcilik yönelimi, meslek mensupları açısından önemli bir gösterge niteliği taşımaktadır.

4. Meslek Mensuplarının Bireysel Girişimcilik Yönelimi Araştırması

Muhasebe meslek mensuplarının, dijitalleşmeyle birlikte mesleğin geleneksel icrasını tehdit eden dönüşümüne uyum sağlayabilmeleri ve mesleğin geleceğinde öncü rol üstlenebilmeleri için girişimciliğin rolü ve önemi önceki kısımlarda detaylandırılmıştır. Bu çalışma ile Türkiye’de muhasebe meslek mensuplarının bireysel girişimcilik yönelimleri araştırma konusu yapılmıştır. Yüksek bireysel girişimcilik yöneliminin kişilerin girişimci olmalarında önemli bir payı olduğu ortaya konmuştu. Bu kapsamda çalışma ile hem Türkiye’deki meslek mensuplarının girişimcilik yönelimi seviyesi hem de varsa girişimcilik yönelimlerindeki farklılıklar ve bu farklılıkların nedenleri ele alınmıştır. Dolayısıyla çalışma kapsamında temel itibariyle şu üç araştırma problemi tanımlanmıştır:

- Muhasebe meslek mensuplarının bireysel girişimcilik yönelimleri yüksek mi?
- Demografik değişkenler, muhasebe meslek mensuplarının bireysel girişimcilik yönelimi düzeylerini etkiliyor mu?
- Girişimci olma niyetine sahip muhasebe meslek mensupları ile böyle bir isteği olmayanların bireysel girişimcilik yönelim seviyeleri arasında bir farklılık var mı?

Çalışmanın önceki bölümlerinde de detaylandırılan literatür bağlamında, bu araştırmada test edilmek üzere 7 adet hipotez geliştirilmiştir. Geliştirilen hipotezler şu şekildedir;

H1a: Muhasebe meslek mensuplarının bireysel girişimcilik yönelimleri yüksektir.

H1b: Kadın ve erkek muhasebe meslek mensuplarının bireysel girişimcilik yönelimleri arasında fark vardır.

H1c: Kendi SMM ofisinde çalışan ve diğer kurumlarda çalışan muhasebe meslek mensuplarının bireysel girişimcilik yönelimleri arasında fark vardır.

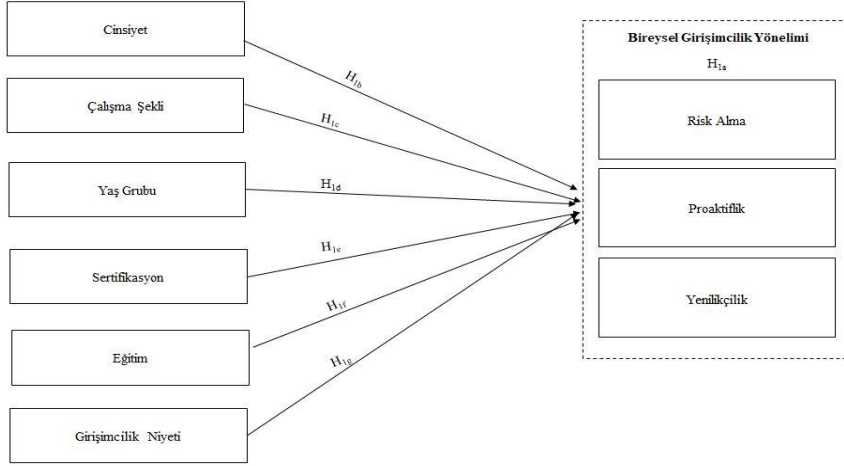
H1d: Yaş grupları açısından 30 yaş altı ile 30 yaş üstü muhasebe meslek mensuplarının bireysel girişimcilik yönelimleri arasında fark vardır.

H1e: Staj aşamasında bulunanlar ile SMMM belgesine sahip muhasebe meslek mensuplarının bireysel girişimcilik yönelimleri arasında fark vardır.

H1f: Lisans ve yüksek lisans eğitimi almış muhasebe meslek mensuplarının bireysel girişimcilik yönelimleri arasında fark vardır.

H1g: Girişimci olma niyeti yüksek muhasebe meslek mensupları ile olmayan muhasebe meslek mensuplarının bireysel girişimcilik yönelimi boyutları arasında farklılık vardır.

Araştırmada hipotezler çerçevesinde geliştirilen araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmektedir;



Şekil 1: Araştırma Modeli

4.1. Araştırma Metodolojisi

Araştırma sorularının yanıtlanabilmesi amacıyla bu çalışmada anket yöntemi kullanılmıştır. Anketin ilk bölümünde kapalı uçlu, diğer bölümünde ise beşli Likert ölçeğinde hazırlanan sorulara yer verilmiştir. Anketin ilk bölümünde yanıtlayıcıların demografik özelliklerinin ve mesleki seviyelerinin anlaşılmasına yönelik sorular yer almıştır. İkinci bölümünde ise araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının girişimcilik yönelimlerini ölçmeye yönelik sorular bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde kullanılacak soru formunun oluşturulmasında Bolton ve Lane (2012) tarafından geliştirilen Bireysel Girişimcilik Yönelimi ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek; yenilikçilik, risk ve proaktiflik olmak üzere toplam üç boyuttan ve 10 ifadeden oluşmaktadır. Soru formuna, proaktiflik boyutuna 2 adet ve yenilikçilik boyutuna 1 adet olmak üzere Robinson vd. (1991) tarafından hazırlanan ölçekten 3 adet ifade soru formuna eklenmiştir. Formda, bireysel girişimcilik yönelimi ölçeğine ilişkin yer alan 10 ifadenin yanı sıra, girişimcilik niyetini ölçmek için Koe (2016) tarafından hazırlanan ölçekten 2 adet ifade eklenmiştir. Bu iki soruya verilen yanıtların puanları toplanarak katılımcılar girişimcilik niyeti düşük ve yüksek olmak üzere iki gruba ayrılmıştır. Her iki soru da 5'li Likert ölçekle oluşturulmuştur, analiz aşamasında değişken oluşturulurken 2-6 puanları arası birinci grup 6,01-10 puanları arası ikinci grup olarak kodlanmıştır. Soru formunda yaş, cinsiyet, eğitim durumu, tecrübe gibi farklı tanımlayıcı sorular da bulunmaktadır. Form toplam 15 ifadeden oluşmaktadır.

Araştırmanın evrenini Türkiye'de çalışmakta olan muhasebe meslek mensupları oluşturmaktadır. Araştırmanın evren büyüklüğü bilinmediğinden olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Ankete katılacak muhasebe meslek mensuplarına, farklı meslek ve sektörlerden iş dünyası profesyonelleri tarafından yaygın biçimde kullanılan çevrim içi bir sosyal ağ olan LinkedIn üzerinden ulaşılmıştır. Anket formu, internet ortamında 22 Ekim 2018 – 27 Ekim 2018 tarihleri arasında toplamda 686 muhasebe meslek mensubu ile paylaşılmış ve 516 yanıtlanmış forma ulaşılmıştır. Geri dönüş oranı %75,2 olarak tespit edilmiştir. Analiz aşamasında 123 adet anket formu eksik yanıt ve diğer farklı hatalar sebebiyle değerlendirmeye alınmamıştır. Sonuç olarak 393 anket formu analize dâhil edilmiştir.

4.2. Bulgular

Çalışmada öncelikle katılımcıların çeşitli yönlerden sınıflandırılmasını sağlayacak tanımlayıcı değişkenler frekans analizi eliyle incelenmiştir. Tablo 1’de bütün halinde görülen istatistikler detaylı incelendiğinde; analize dâhil edilen katılımcıların 163’ü (%41,5) kadın ve 230’u (%58,5) erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş grubu 18 ile 60 üstü arasında değişmekle birlikte %90’ı 45 yaş altı katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcıların tamamına yakını (%99,5) en az lisans düzeyinde eğitim seviyesine sahiptir. Anket katılımcılarının %26,9’u SMMM staj aşamasında iken %73,1’i SMMM belgesine sahip meslek mensuplarından oluşmaktadır. Tecrübe bakımından da katılımcıların 10 yıl altı ve 10 yıl üstü tecrübe açısından hemen hemen ikiye ayrıldıkları söylenebilir. 10 yıldan fazla tecrübeye sahip %47,8’lik katılımcı grubuna karşılık tecrübesi 5 yıldan az olanlar %23,4’lük bir payı temsil etmektedir.

Tablo 1: Tanımlayıcı İstatistikler

N=393		Gruplar	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın		163	41,5
	Erkek		230	58,5
Yaş	18-30		127	32,3
	30-45		227	57,8
	45 üstü		39	9,9
Eğitim	Lisans		261	66,8
	Lisansüstü		130	33,2
Tecrübe	5 yıldan az		92	23,4
	5-10 yıl		113	28,8
	10 yıldan fazla		188	47,8
Çalışma Şekli	Çalışmıyorum		35	9,4
	Özel Sektör		250	66,8
	Muhasebe Şirketinde Çalışan		15	4,0
	Muhasebe Şirketi Sahibi		74	19,8
Sertifikasyon	SMMM Stajyer		105	26,9
	SMMM		286	73,1

Araştırma sorularının yanıtlanabilmesi amacıyla analiz sürecinde öncelikle frekans analizi ve ardından boyutlar için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Sonrasında hipotez testleri için t testi ve ANOVA analizlerinden yararlanılmıştır. Analizde öncelikle KMO ve Barlett’s test sonuçları alınmıştır. KMO test istatistiği bir örneklemin her bir değişken için ve tüm maddeler için yeterliliğini ölçmektedir. Bu testin 0,5’ten yüksek çıkması gerekmekte ve 1’e yaklaşması istenmektedir (Field 2013;695). KMO test sonucu 0,823 çıkarak faktör analizinin değişkenler için uygun olduğu ortaya konmuştur. Barlett sonucu da anlamlı çıkmış ($0,00 < 0,05$) ve değişkenlerin uygun bir faktör analizi için yeterince korelasyona sahip olduğunu göstermektedir. Araştırma ölçeğinin güvenilirliği iç tutarlılık katsayısı Crombach’s Alpha ile ölçülmüş ve 13 maddelik ölçeğin tümü için bu değer 0,815 olarak tespit edilmiştir. Bu değer ölçeğin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Oluşturulan üç faktör yapısı varyansın %55’inden fazlasını açıklamaktadır. Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucundaki faktör yükleri ve güvenilirlik katsayıları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Katsayıları

	FAKTÖR YÜKLERİ			
	Boyut 1	Boyut 2	Boyut 3	Ort.
Risk Alma				
Belirsiz bir karar alma ortamında olası fırsatları kaçırmamak ve yüksek getiri elde edebilmek adına maliyeti yüksek olabilecek agresif kararlar alabilirim.	.816			
Daha önce bilmediğim alanlara yönelerek cesur adımlar atmayı severim.	.758			3.74
Yüksek geri dönüşü olabilecek bir şeye daha fazla zaman ve/veya para yatırımı yapmaya istekliyimdir.	.690			
Belirsiz bir karar alma ortamında olası fırsatları kaçırmamak ve yüksek getiri elde edebilmek adına maliyeti yüksek olabilecek agresif kararlar alabilirim.	.679			
Proaktiflik				
Proje çalışmalarında işleri bekleyip birilerinin yapmasını beklemektense harekete geçip yapılmasını sağlamayı tercih ederim.		.723		
Proje çalışmalarında önceden plan yapmaya meyilliyimdir.		.722		
Sektördeki rakiplerimden önce hareket etmeyi tercih ederim.		.708		3.51
Sektörümdeki yeni hizmetleri herkesten önce sunmaya gayret ederim.		.677		
Genellikle geleceğe dair problemlere, ihtiyaçlara ya da değişimlere yönelik beklentiler içerisinde hareket ederim.		.657		
Yenilikçilik				
Yeni şeyler öğrenirken herkesin yaptığı şekilde yapmaktansa kendime özgü yollar denemeyi tercih ederim.			.807	
Problem çözümünde başkalarının genellikle problem çözmek için kullandığı yöntemlerdense deneysel ve orijinal yaklaşımlardan tarafımdır.			.737	4.09
Genel olarak, bir projede benzersiz, türünün tek örneği tarzındaki yaklaşımları daha önce denenmiş, bilinen ve doğrulanmış yaklaşımlara tercih ederim.			.682	
Riskli olmasa da sıra dışı, yeni ve alışılmadık faaliyetleri sıklıkla denemeyi severim.			.530	
Öz değer	1.72	4.16	1.33	
Açıklanan varyans %	20.337	18.687	16.498	
Güvenilirlik katsayısı	.755	.780	.708	
KMO: 0.823				
Bartlett: 1427.62 (p=.000)				

Tablo 2’de belirtilen boyut bazında ortalama puanlar dikkate alındığında araştırmaya katılarak anketi yanıtlayan muhasebe meslek mensuplarının girişimcilik yönelimlerinin yüksek olduğu görülmektedir. Ortalamalar dikkate alındığında 5’li Likert ölçeğinde; 1-2,33 puanları arası değerlerdeki boyutlarda ifadeler katılım düşük, 2,34-3,66 arası puanlarda orta ve 3,66 ve üstü puanlarda ifadeler katılım yüksek olarak değerlendirilmektedir. Bu çerçevede değerlendirildiğinde ölçeğin Risk Alma ve Proaktiflik boyutlarındaki ifadeler yanıtlayıcıların katılım seviyesi yüksek iken Yenilikçilik boyutunda her ne kadar orta sınıfına girse de 3,51 gibi yüksek bir seviye ile ölçülmektedir. Risk alma ve Yenilikçilik boyutlarının Proaktiflik boyutuna göre daha düşük bir ortalamaya sahip olmasının nedenleri arasında, muhasebe mesleğinin doğası gereği meslek mensuplarının riskten korunma eğilimlerinin yüksek olması ve mesleğin uygulamasında kanunlar, standartlar ve diğer düzenlemelerin yoğun biçimde yer alarak yenilikçiliğe yönelik bakış açısını daraltması sayılabilir.

Hipotezlerin test edilmesi için parametrik ve parametrik olmayan hipotez testlerinden hangilerinin kullanılacağını belirlemek amacıyla boyutların basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Basıklık ve çarpıklık değerleri -1 +1 arasında olduğu için verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir (Demir vd., 2016). Bu nedenle hipotez testlerinde parametrik hipotez testleri tercih edilmiştir. Araştırmanın ilk hipotezi olan muhasebe meslek mensuplarının bireysel girişimcilik yönelimi, bulgular neticesinde değerlendirildiğinde yüksek olarak ölçülmüştür. Araştırmaya katılan toplam 393 muhasebe meslek mensubunun bireysel girişimcilik yönelimi ölçeği boyutlarına verdikleri ortalama yanıtlar önceki bölümde değerlendirilmiş ve netice itibarıyla sınanan H1a hipotezi kabul edilmiştir.

Bireysel girişimcilik yöneliminin meslek mensuplarının demografik özellikleri bakımından farklılık gösterebileceği varsayılarak H1b, H1c, H1d ve H1f hipotezleri oluşturulmuştur. Bu çerçevede H1b hipotezi, kadın ve erkek katılımcıların bireysel girişimcilik yönelimlerinin farklılaşacağı yönündedir. Tablo 3’te de görülebileceği üzere, gerçekleştirilen bağımsız örneklem T testi sonucunda katılımcıların cinsiyete göre bireysel girişimcilik yönelimlerinde anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiş ve hipotez reddedilmiştir.

Tablo 3: Cinsiyete Göre Katılımcıların Bireysel Girişimcilik Yönelimi

Boyutlar	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ort.	P
Yenilikçilik	Kadın	163	3,7485	,66869	,05238	0,914
	Erkek	230	3,7413	,62728	,04136	
Risk	Kadın	163	3,4724	,78075	,06115	0,336
	Erkek	230	3,5478	,75337	,04968	
Proaktiflik	Kadın	163	4,0503	,63024	,04936	0,321
	Erkek	230	4,1122	,59233	,03906	

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının çalıştıkları yer ve konum itibarıyla bireysel girişimcilik yönelimleri arasında farklılık olabileceği varsayımıyla H1c hipotezi oluşturulmuştur. Tablo 4’te görüldüğü üzere, gerçekleştirilen ANOVA testi sonucunda gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir. H1c hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4: Çalışma Şekline Göre Katılımcıların Bireysel Girişimcilik Yönelimi

		Sum of Squares	df	Mean Square	f	p
Yenilikçilik	Gruplar arası	1,154	3	,385	,923	,430
	Grup içi	154,279	370	,417		
Risk	Gruplar arası	2,385	3	,795	1,352	,257
	Grup içi	217,604	370	,588		
Proaktiflik	Gruplar arası	2,479	3	,826	2,228	,085
	Grup içi	137,219	370	,371		

H1d hipotezi, katılımcıların yaş grupları bakımından (18-30, 31-45, 46-60) bireysel girişimcilik yönelimlerinde anlamlı bir farklılık olacağı varsayımı altında kurulmuştur. Tablo 5'te görüldüğü üzere, ANOVA analizi ile gerçekleştirilen hipotez testi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenerek hipotez reddedilmiştir.

Tablo 5: Yaş Gruplarına Göre Katılımcıların Bireysel Girişimcilik Yönelimi

		Sum of Squares	df	Mean Square	f	p
Yenilikçilik	Gruplar arası	,344	2	,172	,414	,662
	Grup içi	162,206	390	,416		
Risk	Gruplar arası	1,406	2	,703	1,203	,301
	Grup içi	227,861	390	,584		
Proaktiflik	Gruplar arası	,505	2	,253	,682	,506
	Grup içi	144,553	390	,371		

Henüz staj aşamasında bulunan SMMM adayları ile hâlihazırda SMMM sertifikasyonuna sahip meslek mensuplarının bireysel girişimcilik yönelimleri arasında farklılık olabileceği varsayımıyla oluşturulan H1g hipotezi, gerçekleştirilen T testi analizi sonucunda reddedilmiştir.

Tablo 6: Sertifikasyon Durumuna Göre Bireysel Girişimcilik Yönelimi

Boyutlar	Sertifika	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ort.	P
Yenilikçilik	Staj Aşaması	105	3,8048	,62786	,06127	0,272
	SMMM	286	3,7238	,65105	,03850	
Risk	Staj Aşaması	105	3,5857	,63153	,06163	0,202
	SMMM	286	3,4860	,80773	,04776	
Proaktiflik	Staj Aşaması	105	4,0171	,64457	,06290	0,183
	SMMM	286	4,1098	,59528	,03520	

H1f hipotezinde belirtilen katılımcıların lisans ve lisans üstü eğitim seviyelerine sahip olmasının bireysel girişimcilik yönelimlerinde anlamlı bir farklılığa yol açacağı varsayımı, T testi ile analiz edilmiş ve sonuç olarak her ne kadar lisans eğitim seviyesindeki katılımcıların boyutlara katılım ortalamaları her üç boyut için de daha yüksek olsa da istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir. H1f hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 7: Eğitim Durumuna Göre Katılımcıların Bireysel Girişimcilik Yönelimi

Boyutlar	Eğitim	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ort.	P
Yenilikçilik	Lisans	261	3,7672	,60661	,03755	0,401
	Lisans Üstü	130	3,7058	,71492	,06270	
Risk	Lisans	261	3,5584	,77191	,04778	0,214
	Lisans Üstü	130	3,4577	,71808	,06298	
Proaktiflik	Lisans	261	4,1142	,58756	,03637	0,220
	Lisans Üstü	130	4,0338	,64993	,05700	

H1g hipotezi, katılımcılara yöneltilen “Kendim için çalışmak isterim” ve “kendi girişimimi kurmak isterim” ifadeleriyle ölçülen girişimcilik niyeti yüksek olan meslek mensuplarıyla düşük meslek mensuplarının bireysel girişimcilik yönelimi boyutları arasında anlamlı farklılık gözleneceği beklentisiyle oluşturulmuştur. Tablo 8’de da görülebileceği üzere girişimcilik niyeti düşük ve yüksek olan meslek mensuplarının Yenilikçilik ve Proaktiflik boyutlarına verdikleri yanıtlar anlamlı şekilde farklı çıkmıştır. Yani Yenilikçilik ve Proaktiflik boyutları, girişimcilik niyeti yüksek meslek mensuplarında anlamlı biçimde daha yüksek çıkmıştır. Dolayısıyla hipotez kabul edilmiştir.

Tablo 8: Girişimcilik Niyeti ile Bireysel Girişimcilik Yönelimi Boyutları İlişkisi

Boyutlar	Girişimcilik Niyeti	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ort.	P
Yenilikçilik	Düşük	61	3,5328	,66376	,08499	0,005
	Yüksek	332	3,7831	,63361	,03477	
Risk	Düşük	61	3,3811	,77407	,09911	0,133
	Yüksek	332	3,5414	,76160	,04180	
Proaktiflik	Düşük	61	3,8361	,76115	,09745	<u>0,001</u>
	Yüksek	332	4,1325	,56528	,03102	

4. Sonuç

Teknolojinin ve girişimcilik kültürünün birbirine paralel biçimde hızlı gelişimi fırsatları ve tehditleri içerisinde barındıran önemli bir dönüşümü beraberinde getirmiştir. Geleneksel işlerin ve iş yapış biçimlerinin aksayan yönlerini kendilerine hedef alan teknoloji odaklı girişimciler, doğrudan uzmanlıkları olmayan alanlarda dahi yıkıcı bir rekabet yaratmayı başarmaktadır. Muhasebe mesleği ve meslek mensupları da bu hızlı dönüşümden etkilenmekte ve ortaya çıkan yeni nesil muhasebe girişimleri, mesleğin mevcut temsilcilerini tehdit etmekte ve gelecekte mesleğin yapılış biçimini etkileme gücüne sahip olmaktadır. Bu çerçevede dâhilinde, meslek mensuplarının muhasebenin geleceğinde de söz sahibi olabilmesi için kendilerinin de birer girişimci olarak hâlihazırda içerisinde buldukları yapının aksayan yönlerini fırsata çevirebilecek iş modellerini kurgulaması gerekmektedir. Dolayısıyla muhasebe meslek mensuplarının girişimciliğe yakınlıkları ve yeni gelişen iş ve rekabet çevresine adaptasyon yetenekleri önem arz etmektedir.

Çalışmada kullanılan bireysel girişimcilik yönelimi; kişilerin yenilikçiliğe, risk almaya ve proaktif davranmaya yakınlıklarını ortaya koyan bir ölçektir. Yüksek bireysel girişimcilik yönelimi, girişimci olma arzusuyla birleştiğinde başarılı bir girişim için gerekli altyapının mevcudiyetini göstermektedir. Bu kapsamda gerçekleştirilen çalışmada, Türkiye’de muhasebe meslek mensuplarının bireysel girişimcilik yönelimlerinin yüksek olduğu sonucu tespit edilmiştir. Üç boyut

içerisinde görece en düşük puana sahip boyut olarak proaktiflik tespit edilmiştir. Dolayısıyla meslek mensuplarının bu boyutun gerektirdiği proaktiflik özelliklerinin geliştirilmesi, bireysel girişimcilik yöneliminin daha da artmasına imkân tanıyacaktır. Muhasebe mesleğinin büyük ölçüde standartlar ve çeşitli yasal düzenlemelerle çizilen çerçeve içerisinde yürütülen bir meslek olarak algılanması, meslek mensuplarının geleceğe yönelik daha öngörülü olarak hareket etme, olası değişimleri tahmin etmeye ve bu değişimlere hazırlanmaya çalışma gibi faaliyetleri gerçekleştirmelerine gerek olmadığı şeklinde bir yanılığa yol açabilir. Ancak çalışmada da özetlenen yeni rekabet koşulları, meslek mensuplarının en fazla geliştirmeleri gereken yönleri arasında proaktif düşünme ve hareket etmenin olduğunu göstermektedir.

Çalışmada diğer taraftan; yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi demografik değişkenlerin meslek mensuplarının girişimcilik yönelimini anlamlı şekilde etkilemediği hipotez testleri ile ortaya konulmuştur. Ayrıca girişimcilik niyeti yüksek meslek mensuplarının bireysel girişimcilik yönelimi de risk boyutu hariç olmak üzere yüksek olarak ölçülmüştür. Bu durum, çalışmada da değinilen Helliar vd. (2002) ve Hoitash vd. (2016) tarafından yapılan çalışma sonuçlarını desteklemektedir. Risk boyutunun görece daha düşük çıkmasının sebebi olarak muhasebe mesleğinin doğası gereği mensuplarının riskten korunma/kaçınma eğiliminde oldukları söylenebilir. Muhasebe meslek mensuplarının bireysel anlamda kendilerini ve işlerini geliştirmek adına girişimci olarak alacakları risk ile işlerini titizlikle yapmak adına sahip oldukları temkinliliği birbirinden ayırmaları gerekmektedir. Yüksek bireysel girişimcilik yöneliminin beklenen etkiye dönüşebilmesi adına risk algısının geliştirilmesi önemlidir.

Araştırma sonuçları göstermektedir ki; Türkiye’de muhasebe meslek mensupları, yüksek bireysel girişimcilik yönelimi ve yüksek girişimcilik niyeti ile mesleğin geleceğinde aktif rol oynayabilecek ve olası iş fırsatlarını değerlendirebilecek karakteristik özelliklere sahiptir. Diğer taraftan bu çalışmada ölçülmeyen ancak gelecek çalışmalar için önemli bir araştırma konusu olabilecek, meslek mensuplarının bugünün ve geleceğin yetkinliklerine ne derece sahip oldukları, yazılım, mobil teknolojiler ve iletişim teknolojileri gibi alanları kullanabilme ve diğer becerilerinin seviyesi de önemli faktörler arasında sayılabilecektir.

Kaynaklar

- Alayo, Mikel, Maseda, A., Iturralde, T., & Arzubiaga, U. (2019), "Internationalization and Entrepreneurial Orientation of Family SMEs: The Influence of The Family Character", *International Business Review*, Vol. 28, No. 1: 48-59.
- Bolton, Dawn Langkamp (2012), "Individual Entrepreneurial Orientation: Further Investigation of a Measurement Instrument", *Academy of Entrepreneurship Journal*, Vol. 18, No. 1: 91.
- Bolton, Dawn Langkamp, and Michelle D. Lane (2012), "Individual Entrepreneurial Orientation: Development of a Measurement Instrument", *Education + Training*, Vol. 54, No.2/3: 219-233.
- Brown, Richard (2014), *A History of Accounting and Accountants*, Routledge, London.
- Covin, Jeffrey G., and Dennis P. Slevin (1991), "A Conceptual Model of Entrepreneurship as Firm Behavior", *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 16, No. 1: 7-26.
- Demir, Ergül, Özkan Saatçioğlu ve Fatih İmrol (2016), "Uluslararası Dergilerde Yayımlanan Eğitim Araştırmalarının Normallik Varsayımları Açısından İncelenmesi", *Current Research in Education*, Vol. 2, No. 3: 130-148.
- Field, Andy (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (4th ed.). London.
- Helliar, Christine V., Lonie, Aalasdair A., Power, D. M., and Sinclair, C. D. (2002), "Managerial Attitudes to Risk: A Comparison of Scottish Chartered Accountants and UK Managers", *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, Vol. 11, No. 2, 165-190.
- Hoitash, Rani, Udi Hoitash, and Ahmet C. Kurt (2016), "Do Accountants Make Better Chief Financial Officers?", *Journal of Accounting and Economics*, Vol. 61, No. 2-3, 414-432.
- Holtzman, Yair (2004), "The Transformation of The Accounting Profession in the United States: From Information Processing to Strategic Business Advising", *Journal of Management Development*, Vol. 23, No. 10: 949-961.
- IFAC (2016), "Global SMP Survey 2016", IFAC, http://www.ifac.org/publications-resources/2016-ifac-global-smp-survey-report-summary?utm_source=IFAC+Main+List&utm_campaign=07d0043b16-EMAIL_CAMPAIGN_2017_03_16&utm_medium=email&utm_term=0_cc08d67019-07d0043b16-80401485, (Erişim: 29.10.2018).
- IFAC (2018). Handbook of International Education Pronouncements 2017. IFAC, <https://www.ifac.org/publications-resources/2017-handbook-international-education-pronouncements>, (Erişim: 24.10.2018).
- Islam, Muhammad A. (2017), "Future of Accounting Profession: Three Major Changes and Implications for Teaching and Research" Business Reporting, International Federation of Accountants (IFAC).
- Koe, Wei-Loon (2016), "The Relationship between Individual Entrepreneurial Orientation (IEO) and Entrepreneurial Intention", *Journal of Global Entrepreneurship Research*, Vol. 6, No. 1: 13.
- Langkamp Bolton, D., and Lane, Michelle D. (2012), "Individual Entrepreneurial Orientation: Development of a Measurement Instrument", *Education+ Training*, Vol. 54, No. 2/3, 219-233.
- Lauwers, Luc, and Marleen Willekens (1994), "Five Hundred Years of Bookkeeping: A Portrait of Luca Pacioli", *Tijdschrift voor Economie en Management*, Vol. 39, No. 3: 289-304.
- Lee, Thomas Alexander, Ashton Bishop, and Robert Henry Parker (2014), *Accounting History from The Renaissance to The Present: A remembrance of Luca Pacioli*, Routledge.
- Lowe, D. Jordan, James L. Bierstaker, Diane J. Janvrin, and J. Gregory Jenkins (2017), "Information Technology in an Audit Context: Have the Big 4 Lost Their Advantage?", *Journal of Information Systems*, Vol. 32, No. 1: 87-107.
- Lumpkin, G. Tom, and Gregory G. Dess (1996), "Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking It to Performance", *The Academy of Management Review*, Vol. 21, No. 1: 135. doi:10.2307/258632
- Miller, Danny (1983), "The Correlates of Entrepreneurship in Three Types of Firms", *Management Science*, No. 29: 770-791.
- Özdoğan, Burak (2017), "The Future of Accounting Profession in an Era of Start-Ups", (Ed. Soner Gokten), *Accounting and Corporate Reporting*, IntechOpen, DOI: 10.5772/intechopen.69264
- Özdoğan, Burak (2018), *Bugün Girişimcilik*, İstanbul: Abaküs Yayınları.
- Rauch Andreas., Frese Michael (2008), "Entrepreneurial Orientation", (Ed: Bausch A., Schwenker B.), *Handbook Utility Management*, Springer, Berlin.
- Rauch, Andreas, Johan Wiklund, George T. Lumpkin, and Michael Frese (2009), "Entrepreneurial Orientation and Business Performance: An Assessment of Past Research and Suggestions for the Future", *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 33, No. 3: 761-787.

- Robinson, Peter B., David V. Stimpson, Jonathan C. Huefner, and H. Keith Hunt (1991), "An Attitude Approach to the Prediction of Entrepreneurship", *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 15, No: 4: 13-32.
- Scott, William R. (1997), *Financial Accounting Theory*, Vol. 3, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Shih-Yi Chien (2014), "Franchisor Resources, Spousal Resources, Entrepreneurial Orientation, and Performance in a Couple-owned Franchise Outlet", *Management Decision*, Vol. 52 No. 5: 916 – 933.
- Tysiac, Ken, and Jeff Drew (2018), "Accounting Firms: The Next Generation; Command of Data Will Take Precedence as Advanced Technologies Push CPAs to Seek New Skills, Explore Different Services, and Enter into New Practice Structures", *Journal of Accountancy*, Vol. 225, No. 5: 26.
- Wiklund, Johan, and Dean Shepherd (2003), "Knowledge-based Resources, Entrepreneurial Orientation, and the Performance of Small and Medium-sized Businesses", *Strategic Management Journal*, Vol. 24, No. 13: 1307–1314.

Extended Summary

Research of Individual Entrepreneurial Orientation of Accounting Professionals In Turkey

With the driving force of technological advances, a new generation of digital accounting initiatives is being established, and many of these new generation initiatives are not established by Professional accountants, but by technology entrepreneurs who have no expertise in the field of accounting. At this point, the individual entrepreneurial orientation of accounting professionals may provide important insights about their ability to adapt to future business models as a critical indicator. The strong individual entrepreneurial orientation of professional accountants will enable them to meet the expectations for the future of the profession and to survive in the competitive environment in which entrepreneurs will be involved. In this paper, the individual entrepreneurial orientation and entrepreneurial intentions of the accounting professionals in Turkey were investigated.

In this context, the following research problems are defined:

- Are the individual entrepreneurial orientations of accounting professionals high?
- Do demographic variables affect the individual entrepreneurial orientation levels of accounting professionals?
- Is there a difference between the individual entrepreneurial orientation levels of accounting professionals who intend to be entrepreneurs and those who do not have such a desire?

Entrepreneurial Orientation is defined as “the processes, practices and decision-making activities that lead to a new venture” by Lumpkin and Dess (1996:136). Entrepreneurial Orientation consists of these five components for corporate structures: innovation, proactivity and risk-taking, autonomy and competitive aggression (Miller, 1983; Covin and Slevin, 1986). Previous literature has shown that Entrepreneurial Orientation and business performance are positively related (Lumpkin and Dess, 1996; Wiklund and Shepherd 2003; Rauch and Frese, 2009). Therefore, the Entrepreneurial Orientation has been recognized as an important indicator of the results of the entrepreneurial activities of enterprises (Covin and Slevin, 1991). Just like in institutions, a high Entrepreneurial Orientation in individuals may mean that people are more open to innovation, which will increase the level of preparedness for the future. Bolton and Lane (2012) argue that having a strong Individual Entrepreneurial Orientation will lead people to entrepreneurship.

In the context of the literature discussed, 7 hypotheses were developed to be tested in this study. The hypotheses developed are as follows:

- H1a: Accounting professionals have a high Individual Entrepreneurial Orientation.
- H1b: There is a difference between the Individual Entrepreneurial Orientations of the male and female accounting professionals.
- H1c: There is a difference between the individual entrepreneurial orientations of accounting professionals with a CPA firm and working in other institutions.
- H1d: There is a difference between the individual entrepreneurial orientation of accounting professionals under 30 and over 30 in terms of age groups.
- H1e: There is a difference between the individual entrepreneurial orientation of those who are in the internship phase and the accounting professionals who have CPA certificates.
- H1f: There is a difference between the individual entrepreneurial orientations of the accounting professionals who have an undergraduate and graduate degree.
- H1g: There is a difference between the individual entrepreneurial orientation of accounting professionals with a high intention of becoming an entrepreneur and no-intention.

To answer research questions and to test hypotheses, the survey method was used in this study. The questionnaire is based on the Individual Entrepreneurial Orientation scale developed by Bolton & Lane (2012). The scale consists of three dimensions: innovation, risk and proactivity. The universe of research is formed by members of the accounting profession working in Turkey. The LinkedIn social platform has been used to deliver the questionnaire. 516 questionnaires were answered through the platform, of which 393 were included in the analysis. Of the participants included in the analysis, 163 (41.5%) were female and 230 (58.5%) were male. The age group of participants varies between 18 and 60 years old, but 90% are participants under 45 years of age. Nearly all participants (99.5%) have a minimum level of undergraduate education. 26.9% of the survey participants were in the CPA internship phase, while 73.1% were members of the profession with a CPA certificate. 47.8% of the participants had more than 10 years of experience, while those with less than 5 years of experience represented 23.4%.

According to the results of the analysis, it is determined that the individual entrepreneurial orientation of accounting professionals in Turkey was high. Proactivity has been determined as the dimension with the relatively lowest score in three dimensions. Therefore, the development of the proactive characteristics required by this dimension of the accounting professionals will allow for an increase in the individual entrepreneurial orientation. On the other hand; it has been demonstrated by hypothesis tests that demographic variables such as age, gender, and educational status do not significantly affect the entrepreneurial orientation of the accounting professionals. Besides, the individual entrepreneurial orientation of professionals with the high intention of becoming an entrepreneur has been measured as high, excluding the risk dimension. As a reason for the relatively low-risk dimension, it can be said that due to the nature of the accounting profession, its members tend to avoid/avoid risk. The research results show that; accounting professionals in Turkey have characteristics that can play an active role in the future of the profession and evaluate possible business opportunities with high individual entrepreneurial orientation and high entrepreneurial intentions.

Türkiye’de Bütçe Açığı – Cari Açık İlişkisi: Zamanla Değişen Nedensellik Testi (1975-2017)

Hikmet Yılmaz¹
Asiye Tütüncü²

Türkiye’de Bütçe Açığı – Cari Açık İlişkisi: Zamanla Değişen Nedensellik Testi (1975-2017)

Öz

Bütçe açığı ve cari açık gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin yaşadıkları ekonomik problemlerin temel belirleyicileri arasında yer almakla birlikte ilgili makroekonomik değişkenlerin arasında bir ilişki olup olmadığı sıkça tartışma konusu yapılmaktadır. Bu çalışma kapsamında Türkiye için bütçe açığı ile cari açık arasında nedensellik ilişkisi ve varsa nedenselliğin yönü araştırılmıştır. Söz konusu ilişki 1975-2017 dönemi yıllık veri seti kullanılarak Hacker ve Hatemi-J (2006) Bootstrap nedensellik testi ve zamanla değişen nedensellik testi kullanılarak analiz edilmiştir. Sonuç olarak, 1980-2008 döneminde değişkenler arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi bulunmakla birlikte ilgili dönemin öncesi ve sonrasında cari açıktan bütçe açığına doğru bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Keynesyen Yaklaşım, Ricardocu Denklik Hipotezi, Ters Nedensellik, İkiz Açık Hipotezi.

The Relationship between Budget Deficit – Currency Deficit in Turkey: Time – Varying Causality Test (1975-2017)

Abstract

While budget deficit and current account deficit are among the main determinants of the economic problems experienced by both developed and developing countries, it is frequently discussed whether there is a relationship between the related macroeconomic variables. In this study, causal relationship between budget and current account deficit and the direction of causality, if any were investigated for Turkey. This relationship was analyzed using Hacker and Hatemi-J (2006) Bootstrap causality test using a time-varying causality test using the 1975-2017 period data set. As a result, although there is a bidirectional causality relationship between the variables during the 1980-2008 period, there is a relationship between the current deficit and the budget deficit before and after the relevant period.

Keywords: Keynesian Approach, Ricardian Equivalence Hypothesis, Reverse Causality, Twin Deficits Hypothesis.

1. Giriş

Dünya ekonomisinin geçmişten günümüze geçirdiği evreler dikkate alındığında küresel çapta gerçekleşen çoğu olay neticesinde (savaş, kriz vs.) ekonomi politikalarına olan bakışın farklılaştığı izlenmektedir. Öyle ki birçok ülkede yarattığı büyük tahribatlarla sonuçlanan 2. Dünya Savaşı da o döneme kadar süregelen ekonomik anlayış üzerinde değişiklikler meydana getirerek “refah iktisadi” adı altında yeni bir ekonomik anlayışın doğmasına vesile olmuştur. 1940’lı yıllar itibarıyla uygulanan bu yeni iktisat anlayışı kamu kesiminin genişlemesi ile sonuçlanmış ve bununla birlikte artan bütçe açıklarını tartışılır hale getirmiştir. 1980’li yıllara gelindiğinde ise zaten önemli bir ekonomik problem haline gelmiş olan bütçe açıklarına ek olarak, küreselleşme sürecinin hızlanmasıyla birlikte özellikle Amerika Birleşik Devletleri (ABD) cari açığında eşlik etmeye başlaması ikiz açık tartışmalarına zemin hazırlamıştır. Hatta söz konusu açıklar ABD ile de sınırlı kalmayıp başta Avrupa ülkeleri (Birleşik Krallık, Fransa vs.) olmak üzere uzak doğu ülkelerine (Japonya) kadar pek çok ülke ekonomisinde olumsuz etkiler oluşturmaya başlamıştır.

¹ Arş. Gör., Karadeniz Teknik Üniversitesi SBE, Maliye Teorisi Anabilim Dalı, hikmetyilmaz@ktu.edu.tr, Yazar ORCID Bilgisi: <https://orcid.org/0000-0002-4515-8368>.

² Dr. Öğr. Üyesi, Kastamonu Üniversitesi, İİBF, Bankacılık ve Finans Anabilim Dalı, atutuncu@kastamonu.edu.tr, Yazar ORCID Bilgisi: <https://orcid.org/0000-0001-9473-9401>.

Bu doğrultuda iktisadi literatürde sıkça inceleme konusu haline gelen bu iki açığın birlikte hareketini açıklamaya çalışan farklı hipotezler ortaya atılmıştır. Bu hipotezlerin ortak noktası iki açığın aralarında herhangi bir nedensellik bulunup bulunmadığının ortaya konulması şeklindedir. Keynesyen yaklaşıma göre bütçe açığından cari açığa doğru tek yönlü pozitif nedensellik olduğu ileri sürülmektedir. Ricardocu Denklik Hipotezi ise bu yaklaşımın aksini iddia ederek bütçe açığıyla cari açık arasında nedensellik ilişkisinin olmadığını savunmaktadır. Son olarak nedensellik ilişkisinin cari açıktan bütçe açığına doğru olduğunu ifade eden Cari İşlemler Hedeflemesi Hipotezi dikkat çekmektedir. Teoride her ne kadar üç farklı yaklaşım ele alınsa da farklı zamanlarda çeşitli ülke veya ülke grupları ile yapılan ampirik çalışmalar, söz konusu üç yaklaşıma uygun sonuçlar vermesinin yanında, daha farklı nitelikte sonuçlarla da araştırmacıları karşı karşıya bırakmışlardır (bkz. İslam (1998); Utkulu (2003); Ay vd. (2004)).

Türkiye ekonomisi bağlamında uzun yıllar bütçe ve cari işlemler dengesinin birlikte açık verdiğinin gözlemlenmesinden dolayı, bu iki açık arasında nedenselliğin var olup olmadığını varsa ilişkinin yönünün tespitini araştırmaya yönelik birçok ampirik çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada, değişkenler arasındaki nedenselliğin yönünü tespit amacıyla Hacker ve Hatemi-J (2006) Bootstrap nedensellik testine ek olarak, zamanla değişen nedensellik testi kullanılarak literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Giriş bölümünün ardından, çalışmanın ikinci kısmında ikiz açık hipotezi ve teorik çerçevede bu hipotezi açıklamaya çalışan yaklaşımlar ele alınmıştır. Üçüncü kısımda literatür bölümüne yer verilmiş daha sonra ise çalışmada kullanılan veri seti ve ekonometrik yöntemler tanıtılarak ampirik bulgular sıralanmıştır.

2. İkiz Açık Teorisi

Bütçe açıkları ve işlemler açığı arasındaki ilişkinin teorik temeli basit anlamda milli gelir dengesi ile açıklanabilir. Milli gelirin hesaplaması (1) numaralı denklem ile ifade edilebilir (Alkswani, 2001: 3);

$$GDP = C + I + G + X - M = C + S + T \quad (1)$$

(1) numaralı denkleme göre milli gelirin her iki tarafında yer alan değerler birbirlerine eşit olmalıdır.

$$S + T + M = I + G + X \quad (2)$$

(1) ve (2) numaralı denklemlerde C tüketim harcamalarını, G kamu harcamalarını, S tasarrufları, T vergileri, X mal ve hizmet ihracatını son olarak M ise mal ve hizmet ithalatını temsil etmektedir. İkiz açık bütçe açığı (T - G) ve dış ticaret açığı (X - M) arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir. (2) numaralı denklem kullanılarak bütçe açığı ve cari açık arasındaki ilişki belirtilmeye çalışıldığında (3) ve (4) nolu denklemler elde edilir.

$$(X - M) = (T - G) + (S - I) \quad (3)$$

$$TD = BD + SD \quad (4)$$

Burada TD, ihraç ve ithal edilen mal ve hizmetler arasındaki farkı ifade eden cari işlemler açığını, BD, kamu gelir ve giderleri arasındaki farkı ifade eden bütçe açığını, SD ise özel kesim tasarruf ve yatırımları arasındaki farkı ifade eden tasarruf açığını göstermektedir.

(3) numaralı denklemin sol yanında dış ticaret açığı yer alırken sağ yanı bütçe açığı ve tasarruf açığı olmak üzere iki farklı açık türünden oluşmaktadır. Bu denklemde yer alan açık değişkenlerinin diğerlerinin açıklayıcı değişkeni olarak kullanılmasının varsayımsal olarak bir nedeni

yoktur. Bu durumun nedeni, denklemin iki tarafındaki eşitlik; bir açığın diğer iki açıkla açıklanması gereksizdir. Böylece, genellikle bu açıklar ikili kullanılarak analiz edilmektedir. Birbirini açıklamada en çok kullanılan iki açık türü bütçe ve cari açık olması nedeniyle, analizlerde ikiz açık olarak da isimlendirilen bu iki açık türü kullanılmaktadır (Alkswani, 2001: 3).

İktisat ve maliye literatüründe bütçe açıkları ile cari işlemler açığı arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik Keynesyen yaklaşım ve Ricardocu denklik teorisi adı altında birbirine ters iki farklı yaklaşım söz konusudur.

2.1. Keynesyen Yaklaşım

İkiz açık hipotezini öne süren görüş olarak bilinen Keynesyen yaklaşım, gelir-harcama ve Mundell-Fleming modelleri ile bütçe açığı ve cari işlemler açığı arasında güçlü bir nedensellik ilişkisi olduğunu ifade etmektedir. Değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ise, bütçe açığından cari açığa doğru tek yönlü olarak tespit edilmiştir. İkiz açık hipotezini Keynesyen gelir-harcama modeli ile açıklamaya çalışan teorik yaklaşımda ilk olarak kamu harcamalarındaki bir artışın ya da vergilerdeki azalışın harcanabilir geliri artırması ve tüketim harcamalarını tetiklemesi beklenmektedir. Artan tüketim harcamalarının bir kısmı yabancı piyasalardaki mal veya hizmetlere yöneleceğinden ithalat aratarak cari işlemler dengesini olumsuz yönde etkilemeye başlayacaktır. Bu teorik yaklaşım, kamu harcamalarındaki artışın çarpan mekanizması ile milli geliri artırması varsayımına dayanmaktadır.

İkinci planda ise, Mundell-Fleming modeli kullanılarak esnek döviz kuru sisteminin uygulandığı dışa açık küçük bir ekonomide genişletici maliye politikası uygulanmasının sonucunda ikiz açıkların meydana geldiği teorik olarak ispatlanmaktadır. Artan bütçe açıklarıyla mücadele için iç borçlanmaya gidilmesi kamunun yurtiçi finansal piyasalardan fon talebini artırarak faiz oranlarında yukarı yönlü bir harekete neden olacaktır. İç piyasada artan faiz oranları, ilgili ülkeyi özellikle elinde sıcak para bulduran yabancı yatırımcılar açısından cazip kılarak döviz girişini hızlandıracaktır. Böylece ülke içinde bollaşan döviz neticesinde de kurlar aşağı yönlü harekete başlayacaktır. Yerli paranın değerlenmesi anlamına gelen bu olgu, ithalatın ucuzlaşmasına neden olurken, ihracatı nispeten pahalı hale getireceğinden cari işlemler açığını artırıcı bir etki yaratacaktır (Baharumshah vd., 2005: 6).

2.2. Ricardocu Denklik Hipotezi

Temelinde devletin bütçe açıklarını borçlanma ya da vergilerle finanse etmesinin ekonomi üzerinde benzer etkiler yaratacağı prensibi yatan Ricardocu denklik hipotezi 1970'li yıllarda Barro (1974) tarafından yeniden ele alınarak literatürdeki yerini almıştır (Ulusoy, 2017: 7).

İkiz açık hipotezini Keynesyen görüşün aksine Tasarruf – Yatırım ilişkisi bağlamında ele alan hipotez; tüketicilerin uzak görüşlü olduğu (miyop olmadığı), gelecek nesilleri kendilerinin devamı olarak gördüğü ve piyasaların tam rekabet şartları altında çalıştığı varsayımlarına dayanmaktadır. Böylece genişletici bir maliye politikası uygulaması sonucunda meydana gelen bütçe açıklarının cari işlemler açığı üzerinde herhangi bir etki yaratmayacağını ileri sürmektedir. Zira bireyler rasyonel olduklarından dolayı artan bütçe açıklarının bugün veya gelecekte vergi artışları ile finanse edileceğini bildiklerinden gelirlerinde meydana gelen artışı tüketime değil tasarrufa yönlendireceklerdir. Bundan dolayı artan bütçe açıkları tüketim üzerinde herhangi bir etki meydana getirmeyecektir (Daly ve Siddiki, 2009: 1156). Yukarıda sözü edilen varsayımlar dahilinde düşünüldüğünde Ricardocu Denklik Hipotezi, ikiz açık hipotezini reddetmektedir.

2.3. Cari İşlemler Hedeflemesi Hipotezi

Literatürde ters nedensellik (*reverse causality*) ilişkisi olarak da adlandırılan cari işlemler hedeflemesi hipotezi ilk olarak Summers (1988) tarafından ortaya atılmıştır. Söz konusu yaklaşım ikiz açık hipotezini kabul eden ancak bütçe ve cari açık arasındaki ilişkinin yönünün Keynesyen yaklaşımda belirtildiği gibi bütçe açığından cari açığa doğru değil; cari açıktan bütçe açığına doğru olduğunu kanıtlamaya çalışan bir hipotezdir. Ters nedensellik ilişkisi özellikle dış borç stoku yüksek ve ekonomik büyümesi yabancı sermaye girişine dayalı gelişmekte olan ülkelerde karşılaşılan bir durumdur (Telatar, 2013: 22-23).

Gelişmekte olan ülkelerde iç tasarruf miktarı ekonomik kalkınma hamlesini gerçekleştirebilmek adına yetersiz kaldığından bu tarz ülkeler yoğun şekilde yabancı sermaye girişine ihtiyaç duymaktadırlar. Doğrudan yabancı sermaye yatırımlarını çekmede zorluk yaşayan gelişmekte olan ülkeler bu durumda ihtiyaç duyulan döviz dış borçlanma yoluyla elde etme yoluna girmektedirler. Dış borçlanma neticesinde elde edilen döviz girdisinin verimsiz alanlara yönlendirilmesi özellikle alınan borçların ödenmesi noktasında yeni dış borç ihtiyacını doğurmaktadır. Borçlanma gereğinde meydana gelen artış faiz oranlarını yukarı yönlü baskılayacağından milli paranın değerlenmesine yol açarak ihracatı olumsuz yönde etkilemeye başlayacaktır. Baştaki durumda zaten yabancı sermaye girişine ihtiyacı olan ülkeler yaşanan ekonomik gelişmeler neticesinde bir de ihracat gelirlerinden yoksun kalınca döviz ihtiyaçları hat safhaya ulaşacaktır (Sever ve Demir; 2007: 49). Faiz oranlarının sürekli olarak artması neticesini doğuran bu olgu ekonomik büyümeyi yavaşlatarak bütçe açıklarının ekonomik büyüme ile karşılanmasını engelleyeceğinden cari açıkla birlikte bütçe açığının da artması ile sonuçlanacaktır.

3. Literatür

Konuya ilişkin literatür incelendiğinde gerek Türkiye gerekse çeşitli ülke veya ülke grupları kapsamında yapılan ampirik çalışmalarda, üç yaklaşımı da benimseyen sonuçlar elde edildiği gibi farklı olarak; nedensellik ilişkisinin çift yönlü bir biçimde gerçekleştiğini saptayan çalışmalar da mevcuttur.

Ricardocu Denklik Hipotezine uygun sonuçlar saptanan çalışmalardan Enders ve Lee (1990), ABD ekonomisi için 1947:1-1985:4 dönemi için çeyrek yıllık veriler kullanılarak yapılan Vektör Otoregresif (VAR) analizi sonucunda bütçe açıklarının cari açığa neden olmadığını saptanmıştır. Cardia (1997), G-7 Ülkeleri için 1956-1987 dönemini yıllık veriler kullanarak regresyon analizi yardımıyla incelemiş ve söz konusu ülkeler için Keynesyen yaklaşımın geçersiz olduğu sonucuna varmıştır. Oktar ve Yüksel (2016)'de 17 Avrupa Birliği ülkesi 1994-2014 dönemi yıllık verileri kullanılarak incelenmek istenmiştir. Uygulanan Granger Nedensellik Testi sonuçlarına göre dört ülke (Finlandiya, İngiltere, İspanya ve Macaristan) için Keynesyen yaklaşıma uygun bulgular elde edilmişken, kalan 13 ülke için Ricardocu yaklaşıma uygun sonuçlarla karşılaşmıştır.

Geleneksel Keynesci Yaklaşıma uygun sonuçlar bulunan ampirik çalışmalardan Darrat (1988) ABD bütçe açığı ile dış ticaret açıkları ilişkisini çok değişkenli Granger nedensellik testi kullanarak, 1960:1-1984:4 dönemi için incelemiştir. Bahmani-Oskooe (1989) ise, İki Aşamalı En Küçük Kareler (EKK) ve Otoregresif gecikmeli model kullanarak 1973:1-1985:4 döneminde ABD ekonomisi için yaptığı çalışmanın sonucunda, hem kısa hem de uzun vadede bütçe açıklarının cari açığı olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. Aynı çalışmada cari açığın sadece bütçe açıkları tarafından değil ulusal ve uluslararası parasal değişkenler tarafından da önemli ölçüde etkilendiği vurgusu yapılmıştır. Kulkarni ve Erickson (2001) çalışmalarında, 1979-1996 dönemi Meksika, Hindistan ve Pakistan ekonomilerini regresyon analizi yardımıyla incelemiştir. Meksika ekonomisi

için olmasa da Hindistan ile Pakistan ekonomileri için Keynesyen yaklaşımı destekler nitelikte bulgulara ulaşmışlardır. Meksika ekonomisi için her iki yönde de bir nedenselliğin bulunamaması, bütçe açıkları ile dış ticaret açıklarının aşırı dalgalı bir seyir izlemesine ve uzun dönemli verilerin elde edilmesinde bazı sorunların yaşanmasına bağlanmıştır. Pattichis (2004), Lübnan ekonomisi için benzer bir çalışma ile bütçe açığı ve cari açık oranlarını 1982-1987 yılları arasında Hata Düzeltme Modeli ve regresyon analizini kullanarak bütçe açığından cari açığa doğru bir ilişki tespit etmiştir. Bagnai (2010), 13 ülkeyi kapsayan (Arnavutluk, Bulgaristan, Hırvatistan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Macaristan, Letonya, Litvanya, Makedonya, Polonya, Romanya, Slovakya ve Slovenya) zaman ve sabit etkili ve sabit ekili panel modelleri sonucunda bütçe açığı cari açığın belirleyicisi olarak nitelendirilmiştir. Nargeleçekenler ve Giray (2013), 9 OECD ülkesini 1990-2007 dönemi için panel eş bütünleşme testi ile incelemiş ve bu ülkelerde bütçe açıkları ile cari açık arasında Keynesyen yaklaşımla tutarlı uzun dönemli bir ilişki tespit etmişlerdir. Bayramoğlu ve Öztürk (2018), 15 gelişmekte olan ülkeye (Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Estonya, Litvanya, Letonya, Ukrayna, Brezilya, Hindistan, Malezya, Slovakya, Romanya, Polonya, Rusya, Güney Afrika, Türkiye) 2000-2015 dönemini baz alarak yaptıkları panel nedensellik analizinde Keynesyen yaklaşımı destekleyen sonuçlar elde etmişlerdir.

Cari işlemler hedeflemesi hipotezini destekleyen çalışmalardan Alkswani (2001), Suudi Arabistan ekonomisi için 1970-1999 dönemini el aldığı çalışmada bütçe açıkları ile cari açık arasında bir ilişki bulunmakla birlikte ilişki yönünün cari açıktan bütçe açığına doğru olduğu (cari açık bütçe açığının nedenidir) sonucuna ulaşmıştır. Kim ve Kim (2006), 1970-2003 dönemi Kore ekonomisi için ikiz açık problemini Toda-Yamamoto nedensellik analizi ile araştırmış ve nedenselliğin cari açıktan bütçe açığına doğru olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Helmy (2018) ise, Mısır için 1975-2014 yılı verileri ile yaptığı Vektör Hata Düzeltme Modeli (VECM) sonucunda aynı şekilde cari açıktan bütçe açığına doğru bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir.

Literatürde Keynesyen yaklaşım, Ricardocu Denklik ve cari işlemler hedeflemesi hipotezlerine uygun sonuçlar vermeyen çeşitli araştırmalar da bulunmaktadır. Bu çalışmalardan Islam (1998), 1973:1-1991:4 dönemi, Brezilya ekonomisi için yaptığı Granger nedensellik analizinde, Utkulu (2003), Türkiye ekonomisi için eşbütünleşme testi ve hata düzeltme modelini kullandığı ve 1950-2000 dönemini ele aldığı çalışmasında ve Barışık ve Kesikoğlu (2010) 1991-2007 dönemi, 12 gelişmekte olan ülke (Güney Afrika, Çin, Endonezya, Hindistan, İsrail, Kolombiya, Macaristan, Meksika, Mısır, Peru, Tayland ve Türkiye) için Holtz-Earkin, Nervey ve Rosen tarafından geliştirilen panel nedensellik testini kullanarak değişkenler arasında çift yönlü ilişkinin varlığını hesaplamışlardır.

Türkiye özelinde yapılan ampirik çalışmalardan Sever ve Demir (2007) 1987-2006 yılları arası üçer aylık veri kullanarak yaptıkları Granger nedensellik testi ve VAR analizinde sonuç olarak bütçe açıklarının faiz oranlarını artırdığını, artan faiz oranları neticesinde ulusal paranın uluslararası piyasalarda değerli hale gelerek cari açığa neden olduğunu belirtmişlerdir. Erdinç (2008) ise, 1950-2005 döneminde yıllık veri kullanarak Johansen eşbütünleşme ve Granger nedensellik testi ile ikiz açık hipotezini incelemiş, eşbütünleşme testi sonucunda bütçe açıkları ile cari açık arasında uzun dönemli bir ilişki tespit etmiştir. İlişkinin yönü bütçe açıklarından cari açığa doğru olduğu için sonuçlar geleneksel Keynesyen yaklaşımı destekler niteliktedir. Mangır (2012), 1980-2011 yıllık verileri ile Granger Nedensellik testini kullanmış ve ilgili dönemde Keynesyen yaklaşımı destekler nitelikte sonuçlara ulaşmıştır.

Türkiye için Ricardocu denklik hipotezine uygun sonuçlar elde eden Arıcan (2005) çalışmasında, 1988-2003 yılları arasında regresyon analizi ile test ettiği ikiz açık hipotezi incelemiştir.

Ayrıca, Tunçsiper ve Sürekçi (2011)'in çalışmalarında 1987:1-2007:3 dönemi çeyrek yıllık verileri ele alarak, VAR analizi ile Ricardocu denklik hipotezine uygun sonuçlar elde etmiştir. Bolat vd. (2011)'de ise, ikiz açık hipotezindeki kısa ve uzun dönemli ilişki sınırı testi yaklaşımı ile incelenmiştir. Bolat vd. (2011) göre uzun dönemde bütçe açığı ile cari açık arasında bir ilişki bulunmadığı; kısa dönemde ise bütçe açığındaki %1'lik bir artışın cari işlemler açığını %0,18 oranında artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Yani söz konusu çalışmada kısa dönemli bulgular geleneksel Keynesyen yaklaşımı destekler iken uzun dönemli bulgular Ricardocu denklik hipotezine uygun sonuçlar vermiştir. Azapoğlu ve Direkci (2015), 1998:1-2013:2 dönemini ele aldıkları çalışmalarında, Granger nedensellik testini kullanmıştır. Elde edilen sonuçlarına göre, bütçe açığının cari işlemler dengesini etkilediği tezinin geçerli olmadığı tespit edilmiştir.

Türkiye için cari işlemler hedeflemesi hipotezine uygun sonuçlar elde eden İyidoğan ve Erkam (2013), 1987-2005 dönemi çeyrek yıllık verilerini kullanarak Granger Nedensellik analizi ile incelediği Türkiye ekonomisinde ikiz açık hipotezinin geçerli olmadığını aksine cari işlemler dengesindeki gelişmelerin bütçe dengesi üzerinde etkili olduğunu çalışmalarında saptamışlardır. Ayrıca, Telatar (2013) doktora tezinde, değişkenler arasındaki ilişkiyi doğrusal olmayan (non-linear) ekonometrik yöntemler ile incelemiş ve cari işlemler hedeflemesi hipotezini destekleyen sonuçlar elde etmiştir.

Söz konusu olan her üç teoriye ek olarak, Türkiye için Ay vd. (2004) ise, Granger nedensellik testi ve regresyon analizi yardımıyla 1992-2003 dönemi için bütçe açıkları ile cari açık arasında çift yönlü ilişki tespit edilmiştir.

Literatür çalışmaları incelendiği, dönem, yöntem ve ülke ve/veya ülke grubuna göre sonuçların değiştiği gözlenmiştir. Bu nedenle bu çalışmada, ilişkinin yönü zamanla değişen nedensellik test kullanılarak incelenmiştir. Söz konusu test, ekonomi politikaları ve krizler gibi ülke ekonomisi içerisinde değişikliğe neden olan dönemlerde değişkenler arasındaki ilişki daha açık bir biçimde tespit edilmesine imkân vermektedir.

4. Yöntem

Bütçe açığı ve cari açık arasında gerçekleşen nedensellik ilişkisi, Hacker ve Hatemi-J (2006) bootstrap nedensellik ve Zamanla Değişen Nedensellik testleri kullanılarak incelenmiştir. Her iki test için serilerin birim kök süreçlerinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu nedenle değişkenlerin durağanlık düzeylerini belirlemek amacıyla, Dickey ve Fuller (1981) çalışmasında önerdiği Geliştirilmiş Dickey Fuller (ADF); Phillips ve Perron (1988) çalışmasında önerdiği Phillips Perron (PP) ve Lee ve Strazicich (2003) çalışmasında önerdiği ve iki yapısal kırılmaya izin veren Lee ve Strazicich (2003) (LS) birim kök testlerine kullanılmıştır. Dickey ve Fuller (1979) tarafından geliştirilen Dickey-Fuller birim kök testi (DF), hata terimlerinde gerçekleşen otokorelasyon sorununun giderilmesinde yetersiz olduğu gerekçesiyle eleştirilmesine dayanmaktadır. Dickey ve Fuller (1981) çalışmasında, Dickey-Fuller birim kök testinde kullanılan denklemlere bağımlı değişkenin gecikmeli değerlerini eklenerek oluşan otokorelasyon sorunu düzeltmeye çalışılmıştır. Phillips ve Perron (1988) çalışmasında ADF ve DF birim kök testleri eleştirmektedir. Bu eleştirinin temel nedeni olarak söz konusu testlerin serilerin durağanlık düzeylerini tespit ederken yalnızca otoregresif süreçleri dikkat almasını göstermişlerdir. Çünkü zaman serilerinin aynı zamanda hareketli ortalama süreci de içerebildiğini ifade etmişlerdir. Böylelikle Phillips ve Perron (1988) zayıf bağımlı ve ADF birim kök testinin tersine hata terimlerinin homojen dağılmasına izin vermesinin yanı sıra modifiye edilmiş t değerlerinden oluşan yeni bir yaklaşım önemtedir.

Serilerin yapısal kırılma içermesi durumunda geleneksel birim kök testleri, yanıltıcı sonuçlar verebilmektedir. Bu nedenle çalışmada, çift yapısal kırılmaya izin veren Lee ve Strazicich (2003) birim kök testi kullanılarak değişkenlerin birim kök süreci incelenmiştir. Bu test, ADF tipi yapısal kırılmalı birim kök testlerinin birim kökün varlığını ifade eden boş hipotezi reddetme eğiliminde olduğunu ve bu durumun boyut özelliğinde bozulmalara yol açtığını dikkat alarak geliştirilmiştir. LS birim kök testini geliştirme sürecinde çift kırılmaya izin vererek Lagrange Multiplier (LM) tipi test stratejisini kullanılmıştır. LM birim kök testi süreci için denklem (5) ve (6) izlenmektedir:

$$y_t = \delta' Z_t + e_t \quad (5)$$

$$e_t = \beta e_{t-1} + \varepsilon_t \quad (6)$$

Denklemlerde, Z_t dışsal değişkenler vektörünü ve $\varepsilon_t \sim iidN(0, \sigma^2)$ sürecini ifade etmektedir. LS birim kök testi, sabitte kırılmaya izin veren Model A ve sabit ve eğimde izin veren Model C olarak hesaplanabilmektedir. Model A için $Z_t = [1, t, D_{1t}, D_{2t}]$, $t \geq T_{Bj} + 1, j = 1, 2$ diğer durumlarda 0 için $D_{jt} = 1$ olarak tanımlanmaktadır. Model C için ise, $Z_t = [1, t, D_{1t}, D_{2t}, DT_{1t}, DT_{2t}]$, $t \geq T_{Bj} + 1, j = 1, 2$ diğer durumlarda 0 için $DT_{jt} = t - T_{Bj}$ olarak tanımlanmaktadır (Lee ve Strazicich, 2003: 1082-1083).

Çalışmada kullanılan Hacker ve Hatemi J (2006) bootstrap nedensellik testi, Toda ve Yamamoto (1995) tarafından ileri sürülen Granger nedensellik testine dayanmaktadır. Toda ve Yamamoto (1995), değişkenlerin farkı alınarak modele dahil edilmesinin neden olduğu bilgi kaybını önlemek amacıyla, değişkenlerin seviye değerlerinde modelde yer almasına imkân veren VAR($k + d_{max}$) modeline dayanan nedensellik testini geliştirmiştir. Değişkenlerin seviye değerlerine optimal gecikme uzunluğunun (k) yanı sıra maksimum durağanlık mertebesinin (d_{max}) eklenmesiyle oluşan VAR modelinde χ^2 dağılımına sahiptir. Bunun yanı sıra, hata terimlerinin normal dağılıma sahip olduğunu ileri süren modifiye edilmiş WALT testi (MWALT) kullanılmaktadır. Hacker ve Hatemi-J (2006), farklı örnek büyüklükleri, durağanlık mertebeleri ve hata terimi süreçlerinde MWALT test istatistiğinin bootstrap yöntemi ile kullanılabilirliğini önermektedir. Hacker ve Hatemi-J (2006: 1492), MWALT test istatistiğinin H_0 hipotezini reddetme eğiliminde olduğunu belirtmektedir. Efron (1979) tarafından literatüre kazandırılan bootstrap yönteminin kullanılmasıyla, MWALT test istatistiğinde meydana gelen yanıltıcı sonuçlar elde edilmesi ve sonlu örneklerde doğru boyut özelliğinin yakalanamaması durumunun giderilmesine olanak sağlamaktadır. Toda ve Yamamoto (1995) tarafından önerilen VAR($k + d_{max}$) modeli;

$$y_t = \hat{\nu} + \hat{K}_1 y_{t-1} + \dots + \hat{K}_p y_{t-p} + \dots + \hat{K}_{p+d} y_{t-p-d} + \hat{\varepsilon}_t \quad (7)$$

Denklemden (7)'de p , optimal gecikme uzunluğunu; d , maksimum durağanlık derecesini ifade etmektedir. Bu denklem aynı zamanda denklem (8) yardımıyla daha kısa formda gösterilebilir.

$$Y = \hat{D}Z + \hat{\delta} \quad (8)$$

Denklem (8)'de yer alan değişkenler matris formunda aşağıdaki gibi yazılabilir:

$Y := (y_1, \dots, y_T)$, ($n \times T$) matrisi; $\hat{D} := (\hat{\nu}, \hat{K}_1, \dots, \hat{K}_p, \dots, \hat{K}_{p+d})$, ($n \times (1 + n(p + d))$) matrisi;

$$Z_t := \begin{bmatrix} 1 \\ y_t \\ y_{t-1} \\ \vdots \\ y_{t-p-d+1} \end{bmatrix}, a((1 + n(p + d)) \times 1) \text{ matrisi } t = 1, \dots, T \text{ için};$$

$Z := (Z_0, \dots, Z_{T-1})$, $a((1 + n(p + d)) \times T)$ ve $\hat{\delta} := (\hat{\varepsilon}_1, \dots, \hat{\varepsilon}_T)$, $(n \times T)$ matrisi olarak açılmaktadır. Toda ve Yamamoto (1995) tarafından önerilen MWALD test istatistiği;

$$MWALD = (C\hat{\beta})' [C((Z'Z \oplus S_U)C')^{-1} (C\hat{\beta})$$

\oplus , Kronecker çarpmanı; C , $p \times n(1 + n(p + d))$ matrisini ifade etmektedir. $S_U = \hat{\delta}'_U \hat{\delta}_U / T$, $\hat{\beta} = \text{vec}(\hat{K})$ olarak ifade edilmiştir.

Zaman serilerinde yuvarlanan pencere yöntemi, zamanla değişen etkiyi ölçmek amacıyla kullanılmaktadır. Bu yöntemde, ele alınan dönemin başlangıç yılından itibaren belirlenen pencere uzunluğu büyüklüğünde alt örneklem oluşturulur ve veri seti uzunluğu (m) ve pencere boyutu (l) arasındaki fark ($m - l$) kadar alt örneklem sayısı elde edilmektedir. Böylelikle, her bir pencere uzunluğuna VAR modeline dayanan bootstrap nedensellik testi uygulanarak nedensellik sonuçlarının dönem içerisinde değişmesine olanak verilmektedir.

Literatürde pencere boyutunun seçiminde kesin bir kriter bulunmamaktadır. Ancak Pesaran ve Timmermann (2005) çalışmasında, hata karelerinin ortalamasını dikkate alarak yapısal değişim altında pencere boyutunu incelemiştir. Elde edilen bulgular, optimal pencere boyutunun, kırılma sayısına ve kalıcılığına bağlı olduğunu göstermektedir. Monte Carlo simülasyonu sık kırılmalar olduğunda otoregresif parametrelerdeki sapmayı yaklaşık 10-20 pencere boyutunun minimize ettiği görülmektedir. Optimal pencere boyutunun seçimi iki farklı görüşü dikkate alarak hesaplanmalıdır. İlk olarak, tahminin serbestlik derecesi parametrelerin doğru tahmin edilebileceği kadar büyük olmalıdır; ikincisi ise, çoklu yapısal değişim potansiyeli, pencere boyutu ile çoklu kırılma riskini azaltacak küçük alt örneklem gereklidir (Balcılar vd. 2010: 1403).

5. Veri Seti ve Ampirik Bulgular

Türkiye için bütçe açıkları ve cari açıklar arasındaki ilişkiyi ikiz açıklar hipotezi çerçevesinde, 1975-2017 dönemi yıllık veri seti dikkate alınarak incelenmiştir. Çalışmada kullanılan bütçe açığı (BA), toplam kamu faiz dışı borçlanma gereğinin gayrisafi yurtiçi hasıla (GSYİH) içerisindeki payını, cari açık (CA) ise dış ticaret dengesinin GSYİH içerisindeki payını ifade etmektedir. Toplam kamu faiz dışı borçlanma gereği Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB)'nden, dış ticaret dengesi Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'nden ve GSYİH değeri ise, Dünya Bankası'ndan temin edilmiştir.

Değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisinin yönünü belirlemek amacıyla, Hacker ve Hatemi-J (2006) bootstrap nedensellik testi ve zamanla değişen nedensellik testi kullanılmıştır. Bu yöntemlerin uygulanabilmesi için değişkenlerin durağanlık seviyesinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu amaçla değişkenlere, geleneksel birim kök testleri, ADF ve PP birim kök testleri uygulanmıştır. Bunun yanı sıra, çift yapısal kırılmaya izin veren LS birim kök testi kullanılarak değişkenlerin birim kök süreci incelenmiştir. ADF ve PP birim kök testine ait sonuçlar Tablo 1, LS birim kök testine ait sonuçlar da tablo 2 yardımıyla ifade edilmiştir.

Tablo 1: ADF ve PP Birim Kök Testi Sonuçları

Değişkenler	ADF Birim Kök Testi		PP Birim Kök Testi	
	C	C+T	C	C+T
BA	-1.907	-2.182	-1.754	-2.182
CA	-3.437**	-4.876***	-3.404**	-4.820***
Δ BA	-6.795***	-6.854***	-7.433***	-8.480***

Not: Maksimum 3 gecikme uzunluğu, SBC bilgi kriteri göre optimal gecikme uzunluğu belirlenmiştir. *** ve ** sırasıyla, %5 ve %1 anlamlılık seviyesini, Δ ise, değişkenin I(1) sürecini ifade etmektedir.

ADF ve PP geleneksel birim kök testlerinin yanı sıra, LS çift yapısal kırılmalı birim kök testi analizinin sonuçları, bütçe açığını I(1) seviyesinde, cari açık değişkenin ise, I(0) seviyesinde durağan olduğunu göstermektedir³. Bu durumda, çalışmada değişkenler arasındaki ilişkiyi analiz etmek amacıyla kullanılan nedensellik testleri VAR ($k + d_{max}$) modeline dayandığı için $d_{max} = 1$ olarak belirlenmiştir.

Tablo 2: LS Birim Kök Test Sonuçları

	Model A	Kırılma Tarihleri	Model C	Kırılma Tarihleri
BA	-3.217	1978 – 2008	-5.097	1986 – 2002
CA	-5.425*	1995 – 2013	-5.960**	1995 – 2009
ΔBA	-7.051***	1990 – 1994	-7.511***	1991 – 1994

Not: Maksimum 2 gecikme uzunluğu, SBC bilgi kriteri göre optimal gecikme uzunluğu belirlenmiştir. ***, % 1 anlamlılık seviyesini, Δ ise, değişkenin I(1) sürecini ifade etmektedir.

Tablo 3’de yer alan Hacker ve Hatemi-J (2006) bootstrap nedensellik testi sonuçlarına göre, cari açıktan bütçe açığına doğru %10 anlamlılık seviyesinde tek yönlü nedensellik ilişkisi mevcuttur. Bütçe açığı ve cari açık arasındaki ilişkiyi Türkiye için sınavan çalışmalar ağırlıklı olarak ilişkinin yönünü bütçe açığından cari açığına doğru olduğunu göstermesine rağmen, son dönemlerde yapılan çalışmalarda bu ilişkinin ters döndüğü görülmektedir.

Tablo 3: Hacker ve Hatemi-J Bootstrap Nedensellik Testi Sonuçları

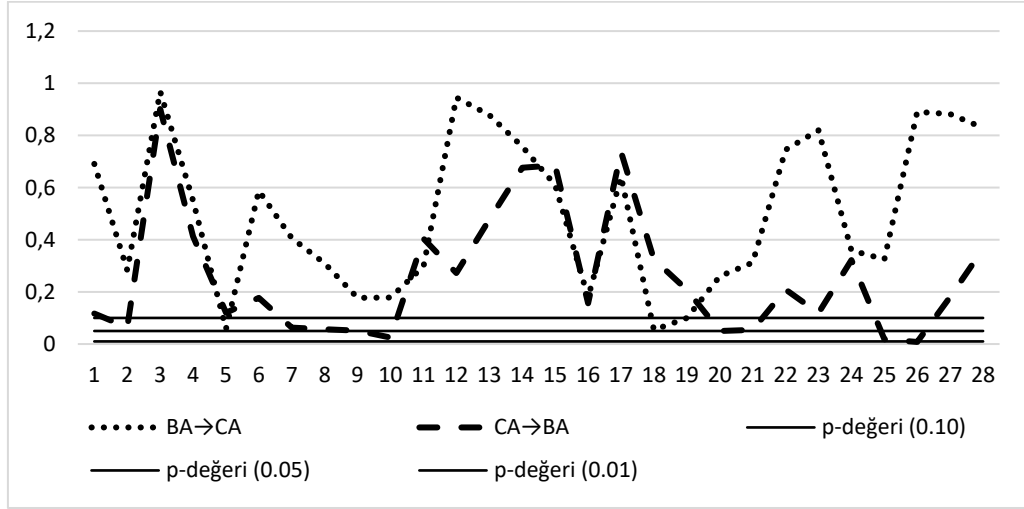
	Test İstatistiği	Kritik Değerler
CA → BA	3.523 **	6.156 – 3.521 – 2.669
BA → CA	0.140	7.241 – 4.090 – 2.889

Not: Analiz için 10000 bootstrap değeri kullanılarak, gecikme uzunluğu maksimum 2 ve SBC kriteri dikkate alınarak hesaplanmıştır. *, % 10 anlamlılık seviyesini ifade etmektedir.

Değişkenler arasında yuvarlanan pençeler yöntemi ile zamanla değişen etkiyi ölçmek amacıyla kullanılan zamanla değişen nedensellik testinin sonuçları grafik a yardımıyla gösterilmiştir. Ayrıca, analiz için 10000 bootstrap değeri, maksimum 2 gecikme uzunluğunda SBC kriteri yardımıyla optimal gecikme uzunluğu hesaplanmıştır.

³ Lee ve Strazicich (2003) birim kök testi iki yapısal kırılmayı dikkate almaktadır. Çalışmada ele alınan dönem 1980 darbesi ve/veya 1983 sonrası iktisadi yapı değişimi, bankacılık krizi ve küresel krizi içermektedir. Ancak belirlenen yapısal kırılma tarihleri söz konusu dönemlerden yalnızca BA ve CA için küresel krizi kapsayan dönemlerde (2008-2009) yapısal kırılmanın istatistiksel olarak anlamlı olduğu göstermektedir. Bu nedenle çalışmada ikiden fazla yapısal kırılmaya izin veren birim kök testleri tercih edilmemiştir.

Grafik 1: Zamanla Değişen Nedensellik Testi Sonuçları



1975-2017 dönemi için ikiz açıklar hipotezinin zamanla değişen nedensellik testi kullanılarak analiz edildiği çalışmada, 15 sabit pencere boyutu dikkate alınarak, 28 alt dönem elde edilmiştir. Bu alt dönemlere Hacker ve Hatemi-J bootstrap nedensellik testi uygulanmıştır. 0,10 anlamlılık seviyesinin altında kalan dönemler nedensellik ilişkisinin var olduğu sonucunu göstermektedir (Balcılar vd., 2010; İnglesi-Lotz vd., 2014). Bütçe açığından cari açığa doğru olan nedensellik ilişkisi, 5, 18 ve 19. dönemlerde 0,10 anlamlılık seviyesinde, cari açıktan bütçe açığına doğru nedensellik ilişkisi ise, 2, 7, 8, 9. dönemlerde 0,10 anlamlılık seviyesinde; 10 ve 25. dönemlerde 0,05 anlamlılık seviyesinde ve 26. dönemde 0,01 anlamlılık seviyesinde gerçekleşmektedir. Değişkenler ilk olarak tek yönlü incelendiğinde 1980-2008 dönemlerinde bütçe açığından cari açığa doğru)) ve 1977-2015 dönemlerinde ise, cari açıktan bütçe açığına doğru nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Mevcut dönemler dikkate alındığında değişkenler arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi, aynı zamanda bütçe açığından cari açığa doğru tek yönlü ilişkisinin olduğu 1980-2008 dönemleri arasında gerçekleşmektedir. Bu durumda, ele alınan dönem içerisinde cari açığın bütçe açığına etkisinin daha uzun vadede gerçekleştiği söylenebilir. Ayrıca Hacker ve Hatemi-J bootstrap ve zamanla değişen nedensellik testlerinden elde bulgular genel olarak İyidoğan ve Erkan (2013) ve Telatar (2013) çalışmalarını desteklemektedir.

6. Sonuç

Türkiye için ikiz açıklar hipotezinin incelendiği çalışmada, 1975 – 2017 dönemi Hacker ve Hatemi-J bootstrap nedensellik testinin yanı sıra zamanla değişen nedensellik testi kullanılarak bütçe açığı ve cari açık arasındaki ilişkinin yönü belirlenmeye çalışılmıştır. Hacker ve Hatemi-J bootstrap nedensellik testi sonuçları, 0,05 anlamlılık seviyesinde cari açıktan bütçe açığına doğru tek yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Gelişmekte olan ülke grubu içerisinde yer alan Türkiye, diğer ülkelerde gibi ülke dışında gerçekleşen ekonomik şoklar karşısında kırılganlık göstermektedir. Ayrıca, ülkedeki siyasi ve ekonomi politikalarında yaşanan değişikliklerin makro değişkenler üzerinde etkisinin güçlü olduğu hissedilmektedir. Bu nedenle, değişkenler arasındaki ilişkinin zaman içindeki değişiminin gözlenmesi amacıyla, kullanılan zamanla değişen nedensellik testi kullanılmıştır. Bu testten elde edilen sonuçlar genel olarak, Hacker ve Hatemi-J bootstrap nedensellik testi sonucu desteklemektedir. Her ne kadar, 1980 – 2008 dönemi çift

yönlü ilişkiyi desteklese de mevcut dönemin öncesi ve sonrasında nedensellik ilişkisi cari açıktan bütçe açığına doğru gerçekleşerek cari işlemler hedeflemesi hipotezine uygun sonuçlar vermiştir. Ayrıca, değişkenler arasındaki ilişkinin farklılık gösterdiği yılların Türkiye ekonomisinde gerçekleşen kriz veya ekonomik sistem içerisindeki radikal reform kararlarının alındığı dönemler olması elde edilen bulguları desteklemektedir. 1980'li yıllarda başlayan serbestleşme hareketleri değişkenler arasında ilişkinin karşılıklı hale gelmesinde etkili olmaktadır. Küresel krizin başladığı 2008 yılında ise, bu ilişki tekrar cari açıktan bütçe açığına doğru gerçekleşmektedir. Türkiye gibi dış finansman ihtiyacına sahip gelişmekte olan ülkelerde, küresel kriz finansman maliyetlerini arttırmış ve ekonomik büyümesi söz konusu finansmana dayalı olduğu için daha maliyetli bir hal almıştır. Aynı zamanda, Türkiye'nin ihracatında yüksek paya sahip Avrupa ülkelerinin (en büyük paya sahip ülke olan Almanya gibi) de küresel krizden etkilenmeleri sonucu ihracatta beklenen artışın yaşanmaması cari açığı arttırmıştır. Bu nedenle ekonomik büyümenin istikrara kavuşmaması neticesinde de bütçe açıklarını telafi edici etkisinin azaldığı söylenebilir.

İlgili dönemlerde, ülkenin dış finansmana bağlılığı artmaya devam etmiş ve 2018 yılının özellikle Ağustos ve Eylül aylarında yaşanan kur şoklarından büyük oranda etkilenmesine neden olmuştur. Devam eden süreçte yükselen faiz oranları ve buna rağmen milli paranın değer kaybının telafi edilememesi neticesinde büyüme dinamiklerinin dış açık vermeye dayalı modelden bütçe açığına dayalı bir modele dönüştüğü tartışmalarını yaratmıştır. Bu nedenle analize tabi tutulan değişkenler arasındaki ilişki ve ilişkinin yönü ileriki yıllarda yapılması muhtemel çalışmalar için farklı sonuçlar gösterme potansiyeli taşımaktadır.

İkiz açığın beklenenin aksine ters nedensellik ilişkisi (cari işlemler hedeflemesi) gösterdiği Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde bu ilişkiyi kırabilmenin en etkili yollarından biri, iç tasarruf oranlarını arttırmaktır. Böylece, dış finansman ihtiyacına olan bağımlılığı azalarak gerek faiz oranlarını arttıran nedenlerden biri elemine edilmiş olacak gerekse de bütçe içinde önemli bir yere sahip olan faiz giderleri kaleminde nispeten bir azalma sağlanmış olacaktır.

Kaynaklar

- Alkswani, Mamdouh A. (2001), "The Twin Deficits Phenomenon in Petroleum Economy: Evidence from Saudi Arabia", <http://www.mafhoum.com/press2/79E15.pdf> (Erişim: 30.10.2018).
- Arıcan, Erişah (2005), "Ricardocu Denklik Teoremi ve Teorilerde Kamu Açıklarına İlişkin Yaklaşımlar: Türkiye Ekonomisine İlişkin Bir Uygulama", *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, C. 20, S. 1: 77-94.
- Ay, Ahmet; Karaçor, Zeynep; Mucuk, Mehmet; Erdoğan Savaş (2004), "Bütçe Açığı-Cari İşlemler Açığı Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği (1992-2003)", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 12: 75-82.
- Azapoğlu, Muhammed; Direkci Tuba (2015), "İkiz Açıklar Hipotezi: Türkiye Uygulaması 1998-2013", *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, C. 7 S. 12: 74-89.
- Bagnai, Alberto (2010), "Twin Deficits in CEEC Economies: Evidence from Panel Unit Root Tests", *Economics Bulletin*, Vol. 30, No. 2: 1-9.
- Baharumshah, A. Zubaidi; Lau, Evan (2005), "Budget and Current Account Deficits in SEACEN Countries: Evidence Based on the Panel Approach", https://www.researchgate.net/profile/Ahmad_Baharumshah/publication/23745512/in-line/jsViewer/54cbcb00cf298d656598b26?inViewer=1&pdfsDownload=1&origin=publication_detail&previewAsPdf=false (Erişim: 20.12.2018).
- Bahmani-Oskooee, Mohsen (1989), "Effects of the US Government Budget on its Current Account: An Empirical Inquiry", *Quarterly Review of Economics and Business*, No. 29: 76-91.
- Balcılar, Mehmet; Özdemir, Z. Abidin; Arslantürk, Yalçın (2010), "Economic Growth and Energy Consumption Causal Nexus Viewed through a Bootstrap Rolling Window", *Energy Economics*, No. 32: 1398-1410.
- Barışık, Sadi; Kesikoğlu, Ferdi (2010), "Makro Ekonomik Değişken Olarak Bütçe Açığı-Cari Açık İlişkisi: Gelişmekte Olan Piyasalar Örneği", *İktisat, İşletme ve Finans Dergisi*, C. 25, S. 294: 109-127.
- Barro, Robert J. (1974), "Are Government Bonds Net Wealth?", *Journal of Political Economy*, Vol. 82, No. 6: 1095-1117.
- Bayramoğlu, Arzu Tay; Öztürk, Zafer (2018), "Assessing the Twin and Triple Deficit Hypotheses in Developing Economies: A Panel Causality Analysis", *Global Approaches in Financial Economics, Banking and Finance*, Springer, Cham, 209-225.
- Bolat, Süleyman; Belke, Murat; Aras, Ozan (2011), "Türkiye'de İkiz Açık Hipotezinin Geçerliliği: Sınır Testi Yaklaşımı", *Maliye Dergisi*, S. 161: 347-364.
- Cardia, Emanuela (1997), "Replicating Ricardian Equivalence Tests with Simulated Series", *Southern Economic Journal*, No. 54: 879-887.
- Daly, Vince; Siddiki U. Jalal (2009), "The Twin Deficits in OECD Countries: Cointegration Analysis with Regime Shifts", *Applied Economics Letters*, No. 16, 1155-1164.
- Darrat, Ali F. (1998), "Have Large Budget Deficits Caused Rising Trade Deficits?", *Southern Economic Journal*, Vol. 54, No. 4: 879-887.
- Dickey, David A.; Fuller, Wayne A. (1979), "Distribution of the Estimators for Autoregressive Time Series with a Unit Root", *Journal of the American Statistical Assoc.*, No. 74: 427-431.
- Dickey, David A.; Fuller, Wayne A.. (1981), "Likelihood Ratio Statistics for Autoregressive Time Series with a Unit Root", *Econometrica*, Vol. 49, No. 4: 1057- 1072.
- Dünya Bankası, "Gross Domestic Product in Turkey", <https://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>, (Erişim: 26.12.2018).
- Enders, Walter; Lee, Bong-Soo (1990), "Current Account and Budget Deficits: Twins or Distant Cousins?", *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 72, No. 3: 373-381.
- Erdinç, Zeynep (2008), "İkiz Açıklar Hipotezinin Türkiye'de 1950-2005 Yılları Arasında Eşbütünlük Analizi ve Granger Nedensellik Testi ile İncelenmesi", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 8, S. 1: 209-222.
- Hacker, R. Scott ve Hatemi-J, Abdunasser (2006), "Tests for Causality between Integrated Variables Using Asymptotic and Bootstrap Distributions: Theory and Application", *Applied Economics*, Vol. 38, No. 13: 1489-1500.
- Helmy, Heba E. (2018), "The Twin Deficit Hypothesis in Egypt", *Journal of Policy Modeling*, Vol. 40, No. 2: 328-349.
- İnglesi-Lotz, Roula; Balcılar, Mehmet; Gupta, Rangan (2014), "Time-Varying Causality between Research Output and Economic Growth in US", *Scientometrics*, 100:203-216.
- İslam, M. Faizul (1998), "Brazil's Twin Deficits: An Empirical Examination", *Atlantic Economic Journal*, Vol. 26, No. 2: 121-128.

- İyidoğan, Pelin; Erkam, Serkan (2013), "İkiz Açık Hipotezi: Türkiye İçin Ampirik Bir İnceleme (1987-2005)", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 15: 39-48.
- Kim, Chul-Hwan; Kim, Donggeun (2006), "Does Korea have Twin Deficits?", *Applied Economics Letters*, No. 13: 675-680.
- Kulkarni, G. Kishore; Erickson, E. Lee (2001), "Twin Deficit Revisited: Evidence from India, Pakistan and Mexico", *The Journal of Applied Business Research*, Vol. 17, No. 2: 97-104.
- Lee, Junsoo; Strazicich, Mark C. (2003), "Minimum Lagrange Multiplier Unit Root Test with Two Structural Breaks", *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 85, No. 4: 1082-1089.
- Mangır, Fatih (2012), "Türkiye İçin İkiz Açıklar Hipotezi Testi (1980-2011)", *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, C. 5, S. 2: 136-149.
- Nargeleçekenler, Mehmet; Giray, Filiz (2013), "Assessing the Twin Deficits Hypothesis in Selected OECD Countries: An Empirical Investigation", *Business and Economics Research Journal*, Vol. 4, No. 4: 1-23.
- Oktar, Suat; Yüksel, Serhat (2016), "Avrupa Birliği Ülkelerinde İkiz Açık Hipotezinin Geçerliliği", *Kastamonu Üniversitesi İİBF Dergisi*, C. 11, S. 1: 46-61.
- Pattichis, Charalambos (2004), "Budget and Trade Deficits in Lebanon", *Applied Economics Letters*, No. 11: 105-108.
- Pesaran, M.Hashem; Timmermann, Allan (2005), "Small Sample Properties of Forecasts from Autoregressive Models under Structural Breaks", *Journal of Econometrics*, No. 129: 183-217.
- Phillips, Peter C. B.; Perron, Pierre (1988), "Testing for a Unit Root in Time Series Regression", *Biometrika*, Vol. 75, No. 2: 335-346.
- Sever, Erşan; Demir, Murat (2007), "Türkiye'de Bütçe Açığı ile Cari Açık Arasındaki İlişkilerin VAR Analizi ile İncelenmesi", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, C. 2, S. 1: 47-63.
- Summers, Lawrence H. (1988), "Tax Policy and International Competitiveness", <https://www.nber.org/chapters/c7931.pdf>, (Erişim: 20.02.2019).
- Telatar, Osman M. (2013), "Türkiye'de İkiz Açıklar Hipotezinin Geçerliliği", *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Trabzon.
- Toda, Hiro Y.; Yamamoto, Taku (1995), "Statistical Inference in Vector Autoregressions with Possibly Integrated Processes", *Journal of Econometrics*, Vol. 66, No. 1: 225-250.
- Tunçsiper, Bedriye; Sürekçi, Dilek (2011), "Türkiye'de İkiz Açıklar Hipotezinin Geçerliliğinin Zaman Serisi Analizi", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 11, S. 3: 103-120.
- Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (2018), Elektronik Veri Dağıtım Merkezi, Toplam Kamu Faiz Dışı Borçlanma Gereği – Düzey, <https://evds2.tcmb.gov.tr/index.php?evds/serieMarket>, (Erişim: 26.12.2018).
- Türkiye İstatistik Kurumu (2018), Konularına Göre İstatistikler, Yıllara Göre Dış Ticaret, <http://www.tuik.gov.tr/Ust-Menu.do?metod=temelist>, (Erişim: 26.12.2018).
- Ulusoy, Ahmet (2017), *Devlet Borçlanması*, 10. Baskı, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Utkulu, Utku (2003), "Türkiye'de Bütçe Açıkları ve Dış Ticaret Açıkları Gerçekten İkiz mi? Koentegrasyon ve Nedensellik Bulguları", *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, C. 18, S. 1: 45-61.

Extended Summary

The Relationship between Budget Deficit – Currency Deficit in Turkey: Time – Varying Causality Test (1975-2017)

Considering the phases of the world economy from the past to the present day, it is observed that most of the events that took place on a global scale (war, crisis, etc.) differentiate the view of economic policies. In fact, World War II, which resulted in the great devastation it caused in many countries, created changes in the economic understanding that lasted until that time and caused a new economic understanding under the name of “welfare economics doğ. This new understanding of economics, which was implemented in the 1940s, resulted in the expansion of the public sector and made the increasing budget deficits debatable. In the 1980s, in addition to the budget deficits which had already become an important economic problem, the fact that the globalization process accelerated and the accompanying deficit in the United States of America (USA) paved the way for the twin deficit discussions. In fact, the deficits in question are not limited to the USA, but many countries, especially European countries (United Kingdom, France etc.) and far east countries (Japan), have started to create negative effects on the economy. In this respect, different hypotheses have been proposed to explain the joint movement of these two gaps, which have become a subject of study in the economic literature. The common point of these hypotheses is that the two gaps reveal whether there is any causality between them. According to the Keynesian approach, there is a one-way positive causality from the budget deficit to the current account deficit. The Ricardian Equivalence Hypothesis argues the opposite of this approach and argues that there is no causal relationship between the budget deficit and the current account deficit. Finally, the Current Account Targeting Hypothesis, which states that the causality relationship is from the current account deficit to the budget deficit, draws attention. Although three different approaches have been considered in theory, empirical studies with different countries or groups of countries at different times have yielded conclusions appropriate to these three approaches, and have also brought researchers with different results (see Islam (1998)). Utkılı (2003); Ay et al. (2004)).

Many years in the context of Turkey's economy budget and current account due to the observed deficit combination of balance, that if you have two open between whether there is causality for research to determine the direction of the relationship have been many empirical studies. In this study, in order to determine the direction of causality between the variables, Hacker and Hatemi-J (2006), in addition to the Bootstrap causality test, it was aimed to contribute to the literature by using time-varying causality test. The Hacker and Hatemi-J bootstrap causality test results show that there is a one-way relationship from the current account deficit to the budget deficit at 0.05 significance level. Located in the developing country group, while Turkey shows fragility in the face of economic shocks occur outside the country as in other countries. Moreover, it is felt that the changes in the political and economic policies in the country have a strong effect on macro variables. Therefore, time-varying causality test was used to observe the change in the relationship between variables over time. The results obtained from this test generally support the Hacker and Hatemi-J bootstrap causality test result. Although the 1980-2008 period supported the bi-directional relationship, the causality relationship was realized from the current account deficit to the budget deficit before and after the current period, yielding results in accordance with the current account targeting hypothesis. Moreover, the year of the differences in the relationship between the variables in the system or economic crisis took place in Turkey's economy radical re-forms periods of receipt of the decision supports the findings obtained. Liberalization movements, which started in the 1980s, have an impact on the reciprocal relationship between the variables. In 2008, when the global crisis began, this relationship was realized again from the current account deficit to the budget deficit. with external financing needs in developing countries such as Turkey, increased financing costs and the global crisis has become more costly for it is based on economic growth, said finance. At the same time, Turkey's export-ta high share of the European countries (such as the largest share of countries with which Germany) is also increasing the current account deficit-MIS can not experiencing the expected increase in global crisis export results unaffected. Therefore, it can be said that as a result of the failure of the economic growth to stabilize, the compensatory effect of the budget deficits has decreased.

In the relevant periods, the country's commitment to external financing continued to increase and caused 2018 to be greatly affected by exchange rate shocks, particularly in August and September. In the ongoing process, as a result of rising interest rates and the failure to compensate for the depreciation of the national currency, the dynamics of growth have changed from a model based on external deficits to a model based on budget deficit. Therefore, the relationship between the variables that are analyzed and the direction of the relationship have the potential to show different results for the studies that are possible in the future. Contrary to expectations, the reverse causality twin deficit (current account targeting) showed that one of the most effective ways to break this relationship in developing countries such as Turkey, to increase the rate of inner design-rufa. Thus, the dependence on external financing needs will be reduced, eliminating one of the reasons that increase interest rates, and a relatively decrease in the interest expenses item, which has an important place in the budget.

Etkileşimci Liderlik Yaklaşımının Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi ve İşten Ayrılma Niyetinin Demografik Faktörlerle İlişkisi: Bursa İlinde Özel Hastanelerde Bir Alan Araştırması

Mehmet Cıranoglu¹

Etkileşimci Liderlik Yaklaşımının Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi: Bursa İlinde Özel Hastanelerde Bir Alan Araştırması

Öz

Bu çalışmada, özel hastanelerde, ilk kademe sağlık yöneticilerinin sergiledikleri etkileşimci liderlik davranışlarının, kendilerine bağlı çalışan hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini ne yönde ve ne kadar etkilediğinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Bununla birlikte, hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin birtakım demografik faktörlere göre ne şekilde farklılık gösterdiği de ayrıca T testi ve ANOVA testleri kullanılarak test edilmiştir. Toplanan veriler (N=241) Yapısal Eşitlik Modeli kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırma kapsamında ortaya konan hipotez; yöneticilerin sergiledikleri etkileşimci liderlik tarzının ve alt boyutlarının, hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini negatif yönde etkilediğidir. Araştırma sonucunda hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin hem meslekteki hem de çalıştıkları kurumdaki kıdemlerine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca yapısal modelin test edilmesi sonucunda; modelin araştırma için uygun olduğu ve elde edilen p ve t değerlerine göre de hipotezlerin desteklendiği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Etkileşimci Liderlik, İşten Ayrılma Niyeti, Hemşireler, Yapısal Eşitlik Modeli, Özel Hastaneler

The Effect of Transactional Leadership Approach on Nurses' Turnover Intention: A Field Study in Private Hospitals in Bursa Province

Abstract

In this study, it was aimed to measure the effect of the transactional leadership behaviors (and its dimensions) of the health managers on nurses' turnover intention in private hospitals. Also it is tested how turnover intention differs according to some demographic factors. The data collected from Bursa (N=241) were analyzed by using Structural Equation Model. As a result, it was determined that the turnover intention of the nurses showed significant differences according to their profession and their seniority at the institution they worked and it was found that the model was suitable for the research and the hypothesis (the interactional leadership behaviours (and its dimensions) of the managers negatively affects the turnover intention of nurses') was supported according to the obtained p and t values.

Keywords: Interactional Leadership, Turnover Intention, Nurses, Structural Equation Model, Private Hospitals

1. Giriş

İşgörenlerin seçimi, yetiştirilmesi ve gerekli tecrübe, bilgi birikimi ve yetkinliğe kavuşturulması için yönetimler; ilave zaman, personel ve paraya ihtiyaç duymaktadır. Sarf edilen bu kaynaklar karşılığında; özellikle performansı yüksek, becerikli, tecrübeli ve özverili personelin kaybı işletmeler için israf ve zarar anlamına gelmektedir. Bu tip vasıflı elemanları rakip örgütlere kapırmak, aynı zamanda kurumsal bilgi ve birikimin de karşı tarafa aktarılması sonucunu doğurmaktadır. Bu yüzden teknoloji ne kadar gelişirse gelişsin, görünürdeki maliyetler ne kadar artarsa artsın; örgütler için en önemli kaynak halen "insan"dır. Dolayısıyla örgütsel sapma ve görevlerden/iş yerinden kaçma gibi birçok olumsuz tepkileri azaltarak, işten ayrılma eğilim ve eylemlerini düşürecek etkili yönetsel stratejiler geliştirmek, işletmeler için vazgeçilmez bir gerekliliktir. Bunun için de işten ayrılma düşünce ve eylemlerine neden olan etkenlerin doğru biçimde tespit edilmesi ve söz konusu etkenlere yönelik tedbirlerin alınmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

¹ Arş. Gör. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, İnegöl İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü. ciranoglu@uludag.edu.tr, Yazar ORCID bilgisi: <https://orcid.org/0000-0002-7798-7099>

Sağlık sektöründe de durum farklı değildir. Birçok ülkede, hemşirelerin işten ayrılmaları, sağlık kurumlarının en çok karşılaştıkları ve zorlandıkları konulardan birisidir (Tourangeau vd., 2010; Zurn vd., 2005). Giderek özelleşen sağlık sektöründe ortaya çıkan yüksek performansa dayalı olumsuz çalışma şartlarını karşılayamayan hemşireler yoğun bir işten ayrılma eğilimi göstermekte ve sonuçta iş veya işyeri değiştirmektedirler.

Sağlık yöneticileri, hemşire istihdamı politikalarını belirlerlerken; genel geçer istihdam modelleri ve kısa vadeli hasta bakım çözümlerine göre davranırlar (Raholm, 2009). Oysa Amerikan Yönetici Hemşireler Birliği, hemşireler için daha çekici bir çalışma ortamı yaratarak onların örgütsel bağlılıklarını arttırmak için liderlerine olan saygı ve bağlılığın önemli bir rolü olduğunu ve mevcut yönetim anlayışları ile bu bağın kurulamayacağını belirtmiştir (Watson, 2004).

Araştırmalar göstermektedir ki; hemşirelerin çalıştıkları işyerlerinden fiilen ya da duygusal olarak kopmaları, sağlık kurumlarının kapasiteleri için belirleyici olan hasta bakım hizmetlerinin kalitesini düşürmekte hatta karşılanmasını bile olumsuz etkilemektedir (Park ve Kim, 2009; Shields ve Ward, 2001).

Bir başka ifadeyle, işten ayrılmaların yüksek olması, hal-i hazırda çalışmakta olan hemşirelerin iş yüklerini arttırarak verimliliklerini düşürürken çalışmaya henüz başlamış yeni mezun hemşirelerin de motivasyonlarını aşağıya çekmektedir (Jones, 2004; Hayes vd., 2006).

Tüm bu olumsuz sonuçlarına rağmen; farklı zamanlarda birçok ülkede yapılan çalışmalarda; işten ayrılma niyetleri dikkate alındığında hemşireler açısından yüksek oranlar karşımıza çıkmaktadır (Takase vd., 2007; Lu vd., 2002; El Jardali vd., 2009; Gregory vd., 2007).

Ülkemizde de, kamu, özel ve üniversite hastanelerinde yapılan farklı çalışmalarda, hemşirelerin yüksek oranlarda işten ayrılma niyeti taşıdıkları belirlenmiştir. Duygulu ve Abaan (2007) tarafından kamu hastanelerinde yürütülmüş olan bir çalışmada bu oran %50.8, üniversite ve kamu hastanelerinde gerçekleştirilmiş bir diğer çalışmada ise %79.7 olarak çıkmıştır (Yaprak, 2009). Baykal ve Serezli'nin (1999), hem kamu hem de özel hastaneleri kapsayan çalışmalarında %78 çıkan işten ayrılma niyetine sahip hemşire oranının İleri'nin (2007) üniversite hastanelerinde yaptığı araştırmada %65.7 olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca sonuçlar detaylı incelendiğinde özel hastanelerde hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin, kamu ve üniversite hastanelerine oranla daha yüksek olduğu görülmüştür.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. İşten Ayrılma Niyeti

Hem işten ayrılma niyeti/eğilimi hem de işten ayrılma davranışının kendisi uzun yıllar boyunca psikoloji, sosyoloji ve ekonomi alanından birçok araştırmacının ilgisini çekmiştir. Bu çalışmalarda çeşitli modeller geliştirilerek, işten ayrılma süreci açıklanmaya çalışılmıştır (Williams ve Hazer, 1986: 219). Çünkü hem ayrılma düşüncesi, hem de ayrılma davranışı psikolojik, örgütsel ve ekonomik boyutlarıyla birçok kişi ve kuruluşu etkilemektedir. Bu yüzden işten ayrılma niyetinin mümkün olduğu kadar erkenden teşhis edilmesi gerekmektedir. Böylece örgüt veya yönetimler, arzu etmedikleri personel kayıplarının önüne geçme şansına sahip olabileceklerdir (Perez, 2008: 6-8).

Daha önce de belirtildiği gibi; işletmelerin en önemli ve kritik kaynakları, dinamik bir unsur olan işgörenleridir (Ongori, 2007: 52). Bu durumda işletmeler için temel sorunlardan biri, insan kaynağını yönetmenin bir parçası olarak, işgörenleri işte tutmak için çeşitli tedbirler almaktır. Çünkü rekabete dayalı koşullarda, özellikle bilgi, tecrübe ve yetenekleri ile değer yaratan işgörenlere olan bağımlılık yüksektir (Chen vd., 2011: 159).

İşletmelerde personel devir oranı arttıkça, işgören değişim maliyetleri de yükselmektedir. Özellikle gönüllü olarak ayrılanların yerine emek piyasasından yeni personelin araştırılması, seçimi, işe başlatılması, eğitimiyle birlikte görevine uyum sağlaması zaman almakta ve ilave ödenekleri beraberinde getirmektedir (Martin, 2011: 5-8;).

Yetenekli işgörenlerin kaybını telafi için ilave zaman ve maliyetin yanında, başka dezavantajlar da oluşabilmektedir. Örneğin söz konusu yetenekli işgören, örgütünden ayrılmayı müteakip yine aynı sektörden başka bir rakip firmada istihdam edilebilmektedir. Emek piyasasında nadir olan böyle bir yeteneği diğer işletmelere kaptırmak, örgütün rekabet avantajını yitirmesine neden olabilmektedir (Mbah ve Ikemefuna, 2012: 277).

İşten ayrılma niyeti sonucunda yetişmiş ve yetenekli işgücü kaybı sonucu örgütün üretkenlik ve/veya hizmet/organizasyon kalitesinde düşüşler yaşanmaktadır. Böylece rekabet avantajı da yitirilebilmektedir (Juhdi vd., 2013: 3002).

Sonuç olarak, gözlenen işi bırakma vakaları kalan personelin huzurunu kaçırabilmekte, gidenlerin görev yükünü diğerlerinin omzuna bindirerek iş yükünü arttırabilmekte, duygusal ve fiziksel tükenmelere yol açabilmekte, üretkenliği azaltmaktadır (El Akremi vd., 2014: 1185).

Nitekim İşten ayrılma niyeti, işgörenlerin örgütü terk etmek için yaptıkları planın temelini teşkil etmekte (Schwepker, 2001: 42) ve ardından bireysel bir tercih olan işten ayrılma davranışı (Mobley vd., 1979: 493) gelmektedir. Bireyler işten ayrılma kararını verirken birçok etkeni ve kişisel gerekçelerini analiz ederler (Ongori, 2007: 49). Bu davranışa neden olan etkenlerin belirlenmesi örgüt ve yöneticilerin temel ihtiyacıdır. Ancak işgörenleri işte tutmak ve personel devir oranını azaltmak için strateji geliştirmeden önce işten ayrılmalara sebep olan temel etkenlerin gerçekçi biçimde tanımlanması ve bu etkenlerin nasıl doğru yönetileceğinin, etkilerinin hangi tür yaklaşımlarla (liderlik yaklaşımları dahil) asgarîye indirilebileceğinin tespit edilmesi gerekmektedir (Steel vd., 2002: 150; Ongori, 2007: 49; Mafini ve Dubihlela, 2013: 532).

2.2. Etkileşimci Liderlik

Stratejik Liderlik, Dönüştürücü Liderlik, Karizmatik Liderlik, Vizyoner Liderlik, Ahlaki Liderlik, Hizmetkâr Liderlik, Süper Liderlik gibi güncel liderlik yaklaşımlarından birisi de Etkileşimci Liderlik yaklaşımıdır.

Etkileşimci Liderlik (*Transactional Leadership*) teorisine göre lider, takipçilerinden tam olarak ne beklediği ve beklenen sonuçlara ulaşıldığı takdirde ne tür ödüller verileceği konusunda takipçilerini anlaşılır bir şekilde bilgilendirir ve bu yolla, onların, belirlenen performans düzeyine ulaşmalarını sağlamaya çalışır (Bass, 1985: 12).

Tanımdan anlaşılacağı üzere; etkileşimci liderlik, lider ve takipçi arasında gerçekleşen açık bir alışveriştir ve bu alışverişte tarafların pozisyonları üzerinden bakıldığında lider, kuralları belirleyen ve ödülleri dağıtan kişi; takipçiler ise kurallara uyan ve ödülleri elde etmeye çalışan kişilerdir (Black ve Porter, 2000: 433). Alışverişin nihai amacı ise örgüt hedeflerinin gerçekleştirilmesidir.

Etkileşimci liderliğin; *koşullu ödüllendirme, aktif istisnalarla yönetim, pasif istisnalarla yönetim ve kaçınmacı liderlik* olmak üzere dört farklı davranış çeşidi vardır (Avolio vd., 1999).

2.2.1. Koşullu Ödüllendirme

Koşullu ödüllendirme, olumlu ve olumsuz koşullu ödüllendirme olarak gerçekleştirilmektedir:

Olumlu koşullu ödüllendirmede, takipçilerden istenen davranışlara karşılık, lider, bir ödül belirler ve bunu açıkça vadeder. Olumsuz koşullu ödüllendirmede ise yine lider tarafından hedefler belirlenir ve belirlenen bu hedeflerden sapma gösteren takipçilere daha önce tanımlanmış tepkiler gösterilir. Bu durumda lider, sadece sapmayı öne çıkarmak suretiyle, takipçinin davranış şeklinin değişmesi için uygun bir ceza vermiş olmaktadır (Wren vd., 2004: 274).

Genel olarak olumlu koşullu ödüllendirmenin örgüt performansına sağlayacağı katkının daha çok olduğu kabul edilmektedir. Yapılan çalışmalarda, bir olumsuz mesajın ancak üç olumlu mesajla desteklendiği takdirde verimliliği arttırdığı, oranın 1/3'ün altına düştüğü durumlarda ise performansın düştüğü görülmüştür (Baltaş, 2010: 230).

2.2.2. Aktif İstisnalarla Yönetim

Aktif istisnalarla yönetim tarzında; lider işin başında standartları ve şartları belirleyerek sadece sapma olması durumunda devreye girer. Liderin müdahalede bulunmaması iki sebeple gerçekleşebilir. Birincisi; lider takipçilerine güveniyordur ve işlerin başarı ile tamamlanacağına olan inancı tamdır. İkincisi ise yönetilen kitle büyüktür ve lider yönetim için yeterince vakit ayıramıyordur. Bu durumda lider, işgörenlerin kendilerini geliştirmelerinden ziyade problem olmamasına odaklanmaktadır (Avolio vd., 1999: 448). Bu açıdan değerlendirildiğinde, bu tarz yönetim, rutin iş yapılan, kuralların rahatlıkla belirlenebildiği yerlerde ve liderin fazla zaman ayırmadan işlerin yolunda gittiğinden emin olmak istediği durumlarda kullanılabilir.

2.2.3. Pasif İstisnalarla Yönetim

Pasif istisnalarla yönetim tarzında lider, ancak, belirlenen hedeflere ulaşılama durumu ortaya çıktığında harekete geçmekte ve durumu sorgulamaktadır (Robbins, 2000: 374). Başka bir ifadeyle, pasif istisnalarla yöneten lider, örgüt içerisinde hedeften sapmalar ve karışıklıklar oluşuktan sonra harekete geçen bir lideri tanımlamaktadır.

Pasif istisnalarla yönetim davranışı uygulayan liderler genellikle sorunun önlerine gelmesini, bu noktaya kadar da takipçilerin çözüm bulmalarını beklerler. Bu yaklaşımda, istisnalarla yönetim ilkesi gereği, örgüt içerisinde alınması gereken rutin kararlar alt kademe yöneticilere bırakılır, sadece önemli ve stratejik kararlar üst kademelerde alınır (Şimşek, 2001: 144).

2.2.4. Serbestlik Tanıyıcı Liderlik

Tam serbestlik yönetiminin uygulandığı bu liderlik davranışında, lider hiçbir işlem yapmaz, sorumluluklarını dikkate almaz, alınması gerekli olan kararları almaz, yapacağı işleri geciktirir ve otorite kullanmaz (Avolio ve Bass, 2002: 2). Bu yaklaşım, "lidersizlik" olarak da tanımlanabilecek bir ileri düzey pasif liderliği tanımlar. Yani, lider tamamen pasif durumdadır ve işgörenleri yönlendirme anlamında bile katkı sunmamaktadır. Serbestlik tanıyıcı liderlik tarzı başkalarına liderlik etme konusunda uygun bir yol olarak görülmemektedir (Den Hartog vd., 1997: 22).

2.3. Liderlik Tarzının İşgörenlerin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Etkisi

Gerek bizzat işten ayrılmanın gerekse ayrılma niyetinin en sıkı ilişki içinde olduğu kavramlardan birisi birçok çalışmada ortaya konduğu gibi örgütsel bağlılıktır (Tzeng, 2002; Irvine ve Evans, 1995; McClarey, 1998; Shields ve Ward, 2001; Tai vd., 1998; Lynn ve Redman, 2005; Karsh vd., 2005; Wagner, 2007; Duygulu ve Abaan, 2007; Gül vd., 2008; Park ve Kim, 2009; Simpson,

2009). Başka bir ifadeyle; hemşirelerin gerek işten ayrılma niyetlerini gerekse bizzat işten ayrılmalarını azaltmanın en iyi yollarından biri hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını artıracak çalışmalarda bulunmaktadır. Bu kapsamda yapılan çalışmalar incelendiğinde, liderlik tarzının işten ayrılma niyetini anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir (Babakuş ve Yavaş, 2011; Farling vd., 1999).

Örneğin Duffield ve arkadaşlarının 2009 yılında konu ile ilgili yapmış oldukları çalışmada, kliniklerde çalışan hemşirelerin iş doyumlarının artırılması suretiyle işten ayrılma niyetlerinin düşük seviyede tutulması konusunda klinik sorumlusu hemşirelerin liderlik anlayışlarının oldukça etkili olduğu bulunmuştur.

Konu dikkate alındığında, zor ve stresli koşullar ile düşük kalitede çalışma koşullarına sahip bireyler için, bu olumsuz koşulların etkisini telafi edebilecek ya da azaltacak unsurların tespit edilmesine ihtiyaç olduğu söylenebilir. Bu çerçevede araştırmamızda; hem örgüt, hem de işgörenler için kıymetli ve etkili iş kaynağı olan "lider"ler ve onların yaklaşım tarzının hemşirelerin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi irdelenmiştir. Çünkü işgörenler, sadece işe veya örgüte değil aynı zamanda lidere/amirlerine de bağlılık göstererek mevcut işlerine devam edebilmektedir.

Bir başka açıdan konu ele alındığında, arayışa rağmen alternatif bulamayarak çalışmaya devam edenlerde görülen işten ayrılma niyeti bazen bizatihi ayrılmadan daha vahim sonuçlar doğurabilmektedir. Hastanenin hemşire devir hızına göre işten ayrılma niyetlerinin daha çok olduğu böyle durumlarda verilen bakım hizmetinin kalitesi çok düşer (Gregory vd., 2007). Bu nedenle hemşire devir hızına bakılmaksızın, bir örgütsel politika olarak, hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin sürekli olarak izlenmesi ve bu niyetlerin azaltılmasına dönük yaklaşımların benimsenmesi önemlidir.

Literatürden elde edilen bu bilgiler doğrultusunda çalışmamızın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

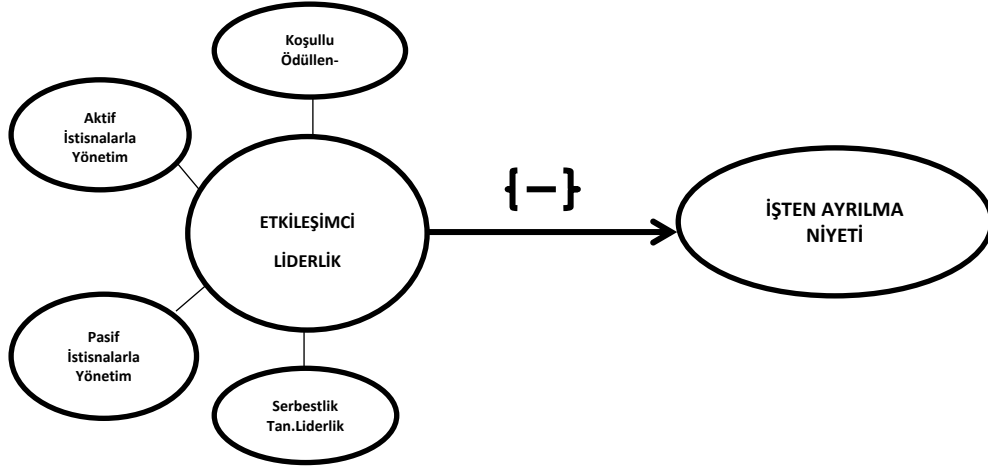
H1: Sağlık sektöründe yöneticilerin sergiledikleri *'etkileşimci liderlik'* davranışları hemşirelerin *'işten ayrılma niyetleri'*ni azaltır.

H1a: Sağlık sektöründe yöneticilerin sergiledikleri etkileşimci liderlik davranışının alt boyutlarından olan *'koşullu ödüllendirme'* hemşirelerin *'işten ayrılma niyetleri'*ni azaltır.

H1b: Sağlık sektöründe yöneticilerin sergiledikleri etkileşimci liderlik davranışının alt boyutlarından olan *'aktif istisnalarla yönetim'* hemşirelerin *'işten ayrılma niyetleri'*ni azaltır.

H1c: Sağlık sektöründe yöneticilerin sergiledikleri etkileşimci liderlik davranışının alt boyutlarından olan *'pasif istisnalarla yönetim'* hemşirelerin *'işten ayrılma niyetleri'*ni azaltır.

H1d: Sağlık sektöründe yöneticilerin sergiledikleri etkileşimci liderlik davranışının alt boyutlarından olan *'serbestlik tanıyıcı liderlik'* hemşirelerin *'işten ayrılma niyetleri'*ni azaltır.



Şekil.1: Hipotez Modeli

3. Araştırmanın Yöntemi

Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün verilerine göre, sağlık teknisyenleri de dahil Türkiye'de aktif çalışan hemşirelerin sayısı 2016 verilerine göre 152.254'dür. Bunların % 70,2'si Sağlık Bakanlığında, % 14,3'ü üniversite hastanelerinde ve % 15,5'i ise (yaklaşık 23.500) özel sektördedir. Bursa İl Sağlık Müdürlüğü'nden alınan verilere göre 15'i devlet, 2'si eğitim ve araştırma, 1'i askerî ve 20'si özel olmak üzere toplam 38 hastanenin bulunduğu Bursa ilinde bir tane de tıp fakültesi hastanesi bulunmaktadır. Yan dal hizmeti, poliklinik hizmeti, birinci basamak hizmeti vs. veren tüm sağlık kuruluşları ile birlikte ele alındığında özel sağlık kuruluşlarında toplam 1200'den fazla hemşirenin aktif olarak çalıştığı Bursa ilinde (Bursa Özel Sağlık Kuruluşları Derneği, 2019), zaman ve mali kısıtlar dolayısıyla bir örneklem sayısı belirlenerek bu örneklem üzerinden sonuçlara ulaşılmıştır. Bursa'da faaliyet gösteren 5 özel hastaneden gerekli izinler alınarak 500 anket dağıtılmış ancak bunlardan geri dönmeyenler ve geri dönenler içinde de değerlendirilmeye uygun olmayanlar çıkarıldığında toplam 241 katılımcıdan elde edilen verilerle çalışmanın sonuçlarına ulaşılmıştır.

Örneklem büyüklüğü belirlenirken çeşitli kabuller ve hesaplamalar bulunmaktadır. Mesela Bayram (2013: 51), yapısal eşitlik modeli kullanılan bir çalışmada kabaca 200'ün üzerinde olan bir örneklem hacminin yeterli sayılabileceğini ifade etmektedir. Saruhan ve Özdemirci (2013: 180)'nin, yaptıkları istatistiksel hesaplarla çeşitli durumlar için oluşturmuş oldukları "genelleme için gerekli örneklem sayısı" tablosunda, evrenin orta homojenlikte olduğu kabulü ile evrendeki birey sayısının tahmini 1250 olduğu durumlarda %95 güvenilirlik seviyesi için 0,05 hata payı kabulü ile verdikleri minimum örneklem sayısı 125'tir. Bunlarla birlikte; Tavşancıl (2014: 21) tarafından da örneklem büyüklüğü belirlenirken 'ifade sayısının 10 katı olması yeterlidir' gibi bir ön kabulden bahsedilmiştir. Çalışmada kullandığımız ölçekte toplam 21 ifadenin bulunduğu düşünülürse bu sayı bizim için 210'dur ve referans alınan alternatifler içinde en yüksek öngörülen örneklem sayısı da budur. Ulaşılan örneklem sayısı bu sayının üzerindedir.

Ölçme aracı olarak; yöneticilerin etkileşimci liderlik davranışlarını ölçmek için, Bass ve AVALIO tarafından bireylerin liderlik tarzlarını belirlemek amacıyla geliştirilen 36 maddelik Çok Faktörlü

Liderlik Ölçeğinden elde edilen etkileşimci liderliğe ilişkin 16 madde (Avalio vd., 1999) kullanılmıştır. Bu ölçeğe göre etkileşimci liderlik davranışları 4 boyutta ele alınmaktadır. Bu boyutlar; Serbestlik Tanıyıcı Liderlik, Koşullu Ödül Verme, Pasif İstisnalarla Yönetim ve Aktif istisnalarla Yönetim boyutlarıdır. Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini ölçmek için ise Wayne ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen 5 soruluk ölçek kullanılmıştır (Ölçeklere ait ifadeler Tablo.9’da verilmiştir). Ölçekler Likert tipi beşli dereceleme ölçeğidirler [kesinlikle katılmıyorum (1) - kesinlikle katılıyorum (5)].

Verilerin SPSS/AMOS 23.0 paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler analiz edilmeden önce etkileşimci liderlik ölçeğindeki olumsuz ifadeler ters kodlanmış ve bu ifadeler çalışmamız içinde olumlu olarak verilmiştir. Anket tekniği yoluyla toplanan verilerin analizinde geçerlilik çalışması kapsamında doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış; güvenilirlik ise Cronbach Alfa katsayısının hesaplanmasıyla test edilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizinde (DFA); uyum iyiliği değerlerine, faktör yükü olarak bahsedilen örnekleme yeterliliği değerinin 0,5 değerinin üzerinde olup olmadığına ve AVE ve CR değerleri dikkate alınarak yakınsak ve ıraksak geçerliliğe bakılmıştır. Güvenilirlik analizinde ise Cronbach Alfa katsayısının – alt faktörler dâhil – her bir ölçme aracı için 0,7 değerinin üzerinde olup olmadığına bakılmıştır (Büyüköztürk, 2003:23). Demografik faktörlerle ilişkilere SPSS 23.0 yardımıyla T testi ve ANOVA testleri uygulanarak ulaşılmıştır.

Son olarak hipotezi test etmek için yapılan PATH analizi sonucunda elde edilen tahmin değerleri yorumlanmış ve elde edilen uyum iyiliği ölçütleri değerlendirilmiştir (Şimşek, 2007: 13). Bu ölçütler üzerinden yapılan değerlendirme, araştırmacıların ölçme modeline ilişkin bir bütün olarak kabul veya red kararı verdikleri aşamadır.

3.1. Araştırmanın Bulguları ve Sonuçları

Anketin giriş kısmında, katılımcılara, yaş aralıkları, cinsiyetleri, işyerindeki kıdemleri, meslekî tecrübeleri ve çalıştıkları hastanedeki çalışan sayıları sorulmuştur. Bu bilgilere dönük frekans dağılımları aşağıdaki gibidir:

Tablo.1: Demografik Faktörlerin Frekans Dağılımları

<u>Yaş</u>	<u>N</u>	<u>%</u>	<u>Meslekî Tecrübe</u>	<u>N</u>	<u>%</u>
15-24	86	35,7	1-5	180	74,7
25-34	144	59,8	6-10	51	21,2
35-44	11	4,6	11-15	8	3,3
<u>Cinsiyet</u>	<u>N</u>	<u>%</u>	16-20	2	0,8
Kadın	53	22,0	<u>Çalışan Sayısı</u>	<u>N</u>	<u>%</u>
Erkek	188	78,0	1-100	68	28,2
<u>İşyeri Kıdem</u>	<u>N</u>	<u>%</u>	101-200	90	37,3
1-5	185	76,8	201-300	37	15,4
6-10	50	20,7	301-400	7	2,9
11-15	6	2,5	401 ve üzeri	39	16,2
<i>Toplam:</i>	<i>241</i>	<i>100</i>	<i>Toplam:</i>	<i>241</i>	<i>100</i>

Ayrıca araştırmaya konu olan değişkenlere ve alt boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler de Tablo.2’de verilmiştir:

Tablo.2: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	\bar{x}	SS
İşten Ayrılma Niyeti	2,29	0,42
Etkileşimci Liderlik	3,78	0,40
Koşullu Ödüllendirme	3,81	0,44
Aktif İstisnalarla Yönetim	3,70	0,44
Pasif İstisnalarla Yönetim	3,78	0,47
Serbestlik Taniyıcı Liderlik	3,84	0,57

Tablo.2’den, katılımcıların etkileşimci liderlik davranışı gösteren liderlerde en çok serbestlik tanıyıcı liderleri önemsedikleri anlaşılmaktadır. Bu boyutu sırasıyla koşullu ödüllendirme yaklaşımı, pasif istisnalarla yönetim ve aktif istisnalarla yönetim şeklinin takip ettiği görülmektedir.

3.1.1. T Testi ve ANOVA Testi Sonuçları

Bu bölümde katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin demografik faktörlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermedikleri incelenecektir. Cinsiyete göre anlamlı bir farkın olup olmadığına bakmak için SPSS 23.0 yardımı ile T testi, diğer özelliklere göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için ise ANOVA testi yapılmıştır. Sonuçlar aşağıdaki gibidir:

Tablo.3: Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin cinsiyete göre T testi sonuçları

Değişkenler	Kadın (N=188, %78)		Erkek (N=53, %22)		t	P	SD
	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS			
İAN	2,29	0,43	2,31	0409	0,000	0,732	239

Tablo.3’e göre, katılımcıların işten ayrılma niyetleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo.4: Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin yaşlarına göre ANOVA testi sonuçları

Değişkenler	15-24 (N=86, %35,7)		25-34 (N=144, %59,8)		35-44 (N=11, %4,6)		Varyans	
	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	F	P
İAN	4,23	1,02	4,10	0,97	4,32	1,19	0,636	0,530

Tablo.4’e göre; hemşirelerin işten ayrılma niyetleri arasında yaşları ile ilişkili olarak anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır.

Tablo.5: Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin çalıştıkları hastanedeki kıdemlerine göre ANOVA testi sonuçları

Değişkenler	1-5 (a) (N=185, %76,8)		6-10 (b) (N=50, %20,7)		11-15 (c) (N=6, %2,5)		Varyans		Scheffe
	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	F	P	
İAN	4,24	0,96	3,88	1,04	3,63	1,48	3,472	0,033*	a-b

Tablo.5'e göre; hemşirelerin çalıştıkları kurumdaki kıdemlerine göre 1 ila 5 yıldır aynı kurumda çalışanlar ile 6 ila 10 yıldır aynı kurumda çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Katılım oranları (\bar{X}) üzerinden değerlendirildiğinde görülen farkın 1 ila 5 yıl arasında aynı kurumda çalışanların işten ayrılma niyetlerinin yüksek olmasından kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Burada bir kurumda yeni işe başlayanların hem işe hem de kuruma adapte olmalarındaki zorluklardan kaynaklı olarak işten ayrılma niyetlerinin daha baskın olduğu değerlendirilebilir.

Tablo.6: Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin meslek kıdemlerine göre ANOVA testi sonuçları

Değişkenler	1-5 (a) (N=180, %74,7)		6-10 (b) (N=51, %21,2)		11-15 (c) (N=8, %3,3)		16-20 (d) (N=2, %0,8)		Varyans		Scheffe
	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	F	P	
İAN	4,24	0,96	4,04	0,94	3,27	1,18	3,00	2,82	3,744	0,012*	a-c

Meslekî kıdem açısından ele alındığında da (Tablo.6) yine anlamlı farklılık gösteren gruplardan birisinin meslekte 1 ila 5 arası kıdem olanlar olduğu görülmektedir. Bu grubun meslekte 11 ila 15 yıl arası kıdeme sahip olanlara oranla anlamlı bir fark ifade edecek oranda işten ayrılma niyeti içinde oldukları anlaşılmaktadır. Hemşirelerin çalıştıkları kurumlardaki kıdemlerinde yapılan değerlendirme burada da yapılabilir: mesleğe yeni başlayanların hem mesleğe hem de çalıştıkları kuruma henüz adaptasyon aşamasında oldukları bir kıdem aralığı olduğu düşünüldüğünde böyle bir fark ortaya çıkması normaldir. Zaten meslekî kıdem yılı arttıkça işten ayrılma niyetinin düştüğü katılım oranlarından görülmektedir.

Tablo.7: Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin hastanenin çalışan sayısına göre ANOVA testi sonuçları

Değişkenler	1-100 (N=68, %28,2)		101-200 (N=90, %37,3)		201-300 (N=37, %15,4)		301-400 (N=7, %2,9)		401 ve üzeri (N=39, %16,2)		Varyans	
	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	F	P
İAN	4,06	0,94	4,17	1,01	4,16	1,23	4,65	0,59	4,19	0,91	0,569	0,666

Tablo.7'ye göre ise hemşirelerin işten ayrılma niyetleri, çalıştıkları hastanenin çalışan sayılarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3.1.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Yapısal eşitlik modeli kurulurken öncelikle ölçme modelinin geçerliliği (model uyumu) test edilir/değerlendirilir. Bu işlemin amacı; sahadan elde edilmiş olan verilerin, kurgulanan modelle ne oranda uyduğunu ortaya koymaktır (Çokluk Bökeoğlu, Şekercioğlu ve Büyükköztürk, 2016: 266). İstenen uyumun gerçekleşip gerçekleşmediğini anlamak için yapılmış olan Doğrulayıcı Fak-

tör Analizi (DFA) sonuçları içinde uyum ölçüt (model fit) değerlerine bakmak gerekir. Çalışmamızda, bu ölçütler içinden, yapısal eşitlik modellemesi ile çalışılan araştırmalarda en sık kullanılanlardan (Saruhan ve Özdemirci, 2013: 263) CMIN/DF (Ki-Kare/Serbestlik Derecesi), NFI (Normlaştırılmış Uyum İndeksi), CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), RMSEA (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü) ve GFI (İyilik Uyum İndeksi) uyum ölçütlerine bakılmıştır. Düzeltme indislerine (Modification Indices) bakılarak işten ayrılma niyeti altındaki iki ifadenin hata varyansları arasında bir kovaryans tanımlanarak analiz tekrar edilmiştir. Düzeltme indisleri yüksek olan iki değişken arasında kurulan, modelde çift yönlü okla gösterilen ve ölçüm hatasını ifade eden (Aish ve Jöreskog, 1990) bu bağ; Ki-Kare değerini düşürerek modelin daha fit (uyumlu) hale gelmesine yardımcı olur (Jöreskog ve Sörbom, 1993). Modelin daha uyumlu hale gelmesinden sonra yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo.8'de verildiği üzere kabul edilebilir düzeylerde çıkmıştır.

Tablo.8: Model uyum iyiliği ölçütlerine ilişkin değerler

	CMIN/DF	NFI	CFI	RMSEA	GFI
Kabul için Kesme Noktası	≤ 5	≥ 0,90	≥ 0,90	≤ 0,08	≥ 0,85
Düzeltme Sonrası Uyum İyiliği Değerleri	2,20	0,932	0,962	0,071	0,855

Bu bulgular ölçek maddelerinin ilgili boyutlara kabul edilebilir bir uyum göstererek yüklenildiği şeklinde yorumlanabilir.

Doğrulayıcı faktör analizinde, uyum iyiliği değerlerinin yanında modelin yapısal geçerliliğinin de sağlanması gerekmektedir. Yapıl geçerliliği (construct validity), ölçeğin hangi kavram veya özellikleri ölçtüğünün belirlenmesidir (Saruhan ve Özdemirci, 2013: 177). Yapısal geçerliliğin anlaşılabilmesi için öncelikle faktör yükü değerlerine (standardized regression weight) bakılır. Faktör yük değeri, değerlendirmeye alınan her bir ifadenin/boyutun, ait olduğu boyutla/faktörle ne derece uyumlu olduğunu gösteren değerdir ve bu değer 0,5'in üzerinde olması beklenir.

Yapısal geçerlilik, ölçeğin, teorik ve ampirik anlam ile ne düzeyde örtüştüğünü göstermektedir (Kline, 2015:284). Yapısal geçerliliğin tespitinde kullanılan yöntemler yakınsak (benzeşim) geçerlilik (convergent validity) ve ıraksak (ayrışım) geçerliliğidir (discriminant validity).

Yakınsak geçerliliği analiz edebilmek için, modeli oluşturan faktörlere ve her faktöre ait alt boyutlara ilişkin bileşik güvenilirlik (CR) katsayıları ve açıklanan ortalama varyans (AVE) değerleri hesaplanarak bu değerlerin (AVE değerleri için) 0.50 değerinin üzerinde, (CR katsayıları için) ise 0.70 değerinin üzerinde olup olmadığına bakılır (Hair vd., 2010:123). AVE değerlerinin 0.50 değerinin üzerinde olması; değişkenlerin ait oldukları faktöre ilişkin yeterli düzeyde varyans açıkladığına, CR katsayılarının 0.70 değerinin üzerinde olması ise söz konusu faktörün içsel tutarlılığının yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

Tablo.9: Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları

Ölçek ifadeleri	Faktör Yükleri	t	CR	AVE
Koşullu Ödül Verme				
Yöneticim, belirlenen performans hedeflerine ulaştığımızda hangi ödülleri alacağımızı açık bir şekilde ortaya koyar.	0,821	*		
Yöneticim, harcadığımız çabaya göre bize destek olur (yardımcı olur).	0,852	16,500	0,903	0,699
Yöneticim, başarılarımız karşılığında uygun ödülleri almamızı sağlar.	0,841	16,157		
Yöneticim, iş iyi yapıldığında memnuniyetini ifade eder	0,830	15,850		
Pasif İstisnalarla Yönetim				
Yöneticim, sorunlar ciddiyet kazanıncaya kadar sorunlara müdahale etmez.	0,824	*		
Yöneticimin harekete geçmesi için işlerin yanlış gitmiş olması gerekir	0,802	15,153	0,902	0,697
Yöneticim mecbur kalmadıkça önlem almanın gereksiz olduğunu düşünür.	0,864	17,057		
Yöneticimin harekete geçmesi için sorunların kronik hale gelmesi gerekir.	0,849	16,563		
Aktif istisnalarla Yönetim				
Yöneticim, dikkatini başarısızlıklarımız üzerine yöneltir.	0,873	*		
Yöneticim, dikkatini düzensizlik, kuralsızlık, hatalar ve standartlardan sapmalar üzerine odaklandırır.	0,833	17,403	0,916	0,731
Yöneticim, yaptığımız hataların peşini bırakmaz.	0,838	17,615		
Yöneticim zamanı hataları bulmaya harcar.	0,874	19,119		
Serbestlik Tanıyıcı Liderlik				
Yöneticim önemli bir konu ortaya çıktığında karışmaktan kaçınır (taşın altına elini sokmaktan kaçınır).	0,845	*		
Yöneticim, ihtiyaç duyulduğunda ortada yoktur.	0,825	16,064	0,906	0,707
Yöneticim, karar vermekten kaçınır.	0,846	16,764		
Yöneticim, acil sorulara cevap vermeyi geciktirir.	0,847	16,768		
İsten Ayrılma Niyeti Ölçeği				
Daha iyi bir iş bulur bulmaz şu anki işimden ayrılacağım.	0,930	*		
Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum.	0,911	24,832		
Sıklıkla işimden ayrılmayı düşünüyorum.	0,930	26,632	0,952	0,799
Gelecekte de bu işte çalışır mıyım bilmiyorum.	0,841	19,936		
Bu kurumun bir çalışanı olarak kalmak benim için önemlidir.	0,853	20,641		
Etkileşimci Liderlik Ölçeği				
Koşullu Ödül Verme	0,758	*		
Pasif istisnalarla Yönetim	0,780	10,882	0,820	0,534
Aktif istisnalarla Yönetim	0,757	10,652		
Serbestlik Tanıyıcı Liderlik	0,617	8,803		

* Regresyon ağırlıkları 1 olduğu için t değeri verilmemiştir

Analiz sonuçlarına göre; ölçekte bulunan tüm ifade/boyutlar için faktör yük değerleri 0,802 ile 0,930 arasında ($>0,60$) değer alarak altında buldukları faktör/değişkenle uyumlu çıkmışlardır (Kline, 2015:298). Bununla birlikte AVE değerlerinin 0,50 ve CR katsayılarının ise 0,70'in üzerinde olduğu görülmektedir. Ayrıca yakınsak geçerliliğin bir diğer kanıtı olarak görülen CR katsayılarının AVE değerlerinden büyük olması (Byrne, 2013: 357) şartı da sağlanmış olduğundan, Tablo.8'e göre, ölçek boyutlarının yakınsak geçerliliğinin olduğu söylenebilir.

İraksak geçerliliğin sağlanması için iki farklı yaklaşım uygulanmaktadır. Bunlardan ilki faktörler arasındaki korelasyon değerlerine bakılmasıdır. Faktörler/boyutlar arası korelasyon değerlerinin 0,85'ten küçük olması iraksak geçerliliğin bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Kline, 2015:297; Chou vd., 2002). İkinci yaklaşım ise bir faktörün AVE değerinin karekökünün (VAVE) , yine aynı faktörün diğer faktörlerle olan korelasyon değerlerinden büyük çıkmasıdır (Fornell ve Larcker, 1981).

Tablo.10: Korelasyon katsayıları ve AVE değerlerinin karekökleri

Değişkenler	1	2	3	4
(1) Koşullu Ödül Verrme	0,836	0,832	0,795	0,841
(2) Pasif İstisnalarla Yönetim	0,832	0,835	0,821	0,849
(3) Aktif İstisnalarla Yönetim	0,795	0,821	0,854	0,823
(4) Serbestlik Tanıyıcı Liderlik	0,841	0,849	0,823	0,840

Köşegende yer alan koyu değerler ilgili boyutun AVE değerinin karekökünü ifade etmektedir.

Tablo.10'a göre söz konusu her iki şart da sağlanmıştır. Yani çalışmada kullanılan Etkileşimci Liderlik Ölçeğine ait faktörler arasında iraksak geçerlilik bulunmaktadır.

3.1.3. Güvenilirlik

Bir araştırmada, ifadeler/faktörler ile onların ait oldukları boyutlar/ölçekler arasındaki uyumu test ettiğimiz geçerlilik analizinden sonra araştırmacının, örnekleme alınan evren hakkında doğru verileri elde ettiğini ortaya koyan ya da bir başka ifadeyle ölçek ile evrenin uyumunu gösteren güvenilirlik analizini yapması gerekmektedir. Bir 'iç tutarlılık testi' olan güvenilirlik analizi için en yaygın başvurulan yöntem Cronbach Alfa katsayısının hesaplanmasıdır (Saruhan ve Özdemirci, 2013: 178). Bu çalışmada kullanılmış olan her bir faktör için hesaplanan Cronbach Alfa katsayıları aşağıdaki gibidir:

Tablo.11: Güvenilirlik Katsayıları

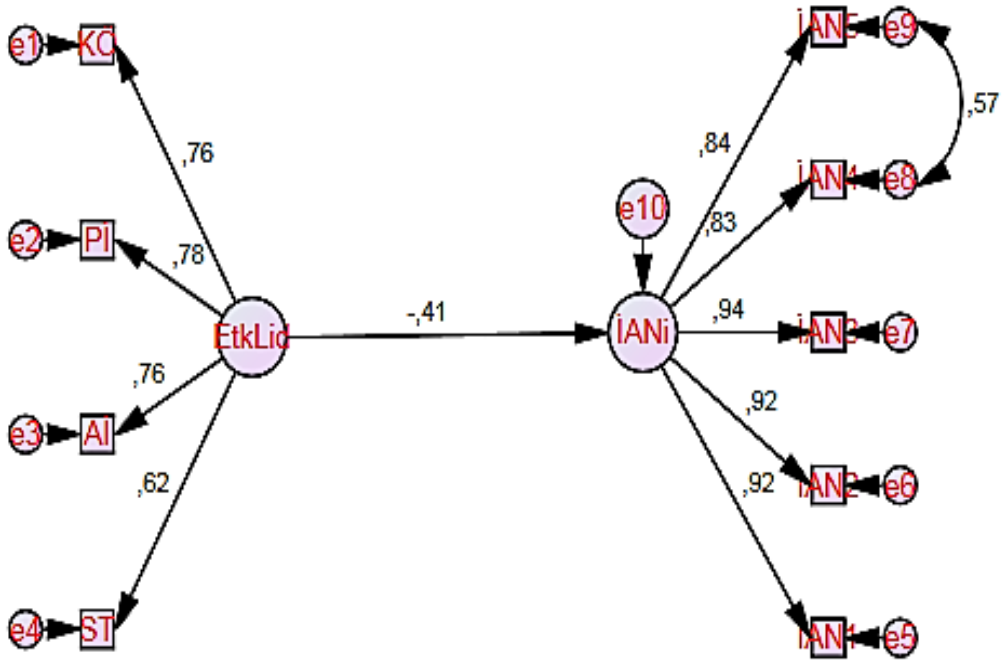
Faktör	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha Değeri
Serbestlik tanıyıcı liderlik	4	,905
Koşullu ödül verme	4	,901
Pasif istisnalarla yönetim	4	,902
Aktif istisnalarla yönetim	4	,915
Etkileşimci liderlik	4	,904
İşten ayrılma niyeti	5	,883

Tablo.11'de görüldüğü üzere her bir faktör veya ölçek için ortaya çıkan güvenilirlik katsayıları kabul edilebilir değer olan 0,7'den büyüktür. Bu değerlerle birlikte çıkartılması halinde Alfa

değerini önemli oranda arttıracak bir ifade bulunmamasından dolayı ölçme modeli olduğu gibi kullanılmıştır.

3.1.4. Yapısal Modelin Test Edilmesi

Yapısal eşitlik modellerinde, buraya kadar yapmış olduğumuz 'Doğrulamalı Faktör Analizi' yani gözlenen değişkenler ile gizil değişkenler arasında bağlar kurarak uyguladığımız ölçme modelinin test edilmesi aşamasından sonra ikinci aşamada hipotezin geçerliliğine dönük olarak yapısal model test edilecektir. Bunu yapabilmek için aynı anda ve eşitlik sistemleri ile gizil değişkenler birbirine bağlanarak yapısal model sınanır ve elde edilen tahmin değerleri yorumlanır (Çokluk vd., 2016:261).



Şekil.2: Etkileşimli Liderlik ile İşten Ayrılma Niyeti ilişkisine ait AMOS Ekran Görüntüsü

Şekil.2'ye göre, hipoteze konu olan ilişkinin sınanması için AMOS programında kurgulanan model için elde edilen p (anlamlılık düzeyi) ve t (kritik oran) değerleri ele alınmış ve değerlendirilmiştir. Literatürde z-testi olarak da anılan kritik oran, kurgulanan modeldeki her bir değişkene ait elde edilmiş olan tahmin değerinin, kendine ait olan standart hata değerine bölünmesiyle elde edilen orandır. Bu oranın mutlak değer olarak 1,96 değerini aşması 0,05 anlamlılık düzeyinde, 2,58 değerini aşması ise 0,01 anlamlılık düzeyinde tahminlenen değer istatistiksel olarak sıfırdan farklı olduğunu göstermektedir (Byrne, 2013: 351-352; Kline, 2015: 320). Bunun anlamı; p değeri olarak 0,05'ten küçük, t değeri olarak ise 1,96 değerinden büyük ve ilişkinin yönü itibarıyla beklenen yönde (pozitif/negatif) ilişkili çıkan hipotezler desteklenmektedir.

Tablo.12: Yapısal İlişkiler ve İlişkilere Ait Değerler

Yapısal İlişkiler	Beta Katsayısı	Beklenen İlişki Yönü	Kritik Oran (t Değerleri)	P değeri	Sonuç
H1: Etk. Lid. → İAN	0,410	(-)	5,640	***	Desteklendi
H1a: Koş. Öd. → İAN	0,311	(-)	6,241	***	Desteklendi
H1b: Akt. İst. Yön. → İAN	0,311	(-)	6,452	***	Desteklendi
H1c: Pas. İst. Yön. → İAN	0,319	(-)	7,151	***	Desteklendi
H1d: Ser. Tan. Lid. → İAN	0,254	(-)	4,128	***	Desteklendi

***≤0,01

Tablo.12’de; bu ilişkiye ait z-değerlerinin, 0,01 anlamlılık düzeyinde ‘kabul edilir’ olarak görülen 2,58 mutlak değerinin üstünde oldukları görülmektedir. Beta katsayısı ile temsil edilen yordama değerlerinin/oranlarının ise 0,254 – 0,410 değerleri arasında ve öngörülen şekilde negatif yönlü (-) oldukları tespit edilmiştir. Buna göre modelimizde ortaya koyduğumuz hipotezlerin tamamı desteklenmiştir.

4. Sonuç ve Öneriler

Çalışma sonucunda, sağlık sektöründe yöneticilerin sergiledikleri etkileşimci liderlik davranışlarının, hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini azaltıcı bir etkiye (etki oranı 0,733) sahip olduğu anlaşılmıştır.

Bu sonuç; daha önce konu ile ilgili yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçlarla örtüşmektedir. Örneğin Twigg ve Kang (2011), hizmet sektöründe gerçekleştirdikleri araştırmada, yöneticilerin liderlik tarzları ile çalışanların iş ile ilgili olumsuz algı ve tutumları arasında negatif bir ilişkinin varlığını tespit etmişlerdir.

Telli ve arkadaşları (2012), üç farklı sektörden işletmelerde çalışan 299 kişi üzerinde yaptığı, yöneticilerin liderlik tarzları ve çalışanların işten ayrılma niyetleri ile tükenmişlik duyguları arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında liderlik tarzları ile işten ayrılma niyetinin anlamlı bir ilişki içinde olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Rittschof (2013) ise Çocuk Koruma Hizmetleri alanında çalışan yönetici ve işgörenler üzerinde yaptığı araştırmada, olumlu davranışlar içeren bir liderlik yaklaşımının işten ayrılma niyetini azalttığını ve böylece örgütsel bağlılığı arttırdığını ortaya çıkarmıştır.

Bu çalışmalara paralel olarak bizim çalışmamızda da elde edilen sonuç üzerinden konu ele alındığında, Tengilimoğlu’nun (2005) da ortaya koyduğu gibi, işgörenlerin örgütsel bağlılığının, işletmelerin örgütsel amaçlara ulaşmasında en önemli belirleyicilerden biri olduğu ve liderlerin, işgörenlerin örgütsel bağlılığını etkileyen faktörler hakkında bilgi sahibi olması ve işgörenlere karşı tutum ve davranışlarında bu unsurları dikkate alması gerektiği sonucuna varılabilir.

Çünkü geleneksel örgütlerde lider, örgütün stratejisini ve vizyonunu belirleyerek işgören denetimini sağlar. Ancak günümüz şartları üzerine bina edilen liderlik anlayışında, lider, ekip çalışması, paylaşılmış bir vizyon, katılımcı bir anlayış, yetki devri, kişilerin gelişimi gibi konulara yoğunlaşarak örgüt iklimini güçlendirme gibi sonuçlara odaklanır (Okumuş vd., 2005).

Sonuç olarak; çok insana istihdam olanağı sağlayan hastanelerde görevli yöneticilerin liderlik davranışlarının, yoğun ve stresli çalışma şartlarına sahip hemşirelerin işten ayrılma niyetleri üzerinde belirgin etkileri olduğu anlaşılmaktadır. Buna bağlı olarak, güncel liderlik yaklaşımlarından birisi olan etkileşimli liderliğin sektörde, insan kaynağı devir hızını düşürücü ve işgörenlerin verimliliğini arttırıcı etkisi göz önünde bulundurularak, yöneticilerce dikkate alınması sağlanabilir.

Bu kapsamda etkileşimli liderlik yaklaşımının öngördüğü, işgörenler üzerinde kontrolü kaybetmeden ama onları çok zorlamadan çalışmalarını sağlayabilmek yöneticilerin gösterebileceği önemli bir yaklaşımdır. Burada, yöneticinin astlarıyla sürekli ilişkisini sıcak tutarak onları şevklendirmesi; gereği kadar çalışmayanları, gerektiği gibi çalışanların motivasyonlarını bozmayacak şekilde teşvik edebilmesi yapabileceği öncelikli iştir.

Her geçen gün artan değişim ve rekabetin, işletmelerde liderlere olan ihtiyacı günden güne daha önemli hale getirdiği (Çoroğlu, 2003) günümüz işletmecilik anlayışı içinde, çalışmamızda elde edilen sonuçların, hastaneler özelinde hem liderlik anlayışının gözden geçirilmesine hem de lider – takipçi ilişkilerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynaklar

- Aish, Anne-Marie; Jöreskog, Karl G. (1990), "A panel model for political efficacy and responsiveness: An application of LISREL 7 with weighted least squares", *Quality & Quantity*, Vol. 24, No. 4: 405-426.
- Avolio, Bruce J.; Bass, Bernard (2002), *Developing Potential Across a Full Range of Leadership: Cases on Transactional and Transformational Leadership*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Avolio, Bruce J.; Bass, Bernard; Jung, Dong I. (1999), "Re-Examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 72: 441-462.
- Babakuş, Emin; Yavaş, Uğur (2011), "Customer orientation as a buffer against job burnout", *The Service Industries Journal*, Vol. 12: 5-16.
- Baltaş, Acar (2010), *Türk Kültüründe Yönetmek*, İstanbul: Remzi Yayınevi.
- Bass, Bernard (1985), *Leadership and Performance Beyond Expectations*, New York: Free Press.
- Baykal, Ülkü; Serezli S. (1999), "Hemşirelerin iş doyum düzeylerinin araştırılması", *VII. Ulusal Hemşirelik Kongresi Bildirileri*, Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu, 22-24 Haziran, Erzurum.
- Bayram, Nuran (2013), *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Amos Uygulamaları*, 2. bs., Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Black, J. Stewart; Porter, Lyman W. (2000), *Management: Meeting New Challenges*, New Jersey: Prentice-Hall.
- Büyüköztürk, Şener (2003), *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Byrne, Barbara M. (2013), *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. (2. bs.), New York: Routledge.
- Chou, Shu-Chiung, Boldy, Duncan P.; Lee, YH. (2002), "Measuring Job Satisfaction in Residential Aged Care", *International Journal For Quality in Health Care*, Vol. 14, No. 1: 49-54.
- Çokluk, Ömay; Şekercioğlu, Güçlü; Büyüköztürk, Şener (2016), *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*, 4. bs., Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çoroğlu, Coşkun (2003), *İş Dünyasında Geleceğin Yönetimi*, İstanbul: Alfa Basım
- Den Hartog, Deanne N., Van Muijen, Jaap J.; Koopman, Paul L. (1997), "Transactional versus transformational leadership: An analysis of the MLQ", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 70: 19-34.
- Duffield C.; Roche M.; O'Brien-Pallas L.; Catling-Paull C.; King M. (2009) Staff satisfaction and retention and the role of the nursing unit manager. *Collegian*, 16: 11-17.
- Duygulu, Sergül; Aaban, Süheyla (2007), "Örgütsel bağlılık: çalışanların kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararının bir belirleyicisi", *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, C. 14, S. 2: 61-73.
- El Akremi, Assaad; Colaïanni, Gabriele; Portoghese, Igor; Galletta, Maura; Battistelli, Adalgisa (2014), "How Organizational Support Impacts Affective Commitment and Turnover among Italian Nurses: A Multilevel Mediation Model", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 25, No. 9: 1185-1207.
- El-Jardali, Fadi; Dimassi, Hani; Dumit, Nuhad; Jamal, Diana; Mouro, Gladys (2009), "National cross-sectional study on nurses' intent to leave and job satisfaction in Lebanon: implications for policy and practice", *BMC Nursing*, Vol. 8, No. 3: 1-13.
- Farling, Myra L.; Stone, A. Gregory; Winston, Bruce E. (1999), "Servant leadership: Setting the stage for empirical research", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol. 6, No. 1/2: 49-72.
- Fornell, Claes; Larcker, David F. (1981), "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error", *Journal of Marketing Research*, Vol. 18: 39-50.
- Gregory Deborah M.; Way Christine Y.; LeFort, Sandra; Barrett, Brendan J.; Parfrey, Patrick S. (2007), Predictors of registered nurses' organizational commitment and intent to stay. *Health Care Manage Review*, 32 (2): 119-127.
- Gül, Hasan; Oktay, Ercan; Gökçe, Hakan (2008), "İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: sağlık sektöründe bir uygulama", *Akademik Bakış*, Vol. 15: 1-15.
- Hair Jr., Joseph F.; Black, William C.; Babin, Barry J.; Anderson, Rolph E. (2010), *Multivariate Data Analysis*, 7th Edition, Prentice Hall.
- Hayes Lauren J.; Pallas Linda B.; Duffield, Christine; Shamian, Judith; Buchan, James; Hughes, Franches; Laschinger, Heather K.S.; North, Nicola; Stone, Patricia W. (2006), "Nurse turnover: a literature review", *International Journal of Nursing Studies*, Vol. 43: 237-263.

- <http://bursaism.saglik.gov.tr>, (Erişim 24.02.2019).
- <http://shgm.saglik.gov.tr>, (Erişim 24.02.2019).
- Irvine Diane M.; Evans, Martin (1995), "Job satisfaction and turnover among nurses: integrating research findings across studies", *Nursing Research*, Vol. 44: 246-253.
- İleri, Serap G. (2007), *Yeni mezun hemşirelerin profesyonel rollerine geçiş süreci algısı ve etkileyen etmenlerin incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Jones, Cheryl B. (2004), "The costs of nurse turnover: Part 1: An Economic Perspective", *Journal of Nursing Administration*, Vol. 34, No. 12: 562-570.
- Jöreskog, Karl G.; Sörbom, Dag (1993), *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*, Scientific Software International. Mooresville, IL.
- Juhdi, Nurita; Pa'wan, Fatimah; Hansaram, Ram M. K. (2013), "HR Practices and Turnover intention: The mediating roles of organizational commitment and organizational engagement in a selected region in Malaysia", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 24, No. 15: 3002-3019.
- Karsh B.; Booske BC.; Sainfort F. (2005), "Job and organizational determinants of nursing home employee commitment, job satisfaction and intent to turnover", *Ergonomics*, Vol. 48, No. 10: 1260-1281.
- Kline, Rex B. (2015), *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, 4.Bs., New York: Guilford Publications.
- Lu, Kuei-Yun; Lin, Pi-Li; Wu, Chiung-Man; Hsieh, Ya-Lung; Chang, Yong-Yuan (2002), "The relationship among turnover intentions, professional commitment, and job satisfaction of hospital nurses", *Journal of Professional Nursing*, Vol. 18, No. 4: 214-219.
- Lynn, Mary R.; Redman, Richard W. (2005), "Faces of the nursing shortage", *The Journal of Nursing Administration*, Vol. 35, No. 5: 264-270.
- Mafini, Chengedzai; Dubihlela, Job (2013), "Determinants of Military Turnover of Technical Airforce Specialists: An Empirical Case Analysis", *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol. 4, No. 3: 523-534.
- Martin, Michael J. (2011), *Influence of Human Resource Practices on Employee Intention to Quit*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Blacksburg, Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Mbah, Emeka S.; Ikemefuna, C. O. (2012), "Job Satisfaction and Employees' Turnover Intentions in Total Nigeria plc. in Lagos State", *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 2, No. 14: 275-287.
- McClarey, Mary (1998), "Implementing clinical effectiveness", *Nursing Management*, Vol. 5, No. 3: 16-19.
- Mobley, William H.; Griffeth, Rodger; Hand, Herbert H.; Meglino, Bruce M. (1979), "Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process", *Psychological Bulletin*, Vol. 86, No. 3: 493-522.
- Okumuş, Fevzi; Avcı, Umut; Kılınc, İzzet (2005), "Öğrenen Örgütlerin Oluşturulmasında Üst Kademe Yöneticilerinin Rolü", *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, C. 7, S. 13: 31-50.
- Ongori, Henry (2007), "A Review of the Literature on Employee Turnover", *African Journal of Business Management*, Vol. 1, No. 3: 49-54.
- Park, Jae S.; Kim, Tae H. (2009), "Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention?", *Leadership in Health Services*, Vol. 22, No. 1: 20-38.
- Perez, Mylene (2008), *Turnover Intent*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, University of Zurich, Human Resource Management.
- Raholm, Maj-Britt (2009), "Evidence and leadership", *Nursing Administration Quarterly*, Vol. 33, No. 2: 168-173.
- Rittschof, Kerri R. (2013), *The Influence of Transformational Leadership and Job Burnout on Child Protective Services Case Managers' Commitment and Intent to Quit*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Walden University, Minnesota.
- Robbins, Stephen P. (2000), *Managing Today*, New Jersey: Prentice Hall.
- Saruhan, Şadi C.; Özdemirci, Ata (2013), *Bilim, Felsefe ve Metodoloji*, 3. bs., İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Schwepker, Charles H. (2001), "Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in the Salesforce", *Journal of Business Research*, Vol. 54, No. 1: 39-52.
- Shields, Michael A.; Ward, Melanie. (2001), "Improving nurse retention in the national health service in England: the impact of job satisfaction on intentions to quit", *Journal of Health Economics*, Vol. 20: 677-701.
- Simpson, Michelle R. (2009), "Predictors of work engagement among medical-surgical registered nurses", *Western Journal of Nursing Research*, Vol. 31: 44-65.

- Steel, Robert P.; Griffeth, Rodger W.; Hom, Peter W.; Lyons, Daniel M. (2002), "Practical Retention Policy for the Practical Manager", *The Academy of Management Executive*, Vol. 16, No. 2: 149-162.
- Şimşek, M. Şerif (2001), *Yönetim ve Organizasyon*, Konya: Günay Ofset.
- Şimşek, Ö. Faruk (2007), *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş - Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*, İstanbul: Ekinoks Eğitim Danışmanlık Hiz.
- Tai, Teresa W.C.; Bame Sherry I.; Robinson, Chester D. (1998), "Review of nursing turnover research, 1977-1996", *Social Science & Medicine*, Vol. 47, No. 12: 1905-1924.
- Takase, Miyuki; Yamashita, Noriko; Oba, Keiko (2007), "Nurses' leaving intentions: antecedents and mediating factors", *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 62, No. 3: 295-306.
- Tavşancıl, Ezel (2014), *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS İle Veri Analizi*, 5. bs., Nobel Yayın Dağıtım.
- Telli, Eda; Ünsar, A. Sinan; Oğuzhan, Adil (2012), "Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili Bir Uygulama", *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Vol. 2, No. 2: 135-150.
- Tengilimoğlu, Dilaver (2005), "Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 4, S. 14: 1-16.
- Tourangeau, Ann E.; Cummings, Greta; Cranley, Lisa A.; Ferron, Era M.; Harvey, Sarah (2010), "Determinants of hospital nurse intention to remain employed: broadening our understanding", *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 66, No. 1: 22-32.
- Twigg, Nicholas W.; Kang, Bomi (2011), "The Effect of Leadership, Perceived Support, Idealism, and Self Esteem on Burnout", *Journal of Behavioral Studies in Business*, Vol. 4: 1-20.
- Tzeng, Huey-Ming (2002), "The influence of nurses' working motivation and job satisfaction on intention to quit: an empirical investigation in Taiwan", *International Journal of Nursing Studies*, Vol. 39: 867-878.
- Wagner, Cheryl M. (2007), "Organizational commitment as a predictor variable in nursing turnover research: literature review", *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 60, No. 3: 235-247.
- Watson, Carol A. (2004), "Evidence-based management practices: The challenge for nursing", *The Journal of Nursing Administration*, Vol. 34, No. 5: 207-209.
- Wayne, Sandy J.; Shore, Lynn M.; Liden, Robert C. (1997), "Perceived Organizational Support and Leader Member Exchange: A Social Exchange Perspective", *Academy of Management Journal*, Vol. 40: 82-111.
- Williams, Larry J.; Hazer, John (1986), "Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models: A Reanalysis Using Latent Variable Structural Equation Methods", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, No. 2: 219-231.
- Wren, J. Thomas; Hicks, Douglas A.; Price, Terry L. (2004), *The International Library of Leadership: Modern Classics on Leadership*, Cheltenham: Ervard Edgar Publishing.
- Yaprak, Ecem (2009), *Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini belirleyen faktörler: örgüt iklimi, sosyodemografik ve çalışma özellikleri*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Zurn, Pascal; Dolea, Carmen; Stilwell, Barbara (2005), *Nurse retention and recruitment: Developing a motivated workforce*, International Council of Nursing, World Health Organization, <http://ners.unair.ac.id/materikuliah/Issue4Retention.pdf>

Extended Summary

The Effect of Transactional Leadership Approach on Nurses' Turnover Intention: A Field Study in Private Hospitals in Bursa Province

Loss of highly skilled, experienced and dedicated staff means waste and loss for businesses. The loss of such qualified personnel to competitor organizations results the transfer of institutional knowledge and experience to the competitors at the same time. No matter how much technology develops, no matter how visible costs increase, the most important resource for organizations is still "human". Therefore, it is an indispensable requirement for enterprises to develop effective managerial strategies to reduce the tendency and actions of the employee by reducing many negative reactions such as organizational deviation and avoidance of duties. For this reason, it is necessary to identify the factors that cause the thoughts and actions of leaving the job correctly and to take measures for these factors.

Health managers behave according to current employment models and short-term patient care solutions when determining nursing employment policies. However, the American Executive Nurses Association stated that respect and loyalty to their leaders play an important role in increasing the organizational commitment of nurses by creating a more attractive working environment and that this understanding cannot be established with existing management approaches.

Research shows that; the actual or emotional detachment of nurses from their workplaces reduces the quality of patient care services, which is decisive for the capacities of health institutions, and even negatively affects the provision of these services. In other words, the high level of leaving work increases the workload of the currently working nurses and lowers their productivity while lowering the motivation of the newly graduated nurses who have just started working.

Considering the issue, if there are individuals with low quality, difficult and stressful working conditions, it can be said that there is a need to identify the factors that can compensate or reduce the impact of these adverse conditions. In this context, in our research, it was examined that leaders, who are valuable and effective sources for both the organization and the employees, and their approach to nurses' turnover intention. Because employees do not continue their current jobs by showing loyalty not only to the work or organization but also to the leader.

In the light of this information obtained from the literature, we hypothesize that the transactional leadership behaviors of the managers in the health sector reduce the nurses' turnover intention.

In this context, in our study, it was aimed to measure the effect of the transactional leadership behaviors (and its dimensions) of the health managers on nurses' turnover intention in private hospitals. Also it is tested how turnover intention differs according to some demographic factors. The data collected from Bursa (N=241) were analyzed by using SPSS and AMOS (Structural Equation Model).

For the first part of measurement tool, 16 items related to transactional leadership obtained from 36-item Multi-Factor Leadership Scale developed by Bass and Avalio (1999) to determine the leadership styles of managers were used. According to this scale, transactional leadership behaviors are handled in 4 dimensions. These dimensions are; Individualized Consideration, Contingent Reward, Active Management-by-Exception, Passive-Avoidant. In the second part of measurement tool, a 5-question scale developed by Wayne et al. (1997) was used to measure nurses' turnover intention.

As a result, it was determined that the turnover intention of the nurses showed significant differences according to their profession and their seniority at the institution they worked and it was found that the model was suitable for the research and the hypothesis (the interactional leadership behaviors (and its dimensions) of the managers negatively affects the turnover intention of nurses') was supported according to the obtained p and t values.

In other words, it was found that the transactional leadership behaviors of the managers in the health sector had a decreasing effect (impact ratio 0.733) on the nurses' turnover intention. Accordingly, it can be concluded that the organizational commitment of employees is one of the most important determinants of the achievement of organizational goals of the enterprises and that the leaders should have information about the factors that affect the organizational commitment of the employees and should take these elements into consideration in their attitudes and behaviors towards employees.

As a result, it is understood that the leadership behaviors of the managers working in hospitals (that provide employment for many people) have significant effects on the turnover intention of nurses who have intensive and stressful working conditions. Consequently, it can be ensured that the transactional leadership, one of the current leadership

approaches, is taken into consideration by the managers. Because the result shows that transactional leadership has the effect of decreasing the human resource turnover rate and increasing the productivity of the employees.

In this context, it is an important approach that managers can demonstrate to ensure that they work without losing control over employees, but without forcing them. Here, it is important that the manager encourages his subordinates by keeping them warm. In addition, it is a priority job that motivate loose employees without breaking the motivation of hard workers

It is thought that the results obtained in our study will contribute to the revision of leadership understanding and leader - follower relations within hospitals in today's business management approach, where change and competition increase the need for leaders in enterprises day by day.

Sürdürülebilirliğin Firma Performansına Etkisi: Borsa İstanbul'da Bir Araştırma

Hatice Doğukanlı¹
Metin Borak²

Sürdürülebilirliğin Firma Performansına Etkisi: Borsa İstanbul'da Bir Araştırma

Öz

Sürdürülebilirlik faaliyetlerinin firma performansına etkisinin araştırılmasındaki temel neden, yeterli sürdürülebilirlik faaliyetlerinin finansal performansı artırıcı ya da yetersiz sürdürülebilirlik faaliyetlerinin finansal performansı azaltıcı bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymaktır. Sürdürülebilirlik faaliyetlerinin performans anlamında ödüllendirildiğine dair elde edilecek bulgular hem özel sektörün hem de kamunun sürdürülebilirlik çalışmaları için motive edici bir unsur olacaktır. Bu bağlamda 2014 yılında oluşturulmuş BİST Sürdürülebilirlik Endeksi içinde yer alan firmaların finansal performansları üzerinde bir çalışma yapılması istenmiştir. Bu amaç doğrultusunda 2015-2017 yılları arasında endekste yer alan firmaların verileri kullanılmıştır. Çalışma için gerekli veriler hem yata kesit ve zaman serisi verilerini içermesi hem de gözlenemeyen firma heterojenliğini kontrol etmek amacıyla panel veri yöntemleri kullanılmıştır. Bulgular, sürdürülebilirlik endeksinde yer almanın firma performansı üzerinde etkisinin anlamlı olmadığını ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Sürdürülebilirlik, Sürdürülebilirlik Endeksi, Firma Performansı

The Effect of Sustainability on Firm Performance: Evidence From Borsa Istanbul

Abstract

The main reason for investigating the effects of sustainability activities on firm performance is to determine whether sufficient sustainability activities have an impact on increasing financial performance or insufficient sustainability activities have an impact on decreasing financial performance. Findings that sustainability activities are rewarded in terms of performance will be a motivating factor for the sustainability studies of both the private and public sectors. This study investigates the effect of inclusion in the Borsa Istanbul (BIST) Sustainability Index on corporate financial performance for the period 2015-2017. In order to control the unobserved firm heterogeneity, panel data methods model is applied. The results show that the effect of inclusion in the sustainability index on corporate financial performance is not statistically significant.

Keywords: Corporate Sustainability, Sustainability Index, Financial Performance

1. Giriş

Sürdürülebilirlik kavramı, sermaye pazarlarında gün geçtikçe belirginleşmekte, yatırım faaliyetleri ve hisse senedi fiyatları için bazı sonuçlar ortaya koymaktadır. Sürdürülebilirlik kavramının sermaye pazarlarında yer almasının en önemli sonuçlarından biri, bu pazarlarda yeni bir yatırım tipi yaratmasıdır. Bu yeni yatırım tipi, sürdürülebilir yatırım olarak adlandırılmaktadır. Sürdürülebilir yatırım, geleneksel yatırım faaliyetlerine çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim (Environmental, Social and Governance, ESG) faktörlerini dâhil etmeyi amaçlamaktadır (Cunha ve Samanez, 2013: 19-20). Diğer bir deyişle sürdürülebilir yatırımlar, yatırım kararlarına sosyal, çevresel ve etik düşüncelerini ilave eden bir yatırım sürecidir. Bu tür yatırımlar, geleneksel yatırımların aksine çevre, sosyal, kurumsal yönetim ya da etik kriterlere dayanan varlıkları seçmek ya da seçmemek için bir dizi çalışmayı içermektedir (Renneboog, Horst ve Zhang, 2008: 1723).

¹ Prof. Dr., Çukurova Üniversitesi İİBF, İşletme Bölümü. hatdog@cu.edu.tr, Yazar ORCID bilgisi: <https://orcid.org/0000-0001-8085-7394>

² Arş. Gör., Çukurova Üniversitesi İİBF, İşletme Bölümü. mborak@cu.edu.tr, Yazar ORCID bilgisi: <https://orcid.org/0000-0002-8748-409X>

Değerli katkılarından dolayı Doç. Dr. Emrah Arıoğlu ve Arş. Gör. Salih Çam'a teşekkür ederiz.

Sürdürülebilirliğe ilişkin artan küresel farkındalık, firmaların sürdürülebilir kalkınma konularını ve sürdürülebilirlik ilkelerini örgütsel iş stratejilerine dâhil etmeyi ve böylece çevrenin sürdürülebilirliğine katkı sağlamalarını gerektirmektedir. Buna ayak uyduramamanın, iş fırsatları ve rekabet avantajı kaybına neden olabileceği ileri sürülmektedir (Lo ve Sheu, 2007).

Firmaların sosyal ve etik normlara uyması ya da doğal çevreye yönelik gönüllü faaliyetlerinin finansal açıdan faydalı olup olmadığı sorusu, firmalar açısından hayati bir öneme sahiptir. Kurumsal sürdürülebilirlik performansı ile finansal performans arasındaki ilişkiye dönük bilgi, kamu politikaları açısından da önemlidir. Çevresel ya da sosyal faaliyetlerin ödüllendirilmesine karşın yetersiz sürdürülebilirlik performansının cezalandırılması durumunda kamu politikalarının temel amacı, kurumsal sürdürülebilirlik performansına ilişkin bilginin yayılmasına katkı sağlaması olacaktır. Bu yaklaşımın geleneksel sistemden daha düşük maliyetli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca çevre, sosyal ve etik temelinde hisse senedi seçimi olarak ifade edilen sürdürülebilirlik yatırımlarının gelişimi, bu yatırımların finansal anlamda ödüllendirilip/ödüllendirilmediği ile çok yakından ilişkili olmaktadır (Oberndorfer, Schmidt, Wagner ve Ziegler, 2013: 497). Orsato, Garcia, Da-Silva, Simonetti ve Monzoni (2015), yatırımcıların, sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirliğe ilişkin konularda harekete geçen firmaların ve kendi yönetimlerinde daha iyi yönetim ve şeffaflık benimseyen firmaların hisse senetlerine daha yüksek bir fiyat vermeye gönüllü olduklarını ifade etmişlerdir. Bu bulgular da sürdürülebilirliğin önemine dikkat çekmekte ve firmalara bu doğrultuda motivasyon sağlamaktadır.

Firmanın sürdürülebilirlik endeksinde dâhil edilmesi ya da endeksten çıkarılmasının pozitif ya da negatif etkisini açıklamak için çeşitli teoriler ortaya çıkmaktadır. Bunlardan bazıları; aşağı doğru eğilimli talep eğrisi hipotezi, fiyat baskı hipotezi, bilgi maliyeti hipotezi ve sinyal hipotezleridir (Shleifer, 1986; Harris ve Eitan, 1986; Merton, 1987; Jain, 1987). İlk iki hipotez, endekse dâhil olma ve çıkarılma olaylarının bilgi içermediğini ve bu nedenle endekse dâhil olma ve endeksten çıkarılma olaylarının hisse senedi fiyatlarını etkilemediğini varsaymaktadır. Aşağı doğru eğilimli talep eğrisi hipotezine göre talepteki artışın kalıcı olduğuna inanılırken fiyat baskı hipotezi ise talepteki artışın geçici olduğu ve fiyat ve hacmin etkilerinin de geçici olduğunu desteklemektedir. Diğer iki hipotez, endekse alınma ve çıkarılma olaylarının bilgi içerdiğini ve hisse senedi değeri üzerinde etkisi olduğunu varsayar. Özellikle bilgi maliyeti hipotezi, endeksin yatırımcılara daha fazla ulaşılabilir bilgi sağlamasından dolayı endeks olaylarının yatırımcı farkındalığının artmasına ve bilgi arama maliyetlerinin düşmesine neden olduğunu savunmaktadır. Sinyal hipotezi, endeks olaylarının yatırımcı tarafından bir hisse senedinin geleceğine dair bilgi aktaran bir sinyal gibi yorumladıklarını ileri sürmektedir. Bundan dolayı diğer koşullar sabitken hisse senedinin gelecekteki değerine dönük artış ya da azalış beklentisi, hisse senedi fiyatında bir artış ya da azalışa neden olmaktadır (Stekelenburg, Georgakopoulos, Sotiropoulou, Vasileiou ve Vlachos, 2015: 78).

Kurumsal sürdürülebilirlik performansının (KSP), tanımlanması ve ölçülmesi çok boyutlu zor bir iştir (Waddock ve Graves, 1997: 304). Bu zorluğa rağmen KSP ve kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) faaliyetlerine olan ilginin artması sonucu bunların ölçülmelerine de ilgi artmıştır. KSP ölçümü konusundan farklı yazarlar tarafından yapılan çalışmalarda farklı ölçütlerin kullanıldığı görülmektedir. Son yıllarda konuya ilişkin yapılan çalışmalarda (Ziegler ve Schröder, 2010; Ziegler, 2012; Stekelenburg, Georgakopoulos, Sotiropoulou, Vasileiou ve Vlachos, 2015) sürdürülebilirlik endeksleri (DOW Jones Sürdürülebilirlik Endeksi, Dow Jones Sürdürülebilirlik Avrupa Endeksi, FTSE4Good ve Domini 400,) daha sık kullanılmaya başlanmıştır. Türkiye’de ise bu konuda yapı-

lan çalışmalarda (Çıtak ve Ersoy, 2016; Gündüz, 2018) BİST Sürdürülebilirlik Endeksi kullanılmaktadır. Sürdürülebilirlik konularına önem veren firmalarla ilgilenen yatırımcılara seçenekler sunmak amacıyla borsalar yeni sürdürülebilirlik endeksleri oluşturmaktadır. Genel olarak endekslerin varlığı, sermaye pazarlarının performansını göstermekte ve belirli bir zamanda ve belirli bir piyasada hisse senedi fiyatlarının hareketlerini sergilemektedir.

Kurumsal sürdürülebilirlik ve firma değeri arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar esas olarak sürdürülebilirlik performansının piyasa tarafından fiyatlanıp fiyatlanmadığı ya da yüksek sürdürülebilir performansına sahip firmaların diğer firmalara göre üstün bir performans gösterip göstermediğine odaklanmaktadır (Lo ve Shue, 2007; Wagner, 2010; Pätäri, Jantunen, Kyläheiko ve Sandström, 2012; Ziegler, 2012; Oberndorfer, Schmidt, Wagner ve Ziegler, 2013; Cunha ve Samanez, 2013; Stekelenburg, Georgakopoulos, Sotiropoulou, Vasileiou ve Vlachos, 2015; Santis, Albuquerque ve Lizarelli, 2016; Weber, 2017) Bu çalışmalar her ne kadar çelişkili sonuçlar ortaya koymuş olsalar da ilgi uyandırmaktadırlar. Çevre, sosyal sorumluluk, kurumsal yönetim ya da sürdürülebilirlik izlenimine sahip herhangi bir endekste yer alan firmalar, refah ve sürdürülebilir kalkınmaya önem veren geleneksel olmayan yatırımcılardan alternatif fon sağlayabilmektedirler. Bu bağlamda firmalar, kendi stratejik yönetimlerinde bu tür uygulamalara uyum sağlamayı ve bu uygulamalara bağlı kalmayı hedeflemektedirler (Ortas ve Moneva, 2011). Türkiye sermaye piyasasında sürdürülebilirlik yatırımlarının artması, çevre, sosyal ve kurumsal yönetimin gelişmesine katkı sağlayabilir. Yatırımcılar, yatırım yaptıkları firmalardan yüksek sürdürülebilirlik performansı bekleyerek firmaların sürdürülebilirlik faaliyetlerine yönelmelerini sağlayabilirler. Ancak kendi refahlarını maksimum yapmaya çalışan yatırımcılar, her ne kadar sürdürülebilirlik faaliyetlerine önem verseler de üstlenmiş oldukları riskle uyumlu bir getiri söz konusu olmadığında, sürdürülebilirlik performansı yüksek firmaların hisse senetlerine yatırımda isteksiz davranabileceklerdir.

Daha önce ifade edilen tartışmalar göz önünde bulundurulduğunda bu çalışmanın temel amacı, BİST Sürdürülebilirlik Endeksinde yer almanın, finansal performansa etkisinin olup olmadığını görmektir. Bu çalışmanın önemi ise Türkiye’de sürdürülebilirlik ya da sosyal, çevresel ve kurumsal yönetim konularını benimseyen firmalara ilgi duyan yatırımcılara bu konuya daha fazla önem veren firmaların finansal performanslarına yönelik bilgi sağlamasıdır. Elde edilecek sonuçlar, firmaların bu tür endekste yer alıp almayacaklarını belirlemek için önem arz edecektir.

Bu makale dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, sermaye piyasalarında sürdürülebilirlik konusuna ilişkin açıklamaları, ana problemi, çalışmanın temel amacını; ikinci bölüm, konuya ilişkin yapılan çalışmaları; üçüncü bölüm, yöntem ve değişkenleri, araştırma bulgularını son olarak da dördüncü bölüm, sonuçları ve gelecek çalışmalar için önerileri kapsamaktadır.

2. Literatür Taraması

Bu bölümde sürdürülebilirlik ile firma performansı arasındaki ilişkiyi araştıran bazı çalışmalara yer verilecektir. Konuya dönük yapılan çalışmalar incelendiğinde farklı sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir.

Wagner (2010), 1992 ve 2003 yılları arasında ABD firmalarına ait verileri kullanarak kurumsal sürdürülebilirlik performansı ile ekonomik performans arasındaki bağlantıyı belirlemek için panel yöntemi kullanmıştır. Ekonomik performans göstergesi olarak Tobin q oranı kullanılan çalışmada yapılan analizler sonucunda reklam yoğunluğunun, kurumsal sürdürülebilirlik ile ekonomik performans arasındaki ilişki üzerinde azaltıcı bir etkiye sahip olduğu ifade edilmiştir.

Pätäri, Jantunen, Kyläheiko ve Sandsträm (2012), sürdürülebilirliğin değer yaratıp yaratamayacağı ve rekabet avantajının bir kaynağı olup olamayacağını araştırmak için firmalardan oluşan iki grup üzerinde çalışmışlardır. Toplam 210 enerji firması belirlendikten sonra sürdürülebilirlik odaklı firmalar ile daha geleneksel enerji firmaları arasında kıyaslama yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda sürdürülebilirlik odaklı firmaların, maliyetlerini daha iyi kontrol ettikleri ve kar sağlamada geleneksel enerji firmalarına göre daha iyi oldukları sonucu elde edilmiştir.

Pérez-Calderón, Milanés-Montero ve Ortega-Rossell (2012), yaptıkları çalışmada Dow Jones Sürdürülebilirlik Avrupa Endeksinde yer alan farklı sektörlerde (finans hariç) bulunan ve 2007 yılından 2009 yılına kadar bu endekste yer alan 112 firma verilerini kullanarak çevresel performansın firma değeri yaratma üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Yapılan stokastik sınır analizi ve küme analizi sonuçlarına göre değer yaratma ve çevresel performans arasında pozitif bir ilişki elde edilmiştir.

Ziegler (2012), 1999-2003 yılları arasında Dow Jones Sürdürülebilirlik Dünya Endeksinde yer alan Alman finansal performansa etkisini incelemiştir. Yapılan analiz sonucunda Avrupa Kıtası için sabit ve rassal etkiler modelinde ROA üzerinde etkinin pozitif olduğunu ancak Anglo-Sakson Avrupa Ülkeleri için ise sonuçların anlamsız olduğunu bulmuşlardır.

Cunha ve Samanez (2013), çalışmalarında Aralık 2005- Aralık 2010 dönemleri arasında Brezilya borsasında sürdürülebilir yatırımların performanslarını analiz etmişlerdir. Çalışmada Kurumsal Sürdürülebilirlik Endeksi (ISE) portföyünü, Pazar portföyü (IBOVESPA Endeksi) ve Brezilya Emtia ve Vadeli İşlemler Borsası (BM&FBOVESPA) ile kıyaslamak için Sharpe, Treynor, Sortino ve Omega ölçütleri kullanılmıştır. Performans kıyaslamasında likit düzeyi, getiri ve risk göstergeleri kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda sürdürülebilir yatırımlar, artan likidite ve daha düşük çeşitlendirilebilir riskler gibi ilgi çekici bazı özelliklere sahip olmasına rağmen analiz döneminde finansal performansları tatmin edici özellik göstermediği ifade edilmiştir.

Oberndorfer, Schmidt, Wagner ve Ziegler (2013), yaptıkları çalışmada 1999-2002 yılları arasında Alman firmalarının Dow Jones STOXX Sürdürülebilirlik Endeksi (DJSI STOXX) ve Dow Jones Sürdürülebilirlik Dünya Endeksine (DJSI World) dâhil edilmelerinin, hisse senedi performanslarına etkisini incelemişlerdir. Yapılan analizler sonucunda Alman firmalarının çalışma dönemi içinde sürdürülebilirlik endeksine dâhil edilmelerinin piyasa tarafından ödüllendirilmediği ve Alman firmalarının endeksten negatif yönlü etkilendiği sonucunu elde etmişlerdir.

Stekelenburg, Georgakopoulos, Sotiropoulou, Vasileiou ve Vlachos (2015), çalışmalarında kurumsal sürdürülebilirlik ile finansal performans arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Dow Jones Sürdürülebilirlik Avrupa Endeksi (DJSI Europe)'nden silinen ya da eklenen Avrupa hisse senetlerini 2009-2013 dönemleri arasında analiz etmişlerdir. İlk analiz sonuçlarına göre hisse senetlerinin sürdürülebilirlik endeksinden silinmesi ve endekse dâhil edilmesi duyurusunun hisse senetleri getirilerine etkisine ilişkin güçlü bir ilişki bulgusuna ulaşılmamıştır. Ancak değişim gününde ve değişimi takip eden dönemde endekste yer alan hisse senetlerinin getirilerinde anlamlı ama geçici bir artış, endekste yer almayan hisse senetlerinin getirilerinde anlamlı ama geçici bir düşüş gerçekleştiği sonucu elde edilmiştir.

Çıtak ve Ersoy (2016), çalışmalarında BİST Sürdürülebilirlik Endeksinde yer alan firmalar açısından yatırımcı tepkisini incelemişlerdir. Ortalama testler sonucunda endekste yer alan firmalar ile endekste yer almayan firmaların getiri ortalamaları arasında anlamlı bir sonuç elde edilememiştir. Olay çalışması sonucunda sürdürülebilirlik endeksinde yer alan firmaların açıklanma tarihi öncesi ve sonrasındaki 10'ar günlük olay penceresinde aşırı getiri ortalamasının sıfırdan

farklı çıkmadığını ve 0+3 aralığındaki kümülatif aşırı getiri ortalamasının istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif çıkması sonucu yatırımcıların kısa dönemde hisse senetlerine ilgi gösterdiklerini ifade etmişlerdir.

Santis, Albuquerque ve Lizarelli (2016), Brezilya borsasında sürdürülebilirlik endeksinden yer alan firma getirileri ile aynı borsada ama farklı bir endekste yer alan firmaların getirilerini kıyaslanmıştır. Çalışmada firmalar üç gruba ayrılmıştır. Birinci grup, sadece sürdürülebilirlik endeksinde yer alan firmalardan; ikinci grup, yalnızca IBOVESPA endeksinde yer alan firmalardan; üçüncü grup ise hem sürdürülebilirlik endeksinde hem de IBOVESPA endeksinde yer alan firmalardan oluşmaktadır. Firmaların ekonomik ve finansal performanslarını kıyaslamak için karlılık oranları ve likidite oranları hesaplanmış ve Kruskal- Wallis, Mann-Whitney ve medyan gibi parametrik olmayan testler yanında küme analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda firmaların ekonomik ve finansal performansları arasında bir farklılık olmadığı ifade edilmiştir.

Altınay, Kaki, Kestane, Soba, Dinçer ve Şık (2017), yaptıkları çalışmada 2014-2015, 2015-2016 ve 2016-2017 dönemlerinde BİST sürdürülebilirlik Endeksinde yer alan Garanti Bankası, Akbank, Vakıf Bank ve Yapı Kredi bankalarına ait hisse senetlerinin Sürdürülebilirlik endeksine dâhil edilmesinden önce ve dâhil edilmesinden sonraki performanslarını incelemişler ve sürdürülebilirlik endeksinde yer almanın banka performansına olumlu bir etkisinin olup olmadığını araştırmışlardır. Analize dâhil edilen dört bankanın endekse girmeden önce ve endekse girdikten sonraki 24 aylık ortalama değerleri esas alınmıştır. Yapılan testler sonucunda, BİST hisse senetleri değerleri ile sürdürülebilirlik endeksi ortalama değerleri arasında yaklaşık %81'lik pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca hisse senetlerinin sürdürülebilirlik endeksine dâhil olmadan önceki ortalama değerleri ile endekse dâhil olduktan sonraki ortalama değerler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Weber (2017), 2009-2013 yılları arasında Çin bankalarının verileri üzerinde yaptığı çalışmada bankacılık sektörünün finansal performansını düşürmeden sürdürülebilirlik düzenlemelerinin uygulanıp uygulanamayacağını araştırmak için bankaların sürdürülebilirlik performansları ile finansal göstergeler arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan analizler sonucunda bankaların çevre ve sosyal performanslarının 2009-2013 yılları arasında arttığı ve finansal performans ile sürdürülebilirlik performansları arasında çift yönlü bir nedenselliğin olduğu, elde edilen bu etkileşim üzerinde kurumsal teori temelinde Çin yeşil kredi politikasının etkili olabileceğini ifade etmiştir.

Gündüz (2018), yaptığı çalışmada 2014-2016 yılları arasında BİST Sürdürülebilirlik Endeksinde işlem gören firmaların endekse dâhil edilmelerinin hisse senedi değerlerine etkisi olup olmadığını incelemiştir. Yapılan panel veri analizi sonuçlarına göre endekste yer almanın hisse senedi değerleri üzerinde bir etkisinin olmadığı bulgusu elde edilmiştir.

3. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmanın amacı, 2014 yılında oluşturulmuş BİST Sürdürülebilirlik Endeksi'nde yer alan firmaların finansal performanslarını incelemektir. Bu amaç doğrultusunda 2015-2017 yılları arasında Borsa İstanbul'da faaliyet gösteren ve mali kuruluşların yer almadığı toplam 235 firma verisi kullanılmıştır. Bu firmalar analize dâhil edilirken BİST Sürdürülebilirlik Endeksi'nde yer alan firmalar için 1, diğer firmalar için 0 değerini alan kukla değişkeni kullanılmıştır. Sürdürülebilirlik endeksinde yer almanın, firma performansı üzerindeki etkisine dönük yapılan çalışmalarda (Ziegler, 2012) panel veri modelleri kullanılmaktadır. Bu modeller aşağıda gösterilmektedir:

$$FP_{it} = \alpha + \beta DSE_{it} + \gamma' X_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

FP_{it} , firmanın finansal performansını; DSE_{it} , t yılında sürdürülebilirlik endeksinde yer alan firmalar için 1 değerini alan kukla değişkenini; X_{it} , vektörü, firmanın finansal performansını etkileyebileceği düşünülen ve daha sonra açıklanacak olan değişkenler matrisini; α ve β , tahmin edilecek parametreleri; ε_{it} ise hata terimini göstermektedir. ε_{it} , hatalarının sıfır ortalama ve sabit varyansla tüm zaman dönemlerinde ve tüm birimler için özdeş ve bağımsız normal dağıldığı varsayılmaktadır.

Yukarıda gösterilen model (1), firmanın t yılındaki finansal performansının, t yılındaki ekonomik değişkenler ve firmanın sürdürülebilirlik endeksinde yer alması ile ilgili olduğunu göstermektedir. Ancak böyle bir yaklaşım, bağımlı ve açıklayıcı değişkenler arasında özellikle firmanın finansal performansı ile sürdürülebilirlik endeksinde yer alması arasındaki nedensellik ilişkisi hakkında güvenilir sonuçların elde edilmesine olanak sağlamamaktadır. Firmanın finansal performansı, firmanın sürdürülebilirlik endeksinde yer almasını da etkileyebilir. Böyle bir durumda içsel değişken problemi ortaya çıkmaktadır. Modelin içsel değişken içermesi eşanlı denklem sapmasına neden olmaktadır. Bu eşanlı denklem sapmasından kurtulmak için açıklayıcı değişkenlerin bir yıl gecikmeli değerleri modele eklenmektedir (Wagner, 2010; Ziegler, 2012). Buna göre çalışmanın modeli aşağıdaki gibi olmaktadır:

$$FP_{it} = \alpha + \beta DSE_{i,t-1} + \gamma' X_{i,t-1} + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

Yukarıdaki modeller (1 ve 2) doğrudan en küçük kareler yöntemi ile tahmin edilebilir. Ancak bu yaklaşım gözlenemeyen firmaya özgü özelliklerden dolayı dışlanmış değişken yanlılığına neden olabilir. Bundan dolayı gözlenemeyen firma heterojenliğine ilişkin faktörleri dikkate almak gerekmektedir. Dolayısıyla çalışmanın modeli aşağıdaki gibi olacaktır:

$$FP_{it} = \alpha + \beta DSE_{it} + \gamma' X_{it} + v_i + u_{it} \quad (3)$$

$$FP_{it} = \alpha + \beta DSE_{i,t-1} + \gamma' X_{i,t-1} + v_i + u_{it} \quad (4)$$

v_{it} , gözlenmeyen heterojenliği göstermektedir.

3.1. Veri Analizi

Bu çalışmada bağımlı değişken firma performansdır. Firma performansını temsilen aktif karlılığı (ROA) oranı kullanılmaktadır (Waddock ve Graves, 1997; Pätäri, Jantunen, Kyläheiko ve Sandström, 2012; Ziegler, 2012; Weber, 2017). Aktif karlılığı, firmanın toplam varlıklarına göre ne kadar karlı olduğunu göstermekte olup genellikle net karın, ortalama toplam aktiflere bölünmesi olarak ifade edilmektedir. Net kar, firmanın gelir tablosunda yer almakta ve firmanın vergi sonrası karlılığını göstermektedir. Dolayısıyla aktif karlılığı, firmanın faiz ve vergi sonrası karlılığını yansıtmaktadır.

Bağımsız değişken BİST Sürdürülebilirlik Endeks kuklasıdır (DSE). Buna göre endekste yer alan firmalar 1, endekste yer almayan firmalar 0 değeri almaktadır. Ayrıca toplam varlıkları ifade eden firma büyüklüğünün doğal logaritması (LTV), toplam borçların toplam varlıklara bölünmesi ile elde edilen kaldıraç oranı (K), net satışların büyüme oranı (SB) ve sermaye harcamalarının net satışlara oranı olarak ifade edilen sermaye yoğunluğu (SY) değişkenleri kontrol değişkenler olarak analizlere dâhil edilmiştir (Waddock ve Graves, 1997; King ve Lenox, 2001; Ziegler, 2012). Bağımsız ve kontrol değişken verileri Finnet Mali Analiz veri tabanından, sürdürülebilirlik endeksinin ilişkin verileri Borsa İstanbul resmi sayfasından elde edilmiştir.

2015-2017 yılları arasında 235 firmaya ait verilerin kullanıldığı dengeli panel analizine dâhil edilen bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma, medyan, minimum ve maksimum değerleri Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Bağımlı ve Kontrol Değişkenler için Özet İstatistikler

Değişkenler	Ortalama	Std. Sapma	Maksimum	Medyan	Minimum
Aktif karlılığı (ROA)	0.04	0.10	1.00	0.03	-0.54
Toplam varlıkların logaritması (LTV)	19.67	1.83	24.95	19.63	15.10
Kaldıraç (K)	0.51	0.23	1.04	0.53	0.03
Net satışların büyüme oranı (SB)	0.38	4.95	128.89	0.14	-1.00
Sermaye yoğunluğu (SY)	-1.23	39.79	87.92	0.04	-1048.13

3.2. Araştırmanın Bulguları ve Sonuçları

235 firmadan oluşan dengeli panel temelinde bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki korelasyonlar Tablo 2 ve Tablo 3’te gösterilmektedir. Tablo 2’de 2015-2017 dönemleri arasında bağımlı ve gecikmesiz açıklayıcı değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları gösterilirken Tablo 3’te 2016-2017 dönemleri arasında bağımlı ve 1 yıl gecikmeli değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları gösterilmektedir.

Tablo 2. Bağımlı ve Açıklayıcı Değişkenler Arasında Korelasyon Katsayıları

	ROA	DSE	LTV	K	SB	SY
Aktif karlılığı (ROA)	1					
Sürdürülebilirlik endeksi kuklası (DSE)	0.04	1				
Toplam varlıkların logaritması (LTV)	0.12***	0.51***	1			
Kaldıraç (K)	-0.45***	0.19***	0.25***	1		
Net satışların büyüme oranı (SB)	-0.06	-0.01	-0.08**	-0.01	1	
Sermaye yoğunluğu (SY)	-0.36***	0.01	-0.01	0.06*	0.01	1

*, **, *** sırasıyla %10, %5 ve %1 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

Tablo 2 ve Tablo 3 firma performansı (aktif karlılığı) ile kaldıraç, net satışların büyüme oranı ve sermaye yoğunluğu arasında negatif korelasyon; toplam varlıkların logaritması (büyüklük) ile aktif karlılığı arasında pozitif korelasyon katsayıları görülmektedir. Bu tablolardan elde edilen önemli sonuçlardan biri sürdürülebilirlik endeksinden yer almanın (sürdürülebilirlik endeksi kuklası (DSE)) firma performansı değişkeni ile pozitif korelasyon göstermesidir. Ayrıca tüm değişkenler arasında yüksek korelasyonun olmamasından dolayı çoklu doğrusal bağlantı probleminin sonuçları bozmaması beklenmektedir. En yüksek korelasyon katsayısı toplam varlıkların logaritması ile sürdürülebilirlik endeksi kuklası arasında ortaya çıkmaktadır. Ancak bu korelasyon katsayıları (0.51 ve 0.48) makul değerlerdir.

Tablo 3. Bağımlı ve Gecikmeli Açıklayıcı Değişkenler Arasında Korelasyon Katsayıları

	ROA	DSE	LTV	K	SB	SY
Aktif karlılığı (ROA)	1					
Sürdürülebilirlik endeksi kuklası (DSE)	0.05	1				
Toplam varlıkların logaritması (LTV)	0.12***	0.48***	1			
Kaldıraç (K)	-0.32***	0.19***	0.26***	1		
Net satışların büyüme oranı (SB)	-0.25***	-0.01	-0.10**	-0.01	1	
Sermaye yoğunluğu (SY)	-0.04	-0.02	-0.04	-0.10**	-0.02	1

*, **, *** sırasıyla %10, %5 ve %1 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

235 adet firma verisi kullanılarak oluşturulan dengeli panel temelinde farklı model yaklaşımlarıyla tahmin edilen sonuçlar Tablo 4'te gösterilmektedir. Tabloda yer alan modellerde bağımlı değişken olarak aktif karlılığı kullanılmaktadır. Tablodaki tahmin sonuçları EKK, sabit etkiler ve rassal etkiler modellerden elde edilen sonuçlardır. Her üç modelde de açıklayıcı değişkenlerin hem gecikmesiz hem de bir yıl gecikmeli durumları analize dâhil edilmektedir. Bir yıl gecikmeli açıklayıcı değişkenlerin yer aldığı modeller 2, 4 ve 6; gecikmesiz açıklayıcı değişkenler yer aldığı modeller ise 1, 3 ve 5 numaralı modellerdir.

Tablo 4'te panel veri analizi sonuçları yer almaktadır. Sabit etkiler modellerinde (5 ve 6) kesit ve zaman etkilerinin anlamlı olup olmadıklarına yönelik yapılan F testine göre hem kesit hem de zaman etkilerinin anlamlı olduğu sonucu elde edilmiştir. Ancak hem kesit hem de zaman etkileri için ayrı ayrı yapılan testlere göre gecikmesiz açıklayıcı değişkenlerin kullanıldığı (model 5) modelde zaman etkilerinin anlamlı olmadığı bulgusu elde edilmiştir. Bundan dolayı bu modelde sadece kesit etkilerini içeren model sonuçları rapor edilmiştir. Benzer şekilde rassal etkiler modellerinde (3 ve 4) kesit ve zaman etkilerinin anlamlı olup olmadıklarına yönelik yapılan Breush Pagan testine göre hem kesit hem de zaman etkilerinin anlamlı olduğu sonucunu elde edilmiştir. Ancak hem kesit hem de zaman etkilerinin varlığına yönelik ayrı ayrı yapılan testlere göre zaman etkilerinin anlamlı olmadığı sonucu elde edilmiştir. Bundan dolayı rassal etkiler (3 ve 4) modellerinde sadece kesit etkilerini içeren model sonuçları rapor edilmiştir.

Havuzlanmış EKK ve sabit etkiler modellerinde F testleri, rassal etkiler modellerinde ise Wald testleri yapılmıştır. Bu testler tüm parametrelerin aynı anda sıfırdan farklı olup olmadığını görmemizi sağlamaktadır. Hem F hem de Wald testleri, H_0 hipotezi altında tüm parametrelerin sıfıra eşit olduğunu test etmektedir. Bu testlerin sonuçlarına göre temel hipotezler tüm anlamlılık düzeylerinde reddedilmekte ve alternatif hipotez kabul edilmektedir.

Hausman testi, spesifik etkiler ile açıklayıcı değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemektedir (Hausman, 1978). Hausman test istatistiği, sabit etkiler tahmincisinin, temel hipotez ve alternatif hipotez altında tutarlı; rassal etkiler tahmincisinin, temel hipotez altında tutarlı ve etkin, alternatif hipotez altında ise tutarsız olduğunu test etmektedir. Buna göre Hausman test sonucuna göre temel hipotez reddedilmekte ve alternatif hipotez kabul edilmektedir. Bu sonuca göre rassal etkiler tahmincisinin tutarsız olduğu ve sabit etkiler tahmincisinin geçerli olduğu sonucu elde edilmiştir.

Tablo 4. Panel Veri Analizi Sonuçları

Açıklayıcı Değişkenler	EKK		Rassal Etkiler		Sabit Etkiler	
	1	2	3	4	5	6
DSE	0.008 (0.013)	- (-)	-0.0001 (0.012)	- (-)	-0.012 (0.015)	- (-)
DSE (1)	- (-)	0.016 (0.021)	- (-)	0.018 (0.021)	- (-)	0.015 (0.030)
K	-0.201*** (0.013)	- (-)	-0.234*** (0.016)	- (-)	-0.412*** (0.035)	- (-)
K (1)	- (-)	-0.168*** (0.019)	- (-)	-0.148*** (0.021)	- (-)	0.270*** (0.081)
LTV	0.012*** (0.002)	- (-)	0.014*** (0.002)	- (-)	0.059*** (0.012)	- (-)
LTV (1)	- (-)	0.010*** (0.003)	- (-)	0.009*** (0.003)	- (-)	-0.124*** (0.039)
SB	-0.001 (0.0001)	- (-)	0.001* (1.749)	- (-)	0.001*** (0.0004)	- (-)
SB (1)	- (-)	-0.004*** (0.001)	- (-)	-0.003*** (0.001)	- (-)	-0.004*** (0.001)
SY	-0.001*** (0.0001)	- (-)	-0.001*** (0.0001)	- (-)	-0.001*** (0.0001)	- (-)
SY (1)	- (-)	-0.002* (0.001)	- (-)	-0.001 (0.001)	- (-)	0.001 (0.001)
Sabit	-0.089** (0.036)	-0.074 (0.052)	-0.127*** (0.047)	-0.072 (0.058)	-0.907** (0.237)	2.342*** (0.761)
F istatistiği	81.689***	24.591***	-	-	9.217***	3.312***
Wald istatistiği	-	-	89.279***	16.705***	-	-
R ²	0.368	0.209	0.389	0.152	0.826	0.776
Breusch-Pagan ist. (RE)	-	-	194.92***	22.59***	-	-
F istatistiği (FE)	-	-	-	-	5.224***	2.470***
Hausman ist. (RE, FE)	-	-	60.056***	46.724***	60.056***	46.724***
Firma Sayısı	235	235	235	235	235	235
Gözlem	705	470	705	470	705	470
Zaman	2015-2017	2016-2017	2015-2017	2016-2017	2015-2017	2016-2017

Not: Tablo 4'te sonuçları gösterilen tüm modellerde bağımlı değişken aktif karlılığı (ROA)'dır. Gecikmesiz modeller; 1, 3 ve 5 modelleri iken gecikmeli değişkenlerin yer aldığı modeller ise 2, 4 ve 6 nolu modellerdir. DSE, sürdürülebilirlik endeksi kuklası; K, kaldıraç; LTV, toplam varlıkların doğal logaritması; SB, net satışların büyüme oranı; SY, sermaye yoğunluğu değişkenlerini göstermektedir. Açıklayıcı değişkenlerin yanında yer alan (1), 1 yıl gecikmeli değişkenleri; parantez içinde yer alan değerler standart hataları göstermektedir. *, **, *** sırasıyla %10, %5 ve %1 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

Tablo 4'te, havuzlanmış EKK sonuçlarına göre sürdürülebilirlik endeks kuklası aktif karlılığını pozitif yönde etkilemesine rağmen, sonuçlar istatistiksel olarak anlamsızdır.

Firma büyüklüğü ve kaldırıcı Tablo 2 ve 3'te yer alan korelasyon katsayısı ile uyumlu olarak aktif karlılığını sırasıyla pozitif ve negatif yönden etkilemektedir. Bu katsayılar tüm havuzlanmış EKK modellerinde %1 anlamlılık düzeyinde anlamlı çıkmıştır. Net satışların büyüme oranı ve sermaye yoğunluğu değişkenleri, aktif karlılığını negatif yönde etkilediği ve gecikmeli değişkenlerin kullanıldığı modelde sırasıyla %1 ve %10 anlamlılık düzeyinde anlamlı çıktığı görülmüştür.

Havuzlanmış en küçük kareler yönetimi ile tahmin edilen sonuçlar, rassal ve sabit etkiler varsayımı altında tahmin edilen sonuçlardan farklı çıkmaktadır. Örneğin, sermaye yoğunluğu değişkeninin bir yıl gecikmeli halinin kullanıldığı modelde (2) katsayısı negatif ve %10 anlamlılık düzeyinde anlamlı iken hem rassal hem de sabit etkiler modellerinde anlamlı değildir. Benzer şekilde net satışların büyüme oranı gecikmesiz halinin kullanıldığı havuzlanmış en küçük kareler yönteminde anlamsız iken rassal etkiler modelinde %10, sabit etkiler modelinde %1 anlamlılık düzeyinde anlamlı çıkmıştır. Dolayısıyla bu sonuçlar, gözlemlenmemiş firma heterojenliğinin dikkate alınmasının tahmin sonuçlarının güvenilirliği açısından önemli olduğunu göstermektedir. Bu düşünce hem Breusch-Pagan hem de F testleri sonuçları ile doğrulanmaktadır. Breusch-Pagan testine göre rassal kesit ve zaman etkilerin olmadığı yönünde kurulan temel hipotez reddedilmekte ve rassal birim ve zaman etkilerinin var olduğu şeklinde kurulan alternatif hipotez kabul edilmektedir. F testleri sonucuna göre kesit ve zaman etkilerinin olmadığına yönelik kurulan temel hipotez reddedilmekte ve kesit ve zaman etkilerinin olduğuna yönelik kurulan alternatif hipotezler kabul edilmektedir. Hausman test sonucuna göre temel hipotez reddedilmekte ve alternatif hipotez kabul edilmektedir. Bu sonuca göre rassal etkiler tahmincisinin tutarsız olduğu ve sabit etkiler tahmincisinin geçerli olduğu sonucu elde edilmiştir.

Temel açıklayıcı değişken olan sürdürülebilirlik endeksinde yer alma kuklasının (DSE(1)), sabit etkiler modelinde (6) diğer modeller ile uyumlu olarak aktif karlılığına etkisi pozitif yönlü ve anlamsız çıkmaktadır. Kontrol değişkenlerden olan kaldırıcı (K(1)), pozitif; toplam varlıkların logaritması (LTV(1)) ve net satışların büyüme oranı (SB(1)) negatif yönlü ve %1 anlamlılık seviyesinde anlamlı çıkmıştır. Sermaye yoğunluğu (SY(1)) ise anlamsız çıkmıştır.

4. Sonuç

Bu çalışma, Borsa İstanbul (BİST) Sürdürülebilirlik Endeksinde yer almanın firma performansı üzerindeki etkisini incelemektedir. Firma performansını temsilen aktif karlılığı (ROA) kullanılmıştır. Sürdürülebilirlik endeksinde yer almanın firma performansına etkisini belirlemek amacıyla 2015-2017 dönemleri arasında Sürdürülebilirlik Endeksinde yer alan firmalar için 1, diğer firmalar için 0 değerlerini alan Sürdürülebilirlik Endeksi Kuklası (DSE) oluşturulmuş ve bu değişken ana açıklayıcı değişken olarak analize dâhil edilmiştir. Ayrıca toplam varlıkları ifade eden firma büyüklüğü (LTV), toplam borçların toplam varlıklara bölünmesi ile elde edilen kaldırıcı oranı (K), net satışların büyüme oranı (SB) ve sermaye harcamalarının net satışlara oranı olarak ifade edilen sermaye yoğunluğu (SY) değişkenleri kontrol değişkenleri olarak analizlere dâhil edilmiştir.

Sürdürülebilirlik endeksinde yer alma, sürdürülebilirlik performansının artırılması için pozitif bir sinyal olarak görülebilir. Bu durumda endekste yer alma, finansal başarı için olumlu sonuçları olan yüksek bir firma itibarı sağlayabilir. Diğer taraftan endekste yer almak için gerekli görülen proaktif faaliyetler, finansal performans için olumsuz sonuçları olan piyasa baskısına verilen zo-

runlu bir cevap olarak görülebilir. Diğer bir deyişle sürdürülebilirlik endeksinde yer alma, yatırımcılar tarafından tamamen bir sembolik davranış olarak görülüp olumsuz bir şekilde değerlendirilebilir. Bu tartışmaya göre, sürdürülebilirlik endeksinde yer alma, kurumsal faaliyetler gerektiren ve dolayısıyla da ek maliyetlere neden olan kurumsal baskılara karşılık verilen bir reaksiyon olmaktadır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre sürdürülebilirlik endeksinde yer almanın, firma performansı üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir. Dolayısıyla bu etkinin olumlu veya olumsuz olduğuna yönelik bir yorum yapılamamaktadır. Çalışmada anlamlı bir etkinin elde edilmemesi nedenleri arasında çalışma süresinin kısa olması gösterilebilir. Bir diğer neden ise Türkiye'nin gelişmekte olan bir ülke olması, sürdürülebilirlik veya sosyal sorumluluk gibi finansal olmayan bilgilerin yatırımcılar tarafından dikkate alınmaması ve yatırımların gerçekleştirilmesinde sürdürülebilirliğin öneminin anlaşılması olabilir. Çünkü sürdürülebilirlik ve sosyal sorumluluk konularına yönelik farkındalık, gelişmiş ülkelerde yatırımcı, firma ve devlet düzeyinde daha fazla olmaktadır. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde ise bu farkındalık yeni oluşmaktadır. Ayrıca Türkiye sermaye piyasasında sürdürülebilirliğe yönelik etkili bir düzenlemenin olmaması, sürdürülebilirlik konularına eğilimli yabancı yatırımcıların, Türkiye'den ziyade gelişmiş olan ülkelere yatırım yapmayı tercih etmeleri de bu çalışmada anlamlı bir sonucun elde edilmemesi nedenleri arasında gösterilebilir.

Çalışmanın amacına uygun olarak panel veri analizi yöntemi tercih edilmiştir. Çalışmada en küçük kareler yöntemi (EKK), rassal etkiler ve sabit etkiler modeli sonuçları yer almaktadır. Ancak EKK yaklaşımı gözlenemeyen firmaya özgü özelliklerden dolayı dışlanmış değişken yanlılığına neden olabilmektedir. Firma heterojenliğine ilişkin gözlenmeyen faktörleri kontrol etmek üzere rassal ya da sabit etkiler modelleri tercih edilmektedir. İhmal edilmiş değişken yanlılığını, rassal ya da sabit etkiler modelleri önleyebilir. Ancak diğer bir problem sürdürülebilirlik endeksinde yer almanın kurumsal finansal performansa etkisi olabileceği gibi finansal performansın da sürdürülebilirlik endeksinde yer almayı etkileme ihtimalinin olmasıdır. Bu tür eşanlılık yanlılığını azaltmak için açıklayıcı değişkenlerin bir yıl gecikmeli değerleri analizlere dâhil edilmiştir. Eşanlılık yanlılığı genellikle araç değişkenler kullanılarak giderilmektedir. Ancak temel sorun güvenilir araç değişkenlerin mevcut olmamasıdır. Ayrıca bu çalışmada BİST Sürdürülebilirlik endeksinin 2014 yılında hesaplanmaya başlanmasından dolayı örneklem dönemi kısa olmuştur. Gelecek çalışmalarda eşanlılık yanlılığını gidermek için farklı yaklaşımların kullanılmasının ve çalışma süresinin uzatılması ve daha yeterli bir analiz süresi ile birlikte yeterli sayıda örneklem elde edilmesi bu konuya daha farklı bir bakış açısı getireceği beklenmektedir. Ayrıca sürdürülebilirlik ve sosyal sorumluluk gibi finansal olmayan bilgilerin her sektör için farklı olabileceği göz önünde bulundurulması ve bu tür çalışmaların sektörler açısından incelenmesi de farklı bir bakış açısı sağlayacaktır.

Kaynaklar

- Altınay, Ayşenur; Kaki, Barış; Kestane, Ali; Soba, Mustafa; Dinçer, Ömer; Şık, Eser (2017), "Sürdürülebilirlik Endeksinin Bankacılık Sektörü Hisse Senedi Değerlerine Etkileri, BİST Sürdürülebilirlik Endeksi Üzerine Bir İnceleme", *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, C.17, S. 34: 208-229.
- Çıtak, Levent; Ersoy, Ersan (2016), "Firmaların BİST Sürdürülebilirlik Endeksinde Alınmasına Yatırımcı Tepkisi: Olay Çalışması ve Ortalama Testleri İle Bir Analiz", *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, C. 8, S. 1: 43-57
- De Souza Cunha, Felipe Arias Fogliano; Samanez, Carlos Patricio (2013), "Performance Analysis of Sustainable Investments in the Brazilian Stock Market: A Study About the Corporate Sustainability Index (ISE)", *Journal of Business Ethics*, Vol. 117, No. 1: 19-36.
- Gündüz, Çağdaş (2018), "Sürdürülebilirlik Endeksi Kapsamına Alınmanın Hisse Senedi Değerine Etkisi: BİST Uygulaması", *Bankacılar Dergisi*, S. 106: 37-58.
- Harris, Lawrence; Gurel, Eitan (1986), "Price and Volume Effects Associated with Changes in The S&P 500 List: New Evidence for the Existence of Price Pressures", *The Journal of Finance*, Vol. 41, No. 4: 815-829.
- Hausman, Jerry. A. (1978), "Specification Tests in econometrics", *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, Vol. 46, No. 6: 1251-1271.
- Jain, Prem. C. (1987), "The Effect on Stock Price of Inclusion in or Exclusion from the S&P 500", *Financial Analysts Journal*, Vol. 43, No. 1: 58-65.
- King, Andrew A; Lenox, Michael J. (2001), "Does It Really Pay to Be Green?", *Journal of Industrial Ecology*, Vol. 5, No. 1: 105-116.
- Lo, Shih-Fang; Sheu, Her-Jiun (2007), "Is Corporate Sustainability a Value-Increasing Strategy for Business?", *Corporate Governance: An International Review*, Vol. 15, No. 2: 345-358.
- Merton, Robert C. (1987), "A Simple Model of Capital Market Equilibrium with Incomplete Information", *The Journal of Finance*, Vol. 42, No. 3: 483-510.
- Oberndorfer, Ulrich; Schmidt, Peter; Wagner, Marcus; Ziegler, Andreas (2013), "Does the Stock Market Value the Inclusion in A Sustainability Stock Index?", An Event Study Analysis for German Firms. *Journal of Environmental Economics and Management*, Vol. 66, No. 3: 497-509.
- Ortas, Eduardo; Moneva, Jose M. (2011), "Sustainability Stock Exchange Indexes and Investor Expectations: Multivariate Evidence from DJSI-Stoxx", *Spanish Journal of Finance and Accounting/Revista Española de Financiación y Contabilidad*, Vol. 40, No. 151: 395-416.
- Orsato, Renato J; Garcia, Alexandre; Mendes-Da-Silva, Wesley; Simonetti, Roberta; Monzoni, Mario (2015), "Sustainability Indexes: Why Join in? A Study of the 'Corporate Sustainability Index (ISE)' in Brazil", *Journal of Cleaner Production*, Vol. 96, 161-170.
- Pätäri, Satu; Jantunen, Ari; Kyläheiko, Kalevi; Sandström, Jaana. (2012), "Does Sustainable Development Foster Value Creation? Empirical Evidence from the Global Energy Industry", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Vol. 19, No. 6: 317-326.
- Pérez-Calderón, E; Milanés-Montero, P; Ortega-Rossell, F. J. (2012), "Environmental Performance and Firm Value: Evidence from Dow Jones Sustainability Index Europe. *International Journal of Environmental Research*, Vol. 6, No. 4: 1007-1014.
- Renneboog, Luc; Ter Horst, Jenke; Zhang, Chendi (2008), "Socially Responsible Investments: Institutional Aspects, Performance, and Investor Behavior", *Journal of Banking & Finance*, Vol. 32, No. 9: 1723-1742.
- Santis, Paula; Albuquerque, Andrei; Lizarelli, Fabiane (2016), "Do Sustainable Companies have a Better Financial Performance? A Study on Brazilian Public Companies", *Journal of Cleaner Production*, Vol. 133, 735-745.
- Shleifer, Andrei (1986), "Do Demand Curves for Stocks Slope Down?", *The Journal of Finance*, Vol. 41, No. 3: 579-590.
- Van Stekelenburg, Akim; Georgakopoulos, Georgios; Sotiropoulou, Virginia; Vasileiou, Konstantinos Z.; Vlachos, Ilias (2015), "The Relation Between Sustainability Performance and Stock Market Returns: An Empirical Analysis of the Dow Jones Sustainability Index Europe", *International Journal of Economics and Finance*, Vol. 7, No. 7: 74-88.
- Waddock, Sandra A.; Graves, Samuel B. (1997), "The Corporate Social Performance–Financial Performance Link", *Strategic Management Journal*, Vol. 18, No. 4: 303-319.
- Wagner, Marcus (2010), "The Role of Corporate Sustainability Performance for Economic Performance: A Firm-Level Analysis of Moderation Effects", *Ecological Economics*, Vol. 69, No. 7: 1553-1560.

- Weber, Olaf (2017), "Corporate Sustainability and Financial Performance of Chinese Banks. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*", Vol. 8, No. 3: 358-385.
- Ziegler, Andreas (2012), "Is it Beneficial to be Included in a Sustainability Stock Index? A Panel Data Study for European Firms", *Environmental and Resource Economics*, Vol. 52, No. 3: 301-325.
- Ziegler, Andreas; Schröder, Michael (2010), "What Determines The Inclusion in a Sustainability Stock Index?: A Panel Data Analysis for European Firms. *Ecological Economics*, Vol. 69, No. 4: 848-856.

Extended Summary

The Effect of Sustainability on Firm Performance: Evidence From Borsa Istanbul

Studies investigating the relationship between corporate sustainability and firm performance mainly focus on whether sustainability performance is priced by the market or whether firms with high sustainable performance outperform other firms. Although these studies have produced contradictory results, they are of interest. Firms in any sustainability index can obtain alternative funds from non-traditional investors who place emphasis on prosperity and sustainable development. In this context, companies aim to adapt to and adhere to such practices in their strategic management. Increased sustainability investments in Turkey's capital markets can contribute to the development of environment, social and corporate governance. Investors can put pressure on firms to engage in sustainability activities. Because investors expect high sustainability performance in return for their investments. However, investor who want to maximize their own welfare will be reluctant to invest in the stocks of companies' high sustainability performance if there is no return consistent with risk.

Several theories (the downward sloping demand curve hypothesis, the price pressure hypothesis, the information cost hypothesis, the signaling hypothesis) have emerged in order to explain positive or negative impact of firm sustainability index inclusion or exclusion events. The downward sloping demand curve and the price pressure hypotheses assume that index inclusion and exclusion events do not contain information, and thus they do not affect security prices. According to the downward sloping demand curve hypothesis the increase in demand is believed to be permanent, whereas, the price pressure hypothesis supports that the increase in demand is of a temporary nature and that the price and volume impacts are also temporary. In contrast, the information cost and the signaling hypotheses assume that an event carries information, and subsequently it has an effect on the fundamental value of a security.

The main reason for investigating the effects of sustainability activities on firm performance is to determine whether sufficient sustainability activities have an impact on increasing financial performance or insufficient sustainability activities have an impact on decreasing financial performance. Findings that sustainability activities are rewarded in terms of performance will be a motivating factor for the sustainability studies of both the private and public sectors. The purpose of this study is to examine the financial performance of the companies included in the BIST Sustainability Index. For this purpose, 235 company data traded on Borsa Istanbul were used between 2015-2017. In this study, the dependent variable is firm performance. Asset profitability (ROA) ratio is used to represent firm performance. Asset profitability shows how profitable the firm is compared to its total assets. The main explanatory variable is the BIST Sustainability Index Dummy. According to this, the firms in the index have a value of one and the firms that are not in the index have a value of zero. In addition, natural logarithm of firm size, leverage ratio, growth rate of net sales and capital intensity variables are included in the analysis as control variables. We obtained independent and control variable data from Finnet Financial Analysis database and sustainability index data from Borsa Istanbul official page. Panel data models are used in studies on the effect of being included in the sustainability index on firm performance. Therefore, we consider panel data models for analysis. The results show that the effect of inclusion in the sustainability index on corporate financial performance is not statistically significant.

Taking part in the sustainability index can be seen as a positive signal to improve sustainability performance. It can be argued that being included in the sustainability index provides higher environmental and social performance and therefore the company gains reputation or saves costs. Therefore, being included in the index improve firm performance or provide a high firm reputation with positive results for financial performance. On the other hand, the activities of the firms to include the index can be seen as a response to market pressure which adversely affects financial performance. In other words, taking part in the sustainability index can be seen as a purely symbolic behavior by investors and can be evaluated negatively. According to this discussion, taking part in the sustainability index is a reaction to the institutional pressures that require institutional activities and thus cause additional costs. However, according to the results of this study, since the effect of being included in the sustainability index on firm performance is not statistically significant, there is no comment on whether this effect is positive or negative. Obtaining such a result in this study may be attributed to the short examination period. Other reasons may be the following: Turkey is a developing country. Non-financial information such as sustainability or social responsibility is ignored by investors. It is not understood the importance of sustainability in securities investments. Because awareness of sustainability and social responsibility issues is higher in developed countries at investor, firm and state level. In developing countries such as Turkey, this new awareness is formed. In addition, the lack of effective regulation of capital markets and sustainability in Turkey and foreign investors interested in sustainability issues prefer developed countries can be cited as the reasons of the results obtained in this study.

Siyasal Pazarlama Sürecinde Sosyal Medya ve Elektronik Ağızdan Ağıza İletişime Yönelik Yapısal Bir Model Önerisi¹

Ali Tehci²
Salih Yıldız³

Siyasal Pazarlama Sürecinde Sosyal Medya ve Elektronik Ağızdan Ağıza İletişime Yönelik Yapısal Bir Model Önerisi

Proposal of a Structural Model about Social Media and Electronic Word of Mouth Communication in Political Marketing Process

Öz

Bu çalışmanın amacı siyasi pazarlama sosyal medya faktörünün seçmen davranışı ile ilişkisinde güven, sadakat ve elektronik ağızdan ağıza iletişimin yapısal bir model aracılığı ile incelenmesidir. Araştırma verileri sosyal medya kullanıcıları 540 kişiye uygulanan elektronik anket neticesinde elde edilmiştir. İstatistik paket programlarında veriler analiz edilmiş, hipotezler yapısal eşitlik modeli ile test edilmiştir. Araştırma neticesinde siyasi pazarlama sosyal medya faktörünün seçmen güveni, sadakati ve elektronik ağızdan ağıza iletişime, bu faktörlerin ise seçmen davranışına etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Abstract

The purpose of this study is to investigate trust, loyalty and electronic word of mouth communication in relation to political marketing social media factor on voter behavior through a structural model. The survey data was obtained on the basis of the electronic questionnaire applied to 540 social media users. The data was analyzed in statistical package programs, the hypotheses were tested with structural equation model. As a result of the research, it has been reached that the political marketing social media factor affect to voter trust, loyalty and electronic word of mouth communication and these factors affect voter behavior.

Anahtar Kelimeler: Siyasi Pazarlama, Sosyal Medya, Elektronik Ağızdan Ağıza İletişim, Seçmen Güveni, Seçmen Sadakati, Seçmen Davranışı.

Keywords: Political Marketing, Social Media, Electronic Word of Mouth Communication, Voter Trust, Voter Loyalty, Voter Behavior.

1. Giriş

Pazarlama insan hayatı içerisinde sürekli yer alan, teknolojik gelişmelere paralel olarak kendini güncelleyen ve özellikle modern toplumun ayrılmaz bir parçası haline gelen önemli bir faaliyettir. Pazarlama ticari ürünlerin satılmasının ötesine geçen yaygın bir toplumsal etkinlik olarak ifade edilmektedir (Kotler ve Levy, 1969: 10). Pazarlama kavramının genişlemesi fikirlerin, kurumların ve kişilerin pazarlanması durumu siyasi pazarlama yöntem ve süreçlerini gündeme getirmiştir. Literatürde politik pazarlama olarak da kullanılan siyasi pazarlama siyaset, pazarlama, iletişim ve seçmen davranışlarını kapsayan bir süreç olarak değerlendirilebilmektedir. Siyaset bilimi ise ilkeler, ideolojiler ve siyasi anlamda fikirler ile ilgilenmektedir (Lees-Marshment, 2014: 11). Siyasi pazarlama siyaset ve pazarlama biliminin evliliği olarak ifade edilmiştir (Lees-Marshment, 2001: 692). Siyaset bilimcilerin siyasi pazarlamayı sadece seçim öncesi dönemde siyasi iletişim olarak algıladıkları ifade edilmektedir (Lock ve Harris 1996: 20). Fakat siyasi iletişim, siyasi pazarlama ve siyaset biliminin ortak çalışma alanı olarak görülmektedir (Lees-Marshment, 2003: 14; Temple, 2010: 275). Başlangıçta propaganda kavramı ile eş tutulan siyasi pazarlama (Tan ve Baydaş, 2017: 601) sadece pazarlama uygulamaları ile sınırlı kalmayan,

¹ Bu çalışma Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında Doç. Dr. Salih Yıldız danışmanlığında Ali Tehci tarafından "Siyasal Pazarlama Sürecinde Sosyal Medya ve Elektronik Ağızdan Ağıza İletişim" ismiyle tamamlanarak 17.12.2018 tarihinde savunulan doktora tezinden türetilmiştir.

² Dr., Ordu Üniversitesi. a.tehci@odu.edu.tr, Yazar ORCID bilgisi: <http://orcid.org/0000-0001-9949-2794>

³ Doç. Dr., Gümüşhane Üniversitesi İİBF, İşletme Bölümü. salihyildiz@gumushane.edu.tr, Yazar ORCID bilgisi: <http://orcid.org/0000-0002-1002-5960>

tüm siyasal alışverişleri de kapsamayan (Hennenberg, 2008: 158) ve bilginin akıllı bir şekilde işlenişine kadar kullanılan pazarlama faaliyetidir (Vidagdo vd., 2014: 47).

Siyasal pazarlama teriminin ilk olarak Kelley (1956) tarafından kullanıldığı belirtilmektedir (Wring, 1997: 2; Bayraktaroğlu, 2002: 160). Amerikan Pazarlama Derneği 1985 yılında "fikirler" kelimesini de dâhil ederek pazarlamayı yeniden tanımlamış ve siyasal pazarlama kavramını benimsemiştir (Scammel, 1999: 725; Kolovas ve Harris, 2005: 4). Bu anlamda "fikir", politik aktörler ile pazarlamacılar ve seçmen olarak tüketiciler arasındaki değişim nesnesidir. Gronroos (1990) toplum ve siyasi partilere yönelik olarak siyasal pazarlamayı, hedeflere ulaşmak için uzun dönemli seçmen ilişkilerinin sürdürülmesi ve geliştirilmesi olarak ifade etmiştir (MohamadNor vd., 2009: 1). Bongrad (1992) ise siyasal pazarlamayı oy verme hakkı, demokrasi ve bilgi araçlarındaki gelişmenin bir sonucu olarak gereksinim duyulan siyasal iletişimin en son araçlarından biri olarak görmektedir (Bongrad, 1992: 9). Amerikan Pazarlama Derneğinin pazarlama sözlüğünde ise siyasal pazarlama belirli bir parti veya kişilerin oylarını artırmak için hedef kitleleri etkilemek adına tasarlanmış pazarlama uygulamaları olarak tanımlanmıştır (www.ama.org). Siyasal pazarlamanın örgütsel oluşumları pratikte aşarak seçmenler ile siyasi partiler veya adaylar arasındaki iletişim süreci (Shama, 1975; Lock ve Harris, 1996; Wring, 1997) olarak tanımlandığı belirtilmektedir (Baines vd., 2002: 6).

Geleneksel pazarlamada pazarlama faaliyetlerinin içeriğini ve temelini oluşturan pazarlama karması elemanlarının (Grönroos, 1994: 5), siyasal pazarlamaya uyarlanması siyasal hayatın gelişimine katkı sağlayacağı ve seçimleri etkileyebileceği ifade edilmektedir (Divanoğlu, 2008: 106; Maryani, 2015: 105). Dolayısıyla siyasal pazarlama seçmen ihtiyaçlarının tespiti ve karşılanması için siyasal ürünlerin geliştirilmesi, fiyatlandırılması, dağıtımı ve tutundurulması ile ilgili süreçler bütünü olarak da tanımlanabilmektedir (Polat ve Kültür, 2008: 6). Siyasal pazarlama, siyaset biliminin ilgi alanlarından olan kamu yönetimi, siyasi partiler, medya, seçmen davranışı ve odak gruplar gibi alanlardan faydalanmaya çalışmaktadır (Lees-Marshment, 2003: 14). Bu bağlamda siyasal pazarlamayı, günümüz yoğun rekabet ortamında geleneksel ve modern pazarlama tekniklerini kullanarak belirli oy potansiyeline ulaşmayı, seçmen güven ve sadakatini sağlamayı amaçlayan seçmen odaklı bir pazarlama süreci olarak değerlendirmek mümkündür.

Siyasi partilerin ideolojik ve demografik bir tanımlama içerisinde bulunmak istemeleri farklı pazarlama stratejisi uygulamalarını zorunlu kılmaktadır (Okumuş, 2007: 160). Ölçümleme yapmak için çeşitli sosyal bilim araçlarından, ağırlıklı olarak odak gruplardan ve anketlerden yararlanan siyasal pazarlama (Lees-Marshment, 2003: 11) pazar araştırması, bölümlendirme, konumlandırma, markalaşma, pazarlama iletişimi ve yönetimi gibi araçlardan yararlanmaktadır (Marland vd., 2011: 8-9). Pazarlama hedeflerinin belirlenmesine ve bu hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik mantıksal bir dizi faaliyetler bütünü (McDonald, 1989: 19) olarak tanımlanan pazarlama planlaması, kar amacı olan veya olmayan bütün kurumlarda rekabet avantajının sağlanmasında oldukça önem arz etmektedir. Dünün stratejileri bugünün stratejileri için bazı yollar ve girdiler sağlayacak, bugünün stratejileri ise geleceği inşa edecektir (Pettigrew, 1977: 79). Dolayısıyla Nimmo (1999) seçimlere yönelik bilgi edinmek için siyasal pazarlamanın sadece kısa dönem taktiksel bir araç olarak değil, kalıcı olarak devam eden bir yöntem olarak ele alınması gerektiğini ifade etmiştir (Smith ve Hirst, 2001: 1058). Bu durum partilere kampanyalar, analizler, planlama ve uygulama yoluyla farklı seçmen kitlelerine hitap etme olanağı sunmakta (O'Cass, 1996: 40) ve yoğun rekabete dayalı siyasi alanlarda başarıyı da getirebilmektedir.

Siyasete değişimi ve birçok yeniliği getiren pazarlama bilimi ve internet olanakları neticesinde yeni medya siyasi hayatta önemli rol oynamakta (Kırkbir ve Cançelik, 2013: 59), siyasi

partilere ve adaylara teknolojiyi kullanma konusunda fırsatlar sunmaktadır. Dijital iletişim teknolojilerinin artan kullanımı ile birlikte siyasal pazarlama sosyal ağlar gibi güncel araçları kullanarak seçmenlere ulaşmaya çalışmaktadır. Bu yöntemlerden biri olan ve seçmenlerle iletişim kurmak için oldukça fazla kullanılan sosyal medya siyasal partilere olumlu anlamda katkılar sunabilmektedir (Effing vd., 2011: 25). Kar amacı gütmeyen kuruluşlar da dahil olmak üzere bütün kesimin hedef kitleleri ile iletişim kurmasına olanak sağlayan sosyal medya kanalıyla elde edilen veriler ile seçmen davranışlarına ve seçimlere yönelik sonuçlara ulaşabilmektedir (Digrazia vd., 2013: 2). Siyasal pazarlama sürecinde etkileşimli çevrimiçi araçları kullanmanın aday ve seçmen arasındaki ilişkiyi geliştirme, parti desteği sağlanmasına katkıda bulunma, bireyler veya fonları harekete geçirme gibi yararları bulunmaktadır (Lilleker vd., 2010: 107). Bu nedenle çift yönlü katılımın olduğu iletişim araçları olarak sosyal medya araçlarının siyasal konularda her geçen gün daha fazla kullanıldığı görülmektedir.

Siyasal pazarlama sürecinde ağızdan ağıza iletişim faktörü siyasal partilerin veya adayların ilgilendiği gereken bir konudur. Siyasal adaylar medya aracılığı ile iletişime ve kampanyalara oldukça önem vermektedirler. Ancak seçmenler bir karar verirken çevrelerinden de bazı görüşler alabilmektedirler. Bu nedenle adayların seçmenlerle iletişim kurabilmeleri için ağızdan ağıza iletişim faktörü önemlidir (Argan ve Argan, 2012: 71). Marka, ürün veya hizmet hakkındaki bilgilerin kişiden kişiye aktarımı (Arndt, 1967: 292) olarak tanımlanan ağızdan ağıza iletişimin bilgi aktarımının en eski yollarından biri olduğu (Dellarocas, 2003: 1408) genellikle güven, memnuniyet ve sadakat ile ilgili faktörlerle ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Ahrens vd., 2013: 1036). Ticari amaç gütmeksizin çevrimiçi bilgi değişimi olarak ifade edilen elektronik ağızdan ağıza iletişim (Çilingir vd., 2010: 96; Wu ve Wang, 2011: 448; Yıldız, 2016: 158) ise internet tabanlı uygulamalar ile yapılan ve resmi olmayan tüm kişiler arası iletişimi (Harrison-Walker, 2001: 63; Litvin vd., 2008: 461), bir ürün veya hizmet ile ilgili öneri, fikir veya deneyimlerin paylaşılmasını kapsamaktadır (Nadarajan vd., 2017: 388). Bireylerin sosyal medya ortamlarında bulunma süreleri her geçen gün artmakta, bir ürün veya hizmet hakkındaki deneyimleri, olumlu veya olumsuz fikirleri paylaşmaları konusunda da bu ortamlar bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır. Cheung vd. (2008)'e göre sosyal ağlar ile pek çok birey çeşitli nedenlerle diğer bireylerin fikirlerinde değişikliğe neden olabilmektedir. Elektronik ağızdan ağıza iletişim ile bireylerin fikir ve deneyimlerini paylaşmalarına olanak sağlayan sosyal medya (Balakrishnan, 2014: 178) ağızdan ağıza iletişimin yapılacağı bir ortam olarak değerlendirilmektedir (Chu ve Kim, 2011: 48).

2. Kuramsal Çerçeve

2.1. Seçmen Güveni

Karmaşık ve çok boyutlu kavram olan güven faktörünün literatürde farklı şekillerde tanımlandığı görülmekte olup, bu anlamda sosyoloji, psikoloji, ekonomi ve pazarlama disiplinlerinde araştırmalar yapılmaktadır (Papadopoulou vd., 2001: 323). Tüketicilerle uzun dönemli ilişkilerin sürdürülmesinde oldukça önemli olan (Sharma ve Patterson 2000: 471) ve bir tarafın diğer tarafın güvenilirliğine inanması neticesinde oluşan durumun kavramsallaştırılması (Morgan ve Hunt, 1994: 23) olarak tanımlanan güven, değişim ortağına duyulan inanma isteği olarak tanımlanmaktadır (Moorman vd., 1992: 315). Rotter (1967)'ye göre güven, belirli bir değişim ilişkisinde bir tarafın diğerine sağladığı güvenilirlik seviyesidir (Nguyen vd., 2013: 99). Güven, alıcı ve satıcı ilişkisi içinde bulunan taraflardan birinin gereksinimlerini diğer tarafın gelecekte karşılayacağına dair davranışlar göstermesi ve gereksinim sahibinin onun bu davranışlarına inanması olarak tanımlanmıştır (Anderson ve Weitz, 1989: 312).

Sosyal etkileşimlerde ve uzun süreli ilişkilerde önemli olan güven (Ahmed vd., 2011: 131), bir siyasi parti ve seçmenler de dahil olmak üzere birçok etkileşimin temelidir (Dabula, 2017: 81). Bu anlamda güven, siyasi liderler ve seçmenler arasındaki ilişkilerin güçlendirilmesinde temel bağlayıcı güç olarak ifade edilmektedir (Ahmed vd., 2011: 132). Seçmen güveni bir siyasi adayın veya partinin sözlerine ve vaatlerine itimat edilmesi durumu ile ilgili seçmenlerin beklentileri olarak tanımlanmıştır (Schiffman vd., 2010: 371). Geleneksel medyadan farklı olarak sosyal medya şeffaflık, etkileşim ve bilgi paylaşımı sağlayan çok yönlü bir araçtır. Sosyal medya platformlarının sunduğu ilişki imkânlarını değerlendiren ve koruyan pazarlamacıların, her geçen gün artan etkileşim hacminin ortasında tüketicilerin beklentilerini karşılarken bu etkileşim ile gerçekleşen ilişkilerin iyi anlaşılması gerekmektedir (Labrecque, 2014: 135). Hemen hemen her alanda olduğu gibi pazarlama alanında ve dolayısıyla da değişim süreçlerindeki ilişkilerin geliştirilmesinde, korunmasında güven oldukça önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle çalışmada siyasal pazarlama sosyal medya faktörünün elektronik ağızdan ağıza iletişime ve seçmen davranışına etkisi araştırılırken, siyasal pazarlama sosyal medya faktörünün etkileşimlerde ve ilişkilerde önemli bir unsur olan güven faktörüne etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır.

2.2. Seçmen Sadakati

Müşteri sadakati tüketicilerin tercihlerinde değişiklik yaratacak pazarlama çabalarına rağmen, önceden tercih edilen ürün veya hizmetin tekrar satın alınması olarak ifade edilmektedir (Oliver, 1999: 43). Müşterilerin beklentilerini karşılamak, müşteri sadakatini oluşturacak önemli stratejilerden biridir. Hizmet sektöründe maliyetlerin azaltılması, rekabet üstünlüğünün ve karlılığın artırılmasında sadakat oldukça önemlidir (Çatı vd., 2010: 433). Sadık müşterilerin potansiyel müşterileri işletmeye yönlendirmesi muhtemeldir. Bu nedenle bir çok işletme müşteri sadakatini işletmenin temel hedeflerinden biri olarak görmektedir (Tsai vd., 2010: 732). Elektronik hizmet sektöründe de sadakatin önemli olduğu, müşterilerin sadık hale getirilmesi için müşterilerde güven ve tatmin oluşturulması gerektiği vurgulanmaktadır (Yıldız ve Çilingir, 2010: 424). Müşterilerin aldıkları hizmet karşılığında kümülatif deneyimleri ile zaman içerisinde oluşan sadakatin (Kim vd. 2007: 823), aynı zamanda bir marka için olumlu tutumlar geliştiğinde ve tekrar satınalma davranışında ortaya çıktığı belirtilmektedir (Keller, 1993: 8). Literatürde güven ve sadakat arasında pozitif bir ilişki olduğu, müşteri sadakatinde güvenin rolünün önemli olduğu ifade edilmektedir (Sarwar, 2012: 28). Daha fazla sadakati olan bir müşterinin daha yüksek bir fiyat toleransına ve ürünü çevresindekilere tavsiyede bulunmaya daha istekli olacağı söylenmektedir (Srinivasan vd., 2002: 47).

Tüketicilerin, işletmelerin veya kuruluşların müşterileri olarak devam etme niyetlerini ifade eden sadakat (Jacoby ve Kryner 1973: 2), siyasal anlamda ise seçmenlerin tekrar aynı partiye oy vermesi ile açıklanmaktadır (Smith ve Spotswood, 2013: 12). Tüketici karar sürecinin önemli bir sonucu olan sadakat seçmen karar sürecinin de önemli bir sonucu olarak görülmektedir. Bu anlamda seçmen sadakati için iki ayrı seçime atıfta bulunulmakta, seçmenlerin iki ayrı seçimde de aynı siyasi partiyi veya adayı tercih ettiklerinde sadık oldukları ifade edilmektedir (Chiru ve Gherghina, 2012: 31). Modern toplumlarda partinin başarısı ve seçim öncesi vaatlerine sadakati seçmenin de sadakatini sağlamakta, aksi durumda ise seçmenin olumsuz sonuçlar neticesinde partiden koparak farklı partilere yönelmesi gerçekleşebilmektedir (Bayrakdaroğlu vd., 2016: 917). Gerek ticari gerekse siyasal alanda müşteri ilişkileri odaklı faaliyetler, sadık müşterileri (seçmenleri) oluşturmaya yardımcı olabilmektedir. Sosyal medyada bu anlamda bir işletme veya siyasi parti için değerli bir araç olarak görülmektedir (Dabula, 2017: 85).

2.3. Seçmen Davranışı

Siyaset biliminin araştırdığı konulardan birisi olan oy verme davranışı, bir tüketim kararı olması nedeniyle pazarlamacıların da ilgisini çeken bir konu haline gelmiştir. Seçmenlerin oy verme kararı olan bu tüketim kararında partinin gündemi gibi bir faktörden, liderin yaşantısı gibi özel bir faktöre kadar bir çok durum etkili olabilmektedir (Bayrakdaroğlu vd., 2016: 908). Seçmenlerin her zaman rasyonel davranmadıkları, ideoloji, aile, referans grupları, seçim kampanyaları ve algılanan hizmet kalitesi gibi faktörlerin etkisiyle de oy verme davranışında bulunabildikleri ifade edilmektedir (Usta ve Memiş, 2009: 218). Seçmen davranışını etkileyen faktörler ülkeden ülkeye de değişebilmektedir (Tan ve Baydaş, 595). Dolayısıyla demokratik sistemin etkin bir şekilde sürdürülmesini sağlayan seçmen davranışları ile ilgili bir birini tamamlayıcı nitelikte geliştirilen bilimsel yaklaşımlar (Yıldırım, 2014: 16), demokratik sistemlerin gelişmeye başlaması ile birlikte seçmenlerin oy verme davranışları siyasal pazarlamacıların da ilgisini çekmeye başlamıştır (Falkowski ve Cwalina, 2002: 138).

Pazar odaklılık, ürün geliştirme, hedefleme, etkin rekabet, pazar odaklı siyasal iletişim, dijital pazarlama ve pazar analizleri siyasal pazarlamanın ilkeleri arasındadır (Lees-Marhsment, 2009: 458). Seçmenlerin önceki seçimlere göre parti tercihlerindeki değişiklikler, seçmenlerin düşüncelerinin belirlenmesi, oyların seviyeleri ve partiye olan desteğin seviyesi gibi konuların analiz edilmesi gerekmektedir (Baines vd., 2002: 10). Özellikle batı ülkelerinde seçim süreçlerinin analiz edilmesi ile ilgili araştırmaların 1940'lı yıllardan sonra gelişme gösterdiği söylenebilmektedir. Bu anlamda seçmen davranışlarına yönelik yapılan bilimsel çalışmaların sosyolojik, sosyo-psikolojik ve ekonomik olmak üzere üç başlık altında incelendiği görülmektedir (Harrop ve Miller, 1987: 130; Gökçe vd., 2002: 7; Falkowski ve Cwalina, 2002: 138).

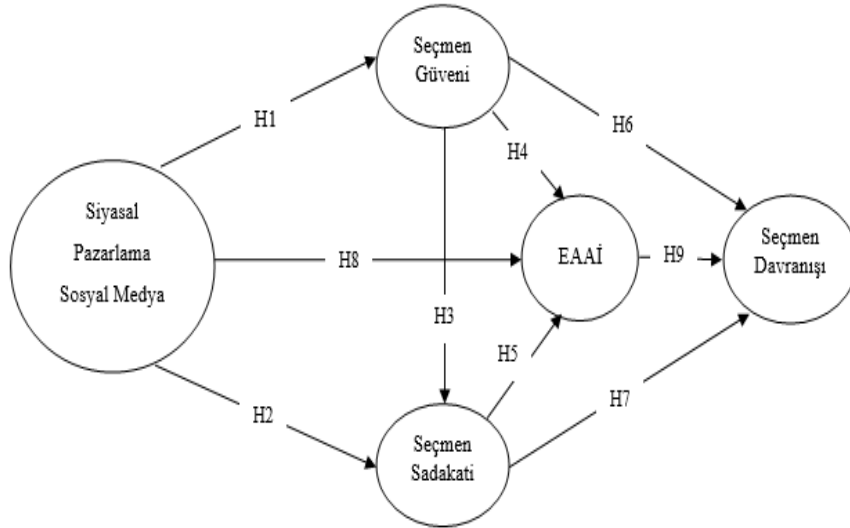
Sosyolojik seçmen davranışı yaklaşımında toplumsal etkilerin önemi (Visser, 1998: 25) nedeniyle bireylerin tutum ve davranışlarında çevresindeki kişilerden etkileneceği varsayılmaktadır (Gökçe vd., 2002: 7; Çavuşoğlu ve Pekkaya, 2016: 21). Dolayısıyla dinsel, etnik ve mesleki durumların sosyal bölünmeler nedeniyle seçmen tercihlerinde önemli etki oluşturduğu (Çinko, 2006: 109; Başarır, 2016: 220), siyasal davranışları etkileyen tüm faktörlerin siyaseti ve siyasi tercihleri de etkilediği ifade edilmektedir (Beren, 2013: 194). Sosyo-psikolojik yaklaşımda bireylerin küçük yaşlardan itibaren aile ve çevreden etkilenecek bir partiye yakınlık duymaya başladığı ve bu bağlılığın güçlenerek devam ettiği varsayılmaktadır (Gökçe vd., 2002: 9). Rasyonel seçim yaklaşımı olarak da bilinen ekonomik oy verme yaklaşımına göre ise seçmenler çıkarlarını bilerek seçimlerde kendi çıkarlarına uygun gördükleri partiye veya adaya oy vermektedirler (Gökçe vd., 2002: 9; Çavuşoğlu ve Pekkaya, 2016: 21). Yine bu yaklaşıma göre her zaman kendi çıkarları doğrultusunda karar veren insanlarda parti bağımlılığı bulunmamakla birlikte ülkeyi kim daha iyi yönetecekse ona oy veririm düşüncesi hâkim olmaktadır. Özellikle son yıllarda bu düşüncede önemli bir kitle olduğunun gözlemlendiği belirtilmektedir (Barış, 2009: 74; Başarır, 2016: 221). Ekonomik değişkenleri dikkate alan bu yaklaşımda seçmenlerin tek amacının maddi çıkar olduğu, seçmenin belirli amacını eğer parti gerçekleştirmede yetersiz kalırsa seçmenin bir sonraki seçimde kolayca taraf değiştirebileceği belirtilmektedir (Gökçe vd., 2002: 9; Akgün, 2007: 30; Yıldırım, 2014: 16).

Araştırma metodlarının gelişmesi, yeni teorilerin ortaya çıkışı ile birlikte bu yaklaşımlar sürekli olarak gelişmekte, bu anlamda bir takım değişiklikler ve takviyeler ortaya çıkmaktadır. Toplumların politik kültürü ve yaşamındaki değişimler nedeniyle bu yaklaşımların seçmen davranışlarını tahmin etmek için yeterli olmadığı da ileri sürülmektedir (Dalton ve Wattenberg,

1993; Riley, 1988; Falkowski ve Cwalina, 2002: 138). Sonuç olarak bütün çalışmalar seçmen davranışlarının analizi için teorik çerçevede yararlı olabilmektedir (Schofield ve Reeves, 2015: 970).

3. Araştırmanın Amacı, Modeli ve Hipotezleri

Gerek siyasal pazarlama gerekse sosyal medya üzerine birçok çalışmanın literatüre kazandırıldığı görülmektedir. Bu çalışmada siyasal pazarlama, sosyal medya ve elektronik ağızdan ağıza iletişim olmak üzere üç kavramsal yapı birlikte değerlendirilmiştir. Bu bağlamda çalışmanın amacı siyasal pazarlama sosyal medya faktörünün seçmen güveni ve sadakati üzerindeki etkileri ile seçmen güveni, sadakatının elektronik ağızdan ağıza iletişime ve seçmen davranışına etkilerinin yapısal olarak incelenmesidir. Araştırma modeli Kushin ve Yamamoto (2010), Yang ve DeHart (2016), Dabula (2017) çalışmaları ile literatüre katmış oldukları model geliştirilerek oluşturulmuştur. Aynı zamanda gerekli literatür çalışması yapılarak modele elektronik ağızdan ağıza iletişim faktörü de dahil edilmiştir. Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan yapısal model Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Gillmor (2004) insanların geleneksel medyada olumsuz fikirlerle karşılaşabileceklerini belirlerken, sosyal medyanın öncelikle içeriğinin kullanıcılar tarafından oluşturulmasının onların ilgilerini, siyasi partilere ve liderlere olan güvenlerini artıracaklarını ifade etmiştir. Valenzuela vd., (2009) Facebook kullanım yoğunluğunun sosyal güven ile pozitif ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Riezebos vd., (2011) sosyal medya ve siyasal güven faktörü ile siyasal parti algısı arasında ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Bilginin çok daha hızlı ve düşük maliyetle iletilmesine imkân sağlayan sosyal medyanın güven üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu söylenebilmektedir (Hakansson ve Witmer, 2015: 518). Mehrabi vd. (2014) çalışmalarında sosyal medya pazarlaması ile müşterilerin marka sadakati arasında pozitif bir ilişki olduğunu, Huang vd. (2018) ise sosyal medyanın marka sadakati üzerinde doğrudan etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Nevzat vd. (2016) Facebook topluluğunun algılanan gücünün, üniversite toplumu ve üniversite markasıyla özdeşleşmesiyle ilişkili olduğunu ve bunun da güven ve sadakat ile ilgili olduğunu, üniversitelerin güven ve sadakatin gelişmesinde sosyal medya kullanımından yararlanabileceğini belirtmişlerdir. Dabula (2017) ise siyasal pazarlamada sosyal medyanın kullanılması ile seçmen güveni ve

sadakati arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bu bağlamda pazarlama literatüründe önemli olan güven ve sadakat çalışmaya dâhil edilmiş ve aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir.

H1: Siyasal pazarlama sosyal medya faktörünün seçmen güveni üzerinde doğrudan etkisi vardır.

H2: Siyasal pazarlama sosyal medya faktörünün seçmen sadakati üzerinde doğrudan ve dolaylı etkisi vardır.

Genel olarak değerlendirildiğinde literatürde elektronik ağızdan ağıza iletişim ve güven ile elektronik ağızdan ağıza iletişim ve sadakat arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara rastlamak mümkündür. Horppu vd. (2008) web sitesi düzeyinde memnuniyet ve güvenin web sitesi sadakatının belirleyicileri olduğunu tespit etmiştir. Son vd. (2012) çalışmasında memnuniyet ve sadakatin elektronik ağızdan ağıza iletişimi etkileyen bir faktör olarak öneminden bahsetmiştir. Joorhari (2015) çevrimiçi mağazalarda elektronik ağızdan ağıza iletişim, güven ve satın alma davranışı arasında pozitif ilişkiler olduğunu tespit etmişlerdir. Bozbay vd. (2017) ise elektronik güven, elektronik bağlılık ve elektronik ağızdan ağıza iletişim arasında anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmiştir. Dabula (2017) seçmen güveni ve seçmen sadakati arasında pozitif ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bu kapsamda seçmen güveni, seçmen sadakati ve elektronik ağızdan ağıza iletişim ile ilgili aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir.

H3: Seçmen güveninin seçmen sadakati üzerinde doğrudan etkisi vardır.

H4: Seçmen güveninin elektronik ağızdan ağıza iletişim üzerinde doğrudan ve dolaylı etkisi vardır.

H5: Seçmen sadakatının elektronik ağızdan ağıza iletişim üzerinde doğrudan etkisi vardır.

Literatürde güvenin, sadakatin en önemli öncülerinden biri olduğunu ve sadakat üzerinde doğrudan, olumlu ve önemli bir etkiye sahip olduğunu belirten birçok çalışma bulunmakla birlikte, siyasal anlamda sadakat ve davranış arasındaki ilişkiyi araştıran çok fazla çalışmaya rastlanılmamaktadır. Chiru ve Gherghina (2012) ve Rachmat (2014) sadakat ve seçmen davranışı arasında bir ilişki olduğunu, seçmenlerin aynı siyasi partiye farklı zamanlarda oy verdiklerinde sadık olduklarını ifade etmişlerdir. İnsanların, seçim öncesi vaatlerin ve sorumlulukların yerine getirilip getirilmediğine ilişkin değerlendirmeleri ile seçmen güveninin geliştiği belirtilmektedir (Walsh vd. 2008; Agyapong 2011; Dabula 2017). Gefen (2000)'e göre güven, kararın ana itici gücüdür ve bu nedenle davranışa neden olmaktadır. Rachmat (2014)'e göre ise beklentilerin karşılanması neticesinde seçmenlerin oy verme davranışlarının ve kararlılıklarının güçleneceği varsayılmaktadır. Güven, seçmenlerle uzun süreli ilişkilerin geliştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Çeşitli araştırmalar, siyasal güven ve seçmen katılımı arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu tespit etmişler ve siyasal güvenin oy verme davranışında çok güçlü bir etkisinin olduğunu belirtmişlerdir (Ahmed vd. 2011; Hooghe vd. 2011; Dabula 2017). Rachmat (2014) seçmen davranışları üzerinde siyasal marka güveninin etkisini tespit etmeye yönelik yapmış olduğu çalışmada, aday marka güveninin seçmen davranışı üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu, ayrıca marka adayın dürüstlüğü'nün güven üzerinde önemli rol oynadığını belirtmiştir. Dabula (2017) ise seçmen güveni ve sadakati ile seçmen davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Araştırma kapsamında seçmen güveni, sadakati ve seçmen davranışı ile ilgili aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir.

H6: Seçmen güveninin seçmen davranışı üzerinde doğrudan ve dolaylı etkisi vardır.

H7: Seçmen sadakatının seçmen davranışı üzerinde doğrudan ve dolaylı etkisi vardır.

Literatürde elektronik ağızdan ağıza iletişimin tüketici davranışı üzerindeki etkisinin araştırıldığı çalışmalara rastlamak mümkündür. Dursunoğlu (2017) sosyal medyanın siyasal davranışın şekillenmesinde önemli bir faktör olduğunu belirtmiştir. Hodza vd. (2012) sosyal ağ siteleri aracılığıyla yapılan elektronik ağızdan ağıza iletişimin, tüketicilerin ürün algıları ve satın alma niyetleri üzerinde doğrudan olumlu bir etkiye sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Sa'ait vd. (2016) ise elektronik ağızdan ağıza iletişimin bilgi paylaşımı neticesinde tüketici satın alma davranışı üzerinde etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Saleem ve Ellahi (2017) sosyal ağlar üzerinden moda markalarının satın alınmasında elektronik ağızdan ağıza iletişimin etkili bir faktör olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Öztürk ve Çoban (2019) ise siyasal pazarlama faaliyetlerinin ve ağızdan ağıza iletişimin seçmen davranışını olumlu yönde etkilediğini, ayrıca seçmen davranışları üzerinde siyasal pazarlama aktivitelerinin etkisine ağızdan ağıza iletişimin aracılık ettiğini tespit etmişlerdir. Bu bağlamda siyasal pazarlamada sosyal medya, elektronik ağızdan ağıza iletişim ve seçmen davranışı ile ilgili aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir.

H8: Siyasal pazarlama sosyal medya faktörünün elektronik ağızdan ağıza iletişim üzerinde doğrudan ve dolaylı etkisi vardır.

H9: Elektronik ağızdan ağıza iletişim faktörünün seçmen davranışı üzerinde doğrudan etkisi vardır.

4. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Araştırmanın evrenini Türkiye’de sosyal medya kullanıcısı 18 yaş üstü tüm bireyler oluşturmaktadır. Ancak çalışmada tüm bireylere ulaşmanın mümkün olmaması nedeniyle kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Örneklemin ana kütleyi iyi temsil etmesi açısından Facebook, Twitter gibi sosyal paylaşım siteleri aracılığı ile mümkün olduğunca farklı sosyo-kültürel ve sosyoekonomik özellikteki bireylere ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda istatistiki olarak araştırma evreninde yer alan kişi sayısına göre 0,05 güven düzeyinde 384 kişilik örneklem büyüklüğü araştırmanın geneli kapsamı bakımından yeterli olsa da, bu araştırmanın sonuçlarının ankete katılan kişiler olduğu ve genellenmemesi gerektiği düşünülmektedir. Araştırma kapsamında sosyal medya kullanıcılarına yönelik olarak hazırlanan anket formu elektronik ortamda 20. 02. 2018 – 02.04.2018 tarihleri arasında 552 kişiye uygulanmış ve hatalı olduğu anlaşılan 12 anketin çıkarılması neticesinde 540 anket analize dâhil edilmiştir. Araştırmada Beşli Likert Ölçeği ile oluşturulan anket formunda ilk bölüm siyasal pazarlama sosyal medya, seçmen güveni, seçmen sadakati, elektronik ağızdan ağıza iletişim ve seçmen davranışı faktörlerini kapsamaktadır. Araştırma ölçekleri oluşturulurken Linan ve Chen (2009), Kushin ve Yamamoto (2010), Ayankoya (2014), Thoumrungroje (2014) ve Dabula (2017) çalışmalarından yararlanılmıştır. Araştırmanın ikinci bölümündeki sorular ise ankete katılan sosyal medya kullanıcılarının demografik özelliklerini belirlemeye yöneliktir. Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzdeler Dağılımları

Eğitim	N	%	Yaş	N	%
İlköğretim	45	8,3	18-28	280	51,9
Lise	107	19,8	29-39	160	29,6
Üniversitesi	303	56,1	40-50	64	11,9
Yüksek Lisans/Doktora	85	15,7	51 ve üzeri	36	6,7
Meslek Grupları	N	%	Cinsiyet	N	%
Serbest Meslek	46	8,5	Kadın	262	48,5
Memur	114	21,1	Erkek	278	51,5
Sözleşmeli Personel	29	5,4	Medeni Durum	N	%
Esnaf	26	4,8	Evli	192	35,6
Öğrenci	186	34,4	Bekâr	348	64,4
Ev Hanımı	37	6,9	Gelir Düzeyi	N	%
Emekli	21	3,9	1500 ve altı	186	34,4
İşçi	39	7,2	1501 - 3000	151	28,0
Diğer	42	7,8	3001 - 4500	91	16,9
Toplam	540	100	4501 - 6000	51	9,4
			6001 ve üstü	61	11,3

Tablo 1’de araştırmaya katılan kadın (262) ve erkek (278) sayısının örneklem içindeki dağılımının birbirine oldukça yakın olduğu, katılımcıların %64,4’ünün bekâr, %35,6’sının ise evli olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan sosyal medya kullanıcılarının eğitim durumları incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunu %56,1 oranı ile üniversite mezunu oluşturmaktadır olup, bunu %19,8 ile lise, %15,7 ile yüksek lisans/doktora ve %8,3 ile ilköğretim mezunları izlemektedir. Araştırmaya katılanların %51,9’u 18-28, %29,6’sı ise 29-39 ve % 11,9’u 40-50 yaş arasıdır. Gelir düzeylerine bakıldığında araştırmaya katılanların %34,4’ü 1500TL ve altı, %28’i 1501TL-3000TL ve %16,9’u 3001TL-4500TL gelire sahip olduğu görülmektedir. Meslek gruplarında ise araştırmaya katılanların %34,4’ü öğrenci, %21,1’i memur olup, serbest meslek, sözleşmeli personel, esnaf, ev hanımı, emekli, işçi ve diğer meslek gruplarının ise yaklaşık %9 ile %4 arasında değiştiği görülmektedir. Araştırmaya katılanlara en çok ziyaret ettikleri sosyal paylaşım sitesi ile arkadaş/takip sayıları sorulmuş ve Tablo 2’deki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 2: Sosyal Paylaşım Sitesi ile Arkadaş/Takip Sayısı Frekans ve Yüzdeler Dağılımları

En Çok Ziyaret Edilen	Frekans	Yüzde Değeri	Arkadaş/Takip Sayısı	Frekans (n)	Yüzde Değeri
Facebook	211	39,1	1-50	36	6,7
Instagram	192	35,6	51-100	28	5,2
Twitter	125	23,1	101-150	53	9,8
Diğer	12	2,2	151-200	50	9,3
			201-250	55	10,2
Toplam	540	100	251-300	58	10,7
			301 ve üzeri	260	48,1

Tablo 2’ de araştırmaya katılanların en çok ziyaret ettiği sosyal paylaşım sitesinin sırasıyla (%39,1) Facebook, (%35,6) Instagram ve (%23,1) Twitter olduğu görülmektedir. Tablo 2’de görüldüğü gibi katılımcıların %48’1’inin en çok ziyaret ettiği sosyal paylaşım sitesindeki arkadaş/takip sayısı 301 ve üzeri kişiden oluşmaktadır. Bunun yanında katılımcıların %10,7’si 251-300, %10,2’si 201-250 ve %5,2’si ise 51-100 arkadaş/takip sayına sahiptir. Genel olarak değerlendirildiğinde araştırmaya katılan sosyal medya kullanıcılarının arkadaş/takip sayılarının oldukça fazla olduğu görülmektedir.

5. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach Alfa Katsayısı yöntemi, geçerlilikleri ise Faktör Analizi ile test edilmiştir.

5.1. Araştırmanın Güvenilirliği ve Geçerliliği

Araştırma kapsamında elde edilen veriler, SPSS programında analiz edilmiş ve anket sorularının güvenilirliğini ölçmek amacıyla güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin genel alfa değerlerine bakıldığında; Siyasal Pazarlama Sosyal Medya 0,879, Seçmen Güveni 0,799, Seçmen Sadakati 0,800, Seçmen Davranışı 0,831 ve Elektronik Ağızdan Ağıza İletişim ise 0,897 olarak bulunmuştur. Ölçekte yer alan soruların homojen bir yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediğini araştıran Cronbach Alfa Katsayısı, ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır. Cronbach Alfa Katsayısı 0 ile 1 arasında değerler alır ve bir ölçekteki soruların varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile elde edilir (Kayış 2010: 405). Alfa katsayısına bağlı olarak ölçeklerin oldukça güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmada elde edilen veri setinin, faktör analizi için uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla "Barlett Küresellik Testi" ve "Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Testi" uygulanmıştır. Bartlett küresellik testiyle değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir ($p=0,00<0,05$). KMO Örneklem Yeterlilik Testi ise, kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğü ile gözlenen korelasyon katsayıları büyüklüğü arasında karşılaştırma yapan bir indekstir ve veri setinin faktör analizi için uygunluğunu göstermektedir (Altunışık vd., 2005: 216; Kalaycı, 2010: 322). Geçerlilik analizi için kullanılan yöntemlerden biri de Faktör Analizi'dir. Faktör Analizi sonucu ölçeğin açıklanan varyansı 0,50 ve üzerinde olduğunda bu ölçeğin yapısal geçerliliğinin iyi düzeyde olduğu söylenebilmektedir (Kalaycı 2010: 330). Araştırma ölçeklerinin geçerlilikleri değerlendirilmek amacıyla faktör analizi yapılmış ve sonuçlar tablolar halinde aşağıda verilmiştir.

Tablo 3: Siyasal Pazarlama Sosyal Medya Ölçeği Faktör Analizi-1

Bileşen	Başlangıç Özdeğeri			Faktör Yüklerinin Kareleri Toplamı			Faktör Yüğü
	Toplam	%Varyans	% Kümülatif	Toplam>1	%Varyans	%Kümülatif	
(SPSM1)	5,053	45,933	45,933	5,053	32,739	32,739	,511
(SPSM2)	1,154	10,495	56,427	1,154	23,689	56,427	,693
(SPSM3)	,916	8,330	64,757				,087
(SPSM4)	,761	6,916	71,673				,184
(SPSM5)	,629	5,716	77,389				,578
(SPSM6)	,538	4,894	82,283				,245
(SPSM7)	,479	4,357	86,640				,475
(SPSM8)	,458	4,160	90,799				,657
(SPSM9)	,384	3,492	94,291				,738
(SPSM10)	,341	3,098	97,389				,767
(SPSM11)	,287	2,611	100,00				,804
KMO: 0,904				Bartlett's Test: 2394,055 p: 0,000			

Tablo 4: Siyasal Pazarlama Sosyal Medya Ölçeği Bileşenler Matrisi

Değişkenler	Bileşen	
	1	2
SPSM1	,511	,307
SPSM2	,693	,299
SPSM3	,087	,805
SPSM4	,184	,637
SPSM5	,578	,567
SPSM6	,245	,726
SPSM7	,475	,435
SPSM8	,657	,457
SPSM9	,738	,237
SPSM10	,767	,227
SPSM11	,804	,035

Siyasal pazarlama sosyal medya ölçeğinin geçerliliği için yapılan faktör analizi sonuçları Tablo 3’de görülmektedir. Ölçek maddeleri toplam varyansın %45,933’ünü ve %10,495’ini açıklayan iki faktör altında gruplanmaktadır. Yapısal eşitliğin test edilebilmesi için ölçeklerin tek bir faktör altında gruplanması gerekmektedir. Ölçeklerin tek bir faktör altında gruplanamaması nedeniyle Tablo 4’de belirtilen 2. bileşenlerden faktör yükleri 1. bileşenden fazla olan SPSM3, SPSM4 ve SPSM6 ölçek maddelerinin çıkarılması sonrasında faktör analizi tekrarlanmıştır.

Tablo 5: Siyasal Pazarlama Sosyal Medya Ölçeği Faktör Analizi – 2

Bileşen	Başlangıç Özdeğeri			Faktör Yüklerinin Kareleri Toplamı			Faktör Yüğü
	Toplam	%Var-yans	% Kümülatif	Toplam>1	%Varyans	%Kümülatif	
(SPSM1)	4,248	53,094	53,094	4,248	53,094	53,094	,616
(SPSM2)	,923	11,533	64,628				,763
(SPSM5)	,719	8,993	73,621				,787
(SPSM7)	,582	7,278	80,899				,643
(SPSM8)	,492	6,149	87,048				,796
(SPSM9)	,387	4,842	91,890				,752
(SPSM10)	,358	4,472	96,361				,773
(SPSM11)	,291	3,639	100,000				,676
KMO: 0,884				Bartlett’s Test: 1833,695 p: 0,000			

Faktör analizinin tekrarlanması neticesinde siyasal pazarlama sosyal medya bileşenleri faktör yüklerinin Tablo 5’de belirtildiği şekilde oluştuğu görülmektedir. Dolayısıyla Tablo 5’de ölçek maddelerinin hepsinin toplam varyansın %53.094’ünü açıklayacak şekilde tek bir faktör altında gruplanabildiği görülmekte olup, ölçek geçerli hale gelmiştir. Ayrıca KMO>0.5 ve Bartlett p<0.05 olması verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

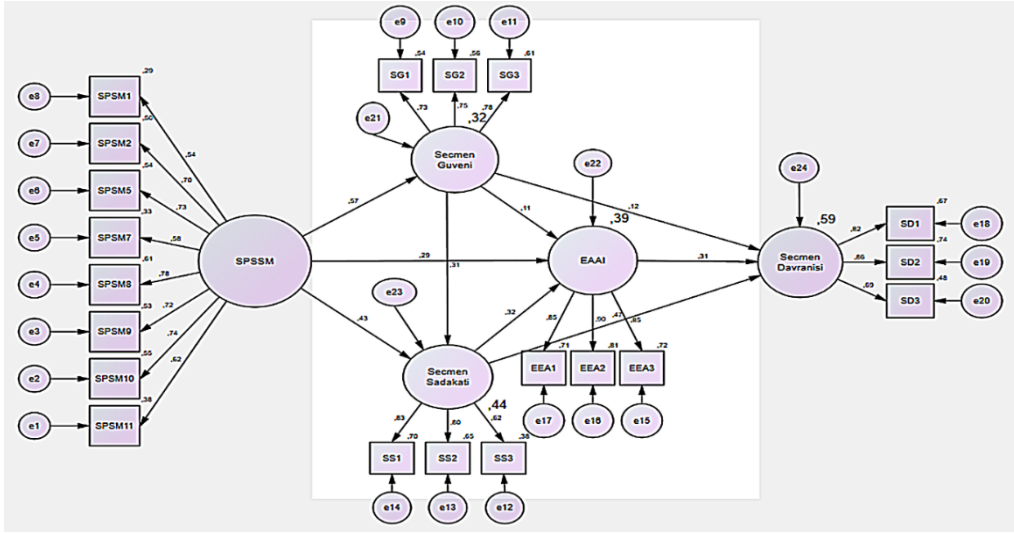
Tablo 6: Seçmen Güveni, Seçmen Sadakati, Seçmen Davranışı ve EAA Ölçeği Faktör Analizi

Bileşen	Başlangıç Özdeğeri			Faktör Yüklerinin Kareleri Toplamı			Faktör Yüğü
	Toplam	%Varyans	% Kümülatif	Toplam>1	%Varyans	%Kümülatif	
(SG1)	2,139	71,304	71,304	2,139	71,304	71,304	,681
(SG2)	,474	15,785	87,089				,714
(SG3)	,387	12,911	100,000				,744
KMO: 0,706				Bartlett's Test: 502,554 p: 0,000			
(SS1)	2,146	71,542	71,542	2,146	71,542	71,542	,758
(SS2)	,515	17,177	88,719				,750
(SS3)	,338	11,281	100,000				,638
KMO: 0,693				Bartlett's Test: 527,861 p: 0,000			
(SD1)	2,243	74,757	74,757	2,243	74,757	74,757	,789
(SD2)	,463	15,444	90,201				,777
(SD3)	,294	9,799	100,000				,677
KMO: 0,706				Bartlett's Test: 637,038 p: 0,000			
(EAA1)	2,488	82,933	82,933	2,488	82,933	82,933	,803
(EAA2)	,309	10,312	93,245				,867
(EAA3)	,203	6,755	100,000				,818
KMO: 0,738				Bartlett's Test: 998,079 p: 0,000			

Tablo 6'da ölçek maddelerinin sırasıyla toplam varyansın %71,304'ünü, %71,542'sini, %74,757'sini ve %82,933'ünü açıklayan tek bir faktör altında gruplandığı görülmektedir. Bu nedenle ölçeklerden herhangi bir maddenin çıkarılması gerekmemektedir. Ayrıca KMO>0.5, ve Bartlett p<0.05 olması verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

5.2. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Sosyal bilim alanında araştırma yapan, çok değişkenli istatistiksel tekniklerin birleşiminden meydana gelen, güçlü bir analiz yöntemi olan Yapısal Eşitlik Modeli sebep, sonuç ilişkilerini açıklayabilen, bütün olarak teorik modellerin test edilmesine olanak sağlayan model test etme ve geliştirme yöntemi olarak tanımlanmaktadır (Ayyıldız ve Cengiz, 2006: 63). Yapısal Eşitlik Modeli ilgili literatürün incelenmesi, modelin belirlenmesi, kimliğinin tanımlanması, ölçeklerin seçilmesi, verilerin toplanması ve tanımlayıcı analizlerin yapılması, modeldeki parametrelerin hesaplanması, modelin uygunluğunun araştırılması ve sonuçların değerlendirilmesi süreçlerinden oluşmaktadır (Suhr, 2006: 2). Gizil değişkenlerin bulunduğu doğrusal yapı eşitlik setindeki bilinmeyen parametreleri tahmin etmek için kullanılan bu model, gizil değişkenlerin gözlenen değişkenler aracılığı ile ölçülebileceğini varsaymaktadır (Yılmaz, 2004: 783; Yılmaz vd., 2006: 175). Bu kapsamda araştırmanın yapısal eşitlik modeli sonucu Şekil 2'de görüldüğü gibidir.



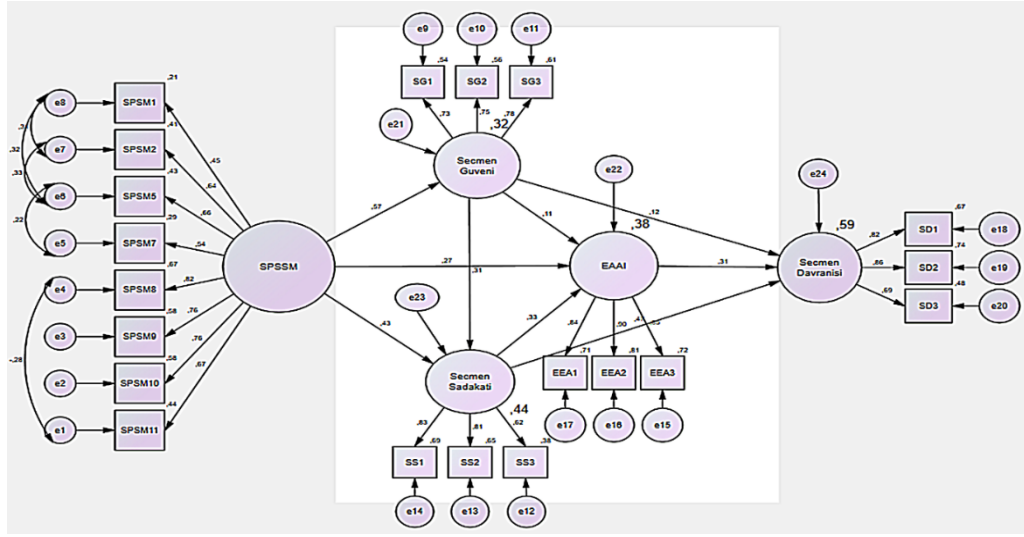
Şekil 2: Yapısal Eşitlik Modeli Sonucu-1

Araştırma modelinin kabul veya red edilmesi kararının verildiği aşama olan uyum iyiliği testleri teorik modelin elde edilen veriyi ne kadar iyi açıkladığını belirlemek için kullanılmaktadır. Çok fazla uyum iyiliği indeksleri olduğu, ancak her hangi bir model açıklanırken bunlardan en az 4 en fazla 8 tanesinin kullanıldığı ifade edilmektedir (Ayyıldız ve Cengiz, 2006: 77). Bu kapsamda araştırma modeli literatürde en çok kullanılan, Tablo 7’de belirtilen mükemmel ve kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri (İlhan ve Çetin, 2014: 31) dikkate alınarak değerlendirilmiştir.

Tablo 7: Araştırma Modelinin Uyum İyiliği İndeksleri-1

Model Uyum İndeksi	Mükemmel Uyum Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Değeri	Model Uyum Değeri
X ² Ki-Kare değeri			515,165
DF Serbestlik Derecesi			161
P Anlamlılık Düzeyi			0,000
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$\chi^2/df \leq 3$	3,200
RMSEA Yaklaşım Hatasının Kök Ortalama Karesi	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	0,064
RFI Göreceli Uyum İyiliği İndeksi	$.95 \leq RFI \leq 1.00$	$.90 \leq RFI \leq .95$	0,893
GFI Uyum İyiliği İndeksi	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$	0,909
AGFI Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI \leq .90$	0,881
CFI Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$	0,936
NFI Normlaştırılmış Uyum İyiliği İndeksi	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$	0,909
IFI Artırımlı Uyum İyiliği İndeksi	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI \leq .95$	0,936

Araştırmanın hipotezlerine ilişkin yapısal eşitlik modeli sonuçlarını gösteren Tablo 7 incelendiğinde Model 1’in uyum indeksi sonuçlarının (χ^2/df : 3,200, P: 0,000, RMSEA:0,064, RFI:0,893, GFI:0,909, AGFI:0,881, CFI:0,936, NFI:0,909, IFI:0,936) oldukça iyi olduğu görülmektedir. Ancak modele ait en iyi uyumu elde etmek için modifikasyon yapılmış olup, Model 2’ye ait sonuçlar Şekil 3’de ve Tablo 8’de verilmiştir.



Şekil 3. Yapısal Eşitlik Modeli Sonucu-2

Tablo 8: Araştırma Modelinin Uyum İyiliği İndeksleri-2

Model Uyum İndeksi	Mükemmel Uyum Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Değeri	Model Uyum Değeri
X2 Ki-Kare değeri			357,579
DF Serbestlik Derecesi			156
P Anlamlılık Düzeyi			0,000
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$\chi^2/df \leq 3$	2,292
RMSEA Yaklaşım Hatasının Kök Ortalama Karesi	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	0,049
RFI Göreceli Uyum İyiliği İndeksi	$.95 \leq RFI \leq 1.00$	$.90 \leq RFI \leq .95$	0,923
GFI Uyum İyiliği İndeksi	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$	0,939
AGFI Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI \leq .90$	0,918
CFI Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$	0,963
NFI Normlaştırılmış Uyum İyiliği İndeksi	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$	0,937
IFI Artırmalı Uyum İyiliği İndeksi	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI \leq .95$	0,964

Yapısal Eşitlik Modelinin verilere uygun ve doğrulanabilir olması için gözlenen veriler ile teorik veriler arasında bir farkın olmaması gerekmektedir. Bu nedenle modelin parçaları hakkında bilgi veren ve orijinal değişken matrisinin varsayılan matristen farklı olup olmadığını test eden χ^2 değerinin düşük olması arzu edilmektedir. Yapılan modifikasyon sonrası araştırmada χ^2 değerinin ($\chi^2=357.579$, $p=0,000$) anlamlı ve makul seviyede çıktığı görülmektedir. Modelin kabulü için değerlendirilen bir diğer ölçek ise χ^2/df 'dir. Veri ile model arasındaki uyumu değerlendirmede kullanılan kriterlerden birisi olan χ^2/df 'nin (ki-kare/serbestlik derecesi) sıfıra yakın olması veya 5'in altında bir değer alması gerekmektedir. Söz konusu χ^2/df değeri 2,292 olup, 5'ten küçük ve kabul edilebilir bir değerdir. En iyi uyumu elde edebilmek için yapılan modifikasyon neticesinde Model 2'in uyum indeksi sonuçlarının Tablo 9'da belirtildiği üzere (RMSEA:0,049, RFI:0,923, GFI:0,939, AGFI:0,918, CFI:0,963, NFI:0,937, IFI:0,964) büyük oranda değiştiği görülmektedir. Araştırma modelinin bu değerlerle birlikte daha iyi bir uyuma sahip olduğu söylenebilmektedir. Araştırma hipotezlerine yönelik değerlendirme yapabilmek için regresyon katsayılarını incelemek gerekmektedir. Yapısal model, gizil değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçen eşitlik olarak bilinmektedir. Şekil 3'de görüldüğü gibi yapısal modelde (SPSM dışsal gizil değişken, seçmen güveni, seçmen sadakati, EAAI ve seçmen davranışı içsel gizil değişken olmak üzere) 5 adet

gizil değişken bulunmaktadır. Gizil değişkenler arasındaki yön okları bağımsız değişkendir bir standart birimlik değişimin bağımlı değişkendir kaç standart birimlik bir değişime neden olacağını (standart regresyon katsayısı) göstermektedir. Tablo 9’da araştırma hipotezleri ile ilgili bütün regresyon katsayıları verilmiştir.

Tablo 9: Regresyon Katsayıları

Regresyon Yönü		Standardize Edilmemiş Regresyon Katsayısı	Standart Regresyon Katsayısı	Standart Hata	Anamlılık Düzeyi
Seçmen Güveni	<--- SPSSM	0,586	0,569	0,062	0,000
Seçmen Sadakati	<--- SPSSM	0,327	0,430	0,048	0,000
Seçmen Sadakati	<--- Seçmen Güveni	0,231	0,313	0,045	0,000
EAAI	<--- Seçmen Güveni	0,137	0,111	0,073	0,061
EAAI	<--- Seçmen Sadakati	0,552	0,330	0,108	0,000
Seçmen Davranışı	<--- Seçmen Güveni	0,127	0,116	0,057	0,026
Seçmen Davranışı	<--- Seçmen Sadakati	0,697	0,471	0,097	0,000
EAAI	<--- SPSSM	0,347	0,273	0,078	0,000
Seçmen Davranışı	<--- EAAI	0,274	0,310	0,044	0,000

Yapısal Eşitlik Modelinde çoklu ölçümlerle ilişkilendirilen her bir gizil değişkenler gözlenen değişkenlere faktör analizi yöntemiyle bağlıdır. YEM ile gözlenen değişkenler aracılığı ile gizil değişkenlerin ölçülebilmesi nedeniyle gözlenen değişkenlerin gizil değişkenleri ne kadar açıklayabildikleri önemlidir. Her bir gizil değişkenin ölçümüne katkı sağlayan gözlenen değişkenler tarafından açıklanma durumu Yapısal Eşitlik Modelinde dikkate alınmaktadır. Tablo 10’da araştırma değişkenlerinin faktör yükleri gösterilmektedir.

Tablo 10: Standart Faktör Yükleri

	Faktör	Faktör Yüğü
SPSM1	<--- Siyasal Pazarlama Sosyal Medya	0,453
SPSM2	<--- Siyasal Pazarlama Sosyal Medya	0,643
SPSM5	<--- Siyasal Pazarlama Sosyal Medya	0,659
SPSM7	<--- Siyasal Pazarlama Sosyal Medya	0,543
SPSM8	<--- Siyasal Pazarlama Sosyal Medya	0,816
SPSM9	<--- Siyasal Pazarlama Sosyal Medya	0,759
SPSM10	<--- Siyasal Pazarlama Sosyal Medya	0,762
SPSM11	<--- Siyasal Pazarlama Sosyal Medya	0,665
SG1	<--- Seçmen Güveni	0,733
SG2	<--- Seçmen Güveni	0,751
SG3	<--- Seçmen Güveni	0,782
SS1	<--- Seçmen Sadakati	0,833
SS2	<--- Seçmen Sadakati	0,807
SS3	<--- Seçmen Sadakati	0,619
EEA1	<--- EAAI	0,845
EEA2	<--- EAAI	0,901
EEA3	<--- EAAI	0,847
SD1	<--- Seçmen Davranışı	0,818
SD2	<--- Seçmen Davranışı	0,859
SD3	<--- Seçmen Davranışı	0,689

Her bir gizil değişkenin gözlenen değişkenler tarafından ne doğrulukta ve ne kadar açıklandığı konusunun önemli olması nedeniyle YEM’de açıklayıcı faktör analizi yerine doğrulayıcı faktör analizi tercih edilmektedir. Araştırma modelindeki değişkenlere ait faktör yükleri Tablo 10’da görülmektedir. Tablo 11’de gizil değişkenlere ait doğrudan ve dolaylı ilişkiler gösterilmektedir.

Tablo 11: Yapısal Eşitlik Modelindeki Gizli Değişkenler Arası Doğrudan ve Dolaylı İlişkiler

Değişken	Seçmen Güveni			Seçmen Sadakati			EAAİ			Seçmen Davranışı		
	Doğ-rudan	Do-laylı	Top-lam	Doğ-rudan	Do-laylı	Top-lam	Doğ-rudan	Do-laylı	Top-lam	Doğ-rudan	Do-laylı	Top-lam
SPSM	0,569		0,569	0,430	0,135	0,565	0,273	0,335	0,608		0,583	0,583
SG				0,313		0,313	0,111	0,127	0,238	0,116	0,233	0,349
SS							0,330		0,330	0,471	0,151	0,622
EAAİ										0,310		0,310
SD												

Tablo 11’de 0.05 anlamlılık düzeyinde önemli görülen gizli değişkenler arası doğrudan ve dolaylı ilişkiler görülmektedir. Tablo 11’e göre neticelendirilen araştırmanın Yapısal Eşitlik Modeli hipotez testi sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12: Yapısal Eşitlik Modeli Hipotez Testi Sonuçları

Hipotez	Sonuç
H1: Siyasal pazarlama sosyal medya faktörünün seçmen güveni üzerinde doğrudan etkisi vardır.	($r=0,569$ $p=0,000$) KABUL
H2: Siyasal pazarlama sosyal medya faktörünün seçmen sadakati üzerinde doğrudan ve dolaylı etkisi vardır.	($r=0,430+0,135$ $p=0,000$) KABUL
H3: Seçmen güveninin seçmen sadakati üzerinde doğrudan etkisi vardır.	($r=0,313$ $p=0,000$) KABUL
H4: Seçmen güveninin elektronik ağızdan ağıza iletişim üzerinde doğrudan ve dolaylı etkisi vardır.	($r=0,111+0,127$ $p=0,061$) RED
H5: Seçmen sadakatının elektronik ağızdan ağıza iletişim üzerinde doğrudan etkisi vardır.	($r=0,330$ $p=0,000$) KABUL
H6: Seçmen güveninin seçmen davranışı üzerinde doğrudan ve dolaylı etkisi vardır.	($r=0,116+0,233$ $p=0,026$) KABUL
H7: Seçmen sadakatının seçmen davranışı üzerinde doğrudan ve dolaylı etkisi vardır.	($r=0,471+0,151$ $p=0,000$) KABUL
H8: Siyasal pazarlama sosyal medya faktörünün elektronik ağızdan ağıza iletişim üzerinde doğrudan ve dolaylı etkisi vardır.	($r=0,273+0,335$ $p=0,000$) KABUL
H9: Elektronik ağızdan ağıza iletişim faktörünün seçmen davranışı üzerinde doğrudan etkisi vardır.	($r=0,310$ $p=0,000$) KABUL

Literatürde güven ve elektronik ağızdan ağıza iletişim arasında pozitif yönde ilişki bulunan çalışmalara rastlamak mümkündür. Ancak bu çalışmanın konusunun siyasal pazarlama olması ve sosyal medya kullanıcılarına yönelik yapılması nedeniyle katılımcıların sosyal medya platformlarında siyasal anlamda elektronik ağızdan ağıza iletişim yapmaları için sadece güven faktörünün yeterli olmayacağı düşünülebilir. Gizli değişkenler arası doğrudan ve dolaylı ilişkiyi gösteren regresyon değerine göre seçmen güveni ile elektronik ağızdan ağıza iletişim arasında ($r=0,111+0,127$) ilişki görülsede ($p=0,061$) 0.05 anlamlılık düzeyinde seçmen güveninin elektro-

nik ağızdan ağıza iletişim üzerinde etkili olduğu söylenememektedir. Dolayısıyla Tablo 12’de görüldüğü gibi araştırmanın yapısal modeli ile ilgili oluşturulan hipotezlerden H4 red edilmiş olup, diğer tüm hipotezler kabul edilmiştir.

6. Sonuç

Teknolojik gelişmeler kar amacı olan ya da olmayan bütün kurumların pazarlama faaliyetlerini etkin bir şekilde kullanmalarına olanak sağlamaktadır. Temel amacı seçmenlerin desteğini alarak seçim kazanmak olan siyasi adayların veya partilerin siyasal pazarlama faaliyetlerinde buldukları, gelişen teknoloji den faydalanarak kitlelere ulaşmaya çalıştıkları söylenebilmektedir. Özellikle günümüzde toplumun bilgi düzeyi ve yoğun rekabet ortamı nedeniyle siyasi kurumların pazarlama faaliyetlerine daha fazla ihtiyaç duyduğu, stratejik hedeflerini gerçekleştirmek için metodolojik ve bilimsel yaklaşımlara yönelmeleri gerektiği söylenebilmektedir. Bu kapsamda sosyal medya platformları pazarlama iletişimi için stratejik bir pazarlama aracı olarak kullanılmaktadır.

Siyasi adaylar veya partiler özellikle seçim dönemlerinde adaylarını ve partilerini teşvik etmek, piyasada olumlu bir şekilde konumlandırmak ve seçmenlerin desteğini kazanmak için pazarlama stratejilerinin bir parçası olarak sosyal medyadan yararlanmaktadırlar. Sosyal paylaşım siteleri ile siyasal faaliyetler hakkındaki bilgiler seçmenlere ulaştırılmaya çalışılmaktadır. Seçmenler arasında gerçekleşen elektronik ağızdan ağıza iletişim neticesinde bu bilgiler daha güvenilir bir şekilde bir biriyle etkileşim kuran kişiler arasında hızlıca yayılabilmektedir. Bu bağlamda siyasal pazarlama sürecinde sosyal medyanın sunduğu imkânlardan yararlanmanın günümüz rekabet ortamında oldukça önemli olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada siyasal pazarlama sosyal medya faktörünün seçmen güveni ve sadakati üzerindeki etkileri ile seçmen güveni, sadakatinin elektronik ağızdan ağıza iletişim ve seçmen davranışına etkileri belirlenmeye çalışılmıştır. Siyasal pazarlama sosyal medya faktörünün seçmen güveni üzerinde doğrudan, seçmen sadakati üzerinde ise doğrudan ve dolaylı, seçmen güveninin seçmen sadakati üzerinde doğrudan etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma neticesinde seçmen sadakatinin ise elektronik ağızdan ağıza iletişim üzerinde doğrudan, seçmen güveninin seçmen davranışı üzerinde doğrudan ve dolaylı, seçmen sadakatinin seçmen davranışı üzerinde doğrudan ve dolaylı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Siyasal pazarlama sosyal medya faktörünün, elektronik ağızdan ağıza iletişim üzerinde doğrudan ve dolaylı, seçmen davranışı üzerinde dolaylı, elektronik ağızdan ağıza iletişimin ise seçmen davranışı üzerinde doğrudan etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yukarıda belirtilen sonuçlara göre, siyasi parti veya liderleri tarafından sosyal paylaşım sitelerinden yapılan siyasi içerikli paylaşımlara sosyal medya kullanıcılarının güven duydukları, bu güvenin onların sadakatlerine doğrudan ve dolaylı etki ettiği söylenebilmektedir. Tüketici davranışlarında hayati bir rol oynayan sadakatin siyasal anlamda sosyal paylaşım sitelerinde yapılan elektronik ağızdan ağıza iletişime etki ettiği ve bütün bu faktörlerin seçmenlerin davranışlarında değişikliğe neden olabileceği söylenebilmektedir. Bu anlamda siyasi adayların veya partilerin pazarlama iletişimi için sosyal medya platformlarını kullanırken adaylarını veya partilerini teşvik etmek, onları piyasada olumlu bir şekilde konumlandırmak ve seçmenlerin desteğini kazanmak için stratejik bir pazarlama aracı olarak sosyal medyayı etkin bir şekilde kullanmaları gerektiğini söylemek mümkündür.

Kaynaklar

- Agyapong, Gloria K. Q. (2011), "The Effect of Service Quality on Customer Satisfaction in the Utility Industry- A Case of Vodafone", *International Journal of Business and Management*, Vol. 6, No. 5: 203-210.
- Ahmed, Mirza Ashfaq; Lodhi Suleman; Shahzad Mirza Naveed (2011), "Political Brand: Trusting a Candidate in the Age of Mistrust", *Journal of Business & Retail Management Research*, Vol.5, No. 2: 131-141.
- Ahrens, Jan; Cooley, James R.; Strahileitz, Michal (2013), "Electronic Word of Mouth: The Effects of Incentives on E-Referrals by Senders and Receivers", *European Journal of Marketing*, Vol. 47, No. 7: 1034-1051.
- Akgün, Birol (2007), *Türkiye’de Seçmen Davranışı, Partiler Sistemi ve Siyasal Güven*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara: Sözcü Kitabevi.
- Altunışık, Remzi; Coşkun, Recai; Bayraktaroğlu, Serkan; Yıldırım, Engin (2005), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, İstanbul: Sakarya Kitabevi.
- American Marketing Association, (AMA) <https://www.ama.org/AboutAMA/Pages/Definition-of-Marketing.aspx> (Erişim: 05.04.2018)
- Anderson Erin; Weitz, Barton (1989), "Determinants of Continuity in Conventional Industrial Channel Dyads", *Marketing Science*, Vol. 8, No. 4: 310-323.
- Argan, Metin; Argan, Mehpare Tokay (2012), "Word-of-Mouth (WOM): Voters Originated Communications on Candidates During Local Elections", *International Journal of Business and Social Science*, Vol.3, No. 15: 70-77.
- Arndt, Johan (1967), "Role of Product-Related Conversations in the Diffusion of a New Product", *Journal of Marketing Search*, Vol. 4, No. 3: 291-295.
- Ayankoya, Kayode A. (2014), "A Framework for the Implementation of Social Media Marketing Strategies in Political Campaigning" Phd thesis, Nelson Mandela Metropolitan University, Port Elizabeth.
- Ayyıldız, Hasan; Cengiz, Ekrem (2006), "Pazarlama Modellerinin Testinde Kullanılabilecek Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Üzerine Kavramsal Bir İnceleme", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 11, S. 2: 63-84.
- Baines, Paul R.; Harris Phil; Lewis Barbara R. (2002), "The Political Marketing Planning Process: Improving Image and Message in Strategic Target Areas", *Marketing Intelligence & Planning*, Vol. 20, No. 1: 6-14.
- Balakrishnan, Bamini KPD; Dahnil, Mohd Irwan; Jiunn, Yi Wong (2014), "The Impact of Social Media Marketing Medium Toward Purchase Intention and Brand Loyalty Among Generation Y", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, No. 148: 177-185.
- Barış, Gülfidan (2009), "Partizan Seçmenler, Kararsız Seçmenler ve Gezen Oylar", (Ed. Abdullah Özkan), *Siyasetin İletişimi*, İstanbul: Tasam Yayınları, 69-84.
- Başarır, Murat (2016), "Seçmenlerin Oy Verme Davranışları ile Liderlerin Hitaplarında Aradıkları İknâ Bileşenleri ve Uslup Çeşitleri Arasındaki İlişki", *İnönü Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi (İNİF E-Dergi)*, C. 1, S. 2: 218-233.
- Bayraktaroğlu Funda; Uzun, Turgay; Özkoç, Hatice Hicret (2016), "Siyasal Pazarlama Kapsamında Seçmenlerin Stratejik Oylama Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma: Menteşe Örneği", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 21, S. 3: 907-922.
- Bayraktaroğlu, Gül G. (2002), "Politik Yaşamda Pazarlama Yaklaşımları", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 7, S. 2: 159-168.
- Beren, Fatih (2013), "Seçmen Tercihine Etki Eden Faktörler ve Seçim Güvenliği: Şanlıurfa İli Örneği", *Akademik İncelemeler Dergisi*, C. 8, S. 1: 191-214.
- Bongrand, Michel (1992), "Politikada Pazarlama", (Çev: Fatoş Ersoy), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bozbay, Zehra; Türker, Cansu; Akpınar, Habib Mehmet (2017), "Sosyal Medya Kullanıcılarının Elektronik Güvenleri, Elektronik Bağılılıkları ve Elektronik Ağızdan Ağıza İletişimleri Arasındaki İlişkilerinin İncelenmesi", *UlüİD-İJEAS*, (16. ÜİK Özel Sayısı), 273-292.
- Chiru, Mihail; Gherghina, Sergiu (2012), "When Voter Loyalty Fails: Party Performance and Corruption in Bulgaria and Romania", *European Political Science Review*, Vol. 4, No. 1: 29-49.
- Chiru Mihail; Gherghina, Sergiu (2012), "When Voter Loyalty Fails: Party Performance and Corruption in Bulgaria and Romania", *European Political Science Review*, Vol. 4, No. 1: 29-49.
- Chu, Shu-Chuan; Kim, Yoojung (2011), "Determinants of Consumer Engagement in Electronic Word-of-Mouth (eWOM) in Social Networking Sites", *International Journal of Advertising*, Vol. 30, No. 1: 47-75.

- Çatı, Kahraman; Koçoğlu, Cenk Murat; Gelibolu, Levent (2010), "Müşteri Beklentileri ile Müşteri Sadakati Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Bir Otel Örneği", *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 19, S. 1: 429-446.
- Çavuşoğlu, Hüseyin; Pekkaya, Mehmet (2016), "Yerel Seçimlerde Genç Seçmenlerin Siyasal Davranışlarına İlişkin Bir İnceleme: Bülent Ecevit Üniversitesi Örneği", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, C. 12, S. 29: 17-40.
- Çilingir, Zuhali; Yıldız, Salih; Kurtuldu, Hüseyin Sabri (2010), "Kulaktan Kulağa İletişim: Alışveriş Merkezi Müşterileri Üzerinde Bir Pilot Çalışma", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, C. 24, S. 3: 95-115.
- Çinko, Levent (2006), "Seçmen Davranışları ile Ekonomik Performans Arasındaki İlişkilerin Teorik Temelleri ve Türkiye Üzerine Genel Bir Değerlendirme", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, S. 61-1: 103-116.
- Dabula, Nandi (2017), "The Influence of Political Marketing Using Social Media on Trust, Loyalty and Voting Intention of the Youth of South Africa", *Business & Social Science Journal (BSSJ)*, Vol. 2, No. 1: 62-112.
- Dellarocas, Chrysanthos (2003), "The Digitization of Word of Mouth: Promise and Challenges of Online Feedback Mechanisms", *Management Science*, Vol. 49, No.10: 1407-1424.
- Digrazia Joseph; McKelvey, Karissa; Bollen, Joahn; Rojas, Fabio (2013), "More Tweets, More Votes: Social Media as a Quantitative Indicator of Political Behavior", *PLoS ONE*, Vol.8, No. 11:1-5.
- Divanoğlu, Sevilay Uslu (2008), "Seçim Kampanyalarında Siyasal Pazarlama Karması Elemanlarının Yeri ve Önemi", *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 1, S. 2: 105-118.
- Dursunoğlu, İsmail (2017), "Sosyal Medya ve Siyasal Davranış İlişkisi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 22: 1579-1585.
- Effing, Robin; Hillegersberg, Jos Van; Huibers, Theo (2011), "Social Media and Political Participation: Are Facebook, Twitter and YouTube Democratizing Our Political Systems", *Lecture Notes in Computer Science*, Vol. 6847: 25-35.
- Falkowski, Andrzej; Cwalina, Wojciech (2002), "Structural Models of Voter Behavior in the 2000 Polish Presidential Election", *Journal of Political Marketing*, Vol. 1, No. 2-3: 137-158.
- Gareth, Smith G.; Spotswood, Fiona (2013), "The Brand Equity of the Lib Dems in the 2010 General Election: A National and Local Perspective", *Journal of Political Marketing*, Vol. 12, No. 2-3: 182-196.
- Geetha, Nadarajan; Bojei, Jamil; Khalid, Haliyana (2017), "The Study on Negative eWOM and Its Relationship to Consumer's Intention to Switch Mobile Service Provider", *Procedia Computer Science*, No. 124: 388-396.
- Gefen, David (2000), "E-Commerce: The Role of Familiarity and Trust", *Omega*, Vol. 28, No. 6: 725-737.
- Giasson, Thierry; Lees-Marshment, Jennifer; Marland Alex (2011), "Introducing Political Marketing" (Ed. Thierry, Giasson; Jennifer, Lees-Marshment), *Political Communication in Canada*, UBCPress, Toronto: Vancouver, 3-21.
- Gillmor, Dan (2004), "We the Media: The Rise of Citizen Journalists", *National Civic Review*, Vol. 93, No.3: 58-63.
- Gökçe, Orhan; Akgün, Birol; Karaçor, Süleyman (2002), "3 Kasım Seçimlerinin Anatomisi: Türk Siyasetinde Süreklilik ve Değişim", *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, C. 2, S. 4: 1-44.
- Gronroos, Christian (1994), "From Marketing Mix to Relationship Marketing: Towards a Paradigm Shift in Marketing", *Management Decision*, Vol. 32, No. 2: 4-20.
- Hakansson, Peter; Witmer Hope (2015), "Social Media and Trust—A Systematic Literature Review", *Journal of Business and Economics*, Vol. 6, No. 3: 517-524.
- Harrison-Walker, L. Jean (2001), "The Measurement of Word-of-Mouth Communication and An Investigation of Service Quality and Customer Commitment as Potential Antecedents", *Journal of Service Research*, No.4: 60-75.
- Harrop, Martin; Miller, William L. (1987), "Election and Voters: A Comparative Introduction", London: McMillan.
- Henneberg, Stephan C. (2008), "An Epistemological Perspective on Research in Political Marketing", *Journal of Political Marketing*, Vol. 7, No. 2: 151-182.
- Hodza, Astrit; Papadopoulou, Katerina; Pavlidou, Vasiliki (2012), "Electronic Word-of-Mouth Through Social Networking Sites", 1-81. <http://nu.diva-portal.org/smash/get/diva2:530710/FULLTEXT01.pdf> (Erişim: 09.03.2018)
- Hooghe, Marc; Marien, Sofie; Pauwels, Teun (2011), "Where do Distrusting Voters Turn if There is no Viable Exit or Voice Option? The Impact of Political Trust on Electoral Behaviour in the Belgian Regional Elections of June 2009", *Government and Opposition*, Vol. 46, No. 2: 245-273.
- Horppu, Marianne; Kuivalainen, Olli; Anssi, Tarkiainen; Ellonen, Hanna-Kaisa (2008), "Online Satisfaction, Trust and Loyalty, and the Impact of the Offline Parent Brand", *Journal of Product & Brand Management*, Vol. 17, No. 6: 403-413.

- Huang, Travis K.; Liao, Chun-Yung; Wang, Yi-Ting; Lin, Kuan-Yu (2018), "How Does Social Media Interactivity Affect Brand Loyalty", *51st Hawaii International Conference on System Sciences*, 2130-2139.
- İlhan, Mustafa; Çetin, Bayram (2014), "LISREL ve AMOS Programları Kullanılarak Gerçekleştirilen Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Analizlerine İlişkin Sonuçların Karşılaştırılması", *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, C. 5, S. 2: 26-42.
- Jacoby, Jacob; Kyner, David B. (1973), "Brand Loyalty vs. Repeat Purchasing Behavior", *Journal of Marketing Research*, Vol. 10, No. 1: 1-9.
- Kalaycı, Şeref (2010), "Faktör Analizi", (Ed. Şeref KALAYCI), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım, 321-331.
- Kayış, Aliye (2010), "Güvenilirlik Analizi (Reliability Analysis)", (Ed. Şeref KALAYCI), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, 403-419.
- Keller, Kevin Lane (1993), "Conceptualizing, Measuring, and Managing Customer-Based Brand Equity", *Journal of Marketing*, Vol. 57, No. 1: 1-22.
- Kırkbir, Fazıl; Çançelik, Mehmet (2013), "Türkiye'de Siyaset Pazarlamasında Rakibe Pazarlama Üzerine Alan Araştırması: Trabzon İli Örneği", *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, No.8: 58-73.
- Kim, Kwang-Jae; Jeong, In-Jun; Park, Jeong-Cheol; Park, Young-Jun; Kim, Chan-Gyu; Kim, Tae-Ho (2007), "The Impact of Network Service Performance on Customer Satisfaction and Loyalty", *Expert Systems with Applications*, Vol. 32, No. 3: 822-831.
- Kolovas, Ioannis; Harris, Phil (2005), "Political Marketing And Political Communication: The Relationship Revisited", <http://eprints.otago.ac.nz/32/01/pm-pc.pdf>, (Erişim: 10.04.2018)
- Kotler, Philip; Levy, Sidney J. (1969), "Broadening the Concept of Marketing", *Journal of Marketing*, Vol. 33, No. 1: 10-15.
- Kushin, Matthew James; Yamamoto, Masahiro (2010), "Did Social Media Really Matter? College Students' Use of Online Media and Political Decision Making in the 2008 Election", *Mass Communication and Society*, Vol 13, No. 5: 608-630.
- Labrecque, Lauren L. (2014), "Fostering Consumer–Brand Relationships in Social Media Environments: The Role of Parasocial Interaction", *Journal of Interactive Marketing*, Vol. 28, No.2: 134-148.
- Lees-Marshment, Jennifer (2001), "The Marriage of Politics and Marketing", *Political Studies*, Vol. 49, No. 4: 692-713.
- Lees-Marshment, Jennifer (2003), "Political Marketing: How to Reach that Pot of Gold", *Journal of Political Marketing*, Vol. 2, No. 1: 1-32.
- lees-Marshment, Jennifer (2009), "Political Marketing and The 2008 New Zealand Election: A Comparative Perspective", *Australian Journal of Political Science*, Vol. 44, No. 3: 457-475.
- Lees-Marshment, Jennifer (2014), *Political Marketing Principles and Applications*, Second Edition, London.
- Lilleker, Darren G.; Pack, Marc; Jakson, Nigel (2010), "Political Parties and Web 2.0: The Liberal Democrat Perspective", *Politics*, Vol. 30, No. 2: 105-112.
- Liñán, Francisco; Chen, Yi-Wen (2009), "Development and Cross-Cultural Application of a Specific Instrument to Measure Entrepreneurial Intentions", *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 33, No. 3: 593–617.
- Litvin, Stephen V.; Goldsmith, Ronald E.; Pan, Bing (2008), "Electronic Word-of-Mouth in Hospitality and Tourism Management", *Tourism Management*, No.29: 458-468.
- Lock, Andrew; Harris, Phil (1996), "Political marketing –Vive la Différence!", *European Journal of Marketing*, Vol. 30, No. 10/11: 14-24.
- Maryani, Dedeh (2015), "The Analysis Of Political Marketing Mix In Influencing Image And Reputation Of Political Party And Their Impact Toward The Competitiveness Of Political Party" (The Survey Of Voters In West Java Province), *International Journal of Scientific & Technology Research*, Vol. 4, No. 11: 101-111.
- McDonald, Malcolm H.B. (1989), "Marketing Planning and Expert Systems: An Epistemology of Practice", *Marketing Intelligence & Planning*, Vol.7, No.7/8: 16-23.
- Mehrabani, Amir, Islami, Hossein; Aghajani, Mojtaba (2014), "The Effect of Social Media Marketing on Customers' Brand Loyalty", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 4, No. 8: 480-495.

- Mohamad, Nor C.S.; Muhammad, Hasmi A.H.; Karia, Noorliza (2009), "Political Marketing vs. Commercial Marketing: Something in Common for Gains", *6th Global Conference on Business & Economics*, Gutman Conference Center, USA.
- Moorman, Christine; Zaltman, Gerald; Deshpande, Rohit (1992), "Relationships Between Providers and Users of Market Research: The Dynamics of Trust Within and Between Organizations", *Journal of Marketing Research*, Vol. 29 No. 3: 314-328.
- Morgan, Robert M.; Hunt, Shelby D. (1994), "The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing", *Journal of Marketing*, Vol.58, No. 3: 20-38.
- Nevzat, Raziye; Amca, Yılmaz; Tanova, Cem; Amca, Hasan (2016), "Role of Social Media Community in Strengthening Trust and Loyalty for a University", *Computers in Human Behavior*, No. 65: 550-559.
- Nguyen, Nha; Leclerc, Andre; Leblanc, Gaston (2013), "The Mediating Role of Customer Trust on Customer Loyalty", *Journal of Service Science and Management*, Vol. 6, No.1: 96-109.
- O'Cass, Aron (1996), "Political Marketing and The Marketing Concept", *European Journal of Marketing*, Vol. 30, No. 10/11: 37-53.
- Okumus, Abdullah (2007), "Pazarlama Anlayışında Siyasal Pazarlamanın Yeri ve Pazar Konularına Göre Siyasi Partilerin Stratejik Analizi", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 17: 157-172.
- Oliver, Richard L. (1999), "Whence Consumer Loyalty?", *Journal of Marketing*, No. 63: 33-44.
- Ozturk, Resul; Coban, Suzan (2019), "Political Marketing, Word of Mouth Communication and Voter Behaviours Interaction", *Business and Economics Research Journal*, Vol. 10, No. 1: 245-258.
- Papadopoulou, Panagiota; Andreou, Kanellis Panagiotis; Martakos, Drakoulis (2001), "Trust and Relationship Building in Electronic Commerce", *Internet Research*, Vol. 11, No. 4: 322-332.
- Pettigrew, Andrew M. (1977), "Strategy Formulation as a Political Process", *International Studies of Management & Organization*, Vol.7, No. 2: 78-87.
- Polat, Cihat; Külter, Banu (2008), "Genç Seçmenler Gözüyle Siyasal Ürün (siyasi lider) Özellikleri: Ankara'daki Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma", *İnsan Bilimleri Dergisi*, C. 5 S. 1: 1-31.
- Rachmat, Muhammad (2014), "The Impact of Political Brand Trust on Voting Intention: Evidence from 2013 North Maluku Governor Election", *IUP Journal of Brand Management*, Vol.11, No. 2: 55-70.
- Riezebos, Peter; De Vries, Sjoerd A.; Walter, De Vries Pieter; De Zeeuw, Erik (2011), "The Effects of Social Media on Political Party Perception and Voting Behavior", *IADIS International e-Democracy, Equity and Social Justice*, 11-19.
- Saleem, Anum; Ellahi, Abida (2017), "Influence of Electronic Word of Mouth on Purchase Intention of Fashion Products on Social Networking Websites", *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, Vol. 11, No. 2: 597-622.
- Sarwar, Muhammad Zaman; Abbasi, Kashif Shafique; Pervaiz, Saleem (2012), "The Effect of Customer Trust on Customer Loyalty and Customer Retention: A Moderating Role of Cause Related Marketing", *Global Journal of Management and Business Research*, Vol. 12, No. 6: 26-36.
- Scammell, Margaret (1999), "Political Marketing: Lessons for Political Science", *Political Studies*, Vol. 47, No. 4: 718-739.
- Schiffman, Leon; Thelen, Shawn T.; Sherman, Elaine (2010), "Interpersonal and Political Trust: Modeling Levels of Citizens' Trust", *European Journal of Marketing*, Vol.44, No. 3/4: 369-381.
- Schofield, Peter; Reeves, Peter (2015), "Does the Factor theory of Satisfaction Explain Political Voting Behaviour?", *European Journal of Marketing*, Vol. 49, No. 5/6: 968-992.
- Shama, Avraham (1975), "An Analysis of Political Marketing", (Ed. Gerald Zaltman; Brian Sternthal), in *SV - Broadening the Concept of Consumer Behavior*, *Association for Consumer Research*, 106-116.
- Sharma, Neeru; Patterson, Paul G. (2000), "Switching Costs, Alternative Attractiveness and Experience as Moderators of Relationship Commitment in Professional, Consumer Services", *International Journal of Service Industry Management*, Vol. 11, No. 5: 470-490.
- Smith, Gareth; Hirst, Andy (2001), "Strategic Political Segmentation-a New Approach For a New Era of Political Marketing", *European Journal of Marketing*, Vol. 35, No. 9/10: 1058-1073.
- Son, Jung-Eun; Kim, Hee-Woong; Jang, Yoon-Jung (2012), "Investigating Factors Affecting Electronic Word-Of-Mouth In The Open Market Context: A Mixed Methods Approach", *Pacific Asia Conference on Information Systems (PACIS)*, 1-16.

- Srinivasan, Srini S.; Anderson, Rolph; Ponnayolu, Kishore (2002), "Customer Loyalty in ECommerce: An Exploration of Its Antecedents and Consequences", *Journal of Retailing*, Vol. 78, No. 1: 41-50.
- Suhr, Diana (2006), "The Basics of Structural Equation Modeling", *University of Northern Colorado*, 1-19. <file:///C:/Users/hp/Downloads/TUT-Suhr.pdf> (Erişim: 03.01.2018)
- Takhire, Mohammad; Joorshari, M.R. Taghizadeh (2015), "Evaluation of Effective Factors on Customer Decision-Making Process in the Online Environment", *International Journal of Managing Public Sector Information and Communication Technologies (IJMRICT)*, Vol. 6, No. 3: 1-11.
- Tan, Ahmet; Baydaş, Abdulvahap (2017), "Seçmen Özelliklerinin Oy Verme Davranışı Üzerindeki Etkileri", *İğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 13: 592-622.
- Temple, Mick (2010), "Political Marketing, Party Behaviour and Political Science", (Ed. Jennifer Lees-Marshment, Jesper Strömback, Chris Rudd), *Global Political Marketing*, Routledge Research in Political Communication, Abingdon, 263-277.
- Thoumrungroje, Amonrat (2014), "The Influence of Social Media Intensity and EWOM on Conspicuous Consumption", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, No. 148: 7-15.
- Tsai, Ming-Tien; Tsai, Chung-Lin; Chang, Han Chao (2010), "The Effect of Customer Value, Customer Satisfaction, and Switching Costs on Customer Loyalty: An Empirical Study of Hypermarkets in Taiwan", *Social Behavior and Personality*, Vol.38, No. 6: 729-740.
- Usta, Resul; Memiş, Levent (2009), "Belediyelerde Hizmet Kalitesinin Seçmen Bağlılığı Üzerinde Etkisi", *Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 1: 213-235.
- Valenzuela, Sebastian; Park, Namsu; Kee, Kerk F. (2009), "Is There Social Capital in a Social Network Site?: Facebook Use and College Students' Life Satisfaction, Trust, and Participation", *Journal of Computer-Mediated Communication*, No. 14: 875-901.
- Visser, Max (1998), "Five Theories of Voting Action: Strategy and Structure of Psychological Explanation", <https://pdfs.semanticscholar.org/>, (Erişim: 02.01.2018)
- Walsh, Gianfranco; Evanschitzky, Heiner; Wunderlich, Maren (2008), "Identification and Analysis of Moderator Variables: Investigating the Customer Satisfaction-Loyalty Link", *European Journal of Mark.*, Vol.42, No. 9/10: 977-1004.
- Widagdo, Suwignyo; Armanu; Noermijati; Rofiaty (2014), "Effect of Political Marketing Mix on Constituents Behavior in Selecting Candidates and Political Parties: Theoretical Studies in Legislative Elections", *International Journal of Business and Management Invention*, Vol. 3, No. 10: 47-54.
- Wring, Dominic (1997), "Reconciling Marketing with Political Science: Theories of Political Marketing", *Journal of Marketing Management*, Vol. 13, No. 7: 651-663.
- Wu, Paul C.S.; Wang, Yun-Chen (2011), "The Influences of Electronic Word-of-Mouth Message Appeal and Message Source Credibility on Brand Attitude", *Asia Pasific Journal of Marketing and Logistics*, Vol. 23, No.4: 448-472.
- Yang, Hongwei "Chris"; Dehart, Jean L. (2016), "Social Media Use and Online Political Participation Among College Students During the US Election 2012", *Social Media + Society*, 1-18. <https://doi.org/10.1177/2056305115623802>
- Yıldırım, Mutlu (2014), "Parti Aday Tercihlerinin Seçmen Davranışına Etkisi 2009 Yerel Seçimleri Uşak İli Örneği", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 17: 15-38.
- Yıldız, Emel (2016), "Elektronik Ağızdan Ağıza İletişim: Tüketicilerin Elektronik Platformlarda Yorum Yazma Davranışını Etkileyen Faktörler", *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi (GÜSBED)*, C. 7, S. 15: 156-175.
- Yıldız, Salih; Çilingir, Zuhul (2010), "Elektronik Pazarlamada Müşteri Sadakatinin Geliştirilmesi: Karadeniz Teknik Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 1: 412-428.
- Yılmaz, Veysel (2004), "Consumer Behaviour of Shopping Center Choice", *Social Behavior and Personality*, Vol. 32, No.8: 783-790.
- Yılmaz, Veysel; Çelik, H. Eray; Ekiz, H. Erdoğan (2006), "Kuruma Bağlılığı Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modelleriyle Araştırılması: Özel ve Devlet Bankası Örneği", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol. 6, No. 2: 171-184.

Extended Summary

Proposal of a Structural Model about Social Media and Electronic Word of Mouth Communication in Political Marketing Process

Marketing is an important activity that takes place in human life, updates itself in parallel with technological developments and becomes an integral part of modern society. The expansion of the marketing concept, especially the marketing of ideas, institutions and individuals, has brought political marketing methods and processes to the agenda. As political marketing has a place in today's life, competition has emerged intensively in the field of political marketing as in all other fields. In this context, it is possible to consider political marketing as a voter-oriented marketing process which aims to reach certain voting potential and provide voter confidence and loyalty by using traditional and modern marketing techniques in today's intense competition environment. It is seen that political candidates or parties whose main purpose is to win elections with the support of voters engage in political marketing activities and try to reach the masses by using the developing technology.

With political marketing, the target group is being persuaded to try to achieve a high voting rate. Social media is seen as an important actor in the marketing world especially when it is thought that technological developments are getting more and more new every day. Therefore social media, which is a means of promoting in the context of political marketing activities, is being used intensely. Nowadays, it can be said that word of mouth communication activities are carried to electronic media because people spend a lot of time in virtual environments. In this sense, it can be stated that the use of technological elements to communicate with voters in the political marketing process plays an important role in the success of political campaigns in the modern sense.

Voters can interact with other voters in electronic media through electronic word of mouth communication. Therefore, all this information exchange is also seen in voters who are consumers of political marketing. Voters can vote according to their own ideology and ideas, as well as interact with friends, family and relatives through social networks, which are electronic environments. For this reason, it is considered that the effective use of digital marketing methods and social media within the framework of modern marketing approach is very important in terms of reaching the voters and influencing the election results.

Purpose of this study is to determine the effects of social media factor on voter trust and loyalty with voter trust and loyalty on electronic word of mouth communication and voter behavior. It is seen in the literature that there are studies about the effects of political marketing social media factor on voter trust, voter loyalty and voter behavior. However, there are no studies in which political marketing, social media and electronic word of mouth communication are evaluated together. Therefore, the integration of these three conceptual structures reveals the importance and originality of the study. In this context, the research model has been developed by developing the model they have added to the literature with the studies of Kushin and Yamamoto (2010), Yang and DeHart (2016) and Dabula (2017). At the same time, electronic word of mouth communication factor was included in the model by making necessary literature studies.

Although the number of samples required for the study was determined as 384, in order to reduce the margin of error in the study, the number of sample mass was determined as 552. Some of the questionnaires were eliminated due to inaccuracy and 540 questionnaires were included in the research analysis. As a result, in this study, online survey was applied to 540 social media users with easy sampling method which is one of the non-random sampling methods. The data were analyzed in statistical package programs, the hypotheses were tested with structural equation model. It is considered that the results cannot be generalized to the main mass due to the use of non-random sampling method, but it can provide information about the main mass in part.

As a result of the study, it was concluded that political marketing social media factor had a direct effect on voter trust, direct and indirect effect on voter loyalty, and voter trust had a direct effect on voter loyalty. As a result of the research, it has been found that voter loyalty has a direct effect on electronic word of mouth communication, voter trust has a direct and indirect effect on voter behavior and voter loyalty has a direct and indirect effect on voter behavior. It was concluded that political marketing social media factor had direct and indirect effects on electronic word of mouth communication, indirectly on voter behavior, and electronic word of mouth communication had a direct effect on voter behavior.

According to the above-mentioned results, it can be said that the social media users trust the social media users from the social networking sites made by the political parties or leaders, and that this trust directly and indirectly affects their loyalty. It can be said that loyalty, which plays a vital role in consumer behavior, has an impact on the electronic word of mouth communication on social networking sites and all these factors may change the behavior of voters. In this sense, it is possible to say that political candidates or parties should use social media effectively as a strategic

marketing tool in order to encourage their candidates or parties, position them positively in the market and gain the support of voters while using social media platforms for marketing communication.

Findings obtained as a result of the analysis and interpretations made according to these findings are considered to be very important both in practice and theoretically. Considering the scope and limitations of this research, future research may be conducted with a large sample and may provide more general results. This research covers the most commonly used social networking sites Facebook, Twitter and Instagram users. For this reason, it is recommended that future studies be expanded to cover different social media platforms.

Klasik Yönetim ve Kapalı Sistem mi? 1925 Yılından Önce Yazılmış Yönetim Ders Kitaplarında “Açık Sistem” İmaları¹

Recai Coşkun²

Klasik Yönetim ve Kapalı Sistem mi? 1925 Yılından Önce Yazılmış Yönetim Ders Kitaplarında Açık Sistem İmaları

Classical Management and Closed System? Open System Implications within the Management Textbooks Written before 1925

Öz

Çalışma, yönetim-organizasyon kitaplarında yer alan, klasik yönetimin “kapalı sistem” yaklaşımını benimsediğine ilişkin önermeyi Taylor, Fayol ve Weber’in eserleri ile 1925’ten önce yazılmış İngilizce ders kitapları üzerinden nitel içerik çözümlemesi yoluyla sorgulanmaktadır. Bu bağlamda Taylor, Fayol ve Weber’in eserleri yanında beş tane günümüz Türkçe ders kitabı, sekiz tane günümüz İngilizce ders kitabı ve on üç tane 1925 yılından önce yazılmış İngilizce ders kitabı incelenmiştir. Birinci bulgu, incelenen günümüz Türkçe ders kitaplarının hepsinde klasik yönetim ile kapalı sistem eşleştirilirken, İngilizce kitaplarda bu türden bir yakıştırma yapılmamıştır. İkinci bulgu, Türkçe kitap yazarlarının Taylor, Fayol ve Weber’in eserlerini yeterince incelemeyen, haklarında genellemeler yaptıklarıdır. Yine, klasik yönetimin çalışanları bir makine gibi gördüklerine dair ifadenin de doğru olmadığı belirlenmiştir. Üçüncü bulgu, incelenen 1925 öncesi İngilizce ders kitaplarında örgütün dış çevresine yönelik ayrıntılı bilgilere yer verildiğini göstermiştir. Son olarak, eksik eleştirel perspektif nedeniyle, çok sayıda birbirleriyle çelişir ifadenin günümüz ders kitaplarında yer aldığı saptanmıştır. Bu bulgulara dayalı olarak ders kitaplarında ve ilgili yazında Klasik Yönetim ile ilgili söylemde kökten değişikliklerin yapılması önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Klasik Yönetim, Kapalı Sistem, Nitel İçerik Analizi, Ders Kitapları

Abstract

By applying a qualitative content analysis to the textbook written before 1925, this study investigates the proposition in the contemporary management textbooks that the “classical management” adopted a “closed system approach”. In this context, five contemporary Turkish textbooks, eight contemporary English textbooks and thirteen textbooks written before 1925 were examined. The first finding is that in all contemporary Turkish textbooks examined, classical management and closed system are ascribed while in contemporary English textbooks such ascription is avoided. The second finding is that authors of the Turkish textbooks make generalizations about the views of Taylor, Fayol and Weber without sufficiently scrutinizing their works. Again, it is determined that the expression that classical management viewed workers as a machine, is not true. The third finding of the study displays that detailed information about the external environment of the organization is provided in the pre-1925 textbooks reviewed. Finally, it is determined that due to lack of critical perspectives many contradictory expressions took place in today's textbooks. Depending on these findings it is suggested that in the textbooks and related literature fundamental changes must be made with regards to the discourse of the Classical Management.

Keywords: Classical Management, Closed System, Qualitative Content Analysis, Textbooks

1. Giriş

İşletmeciliğin alt bir alanı olarak “yönetim organizasyon” görece genç bir disiplindir. Alanın kuramsal altyapısı daha çok sosyoloji, kamu idaresi, psikoloji ve iktisat gibi farklı sosyal bilim alanlarından devşirilerek inşa edildiğinden henüz yeterince olgunlaşmış ve pekişmiş değildir. Böylesi genç disiplinlerin biçimlenmesinde ve gelişmesinde ders kitaplarının oynadıkları role ve disiplinin gelişimine ilişkin sınırlı da olsa bir yazın mevcuttur (Coşkun, 2009; 2016a; Dirlik, 2016;

¹ Bu çalışma 2017 yılında Romanya-Köstence’de düzenlenen 8. Uluslararası Balkanlarda Sosyal Bilimler Kongresi’nde sunulan “Yönetim Organizasyon Kitaplarında Klasik Yönetime Atfedilen ‘Kapalı Sistem’ Yakıştırmasına İtiraz: 1925 Yılından Önce Yazılmış Seçilmiş Kitaplarda ‘Açık Sistem’ İmaları Üzerine Nitel bir Çözümleme” başlıklı bildirinin genişletilmiş ve geliştirilmiş halidir.

² Prof. Dr., İzmir Bakırçay Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, recai.coskun@bakircay.edu.tr, Yazar ORCID bilgisi: <https://orcid.org/0000-0002-5200-6098>

Erdemir, 2009; Karadal ve Merdan, 2017; Üsdiken ve Erden, 2002). Ancak, Türkiye’de ders kitaplarının eleştirel çözümlenmelere konu edilmesi görece yeni bir olgudur. Birçok alanda görülen Türkçe kitap eksikliği, son yıllarda her öğretim üyesinin kendi dersi için “çalakalem³” kitap yazmasına varan bir akıma dönüşmüştür. Bu yeni kitapların yazımında yaygın olarak benimsenen usul, eldeki birkaç Türkçe kitap ile birkaç yabancı kitabın harmanlanmasıdır. Yararlanılan eserlerin eleştirel çözümlenmelere konu edildiklerine ilişkin ipuçlarını bu kitaplarda bulmak mümkün değildir. Dahası, kitaplarda ayrıntılı olarak tartışılan alanın başat eserlerinin dahi yazarlar tarafından okunmadığına dair çokça ipucu mevcuttur. Bu nedenle ortaya birbirinin tekrarı niteliğinde, alanda oluşan klişeleri sorgulamadan kabullenen ve bazı sorunlu ifadelerin farkında olmadan bir disiplinin ortak yanışına dönüşmesine aracılık eden eserler çıkmaktadır. Görülmektedir ki, “yönetim organizasyon” alanında yazılan az sayıdaki ders kitabı, daha sonraları yazılan çok sayıdaki kitabın içeriğini ve söylemlerini önemli derecede etkilemiş ve benzeştirmiştir. Bu nedenle kitaplar arasındaki fark, içerikten çok baskı kalitesi, görsellik, malzemenin sunumu ve nadiren de üslup ile sınırlıdır. Bu benzeşmenin en sorunlu yanlarından bir tanesi de klişelerin hiçbir sorgulamaya tabi tutulmadan ders kitapları vasıtasıyla yaşamaya devam etmesidir. Bu çalışmanın konusunu da “Klasik Yönetim yaklaşımının, örgütleri kapalı sistem olarak varsaydığı” biçimde özetlenecek bir önermeyi sorgulanmaktadır. Belirtmek gerekir ki, bu önerme etrafında daha birçok klişe yer alır⁴. Makalenin akışında, odak noktasını kaybetmeden, bunlara da doku-nulacaktır.

Yönetim Organizasyon ders kitaplarının hemen hepsinde klasik ve neoklasik olarak adlandırılan dönemlerde yönetimin örgütü “kapalı sistem” olarak gördüğü ve bu nedenle dış çevreyi dikkate almadığına ilişkin ifadeler yer verilir. Bu söylendikten sonra “kapalı sistemin” tanımı “dış çevre ile etkileşimi olmayan sistemler” olarak yapılır. Sonrasında bunun mantıken böyle olamayacağı sezileniyor olacak ki, “aslında hiçbir örgüt tam anlamıyla kapalı sistem olamaz” yahut “kapalı sistem olarak kastedilen, yönetimin sadece örgüt içi faktörlere odaklanmasıdır” biçiminde yumuşatıcı ifadeler yer verme gereği duyulur. Zira yine aynı kitaplarda işletme yahut örgüt, “çevreden aldığı girdileri belli bir dönüşüm sürecine tabi tutarak tekrar çevreye sunan birim” olarak tanımlanır. Çevreyle etkileşimin ise ilk kez Sistem Yaklaşımı ile ortaya konduğu, o güne dek kapalı olan sistemin aslında açık olduğuna karar verilmesinde bir gariplik görülmeden dile getirilir. Oysa bir örgütün tanımı gereği “kapalı sistem” olamayacağı *a priori* olarak bilinebilir.

O halde insanın aklına “hangi yönetici, düşünür yahut araştırmacı, nasıl bir mantıkla örgütü ‘kapalı bir sistem’ olarak kabul edebilir?” sorusu gelmektedir. Bunun mantıksal cevabı, “bağlamanın ihmal edışı ve ileriden geriye doğru okumalarda yapılan yöntem sorunu” olacaktır. Klasik Yönetimden kasıt Taylor (1913) ve Fayol’un (1949) görüşleri ise ve ikisinin de örgüt içi etmenlere

³ Kitaplar eleştirel bir gözle incelendiğinde bu “çalakalem” usul daha belirginleşmektedir. Örneğin Genç (2007: 91) 3. baskısını yapmış kitabında “Weber’e göre işbaşına getirilecek yöneticilerin bilgi, yetenek ve tecrübelerine göre göreve getirilmeleri gerektiği üzerinde durmaktadır” türünden cümlelere birçok kitapta rastlamak bu “çala kalemlerin” ve “ders kitabına atfedilen önemin” göstergesi olsa gerektir.

⁴ Bu basmakalıp görüşler arasında “klasiklerin insan unsuruna önem vermedikleri”, bir metafora dayalı genellemeden hareketle “örgütü makine olarak gördükleri”, klasiklerin ve neoklasiklerin “modern öncesi” dönemi temsil ettikleri gibi birçok ifade yer alır. Kimileri (örneğin Nişancı, 2013: 1) daha da ileri giderek “insanı bir robot, örgütü kapalı bir sistem kabul eder” hükmüne ulaşırlar.

ağırlık verdikleri gerçeği bu yaklaşımın “kapalı sistemi” benimsediğine ne oranda kanıt sayılabilir? Bağlama bakıldığında⁵ sanayi devrimi ile fabrikaların oluşması ve ölçek büyütmesi, demiryolu, denizyolu işletmeciliğindeki gelişmeler, karayolu ağlarının gelişmesi ve kitle üretimi sayesinde devasa fabrikalar ve postaneler gibi geniş örgütlerin doğması ile birlikte öncelik, “yönetimsizlikten” kurtulup “yönetime” geçiş için süreçlerin ve izleklerin oluşturulmasına verilmiştir. Piyasanın yeni yetenek ve yetkinlikler talep ettiği bir dönemde, eğitim kurumlarının sağlayamadığı becerilerin doğal olarak işbaşında geliştirilmesi gerekiyordu. Taylor’un kitabında defalarca şikâyet ettiği “sallanmak, işi kasten yavaşlatıp zamanı doldurmak” anlamına gelen “soldiering” dönemin tipik iş davranışıydı. Bu nedenle emek gücüne üretim süreçleriyle bütünleşik davranışlar kazandırılması bugün de üretim tesislerinin rutin uygulamalarından biridir. Zira vardiya, iş saati, işe başlama ve paydos gibi kavramlar bugün dahi bazı yerlerde tam karşılık bulamamaktadır.⁶ O halde, günümüzden yüz yıl öncesine bakarken bu yönetim anlayışının “insanı makine gibi gördüğü” yolundaki yakıştırmalara ihtiyatlı yaklaşmak gerekir.⁷

Çalışmada ilkin yazın incelemesi yapılacak ve araştırma soruları geliştirilecektir. Çalışmanın araştırma kısmı ise iki kısımdan oluşmaktadır. Birincisinde günümüz Türkçe ve İngilizce yönetim-organizasyon kitaplarında kapalı sistem ve Klasik Yönetim konularının ele alınışı karşılaştırmalı olarak ve metin incelemesi biçiminde tartışılmaktadır. Bu kısımda ayrıca Taylor, Fayol ve Weber’in eserlerinden alıntılama yöntemiyle hem açık sistem imaları hem de insan-makine eşleşmesini yadsıyan ifadelerle yer verilmektedir. İkinci kısımda ise belirlenen 1925 öncesi ders kitaplarına nitel içerik analizi uygulanarak açık sistemi ima eden ifadeler ele alınacaktır. Son olarak bulguların Yönetim Organizasyon alanına ilişkin imaları tartışılacaktır.

⁵ Bağlaman anlaşılabilmesi için Taylor’un (1913: 72) bugün herhangi bir ders kitabında yer almasının suç olacağı “siyahi” yerine “nigger” kavramını rahatlıkla kullanabildiğini söylemek gerekir. Taylor ve diğer Klasik Yönetim temsilcilerini inceleyenler ve eleştirirken “bağlaman” dikkate alınması gerektiğini söyleyenler de elbette olmuştur. Örneğin Aktan (2011) “insan yönetme sanatına insan mühendisliği denir” (s.387) görüşünde ne denli yanılıyor ise (“insan mühendisliği” sorunlu bir tanımlama olmasının ötesinde mühendislik ile aranan ‘sanat’ değil, “bilimsel” ilkelerdir. Bu nedenle “insan mühendisliğinin” yönetimin ‘sanat’ yanından çok ‘bilim’ yanı ile ilişkilendirilmesi daha mantıklıdır), Taylor’u kendi zamanının koşullarında değerlendirmek gerektiğini vurgularken (s.391-392) o denli haklıdır. (Burada, makalenin tamamen kitabi bilgilerden derlenerek ve hiçbir özgünlük kaygısı taşımadan dergide yayımlandığını, Türkiye’de konu ile ilgili tartışmaların düzeyini göz önünde bulundurmak adına, not düşmek gerekmektedir).

⁶ 2000’li yılların başında Sakarya; Geyve’de kurulu büyük ölçekli bir tekstil işletmesinin en büyük sorunlarından birisi yüksek işgücü devir hızıydı. İşletme müdürü ile yapılan görüşmede işe başvuranların genellikle 18-22 yaş arası bekâr gençler oldukları (aslında bu rutin üretim süreçlerine ucuz işgücü arayan işletmenin de bir tercihi idi) belirtilmişti. Bunların, cep telefonu almak, çeyiz hazırlamak gibi gerekçelerle birkaç ay çalışıp işten ayrıldıkları, işbaşı ve paydos saatlerine uyma konusunda disipline olmadıkları, zira aileleri tarım-ziraat ile uğraştığı için saatlere uyma konusunda sorun yaşadıkları dile getirilmişti. Aynı şey Afrika’nın önceleri İngiliz sömürgesi olan birçok ülkesinde de geçerliydi. Demiryolu yapımında disipline çalışabilecek yerli işçi bulmakta zorlanan sömürgeciler Hindistan’dan bu ülkelere toplu işgücü göçleri yoluyla bu ihtiyacı karşılamışlardı.

⁷ Kitaplarda kavramların özensiz kullanımının çarpıcı örneklerinden birisi de Weber’i pozitivist düşüncenin temsilcisi ilan eden genel kabuldür. Oysa Weber “yorumlamacı sosyolojinin” temsilcisidir (Keat ve Urry, 2001:231-240). Bu görüşü kabul edenler, Klasik Yönetimi temsil ettiği iddia edilen düşünürlerin de “insanın bir makine olduğu” varsayımı ile hareket ettiklerini tekrarlarlar. Mirze’nin (2016) yeni kitabında da bu görüşlerin olduğu gibi tekrarlanması alanda yerleşik kabullerin değiştirilmesinin ne denli güç olacağını göstermektedir. Öyle ki Mirze yeri geldiğinde “Klasik Organizasyon Teorisi” (s.43) yahut “Klasik ve Neoklasik Yönetim Yaklaşımları” (s.48) adlandırmasını yapmakta; kitap içerisinde örgüt, yönetim; yaklaşım teori arasındaki geçişlerde bir sakınca görmemektedir.

2. Yazın İncelemesi ve Araştırma Soruları

Çalışmanın iddiası, alanda yazılmış her ders kitabında yer alan Klasik Yönetimin kapalı sistem yaklaşımını benimsediğine (örneğin Eren, 2003: 21; Genç, 2007; Koçel, 2018: 220; Mirze, 2016)⁸ ilişkin bilginin “doğru bilinen yanlış olduğudur”. Zira tarihsel kesit olarak bırakın neoklasik dönemi, klasik olarak adlandırılan dönemde, hatta bundan daha önce yazılmış ders kitaplarının dahi “dış çevreye” ilişkin önemli bilgiler içerdiği görülmektedir. Ayrıca Klasik Yönetimin temsilcileri olarak görülen yazarların kitaplarında da “açık sistemi” yani örgütün dış çevre ile uyumlaştırılması kaygısını dile getiren ifadelere rastlamak mümkündür. Bu saptamadan hareketle, ilgili kitapların içerik ve ifadeler bakımından düzeltilmesi zorunlu olacaktır.

Klasik Yönetim dendiğinde Taylor ile Fayol’un akla gelmesi doğaldır. Zira ikisi de mühendis olarak uygulamanın içerisindeydiler. O nedenle aralarında bir etkileşim de vardır ve Fayol (1949) eserinde alanın modern anlamda kurucusu sayılan Taylor’dan (1913) alıntı yapmayı da ihmal etmedi. Bu konunun bir diğer yanında ise Weber yer alır. Weber’in bu iki isimle aynı kategoride yer alması sorunludur ve bu duruma Türkiye’de Sargut ve Özen (2015: 15) dışında itiraz eden kimse yok gibidir. Oysa “yönetim kuramı” ile ilgili kapsamlı çalışmasında Monin (2004: 86) 20. yüzyılın en etkileyici yönetim kuramcılarında ilk sekiz tanesini Fayol, McGregor, Drucker, Herzberg, Peters, Taylor, Likert ve Argyris olarak belirtir ve bunlar arasından da ilk ikiye Taylor ile Drucker’i yerleştirir. Söylemeye gerek yoktur ki, Weber’in bu listede olmaması O’nun eserlerinin adı geçenlerden daha az kıymetli olmasından değil, bu kimselerle aynı kategoride değerlendirilemeyeceğindedir. Weber’i bu kümeye dâhil eden şey yazdığı “Ekonomik ve Sosyal Örgütler Kuramı” (1968) adlı kapsamlı eserinin “bürokratik örgütler” ile ilgili kısmıdır. Oysa bu eserde örgütlerden söz edildiğinde siyasi, ekonomik, toplumsal ayrımı yapılmaz. Devlet, siyasi partiler, dini örgütler, yerel ve bölgesel yönetimlerle ilgili çözümlenmelere de yer verilir. Bu denli dar bir açıdan incelenen Weber’in yerli ve yabancı ders kitaplarında diğer Klasik Yönetim temsilcileriyle anılması ve “kapalı sistem” yakıştırmalarına muhatap olması doğru değildir.

Bu tuhaflığı kısmen açıklayabilecek ipuçlarına incelenen ders kitaplarında rastlamak mümkündür. Zira bu ders kitaplarının yazarlarının, Klasik Yönetimle özdeşleştirilen Taylor, Fayol ve Weber’in eserlerini bizzat okuduklarını söylemek zordur. Örneğin Efil (2013), Taylor, Fayol ve Weber’i anlatırken hiçbirinin eserine atıfta bulunmazken, Koçel (2018) ve Eren (2003) sadece Fayol’a, Mirze (2016) ise Fayol ve Taylor’a atıfta bulunmuştur. Görülüyor ki sözü edilen yazarlardan hiç birisi Weber’i incelememiş ancak kendisi hakkında geniş bilgiler vermekten de geri durmamıştır. Bu durum, ders kitaplarında konuya ilişkin açıklamaların, yapılan sınıflandırmaların birinci elden bilgilere göre değil, alanda hâkim ve sorgulanmaya gerek duyulmayan “geleneksel malumata” dayalı olduğuna işaret etmektedir. Yazarların konuya ilişkin geleneksel malumatı sorgusuz sualsiz kabullenmeleri ve yaygınlaştırmalarının günümüze değin itiraz görmemesini, hatta yeni yazarlar tarafından aynen taklit edilmesini kısmen Türkiye’de bilimsel kitaplara yapılan eleştirilerin azlığına bağlamak, kısmen de Türk akademisyenlerin bilimsel bilgiyle olan sorunlu ilişkisi ile açıklamak mümkündür. Yazarların hakkını teslim için belirtmek gerekir ki onlara göre Klasik Yönetim anlayışını “kapalı sistem” yapan şey bu dönem düşünürlerinin “örgüt içi faktörlere” odaklanmaları ve dış çevrede meydana gelebilecek değişikliklere örgütün nasıl uyum sağlayabileceğine dair söylem geliştirmemeleridir. Peki, o dönemde başka yazarlar da

⁸ Bu eserler çok sayıda kitap arasından baskı sayıları ve bilinirlikleri dikkate alınarak seçilmiştir. Mirze (2016) ise adı ve içeriği bakımından diğerlerinden ayrıldığından çalışmaya dâhil edilmiştir. Kitapların çoğaltılması bulguları farklılaştırmayacaktır. Çünkü kitaplarda konunun ele alınışı neredeyse birbirini tekrarı biçimindedir.

benzeri konularla ilgileniyor muydu? İlgileniyorlardıysa çevre ile ilgili neler yazıyorlardı? Bu noktadan hareketle çalışmanın ilk kısmında şu sorulara cevap aranmıştır:

- a) *Türkçe yönetim-organizasyon ders kitaplarında kapalı sistem nasıl tanımlanmıştır ve klasik yönetim yaklaşımı ile kapalı sistem bağlantısı nasıl kurulmuştur?*
- b) *Bu yapılırken, klasik yönetimi temsil ettikleri söylenen Taylor, Fayol ve Weber yeterince incelenmiş ve tartışılmış mıdır?*
- c) *İngilizce yönetim-organizasyon ders kitaplarında klasik yönetim ile kapalı sistem bağlantısı kuruluyor mu? Bu kitaplarda Taylor, Fayol ve Weber ile ilgili ne tür görüşlere yer veriliyor?*
- d) *Taylor, Fayol ve Weber'in eserlerinde açık sistemi ima eden ifadeleri var mıdır?*

Çalışmanın ikinci kısmında ise araştırmanın odağını oluşturan şu soruya cevap aranacaktır:

Klasik dönemin zirvesine ulaştığı ve neoklasik yaklaşıma ilişkin çalışmaların başladığı 1920'lerin ortalarından önce alanda yazılmış ders kitaplarında da yalnızca örgüt içi faktörlere mi odaklanılmıştı? Örgüt dışı faktörler büsbütün ihmal mi edilmişti?

3. Araştırmanın Yöntemi

Çözümlemelere geçmeden önce araştırmanın nitel bir strateji ile tasarlanması ve gereklilikleri ve araştırmanın kalitesini güvence altına almak amacıyla yerine getirilen güvenvericilik (trustworthiness) işlemleri hakkında bilgi vermek uygun olacaktır. Çalışmanın araştırma kısmı iki ayrı başlıkta ele alındığı için materyaller, veri ve çözümleme tekniklerine her başlıkta yer geldiğinde değinilecektir.

3.1 Araştırmanın Stratejisi

Araştırma "nitel yaklaşımla" tasarlanmış ve veri çözümlemesinde "metin çözümleme" ve "nitel içerik çözümlemesi" tekniği kullanılmıştır. Nitel oluşundan kasıt şunlardır:

- Tekil ve kendine özgü bir olgu olarak "klasik yönetim-kapalı sistem eşleştirmesi" sorgulanmıştır,
- Örneklem (kitap sayısı) belli ölçütler gözetilerek kasti/yargısal örnekleme yoluyla oluşturulmuştur (Patton, 2002: 45),
- Araştırma, ikincil veri niteliğindeki metinler üzerinden yürütülmüştür, bulgulara niteliksel tekniklerle ulaşılmıştır (Patton, 2002: 47),
- Metinlerin çözümlenmesi, nitelik bakımından yapılmıştır. Belirlenen başlıklara, kategorilere ve kodlara denk gelen ifadeler doğrudan alıntılanmıştır,
- İstatistiksel genelleme kaygısı gözetilmemiş, konuyu bağlamıyla ve derinlemesine ele alacak çeşitlilikte materyal ile içerik zenginliği sağlanması amaçlanmış ve bu sayede de analitik genelleme (Polit ve Beck, 2010) yapabileme imkânı aranmıştır.

3.2. Veri

Araştırma verisi olarak alandaki kitaplar belirlenmiştir. Kitapların seçim ölçütleri aşağıda belirtilmiştir. Bu kitaplar dört başlık altında sınıflandırılabilir:

- a) *Klasik görüşün temsilcileri olarak gösterilen Taylor, Fayol ve Weber'in orijinal eserlerinin incelenmesi. Burada Weber'in çok sayıda çalışması olduğunu; burada incelenen çalışmasının sadece ders kitaplarında çoğunlukla okunmadan atıf yapıldığını belirtmek gerekir.*

- b) Çalışmada seçilmiş çağdaş Türkçe Yönetim Organizasyon ders kitaplarında klasik yönetim ve kapalı sistem konusu incelendiği için aşağıda ayrıntıları verilen ölçütlere göre beş kitap incelemeye konu edilmiştir.
- c) Türkçe çağdaş kitaplarla İngiltere ve ABD’de yazılan kitaplar arasında klasikleri ve kapalı sistemi ele alıp bakımından fark olup olmadığını sorgulamak üzere sekiz İngilizce kitap belirlenmiştir.
- d) Son olarak, Klasik Yönetim düşüncesinin 1920’lerde zirvede olduğu göz önünde bulundurularak 1925 yılından önce yazılmış 13 ders kitabı belirlenmiş ve içlerinde açık sistemi ima eden görüşlere yer verip vermedikleri sorgulanmıştır.

Bu sayede çalışmaya konu teşkil eden klasik yönetim-kapalı sistem olgularının hem orijinal düşünürlerinin, hem yönetim düşüncesinin oluşmaya başladığı 1800’lerin son çeyreği ile 1900’ların ilk çeyreğini kapsayan dönemin akademisyenlerinin ve son olarak çağdaş Türkçe ve İngilizce kitap yazarı akademisyenlerin görüşlerini içermesi sağlanmıştır. Bu yolla nitel araştırmaların talep ettiği veri çeşitlenmesi sağlanmaya çalışılmıştır.

3.3. Veri Çözümleme Tekniği

Veri çözümü tekniği olarak üstte belirtilen ilk üç grup kitaba doğrudan alıntılama yoluyla metin çözümlemesi uygulanmıştır. Son grubu oluşturan 1925 öncesi yazılmış 13 kitaba ise nitel içerik çözümleme tekniği uygulanmıştır. Bunlarla ilgili ayrıntılara ilgili başlıklarda yer verilecektir.

3.4. Araştırmanın Güvenvericiliği (Trustworthiness)

Nitel bir araştırmada güvenvericilik şemsiye bir kavramdır: Bünyesinde kredibilite/inandırıcılık, akatarılabilirlik, itimat edilirlilik ve onanabilirlik boyutları yer alır (Flick, 2009; Lincoln ve Guba, 2013). Bu çalışmada bu ön şartları sağlamak için şunlar yapılmıştır:

Tablo 1: Araştırmanın Güvenvericiliği

Kredibilite/ İnandırıcılık (İçsel Geçerlilik)	Çalışmanın yürütülmesinde belirtilen süreçlerin takip edildiğini, verilerin ve çıkarımların inandırıcılığını güvence altına alır. Bu çalışma kamuya açık eserler üzerinden yürütülmüştür. İncelenen kitapların seçim ölçütleri ve gerekçeleri belirtilmiştir. Kitaplara ulaşma imkânı mevcuttur. Alıntılanan ifadelerden zorlama veya çarpıtma benzeri çıkarımlardan kaçınılmıştır. İfadelerinin anlamlarını zedeleyebilecek bir sonucun doğmaması için mümkün olduğunca “doğrudan alıntılama” yapılmıştır. Kategorilerin ve kodların tespitinde ilgili yazından yararlanılmıştır.
Akatarılabilirlik (Dışsal Geçerlilik- Genellenebilirlik)	Bulguların örneklem dışında kalan deneklere, topluluklara, evrene teşmili anlamına gelir. Bu, örtük de olsa bir genelleme arayışıdır. Bulguların dönemin benzeri yazınına atfedilebileceği düşünülmektedir. İngilizce kitaplar ABD, İngiltere ve Kanada gibi zamanın en önemli sanayileşmiş toplumlarında okutuluyordu. Ancak o döneme ait başta Fransızca ve Almanca olmak üzere diğer dillerde yazılmış az sayıda da olsa eserin olması muhtemeldir. Bu eserler çalışmanın kapsamı ve imkânı dışındadır. Araştırmanın sonuçları “kamu yönetimi”, “yönetim düşüncesi”, “örgüt kuramları” gibi alanlara da aktarılabilir.
İtimat edilirlilik (Güvenirlilik)	Dışsal etmenlerin kontrol edildiğini ve sürecin bozulmasına etkisinin olmadığını güvence altına almaktır. Çalışmada ikincil verilerin kullanılmış, doğrudan alıntılarla anlamın muhafazası sağlanmaya çalışılmıştır. Kitaplar taranırken hepsine benzeri süreç uygulanmış, uygulanan süreçler hakkında bilgi verilmiştir. Bulgularda seçicilikten, taraftarlıktan kaçınılmış, araştırmanın iddiasıyla örtüşen ve ters düşen durumlar eşit kıymette bulgular olarak değerlendirilmiştir.

**Onanabilirlik
(Nesnellik)**

Araştırma süreci boyunca yansızlığın teminidir. Araştırmanın tasarımı, verilerin seçimi, çözümlenmesi sürecinde konu bireysel ve ideolojik kaygılardan arındırılmıştır. Nitel bir çalışmada araştırmacı dayandığı bilimsel mantık gereği mutlak nesnellik iddiasında bulunamaz. Burada süreci bulanıklaştırabilecek mantıksal boşluk ve tutarsızlıklardan kaçınmak, kişisel kaygıları araştırma sürecine katmamak anlamında yansızlık gözetilmiştir.

4. Bulgular

Bulgular yukarıda ifade edildiği üzere iki ana başlık altında incelenecektir. İlk araştırmanın birinci grup sorularına cevap bulmak üzere; a) Günümüz Türkçe ve İngilizce ders kitaplarında Klasik Yönetim-Kapalı Sistem” eşleştirilmesinde bir farklılık olup olmadığı; b) Taylor, Fayol ve Weber’in eserlerinde “insanı bir makine olarak gördükleri ve önemsemedikleri” klişesini hak edecek ifadeler yer verip vermediklerine ilişkin bir tartışma yapılacaktır. İkinci başlık altında ise seçilmiş 1925 yılı öncesi İngilizce ders kitaplarında “açık sistemi” çağrıştıran ifadelerin olup olmadığı incelenecektir.

4.1. Günümüze Türkçe ve İngilizce Ders Kitaplarında Kapalı Sistem ve Klasik Yönetim Me-selesi

Burada merak edilen konu “Klasik Yönetim” ile “kapalı sistem” eşleştirmesinin yerli ve yabancı ders kitaplarında nasıl ele alındığına ilişkin bir çözümleme yapmaktır. Çözümleme, doğrudan alıntılar yoluyla metin incelemesi biçiminde yapılacaktır. Yeri geldiğinde bazı değerlendirmeler de yapılacaktır.

4.1.1. Türkçe ve İngilizce Yönetim Organizasyon Kitaplarının Belirlenmesi Ölçütleri

Günümüz Türkçe ve İngilizce ders kitapları belirlenirken kasti/yargısal örnekleme kullanılmıştır. Türkçe kitapları belirleme ölçütü olarak farklı kurumlardan akademisyenler tarafından yazılmaları ve ulusal bilinirliklerinin olması kullanılmıştır. Ayrıca Mirze (2016) dışındaki kitapların hepsinin birden çok baskısı yapılmıştır. Mirze ise kitabının farklılığı nedeniyle incelemeye dâhil edilmiştir. Kitaplardaki ifadeler o denli benzeşiktir ki örnekleme büyütmenin pratik bir katkısının olmayacağı açıkça görülmüştür. Bu nedenle aşağıda ayrıntıları verilen beş kitap çalışmaya dâhil edilmiştir. İngilizce kitaplarda da bilinirliklerinin olması, birden çok baskılarının olması, uluslararası bir yayınevi tarafından basılması ölçütleri dikkate alınmıştır. Bu çerçevede toplam sekiz yabancı kitap çalışmaya konu edilmiştir. Türkçe kitaplar kadar olmasa da İngilizce kitapların da biçim ve içerik olarak büyük oranda benzeştikleri ve bu nedenle sekiz kitabın alanın görünümünü yansıtmada yeterli olacağı öngörülmüştür.

4.1.2 Kitaplarda Kapalı Sistemin Tanımı ve Klasik Yönetimin ile İlişkilendirilmesi

İncelenen her yerli kitap Klasik Yönetimin kapalı sistem anlayışını benimsediğini, buna bağlı olarak ta tamamen örgüt içi faktörlere odaklandığını dile getirmektedir. Aslında yazarlar, çoğu günümüz İngilizce yönetim kitabında olduğu gibi, “kapalı sistem” ifadesini kullanmadan, Klasik Yönetimi temsil eden düşünürlerin örgütün iç çevresini önceliklelerini söyleselerdi bu bir sorun oluşturmayacaktı. Ancak “çevresiyle ilişkisi olmayan sisteme kapalı sistem denir” tanımının ardından “Klasik Yönetim, kapalı sistem anlayışını benimsemiştir” önermesi geldiğinde bu iki ifade arasında, bir örgütün kapalı sistem olamayacağı mantıksal gerçekliğinden hareketle, bir çelişki doğmaktadır. Tablo 2’de yazarların bu duruma ilişkin ifadeleri yer almaktadır.

Tablo 2: Türkçe Ders Kitaplarında Kapalı Sistem Tanımı ve Klasiklerin Konuya İlişkin Görüşleri

Kitap	Kapalı sistem tanımı	Klasik yönetimin kapalı sistemle eşleştirilmesi
Genç (2007)	“Çevresi ile ilişkide olan sisteme açık, olmayana da kapalı sistem denir. Her işletme az veya çok çevresi ile ilişki içindedir” (s.129).	“Klasik teori, örgütü kapalı bir sistem olarak ele almıştır” (s.106).
Mirze (2016)	“Kapalı sistemler ise çevrelerinden herhangi bir girdi alamadıklarından değişim ve gelişmelerden habersizdirler” (s.74).	“(Klasik ve Neoklasik) ...araştırmalarda kapalı sistem bakış açısı ile organizasyon içi faaliyetlere ... odaklanılmıştır” (s.48).
Koçel (2018)	“Eğer sistem ile çevresi arasında ... bir ilişki yoksa sistem kapalı sistemdir” (s.281)	“Klasik Teori, esas itibarıyla kapalı sistem anlayışı ile organizasyonları ele almıştır” (s.220).
Efil (2013)	“... sistem ile çevresi arasında ... ilişkiler yoksa, sistem kapalı sistemdir” (s.90).	“Klasik teori organizasyonları kapalı sistem yaklaşımı ile ele alır” (s.39).
Eren (2003)	“... çevreyle ilişkisi olmayan...” sistemlerdir (s.54). “Geleneksel yönetim teorileri... kapalı sistem görüşlerini oluşturmaktadırlar” (s.54).	21. sayfadaki şekilde klasik ve Beşeri ilişkiler yaklaşımlarının “kapalı sistem” anlayışını benimsedikleri söyleniyor ve şu ifadeye yer veriliyor: “Bürokratik modelde de diğer klasik yönetim görüşlerinde olduğu gibi örgüt çevresinden soyutlanmış kapalı bir sistem olarak düşünülmekte...” (s.31).

Burada şu noktayı da vurgulamak gerekmektedir. Klasik Yönetim anlayışını temsil ettikleri söylenen Taylor ve Fayol örgütün dış çevresini yok saymamışlardır, sadece önceliklerini örgüt içi faktörlere vermişlerdi. Yukarıda bu durumun “bağlama özgürlüğüne” ilişkin kısa bir tartışma yapılmıştı. Burada Weber gibi çok önemli bir bilim felsefecisinin, sosyoloğun, tarihçi ve hukukçunun salt örgüt içi faktörlere odaklandığını söylemek için O’nun eserlerini okumamak ve incelememek gerekir. Fayol için de bunu söylemek kolay değildir. İşletmenin fonksiyonları arasında ticareti sayan ve bu fonksiyonun da “alım ve satım” işlerini yerleştiren, planlamada “öngörü” öne çıkaran ve öngörülerde hangi içsel ve dışsal değişkenlere odaklanılması gerektiğini ayrıntılarıyla anlatan birisinin örgütü kapalı sistem olarak varsaydığını söylemek doğru değildir. Kaldı ki bu yazarların kitaplarında dış çevresel faktörlere ilişkin ifadelerle sıkça rastlanır. Burada kurulabilecek doğru önerme şudur: Dönemlerinin ve mesleklerinin gereği olarak Taylor ve Fayol, örgüt içi faktörleri örgüt dışı olanlara öncelikle vermişlerdir. Bu ifade, Weber’i konu dışında tutmak koşulu ile hakikate en yakın olanıdır.

Tablo 3: Türkçe Ders Kitaplarında Klasik Dönemi Temsil Ettikleri Söylenen Yazarların Ele Alınışı

Kitap	Taylor'a ilişkin bilgi ve alıntı	Fayol'a ilişkin bilgi ve alıntı	Weber'e ilişkin bilgi ve alıntı
Genç (2007)	Taylor'a yeterince yer verilmiş. Taylor'un "bilimsel yönetim" tanımını doğrudan alıntılanmış (s.97) ancak Taylor'a kaynakçada yer verilmemiştir.	En az diğer yazarlar kadar Fayol'a yer verilmiş. Fayol'un yönetim tanımı alıntılanmış (s.99) ancak Fayol'un eserine kaynakçada yer verilmemiştir.	Weber'den diğer eserlerdekine benzer biçimde söz edilmiş. Weber'in Protestan Ahlaki ve Kapitalizmin Ruhu adlı bir eseri olduğunu belirtmiş (s.102), eserlerinde ağırlıklı olarak yetki kavramı üzerinde durduğu (s.103) söylenmiş ama kaynakçada Weber'in hiçbir eserine yer verilmemiştir.
Mirze (2016)	Taylor'dan yeterince bahsedilmiş. Katkıları takdir edilmiş. Taylor'a kaynakçada yer verilmiş.	İşletmenin fonksiyonlarının birinin "Ticari faaliyetler" (alım satım işleri) (s.55-56) olduğu belirtilmiş. Ancak aynı zamanda "kapalı sistem" denmiş.	Weber'den uzunca bahsetmiş, lakin kaynakçada yer vermemiş.
Koçel (2018)	Taylor'la ilgili yeterince bilgi veriliyor. Bilinen kitabını 1911 yılında yazdığı belirtiliyor (s.221) ancak kaynakçada Taylor'a yer verilmemektedir.	Fayol'a yer verilmiş. Eserinden söz edilmiş ve bu eserin 1939'da Türkçeye çevrildiği belirtilmiş (s.225). Fayol'a kaynakçada yer verilmiş.	Weber'den ve "The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism" ve "The Theory of Social and Economic Organization" kitaplarından söz edilmiş ancak bunlara dipnotlarda ve kaynakçada yer verilmemiştir.
Efil (2013)	Taylor'a ilişkin ayrıntılı bilgiler başkalarına atıfta bulunularak verilmiş. Akademik kurallara uygun olan bu durumun sakıncası şudur: Mademki bu kitaplar yönetimin kurucu eserleridir, alanda kitap yazan bir akademisyen niçin bunları kendi okumaz da başkalarından alıntılar?	Fayol'dan da ayrıntılı söz etmektedir. Fayol'dan doğrudan alıntı yapılmamıştır.	Taylor ve Fayol için yapılan değerlendirmeler Weber için de geçerlidir. Weber'den doğrudan alıntı yapılmamıştır.
Eren (2003)	Taylor'un 1911 yılında "Bilimsel Yönetim (doğrusu Bilimsel Yönetimin İlkeleri) kitabını yazdığını belirtiyor (s.19).	Fayol'dan diğer kitaplardakine benzer cümlelerle söz eder. Kaynakçasında Fayol'a yer verilmiş.	Weber'den ve bürokratik yönetimden genişçe bahsediliyor. Kaynakçada Weber yok.

Tablo 3 göstermektedir ki Taylor ve Fayol'un kitapları yazarlar tarafından eleştirel bir çözümlenmeye konu edilmemiştir. Her ikisinin de görüşleri hakkında birbirlerinin tekrarı niteliğindeki bilgiler genelde başkalarından alıntılanarak, kimileyin nereden alıntı yapıldığı belirtilmeyerek, kitaplarda yer almıştır. Weber ise hiçbir yazar tarafından okunmamıştır, eserlerine hiçbir kitabın kaynakçasında yer verilmemiştir. Buna rağmen kitaplarda Weber hakkında bu denli kesin hükümlerin verilebilmesini nasıl anlamak gerekir? Bir yandan Weber'i yönetim düşüncesinin kurucularından birisi olarak ilan edip, ardından yönetim kitabı yazarken O'nun eserlerini okumanın bir açıklanması olmalıdır.

İngilizce yazılmış yönetim ders kitapları incelendiğinde Türkiye'de olduğundan kısmen farklı bir görünüm ortaya çıkmaktadır. Aradaki en belirgin fark ise, Klasik Yönetim hakkında "kapalı sistem" yakıştırmasında görülmektedir. İngilizce kitaplarda Klasiklerin kapalı sistem yaklaşımını benimsediklerine dair ifade yerine "sistem yaklaşımı ile birlikte örgütün dış çevresel koşullardan da etkilenecek performans göstermek zorunda olduğu" anlayışının geliştiği ifade edilmektedir.

Tablo 4: Seçilmiş Günümüz Yabancı Yönetim-Organizasyon Ders Kitaplarında Klasikler ve Kapalı Sistem İfadeleri

Kitap	Kapalı Sistem	Taylor	Fayol	Weber
DuBrin (2012)	Kapalı sistemden söz etmiyor.	Birkaç cümle ile söz ediyor. Eserine kaynakçada yer verilmiyor.	Bir cümle ile söz ediyor. Eserine kaynakçada yer verilmiyor.	Bir iki cümle ile söz ediyor. Eserine kaynakçada yer verilmiş.
Boddy (2017)	Kapalı sistem tartışması/yakıştırmayı yapılmıyor.	Taylor'a ilişkin ayrıntılara yer veriliyor. Eserinden doğrudan alıntı yapılıyor. Kaynakçada yer veriliyor.	Fayol'a ilişkin görece ayrıntılı bilgi verilmiş. Kaynakçada Fayol'a yer veriliyor.	Bürokratik örgütler oldukça geniş anlatılmış. Başka eserlere atıf yapılmış, Weber'in eserlerine yer verilmemiş.
Daft ve Marcic (2009)	Klasiklere atıf yapmadan "Örgüt içi faktörlere odaklanan yaklaşımlara kapalı sistem denir" (s.48) tanımı var.	Ayrıntılı bilgi var. Taylor'dan doğrudan alıntı yok.	Fayol'dan söz ediliyor. Eserine kaynakçada yer verilmiyor.	Bürokrasiden bahsediliyor. Weber'in adından ve eserlerinden söz edilmiyor.
Pettinger (1994)	Kapalı ve açık sistemden söz etmiyor. Denmeden söz ediyor.	Taylor'dan söz ediyor. Eserlerinden doğrudan alıntı yok. Kaynakçada yer verilmemiş.	Fayol'dan söz ediyor. Eserlerinden doğrudan alıntı yok. Kaynakçada yer verilmemiş.	Weber'den söz edilmiş. Kaynakçada eserlerine yer verilmemiş.
Hill ve McShane (2008)	Kapalı ve açık sistemden söz edilmiyor.	Taylor'dan söz edilmiyor, kaynakçada yer verilmiyor.	Fayol'dan yönetimin ilkelerinin belirleyicisi olarak söz ediliyor. Kaynakçada eserine yer veriliyor.	Weber'den "bürokratik kontrol" biçiminde söz ediyor. Eserlerine doğrudan atıf yapılmıyor, kaynakçada yer verilmiyor.
Robbins ve Colulter (2016)	Örgütün açık sistem olduğundan, Sistem Yaklaşımından söz ediyor. Klasiklerin kapalı sistemi benimzediklerine dair ifadeler yok.	Taylor'un görüşlerinden söz ediliyor. Hakkında ayrıntılı bilgi veriliyor, eserine atıf yapılıyor ve kaynakçada yer veriliyor.	Fayol'dan söz ediliyor. Hakkında ayrıntılı bilgi veriliyor, eserine atıf yapılıyor ve kaynakçada yer veriliyor.	Weber'den, bürokrasi görüşünden söz ediliyor (s.62). Eserlerine atıf var, kaynakçada yer veriliyor.
Griffin (2013)	Klasiklere gönderme yapmadan kapalı ve açık sistem tanımı yapılıyor. Örgütlerin açık sistem olduğunu ve bazılarının örgütün çevresini ihmal ettiklerini söylüyor (s.44).	Taylor'dan ayrıntılı olarak söz eder. Eserine atıfta bulunuyor ve kaynakçada yer veriliyor.	Fayol'dan ayrıntılı olarak söz eder. Eserine atıfta bulunuyor ve kaynakçada yer veriliyor.	Weber'den ayrıntılı olarak söz eder. Eserine atıfta bulunuyor ve kaynakçada yer veriliyor..
Hitt vd. (2012)	Örgütlerin açık sistem olduğu ifade ediliyor.	Taylor'dan ve eserden ayrıntılı olarak söz ediliyor. Ancak esere doğrudan atıfta bulunulmuyor.	Fayol'dan söz ediliyor ve ayrıntılar veriliyor. Kitabına atıfta bulunuluyor ve kaynakçada yer veriliyor.	Weber'den söz ediliyor. Farklı eserlerine atıfta bulunuluyor ve kaynakçada yer veriliyor.

Söylemek gerekir ki, İngilizce kitaplardaki “kapalı sistem” ve “Klasik Yönetim” ile ilgili görüşler Türkçe olanlardaki gibi tekdüze değildir. Birincisi, Klasik Yönetime kapalı sistem yakıştırması istisnalar dışında yapılmamaktadır. İkincisi, Klasik Yönetimin temsilcisi olduğu söylenen düşünürler standart olarak Taylor, Fayol ve Weber ile sınırlı kalmamaktadır. Örneğin Robbins ve Coulter (2016: 60) Klasik Yönetimin temsilcileri arasında karı-koca Gilbreth’leri de koyar. Buna karşılık Hill ve McShane (2008) Taylor’dan söz etmezler. Boddy (2017) ise bürokratik örgütlerden genel olarak söz eder ancak Weber’den bahsetmez. Griffin (2013: 34-35) ise klasik görüşü “bilimsel yönetim” ve “yönetim süreci” olarak iki başlık altında ele alır. Bilimsel yönetimin temsilcileri olarak Taylor, Frank ve Lillian Gilbreth, Gantt ve Emerson’dan söz eder. Yönetim süreci yaklaşımının temsilcileri olarak ise Fayol, Urwick, Weber ve Barnard’ı görür (Griffin, 2013: 36). Kapalı ve açık sistem tanımı yapar, her örgütün açık sistem olduğunu belirtir ve bazılarının örgüt dışı faktörleri yeterince dikkate almadıklarını dile getirir (Griffin, 2013: 44). Hitt vd. (2012) ise Klasik Yönetimin öncüleri arasında Taylor, Fayol ve Weber’in yanına J. D. Mooney (1884–1957) ve A. C. Reiley’i (1869–1947) de eklerler ve bu iki yazarın Fayol ve Weber’den haberdar olmalarına rağmen onların çok benzeyen yönetim ilkeleri geliştirdiklerini söylerler (Hitt vd., 2012:467-468). Yukarıdakilere çok benzeri görüşler Kinicki ve Williams (2010), Bateman ve Snell (2013), Certo ve Certo (2012), Kreitner, (2009) Jones ve George (2016), ve Mintzberg (2009) gibi yazarlar tarafından da dile getirilmiştir. Tablo 3’ü uzatmamak adına bu yazarların kitaplarındaki ayrıntılara yer verilmemiştir. Ancak, özellikle Mintzberg gibi 1970’lerden itibaren yönetim ve stratejik alanını şekillendiren önemli bir araştırmacını, Klasik Yönetim ile ilgili olarak “kapalı yahut açık sistem tartışmalarına hiç girmemesi, üzerinde durulması gereken bir konudur.

Tablo 4’ten çıkarılabilecek ikinci bir sonuç ise kitaplarında Taylor, Fayol, Weber’den söz edenler genellikle bu kişilerin eserlerini birinci elden okumakta ve incelemektedirler. Türkiye’de yönetim-organizasyon alanında ders kitabı yazarların bu ve diğer yazarlar hakkında bilgi veren birincil kaynaklara başvurmalarının daha doğru bir tercih olacağı açıktır.

Tablo 5’te, klasik yönetime ve temsilcilerine dair klişe cümlelerin haksızlığını vurgulamak için Taylor, Fayol ve Weber’in hem örgütün dış çevresi hem de çalışanlarla yöneticilerin ilişkileri hakkındaki ifadelerine yer verilmektedir.

Tablo 5: Taylor, Fayol ve Weber’in Haklarındaki Klişelerle Örtüşmeyen İfadelerine Örnekler

Taylor’dan (1913) Alıntılar	Fayol’dan (1949) Alıntılar	Weber’den (1968) Alıntılar
<p>“... ve biz rakiplerimizle birçok bakımdan rekabet edebiliriz (1913:14).</p> <p>“Düşük maliyetli üretim, ... işletmelerin ... öncekinden çok daha rekabetçi olmalarını ve pazarlarını o denli geliştirerek çalışanlarının en durgun zamanlarda bile iş sahibi olmalarını...sağlayacaktır” (1913:143).</p> <p>“ Yönetim ile çalışanlar arasındaki bu yakın işbirliği modern bilimsel veya görev yönetiminin özüdür” (1913:26).</p> <p>“Amerika ve İngiltere son zamanlarda gümrükler, büyük şirketlerin kontrol edilmesi ve ... değişik vergilendirme teklifleri gibi konularda ajite edildiler” (1913:14).</p>	<p>“alım ve satım bilgisi en az etkin üretim bilgisi kadar önemlidir. Ticari yetenekler zekâ ve kararların yanında piyasa ve rakipler hakkında kapsamlı bilgiyi, uzun dönemli öngörü-yü ve ... sözleşme kullanımını içerir (1949:5).</p> <p>(Fayol’un genç mühendislere tavsiyeleri) “İşçilere karşı kibar ve zarif davran”... “sözlerini dikkatlice ölç ve düzeltmeye gerek kalmayacak şekilde kullan”.. “sadece katkı yapmak için eleştir”, “diğerlerinin görüşlerini yok saymak veya ihmal etmek iyi değildir, ... kendi görüşlerini de savunabilmelisin” (1949:91). “Alanında önde gelen teknik derneklere üye ol, toplantılarını takip et, konferanslarına katıl” (1949:92)</p>	<p>“Bir yandan aynı pazarı hedefleyen rakipler arasında gerçek veya potansiyel rakiplere karşı halihazırda veya gelecekte rekabet olabilir-ken...” (1968:169).</p> <p>“Ekonomik kuram bakımından üretimin yönünü marjinal tüketici belirler. Gerçekte ise ... tüketicinin istekleri girişimci tarafından uyarılır ve yönlendirilir” (1968:193).</p> <p>“Kapitalist girişimler örneğinde olduğu gibi, tüketici ile karşılaştırıldığı satıcıların gücü reklamcılık sayesinde önemli derecede artmıştır” (1968:412).</p> <p>“Kimileyin ... tüketicilerin piyasa özgürlükleri düzenlemeler ile sınırlanır” (1968:183).</p>

Yazarların eserleri ayrıntılı olarak incelendiğinde “sadece örgüt içi faktörleri dikkate aldıkları”, “insanı robot, makine olarak gördükleri”, “insana önem vermedikleri” gibi yakıştırmaların tamamen yersiz oldukları görülecektir. Weber’den söz etmeye bile gerek yoktur, o bir sosyolog olarak toplumsal aktörlerin tamamına ilişkin gözlemlerde bulunmuştur. Fayol’un ise “Fransız eğitim sistemi” “devletin üstlenmesi gereken rol”, “firmanın alım ve satım işleri” gibi konulardan uzunca söz ettiği görülecektir. Yine genç mühendislere başarılı olmanın yolunun tecrübeli işçilerle kuracakları etkili ilişkiden, onların görüşlerine değer verilmesinden geçtiğine ilişkin ifadelerle kitabında bolca yer verdiği görülmektedir. Bu duruma daha düşük tonda da olsa Taylor da dikkat çekmektedir. Sadece Tablo 5’teki alıntılar dahi bu yazarlar etrafında oluşturulan basmakalıp görüşlerin yeniden ele alınması ve sorgulanması için yeterlidir.

Çalışmanın bundan sonraki bölümünde Klasik Yönetim yaklaşımının hâkim olduğu dönemlerde yazılan yönetim ve organizasyon ders kitaplarında açık sistem imaları konusu ele alınacaktır.

4.2. 1925 Öncesi Yazılmış İngilizce Ders Kitaplarında Açık Sistem İmaları

Çalışmada 1925 öncesi eserler incelenmektedir. Kitaplara tam metin olarak “archive.org” üzerinden ulaşılmıştır. Eserler belirlenirken yönetimin farklı boyutlarını ve farklı ülke bağlamını ele almaları ölçütleri kullanılmıştır. Ancak ABD, İngiltere ve Kanada dışında alanla ilgili basılmış İngilizce esere ulaşılamamıştır.

4.2.1. 1925 Öncesi Kitapların Belirlenmesi Süreci

Kitapların belirlenmesinde şu ölçütler dikkate alınmıştır: 1925 öncesi basılmaları, İngilizce (yazarın yabancı dil kısıtı nedeniyle) olmaları ve ders kitabı mantığıyla (bazı rapor ve kılavuz türünden kitaplara denk gelmiş ve bunlar araştırmaya dâhil edilmemiştir) yazılmaları.

Eserlerin basım yılı olarak 1925 öncesinin belirlenmesinin gerekçesi bu dönemde Klasik Yönetimin baskın olmasıdır. Henüz Neo-klasikler (ki Türkçe yazına göre onlar da “kapalı sistem” anlayışını benimsemişlerdir) öne çıkmamış, Sistem Yaklaşımına öncülük edecek çalışmalar yapılmamıştır. Yazında Klasiklerin 1930'lara kadar yönetim uygulamalarının yol göstericisi olduğu (Robbins ve Coulter, 2016: 67; Koçel, 2018: 251; Efil, 2013: 57) belirtilse de ele alınan olgunun düşünsel bir dönüşümü konu edinmesi nedeniyle arada beş yıllık bir ihtiyat payı bırakılmıştır.

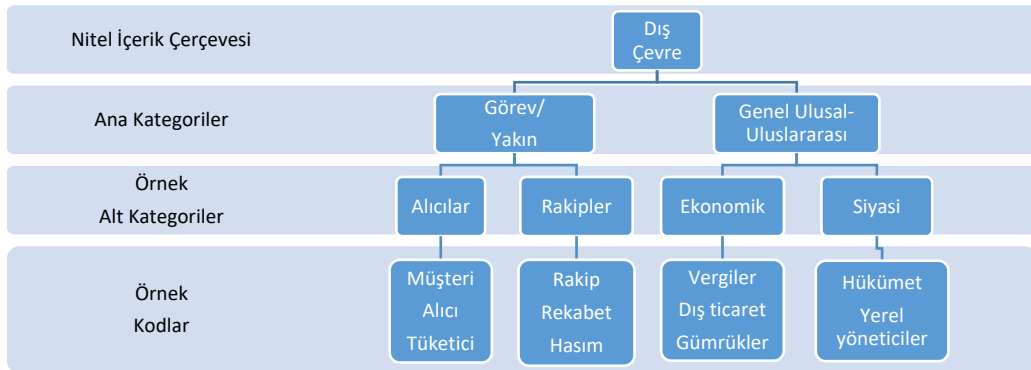
İlk aşamada yönetim kitabı olarak 55 kitap belirlenmiştir. Bunların içerik ve konuyu ele alışları bakımından ders kitabı niteliği taşıdığı belirlenen 20 tanesi konuyla ilişkileri bakımından “birincil eser” olarak ayrılmıştır. Ardından yapılan ayrıntılı inceleme sonucunda bunlardan yedisinin özgün katkısı olmadığı belirlenmiş ve Tablo 6’da gösterilen 13 eser ayrıntılı incelemeye konu edilmiştir.

Tablo 6: Çalışma Bağlamında İncelenen Eserler

Yazar	Kitap	Basım Yeri	Yılı
Clephane, W. C.	The Organization and Management of Business Corporations	St Paul, Minn.	1904
Parsons, C. C.	The Principles of Business Organization and System	Chicago	1909
Duncan, J.C.	The Principles of Industrial Management	N.Y, Londra	1911
White, F.	White's Manual for Business Corporations (8 ed.)	N. York	1912
Galloway, L.	Organization and Management	Kanada	1914
Jackman, W. J.	Corporations: Organization, Finance and Management	Chicago	1916
Redfield, W.C. (ed)	Industrial Organization	N.Y, Londra	1914
Smith, J. R.	The Elements of Industrial Management	Phil., Lond.	1915
Conyngton, T.	Corporate Organization and Management (4 ed.)	N. York	1919
Bloomfield, D. (ed.)	Selected Articles on Employment Management	N. York	1920
De Haas, J. A.	Business Organization and Administration	N.Y, Londra	1920
Muscio, B. (ed.)	Lectures on Industrial Administration	Londra	1920
Fleming, A.P.M. ve Borcklehurst, H.J.	An Introduction to th Principles of Industrial Administration	Londra	1922

4.2.2. Nitel İçerik Çözümlemesi Süreci

Sözü edilen kitapların çözümlemesinde Nitel İçerik Çözümlemesi (NİÇ) tekniği kullanılmıştır. Zira burada araştırmanın tasarımı, “bağlamın” yani klasik düşüncenin yeşerdiği dönemin koşullarının dikkate alınması gereği ve araştırma sorusunun doğası bu tercihi makul kılmaktadır. Drisco ve Maschi, (2016:5-6) tarafından ayrıntılı olarak tartışılan NİÇ, belli ölçütlere göre kontrol edilmiş metinleri nicelleştirme amacı gütmeyen, bağlamı içerisinde ve araştırmacının sorusu çerçevesinde yorumlamayı ve dikkatli bir şekilde belirlenmiş kategoriler geliştirmeyi hedefler. Bu kategoriler, kuramdan yahut ilgili yazıdan hareketle oluşturulabileceği gibi, gözlemden hareketle de oluşturulabilmektedir (Hsieh, ve Shannon, 2005).



Çizim 1: Nitel İçerik Çözümlemesinin Genel Çerçevesi

Bu çalışmada Çizim 1’de görüldüğü üzere içerik çözümlemesinde kodlardan kategorilere değil, kategorilerden kodlara gidilmiştir. Öncelikle örgütün çevreleri tipik bir Stratejik Yönetim kitabında yer aldığı biçimiyle İç ve Dış Çevre olarak belirlenmiş, ardından da “açık sistem” göstergesi olarak “Dış Çevre” nitel içerik çerçevesi olarak tanımlanmıştır. Yine ders kitaplarında anıldığı biçimde Dış Çevre altında Yakın ve Genel (Eren, 2003:9; Ülgen ve Mirze, 2007: 81) olmak üzere iki ana kategori oluşturulmuştur. Ardından bu iki kategoriyi temsil edecek alt kategoriler ve her alt kategoriyi temsil edecek kodlar geliştirilmiş ve kitaplar her koda denk gelecek ifadeler bakımından incelenmiştir. Bu inceleme kitabına göre birden çok kere yapılmış ve en çarpıcı ve damıtılmış ifadelerle ulaşılmaya çalışılmıştır. Çalışma “dış çevre” öğelerine odaklanmıştır zira Türkçe ders kitaplarına göre Klasik Yönetimin benimsediği “kapalı sistem” anlayışı dış çevresel faktörleri ihmal eder.

Görüldüğü üzere, Çizim 1’deki çerçeve araştırmaya konu edilen kitapların incelenmesinde kılavuzluk yapmaktadır. Hangi alt kategoriler için hangi kodların aranacağı, ilgili yazından yararlanılarak belirlenmiştir. Aslında tipik bir Stratejik Yönetim ders kitabında “Genel Çevre” için önerilen PEST/EL, Görev/Yakın Çevre için Porter tarafından önerilen “Beş Güç” analizleri (Coşkun, 2016b) bu çalışmanın kategori ve temalarının belirleyicileri olmuştur. Metinler aşağıda ayrıntılı bir şekilde gösterildiği üzere bu analiz teknikleri dikkate alınarak seçilmiş ve alıntılanmıştır.

4.2.3. Başlıca Bulgular

Bulguların ayrıntısına girmeden önce belirtmek gerekir ki bundan yaklaşık 100 yıl önce yazılmış bazı kitaplar içerik ve mantık olarak bugünkülerden çok farklı değildir⁹. Ele alınan konular, yapılan açıklamalar bugün de yönetim yahut işletmecilik kitaplarında sıkça örneklerine rastladığımız türdendir. Örneğin alttaki ifadenin benzerlerini bugünlerde yazılmış bir uluslararası işletmecilik kitabında görmek mümkündür:

“İmalat sanayi... insan yaşamını, sağladığı etkin araçlar ile kolaylaştırmıştır. Ulaşım tesisleri, ürünleri bir yerden diğerine, sanayileşmiş merkezlerden dünya geneline ulaştırmaktadır. Tropik ürünler yer kürenin en uzak köşelerinde bulunabilirken, sanayi ürünleri ve ılıman iklimin kereste ve buğdayı da tropik bölgelerin yaygın ihtiyaçları haline gelmiştir” (De Haas, 1920: 21).

Yine Klasik Yönetimin genel geçer ve evrensel önermelerde bulunduğu ifade edilirken henüz Taylor ve Fayol kitaplarını yazmadan evvel Clephane (1905) tam da “durumsallık yaklaşımı” anımsatacak biçimde şunları söylüyordu:

“Her şirketin ilişkilerini tatminkâr şekilde yönetebileceği bir düzenleme oluşturmak imkânsızdır. Çevreler öylesine farklılık gösterir ki bir şirkette en kabul edilebilir görülen bir yönetsel set aynı şekilde örgütlenmiş, aynı işleri gerçekleştiren, ama başka bir insan grubu tarafından yönetilen bir diğer şirket için engel oluşturur” (Clephane, 1905:129).

Çalışmanın bu aşamasında, örgütün dış çevresine ilişkin kategorilerin ve kodların ilişkin yapılan alıntılardan hareketle Klasik Yönetim döneminde yazılmış kitaplarda açık sistem imalarına yer verilecektir. Tablo 7, örgütün genel çevresine ilişkin alıntıları içermektedir. Alıntılar oluşturulurken aranan kelimeler ilk sütunda, alıntılar ise ikinci sütunda yer almaktadır.

⁹ Kitaplarda sadece örgüt çevresine ilişkin değil, yönetim tarzı ile ilgili de önyargıları sarsacak verilere ulaşılmıştır. Örneğin: “Öneri kutusu: Çalışanların yaptıkları işe ilgilerini çekmek için yönetime öneri vermeleri istenir. Öneriler işçilere bu amaçla sağlanan zarflara konur ve bir kutuya atılır. Haftada bir gün bu kutular boşaltılır ve öneriler incelenir (De Haas, 1920:192).

Tablo 7: Genel Çevreye İlişkin Bulgular

<p>Ulusal/Uluslararası (Taranan kelimeler): Ulusal, uluslararası, dünya, küre, deniz aşırı, yabancı, ecnebi (alien), ülke, ulus</p>	<p>“Günümüzde şirketlerin eğilimi, herhangi bir iş alanında, dünyanın herhangi bir yerinde, herhangi şartlar altında bir girişimi üstlenmek ve yürütmektir (Conyngton, 1919:155).</p> <p>“Sanayi ürünlerinin uluslararası piyasalara sunulması noktasında diğer sanayileşmiş Avrupa ülkelerinin, Japonya’nın ve ABD’nin şiddetli bir rekabeti söz konusudur ve bu ülke, ürünlerini yabancı rakiplerinden daha iyi kalitede veya ... daha düşük fiyatta sağladığı oranda Britanya için hayati öneme sahip ihracatı güvence altına alabilir” (Fleming ve Borcklehurst, 1922:5).</p> <p>“Önümüzdeki on yıl Britanya tarihi için kritik olacaktır. Ulus, ... iki genç ve ilerlemeci ülkenin şiddetli rekabetiyle yüz yüze geldi. Amerika ve Japonya’nın yakın gelecekte ciddi rakipler olacakları kesindir” (Muscio, 1919:25).</p>
<p>Politik koşullar Devlet, hükümet, yerel yönetim, yetkililer, bürokrasi/bürokratlar</p>	<p>“Sermaye piyasaları bütün finansal, ekonomik ve siyasi değişimlere karşı aşırı duyarlıdır. Bütün ulusal ve uluslararası olaylardan etkilenirler. Bu nedenle hisse senetleri ile uğraşanlar gözlerini fiyatlardan ayırmadan dünya koşulları üzerinde sürekli çalışmalıdır” (De Haas, 1920:118).</p> <p>“Günümüzde savaşın doğurduğu felcin dünya ticaretine etkisi öncekilerden on kat daha büyüktür. Bırakın yaşam üzerindeki, işletmeler, sermaye üzerindeki yıkıcı etkisi dikkate alındığında, bunların telafisi için yapılması gereken ciddi işler öncelikle şu an faal olan işletmelerin yöneticilerine düşmektedir” (Smith, 1915:276).</p>
<p>Ekonomik koşullar Ekonomi, dış ticaret, yabancı ticaret, vergiler, gümrükler krediler</p>	<p>“Bu ülkede yapılan işlerin % 90’ı kredilere dayanmaktadır” (Parsons, 1909:71).</p> <p>“Birkaç eyalet, özellikle Massachusetts, Wisconsin, Connecticut, West Virginia, eyalette gerçekleşen işlere veya yapılan sermaye yatırımlarına şirketin net geliri üzerinden vergi uygulamaktadırlar. Bu vergi, eyaletlerin her birinde yerli veya yabancı her şirkete uygulanmaktadır” (Conyngton, 1919:16-17).</p> <p>“Yabancı ve Yerel Ticaret Bürosu tarafından düzenli olarak yayınlanan Ticaret Raporlarını isteyen herkes elde edebilir. Bunlar gümrük düzenlemeleri, buharlı gemi seferleri, bankalar, fuarlar ve yabancı ticaretle ilgili birçok konu hakkında bilgi içermektedir” (De Haas, 325-326).</p>
<p>Sosyal-kültürel koşullar Cinsiyet, ırk, eğitim, yaş, kültür, din, kırsal, şehirli, toplum</p>	<p>“Aşağıdaki liste yabancı temsilciliklerle yazışmalarda hangi ülkede hangi dilin kullanılması gerektiğini belirtmektedir. İspanyolca yazın G. Amerika, Küba, Porto Rika, Filipinler, İspanyol ve Portekiz kolonilerine kadar gider; Fransız yazını Fransa, Belçika, İtalya, Yunanistan, Türkiye, Mısır, Cezayir, Portekiz ve Brezilya’da kullanılabilir. Alman yazını Almanya, Avusturya-Macaristan, İsviçre, İskandinavya, Rusya, Romanya ve Bulgaristan’a; ve İngiliz yazını dünyanın geri kalan ülkelerinde kullanılabilir” (Galloway, 1914:96).</p> <p>“Nüfus artıp topluluklar yaşlanınca işletmeler eğitim sorunuyla karşılaşacaktır. ... Sosyal ve dini sorun ve tartışmalar fabrika yönetimini etkileyecek” Galloway, 1914:133).</p>
<p>Teknolojik koşullar Demiryolları, gemicilik, teknoloji, iletişim</p>	<p>“... Şimdilerde ise demiryolları imalatçının ürünlerini ülkenin herhangi bir kısmına düşük bir maliyetle göndermesini olanaklı kılmaktadır ve lehteki koşullar sayesinde bu kişi rakibinin fabrikasının kapısında ondan daha ucuza satış yapabilmektedir” (Parsons, 1909:8).</p> <p>“Mekanik icatların sanayileşmiş dünyada başardığı devrim, yönetim usullerinde de değişiklikler şeklinde karşılık bulmuştur” (Parsons, 1909:7).</p> <p>“Artık gökyüzünde bir uçak görüldüğünde bakmak gereği duymayan çocuklar var; okyanus ötesi telefon görüşmesi olanağını sevinçli bir heyecanla karşılamayan yetişkinler var (Muscio, 1919:146).</p>
<p>Doğal çevre Doğa, çevre, doğal kaynaklar</p>	<p>“Geleceğin büyük sanayileşme yarışına başarının getirdiği saygınlıkla açık ara önde girdik. Dengi olmayan kaynaklara sahibiz. Üretim güçlerimiz tamamıyla gelişmiş. Sanayilerimiz baştanbaşa örgütlenmiş. Toprak zenginliği ve tükenmez mineral rezervlerimizle yarışacak kimse yok” (Jackman, 1914:78).</p> <p>“Üreme yataklarının yok edilmesine aşırı yıllık avlanma da eklenince hem Atlantik hem de Pasifik kıyılarının güzelim zengin balıkçılık kaynakları hızla yok olmaya başladı” (De Haas, 1920:16).</p>

Hukuki koşullar	<p>“... Yabancı şirketlere ilişkin düzenlemelerde eyaletler arasında önemli farklılıklar görülmektedir. Bazılarında yabancı şirketlere karşı ayrımcılık yapılırken diğerlerinde belirli formaliteler yerine getirildikten sonra yabancı şirketler yerli şirketlerle aynı statüye sahip olmaktadır” (Conyngton, 1919:40).</p>
Hukuk, yasa, yasal düzenleme, sözleşme	<p>“Yabancı ülkelerdeki gümrükler ve ticari marka kanunlarının yanında paketleme yöntemleri ve gemiye yükleme işlemlerine ilişkin çok değerli bilgiler, değişik ticaret odalarının yabancı ticaret bürolarından elde edilebilir” (De Haas, 1920:323).</p>
<p>Üstte alıntı yapılan eserlerin Klasik Yönetim anlayışının geçerli olduğu dönemlerde sadece Taylor, Fayol, Weber üzerinden büyük genellemeler yapmanın ne denli sakıncalı olduğunu göstermektedir. Kaldı ki, çalışmanın ilk kısmında tartışıldığı üzere, bu üç yazarın eserlerinin de ciddi bir biçimde incelenmeden büyük genellemelere konu edildikleri açıktır. Sonuçta, üstteki az sayıdaki alıntı dahi bu dönemin düşünürlerinin genel çevre faktörlerini ihmal ettikleri gibi bir genellenin ne denli sakıncalı olduğunu göstermektedir.</p>	
<p><i>Tablo 8: Yakın (Görev) Çevreye İlişkin Bulgular</i></p>	
Çevre, endüstri, dış çevre,	<p>“Genel olarak endüstriyel birleşmeler (kartel, tröst) pazar için girişilen şiddetli rekabetten kaynaklanmaktadır...” (Fleming ve Borcklehurst, 1922:32).</p> <p>“Endüstriyel süreçler ve beraberindeki endüstriyel düzenin iç ve dış olarak adlandırılabilir iki yönü vardır. Dış yön genellikle makineler ve makinelerle birlikte çevreden elde edilen hammadelerdir. İç yön ise süreçler ve bunların örgütlenmesiyle meşgul olan insan zihnidir” (Muscio, 1919:2).</p>
Sendikalar, işveren örgütleri, yerel yönetimler,	<p>“Sendikalar ve işveren federasyonları birkaç yıl öncesine göre hem daha yaygın hem de daha güçlüdürler...” (Muscio, 1919:45).</p> <p>“... Öncelikle Seattle’ın aşırı bir endüstriyel huzursuzluk durumunda olduğu not edilmeli. Bu yaz, ... şehir ulaşım sistemini felç eden iki haftalık grev, sıvı yakıt işçilerinin işi terk etme tehdidi, ... 30.000 tersane işçisinin işi bırakmaları, ... gazete dağıtım işçilerinin grevlerine sahne oldu” (Bloomfield, 1920:5-6).</p>
Rakipler, rekabet, hasım(rival)	<p>“Son birkaç yılın öncesinde, bir ürün üretmeye başlayan bir imalat firması için, ürünün maliyetinin ne olduğuna ve firmanın kar elde edebilmesi için işletmenin değişik harcamalarını hangi sınırın altına çekmesi gerektiğine bakılmaksızın piyasada cari fiyatı uygulamak adetti. Bu belirsiz ve makul olmayan bir yöntemdi, zira aynı şartlar her işletme veya ülkenin her köşesi için geçerli değildir. Rekabetçi bir maliyet ve satış oranı oluşturulmalı veya alternatif bir yol benimsenmeli” (Parsons, 1909:132).</p> <p>“Bir eğitim kursunun son adımı genellikle rakiplerin ürünlerinin çalışılmasıdır” (Parsons, 1909:177).</p> <p>“... Ancak özel işletmeler sadece denizaşırı rakipleriyle değil aynı zamanda bu ülkedeki rakipleriyle de rekabet etmek zorundadırlar” (Muscio, 1919:44).</p>
Alıcılar, müşteriler, tüketiciler	<p>“... rekabet giderek daha çok alıcılara odaklanmaktadır” (Parsons, 1909:107).</p> <p>“Bazı alıcılar yabancı ülkelere giderek Paris, Lyon, Brüksel, Londra ve diğer önemli ticari merkezlerdeki imalat toptancılarını ziyaret etmektedir. Bazı durumlarda alıcılar bu amaçla hem Avrupa hem de Asya’ya gitmektedir. İrlanda’dan aldıkları keteni Japonya’ya götürüp nakışçılara nezaret edip ardından nihai ürünleri ABD’ye ithal ederler. Bu türden alımlar hem yerli hem de yabancı piyasalar hakkında bilgi sahibi olmayı ve önemli harcamaları gerektirir” (De Haas, 1920:261-262).</p>
Potansiyel rakipler	<p>“Bir endüstri gelişip imalatçılar iyi bir ün edinince, o mahal de giderek iyi bir ad edinir... Bu gibi üstünlükler yatırıma niyetli bir imalatçının fabrikası yeri seçiminin doğal belirleyicileri olur” (Fleming ve Borcklehurst, 1922:48).</p>
İkameler	<p>“... Ancak ikame tehlikesi ciddi bir şeydir. Araçlar, siparişi alan firma ürünlerinin yerine kendisine daha iyi fiyat veren bir başka üreticinin mallarını koyabilir. Daha da ileri giderek markasız ürünleri satın alıp onlara firmanın makasını vurabilirler” (De Haas, 1920:285-285).</p>

Satıcılar, Tedarikçiler

“Birçok şehir... belli sanayi gruplarının merkezi olarak bilinmeye başladı. Otomobillerden bahsederken bilinçsiz şekilde Detroit’i düşünürüz. Eğer birisi mobilya üretimi için uygun bir yer bakıyorsa Gremd Rapids’i bu amaca çok uygun bulacaktır. Burada geniş ve vasıflı işgücü arzını bulacaktır. Gençler burada büyürken arkadaşları, aileleri ile bağları sayesinde bu endüstriyi öğrenirler, bankalar bu fabrikaların satış yapmaları için gerekli kredi işlerini başka şehirdekilerden daha ucuz yapıyorlar. ... Her endüstri dışarıdan almak durumunda olduğu çok sayıda parça ve alete gerek duyar. Bu ikincil endüstriler talebin düşük olduğu yerlerde karlı iş yapamazlar” (De Haas, 1920:209).

“Bir şehir çevresi firmaya, tedarikçilere ve tamirci dükkânlarına yakın olmanın yanında genellikle yerel bankacılık ve kredi alma faaliyetleri bakımından da katkı sağlar” (Duncan, 1911:42).

Tablo 8’de yakın çevrenin başlıca aktörlerine ilişkin alıntılara yer verilmiştir. Görüldüğü üzere, klasik dönem yazarları yakın çevre faktörleri üzerine durmuşlardır ve bu faktörlerin işletmenin rekabet gücünün önemli belirleyicileri olduklarının farkındadırlar. Tartışmalar içerisinde rakipler, birleşmeler, tedarikçiler, sendikalar, ikame ürünler, vasıflı işgücü arzı, pazara yakınlık, dağıtım olanakları gibi çok sayıda etmene yer verilmektedir. Ayrıca dönemin “politik ekonomi” kitapları incelendiğinde uluslararası-ulusal faktörlerin endüstri ve firmayı etkileme gücü hakkında tartıştıkları görülecektir (örneğin Gide, 1889).

5. Değerlendirmeler ve Sonuç

Yukarıdaki tartışmalardan hareketle yapılabilecek kısa çıkarımlar şunlardır:

- a- Klasik yönetim anlayışının “kapalı sistem” yaklaşımını benimsediği ifadesi sorundur. Bu ifade ders kitaplarında farklı cümlelerle ve gerekçelerle yumuşatılıyor olsa da hem mantıksal olarak hem de dönemin üniversitelerindeki yönetim alanının genel görünümü ile çelişmektedir. İfadelerin ders kitaplarından ayıklanması en doğru yol olacaktır.
- b- Günümüz İngilizce ders kitaplarında istisnalar dışında “klasik yönetim-kapalı sistem” eşleştirmesi yapılmamaktadır. Zira bu yakıştırmaları geriyeye doğru, yani sistem yaklaşımının ortaya çıktığı 1940’lardan 1910’ların okunması anlamına gelmektedir. Sistem yaklaşımının terminolojisi ile Klasik Yönetim anlayışını yargılamak, yöntemsel olarak ta sakıncalıdır.
- c- Türkiye’de incelenen bütün ders kitaplarında Klasik Yönetimin temsilcileri olarak Taylor, Fayol ve Weber gösterilmektedir. Yabancı kitaplarda ise bu noktada kısmen de olsa bir çeşitlilik görülmektedir. Kimileri Weber’den söz etmeden doğrudan “bürokratik organizasyon” anlayışına vurgu yapmaktadır. Kimileri Klasik Yönetim anlayışını bilimsel yönetim ve yönetim süreci başlıkları altında bu üç yazar dışında da görüşler ekleyerek inceleme yolunu benimsemiştir. Genel olarak günümüz İngilizce ders kitaplarında ifadeler daha makuldür. Bağlama ilişkin verilen bilgiler, dönemin gereği olarak örgüt için faktörlerin öncelenmesinin anlaşılabilir bir durum olduğunu ortaya koymaktadır.
- d- Türkçe ders kitaplarında klasik yönetimin öncüleri olarak görülen bu üç yazarın eserlerinden doğrudan alıntı yapılmamakta, muhtemele eserler okunmadan ikincil kaynaklar üzerinden bilgiler aktarılmaktadır. Bu durum, kitap yazarlarının literatür incelemesini eksik yaptıkları, eleştirel olmadıkları ve kendi anlatımlarındaki tutarsızlıkları fark edemeyecek derecede eklektik oldukları anlamına gelmektedir. Bunun sonucunda bu kitaplar alanda doğru sanılan bazı klişelerin tekrarlanması ve yeniden üretilmesinin aygıtına dönüşmektedir. Örneğin klasik yönetimin temsilcilerinin insanı önemsemedikleri, robot olarak kabul ettikleri türünden görüşler doğru olmamalarına rağmen yeni yazılan ders kitaplarında ve makalelerde tekrarlanmaya devam etmektedir. Oysa bu ifadelerin haksızlığına ilişkin örneklere Tablo 4’te yer verilmişti. Fayol’un genç mühendislerle “çalışanlarla dost ol, onlara

bağırma” öğütleriyle ve “örgüt bir ağaç, bir hayvan gibidir, bir organizmadır” deyişle ortaya çıkmaktadır. Örgüt-canlı organizma benzetmesi Redfield (1914:22) tarafından da yapılmıştır.

e- Yine Tablo 4’te Klasik Yönetim temsilcilerinin örgütün dış çevresine ilişkin görüşlerini yansıtan ifadeler yer verilmiştir. Taylor ve Fayol’un “uzmanlık alanları gereği” ve dönemin üretim ve pazar koşullarının sonucu olarak örgüt içi etmenleri öne çıkardıkları doğrudur. Ancak işletmenin “yasalarla, hükümet politikalarıyla, rakiplerle, alıcılarla vb.” çevrili bir ortamda var olma mücadelesi içinde olduklarının da gayet farkındadırlar. Dahası Fayol, planlama fonksiyonunu anlatırken bir, beş ve on yıllık planlardan söz etmekte ve planlamanın bir “tahmin” işi olduğunu vurgulamaktadır. Tahmin edilmesi gerekli konular arasında alım, satım, ücretler, krediler, sözleşmeler, acenteler ve hükümet kararları gibi alanları saymaktadır (1949:47). Bunların birçoğu dış çevre ile ilgilidir.

f- Son olarak, 1925 yılından önce yazılmış ve o dönemde üniversite öğrencileri ve uygulamacılarına yönelik olarak tasarlanmış yönetim ders kitapları, örgüt dışı etmenlere ilişkin oldukça güçlü söylemlerde bulunmaktadır. Bu ifadeler örtük değil, açık ve net tespit ve öngörüler biçiminde kaleme alınmıştır. Özellikle De Haas (1920), yüzyıl öncesinden günümüze anlatıyor gibidir. Örgütün kapalı bir sistem olarak tasavvur edildiği varsayılan bir dönemde yazılmış ders kitaplarında örgüt dışı etmenlere bu denli güçlü biçimde yer verilmesi, “kapalı sistemin” “sistem yaklaşımı” ile alan sızmış bir yanlış adlandırma olduğunu ortaya koymaktadır. Esasen, girişte de belirtildiği gibi, tarihin hiçbir döneminde hiçbir örgütün kapalı olamayacağı mantıksal bir çıkarımla da bilinebilir. Durum bu iken, ders kitaplarının söylemlerini ve dillerini değiştirmemeleri alanın gelişimi için bir engeldir. Zira kitaplarda sözü edilen eksiklikler bilimin geleneksel bilgiye, anlatıya indirgenmesi sorununu doğurmaktadır.

Çalışmanın bulguları ışığında, ders kitabı yazmanın ciddi bir sorumluluk gerektiği söylenebilir. Bu nedenle böylesi bir göreve talip olan akademisyenlerin çok daha fazla çaba ve hassasiyet göstermeleri alanın gelişimine katkı yapacaktır. Çalışma, ders kitabı üzerinden yapılacak yeni tartışmalar için bir vasat oluşturmayı umut etmektedir. Türkiye’de ders kitabı inceleme ve eleştirme geleneğinin oluşması için benzeri araştırmaların yapılması gerekmektedir.

Kaynaklar

- Aktan, Coşkun, C. (2011), "Organizasyonlarda İnsan Yönetimi: İnsan Mühendisliği", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, C.3, s.2, 386-406.
- Bateman, Thomas. S. ve Snell, Scott A. (2013), *Management*, 3 ed., McGraw-Hill.
- Bloomfield, Daniel (1920), *Selected Articles of Emplotment Management*, New York, H. W. Wilson Company.
- Boddy, David (2017), *Management: an Introduction*, Pearson Education Limited.
- Certo, Samuel C. ve Certo, Trevis (2012), *Modern Management: Concepts and Skills*, 12 ed., Prentice Hall.
- Clephane, Walter C. (1904), *The Organization and Management of Business Corporations*, St Paul, Minn.
- Conyngton, Thomas (1919), *Corporate Organization and Management*, 4. baskı, N. York, The Ronald Press Company.
- Coşkun, Recai (2009), "Yönetim-Organizasyon Ders Kitaplarında Biçim ve İdeoloji", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*.
- Coşkun, Recai (2016a), "Kuramın 'Neliği' Üzerine: Türkçe 'Örgüt Kuramları' Kitaplarında Kuram Kavramı Çerçevesinde Tutarlılık Arayışı", *24. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi*, Mayıs, İstanbul.
- Coşkun, Recai (2016b), *Stratejik Yönetim: Kuram ve Uygulama (Ders Notları)*, Sakarya Yayıncılık.
- Daft, Richard L. ve Marcic, Dorothy (2009), *Understanding Management*, 6 ed., South-Western Cengage Learning.
- De Haas, Anton J. (1920), *Business Organization and Administration*, N. York, Londra, The Gregg Publishing Company.
- Dirlik, Serkan (2016), "Bakmak ya da Görmek:Türk Yönetim Yazınına İnceleyen Çalışmaların Seyri", *Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), 79-132.
- Drisco, James ve Maschi, Tina (2016), *Content Analysis*, Oxford University Press.
- DuBrin, Andrew J. (2012), *Essentials of Management*, Ninth Edition, South-Western Cengage Learning.
- Duncan, John, C. (1911), *The Principles of Industrial Management*, New York, Londra, D. Appleton and Company.
- Efil, İsmail. (2013), *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*, 12. Baskı, Dora.
- Erdemir, Erkan (2009), "Türkiye'deYönetim/ÖrgütAlanınınGelişimi", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Nisan, 4(1), 7-11
- Eren, Erol (2003), *Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar*, 6. Basım, Beta.
- Fayol, Henri (1949), *General and Industrial Management*, trans. C. Storrs, Sir Isaac Pitman&Sons.
- Fleming, Arthur M. ve Brocklehurst, Harold J. (1922), *An Introduction to the Principles of Industrial Administration*, Londra, Sir Isaac Pitman & Sons, Ltd.
- Flick, Uwe (2009), *An Introduction to Qualitative Reserach*, 4th ed., Sage Publ.
- Galloway, Lee (1914), *Organization and Management*, New York, Londra, Alexander Hamilton Institute
- Genç, Nurullah (2007), *Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*, 3. Baskı, Seçkin.
- Gide, Charles (1889), *Principles of Political Economy* (orj. Principes d'Economie Politique) çev., Vedits, W. A., Heath&Company, London.
- Griffin, Richard. W. (2013), *Management*, 11 ed., South-Western, Cengage Learning.
- Hill, Charles. W. L. ve McShane, Steven L. (2008), *Principles of Management*, McGraw-Hill.
- Hitt, Michael A., Black, Stewart. ve Porter, Lyman (2012), *Management*, 3 ed., Prentice Hall.
- Hsieh, H.F., and Shannon, S.E. (2005), "Three Approaches to Qualitative Content Analysis", *Qualitative Health Research*, 15 (9): 1277-1288.
- Jackman William, J. (1916), *Corporations: Organization, Finance and Management*, 2. baskı, Chicago, The Hamming-Whitman Company.
- Jones, Gareth. R. ve George, Jennifer (2016), *Contemporary management*, 9 ed., McGraw-Hill.
- Karadal, Himmet; Merdan, Ethem (2018), "2015-2017 Yılları Arası İKY Kitaplarının İçerik Analizi", *1. Uluslararası EMI Girişimcilik ve Sosyal Bilimler Kongresi*, 27-29 Nisan, Lefkoşa, K. Kıbrıs.
- Keat, Russel ve Urry, John (2001) *Bilim Olarak Sosyal Teori*, 2. Baskı, İmge Kitabevi.
- Kinicki, Angelo ve Williams, Brain (2010), *Management: A Practical Introduction*, 5 ed., Mcrow-Hill/Irwin.
- Koçel, Tamer. (2018), *İşletme Yöneticiliği*, 17.. Baskı, Beta.

- Kreitner, Robert (2009), *Management*, 11 ed., Houghton Mifflin Harcourt Publishing.
- Lincoln, Yvonna. S. ve Guba, Egon .G. (2013), *The Constructivist Credo*, Left Coast Press.
- Mintzberg, Henry (2009), *Managing*, Berrett-Koehler Publishers.
- Mirze, Kadri (2016), *İşletmelerde Organizasyon Tasarımı ve Yapılandırma: Sosyal, İnsani ve Fiziki Yapılandırma*, Beta.
- Monin, Nanette (2004), *Management Theory: a Critical and Reflexive Reading*, Routledge.
- Musco, Bernard (1920), *Lectures on Industrial Administration*, Londra, Sir Isaac Pitman & Sons, Ltd.
- Nişancı, Zehra, N. (2015), "Geçmişten Günümüze Yönetim Düşüncesi", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, C.13, S.25, 257-294.
- Parsons, Carl C. (1909), *The Principles of Business Organization and System, and Tte Actual Methods of Business Operation and Management*, Chicago, N. York, The System Company.
- Patton, Michael Q. (2002), *Qualitative Research and Evaluation Methods*, 3. Baskı, Sage Publications.
- Pettinger, Richard (1994), *Introduction to Management*, Macmillan Education.
- Polit, Denise F. ve Beck Cheryl T. (2010), "Generalization in Quantitative and Qualitative Research: Myths and Strategies", *International Journal of Nursing Studies* 47, 1451–1458.
- Redfield, William, C. (1915), *Industrial Organization: Factory Management, Problems of Plant and Equipment, Wage Payment Plans, Production and Inspection*, N. York, Londra, A. W. Shaw Co.
- Robbins, Stephen. P. ve Coulter, Mary (2016), *Management*, 13 ed., Pearsons.
- Sargut, Selami A. ve Özen, Şükrü (2015), *Örgüt Kuramları*, 3. Baskı, İmge.
- Smith, Russell, J. (1915), *The Elements of Industrial Management*, Philedelphia, London, Lippincott Co.
- Taylor, Frederick, W. (1913), *The Principles of Scientific Management*, Harper & Brothers Publishers.
- Ülgen, Hayri ve Mirze, S. Kadri (2007), *İşletmelerde Stratejik Yönetim*, 4. Baskı, Arkan.
- Üsdiken, Behlül ve Erden, Zeynep (2002), "1990'lı Yıllarda Türkiye'de Yönetim Alanı: Disiplinin Yapısı ve Yaklaşımlar", *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 91-113.
- Weber, M. (1968), *The Theory of Economic and Social Organization*, çev., Henderson, A.M. ve Parsons, T., 5. Baskı, The Free Press, New. York.
- White, Frank (1912), *White's Manual for Business Corporations*, 8. baskı, N. York, The Lawyers' Co-Operative Publishing Co.

Extended Summary

Classical Management and Closed System? Open System Implications within the Management Textbooks Written before 1925

In the contemporary Turkish management textbooks, amongst many others, one of the most repeated cliché is that the “classical management thought” adopted a “closed system approach” to the organizations which basically means that the organizations were seen as systems which have no connections with their external environments. Depending on Taylor’s, Fayol’s and Weber’s works that were written in the early 1900’s the authors of Turkish management textbooks suggest that the pioneers of the classical management thought perceived the organizations as closed systems and therefore never dealt with the external environmental factors but only with the internal ones. We claim that these propositions and information are questionable and rather contradictory for two main reasons. First, an organization, by definition, cannot be considered as a closed system as it gets its inputs from and transfers its output to the external environment. Moreover, as one of the most prominent sociologist and methodologist of the early 20th century, Max Weber’s works were mainly focused on not only administrative processes of the bureaucratic organizations but also external macro factors such as the religion and the economic systems.

To identify the reasons for the misconception of the classical management thought in the Turkish textbooks we designed a qualitative research which poses three main questions:

- I- Are there any differences between what really Taylor, Fayol and Weber said about management and how the Turkish authors presented their views about management in the Turkish management textbooks?
- II- Are there any differences between the ways of the contemporary Turkish and English management textbooks present the main arguments of the classical management thought with a special reference to the closed system discourse?
- III- Are there any statements indicating open system approach to the organizations within the English textbooks written before 1925 when the classical management thought were dominating the academic works?

After scrutinizing most referred works of Taylor, Fayol and Weber we came up with two findings: First, there were many statements in their works which indicates and implies that they perceived organizations as open systems. The other cliché that the pioneers of the classical management viewed the employees as “machines, not human” was also a groundless claim presented in most of the contemporary Turkish management textbooks. It was evident that in the works of the pioneers of the classical management thought, there were ample suggestions for the managers to behave humanly to their inferiors and employees. Obviously, the authors of the Turkish textbooks who use clichés about the works of the pioneers of the classical management thought did not make any direct quotations from Taylor, Fayol and Weber and in most instances did not referred their books at all. Turkish authors preferred to quote from secondary sources rather than directly referring to the primary works representing classical management.

To discuss the second research questions we compared five Turkish and eight foreign contemporary management textbooks in terms of their presentation of classical management thought and whether or not they characterize organizations as closed systems. The books were selected by using criterion sampling technique. It was identified that the approach of the authors of the Turkish and foreign books towards classical management were rather different. Moreover, while all Turkish authors portray organizations as closed systems none of the foreign authors did so. The differences between two groups of authors were also evident in their classifications of the pioneering works of the classical management thoughts. For all Turkish authors Taylor, Fayol and Weber were the most prominent figures of the classical management thought, while for the authors of the foreign textbooks these figures changed from book to book. Although the work of Taylor was commonly mentioned, in some foreign management textbooks Fayol’s; and in others Weber’s works were not mentioned at all.

The third research question was generated to investigate if the management textbooks written before 1925 contained any statements about the external environmental factors of the organizations. And if they did so the claim that classical management thought saw the organizations as closed systems would prove to be baseless. We identified 50 foreign management textbooks written before 1925 of which only 13 turned out to be suitable for the purpose of this study. By applying a qualitative content analysis to these textbooks we found ample statements about the external environmental factors of the organizations. This suggest that since the formation of the management discipline no authors considered organizations as closed systems as the Turkish authors claim. There were times when internal organizations factors were seen more important than the external ones. However, based on this observation, it would be over generalization and misinterpretation to suggest that some authors portrayed organizations as closed system.

Authors of these textbooks did touch almost all macro and industrial environmental factors that today's strategic management textbooks mention.

In sum, our findings suggest that Turkish management textbooks use many clichés which are nothing more than myths and have no scientific ground at all. Without referring directly to the primary boos and by repeating and imitating each other they transfer and disseminate such clichés from books to books and from generations to generations. Therefore we suggest that in the management textbooks and related literature fundamental changes must be made with regards to the discourse of the classical management. Moreover a more critical perspective is needed for those who intend to write management textbooks and those who read them in order to improve the quality of such books.

Algılanan Dışsal Prestijin Duygusal Emek Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma¹

Gaye Deniz²
Enver Aydoğan³

Algılanan Dışsal Prestijin Duygusal Emek Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma

Öz

Bu çalışmanın amacı, konaklama işletmelerindeki işgörenderin dışsal prestij algılarının sergiledikleri duygusal emek üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü ortaya koymaktır. Nevşehir ilinde bulunan turizm işletme belgeli dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan 506 işgören alan araştırmasına dâhil edilmiştir. Araştırmada kullanılan veriler, işgörendelere uygulanan anket yöntemi ile toplanmıştır. Verilerin analizi için merkezi eğilim ölçüleri, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modellemesi gibi istatistiksel analiz yöntemleri kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, grup içi özdeşleşmenin duygusal çelişki üzerinde tam aracılık, duygusal çaba üzerinde ise kısmi aracılık etkisi bulunmaktadır. Son olarak, ulaşılan bulguların örgütsel ortamlarda doğurabileceği sonuçlar değerlendirilerek, gerek araştırmacılara gerekse yöneticilere birtakım önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Dışsal Prestij, Örgütsel Özdeşleşme, Duygusal Emek, Aracılık Rolü, Yapısal Eşitlik Modeli, Konaklama İşletmeleri, Nevşehir

The Mediating Role of Organizational Identification on the Effects of Perceived External Prestige on Emotional Labor: A Research in Lodging Companies

Abstract

The purpose of the study is to investigate the mediating role of organizational identification on the effects of external prestige perceptions of employees in lodging companies on their emotional labor. 506 employees who working in four and five-star lodging companies that certified tourism business in Nevşehir were included in the study. The data used in the research were collected by questionnaire method applied to employees. For the analysis of the data, statistical analysis methods such as central tendency measures, confirmatory factor analysis, correlation analysis and structural equation modeling were used. According to the results, the intra-group identification is full mediating effect on emotive dissonance and partial mediating effect on emotive effort. Finally, some suggestions were made to both the researchers and the managers by evaluating the results of the findings in organizational contexts.

Keywords: Perceived External Prestige, Organizational Identification, Emotional Labor, Mediating Role, Structural Equation Model, Lodging Companies, Nevşehir

1. Giriş

Hizmet sektörünün artan önemi ve ülke ekonomilerine sağladığı fayda, sektörün ülke ekonomisi içindeki ağırlığının bir gelişmişlik ölçütü olarak ele alınmasına yol açmıştır (Zengin ve Erdal, 2000: 43). Hizmet sektörünün önemli bir kısmını oluşturan ağırlama endüstrisi ise, tüm sektör içinde yatırım, istihdam ve katma değer büyüklüğü ile öne çıkmaktadır. Dünya’da ve Türkiye’de ağırlama endüstrisi, doğrudan ve dolaylı olarak toplumun büyük çoğunluğuna getiri sağlamakta, son yıllarda en hızlı gelişen ve değişen sektörler arasında yer almaktadır. Rekabetin

¹Bu çalışma Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı’nda Prof. Dr. Enver Aydoğan danışmanlığında Gaye Deniz tarafından “Algılanan Dışsal Prestijin Duygusal Emek Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma” ismiyle tamamlanarak 26.07.2017 tarihinde savunulan doktora tezinden türetilmiştir.

² Öğr. Gör. Dr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, gaye.yuksel@nevsehir.edu.tr, Yazar ORCID bilgisi: <https://orcid.org/0000-0002-9980-8506>.

³ Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, aydogan@gazi.edu.tr, Yazar ORCID bilgisi: <https://orcid.org/0000-0001-7327-7148>.

son derece yoğun olduğu hizmet sektöründe yer alan işletmeler, sahip oldukları kaynakları etkili ve verimli bir biçimde kullanabildikleri sürece ayakta kalacak ve rekabet edebileceklerdir. Ağır-lama endüstrisinin önemli bir bileşeni olan konaklama işletmelerinin emek yoğun bir sektör olması nedeniyle, sahip olduğu en değerli kaynak insan kaynaklarıdır. Konaklama işletmelerinin başarısı, büyük ölçüde işgücünün başarısına bağlıdır. İnsanlar arası etkileşimin son derece fazla yaşandığı bu sektörde meydana gelen gelişmelerle birlikte, işgücünde aranan nitelikler de değişmeye başlamıştır. Hem memnuniyet bekleyen müşteri (sektörde genel kabul görmüş ismiyle “misafir”) hem de verimlilik amacı taşıyan işletme açısından, işgörenlerin sahip oldukları fiziksel ve zihinsel yetkinliklerin yanında, duyguların yönetimi ve doğru bir şekilde gösterimi de arzu edilen bir nitelik haline gelmiştir.

“Duygusal emek” kavramı, yazına 1983 yılında Arlie Russell Hochschild’in yazdığı “Yönetilen Kalpler: İnsan Duygularının Ticarileşmesi” isimli kitapla girmiş ve “bir ücret karşılığında satılan ve değişim değeri olan, genel olarak gözlemlenebilir yüz (mimik) ve beden gösterimi oluşturmak için duyguların yönetilmesi” olarak tanımlanmıştır (Hochschild, 1983: 7). Günümüzde özellikle hizmet sektöründe aranan en önemli kıstaslardan biri olan kalite vurgusuyla birlikte, duygusal emek davranış stratejilerine yönelik artan bir ilgi söz konusudur. Seçer ve Tınar’a (2004: 815) göre duygusal emek kullanmak hizmet kalitesini sağlamanın temel koşullarından biridir ve genellikle rol gereği olarak işgörenin, örgütün kendisinden sergilemesini istediği bazı duyguları göstermesi ya da istemediği bazı duyguları gizlemesine yönelik çabalarıdır. Sektörde yapılan işin bir parçası olarak görülen duygular, pozitif davranışa dönüştüğünde misafiri memnun ettiği gibi, hissedilmeyen duyguların sergilenmeye çalışılması da aynı zamanda işgörenlerin bu durumdan olumsuz bir şekilde etkilenmesine sebep olabilir. Duygusal emeğin olumsuz davranış stratejilerini ve sonuçlarını ortadan kaldıracak ya da en azından azaltacak öncüllerinin ele alınması gerekmektedir.

Bilgi çağında işletmeler açısından etkin hizmet sunmak kadar “algılanan dışsal prestij” de rekabetçi üstünlük sağlamada belirleyici faktörlerden birisidir. İşgöreni her anlamda doyuma ulaştırmış bir işletmenin verimliliği de yüksek olacaktır. Ne var ki, insan psikolojisi birçok örgütsel nedene bağlı olarak değişkenlik gösterir. Küreselleşmenin hızla yaşandığı bu dönemde, odak noktasına misafiri alan işletmelerin, doğrudan etkin bağlantı kurmak suretiyle, ilk seferde hizmet sunumunu iyi yaptıkları ve başarıya ulaştıkları görülmektedir. İşletme sektöründe iyi şekilde lanse edildiğinde, işgören de bundan olumlu yönde etkilenecektir. “Dışarıdaki insanların örgüt hakkında ne düşündüğüne ilişkin bir işgörenin inancı” (Carmeli, 2005: 444) şeklinde ifade edilen algılanan dışsal prestij kavramının yazına son yıllarda dâhil olduğu görülmektedir. İşgörenler örgütlerini ne kadar çok prestijli olarak algılasa, örgütle özdeşleşme düzeyi o ölçüde artacağından kendilerini kanıtlama potansiyelleri yüksek olacaktır (Fuller vd., 2006b: 702). Sürdürülebilir rekabetçi avantaj elde etmede müşteri hizmetlerinin artan rolüyle birlikte, örgütte yaşanan zorluklardan biri de misafirle etkileşim sırasında işgörenin kendisinden istenen duyguyu sergilemesi yönünde nasıl motive edileceğidir (Mishra vd., 2012: 204). “Örgütsel özdeşleşme” yüksek olduğunda, bireysel ve örgütsel amaçlar arasındaki bağlantıyı güçlendirir ve kişinin örgüt adına sergilediği hareketler, kişisel çıkarları ile uyumlu hale gelir. Sonuç olarak işgörenler, misafirle etkileşim sırasında kendisinden beklenen duyguları içselleştirebilir ve sergileyebilir. Bu açıdan bakıldığında işgörenlerin dışsal prestij algısının hem doğrudan hem de örgütsel özdeşleşme aracılığıyla duygusal emek davranışını etkileyebileceği düşünülmektedir.

Yazın taraması sonucunda görülen o ki, algılanan dışsal prestij ve örgütsel özdeşleşmenin duygusal emekle ilişkisini ayrı ayrı ve farklı sektörlerde inceleyen çalışmalar olmakla birlikte

(Hochschild, 1983; Ashforth ve Humphrey, 1993; Schaubroeck ve Jones, 2000; Brotheridge ve Lee, 2003; Ünler Öz, 2007; Huynh vd., 2008; Mishra ve Bhatnagar, 2010; Mishra, 2011; Mishra vd., 2012; Burch vd., 2013; Mishra, 2013; Oktuğ, 2013; Zeng vd., 2014), konaklama sektöründe kavramların ayrı ayrı ele alınarak incelendiği araştırma sayısı sınırlıdır (Kim ve Han, 2009; Mishra, 2014; XiuLi ve YingKang 2016). Kavramların birlikte ele alınarak incelendiği çalışmaya hiç rastlanmamıştır. Dolayısıyla konunun öneminden hareketle bu çalışmada, konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin dışsal prestij algıları ile sergiledikleri duygusal emek stratejileri arasında bir ilişkinin olduğu varsayılarak, örgütsel özdeşleşmenin bu ilişkide aracılık rolünün olup olmadığının araştırılması amaçlanmıştır.

Sözü edilen bilgiler ışığında yapılan bu araştırma neticesinde i) Türkiye’de önemli destinasyonlardan biri olan Nevşehir ilinde bulunan dört ve beş yıldızlı turizm işletme belgeli konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgüte yönelik dışsal prestiji nasıl algıladığını belirlemek, ii) işgörenlerin sergilediği duygusal emek stratejilerini belirlemek ve dışsal prestij algılarıyla ilişkilendirmek, iii) bu değişkenler arasında bir ilişki varsa bu ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi olup olmadığını ortaya koymak, iv) yazında mevcut çalışmalar ile bu çalışmanın sonuçlarını karşılaştırmak v) böylece daha sonra bu değişkenler ile ilgili yapılacak olan çalışmalara yol göstermek ve vi) dışsal prestij algısı ve örgütsel özdeşleşme gibi pozitif oluşumları kullanarak duygusal emek sürecini örgüt lehine yönetmeye çalışan konaklama işletmeleri yöneticilerine öneriler sunmak hedeflenmektedir. Dolayısıyla bu değişkenlerin çalışmanın örneklemini olan konaklama işletmelerinde ilk kez ele alınması ve aralarındaki ilişkinin yapısal eşitlik modeli kullanılarak test edilmesi açısından yazındaki boşluğa olumlu bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Algılanan Dışsal Prestij

Rekabetin yoğun olarak yaşandığı bir ortamda örgütlerin iyi bir prestije sahip olmaları, tüm paydaşlar açısından bir çekicilik unsuru oluşturur. Bu durum, gerek dış müşteriler gerekse iç müşteriler açısından da aynı öneme sahiptir. Algılanan dışsal prestij kavramı “çalıştığı örgüt dışında bulunan insanların, kurumu hakkında ne düşündüğüne dair işgörenin taşıdığı inanç” (Dutton ve Dukerich, 1991: 518) olarak tanımlanmaktadır. Örgütteki bireylerin örgütün dışında yer alan müşteri, rakip ve tedarikçi gibi paydaşların örgütü nasıl bulduklarına dair işgörenin inancı ve bu inanç doğrultusunda yaptığı değerlendirmelerden oluştuğundan (Carmeli, 2005: 444), aynı örgütün üyeleri arasında bile dışsal prestij algısı farklı olabilir. Algılanan dışsal prestij sonuçları, referans grupların düşünceleri, ağızdan ağıza iletişim ve işletmenin içsel ve dışsal iletişim çabaları gibi çeşitli bilgi kaynaklarından elde edilebilir (Smidts vd., 2001: 1052). Bu sayede işgörenler, çalıştıkları kurumu sosyal açıdan değerlendirebilir (Öcel, 2013: 39) ve örgütte çalışıyor olmalarının onlara sağladığı katkısı daha objektif şekilde yordayabilirler.

Örgütlerin performansları ve verdikleri yaşam mücadeleleri büyük ölçüde paydaşlarına duydukları saygıyla birlikte kendi itibarlarına da bağlıdır. Bu anlamda algılanan dışsal prestij örgütte, daha işgörenlerin işe alımından başlamak üzere işgören performansına varana dek pek çok faydasının bulunduğu da araştırmalarla desteklenmiştir (Yeşiltaş vd., 2011: 173). Örgütün sahip olduğu kimliğin prestije sahip olması, bireyin öz saygısına olumlu şekilde yansiyacak ve sosyal anlamda değerli bir örgüt algılaması işgörenin örgütüne karşı daha olumlu davranışlar geliştirmesini sağlayacaktır (Yeşiltaş vd., 2011: 174). Araştırmalar algılanan dışsal prestij, işgörenlerin işteki etkinliği ve örgüte bağlılıkları üzerinde olumlu etkilere sahip olduğunu (Herrbach vd., 2004), işgörelere duygusal emek davranış stratejilerini düzenlemeleri gibi dolaylı yollardan da kazanç sağladığını (Fuller vd., 2006a; 2006c; Mishra vd., 2012) ve işgörenlerin dışsal prestij

algıları arttıkça örgütle özdeşleşme düzeylerinin ve özsaygılarının da arttığını (Dutton vd., 1994; Iyer vd., 1997; Bergami ve Bagozzi, 2000; Carmeli ve Freund, 2002; Carmeli, 2005) işaret etmektedir.

2.2. Duygusal Emek

Müşteri odaklılık esasıyla çalışan hizmet sektöründe işgören-misafir etkileşiminin yoğun olarak yaşanmasının bir gereği olarak, çalışma süreçlerine duygusal emek de katılmakta ve işgörenden duygularını nihai amaçlara hizmet edecek şekilde yönetmesi ve sergilemesi beklenmektedir. Örgütsel davranış yazınında önemle ele alınmaya başlanan duygusal emeğin; “iş yapabilmek için gereken doğru duyguları hissetmeye çabalama ve bunu sergileme (Hochschild, 1990: 118)”; “uygun duyguların sergilenmesi eylemi (Ashforth ve Humphrey, 1993: 90)”; “kişiler arası etkileşim sürecinde kurumun istediği duyguları sergileyebilmek için sarf edilen çaba, planlama ve kontrol (Morris ve Feldman, 1996: 987-989)” gibi tanımlarına rastlanmaktadır. Duyguların ne zaman ve nasıl sergileneceğini dikte eden bazı standart ve kurallar vardır. Ekman (1973: 251) uygun duygusal ifade ile ilgili olarak bu tarz kuralları, “duygusal davranış kuralları” olarak adlandırmaktadır. Davranışların standartlaştırıldığı bu kurallar, yalnızca belirli bir durumda hangi duygunun uygun olduğunu değil, aynı zamanda nasıl açıkça ifade edilmesi gerektiğini de belirtir. Duygusal emek kullanımı, hizmet kalitesini sağlamanın temel koşullarından biri olarak görülmekte (Seçer ve Tınar, 2004: 815) ve duygusal emek davranış stratejilerine daha bir kontrolcü yaklaşılmaktadır. Dolayısıyla işletmeler, hizmet kalitesini üst düzeye taşımak suretiyle misafir tatminini arttırmak için işgörenden bazı davranış kurallarını sergilemelerini beklemektedirler (Özdemir vd., 2013: 302).

Yazında araştırmacıların duygusal emeği farklı boyutlarda ele aldıkları görülmektedir. Bu çalışmada duygusal emek, Chu ve Murrmann’ın (2006) ağırlamada/konaklamada duygusal emek düzeyini ölçmek adına iki faktörlü modele dayanarak geliştirdikleri ölçekte yer alan boyutlar olan sürekliliğin bir ucunda yüzeysel rol yapmanın ve diğer ucunda gerçek duygunun olduğu durumu ölçen “duygusal çelişki” ve derinlemesine rol yapmayı ölçen “duygusal çaba” boyutlarıyla ele alınmıştır. Duygusal çabada işgören içsel duygularına odaklanarak, gerçek hislerini duygu gösterim kurallarıyla uyumlaştırmaya çalışmakta (Grandey, 2003: 96), sergilemek durumunda olduğu duyguyu deneyimleme çabası içine girmekte (Diefendorff ve Gosserand, 2003: 952) ve misafirlere hissettiği duyguyu aktarmaya çalışmaktadır. Duygusal çelişki ise, örgütlerde sergilenmesi gereken duygular ile gerçekten hissedilen duygular arasında yaşanan çatışmadır (Middleton, 1989: 199). Duygusal çabanın, duygusal çelişkiden ayrılan yönü, bu stratejide davranışlarla birlikte duyguların da davranış sergileme kurallarına uyumlaştırılmasıdır. Yalnızca duygu gösterim kurallarına uymak için sergilenen davranışlar gerçekten yaşanmadığında, mecburiyetten sergilenen bu davranışlar pek çok olumsuz iş çıktısına neden olabilecektir.

2.3. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme; işgören ve örgüt arasındaki ilişkide yaşanan birçok tutum ve davranışı açıklayan bir kavramdır (Edwards, 2005: 207). Bu nedenle işgörenlerinin hem zihninde hem de gönlünde yer edinmeye çalışan örgütler aradaki bağı güçlendirmeye çalışırlar (Albert vd., 2000: 13). Özdeşleşmeyi ilk olarak Freud “psikanalizde özdeşim, başka bir insanla kurulan duygusal bağın ilk dışavurumudur” şeklinde tanımlamıştır (Akyüz ve Yılmaz, 2015: 138). Genel olarak örgütsel özdeşleşme, “örgütle bir olma algısı ve örgütün başarı ve başarısızlıklarını kendi başarı ve başarısızlıkları gibi yaşamak (Mael ve Ashforth, 1992: 123) ve psikolojik olarak örgütü kendinin bir parçası olarak hissetmek (Turunç ve Çelik, 2010: 164)” olarak tanımlanmaktadır. İşçan’a

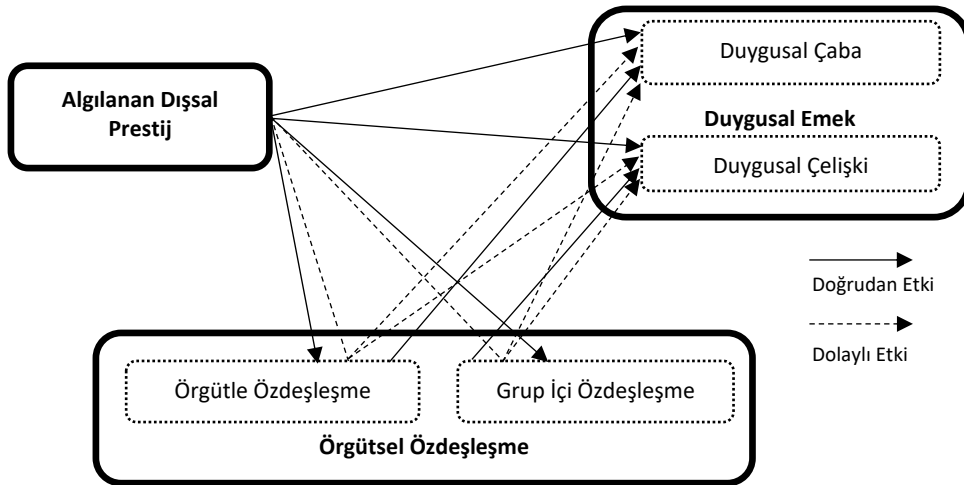
(2006: 162) göre örgütsel özdeşleşmeyle ilgili tanımların ortak yönü, hepsinin örgüt üyesinin örgüt üyeliğini benliğiyle ya bilişsel olarak ya duygusal olarak veya her iki şekilde birden ilişkilendirmesinden söz etmesidir. Örgütü ile yoğun bir etkileşimde bulunduğu, örgütünün kişisel amaçlarıyla örtüştüğünü düşündüğünde, çalıştığı örgütün prestijini yüksek olarak algıladığında, örgütteki işleri ve bireyleri yüksek statülü bulduğunda bireyin örgütüyle özdeşleşme eğilimi artacaktır (Sezgin Nartgün ve Kalay, 2014: 1363-1364). Kişilerin örgütleriyle özdeşleşmeleri arttıkça, örgütsel perspektiften bakarak düşünme ve davranma düzeyleri de artar (Dutton vd., 1994: 240). Bu nedenle örgütsel özdeşleşmeyi arttırmak adına, işletme yöneticilerinin uygun araçları seçmeleri ve işgörenlerinin ihtiyaçlarını, onları motive eden faktörleri bilmeleri gerekmektedir (Smidts vd., 2001: 1053).

Yazındaki çalışmalarda özdeşleşmenin çoğunlukla tek boyutlu olarak ele alındığı görülmektedir. Oysaki boyut ortalamalarının farklı seviyelerde çıktığı görgül araştırmalarda, gerek örgütle özdeşleşmenin gerekse grup içi özdeşleşmenin birbiriyle ilişkili ancak farklı yapılar olduğu ortaya konmuştur (Knippenberg ve Van Schie, 2000; Reade, 2001; Bartels vd., 2007). Bu nedenle, bu çalışmada örgütsel özdeşleşme, örgütle özdeşleşme ve grup içi özdeşleşme boyutlarıyla ele alınmıştır. Örgütün bütününe kıyasla işgörenlerin, çalışma gruplarıyla paylaştıkları yaşanmışlık ve ortak geçmiş daha kuvvetlidir. Bu nedenle grup içi özdeşleşme, tüm örgütle özdeşleşmeden daha güçlü bir yapıya sahiptir (Knippenberg ve Van Schie, 2000: 139).

3. Araştırma Modeli ve Hipotezler

3.1. Araştırma Modeli

Konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgüte dair dışsal prestij algıları ile sergiledikleri duygusal emek stratejileri arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün incelendiği bu çalışmada, araştırma modeli Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen modele göre oluşturulmuştur (Şekil 1).



Şekil 1: Kavramsal Araştırma Modeli

3.2. Hipotezler

3.2.1. Algılanan Dışsal Prestij ve Duygusal Emek

Dışsal prestij algısı, işgörenlerin kendilerini geliştirme gereksinimlerini karşıladığı için, işgörenler işlerini bir ödül gibi algılamaktadır. Yapılan iş, işgöreni ne kadar çok ödüllendiriyorsa, işgören o kadar gerçekçi duygular sergilemektedir (Hochschild, 2003: 155). Davranış sergileme kurallarına uymanın meşru olarak kendilerinden beklendiğini düşünen ve davranışlarının örgütleri için faydalı olduğuna inanan işgörenler, istenen duyguları içselleştirmek ve sergilemek için misafirle etkileşimleri sırasında çaba sarf ederek kendilerini samimi davranmaya iteceklerdir. Aksine işgörenler, örgütlerinin algılanan dışsal prestiji çekici olmadığında, samimiyetsizlik numarası yapmalarına yol açan davranışlarının, işin bir parçası olmaması gerektiğine inanırlar (Zerbe, 2002: 191). Dolayısıyla algılanan dışsal prestijin düşük olarak algılandığı durumlarda işgörenler, duygusal çelişki yoluyla duygusal emek sergileyeceklerdir. Nitekim, yapılan araştırmalar da algılanan dışsal prestijin, duygusal çabıyla pozitif, duygusal çelişkiyle negatif olarak ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Mishra,2011; Mishra vd., 2012; Oktuğ, 2013). Algılanan dışsal prestij ve duygusal emek arasındaki ilişkiye yönelik aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 1: Algılanan dışsal prestij, duygusal emeğin duygusal çaba boyutu üzerinde aynı yönde ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

Hipotez 2: Algılanan dışsal prestij, duygusal emeğin duygusal çelişki boyutu üzerinde ters yönde ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

3.2.2. Algılanan Dışsal Prestij ve Örgütsel Özdeşleşme

Örgüt ne kadar prestijli olarak görülüyorsa, örgütle olan bağlantısı özsaygısını arttırdığı için birey de o derece örgütle özdeşleşecektir (Smidts vd., 2001: 1052). Yani bireyler örgütlerinin, örgüt dışında bulunan önemli paydaşlar tarafından büyük beğeniyle karşılandığına inandıklarında, örgütleriyle daha güçlü bir özdeşleşme eğilimi sergilemektedirler (March ve Simon, 1958; Wan-Huggins vd., 1998; Podnar, 2011). Yazındaki çalışmalarda daha çok, örgütsel düzeyde algılanan dışsal prestijin, üyelerin örgütün bütünüyle özdeşleşmelerine ve işgörenlerin tutum ve davranışları üzerindeki etkisine odaklanılmıştır (Dutton ve Dukerich, 1991; Bhattacharya vd., 1995; Bergami ve Bagozzi, 2000; Carmeli ve Freund, 2002; Herr-bach vd., 2004; Karabey ve İşcan, 2007; Bartels vd., 2009; Tak ve Çiftçioğlu, 2009; Kim vd., 2010; Epitropaki, 2013). Ancak bazı araştırmacılar, prestij algısını hem örgüt hem de grup düzeyinde ele almak gerektiğinin önemine vurgu yapmışlardır. Bireyler kendi prestijlerini geliştiren gruplarla özdeşleşme eğilimindedirler ve grup ne kadar prestijli olursa, bireyin de örgütün amaçlarına hizmet etme olasılığı o kadar yüksek olmaktadır (Lee, 1971; Ashforth ve Mael, 1989; Mael ve Ashforth, 1992; Bamber ve Iyer, 2002; Lipponen vd., 2005; Jetten vd., 2005; Carmeli ve Shteigman, 2010; Carmeli vd., 2011; Liu vd., 2014). Algılanan dışsal prestij ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye yönelik aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 3: Algılanan dışsal prestij, örgütsel özdeşleşmenin örgütle özdeşleşme boyutu üzerinde aynı yönde ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

Hipotez 4: Algılanan dışsal prestij, örgütsel özdeşleşmenin grup içi özdeşleşme boyutu üzerinde aynı yönde ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

3.2.3. Örgütsel Özdeşleşme ve Duygusal Emek

Örgütüyle güçlü bir şekilde özdeşleşen işgörenlerin örgütsel açıdan düşünme olasılıkları yükselebilir (Bullis ve Tompkins, 1989: 287) ve örgütün çıkarları doğrultusunda hareket ederler (Mael ve Ashforth, 1992: 116). Bireyin işine ya da örgüte yönelik özdeşleşmesi, işyerinde duygusal emeği nasıl sergilediğini etkiler (Schaubroeck ve Jones 2000: 165). Diğer bir deyişle, işgören örgütüyle daha çok özdeşleştikçe, örgütsel açıdan beklenen duyguları daha fazla içselleştirecek ve sonuç olarak işinde daha az duygusal çelişki sergileyecektir (Ashforth ve Tomiuk, 2000; Côté, 2005; Mishra ve Bhatnagar, 2010; Mishra, 2014). Kişi, örgüt tarafından belirlenen davranış kurallarıyla ne kadar özdeşleşirse, daha gerçekçi davranışlar gösterir. İşteki rolleriyle yüksek düzeyde özdeşleşen bireyler ise duygusal çelişki davranışından ziyade duygusal çaba davranışı sergileyeceklerdir (Brotheridge ve Lee, 2003; Ünler Öz, 2007; Burch vd., 2013). Örgütsel özdeşleşme ve duygusal emek arasındaki ilişkiye yönelik aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 5: Örgütsel özdeşleşmenin örgütle özdeşleşme boyutu, duygusal emeğin duygusal çaba boyutu üzerinde aynı yönde ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

Hipotez 6: Örgütsel özdeşleşmenin örgütle özdeşleşme boyutu, duygusal emeğin duygusal çelişki boyutu üzerinde ters yönde ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

Hipotez 7: Örgütsel özdeşleşmenin grup içi özdeşleşme boyutu, duygusal emeğin duygusal çaba boyutu üzerinde aynı yönde ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

Hipotez 8: Örgütsel özdeşleşmenin grup içi özdeşleşme boyutu, duygusal emeğin duygusal çelişki boyutu üzerinde ters yönde ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

3.2.4. Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü

İşgörenlerin örgütün dışsal prestijine yönelik olumlu algıları, örgütleriyle özdeşleşmelerine neden olur ve bu da işgörenleri misafirle etkileşimleri sırasında duygusal çaba davranışı sergilemeye yönlendirir. Dışsal prestijin olumsuz olarak algılanması bireylerin örgütle özdeşleşmelerini azaltacaktır. İşgörenler kendilerini örgütleriyle özdeşleştirmediklerinde, gruba üye olmanın değerinin düşük olduğunu düşünürler, grup normlarına çok az uyum gösterme eğiliminde olurlar (Homans, 1961: 354) ve örgüt yararına hareket etmezler (Bhattacharya ve Elsbach, 2002: 27). Dolayısıyla algılanan dışsal prestijin düşük olarak algılandığı durumlarda işgörenler duygusal çelişki yoluyla duygusal emek sergileyeceklerdir (Mishra, 2011: 123). Mishra ve diğerleri (2012: 209) Hindistan'da ilaç sektöründe yaptıkları çalışmada, algılanan dışsal prestij, örgütsel özdeşleşme ve duygusal çaba davranışıyla pozitif, duygusal çelişki davranışıyla negatif olarak ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca, örgütsel özdeşleşmenin, hem algılanan dışsal prestij ile duygusal çaba davranışı arasında, hem de algılanan dışsal prestij ile duygusal çelişki davranışı arasında aracılık rolüne sahip olduğunu belirtmişlerdir. Bu çalışmada ise Nevşehir ilinde bulunan dört ve beş yıldızlı otellerde konunun araştırılması esas alınmıştır. Her iki çalışmada da aynı yöntem kullanılmış olmakla birlikte, hizmet sektörünün diğer bir kolu olan ağırlama hizmetlerinde de benzer sonuçların alınıp alınamayacağı anlaşılmaya çalışılmıştır. Buna göre, algılanan dışsal prestij ve duygusal emek arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü belirlemeye yönelik aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 9: Örgütsel özdeşleşmenin örgütle özdeşleşme boyutu, algılanan dışsal prestij ile duygusal emeğin duygusal çaba boyutu arasındaki ilişkide aracı rolü oynayacaktır.

Hipotez 10: Örgütsel özdeşleşmenin örgütle özdeşleşme boyutu, algılanan dışsal prestij ile duygusal emeğin duygusal çelişki boyutu arasındaki ilişkide aracı rolü oynayacaktır.

Hipotez 11: Örgütsel özdeşleşmenin grup içi özdeşleşme boyutu, algılanan dışsal prestij ile duygusal emeğin duygusal çaba boyutu arasındaki ilişkide aracı rolü oynayacaktır.

Hipotez 12: Örgütsel özdeşleşmenin grup içi özdeşleşme boyutu, algılanan dışsal prestij ile duygusal emeğin duygusal çelişki boyutu arasındaki ilişkide aracı rolü oynayacaktır.

4. Araştırmanın Yöntemi

İlgili yazın incelendiğinde, gerek algılanan dışsal prestijin gerekse örgütsel özdeşleşmenin duygusal emek üzerindeki etkisini farklı sektörlerde inceleyen araştırmalar görülmekle birlikte (Ashforth ve Humphrey 1993; Brotheridge ve Lee, 2003; Burch vd., 2013; Hochschild, 1983; Huynh vd., 2008; Mishra ve Bhatnagar, 2010; Mishra, 2011; Mishra vd., 2012; Mishra, 2013; Oktuğ, 2013; Schaubroeck ve Jones 2000; Ünler Öz, 2007; Zeng vd., 2014), konaklama sektöründe kavramların ayrı ayrı ele alınarak incelendiği araştırma sayısının sınırlı olduğu dikkati çekmektedir (Kim ve Han, 2009; Mishra, 2014; XiuLi ve YingKang, 2016). Ayrıca konaklama sektöründe kavramların birlikte ele alınarak incelendiği çalışmaya hiç rastlanmamıştır. Bu düşünceden hareketle, söz konusu kavramlar ile duygusal emek davranış stratejileri arasındaki ilişkiler çok boyutlu olarak incelenerek, yazındaki boşluğa olumlu bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, Yatırım ve İşletmeler Genel Müdürlüğü'nün resmi istatistik verilerine göre (2015) Türkiye'de "Turizm İşletme Belgeli" tesis sayısı 3309, araştırmanın yapıldığı Nevşehir ilinde ise 65'tir. Tüm yıl boyunca turizm sezonunun devam ettiği Kapadokya bölgesinde bulunan turizm işletme belgeli konaklama işletmeleri, aynı zamanda bölgenin sürdürülebilir turizm potansiyelini arttıran önemli arz kaynaklarından birini oluşturur. Özellikle sundukları hizmet çeşitliliği, hizmetin kalitesi ve standardizasyonu bakımından dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri, Kapadokya bölgesinde de gelen turistlerin konaklamayı tercih ettiği işletmeler olmaktadır. Çalışmanın evreni, Nevşehir ilinde bulunan, Kültür ve Turizm Bakanlığı'ndan "Turizm İşletme Belgeli Tesis" statüsüne sahip dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan işgörenler olarak belirlenmiştir. Nevşehir İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü'nün 2017 yılı verilerine göre, Nevşehir ilinde 2733 yatak kapasiteli beş adet beş yıldızlı ve 3612 yatak kapasiteli 14 adet dört yıldızlı otel işletmesi bulunmaktadır. Söz konusu otellerin insan kaynakları birimlerinden alınan bilgiye göre 2017 yılının Ocak-Şubat aylarında toplam personel sayısının yaklaşık 675 kişi olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada tesadüf olmayan örnekleme yöntemlerinden biri olan amaçlı (yargısal/kasti/iradi) örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu örneklemin esası ana kütle içerisinden, gözle tahmin ederek, bilgi edinmek istenen özelliği temsil edebilecek birimleri ayırmaktır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2011: 82). Otel işletmelerinin yatak kapasitelerine göre hesaplama yapılmış ve evreni temsil edebilecek örneklem hacmi, %95 güven aralığında %5 hata payı göz önünde bulundurularak 340 işgören olarak belirlenmiştir. Veriler anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Yazar tarafından anketi uygulamayı kabul eden 12 adet dört ve beş yıldızlı otel işletmesine 02 Ocak-24 Mart 2017 tarihleri arasında toplam 600 anket dağıtılmış ve 531'i geri dönmüştür. %89 geri dönüş oranı bilimsel açıdan kabul edilebilir (Büyüköztürk, 2005). Ankette fazla sayıda soruyu yanıtlamayan ya da işaretlemeleri alt veya üst değerlerde toplanan veriler analizden çıkarılmış, analizlere 506 kişilik bir örneklem üzerinden devam edilmiştir.

4.1. Prosedür

Konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin eğilimlerini ölçmek amacıyla kullanılan ölçekler anket formu aracılığıyla işgörenlere sorulmuştur. Cevaplar 5'li likert ölçeğiyle alınmıştır

(1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Çalışmada kullanılan her üç ölçek de Türkçe yazında güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş ölçeklerdir.

- **Algılanan Dışsal Prestij Ölçeği:** İşgörenlerin dışsal prestij algılarını ölçmek için Mael ve Ashforth'un (1992, $\alpha=0,77$) geliştirdiği ölçekten faydalanılmıştır. Ölçek sekiz maddelik ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe formunun ölçme gücünün yeterli olduğu (Güleryüz 2010, ($\alpha=0,80$); Gürbüz 2010, ($\alpha=0,83$); Tak ve Çiftçioğlu 2009, ($\alpha=0,79$)) ve konaklama işletmelerinde de uygulandığı (Tuna vd. 2016, ($\alpha=0,74$)) ortaya konmuştur. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alfa) 0,89 olarak hesaplanmıştır.
- **Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği:** İşgörenlerin örgütsel özdeşleşme seviyelerini ölçmek amacıyla Mael ve Ashforth (1992, $\alpha=0,87$) tarafından geliştirilen ve Tokgöz'ün (2012, $\alpha=0,92$) çalışmasında örgütle özdeşleşme ve grup içi özdeşleşme boyutlarıyla geçerliliği sınanan örgütsel özdeşleşme ölçeğinden faydalanılmıştır. Boyutları değerlendirmek amacıyla ölçeği oluşturan sorular her iki boyuta da uyarlanarak sorulmuştur. Ölçek 12 maddelik ifadeden oluşmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,90 (örgütle özdeşleşme $\alpha=0,85$, grup içi özdeşleşme $\alpha=0,83$) olarak hesaplanmıştır.
- **Duygusal Emek Ölçeği:** İşgörenlerin sergiledikleri duygusal emeği ölçmek için, Chu ve Murrmann (2006, duygusal çaba $\alpha=0,77$, duygusal çelişki $\alpha=0,89$) tarafından geliştirilen, Pala (2008, $\alpha=0,85$, $\alpha=0,71$) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan ve Avcı ve Boylu (2010, $\alpha=0,74$ $\alpha=0,86$) tarafından Türk turizm çalışanları için geçerlemesi yapılan (ağırlama/konaklama) duygusal emek ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 13 maddelik ifadeden oluşmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,76 (duygusal çaba $\alpha=0,86$, duygusal çelişki $\alpha=0,88$) olarak hesaplanmıştır.

4.2. Katılımcı Profili

Araştırmaya katılan işgörenlerin % 48,2'si 26-35 yaş aralığında, % 65,8'i erkek, % 63'ü evli, % 45,7'si lise ve dengi okul mezunu, % 37,7'si 6-10 yıl arasında tecrübeye sahiptir. Katılımcıların %35,6'sı turizm eğitimi almıştır ve çoğunluğu önbüro, kat hizmetleri ve yiyecek-içecek departmanı işgörenleridir. Turizm sektöründe ve otelde çalışma sürelerinin kısa olmasının sektörün sirkülasyon özelliğinin fazla olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Anketi yanıtlayanların çoğunlukla departman elemanı olması ve genellikle sekiz saatlik çalışma sürelerine sahip olmaları da öne çıkan bulgular arasındadır.

4.3. Veri Analizi

Verilerin analizinde SPSS 24.0 ve AMOS 24.0 istatistik programlarından yararlanılarak yapısal eşitlik modeli sınanmıştır. Öncelikle verilerin analize uygunluğu incelenerek, veri setinin normal dağılım sergilediği ve parametrik testlerin kullanımı için gerekli koşulları taşıdığı ortaya konmuştur. Sonrasında araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilikleri test edilmiş ve katılımcıların profillerini yansıtan frekans analizleri yapılmıştır. Değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri ve etkileri ortaya koymak amacıyla yapısal regresyon modelleri oluşturulmuş ve yol analizi uygulanmıştır. Önerilen modelin uygunluğunu değerlendirmek için ki-kare (X^2), serbestlik derecesi (df) ve ki-kare/df oranlarına, iyilik uyum indeksine (GFI), karşılaştırmalı uyum indeksine (CFI) ve yaklaşık hataların ortalama kareköküne (RMSEA) bakılmıştır.

4.4. Araştırmanın Geçerlilik ve Güvenilirliği (Doğrulama)

Doğrulayıcı faktör analizi için örneklem büyüklüğünün yeterliliğini kontrol etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi kullanılmıştır. KMO değerinin 0,90 olması örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermiştir. Ölçekleri test etmek amacıyla AMOS 24.0 istatistik programı kullanılarak algılanan dışsal prestij ölçeğine tek faktörlü DFA, örgütsel özdeşleşme ve duygusal emek ölçeklerine birinci düzey DFA uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda model uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olmadıkları görülmüştür. Bu nedenle, kurama göre (Hair vd., 1998) kurulabilen ve düzeltme değeri olarak modele en yüksek katkıyı sağlayan modifikasyonlar yapılmıştır. Modifikasyon sonrası algılanan dışsal prestij ($\chi^2 = 10,659$, $df = 3$, $p = ,000$; $\chi^2/df = 3,553$, $GFI = 0,99$, $CFI = 0,99$, $RMSEA = 0,071$), örgütsel özdeşleşme ($\chi^2 = 88,126$, $df = 30$, $p = ,000$; $\chi^2/df = 2,938$, $GFI = 0,97$, $CFI = 0,98$, $RMSEA = 0,062$) ve duygusal emek ($\chi^2 = 170,686$, $df = 41$, $p = ,000$; $\chi^2/df = 4,163$, $GFI = 0,94$, $CFI = 0,95$, $RMSEA = 0,079$) ölçeklerine yönelik uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmüştür. Dolayısıyla algılanan dışsal prestij ölçeğinin tek faktörlü yapısı, örgütsel özdeşleşme ve duygusal emek ölçeklerinin birinci düzey iki faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda ifadelerin faktör yükleri ile ölçeklerin güvenilirliğine ilişkin Cronbach Alfa katsayıları Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Ölçeklerin Faktör Yükleri ve Cronbach Alfa Katsayıları

İfadeler	Kod	Faktör Yüğü	Cronbach Alfa
Algılanan Dışsal Prestij	ADP		
Çevremdeki insanların, çalıştığım otel hakkındaki düşünceleri olumludur.	ADP1	0,92	0,89
Bu otelde çalışıyor olmanın bir saygınlığı vardır.	ADP2	0,94	
Çalıştığım otel, alanının en iyilerinden biri olarak kabul edilir.	ADP3	0,81	
Çevremdeki herkes, bir yakınının bu otelde çalışmasından gurur duyacaktır.	ADP5	0,57	
Örgütsel Özdeşleşme	ÖÖ		0,90
Örgütle Özdeşleşme			
Herhangi bir kişi çalıştığım oteli eleştirdiğinde üzüntü duyarım.	ÖÖ1	0,59	0,85
Başkalarının çalıştığım otel hakkındaki düşünceleri benim için önemlidir.	ÖÖ2	0,67	
Çalıştığım otelden bahsederken, “onlar” değil, “biz” diye konuşurum.	ÖÖ3	0,81	
Çalıştığım otelin başarısını kendi başarım gibi görürüm.	ÖÖ4	0,76	
Herhangi bir kişi çalıştığım oteli övdüğünde, bunu kendime bir övgü gibi hissederim.	ÖÖ5	0,76	
Grup İçi Özdeşleşme			
Herhangi bir kişi çalıştığım departmanı eleştirdiğinde üzüntü duyarım.	GiÖ1	0,60	0,83
Başkalarının çalıştığım departman hakkındaki düşünceleri benim için önemlidir.	GiÖ2	0,65	
Çalıştığım departmandan bahsederken, “onlar” değil, “biz” diye konuşurum.	GiÖ3	0,78	
Çalıştığım departmanın başarısını kendi başarım gibi görürüm.	GiÖ4	0,70	
Herhangi bir kişi çalıştığım departmanı övdüğünde, bunu kendime bir övgü gibi hissederim.	GiÖ5	0,64	
Duygusal Emek	DE		0,76
Duygusal Çaba			
Misafirlere karşı sergilemem gereken hislere bürünmek için gerçek hislerimi değiştirmeye çalışırım.	DÇA1	0,80	0,86
Misafirlerle ilgilenirken işletmenin sergilemeye çalıştığı imaja uygun duyguları hissetmeye çalışırım.	DÇA2	0,78	

Misafirlere yardım ederken gerçekte hissettiğim duygulardan kurtulmak için kendimi zorlarım.	DÇA3	0,68	
Misafirlere karşı sergilemem gereken duyguları sergileyebilmek için çaba harcarım.	DÇA4	0,83	
Gerçekte hissetmediğim duyguları yansıtırken davranışıma daha fazla dikkat etmek zorunda kalırım.	DÇA5	0,69	
Duygusal Çelişki			
Misafirlerle ilgilenirken göstermelik hisler sergilerim.	DÇE1	0,62	
Misafirlerle ilgilenirken yansıttığım duygular yapmacıktır.	DÇE2	0,74	
Misafirlere karşı gerçekte hissettiklerimden farklı davranırım.	DÇE4	0,77	0,88
Misafirlerle gereken şekilde ilgilenmek için rol yaparım.	DÇE5	0,79	
Misafirlerle ilgilenirken robot gibiyimdir.	DÇE6	0,79	
Misafirlerle ilgilenirken gerçek hislerimi saklamak zorunda kalırım.	DÇE7	0,62	

Elde edilen sonuçlar, algılanan dışsal prestij, örgütsel özdeşleşme ve duygusal emek ölçeklerinin geçerli ve güvenilir ölçekler olduğunu ve sonraki araştırmalar için de kullanılabileceğini göstermektedir.

4.5. Araştırmanın Bulguları

Çalışmanın kuramsal çerçevesi doğrultusunda geliştirilen araştırma hipotezlerinin sınanabilmesi için korelasyon analizinden ve yapısal regresyon modellerinden yararlanılmıştır.

4.5.1. Algılanan Dışsal Prestij ve Duygusal Emek Arasındaki İlişki

Algılanan dışsal prestij duygusal emek ile olan ilişkisini ortaya çıkarmak amacıyla Pearson korelasyonu hesaplanarak, yapısal regresyon modeli aracılığıyla algılanan dışsal prestij duygusal emek üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Korelasyon bulgularına göre; algılanan dışsal prestij ile duygusal emeğin duygusal çaba boyutu ($r=0,321$; $p<0,01$) ile arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif ve orta dereceli bir ilişki ve duygusal çelişki boyutu ($r=-0,334$; $p<0,01$) ile arasında istatistiksel açıdan anlamlı, negatif ve orta dereceli bir ilişki bulunmaktadır. Algılanan dışsal prestij duygusal emek üzerindeki etkisini ölçmek üzere oluşturulan yapısal regresyon modelinin uyum değerlerinin ($x^2 = 249,254$, $df = 85$, $p = ,000$; $x^2/df = 2,932$, $GFI = 0,94$, $CFI = 0,96$, $RMSEA = 0,062$) kabul edilebilir sınırlar içinde olması, modelin yapısal olarak uygun olduğunu göstermektedir. Modele göre, algılanan dışsal prestij, duygusal emeğin boyutlarından duygusal çabayı ($\beta=0,51$; $p<0,01$) ve duygusal çelişkiyi ($\beta=-0,27$; $p<0,01$) etkilemektedir. Bu nedenle algılanan dışsal prestij, duygusal emeğin boyutları olan duygusal çaba üzerinde aynı yönde ve anlamlı, duygusal çelişki üzerinde ters yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğunu söylemek mümkündür. Buna göre Hipotez1 ve Hipotez2 kabul edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgüte yönelik dışsal prestij algıları arttıkça, misafirlerle etkileşimleri sırasında sergiledikleri duygusal çaba artmakta ve yaşadıkları duygusal çelişki azalmaktadır.

4.5.2. Algılanan Dışsal Prestij ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki

Algılanan dışsal prestij örgütsel özdeşleşmeyle arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılan korelasyon analizi ve yapısal regresyon modeli sonuçları şu şekildedir. Korelasyon bulgularına göre; algılanan dışsal prestij ile örgütsel özdeşleşmenin örgütle özdeşleşme boyutu ($r=0,499$; $p<0,01$) ve grup içi özdeşleşme boyutu ($r=0,402$; $p<0,01$) arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif ve orta dereceli bir ilişki olduğu görülmektedir. Algılanan dışsal prestij örgütsel özdeşleşmeyi nasıl etkilediğini ölçmek üzere oluşturulan modelin uyum değerlerinin ($x^2 = 337,064$, $df = 70$, $p = ,000$; $x^2/df = 4,815$, $GFI = 0,92$, $CFI = 0,93$, $RMSEA = 0,080$) kabul edilebilir

sınırlar içinde olması, modelin yapısal olarak uygun olduğunu göstermektedir. Modele göre, algılanan dışsal prestij, örgütsel özdeşleşmenin boyutlarından örgütle özdeşleşmeyi ($\beta=0,68$; $p<0,01$) ve grup içi özdeşleşmeyi ($\beta=0,66$; $p<0,01$) etkilemektedir. Bu nedenle algılanan dışsal prestij, örgütsel özdeşleşmenin boyutları olan örgütle özdeşleşme ve grup içi özdeşleşme üzerinde aynı yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğunu söylemek mümkündür. Buna göre Hipotez 3 ve Hipotez 4 kabul edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgüte yönelik dışsal prestij algıları arttıkça, gerek örgütün bütünüyle gerekse bağlı oldukları departmanlarla özdeşleşme düzeyleri artmaktadır.

4.5.3. Örgütsel Özdeşleşme ve Duygusal Emek Arasındaki İlişki

Örgütsel özdeşleşmenin duygusal emek ile olan ilişkisine yönelik bulgulara göre; örgütle özdeşleşme ile duygusal emeğin duygusal çaba boyutu arasında ($r=0,465$; $p<0,01$) istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif ve orta dereceli bir ilişki ve duygusal çelişki boyutu arasında ($r=-0,240$; $p<0,01$) istatistiksel açıdan anlamlı, negatif ve zayıf bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Grup içi özdeşleşme ile duygusal çaba arasında ($r=0,464$; $p<0,01$) istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif ve orta dereceli bir ilişki ve duygusal çelişki arasında ($r=-0,238$; $p<0,01$) istatistiksel açıdan anlamlı, negatif ve zayıf bir ilişki gözlenmiştir. Örgütsel özdeşleşmenin duygusal emek üzerindeki etkisini ölçmek üzere oluşturulan yapısal regresyon modelinin uyum değerlerinin ($\chi^2 = 482,453$, $df = 178$, $p = ,000$; $\chi^2/df = 2,710$, $GFI = 0,91$, $CFI = 0,94$, $RMSEA = 0,058$) kabul edilebilir sınırlar içinde olması, modelin yapısal olarak uygun olduğunu göstermektedir. Ancak modelde, bazı yolların anlamlı olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla anlam ifade etmeyen yollar teker teker modelden çıkarılarak, her işlemten sonra analiz tekrarlanmış ve regresyon katsayıları ile anlamlılık değerleri tekrar incelenmiştir. Bu aşamaların sonunda ulaşılan modelin uyum değerlerinin ($\chi^2 = 486,036$, $df = 180$, $p = ,000$; $\chi^2/df = 2,700$, $GFI = 0,91$, $CFI = 0,94$, $RMSEA = 0,058$) kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmüştür. Modele göre; örgütsel özdeşleşmenin boyutlarından biri olan grup içi özdeşleşme boyutunun, duygusal çabayı ($\beta=0,56$; $p<0,01$) ve duygusal çelişkiyi ($\beta=-0,36$; $p<0,01$) etkilediği görülmektedir. Bu nedenle örgütsel özdeşleşmenin yalnızca grup içi özdeşleşme boyutunun, duygusal emeğin boyutları olan duygusal çaba üzerinde aynı yönde ve anlamlı, duygusal çelişki üzerinde ters yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğunu söylemek mümkündür. Buna göre Hipotez5 ve Hipotez6 reddedilirken, Hipotez7 ve Hipotez8 kabul edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin bağlı oldukları departmanla özdeşleşme düzeyleri arttıkça, misafirlerle etkileşimleri sırasında sergiledikleri duygusal çaba artmakta ve yaşadıkları duygusal çelişki azalmaktadır.

4.5.4. Aracılık Etkisinin Yol Analizi Modeliyle Test Edilmesi

Çalışmada, algılanan dışsal prestij ve duygusal emeğin boyutları arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin boyutlarının aracılık rolü, Baron ve Kenny'nin (1986) öne sürdüğü yöntemle sağlanmıştır. Yazarların öne sürdüğü yöntemle göre; aracılık etkisinden bahsedebilmek için i) bağımsız değişken bağımlı değişkeni etkilemeli, ii) bağımsız değişken aracı değişkeni etkilemeli, iii) aracı değişken bağımlı değişkeni etkilemeli ve iv) aracı değişken modele girdiğinde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi düşerken, aracı değişkenin de bağımlı değişken üzerindeki anlamlı etkisi sürmelidir (Meydan ve Şeşen, 2011: 130). Eğer bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan ilişki çıkarsa tam aracılık etkisinden veya daha az anlamlı bir ilişki gerçekleşmiş ise kısmi aracılık etkisinden bahsetmek mümkündür (Gürbüz ve Şahin, 2016: 287).

Buna göre; algılanan dışsal prestij, duygusal emeğin boyutları olan duygusal çaba üzerinde aynı yönde ve anlamlı ($\beta=0,51$; $p<0,01$), duygusal çelişki üzerinde ters yönde ve anlamlı ($\beta=-0,27$; $p<0,01$), örgütsel özdeşleşmenin boyutları olan örgütle özdeşleşme ($\beta=0,68$; $p<0,01$) ve grup içi özdeşleşme ($\beta=0,66$; $p<0,01$) üzerinde ise aynı yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Ayrıca örgütsel özdeşleşmenin boyutlarından yalnızca grup içi özdeşleşmenin, duygusal emeğin boyutları olan duygusal çaba üzerinde aynı yönde ve anlamlı ($\beta=0,56$; $p<0,01$), duygusal çelişki üzerinde ters yönde ve anlamlı ($\beta=-0,36$; $p<0,01$) bir etkisinin olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre, örgütsel özdeşleşmenin grup içi özdeşleşme boyutunun, algılanan dışsal prestij duygusal emeğin boyutları üzerindeki etkisine aracılık edip edemeyeceği araştırılmıştır. Örgütsel özdeşleşmenin örgütle özdeşleşme boyutunun duygusal emeğin boyutlarıyla arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmadığı için aracılık modelinden söz etmek mümkün değildir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 287).

Aracılık etkisini ölçmek için oluşturulan modelin uyum değerleri ($\chi^2 = 428,494$, $df = 160$, $p = ,000$; $\chi^2/df = 2,678$, $GFI = 0,92$, $CFI = 0,95$, $RMSEA = 0,058$) kabul edilebilir sınırlar içindedir ve modelin yapısal olarak uygun olduğunu göstermektedir. Elde edilen bu bulgulara göre; algılanan dışsal prestij grup içi özdeşleşmeyi aynı yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta=0,63$; $p<0,01$). Grup içi özdeşleşme duygusal emeğin boyutları olan duygusal çabayı aynı yönde ve anlamlı olarak ($\beta=0,35$; $p<0,01$), duygusal çelişkiyi ($\beta=-0,29$; $p<0,01$) ters yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir. Tüm bunların yanı sıra, grup içi özdeşleşmenin modele aracı değişken olarak dâhil edilmesiyle, algılanan dışsal prestij duygusal emeğin duygusal çaba boyutu üzerindeki etkisi azalmış ($\beta=0,29$; $p<0,01$), duygusal çelişki boyutu üzerindeki etkisi ise anlamsızlaşmıştır ($\beta=-0,09$; $p>0,05$). Buna göre; örgütsel özdeşleşmenin grup içi özdeşleşme boyutu, algılanan dışsal prestij duygusal emeğin duygusal çaba boyutu üzerindeki etkisinde kısmi, duygusal çelişki boyutu üzerinde ise tam aracı değişken rolüne sahiptir.

Bu noktada yapılması gereken son işlem, algılanan dışsal prestij duygusal çaba üzerindeki etkisinde yaşanan değişimin anlamlı olup olmadığının test edilmesidir. Bu amaçla Sobel testinden yararlanılmıştır (Meydan ve Şeşen, 2011: 133). Buna göre; test istatistiği 3,65 ve anlamlılık değeri $p<0,01$ olarak hesaplanmıştır. Bu nedenle algılanan dışsal prestij duygusal çaba üzerindeki etkisinde grup içi özdeşleşmenin kısmi aracılık etkisinden bahsetmek mümkündür. Buna göre Hipotez9 ve Hipotez10 reddedilirken, Hipotez11 ve Hipotez12 kabul edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; konaklama işletmeleri işgörenlerinin departmanlarıyla özdeşleşmeleri, örgüte yönelik algıladıkları dışsal prestijle şekillenmekte, bunun sonucu olarak da dışsal prestij algısı ile yaşadıkları duygusal çelişki arasındaki ilişki grup içi özdeşleşme bağlamında oluşmaktadır. Ayrıca işgörenlerin örgüte yönelik dışsal prestij algıları sergiledikleri duygusal çaba düzeylerini etkilerken, departmanlarıyla özdeşleşmeleri arttıkça dışsal prestij algıları yaşadıkları duygusal çaba üzerinde kısmen etkili olmaktadır.

5. Sonuç ve Öneriler

Konaklama işletmeleri açısından işgören-misafir etkileşiminin kalitesi, misafirlerin güdülerini, tutumlarını ve satın alma davranışlarını etkilediği için sürdürülebilir rekabetin en önemli unsurlarından biri olarak görülmektedir. Konaklama işletmelerinde misafir memnuniyetini belirleyen önemli ölçütlerden biri de duygusal emek davranışlarının yoğunluğudur. Dolayısıyla duyguların yönetilmesi ve doğru bir şekilde davranışa dönüştürülmesi açısından örgüt yöneticilerinin işgörenlerin dışsal prestij algısını olumlu şekilde etkileyecek ve örgütsel özdeşleşmelerini arttıracak şekilde hareket etmeleri gerekmektedir.

Dışsal prestij algısı, işgörenleri harekete geçme konusunda motive etmekte ve bu anlamda olumlu bir prestij oluşturmayı planlayan işgören, bulunduğu çevreyle ilişkileri de dikkate almak ve birtakım unsurları seçmek suretiyle uygun davranışa yönelmektedir (Çakır, 2006: 19; Tyler ve Blader, 2003: 355). Davranış sergileme kurallarına uymanın meşru olarak kendilerinden beklendiğini düşünen ve davranışlarının örgütleri için faydalı olduğuna inanan işgörenler, istenen duyguları içselleştirmek ve sergilemek için misafirle etkileşimleri sırasında çaba sarf ederek kendilerini samimi davranmaya iteceklerdir (Zerbe, 2002: 191). Araştırmadan elde edilen sonuçlar, yazınla tutarlılık sergilemektedir. Buna göre; algılanan dışsal prestij, duygusal çabayla aynı, duygusal çelişkiyle ters yönde ilişkilidir (Mishra, 2011; Oktuğ, 2013). Bununla birlikte üyeler, örgüt dışında yer alan ve kendisince önem verdiği insanların, örgüt hakkında olumlu düşünceler taşıdığı ve dolayısıyla dışsal prestijin çekici olduğu yorumuna sahipse (Bergami ve Bagozzi, 2000: 562), örgüte hissedilen bağlılık kişinin sahip olduğu sosyal kimliğe de olumlu şekilde yansıtacaktır (Dutton vd., 1994: 246). Birey örgüte ilişkin taşıdığı olumlu prestij inancını kendi kimliğiyle bütünleştirdiğinde, örgütsel özdeşleşme ortaya çıkar (Kreiner ve Ashforth, 2004: 2). Dışsal prestij algısının, hem örgüt hem de grup düzeyinde örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu bir etkisi bulunmakta ve bu sonuç yazınla örtüşmektedir (Bartels vd., 2007; Carmeli ve Shteigman, 2010; Carmeli vd., 2011; Lipponen, 2001; Lipponen vd., 2005). Bireyin işine ya da örgüte yönelik özdeşleşmesi ise, işyerinde duygusal emeği nasıl sergilediğini etkiler (Burch vd., 2013; Humphrey vd., 2015; Schaubroeck ve Jones 2000). Yüksek düzeydeki bir örgütsel özdeşleşmeyle birey, örgütsel kurallarla daha fazla özdeşleşecek, zihinsel durumunu ve davranış şeklini aktif olarak düzenleyecek ve örgüt tarafından belirtilen davranış kurallarına uyum sağlamak için duygusal emek sergileyecektir (Zeng vd., 2014: 208-210). Araştırmanın sonuçlarıyla tutarlı olarak yazında yer alan çalışmalarda, özdeşleşme duygusal çaba davranışıyla aynı yönde, duygusal çelişki davranışıyla ters yönde ilişkili bulunmuştur (Brotheridge ve Lee, 2003; Côté, 2005; Mishra ve Bhatnagar, 2010; Ünler Öz, 2007). Araştırma bulgularının yazındaki çalışmaların sonuçlarıyla benzerlik taşıması, araştırmaların hizmet sektörünün eğitim, sağlık ve ağırlama gibi alanlarında yapılmış olması ve dolayısıyla sorunsalları benzer olan bu sektörlerin genellikle aynı düşüncede olmasıyla açıklanabilir.

Yapılan araştırmada, konaklama işletmelerinde algılanan dışsal prestijin duygusal emek üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Buna göre; algılanan dışsal prestijin, duygusal emeğin boyutları olan duygusal çaba üzerinde aynı yönde ve anlamlı ($\beta=0,51$; $p<0,01$), duygusal çelişki üzerinde ters yönde ve anlamlı ($\beta=-0,27$; $p<0,01$), örgütsel özdeşleşmenin boyutları olan örgütle özdeşleşme ($\beta=0,68$; $p<0,01$) ve grup içi özdeşleşme ($\beta=0,66$; $p<0,01$) üzerinde ise aynı yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Ayrıca örgütsel özdeşleşmenin boyutlarından yalnızca grup içi özdeşleşmenin, duygusal emeğin boyutları olan duygusal çaba üzerinde aynı yönde ve anlamlı ($\beta=0,56$; $p<0,01$), duygusal çelişki üzerinde ters yönde ve anlamlı ($\beta=-0,36$; $p<0,01$) bir etkisi olduğu ortaya konmuştur. Buna göre; örgütsel özdeşleşmenin grup içi özdeşleşme boyutu, algılanan dışsal prestijin duygusal emeğin duygusal çaba boyutu üzerindeki etkisinde kısmi, duygusal çelişki boyutu üzerinde ise tam aracı değişken rolüne sahiptir.

Araştırmadan elde edilen aracılık testi sonuçları göstermektedir ki, araştırmaya katılan konaklama işletmeleri işgörenlerinin örgüte yönelik dışsal prestij algıları sergiledikleri duygusal çelişki düzeylerini etkilerken, grup içi özdeşleşme modele dahil edildiğinde, departmanlarıyla özdeşleşmeleri arttıkça dışsal prestij algıları yaşadıkları duygusal çelişki üzerinde etkili olama-

maktadır. Yani bir anlamda, işgörenlerin departmanlarıyla özdeşleşmeleri, örgüte yönelik algıladıkları dışsal prestijle şekillenmekte, bunun sonucu olarak da dışsal prestij algısı ile yaşadıkları duygusal çelişki arasındaki ilişki grup içi özdeşleşme bağlamında oluşmaktadır. Ulaşılan ikinci bir sonuca göre, işgörenlerin örgüte yönelik dışsal prestij algıları sergiledikleri duygusal çaba düzeylerini etkilerken, grup içi özdeşleşme modele dahil edildiğinde, departmanlarıyla özdeşleşmeleri arttıkça dışsal prestij algıları yaşadıkları duygusal çaba üzerinde kısmen etkili olmaktadır. Buradan hareketle, algılanan dışsal prestij ve duygusal çaba ilişkisinde grup içi özdeşleşme dışında başka değişkenlerin de aracı olabileceği sonucuna ulaşılabilir. İşgörenlerin örgütün dışsal prestijine yönelik olumlu algıları, örgütleriyle özdeşleşmelerine neden olur ve bu da işgörenleri misafirle etkileşimleri sırasında duygusal çaba davranışı sergilemeye yönlendirir. Aksine dışsal prestij algısının zayıf olduğu durumlarda işgörenler, örgütleriyle özdeşleşemeyecekler ve sonuç olarak duygusal çelişki yoluyla duygusal emek sergileyeceklerdir. Araştırmanın bulgularının yarındaki çalışmalarla örtüştüğü görülmektedir (Mishra vd., 2012).

Araştırmanın tüm hipotezlerine yönelik sonuçlar Tablo 2’de özetlenmiştir.

Tablo 2:Araştırmanın Hipotezlerine Yönelik Sonuçlar

	Hipotez	Sonuç
Hipotez 1	Algılanan dışsal prestij, duygusal emeğin duygusal çaba boyutu üzerinde aynı yönde ve anlamlı bir etkiye sahiptir.	KABUL
Hipotez 2	Algılanan dışsal prestij, duygusal emeğin duygusal çelişki boyutu üzerinde ters yönde ve anlamlı bir etkiye sahiptir.	KABUL
Hipotez 3	Algılanan dışsal prestij, örgütsel özdeşleşmenin örgütle özdeşleşme boyutu üzerinde aynı yönde ve anlamlı bir etkiye sahiptir.	KABUL
Hipotez 4	Algılanan dışsal prestij, örgütsel özdeşleşmenin grup içi özdeşleşme boyutu üzerinde aynı yönde ve anlamlı bir etkiye sahiptir.	KABUL
Hipotez 5	Örgütsel özdeşleşmenin örgütle özdeşleşme boyutu, duygusal emeğin duygusal çaba boyutu üzerinde aynı yönde ve anlamlı bir etkiye sahiptir.	RED
Hipotez 6	Örgütsel özdeşleşmenin örgütle özdeşleşme boyutu, duygusal emeğin duygusal çelişki boyutu üzerinde ters yönde ve anlamlı bir etkiye sahiptir.	RED
Hipotez 7	Örgütsel özdeşleşmenin grup içi özdeşleşme boyutu, duygusal emeğin duygusal çaba boyutu üzerinde aynı yönde ve anlamlı bir etkiye sahiptir.	KABUL
Hipotez 8	Örgütsel özdeşleşmenin grup içi özdeşleşme boyutu, duygusal emeğin duygusal çelişki boyutu üzerinde ters yönde ve anlamlı bir etkiye sahiptir.	KABUL
Hipotez 9	Örgütsel özdeşleşmenin örgütle özdeşleşme boyutu, algılanan dışsal prestij ile duygusal emeğin duygusal çaba boyutu arasındaki ilişkide aracı rolü oynayacaktır.	RED
Hipotez 10	Örgütsel özdeşleşmenin örgütle özdeşleşme boyutu, algılanan dışsal prestij ile duygusal emeğin duygusal çelişki boyutu arasındaki ilişkide aracı rolü oynayacaktır.	RED
Hipotez 11	Örgütsel özdeşleşmenin grup içi özdeşleşme boyutu, algılanan dışsal prestij ile duygusal emeğin duygusal çaba boyutu arasındaki ilişkide aracı rolü oynayacaktır.	KABUL
Hipotez 12	Örgütsel özdeşleşmenin grup içi özdeşleşme boyutu, algılanan dışsal prestij ile duygusal emeğin duygusal çelişki boyutu arasındaki ilişkide aracı rolü oynayacaktır.	KABUL

Çalışma, özellikle turizm alanında işgörenlerin sıklıkla karşılaştığı duygusal emek konusunda katkı sağlamaya çalışmaktadır. Bu çalışma, değişkenlerin bir model içinde bütünleştirilmesine ve aralarındaki ilişkinin ortaya konmasına imkân tanımıştır. Aynı zamanda kavramların konaklama sektöründe aynı anda araştırıldığı yeni çalışmalardan biri olması bakımından da önemlidir. Bununla birlikte, daha önce yapılan çalışmalardan farklı olarak örgütsel özdeşleşme değişkeni örgütle ve grup içi özdeşleşme bazında ayrı ayrı ölçülmeye çalışılmıştır. Bu nedenle araştırmadan elde edilen tespitlerin gerek uygulamaya dönük olarak yöneticilere ve işgörelere gerekse yönetim ve turizm yazınına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmadan elde edilen bulgular ışığında, Nevşehir ilinde yer alan konaklama işletmelerine ve onun nezdinde tüm konaklama işletmelerine yönelik birtakım öneriler sunulabilir:

- Yöneticiler örgütün prestijini arttırmaya yönelik yapacakları çalışmalarla, bunun örgüt çevresinde fark edilmesini sağlamak suretiyle işgörenlerinin dışsal prestij algılarını iyileştirmeye çalışmalı ve özellikle örgütleriyle özdeş işgörenlere sahip olmanın yollarını aramalıdır.
- İşletmenin değerli bulunan özelliklerinin örgütün dışında bulunanlar tarafından saygın ve güvenilir olarak algılanmasını sağlamak, bu noktada da hem finansal hem de sosyal performansı arttırmak gerekmektedir. Özellikle referans grupların düşüncelerine önem verilmeli, ağızdan ağıza iletişim ve işletmenin içsel ve dışsal iletişim çabaları arttırılmalıdır. Kurumsal sosyal sorumluluğa katılım da, örgüt açısından varlıklarının anlamını arayan işgörenlerin, iş-yaşam bütünleşmesi yoluyla daha az çelişki yaşamasına yardımcı olacaktır.
- Örgütleriyle özdeş işgörenlere sahip olma noktasında kullanılabilir önemli stratejilerden biri otonomidir. Daha fazla otonominin teşvik edildiği bir çalışma ortamı sağlandığında, işgörenlerin hizmetlerini kişiselleştirmeleri mümkün olmaktadır. Bu sayede, işgören yalnızca kendi departmanı ile özdeşleşmenin ötesine geçerek, örgütün bütünüyle özdeşleşecek ve misafirle etkileşiminde daha fazla duygusal çaba davranışı sergileyebilecektir.
- Özellikle duygusal çaba sergilemeye eğilimli işgörenleri işletme bünyesine dâhil etmek, çaba sarf eden mevcut işgörenleri örgüt içinde kalma konusunda teşvik etmek ve diğer işgörenleri de bu süreçte motive etmek işletme yöneticilerinin üzerinde durmaları gereken önemli konulardır. Bu bağlamda işletmeler, işe alım süreçlerinde duygusal çaba sergilemeye eğilimli, dışa dönük, uyumlu, öz disiplin sahibi ve gelişime açık işgörenleri seçmeli, belirli aralıklarda düzenleyecekleri hizmet içi eğitimlerle işgörenlerini güçlendirmeli ve örgütte kalmalarını sağlamalıdır. Bu sayede örgütte işgörenlerin yaşadığı duygusal çelişki azaltılıp, duygusal çaba arttırılmak suretiyle duygusal emek bir örgüt kültürü haline getirilebilir.
- Konaklama işletmeleri, gerek iç müşterilerinin gerekse dış müşterilerinin taşıdığı profili, duygu, düşünce ve beklentilerinin neler olduğunu saptamak ve özellikle memnuniyeti ölçen araştırmalar yapmak durumundadır. Elde edilecek sonuçlar doğrultusunda, örgütler misyon ve vizyonlarını belirleyerek mevcut hizmet politikalarını geliştirmelidir.
- Misafirleri ile doğru ve verimli bir ilişki kurmak isteyen işletmelerin, işgörenlerin duygusal emeğe ilişkin bakış açılarını değerlendirmeleri önemlidir. Bu nedenle örgüt içerisinde işgörenlerin sorunlarının dinlenmesi ve karşılıklı iletişim ortamı kurulabilmesi için rutin toplantılar düzenlenebilir.
- Duygusal emek, özellikle marka değeri oluşturmada üzerinde durulması gereken önemli konulardan biridir. Çünkü misafirlerin hizmet alımı esnasında işgören ile aralarında gerçekleşebilecek olumsuz bir deneyim, önceki iyi duyguları da etkisizleştirerek olumsuz sonuçlar açığa çıkarabilecektir. Hizmet bir zincir olarak düşünüldüğünde, zincirin halkalarının birinde meydana gelebilecek bir aksaklık tüm deneyimi olumsuz yönde etkileyebilecektir. Bu bakımdan özellikle ön planda yer alan önbüro ve yiyecek-içecek gibi departmanlarda çalışan işgörenlerin sergiledikleri duygusal emeğin, doğru bir şekilde yansıtılması konusunda, yöneticilerin daha belirgin davranış kuralları ortaya koymaları gerekmektedir.
- Araştırmadan elde edilen demografik bulgular göstermektedir ki; araştırmaya katılan örnekleme yer alan işgücü genç ve dinamik bir yapıdadır. Oysaki yaş arttıkça duyguları

yönetebilme becerisinde de artış meydana gelmekte ve duygusal çelişki davranışı sergileme olasılıkları da azalmaktadır (Özdemir vd., 2013: 307-318). Çalışan işgörenlerin büyük çoğunluğu erkektir. Pozitif duyguların gösterilmesini gerektiren hizmet işlerinde kadınların doğaları gereği duygularını kontrol etmede, empati kurmada ve duygusal tepkiler vermede erkeklere nazaran daha başarılı oldukları bilinmektedir (Hocshild, 1983: 164). Bu durumda, özellikle ön planda yer alan pozisyonlara işe alımlarda bu kritere önem verilmesi gerekebilir. Sonuçlar sektörün kanayan bir yarasını da ortaya koymaktadır. Turizm eğitimi almış üniversite mezunu (sektördeki adıyla mektepli) işgörenlerden ziyade, alaylı olarak tabir edilen ve çiraklık, kalfalık, ustalık zinciri içinde yetişmiş kesimin çoğunlukta olduğu görülmektedir. Bu durum, mekteplileri sektörde görev almaktan ya da kalıcı olmaktan uzaklaştıran bir unsurdur. Son zamanlarda buna yönelik alınan tedbirlerden biri meslek yasası çalışmalarının yürütülmesi olmuştur. Bu sayede istihdam zorlukları nedeniyle turizm sektörünü terk etmek zorunda kalan eğitilmiş personelin sektöre geri kazandırılması mümkün olabilecektir. Bu da hizmet kalitesini ve prestiji olumlu yönde etkileyecektir. Son olarak, sektörde ve otelde çalışma sürelerinin kısa olması da özellikle örgütle özdeşleşmeyi olumsuz yönde etkileyen bir durumdur. Nitekim araştırma sonuçlarına da örgütle özdeşleşmenin duygusal çaba üzerinde etkisi bulunmadığı şeklinde yansımıştır. İşgörenlerin örgütle özdeşleşmesini hedefleyen örgütler, örgütün algılanan değerini ve mevcut uygulamalarını diğer örgütlerle karşılaştırmak, örgütün algılanan prestijini arttırmak, işgörenin örgütteki çalışma sürecini yönetmek ve insan kaynakları uygulamalarını iyileştirmek durumundadır. Bu süreçte özellikle liderlere büyük görev düşmektedir. Aynı zamanda bir rol model olan liderin yönlendirme şekli, işgören için bir esin kaynağı olacak ve bu yönlendirmeden çıkardığı anlam, işgörenin örgütle özdeşleşmesinde önemli bir rol oynayacaktır.

- Son zamanlarda ülke genelinde yaşanan ekonomik istikrarsızlık, Kapadokya bölgesinin tüm sezona yayılan turizm anlayışını da olumsuz yönde etkilemiştir. İştenden çıkarılmaların ve ücretsiz izinlerin artması istihdam konusunda yaşanan sıkıntıları göz önüne sererken, zaman zaman artan talebe niteliksiz işgörenlerle cevap verilmeye çalışılması da hizmet kalitesinin düşmesine neden olmuştur. Bu durum, işletmelere yönelik prestij algısını kötü yönde etkilemekte ve işgörenler bundan olumsuz şekilde etkilenmektedir. İlaveten, işgücü devir hızının yüksek olması da işgörenlerin örgütleriyle özdeşleşmelerini engellemekte ve işgörenler davranış kurallarıyla bütünleşmek konusunda çelişki yaşamaktadırlar. Genelden özele uzanan bu tür sıkıntıların önüne geçebilmek adına, alınabilecek en iyi tedbirlerden biri bölgede yaşanacak bir kümelenme hareketi olabilir. Turizm sektörünün benzer ya da birbirini tamamlayan iş kollarında faaliyet gösteren işletmelerinin, kamu kurumları, sanayi ve ticaret odaları, sivil toplum kuruluşları gibi destek kurumlarının, üniversite, meslek okulları, araştırma ve geliştirme merkezleri gibi eğitim ve araştırma kurumlarının bir araya gelerek ekonomide yaşanan istikrarsızlığı azaltmaya yönelik bütünleşik çaba sergilemesi birlikten kuvvet doğurabilecektir. Bu sayede, yalnızca rekabetçi değil aynı zamanda çevreye ve topluma duyarlı bir sanayi yapısıyla birlikte sürdürülebilir turizme hizmet edilebilecek, katma değer oluşturacak değişim ve yenilikler gerçekleştirilecek ve turizm sektörünün dinamizmine uygun nitelikli işgücü yetiştirilebilecektir.

Hızla değişen piyasa koşullarında konaklama işletmelerinin duygusal emek konusuna her geçen gün daha fazla önem vermeleri gereğinden hareketle, öncü olabileceği düşünülen geniş perspektifli bu çalışma bir başlangıç olarak kabul edilmelidir. Bundan sonra kapsamı daraltılmış,

derinliği arttırılmış çalışmalar ile konu hakkında daha özgün sonuçlar elde edilebilir. Araştırmanın gerçekleştirildiği örneklem, Nevşehir ilinde yer alan konaklama işletmeleri işgörenlerinden oluşmaktadır. Araştırmanın yürütüldüğü örneklemde çalışan işgörenlerin duygusal emek sergilemelerini etkileyecek şekilde örgütlerine yönelik dışsal prestij algılarının ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Ancak gelecekte yapılacak olan çalışmalarda farklı örneklemde ele alındığında ve örgütün iç ve dış dinamikleri de analize dâhil edildiğinde, değişkenler arasındaki ilişkilerin farklılık göstereceği söylenebilir. Bu kapsamda farklı alanlarda yapılacak çalışmalardan elde edilen bulgular karşılaştırılabilir. Ayrıca çalışmada kullanılan verilerin anket yöntemi ile sağlanmış olması da kısıtlılıklardan biridir. Sonraki araştırmalarda görüşme yöntemi yoluyla veri elde edilmesi çalışmaların güvenilirliği açısından da katkı sağlayıcı bir faktör olacaktır. Bununla birlikte, ele alınan değişkenler arasındaki ilişkide demografik değişkenlerin aracılık veya düzenleyicilik rollerini inceleyen araştırmaların yazına katkı sağlayabileceği değerlendirilmelidir. Ayrıca, bu alanda yapılacak nicel ve nitel ilave çalışmalara ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir.

Kaynaklar

- Akyüz, Meral.; Dalkılıç Yılmaz, Filiz (2015). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel İletişimin İşgörenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Vol. 8, No. 2: 138-143.
- Albert, Stuart; Ashforth, Blake E.; Dutton, Jane E. (2000), "Organizational Identity and Identification: Charting New Waters and Building New Bridges", *Academy of Management Review*, Vol. 25, No: 13-17.
- Ashforth, Blake E.; Humphrey, Ronald H. (1993), "Emotional Labor in Service Roles: The Influence of Identity", *Academy of Management Review*, Vol. 18, No. 1: 88-115.
- Ashforth, Blake E.; Mael, Fred (1989), "Social Identity Theory and the Organization", *Academy of Management Review*, Vol. 14, No. 1: 20-39.
- Ashforth, Blake; Tomiuk, Marc A. (2000), "Emotional Labor and Authenticity: Views from Service Agents", *Emotion in Organizations*, Sage Publications, ABD:184-204.
- Bamber, E. Michael; Iyer, Venkataraman M. (2002), "Big 5 Auditors' Professional and Organizational Identification: Consistency or Conflict?", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 21, No. 2: 21-38.
- Baron, Reuben M.; Kenny, David A. (1986), "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51, No. 6: 1173-82.
- Bartels, Jos; Pruyn, Ad; Jong, Menno (2009), "Employee Identification Before and After an Internal Merger: A Longitudinal Analysis", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 82, No. 1: 113-128.
- Bartels, Jos; Pruyn, Ad; Jong, Menno De; Joustra, Inge (2007), "Multiple Organizational Identification Levels and the Impact of Perceived External Prestige and Communication Climate", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 28, No. 2: 173-190.
- Bergami, Massimo; Bagozzi, Richard P. (2000), "Self-Categorization, Affective Commitment and Group Self-Esteem as Distinct Aspects of Social Identity in the Organization", *British Journal of Social Psychology*, Vol. 39, No. 4: 555-577.
- Bhattacharya, Chitra Bhanu.; Elsbach, Kimberly D. (2002), "Us versus Them: The Roles of Organizational Identification and Disidentification in Social Marketing Initiatives", *Journal of Public Policy & Marketing*, Vol. 21, No. 1: 26-36.
- Bhattacharya, Chitra B.; Rao, Hayagreeva; Glynn, Mary Ann (1995), "Understanding the Bond of Identification: An Investigation of Its Correlates among Art Museum Members", *The Journal of Marketing*, Vol. 59, No. 4: 46-57.
- Brotheridge, Ce' Leste M.; Lee, Raymond T. (2003), "Development and validation of the Emotional Labour Scale", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 76: 365-379.
- Bullis, Connie A.; Tompkins, Phillip K. (1989), "The Forest Ranger Revisited: A Study of Control Practices and Identification", *Communications Monographs*, Vol. 56, No. 4: 287-306.
- Burch, Gerald F.; Batchelor, John H.; Humphrey, Ronald H. (2013), "Emotional Labor for Entrepreneurs: A Natural and Necessary Extension", *Entrepreneurship Research Journal*, Vol. 3, No. 3: 331-366.
- Büyüköztürk, Şener (2005), "Anket Geliştirme", *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, C. 3, S. 2: 133-151.
- Carmeli, Abraham (2005), "Perceived External Prestige, Affective Commitment, and Citizenship Behaviors". *Organization Studies*, Vol. 26, No. 3: 443-464.
- Carmeli, Abraham; Atwater, Leanne; Levi, Avi (2011), "How Leadership Enhances Employees' Knowledge Sharing: The Intervening Roles of Relational and Organizational Identification", *The Journal of Technology Transfer*, Vol. 36, No. 3: 257-274.
- Carmeli, Abraham; Freund, Anat (2002), "The Relationship between Work and Workplace Attitudes and Perceived External Prestige", *Corporate Reputation Review*, Vol. 5, No. 1: 51-68.
- Carmeli, Abraham; Shteigman, Anat (2010), "Top Management Team Behavioral Integration in Small-Sized Firms: A Social Identity Perspective", *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, Vol. 14, No. 4: 318-331.
- Chu, Kay Hei-Lin; Murrmann, Suzanne K. (2006), "Development and Validation of the Hospitality Emotional Labor Scale", *Tourism Management*, Vol. 27, No. 6: 1181-1191.
- Cialdini, Robert B.; Thorne, Avril; Borden, Richard J.; Walker, Marcus Randall; Freeman, Stephen; Sloan, Lloyd Reynolds (1976), "Basking in Reflected Glory: Three (Football) Field Studies", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 34, No. 3: 366-375.

- Coté, Stéphane (2005), "A Social Interaction Model of the Effects of Emotion Regulation on Work Strain", *Academy of Management Review*, Vol. 30, No. 3: 509-530.
- Çakır, Esra (2006). Anadolu Öğretmen Liselerinde Okuyan Öğrencilerin Depresyon ve Motivasyon Düzeyleri. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Diefendorff, James M.; Gosserand, Robin H. (2003), "Understanding The Emotional Labor Process: A Control Theory Perspective", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 24, No. 8: 945-959.
- Dutton, Jane E.; Dukerich, Janet M. (1991), "Keeping an Eye on the Mirror: The Role of Image and Identity in Organizational Adaptation", *Academy of Management Journal*, Vol. 34: 517-554.
- Dutton, Jane E.; Dukerich, Janet M.; Harquail, Celia V. (1994), "Organizational Images and Member Identification", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 39, No. 2: 239-263.
- Edwards, Martin R. (2005), "Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review", *International Journal of Management Reviews*, Vol. 7, No. 4: 207-230.
- Ekman, Paul (1973), "Darwin and Facial Expression: A Century of Research in Review", Academic Press, New York: 251-255.
- Epitropaki, Olga (2013), "A Multi-Level Investigation of Psychological Contract Breach and Organizational Identification through the Lens of Perceived Organizational Membership: Testing a Moderated-Mediated Model", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 34, No. 1: 65-86.
- Fisher, Robert; Wakefield, Kirk (1998), "Factors Leading to Group Identification: a Field Study of Winners and Losers", *Psychology & Marketing*, Vol. 15, No. 1: 23-40.
- Fuller, J. Bryan; Hester, Kim; Barnett, Tim; Relyea, Clint; Frey, Len (2006), "Perceived Organizational Support and Perceived External Prestige: Predicting Organizational Attachment for University Faculty, Staff, and Administrators", *The Journal of Social Psychology*, Vol. 146, No. 3: 327-347.
- Fuller, J. Bryan; Marler, Laura; Hester, Kim; Frey, Len; Relyea, Clint (2006), "Construed External Image and Organizational Identification: A Test of the Moderating Influence of Need for Self-Esteem", *The Journal of Social Psychology*, Vol. 146, No. 6: 701-716.
- Fuller, Jerry Bryan; Hester, Kim; Barnett, Tim; Relyea, Clint; Frey, Len; Beu, Danielle (2006), "Perceived External Prestige and Internal Respect: New Insights into the Organizational Identification Process", *Human Relations*, Vol. 59, No. 6: 815-846.
- Fulmer, Ingrid Smithey; Barry, Bruce (2009), "Managed Hearts and Wallets: Ethical Issues in Emotional Influence by and Within Organizations", *Business Ethics Quarterly*, Vol. 19, No. 2: 155-191.
- Grandey, Alicia A. (2003), "When "The Show Must Go On: Surface Acting And Deep Acting As Determinants Of Emotional Exhaustion And Peer-Rated Service Delivery", *Academy of management Journal*, Vol. 46, No. 1: 86-96.
- Gürbüz, Sait; Şahin, Faruk (2016). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz (3. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık: 287-288.
- Hair, Joseph F.; Black, William Cormack; Babin, Barry J; Anderson, Rolph; Tatham, Ronald L. (1998), "Multivariate Data Analysis". Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall: 289.
- Herrbach, Olivier; Mignonac, Karim; Gatignon, Anne-Laure (2004), "Exploring the Role of Perceived External Prestige in Managers' Turnover Intentions", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 15, No. 8: 1390-1407.
- Hochschild, Arlie Russell (1983/2003). "The Managed Heart: Commercialism of Human Feeling", Berkeley, University of California Press: 7-155.
- Hochschild, Arlie Russell (1990), "Ideology and Emotion Management: A Perspective and Path for Future Research", Albany, State University of New York Press: 117-142.
- Homans, George C (1961), "Social Behavior: Its Elementary Forms", New York: Harcourt, Brace, & World: 354.
- Huynh, Truc; Alderson, Marie; Thompson, Mary (2008), "Emotional Labour Underlying Caring: An Evolutionary Concept Analysis", *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 64, No. 2: 195-208.
- Iyer, Venkataraman M.; Bamber, E. Michael; Barefield, Russell M. (1997), "Identification of Accounting Firm Alumni with their Former Firm: Antecedents and Outcomes", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 22, No. 3: 315-336.
- İşcan, Ömer Faruk (2006), "Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü", *Akdeniz İİBF Dergisi*, C. 11, S. 6: 160-177.

- Jetten, Jolanda; Schmitt, Michael T.; Branscombe, Nyla R.; Mckimmie, Blake M. (2005), "Suppressing the Negative Effect of Devaluation on Group Identification: The Role of Intergroup Differentiation and Intragroup Respect", *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol. 41, No. 2: 208-215.
- Karabey, Canan Nur; İşcan, Ömer Faruk; "Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 21, S. 2: 231-241.
- Kim, Hae-Ryong; Lee, Moonkyu; Lee, Hyoung-Tark; Kim, Na-Min (2010), "Corporate Social Responsibility and Employee-Company Identification", *Journal of Business Ethics*, Vol. 95, No. 4: 557-569.
- Kim, Min Joo.; Han, Han, Suk Young (2009), "Relationship between Emotional Labor Consequences and Employees' Coping Strategy", *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, Vol. 14, No. 3: 225-239.
- Knippenberg, Daan; Schie, Els (2000), "Foci and Correlates of Organizational Identification", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 73, No. 2: 137-147.
- Kreiner, Glen E.; Ashforth, Blake E. (2004), "Evidence toward an Expanded Model of Organizational Identification", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, No. 1: 1-27.
- Lee, Sang M. (1971), "An Empirical Analysis of Organizational Identification", *Academy of Management Journal*, Vol. 14, No. 2: 213-226.
- Lipponen, Jukka; Helkama, Klaus; Olkkonen, Maria E.; Juslin, Milla (2005), "Predicting the Different Profiles of Organizational Identification: A Case of Shipyard Subcontractors", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 78, No. 1: 97-112.
- Liu, Yan; Lam, Long Wai; Loi, Raymond (2014), "Examining Professionals' Identification in the Workplace: The Roles of Organizational Prestige, Work-Unit Prestige, and Professional Status", *Asia Pacific Journal of Management*, Vol. 31, No. 3: 789-810.
- Mael, Fred A.; Ashforth, Blake E. (1992), "Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 13, No. 2: 103-123.
- March, James G.; Simon, Herbert Alexander (1958), *Organisations*, Newyork: Wiley: 75-76.
- Meydan, Cem Harun; Şeşen, Harun (2011), "Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları", Ankara: Detay Yayıncılık: 130-133.
- Middleton, Dewight R. (1989), "Emotional style: The cultural ordering of emotions", *Ethos*, Vol. 17, No. 2: 187-201.
- Mishra, Sushanta Kumar (2011), "Sales Employee's Emotional Labor: A Question of Image or Support, in What Have We Learned", Emerald Group Publishing Limited: 107-131.
- Mishra, Sushanta Kumar (2013), "Perceived External Prestige and Employee Outcomes: Mediation Effect of Organizational Identification", *Corporate Reputation Review*, Vol. 16, No. 3: 220-233.
- Mishra, Sushanta Kumar (2014), "Linking Perceived Organizational Support to Emotional Labor", *Personnel Review*, Vol. 43, No. 6: 845-860.
- Mishra, Sushanta Kumar; Bhatnagar, Deepti (2010), "Linking Emotional Dissonance and Organizational Identification to Turnover Intention and Emotional Well-Being: A Study of Medical Representatives in India", *Human Resource Management*, Vol. 49, No. 3: 401-419.
- Mishra, Sushanta Kumar; Bhatnagar, Deepti; D'cruz, Premilla; Noronha, Ernesto (2012), "Linkage between Perceived External Prestige and Emotional Labor: Mediation Effect of Organizational Identification among Pharmaceutical Representatives in India", *Journal of World Business*, Vol. 47: 204-212.
- Morris, J. Andrew; Feldman, Daniel C. (1996), "The Dimensions, Antecedents, and Consequences of Emotional Labor", *The Academy of Management Review*, Vol. 21, No. 4: 986-1010.
- Oktuğ, Zeynep (2013), "Algılanan Örgütsel Destek İle Duygusal Emek Davranışları Arasındaki İlişkide Algılanan Örgütsel Prestij Bıçimlendirici Etkisi", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 12: 370-381.
- Öcel, Hatem (2013), "Örgüt Kimliğinin Gücü, Algılanan Örgütsel Prestij ve Kişi-Örgüt Uyumu ile Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkiler: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü", *Türk Psikoloji Dergisi*, Vol. 28, No. 71: 37-53.
- Özdemir, Gaye; Yalçın, Mustafa; Akbıyık, Melis (2013), "Hizmet Sektöründe Duygusal Emek Davranışlarının Müşteri İlişkileri Üzerindeki Etkisi: Boyner Örneği", *e-Journal of New World Sciences Academy*, Vol. 8, No. 3: 301-320.
- Podnar, Klement (2011), "Perceived External Prestige, Organizational Identification and Organizational Commitment: An Empirical Examination", *Teorija in Praksa Let*, Vol. 48, No. 6: 1611-1627.

- Reade, Carol (2001), "Antecedents of Organizational Identification in Multinational Corporations: Fostering Psychological Attachment to the Local Subsidiary and the Global Organization", *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 12, No. 8: 1269-1291.
- Riketta, Michael (2005), "Organizational Identification: A Meta-Analysis", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 66, No. 2: 358-384.
- Schaubroeck, John; Jones, James R. (2000), "Antecedents of Workplace Emotional Labor Dimensions and Moderators of Their Effects on Physical Symptoms." *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 21, No. 2: 163-183.
- Scott, Susanne. G., & Lane, Vicki R. (2000). A stakeholder approach to organizational identity. *Academy of Management review*, Vol. 25, No. 1: 43-62.
- Seçer, Şebnem; Tınar, Mustafa Yaşar (2004), "İş Yerinde Tükenmişlik Kaynağı Olarak Duygusal Emek: Hemşireler Üzerinde Yapılan Bir Araştırma", 9. Ulusal Ergonomi Kongresi, 16-18 Ekim 2003: 814-830.
- Sezgin Nartgün, Şenay; Kalay, Mustafa (2014), "Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ile Örgütsel Sizinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri", *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, C. 9, S. 2: 1361-1376.
- Shamir, Boas (1991), "Meaning, Self and Motivation in Organizations", *Organization Studies*, Vol. 12, No. 3: 405-424.
- Smidts, Ale; Pruyn, Ad Th H.; Van Riel, Cees Bm. (2001), "The Impact of Employee Communication and Perceived External Prestige on Organizational Identification," *Academy of Management Journal*, Vol. 44, No. 5: 1051-1062.
- Turner, John C.; Tajfel, Henri(1986), "The Social Identity Theory of Intergroup Behavior", *Psychology of Intergroup Relations*, (Ed. Stephen Worchel and William G. Austin), Chicago: Nelson-Hall: 7-24.
- Tak, Bilçin; Çiftçioğlu, Aydem (2009), "Algılanan Örgütsel Prestij İle Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, C. 18: 100-116.
- Turunç, Ömer; Çelik, Mazlum (2010), "Örgütsel Özdeşleşme ve Kontrol Algılamalarının, Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti ve İş Performansına Etkileri", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 24, S. 3: 163-181.
- Tyler, Tom R.; Blader, Steven L. (2003), "The Group Engagement Model: Procedural Justice, Social Identity, and Cooperative Behavior", *Personality and Social Psychology Review*, Vol. 7, No. 4: 349-361.
- Ünler Öz, Ela (2007), "Duygusal Emek Davranışlarının Çalışanların İş Sonuçlarına Etkisi", İstanbul: Beta Yayınları: 90.
- Van Dijk, Pieter A.; Brown, Andrea Kirk (2006), "Emotional Labour and Negative Job Outcomes: An Evaluation of the Mediating Role of Emotional Dissonance", *Journal of Management & Organization*, Vol. 12, No. 2: 101-115.
- Wan-Huggins, Veronica N.; Riordan, Christine M.; Griffeth, Rodger W. (1998), "The Development and Longitudinal Test of a Model of Organizational Identification", *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 28, No. 8: 724-749.
- Xiuli, Tang; Ying kang, Gu (2016), "Forced Smiles or True Feelings: Impact of Organizational Identification and Organization-Based Self-Esteem on Service Employees' Emotional Labor", *Tourism Tribune*, Vol. 31, No. 1: 68-80.
- Yeşiltaş, Murat; Türkmen, Fatih; Ayaz, Nurettin (2011), "Otel İşletmelerinde Algılanan Örgütsel Prestij İle Örgütsel Vatançlık Davranışları Üzerindeki Etkileri", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 12, S. 2: 171-189.
- Zeng, Yan; Chen, Xi; Chen, Yiwen (2014), "Impact of Emotional Intelligence on Emotional Labor Strategy: the Mediating Effects of General Self-Efficacy and Organizational Identification", *In: International Conference on Computer Science and Service Systems*, June 13th-15th, 2014: 207-210.
- Zengin, Eyüp; Erdal, Ayhan (2000), "Hizmet Sektöründe Toplam Kalite Yönetimi", *Journal of Qafqaz University*, Vol. 3, No. 1: 43-56.
- Zerbe, Wilfred J. (2002), "Emotional Dissonance and Employee Well-Being", *Managing Emotions in the Workplace*, (Ed. N. M. Ashkanasy, W. J. Zerbe, C. E. J. Hartel), London: M. E. Sharpe: 189-214.

Extended Summary

The Mediating Role of Organizational Identification on the Effects of Perceived External Prestige on Emotional Labor: A Research in Lodging Companies

This study aims to reveal the mediating role of organizational identification on the effects of external prestige of employees in lodging companies on their emotional labor. Perceived external prestige is; "what a member believes outsiders think about their organization" (Dutton and Dukerich, 1991: 518). Emotional labor has started to gain importance in the organizational behavior literature, and there are definitions of emotional labor such as; "the job of showing the effort to feel the exact emotions required by the business" (Hochschild, 1990: 118); "the act of displaying appropriate emotion" (Ashforth and Humphrey, 1993: 90); "the effort, planning, and control needed to express organizationally desired emotion during interpersonal transaction" (Morris and Feldman, 1996: 987-989). Organizational identification is defined as "a perceived oneness with an organization and the experience of the organization's successes and failures as one's own" (Mael and Ashforth, 1992: 123) and "to the extent that the group category is psychologically accepted as part of the self, an individual is said to be identified with the group." (Scott and Lane 2000: 46). Employees' positive perceptions of the organization's external prestige cause them to identify with their organizations, and this leads employees to exhibit emotional effort during their interaction with the guest. The negative perception of external prestige will reduce the identification of individuals with the organization. When employees do not identify themselves with their organizations, they think that the value of being a member of the group is low, and they tend to show little compliance with group norms (Homans, 1961: 354) and do not act for the benefit of the organization (Bhattacharya and Elsbach, 2002: 27). Therefore, when perceived external prestige is perceived as low by the employees, they will exhibit emotional labor through emotional contradiction (Mishra, 2011: 123).

It is determined that the population of the study as the employees working in four and five-star hotels that have "Tourism Operation Certificate" from the Ministry of Culture and Tourism. In this study, the purposive sampling method, which is one of the non-random sampling methods, was used to collect the required data. The sample size that could represent the population has been determined as 340 employees, considering a 95% confidence interval and a 5% error margin, considering the capacities of hotel establishments. The data were collected through questionnaire. The reliability and validity of all three scales used in this study have already been tested in Turkish literature. The scales developed by Mael and Ashforth (1992) were used to measure employees' perceptions of external prestige and levels of organizational identification. The emotional labor scale developed by Chu and Murrmann (2006) was used to measure the emotional labor exhibited by employees. SPSS 24.0 and AMOS 24.0 statistical programs were used to analyze the data and the structural equation model was tested. Chi-square (χ^2), Degree of Freedom (df) and Chi-square/df ratios, Goodness-of-Fit Index (GFI), Comparative Fit Index (CFI), and Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) were evaluated to assess the suitability of the proposed model. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test was used to check the adequacy of the sample size for Confirmatory Factor Analysis (CFA). KMO value of 0.90 indicated that the sample size was adequate. By using AMOS 24.0 statistical program, the scales were tested. As a result of the analysis, the one-factor structure of perceived external prestige scale, and the first-level two-factor structure of organizational identification and emotional labor scales are confirmed.

Correlation analysis and structural regression models were used to test the research hypotheses developed in line with the theoretical framework of the study. According to this; perceived external prestige has a positive and significant effect on the emotional effort ($\beta = 0.51$; $p < 0.01$) and a negative and significant effect on emotional contradiction ($\beta = -0.27$; $p < 0.01$), which are both the dimensions of emotional labor. Also perceived external prestige has a positive and significant effect on identification with organization ($\beta = 0.68$; $p < 0.01$) and intra-group identification ($\beta = 0.66$; $p < 0.01$), which are the dimensions of organizational identification. In addition, among the dimensions of organizational identification, only intra-group identification has positive and significant effect ($\beta = 0.56$; $p < 0.01$) on the emotional effort, and a negative and significant effect on emotional contradiction ($\beta = -0.36$; $p < 0.01$). According to this; the intra-group identification dimension of organizational identification has a partial mediating variable role on the effect of perceived external prestige on the emotional effort dimension of emotional labor, and a full mediating variable role of perceived external prestige on the emotional contradiction dimension of emotional labor. The mediation test results show that while the accommodation companies participating in the research affect the level of emotional contradiction that their employees exhibit external prestige perceptions, when the intra-group identification is included in the model, the perceptions of external prestige do not affect the emotional contradiction they experience with their departments. The results of the mediation test obtained from the research shows that the perception of the external prestige of the employees of the lodging companies participating in the research affects the level of emotional contradiction they exhibit. However, when intra-group identification is included in the model, as employees' identification with their

department increases, their perceptions of external prestige cannot influence the emotional contradiction they experience. In other words, the identification of employees with their departments is shaped by the external prestige they perceive towards the organization, and as a result, the relationship between the perception of external prestige and their emotional contradiction occurs within the context of intra-group identification. According to a second conclusion, while employees' perceptions of external prestige towards the organization affect their level of emotional effort, when intra-group identification is included in the model, their perceptions of external prestige are partially influenced by the emotional effort they experience with their departments. Hence, it can be concluded that other variables than intra-group identification may also be mediators in the relationship between perceived external prestige and emotional effort. Employees' positive perceptions of the organization's external prestige cause them to identify with their organizations, which in turn directs employees to exhibit emotional effort during their interaction with the guest. On the contrary, in cases where the external perception of prestige is weak, employees will not be able to identify with their organization and consequently exhibit emotional labor through emotional contradiction. It is seen that the research findings coincide with the studies in the literature (Mishra et al., 2012).

The study tries to contribute to emotional labor, which is frequently encountered by employees, especially in the field of tourism. This study provided the integration of variables into a model and revealed the relationship between them. This study is also important in that it is one of the new studies in which these concepts are investigated simultaneously in the hospitality industry. However, unlike previous studies, organizational identification variable was tried to be measured separately based on identification with the organization and within the group. For this reason, it is thought that the findings obtained from the research will make significant contributions to both managers and employees as well as to management and tourism literature.

Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Kariyer Tatmini ve Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisi¹

Mihriban Cindiloğlu Demirer²

Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Kariyer Tatmini ve Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisi

Öz

Bu çalışmanın amacı yapısal ve psikolojik güçlendirmenin kariyer tatmini ile yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla, üretim işletmelerinde beyaz yakalı olarak görev yapan çalışanlardan anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde, yapısal ve psikolojik güçlendirmenin kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada aynı zamanda iki model karşılaştırma yapılarak incelenmiştir. Birinci model, yapısal güçlendirmenin kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki üzerinde psikolojik güçlendirmenin aracılık etkisinin olup olmadığını göstermektedir. İkinci model, yapısal ve psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerinde kariyer tatmininin aracılık etkisinin olup olmadığını göstermektedir. Modelleri test etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Bu analizler sonucunda psikolojik güçlendirmenin ve kariyer tatmininin değişkenler arasında aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yapısal Güçlendirme, Psikolojik Güçlendirme, Kariyer Tatmini, Yenilikçi İş Davranışı

Effects of Structural and Psychological Empowerment on Career Satisfaction and Innovative Work Behavior

Abstract

The purpose of study is to determine the effect of structural and psychological empowerment on career satisfaction and innovative work behavior. In order to test the research hypotheses, data were collected from the white-collar employees in the production businesses by survey method. As a result of the analysis, it is found that structural empowerment and psychological empowerment has a positive effect with career satisfaction and innovative work behavior. In this study, two models were examined by comparison. The first model is whether psychological empowerment has an mediator variable effect on the relationship between structural empowerment and career satisfaction and innovative work behavior. The second model is whether career satisfaction has an mediator variable effect on the relationship between structural and psychological empowerment and innovative work behavior. In order to test the models, hierarchical regression analysis was performed. As a result of these analyzes, it was found that psychological empowerment and career satisfaction had an mediator role among the variables.

Keywords: Structural Empowerment, Psychological Empowerment, Career Satisfaction, Innovative Work Behavior

1. Giriş

Rekabetin her geçen gün kendini daha da hissettirdiği iş dünyasında örgütler, çalışanlarından yeni ve farklı fikirler beklemek, çalışanlarına başarılı olmalarını sağlayacak imkânlar sunmak ve onları örgütleriyle bütünleştirmek zorundadır. Güçlendirme, bu zorunluluğu yerine getirmeye yöneticilere yardımcı olacak önemli kavramlardan birisidir. Bu çalışmada güçlendirme, çalışanları güçlendirmeyi temel alan yapısal ve psikolojik güçlendirme şeklinde incelenmiştir. Yapısal güçlendirme çalışanların, örgüt içerisinde başarıya ulaşabilmeleri için yöneticilerin onlara fırsat tanıyacakları ortamları hazırlamaları şeklinde tanımlanabilir. Psikolojik güçlendirme çalışanlar tarafından, yapısal güçlendirmenin algılanıp algılanmadığını açıklamaktadır. Bu güçlendirme tarzları olan yapısal ve psikolojik güçlendirme kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışını etkilemekte midir?

¹ Bu çalışmanın bir bölümü 20-21 Nisan 2019 tarihinde Saraybosna'da düzenlenen 3rd International Conference on Social Researches and Behavioral Sciences de sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

² Dr. Öğr. Üyesi, Hitit Üniversitesi, İİBF, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Yönetimi Bölümü, mihribancindiloglu@hitit.edu.tr, Yazar ORCID bilgisi: <https://orcid.org/0000-0002-3530-2215>.

İş hayatında yer alan bireyler için kariyer, yaşamlarının bir parçası haline gelmektedir. Çünkü birey örgüt ortamında yaşamının uzunca bir bölümünü geçirmektedir. Bunun yanı sıra kariyer, çalışanın gelişmesi, örgüt ortamında bir statü, güç, yaptığı işte söz sahibi olma, karar verebilme, saygınlık gibi önemli kazanımları da bireyin elde etmesini sağlamakta olduğunu söyleyebiliriz. Çalışanın bu olumlu ilerleme sürecini yaşayabilmesi için örgüt ortamında buna yönelik bir yapısal güçlendirme sürecinin var olması gerekmektedir. Çalışanlarda kariyer tatminin oluşması ancak bu sürecin ilerlemesi ile gerçekleşebilir. Kariyer tatmini, bir çalışanın kariyeri ile ilgili farklı hedeflere ve başarılarla ulaşma yönündeki ilerlemesini değerlendirmesidir. Yapısal güçlendirmenin yanı sıra çalışanın bu güçlendirme sürecini psikolojik olarak algılaması da elbette önem arz etmektedir. Yenilikçi iş davranışı ise yeni fikirlerin ortaya atılması, bu fikirlerin benimsenmesi, uygulanması gibi süreçleri kapsamaktadır. Bu süreçte önemli olan çalışanların fikirlerini rahatlıkla ifade edebileceği bir ortamın hazırlanması, onlara bu fırsatın tanınması, bu konuda onların teşvik edilmesidir. Böylelikle yenilikçi davranışın ortaya çıkması sağlanmış olacaktır. Bu araştırmanın yapısal ve psikolojik güçlendirmenin kariyer tatmini ile yenilikçi iş davranışı üzerinde önemini görmeye yönelik faydalı sonuçlar üreteceği düşünülmektedir.

Bu çalışma yapısal ve psikolojik güçlendirmenin kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışı üzerindeki ilişki ve etkilerini tespit etmek amacıyla tasarlanmıştır. Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla Türkiye örnekleminde, bazı üretim işletmelerinde tam zamanlı olarak görev yapan beyaz yakalı çalışanlardan anket yöntemi kullanılarak veriler toplanmıştır. Korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda, yapısal ve psikolojik güçlendirmenin kariyer tatmini ile yenilikçi iş davranışını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu etkilerin belirlenmesinden sonra yapısal güçlendirmenin kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık rolü üstlenip üstlenmediğine yönelik birinci model analiz edilmiştir. Ardından yapısal ve psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde kariyer tatminin aracılık rolü üstlenip üstlenmediğine yönelik ikinci model analiz edilmiştir. Araştırmanın hem uygulayıcılara hem de çalışanlara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. Kuramsal Çerçeve

2.1. Güçlendirme

Güçlendirme, çalışanların yeri geldiğinde gerekli kararları nasıl alacakları ve işlerinde veya örgüt ortamında karşılaşacakları güçlüklerle karşı nasıl tepki verecekleri konusunda tecrübe kazanmalarını sağlayan örgütsel davranış araştırmalarının önemli bir konusudur (Laschinger vd. 2001: 261). Literatür incelendiğinde, güçlendirmenin tek bir boyut ile tanımlanmasının zor olduğu ve güçlendirmenin iki farklı açıdan ele alındığı görülmektedir. Birincisi, yönetici faaliyet uygulamalarının asta devredilmesi yani asta güç, denetim ve yetki veren uygulamaları nitelendirmektedir. Bu güçlendirme, katılımın bir türü olarak ifade edilmektedir. Burada güç, daha az güce sahip olan astlara aktarılmaktadır. Bu güçlendirme türü "ilişkisel" yaklaşım olarak ifade edilmektedir. Bir diğer güçlendirme, çalışanın kendisini güçlendirilmiş hissedip hissetmemesini ifade eden psikolojik güçlendirmedir. Bu güçlendirme "bilişsel" veya "güdüsel" yaklaşım olarak literatürde yer almaktadır. Burada gücün devredilmesinden ziyade stres, açık iletişim, kaygı düzeyini azaltacak, duygusal desteği, bağlılığı ve katılımı arttırarak ilham verici amaçlar ortaya koymak gibi soyut unsurlar ön plana çıkmaktadır. Bilişsel yaklaşım, çalışanın işi ve iş çevresi üzerinde denetim ve seçme imkânı olduğunun farkında olması ve bu şekilde içsel duygusunu arttırmasını hedeflemektedir (Sağlam Arı ve Ergeneli, 2003: 133-134). Bu bölümde ilişkisel yaklaşım

olarak ifade edilen yapısal güçlendirme ve bilişsel yaklaşım olarak ifade edilen psikolojik güçlendirme kavramları üzerinde durulacaktır.

2.1.1. Yapısal Güçlendirme

Yapısal güçlendirme kavramı, Kanter (1993) tarafından geliştirilmiştir. Kanter (1993: 166) güçlendirmeyi, “işleri yapmak için kaynakları seferber etme, harekete geçirme yeteneği” ve “bir bireyin ulaşmak istediği amaçları için ihtiyaç duyduğu kaynakları kullanabilmesi ve bağımsız bir şekilde karar alabilmesi” olarak tanımlamaktadır. Güçlü birey, yapacağı iş için araçlara erişimi olan bireydir.

Kanter (1993: 172) örgütsel ortamlarda yapılan işlerde başarının elde edilebilmesi amacıyla, öncelikle çalışanların başarılı olmalarına fırsat tanıyacak bir yapının olması gerektiğini vurgulamış, bunu “fırsat yapısı ve güç yapısı” olarak değerlendirmiştir. Kanter’e göre (1993) yapısal güçlendirme, çalışma ortamında bilgi edinme, kaynakların paylaşımı, destek, öğrenme ve büyüme fırsatlarına erişebilmeyi öneren uygulamalardan meydana gelmektedir (s.168). Yönetimin görevi, iş etkinliği için bu koşulları veya etkenleri çalışanlarına yaratmaktır. Zira çalışanlar bu etkenlere erişim sağlandığı zaman güçlendirilmiş olur veya kendini güçlendirilmiş hisseder (Orgambidez-Ramos ve Borrego-Alés, 2014: 29).

Kanter’in (1993) güçlendirme ile açıkladığı diğer kavramlar “biçimsel ve biçimsel olmayan güç”tür. Biçimsel güç, “esneklik, uyarlanabilirlik, isteğe/takdire bağlı karar verme ile ilişkili yaratıcılık, görünürlük, kurumsal amaç ve hedeflerde merkezîyetçilik” gibi belirli özelliklerden oluşmaktadır. Biçimsel olmayan güç, çalışanın örgütsel ortamda, amirleri, çalışma arkadaşları/eşitleri ve örgütte yer alan öteki fonksiyonel gruplarla sağladığı pozitif ilişkilerden ve sosyal bağlantılarından kaynaklanan gücü açıklamaktadır (Kanter, 1993: 174; Sürgevil, vd. 2013: 5374; Orgambidez-Ramos ve Borrego-Alés, 2014: 29). Sonuç olarak Kanter’e göre (1993) yapısal güçlendirme “fırsatlar, kaynaklar, destek, bilgi, biçimsel ve biçimsel olmayan güç”, olmak üzere altı unsurdan oluşmaktadır. Bu unsurlar aynı zamanda yapısal güçlendirmenin boyutlarını da oluşturmaktadır (Kanter, 1993; O’Brien, 2010: 6; Sürgevil, vd. 2013: 5374; Orgambidez-Ramos ve Borrego-Alés, 2014: 29; Calvo ve Garcia, 2018: 365).

Yapısal güçlendirmeye yönelik literatürde yapılmış çalışmalar incelendiğinde, Garcia-Sierra ve Fernandez-Castro (2018) hemşireler üzerinde yaptıkları araştırmada, dönüşümcü liderliğin yapısal güçlendirmeyi doğrudan ve pozitif yönde etkilediği ve dönüşümcü liderliğin çalışan katılımı üzerindeki etkisinde aracılık rolü üstlendiğini tespit etmişlerdir. Gümüşlüoğlu ve Karakitapoğlu-Aygün (2010) Ar-Ge çalışanları üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda, bilgi çalışanlarının güçlendirme algılarının örgüte, lidere ve işe bağlılık üzerinde olumlu ilişkiler gösterdiğini tespit etmişlerdir. Kerse ve Karabey (2014) banka çalışanları üzerinde yaptıkları araştırma sonucuna göre yapısal ve psikolojik güçlendirmenin yaratıcılığı pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Calvo ve Garcia (2018) orta düzey yöneticiler üzerinde yaptıkları araştırmada, yapısal güçlendirmenin tükenmişliği negatif yönde etkilediğini ve yapısal güçlendirmenin psikolojik güçlendirme yoluyla tükenmişlik üzerindeki dolaylı etkisini tespit etmişlerdir.

2.1.2. Psikolojik Güçlendirme

Psikolojik güçlendirme, örgüt ortamlarında çalışan bireylerin kendilerini güçlendirilmiş olarak algılayıp algılamadıklarını açıklamaktadır (Thomas ve Velthouse, 1990). Güçlendirmenin psikolojik boyutunu ifade etmektedir ve çoğu zaman yönetimsel faaliyetlere ve uygulamalara tam

olarak bağımlı değildir. Bu güçlendirme türü daha çok çalışanların yönetsel faaliyetleri ve uygulamaları hissedip hissetmedikleri yönündeki algılamaları ve onlara karşı geliştirdikleri tutumlarla veya davranışlarla ilişkilidir (Polatçı ve Özçalık, 2013: 20).

Yöneticilerin çalışanlara yönelik davranışları ile çalışanların bu davranışları nasıl algıladıkları birbirinden farklı olabilmektedir. Bu nedenden dolayı güçlendirme kavramı, yöneticilerin çalışanları güçlendirmek için gerçekleştirdikleri faaliyet ve uygulamaların çalışanlarca nasıl algılandığı şeklinde bilişsel bir düzeyde ele alınmıştır. Nitekim bilişsel düzeyde gerçekleşen psikolojik güçlendirme, koşulların çalışanlar tarafından algılanma ve yorumlanma durumu olarak tanımlanmaktadır. Bu güçlendirme, bireylerin çalışma ortamları ve şartlarına dair algıları tarafından şekillenerek, içsel güdülenmelerini etkiler (Erbay ve Turgut, 2015: 267).

Conger ve Kanungo (1988) tarafından ortaya konmuş olan bu yaklaşım, öz-yeterlilik kavramının motive edici bir yönü olarak tanımlanmıştır. Thomas ve Velthouse (1990) bu kavramı geliştirerek, kapsamının birkaç yönlü olduğunu ve tek bir kavramla ifade edilemeyeceğini savunmuştur. Spreitzer (1995) ise güçlendirmeyi daha geniş bir şekilde açıklamaya çalışmış “bireyin çalışma veya iş rolüne yönelik içsel görev motivasyonunu yansıtan dört biliş kümesinden” meydana geldiğini ifade etmiştir. Bu dört biliş kümesi “anlam, yetkinlik, özerklik ve etki” olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır (Spreitzer, 1995: 1443). Spreitzer (1995) tarafından tanımlanmış psikolojik güçlendirme boyutlarının açıklamaları şu şekildedir (Thomas ve Velthouse, 1990; Spreitzer, 1995; Laschinger, vd. 2001; O’Brien, 2010; Polatçı ve Özçalık, 2013):

Anlam: Örgüt ortamında yapmış olduğu işin gerektirdiği görev, sorumluluk ve rol ile çalışanın kendi değerleri, inançları, amaçları, tutum ve davranışları arasındaki uyumu ifade etmektedir. Bir başka ifadeyle çalışanların yaptıkları işin amaç veya niyeti ile kendi idealleri veya standartlarının değerlendirildiği bir boyuttur.

Yeterlilik: Yetkinlik veya öz yeterlilik, çalışanın işini en iyi şekilde yapabileceğine ilişkin kendi beceri ve yeteneğine olan inancıdır. Bir başka ifadeyle çalışanın hem işini hem de örgüt ortamını şekillendirmek istemesi ve bunu yapabilecek gücü kendinde hissetmesidir.

Özerklik: Yeterlilik boyutu, davranış ile ilgili yeterliliği ifade ederken; özerklik boyutu bireyin işi ile ilgili faaliyeti başlatma, sürdürme ve düzeltme ile ilgili konularda inisiyatif kullanabilmesidir. İşlerin nasıl yapılacağı konusunda karar verme özgürlüğüne ve yapılan işler üzerinde denetleme yetkisine sahip olma durumunu ifade etmektedir. Birey çalışma yöntemleri, çalışma hızı, gösterilecek çaba gibi konularda kararları kendisi alır.

Etki: İşgörenin örgüt içerisindeki (stratejik, idari ve işletme) sonuçları etkileyebilmesi ve yaptığı işle o örgüte bir fark, yetenek ve değer kattığına inanmasıdır. Etki, öğrenilmiş çaresizliğin tersidir. Ayrıca kontrol odağından farklıdır. Şöyle ki etki iş bağlamında etkilenmek iken, içsel kontrol odağı değişen durumlar içerisinde küresel bir kişilik özelliğidir.

Bu dört boyut bir araya gelerek bu tarz oluşturmaktadır. Şunu ifade etmek gerekir ki, bu dört boyuttan herhangi birisinin gerçekleşmemesi psikolojik güçlendirilme duygusunu tümüyle ortadan kaldırmamaktadır, sadece duygunun hissedilme derecesinin azalmasına sebep olmaktadır denilebilir (Spreitzer, 1995, Polatçı ve Özçalık, 2013: 21).

Psikolojik güçlendirme ve yapısal güçlendirme arasındaki farkta incelenmiştir. Yapısal güçlendirme, yaptırma bağlı gücün ve sorumluluğun dağılımını temel alarak işin yapılanma süreciyle ilgilenirken; psikolojik güçlenme, çalışanın bu sürece yönelik algısı ve bilişsel işleyişleriyle ilgilidir. Bir diğer ifade ile yapısal güçlendirme, güçlendirme koşullarının örgüt içindeki çalışma ortamındaki varlığı ya da yokluğudur; psikolojik güçlenme ise çalışanın bu koşulları psikolojik olarak

anlamlandırma ve yorumlama şeklini ve bu örgütsel koşullara verdiği tepkiyi içerir. Bu açıdan yapısal güçlendirme aslında, psikolojik güçlenmenin en yakın öncelidir (Erbay ve Turgut, 2015: 267).

Psikolojik güçlendirmeye yönelik literatürde yapılmış çalışmalar incelendiğinde, Sağlam Arı ve Ergeneli'nin (2003) kamu ve özel sektör banka yöneticileri üzerinde yaptıkları araştırmada, psikolojik güçlendirme algısı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki tespit etmişlerdir. Çalışkan (2011) kamu sağlık sektöründe yaptığı araştırmada, işyeri arkadaşlıkları ve örgütsel iletişimin çalışanların psikolojik güçlendirilme algıları üzerindeki etkisini tespit etmiştir. Toplu ve Akça (2013) belediye çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada, öğrenen organizasyona ilişkin özelliklerin, psikolojik güçlendirme üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmışlar ve bu durumda öğrenen organizasyon haline gelmiş bir işletmede psikolojik güçlendirmenin de yüksek olacağını ifade etmişlerdir. Erdem ve arkadaşları (2016) kamuda eğitim sektörü çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada, psikolojik güçlendirme boyutlarının (anlam, yetkinlik, etki, özerklik) iş performansını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği tespit etmişlerdir. Ayrıca örgütsel bağlılığın, psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarıyla iş performansı arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığını belirlemişlerdir.

2.2. Kariyer Tatmini

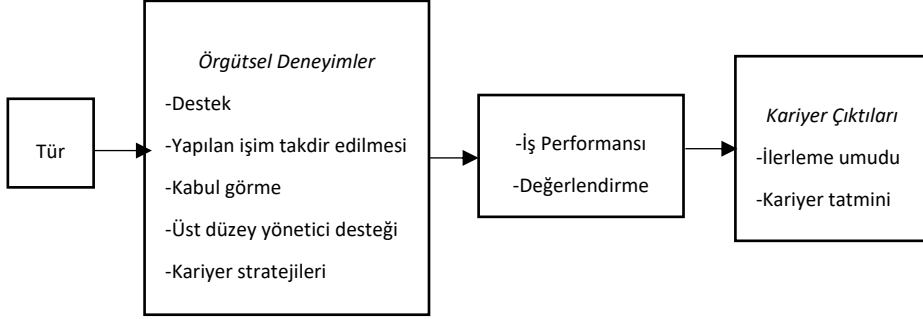
Bireyler, yaşamlarının büyük bir bölümünü örgüt ortamlarından çalışarak geçirdiğinden, iş bu bireyler için yaşamsal bir olgu haline gelmektedir. Dolayısıyla çalışan her bireyin, geleceğini planlayabilmek için, işindeki veya mesleğindeki ilerleme olanaklarını yani kariyer kavramını ve kariyer fırsatlarını iyi bilmesi ve anlaması gerekmektedir. Bu bilinç, bireyin kim olduğunu ve nerede durduğunu anlamasına yardımcı olur. Bunun yanı sıra bireye gerekirse ilerleme ve gerekirse geri çekilme gücü verir. Özellikle destekleyici ve anlayışlı yöneticiler, çalışanların işlerinde veya mesleklerinden ilerlemesinin önemini anlayan ve onların mutlu, verimli, yenilikçi oldukları sürece örgütte kalmalarını sağlayan yöneticilerdir (Barutçugil, 2004: 319). Kariyer kavramı meslekte yükselme, belirli bir statü elde etme ve tercih edilen bir meslek sahibi olma şeklinde algılanmaktadır. Aynı zamanda bireyin yaşamı boyunca elde ettiği işi ile ilgili deneyimleridir (Sabuncuoğlu, 2012: 168).

Kariyer tatmini, çalışanların örgütlerinde kariyerlerine yönelik amaç ve beklentilerine ulaşma derecesine ilişkin algılarını ifade etmektedir (Sakal ve Yıldız, 2015: 6613). Kariyer tatmini, bireylerin kendi kariyerleriyle ilgili kendi kendine özgü değerlendirmeleri olarak genellikle öznel kariyer başarısının merkezi bir göstergesi olarak görülmektedir. Bireyin, kariyerle ilgili farklı hedeflere (örneğin, gelir, başarı, gelişim) ve kariyerle ilgili başarılarla ulaşma yolundaki ilerlemesinin değerlendirilmesidir (Spurk vd. 2011: 315).

Kariyer tatmini iki boyutta açıklanmaktadır. Birincisini bireylerin kariyer başarıları ve kariyerlerinden elde ettikleri tatmin oluşturmaktadır. İkincisini çalıştıkları örgütte ulaşmak istedikleri kariyer ilerlemelerine yönelik çalışanların algıladıkları güven duygusu ve umut oluşturmaktadır (Sakal ve Yıldız, 2015: 6613). Greenhaus ve diğerleri (1990: 86), bireylerin örgüt ortamlarında kariyer tatmininde beş temel konunun önemini vurgulamıştır. Bu faktörler aynı zamanda kariyer tatmini ölçeğinin özetini oluşturmaktadır, bunlar "kariyer başarıları, tüm kariyer hedeflerine ulaşma derecesi, gelir hedeflerine ilişkin ilerleme derecesi, kendini geliştirme hedeflerine ilişkin ilerleme derecesi ile yeni beceri ve yetkinlik elde etme konusunda elde edilen ilerlemelerdir. Greenhaus ve arkadaşlarına (1990: 67) göre yöneticilerin kariyeri de, üst denetçilerin destekleyici ilişkileri ile zenginleştirilebilir. Buna göre yapısal ve psikolojik güçlendirme örgüt

yöneticilerinin desteğini içermektedir. Bu durum elbette örgüt içinde çalışanların kariyer durumlarını etkileyebilir. Greenhaus ve arkadaşlarının (1990: 66) kariyer tatmini için önerdikleri model aşağıda gösterilmiştir.

Şekil 1: Kariyer Tatmini İçin Önerilen İlişkiler



Şekilde de görüldüğü gibi kariyer tatmini için kariyer stratejileri, yöneticilerin desteği gibi konular önem arz etmektedir. Kariyer tatminine yönelik literatürde yapılmış çalışmalar incelendiğinde, iş performansı (Çavuş ve İmadoğlu, 2017), yaratıcı örgüt iklimi ve duygusal bağlılık (Gürkan ve Koçoğlu, 2014), iş-aile çatışması ve iş tatmini (Yüksel, 2005), işkoliklik (Ulukök ve Akın, 2016), iç kariyer çapaları ve dış kariyer fırsatları (Jiang vd. 2001) üzerine yapılmış çalışmaları görmek mümkündür.

2.3. Yenilikçi İş Davranışı

Yenilik İngilizce’de *innovation* ya da *innovation* olarak ifade edilmektedir. Yenilik kavramı, yeni fikirlerin, süreçlerin, ürünlerin veya hizmetlerin üretimi, kabulü ve uygulanmasıdır. Kabul ve uygulama bu tanımın merkezini oluşturmaktadır ve değişme ve uyum sağlama kapasitesini içerir (Hjalager, 2010: 2). 1880’lerin sonlarından bu yana, yenilik kavramının kullanılmasının olağandışı bir anlam ifade ettiği yönünde haberler olmasına rağmen, ilk yenilik öncüllerinin hiçbiri Schumpeter kadar etkili olmamıştır (Sledzik, 2013: 90). Yenilik kavramında öncü olan Schumpeter (1939) özellikle buluş ve yenilik kavramları arasındaki farka dikkat çekmeye çalışmıştır. Buluş ya da icat kelimesi, bilimsel ve teknolojik araştırmalarla yakından ilişkili ve bağlantılıdır aynı zamanda gerçek olan atılımları tanımlamak için kullanılmaktadır. Buluş, belirli bir endüstriyel kullanıma yönelik değildir. Diğer taraftan yenilik, buluşların daha da gelişmesi ya da onları faydalı ürün haline getirmek için parlak fikirleri ifade etmektedir. (Aktaran: Hjalager, 2002: 465). Yenilik, fikirlerin uygulanması ve fikirlerin kullanılması için benimsenmesi ve üretimde kullanılması ile ilgilidir (Scoot ve Bruce, 1994: 581). Yenilik beş kategorinin birinin ya da birkaçının bir araya getirilmesi ile gerçekleşmektedir. Bunlar: “ürün yenilikleri, süreç yenilikleri, yönetim yenilikleri, lojistik yenilikleri, kurumsal yenilikler” şeklinde ifade edilmektedir (Hjalager, 2002: 465-466).

Yenilik kavramı örgüt ortamlarında, çalışanlardan beklenen bir davranış biçimi şeklinde ifade edilebilir. Çalışanların bu konuda teşvik edilmesi örgütün en temel görevlerinden birisi haline gelmiştir. Ayrıca çalışanın fikirlerini rahatlıkla ifade edebileceği bir ortamın hazırlanması, çalışanın işini sevmesi, örgütüne bağlanması gibi örgüt için değerli konular yenilikçi davranışın ortaya çıkmasında bir etken olabilir.

Yenilikçi davranış, çalışanın bilinçli olarak prosedür, ürün ve süreçlerle ilgili yeni fikirleri benimsemesi ve bunları kendi işine, çalıştığı departmanına veya işletmenin tamamına uygulaması olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar tarafından yapılan; yeni teknolojileri bulma veya keşfetme, hedeflere ulaşmayı sağlayacak yeni yollar düşünme ve teklif etme, yeni çalışma yöntemleri ve

yeni fikirleri uygulamak için gerekli olan yeni kaynakları araştırma ve garanti altına alma gibi davranışlar, yenilikçi davranış içinde değerlendirilmektedir (Çalışkan, 2013: 95). Bir diğer ifade ile yenilikçi iş davranışı, örgüt yararı için, fikirlerin bilinçli bir şekilde oluşturulması ve uygulanmasıdır (Turgut ve Beğenirbaş, 2013: 108). Yenilikçi iş davranışı fikirlerin düşünülmesi, ortaya çıkarılması ve uygulanması süreçlerini kapsamaktadır. Yenilikçi davranış sonunda “yenilik” olarak nitelendirilen çıktılardan elde edilmesi beklenir. Bu süreçte fikrin keşfedilmesi-açıklanması, fikrin üretilmesi-ifade edilmesi, fikrin desteklenmesi-kabul edilmesi ve fikrin uygulanması-gün yüzüne çıkması en temel aşamalardır (Örnek ve Ayas, 2015: 96-98). Yenilikçi iş davranışına yönelik literatürde yapılmış çalışmalar incelendiğinde, proaktif kişilik, içsel ve dışsal kontrol odağı (Kale, 2019), lider-üye etkileşimi (Bilal vd. 2019; Schuh vd. 2018), anlamlı iş (Cai vd. 2018), psikolojik sahiplenme (Derin, 2018), psikolojik sermaye (Örücü ve Çınar, 2019), psikolojik güçlendirme (Aydın, 2016) üzerine yapılmış çalışmaları görmek mümkündür.

Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Tolay ve arkadaşlarının (2012) araştırma görevlileri üzerinde yaptıkları çalışmada yapısal güçlendirmenin psikolojik güçlendirmeye doğrudan, pozitif ve güçlü şekilde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Dan ve arkadaşlarının (2018) Çin’de hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada, yapısal güçlendirme, kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve yapısal güçlendirmenin yenilikçi iş davranışını pozitif olarak etkilediğini tespit etmişlerdir. Knol ve van Linge’nin (2009) Hollanda’da hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada yapısal ve psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini ve psikolojik güçlendirmenin yapısal güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasında aracılık etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Haiyan ve arkadaşlarının (2016) Çin’de konaklama işletmelerinde Y kuşağı üzerinde yaptıkları çalışmada, psikolojik güçlendirmenin kariyer tatmini ve kariyer yetkinlikleri ile pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Prabowo ve arkadaşları (2018) özel ve kamu sektör çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada, dönüşümcü liderliğin yenilikçi iş davranışını psikolojik güçlendirme yolu ile etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Aydın (2016) kamu ve özel sektörde çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmada, yaratıcı iklim, psikolojik güçlendirme, yenilikçi iş davranışı değişkenleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin var olduğunu ve psikolojik güçlendirme algısının yaratıcı iklim ve yenilikçi iş davranışı arasında aracı rol oynadığı sonucuna ulaşmıştır. Yapılan araştırmalardan destek alınarak kurulan hipotezler şu şekildedir:

H1: Yapısal güçlendirme psikolojik güçlendirme üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkiye sahiptir.

H2: Psikolojik güçlendirme kariyer tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkiye sahiptir.

H3: Psikolojik güçlendirme yenilikçi iş davranışları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkiye sahiptir.

H4: Yapısal güçlendirme kariyer tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkiye sahiptir.

H5: Yapısal güçlendirme yenilikçi iş davranışları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkiye sahiptir.

H6: Yapısal güçlendirmenin kariyer tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirme aracılık rolü üstlenmektedir.

H7: Yapısal güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirme aracılık rolü üstlenmektedir.

Bu çalışmada kariyer tatmininin yapısal ve psikolojik güçlendirme ile yenilikçi iş davranışı arasında aracılık rolü üstlenip üstlenmediği de analiz edilmiştir. Bu model için kurulan hipotezler birinci model için kurulan hipotezlere devam niteliğindedir. Bu modelin hipotezleri şu şekildedir:

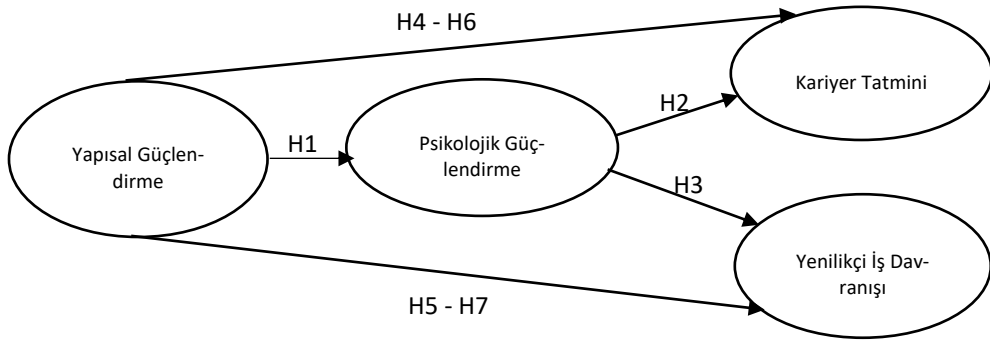
H8: Kariyer tatmini yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkiye sahiptir.

H9: Yapısal güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde kariyer tatmini aracılık rolü üstlenmektedir.

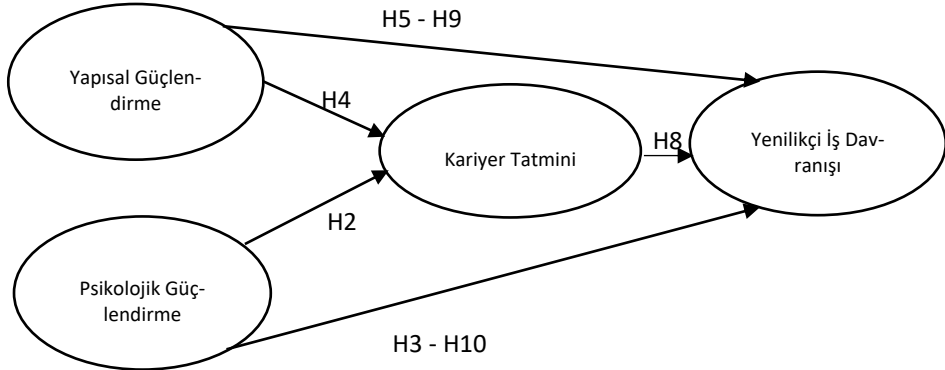
H10: Psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde kariyer tatmini aracılık rolü üstlenmektedir.

Yapılan araştırmalardan yola çıkılarak oluşturulan araştırma modelleri aşağıda sunulmuştur.

Model 1. Psikolojik güçlendirmenin yapısal güçlendirme ile kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışı arasında aracı rolü



Model 2. Kariyer tatminin yapısal ve psikolojik güçlendirme ile yenilikçi iş davranışı arasındaki aracı rolü



3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada öncelikle yapısal ve psikolojik güçlendirmenin kariyer tatmini ile yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi belirlenecektir. Ardından Model 1 (yapısal güçlendirme ile kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışı arasında psikolojik güçlendirmenin aracılık etkisi) ile Model 2 (ya-

pısal ve psikolojik güçlendirme ile yenilikçi iş davranışı kariyer tatminin aracılık etkisi) incelenecektir. İlk aşamada örneklem ve veri toplama araçlarına yönelik bilgiler verilmiştir. Veri toplama araçlarının DFA analizleri açıklandıktan sonra, araştırmanın modellerine yönelik analizlere geçilmiştir. Modellerde yer alan değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları tespit edildikten sonra, regresyon analizi aracılığıyla kurulan hipotezler test edilmiştir. Analizler sonucunda elde edilen bulgular sonuç bölümünde yorumlanmıştır.

3.1. Araştırmanın Örneklemi ve Veri Toplama Araçları

Araştırmanın örneklemi, Türkiye’de bazı üretim işletmelerinde tam zamanlı olarak görev yapan beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Örneklem yöntemi olarak kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Gönüllülük esasına dayalı olarak dağıtılan 250 anket formlarından 181 anket geri dönmüş, hatalı ve eksik doldurulmuş anket formları çıkarıldıktan sonra 144 anket analize tabi tutulmuştur. Örneklem %79.6 (117) erkek, yaş ortalaması 36.10 ve yaşlar 21-60 aralığındadır. Katılımcıların % 64,6 (95) evli, %34,0 (50) 11-15 yıl mesleki deneyime sahip olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada kullanılan anket formu beş bölümden oluşmaktadır. İlk 4 bölümde araştırma değişkenleri ile ilgili ölçekler, son bölümde ise katılımcıların demografik özellikleri hakkında sorular bulunmaktadır. Tüm ölçekler için 5’li likert tipi derecelendirme kullanılmıştır.

Yapısal Güçlendirme Ölçeği: Yapısal güçlendirme düzeyini belirlemek üzere Laschinger ve arkadaşları (2001) tarafından geliştirilen olan 18 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa katsayısı .63 olarak bulunmuştur. Ölçekte, “Tüm bilgi ve becerilerimi işimde kullanabilmekteyim” ve “İşimde iyi yaptığım şeyler kurumumca desteklenir” şeklinde sorular yer almaktadır. Yapısal güçlendirme ölçeğinin geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA’ya göre ($\chi^2=110.117$ (df=94), $\chi^2/df= 1.171$, RMSEA=0.035, GFI=0.920, CFI=0.983, NFI=0.901) uyum iyiliği değerlerinin belirlenen referans aralığında olduğu görülmektedir (İyi uyum referans aralığı : $\chi^2/df \leq 5$, RMSEA ≤ 0.08 , GFI ≥ 0.90 , CFI ≥ 0.90 , NFI ≥ 0.90 , Çokluk, vd., 2014: 271-272).

Psikolojik Güçlendirme Ölçeği: Psikolojik güçlendirme düzeyini belirlemek üzere Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen 12 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa katsayısı .81 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte, “İşimi bağımsız olarak ve özgürce yapabilme imkânına sahibim” ve “Yaptığım iş benim için önemlidir” şeklinde sorular yer almaktadır. Psikolojik güçlendirme ölçeğinin geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA’ya göre ($\chi^2=56.334$ (df=27), $\chi^2/df= 1.716$, RMSEA=0.071, GFI=0.948, CFI=0.970, NFI=0.934) uyum iyiliği değerlerinin belirlenen referans aralığında olduğu görülmektedir.

Kariyer Tatmini Ölçeği: Kariyer tatmin düzeyini belirlemek üzere, Greenhaus ve arkadaşları (1990) tarafından geliştirilen 5 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa katsayısı .74 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte, “Kariyerimde ulaştığım başarımlar beni mutlu ediyor” ve “Terfi hedeflerime yönelik gösterdiğim ilerleme beni tatmin ediyor” gibi sorular yer almaktadır. Kariyer tatmini ölçeğinin geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA’ya göre ($\chi^2=3.743$ (df=3), $\chi^2/df= 1.248$, RMSEA=0.042, GFI=0.990, CFI=0.996, NFI=0.982) uyum iyiliği değerlerinin belirlenen referans aralığında olduğu görülmektedir.

Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği: Yenilikçi iş davranışı düzeyini belirlemek üzere Scott ve Bruce (1994) tarafından kullanılan 6 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin

Cronbach alfa katsayısı .70 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte, “Yeni teknolojiler, süreçler, teknikler araştırım ve fikirler üretim” ve “Yaratıcı fikirler üretim” gibi sorular yer almaktadır. Yenilikçi iş davranışı ölçeğinin geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA’ya göre ($\chi^2=5.514$ (df=4), $\chi^2/df= 1.378$, RMSEA=0.051, GFI=0.988, CFI=0.995, NFI=0.982) uyum iyiliği değerlerinin belirlenen referans aralığında olduğu görülmektedir.

3.2. Bulgular

Katılımcılardan elde edilen veriler SPSS programında analiz edilmiştir. Araştırmada öncelikle değişkenlerin istatistiksel değerlerine bakılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen istatistiksel değerler (ortalama, standart sapma) ve korelasyon değerleri Tablo 1’de görülmektedir.

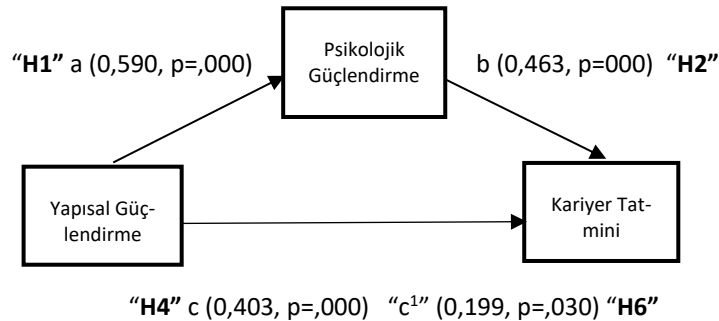
Tablo 1. Değişkenlerin İstatistiksel Değerleri ve Korelasyon Katsayıları

	Ort.	SS.	1	2	3
1.Yapısal Güçlendirme	3.65	.36	-		
2.Psikolojik Güçlendirme	3.88	.48	.590**	-	
3.Kariyer Tatmini	3.77	.57	.403**	.463**	-
4.Yenilikçi İş Davranışı	4.11	.46	.469**	.498**	.271**

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

Araştırmanın değişkenleri olan yapısal güçlendirme, psikolojik güçlendirme, kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışının birbirleri ile ilişkilerinin anlamlı ve pozitif olduğu tespit edilmiştir. Model 1 olan, yapısal güçlendirme ile kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışı arasında psikolojik güçlendirmenin aracılık etkisi olup olmadığını belirlemek amacıyla SPSS programında Baron ve Kenny’nin (1986) aracılık etkisi analizi yapılmıştır. Model 2 için de aynı analiz yolu izlenmiştir. Model 1’in analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Model 1.1. Psikolojik Güçlendirmenin Yapısal Güçlendirme-Kariyer Tatmini Arasındaki Etkileşimdeki Aracılık Rolü



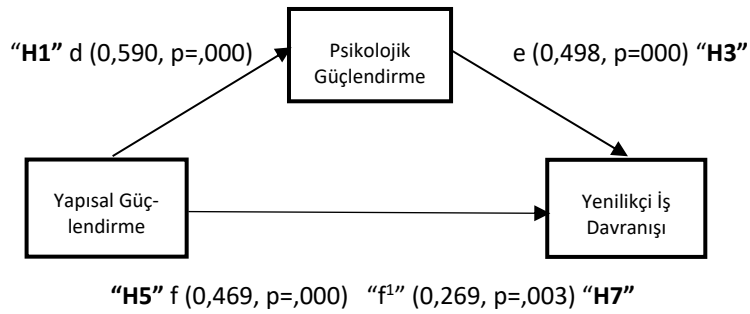
Tablo 2: Model 1.1’in İstatistiksel Sonuçları

	β	F	R ²	Düzeltilmiş R ²	Sig.
“a” yolu,	0,590	75,833	,348	,344	,000
“b” yolu	0,463	38.814	,215	,209	,000
“c” yolu	0,403	27.558	,163	,157	,000
“c1” yolu	0,199	27.558	,163	,230	,000

Tablo 2 incelendiğinde, Baron ve Kenny’nin (1986) üç koşulunun gerçekleştiği görülmektedir. Aracı etkinin belirlenmesi için, bağımsız ve aracı değişken modele birlikte dâhil edildiğinde “c1” yolunun etkisinin azalıp azalmadığına bakılmıştır. “c1” yolu incelendiğinde standardize

edilmiş β katsayısı değerinde (0,199; $p=0,030$) bir azalmanın olduğu ($F=22,327$; $R^2=,241$; Düzeltmiş $R^2=,230$), ancak yapısal güçlendirmenin kariyer tatmini üzerindeki etkisinin modele psikolojik güçlendirmenin aracı değişken olarak dâhil edilmesi ile bütünüyle ortadan kalkmadığı görülmektedir. Bu nedenle psikolojik güçlendirmenin yapısal güçlendirme ve kariyer tatmini arasında kısmi aracılık rolü oynadığını söylemek mümkündür. Bu sonuca göre **H6** hipotezi de kabul edilmiştir. Birinci modelin aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlılığını kontrol etmek amacıyla Sobel Testi yapılmıştır. Sobel testinin hesaplanması sonucunda aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ($z=5,386$, $p=0,000$) olduğu bulunmuştur. Ayrıca analiz kapsamında bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık (multicollinearity) problemi olmadığı (Tolerans $> .2$; VIF < 10) tespit edilmiştir (Tolerans=.652; VIF=1.534).

Model 1.2. Psikolojik Güçlendirmenin Yapısal Güçlendirme-Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki Etkileşimdeki Aracılık Rolü

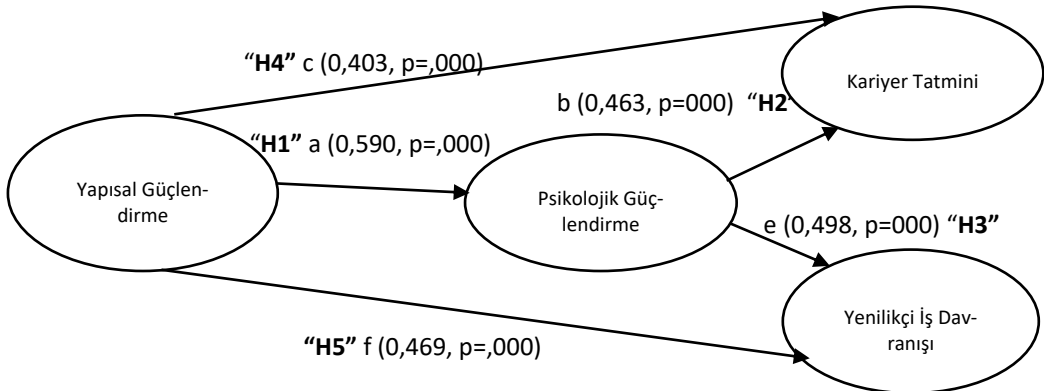


Tablo 3: Model 1.2'nin İstatistiksel Sonuçları

	β	F	R2	Düzeltilmiş R2	Sig.
"d" yolu	0,590	75,833	,348	,344	,000
"e" yolu	0,498	46.889	,248	,243	,000
"f" yolu	0,469	40.104	,220	,215	,000
"f1" yolu	0,269	29.555	,295	,285	,003

Tablo 3 incelendiğinde yapısal güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinin modele psikolojik güçlendirmenin aracı değişken olarak dâhil edilmesi ile bütünüyle ortadan kalkmadığı görülmektedir. Psikolojik güçlendirmenin yapısal güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasında kısmi aracılık rolü oynadığını söylemek mümkündür. Bu sonuca göre **H7** hipotezi de kabul edilmiştir (Sobel testi: $z=5,377$, $p=0,000$ ve Tolerans=.652; VIF=1.534).

Model 3. Birinci Modelin Nihai Hali



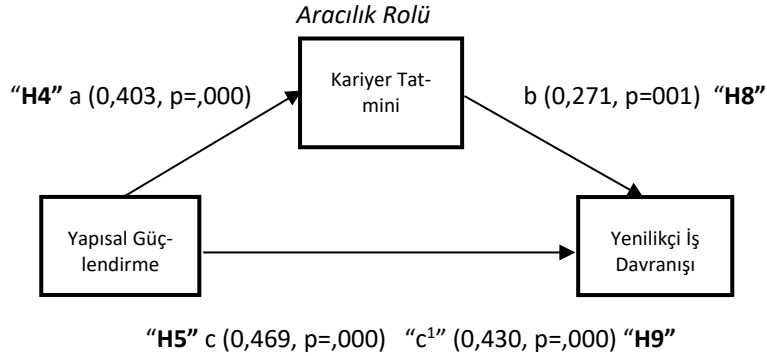
Aracılık Etkisi 1: Yapısal Güçlendirme-Psikolojik Güçlendirme-Kariyer Tatmini = "c¹" (0,199, p=,030) "H6"

Aracılık Etkisi 2: Yapısal Güçlendirme-Psikolojik Güçlendirme-Yenilikçi İş Davranışı= "f¹" (0,269, p=,003) "H7"

Araştırmanın İkinci Aşaması

Bu çalışmada iki farklı model karşılaştırmalı olarak incelenecek ve modeller arasındaki çıkan sonuçlar yine karşılaştırmalı olarak değerlendirilecektir. Buna göre araştırmanın ikinci modeli aşağıda gösterilmiştir. Model 2 için yapılan analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Model 2.1. Kariyer Tatminin Yapısal Güçlendirme-Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki Etkileşimdeki

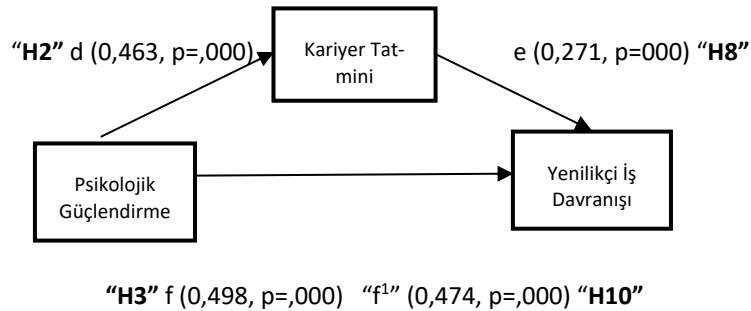


Tablo 4: Model 2.1'nin İstatistiksel Sonuçları

	β	F	R2	Düzeltilmiş R2	Sig.
"a" yolu,	0,403	27,567	,163	,157	,000
"b" yolu	0,271	11.291	,074	,067	,001
"c" yolu	0,469	40.104	,220	,215	,000
"c1" yolu	0,430	20.855	,228	,217	,003

Tablo 4 incelendiğinde yapısal güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinin modele kariyer tatmininin aracı değişkeni olarak dâhil edilmesi ile bütünüyle ortadan kalkmadığı görülmektedir. Kariyer tatmininin yapısal güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasında kısmi aracılık rolü oynadığını söylemek mümkündür. Bu sonuca göre H9 hipotezi de kabul edilmiştir (Sobel testi: z=3,00, p=0,002 ve Tolerans=.837; VIF=1.194).

Model 2.2. Kariyer Tatminini Psikolojik Güçlendirme-Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki Etkileşimdeki Aracılık Rolü

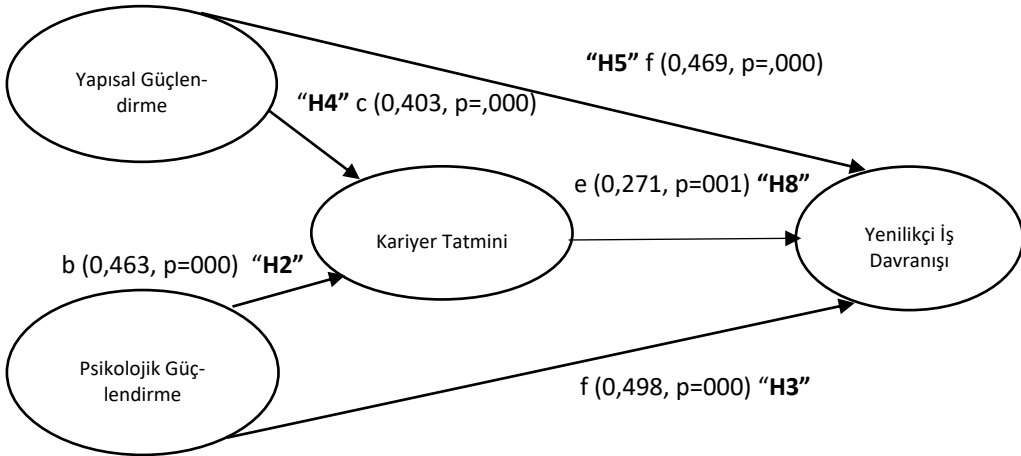


Tablo 5: Model 2.2'nin İstatistiksel Sonuçları

	β	F	R2	Düzeltilmiş R2	Sig.
"d" yolu	0,463	38,814	,215	,209	,000
"e" yolu	0,271	11.291	,074	,067	,001
"f" yolu	0,498	46.889	,248	,243	,000
"f1" yolu	0,474	30.542	,250	,240	,000

Tablo 5 incelendiğinde psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinin modele kariyer tatminini aracı değişken olarak dâhil edilmesi ile bütünüyle ortadan kalkmadığı görülmektedir. Kariyer tatmininin psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasında kısmi aracılık rolü oynadığını söylemek mümkündür. Bu sonuca göre **H10** hipotezi de kabul edilmiştir (Sobel testi: $z=3,235$, $p=0,001$ ve Tolerans=.785; VIF=1.273).

Model 4. İkinci Modelin Nihai Hali



Aracılık Etkisi 3: Yapısal Güçlendirme-Kariyer Tatmini-Yenilikçi İş Davranışı = "g¹" (0,199, p=,030) "H9"

Aracılık Etkisi 4: Psikolojik Güçlendirme- Kariyer Tatmini-Yenilikçi İş Davranışı= "e¹" (0,269, p=,003) "H10"

Tablo 6. Araştırmada Kurulan Hipotezlerin Kabul/Ret Durumları

Hipotez	Hipotez İçeriği	Kabul	Ret
H1	Yapısal güçlendirme psikolojik güçlendirme üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkiye sahiptir.	✓	
H2	Psikolojik güçlendirme kariyer tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkiye sahiptir.	✓	
H3	Psikolojik güçlendirme yenilikçi iş davranışları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkiye sahiptir.	✓	
H4	Yapısal güçlendirme kariyer tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkiye sahiptir.	✓	
H5	Yapısal güçlendirme yenilikçi iş davranışları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkiye sahiptir.	✓	
H6	Yapısal güçlendirmenin kariyer tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirme aracılık rolü üstlenmektedir.	✓	
H7	Yapısal güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirme aracılık rolü üstlenmektedir.	✓	
H8	Kariyer tatmini yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkiye sahiptir.	✓	
H9	Yapısal güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde kariyer tatmini aracılık rolü üstlenmektedir.	✓	
H10	Psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde kariyer tatmini aracılık rolü üstlenmektedir.	✓	

4. Sonuç

Bu çalışmada yapısal ve psikolojik güçlendirmenin kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Aynı zamanda değişkenlerle kurulan iki model karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Birinci model, yapısal güçlendirmenin kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki üzerinde psikolojik güçlendirmenin aracılık etkisinin olup olmadığıdır. İkinci model, yapısal ve psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerinde kariyer tatmininin aracılık etkisinin olup olmadığıdır. Araştırma modellerini test etmek amacıyla, üretim işletmelerinde beyaz yakalı olarak görev yapan çalışanlardan anket yöntemi ile veriler toplanmıştır.

Analizler sonucunda, araştırmanın tüm değişkenleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin ve etkinin olduğuna ulaşılmıştır. H1, H2, H3, H4 ve H5 hipotezleri kabul edilmiştir. Bu sonuçlara göre, kendisini yapısal ve psikolojik olarak güçlendirilmiş hisseden bir çalışanın, kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışı yüksek olmaktadır. Psikolojik açıdan güçlendirilmiş hisseden çalışanların örgütlerinde yenilikçi iş davranışı gösterme eğilimde olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların örgütlerde yetki ve sorumluluklarının artması var olan problemlerle yüzleşmeleri anlamına gelmektedir. Aynı zamanda yeni olması gereken her neyse o şeyi geliştirmek için yenilikçi davranış sergilemek zorundadır. Bu durum ile baş etmek, çalışanların farklı düşüncelerine neden olabilir. Bu sadece örgütsel problemler için değil her açıdan değerlendirilmesi gereken bir süreçtir. Rekabet ortamında sürdürülebilir olmak için yöneticilerin ve çalışanların diğerlerinden farklı düşünceleri gerekmektedir. Çalışanı bu duruma sevk eden yollardan birisi de onlara örgütlerde hem yapısal hem de psikolojik olarak güçlendirme algısı oluşturulmasıdır.

Çalışmanın örnekleminin beyaz yakalı çalışanlar olduğu düşünülürse güçlendirme algılarının kariyer tatmini üzerinde de etkisinin olduğu görülmektedir. İnsan kaynakları uygulamaları burada önem arz etmektedir. Örgütlerin çalışanlarına, örgüt içerisinde statü ve güç anlamında kariyer olanakları sunmaları önemlidir. Bu sonucun, uygulayıcıların üzerinde mutlaka durmaları gereken ve uygulamaya yansıtılması gereken önemli bir sonuç olduğu söylenebilir. Sonuç olarak yüksek güçlendirme algısına sahip olan çalışanların kariyerlerinden tatmin olacakları ve yenilikçi iş davranışını gösterebilecekleri söylenebilir.

Araştırmanın birinci modelinde, psikolojik güçlendirmenin yapısal güçlendirme ile kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışı arasında kısmi aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. H6 ve H7 hipotezleri kabul edilmiştir. Bu sonuca göre, yapısal anlamda güçlendirilmiş çalışanın aynı zamanda bilişsel süreçte psikolojik olarak güçlendiğini hissetmesi, kendini bu konuda motive etmesi, hem kariyer tatmini hem de yenilikçi iş davranışı göstermelerine olumlu katkı sağlamaktadır. Araştırmanın ikinci modelinde, yapısal ve psikolojik güçlendirme ile yenilikçi iş davranışı arasında kariyer tatmininde aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. H8, H9 ve H10 hipotezleri kabul edilmiştir. Her iki modelde aracılık etkileri üzerine kurulan hipotezler kabul olmuştur. Her iki modelde incelendiğinde, güçlendirme algısının çalışan davranışları, algıları ve duyguları üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada çıkan sonuçlar yapılan çalışmalarla örtüşmektedir. Örneğin, Tolay ve arkadaşları (2012), yapısal güçlendirmenin psikolojik güçlendirmeye doğrudan, pozitif ve güçlü şekilde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır, bu sonuç araştırmamızın H1 hipotezini desteklemektedir. Dan ve arkadaşları (2018), yapısal güçlendirme, kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve yapısal güçlendirmenin yenilikçi iş davranışını pozitif olarak etkilediğini tespit etmişlerdir, bu sonuç H5 hipotezini desteklemektedir, Dan ve arkadaşlarının çalışmalarında ortaya koydukları ilişki sonucuna ilave olarak bu araştırmada etki analizine de yer verilmiştir, bu sonuç literatüre bir katkı olarak değerlendirilebilir. Knol ve van Linge (2009), yapısal ve psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini ve psikolojik güçlendirmenin yapısal güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasında aracılık etkisi olduğunu tespit etmişlerdir, bu sonuç H5, H3 ve H7 hipotezini desteklemektedir. Haiyan ve arkadaşları (2016), psikolojik güçlendirmenin kariyer tatmini ve kariyer yetkinlikleri ile pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır, sonuç H2 hipotezi için değerlendirilebilir ancak araştırmacıların sonucu değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır, bu araştırmada etki analizine de yer verilmiştir, elde edilen sonuç literatüre bir katkı olarak değerlendirilebilir. Yapılan çalışmalarla desteklenmeyen hipotezlerin literatüre katkı sağlayacağı ifade edilebilir.

Araştırma sonuçları yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirmenin kariyer tatmini ile yenilikçi iş davranışını arttırmadaki önemi kanıtlar niteliktedir. Bunun yanı sıra çalışanlara yetki ve sorumluluk vermek yani onlara güvenmek ve örgüt ortamlarında onları güçlendirmek hem çalışanlara hem örgüte katkı sağlamaktadır. Bu çalışma çalışan güçlendirilmesi, yenilikçi davranışlar ve kariyer konularında gelecekteki araştırmalar için bir temel oluşturabilir. Son olarak araştırmamızın sadece üretim sektöründe çalışanlardan oluşması bu araştırmanın sınırlılıklarındandır. Çalışmanın farklı sektörlerde, daha büyük örneklemeler üzerinde tekrarlanması daha genellebilir sonuçlara ulaşılmasını mümkün kılabilir. İleride yapılacak araştırmalar için bu kısıtların giderilmesi tavsiye edilebilir.

Kaynaklar

- Aydın, Burcu (2016). The Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relationship between Creative Climate and Innovative Work Behavior: The Case of Employees of Various Sectors in Turkey, *Journal of Behavior at Work – JB@W* Vol. 1, No.1: 74-84.
- Bilal, Bin Saeed; Bilal Afsar; Sadia Cheema; Farheen Javed (2019), "Leader-member exchange and innovative work behavior: The role of creative process engagement, core self-evaluation, and domain knowledge", *European Journal of Innovation Management*, Vol. 22, No. 1: 105-124.
- Baron, M. Reuben; Kenny, A. David (1986), "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51, No. 6: 1173-1182.
- Barutçugil, İsmet (2004), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Cai Wenjing; Lysova I. Evgenia; Khapova, N. Svetlana; Bossink, A. G. Bart (2018), "Servant Leadership and Innovative Work Behavior in Chinese High-Tech Firms: A Moderated Mediation Model of Meaningful Work and Job Autonomy", *Frontiers in Psychology*, Vol. 9, No. 3: 1767, 1-13.
- Calvo, Juan-Carlos Ayala; Garcia, Guadalupe Manzano (2018), "Hardiness As Moderator Of The Relationship Between Structural And Psychological Empowerment On Burnout in Middle Managers", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, No. 91: 362-384.
- Conger, A. Jay; Kanungo, N. Rabindra (1988), "The empowerment process: Integrating theory and practice", *Academy of Management Review*, Vol.,13, No. 3: 471-482.
- Çalışkan, Abdullah (2013), "İç Odaklı Örgüt Kültürünün Yenilikçi Davranışa Etkisinde Personel Güçlendirmenin Aracılık Rolü", *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C. 15, S. 1: 88-112.
- Çalışkan, C. Sezer (2011), "Çalışanların Psikolojik Güçlendirme Algıları Üzerinde İşyeri Arkadaşlıkları ve Örgütsel İletişimin Etkisi", *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 20, S. 3: 77-92.
- Çavuş, Mustafa, Fedai; İmadoğlu, Tuğba (2017), "İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Kariyer Tatmini ve İş Performansını Etkiler mi?", *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)*, Vol. 3, No. 12: 98-103.
- Çokluk, Ömay; Şekerioğlu, Güçlü ve Büyüköztürk, Şener (2014), *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem.
- Dan, Xin; Xu, Suhuan; Liu, Jingying; Hou, Ruonan; Liu, Yanhui; Ma, Hongwen (2018), "Relationships Among Structural Empowerment, Innovative Behaviour, Self-Efficacy, And Career Success in Nursing Field in Mainland China", *International Journal of Nursing Practice*, Vol. 24, No. 5: 1-9.
- Derin, Neslihan (2018), "Kuruma Duyulan Psikolojik Sahiplenme İle Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişkide Sanal Kaytarmanın Düzenleyici Rolü", *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 36, S. 1: 63-81.
- Erbay, Ö. Elif; Turgut, Tülay (2015), "Yapısal Güçlendirme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Psikolojik Güçlendirmenin Ara Değişken Etkisi", *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, C. XXXVII, S. II: 261-284.
- Erdem, Haluk; Gökmen, Yunus; Türen, Ufuk (2016), "Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının İş Performansı Üzerine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Görgül Bir Araştırma", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C. 17, S. 2: 161-176.
- Garcia-Sierra, Rosa; Fernandez-Castro, Jordi (2018), "Relationships Between Leadership, Structural Empowerment, And Engagement in Nurses", *Journal Of Advanced Nursing*, No. 74: 2809-2819.
- Greenhaus, H. Jeffrey; Parasurman, Saroj; Wormley, M. Wayne (1990), "Effects of Race on an Organizational Experiences, Job Performans Evaluations, and Career Outcomes", *Academy of Management Journal*, Vol. 33, No. 1: 64-86.
- Gümüşlüoğlu, Lale; Karakitapoğlu-Aygün, Zahide (2010), "Bilgi Çalışanlarının Adalet ve Güçlendirme Algılarının Örgüte, Lidere ve İşe Bağlılık Üzerindeki Etkileri", *Türk Psikoloji Dergisi*, C. 25, S. 66: 21-36.
- Gürkan, Güney, Çetin; Koçoğlu, Merve (2014), "Yaratıcı Örgüt İkliminin Kariyer Tatmini Üzerine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracı Değişken Rolü: Türkiye'de Bir Vakıf ve Bir Devlet Üniversitesinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 7, S. 29: 588-602.
- Haiyan, Kong; Sun, Ning; Yan, Qi (2016), "New generation, psychological empowerment: can empowerment lead to career competencies and career satisfaction?", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. Vol. 28, No. 11: 2553-2569.
- Hjalager, Anne-Mette (2002), "Repairing Innovation Defectiveness in Tourism", *Tourism Management*, Vol. 23, No. 5: 465-474.

- Hjalager, Anne-Mette (2010), "A Review of Innovation Research in Tourism", *Tourism Management*, Vol. 31, No. 1: 1-12.
- Jiang, J. James; Klein, Gary; Balloun, L. Joseph (2001), "The Joint Impact of Internal and External Career Anchors on Entry-Level IS Career Satisfaction", *Information & Management*, No. 39: 31-39.
- Kale, Emine (2019), "Proaktif kişilik ve kontrol odağının, kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışına etkisi", *Journal of Tourism Theory and Research*, Vol. 5, No. 2: 144-154.
- Kanter, M. Rosabeth (1993), *Men and Women of the Corporation* (2nd ed.). New York: Basic Books.
- Kerse, Gökhan ve Karabey, Canan, Nur (2014), "Personel Güçlendirme İle Bireyin Yaratıcılık Algısı Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama", *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, S. 29: 22-41.
- Knol, Jeannette; Van Linge, Roland (2009), "Innovative Behaviour: The Effect of Structural and Psychological Empowerment on Nurses", *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 65, No. 2: 359-370.
- Laschinger, S. Heather; Finegan, Joan; Shamian, Judith; Wilk, Piotr (2001), "Impact of Structural and Psychological Empowerment on Job Strain in Nursing Work Settings: The Expanding Kanter's Model", *Journal of Nursing Administration*, Vol. 31, No. 5: 260-272.
- O'Brien, L. Janice (2010), "Structural Empowerment, Psychological Empowerment and Burnout in Registered Staff Nurses Working in Outpatient Dialysis Centers" Degree of Doctor of Philosophy, New Jersey, The State University of New Jersey.
- Orgambidez-Ramos, Alejandro; Borrego-Alés, Yolanda (2014), "Empowering Employees: Structural Empowerment as Antecedent of Job Satisfaction in University Settings", *Psychological Thought*, Vol. 7, No. 1: 28-36.
- Örnek, Ali, Şahin; Ayas, Siyret (2015), "Entelektüel Sermaye ile Yenilikçi İş Davranışının İşletme Performansına Etkisi: Bilişim Sektörü Uygulaması", *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, C. 16, S. 2: 91-116.
- Örücü, Edip; Çınar, Binnaz (2019), "Pozitif Psikolojik Sermayenin Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma", *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 7, S. 2: 287-299.
- Prabowo, Rahadi; Mustika, Dwi, Martina; Sjabadhyni, Bertina (2018), "How a Leader Transforms Employees' Psychological Empowerment Into Innovative Work Behavior", *Psychological Research on Urban Society*, Vol. 1, No. 2: 90-99.
- Polatçı, Sema; Özçalık, Fatih (2013), "Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin İşyeri Nezaketsizliği ve Tükenmişliğe Etkisi", *İşletme Bilimi Dergisi*, C. 1, S. 1: 17-34.
- Sabuncuğlu, Zeyyat (2012), *Uygulama Örnekleriyle İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta.
- Sağlam Arı, Güler; Ergeneli, Azize (2003), "Psikolojik Güçlendirme Algısı Ve Bazı Demografik Değişkenlerin Örgütsel Bağlılığa Etkisi", *H. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 21, S. 1: 129-149.
- Sakal, Önder; Yıldız, Sebahattin (2015), "Bireycilik ve Toplulukçuluk Değerleri, Kariyer Çapaları ve Kariyer Tatmini İlişkisi", *Journal of Yasar University*, C. 10, S. 40: 6612-6623.
- Schumpeter, A. Joseph (1939). *Business Cycles A Theoretical, Historical, And Statistical Analysis Of The Capitalist Process*, New York, London: McGraw-Hill Book Company.
- Śledzik, Karol (2013), Schumpeter's View on Innovation and Entrepreneurship (April 29, 2013). *Management Trends in Theory and Practice*, (ed.) Stefan Hittmar, Faculty of Management Science and Informatics, University of Zilina & Institute of Management by University of Zilina.
- Schuh Sebastian, C.; Zhang Xin-an; Morgeson Frederick, P.; Tian Peng; van Dick Rolf (2018), "Are You Really Doing Good Things in Your Boss's Eyes? Interactive Effects Of Employee Innovative Work Behavior And Leader-Member Exchange On Supervisory Performance Ratings", *Human Resource Management*, No. 57: 397-409.
- Scott, G. Susanne; Bruce, A. Reginald (1994), "Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace", *Academy of Management Journal*, Vol. 37, No. 3: 580-607.
- Spreitzer, M. Gretchen (1995), "Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation", *The Academy of Management Journal of Management Journal*, Vol. 38, No. 5: 1442-1465.
- Sürvegül, Alca; Tolay, Ebru; Topoyan, Mert (2013), Yapısal Güçlendirme ve Psikolojik Güçlendirme Ölçeklerinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri, *Journal of Yasar University*, C. 8, S. 31: 5371-5391.
- Spurk, Daniel; Abele, E. Andrea; Volmer, Judith (2011), "The Career Satisfaction Scale: Longitudinal Measurement Invariance and Latent Growth Analysis", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, No. 84: 315-326

- Thomas, W. Kenneth; Velthouse, A. Betty (1990), Cognitive Elements Of Empowerment: An Interpretive Model Of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, Vol. 15, No. 4: 666-681.
- Tolay, Ebru; Sürgevil, Olca; Topoyan, Mert (2012), "Akademik Çalışma Ortamında Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Bağlılık ve İş Doymu Üzerindeki Etkileri", *Ege Akademik Bakış*, C. 12, S. 4: 449-465.
- Toplu, Duygu; Akça, Meltem (2013), "Öğrenen Organizasyonun Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi*, C. 12, S. 23: 221-235.
- Turgut, Ercan; Beğenirbaş, Memduh (2013), "Çalışanların Yenilikçi Davranışları Üzerinde Sosyal Sermaye Ve Yenilikçi İklimin Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma", *KHO Bilim Dergisi*, C. 23, S. 2: 101-124.
- Ulukök, Esra; Akın, Adnan (2016), "İşkoliklik ve Kariyer Tatmini", *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, C.1, S. 2: 62-71.
- Yüksel, İhsan (2005), "İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları İle İlişkisi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 19, S. 2: 301-314.

Extended Summary

Effects Of Structural and Psychological Empowerment on Career Satisfaction and Innovative Work Behavior

This study was designed to determine the relationship and impact of structural and psychological empowerment on career satisfaction and innovative work behavior. In order to test the research model in Turkey sample, using a survey method, data is collected from the white-collar employees in some production businesses. As a result of the correlation analysis, it was found that there were positive and significant relationships between the variables. As a result of the regression analysis, it was determined that structural and psychological empowerment affected career satisfaction and innovative work behaviour positively. After determining these effects, the first model was analyzed to determine whether psychological empowerment played a mediating role in the impact of structural empowerment on career satisfaction and on innovative work behaviour. Then, the second model was analyzed to determine whether career satisfaction plays a mediating role in the impact of structural and psychological empowerment on innovative work behavior. It is thought that the research will contribute to both practitioners and employees.

In this study, empowerment was examined as structural and psychological empowerment based on the empowerment of employees. Kanter (1993) defined empowerment as “the ability of an individual to utilize the resources available to achieve the goals and to make decisions independently”. According to Kanter (1993), structural empowerment was comprised of practices that propose access to information, resources, support and training opportunities in the working environment. This approach, introduced by Conger and Kanungo (1988), was developed by Thomas and Velthouse (1990). Psychological empowerment is the perceptions of whether employees feel empowered (Thomas and Velthouse, 1990). Do these forms of empowerment, structural and psychological empowerment, affect career satisfaction and innovative work behavior? Career means that the employee develops himself/herself, obtains a status in the organizational environment, has power, has a say in his / her work, and takes part in decision-making mechanisms and gains respectability. Career satisfaction refers to individuals' perceptions of the degree to which they achieve their goals and expectations related to their careers in their organizations. Career satisfaction refers to the perceptions of individuals about their careers in the organizations they work in and the degree to which they achieve their goals and expectations (Sakal and Yıldız, 2015). Innovative work behavior includes the process of introducing new ideas, adopting and implementing these ideas (Çalışkan, 2013).

The hypotheses established by the support of the theoretical framework and the studies conducted are as follows:

H1: Structural empowerment meaningful and positive effects psychological empowerment.

H2: Psychological empowerment meaningful and positive effects career satisfaction.

H3: Psychological empowerment meaningful and positive effects innovative work behaviors.

H4: Structural empowerment meaningful and positive effects career satisfaction.

H5: Structural empowerment meaningful and positive effects innovative work behaviors.

H6: Psychological empowerment plays a mediator role in the impact of structural empowerment on career satisfaction.

H7: Psychological empowerment plays a mediator role in the impact of structural empowerment on innovative work behavior.

In this study, it is analyzed whether career satisfaction has a mediating role between structural and psychological empowerment and innovative work behavior. The hypotheses established for this model are the continuation of the hypotheses established for the first model. The hypotheses of this model are as follows:

H8: Career satisfaction meaningful and positive effects innovative work behavior.

H9: Career satisfaction plays a mediator role in the impact of structural empowerment on innovative work behaviour

H10: Career satisfaction plays a mediator role in the impact of psychological empowerment on innovative work behaviour.

Primarily, the effect of structural and psychological empowerment on career satisfaction and innovative work behavior will be determined. Model 1 (mediator role effect of psychological empowerment between structural empowerment and career satisfaction and innovative work behavior) and Model 2 (mediator role effect of career satisfaction between psychological empowerment and structural empowerment and innovative work behavior) will be examined. Firstly, information about samples and scales was given. Then, the data obtained from the sample were analysed for

the developed model. After the correlation coefficients were determined, regression analysis and research hypotheses were tested. Based on the findings of the analyses, suggestions were made to the practitioners and the researchers.

The questionnaire used in the research consists of five chapters. In the first four chapters, there are scales related to the research variables and in the last section, there are questions about the demographic characteristics of the participants. A 5-point Likert-type rating was used for all scales. Structural Empowerment Scale: The 18-item scale developed by Laschinger et al. (2001) was used to determine the level of structural empowerment. Psychological Empowerment Scale: The 12-item scale developed by Spreitzer (1995) was used to determine the level of psychological empowerment. Career Satisfaction Scale: The 5-item scale developed by Greenhaus et al. (1990) was used to determine the level of career satisfaction. Innovative Work Behavior Scale: The 6-item scale used by Scott and Bruce (1994) was used to determine the level of innovative work behavior of participants in the study.

As a result of the analysis, it was found that there were a significant and positive relationship and effect among all the variables of the study. The hypotheses H1, H2, H3, H4, and H5 were accepted. In the first model of the study, it was observed that the effect of structural empowerment on innovative work behaviour and career satisfaction was not completely eliminated by the introduction of psychological empowerment. Therefore, it is possible to say that psychological empowerment plays a partial mediation role between structural empowerment and innovative work behaviour and career satisfaction. In this case, the hypotheses H6 and H7 was also accepted. According to this result, the fact that the structurally empowered employee feels psychological empowerment in the cognitive process, motivating himself in this regard contributes positively to both career satisfaction and innovative work behavior. In the second model of the study, it was found that career satisfaction plays a mediation role between structural empowerment and psychological empowerment and innovative work behaviour. H8, H9 and H10 hypotheses were accepted. The hypotheses based on mediating effects in both models have been accepted. When both models were analyzed, it was found that empowerment perception had a positive effect on employee behaviors, perceptions, and emotions.

Türkiye'nin Sağlık ve Sosyal Harcamaları: Sosyal Hizmet Perspektifinden Retrospektif Karşılaştırmalı Bir Çalışma

Ercem Erkul¹
Buğra Yıldırım²

Türkiye'nin Sağlık ve Sosyal Harcamaları: Sosyal Hizmet Perspektifinden Retrospektif Karşılaştırmalı Bir Çalışma Öz

1980'li yılların başında sosyal devlet anlayışının azaldığı ve liberal ekonominin kılık değiştirerek neoliberal politikalar adı altında hüküm sürdüğü bir süreç hem gelişmekte olan hem de gelişmiş ülkeler için başlamış oldu. Bu bağlamda, neoliberal politikaların gün yüzüne çıktığı 1980 yılı, Türkiye'ye ilişkin sağlık ve sosyal harcamaların değerlendirilmesinde başlangıç yılı seçilmiştir. Öte yandan, çalışmada sağlık ve sosyal harcamaların seçilmesinin nedeni ise sosyal hizmet bakış açısının Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) verileri kullanılarak yapılacak olan değerlendirmeye yansıtılmak istenmesidir. Dolayısıyla bu çalışmanın amacı Türkiye'nin sağlık ve sosyal harcamalarının sosyal hizmet bakış açısı temelinde OECD verileri kullanılarak retrospektif karşılaştırmalı şekilde incelenmesidir. Bu yönüyle çalışma Türk sosyal hizmet literatüründe ilk karşılaştırmalı retrospektif araştırma olması açısından da önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Neoliberal Politikalar, Türkiye, Sağlık Harcamaları, Sosyal Harcamalar, Sosyal Hizmet, Sosyal Hizmet Bakış Açısı.

Turkey's Health and Social Expenditures: A Retrospective Comparative Study from the Perspective of Social Work Abstract

At the beginning of the 1980s, when the state of welfare declined and liberal economy disguised, so-called neoliberal politics flourished in both developing and developed countries. In this context, the year 1980, in which neoliberal policies emerged, has been chosen as the initial year for the assessment of health and social expenditures in the case of Turkey. The reason for the selection of health and social expenditures in the study is to reflect the perspective of social work on the assessment to be made using OECD data. In this regard, the aim of this study is to make a retrospective and comparative examination of the health and social expenditures of Turkey using OECD data from the perspective of social work. This study is also important in terms of being the first comparative retrospective research in Turkish social work literature.

Keywords: Neoliberal Policies, Turkey, Health Expenditures, Social Expenditures, Social Work, Social Work Perspective.

1. Giriş

Dünyada 1980'li yılların başında sosyal devlet anlayışının azaldığı ve liberal ekonominin kılık değiştirerek neoliberal politikalar adı altında hüküm sürdüğü bir süreç, hem gelişmekte olan hem de gelişmiş ülkeler için başlamıştır. 1945-1973 yılları arasında altın çağını yaşayan sosyal refah devletleri, 1973 yılında I. Petrol Krizi'nin etkisiyle sosyal devlet anlayışını sorgulamaya başlamışlardır. Bu ülkelerin kamu ve özel sektör ekonomileri daralmış, iç ve dış borçları artmış ve neoliberal politikaları savunan ülkeler karşısında adeta onlar zayıf kalmışlardır. Haliyle ülkelerin sosyal devlet bakış açısını yavaş yavaş terk etmesi, neoliberal politikaların etkinlik kazanmasına zemin hazırlamıştır. Bu bağlamda, Türkiye'de yaşanan siyasal ve yönetsel dönüşümleri sermaye birikimi süreçlerinden ve neoliberal sosyal politika eğilimlerinden kopuk olarak ele aldığımız sürece, bir bütün olarak devletin geçirdiği yapısal dönüşümleri göz ardı etme riski taşıyoruz (Oğuz, 2012).

¹ Arş. Gör. Hacettepe Üniversitesi İİBF, Sosyal Hizmet Bölümü. erkulercem@gmail.com, Yazar ORCID bilgisi: <https://orcid.org/0000-0001-9453-8319>.

² Dr. Öğr. Üyesi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi SBF, Sosyal Hizmet Bölümü. bugrayildirim58@gmail.com, Yazar ORCID bilgisi: <https://orcid.org/0000-0002-2840-3624>.

Neoliberal politikalar, 1973-1980 dönemlerinde etkin olmasının yanı sıra, 1980li yılların başında Türkiye'deki askeri ve siyasi dönüşümle beraber, güçlü etkisini daha fazla bir şekilde hissettirmeye başlamıştır (Erkul ve Demir-Erkul, 2019). Bu dönemde temel amaç, devletin küçültülmesi söylemiyle bir önceki dönemin kurumlarının ortadan kaldırılması ve neoliberal politikaların hızla ve siyasi aktörlerin direnci olmaksızın uygulanmaya başlaması olmuştur. Söz konusu amacı gerçekleştirmeye yönelik kullanılan temel mekanizma ise, iktidarın siyasal partilerden devlet aygıtına, devlet aygıtından da yeni oluşturulan bir ekonomi bürokrasisine aktarılması olmuştur (Oğuz, 2012). Dolayısıyla yeni ekonomik bürokrasiyi şekillendiren neoliberal politikalar, hem gelişmekte olan ülkeleri hem de Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği'nin (SSCB) yıkılmasıyla ortaya çıkan Doğu Avrupa ülkelerini etkisi altına almıştır. Dahası neoliberal politikaya sahip ülkeler kendi güdümündeki Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası (WB) aracılığıyla diğer ülkelerin iç ekonomilerini yönlendirmeye başlamıştır. Neoliberal politikaya sahip ülkeler tarafından diğer ülkelerin iç ekonomilerini yönlendirme eğilimi kimi zaman diğer ülkeler adına olumsuz yönde etkiler doğurmuştur. Söz konusu olumsuz etkilerin ilk yansıtıldığı harcama kalemleri ise diğer ülkelerin sağlık ile sosyal harcamaları olmuştur.

Öte yandan Erdem (2010), 1980 ile başlayan dönemin Türkiye'de neoliberal politikalar ve özellikle ödemeler dengesinin sermaye hesabının serbestleştirilmesi ile anılan süreç olarak tanımlandığını belirtmiştir. Beklendiği gibi dışa açık ekonomik büyümeyi gerçekleştirmek yerine ekonominin dış şoklara karşı kırılgan bir yapıya dönüştürüldüğünü, 1994 ve 2000/2001 yıllarında Türkiye'de yaşanan finansal krizlerin, ağır bir dış borç yükü ile ülkeyi karşı karşıya bıraktığını vurgulamıştır (Erdem, 2010). Büyük ölçüde sıcak para girişlerine bağlı olarak artan dış borçlar ciddi bir tehdit haline dönüşürken, doğrudan yabancı sermaye girişleri olarak sınıflandırılan birleşme ve ele geçirmeler/edinimler ile mülklerin ve ekonomik varlıkların el değiştirme sürecinin de hızlandığı anlaşılmıştır (Erdem, 2010). Türkiye'de neoliberal politikalar ve sermaye arasındaki ilişki bu minvalde sürüp giderken neoliberal politikalar; sağlık ve sosyal alanlara da yayılmaya devam etmiştir.

Örneğin 1990'lı yıllarda başlayan ve 2000 yılı sonrası hız kazanan sağlık hizmetlerinde yeniden yapılanma çalışmaları ile sağlık hizmetlerinin örgütlenmesi, finansmanı ve sunumunda neoliberal politikalar ülkemizde köklü değişiklikler gerçekleştirmiştir. Özellikle nüfus artışı, demografik yapının değişmesi, halkın beklentileri ve teknolojik gelişmeler sağlık harcamalarında artışa yol açmış, bunun karşısında devletler yeniden yapılanma arayışları ile maliyetleri kontrol etme çabasına girmiştir (Erol ve Özdemir, 2014). Ayrıca son yirmi yılda tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de refah devleti kazanımlarının (eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik hizmetleri) krize girdiği görülmektedir. Söz konusu kazanımlar içinde bilhassa Türk sağlık sistemi adına temel yasal düzenleme ve resmi belgelerin incelenmesiyle reform çabalarının nihai hedefi; merkezi olarak yönetilen sağlık hizmeti sunumunun dönüştürülmesi ve kolaylıkla sağlık hizmetlerinin piyasa ekonomisi işleyişine tabi kılınmasıdır (Erençin ve Yolcu, 2008; Yıldız, 2008). Unutulmamalıdır ki sağlık özel örneği üzerinden vurgulanan sisteminin piyasa ekonomisine tabi kılınması eğitim, sosyal güvenlik gibi sosyal alanlarda yapılan diğer harcamalara da sıçrayabilir. Böylece neoliberal politikalar devletin politika alanlarında nüfuzunu hissedilir şekilde yükseltmeye devam edebilir.

Türkiye'de sosyal politikaların ve sosyal hizmetlerin şekillenmesinde neoliberal politikaların önemli bir rolü bulunmaktadır. Koray (2012: 124-125)'a göre 29 Ekim 1923 tarihinde kurulan Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk başlarda izlediği devletçilik politikası; dezavantajlı grupları çok fazla kapsayıcı olmayan yasalarla korumakta, daha sonrasında ise Türkiye'nin sosyal devlet kavramını içselleştirilmesi ile birlikte ilerici ve çağdaş yasalarla kapsayıcılığını hem genişletmekte, hem de

modernleştirmektir. Bu bağlamda, sosyal politika ve sosyal hizmet alanında, 1961 ve 1982 Anayasası ile birlikte devletin sosyal niteliğinde önemli ve radikal değişimler yaşanmıştır. Tecrübe edilen bu önemli radikal değişimlerin temel nedeni ise her iki anayasa da sosyal devlet ilkesinin yer almasıdır.

Diğer taraftan Koray (2012: 131), 1961 Anayasası'nda sosyal hukuk devleti ve sosyal adalet kavramlarının bulunmasının, sosyal politikada büyük bir dönüşüme etkisinin olduğunu vurgulamıştır. Ek olarak, Koray (2012: 133-134), Türkiye Cumhuriyeti'nin 1982 Anayasa'nın 1961 Anayasası'nı kısıtladığını da özellikle belirtmiş, 1982 Anayasası'nın 2.Maddesinde yazan sosyal bir hukuk devleti kavramının, uygulama alanına geçildiğinde sözde olduğunu da ifade etmiştir. Aslında burada üzerinde durulması gereken nokta, 1945-1973 yılları arasında Altın Çağ'ı'nı yaşayan refah devlet anlayışının, 80'li yılların başından itibaren rekabet ve sermayenin küreselleşmesiyle birlikte sosyal devleti haliyle sosyal hukuk devletini yerinden etmesidir (Kazgan, 2013: 129).

1980'li yılları Buğra (2015: 198-199), özellikle sosyal devlet anlayışının yoğun bir şekilde eleştirildiği ve toplumun neoliberal politikaların bir ayağı olan serbest piyasa ile hizaya getirilmeye çalışıldığı bir dönem olarak adlandırmaktadır. Öyle ki bu dönemin bölüşüm dinamikleri, Türkiye'de imece usulü şeklinde tanımlanan sosyal koruma sistemini de etkilemeye başlamıştır. İmece usulü sosyal koruma sisteminden kasıt ise bir bakıma sosyal güvencesi olmayan bireylerin sosyal korumaya/bakıma diğer vatandaşlar üzerinden katılmasıdır. Sosyal koruma/bakım sadece yoksul tabakayı değil aynı zamanda ihmal ve istismar tehlikesi altında bulunan çocukları, yaşlıları, öğrenme güçlüğü çekenleri, engellileri vb. dezavantajlı grupların tamamını kapsamaktadır (Alcock vd., 2011: 462). Bu kapsamda, 1986 yılında Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Fonu ve 1992 yılında resmi olarak sağlık güvencesi olmayan yoksulların sağlık hizmetlerine erişebilmesini sağlayan Yeşil Kart uygulaması yürürlüğe konulmuştur. Tüm bu gelişmeler ışığında, neoliberal ekonominin toplumda yaratacağı olası olumsuz etkilerini azaltmak için Türkiye'nin bu önlemleri aldığı söylenebilir.

Özetle bir toplumdaki sağlık ve sosyal sistem özelliklerinin ülkenin hatta dünyanın içinde bulunduğu siyasi atmosferle çok yakından ilişkisi olduğu pek çok kez gösterilmiştir. Kapitalizmin tarihi ile başlayan örgütlü sağlık hizmetlerinin ya da sosyal politika harcamalarının zaman içindeki değişimi ve dönüşümü de kapitalizmin geçirdiği aşamalar ile paralellik göstermektedir. İçinde bulunduğumuz neoliberal dönemde yeniden şekillenen sağlık hizmetleri, piyasa dinamiklerinin etkisi altına girerek ticarileşmiş (Etiler, 2011), diğer sosyal politika alanlarında da benzer riskler söz konusu olmuştur. Yukarıda verilen açıklamalar doğrultusunda neoliberal politikalarla etkilenen ülkelerden birinin Türkiye olduğu da açıktır. Bu bağlamda, neoliberal politikaların gün yüzüne çıktığı 1980 yılı, Türkiye'ye ilişkin sağlık ve sosyal harcamaların değerlendirilmesinde başlangıç yılı seçilmiştir.

Ayrıca sağlık ve sosyal harcamalara ilişkin verileri ülkeler arasında karşılaştırma yapabilmek için uluslararası bir kuruluşun veri tabanından yararlanmakta fayda görülmektedir. Sağlık harcamalarını ilişkin veriler için, OECD veri tabanından Sağlık Hesapları Sistemi (SHA) kullanılmıştır. OECD (2017)'nin raporuna göre Sağlık Hesapları Sistemi; OECD, Eurostat (Avrupa İstatistik Veri Tabanı) ve WHO (Dünya Sağlık Örgütü) tarafından sağlık harcamalarına ilişkin ortak veri toplama tabanı olarak geliştirilmiştir.

Sosyal harcamaları ilişkin veriler için ise, OECD veri tabanı ya da başka bir ifadeyle Sosyal Harcama Veritabanı (*Social Expenditure Database- SOCX*) kullanılmıştır. Kaldı ki ülkelere yönelik sosyal harcamaları incelediğimizde OECD'nin kullandığı ifadeyle Sosyal Harcama Veritabanı (SOCX) ile Eurostat'ın kullandığı Avrupa Bütünleştirilmiş Sosyal Koruma İstatistikleri Sistemi

(ESSPROS) olmak üzere iki eğilim karşımıza çıkmaktadır. SOCX; yaşlılık, dul ve yetim, sağlık, aile, işsizlik, konut, iş göremezlik kapasitesi, aktif iş gücü programları ve diğer yardımları kapsarken (OECD, 2019), ESSPROS ise yaşlılık, dul ve yetim, sağlık, aile, işsizlik, konut, özürllülük ve sosyal dışlanma yardımlarını kapsamaktadır (Eurostat, 2016). Türkiye ise sosyal koruma, harcama ve gelirlerine ilişkin verileri ise ESSPROS el kitabına göre oluşturmuştur (TÜİK, 2019). Son tahlilde, SOC ve ESSPROS tarafından kullanılan sosyal harcama tanımları birbiriyle büyük oranda uyumludur, ancak kapsam ve organizasyonda farklılıklar vardır. Bu sosyal harcamalara ilişkin tanımlamalarda SOCX ile ESSPROS arasındaki farklar şunlardır (Feddersen, 2015):

- ESSPROS, sosyal harcamaların finansmanı hakkında bilgi içerdiğinden, SOCX ile karşılaştırıldığında, ESSPROS daha geniş kapsamlıdır.
- Bireylere verilecek desteğe odaklanıldığında ise ESSPROS'un kapsamı, SOCX'a göre daha geniştir ve bu bağlamda ESSPROS'da bulunan sosyal harcamalar, kamu sağlık harcamalarını (sağlık eğitimleri, tıbbi tesislere yapılan yatırım harcamaları) içermemektedir.
- Aktif işgücü piyasa programlarının, ESSPROS'da bir işlevi bulunmamaktadır. Aktif işgücü piyasası programlarının bazı harcamaları ESSPROS'da işsizlik altında rapor edilmektedir, ancak bu tanım SOCX'a göre daha dardır. Örneğin, daha önce işsiz kişilerin istihdam maliyetine yönelik devlet sübvansiyonları ESSPROS'a dahil edilmemiştir.
- 0-5 yaş arası çocuklar için çocuk bakımı ve okul öncesi eğitim SOCX'da aile kalemi kapsamında yer bulur. Ancak ESSPROS'da çocuk bakımı ve okul öncesi eğitim, yaşa bakılmaksızın aile kapsamındadır. Örneğin bazı ülkelerde çocuklar, 5,6 ve 7 yaşında okula başlayabilmektedir. Çocuk okula başlar başlamaz, SOCX, bu çocuklara sosyal harcamayı keserken, ESSPROS bu harcamaları kesmemektedir.
- Son olarak, sosyal harcamalar SOCX eğiliminde idari giderleri kapsamazken, ESSPROS eğiliminde kapsamaktadır.

İlaveten çalışmada sağlık ve sosyal harcamaların seçilmesinin nedeni ise sosyal hizmet bakış açısının OECD verileri kullanılarak yapılacak olan değerlendirmeye yansıtılmak istenmesidir. Bu durumda sosyal hizmetin devlet iktidarını bireylere, ailelere, gruplara ve topluluklara tercüme etmek ile yükümlü bir ara alan kapladığını söylemek yanlış olmayacaktır (Pollack, 2010). Dahası bu çalışmada OECD istatistiklerini kullanma yoluna gidilmesi; sosyal hizmetin toplumun bileşenlerine yönelik tercüme etme işlevini yerine getirebilmesi için neoliberal analizler tarafından sunulan pratik anlayışları sağlık ve sosyal harcamalar ekseninde tarafsız bir şekilde görünür kılmak istemesindedir. Özellikle neoliberal yöntemin temel özelliklerinden biri olan kısıtlanan harcama odakları OECD verileri ile açıkça ortaya konulmaya çalışılmıştır. Son olarak, OECD verilerinin kullanılmasının bir başka nedeni ise, Türkiye'yi sadece Avrupa Birliği grubu içinde değerlendirmeyip, daha farklı ülke gruplarıyla karşılaştırmak titizliğimizdendir. Dolayısıyla bu çalışmanın amacı Türkiye'nin sağlık ve sosyal harcamalarının sosyal hizmet bakış açısı temelinde OECD verileri kullanılarak retrospektif karşılaştırmalı bir şekilde incelenmesidir. Bu bağlamda metin öncelikle sosyal hizmetin neoliberal politikalara sunabileceği katkıyı ele alacak sonrasında ise Türkiye ve OECD ülkelerine ilişkin sağlık ve sosyal harcama istatistiklerinin analizini yapacaktır. Son tahlilde çalışmanın ana amacına bağlı olarak alt amaçları ise aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

1. 1980-2013/2015 Dönemine ilişkin OECD ülkelerini içeren tanıtıcı bulgular nelerdir?
2. Sağlık harcamalarının Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYİH) içindeki değişim oranı OECD ülkeleri arasında nasıldır?

3. Kişi başına düşen sağlık harcama miktarının OECD ülkeleri arasında değişim oranı nasıldır?
4. Sosyal harcamalarının GSYİH içindeki değişim oranı OECD ülkeleri arasında nasıldır?
5. Kişi başına düşen sosyal harcama miktarının OECD ülkeleri arasında değişim oranı nasıldır?

2. Sosyal Hizmet Neoliberal Politikaları Etkileyebilir mi?

Küresel ekonomik koşulların sosyal harcamalar üzerindeki baskısı ve gittikçe değişen sosyal güvenlik gelirleri hükümetlerin bu talepleri karşılamasını zorlaştırmıştır. Tüm bunlara bir de sağlık hizmetlerinin gittikçe artan maliyetleri eklendiğinde hükümetlerin baş etmeleri gereken kriz senaryosu tüm açıklığıyla ortaya çıkacaktır. Böylesi bir kriz tarifi; devletin artan talebe yanıt verebilmek için vergileri artırmak, prim toplama sistemini gözden geçirmek ya da doğrudan bütçeden karşılamak gibi yöntemlere başvurma olasılığında yeterli çözümlere sahip olmayacaktır. Değişen küresel ekonomik ortam ve liberalleşme süreçleri öne sürülerek devletin artan maliyetlere karşı harcamaları kısması ya da hizmetleri özelleştirmesi dışında tüm seçenekler peşinen elenecektir (Ağartan, 2007).

Geriye kalan seçeneklere sosyal hizmet bakış açısı ile yaklaşırken bir takım hatırlatmalarda bulunmak ise yararlı olacaktır. Öncelikle politika yaparken ve uygularken ana etik değerlere daha doğrusu hak, adalet ve yarar ilkelerine sadık kalmak gerekir (Yamatani ve Feit, 2013) çünkü insanların onurlu bir şekilde yaşaması ve sosyal haklara sahip olması neoliberal politikalara rağmen sosyal devlet ile yakından ilişkilidir (Erkul ve Demir-Erkul, 2016). İlaveten hizmet sunumu ve yapısı değişirken; değişmemesi gereken tek şey hem hizmetleri sunanlar hem de hizmetlerden yararlananlar açısından insan onur ve haysiyetine saygı duyulması ve hizmetlerin sosyal adalet anlayışına uygun bir çerçeve çizilerek dağıtılmasıdır (Yıldırım, 2016). Bu noktada sosyal hizmet neoliberal politikaları etkileyebilir çünkü sağlık ve sosyal harcamaların hak temelli sunum ölçütlerini denetleyebilir. Nitekim Ferguson ve Lavalette (2006) sosyal hizmetin insanların hayatlarını iyileştirebileceğini; onların acısını, sıkıntısını ve sorunlarını anlamalarına ve bunlarla baş etmelerine yardımcı olabileceğini; damgalanmaya ve ayrımcılığa karşı meydan okuyabileceğini ve sosyal adalet mücadelesinin politik bağlamda bir parçası olabileceğini açıklar. Ayrıca sağlık ve sosyal harcama kalemlerinin sosyal hizmet bakış açısıyla irdelenmesi hükümetlere yardımcı olabileceği gibi gelecekteki farklı politika üretimlerine de ışık tutabilir, farkındalık yaratabilir.

İkinci olarak; pek çok sosyal hizmet araştırmacısının tıbbi refah, çocukların korunması, kadınların ihtiyaçları gibi birbirinden farklı alanlara odaklandığını ancak çok az sayıdaki kritik sosyal hizmet araştırmacısının düzenleyici politika ve stratejilerin nasıl ortaklaşa sunulması gerektiği hakkında düşündüğünü ifade edebiliriz (Pollack, 2010). Sağlık ve sosyal harcama eşitsizliklerine tepki vermede sosyal hizmetin önemli bir rolü vardır ve bu rol, hem ulusal hem de uluslararası düzeyde uygulama modelleri, politika geliştirme, lobicilik, savunuculuk ve politika temelli harcamaların değerlendirilmesini kapsar (Alston, 2007). Toplumun gelişimi ve sunulan hizmetlerden bütün bireylerin yararlanması için sosyal hizmet açık bir yol gösterecektir çünkü heterojen bir politika sunumunda devletin düzenleme stratejilerinin güncellenmesi, refah devleti, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları arasında işbirliği ortamının geliştirilmesi yine sosyal hizmetin adımları ile şekillenir. Neoliberal politikalara teslim olmaksızın toplum odaklı alternatif uygulamaların sunulması adına fırsatlar sunar.

Son olarak politika yapımcılar, profesyoneller ve vatandaşlar, yalnızca sosyal sorunları değil, aynı zamanda rahatsız edici veya riskli olan sosyal politikaları da tanımlamak ve yönetmekle giderek daha fazla ilgilenmektedir. Bu konuda sosyal hizmette nispeten sessiz kalmayarak başkasının sorunu haline gelen sağlık ve sosyal harcamaların irdelenmesini kendi bakış açısıyla gerçekleştirmeye çalışmaktadır çünkü sosyal hizmetin bireyler ile topluma aracılık etme konusunda uzun süredir devam eden bir taahhüdü bulunur (Sharland, 2006). Toplum yararına verilmiş olan bu taahhüt sosyal hizmetin tanınması, anlaşılması ve insan odaklı bakış açısının kavranması adına birtakım riskler taşısa da sosyal hizmet ile risk yoğun olarak ilişkilendirilmiştir ve çağdaş sosyal hizmet, risk paradigmasından önemli ölçüde etkilenmiştir (Kemshall, 2010). Bununla birlikte, sosyal hizmette risk kavramı, sosyal politikaların etkilediği kişiler ile biçimlenebilmektedir. Hangi hizmetlerden, hangi nüfus gruplarının, nasıl yararlandığının kavranabilmesinin yanı sıra harcamaların nasıl ve hangi alanlara yönelik yapıldığının da ortaya konması sosyal risklerin politik yapısını gözler önüne sermek için yararlı olacaktır. Politika ve uygulamalarda risk rasyonelitesini açıklamak aslında sosyal engellerin çözümünü de beraberinde getirecektir. Öyleyse geçmişe yönelik sağlık ve sosyal harcama istatistiklerini değerlendirirken sosyal hizmetin risk olarak algılayacağı noktaları paylaşmak ve modernleşme programlarının göstergelerini tartışmak gerekecektir.

3. Modernleşme Programları: Sağlık ve Sosyal Harcamalar

Modernleşme programları, hizmet alanları istedikleri hizmetleri seçmeyi ve ulaşmayı deneyimleyebilecek tüketicilere çevirerek desteklemeyi önerir. Hizmet alanların kamu hizmetlerine ortak üretici olarak dâhil olması, yeniliklerin fonlanmasındaki verili kaynakların kısıtlılığı düşünülerek, yapmacık olmaktan daha fazlasını, hizmetlerin elde edilebilirliğinin artmasını ve hizmet alanların bu hizmetler için harcanan zaman boyunca ödeme yapmasını sağlamıştır. Aslında buradaki amaç, hizmet alanlara doğrudan ödemenin yapılmasının ve bireysel bütçenin kendi kontrollerinde olduğu birey merkezli uygulamaya geçişin istenmesidir (Adams vd., 2014: 51). Bu durum her ne kadar kişi başına düşen sağlık ve sosyal harcama miktarını artıracak gibi görünse de, zaman içerisinde bireylerin bu kaynaktan yararlanması etkin ve verimli olacaktır. Bir bakıma devlet ve özele yönelik sağlık ile sosyal harcamaların, sadece kurumlar tarafından değil hizmet alanların da içerisinde olacağı ortaklaşa bir mekanizmayla bu harcamaların planlanması söz konusu olabilir. Örneğin, kamu kuruluşları tarafından aileye engelli maaşı verilmektedir. Ancak söz konusu bu uygulama, tek taraflı bir yardım anlayışına ve hiyerarşik bir durumun ortaya çıkmasına sebebiyet verebilir. Doğru olan hamle ise sosyal hizmet uzmanı ve hizmet alanların daha eşit olduğu bir sisteme geçiş için zemin hazırlanmasıdır (Mullaly, 1997; Hugman, 2003).

Öte yandan neoliberal politika çerçevesinde sosyal hizmetler alanı; mekanikleşmeye, bürokratlaşmaya ve masa başı işlerin artmasına doğru bir kayma yaşamıştır. Jones (2001: 552), kamuda sosyal hizmet uzmanı olduktan sonra daha fazla ofiste vakit geçirildiğini, dışarda sahada olunması gerekirken çok fazla formlarla uğraşıldığını ve bu nedenle de müracaatçılarla doğrudan iletişim kurmanın zorlaştığını ifade etmektedir. Böylelikle küresel ekonomi, demografik değişim ve neoliberalizmin yükselişi kamu sektörü içinde yer alan sosyal hizmet kuruluşlarının yeni yönetim ahlakına katkıda bulunmaktadır (Harlow, 2003). Durum böyle iken sosyal hizmet uzmanları görevlerini alternatif kariyer fırsatları için terk etmektedir ve kamuda nitelikli sosyal hizmet uzmanı sıkıntısı oluşmaktadır (Harlow, 2004). Türkiye’de sosyal hizmet sunumunda yeni yönetim anlayışı nitelikten çok niceliğe önem verirken nitelikli personeli elde tutma konusunda yaşanan zorluklar göz ardı edilmektedir. Nitekim yeni yönetim anlayışı bazen kamu sektöründe

yer alan sosyal hizmet kuruluşlarının sosyal uygulamalarını zayıflatabilmektedir (Kirkpatrick ve Ackroyd, 2003).

Oysa İngiltere ve başka ülkelerde, sosyal hizmetlerde yeni bir yönetim rejimi kurma girişimleri; mevcut profesyonel sosyal hizmet örgütlenme biçimlerinin verimsiz olarak değerlendirilmesi, bu örgütlerin kendi kendine hizmet veremediğinin anlaşılması ve hizmet alanların ihtiyaçlarını karşılayamaması nedeniyle denenmekteydi (Kirkpatrick, 2006). Neoliberal ülkelerdeki yeni yönetim anlayışı Türkiye'deki gibi sosyal hizmet uygulamasında sayısal üstünlüğü koruma ya da arttırma kaygısı taşııyordu. Neoliberal ülkelerde bilhassa sosyal harcamalar ile sosyal hizmetlerin planlanması ve sunumu arasındaki ilişki doğrusal ve ihtiyaç odaklıydı. Sosyal sorunları çözmek ayrı bir hedefti ancak sosyal sorunların ortaya çıkmasını engelleyecek koruyucu - önleyici tedbirlerin zeminini hazırlamaya yönelik sosyal harcamalar öncelikliydi. Doğal olarak sosyal hizmet uzmanları bu mantalitede etkin birer profesyoneldi.

Rogowski (2011)'ye göre sosyal hizmet uzmanlarının günümüzdeki uygulamaları, yöneticiler tarafından belirlenmekte ve sıkı bir şekilde kontrol edilmektedir. Bu durumda neoliberal ideolojiyi kabul eden ülkeler; piyasanın devletten üstün olduğunu ve kamu hizmetlerinin özel sektör gibi yönetilmesi gerektiğini savunur. Sosyal hizmet uzmanları artık sosyal demokratik refah devletin idari sistemlerinde çalışmamaktadır ve yöneticilerin artan gücü, sosyal hizmet mesleğinin geliştiği sistemi baltalamaktadır (Rogowski, 2011).

Tüm bunları ele aldığımızda, postmodernizm ve neoliberal politikaların etkisiyle sosyal hizmette bilginin dönüşümü yaşanmaktadır. Postmodern yaklaşımın sosyal hizmette bilginin dönüşümüne olumlu etkisi; mesleki bilginin geçici bir doğası olduğunu ve sosyal hizmet müdahalesinin iyi yaşam ve akış sürecinin çoğulcu bir yapıya dönüşmesini ifade edilebilir (Parton, 1994; Hugman, 2003). Aslında bir bakıma küreselleşmeyle birlikte, bilgiye ulaşmada kolaylıklar sağlanırken bir bakıma da büyük bir bilgi havuzu içinden doğru bilgiyi kullanma sıkıntısı yaşanmaktadır. Bu aşamada, kamunun ya da özel örgütlerin sağlık ve sosyal harcamalarını ve hizmetlerini yönlendirirken doğru ve hızlı bir şekilde hizmet alıcısına ulaştırması beklenmektedir. Buna ek olarak, harcamalar ve hizmetlerin, hizmet kullanıcısı ile birlikte devletin veya özel kuruluşun karar vermesi, planlanması ve son hadde hizmet kullanıcısının tasarrufuna bırakılması önerilebilir. Böylelikle hizmet kullanıcısının güçlenmesi sağlanabilir.

4. Yöntem

Çalışmanın metodolojik eğilimi nicel yöntemde ikincil verilerin analiz tekniğine dayalı tepkisiz araştırmadır. Tepkisiz araştırmada kullanılan veriler ya da incelenenler bir araştırma projesinin parçası olduğunu bilmezler ve tepkisiz araştırma teknikleri yorumlayıcı ya da eleştirel araştırmacılar tarafından kullanılır (Neuman, 2012: 462-463). Bu çalışmada sağlık ve sosyal harcama ekseninde ele alınan OECD ülkeleri ile Türkiye araştırmanın inceleme kapsamındadır ve araştırmacılar tarafından sağlık ile sosyal alanda yapılan harcamalar araştırma amaçları doğrultusunda yorumlanmıştır. Ülkeler genel verilerini OECD sistemine gönderdiği ve verilerini paylaşmak amacıyla söz konusu sistem ile işbirliği yaptıkları için bu çalışmada incelemeye tabi tutulacaklarını haber vermek yersiz olacaktı. İlâveten, tepkisiz araştırmanın dört önemli tekniğinden biri ise ikincil verilerin analizidir. İkincil veri analizi araştırmacılar için zengin içerikli çalışmalar yapma olanağı sağlar. Var olan istatistiklerin özel bir durumudur. Daha önce başkaları ya da büyük ölçekli kurumlar, oluşumlar tarafından toplanan verilerin yeniden değerlendirilmesidir. Özellikle uluslararası karşılaştırmaların konu edildiği araştırmalarda kullanılır ve karşılaştırma yapmaya olanak tanır (Neuman, 2012: 482).

Çalışmanın ikincil verileri OECD'den çekilmiştir. OECD ülkelerinin sağlık ve sosyal harcamaları sistemden zengin içerikli değerlendirme yapabilmek adına tek tek taranmıştır.

Tek tek taranan OECD ülke verileri bir bütün içine yerleştirilmiş ve elde edilen tüm veriler birleştirilmiştir. İkincil veriler aşağıda belirtilmiştir:

- 1980-2015 Dönemini İçeren OECD Ülkelerini İlişkin Toplam Sağlık Harcamalarının GSYİH İçindeki Payı,
- 1980-2013 Dönemini İçeren OECD Ülkelerine İlişkin Toplam Sosyal Harcamalarının GSYİH İçindeki Payı,
- 1980-2015 Dönemini İçeren OECD Ülkelerine İlişkin Kişi Başına Düşen Sağlık Harcaması (Cari Fiyat ve Cari Satın Alma Gücü Paritesi, Amerikan Doları Cinsinden),
- 1980-2013 Dönemini İçeren OECD Ülkelerine İlişkin Kişi Başına Düşen Sosyal Harcaması (Cari Fiyat ve Cari Satın Alma Gücü Paritesi, Amerikan Doları Cinsinden)'dir.

En son safhada Türkiye ve OECD ülkeleri için sağlık ve sosyal harcama istatistikleri, ikincil verilerin oransal analizi ile değerlendirilmeye tabi tutulmuş ve karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma aynı zamanda tüm OECD ülkelerindeki sağlık ve sosyal harcama göstergelerinin ölçümünü sistematik hale getiren bir veri setinin seçilmesini gerekli kılmıştır. Seçilen veri seti, benzer harcama ölçütlerine dayanarak farklı OECD ülkelerinde sağlık ve sosyal harcama istatistiklerinin standart şekilde karşılaştırılmasına imkân sağlar. Nitekim 1980-2013/2015 dönemi için Türkiye'nin sağlık ve sosyal harcama alanlarına yönelik elde edilen verilerin sosyal hizmet anlayışı, felsefesi, düşüncesi, hassasiyeti ve bakış açısı ile OECD ülkeleri ile karşılaştırılması, Türkiye'deki modernleşme programlarında hizmet alanlara yönelik yapılan harcamaların tarihini aydınlatmaya yönelik çabaları kolaylaştırabilir. Bu yönüyle çalışma Türk sosyal hizmet literatüründe ilk karşılaştırmalı retrospektif araştırma olması açısından da önemlidir.

5. Sağlık ve Sosyal Harcama İstatistiklerini Tanıtıcı Bulgular

Tablo 1, 1980-2015 dönemlerini içeren OECD ülkelerine ilişkin toplam sağlık harcamasının GSYİH içindeki payını göstermektedir. Yıllar itibarıyla seçilmiş OECD ülkelerinin hepsi, toplam sağlık harcamasının GSYİH içindeki payını artırmıştır. 2015 yılı incelendiğinde, hemen hemen tüm OECD ülkelerinin (Amerika Birleşik Devletleri hariç) toplam sağlık harcamasındaki, kamu sağlık harcamasının payı, özel sağlık harcamasından daha yüksektir. Buna ek olarak, OECD ülkelerin özellikle de Anglosakson ülkelerin, özel sağlık harcamasının GSYİH içindeki payını yükselttiği gözlenmiştir. Son olarak, 1980 ve 2015 yılları incelendiğinde sosyal demokrat ülkelerin toplam sağlık harcaması içindeki özel sağlık harcaması payının az da olsa yükseldiğini ifade edebiliriz.

Tablo 1: 1980-2015 Dönemini İçeren OECD Ülkelerine İlişkin Toplam Sağlık Harcamasının GSYİH İçindeki Payı

Ülkeler/Yıllar	Sağlığa Yönelik Hükümet Programları ve Zorunlu Katkı Paylı Kamu Kesiminin Harcamaları					Sağlığa Yönelik Özel Kesimin Yaptığı Harcamalar					Sağlığa Yönelik Toplam Harcamalar				
	1980	1990	2000	2010	2015	1980	1990	2000	2010	2015	1980	1990	2000	2010	2015
	AUS	3.67	4.29	5.21	5.81	6.18	2.16	2.19	2.41	2.66	3.08	5.83	6.47	7.61	8.47
AUT	4.73	5.75	6.97	7.70	7.88	2.31	1.98	2.26	2.41	2.47	7.04	7.74	9.22	10.11	10.36
BEL	m.d.	m.d.	5.9	7.7	8.1	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	6.15	7.11	7.94	9.94	10.36
CAN	5.02	6.23	5.79	7.40	7.18	1.57	2.16	2.49	3.18	2.97	6.59	8.39	8.28	10.59	10.15
DNK	7.37	6.63	6.74	8.83	8.91	1.08	1.42	1.37	1.61	1.68	8.45	8.05	8.10	10.45	10.59
FIN	4.61	5.80	4.88	6.63	7.28	1.30	1.45	1.98	2.25	2.36	5.91	7.25	6.86	8.88	9.64

Tablo 1: Devam

Ülkeler/Yıllar	Sağlığa Yönelik Hükümet Programları ve Zorunlu Katkı Paylı Kamu Kesiminin Harcamaları					Sağlığa Yönelik Özel Kesimin Yaptığı Harcamalar					Sağlığa Yönelik Toplam Harcamalar				
	Zorunlu Katkı Paylı Kamu Kesiminin Harcamaları					Sağlığa Yönelik Özel Kesimin Yaptığı Harcamalar					Sağlığa Yönelik Toplam Harcamalar				
FRA	5.36	6.05	7.53	8.37	8.64	1.38	1.91	2.02	2.34	2.35	6.74	7.96	9.54	10.72	10.99
DEU	6.30	6.06	7.81	9.21	9.42	1.79	1.97	2.00	1.79	1.66	8.10	8.03	9.81	11.00	11.08
IRL	6.06	4.10	4.58	8.08	6.50	1.44	1.50	1.33	2.53	2.89	7.50	5.61	5.91	10.60	9.39
ITA	m.d.	5.70	5.50	7.02	6.73	1.0	1.3	2.1	1.9	2.3	m.d.	7.0	7.58	8.95	8.99
JPN	4.53	4.51	5.94	7.78	9.52	1.82	1.30	1.45	1.72	1.69	6.35	5.81	7.39	9.49	11.21
KOREA-NS	0.70	1.48	2.16	3.79	4.01	2.78	2.20	1.84	2.62	3.20	3.48	3.68	4.00	6.41	7.21
NLD	4.83	5.04	4.68	9.08	8.69	1.77	2.04	2.37	1.35	2.08	6.60	7.08	7.06	10.43	10.76
NZL	5.05	5.50	5.83	7.78	7.50	0.69	1.17	1.64	1.88	1.91	5.74	6.67	7.47	9.66	9.41
NOR	5.31	5.86	6.30	7.55	8.47	0.10	1.22	1.41	1.36	1.47	5.41	7.07	7.71	8.91	9.93
PRT	2.99	3.58	5.90	6.85	5.85	1.80	1.94	2.47	2.97	3.01	4.79	5.52	8.37	9.82	8.86
ESP	3.97	4.78	4.86	6.74	6.29	1.00	1.32	1.95	2.28	2.71	4.97	6.10	6.82	9.01	9.00
SWE	7.21	5.77	6.34	6.95	9.27	0.63	1.48	1.07	1.54	1.81	7.84	7.26	7.41	8.49	11.07
CHE	m.d.	3.8.	5.2	6.7	7.7	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	6.65	7.36	9.34	10.46	11.54
TUR	0.71	1.50	2.92	4.16	4.04	1.85	1.01	1.81	1.17	1.19	2.42	2.51	4.73	5.34	5.23
GBR	4.53	4.29	4.96	7.02	7.71	0.53	0.80	1.31	1.45	2.05	5.06	5.09	6.26	8.46	9.75
USA	3.45	4.53	5.52	7.93	8.36	4.77	6.74	6.98	8.46	8.55	8.23	11.27	12.51	16.39	16.91
OECD	4.55	4.87	5.52	7.23	7.47	1.59	1.86	2.11	2.37	2.57	6.18	6.77	7.72	9.66	10.08

Kaynak: <http://stats.oecd.org/> Erişim tarihi: 21.07.2017, m.d.: mevcut değil.

1980 ve 2015 yıllarını içeren Türkiye'ye ilişkin veriler incelendiğinde ise kamu sağlık harcamasının GSYİH içindeki payı 6.5 kat ve toplam sağlık harcaması oranı ise tam 2.16 kat yükselmiştir. Türkiye'nin 1982 Anayasası'na giren sosyal devlet ilkesi gereğince, devletin toplam sağlık harcamasındaki kamu payı %20'den %77'ye çıktığı ileri sürülebilir. Harcamalar artış eğilimi gösterse de Türkiye hala seçilmiş diğer OECD ülkelerine kıyasla toplam sağlık harcaması kalemine GSYİH içinden en az payı ayıran ülkedir. Dahası, Türkiye'ye ilişkin özel sağlık harcamasının GSYİH içindeki payı ise yıllar itibarıyla düşüş göstermiştir.

Tablo 2: 1980-2015 Dönemini İçeren OECD Ülkelerine İlişkin Kişi Başına Düşen Sağlık Harcaması, Cari Fiyat ve Cari Satın Alma Gücü Paritesi, Amerikan Doları Cinsinden

Ülkeler/Yıllar	Sağlığa Yönelik Hükümet Programları ve Zorunlu Katkı Paylı Kamu Kesiminin Harcamaları					Sağlığa Yönelik Özel Kesimin Yaptığı Harcamalar					Sağlığa Yönelik Toplam Harcamalar				
	1980	1990	2000	2010	2015	1980	1990	2000	2010	2015	1980	1990	2000	2010	2015
AUS	387	764	1475	2476	2950	228	390	682	1131	1471	616	1154	2157	3607	4420
AUT	499	1122	2059	3226	3818	243	386	667	1011	1198	743	1508	2726	4236	5016
BEL	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	645	1354	2246	3902	4611
CAN	583	1257	1695	2966	3262	183	435	727	1276	1347	766	1692	2422	4242	4608
DNK	751	1245	1991	3696	4160	110	266	405	675	783	861	1511	2396	4370	4943
FIN	420	1038	1292	2541	3009	119	260	525	862	975	539	1298	1816	3403	3984
FRA	517	1065	1960	3015	3464	133	337	525	844	943	650	1401	2484	3860	4407
DEU	733	1299	2080	3650	4477	209	423	533	708	790	941	1722	2613	4359	5267
IRL	389	549	1356	3493	3550	92	201	393	1092	1581	481	751	1749	4585	5131
ITA	m.d.	1057	1487	2463	2509	96	243	560	676	842	m.d.	1301	2047	3140	3351
JPN	388	866	1540	2626	3523	156	250	375	579	627	545	1117	1915	3205	4150
KOREA-NS	17	122	391	1153	1384	67	182	333	798	1104	84	305	724	1951	2488
NLD	511	948	1476	4066	4312	187	383	748	605	1030	698	1331	2225	4671	5343
NZL	424	802	1254	2434	2862	58	171	353	587	728	482	973	1607	3020	3590
NOR	519	1069	2317	4438	5598	10	222	520	800	969	529	1291	2836	5240	6567
PRT	165	400	1053	1846	1737	99	216	441	800	894	264	617	1495	2646	2631
ESP	281	655	1064	2181	2204	70	181	427	737	949	351	835	1491	2918	3153
SWE	797	1159	1863	2902	4375	69	298	315	642	852	867	1457	2178	3544	5228
CHE	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	1008	1968	3222	5371	6935
TUR	20	86	261	665	821	53	58	162	188	242	69	144	424	853	1064
GBR	400	749	1360	2517	3163	47	139	359	519	840	447	888	1719	3036	4003
USA	435	1085	2014	3837	4672	601	1615	2545	4092	4779	1036	2700	4559	7929	9451

Kaynak: <http://stats.oecd.org/> Erişim tarihi: 21.07.2017, m.d.: mevcut değil.

Tablo 2' de ise, 1980-2015 dönemini içeren OECD ülkelerine ilişkin Amerikan Doları cinsinden kişi başına düşen toplam sağlık harcamalarının miktarı gösterilmektedir. Yıllar itibariyle seçilmiş OECD ülkelerinin hepsi, kişi başına düşen toplam sağlık harcama miktarını yükseltmiştir. Anglosakson ülkelerin, kişi başına düşen toplam özel sağlık harcama miktarının, diğer OECD ülkelerine kıyasla yüksek olduğu söylenebilir. Buna ek olarak, 1980 ve 2015 yıllarını içeren Türkiye'ye ilişkin veriler incelendiğinde kişi başına düşen toplam kamu sağlık harcama miktarı 41 kat, kişi başına düşen özel sağlık harcama miktarı 4.5 kat ve toplam sağlık harcama miktarı ise tam 15.42 kat yükselmiştir.

Tablo 3, 1980-2013 dönemlerini içeren OECD ülkelerine ilişkin toplam sosyal harcamanın GSYİH içindeki payı ile özel ve kamu sosyal harcama payını göstermektedir. Yıllar itibariyle seçilmiş OECD ülkelerinin hemen hemen hepsinde (Hollanda hariç), kamu sosyal harcamasının GSYİH içindeki payı artmıştır. Dahası 1980 ve 2015 yıllarına ait Türkiye'ye ilişkin veriler incelendiğinde, toplam sosyal harcamanın GSYİH içindeki payı yaklaşık 3.3 kat yükseldiği görülebilir. Özel sosyal harcamanın GSYİH içindeki payının, Avusturya ve Danimarka hariç, hemen hemen her ülkede arttığı söylenebilir. Özetle hem kamu, hem de özel sosyal harcamanın GSYİH içindeki payının yükseldiği anlaşılmaktadır.

Tablo 3: 1980-2015 Dönemini İçeren OECD Ülkelerine İlişkin Toplam Sosyal Harcamanın GSYİH İçindeki Payı

Ülkeler/Yıllar	Kaynak	Toplam sosyal harcamalar					Nakdi harcamalar					Aynı harcamalar				
		1980	1990	2000	2010	2013	1980	1990	2000	2010	2013	1980	1990	2000	2010	2013
AUS	Kamu	10.27	13.13	18.24	16.71	18.11	6.09	7.19	9.99	8.29	8.96	4.18	5.72	7.89	8.11	8.93
	Özel	1.01	0.85	3.12	2.24	2.41	m.d.	0.01	2.52	1.55	1.56	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.
AUT	Kamu	21.96	23.21	25.49	27.58	27.56	16.31	16.90	17.74	18.36	18.31	5.65	5.99	7.24	8.40	8.49
	Özel	2.49	2.19	1.96	1.95	1.99	1.38	1.15	0.92	0.83	0.84	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.
BEL	Kamu	23.08	24.42	23.50	28.30	29.32	17.67	16.73	15.32	17.68	18.22	5.41	6.61	7.31	9.85	10.38
	Özel	0.98	1.56	1.67	1.93	1.83	0.10	0.03	0.00	0.00	0.00	m.d.	0.00	0.00	0.00	0.00
CAN	Kamu	13.31	17.55	15.76	17.55	16.88	6.95	9.39	8.61	8.91	8.67	6.36	7.68	6.79	8.31	7.97
	Özel	1.54	3.21	4.87	4.74	4.51	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.
DNK	Kamu	20.33	21.97	23.77	28.94	29.02	10.55	11.37	11.28	13.25	13.83	9.79	9.87	10.64	13.74	13.38
	Özel	5.00	4.67	3.86	4.48	4.69	m.d.	m.d.	m.d.	2.03	2.46	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.
FIN	Kamu	17.74	23.32	22.65	27.42	29.48	10.25	14.01	14.51	16.51	17.61	6.75	8.48	7.28	9.91	10.87
	Özel	0.86	1.05	1.13	1.15	1.14	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.
FRA	Kamu	20.23	24.28	27.50	30.66	31.49	13.60	15.23	16.11	18.48	19.25	6.64	8.34	10.23	11.09	11.38
	Öze	0.56	1.88	2.56	3.32	3.44	m.d.	0.24	0.28	0.17	0.20	m.d.	0.00	0.00	0.04	0.04
DEU	Kamu	21.79	21.35	25.41	25.92	24.76	14.75	13.33	15.02	14.68	13.65	7.04	7.16	9.14	10.35	10.44
	Özel	2.95	3.00	2.89	3.07	3.31	1.85	1.55	1.27	1.15	1.40	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.
IRL	Kamu	15.66	16.84	12.57	22.39	20.23	8.38	10.65	6.75	13.51	12.02	7.28	5.16	5.04	7.98	7.35
	Özel	1.23	1.40	1.25	1.83	1.96	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.
ITA	Kamu	17.38	20.65	22.64	27.63	28.62	11.76	14.41	15.76	19.11	20.39	5.62	6.02	6.34	8.10	7.82
	Özel	0.78	2.03	1.62	1.35	1.35	0.78	1.47	1.11	0.69	0.64	m.d.	0.03	m.d.	m.d.	m.d.
JPN	Kamu	10.24	11.11	16.27	22.07	23.06	5.30	5.91	8.84	11.99	12.19	4.95	4.88	7.15	9.79	10.69
	Özel	0.08	0.16	3.59	3.53	3.58	0.08	0.16	0.51	0.60	0.66	m.d.	m.d.	m.d.	0.00	0.00
KOREA-NS	Kamu	m.d.	2.68	4.25	8.28	9.30	m.d.	1.1	1.9	3.1	3.6	m.d.	1.5	2.3	4.9	5.3
	Özel	m.d.	0.36	2.58	1.94	2.20	m.d.	0.3	0.7	0.5	0.6	m.d.	0.0	0.2	0.1	0.1
NLD	Kamu	23.26	23.99	18.40	22.09	22.88	16.69	16.48	10.46	10.89	11.80	6.06	6.32	6.62	10.09	10.24
	Özel	3.84	5.70	6.85	6.96	7.83	0.43	0.42	0.71	0.61	0.69	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.
NZL	Kamu	16.74	20.54	18.46	20.25	19.28	11.02	14.38	10.98	10.08	9.56	5.18	5.81	7.28	9.86	9.45
	Özel	0.07	0.19	0.47	0.46	0.46	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.
NOR	Kamu	16.12	21.55	20.40	21.92	21.77	9.46	12.89	10.96	10.93	10.84	6.66	7.79	8.84	10.36	10.42
	Özel	0.81	1.82	2.01	2.02	2.19	0.24	1.12	1.24	1.19	1.19	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.
PRT	Kamu	9.51	12.22	18.51	24.48	25.50	6.50	8.00	11.44	16.32	18.38	3.02	3.77	6.47	7.49	6.62
	Özel	0.59	0.85	1.52	1.76	1.93	0.23	0.22	0.39	0.27	0.28	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.
ESP	Kamu	14.98	19.20	19.48	25.84	26.28	10.72	13.20	12.60	16.10	17.47	4.10	5.23	6.11	8.84	8.19
	Özel	0.20	0.24	0.27	0.37	0.39	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.

Tablo 3: Devam

SWE	Kamu	24.85	27.24	26.77	26.27	27.39	12.93	15.08	13.45	11.91	12.02	11.92	10.61	11.69	13.26	14.01
	Özel	1.07	1.16	2.45	2.97	3.58	m.d.	m.d.	0.51	0.35	0.43	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.
CHE	Kamu	12.77	12.13	16.29	18.43	19.20	9.00	7.67	9.78	10.31	10.41	3.77	4.26	6.00	7.52	8.23
	Özel	1.74	4.14	6.20	6.58	6.84	1.74	3.24	5.12	5.61	5.95	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.
TUR	Kamu	3.97	5.53	7.72	12.84	13.36	2.31	3.95	4.46	8.31	8.88	1.66	1.56	3.23	4.52	4.48
GBR	Kamu	15.59	15.24	17.71	22.79	21.87	9.52	8.34	9.21	11.07	10.74	5.54	6.40	8.27	11.33	10.92
	Özel	3.41	4.69	7.27	5.89	5.95	0.23	0.30	0.67	0.90	0.95	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.	m.d.
USA	Kamu	12.84	13.17	14.25	19.35	18.82	8.22	7.51	7.32	9.61	9.25	4.62	5.44	6.78	9.59	9.45
	Özel	4.41	7.35	8.79	10.81	11.43	0.26	0.32	0.22	0.16	0.16	0.10	0.20	0.16	0.15	0.15

Kaynak: <http://stats.oecd.org/> Erişim tarihi: 21.07.2017, m.d.: mevcut değil.

Tablo 4, 1980-2013 dönemlerini içeren OECD ülkelerine ilişkin Amerikan Doları cinsinden kişi başına düşen toplam sosyal harcama miktarını göstermektedir. Yıllar itibariyle seçilmiş OECD ülkelerinin hepsi, kişi başına düşen toplam sosyal harcama miktarını artırmıştır. Buna ek olarak, Anglosakson ülkelerin kişi başına düşen toplam sosyal harcama miktarı, diğer OECD ülkelerine nazaran görece düşük düzeydedir. Öte yandan, sosyal demokrat ülkelerin kişi başına düşen toplam sosyal harcama miktarı, diğer OECD ülkelerine nazaran görece yüksek düzeydedir. Buna ek olarak, 1980 ve 2015 yılların ait Türkiye'ye ilişkin veriler incelendiğinde kişi başına düşen aynı sosyal harcama miktarı 17 kat, kişi başına düşen nakdi sosyal harcama miktarı 25 kat ve toplam sosyal harcama miktarı ise tam 22 kat yükselmiştir.

Tablo 4: 1980-2013 Dönemini İçeren OECD Ülkelerine İlişkin Kişi Başına Düşen Sosyal Harcama, Cari Fiyat ve Cari Satın Alma Gücü Paritesi, Amerikan Doları Cinsinden

Ülkeler/Yıllar	Toplam sosyal harcamalar					Nakdi harcamalar					Aynı harcamalar				
	1980	1990	2000	2010	2013	1980	1990	2000	2010	2013	1980	1990	2000	2010	2013
AUS	1076	2326	5127	7053	8480	638	1274	2809	3499	4193	437	1014	2217	3424	4183
AUT	2316	4523	7535	11556	13071	1721	3294	5246	7695	8685	596	1167	2140	3518	4028
BEL	2421	4652	6649	11124	12715	1854	3187	4335	6950	7900	567	1260	2067	3872	4502
CAN	1594	3536	4648	7098	7506	833	1892	2538	3603	3857	761	1548	2002	3363	3544
DNK	2073	4126	7027	12109	13260	1075	2136	3335	5544	6318	997	1852	3146	5747	6116
FIN	1617	4175	5994	10507	12073	934	2508	3840	6326	7211	615	1518	1926	3797	4450
FRA	1954	4271	7146	11015	12356	1313	2679	4186	6637	7552	641	1467	2659	3982	4466
DEU	2538	4585	6828	10467	11141	1718	2863	4038	5928	6144	819	1538	2456	4178	4698
IRL	1008	2259	3722	9684	9622	539	1429	1998	5841	5717	469	692	1492	3451	3495
ITA	1673	3774	6031	9503	10150	1132	2633	4197	6574	7231	541	1100	1688	2784	2772
JPN	906	2168	4245	7484	8442	468	1154	2306	4064	4462	438	952	1866	3320	3912
KOREA-NS	m.d.	222	818	2523	3048	m.d.	92	344	941	1170	m.d.	128	409	1485	1728
NLD	2463	4509	5804	9891	10975	1767	3098	3298	4876	5662	642	1188	2087	4517	4912
NZL	1419	3011	3963	6315	7122	934	2109	2357	3141	3530	439	853	1563	3075	3491
NOR	1575	3935	7506	12890	14541	925	2353	4034	6429	7244	651	1421	3252	6096	6961
PRT	520	1366	3304	6596	7121	355	893	2041	4397	5132	165	421	1154	2019	1850
ESP	1044	2595	4230	8367	8636	747	1785	2735	5212	5741	286	707	1326	2861	2690
SWE	2748	5468	7865	10968	12342	1429	3027	3951	4973	5417	1319	2130	3433	5535	6315
CHE	1916	3203	5569	9429	11393	1350	2025	3344	5273	6177	565	1125	2052	3848	4882
TUR	114	323	708	2056	2559	67	231	409	1331	1701	48	91	296	724	858
GBR	1405	2671	4920	8216	8619	858	1461	2558	3991	4232	500	1121	2298	4086	4303
USA	1586	3113	5125	9279	9838	1015	1776	2634	4610	4837	570	1287	2438	4598	4939

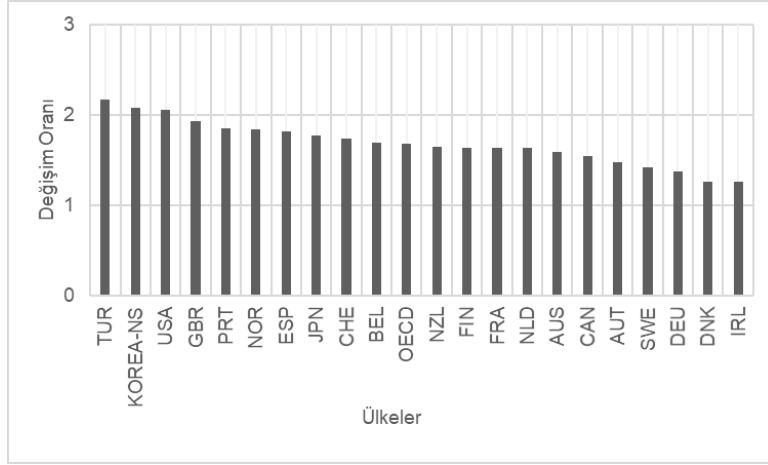
Kaynak: <http://stats.oecd.org/> Erişim tarihi: 21.07.2017, m.d.: mevcut değil.

Bu bağlamda 1980-2013/2015 dönemi incelendiğinde OECD ülkelerinin kişi başına düşen sağlık harcamalarını, sağlık harcamalarının GSYİH içindeki payını ve sosyal harcamalarını artırdığını ifade edebiliriz. Bununla birlikte, OECD ülkelerinin hemen hemen hepsi sosyal harcamaların GSYİH içindeki payını (Hollanda hariç) artırmıştır.

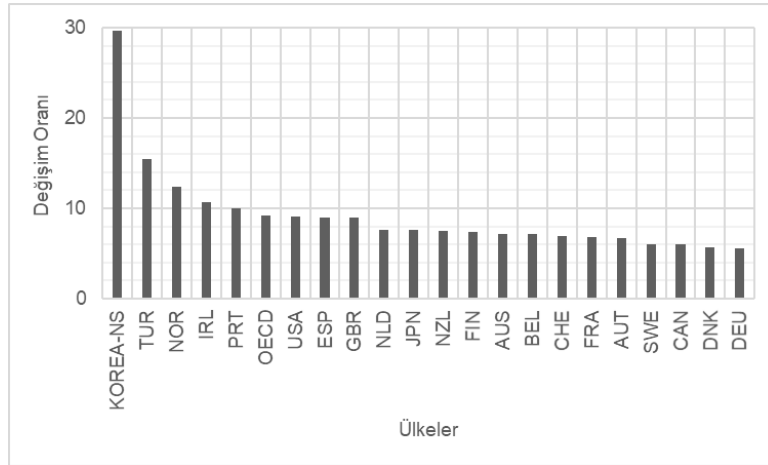
6. Sağlık ve Sosyal Harcamaların OECD Ülkeleri ile Karşılaştırılan Değişim Oranlarına Yönelik Bulgular

6.1. Türkiye ve OECD Ülkelerindeki Sağlık Harcamalarının Analizi

Şekil 1: 1980-2015 yılları arasındaki toplam sağlık harcamasının GSYİH içindeki payının değişim oranı.



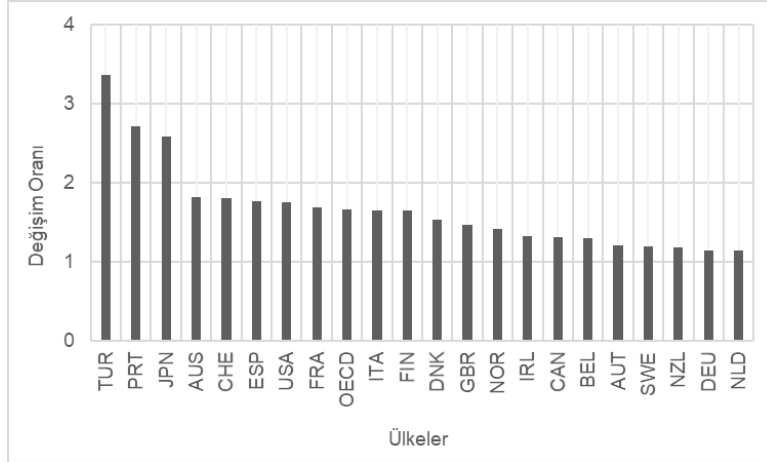
Şekil 2: 1980-2015 yılları arasındaki kişi başına düşen sağlık harcama miktarının değişim oranı.



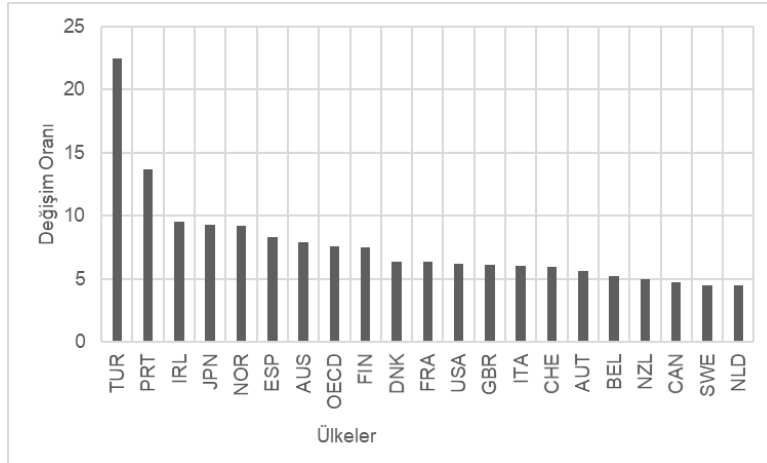
Şekil 1, toplam sağlık harcamasının GSYİH içindeki payının 1980 ile 2015 yılları arasındaki değişim oranını ve Şekil 2 ise, kişi başına düşen toplam sağlık harcama miktarının 1980 ile 2015 yılları arasındaki değişim oranı göstermektedir. Her iki şekilde Türkiye'nin, Güney Kore ile birlikte, seçilmiş OECD ülkeleri ortalamasının üstünde olduğunu ve bu ülkeler içerisinde sağlık harcamalarına ilişkin veriler dikkate alındığında en yüksek sırada yer aldığı görülebilir.

6.2. Türkiye ve OECD Ülkelerindeki Sosyal Harcamaların Analizi

Şekil 3: 1980-2013 yılları arasındaki toplam sosyal harcamanın GSYİH içindeki payının değişim oranı.

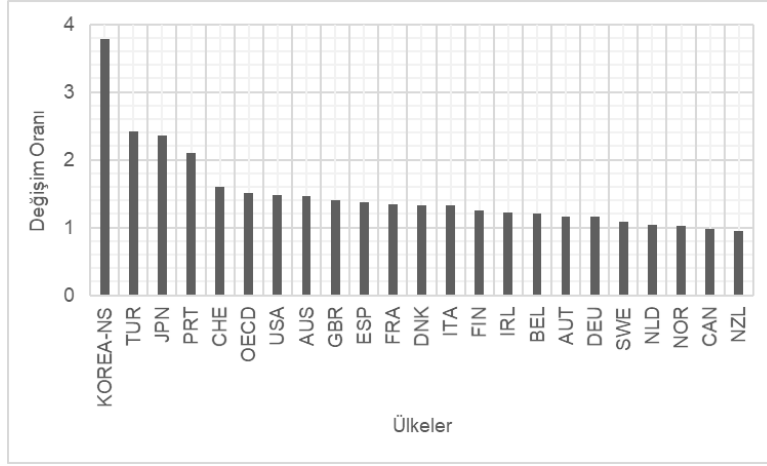


Şekil 4. 1980-2013 yılları arasındaki kişi başına düşen sosyal harcama miktarının değişim oranı.

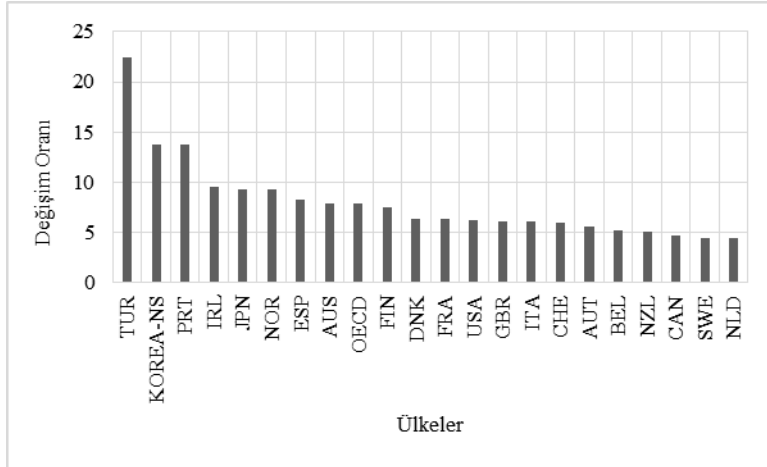


Şekil 3, toplam sosyal harcamanın GSYİH içindeki payının 1980 ile 2013 yılları arasındaki değişim oranı ve Şekil 4 ise, kişi başına düşen toplam sosyal harcamanın 1980 ile 2013 yılları arasındaki değişim oranını göstermektedir. Şekil 3 ve Şekil 4'te, Türkiye'ye ait özel sosyal harcamalara ilişkin verilerin olmamasından dolayı sadece kamu sosyal harcamasına ilişkin verilere yer verilirken, diğer ülkeler özel ve kamu sosyal harcaması birlikte ele alınmıştır. Her iki şekilde de, Türkiye'nin seçilmiş OECD ülkeleri ortalamasının üstünde olduğunu ve bu ülkeler içerisinde sosyal harcamaya ilişkin veriler dikkate alındığında Portekiz ile birlikte en yüksek sıralarda yer aldığı görülebilir.

Şekil 5. 1990-2013 yılları arasındaki toplam sosyal harcamanın GSYİH içindeki payının değişim oranı.



Şekil 6. 1990-2013 yılları arasındaki kişi başına düşen sosyal harcama miktarının değişim oranı.



Şekil 5, toplam sosyal harcamanın GSYİH içindeki payının 1990 ile 2013 yılları arasındaki değişim oranı ve Şekil 6 ise, kişi başına düşen toplam sosyal harcamanın 1990 ile 2013 yılları arasındaki değişim oranını göstermektedir. 1980-2013 yılları baz alındığından Güney Kore 1980 yılına ait verisi olmadığı için Şekil 3 ve Şekil 4'de gösterilmemiştir. Ancak veri aralığı, 1990-2013 yıllarını kapsayacak şekilde baz alındığında Şekil 5 ve Şekil 6'daki gibi olacaktır. Aslında bir bakıma, sağlık ve sosyal harcama verilerine ilişkin tablolara ve şekillere bakıldığında, Türkiye ve Güney Kore'nin hem toplam sağlık ve sosyal harcamanın GSYİH içindeki payının 1990 ile 2013 yılları arasındaki değişim oranı, hem de kişi başına düşen harcama miktarının 1990 ile 2013 yılları arasındaki değişim oranı, diğer OECD ülkelerine nazaran daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

7. Değerlendirme ve Tartışma

İkincil verilerin analizine dayalı tepkisiz tipteki bu araştırmada OECD ülkeleri ile Türkiye'nin sağlık ve sosyal harcamaları karşılaştırmalı biçimde sunulmaya çalışılmıştır. Çalışma sonuçları genellikle daha önceki çalışmaların sonuçlarını destekler niteliktedir. Çalışmanın bir bölümünde ise literatürden biraz daha farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Başlangıçta OECD ülkeleri ve Türkiye'yi betimleyen bulgular açıklanmıştır.

Yıllar itibari ile OECD ülkelerinin hepsi ve Türkiye'de toplam sağlık harcamalarının GSYİH içindeki payı artmaktadır. Bu ülkelerin genelde kamu sağlık harcama payları özel sağlık harcamalarına göre daha yüksekti. Sağlık harcamalarına yönelik çalışmalar (Musgrove vd., 2002; Pearson ve Martin, 2005; Moscone ve Tosetti, 2010; Xu vd., 2010; Yardım vd., 2010; Dahl ve van der Wel, 2013; Yıldırım, 2016) bizim bulgularımızla örtüşmekteydi. Aynı zamanda bizim çalışmamızla benzer şekilde literatür, Anglosakson ülkelerin özel sağlık harcama paylarının diğer ülkelere göre arttığını vurguladı (Seshamani ve Gray, 2004; Di Matteo, 2005; Pearson ve Martin, 2005; Nixon ve Ulmann, 2006; Moscone ve Tosetti, 2010).

Kişi başına düşen sağlık harcama miktarlarında da bizim çalışmamız ile diğer çalışmaların durumu ortaktı (Seshamani ve Gray, 2004; Siskou vd., 2008; Xu vd., 2010; Cuckler vd., 2013). Anglosakson ülkelerde diğerlerine oranla özel sağlık harcamalarında kişi başına düşen miktar bizim çalışmamızla paralel biçimde yüksekti (Di Matteo, 2005; Nixon ve Ulmann, 2006; Moscone vd., 2007; Cuckler vd., 2013). Türkiye'nin de kişi başına düşen sağlık harcama miktarı hem kamuda hem özelde hem de toplamda yıllara göre artış göstermişti. Türkiye'den farklı değişkenler temelinde tasarlanan diğer çalışmalar (Yardım vd., 2010; Atun vd., 2013; Kurt, 2015) bizi desteklemekteydi. Bizim tahminimize göre gerçek şu ki kamu, özel ve toplam sağlık harcama kalemlerinde iyi seviyelere ulaşmış hemen hemen bütün ülkeler yüksek ve orta-üst gelirli ülkelerdi. Nitekim yüksek ve orta-üst gelirli ülkeler sağlık harcamalarının kronik hastalıklar, yoksulluk ve halk sağlığı ile yakından ilişkili olduğu iyi biliyordu (Çınaroğlu ve Şahin, 2016; Rezapov vd., 2017; Becchetti vd., 2017; Xu vd., 2018; Liang ve Tussing, 2019).

Neoliberal politikaların ülkelerin sağlık ve sosyal bakım/koruma politikaları ve programları üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Neoliberal politikalar, sosyal insanın yerine ekonomik insanı öne çıkartmakta, ancak insanlar makine olmanın ötesine geçememektedir. İnsan mekanik değil, organikdir. İnsan bir bireydir ve çevresiyle var olmaktadır. Bu bağlamda, neoliberal politikaların toplum üzerindeki tüm yıkıcı özelliklerini bertaraf etmek için, devletler önlem almaktadır. Ancak devletlerin aldığı önlemler, yani bu korumacı tavrı, neoliberal politikaların bir başka deyişle de IMF ve WB'nin işine gelmemektedir. Tüm bu gelişmelere rağmen, devletlerin bu korumacı tavrı sürdürdüğünü rahatlıkla ifade edebiliriz. Bu devletlerin başında da sosyal demokrat ülkeler gelmektedir.

Önceki çalışmalar (Esping-Andersen, 1990; Ferrera, 1996; Mishra, 1999; Ferrera vd., 2000; Leibfried, 2000; Esping-Andersen, 2002; Buğra ve Keyder, 2003; Yıldırım, 2016) sosyal demokrat devletlerin korumacı tavrı ile ilgili çıkarımlarımızla tutarlı sonuçlar içermektedir. Özellikle Esping-Andersen (1990)'in yaptığı sınıflama bağlamında sosyal demokrat OECD ülkelerinin, Anglosakson OECD ülkelerine göre kamusal alanda kişi başına düşen toplam sağlık ve sosyal harcama miktarının daha yüksek olduğu görülebilir.

Türkiye'de kişi başına düşen aynı, nakdi ve toplam harcama miktarları OECD ülkeleri ile paralel bir şekilde yükselmektedir. Bu noktada literatür bizim tespitlerimizi destekler iken Türkiye'deki çalışmalar (Buğra ve Keyder, 2003; Gökbunar vd., 2008; Toprak, 2015; Yıldırım, 2016;

Erkul ve Demir-Erkul, 2016; Aydın ve Çakmak, 2017) harcamaların devleti zorlayıcı olduğunu, ekonomik parametre dengelerinde yaşanacak olumsuz bir durumda kamu sosyal harcama alanı bakımından gerilim ve stresin her an yükselebileceğini hissettirmektedir.

Bizim çalışmamızda kamu sosyal harcamalarında Hollanda hariç OECD ülkelerinin GSYİH içindeki payı artmıştı. Türkiye’de OECD ülkeleri gibi aynı çizgiyi takip etmekteydi. Yine sosyal harcama alanlarına yönelik kişi başına düşen miktar OECD ülkeleri ve Türkiye’de artmıştı. Devletin sosyal harcamalarını partizan politikalar, siyaset, vergiler, sanayi, kamu borçları gibi göstergeler üzerinden değerlendiren çalışmalarda (Kittel ve Obinger, 2003; Adema ve Ladaïque, 2005; Castles ve Obinger, 2007; Lora ve Olivera, 2007) devletin kasasına giren ek kaynakların sosyal harcama alanlarına yönelik yatırımlar olarak vatandaşa geri döndüğü haliyle kişi başına düşen harcama miktarının yükselebileceği, kamu borçlarının ise sosyal harcamaları azalttığı ifade ediliyordu. Bu yönüyle bizim çalışmamızın literatürdeki çalışmalardan beslendiğini belirtmek yanlış olmayacaktı.

Bu çalışmada ilginç olan Anglosakson ülkelerde kişi başına düşen sosyal harcama miktarının diğer OECD ülkelerine göre daha düşük düzeyde seyretmesiydi. Çalışmanın dikkat çekici diğer bir tespiti ise sosyal demokrat ülkeler için ortaya kondu. Kişi başına düşen sosyal harcama kalemlerinde sosyal demokrat ülkeler diğer OECD ülkelerine göre daha fazla harcama yapmaktaydı. Literatür bizim çalışmamızdan farklı olarak sosyal harcamaların düşük olmasını; kadınlarda sağlık ve eğitim eşitsizliklerine neden olması, özel sosyal harcamaların rolü, politik hakların yapısı, hizmet programlarının dönüşümü gibi konularla birlikte daha detaylı ele almaktadır (Castles, 1986; Pearson ve MarGörtin, 2005; Görg vd., 2009; Dahl ve van der Wel, 2013; Yıldırım 2016, Álvarez-Gálvez ve Jaime-Castillo, 2018). Ayrıca literatürde sosyal harcamaların; sağlık harcaması, engellilik ve dezavantajlı gruplar, göç ve sosyal haklar üzerine etkisini gösteren çalışmalar (Agovino ve Parodi, 2016; Jaime-Castillo vd., 2016; Otto, 2018) da bulunur.

Diğer taraftan yapılan incelemeler farklılıklar sergilese de Anglosakson ve sosyal demokrat ülkelere yönelik yapmış olduğumuz bu dikkat çekici bildirimler literatür ile uyuşmaktadır (Castles, 1986; Pearson ve Martin, 2005; Görg vd., 2009; Dahl ve van der Wel, 2013). Bu sonuç pek tabii neoliberal ekonomi politikalarını benimseyen ama bir o kadar da vatandaşını piyasanın etkilerinden sakınan sosyal demokrat devletlerin korumacı tavrını açıkça ortaya koyuyordu. Ancak Anglosakson ülkelerde sosyal harcamaların düşük olması bilhassa kadınların sağlık ve eğitim eşitsizlerine maruz kalma konusunu (Dahl ve van der Wel, 2013) yeterince açıklamıyordu.

Türkiye’de 1980 yılından itibaren neoliberal politikaların izdüşümleri görülse de sağlık ve sosyal harcama odaklarında kısıtlama devlet politikasının gündemi değildir. Türkiye’de neoliberal politikalar benimsenirken sosyal devlet olma özelliğinden taviz verilmediği ifade edilebilir. Türkiye’nin, toplam sağlık ve sosyal harcamalarının GSYİH içindeki payının 1980 ile 2013/2015 yılları arasındaki değişim oranı, diğer OECD ülkelerine göre daha yüksekti. Bizim görüşümüzün aksine bazı çalışmalar (Kittel ve Obinger, 2003; Adema ve Ladaïque, 2005; Di Matteo ,2005; Castles ve Obinger, 2007; Görg vd., 2009; Moscone ve Tosetti, 2010; Dahl ve van der Wel, 2013) OECD ülkelerinde de kayda değer harcama artışlarının olduğunu gösterdi. Aradaki farkın temel sebebi bizce, diğer çalışmalarda incelemeye Türkiye’nin dâhil edilmemiş olmasıdır. Eğer Türkiye’yi de kapsayan analizler yapılsaydı sonuçların bizi destekleyebileceği kanısındayız.

Türkiye’yi sağlık harcamalarının GSYİH içindeki payında değişim oranı bazında takip eden ülke Güney Kore idi. Sosyal harcamaların değişim oranında ise aynı yıllar arasında takip eden ülke Portekiz idi. Buna ek olarak; Türkiye’de kişi başına düşen toplam sosyal ve sağlık harcama miktarının 1980 ile 2013/2015 yılları arasındaki değişim oranı da diğer OECD ülkelerine göre

yüksekti. Aynı şekilde kişi başına düşen sağlık harcama miktarının değişiminde Güney Kore; kişi başına düşen sosyal harcama miktarının değişim oranında ise Portekiz Türkiye'nin takipçisiydi.

Çalışma sosyal harcamalar ile ilgili şaşırtıcı başka bir tespit daha yapmıştır. Güney Kore'nin 80'li yıllara ait sosyal harcama verileri OECD sisteminde yeterli ölçüde gözükmemektedir. Eğer sosyal harcamalar için değerlendirmeye 1990 yılından itibaren başlasaydık 2013 itibari ile Portekiz yerine Güney Kore'nin diğer OECD ülkelerinden daha yüksek sosyal harcama hacmine sahip olduğunu vurgulardık. OECD ya da başka veri tabanlarının desteği ile sağlık ve sosyal harcamalara dönük yapılan çalışmalarda genellikle Portekiz (Hitiris, 1997; Dixon ve Mossialos, 2000; Görg vd., 2009; Dahl ve van der Wel, 2013; Quintal ve Lopes, 2016) değerlendirilen ülkeler arasında yer alsada Güney Kore'ye özgü yapılan çalışmaları (Hahn ve McCabe, 2006; Song ve Shin, 2014) da gündeme almak gerekir. Türkiye, Güney Kore ve Portekiz'in sağlık ve sosyal harcama kalemlerinin birlikte ve derinlemesine analiz edilmesinin kıymetli veriler sağlayacağını açıkça düşünmekteyiz.

Buna ek olarak, Türkiye'de son yıllarda sosyal harcamalara ilişkin yapılan diğer disiplinlerdeki kuramsal ve uygulamalı çalışmalara da göz atılmıştır. Bu uygulamalı sosyal harcama çalışmalarına ilk olarak Buğra ve Adar (2007) ön ayak olmuştur. Sonrasında araştırmacılar sosyal harcamaları, geleneksel endeksle hesaplanması (Çalışkan, 2012), kamu gelirleri ve dolaylı vergiler (Karafil ve Özkaya, 2013), yoksulluk oranı (Çelikay ve Gümüş, 2014), gelir dağılımı (İlgün, 2016), iç borç (Bıyıklıoğlu, 2017), toplam sosyal vergiler ve enflasyon oranı (Kaymaz, 2018) ve ekonomik büyüme (Arsoy vd., 2010; Kolçak ve Kalabak, 2017; Ersin ve Baş, 2019) ile ilişkilendirmişlerdir. Sosyal harcamalara ilişkin kuramsal çalışmalara baktığımızda ise, Yentürk (2009), Uğur ve Bostan (2016), Toprak vd., (2016) ve Toprak ve Şataf (2017)'in çalışmaları ön plana çıkmaktadır.

Öte yandan, Türkiye'nin kişi başına düşen toplam sağlık ve sosyal harcama miktarındaki değişim oranı ve toplam sağlık ve sosyal harcamanın GSYİH içindeki değişim oranı yıllar itibariyle artmasına rağmen, diğer ülkelere kıyasla bizce yeterli gözükmemektedir. Yine de Türkiye'nin sağlık ve sosyal harcama bakımından kat ettiği mesafe göz önünde bulundurulduğunda iyi bir yol benimsendiği söylenebilir.

8. Sonuç ve Gelecek Çalışmalar

8.1. Sınırlılıklar

Bu çalışma bir takım özellikleri açısından sınırlılıklara sahiptir. Sınırlılıkların ilki, karşılaştırma yapmadan bir ülkeyi ele alarak enine boyuna değerlendirme ile ilgilidir. Karşılaştırma yapmadan tek bir ülkenin sadece farklı değişkenlere göre analizi sağlık ve sosyal harcama kalemlerine yönelik daha detaylı bilgiler sunabilirdi. Ancak bu çalışma; Türkiye'deki sağlık ve sosyal harcama göstergelerinin OECD ülkeleri ile karşılaştırmalı analizini sunarak OECD ülkeleri arasında Türkiye'nin konumunu açık bir şekilde belirlemeyi amaçladı. Diğer sınırlılık, ikincil verilerin güvenilirliğine yönelik araştırmacılar tarafından yaratılan kaygıdır. OECD sistemi ile her yıl OECD ülkeleri kendi verilerini paylaşır. OECD ülkeleri ve Türkiye'nin sistemle paylaştığı veriler bütün ülkelerin kendilerince uygun gördüğü ve analiz ettiği verilerdir. Ayrıca tablolardan da anlaşılacağı üzere söz konusu yıllarda bazı ülkeler OECD sistemi ile kendi verilerini paylaşmadığı için mevcut değil notu düşülmüştür. Son sınırlılık, sosyal hizmet araştırma felsefesinin entelektüel boyutuna yöneliktir. Sosyal hizmet araştırması sosyal sorunların çözümüne yönelik uygulamalı çözümler sunması yönüyle diğer sosyal bilim araştırmalarından ayrılır. Tanımlayıcı, ilişkisel, model üreten, müdahale ortaya koyan, etkinlik test eden çalışmalara sosyal hizmet literatüründe sıklıkla rastlanır. Verileri ilk kaynaktan toplamak önemlidir. Bu durum ile paralel olarak sosyal hizmet literatüründe ikincil

verilerden yararlanan meta ve sistematik analizlere de rastlamak mümkündür. Kaldı ki sosyal hizmetin mikro, mezzo ve makro olmak üzere üç düzey müdahale boyutu da bulunur. Mikro ve mezzo düzeylerde bireyler, aileler, kronik hastalar, yaşlılar, yoksullar, engelliler, kadınlar, çocuklar gibi risk altındaki nüfus gruplarının sorunları ile çalışılır. Makro boyutta ise sosyal politikalara katkı sağlamak ve sosyal hizmetleri şekillendirecek programları hataya geçirmek hedeflenir. İkincil veriler ile analiz yapmayı, bilhassa sağlık ve sosyal harcama kalemlerini değerlendirmeyi, makro sosyal hizmet adına önemsiyoruz.

8.2. Uygulamaya Yönelik Bazı Çıkarımlar

OECD verileri modernleşme politikası olarak sağlık ve sosyal harcama kalemlerinde Türkiye'nin yaptığı harcamaların arttığını ifade etmektedir. Başka çalışmalar Eurostat ve Dünya Bankası verilerini de kullanarak Türkiye'ye özgü sağlık ve sosyal harcamaları raporlayabilir. Ayrıca sosyal harcamalar; sosyal güvenlikten yoksulluğa ve işsizliğe, özrürlükten yaşlılığa pek çok farklı harcama kalemini içermektedir. Özellikle sosyal harcamalar için bahsi geçen harcama kalemlerini yıllara göre tek tek derinlemesine ele alan çalışmalarda ülkemizdeki boylamsal değişimleri gözlemek adına işlevsel olacaktır.

İncelemeye konu olan tüm ülkeler, hem toplam sağlık ve toplam sosyal harcamanın GSYİH içindeki payı, hem de kişi başına düşen toplam sağlık harcaması ve toplam sosyal harcama miktarını artırmıştır. Bu artışların altında yatan temel sebepler; yeni hastalıkların ortaya çıkması, hastalıkların şekil değiştirmesi, teknolojiyle birlikte artan sağlık masrafları, bireylerin ve devletlerin birey ve toplum sağlığını önemsemeleri, devletlerin sağlıklı bireylere olan ihtiyacı, sosyal yardımların çeşitlendirilerek dağıtılması ve alınması hususunda hak temelli bir anlayışı benimsemesi, engelli, yaşlı, çocuk ve kadına yönelik politikaların önemsenmesi, geçmişte olduğu gibi devletlerin ekonomik ve enerji krizlerinden en çok etkilenen dezavantajlı grupları korumak istemesi olabilir.

Bu noktada toplumla sosyal hizmetin temel değerlerinden politik savunuculuğu da değinmek gerekir. Demokratik toplum düzenini oluşturmak, kapsayıcı, destekleyici, ırkçı ya da cinsiyetçi olmayan politikalar ve kurumlar yaratmak hatta sosyal adaleti sağlayabilecek örgütlenme çabaları da sosyal hizmet uzmanlarının önderliğinde başarıya ulaşabilir. Neoliberal bakış açıları odağında sosyal hizmet uzmanlarının rol ve sorumluluklarının gözden geçirilmesi iyi bir başlangıç olabilir.

Son olarak liberal, neoliberal, modernleşme yanlısı politikalara ek, artık Türkiye'de sağlık ve sosyal politika sunumunda postmodern yeni yaklaşımlara yönelmenin altı çizilmelidir. Bu tarz bir yönelim yeni harcama kalemlerinin çeşitlenmesini sağlayacak, gereksinim, hak ve sosyal adalet temelli hatta birey merkezli devlet bakışını aynı anda odağında taşıyacaktır. Neyse ki Türkiye ve Türk Dünyası'nda postmodern yeni yaklaşımların önemini kavrayan ve bu konular ile ilgilenen kayda değer sayıda araştırmacı var. Benzer çalışmalar Türk Dünyası'nın sağlık ve sosyal harcama politikasını belirleme ile gelecekteki araştırmalar üzerinde etkili olabilir.

Kaynaklar

- Adams, Robert; Dominelli Lena; Payne Malcolm (2009), *Social Work: Themes, Issues and Critical Debates*, 3. Edition, London: Macmillan.
- Adema, Willem; Ladaïque Maxime (2005), "Net Social Expenditure, 2005 Edition: More Comprehensive Measures of Social Support", <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/358663135802.pdf?expires=1544784204&id=id&accname=guest&checksum=891F79C30533C5AEDFE16AACD28FE28C>, (Erişim: 28.11.2018).
- Agovino, Massimiliano; Parodi Giuliana (2016), "An Analysis of Italian Regional Social Expenditure on Disability and Other Social Measures: A Spatial Econometric Approach", *Applied Spatial Analysis and Policy*, C.9, S.4: 549-567.
- Ağartan, Tuba (2007), "Sağlıkta Reform Salgını", (Ed. Çağlar Keyder, Nazan Üstündağ, Tuba Ağartan, Çağrı Yoltar), *Avrupa'da ve Türkiye'de Sağlık Politikaları: Reformlar, Sorunlar, Tartışmalar*, İstanbul: İletişim Yayınları: 37-54.
- Alcock, Pete; Haux Tina; May Margaret; Wright Sharon (2008), *The Students Companion to Social Policy*, 3. Edition, Oxford: Blackwell.
- Alston, Margaret (2007), "Globalisation, Rural Restructuring and Health Service Delivery in Australia: Policy Failure and the Role of Social Work?", *Health & Social Care in the Community*, C.15, S.3: 195-202.
- Álvarez-Gálvez, Javier; Jaime-Castillo Antonio M. (2018), "The Impact of Social Expenditure on Health Inequalities in Europe", *Social Science & Medicine*, C.200, S.5: 9-18.
- Arısoy, İbrahim; Ünlükaplan İltter; Ergen Zuhul (2010), "Sosyal Harcamalar ve İktisadi Büyüme İlişkisi: Türkiye Ekonomisinde 1960 – 2005 Dönemine Yönelik Bir Dinamik Analiz", *Maliye Dergisi*, C.Ocak-Haziran, S.158: 398-421.
- Atun, Rifat; Aydın Sabahattin; Chakraborty Sarbani; Sümer Safir; Aran Meltem; Gürol İpek; Nazlıoğlu Serpil; Özgülcü Şenay; Aydoğan Ülger; Ayar Banu; Dilmen Uğur; Akdağ Recep (2013), "Universal Health Coverage in Turkey: Enhancement of Equity", *The Lancet*, C.382, S.9886: 65-99.
- Aydın, M. Kemal; Çakmak Eyüp Ensar (2017), "Sosyal Devletin Temelleri", *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.34, S.1: 11-19.
- Becchetti, Leonardo; Conzo Pierluigi; Salustri Francesco (2017), "The Impact of Health Expenditure on the Number of Chronic Diseases", *Health Policy*, C.121, S.9: 955-962.
- Bıyıkloğlu, M (2017), "İç Borçların Sosyal Harcamalara Etkisi: Türkiye Üzerine Bir İnceleme", *Uluslararası Yönetim Eğitim ve Ekonomik Perspektifler Dergisi*, 5(2), 45-58.
- Buğra, Ayşe; Adar Sinem (2007), "Türkiye'nin Kamu Sosyal Koruma Harcamalarının Karşılaştırmalı Bir Analizi", <https://spf.boun.edu.tr/sites/spf.boun.edu.tr/files/T%C3%BCrkiye%E2%80%99nin%20Kamu%20Sosyal%20Korumu%20Harcamalar%C4%B1n%C4%B1n%20Kar%C5%9F%C4%B1la%C5%9Ft%C4%B1rma%C4%B1n%20Bir%20Analizi%20%282007%29.pdf>, (Erişim: 06.01.2020).
- Buğra, Ayşe (2015), *Kapitalizm, Yoksulluk ve Türkiye'de Sosyal Politika*, 7. Baskı, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Buğra, Ayşe; Keyder, Çağlar (2003), "Yeni Yoksulluk ve Türkiye'nin Değişen Refah Rejimi", http://www.tr.undp.org/content/dam/turkey/docs/povreddoc/UNDP-TR-new_poverty.pdf, (Erişim: 28.11.2018).
- Çalışkan, Zafer (2012), "Refah Devletlerinin Dinamik Dengesi: Sosyal Harcamalar İçin Geleneksellik Endekslerinin Hesaplanması", *NEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* S.2: 218-239
- Castles, Francis (1986), "Social Expenditure and the Political Right: A Methodological Note", *European Journal of Political Research*, C.14, S.5-6: 669-676.
- Castles, Francis; Obinger Herbert (2007), "Social Expenditure and the Politics of Redistribution", *Journal of European Social Policy*, C.17, S.3: 206-222.
- Cuckler, Gigi; Sisko Andrea; Keehan Sean; Smith Shelia; Madison Andrew; Poisal John; Wolfe Christian; Lizonitz Joseph; Stone Devin (2013), "National Health Expenditure Projections, 2012-22: Slow Growth until Coverage Expands and Economy Improves", *Health Affairs*, C.32, S.10: 1820-1831.
- Çelikay, F.; Gümüş, E (2014), "Sosyal Harcamaların Yoksulluk Üzerine Etkileri: Ampirik Bir İnceleme", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.19, S.4: 127-138
- Çınaroğlu, Songül; Şahin Bayram (2016), "Katastrofik Sağlık Harcaması ve Yoksullaştırıcı Etki", *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, C.19, S.1: 73-86.
- Dahl, Espen; van der Wel Kjetil A (2013), "Educational Inequalities in Health in European Welfare States: A Social Expenditure Approach", *Social Science & Medicine*, C.81, S.6: 60-69.

- Di Matteo, Livio (2005), "The Macro Determinants of Health Expenditure in the United States and Canada: Assessing the Impact of Income, Age Distribution and Time", *Health Policy*, C.71, S.1: 23-42.
- Dixon, Anna; Mossialos Elias (2000), "Has the Portuguese NHS Achieved Its Objectives of Equity and Efficiency?", *International Social Security Review*, C.53, S.4: 49-78.
- Erdem, Nilgün (2010), "Bağımlılığın Yeni Biçimleri Olarak Neoliberal Politikalar: Türkiye Örneği", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, C.65, S.2: 117-135.
- Erençin, Arif; Yolcu Vesim (2008), "Türkiye'de Sağlık Hizmetlerinin Dönüşümü ve Yerinden Yönetim", *Memleket Siyaset Yönetim*, C.3, S.6: 118-136.
- Erkul, Ercem; Demir-Erkul Fatma (2016), "Enerji Fiyatlarındaki Dalgalanmaların Sosyal Harcamalar Üzerine Etkisi: SHÇEK Özel Örneği", (Ed. İbrahim Cılga, Ercem Erkul, Buğra Yıldırım, İlkay Başak Adıgüzel), *Sosyal Çalışma ve Sosyal Politika Yazıları*, Ankara: Bellek Yayınları: 181-195.
- Erkul, Ercem; Demir-Erkul Fatma (2019), "Neoliberal Politika Çerçevesinde Türkiye ve Şili'ye İlişkin Gelir Dağılımı ve Yoksulluk İstatistiklerinin İncelenmesi" *Sosyoekonomi*, C.27, S.39: 11-38.
- Erol, Hatice; Özdemir Abdullah (2014), "Türkiye'de Sağlık Reformları ve Sağlık Harcamalarının Değerlendirilmesi", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C.4, S.1: 9-34.
- Ersin, İrfan; Baş Halim (2019), "Güney Avrupa refah ülkelerinde sosyal harcamalar ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin incelenmesi", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C.9, S.1: 193-213.
- Esping-Andersen, Gosta (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, First Edition, Oxford: Polity Press.
- Esping-Andersen, Gosta (2002), "Towards The Good Society, Once Again?", (Ed. G. Esping-Andersen), *Why We Need a New Welfare State?*, New York: Oxford University Press: 1-25.
- Etiler, Nilay (2011), "Neoliberal Politikalar ve Sağlık Emekgücü Üzerindeki Etkileri", *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güven Dergisi*, C.11, S.42: 2-11.
- Feddersen, J. (2015). Component A: National Accounts. Statistics Denmark: <https://www.dst.dk/en/consulting/projects/Israel/ComponentA>. (Erişim: 06.01.2020).
- Ferguson, Lain; Lavalette Micheal (2006), "Globalization and Global Justice: Towards a Social Work of Resistance", *International Social Work*, C.49, S.3: 309-318.
- Ferrera, Maurizio (1996), "The Southern Model of Welfare in Social Europe", *Journal of European Social Policy*, C.6, S.1: 17-37.
- Ferrera, Maurizio; Hemerijck, Anton; Rhodes, Martin (2000), "Recasting European Welfare States for the 21st Century", *European Review*, C.8, S.3: 427-446.
- Gökbunar, Ramazan; Özdemir Harun; Uğur Alparslan (2008), "Küreselleşme Kıskaçındaki Refah Devletinde Sosyal Refah Harcamaları", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C.9, S.2: 158-173.
- Görg, Holger; Molana Hassan; Montagna Catia (2009), "Foreign Direct Investment, Tax Competition and Social Expenditure", *International Review of Economics & Finance*, C.18, S.1: 31-37.
- Hahn, Sangjin; McCabe Angus (2006), "Welfare-to-Work and the Emerging Third Sector in South Korea: Korea's Third Way?", *International Journal of Social Welfare*, C.15, S.4: 314-320.
- Harlow, Elizabeth (2003), "New Managerialism, Social Service Departments and Social Work Practice Today", *Practice Social Work in Action*, C.15, S.2: 29-44.
- Harlow, Elizabeth (2004), "Why Don't Women Want To Be Social Workers Anymore? New Managerialism, Postfeminism and The Shortage of Social Workers in Social Services Departments in England and Wales", *European Journal of Social Work*, C.7, S.2: 167-179.
- Hitiris, Theo (1997), "Health Care Expenditure and Integration in The Countries of The European Union", *Applied Economics*, C.29, S.1: 1-6.
- Hugman, Richard (2003), "Professional Values and Ethics in Social Work: Reconsidering Postmodernism?", *British Journal of Social Work*, C.33, S.8: 1025-1041.
- Jaime-Castillo, Antonio M.; Marqués-Perales Ildelfonso; Álvarez-Gálvez Javier (2016), "The Impact of Social Expenditure on Attitudes Towards Immigration in Europe", *Social Indicators Research*, C.126, S.3: 1089-1108.
- Jones, Chris (2001), "Voices from the Front Line: State Social Workers and New Labour", *British Journal of Social Work*, C.31, S.4: 547-562.

- İlgün, Miraç Fatih (2016), "Kamu Sosyal Harcamalarının Gelir Dağılımı Üzerindeki Etkisi: OECD Ülkelerine Yönelik Panel Veri Analizi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.17, S.4: 493-516.
- Karanfil, Fatih; Özkaya Fatih (2013), "Dolaylı Vergiler, Sosyal Harcamalar ve Fakirlik: Nasıl Bir İlişki Olabilir?", *Ege Akademik Bakış*, C.13, S.3: 337-350.
- Kaymaz, Volkan (2018), "OECD Ülkelerinde Sosyal Harcamaların Belirleyicileri", *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, C.4, S.2: 118-130
- Kazgan, Gülten (2013), *Tanzimat'tan 21. Yüzyıla Türkiye Ekonomisi*, 5. Baskı, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Kemshall, Hazel (2010), "Risk Rationalities in Contemporary Social Work Policy and Practice", *British Journal of Social Work*, C.40, S.4: 1247-1262.
- Kirkpatrick, Ian (2006) "Taking Stock of The New Managerialism in English Social Services", *Social Work & Society*, C.4, S.1: 14-24.
- Kirkpatrick, Ian; Ackroyd, Stephen (2003), "Transforming the Professional Archetype: The New Managerialism in The UK Public Services", *Public Management Review*, C.5, S.4: 509-529.
- Kittel, Bernhard; Obinger Herbert (2003), "Political Parties, Institutions, and the Dynamics of Social Expenditure in Times of Austerity", *Journal of European Public Policy*, C.10, S.1: 20-45.
- Kolçak, Menşure; Kalabak Ali Yasin (2017), "Kısa Dönemde Sosyal Harcamalar ile Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki, 29/28 OECD Ülkesi için Panel Veri Analizi (1998-2012)", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.19, S.1: 1-19.
- Koray, Meryem (2008), *Sosyal Politika*, 3. Baskı, Ankara: İmge Kitapevi.
- Kurt, Serdar (2015), "Government Health Expenditures and Economic Growth: A Feder-Ram Approach for the Case of Turkey", *International Journal of Economics And Financial Issues*, C.5, S.2: 441-447.
- Leibfried, Stephan (2000), "National Welfare States, European Integration and Globalization: A Perspective for the Next Century", *Social Policy & Administration*, C.34, S.1: 44-63.
- Liang, Li-Lin; Tussing A. Dale (2019), "The Cyclicity of Government Health Expenditure and Its Effects on Population Health", *Health Policy*, C.123, S.1: 96-103.
- Lora, Eduardo; Olivera Mauricio (2007), "Public Debt and Social Expenditure: Friends or Foes?", *Emerging Markets Review*, C.8, S.4: 299-310.
- Mishra, Ramesh (1999), *Globalization and the Welfare State*, United Kingdom: Edward Elgar Publishing.
- Moscone, Francesco; Knapp Martin; Tosetti Elisa (2007), "Mental Health Expenditure in England: A Spatial Panel Approach", *Journal of Health Economics*, C.26, S.4: 842-864.
- Moscone, Francesco; Tosetti Elisa (2010), "Health Expenditure and Income in The United States", *Health Economics*, C.19, S.12: 1385-1403.
- Mullaly, Robert (1997), *Structural Social Work: Ideology, Theory, and Practice*, 2. Edition, Toronto: Oxford University Press.
- Musgrove, Philip; Zeramini Riadh; Carrin Guy (2002), "Basic Patterns in National Health Expenditure", *Bulletin of the World Health Organization*, C.80, S.2: 134-146.
- Neuman, W. Lawrence (2012), *Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nitel ve Nicel Yaklaşımlar*, 2. Cilt, (Çev. Sedef Özge), Beşinci Basım, Ankara: Yayınodası.
- Nixon, John; Ulmann Philippe (2006), "The Relationship Between Health Care Expenditure and Health Outcomes", *The European Journal of Health Economics*, C.7, S.1: 7-18.
- Oğuz, Şebnem (2012), "Türkiye'de Kapitalizmin Küreselleşmesi ve Neoliberal Otoriter Devletin İnşası", *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güven Dergisi*, C.12, S.45-46: 2-15.
- Otto, Adeline (2018), "Social Expenditure, Social Rights, and Benefit Receipt as Indicators of Welfare State Generosity: Three Peas in A Pod, or A Different Kettle of Fish Altogether?", *International Journal of Sociology and Social Policy*, C.38, S.9-10: 851-867.
- Parton, Nigel (1994), "'Problematics of Government', (Post) Modernity And Social Work", *British Journal of Social Work*, C.24, S.1: 9-32.
- Pearson, Mark A.; Martin John P (2005), "Should We Extend the Role of Private Social Expenditure?", <https://ssrn.com/abstract=695241>, (Erişim: 23.11.2018).

- Pollack, Shoshana (2010), "Labelling Clients 'Risky': Social Work and the Neo-Liberal Welfare State", *British Journal of Social Work*, C.40, S.4: 1263-1278.
- OECD (2017), "A System of Health Accounts 2011: Revised edition-2017", <http://dx.doi.org/10.1787/9789264270985-en>. (Erişim: 06.01.2020).
- OECD (2019), *Social Expenditure Update 2019, Public social spending is high in many OECD countries*, OECD Publishing, Paris.
- Quintal, Carlota; Lopes Jose (2016), "Equity in Health Care Financing in Portugal: Findings from the Household Budget Survey 2010/2011", *Health Economics, Policy and Law*, C.11, S.3: 233-252.
- Rezapour, Aziz; Vahedi Sajad; Khiavi Farzad Faraji; Esmaeilzadeh Firooz; Javan-Noughabi Javad; Rajabi Abdolhalim (2017), "Catastrophic Health Expenditure of Chronic Diseases: Evidence from Hamadan, Iran", *International Journal of Preventive Medicine*, C.8, S.1: 1-8.
- Rogowski, Steve (2011), "Managers, Managerialism and Social Work with Children and Families: The Deformation of A Profession?", *Practice Social Work in Action*, C.23, S.3: 157-167.
- Seshamani, Meena; Gray Alastair (2004), "Time to Death and Health Expenditure: An Improved Model for the Impact of Demographic Change on Health Care Costs", *Age and Ageing*, C.33, S.6: 556-561.
- Sharland, Elaine (2006), "Young People, Risk Taking and Risk Making: Some Thoughts for Social Work", *British Journal of Social Work*, C.36, S.2: 247-265.
- Siskou, Olga; Kaitelidou Daphne; Papakonstantinou Vasiliki; Liaropoulos Lycourgos (2008), "Private Health Expenditure in the Greek Health Care System: Where Truth Ends and The Myth Begins", *Health Policy*, C.88, S.2-3: 282-293.
- Song, Eun-Cheol; Shin Young-Jeon (2014), "The Effect of Catastrophic Health Expenditure on the Transition to and Persistence of Poverty in South Korea: Analysis of the Korea Welfare Panel Study Data, 2007-2012", *Health Policy and Management*, C.24, S.3: 242-253.
- Toprak, Düriye (2015), "Uygulamada Ortaya Çıkan Farklı Refah Devleti Modelleri Üzerine Bir İnceleme", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.21, S.1: 151-175.
- Toprak, Düriye; Ağcakaya Serpil; Gül Hüseyin (2016), "Sosyal Devlet Yaklaşımı Açısından Türkiye'de 1980 Sonrası Eğitim Harcamalarının Analizi", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.31, S.1: 123-165.
- Toprak, Düriye; Şataf Ceyda (2017), "Türkiye'de Sosyal Belediyecilik Çerçevesinde Sosyal Harcamalar Üzerine Genel Bir Değerlendirme", *Sayıştay Dergisi*, C.Temmuz-Eylül, S.106: 63-86.
- TÜİK. (2019). TÜİK Haber Bülteni: Sosyal Koruma Harcamaları, <http://www.tuik.gov.tr/PreTabloArama.do> (Erişim: 06.01.2020).
- Uğur Alparslan, Bostan Kemal M. (2016), "Sosyal Harcamaların Yerelleşmesi: Sosyal Belediyecilik Uygulamalarının Etkinliği", *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.7, S.15: 39-59.
- Xu, Ke; Saksena Priyanka; Jowett Matthew; Indikadahena Chandika; Kutzin Joe; Evans B. David (2010), "Exploring the Thresholds of Health Expenditure for Protection Against Financial Risk", <http://www.who.int/healthsystems/topics/financing/healthreport/19THE-thresv2.pdf>, (Erişim: 23.11.2018).
- Xu, Yongjian; Wu Na; Fan Xiaojing; Zhang Tao; Zhou Zhongliang; Gao Jianmin; Ren Jianping; Chen Gang; (2018), "Catastrophic Health Expenditure in Households with Chronic Disease Patients: A Pre-post Comparison of the New Health Care Reform in Shaanxi Province, China", *PloS ONE*, C.13, S.3: 1-13.
- Yamatani, Hide; Feit Marvin (2013), "Contemporary Social Policy Analysis Methods: An Incorporation of Ethical Principles and Implementation Processes", *Journal of Human Behavior in The Social Environment*, C.23, S.7: 817-823.
- Yardim, Mahmut Saadi; Cilingiroglu Nesrin; Yardim Nazan (2010), "Catastrophic Health Expenditure and Impoverishment in Turkey", *Health Policy*, C.94, S.1: 26-33.
- Yentürk, Nurhan (2009), "Sosyal Koruma Harcamalarını İzleme Kılavuzu 2009-2010-2011", *STK Çalışmaları Eğitim Kitapları Bütçe İzleme Dizisi no:3*, İstanbul
- Yıldırım, Buğra (2016), "Sağlıkta Hizmet Dönüşümü Bünyesinde Harcamaların Hak Temeli", (Ed. İbrahim Cılgı, Ercem Erkul, Buğra Yıldırım, İlkay Başak Adıgüzel), *Sosyal Çalışma ve Sosyal Politika Yazıları*, Ankara: Bellek Yayınları: 165-180.
- Yıldız, Özkan (2008), "Küreselleşme, Sağlık ve Toplum", *Gaziantep Tıp Dergisi*, C.14, S.1: 30-34.

Extended Summary

Turkey's Health and Social expenditures: A retrospective Comparative Study from the Perspective of Social Work

The beginning of the 1980s marked a period when the understanding of the social state declined, and the liberal economy prevailed under neoliberal policies for both developing and developed countries throughout the world. The social welfare states that enjoyed their golden era between 1945 and 1973 started to question the understanding of the social state in light of the first oil crisis in 1973. The public and private sector economies of these states shrank, and their national and foreign debts increased; meanwhile, the states themselves weakened before the countries supporting neoliberal policies. Thus, neoliberal policies came to the forefront as countries gradually abandoned the social state perspective.

Neoliberal policies shaping the new economic bureaucracy were spread across both developing countries and the Eastern European countries that emerged following the collapse of the USSR. Moreover, the countries adopting neoliberal policies began to steer the national economies of other states through the IMF and the World Bank that were under their control, and the health and social expenditures of the other states became the first expenditure items they influenced negatively.

This paper aims to bring into view practical understandings provided by neoliberal analyses within the scope of health and social expenditures so that social services can function as an interpreter for the components of society by using OECD statistics. It attempts to demonstrate clearly the restricted expenditure items—one of the main characteristics of neoliberal method—using OECD data. We stated the research questions as follows:

1. What are the introductory findings of the OECD countries for the period 1980-2013 / 2015?
2. What is the change rate of health expenditures in Gross Domestic Product (GDP) among OECD countries?
3. What is the change rate of health expenditure per capita among OECD countries?
4. What is the change rate of social expenditures in GDP among OECD countries?
5. What is the change rate of social expenditure per capita among OECD countries?

It is important to remember certain points when adopting a social work perspective among the remaining options. Initially, it is necessary to abide by fundamental ethical values—in other words, rights, justice, and benefit principles—while making and implementing policies (Yamatani and Feit, 2013) because living with dignity and having social rights are closely associated with the social state despite neoliberal policies (Erkul and Demir Erkul, 2016). In addition, the only factor that should remain the same when changing the service structure and provision is the respect for human dignity among both service providers and beneficiaries as well as the distribution of services according to social state understanding (Yıldırım, 2016). At this stage, social services might influence neoliberal policies because they can control the rights-based provision criteria for social and health expenditures. Nevertheless, Ferguson and Lavalette (2006) indicate that social services might improve people's lives, help them understand and cope with their problems, challenge stigmatization and discrimination, and become part of the social justice struggle in the political context.

Second, many social work researchers have focused on different areas, such as medical welfare, child protection, and women's needs, yet few critical social work researchers consider how regulatory policies and strategies should be provided jointly (Pollack, 2010). Social work plays an important role in responding to the inequalities in health and social expenditures, and this role involves the evaluation of implementation models, policy-making, lobbying, advocacy, and policy-based expenditures at both the national and international levels (Alston, 2007).

Thirdly, policy-makers, professionals, and citizens deal with not only social problems, but also the description and administration of inconvenient or risky social policies. They try to scrutinize the health and social expenditures that have become a problem for others, from their own perspective, rather than remaining silent in social service areas because, social services make a commitment to mediate between individuals and the society (Sharland, 2006) and achieve this commitment by scrutinizing social policies. In this context, it will be necessary to share the points that social work areas can perceive as risk and discuss the indicators or modernization programs while evaluating retrospective and comparative statistics about health and social expenditures. Modernization programs advise turning those who receive services into consumers who can choose and access the services they wish and, thus, support them. The inclusion of consumers into public services as co-producers has increased accessibility to services and ensured that the consumers pay for the time spent on these services, considering the limitation of data resources in the funding of innovations. The main aim here is to shift to people-oriented practices, where consumers are paid directly and individual budgets remain under their own control (Adams et al., 2014: 51)

In light of these issues, a transformation of information takes place in the social work area with the effect of post-modernism and neoliberal policies. The positive effect of the postmodern approach on the transformation of information in social works can account for the temporary nature of professional knowledge and the transformation of social service intervention into a pluralist structure (Parton, 2004, cited by: Hugman, 2003: 1030). At this stage, public or private organizations are expected to provide health and social services and orient expenditures to the receiver properly and swiftly.

The method of study has focused on a statistical analysis of secondary data from OECD and the technique of quantitative research. The result of health and social expenditures statistics for Turkey and OECD countries are analysed by ratio analysis. The study of a single country would have allowed data analysis in greater detail. However, this work pursues the retrospective and comparative analysis of health and social indicators in Turkey as well as determining the country position among the OECD countries. This comparative study requires the selection of a data set that systematizes the measurement of health and social expenditure indicators in all OECD countries which allows a standardized comparison of health and social expenditure statistics in different OECD countries based on the same measures of expenditure in OECD. In the final analysis, providing data about Turkey's health and social expenditures for the »1980–2013/2015 period« in comparison to OECD countries might facilitate efforts to enlighten the history of expenditures for those who received services in modernization programs in Turkey, with a social work perspective.

OECD data indicate that Turkey's spending in health and social expenditure items increased as a part of its modernization policy. Future studies should investigate and report on the health and social policy expenditures in Turkey using the data provided by Eurostat and the World Bank. Social policy expenditures include several different expenditure items, ranging from poverty to unemployment and from disability to old age. Studies handling the mentioned expenditure items for social policy expenditures in detail according to years will be particularly useful in terms of observing longitudinal changes in our country.

Finally, the importance of turning to new, postmodern approaches in the provision of health and social policy in Turkey, in addition to liberal, neoliberal, and pro-modernization policies, should be highlighted. Such a tendency will contribute to the diversification of new expenditure items and, at the same time, keep needs-, rights-, social justice-, and even people-oriented perspectives of the state in its focus.

K-ortalamalar Kümeleme Analizi İle Belediyelerin Çevre Hizmetlerinin Değerlendirilmesi

Günay Kılıç¹
İbrahim Budak²
Arzu Organ³

K-ortalamalar Kümeleme Analizi İle Belediyelerin Çevre Hizmetlerinin Değerlendirilmesi

Öz

Halkın yerel ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan, kuruluş esasları kanunla belirlenen yerel yönetim türlerinden biri de belediyelerdir. Belediyelerin amacı, belediye sorumluluk ve görevleri kapsamındaki hizmetlerini belediye nüfusunun tamamına ulaştırmaktır. Belediyelerin birçok görev ve sorumluluğu bulunmakla birlikte bu çalışmada, Türkiye'deki 81 il belediyesi, çevre hizmetleri açısından değerlendirilmiştir. Bu çalışmada, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 2001-2016 yılları arasında yayımlanan belediye hizmetleri ile ilgili istatistikler kullanılmıştır. Bu çerçevede, altı adet kriter ele alınmıştır. Kriterlerin ağırlıklarını belirlemek için Çok Kriterli Karar Verme Yöntemlerinden AHP kullanılmıştır. Belirlenen ağırlıklar, ilgili yılların değerleri ile çarpılarak ağırlıklandırılmış bir değer elde edilmiştir. İlgili yılın ağırlıklandırılmış değeri, tek boyutlu kümeleme analizi ile kümelendirilmiştir. İllerin yıllar bazında belediye performanslarının değişimi analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: K-ortalamalar, Belediye, Çevre, AHP

Using K-means Cluster Analysis for Assessment of Environmental Services of Municipalities

Abstract

Municipalities are one of the local government types established by law, established to meet the local needs of the people. The purpose of municipalities; to deliver the services of the municipality to the entire municipal population. In this study, although many duties and responsibilities of municipalities in 81 provinces in Turkey is evaluated in terms of municipal environmental services. In this study, statistics on municipal services published between 2001-2016 by Turkish Statistical Institute (TUIK) were used. In this context, six criteria are discussed. One of the Multi Criteria Decision Methods, AHP was used to determine the weight of the criteria. The weighted weights are multiplied by the values of the relevant years and a weighted value is obtained. The weighted value of the relevant year was clustered with one-dimensional clustering analysis. The changes in municipal performances of provinces were analyzed.

Keywords: K-means, Municipality, Environment, AHP

1. Giriş

Yerel yönetimler örgütlendikleri her coğrafi alan içinde bu alanı paylaşan insanların yerel düzeyde ihtiyaçlarını gidermek için kurulmuş kuruluşlardır. Ekonomik, kültürel ve toplumsal anlamda birçok görevi bulunan yerel yönetimlerin sağlık, ulaşım, kentsel altyapı, imar, su ve kanalizasyon, temizlik ve katı atık yönetimi gibi görevler ön plana çıkmaktadır (Güven ve Şimşek, 2018: 126). Türkiye'de yerel yönetimler Büyükşehir Belediyeleri, Belediyeler, İl Özel İdaresi ve Köy Yönetiminden oluşur. Belediyelerin diğer yerel yönetim çeşitlerine nazaran daha etkili olmalarının sebebi mevzuatta daha fazla yetki ve sorumluluk verilmesidir (Zengin, 2009: 117-118).

¹ Öğr. Gör. Pamukkale Üniversitesi, Rektörlük, Bilgi İşlem Daire Başkanlığı. gkalic@pau.edu.tr, Yazar ORCID bilgisi: <https://orcid.org/0000-0003-2236-7535>

² Dr. Öğrencisi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. ibrahimbudak04@gmail.com, Yazar ORCID bilgisi: <https://orcid.org/0000-0001-7762-6114>

³ Doç. Dr. Pamukkale Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü. aorgan@pau.edu.tr, Yazar ORCID bilgisi: <https://orcid.org/0000-0002-2400-4343>

Belediyelerde ve Büyükşehir Belediyelerinde çevre sağlığının korunması, katı atık toplamak ve imha etmek, su ve kanalizasyon hizmetlerinin sağlanması, sağlıklı ve planlı kentleşmeyi denetlemek gibi görevler çevresel görevler arasında sayılabilir (Zengin, 2009: 119).

Çevresel görevlerin belediyelerce ne oranda gerçekleştirildiğini araştıran bir çalışmada, İçme suyu, Arıtma Tesisi, Toplanan Tehlikeli Atık Miktarı, Toplanan Akü Miktarı gibi çevresel hizmetleri temsil eden göstergeler belirlenmiş ve bu göstergeler ile belediyeleri kümelendiği (Zülfi-kar ve Beken 2014: 84). Bu çalışmada, daha önceki yapılan çalışmadan farklı olarak Atık Bertaraf Yöntemine Göre Atık Miktarı Bertaraf Edilen Atık Miktarı (%), Atık Hizmeti Verilen Belediye Nüfusunun Toplam Belediye Nüfusuna Oranı (%), Atık su Arıtma Tesisi ile Hizmet Verilen Belediye Nüfusunun Toplam Belediye Nüfusuna Oranı(%), Kanalizasyon Şebekesi ile Hizmet Verilen Belediye Nüfusunun Toplam Belediye Nüfusuna Oranı (%), İçme ve Kullanma Suyu Arıtma Tesisi ile Hizmet Verilen Belediye Nüfusunun Toplam Belediye Nüfusuna Oranı (%) ve İçme ve Kullanma Suyu Şebekesi ile Hizmet Verilen Belediye Nüfusunun Toplam Belediye Nüfusuna Oranı (%) olmak üzere altı kriter belirlenmiştir.

Türkiye’de bulunan 81 il belediyesine ait veriler TÜİK’ten alınmış ve 2001 -2016 yılları arasında illerin durumu değerlendirilmiştir. Belirlenen altı kriterin ağırlıklandırmasında Çok Kriterli Karar Verme Yöntemlerinde sıkça kullanılan yöntemlerden olan Analitik Hiyerarşi Prosesi (AHP) kullanılmıştır. Belediyelerin her bir yıla ait çevrecilik değerleri, olması gereken değerden uzaklıkları ile o kritere ait ağırlıklar çarpılmış, elde edilen değerler toplanarak ağırlıklandırılmış toplam çevrecilik hata değerleri bulunmuştur. İlgili yıllarda, illerin Türkiye sıralamaları bu değere göre belirlenmiştir. Toplam çevrecilik hata değerleri, 2001-2016 yılları arasındaki her bir yıl için kümeleme analizi ile gruplanmıştır. Kümeleme yöntemi olarak, kümeleme problemlerinde sıkça kullanılan ‘K-ortalamlar yöntemi’ seçilmiştir. K-ortalamlar yönteminde en uygun küme sayısı Elbow yöntemi ile belirlenmiştir. İllerin yıllar içinde hangi kümeye ait olduğu ve hangi kümeye geçiş yaptığına bakılmıştır. Küme merkezlerinin yıllara göre değişimi ise çalışmanın diğer bir sonucudur.

2. Literatür Analizi

Kümeleme analizi, Elbow Yöntemi ve AHP ile ilgili literatür çalışmalarından bazıları aşağıdaki gibidir.

Cieszynska ve ark. (2012) tarafından yapılan çalışmada, Baltık Denizi'nin güney kıyısında, Gdansk Belediyesinin yer aldığı bölgede 8 yıllık bir izleme programına dayanarak su kalitesi değerlendirilmesi yapılmıştır. Çalışmada, 8 su sahasında 15 farklı bölgedeki yüzey suyu incelenmiştir. Su kalitesinin belirlenmesi için 8 parametre belirlenmiştir. Araştırma sırasında elde edilen geniş veri seti için kümeleme analizi kullanılmıştır. Çalışma, kullanılan parametreler ile arazi kullanımının su kalitesi üzerinde bir etkisi olduğunu göstermektedir (Cieszynskavd., 2012: 2017–2029).

Bholowalia ve Kumar (2014) tarafından yapılan çalışmada, Kümeleme analizi ile yüz binlerce küçük ve uygun maliyetli sensör düğümünden oluşan WSN'nin sensör düğümlerinin sanal alt grupları belirlenmeye çalışılmıştır. Kümeleme analizi yapılırken optimum “K” sayısını belirlemek için Elbow yöntemini kullanılmıştır. Elbow yönteminin “K” sayısını belirlemede etkili ve hızlı olduğu vurgulanmıştır (Bholowalia ve Kumar, 2014: 17-24).

Syakur ve ark. (2018) tarafından yapılan çalışmada, en iyi müşteri kümesinin belirlenmesinde kümeleme analizi ve Elbow yöntemi kullanılmıştır. Mal üretimi, satış analizi ve satış politikası için müşteri profili gruplandırılmıştır. Optimum küme sayısını bulmak için toplam karesel

hatanın düşük olduğu Elbow yöntemi kullanılmıştır. Bu şekilde “k” sayısı üç olarak belirlenmiştir (Syakur vd., 2018: 1-6).

Nydick ve Hill (1992) tarafından yapılan çalışmada, tedarikçi seçim problemi ele alınmıştır. Bir tedarikçi seçiminde yaygın ve etkili kriterlerden bazıları kalite, fiyat, teslimat ve hizmettir. Bu kriterlerin önem derecelerini belirlemek için Analitik Hiyerarşi Süreci kullanılmıştır. Kriterlerden önem derecesi en yüksek olan kalite iken önem derecesi en düşük olan kriter teslimattır. Ayrıca bu kriterlerin satın alma fonksiyonları için önemli olduğu vurgulanmıştır (Nydick ve Hill, 1992: 31-36).

Mustafa ve Al-Bahar (1991) tarafından yapılan çalışmada, AHP ile proje risk değerlendirmesi yapılmıştır. Bir inşaat projesinin teklif aşamasında proje risklerini analiz etmek ve değerlendirmek müteahhitler için önemlidir. Bu yönüyle AHP, karar vericiye bir problemi mantıklı ve rasyonel bir şekilde formüle etmede yardımcı olmak için esnek, kolay anlaşılır bir yol sağlamaktadır. Bu çalışmada, ele alınan projenin genel olarak düşük riskli bir proje olduğu gösterilmiştir (Mustafa ve Al-Bahar, 1991: 46-52).

Ramanathan (2001) tarafından yapılan çalışmada, çevresel etki değerlendirmesi için AHP kullanılmıştır. Yapılan sosyo-ekonomik değerlendirmede çeşitli uzman görüşlerinden faydalanılmıştır. Çalışmada kullanılan fiyat, konum ve yaş kriteri, AHP yöntemi ile analiz edilerek kriterlerin ağırlıkları belirlenmiştir. Önem derecesi en yüksek kriter fiyat iken en düşük kriter yaş olarak belirtilmiştir. Çalışmanın çevre etki değerlendirmesinde AHP yönteminin avantajlı olduğu vurgulanmıştır (Ramanathan, 2001: 27-35). Ayrıca, bu çalışmaların yanı sıra, Belediye Hizmet Kalitesinin değerlendirilmesi, güzergâh seçimi, toplu ulaşım sistemlerinin performansı (Bostancı, 2016: 110-130; Hamurcu ve Eren, 2015: 410-419; Güner, 2017: 33-48) gibi çalışmalar da vardır.

3. Kümeleme Analizi

Küme analizi gruplanmamış verileri alır ve bu verileri gruplara koymak için otomatik teknikler kullanır. Kümeleme, denetlenmez ve bir öğrenme seti gerektirmez. Sınıflandırma ile ortak bir metodolojik temeli paylaşır. Başka bir deyişle, sınıflandırma ile ilgili matematiksel modellerin çoğu, küme analizine de uygulanabilir (Olson ve Delen, 2008: 16).

Kümeleme teknikleri, tahmin edilecek bir sınıf olmadığında uygulanır, örnekler doğal gruplara bölünür. Tanımlanan gruplar sınırlı olduğu durumda olabilir; böylece herhangi bir örnek yalnızca bir gruba ait olur. Bununla birlikte bir örnek birkaç gruba düşebilecek şekilde üst üste gelebilir. Bir örnek her bir gruba belli olasılık ile dâhil olduğu durum da olabilir. Kümelemenin hiyerarşik olduğu durumlar da bulunmaktadır. Hiyerarşik kümelerde üst düzeyde gruplama yapılır ve bu grupların her biri daha ileri düzeyde - belki de bireysel örnekler kadar alt kümelere bölünür. Hangi kümeleme yönteminin yapılacağı, genellikle mevcut kümeleme araçları tarafından belirlenir. Sayısal alanlarda kümeler oluşturan, örnekleri ayrık kümelere bölen algoritmalar geliştirilmiştir. Yenilemeli mesafeye dayalı klasik kümeleme tekniği ise, K- ortalamar kümeleme tekniğidir (Witten vd., 2016: 137).

Kümeleme teknikleri, metin dosyaları ve topluluk tespiti gibi doğada birçok alanda yaygın olarak kullanılmaktadır. Kümeleme, bir kümenin içindeki nesnelerin benzer olması veya farklı kümelerdeki nesnelerin önceden belirlenmiş kriterlere göre farklı gruplara ayrılmasını amaçlayan denetimsiz bir sınıflandırma tekniğidir. Kümeleme algoritmaları, bölümlenme yöntemleri, hiyerarşik yöntemler, yoğunluk temelli yöntemler, grid tabanlı yöntemler ve model tabanlı yöntemler olarak özetlenebilir. Pek çok araştırmacı, farklı türlerde ağırlıklandırma yöntemleriyle K-ortalama algoritmalarını genişletmiş ve kullanmıştır (Huang vd., 2014: 293).

3.1. K-ortalamlar

Klasik kümeleme tekniğine, K-ortalamlar denir. Bu teknikte, k sayısı önceden belirlenir. Daha sonra, küme merkezleri olarak rastgele noktalar seçilir. Tüm örnekler, normal öklid uzaklık metriğine göre en yakın küme merkezlerine atanır. Bundan sonra, her kümedeki örneklerin merkezi hesaplanır. Hesaplanan merkezler, kendi kümeleri için yeni merkez değerleri olarak alınır. Son olarak, tüm süreç yeni küme merkezleriyle tekrarlanır. Yineleme, küme merkezlerinin sabitlendiği ve sonsuza dek aynı kalacağı ardışık turlarda her kümeye noktalar atanana kadar devam eder. Bu kümeleme yöntemi basit ve etkilidir. Küme merkezini merkez olarak seçmenin, küme noktalarının her birinden merkeze olan toplam kare mesafesini en aza indirdiğini kanıtlamak kolaydır. Yineleme sabitlendikten sonra, her nokta en yakın küme merkezine atanır. Bu sayede, tüm noktaların içinde bulunduğu küme merkezlerine olan uzaklıklarının toplamı en aza indirilmektedir. Her bir küme için toplam mesafenin az olduğu durumda, bütün kümelere toplam mesafenin en düşük olduğu kesin değildir. İlk küme merkezi seçimine çok bağımlı olduğu bu durumda farklı küme merkezleri seçilerek toplam hatanın azaltılması sağlanmaya çalışılır. K-ortalamlar yönteminde kümeleme işlemini hızlandırmak için kümelenecek düzlemler önceden belirlenirse sistem daha hızlı çalışır ama kümeleme performansı düşer (Witten vd., 2016: 137-138).

K-ortalama yönteminde k=2 sayısı ile kümelemeyi başlatarak kümelemeyi önce 2 ye bölerek hiyerarşik bir yapı gibi kullanılabilir. k sayısını tespit etmek için kesin bir yöntem olmamakla birlikte 2 den başlayarak her seferinde bir arttırarak en uygun küme sayısını tespit etmeye çalışan yöntemler de vardır (Witten vd., 2016: 139).

K-ortalama, genel kümeleme için çok popüler bir yöntemdir (Zha vd., 2002: 1057). K-ortalamlar algoritması birçok çalışmada kullanılmıştır. K-ortalamlar yöntemindeki en uygun küme sayısını araştıran bir çalışmada, küme içi ve kümeler arası mesafeler ile küme sayısı belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmada, küme içi uzaklıklar küme merkezleri arasındaki uzaklıklara bölünmüş ve bu bölümün en küçük olduğu durumda kümelemenin en iyi olacağı ifade edilmiştir. Uygun küme sayısı renkli resim bölümlendirilmesine uygulanmıştır (Ray ve Turi, 1999: 137-143).

K-ortalamlar formülasyonu ile Eşitlik (3.1) 'de gösterilen amaç fonksiyonu f minimize edilmeye çalışılır (Tucker vd., 2010: 600).

$$f = \sum_{j=1}^k \sum_{x_i \in S_j} \|x_i - c_j\|^2 \quad (3.1)$$

S_j = Bir veri noktaları kümesidir.

c_j = Bir S_j kümesinin merkezidir.

x_i = Bir kümeye ait bir veri noktasını temsil eder.

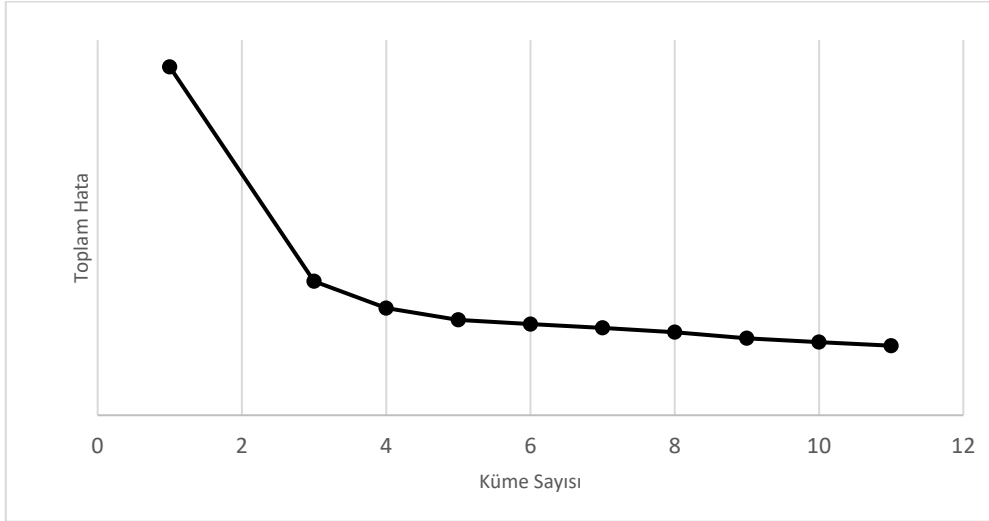
k = Kullanıcı tarafından önceden belirtilen küme sayısı.

3.2. Elbow Yöntemi

Literatürde, K-ortalamlar kümeleme analizinde en uygun k sayısını belirleyen yöntemler önerilmiştir. Bu yöntemlere, Başparmak Kuralı, Elbow Yöntemi, Bilgi Ölçütü Yaklaşımı, Bilgi Teorik Bir Yaklaşım, Silueti Kullanarak k Seçme ve Çapraz Doğrulama örnek olarak verilebilir (Kodinariya ve Makwana, 2013: 91).

Bu çalışmada, en uygun küme sayısını belirlemede seçilen yöntem, en eski yöntemden biri olan Elbow yöntemidir. Yöntem, görsel bir yöntemdir. Şöyle ki, k = 2 ile başlanarak küme sayısı, her adımda 1 yükseltilerek kümeler ve eğitim hatası hesaplanır. k için bir birimlik değişimle

maliyet çarpıcı bir şekilde düştüğü nokta tespit edilir. Küme sayısı değiştirmeye devam edilir ve bundan sonraki değişimde hata aynı doğrultuda devam eder veya artar ise bulunan bu değer istenen k değeridir (Kodinariya ve Makwana, 2013: 92). Elbow yönteminin küme sayısının 3 olduğu gösterimi Şekil 3'te verilmiştir (Kodinariya ve Makwana, 2013: 92).



Şekil 1: Elbow Yöntemi ile k Sayısının Belirlenmesi

4. Analitik Hiyerarşi Süreci

Analitik Hiyerarşi Süreci (AHP) ikili karşılaştırmalar yoluyla bir ölçüm teorisidir ve kriterleri ağılıklarını belirlemek için uzmanların kararlarına dayanmaktadır. Karşılaştırmalar, bir elemanın verilen öznelite bakımından diğerine ne kadar baskın olduğunu temsil eden ölçek kullanılarak yapılmaktadır (Saaty, 2008: 83). AHP, Çok Kriterli Karar Verme yöntemlerinden birisidir. Nicel ve nitel performansın ölçümü için sayısal bir ölçekli bir yöntem sunmaktadır. Ölçek, 'en az verilen' değer için 1/9, 'eşit' değer için 1 ve 'kesinlikle daha önemli' değer için 9 değeri arasında değişmektedir. AHP yönteminde uygulanması gereken temel adımlar aşağıdaki gibidir (Vaidya ve Kumar, 2006: 2):

1. Problem belirlemek,
2. Bütün kriterleri, alternatifleri ve sonuçları göz önünde bulundurmak,
3. Çalışmayı etkileyen kriterleri tanımlamak,
4. Problemi, amaç, kriterler, alt kriterler ve alternatifler hiyerarşisine göre yapılandırmak,
5. Her bir elemana karşılık gelen değerleri sayısal ölçekle belirlemek. Bu, $n(n-1)/2$ adet karşılaştırma gerekir; burada n, unsur sayıdır ve her bir unsur kendisi hariç diğer unsurlar ile kıyaslanmalıdır.
6. Her bir kriter/alternatif için maksimum karşılaştırma değeri, tutarlılık indeksi (CI), tutarlılık oranı (CR) ve normalize edilmiş değerleri bulmak için hesaplamalar yapmak,
7. Maksimum karşılaştırma değeri, CI ve CR yeterliyse, normalize edilmiş değerlere dayalı olarak karar verilir. Aksi halde, bu değerler istenilen aralıkta oluncaya kadar işlemi tekrarlamak.

5. Uygulama

Çalışmanın uygulama kısmı iki alt bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, belediyelerin çevrecilik performansları ağırlıklandırılmış toplam hata ile değerlendirilmiştir. İkinci bölümde ise belediyeler, birinci bölümde elde edilen hata değerleri kullanılarak tek boyutlu kümeleme analizi ile değerlendirilmiştir.

5.1 Belediyelerin Çevrecilik Hatalarının Değerlendirilmesi

Belediyelerin çevresel hizmetlerine göre performanslarının ölçümünü açıklamadan önce bu ölçüm için belirlenen kriterleri açıklamak gerekmektedir. Çalışmada daha önce belirtilen altı kriter şunlardır.

Atığın Bertaraf Edilme Oranı (k1): Belediyede toplanan atıkların bertaraf edilme şekilleri şunlardır: Belediye veya büyükşehir belediye çöplüğünde depolama, başka belediye çöplüğünde depolama, açıkta yakma, gömme, düzenli depolama, kompost tesisine gönderilme ve diğer bertaraf işlemleri. Bir belediye toplanan atığın hepsini bertaraf etmelidir. Bertaraf edilen miktar (ton/yıl) toplanan atığa (ton/yıl) bölünerek her bir yıl için yüzdesel değerler elde edilmiştir.

Atık Hizmeti Verilen Belediye Nüfusunun Oranı (k2) : Belediyeler hizmet verdiği belediye nüfusunun tamamına atık toplama hizmeti veremeyebilir. Bu kriterde ilgili yılda yüzdesel olarak belediyelerin hizmet atık hizmeti verdiği nüfusun toplam belediye nüfusa oranı bilgisi vardır.

Atık Su Arıtma Tesisi ile Hizmet Verilen Belediye Nüfusunun Oranı (k3) : Belediyeler hizmet verdiği belediye nüfusunun tamamına atık su arıtma tesisi ile hizmet veremeyebilir. Bu kriterde ilgili yılda belediyelerin atık su arıtma tesisi ile hizmet verdiği nüfusunun toplam belediye nüfusa oranı bilgisi vardır.

Kanalizasyon Şebekesi ile Hizmet Verilen Belediye Nüfusunun Oranı (k4) : Belediyeler hizmet verdiği belediye nüfusunun tamamına kanalizasyon şebekesi ile hizmet veremeyebilir. Bu kriterde ilgili yılda belediyelerin kanalizasyon şebekesi ile hizmet verdiği nüfusun toplam belediye nüfusa oranı bilgisi vardır.

İçme Suyu Arıtma Tesisi ile Hizmet Verilen Belediye Nüfusunun Oranı (k5) : Belediyeler hizmet verdiği belediye nüfusunun tamamına içme suyu arıtma tesisi ile hizmet veremeyebilir. Bu kriterde ilgili yılda belediyelerin içme suyu arıtma tesisi ile hizmet verdiği nüfusun toplam belediye nüfusa oranı bilgisi vardır.

İçme ve Kullanma Suyu Şebekesi ile Hizmet Verilen Belediye Nüfusunun Oranı (K6) : Belediyeler hizmet verdiği belediye nüfusun tamamına içme ve kullanma suyu şebekesi ile hizmet veremeyebilir. Bu kriterde ilgili yılda belediyelerin içme ve kullanma suyu şebekesi ile hizmet verdiği nüfusun toplam belediye nüfusa oranı bilgisi vardır.

Çalışmada belirlenen bütün kriterler yüzdesel olarak tutulmaktadır. Bütün kriterler fayda kriteri olduğundan çevre hizmetleri açısından belediyelerin başarılı olması için bu değerlerin 100 ya da 100'e yakın olması beklenmektedir. İstanbul ili 2012 yılında bütün değerlerde 100'ü yakalamış ve çalışmadaki belirlenen kriterlere göre çevrecilik hizmetleri açısından hatasız bir yıl geçirmiştir.

Tablo 1'de TÜİK'ten alınan veriler ile oluşturulan 2016 yılı karar matrisi görülmektedir. 2001-2016 yılları arasında tüm illerin çevrecilik değerlerine (TÜİK, 2019) adresinden ulaşılabilir.

Tablo 1: TÜİK Belediye Çevrecilik Matrisi

İller	Yıl	k1	k2	k3	k4	k5	k6
Adana	2016	94,13	100,00	95,00	95,00	86,00	98,00
Adıyaman	2016	100,00	98,00	60,80	96,00	1,00	100,00
Afyonkarahisar	2016	99,72	99,00	77,80	96,00	42,00	97,00
Ağrı	2016	100,00	100,00	0,00	86,00	58,00	94,00
Aksaray	2016	87,67	97,00	15,10	89,00	66,00	98,00
Amasya	2016	100,00	100,00	35,20	99,00	0,00	99,00
Ankara	2016	46,73	100,00	96,00	96,00	97,00	100,00
Antalya	2016	88,18	98,00	80,00	80,00	0,00	100,00
Ardahan	2016	99,97	98,00	0,00	76,00	0,00	98,00
Artvin	2016	97,68	100,00	0,00	91,00	25,00	97,00
Aydın	2016	95,15	97,00	75,00	75,00	19,00	97,00
Balıkesir	2016	95,05	99,00	69,90	85,00	44,00	99,00
Bartın	2016	96,07	99,00	7,80	97,00	72,00	99,00
Batman	2016	98,65	97,00	84,30	95,00	4,00	97,00
Bayburt	2016	100,00	99,00	78,90	95,00	0,00	100,00
Bilecik	2016	96,10	100,00	8,30	98,00	0,00	98,00
Bingöl	2016	99,31	98,00	63,20	96,00	0,00	97,00
Bitlis	2016	100,00	99,00	36,20	87,00	1,00	99,00
Bolu	2016	93,17	95,00	88,20	100,00	75,00	100,00
Burdur	2016	89,55	100,00	79,20	90,00	0,00	100,00
Bursa	2016	90,83	100,00	98,00	98,00	67,00	100,00
Çanakkale	2016	92,15	100,00	84,90	96,00	46,00	99,00
Çankırı	2016	100,00	98,00	5,70	97,00	73,00	99,00
Çorum	2016	95,03	99,00	81,70	98,00	55,00	100,00
Denizli	2016	93,79	100,00	70,00	70,00	0,00	99,00
Diyarbakır	2016	97,68	98,00	95,00	95,00	91,00	97,00
Düzce	2016	100,00	100,00	75,00	90,00	80,00	99,00
Edirne	2016	95,84	100,00	10,00	95,00	47,00	97,00
Elazığ	2016	99,57	98,00	64,80	89,00	1,00	99,00
Erzincan	2016	100,00	100,00	2,70	93,00	0,00	100,00
Erzurum	2016	100,00	90,00	77,30	80,00	68,00	100,00
Eskişehir	2016	93,05	99,00	98,00	98,00	78,00	100,00
Gaziantep	2016	95,87	100,00	85,80	95,00	65,00	100,00
Giresun	2016	99,96	96,00	30,60	81,00	2,00	93,00
Gümüşhane	2016	100,00	93,00	53,40	95,00	6,00	96,00
Hakkari	2016	100,00	99,00	0,00	25,00	0,00	91,00
Hatay	2016	98,97	99,00	31,40	75,00	1,00	97,00
İğdır	2016	100,00	100,00	0,00	77,00	0,00	92,00
Isparta	2016	90,44	100,00	82,00	99,00	52,00	100,00
İstanbul	2016	93,23	100,00	98,70	100,00	97,00	100,00
İzmir	2016	91,66	100,00	100,00	100,00	86,00	100,00
Kahramanmaraş	2016	98,93	98,00	9,00	65,00	1,00	98,00
Karabük	2016	99,38	100,00	86,90	98,00	46,00	100,00
Karaman	2016	89,82	100,00	85,40	89,00	0,00	100,00
Kars	2016	100,00	100,00	11,50	90,00	43,00	97,00
Kastamonu	2016	96,48	98,00	24,00	92,00	39,00	96,00
Kayseri	2016	97,61	99,00	86,50	94,00	0,00	99,00
Kırıkkale	2016	100,00	100,00	78,10	98,00	91,00	100,00
Kırklareli	2016	96,79	100,00	81,90	97,00	28,00	99,00
Kırşehir	2016	99,34	98,00	86,70	95,00	0,00	100,00
Kilis	2016	91,17	100,00	71,40	100,00	89,00	100,00
Kocaeli	2016	91,19	100,00	99,00	99,00	93,00	100,00
Konya	2016	96,40	100,00	55,20	70,00	14,00	99,00
Kütahya	2016	98,89	100,00	66,50	97,00	19,00	100,00
Malatya	2016	96,82	98,00	73,20	88,00	0,00	100,00

Manisa	2016	95,57	99,00	26,00	87,00	39,00	96,00
Mardin	2016	94,95	89,00	1,30	80,00	0,00	76,00
Mersin	2016	93,41	99,00	73,10	82,00	69,00	99,00
Muğla	2016	90,38	99,00	77,00	77,00	38,00	100,00
Muş	2016	100,00	97,00	0,00	73,00	0,00	97,00
Neşehir	2016	97,43	99,00	71,90	92,00	37,00	98,00
Niğde	2016	97,43	97,00	50,60	81,00	14,00	98,00
Ordu	2016	90,85	87,00	79,00	79,00	46,00	73,00
Osmaniye	2016	99,55	96,00	50,20	77,00	0,00	96,00
Rize	2016	98,20	98,00	60,30	81,00	60,00	90,00
Sakarya	2016	91,98	99,00	49,90	60,00	63,00	100,00
Samsun	2016	72,46	83,00	77,80	78,00	86,00	95,00
Siirt	2016	99,66	99,00	64,40	96,00	54,00	98,00
Sinop	2016	88,09	96,00	0,00	98,00	30,00	100,00
Sivas	2016	97,35	100,00	74,90	98,00	50,00	100,00
Şanlıurfa	2016	99,59	97,00	6,90	60,00	68,00	95,00
Şırnak	2016	100,00	99,00	0,00	87,00	0,00	87,00
Tekirdağ	2016	94,26	100,00	43,90	86,00	9,00	100,00
Tokat	2016	99,88	99,00	50,00	95,00	1,00	98,00
Trabzon	2016	93,30	100,00	59,10	80,00	69,00	85,00
Tunceli	2016	100,00	97,00	57,50	92,00	0,00	98,00
Uşak	2016	89,30	100,00	75,70	96,00	38,00	96,00
Van	2016	96,04	97,00	36,40	80,00	16,00	98,00
Yalova	2016	92,92	100,00	93,20	95,00	89,00	100,00
Yozgat	2016	99,97	99,00	45,90	95,00	6,00	100,00
Zonguldak	2016	97,31	99,00	53,40	88,00	69,00	99,00

Kaynak: TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr> (Erişim Tarihi: 03.01.2019)

Tablo 1 'de boş olan alanlar '0' değeri yazılarak, analiz için sayısallaştırılmıştır. Veri seti, 2001-2016 yılları arasında benzer 10 adet tablodan oluşmaktadır. 2001-2004 arası her yıl yayınlanan veriler 2004 ten sonra çift yıllarda yayınlanmıştır. Veriye erişim tarihinde 2018 verileri henüz yayınlanmadığından veri setinin en güncel yılı (2016) örnek olarak verilmiştir. Belediyelerin çevresel hizmetlerini ölçebilmek için bu karar matrislerinin yanı sıra, hizmet ölçümünde kullanılan kriterlerin önem dereceleri belirlenmelidir. Bu bağlamda, alanında uzman akademisyenler ile görüşülüp AHP ile kriterlerin önem dereceleri belirlenmiştir. Uzman kişilerin görüşlerinin geometrik ortalamaları alınarak Tablo 2'deki karar matrisi oluşturulmuştur.

Tablo 2: Çevresel Hizmet Kriterleri için AHP İkili Karşılaştırma Matrisi

Kriter	k1	k2	k3	k4	k5	k6
k1	1,00	0,33	1,00	2,08	0,30	0,38
k2	3,00	1,00	1,26	1,59	0,63	0,63
k3	1,00	0,79	1,00	1,44	0,79	0,79
k4	0,48	0,63	0,69	1,00	0,55	0,79
k5	3,30	1,59	1,26	1,82	1,00	2,00
k6	2,62	1,59	1,26	1,26	0,50	1,00

Tablo 2'deki verilere göre AHP adımları uygulanmıştır. Uygulanan adımlara göre uzman görüşlerinin tutarlılığı hesaplanmıştır (CR=0,052). Tutarlılık değeri 0,1 den küçük olduğu için verilen cevaplar anlamlıdır. Kriterlerin AHP ile belirlenen ağırlıkları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Kriterlerin AHP ile Belirlenen Ağırlıkları

k1	k2	k3	k4	k5	k6
0,112189	0,179734	0,147481	0,108632	0,261931	0,190034

Tablo 3 incelendiğinde k5 kriterinin diğerlerine göre daha önemli olduğu, en az öneme sahip olan kriterin ise k4 olduğu görülmektedir. Kriterlerin ağırlıklarının farklı çıkması çevrecilik hizmetleri değerlendirilirken uzman görüşünden yararlanmasına olanak vermiştir. Belirlenen kriter ağırlıkları belediyenin toplam ağırlıklandırılmış hatasını hesaplamak için kullanılmıştır. Belediyelerin Tablo 1 deki ölçümlerin referans değerden (100) uzaklıkları bir hata değeri olarak kabul edilmiştir. Bu hata değerleri kriterlerin ağırlıkları ile çarpılarak ağırlıklandırılmış hata değerleri elde edilmiştir. Ağırlıklandırılmış hatalar toplanmış her bir il için ilgili yılın toplam hatası hesaplanmış ve sıralamalar bu toplam hata değerine göre yapılmıştır. Tablo 4'te ilgili yıllarda tüm illerin ağırlıklandırılmış toplam hataları görülebilir.

Tablo 4: İllerin Yıllara Göre Ağırlıklandırılmış Toplam Çevrecilik Hataları

İller	2001	2002	2003	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016
Adana	42,29	39,17	30,01	19,60	12,49	6,58	7,68	7,86	10,34	5,99
Adıyaman	45,31	43,14	42,75	42,31	40,56	42,45	42,50	42,03	42,31	32,51
Afyonkarahisar	41,88	41,30	41,50	40,04	39,23	37,71	32,11	26,48	20,88	19,68
Ağrı	51,11	46,97	47,23	45,93	41,02	39,34	43,46	42,31	35,27	28,41
Aksaray	40,89	38,11	43,74	41,37	29,57	34,83	38,44	31,96	25,80	24,92
Amasya	44,49	46,34	44,70	41,56	41,45	40,40	40,81	40,96	41,09	36,05
Ankara	7,06	7,46	5,49	6,11	5,47	4,31	2,67	2,00	2,88	7,79
Antalya	45,51	44,54	43,44	43,34	41,16	39,44	36,99	31,32	31,88	33,00
Ardahan	51,04	48,58	47,68	47,72	49,63	45,08	45,79	46,11	44,45	44,29
Artvin	47,33	46,33	42,60	40,97	35,43	33,37	34,69	34,02	32,73	36,20
Aydın	36,27	36,82	36,58	35,03	35,24	32,38	31,42	27,38	27,58	29,27
Balıkesir	41,50	39,64	35,25	28,31	22,93	22,21	24,21	21,48	22,31	21,66
Bartın	44,26	44,05	40,85	41,30	42,14	29,94	29,66	23,79	22,34	22,07
Batman	46,19	43,92	43,19	42,98	42,72	42,55	42,23	30,06	31,94	29,27
Bayburt	41,46	41,65	41,35	41,43	41,05	40,69	40,60	40,55	40,01	30,03
Bilecik	41,78	41,67	41,74	41,16	40,79	40,66	41,21	41,16	41,54	40,75
Bingöl	50,05	49,83	44,87	44,27	42,99	42,62	43,55	42,99	33,25	33,06
Bitlis	48,37	48,50	47,59	45,55	45,78	44,04	45,33	42,77	38,28	37,12
Bolu	40,11	39,74	39,03	38,79	40,11	38,97	18,62	11,53	10,25	9,95
Burdur	44,95	43,90	42,45	42,34	42,75	42,68	40,55	37,23	31,46	31,52
Bursa	22,18	16,89	15,06	15,18	12,13	10,73	10,52	6,81	7,07	10,19
Çanakkale	34,70	33,98	34,33	34,75	33,48	32,52	30,99	28,77	23,14	17,88
Çankırı	46,83	45,04	44,44	44,44	42,43	40,45	40,14	22,15	25,58	21,85
Çorum	34,19	30,00	24,93	24,82	21,92	26,40	22,34	20,99	19,73	15,44
Denizli	44,87	43,46	43,17	42,87	42,19	37,36	33,02	32,26	33,71	34,76
Diyarbakır	45,06	30,55	27,51	18,75	20,55	19,56	14,36	14,31	8,95	4,83
Düzce	23,09	17,68	18,98	17,05	10,61	17,54	13,22	9,80	10,21	10,20
Edirne	29,98	30,75	31,16	27,91	30,18	27,30	31,09	25,46	24,63	28,74
Elazığ	35,00	34,19	33,61	33,58	30,74	31,59	31,56	30,51	32,48	32,92
Erzincan	38,87	38,00	37,59	37,41	36,30	35,04	33,54	32,18	31,74	41,30
Erzurum	43,26	42,69	42,21	42,02	41,66	39,88	23,07	22,56	25,51	15,70
Eskişehir	12,22	12,43	10,65	15,50	11,20	11,00	8,39	6,07	6,64	7,23
Gaziantep	19,77	22,00	22,27	20,20	12,98	15,72	10,20	17,63	12,33	12,27
Giresun	51,12	50,44	49,10	50,35	48,07	48,04	41,93	41,01	39,57	40,02
Gümüşhane	45,08	43,89	43,81	42,88	43,67	43,85	43,44	43,36	40,25	34,06
Hakkari	55,69	52,07	51,30	49,59	52,45	49,81	53,36	51,64	51,15	50,98
Hatay	46,28	48,33	45,55	44,61	42,16	40,89	39,74	39,29	38,93	39,63
İğdır	45,88	43,32	39,12	38,96	39,37	40,17	46,16	47,13	48,19	44,96
İsparta	27,40	27,57	27,19	26,60	23,08	20,91	20,44	19,85	15,49	16,41

İstanbul	10,02	8,11	8,67	5,04	3,95	4,68	5,71	0,00	0,32	1,74
İzmir	26,40	24,33	24,20	23,64	23,13	20,93	9,59	17,14	8,52	4,60
Kahramanmaraş	47,49	46,50	45,19	45,37	43,84	43,72	43,45	43,05	45,15	44,01
Karabük	37,18	32,98	29,17	26,99	28,02	25,43	24,34	14,16	21,08	16,36
Karaman	42,62	40,42	40,06	39,29	39,96	34,08	33,18	32,40	30,31	30,68
Kars	46,26	45,10	43,33	43,11	40,64	41,10	38,39	32,30	31,05	29,64
Kastamonu	38,46	38,30	39,08	38,10	37,91	34,86	33,11	32,79	31,21	29,57
Kayseri	44,72	44,07	34,10	33,53	29,41	29,88	28,46	28,09	28,79	29,47
Kırıkkale	24,40	23,56	22,57	20,70	18,45	18,61	18,17	18,13	17,68	5,80
Kırklareli	41,15	40,98	39,93	39,82	35,67	35,07	35,25	35,39	25,56	22,40
Kırşehir	47,24	46,03	45,43	45,04	43,51	44,05	36,79	34,91	32,41	29,13
Kilis	43,01	42,65	41,88	41,88	42,13	26,20	16,90	18,55	6,24	8,09
Kocaeli	21,72	22,74	22,71	6,37	12,94	3,56	4,13	3,02	2,35	3,08
Konya	42,01	39,76	38,68	38,85	39,50	37,31	30,66	25,98	29,41	32,99
Kütahya	34,37	33,32	32,71	32,65	31,63	30,37	28,98	29,32	27,13	26,61
Malatya	44,72	43,97	43,30	34,46	31,19	31,40	31,35	31,22	35,20	32,17
Manisa	36,81	37,44	36,71	37,56	35,19	31,74	30,31	28,75	37,12	29,74
Mardin	49,67	45,93	47,30	46,38	45,80	44,71	43,73	42,90	47,09	50,03
Mersin	30,37	31,34	31,46	29,13	25,13	20,44	20,09	15,53	16,12	15,15
Muğla	44,90	43,35	41,44	38,08	38,10	37,77	36,23	31,37	30,89	23,39
Muş	56,40	52,93	52,85	52,83	50,64	49,22	49,33	47,01	45,35	44,98
Neşehir	42,91	42,12	41,92	41,50	40,47	39,11	34,23	26,51	22,40	22,36
Niğde	44,65	43,45	43,35	44,97	38,38	37,46	39,88	36,79	37,85	33,08
Ordu	52,40	50,94	48,69	45,30	37,58	42,19	40,92	36,48	34,34	28,02
Osmaniye	47,42	45,50	39,46	39,08	37,56	35,90	35,35	35,83	37,01	37,57
Rize	55,55	43,76	43,39	38,23	30,06	28,80	27,97	27,53	27,11	20,86
Sakarya	32,52	31,70	27,66	17,69	16,90	10,01	12,28	18,89	18,58	22,50
Samsun	28,32	28,61	27,21	24,93	23,72	26,30	23,77	22,50	27,63	16,43
Siirt	43,33	43,35	43,20	41,91	42,56	41,83	36,24	29,01	11,41	18,33
Sinop	42,02	40,32	40,50	40,49	40,53	39,88	43,04	42,03	33,10	35,36
Sivas	43,83	43,06	42,75	42,20	42,41	32,38	21,18	18,82	17,47	17,31
Şanlıurfa	38,68	37,20	27,05	25,70	28,40	27,22	28,12	28,17	34,29	27,99
Şırnak	51,38	50,54	49,22	45,84	43,73	44,58	44,08	44,22	43,54	45,00
Tekeiradağ	41,57	38,55	37,84	37,24	40,60	40,78	40,71	37,61	25,67	34,27
Tokat	44,89	44,20	43,35	42,31	41,76	39,66	36,74	34,77	34,49	34,42
Trabzon	39,95	37,72	37,87	36,03	34,23	31,36	23,94	21,50	22,67	19,93
Tunceli	43,68	42,27	43,36	42,61	42,48	42,43	42,53	42,43	34,02	34,25
Uşak	43,35	42,57	42,53	42,35	37,89	33,79	33,95	23,62	21,12	22,22
Van	42,62	42,71	42,35	39,91	39,36	32,79	40,53	38,43	37,02	34,92
Yalova	19,45	20,05	11,53	10,20	7,17	15,18	12,47	2,08	2,40	5,22
Yozgat	46,83	44,82	43,96	44,63	40,29	41,19	39,67	37,33	35,61	33,33
Zonguldak	28,48	31,57	27,21	24,97	23,79	25,07	25,26	23,69	21,95	16,97

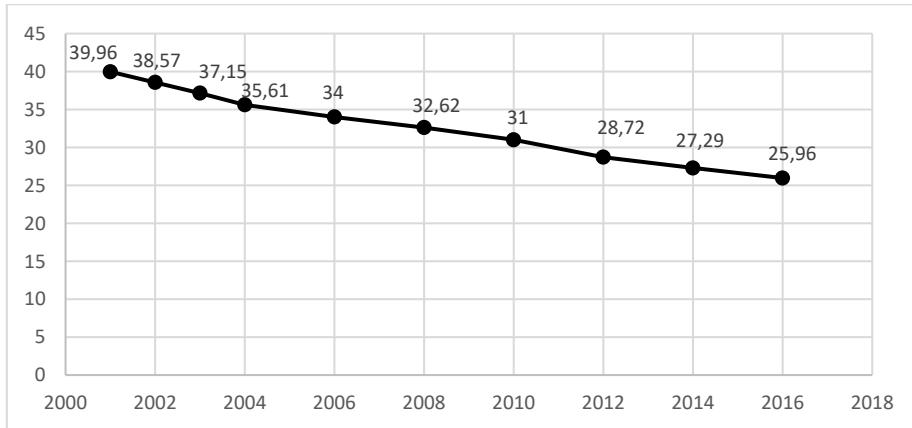
Tablo 4 incelendiğinde belediyelerin çevrecilik performanslarının yıllara göre değişimi görülmektedir. Hatanın değerinin bir önceki yıla göre düşmesi belediyenin bir önceki yıla göre daha iyi çevrecilik değerleri elde ettiği anlamına gelmektedir. Çalışma toplam çevrecilik hatası açısından, Diyarbakır, Adana, Kilis, Rize ve Bolu illerinin 2001 yılından 2016 yılına kadar sayısal anlamda en çok gelişme gösteren ilk 5 olduğu görülmektedir. Erzurum, Mardin illerinin, 2016 yılındaki verilerinin 2001 yılından daha geride olduğu ortaya çıkmaktadır. Her bir yıla göre kendi arasında sıralandığında illerin ilgili yıllardaki Türkiye sıralamalarının bulunduğu Tablo 5 elde edilir.

Tablo 5: illerin Yıllar İçinde Türkiye Sıralaması

İller	2001	2002	2003	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016
Adana	38	31	19	10	7	4	4	7	12	7
Adıyaman	59	48	52	57	51	68	68	68	74	53
Afyonkarahisar	35	38	43	43	42	47	38	31	21	25
Ağrı	75	72	73	76	55	51	73	70	61	40
Aksaray	29	28	64	48	23	39	54	46	35	36
Amasya	49	70	68	51	58	57	63	65	72	67
Ankara	1	1	1	2	2	2	1	2	4	9
Antalya	60	62	63	65	57	52	52	44	48	56
Ardahan	74	75	76	78	79	78	78	78	76	76
Artvin	68	69	51	45	33	36	45	52	52	68
Aydın	21	23	27	28	32	33	36	33	38	44
Balıkesir	32	32	26	21	14	16	23	21	25	28
Bartın	48	59	40	47	62	26	30	28	26	30
Batman	62	57	55	63	69	69	67	41	49	43
Bayburt	31	39	41	49	56	60	61	64	70	49
Bilecik	34	40	44	46	54	59	65	67	73	73
Bingöl	73	76	69	66	71	70	74	74	54	57
Bitlis	71	74	75	74	76	74	77	72	67	69
Bolu	28	33	33	36	47	49	15	9	11	11
Burdur	56	56	49	58	70	71	60	59	46	51
Bursa	7	4	5	5	6	6	8	6	7	12
Çanakkale	19	21	25	27	29	34	33	38	29	23
Çankırı	65	64	67	67	66	58	58	23	33	29
Çorum	17	13	11	14	13	21	19	20	20	16
Denizli	53	53	54	61	64	45	39	48	55	64
Diyarbakır	57	14	16	9	12	12	12	11	9	4
Düzce	8	5	6	7	4	10	11	8	10	13
Edirne	14	15	20	20	25	23	34	29	30	41
Elazığ	20	22	23	25	26	30	37	42	51	54
Erzincan	26	27	29	31	35	41	42	47	47	74
Erzurum	43	45	47	54	59	54	20	25	31	17
Eskişehir	3	3	3	6	5	7	5	5	6	8
Gaziantep	5	7	7	11	9	9	7	14	14	14
Giresun	76	77	78	80	78	79	66	66	69	72
Gümüşhane	58	55	65	62	73	73	71	76	71	60
Hakkari	80	80	80	79	81	81	81	81	81	81
Hatay	64	73	72	68	63	62	56	63	68	71
İğdır	61	49	35	38	44	56	79	80	80	77
İsparta	11	11	13	18	15	14	17	19	15	19
İstanbul	2	2	2	1	1	3	3	1	1	1
İzmir	10	10	10	13	16	15	6	13	8	3
Kahramanmaraş	70	71	70	73	75	72	72	75	77	75
Karabük	23	19	18	19	20	18	24	10	22	18
Karaman	39	36	38	40	46	38	41	50	42	50
Kars	63	65	58	64	53	63	53	49	44	47
Kastamonu	24	29	34	34	39	40	40	51	45	46
Kayseri	52	60	24	24	22	25	28	35	40	45
Kırıkkale	9	9	8	12	11	11	14	15	18	6
Kırklareli	30	37	37	41	34	42	46	55	32	33
Kırşehir	67	68	71	71	72	75	51	54	50	42
Kilis	42	44	45	52	61	19	13	16	5	10
Kocaeli	6	8	9	3	8	1	2	4	2	2
Konya	36	34	32	37	45	44	32	30	41	55
Kütahya	18	20	22	23	28	27	29	40	37	37
Malatya	51	58	57	26	27	29	35	43	60	52

Manisa	22	25	28	32	31	31	31	37	65	48
Mardin	72	67	74	77	77	77	75	73	79	80
Mersin	15	16	21	22	19	13	16	12	16	15
Muğla	55	51	42	33	40	48	48	45	43	35
Muş	81	81	81	81	80	80	80	79	78	78
Nevşehir	41	41	46	50	49	50	44	32	27	32
Niğde	50	52	60	70	41	46	57	58	66	58
Ordu	78	79	77	72	37	66	64	57	58	39
Osmaniye	69	66	36	39	36	43	47	56	63	70
Rize	79	54	62	35	24	24	26	34	36	27
Sakarya	16	18	17	8	10	5	9	18	19	34
Samsun	12	12	15	15	17	20	21	24	39	20
Siirt	44	50	56	53	68	65	49	39	13	24
Sinop	37	35	39	44	50	55	70	68	53	66
Sivas	47	47	53	55	65	32	18	17	17	22
Şanlıurfa	25	24	12	17	21	22	27	36	57	38
Şırnak	77	78	79	75	74	76	76	77	75	79
Tekirdağ	33	30	30	30	52	61	62	61	34	62
Tokat	54	61	59	56	60	53	50	53	59	63
Trabzon	27	26	31	29	30	28	22	22	28	26
Tunceli	46	42	61	60	67	67	69	71	56	61
Uşak	45	43	50	59	38	37	43	26	23	31
Van	40	46	48	42	43	35	59	62	64	65
Yalova	4	6	4	4	3	8	10	3	3	5
Yozgat	66	63	66	69	48	64	55	60	62	59
Zonguldak	13	17	14	16	18	17	25	27	24	21

Tablo 5'te bütün yıllardaki sıralamalar bir arada değerlendirildiğinde; İstanbul, Ankara, Kocaeli, Yalova, Eskişehir en iyi beş il olarak görülmektedir. Hakkâri, Muş, Ardahan, Şırnak, Mardin son 5 sıradaki iller olarak göze çarpmaktadır. Tablo 5 yardımı ile Türkiye'de 2001 – 2016 yılları arasındaki il belediyelerin çevrecilik performansına bakılabilir. İl bazında yıllar içinde artışlar ve düşüşler gözlenmiştir. Türkiye'de belediyelerin çevrecilik verileri bir arada değerlendirildiğinde yıllara göre ortalamalarının toplam çevrecilik hatalarının düştüğü tespit edilmiştir. Yıllara göre değişim Şekil 2' de verilmiştir.



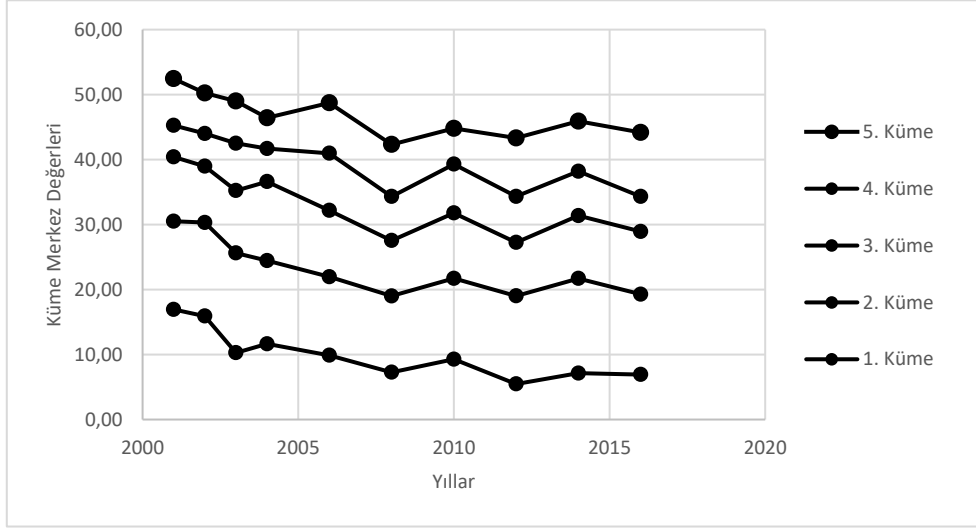
Şekil 2: Ortalama Toplam Hatanın Yıllara Göre Değişimi

Şekil 2 incelendiğinde, Türkiye genelinde belediye çevre hizmetlerinin yıllar geçtikçe bir önceki yıla göre daha iyiye gitmiştir. Bir önceki veri noktasına göre en yüksek gelişme (% ~7,36) ile 2012 yılında olmuştur.

5.2. Kümeleme Analizi ile Belediyelerin Çevrecilik Hatalarının Değerlendirilmesi

Kümeleme analizi, benzer verileri gruplamaya yarar. Her bir ilin benzer çevrecilik verilerinden oluşan toplam çevrecilik hataları, her yıl için tek boyutlu kümeleme analizi ile kümelenmiştir. Bu sayede, kümeleme analizi performans ölçümü için kullanılmıştır.

Kümeleme analizinde daha önce açıklanan ve kümeleme problemlerinde sıkça kullanılan K-ortalamar algoritması kullanılmıştır. K-ortalamar kümeleme analizinde kullanılacak olan en uygun 'k' sayısını belirlemek için Elbow yöntemi kullanılmıştır. Elbow yöntemi ile her bir yıl içinde toplam çevrecilik hatalarının 5 kümeye bölünmesi gerektiği tespit edilmiştir. Yılların toplam çevrecilik hata değerlerine kümelerin merkezlerinin değişimi Şekil 3'te verilmiştir.



Şekil 3: Küme Merkezlerinin Yıllara Göre Değişimi

Şekil 3 incelendiğinde, ilgili yıllardaki küme merkezleri genelde yıllara göre azalmaktadır. Kümeleme analizi ile çalışılan yıllarda illerin dâhil olduğu kümeler tespit edilmiştir. En iyiden en kötü kümeye doğru sıralaması 1,2,3,4,5 şeklindedir. İllerin o yılda dâhil olduğu kümeler, Tablo 7' de verilmiştir.

Tablo 7: İllerin Yıllara Göre Dâhil Olduğu Kümeler

Coğrafi Bölge	İller	2001	2002	2003	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016
Akdeniz	Adana	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1
Güneydoğu Anadolu	Adıyaman	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
Ege	Afyonkarahisar	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2
Doğu Anadolu	Ağrı	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3
İç Anadolu	Aksaray	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3
Karadeniz	Amasya	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
İç Anadolu	Ankara	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Akdeniz	Antalya	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4
Doğu Anadolu	Ardahan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Karadeniz	Artvin	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
Ege	Aydın	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
Marmara	Balıkesir	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
Karadeniz	Bartın	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2
Güneydoğu Anadolu	Batman	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3
Karadeniz	Bayburt	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3

Marmara	Bilecik	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5
Doğu Anadolu	Bingöl	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4
Doğu Anadolu	Bitlis	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
Karadeniz	Bolu	3	3	4	3	4	5	2	1	1	1
Akdeniz	Burdur	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3
Marmara	Bursa	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Marmara	Çanakkale	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2
İç Anadolu	Çankırı	4	4	4	5	4	5	4	2	2	2
Karadeniz	Çorum	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
Ege	Denizli	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
Güneydoğu Anadolu	Diyarbakır	4	2	2	2	2	2	1	2	1	1
Karadeniz	Düzce	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1
Marmara	Edirne	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3
Doğu Anadolu	Elazığ	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4
Doğu Anadolu	Erzincan	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5
Doğu Anadolu	Erzurum	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2
İç Anadolu	Eskişehir	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Güneydoğu Anadolu	Gaziantep	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1
Karadeniz	Giresun	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
Karadeniz	Gümüşhane	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
Doğu Anadolu	Hakkari	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Akdeniz	Hatay	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
Doğu Anadolu	İğdir	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5
Akdeniz	Isparta	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Marmara	İstanbul	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Ege	İzmir	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1
Akdeniz	Kahramanmaraş	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
Karadeniz	Karabük	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2
İç Anadolu	Karaman	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3
Doğu Anadolu	Kars	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3
Karadeniz	Kastamonu	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3
İç Anadolu	Kayseri	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
İç Anadolu	Kırıkkale	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
Marmara	Kırklareli	3	3	4	4	3	4	3	4	2	2
İç Anadolu	Kırşehir	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3
Güneydoğu Anadolu	Kilis	4	4	4	4	4	3	2	2	1	1
Marmara	Kocaeli	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
İç Anadolu	Konya	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
Ege	Kütahya	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
Doğu Anadolu	Malatya	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
Ege	Manisa	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
Güneydoğu Anadolu	Mardin	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
Akdeniz	Mersin	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
Ege	Muğla	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2
Doğu Anadolu	Muş	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
İç Anadolu	Nevşehir	4	4	4	4	4	5	3	3	2	2
İç Anadolu	Niğde	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
Karadeniz	Ordu	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3
Akdeniz	Osmaniye	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
Karadeniz	Rize	5	4	4	3	3	3	3	3	3	2
Marmara	Sakarya	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2
Karadeniz	Samsun	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
Güneydoğu Anadolu	Siirt	4	4	4	4	4	5	4	3	1	2
Karadeniz	Sinop	3	3	4	4	4	5	5	5	3	4
İç Anadolu	Sivas	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
Güneydoğu Anadolu	Şanlıurfa	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
Güneydoğu Anadolu	Şırnak	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5

Marmara	Tekirdağ	3	3	3	3	4	5	4	4	2	4
Karadeniz	Tokat	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4
Karadeniz	Trabzon	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2
Doğu Anadolu	Tunceli	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4
Ege	Uşak	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2
Doğu Anadolu	Van	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Marmara	Yalova	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
İç Anadolu	Yozgat	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
Karadeniz	Zonguldak	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2

Tablo 7 incelendiğinde, gelişme göstererek daha iyi kümeye geçen veya gerileyerek daha kötü kümeye geçen iller gözlenebilir. Çalışmada, İstanbul, Ankara, Bursa ve Eskişehir her yıl birinci kümede olmayı başarmışlardır. Bu illerden sonra gelen en başarılı beş il ise Kocaeli, Yalova, Düzce, Gaziantep ve Adana'dır. Ardahan, Hakkâri, Muş illeri ise sürekli 5. Kümede yer alarak analiz edilen yıllarda daha iyi bir kümeye geçme başarısı gösterememişlerdir. Bu illeri takip eden Şırnak, Mardin, Giresun, Bitlis, Kahramanmaraş, Hatay, Bingöl ve Ağrı illeri de kümeleme analizi açısından başarısız bulunmuş iller olarak sıralanmaktadır. Coğrafi bölgeler olarak incelendiğinde, Marmara bölgesinin kümeleme analizinde en başarılı bölge olduğu görülmektedir. Marmara bölgesini İç Anadolu, Ege, Karadeniz, Akdeniz, Güneydoğu Anadolu ve Doğu Anadolu bölgeleri takip etmektedir.

Tablo 7'de ağırlıklandırılmış toplam çevrecilik hatalarına göre tek boyutlu kümeleme yapılmıştır. Ağırlıklandırılmış çevrecilik hataları toplanmadan altı kriter bir arada değerlendirilerek kümeleme analizi de yapılabilir. Örnek olarak, Tablo 8'de 2016 yılı için ağırlıklandırılmış çevrecilik hata matrisi görülmektedir.

Tablo 8: 2016 Yılı Ağırlıklandırılmış Çevrecilik Hata Matrisi

İller	Yıl	k1	k2	k3	k4	k5	k6
Adana	2016	0,66	0,00	0,74	0,54	3,67	0,38
Adıyaman	2016	0,00	0,36	5,78	0,43	25,93	0,00
Afyonkarahisar	2016	0,03	0,18	3,27	0,43	15,19	0,57
Ağrı	2016	1,38	0,54	12,52	1,19	8,91	0,38
Aksaray	2016	0,00	0,00	9,56	0,11	26,19	0,19
Amasya	2016	5,98	0,00	0,59	0,43	0,79	0,00
Ankara	2016	1,33	0,36	2,95	2,17	26,19	0,00
Antalya	2016	0,00	0,36	14,75	2,61	26,19	0,38
Ardahan	2016	0,26	0,00	14,75	0,98	19,64	0,57
Artvin	2016	0,54	0,54	3,69	2,72	21,22	0,57
Aydın	2016	0,00	0,00	14,75	1,52	11,00	1,14
Balıkesir	2016	0,56	0,18	4,44	1,63	14,67	0,19
Bartın	2016	0,44	0,18	13,60	0,33	7,33	0,19
Batman	2016	0,15	0,54	2,32	0,54	25,15	0,57
Bayburt	2016	0,00	0,18	3,11	0,54	26,19	0,00
Bilecik	2016	0,44	0,00	13,52	0,22	26,19	0,38
Bingöl	2016	0,08	0,36	5,43	0,43	26,19	0,57
Bitlis	2016	0,00	0,18	9,41	1,41	25,93	0,19
Bolu	2016	0,77	0,90	1,74	0,00	6,55	0,00
Burdur	2016	1,17	0,00	3,07	1,09	26,19	0,00
Bursa	2016	1,03	0,00	0,29	0,22	8,64	0,00
Çanakkale	2016	0,70	0,00	4,42	3,26	26,19	0,19
Çankırı	2016	0,26	0,36	0,74	0,54	2,36	0,57
Çorum	2016	0,00	0,00	3,69	1,09	5,24	0,19
Denizli	2016	0,47	0,00	13,27	0,54	13,88	0,57
Diyarbakır	2016	0,05	0,36	5,19	1,19	25,93	0,19
Düzce	2016	0,00	0,00	14,35	0,76	26,19	0,00

Edirne	2016	0,00	1,80	3,35	2,17	8,38	0,00
Elazığ	2016	0,78	0,18	0,29	0,22	5,76	0,00
Erzincan	2016	0,46	0,00	2,09	0,54	9,17	0,00
Erzurum	2016	0,00	0,72	10,24	2,06	25,67	1,33
Eskişehir	2016	0,00	1,26	6,87	0,54	24,62	0,76
Gaziantep	2016	0,00	0,18	14,75	8,15	26,19	1,71
Giresun	2016	0,12	0,18	10,12	2,72	25,93	0,57
Gümüşhane	2016	1,07	0,00	2,65	0,11	12,57	0,00
Hakkari	2016	0,00	0,00	14,75	2,50	26,19	1,52
Hatay	2016	0,12	0,36	13,42	3,80	25,93	0,38
İğdir	2016	0,07	0,00	1,93	0,22	14,14	0,00
Isparta	2016	1,14	0,00	2,15	1,19	26,19	0,00
İstanbul	2016	0,00	0,00	13,05	1,09	14,93	0,57
İzmir	2016	0,40	0,36	11,21	0,87	15,98	0,76
Kahramanmaraş	2016	0,27	0,18	1,99	0,65	26,19	0,19
Karabük	2016	0,99	0,00	4,22	0,00	2,88	0,00
Karaman	2016	0,99	0,00	0,15	0,11	1,83	0,00
Kars	2016	0,40	0,00	6,61	3,26	22,53	0,19
Kastamonu	2016	0,12	0,00	4,94	0,33	21,22	0,00
Kayseri	2016	0,36	0,00	2,67	0,33	18,86	0,19
Kırıkkale	2016	0,00	0,00	3,23	0,22	2,36	0,00
Kırklareli	2016	0,07	0,36	1,96	0,54	26,19	0,00
Kırşehir	2016	0,36	0,36	3,95	1,30	26,19	0,00
Kilis	2016	0,50	0,18	10,91	1,41	15,98	0,76
Kocaeli	2016	0,57	1,98	14,56	2,17	26,19	4,56
Konya	2016	0,74	0,18	3,97	1,96	8,12	0,19
Kütahya	2016	1,08	0,18	3,39	2,50	16,24	0,00
Malatya	2016	0,00	0,54	14,75	2,93	26,19	0,57
Manisa	2016	0,29	0,18	4,14	0,87	16,50	0,38
Mardin	2016	0,29	0,54	7,29	2,06	22,53	0,38
Mersin	2016	1,03	2,34	3,10	2,28	14,14	5,13
Muğla	2016	0,05	0,72	7,34	2,50	26,19	0,76
Muş	2016	0,20	0,36	5,85	2,06	10,48	1,90
Nevşehir	2016	0,90	0,18	7,39	4,35	9,69	0,00
Niğde	2016	3,09	3,06	3,27	2,39	3,67	0,95
Ordu	2016	0,04	0,18	5,25	0,43	12,05	0,38
Osmaniye	2016	1,34	0,72	14,75	0,22	18,34	0,00
Rize	2016	0,30	0,00	3,70	0,22	13,10	0,00
Sakarya	2016	0,64	0,00	8,27	1,52	23,84	0,00
Samsun	2016	0,01	0,18	7,37	0,54	25,93	0,38
Siirt	2016	0,75	0,00	6,03	2,17	8,12	2,85
Sinop	2016	0,00	0,54	6,27	0,87	26,19	0,38
Sivas	2016	1,20	0,00	3,58	0,43	16,24	0,76
Şanlıurfa	2016	0,44	0,54	9,38	2,17	22,00	0,38
Şırnak	2016	0,79	0,00	1,00	0,54	2,88	0,00
Tekirdağ	2016	0,00	0,18	7,98	0,54	24,62	0,00
Tokat	2016	0,30	0,18	6,87	1,30	8,12	0,19
Trabzon	2016	0,88	0,00	2,23	0,43	14,14	0,19
Tunceli	2016	0,00	0,36	13,91	0,33	7,07	0,19
Uşak	2016	0,56	0,18	2,70	0,22	11,79	0,00
Van	2016	0,76	0,00	0,19	0,00	0,79	0,00
Yalova	2016	0,94	0,00	0,00	0,00	3,67	0,00
Yozgat	2016	0,05	0,54	13,73	4,35	8,38	0,95
Zonguldak	2016	0,00	0,18	14,75	1,41	26,19	2,47

Çalışmaya konu olan yıllara ait Tablo 8'e benzer 10 adet çevrecilik hata matrisi bulunmaktadır. Her bir yıl kendi içinde kümeleme analizine tabi tutulmuş ve illerin her bir yıldaki 6 kriterin

birlikte değerlendirildiği kümeleme sonuçları elde edilmiştir Yapılan analizde küme sayısı tek boyutlu kümeleme analizindeki gibi 5 olarak alınmıştır. Kümelemeler sıralanırken, kümelerdeki toplam hataların küme elemanlarına bölümü ile elde edilen ortalama küme puanları kullanılmıştır. Çalışmanın daha önceki kısmına benzer şekilde en iyi küme 1 en kötü 5 olarak alınmıştır. Sonuçlar Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9: Kriterlerin Birlikte Değerlendirildiğinde İllerin Yıllara Göre Dâhil Olduğu Kümeler

Coğrafi Bölge	İller	2001	2002	2003	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016
Akdeniz	Adana	3	5	2	1	1	1	1	1	1	1
Güneydoğu Anadolu	Adıyaman	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5
Ege	Afyonkarahisar	3	5	5	5	4	3	3	2	2	3
Doğu Anadolu	Ağrı	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4
İç Anadolu	Aksaray	2	2	4	3	2	2	5	2	3	4
Karadeniz	Amasya	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5
İç Anadolu	Ankara	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Akdeniz	Antalya	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5
Doğu Anadolu	Ardahan	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Karadeniz	Artvin	3	5	5	5	2	2	4	2	3	4
Ege	Aydın	2	4	3	4	4	3	3	3	4	3
Marmara	Balıkesir	3	5	4	3	2	2	1	2	2	3
Karadeniz	Bartın	3	5	5	5	5	2	1	2	3	4
Güneydoğu Anadolu	Batman	3	5	5	5	5	4	4	3	4	5
Karadeniz	Bayburt	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5
Marmara	Bilecik	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5
Doğu Anadolu	Bingöl	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
Doğu Anadolu	Bitlis	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
Karadeniz	Bolu	3	5	5	5	5	4	1	1	1	1
Akdeniz	Burdur	3	5	5	5	5	4	4	3	4	5
Marmara	Bursa	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
Marmara	Çanakkale	1	3	4	3	2	2	4	2	2	3
İç Anadolu	Çankırı	3	5	5	5	5	4	4	2	3	4
Karadeniz	Çorum	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2
Ege	Denizli	3	5	5	5	5	3	2	3	4	5
Güneydoğu Anadolu	Diyarbakır	3	3	2	1	2	2	1	1	1	1
Karadeniz	Düzce	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Marmara	Edirne	1	3	2	3	2	2	4	2	3	4
Doğu Anadolu	Elazığ	2	4	3	2	3	3	2	3	4	5
Doğu Anadolu	Erzincan	2	4	3	4	4	3	2	3	4	5
Doğu Anadolu	Erzurum	3	5	5	5	5	4	1	2	3	2
İç Anadolu	Eskişehir	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Güneydoğu Anadolu	Gaziantep	1	2	3	2	1	1	1	1	1	2
Karadeniz	Giresun	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5
Karadeniz	Gümüşhane	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5
Doğu Anadolu	Hakkâri	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Akdeniz	Hatay	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5
Doğu Anadolu	İğdir	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5
Akdeniz	Isparta	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2
Marmara	İstanbul	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Ege	İzmir	2	2	3	2	3	3	1	1	1	1
Akdeniz	Kahramanmaraş	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5
Karadeniz	Karabük	3	4	3	2	3	3	2	1	2	3
İç Anadolu	Karaman	2	4	3	4	4	3	2	3	4	5
Doğu Anadolu	Kars	3	5	5	5	5	4	4	2	3	4
Karadeniz	Kastamonu	3	5	4	5	5	2	4	2	3	4
İç Anadolu	Kayseri	3	5	3	2	3	3	2	3	4	5
İç Anadolu	Kırıkkale	1	3	2	1	1	1	1	2	3	1

Marmara	Kırklareli	3	5	5	5	5	4	4	4	2	3
İç Anadolu	Kırşehir	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5
Güneydoğu Anadolu	Kilis	3	5	5	5	5	2	1	2	1	1
Marmara	Kocaeli	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
İç Anadolu	Konya	3	5	4	5	5	4	3	3	4	5
Ege	Kütahya	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3
Doğu Anadolu	Malatya	3	5	5	2	3	3	2	3	4	5
Ege	Manisa	2	4	3	4	4	3	3	2	5	4
Güneydoğu Anadolu	Mardin	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
Akdeniz	Mersin	1	3	2	3	2	1	1	1	1	2
Ege	Muğla	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3
Doğu Anadolu	Muş	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
İç Anadolu	Nevşehir	3	5	5	5	5	4	3	3	2	3
İç Anadolu	Niğde	2	4	3	4	4	3	3	3	4	5
Karadeniz	Ordu	5	5	4	3	2	2	5	2	3	3
Akdeniz	Osmaniye	4	5	3	4	4	3	3	3	4	5
Karadeniz	Rize	5	3	4	3	2	2	1	2	3	2
Marmara	Sakarya	1	3	2	1	2	1	1	1	1	2
Karadeniz	Samsun	1	3	2	3	2	2	1	2	3	1
Güneydoğu Anadolu	Siirt	3	5	5	5	5	4	3	3	1	2
Karadeniz	Sinop	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4
İç Anadolu	Sivas	3	5	5	5	5	2	1	2	2	2
Güneydoğu Anadolu	Şanlıurfa	2	4	2	3	2	2	1	2	3	4
Güneydoğu Anadolu	Şırnak	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
Marmara	Tekirdağ	3	5	5	5	5	4	4	4	3	5
Karadeniz	Tokat	3	5	5	5	5	4	3	3	4	5
Karadeniz	Trabzon	2	2	4	3	2	2	1	2	3	2
Doğu Anadolu	Tunceli	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5
Ege	Uşak	3	5	5	5	4	3	3	3	2	3
Doğu Anadolu	Van	2	4	3	4	4	3	3	3	4	5
Marmara	Yalova	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
İç Anadolu	Yozgat	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5
Karadeniz	Zonguldak	1	3	2	3	2	2	1	2	2	2

Tablo 9, Tablo 7'ye benzer şekilde illerin yıllara ait kümeleme analizine göre değişimini göstermektedir. Tablo 7'de 6 kriterin çevrecilik hataları toplanmış ve tek boyutlu kümeleme analizi sonuçları verilmiştir. Tablo 9'da ise 6 kriterin birlikte değerlendirildiği çevrecilik hatalarına göre illerin kümeleri görülmektedir.

Tablo 9 ve Tablo 7'de aynı yıllara ait sıralamalara spearman korelasyon testi uygulandığında, yıllara ait korelasyon sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10: Korelasyon Sonuçları

	2001	2002	2003	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	Ortalama
Korelasyon Sonuçları	0,90	0,83	0,85	0,83	0,89	0,86	0,87	0,89	0,92	0,90	0,87

Tablo 10 incelendiğinde tek boyutlu kümeleme analizi ile çok boyutlu kümeleme analizinin sonuçları arasındaki benzerlik bulunduğu görülmüştür. Bütün yılların kümeleme sıralamaları arasındaki korelasyonların ortalaması 0,87 bulunmuştur. Çok kriterin birlikte değerlendirildiği kümeleme analizi ve tek boyutlu kümeleme analizi arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu söylenebilir.

6. Sonuç

Verilen hizmetler açısından kurumları değerlendirmek için Çok Kriterli Karar Verme yöntemlerine ve uzman görüşlerine sıkça başvurulmaktadır. Ayrıca benzer hizmet veren kurumlar belirli özelliklerine göre kümeleme analizi ile gruplanmaktadır. Bu çalışmada, belediyelerin çevresel

hizmetleri ele alınmış ve çevresel hizmetleri ölçmek için altı kriter belirlenmiştir. Belirlenen altı kriterin AHP ile önem dereceleri belirlenmiştir. Bu önem dereceleri Türkiye'deki 81 il belediyesinin çevrecilik ölçüm değerleri ile birlikte değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme sonucunda belediyelerin yıllar içinde Türkiye sıralamaları elde edilmiştir. Bu çalışmada da tek boyutlu kümeleme analizi ile belediyelerin sıralanmasında kullanılan değerler ile gruplandırılmıştır. En uygun küme sayısı, Elbow yöntemi ile '5' olarak bulunmuştur. En iyi kümenin 1 en kötü kümenin 5 olduğu durumda kümeleme analizi performans ölçüm aracı olarak kullanılmıştır. Çalışmada ele alınan yıllarda en iyi kümede İstanbul, Ankara, Bursa ve Eskişehir şehirleri; en kötü kümede ise Ardahan, Hakkâri, Muş şehirleri bulunmaktadır. Bu çalışmada kümeleme analizi gruplandırmanın yanı sıra performans ölçüm aracı olarak kullanılmıştır. Çalışmada illerin yanı sıra coğrafi bölgelerin de kümeleme analizi ile performansı değerlendirilmiştir. Marmara bölgesi en başarılı bölge olarak ortaya çıkmıştır.

İllerin yıllar içinde çevrecilik performansı, belediyelerin çevreci hizmetlerinin kalitesini de gösterdiği söylenebilir. Yıllar içinde değişen yönetimlerin veya belediye başkanlarının etkisine bakılarak yerel yönetimde belediye ve belediye başkanları performanslarına siyasi bir yorum getirilebilir. Büyükşehir belediyelerinin diğer şehir belediyelerine göre performansları incelenerek, büyükşehir olmanın etkisi ölçülebilir. Siyasi parti değişimin belediyeler üzerindeki etkisini ölçmek için yıllar içindeki parti değişimlerine bakılabilir. Belediye başkanının değişmesine göre performansına bakarak belediye başkanları hakkında fikir sahibi olunabilir. Bu çalışmada uzmanlar tarafından belirlenen kriterlerin ağırlıkları, aynı kriterleri kullanacak benzer çalışmalarda kullanılabilir.

Kaynaklar

- Bholowalia, Purnima; Kumar, Arvind (2014) "EBK-means: A Clustering Technique Based on Elbow Method and K-Means in WSN", *International Journal of Computer Applications*, 105(9), 17-24.
- Bostancı, Bülent (2016), "Belediye Hizmet Kalitesinin Bulanık AHS Ağırlıkları ile Nominal Değerlemesi", *Electronic Journal of Map Technologies*, 8(2), 110-130.
- Cieszynska, Monika; Wesolowski, Marek; Bartoszewicz, Maria; Michalska, Malgorzata; Nowacki, Jacek (2012), "Application of Physicochemical Data for Water-Quality Assessment of Watercourses in the Gdansk Municipality (South Baltic coast)", *Environmental Monitoring and Assessment*, 184(4), 2017-2029.
- Güner, Samet (2017), "Toplu Ulaşım Sistemlerinde Operasyonel Etkinlik ve Hizmet Kalitesi Analizi", *Journal of Transportation and Logistics*, 2(2), 33-48.
- Güven, Ahmet; Şimşek, Gül (2018), "Yerel Yönetimlerin Sosyo Ekonomik Gelişimi ve Tanıtımı Açısından Film Platolarının Önemi: Midwood Örneği", *Journal of Turkish Court of Accounts/Sayıstay Dergisi*, (108).
- Hamurcu, Mustafa; Eren, Tamer (2015), "Ankara Büyükşehir Belediyesi'nde Çok Ölçütlü Karar Verme Yöntemi ile Monoray Güzergâh Seçimi", *Transist*, 8, 410-419.
- Huang, Xiaohui; Ye, Yunming; Guo, Huifeng; Cai, Yi; Zhang, Haijun; Li, Yan (2014), "DSK-means: a New Kmeans-Type Approach to Discriminative Subspace Clustering", *Knowledge-Based Systems*, 70, 293-300.
- Kodinariya, Trupti M.; Makwana, Prashant R (2013), "Review on determining number of Cluster in K-Means Clustering", *International Journal*, 1(6), 90-95.
- Mustafa, Mustafa A.; Al-Bahar, Jamal F. (1991), "Project Risk Assessment Using the Analytic Hierarchy Process", *IEEE Transactions on Engineering Management*, 38(1), 46-52.
- Nydick, Robert L.; Hill, Ronald P. (1992), "Using the Analytic Hierarchy Process to Structure the Supplier Selection Procedure", *International Journal of Purchasing and Materials Management*, 28(2), 31-36.
- Olson, David L.; Delen, Dursun (2008), *Advanced Data Mining Techniques*. Springer Science & Business Media.
- Ramanathan, R. (2001), "A Note on the Use of The Analytic Hierarchy Process for Environmental Impact Assessment", *Journal of Environmental Management*, 63(1), 27-35.
- Ray, Siddheswar; Turi, Rose H. (1999, December), "Determination of Number of Clusters in K-Means Clustering and Application in Colour Image Segmentation". *In Proceedings of The 4th International Conference on Advances in Pattern Recognition and Digital Techniques*, 137-143.
- Saaty, Thomas L. (2008), "Decision Making with the Analytic Hierarchy Process". *International Journal of Services Sciences*, 1(1), 83-98.
- Syakur, M. A.; Khotimah, B. K.; Rochman, E. M. S.; Satoto, B. D. (2018, April), "Integration K-Means Clustering Method and Elbow Method for Identification of the Best Customer Profile Cluster", *In IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, IOP Publishing, 336(1), 1-6.
- Tucker, Conrad S.; Kim, Harrison. M.; Barker, Douglas E.; Zhang, Yuanhui (2010), "A Relief Attribute Weighting and X-means Clustering Methodology for Top-Down Product Family Optimization", *Engineering Optimization*, 42(7), 593-616.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr> (Erişim Tarihi: 03.01.2019)
- Vaidya, Omkarprasad S.; Kumar, Sushil (2006), "Analytic Hierarchy Process: An Overview of Applications", *European Journal of Operational Research*, 169(1), 1-29.
- Witten, Ian H.; Frank, Eibe; Hall, Mark A. (2016), *Data Mining: Practical Machine Learning Tools and Techniques*, Morgan Kaufmann.
- Zengin, Eyüp (2009), "Yerel Yönetimler ve Çevre", *Journal of Qafqaz University*, 26, 116-123.
- Zha, Hongyuan; He, Xiaofeng; Ding, Chris; Gu, Ming; Simon, Horst (2002), "Spectral Relaxation for K-Means Clustering", *In Advances in Neural Information Processing Systems*, 1057-1064.
- Zülfikar, Haluk; Beken, Nalan (2014), "Belediyeler ve Çevre Hizmetleri Üzerine Analitik Bir Bakış: Türkiye Örneği". *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (66-67), 75-100.

Extended Summary

Using K-means Cluster Analysis for Assessment of Environmental Services of Municipalities

Municipalities have become important and indispensable units of public administration in all countries. While these units provide services such as cleaning, sewerage, garbage collection and transportation to meet the daily needs of the public, they also carry out many important tasks such as education, health and infrastructure, which are of great importance for the country's development. In addition to the increasing service demands of the urban population as a result of rapid urbanization, population growth and migration, new service demands of the population, which emerged through technological development, are also met by local governments. The idea of the provision of services by local and closest administrative units around the world increases the importance of local administrations (municipalities).

In this study, although municipalities have many duties and responsibilities, 81 provinces municipalities in Turkey is evaluated in terms of environmental services. In this study, Turkey Statistical Institute (TSI), published by the related municipal services between the years 2001-2016 statistics were used.

In order to measure the environmental services of municipalities; waste disposal rate, proportion of municipal population served with waste service, proportion of municipal population served by waste water treatment plant, proportion of municipal population served by sewerage network, proportion of municipal population served by drinking water treatment plant, service by drinking and utility water network the proportion of the given municipal population was determined as criteria.

Analytical Hierarchy Process (AHP), which is one of the Multi Criteria Decision Making (CCP) methods, was used to determine the weights of the criteria. The result of AHP shows that, the proportion of municipal population served by drinking water treatment plant has the highest weight, while the proportion of municipal population served by sewerage network has the lowest weight. Total environmental errors were calculated by multiplying the weights of all criteria and the values of the related years. Decreasing the error of the year comparing to previous year means that; the municipality has achieved better environmental values than the previous year.

According to calculated total environmental error; Diyarbakır, Adana, Kilis, Rize and Bolu provinces were determined to be the top 5 provinces showing the most development from year 2001 to 2016. When the rankings in all years are evaluated together, in terms of environmental performance; Istanbul, Ankara, Kocaeli, Yalova, Eskisehir are seen as the top five provinces. Hakkâri, Mus, Ardahan, Şırnak and Mardin are the last 5 provinces. According to calculated total environmental error of all Turkey municipalities, there is a decrease in the relevant years.

In this study, clustering analysis was also used to evaluate the environmental errors of municipalities. With clustering analysis, the data is divided into similar groups. Total environmental errors, which consist of similar environmental data of each province, were clustered with one-dimensional clustering analysis for each year. The K-means algorithm, which is frequently used in clustering problems, is used in this study. Elbow method was used to determine the most appropriate 'k' number in the K-means cluster analysis. It was determined that total environmental errors should be divided into 5 clusters in each year. Clustering analysis identified clusters including provinces in the years studied. We set the ranking from one to five, 1 best cluster, 5 worst cluster. According to the clustering analysis, when the clusters including the provinces are examined, it can be observed that the provinces have moved to a better cluster or a lower cluster. Istanbul, Ankara, Bursa and Eskisehir have managed to be in the first cluster each year. Şırnak, Mardin, Giresun, Bitlis, Kahramanmaraş, Hatay, Bingöl and Ağrı were also sorted to be unsuccessful in terms of cluster analysis. When the geographical regions are analyzed, it is seen that Marmara region is the most successful region in cluster analysis. Marmara region was followed by İç Anadolu, Ege, Karadeniz, Akdeniz, Güney Anadolu and Doğu Anadolu regions.

In this study, weighted environmental errors were evaluated together with six criteria and multidimensional clustering analysis was performed. Clusters including provinces were also determined by multidimensional analysis. It was observed that the analysis yielded similar results with the one-dimensional clustering analysis. The similarity was revealed by correlation results. The average of the correlations between two clustering analyzes was found (0,87). Thus, it can be said that there is a strong positive relationship between the two analyzes.

As a result, environmental services of municipalities are discussed. Six criteria have been identified to measure environmental services. With municipal statistics and AHP weights, environmentalism services in Turkey's 81 provinces are calculated. These measurements were obtained over the years as a result of municipal rankings in Turkey. In this study, the values used in the ranking of municipalities are grouped with one-dimensional clustering analysis. The best number of clusters was found to be 5 by Elbow method. Cluster analysis was used as a performance measurement tool when the best cluster named "1" and the worst cluster named "5". In this study, Istanbul, Ankara, Bursa and Eskisehir were the best cities in clustering analysis in the years discussed; Ardahan, Hakkâri and Muş are the worst cities in the

worst clusters. In the study, the performance of geographic regions was also evaluated by cluster analysis. Marmara region has emerged as the most successful region. As a result of this study, municipalities which has poor performance can take consideration in to the criteria so can improve their environmental services. Thus, managers who increase this environmental service may be more advantageous in future elections.

In the future it may be improved by adding different criteria in addition to this study. Different weighting methods can be used other than AHP. With the help of the results obtained, the performance of the provinces can be evaluated and the results can be compared. With the findings obtained, the superiority and weaknesses of the provinces against each other can be examined and decisions can be taken by the municipal administration. At the same time, political party leaders can make decisions about mayors and their administrations based on environmentalism measures.

Koruma Sorumluluğu: Devletlerin Dünyasında İnsanları Korumak

Ali Onur Tepeciklioğlu¹

Koruma Sorumluluğu: Devletlerin Dünyasında İnsanları Korumak

Öz

Bu çalışma, koruma sorumluluğunun sorunlu işleyişini kuramsal bir perspektifle analiz etmeyi amaçlamaktadır. Çalışma, İngiliz Okulu kuramından hareket ile insanların paylaştığı değer, kurum ve kurallarla, devletlerin paylaştığı değer kurum ve kurallar arasında bir çatışma olduğunu öne sürmektedir. İngiliz Okuluna göre devlet dışı aktörlerin paylaştığı değer ve kurallar ile bu değer ve kurallar üzerine kurulmuş kurumlar dünya toplumunun birer unsurudurlar. Koruma sorumluluğu da bu tanım doğrultusunda dünya toplumunun bir unsuru olarak tanımlanmıştır. Ancak koruma sorumluluğunun uygulanması uluslararası topluma bırakılmıştır. Uluslararası toplum da İngiliz Okulu tarafından devletler arasında paylaşılan değer ve kurallar ile bunların üzerine kurulmuş kurumların yarattığı düzeni ifade eder. Çalışma kapsamında, koruma sorumluluğunun sorunlu işleyişinin temel sebebinin uluslararası toplumun dünya toplumuna göre günümüz uluslararası ilişkilerinin örgütlenme biçimini belirleyecek kadar baskın ortamda bulunması olduğu iddia edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Koruma Sorumluluğu, İngiliz Okulu, Uluslararası Toplum, Dünya Toplum, İnsani Güvenlik

Responsibility to Protect: Protecting Humans in a World of States

Abstract

This study aims to analyze problems in Responsibility to Protect from a theoretical perspective. Drawing on the English School theory, it argues that rules and institutions shared by individuals are in conflict with the rules and institutions shared among states. For the English School, values and rules shared by individuals as well as institutions built on them are elements of world society. Based on this definition, Responsibility to Protect is defined as an element of world society. Nevertheless, international society is responsible for the implementation of Responsibility to Protect. The English School defines international society as a form of order which is established by the values, rules and institutions that are shared among states. International society prevails against world society in a way to determine the political organization of the contemporary international relations. This study further argues that this is also the principal reason behind the problematic functioning of the responsibility to protect.

Keywords: Responsibility to Protect, The English School, International Society, World Society, Human Security

1. Giriş

Bu makale, kuramsal bir perspektiften koruma sorumluluğu (*Responsibility to Protect*, R2P) mekanizmasının işleyişindeki sorunların sebeplerini tartışmayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda İngiliz Okulu kuramının uluslararası ilişkilerin politik örgütlenme biçimini tanımlayan üçlemesi, uluslararası sistem, uluslararası toplum ve dünya toplumu kavramlarından ve bunlar arasındaki ilişkiden yararlanılacaktır. Bu kavramlar arasındaki ayırım temel alınarak, koruma sorumluluğunun insanlar arasında paylaşılan ortak değer ve çıkarların oluşturduğu (Bull, 1985: 279) dünya toplumunun bir unsuru olduğu öne sürülmektedir. Bunun nedeni koruma sorumluluğu mekanizmasının dayandığı temel insan haklarının (Sue, 1980; Vincent, 1995: 123-126) herhangi bir ayırma tabi olmaksızın tüm insanlar için geçerli olduğu prensibidir. Dünya toplumu kavramı da, insanlar arasında paylaşılan ve devletlerin sınırlarını aşan ortak çıkar ve değerleri ve bu değerlerin mobilize edilmesini tanımladığından, koruma sorumluluğunun özü uluslararası ilişkilerin dünya toplumu boyutuna dayanmaktadır.

Öte yandan, bu hakları pratikte korumak için oluşturulan koruma sorumluluğu mekanizması ise devletler arasında paylaşılan ortak değer, çıkar ve kurumların oluşturduğu (Bull, 1985: 14; Bull ve Watson, 1985: 1) uluslararası toplumun kurallarına göre işletilmektedir. Bu sadece bir

¹ Dr, Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası İlişkiler Bölümü, ali.tepeciklioğlu@ege.edu.tr, Yazar ORCID bilgisi: <https://orcid.org/0000-0002-6135-1213>

tercih olmanın ötesinde bir zorunluluk olarak da değerlendirilebilir. Çünkü günümüz uluslararası ilişkilerinin politik örgütlenme biçimi üyelerinin ulus devletler olduğu bir uluslararası toplumdur. Dünya toplumunun bir unsuru olan koruma sorumluluğu ile koruma sorumluluğunun işleyişinin bağımlı olduğu günümüz uluslararası toplumunun temel dinamikleri özde çatışmaktadır. Çalışma, koruma sorumluluğunun işleyişindeki sorunların ve insani mezalimleri önlemede çoğu zaman yetersiz kalmasının sebebinin bu çatışmaya dayandığını iddia etmektedir.

Çalışmanın bu temel savı iki farklı şekilde daha ifade edilebilir. Birincisi, temel aktörleri ulus devletler olan günümüz uluslararası toplumunun kurumlarının ve doğasının, yeni olarak nitelenen ve doğrudan birey güvenliğine yönelik tehditlerle başa çıkmak amacıyla oluşturulmuş mekanizmaların temel prensibi olan kolektif hareket ve mutlak egemenlikten feragat ile özde çatıştığıdır. İkincisi, tehditlerin değişim hızıyla uluslararası ilişkilerin işleyiş prensiplerinin değişim hızı aynı değildir. Özellikle Soğuk Savaşın bitimiyle birlikte uluslararası ilişkilerde tehditler ve bu tehditlere karşı oluşturulan güvenlik mekanizmaları değişmektedir. Ancak uluslararası ilişkilerin temel prensipleri aynı kalmaktadır. Dolayısı ile uluslararası toplumun yapısı kökten değişmeden koruma sorumluluğu ve benzeri girişimlerin başarılı olma olasılıkları çok düşüktür. Her iki farklı ifade de temelde uluslararası ilişkilerin ne şekilde örgütlendiği ile yakından ilişkilidir. Günümüz uluslararası ilişkileri bir uluslararası toplum olarak örgütlenmektedir ve dünya toplumu unsurları çağdaş uluslararası toplumda sorunsuz işleyen kurumlar üretememektedirler.

Koruma sorumluluğu, hem Türkçe hem de uluslararası literatürde genellikle hukuki ve pratik açılardan incelenmektedir. Örneğin hukuki zeminde tartışanlar (Bellamy ve Reike, 2010; Arsava, 2011; Peltonen, 2011; Thakur, 2011; Telli, 2012; Gözen Ercan 2014), Birleşmiş Milletlerin kurucu prensibi olan içişlerine karışmama ve egemen eşitliği kavramları ile böyle bir mekanizmanın hukuki boyutunun ne ölçüde bağdaşabileceğini incelemektedirler. Uygulama zeminde tartışanlar (Mégre, 2009; Kenkel ve Stefan, 2016; Brockmeier vd., 2016) ise genelde egemenliğin dokunulmazlığı ile koruma sorumluluğu çerçevesinde öngörülen askeri müdahalenin bağdaşmazlığı konusuna eğilmektedirler. Buna ilaveten, mesele uygulamada yaşanan problemler açısından da incelenmektedir. Bu çalışmalar çoğunlukla koruma sorumluluğunun uygulanmasında ne gibi yanlışlar yapıldığı, örneğin uluslararası toplumun seçici davranması, mekanizmanın amacından saparak Batıya ait prensipler doğrultusunda zayıf ülkelerde rejim değişikliği aracı olarak kullanılması, askeri müdahaleye gerek duyulduğu takdirde kriterlerin nasıl objektif belirlenebileceği gibi çerçevelerde konuyu ele almaktadırlar (Hehir, 2013a; Thakur, 2013; Paris, 2014; Bellamy ve Dunne, 2016; Ertuğrul, 2016; Kelleci ve Ün, 2017; Hehir, 2019). Bu bağlamda, bu makale, çokça ele alınmış olan bu konuya kuramsal bir perspektifle yaklaşarak, tüm bu tartışmalara kuramsal zeminde bir katkı yapmayı hedeflemektedir.

Bu argüman/argümanları geliştirmek ve desteklemek amacıyla çalışma öncelikle İngiliz Okulu kuramının sunduğu kavramları ve kuramsal yaklaşımı kullanarak günümüz uluslararası ilişkilerinin işleyiş dinamiklerine yoğunlaşacaktır. Bu kısımda ulus devletin uluslararası alanın her boyutunda çok yüksek derecede belirleyici olması sebebiyle uluslararası toplumun devlet dışı² uluslararası eylemi kısıtladığı iddia edilecektir. Bu bölümden sonra ise koruma sorumluluğu mekanizmasının dünya toplumu kavramı ile ilişkisi tartışılacak ve bu mekanizmanın nasıl çalıştığı

² "Devlet dışı" her ne kadar günümüz uluslararası ilişkilerinde "ulus devlet harici" anlamına gelse de, burada kastedilen İngilizce ifadesi ile *non-polity* aktörlerdir. Türkçeye "yönetim dışı", "herhangi bir hükümet şeklinin dışında" olarak çevrilebilecek bu kavram yerleşik olmadığı için ifade edilmek istenen tam olarak karşılamamasına rağmen devlet dışı ifadesi kullanılmıştır.

ve hangi prensipler üzerine inşa edildiği analiz edilecektir. Bunu takiben çalışma, modern uluslararası ilişkilerin temel prensiplerinin koruma sorumluluğu mekanizmasının temel insan haklarını korumadaki yeterliliğini nasıl etkilediğine eğilecektir. Sonuç olarak koruma sorumluluğu ve benzeri girişimlerin dünya toplumuna ait unsurlar olarak devletlerin hâkim olduğu uluslararası toplumda radikal bir değişiklik olmadan insani mezalimleri önlemedeki başarılarının oldukça kısıtlı olacağını iddia edilmektedir.

2. Çağdaş Uluslararası İlişkiler: Devletlerin Dünyası

İngiliz Okulunun Uluslararası İlişkiler disiplinine katkısını ve kuramın ayrıntılarını tartışmak bu çalışmanın amacını fazlasıyla aşmaktadır. Ancak kuramın uluslararası ilişkilerin politik örgütlenme biçimini nasıl tanımladığı bu çalışma açısından önem arz etmektedir. Bunun başlıca nedeni kuramın, insan ve insanların paylaştığı değerler, çıkarlar ve kurumlar ile devlet ve devletlerin paylaştığı değerler, çıkarlar ve kurumları karşılaştırmada bir düzlem sunmasıdır. Uluslararası alanın tarih içerisinde belirli bir noktada hangi şekilde örgütlendiği uluslararası ilişkilerin temel dinamikleri üzerinde oldukça belirleyicidir. Bu sebeple imparatorluk, devletler sistemi, şehir devletleri sistemi ya da devletlerin arka planda olduğu bir yapı gibi çeşitli politik örgütlenme biçimlerinin uluslararası ilişkilerin yapılış biçimi üzerindeki etkisinin kuramsallaştırması bir analiz çerçevesi sunmaya adaydır. Örneğin, devletler arasında paylaşılan egemenliğin dokunulmazlığı kuralı çerçevesinde işleyen uluslararası ilişkiler ile orta çağ Avrupası gibi insanlar arasında paylaşılan bir değer³ temelinde örgütlenen uluslararası ilişkilerin işleyiş şekilleri birbirlerinden oldukça farklı olacaktır.

İngiliz Okulu kuramcılarının ortaya attığı yahut yeniden tanımladığı, ve İngiliz Okulu teorisinin üzerine oturduğu üç temel kavram bulunmaktadır. Bu kavramlardan birincisi olan uluslararası sistem, devletler arasındaki mekanik, ortak kurum ve kuralların işleyişine bağlı olmayan ancak her bir devletin eylemlerinde diğerlerini hesaba katmak mecburiyetinde bulunduğu bir politik yapıyı betimler (Bull, 1985: 14). Bir diğer ifade ile uluslararası sistem gönüllü birlikteliğe dayanmayan devletler arası ilişkileri tanımlar. Bir uluslararası sistemde devletler her hareketlerinde diğerlerini hesaba katarlar ancak ortak kural, kurum ve çıkarları paylaşmazlar.

Uluslararası toplum ise, uluslararası sistemin aksine, devletler arasında kural, kurum ve değerlerin paylaşıldığı, ortak çıkarlara hizmet eden birlikteliği tanımlayan bir kavramdır (Bull, 1985: 13; Bull ve Watson, 1985: 1). Her toplum gibi uluslararası toplumun da düzeni sağlamak, kendisini ve onu oluşturan elemanları korumak ve şiddeti minimize ederek barış ve refah ortamı sağlamak gibi amaçları vardır (Bull, 1985: 16-19). Uluslararası sistem, devletler arasındaki sosyal olmayan ilişkileri, yani devletlerin bir arada yaşarlarken herhangi bir müşterek kurum, değer ya da çıkar ile bağlı olmadıkları bir durumu tanımlarken, uluslararası toplum, devletler arasındaki sosyal ve müştereklik esasına dayanan ilişkileri tanımlamaktadır.

Uluslararası gerçekliğin bir diğer parçası olan dünya toplumu kavramı ise İngiliz Okulu tarafından uluslararası sistem ya da uluslararası toplum kadar net olarak tanımlanmamıştır. "Uluslararası toplumun altında yatan ve onun varlığını sağlayan insanların toplumu" (Manning, 1962: 177) şeklinde kabaca tanımlanan dünya toplumu, insanlar ve insan grupları arasında paylaşılan değer, kurum ve kurallar temelinde işleyen bir politik yapıyı ifade eder. Bull'a (1985: 279) göre dünya toplumu sadece dünyanın her bir yanındaki insanları birbirlerine bağlayan bir karşılıklı etkileşimden ibaret değildir. Aksine, insanlar arasındaki ortak çıkarlar ve değerler üzerine inşa edilebilecek ortak kurum ve kurallardır. Dünya toplumunun uluslararası sistem ve uluslararası

³ Bu örnekte Hristiyanlık.

topluma üstün geldiği zamanlarda devletlerin tamamen ortadan kalkması bir gereklilik değildir. İnsanlar arasında paylaşılan kurum ve kuralların uluslararası ilişkilerin işleyişini belirlediği halde farklı yönetim biçimleri varlıklarını sürdürebilirler. Önemli olan hangi kurum ve kuralların (devletlerin ya da insanların) uluslararası ilişkilerin yapılış biçimini belirlediğidir.

Bu noktada İngiliz Okulu kuramının uluslararası ilişkileri uluslararası sistem, uluslararası toplum ve dünya toplumunun daimi karşılıklı etkileşim içerisinde olduğu bir alan olarak (Bull, 1985: 41; Wight, 1991: 260) tanımlaması bu çalışmanın amaçlarına uygun analitik bir düzlem olarak değerlendirilmektedir. İngiliz Okulunun sunduğu bakış açısına göre, uluslararası gerçekliği bu üçlü politik örgütlenme biçimlerinin bir karışımı oluşturmaktadır. Bir diğer ifade ile insan grupları arasındaki yereli aşan ilişkiler, ya bu insan gruplarının benimsediği yönetim şekilleri (*polity*) arasında sistemik bir biçimde, ya yine bu yönetim şekilleri arasında toplumsal bir biçimde ya da bu yönetim şekillerinin ötesinde insan gruplarının oluşturduğu camia içerisinde cereyan edecektir. Bu üç ilişki biçiminin tamamı tarihin herhangi bir anında birlikte bulunmaktadır. Ancak bunlardan birisi uluslararası alanın temel prensiplerini belirleyecek ölçüde diğerlerinin önüne geçebilir (Bull, 1985: 52; Donelan, 1990; Wight, 1991: 260; Watson, 2002: 2-6;).

Uluslararası sistem, uluslararası toplum ve dünya toplumu birbirlerine tamamen dışlayıcı değildirler. Yani her birinden unsurlar eşzamanlı olarak uluslararası ilişkilerde bulunabilirler. Günümüz uluslararası ilişkilerinde olduğu gibi insanlar arasında paylaşılan değer, çıkar, kurum ve kurallar tamamen devletlerin dünyasından soyutlanmış değerlerdir. Diğer taraftan bu üçlü arasındaki ilişki tamamen kapsayıcı da değildir. Örneğin, uluslararası toplum ile dünya toplumu arasında kurum ve değer bağlamında bir çatışma olduğu söylenebilir. İnsanların değerleri ve kurumlarının ön planda olduğu bir dünya toplumu ister istemez devletlerin kuralları ve değerlerinin uluslararası ilişkilere yön verdiği uluslararası toplum ile çatışacaktır. Çünkü insanlar arasında paylaşılan değer ve ortak çıkarlar üzerine kurulmuş bir uluslararası ilişkiler devletlerin varlığını anlamsız kılabilir ve uluslararası alanın politik örgütlenme biçimini kökten değiştirebilir. Yine bir uluslararası sistemde ortak çıkarlar çerçevesinde ortak kurum ve kuralların inşa edilmesi ve aktörler arasında toplumsallaşma, sistemsel baskılar nedeniyle kolay olmayacaktır.

Bu açıdan bakıldığında uluslararası ilişkiler ne realistlerin iddia ettiği gibi sadece bir uluslararası sistem, ne rasyonalistlerin öne sürdüğü gibi salt bir uluslararası toplum ne de idealistlerin savunduğu gibi bir dünya toplumu olarak tanımlanabilir. Uluslararası ilişkileri bu politik örgütlenme biçimlerinden birisine indirgemek, diğerlerinin uluslararası ilişkilerin temel dinamikleri üzerindeki etkilerinin göz ardı edilmesine yol açacaktır. Bu üç politik örgütlenme biçiminden biri diğerlerine dünya tarihindeki herhangi bir noktada baskın gelebilir. Ancak, örneğin 19. yy. Avrupası gibi devletlerin ve devletlerin kural, kurum ve çıkarlarının tam anlamıyla baskın olduğu bir uluslararası toplum olarak örgütlenmiş bir uluslararası ilişkiler bile, sistemik ve dünya toplumuna dair öğelerden tamamen yoksun değildir.

İngiliz Okulu kuramının bu üçlü yapısının uluslararası ilişkileri anlama/açıklama çabasına yaptığı katkıda kurumlar büyük önem taşımaktadır. Kurumlar, İngiliz okulunda Birleşmiş Milletler ya da Afrika Birliği gibi uluslararası örgütleri değil, aktörler arasında yapılageliş neticesinde oluşmuş davranış örüntülerini tanımlar. Bu örüntüler uluslararası alanda ortak amaçları gerçekleştirmede birer araçtır (Bull, 1985: 74). Bull'a göre günümüz uluslararası toplumunda, güçler dengesi, büyük güçler yönetimi, uluslararası hukuk, diplomasi ve savaş olmak üzere beş kurum bulunmaktadır. Bu kurumlar, uluslararası toplumda düzenin sağlanması ve devletler arasındaki ortak yaşamın amaçlarına ulaşılmasında araçsaldırlar. Yani uluslararası toplumun kurumları

devletler arası ilişkiler ve yapılagelişlerden oluşmuş davranış örüntüleridir ve bu örüntüler uluslararası toplumda düzenin sağlanmasına katkıda bulunmaktadır.

Bu doğrultuda kurumların, yani uluslararası ilişkilerin işleyişinin, devletler arasındaki ilişkilerin oluşturduğu örüntüler ile mi yoksa insanlar arasındaki ilişkilerin oluşturduğu örüntüler ile mi belirlendiği oldukça önem arz eder. Bir başka ifade ile uluslararası ilişkilerin örgütlenme biçimi bir dünya toplumu ise, insanlar arasındaki ilişkilerin oluşturduğu örüntüler ya da kurumlar işleyişi belirleyebilir. Fakat uluslararası ilişkilerin örgütlenme biçimi bir uluslararası toplum ise devletlerin eylemleri neticesinde oluşmuş kurumlar bu işleyişi belirleyecektir. Bu kuramsal perspektif ile günümüz uluslararası ilişkilerini değerlendirdiğimizde, dünyanın politik yapısının üyelerinin ulus devletler olduğu bir uluslararası toplum olduğu öne sürülebilir. Bull (1985) tarafından anarşik toplum olarak tanımlanan bu yapı, herhangi bir üst otorite var olmadan ulus devletler arasında paylaşılan ortak değer ve çıkarlar temelinde kurulmuş ortak kurum ve kurallar çerçevesinde düzenli bir biçimde işlemektedir.

3. Bir Dünya Toplumu Unsuru Olarak Koruma Sorumluluğu

Soğuk Savaşın bitimi ile birlikte uluslararası toplumda güvenlik anlayışının devleti güvenlik altına almaktan bireyi güvenlik altına almaya doğru değişmesi ile birlikte insani güvenlik kavramı literatürde önem kazanmaya başlamıştır. İnsani güvenlik kavramı basitçe güvenliğin referans aldığı objenin devletten bireye doğru değişmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bir diğer ifade ile güvenlik sağlamak amacıyla alınan bütün önlemler ve atılan bütün adımlar devletleri değil bireyi hedef alan tehditlere odaklanmalıdır. Bu kavramsallaştırmaya göre “bireyi güvenlik altına almak, küreselleşmenin yarattığı tehditlerle yüz yüze gelen uluslararası toplumun sorunlarına eğilmenin en iyi yoludur” (Acharya, 2013: 449). İnsani güvenlik kavramı sadece askeri önlemler ile ele alınamayacak tehlikelerin tümünü kapsamaktadır. Bu kavramın ve bu kavramdan hareketle uygulanacak politikaların temel amacı bireyi şiddetten korumaktır (Hubert, 2004: 351). İlâveten bu kavram, yeni uluslararası politik çevre tarafından üretilen tehditler ile mücadele etmekten uzak kalan dar güvenlik anlayışının üstesinden gelmeyi de amaçlamaktadır.

İnsani güvenlik kavramı sadece bir kavramsallaştırma değil aynı zamanda güvenlik politikalarının oluşturulması ve uygulanması ile de yakından ilişkili bir olgudur. Yani insani güvenlik sadece bir kavram olmaktan ziyade uluslararası güvenliğine yöneltilen yeni tehditlerin muhatabını ve bu tehditlerle başa çıkmak için yakın geçmişte oluşturulan mekanizmaları da kapsayan bir güvenlik anlayışıdır. Bir diğer biçimde ifade etmek gerekirse, insani güvenlik kavramı politika üzerinde de azımsanamayacak bir etkiye sahiptir. Anti-personel mayınların kullanımını, depolanmasını, üretilmesini ve taşınmasını yasaklama konvansiyonu, Birleşmiş Milletler barış koruma ve barış inşası operasyonları, Birleşmiş Milletler gelişme programları, Uluslararası Ceza Mahkemesi ve Dünya Sağlık Örgütü gibi devletten ziyade bireyi güvenlik altına almayı amaçlayan yeni mekanizmaların ve aktörlerin uluslararası sistem içerisinde geliştirilmeye başlanmasının sebebi bu etkidir. Bu mekanizmaların bireylere güvenlik sağlama amaçlarının yanı sıra bir başka ortak özelliği ise sınır aşan karakteristikleridir. Yani tüm bu mekanizmalar, bireyleri güvenlik altına almak için devletlerin kolektif olarak hareket etmelerini gerektirmektedir.

İnsani güvenlik kavramı tanımı gereği modern devlet egemenliği anlayışını sorgulamaktadır. Bireye yöneltilmiş tehditlerin, belirli ve kesin devlet sınırları içerisinde ele alınması mümkün olmadığından, insani güvenlik uluslararası ilişkilerde devletlerin birlikte hareket etmelerini gerektirmektedir. Buna ek olarak devlet egemenliğinin ve toprak bütünlüğünün Soğuk Savaş sonrası dönemin karmaşık krizlerine göğüs germek için gerekli olan kapsayıcı mekanizmaların kurulma-

sının önünde temel engel olduğu iddia edilebilir. Koşullu egemenlik kavramı, yani başka bir deyiş ile bir devletin belirli bir toprak parçası üzerinde meşru egemenlik haklarının kabul edilmesinin o devletin insan haklarına saygılı olması koşuluna bağlanması, bu gelişmelere paralel olarak koruma sorumluluğu gibi insani güvenlik mekanizmalarının temel yapı taşlarından birini oluşturmaktadır (Chandler, 2004: 65; Cunliffe, 2007: 48).

Klasik egemenlik anlayışı devletlerin uluslararası toplumun bir üyesi sayılabilmesi için diğer devletler tarafından tanınmayı uluslararası ilişkilerde bir arada var olmanın temel kuralı olarak belirlemektedir. Bu anlayışta önemli olan devletlerin birlikte var olmanın kurallarına uyup uymadıklarıdır, egemen oldukları toplum ve topraklar üzerinde nasıl tasarruflarda buldukları uluslararası toplumun odak noktasında değildir. Dahası, uluslararası toplumun kolektif ya da üyelerinin bireysel olarak diğer devletlerin egemenlik alanları üzerinde tasarruflarda bulunmaları düzeni bozma riski taşıdığı için uluslararası hukuka aykırı görülmüştür. Ancak sorumluluk olarak egemenlik anlayışı bu durumun tam tersine işaret etmektedir. Egemenliğin meşruiyetini diğer egemenler tarafından tanınmaktan çıkarıp kendi halkına ve uluslararası toplumun standartlarına karşı bir sorumluluk haline getiren bu anlayışa göre eğer devletler içişlerini uluslararası standartlara göre düzenlemezler ve kendi halklarına karşı olan sorumluluklarını önemsemezler ise, diğer devletlerin bu devlete müdahalesi sadece bir hak değil aynı zamanda bir görevdir (Deng vd., 2010). Wheeler'e (2000) göre insan haklarını ağır bir biçimde ihlal eden devletler meşru egemenlik haklarını kaybederler ve diğer devletlerin bu zulmü durdurmak için güç kullanmaları moral bir yükümlülüktür.

Ulus devletin egemenlik iddiasında bulunduğu ülke ve insanlar üzerinde her türlü mutlak hakkının olduğu klasik egemenlik anlayışı özellikle Soğuk Savaşın bitişi ile birlikte tartışmaya açılmıştır. İnsan haklarına saygı, demokrasi ve hukukun üstünlüğü gibi kriterler, bir devletin egemenlik hakkının belirli bir toprak parçası ve insan grubu üzerinde tanınabilmesi için gerekli koşullar olarak ortaya atılmıştır. Koruma sorumluluğu gibi insani güvenlik mekanizmaları da bu koşulları yerine getirmeyen devletler yerine insanları güvenlik altına almaya amaçladığından, klasik egemenlik anlayışı ile özde çatışmaktadırlar. Diğer bir ifade ile mutlak egemenlik ile koşullu egemenlik anlayışı arasında kaçınılmaz bir gerilim bulunmaktadır. Bu gerilimin temelinde, mutlak egemenlik anlayışının devletlere, uluslararası topluma ve düzenin korunmasına moral bir öncüllük verirken, sorumluluk olarak egemenlik anlayışının insanlara, dünya toplumuna ve adaletin sağlanmasına öncelik vermesi yatmaktadır (Bull, 1985; Wheeler, 2000).

Hem kavramsal olarak hem de pratik bir güvenlik uygulaması olarak ele alındığında insani güvenliğin doğrudan dünya toplumuna ait olduğunu söylemek doğru olmayacaktır. Çünkü insanın güvenlik altına alınması ile uluslararası ilişkilerdeki tehditlerin bertaraf edilmesi insanlar arasında paylaşılan bir değer ya da kural olarak tanımlanamaz. Ancak koruma sorumluluğu ve Uluslararası Ceza Mahkemesi gibi insani güvenlik mekanizmalarının temel aldığı yaşama ve iye hakkı gibi değerler insanlar arasında paylaşılan değerlerdir ve dolayısıyla bu mekanizmalar özde dünya toplumunun bir unsurudurlar. Bu nedenle insani güvenlik mekanizmaları her ne kadar devletler tarafından kurulmuş ve işletiliyor olsalar da onların dayandığı temel kural ve değerler insanlar arasında paylaşılmaktadır. Bu durum insan haklarının konumuna oldukça benzemektedir. İnsan hakları da İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi ile devletler tarafından ilan edilmiş ve devletler hukukunun bir parçası haline gelmiştir. Ancak uluslararası hukukun bir parçası olması insan haklarının özde insanlar arasında paylaşılan değerleri temel aldığı gerçeğini değiştirmektedir.

Bu çalışmanın ana konusunu oluşturan “koruma sorumluluğu” ya da İngilizce literatürde bilinen adıyla “*responsibility to protect*” girişimi de bireyi güvenlik altına alma amacı yönünden yukarıdaki örnekler arasındadır (Okolo, 2008: 46-60). Koruma sorumluluğu günümüz uluslararası politikasında temel insan hakkı olan yaşama hakkına yöneltilmiş tehditler ile baş etmek amacıyla kurulduğundan, uluslararası toplum ve dünya toplumu arasındaki ilişki açısından büyük önem taşımaktadır. Son otuz yılda yaşanan mezalimlerin uluslararası kamuoyunda yarattığı büyük rahatsızlık neticesinde Birleşmiş Milletler tarafından soykırım, savaş suçları, etnik temizlik ve insanlığa karşı işlenen suçlardan toplumları korumak amacıyla 2005 Dünya Zirvesi Sonuç Belgesi vasıtasıyla (United Nations General Assembly, “2005 World Summit Outcome”, A/RES/60/1) “*Responsibility to Protect*” yani koruma sorumluluğu olarak bilinen mekanizma oluşturulmuştur.

Koruma sorumluluğu insan haklarını güvence altına almanın standart devlet davranışı haline getirilmesi yolunda bir araçtır. Bu nedenle yukarıda sözü edilen koşullu egemenlik kavramıyla da yakinen ilişkilidir. Koruma sorumluluğu mekanizmasının ana amacı insani krizleri büyük mezalimlere dönüşmeden önce kontrol altına almak olarak kabaca tanımlanabilir. Bu kısa tanımdan da anlaşılacağı üzere koruma sorumluluğunun da, diğer tüm insani güvenlik mekanizmalarında olduğu gibi, uygulanması devlet egemenliği ve bireyi güvenlik altına almak arasında bir gerilim ve çatışma yaratmaktadır. Başka bir ifade ile insanı güvenlik altına alma amacıyla kurulmuş bu mekanizma insanlar arasında paylaşılan ve dolayısıyla dünya toplumunun bir ögesi olan yaşam ve işe hakkına dayanmaktadır. Ancak bu kurumun işleyişinin prensipleri uluslararası toplumun kurumlarına bağımlıdır. Yani egemenlik haklarının kullanımı her ne kadar insan haklarına saygı gibi bir koşula bağlanmaya çalışılmış olsa da insani güvenlik mekanizmaları uluslararası toplum tarafından kontrol edilmektedir.

Koruma sorumluluğu mekanizması temelde üç sütun üzerine oturmaktadır (United Nations, Secretary-General Report, “Implementing the responsibility to protect”, A/63/677, 2009). Buna göre halklarının soykırım, etnik temizlik ve bu gibi suçların kışkırtılmasına karşı korunmasından öncelikle devletlerin kendileri sorumludurlar. Başka bir ifade ile devletin kendi halkına karşı olan sorumluluğu, koruma sorumluluğunun ilk sütununu oluşturmaktadır. İkinci sütunu ise devletlerin bu gibi suçların gerçekleşmesinin önlenmesinde birbirlerine yardım etme ve uluslararası toplumun bu konuda devletleri destekleme sorumluluğu oluşturmaktadır. Koruma sorumluluğunun dayandığı üçüncü sütuna göre uluslararası toplum, devletlerin bu suçları önlemede etkisiz yahut isteksiz olmaları halinde, kararlı ve yerinde olmak üzere gerekli adımları atmak sorumluluğundadır (United Nations General Assembly Resolution, 2005 World Summit Outcome, A/Res/60/1, 2005: para. 138-140; United Nations Secretary General Report, *Implementing the responsibility to protect*, A/63/677, 2009: 10- 28; Bellamy, 2014: 7-8).

Özetle koruma sorumluluğu mekanizması, ilk düzlemde devletlere, ikinci ve üçüncü düzlemde ise hem bütün olarak devletlere hem de uluslararası topluma sorumluluk yüklemekte ve özellikle birinci sütunu ile insan haklarının korunması temelinde koşullu egemenlik vurgusu yapmaktadır. Ancak şu da unutulmamalıdır ki koruma sorumluluğunun tamamı ve özellikle birinci ve ikinci sütunda tanımlanan sorumluluklar, mezalimlerin önlenmesi için askeri olmayan – örneğin insan hakları ihlallerini izleme ve çeşitli insani yardımlar (Paris, 2014: 569-571) – tedbirleri de içermektedirler. Dolayısıyla “insani müdahale” kavramının içeriğinin aynı kalarak yerini “koruma sorumluluğu” kavramına bıraktığı iddiası oldukça tartışmalıdır. Aksine koruma sorumluluğu egemenliği yeniden tanımlamaktadır ve sorumluluk ile ilişkilendirmektedir. Dolayısıyla devletin başlıca sorumluluğu halkını korumasıdır (International Commission on Intervention

and State Sovereignty, *The Responsibility to Protect*, A/57/303, 2001). Diğer bir ifade ile insani müdahale “hakkı” reddedilmekte, halkların korunması belirli kurallar çerçevesinde bir sorumluluk olarak tanımlanmaktadır.

Bu çerçevede koruma sorumluluğu, uluslararası toplumda temel insan haklarına saygı bağlamında norm inşa etme kapasitesi olan bir girişim olarak değerlendirilebilir (Gözen Ercan, 2014: 49-50). Ayrıca koruma sorumluluğu uluslararası topluma, insani krizler mezalimlere dönüşmeden önce müdahale edebilmek için yasal bir zemin de sunmaktadır. Ancak yasal zemin ve norm oluşturma potansiyeline rağmen koruma sorumluluğunun işletilmesi her olay için standardize edilmiş bir biçimde değildir. Başka bir deyişle koruma sorumluluğu mekanizmasının özellikle üçüncü sütununun işletilebilmesi için belirlenen kriterlerin başında “vaka bazında hareket etme”⁴ prensibi bulunmaktadır. Örneğin uluslararası toplum bir soykırım tehdidini ortadan kaldırmak için A ülkesinde X yılında harekete geçerken B ülkesinde Y yılında harekete geçemeyebilir. Dahası, üçüncü sütunun harekete geçirilmesinde, yani bir mezalime dönüşebilecek durumun ortadan kaldırılması için olayın yaşandığı topraklar üzerinde egemen olan devletin ve diğer devletlerin harekete geçmemesi halinde, uluslararası toplumun zamanında ve kesin sonuca ulaştırılan eylemleri gerçekleştirilmesinde yetkili organ Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi (BMGK) olarak belirlenmiştir (United Nations, *2005 World Summit Outcome Document*, A/Res/60/1, 2005: para. 139).

4. Dünya Toplumunu ve Uluslararası Toplum Arasında Koruma Sorumluluğu

Koruma sorumluluğu mekanizmasının hemen göze çarpan bu iki özelliğinin, yani vaka bazında çalışması ve yetkili organın BMGK olarak belirlenmesinin, uluslararası toplumda insani değerlere dayanan norm oluşturma kapasitesini baltaladığı söylenebilir. Vaka bazında hareket etme hem devletlerin hem de uluslararası toplumun tamamının seçici hareket etmesine zemin hazırlamaktadır. Koruma sorumluluğunun üçüncü sütununun, yani uluslararası topluma sorumluluk yükleyen ayağının işletilmesi, başka bir ifade ile uluslararası toplumun dünyanın herhangi bir yerindeki mezalime dönüşebilecek bir olayı önleme amacıyla harekete geçmesinin BMGK’ya bırakılması da önde gelen sorunlardan biridir. Bu hükmün anlamı uluslararası toplumdaki büyük güçlerin söz konusu olaylara müdahale edilip edilmeyeceğine karar vermesidir. Dahası BMGK oybirliğiyle aldığı kararlar ile değil, veto yetkisinin daimi üyelerce sıklıkla kullanılması ile bilinen bir organizasyondur. Bu resmin tamamı, koruma sorumluluğu mekanizmasının işlerliğinin büyük ölçüde devletler arasındaki ilişkilere bırakıldığını göstermektedir.

Sorunlu işleyişe yol açma potansiyeline sahip yapıyla paralel olarak, koruma sorumluluğunun işlerliği hem uluslararası politikada hem de akademik yazında tartışma konusudur. Örneğin, kimi yazarlar, uluslararası toplumun sorumluluğunu yerine getirmesinin müdahale tartışmaları bağlamında yaratacağı sorunlardan hareketle, uluslararası toplumun rolünün mezalimler karşısında duran sivil toplum öğelerine yardım etmek ve destek vermekle kısıtlı olması gerektiğini savunmaktadırlar (Mégret, 2009: 591-593). Koruma sorumluluğu mekanizmasına getirilen bir

⁴ 2005 World Summit Outcome Document, A/Res/60/1, para. 139’deki ilgili hüküm şu şekildedir: “The international community, through the United Nations, also has the responsibility to use appropriate diplomatic, humanitarian and other peaceful means, in accordance with Chapters VI and VIII of the Charter, to help to protect populations from genocide, war crimes, ethnic cleansing and crimes against humanity. In this context, we are prepared to take collective action, in a timely and decisive manner, through the Security Council, in accordance with the Charter, including Chapter VII, on a case-by-case basis and in cooperation with relevant regional organizations as appropriate, should peaceful means be inadequate and national authorities are manifestly failing to protect their populations from genocide, war crimes, ethnic cleansing and crimes against humanity.”

diğer eleştiri ise bu mekanizmanın üçüncü sütununu her işletildiğinde yapısal sorunlarından ötürü kimi başarısızlıklara uğramasının kaçınılmaz olduğunu ileri sürmektedir. Paris (2014: 572-580) bu yapısal sorunları, müdahaleye katılan devletlerin sadece insani müdahale amacıyla orada olmamaları, müdahalenin başarısının somut olarak ortaya konamaması, korunmaya çalışılan halkın da müdahaleden zarar görmesi, korumayı gerektiren koşulların yeniden oluşturulmadan müdahale eden unsurların nasıl geri çekileceği ve uluslararası toplumun sorumluluğa yaklaşımının tutarsız olması olarak sıralamaktadır.

Özellikle 2011 yılında 1973 sayılı Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi kararı tavsiyesi neticesinde Libya’da işletilen koruma sorumluluğu birçok tartışmayı beraberinde getirmiştir. Bu tartışmaların temelinde uluslararası koalisyon tarafından sağlanan uçuşa yasak bölgenin Libya’da bir rejim değişikliğine yol açması ve bu durumun da koruma sorumluluğu üzerindeki şüpheleri arttırması yatmaktadır. Hatta bu durumun BMGK’nın Suriye, Yemen, Bahreyn ve benzeri krizlerde koruma sorumluluğunu işletme yönünde çıkmaza girmesine neden olduğu ve koruma sorumluluğu çerçevesinde askeri müdahalenin etkinliğini sorgulattığı da iddia edilmektedir (Brockmeier vd., 2016: 130-132). Benzer eleştiriler Libya krizinde koruma sorumluluğunu işleten güvenlik konseyinin daimi beş üyesinin insani mezalimler karşısında seçici/ayırıcı davrandıkları, yani bazı krizlere efektif ve yerinde müdahale ederken bazı krizleri görmezden geldikleri şeklinde de ifade edilmektedir. Uluslararası toplumun bu seçici/ayırıcı ve amaca özel tutumu BMGK’nın insani krizlerde tutarsız geçmişinin devamına yol açmaktadır (Hehir, 2013a: 137-159). Bunun yanı sıra Hehir (2013b: 51-52) BMGK üyelerinin pratikte bu kurumun gücünün sınırlarını da belirlemeye yetkili olduğunu; bu nedenle de uluslararası toplumda insani ihtiyaçlar söz konusu olduğunda bunun ancak üyelerin çıkarları ile örtüştüğü noktada karşılık bulabildiğini belirtmektedir.

BMGK ilk başta şekillendirilirken üyelerin kendi çıkarlarını hiyerarşik bir biçimde uluslararası toplumda koruması esasına göre oluşturulduğundan günümüz şartlarında bir reforma ihtiyaç duyulmaktadır. Ancak ilginç bir biçimde insani mezalimleri önlemeyi amaçlayan koruma sorumluluğu çıkar ve insani ihtiyaçlar dengesinde BMGK’ya kaçış yolu sunduğundan, BMGK üyelerinin bu reform ihtiyacını maskeleymesine yol açmaktadır (Bellamy, 2009: 63). Bellamy ve Dunne’un da (2016: 265) belirttiği üzere BMGK’nın koruma sorumluluğu konusundaki çabaları uluslararası politikanın aşırılıklarından bağımsız ya da üzerinde değildir. Aksine, BMGK kurumsal olarak bu politik düzenin bir parçasıdır. Gözen Ercan da (2016: 114-138) BMGK’nın yapısının koruma sorumluluğunun işlerliği önünde bir engel oluşturduğunu kabul etmekte ve bu engelin aşılması için bir öneri getirmektedir. Bu öneriye göre veto engelinden kurtarılmış işler bir mekanizmanın hayata geçmesi için yetki BGMK’dan alınarak BM Genel Kurulu’na verilmelidir ve mekanizma kapsamında alınacak kararlarda BM Genel Sekreterinin de aktif rol oynaması gerekmektedir. Uluslararası ilişkilerin şiddete meyilli dünyasından insanlığı korumak için BMGK’nın yetersiz kaldığını iddia eden Roff (2013) bağımsız, ancak BM’ye karşı sorumlu ve zamanında gönüllü olarak harekete geçebilecek bir organın oluşturulması gerektiğini öne sürmektedir.

Kimi yazarlara göre koruma sorumluluğunun Libya sonrası geleceğinin nasıl şekilleneceğine Brezilya, Güney Afrika ve Hindistan gibi yükselişte olan ülkelerin de dahil edilerek karar verilmesi hem bu ülkelerin uluslararası toplumda liderlik vasıflarını yerine getirmeleri hem de Batı dünyasının uluslararası normlar konusunda konsensüs sağlaması açısından önem arz etmektedir (Thakur, 2013: 61-64). Nitekim Libya müdahalesinin koruma sorumluluğu üzerinde yarattığı olumsuz etki, Brezilya’nın “korurken sorumluluk” (*responsibility while protecting*) ismi verilen girişimi ile ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır. Bu girişim temelde BMGK’nın hangi hallerde insani

müdahaleye karar verebileceğinin bir standarda bağlanması ve müdahalenin uygulanması aşamasında izleme ve değerlendirme mekanizmaları kurulmasını önermekteydi. Ancak özellikle Brezilya'nın BMGK geçici üyeliği son bulduktan sonra bu girişim sonuçsuz kalmıştır (Kenkel ve Stefan, 2016: 51-53). Bu da günümüz uluslararası toplumun norm arzının halen geniş ölçüde büyük güçlerin elinde olduğunun bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Şu ana kadar 12 BM Genel Kurulu, 71 de BMGK kararı ve BMGK başkanlık açıklaması koruma sorumluluğuna atıf yapmaktadır.⁵ Kararlar incelendiğinde genel kurul kararlarının tamamının BMGK başkanlık açıklamaları ve BMGK kararlarının 65'inin devletlerin kendi halklarına karşı olan sorumluluklarına vurgu yapan birinci sütuna atıf yapmakta olduğu görülebilir.⁶ Ancak birinci sütuna yapılan atıfların sayısının çokluğu, koruma sorumluluğunun birinci sütunun iyi işlemesi neticesinde BMGK tarafından sürekli olarak bu yolun seçilmesinden ötürü değildir. Aksine, birinci sütuna yapılan atıfların çok büyük bir çoğunluğu Suriye, Yemen, Orta Afrika Cumhuriyeti, Mali, Somali ve Sudan gibi insani mezalimlerin çözümsüzlük durumunda bulunduğu ve devletlerin kendi halklarına karşı olan koruma sorumluluklarını yerine getirmediği/getiremediği bölgelerdedir. Bilindiği üzere, özellikle Suriye gibi bölgelerdeki insan hakları ihalleri ile etnik temizlik ve savaş suçlarının önlenememesinin başlıca sebeplerinden birisi uluslararası toplumun kolektif olarak harekete geçmemesidir. Dahası, bu eylemsizliğin sebebi yukarıda da değinildiği üzere Libya'da işletilen koruma sorumluluğu mekanizmasının Rusya ve Çin gibi ülkelerin tepkisini çekmesi ve bu ülkelerin BMGK'da koruma sorumluluğu bağlamında alınmaya çalışılan kararları sistematik biçimde veto etmeleridir.

Üçüncü sütunun işletilmesi, yani uluslararası toplumun dünya toplumuna ait bir değer bağlamında harekete geçmesi, ancak ve ancak yine o uluslararası toplumun güçler dengesi, büyük güçler yönetimi, diplomasi ve uluslararası hukuk gibi kurumlarının nasıl işlediğine bağlıdır. Libya'da güçler dengesi kurumu uluslararası toplumun bekasını koruma ve şiddeti azaltma bağlamında çalışırken ve büyük güçler bu amaç doğrultusunda hareket etmişlerken, Suriye'de süreç tamamıyla farklı işlemekte, güçler dengesi ve büyük güçler yönetimi nedeniyle koruma sorumluluğu işletilememektedir. Bu durum devletlerin dünyasının, dünya toplumunda paylaşılan değerler üzerine kurulmuş koruma sorumluluğu mekanizması gibi kurumların işlerliğini neredeyse tamamıyla kontrol ettiğine bir işarettir. Bir diğer deyişle, uluslararası toplum günümüz uluslararası ilişkilerinde dünya toplumuna baskın geldiği için insanlar arasında paylaşılan değerler üzerine inşa edilen bu mekanizma amaçlandığı gibi çalışmamaktadır.

Egemenliğin dokunulmazlığı ve müdahale etmeme prensibinin ciddi manada değiştiği, içerisinde yaşadığımız uluslararası toplumun insan hakları bağlamında duyarlılık geliştirdiği ve bunun bir norm olarak kabul edilmeye başlandığı uzun zamandır çeşitli yazarlar tarafından dile getirilmektedir (Linklater, 1981; Wheeler ve Dunne, 1998; Wheeler, 2000; Schermers, 2002;

⁵ Bu bilgi Global Centre for Responsibility to Protect, "UN General Assembly Resolutions Referencing R2P", <http://www.globalr2p.org/resources/1133>; Global Centre for Responsibility to Protect, "R2P References in United Nations Security Council Resolutions and Presidential Statements" <http://www.globalr2p.org/media/files/unscc-resolutions-and-statements-with-r2p-table-as-of-20-june-2018.pdf> (Erişim Tarihi 05/07/2018) adreslerinden derlenmiştir.

⁶ Koruma sorumluluğunun ikinci ve üçüncü sütununa atıf yapılan toplam karar sayısı altıdır. Bunların ikisi - 08/12/2017 tarihli S/RES/2389 numaralı karar ile 31/03/2017 tarihli S/RES/2349 numaralı karar - Afrika'da büyük göller bölgesinde Boko Haram faaliyetlerine karşı bölge ülkelerine yapılan çağrıdır. Geriye kalan 05/12/2013 tarihli S/RES/2127 numaralı Orta Afrika Cumhuriyeti ile ilgili karar ikinci sütuna, 30/03/2011 tarihli S/RES/1975 numaralı Fildişi Sahilleri ile ilgili karar yine ikinci sütuna, 27/01/2006 tarihli S/RES/1653 numaralı Demokratik Kongo ve Burundi ile ilgili karar tüm bölge ülkelerine ve 26/02/2011 tarihli S/RES/1970 numaralı Libya ile ilgili karar ise tüm uluslararası topluma yani üçüncü sütuna atıf yapmaktadır.

Mayall, 2013). Bu bağlamda oluşturulan ve egemenliğin sorumluluğa dayandığı görüşünü temel alan koruma sorumluluğunun da bir norm haline geldiği ileri sürülmektedir. Örneğin Evans (2016) uluslararası toplumun BMGK eliyle bir konsensüs oluşturup harekete geçmekte sorunlar yaşamasına rağmen koruma sorumluluğunun günümüzde bir norm olarak yerleştiğini, çünkü hiçbir devlet yöneticisinin kendi sınırları dışında da olsa bir mezalime kayıtsız kalmayı düşünemeyeceğini belirtmektedir. Bellamy (2015: 182) ise artık dünyada koruma sorumluluğunun kabul edilip edilmemesinin tartışılmadığını, sadece nasıl uygulanacağını tartışıldığını vurgu yapmaktadır. Glanville (2015) de normların uluslararası ilişkilerde devlet davranışını belirlemede kilit öneme sahip olduğunu ve koruma sorumluluğunun bu bağlamda bir norm olarak yerleştiğini iddia etmektedir. Hatta devletlerin ve uluslararası toplumun yanı sıra, bireylerin koruma sorumluluğunun da tartışmaya açılması ve bu sorumluluğun benimsenmesi halinde yaşanan mezalimlerin bir kısmının azaltılacağı da öne sürülen bir görüştür (Hindawi, 2016).

Öte yandan, Brown ve Bohm (2015) ise bu sayılan kozmopolitan argümanlar ve benzerlerinin sadece krizlerin nasıl çözüleceğine çok dar bir bakış açısıyla fazlasıyla yoğunlaştığından, bu insani mezalimlere sebep olan yapısal faktörlerin göz ardı edilmesine yol açtığını iddia etmektedirler. Buna ilaveten, zaten var olan ekonomik ve sosyal müdahalelerin etnik anlaşmazlıkları ve çevresel etkenleri kötüleştirdiği bir dünyada koruma sorumluluğunun bu müdahalelere askeri bir boyut ekleyen “tehlikeli bir norm” olduğu da savunulmaktadır (Dunford ve Neu, 2019). Bir başka açıdan Hehir (2019: 8), koruma sorumluluğunun bir norm olarak uluslararası toplumda yayıldığını, ancak bunun insan haklarının devletler tarafından güvenceye alınmasının da yayılmasını sağlamadığını vurgulamaktadır. Bu temelde Hehir (2019: 8-15) koruma sorumluluğunu “içi boş” bir norm olarak tanımlamakta ve bunun esas nedeninin de uluslararası toplumun yönetim mekanizmalarında ihtiyaç duyulan reformların gerçekleştirilmemesi olduğunu dile getirmektedir.

Bu tartışmalar bağlamında bakıldığında uluslararası toplumda insanları korumanın bir norm ortaya çıkmasının, uluslararası toplumun devlet dışı aktör, kurum, kural ve değerlere doğrudan daha açık hale geleceği anlamına gelmediği öne sürülebilir. Uluslararası ilişkilerin temel işleyiş prensiplerine ve kurumlarına bakıldığında devletler arasındaki uluslararası ilişkilerin, devlet dışı uluslararası ilişkilere hala çok yüksek derecede baskın olduğu değerlendirilmektedir. Bunun ana nedeni olarak yukarıda da tartışıldığı üzere, uluslararası toplum ile dünya toplumu arasındaki gerilim gösterilebilir. Bu sebeple, dünya toplumunun uluslararası toplumu aşan norm, kurum ve kural üretmesi en azından yakın gelecekte mümkün görünmemektedir. Yukarıda da alıntıldığı üzere mevcut literatür koruma sorumluluğunun bir norm olup olmadığını değil devlet davranışının bu norm etrafında şekillenip şekillenmediğini tartışmaktadır. Bu çalışma da devlet davranışının değişmediğinden hareketle dünya toplumu tarafından arz edilen bir normun uluslararası toplum tarafından benimsenmediğini vurgulamaktadır. Dolayısıyla, dünya toplumunun değerleri üzerine kurulmuş koruma sorumluluğu mekanizmasının sorunsuz işlemesi, günümüz uluslararası toplumunun uluslararası alanı devlet dışı hemen hemen her şeye sınırlaması nedeniyle oldukça düşük bir olasılık olarak görülebilir.

5. Sonuç

Wight'a (1978: 111) göre her uluslararası toplumun kurumları o uluslararası toplumun doğasına göre şekillenir. Her ne kadar Wight uluslararası toplumun doğasının ne olduğunu açıkça belirtmese de, uluslararası toplum ve kurumları üzerine yapılmış birçok çalışmadan uluslararası toplumun doğasının ya da başka bir ifade ile kurucu prensibinin geri kalan tüm kurumların çalışma ve işleyişini belirlediğini çıkarabiliriz (Buzan, 2004: 184; Schouenborg, 2012). Yani Wight,

uluslararası toplumun doğası ile uluslararası ilişkilerin kurucu prensibinin diğer bütün kurumların işleyişi üzerinde belirleyici olduğunu belirtmektedir. Örneğin, ortaçağda Avrupa uluslararası toplumunun kurucu prensibi olan feodal sistem, aynı toprak parçası üzerinde birden çok yasal egemenlik hakkına olanak tanıdığı için bu uluslararası toplumda mutlak ve geçirgen olmayan sınırlar, egemenliğin dokunulmazlığı, güçlü merkezi otorite, devlet temelli uluslararası hukuk gibi kurumlar bulunmamaktaydı.

Günümüz uluslararası toplumunun kurucu prensibi veyahut esas kurumu ise karşılıklı olarak dışlayıcılık prensibine dayalı egemenliktir.⁷ Günümüz uluslararası toplumunda egemen ulus devletlerin, sınırları kesin bir biçimde belirlenmiş toprak parçaları üzerinde, teoride hiç kimse ve hiçbir kurum ile paylaşmadıkları, nihai otoriteleri vardır. Her uluslararası toplumun kurumlarının onun “doğası” çerçevesinde şekillendiğinden hareketle, içerisinde yaşadığımız ve tüm küreye nüfuz eden uluslararası toplumun hem kurumları, hem de temel işleyiş prensiplerinin modern egemenlik anlayışına göre şekillendiğini söyleyebiliriz. Bu nedenle, günümüz uluslararası ilişkilerinde ulus devlet dışında bir aktörün, ulus devletler tarafından üretilmeyen bir kurumun veya ulus devletlerin eylemleri sonucunda kabul görmemiş bir normun belirleyici olma olasılığı çok düşüktür.

Modern egemenlik anlayışının uluslararası hukukta da vücut bulan müdahale etmeme prensibinin ötesinde, uluslararası ilişkileri kapatma/sınırlama olarak adlandırılabilir bir etkisinden söz etmek mümkündür. Modern, dışlayıcı ve eşit egemenlik anlayışı uluslararası ilişkileri sadece ve sadece bu özelliğe haiz ulus devletlerin alanı olarak belirlemektedir. Oysa uluslararası ilişkiler büyük insan gruplarının bir arada yaşama sorunsalıdır ve Uluslararası İlişkiler Disiplini de bu sorunsala yanıt arayan akademik çabayı tanımlamaktadır. Dolayısıyla bu insan toplulukları ulus devletler biçiminde örgütlenebilecekleri gibi imparatorluklar, şehir devletleri ya da çok daha kapsayıcı medeniyet bazlı, din bazlı veya tüm insanlığın ortak değerleri bazlı politik yapılar halinde de örgütlenebilirler. Bu açıdan bakıldığında, modern egemenlik anlayışının ve dolayısıyla ulus devletin uluslararası ilişkiler üzerindeki en önemli etkisi devlet dışındaki herhangi bir politik örgütlenme biçimine çok sınırlı hareket alanı bırakmasıdır.

Modern egemenlik anlayışı uluslararası alanın sınırlanmasını hem coğrafi, hem de coğrafyadan bağımsız olarak gerçekleştirmektedir. Öncelikle günümüz dünyasına baktığımız zaman kâğıt üzerinde ulus devlet tarafından yönetilmeyen tek bir kara parçası bile bulunmamaktadır. Dünya üzerinde ulus devlet bir yönetim biçimi olarak oldukça baskın konumdadır. Bu da fiziki anlamda tüm uluslararası ilişkileri ulus devletler arasındaki ilişkiler yapmaktadır. Buna paralel olarak ulus devlet sadece kendi sınırları dâhilindeki alanı çok güçlü ve merkezi biçimde kontrol etmez, aynı zamanda diğer ulus devletlerle ilişkilerinin neticesi olarak ortaya çıkan norm ve kurumlarla uluslararası alanı da ulus devlet dışındaki tüm aktör ve değerlere kapatır. Dolayısıyla devlet dışında⁸ oluşmuş olan tüm norm ve kurumlar ya uluslararası alanın haricinde kalmaktadır ya da devlet eliyle uluslararasılaştırılmaktadır.

⁷ İngilizce ifadesi ile “*mutually exclusive sovereignty*”.

⁸ İngilizce ifadesi ile “*non-polity*”. Şu da belirtilmelidir ki, “*polity*” ve “*non-polity*” ifadeleri İngilizce literatürde de yaygın olarak kullanılmamaktadır. Bu ifadelerin yerine Türkçe’de “devlet” ve “devlet dışı” olarak çevrilebilecek “*state*” ve “*non-state*” kavramları, belirli bir insan topluluğunun ortaklaşa bir yönetim biçimini benimsediği ve benimsediği durumları nitelemek için kullanılmaktadır. Ancak “devlet” ve “devlet dışı” ifadeleri gibi “*state*” ve “*non-state*” ifadeleri de ulus devlete güçlü referanslar verdiği ve ulus devlet dışındaki yönetim biçimlerini dışladığı için “*polity*”/“*non-polity*” kullanımının anlatılmak istenenini daha iyi karşılayan ifadeler olduğu öne sürülebilir.

Bu nedenle bugün, insan haklarına saygı, dini bağlılık, medeniyet gibi kapsayıcı kimlikler, uluslararası ceza mahkemeleri ve benzeri kurumlar, insanlar tarafından paylaşılan birçok müsterek değer üzerinde konumlanan norm ve kurum uluslararası alana ya devletler tarafından taşınmaktadır ya da uluslararası ilişkilerin dışarısında kalmaktadır. Özetle günümüz uluslararası ilişkileri devletlerin dünyasıdır. İster devlet kaynaklı ister birey kaynaklı olsun, yereli aşan tüm eylem, kural, kurum, düşünce, değer ve kimlikler üyeleri ulus devletler olan günümüz uluslararası toplumunda hareket etmektedirler.

Uluslararası alanın politik örgütlenme biçimi, bir diğer ifade ile dünya üzerindeki insanların ve toprakların nasıl gruplandıkları, uluslararası ilişkilerin hem genel işleyişini hem de bu genel işleyiş içerisindeki belirli olayların gerçekleşme biçimini anlamada bir analiz düzlemi sunmaktadır. Bu çalışma da, günümüz uluslararası ilişkilerinin politik örgütlenme biçimini analiz ederek, bu politik örgütlenme biçiminin belirli bir olgu üzerindeki etkilerini açıklamaya çalışmıştır. Koruma sorumluluğunu bu çerçeveden ele aldığımızda, günümüz uluslararası ilişkilerinin ulus devletlerin oldukça baskın olduğu bir uluslararası toplum olması, bu mekanizmanın amacına uygun biçimde insani mezalimleri önlemede yetersiz kalmasının başlıca nedenlerinden birisi olarak değerlendirilmiştir. Her ne kadar devlet dışı aktörler ve uluslararası örgütler, özellikle insanların yaşam haklarının korunması gibi kritik konularda etkinliklerini gün geçtikçe arttırsalar da uluslararası alanın temel politik örgütlenme biçimi halen büyük ölçüde ulus devletler tarafından belirlenmektedir. Koruma sorumluluğu mekanizmasının dayandığı değer temel insan haklarının korunmasıdır. Bu biçimde şekillenen bir uluslararası alanda, insan haklarının korunmasının dünya toplumuna ait bir değer olmasından hareketle, yani insanlar arasında paylaşılan bir değer olmasından mütevellit, uluslararası toplum tarafından norm olarak benimsenmesi ve devlet davranışının tamamıyla bu norm etrafında şekillenmesi oldukça güç görünmektedir. Çünkü içerisinde yaşadığımız uluslararası toplum, hem uluslararası hem de yerel alanın neredeyse tamamen ulus devletler tarafından kontrol edildiği bir politik yapı arz etmektedir ve bu politik yapı devlet dışı aktörlerce yaratılmış neredeyse tüm kural, kurum, değer ve normlara çoğu zaman kapalıdır.

Koruma sorumluluğu mekanizmasının devlet egemenliğinin dokunulmazlığı prensibiyle özde çatışması sebebi ile işleyişinin sorunlu olması da yine temelde dünya toplumu ile uluslararası toplum arasındaki ilişkiye dayanmaktadır. Ulus devletlerin egemenlik hakkı yahut egemenliğin dokunulmazlığı, uluslararası toplumun temel kurumlarından olan uluslararası hukuk tarafından güvenceye alınmıştır. Diğer bir ifade ile devletler arasındaki pratikler egemenliği ulus devletin bir hakkı ve dokunulmaz bir alan olarak tanımlamaktadırlar. Yani egemenliğin dokunulmazlığı uluslararası topluma ait ortak bir kurum, hatta günümüz uluslararası toplumunun kurucu prensibidir. Bu açıdan bakıldığında temel insan haklarının korunmasına dayanan koruma sorumluluğu mekanizması da uluslararası hukuk tarafından güvence altına alınmıştır. Ancak aradaki temel fark bu mekanizmanın özde bu çalışmada çerçevesi çizilmeye çalışılan dünya toplumunun bir unsuru olmasıdır. Herhangi bir ayrıma dayanmadan tüm insanlığa uygulanması gereken, yani özünde sınır aşan ve insanlar arasında paylaşılan bir değer üzerine kurulmuş bir kurumdur. Dünya toplumunun bu anlamda üstün geldiği bir uluslararası ilişkiler, uluslararası toplumu, yani uluslararası ilişkilerin parçalı yapısını ortadan kaldırmaya yahut geri plana itmeye adaydır. Bu nedenle, dünya toplumu ile günümüz uluslararası toplumu arasında bir gerilim bulunmaktadır. Bu da koruma sorumluluğu mekanizmasının devletlerin dünyasında sorunsuz bir biçimde işleyememesine ve insani mezalimleri amaçlandığı üzere önleyememesine yol açmaktadır.

Bireyi güvenlik altına almaya çalışan koruma sorumluluğu gibi mekanizmaların bu sorunları önlemede yetersiz kalmaya devam etmelerinin sebeplerinden bir başkası olan değişimin aynı hızda olmaması da yine dünya toplumu ve uluslararası toplum arasındaki gerilim ile açıklanabilir. Soğuk Savaşın bitimi ile uluslararası politikada yaşanan soru ve sorunlardaki değişim uluslararası ilişkilerin kurucu prensiplerine yansımamıştır. Yani politik düzlemde ortaya çıkan güvenlik anlayışının her ne kadar bireyi referans alan bir yapısı olsa da, uluslararası ilişkiler ulus devlet ve ulus devletlerin oluşturduğu kurumlar tarafından belirlenmektedir.

Özetle bu durumda ulaşılmaması amaçlanan hedef ile uygulama arasında bir uyumsuzluk bulunmaktadır. Koruma sorumluluğu gibi mekanizma ve girişimlerde hedef bireyi koruma altına almak iken bu girişimlerin uygulanma yöntemi ziyadesiyle devlet merkezli olmaya devam etmektedir. Bireyi güvenlik altına almak Soğuk Savaştan sonra ortaya çıkan tehditlerle başa çıkmak üzere geliştirilen en iyi yöntemlerden biri olarak sayılabilir, ancak bireyi güvenlik altına almak üzere üretilmiş yeni güvenlik mekanizmaları uluslararası ilişkilerin bu gibi girişimlere uygun zemini sağlamamasından ötürü büyük ölçüde sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Soğuk Savaşın bitimi uluslararası sistemin ürettiği politikalarda önemli ve çeşitli değişikliklere sebep olmuş olabilir, ancak uluslararası ilişkilerin politik örgütlenme biçimi bu değişimlerden biri değildir. Soğuk Savaş bittikten sonra, tıpkı Soğuk Savaş yıllarında ve öncesinde olduğu gibi, uluslararası sistem ekseriyetle birbirini karşılıklı olarak dışlayan egemenlik prensibine göre işlemektedir. Uluslararası toplumun temel kurum, kural ve ortak çıkarları ile dünya toplumunda insanlar arasında paylaşılan insan hakları gibi değerlerin bağdaşmasında pratikte yaşanan zorlukların ana sebebi olarak bu durum gösterilebilir. Odak noktasına insani güvenliği alan koruma sorumluluğu ve benzeri mekanizmaların işleyebilmesi için 1990'lı yıllardan sonra ortaya çıkan yeni uluslararası politik çevrede klasik devlet egemenliği anlayışının ve uygulamalarının kaçınılmaz olarak değişime uğraması gerekmektedir.

Bu değişimin gerekliliği için üç ana neden öne sürülebilir. Bunlardan birincisi devletlerin bizzat kendilerinin birey güvenliğine yönelebilecek en önemli tehditlerden olma potansiyeli taşımalarıdır. İkincisi, yeni tehditlerin neredeyse tamamının sınır aşan tehditler olmalarıdır. Üçüncü neden ise, ikinciyle bağlantılı olarak, bu tehditlerle başa çıkmak için üretilen neredeyse tüm mekanizmaların, sınır aşan işbirlikleri ve kolektif hareket gerektirmesidir. Bir başka deyişle, bu mekanizmaların dayandıkları değerler dünya toplumunun unsurlarıdır. Öte yandan modern uluslararası toplum ve kurumları ise karşılıklı dışlayıcı egemenlik prensibi üzerine kurulmuştur. Bu sebeple, bir hükümetin kendi toprakları ve halkı üzerinde mutlak ve sorgulanamaz otoritesine karşılık gelen klasik egemenlik nosyonu insani güvenlik kavramı ve olgusu ile bağdaşmaz bir noktadadır. İnsani güvenlik kavramı ve bu kavramı baz alarak kurulmuş mekanizmalar ister istemez klasik egemenlik anlayışını sorgulamaktadır. Bir diğer ifade ile oyunun kuralları değişmezken oyunun doğası değişmektedir. Yani Soğuk Savaşın bitimi ile gerçekleşen değişim uluslararası sistemin kurucu prensiplerinde değil genel güç dağılımındadır (Waltz, 2000: 39). Özetle, kuramsal bir perspektiften bakıldığında soykırım, savaş suçları, etnik temizlik ve insanlığa karşı işlenen suçları önlemek amacıyla kurulan koruma sorumluluğu ve benzeri mekanizmalar ile ilgili olarak sıklıkla dile getirilen sorunların sebebi, devletlerin dünyasında insanların değerlerinin korunmasındaki güçlüktür.

Kaynaklar

- Acharya, Amitav (2013), "Human Security", (Ed. John Baylis vd.), *The Globalization in World Politics*, Oxford: Oxford University Press: 448-463.
- Arsava, A.Fusun (2011), "Egemenlik ve Koruma Sorumluluğu", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, S. 1: 101-124.
- Bellamy, Alex (2009), *Responsibility to Protect: The Global Effort to End Mass Atrocities*, Londra: Polity.
- Bellamy, Alex (2015), "The Responsibility to Protect Turns Ten", *Ethics & International Affairs*, C. 29, S. 2: 161-185.
- Bellamy, Alex; Dunne, Tim (2016), "UN Security Council", *The Oxford Handbook of the Responsibility to Protect*, (Ed. Alex Bellamy ve Tim Dunne), Oxford: Oxford University Press: 249-265.
- Bellamy, Alex; Reike, Ruben (2010), "The responsibility to protect and international law", *Global Responsibility to Protect*, C. 2, S. 3: 267-286.
- Brockmeier, Sarah, Stuenkel, Oliver, Tourinho, Marcos (2016), "The impact of the Libya intervention debates on norms of protection", *Global Society*, C. 30, S.1: 113-133.
- Brown, Garrett Wallace; Bohm, Alexandra (2016), "Introducing Jus ante Bellum as a cosmopolitan approach to humanitarian intervention", *European Journal of International Relations*, C. 22, S. 4: 897-919.
- Bull, Hedley (1985), *The Anarchical Society: A Study of Order in World Politics*, Hong Kong: Macmillan.
- Bull, Hedley; Watson, Adam (1985), "Introduction", (Ed. Hedley Bull ve Adam Watson), *The Expansion of International Society*, Oxford: Clarendon Press: 1-9.
- Buzan, Barry (2004), *From International to World Society? English School Theory and the Social Structure of Globalisation*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Chandler, David (2004), "The Responsibility to Protect? Imposing the 'Liberal Peace'", *International Peacekeeping*, C. 11, S. 1: 59-81.
- Cunliffe, Philip (2007), "Sovereignty and the Politics of Responsibility", (Ed. Christopher J. Bickerton vd.), *Politics without Sovereignty: A Critique of Contemporary International Relations*, New York:UCL Press: 39-57.
- Deng, Francis M.; Kimaro, Sadikiel; Lyons, Terrence; Rothchild, Donald; Zartman, I. William (2010), *Sovereignty as responsibility: conflict management in Africa*, Brookings Institution Press.
- Donelan, Michael (1990), *Elements of International Political Theory*, Oxford: Clarendon Press.
- Dunford, Robin; Michael Neu (2019), "The Responsibility to Protect in a world of already existing intervention" *European Journal of International Relations*, C. 25, S. 4: 1080-1102.
- Ertuğrul, Ümmühan Elçin (2016), "Koruma Sorumluluğu: İnsani Müdahaleyi Makyajlamak", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 20, N. 2: 441-470.
- Evans, Gareth (2016) "R2P: The Next Ten Years", *Oxford Handbook of the Responsibility to Protect*, (Ed. Alex Bellamy ve Tim Dunne), Oxford: Oxford University Press: 913-931.
- Glanville, Luke (2016), "Does R2P matter? Interpreting the Impact of a Norm", *Cooperation and Conflict*, C. 51, S. 2: 184-199.
- Global Centre for Responsibility to Protect, "R2P References in United Nations Security Council Resolutions and Presidential Statements" <http://www.globalr2p.org/media/files/unsc-resolutions-and-statements-with-r2p-table-as-of-20-june-2018.pdf> (Erişim Tarihi 02/04/2019).
- Global Centre for Responsibility to Protect, "UN General Assembly Resolutions Referencing R2P", <http://www.globalr2p.org/resources/1133> (Erişim Tarihi 02/04/2019).
- Gözen Ercan, Pinar (2014), "R2P: From Slogan to an International Ethical Norm", *Uluslararası İlişkiler*, C. 11, s. 43: 35-52.
- Gözen Ercan, Pinar (2016), *Debating the Future of the 'Responsibility to Protect': The Evolution of a Moral Norm*, Londra: Springer.
- Hehir, Aidan (2013a), "The Permanence of Inconsistency: Libya, the Security Council, and the Responsibility to Protect", *International Security*, C. 38, S.1: 137-159.
- Hehir, Aidan (2013b) "The responsibility to protect as the apotheosis of liberal teleology." (Ed. Aidan Hehir ve Robert Murray), *Libya, the responsibility to protect and the future of humanitarian intervention*, Londra: Palgrave Macmillan: 34-57.
- Hehir, Aidan (2019), *Hollow Norms and the Responsibility to Protect*, Palgrave Macmillan.
- Hindawi, Coralie (2016), "What if R2P Was—Truly—Everyone's Business? Exploring the Individual Responsibility to Protect", *Alternatives*, C. 41, S.1: 29-48.

- Hubert, Don (2004), "An Idea that Works in Practice", *Security Dialogue*, C. 35, S. 3: 351-352.
- Kelleci, Tuğçe; Bodur Ün, Marella (2017), "TWAİL ve Yeni Bir Hâkimiyet Aracı Olarak Koruma Sorumluluğu (R2P): Libya Örneği", *Uluslararası İlişkiler*, C. 14, S. 56: 89-104.
- Kenkel, K. M; Stefan, C. G. (2016), "Brazil and The Responsibility While Protecting Initiative: Norms and The Timing of Diplomatic Support", *Global Governance: A Review of Multilateralism and International Organizations*, C. 22, S. 1: 41-58.
- Linklater, Andrew (1981), "Men and Citizens in International Relations", *Review of International Studies*, C. 7, S. 1: 23-37.
- Manning, Charles A. W. (1962), *The Nature of International Society*, Londra: Macmillan.
- Mayall, James (2013), *World Politics: Progress and Its Limits*, New York: John Wiley & Sons.
- Mégret, Frédéric (2009), "Beyond The 'Salvation' Paradigm: Responsibility to Protect (Others) vs The Power of Protecting Oneself", *Security Dialogue*, C. 40, S. 6: 575-595.
- Okolo, Ben Simon (2008), "Human Security and The Responsibility to Protect Approach: A Solution to Civilian Insecurity in Darfur", *Human Security Journal*, C. 7: 46-60.
- Paris, Roland (2014), "The 'Responsibility to Protect' and the Structural Problems of Preventive Humanitarian Intervention", *International Peacekeeping*, C. 21, S. 5: 569-603.
- Peltonen, Hannes (2011), "Sovereignty as Responsibility, Responsibility to Protect and International Order: On Responsibility, Communal Crime Prevention and International Law", *Uluslararası İlişkiler*, C. 7, S. 28: 59-81.
- Roff, Heather M. (2013), *Global Justice, Kant and the Responsibility to Protect: A Provisional Duty*, Londra: Routledge.
- Schermers, Henry (2002), "Different Aspects of Sovereignty", (Ed. G. Kreijen), *State, Sovereignty, and International Governance*, Oxford: Oxford University Press: 185-192.
- Schouenborg, Laust (2012), *The Scandinavian International Society: Primary Institutions and Binding Forces, 1815-2010*, Londra: Routledge.
- Sue, Henry (1980), *Basic Rights*, Princeton: Princeton University Press.
- Telli, Azime (2012), "İnsani Müdahaleden Koruma Sorumluluğuna Geçiş: Eski Sorun, Yeni Kavram", *NEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 1. , S. 2: 206-220.
- Thakur, Ramesh (2011), *The Responsibility to Protect: Norms, Laws, and The Use Of Force In International Politics*, Londra: Routledge.
- Thakur, Ramesh (2013), "R2P after Libya and Syria: Engaging Emerging Powers", *The Washington Quarterly*, C.36, S. 2: 61-76.
- United Nations, "2005 World Summit Outcome Document", A/RES/60/1, https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_60_1.pdf (Erişim Tarihi 02/04/2019).
- United Nations, Secretary-General Report "Implementing the Responsibility to Protect", A/63/677, <https://undocs.org/A/63/677> (Erişim Tarihi 02/04/2019).
- United Nations, Secretary-General Report, The Responsibility to Protect, Report of the International Commission on Intervention and State Sovereignty, A/57/303. <https://undocs.org/A/57/303>, (Erişim Tarihi 13/10/2019).
- Vincent, R. J. (1995), *Human Rights and International Relations*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Waltz, Kenneth (2000), "Structural Realism After the Cold War", *International Security*, C. 25, S. 1: 5-41.
- Watson, Adam (2002), *The Evolution of International Society*, Londra: Routledge.
- Wheeler, Nicholas (2000), *Saving Strangers: Humanitarian Intervention in International Society*, Oxford: Oxford University Press.
- Wheeler, Nicholas J. (2000), *Saving Strangers: Humanitarian Intervention in International Society*, Oxford: Oxford University Publishing.
- Wheeler, Nicholas; Dunne, Tim (1998), "Hedley Bull and the Idea of a Universal Moral Community: Fictional, Primordial or Imagined?", (Ed. Barbara A. Roberson.), *International Society and The Development of International Relations Theory*, Londra: Pinter: 43-58.
- Wight, Martin (1978), *Power Politics*, Londra: Continuum.
- Wight, Martin (1991), *International Theory The Three Traditions*, Leicester: Leicester University Press.

Extended Summary

Responsibility to Protect: Protecting Humans in a World of States

This study aims to provide a theoretical contribution to the scholarly debates on Responsibility to Protect (R2P hereafter). R2P is a United Nations (UN) mechanism developed to take necessary measures to stop human rights atrocities. It is initiated specially as a response to human atrocities of 1990s such as Rwanda and Srebrenica, where international society failed to act or acted reluctantly. This mechanism's main goal is to connect state sovereignty to responsibility. This means a government is capable of legitimately using its sovereignty rights as long as it respects the human rights of people under its authority. If it intends to use its sovereignty rights to violate the human rights of its citizens, it is other states' and international society's responsibility to fulfill the necessary actions to restore the rights of those people. In the light of R2P's definition, this paper's main argument is that in a world of states, in which political domain is largely dominated by sovereign states, mechanisms to protect human beings from harm, violence and inhumane treatment is a quite hard mission. This is partly because dominant political organization type of our time, that is, sovereign states, controls the international realm almost completely, leaving limited room for non-state action as well as non-state norm entrepreneurs. It is true that R2P is an interstate mechanism. It requires state-to-state cooperation together with international society's coordination. Nevertheless, it is based on a value – respect to human rights – that is originally inter-human. For that reason, there is an inherent tension between the normative basis of R2P and its implementation mechanisms. Because world of states, or in other words, international society, functions on the basis of interstate relations and institutions that prioritize state and state originated norms, such as non-intervention and sovereignty. World of humans, or in other words, world society, denies priority of politics over human beings, and accepts that humans are true bearer of rights in the international.

That world society and international society dichotomy is best conceptualized within the English school of international relations. That is the primary reason for adopting this theory to analyze R2P and its possible shortcomings for protecting individuals. The English school scholars, particularly Hedley Bull (1985: 13), defines international society as a group of states being aware of common values and interests, voluntarily being bounded by a common set of rules as well as sharing the work of common institutions. Contrary to international society, world society describes values and interests transcending state domain, and those values and interests are shared by human beings. Individuals and other non-state actors, such as groupings of individuals other than states, can mobilize those values and interests and regulate their relationships with one another to achieve an institutionalized, particular order. Another important tenet of the English School thinking is that together with international system – which identifies non-social type of relationship between states – international society and world society co-exist at any point of world history. One of these types of political organizations of the international realm may be dominant, but the other two never disappears. This theoretical framework best suits the needs of this work since it provides the analytical ground for comparing and contrasting different forms of interaction between states and non-state actors as well as values, norms and rules among them. Applied to contemporary international relations, this theory argues that today, world politics represent an international society where world society and international system are in the shadow. Given this theoretical scheme, R2P is accepted as an element of world society, which is tried to be implemented in international society, requiring the smooth operation of interstate institutions and rules.

This paper then turns its focus on normative and legal foundations of the R2P. A brief narrative of a shift in the understanding of security in world politics indicates that “human security” as a concept and as a policy replaces conventional understandings of security. R2P is a human security policy for being one of the mechanisms of world politics that aims to protect human beings from various types of violence and harms coming from states. On the normative grounds, it accepts that all humans regardless of their physical and ideological differences possess human rights equally, and it is their country's as well as international society's responsibility to respect and protect those rights. So, it is a norm of world society that needs to be followed by states in the international society. On the legal grounds, R2P, as a policy of securing human beings, challenges state sovereignty by definition. Because it ascribes responsibility to states and international society to protect human rights, and in the case of violation of those rights, it requires states and international society to take timely and decisive action. These decisive actions are not devoid of humanitarian intervention or international economic and political sanctions. For this reason, R2P slightly redesigns the legal definition of sovereignty in a way to limit a government's rights over its people. Furthermore, it burdens other states and international society to take action at the expense of human rights violator country's “sovereignty rights”.

A brief analysis of the relevant literature and practices of R2P shows that most of the implementations of the mechanism are problematic. This is mostly because R2P requires United Nations Security Council's (UNSC) resolutions to be implemented and the Council takes its decisions on events relevant to this mechanism on a *case by case* basis.

These two main features of the R2P are largely the source of unstandardized implementation of R2P. Because UNSC is an element of international society and acts according to interstate institutions, especially the balance of power and great power management. Being a state club, UNSC favors states and their rights over the rights of human beings. R2P, on the other hand, is an element of world society. As world politics to a large extent is being dominated by international society and its institutions, R2P's success in protecting human beings is quite remittent. A very short study of concrete examples such as Libya, Syria and Yemen empirically proves that point.

This study concludes that the tension between international society and world society is the primary reason for the troubled functioning of R2P. "Every international society acts according to its institutions" (Wight, 1978: 111). As modern international society that we live in is largely dominated by nation sovereign states and institutions functioning among them, it is not surprising to see that it throttles world society's capacity to establish new norms and to change state behavior accordingly.

Yüksek ve Düşük Teknolojili Sektörlerde Piyasaya Girişin Belirleyicileri

Gülçin Gürel Günel¹
Ertuğrul Deliktaş²

Yüksek ve Düşük Teknolojili Sektörlerde Piyasaya Girişin Belirleyicileri

Öz

Bu çalışmada, sürdürülebilir bir büyümenin en önemli unsurlarından birisi olan imalat sanayii, piyasa yapısı analizi çerçevesinde piyasaya giriş modeli oluşturularak incelenmektedir. Bu çerçevede kullanılan modellerde düşük teknolojlili ve yüksek teknolojlili imalat sanayii sektörleri, 2003-2015 yılları için lojistik regresyon modeli kullanılarak analiz edilmektedir. Analiz sonuçlarına göre piyasaya girişte, farklı teknoloji düzeyindeki firmalar farklı değişkenlerden etkilenmektedir. Diğer taraftan makroekonomik gelişmelerin, firmaların sektöre giriş kararında firma ve piyasa özelindeki gelişmelerden daha etkili olduğu da görülmektedir. Özellikle teknoloji yoğun firmaların makroekonomik gelişmelerden çok fazla etkilendiği dikkat çekmektedir. Çalışmanın, firmaların piyasaya giriş kararlarının mikro ve makro düzeyde nasıl değiştiğini görebilmek adına politika yapıcılar için önemli olduğu düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Endüstriyel Organizasyon, İmalat Sanayii, Piyasa Yapısı, Piyasaya Giriş, Düşük-Yüksek Teknoloji

Determinants of Market Entry in High and Low Technology Sectors

Abstract

The manufacturing industry, which is important for a sustainable growth, is examined by examining the market entry model within the framework of market structure analysis. In the models used in this study, low-tech and high-technology manufacturing industry sectors are analyzed by using the logistic regression model for the years 2003-2015. According to the results of the analysis, different technology level firms are affected by different variables at the entry to the market. On the other hand, it is seen that macroeconomic developments are more effective than firms and market developments in the decision of firms to enter the sector. Especially technology intensive firms pay great attention to macroeconomic developments. It is considered that the study is important for policy makers in order to see how the market entry decisions of firms change at micro and macro level.

Keywords: Industrial Organization, Manufacturing Industry, Market Structure, Market Entry, Low-High Technology

1. Giriş

İktisadi büyüme, uzun yıllardır temel tartışma konusu olmaya devam etmekte olup, büyüme ile ilgili çok sayıda yaklaşım geliştirilmiştir. Bu çerçevede, Post Keynesyen yaklaşımı temsil eden Kaldor (1966), büyümenin temel gücünün sanayi sektörü olduğunu vurgulamış, sanayi sektöründeki üretim artışları sonucunda büyümenin gerçekleşeceğini söylemiştir. Bu nedenle sanayi sektörü, iktisadi büyümede temel bir güç olarak kabul edilmiştir (McCombie, 1982).

Sanayi kavramı, 1774 yılında İngiltere’de başlayan sanayi devrimi ile ortaya çıkmıştır. Sanayi devrimi, başta Avrupa ülkeleri olmak üzere tüm dünyada sanayi sektörünün hızla gelişmesine neden olmuştur (Kozal ve Barbaros, 2019). Türkiye için de bu gelişmelerin etkisi 1800’lü yılların başında görülmeye başlamış ve bu kapsamda az sayıda da olsa sanayi kuruluşunun faaliyet göstermeye başladığı görülmüştür (Doğan, 2013). Cumhuriyet yıllarında ise sanayi sektörünün önemi daha fazla vurgulanmıştır. Bu tarihten itibaren İzmir İktisat Kongresi ile birlikte sanayi

¹ Arş. Gör. Dr., Ege Üniversitesi İİBF, İktisat Bölümü. gulcin.gurel@ege.edu.tr. Yazar ORCID bilgisi: <https://orcid.org/0000-0003-4780-4420>

² Prof. Dr., Ege Üniversitesi İİBF, İktisat Bölümü. ertugrul.deliktas@ege.edu.tr. Yazar ORCID bilgisi: <https://orcid.org/0000-0003-1999-8176>

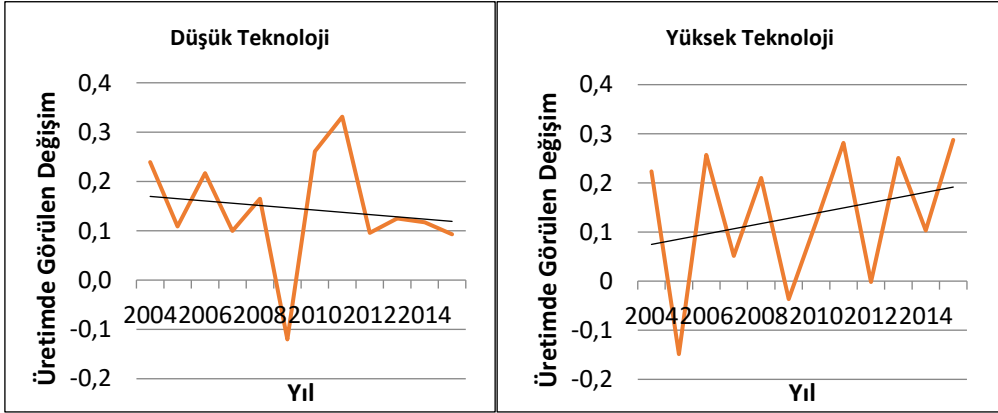
sektörü odaklı çalışmalara başlanmıştır. Ayrıca devlet destekli özel sektör üretimine önem verilmiş ve Türkiye’de ithal ikameci politikalar hâkim olmuştur. 1960 yılından sonra ise planlı dönem başlamış, sanayiye dayalı büyüme ülkenin temel politikası haline gelmiştir. 1963 yılından itibaren oluşturulmuş tüm kalkınma planlarında sanayi sektörünün önemi vurgulanmıştır. İlaveten, 1980 yılında ihracata dayalı büyümeye geçilmesi, küreselleşmenin yaşanması ve finansal serbestleşmenin başlaması ile sanayi sektörü daha da önemli hale gelmiş, üretim düzeyi her geçen gün daha da artmıştır. 1990 yılından sonra, sanayi sektörü ile ilgili üç önemli dönüm noktası yaşanmıştır. Bunlardan ilki 2001 krizi ve diğeri de 2008’de başlayan ve 2009 yılında etkileri devam eden küresel finans krizidir. Çünkü 2001 yılında bankacılık sektörü özelinde yaşanmış olan ulusal kriz başta olmak üzere, 2008 yılında yaşanmış küresel finans kriz sonucunda sanayi sektörü üretim değerleri olumsuz etkilenmiştir. Diğer taraftan 2011 yılında Almanya’da ortaya çıkmış olan sanayi 4.0 kavramı da sanayi sektörüne farklı bir anlam katmış olan bir diğer önemli noktadır. Sanayi 4.0 ile sanayi sektöründe teknoloji kavramı önem kazanmış, teknoloji yoğunluklarına göre sektörler değerlendirilmeye başlanmış ve teknoloji yoğun sektörler ön plana çıkmıştır.

Bununla birlikte, sanayi sektörü içerisinde gerek üretime gerekse de istihdama olan katkısı ile en önemli alt sektörün imalat sanayii olduğu bilinmektedir (Koç vd., 2016). Tüm bu nedenlerde dolayı imalat sanayinin etkin çalışması ve bunun içinde etkin politikaların üretilmesi çok önemlidir. Etkin politikalar için de piyasa analizlerinin doğru olarak yapılması gerekmektedir. Bu çerçevede en önemli analiz, piyasa yapısı analizleridir. Bu sayede piyasanın rekabet düzeyi ve rekabet gücü tespit edilebilecek, etkin bir piyasa için nelerin yapılması gerektiği ortaya koyulabilecektir. Rekabet analizlerinde ise en önemli konulardan biri piyasaya giriş ve piyasadan çıkışlardır. Bu analizlerle gerek sayı bakımından gerekse de üretim değeri bakımından, piyasa içerisinde gerçekleşebilecek büyük değişimler incelenebilmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye’de 1990 yılından sonra önemi daha da artmış olan sanayi sektörü, 2001 krizi ile büyük bir gerileme yaşamış, 2003 yılından itibaren ise toparlanmaya başlamıştır. Bu nedenle Türkiye’de sanayi sektörü 2003 yılı ile birlikte yeni bir döneme girmiştir. Bu yeni dönemde, piyasa yapısı analizleri kapsamında gözden kaçırılmaması gereken temel eğilimler Grafik 1-3’te verilmiştir. Her bir durum hem düşük teknoloji hem de yüksek teknoloji sektörler için ayrı ayrı incelenmiştir. Bu sayede, özellikle 2010 sonrası için sanayi 4.0 çerçevesinde bir değişim olup olmadığı da görülebilmektedir.

Grafik 1, 2003 yılından itibaren teknoloji yoğunluklarına göre sınıflandırılmış imalat sanayii üretim değerlerinde yaşanan değişimi göstermektedir. Grafikte de görüldüğü gibi, düşük teknoloji imalat sanayisinde üretimde yaşanan değişim negatif bir eğilime sahipken, yüksek teknoloji imalat sanayisinde pozitif bir eğilime sahiptir. 2003-2015 yılları arasında ise üretimde genel olarak pozitif artış oranları olmakla birlikte, 2009 yılında üretimde daralma yaşanmaktadır. Bu durum, 2008 krizinin 2009 yılında üretim değerleri üzerinden negatif bir etki göstermiş olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, takip edilen yıllarda genel olarak düşük oranlarla da olsa üretimde görülen artışların, teknoloji sınıflaması fark etmeksizin yıllar boyunca istikrarlı bir artış trendine girememiş olduğu görülmektedir. Çünkü bazı yıllarda yüksek bazı yıllarda düşük ve hatta bazı yıllarda negatif değişimler üretimde yaşanmaktadır. İlaveten, yüksek teknoloji sektörlerde 2012 yılından sonra, 2012 yılından öncesine göre üretimde daha yüksek oranlarda artışların yaşandığı görülmektedir.

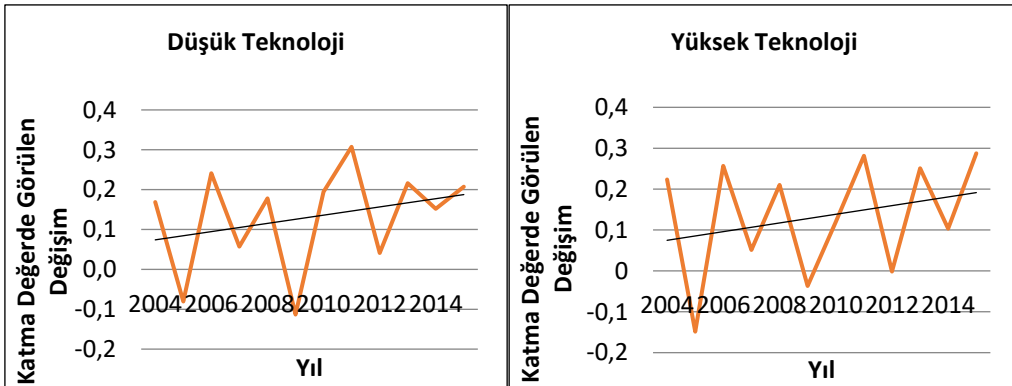
Grafik 1: Türk İmalat Sanayi'nde Teknoloji Düzeylerine Göre Üretimde Görülen Değişimler



Kaynak: TÜİK verileri kullanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Teknoloji düzeylerine göre katma değerde meydana gelen değişimler de Grafik 2'de görülmektedir. Düşük teknoloji imalat sanayisinde, üretimde azalma trendi görülmesine rağmen, katma değerde artış trendine rastlanılmaktadır. Bu durum, daha çok emek yoğun sektörleri içeren düşük teknoloji sektörlerde, emek verimliliğinin özellikle 2012 yılından sonra olmak üzere artış eğiliminde olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan yüksek teknoloji imalat sanayisindeki katma değerde, üretimle uyumlu olarak aynı oranlarda artış görülmektedir. Bununla birlikte, katma değerde de yıllar boyunca süren istikrarsız bir yapı karşımıza çıkmaktadır.

Grafik 2: Türk İmalat Sanayi'nde Teknoloji Düzeylerine Göre Katma Değerde Görülen Değişimler

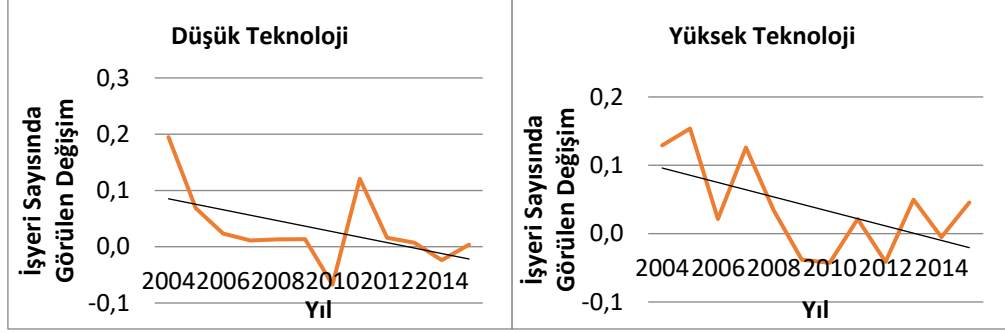


Kaynak: TÜİK verileri kullanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Üretimde ve katma değerde meydana gelen değişimlerin yanında bir diğer önemli analiz de, firmaların imalat sanayisine giriş motivasyonlarını ortaya koymaktır. Toplam üretim ve toplam katma değerde meydana gelen artışlar sonucunda, Türk İmalat Sanayi'ndeki işyeri sayısının da giderek artan oranlarda yükselmesi beklenmektedir. Bununla birlikte Grafik 3'te görülen, işyeri sayısı bakımından imalat sanayisi genelinde giderek azalan oranlarda artış ve hatta azalış yaşanmasıdır. Bu durum, imalat sanayisine yönelik ilginin düştüğünü göstermektedir. 2009 yılından sonra, düşük teknoloji imalat sanayisinde işyeri sayısının azaldığı, 2012 yılından sonra ise işyeri

sayısında çok düşük düzeyde artışların yaşandığı görülmektedir. Benzer durum yüksek teknoloji imalat sanayisinde de yaşanmaktadır. Bu durum, Sanayi 4.0'ın Türk imalat sanayisi için henüz bir teşvik oluşturmamış olduğunu ortaya koymaktadır.

Grafik 3: Türk İmalat Sanayi'nde Teknoloji Düzeylerine Göre İşyeri Sayısında Görülen Değişimler



Kaynak: TÜİK verileri kullanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Yukarıda verilmiş üç grafik özetle, düşük teknoloji imalat sanayisinde görülen üretimde değişimlerin azalma eğilimine girmiş olmasına karşılık katma değerde yaşanan değişimlerin yükseliş eğiliminde olduğunu ve bununla birlikte sektör içerisinde yeni işyeri açmanın çok tercih edilmediğini ortaya koymaktadır. Bu durum, düşük teknoloji imalat sanayisinde verimliliğin artış eğiliminde olduğu hakkında fikir oluşturmaktadır. Buna rağmen sektör, yeni firmalar için çekicilik sağlamamaktadır. Diğer taraftan yüksek teknoloji imalat sanayisinde hem üretim hem de katma değer de değişim artış eğilimine sahiptir. Ancak yüksek teknoloji imalat sanayisinde de yeni firma açma eğilimi azalmaktadır. Bu gelişmeler, imalat sanayisine yönelik ilginin azaldığını göstermektedir.

Sonuç olarak, 1990 yılından sonra büyüme kavramının ve imalat sanayii sektörünün önemi daha da vurgulanmış olmasına rağmen gerek üretimde gerekse de katma değer yaratımında imalat sanayii istenilen düzeye gelememiştir. Bununla birlikte, firmaların imalat sanayisine giriş kararlarında da azalma görülmüştür. Bu durum imalat sanayisinin detaylı analizini gerekli kılmaktadır. Çünkü düşük oranlarda yaşanan üretim ve katma değer artışları ile birlikte imalat sanayisinin giderek ilgi çekiciliğinin azalması rekabet politikaları bakımından incelenmesi gereken bir konu olmaktadır. Bu çerçevede piyasaya girişin temel motivasyonlarının ortaya çıkarılması, iktisadi büyüme için uygun politikaların oluşturulması adına önemli bir adım olarak görülmektedir.

2. Piyasaya Girişin Belirleyicileri

Endüstriyel organizasyon teorileri altında firma ve piyasa davranışları, kısa ve uzun dönemde farklılık göstermektedir. Kısa dönemde fiyatlar üzerinden işleyen firma ve piyasa yapısı³, uzun dönemde birçok farklı etmeden etkilenebilmektedir. Bu çerçevede en önemli etmenlerden biri de, firmaların piyasa giriş kararı almaları olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü piyasaya yeni gi-

³ Yeni bir firmanın piyasaya girmesi sonucunda firma sayısı artacaktır. Bu durum rekabeti arttıracak ve bunun sonucunda fiyatlar genel düzeyinde düşüşler beklenecektir. Düşen fiyatlar, daha yüksek maliyetlerle çalışan firmaları daha düşük maliyetle üretim yapmaya yöneltecektir. Bu durum da tüketicilere düşük fiyat sağlayacak, üretici de kaynakları verimli kullanacaktır (Çetin, 2010).

ren bir firma, sektörün dinamiklerini değiştirebilmektedir. Bu çerçevede yeni bir firmanın piyasaya girişi sonucunda, piyasadaki firma sayısı artmakta, yeni ürünler ve yeni teknolojiler piyasaya ulaşabilmektedir (Öztürk ve Karabıyık, 2007). Ayrıca değişen bilanço değerleri sonucunda piyasa ölçeği değişebilmektedir. Özetle gerek değişen firma sayıları gerek ürün çeşitliliği gerekse de bilanço değerlerinin değişmesi sonucunda piyasanın rekabet yapısı farklılaşabilmektedir (Şahin, 2011). Diğer bir ifadeyle, tüm bu değişimlere neden olmasından dolayı piyasaya giriş, piyasa yapısının etkileyebilmektedir. Bu nedenle piyasa yapısının belirlenmesinde piyasaya giriş kararları önemli rol oynamaktadır.

Bununla birlikte, yaşanan bazı gelişmeler sonucunda bazı dönemlerde piyasaya girişler artmakta, bazı dönemler de azalmaktadır. Bu duruma; piyasa talebi, maliyetlerde görülen değişimler, piyasadaki yoğunlaşma düzeyi, dış ticaret potansiyeli, ulusal ve uluslararası krizler, devletin ve özel sektörün teşvik politikalarının değişimi, hızla gelişen teknolojiye ayak uyduramamak gibi gelişmeler sebep olmaktadır. Diğer taraftan 1990 yılından sonra bilgi toplumuna geçiş ve özellikle 2011 yılından sonra da sanayi 4.0 kavramı ile teknoloji ve teknolojiye dayalı sektörel gelişmeler, piyasaya giriş kararlarında mutlaka dikkate alınması gerekli faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır (Arıkan, 2015). Sonuç olarak piyasaya girişin; piyasa ve makro iktisadi gelişmeler özelindeki göstergelerden etkilendiği görülmektedir. Bu nedenle, piyasa yapısı analizleri yapılırken piyasaya girişin belirleyicileri, piyasa ve makro iktisadi gelişmeler dikkate alınarak mutlaka değerlendirilmelidir. Çünkü bu değerlendirme ile piyasaya girişi etkileyen değişkenler elde edilebilecek ve buna bağlı olarak etkin bir piyasa yapısı için politika yapımcılar tarafından uygulanması gereken politikalar belirlenebilecektir.

Piyasaya giriş, doğrudan veya birleşmeler sonucunda olmak üzere iki türde meydana gelmektedir. Piyasaya doğrudan giriş, yeni bir firmanın (daha önce piyasada faaliyet göstermeyen) piyasada faaliyetine başlamasıdır. Birleşme ise; bir firmanın, bir veya daha fazla firma ile tüm bilanço değerlerini ortak bir yapıda toplaması ve bu yapının hukuken var olan yeni bir firma tarafından idare edilmesidir (Türk Ticaret Kanunu, 2011, Mad. 146). Birleşme de bir firmanın başka bir firmayı devralması veya iki veya daha çok sayıda firmanın tek bir yeni yapı altında toplanması şeklinde olmak üzere iki şekilde gerçekleşebilmektedir (Yücebaş, 2005).

Endüstriyel organizasyon teorisi altında, piyasaya giriş davranışlarını inceleyen çalışmalar, Bain'e (1951) dayanmaktadır. Bain (1951), piyasaya giriş faaliyetlerinde çekici (teşvikler) ve itici (engeller) güçler olduğunu belirtmekte; ölçek ekonomilerini, ürün farklılaştırmasını ve mevcut firmaların maliyet avantajına sahip olmalarını, en temel piyasaya giriş engelleri olarak tanımlamaktadır. İlave olarak, piyasanın karlılık düzeyi de teşvik edici bir unsur olarak belirtilmektedir. Bain'in (1951) çalışmasından sonra, farklı sektörler için çeşitli ampirik çalışmaların, genel olarak 1970'li yıllardan sonra yapılmış olduğu görülmektedir. Yapılan bu çalışmalarda piyasa giriş kararlarının belirleyicileri genel olarak; firma maliyetleri, karlılık, verimlilik, ölçek, yoğunlaşma oranları araştırma ve geliştirme destekleri, dış ticaret potansiyeli, teknolojik gelişmeler ve istikrar değişkenlerine odaklanmaktadır. Bununla birlikte ülkelerin ve sektörlerin sahip oldukları özelliklere göre bu belirleyiciler değişebilmektedir. Bu nedenle ülkelerin ve sektörlerin sahip oldukları bu özelliklerin dikkate alındığı çeşitli çalışmalar literatürde bulunmaktadır. Yapılan çalışmalar genel olarak sanayi sektörü ve bankacılık sektörü üzerine odaklanmaktadır. Temel olarak, Amel ve Liang (1997), Berger vd. (1999), Avery vd. (1999), Adams ve Amel (2016) tarafından ABD, Gobbi ve Lotti (2004) tarafından İtalya ve Pagnini vd. (2017) tarafından Avusturya bankacılık sektörü için piyasaya giriş ile ilgili analizlerin gerçekleştirildiği görülmektedir. Sanayi sektörüne yönelik olan çalışmaların da genel olarak imalat sanayii odaklı olduğu dikkat çekmektedir. Bu

kapsamda öne çıkan çalışmalar ise, Orr (1974) Kanada, Austin ve Rosenbaum (1990) ve Rosenbaum (1993) ABD, Roh (2018) hem Kanada hem de ABD, Genchev (2015) Avustralya, Cala (2018) Arjantin için yapılmış piyasaya giriş analizlerine dayanmaktadır. ABD için 1970-1990 yılları arasında genel olarak piyasanın büyüme derecesi, karlılık, reklam harcamaları gibi piyasa özelindeki değişkenlerin; 2000'li yıllardan itibaren ise başta iktisadi büyüme ve işsizlik olmak üzere makro iktisadi değişkenlerin piyasaya giriş konusunda daha çekici etki yarattığı dikkat çekmektedir. Bununla birlikte Arjantin sanayi sektörü için teknolojik farklılıkların dikkate alındığı çalışmada, piyasaya giriş motivasyonunda teknolojik farklılıkların etkili olduğu vurgulanmaktadır.

Türkiye özelinde yapılmış çalışmaların ise daha dar kapsamda kaldığı ve genel olarak imalat sanayii özelinde yapıldığı göze çarpmaktadır. Bununla birlikte yapılan çalışmalar 1980-2001 yılları arasındaki döneme odaklanmaktadır. Kaya ve Üçdoğruk (2002), Günalp ve Cilasun (2006), Turanlı ve Kılıç (2009), Öztürk ve Kılıç (2012), Öztürk ve Dietrich (2012) ve İzgi ve Dineri (2014) tarafından Türkiye için yapılmış çalışmalar, piyasaya girişte temel belirleyicilerin karlılık, yoğunlaşma, üretim, emek verimliliği, personel maliyeti, reklam gibi piyasa özelindeki değişkenlere dayandığını ortaya koymakla birlikte, Turanlı ve Kılıç (2009) ve Öztürk ve Kılıç (2012) piyasaya giriş kararında enflasyon ve dış ticaret gibi makro iktisadi gelişmelerin de etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Yapılan çalışmalar, 2001 yılından sonraki gelişmeler doğrultusunda Türk imalat sanayiine giriş için belirleyicilerin analiz edilmediğini göstermektedir. Bununla birlikte piyasaya giriş analizlerinde teknolojik farklılıklara sahip sektörlerde tek ve ortak belirleyicilerin olamayacağı ortadadır. Ancak görüldüğü gibi literatürde yapılmış çalışmalar bu ayrımı da dikkate almamaktadır. Bu nedenle, çalışmada yüksek ve düşük teknoloji sektör ayrımına odaklanılmakta ve yüksek ve düşük teknoloji sektörlerin her biri için ayrı olarak piyasaya girişin temel belirleyicileri 2003 yılından sonrası için ortaya koyulmaktadır.

2.1. Veri Seti

Çalışmada, 2003-2015 yılları için Türk imalat sanayiinde piyasaya girişin belirleyicileri, düşük ve yüksek teknoloji sektörler ayrımına odaklanarak analiz edilmiştir. Analizde NACE 2 sınıflaması altında on yedisi düşük teknoloji ve yedisi yüksek teknoloji sektör olmak üzere imalat sanayiinin 24 alt sektörü incelenmiştir.

Tablo 1'de de görüldüğü gibi çok sayıda alternatif değişkenden yararlanılmıştır. Bu çerçevede, bağımlı değişken olan piyasaya giriş için, analizin yapıldığı yıl içerisinde toplam firma sayısında pozitif değişimin meydana gelmesi durumuna "1" ve negatif bir değişimin yaşanması durumuna "0" değeri verilerek veri seti oluşturulmuştur.

Analiz kapsamında tercih edilen bağımsız değişkenler ise piyasa özelliklerini ve makro iktisadi koşulları yansıtan değişkenler olmak üzere iki gruba ayrılmıştır. Piyasa özellikleri çerçevesinde işgücü başta olmak üzere girdi maliyetleri, karlılık, verimlilik, piyasanın ölçeği, piyasada görülen yoğunlaşma, piyasanın üretim bakımından büyüme oranı dikkate alınmıştır. Diğer taraftan makro iktisadi gelişmelerin etkisini göstermek için nüfus, özel sektör ve devlet ar-ge harcamaları, enflasyon, iktisadi özgürlük endeksi, krizler, dış ticaret hacmi, doğrudan yabancı yatırımlar ve trend gibi temel değişkenler modele dahil edilmiştir.

Analizde girdi maliyetleri altında işgücü maliyetleri için toplam çalışan maliyetleri (w_1) ve üretimde kullanılan ara girdi maliyetleri olarak toplam mal ve hizmet alımı (w_2) kullanılmıştır. Karlılık ise faktör fiyatları ile katma değerden, çalışanlara yapılan ödemeler çıkarıldıktan sonra

elde edilen değerin ciro değerine bölünmesi ile hesaplanmıştır. Verimlilik olarak çalışanların verimliliği dikkat alınmış ve toplam üretimin toplam çalışan sayısına bölünmesi ile elde edilen değerler modelde kullanılmıştır. Piyasa ölçeği için literatürde kullanılan logaritma alma işlemi yapılmış ve bu kapsamda toplam üretimin logaritması elde edilmiştir. Piyasanın yoğunlaşma düzeyini göstermek için HHI ve Cr₃ değerleri; büyüme potansiyelini göstermek için de yıllık üretim değerinde meydana gelen değişimler kullanılmıştır. Diğer taraftan toplam talep göstergesi olarak nüfus artış oranı tercih edilmiştir. Çalışmada, araştırma ve geliştirme desteklerinin etkisini göstermek amacıyla özel sektörün ve devletin imalat sanayisine yatırım yoluyla yapmış oldukları araştırma ve geliştirme harcamaları kullanılmıştır. Ayrıca imalat sanayisine yapılmış olan doğrudan yabancı yatırımlar da modele eklenmiştir. Diğer taraftan istikrar göstergesi olarak enflasyon tercih edilmiş, 2008 krizinin imalat sanayisine etkisi görmek amacıyla da kriz yılı için kukla değişken oluşturulmuştur. İmalat sanayisi için önemli olan ticaret hacmi değişkeni de ithalat ve ihracat değerlerinin toplam üretim içerisindeki payı elde edilerek modele dahil edilmiştir.

İlaveten, hukuki yapının göstergesi olarak; mülkiyet hakları, yargıda etkinlik, yönetimde bütünlük, ticari faaliyetlerde, finansal alanda ve yatırımda özgürlük, işgücünün özgür olması gibi alt endekslerden oluşan iktisadi özgürlük endeksi çalışmada kullanılmıştır. Teknolojik gelişmelerin etkisini görmek amacıyla trend değişkeni de modele eklenmiştir.

Tablo 1: Veri Seti Bilgileri

<i>Değişken Türü</i>	<i>Değişken Adı</i>	<i>Veri Özelliği</i>
Bağımlı Değişken	Y	Firma sayısında görülen değişim (kukla değişken)
Bağımsız Değişkenler Firma ve Piyasa Özelinde (gecikmeli değerler)	W ₁	İşgücü Maliyetleri
	W ₂	Toplam Mal ve Hizmet Alımı
	Kar	(Katma Değer-Çalışanlara Yapılan Ödemeler)/Ciro
	Verimlilik	Üretim/Ücretli Çalışan Sayısı
	Ölçek	Log Toplam Üretim
	Yoğunlaşma	HHI ve Cr₃
	Büyüme	Piyasanın Büyümesi (Üretim Değeri)
Bağımsız Değişkenler Makro Büyüklükler (gecikmeli değerler)	Nüfus	Nüfus (miktar)
	AR-GE1	Özel Sektör Ar&Ge Desteği
	AR-GE2	Kamu Sektörü Ar&Ge Desteği
	Enf	Enflasyon
	iöe	İktisadi Özgürlük Endeksi
	Kriz	2008 Krizi
	İth	İthalat/Üretim
	İhr	İhracat/Üretim
	Dyy	İmalat Sanayii İçin Yapılan Doğrudan Yabancı Yatırımlar
	T	Trend

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Çalışmada kullanılan iktisadi özgürlük endeksi heritage (miras) resmi sitesinden; nüfus, doğrudan yabancı yatırımlar ve enflasyon verileri T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı'ndan; diğer tüm değişkenler ise TÜİK resmi sitesinden alınmıştır.

Tablo 1'de verilmiş değişkenler arasından modelde kullanılacak olan değişkenlerin belirlenmesi için öncelikle birim kök testleri ve ardından da bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin tespiti için nedensellik testleri yapılmıştır. Ayrıca değişkenler arası ilişkinin ortaya koyulabilmesi için korelasyon tablosu oluşturulmuştur. Tüm bu analizler sonucunda; işgücü maliyetleri, karlılık, verimlilik, yoğunlaşma piyasasının büyümesi, nüfus, enflasyon, doğrudan yabancı yatırımlar, kriz ve trend değişkeninin kullanılmasına karar verilmiştir. Bununla birlikte özel sektör ve devlet araştırma ve geliştirme harcamaları, ithalat ve ihracat değişkenlerinin kendi aralarında yüksek korelasyon ilişkisinin bulunmasından dolayı bu değişkenler ayrı ayrı modele eklenmiştir. Modelde oransal olmayan tüm değişkenlerin doğal logaritması alınmıştır.

Analiz kapsamında, her bir değişkenin bir yıl gecikmeli değeri kullanılmıştır. Çünkü firmalar bir önceki dönemi dikkate alarak kararlarını almakta ve bu çerçevede geleceğe yönelik strateji geliştirmektedirler.

2.2. Yöntem ve Model

Çalışmada lojistik regresyon modeli kullanılmaktadır. Bağımlı değişkenin kukla değişken ve bağımsız değişkenlerin de kesikli ve sürekli olduğu durumlarda panel veri modellerinden lojistik regresyon modeli daha etkin sonuçlar vermektedir. Bu modelde, bağımlı değişken, 1 veya 0 olmak üzere iki farklı değer almaktadır. Lojistik regresyon yöntemi bağımsız değişkenlerde meydana gelen değişimler sonucunda bağımlı değişkenin gerçekleşme olasılığını da ortaya koymaktadır (Akay, 2015). Bu olasılık odds oranı olarak tanımlanan olasılık oranı ile gösterilmektedir.

Lojistik regresyon analizinde modele dahil edilecek değişkenlerin seçimi çok önemlidir. Bu nedenle değişken seçiminde literatür ve önsel bilgiler kullanılarak temel değişkenler belirlenmektedir. Daha sonra da ileriye doğru seçim, geriye doğru seçim ve adım adım seçim yöntemlerinden birine karar verilmekte ve uygun değişkenler modelde bırakılmaktadır. Uygun olan değişken seçme yönteminin belirlenmesinden sonra hangi değişkenlerin uygun olduğuna ise log olabilirlik testi ile karar verilmektedir. Bu çerçevede, yeni bir değişkenin modele eklenmesi sonucunda Log Olabilirlik değerinde yüksek oranda bir değişim gerçekleşiyorsa, modele eklenen yeni değişkenin model için gerekli olduğu düşünülmektedir. (Öztürk, 2010). Ayrıca tahmin edilen modellerin uyum iyilik testlerinin de yapılması gerekmektedir.

Analiz çerçevesinde seçilmiş uygun modeller aşağıda verilen 5 denklemde gösterilmiştir.

Düşük ve İleri Teknoloji Sektörler için Piyasaya Giriş:

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 W_{it} + \beta_2 Kar_{it} + \beta_3 Verimlilik_{it} + \beta_4 Yoğunlaşma_{it} + \beta_5 Büyüme_{it} + \beta_6 Nüfus_{it} + \beta_7 Enf_{it} + \beta_8 İöe_{it} + \beta_9 Kriz_{it} + \beta_{10} Dyy_{it} + t + \epsilon_{it}$$

(1)

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 W_{it} + \beta_2 Kar_{it} + \beta_3 Verimlilik_{it} + \beta_4 Yoğunlaşma_{it} + \beta_5 Büyüme_{it} + \beta_6 Nüfus_{it} + \beta_7 Arge1_{it} + \beta_8 Enf_{it} + \beta_9 İöe_{it} + \beta_{10} Kriz_{it} + \beta_{11} Dyy_{it} + t + \epsilon_{it}$$

(2)

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 W_{it} + \beta_2 Kar_{it} + \beta_3 Verimlilik_{it} + \beta_4 Yoğunlaşma_{it} + \beta_5 Büyüme_{it} + \beta_6 Nüfus_{it} + \beta_7 Arge2_{it} + \beta_8 Enf_{it} + \beta_9 İöe_{it} + \beta_{10} Kriz_{it} + \beta_{11} Dyy_{it} + t + \epsilon_{it} \quad (3)$$

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 W_{it} + \beta_2 Kar_{it} + \beta_3 Verimlilik_{it} + \beta_4 Yoğunlaşma_{it} + \beta_5 Büyüme_{it} + \beta_6 Nüfus_{it} + \beta_7 İth_{it} + \beta_8 Enf_{it} + \beta_9 İöe_{it} + \beta_{10} Kriz_{it} + \beta_{11} Dyy_{it} + t + \epsilon_{it} \quad (4)$$

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 W_{it} + \beta_2 Kar_{it} + \beta_3 Verimlilik_{it} + \beta_4 Yoğunlaşma_{it} + \beta_5 Büyüme_{it} + \beta_6 Nüfus_{it} + \beta_7 İhr_{it} + \beta_8 Enf_{it} + \beta_9 İöe_{it} + \beta_{10} Kriz_{it} + \beta_{11} Dyy_{it} + t + \epsilon_{it} \quad (5)$$

Yukarıda verilen denklemlerde, Y piyasaya girişi temsil eden kukla değişkeni, $w1$ işgücü maliyetlerini, Kar firmaların elde ettiği karı, $Verimlilik$ işgücü verimliliğini, $Yoğunlaşma$ piyasada üretim bakımından en büyük üç firmanın yoğunlaşma düzeyini, $Nüfus$ toplam nüfusta meydana gelen değişimi, $Arge1$ özel sektörün imalat sanayisine yapmış olduğu araştırma ve geliştirme harcamalarını, $Arge2$, devletin imalat sanayisine yapmış olduğu araştırma ve geliştirme harcamalarını, $İhr$ imalat sanayisi özelinde gerçekleşen ihracat değerinin toplam imalat sanayii üretimi içerisindeki payını, $İth$ imalat sanayisi özelinde gerçekleşen ithalat değerinin toplam imalat sanayii üretimi içerisindeki payını, Enf yıllık enflasyon oranını, $İöe$ iktisadi özgürlük endeksini, $Kriz$ küresel finans krizini, Dyy imalat sanayisine yönelik gerçekleşen doğrudan yabancı yatırımları ve t teknolojik gelişmeleri temsil etmektedir. Değişkenlere ait betimsel istatistikleri gösteren tablolar ise ek 1 ve ek 2'de verilmiştir.

2.3. Analiz Sonuçları

Türk imalat sanayisi için piyasaya girişin belirleyicileri, düşük teknoloji ve yüksek teknoloji imalat sanayii ayrımı çerçevesinde 2003-2015 yılları için analiz edilmektedir. Analiz çerçevesinde kullanılan lojistik regresyon modelleri ile de her bir değişken için katsayılar ve odds değerleri hesaplanmaktadır. Çalışma kapsamında katsayıların ve odds değerlerinin birlikte verildiği tek bir tablo kullanılmaktadır. Tablo 2 ve Tablo 3'te verildiği gibi parantez içindeki değerler katsayıların işaretini, değişken değerleri ise odds değerini temsil etmektedir. Söz konusu değişkenin katsayı işareti, firmaların piyasaya giriş kararının hangi yönde etkilendiğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte söz konusu değişkenin odds değeri ise, firma kararının hangi düzeyde (güçte) etkilendiğini göstermektedir.

Tablo 2 ve Tablo 3'te görüldüğü gibi analiz kapsamında hem düşük teknoloji hem de yüksek teknoloji imalat sanayisi için 5 alternatif modele ait sonuçlar elde edilmiştir. Bu modellerin oluşturulmasında ise adım adım yöntemi kullanılmıştır. Her bir değişken sırasıyla modele eklenmiş, Log Olabilirlik değerini çok etkileyerek modele katkı sağlayan değişkenler modelde bırakılmış, Log Olabilirlik değerini çok az değiştirerek katkı sağlamayan değişkenler ise modelden çıkarılmıştır. Her iki tabloda da görüldüğü gibi model 2, model 3, model 4 ve model 5'in log likelihood değerleri model 1'den çok yüksek çıkmış, bu dört modelin değerleri ise birbirine çok yakın değerlerde elde edilmiş ve bu nedenle çalışmada bu dört model birlikte yorumlanmıştır. Çünkü

bu dört model neredeyse aynı olmakla birlikte her bir modelde sadece tek değişken değiştirilmiştir. Model 2’de özel özel sektör ar-ge desteği, model 3’te kamu sektörü ar-ge desteği, model 4’te ihracat etkisi, model 5’te de ithalat etkisi ayrı ayrı modele dahil edilmiştir.

Bağımlı değişkenin firmalaşma olduğu 2003-2015 yılları için yapılan analizlerde, düşük teknoloji imalat sanayisinde piyasaya girişin temel belirleyicileri olarak karşımıza verimlilik, yoğunlaşma, iktisadi büyüme, iktisadi özgürlük endeksi, enflasyon, özel sektör ve kamu sektörü araştırma ve geliştirme harcamaları çıkmaktadır. Bununla birlikte yüksek teknoloji imalat sanayisinde piyasaya girişin belirleyicileri olarak personel maliyeti, yoğunlaşma, nüfus, enflasyon, özel sektör ve kamu sektörü araştırma ve geliştirme harcamaları, doğrudan yabancı yatırımlar, küresel finans krizi ve dış ticaret işlemleri öne çıkmaktadır.

Tablo 2: Düşük Teknolojili İmalat Sanayisinde Piyasaya Girişin Belirleyicileri

Lojistik Regresyon Sonuçları-Bağımlı Değişken: Firmalaşma (kukla değişken)					
Değişkenler için gecikmeli değerler	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Firma ve Sektör Özelinde Değişkenler					
W₁	(+)1.23	(+)1.28	(+)1.28	(+)1.12	(+)1.12
Kar	(+)0.56	(+)0.59	(+)0.60	(+)0.43	(+)0.45
Verimlilik	(+)1.04**	(+)1.05**	(+)1.05**	(+)1.06**	(+)1.07**
Yoğunlaşma	(-)1.42***	(-)1.39***	(-)1.42***	(-)1.37***	(-)1.37***
Büyüme	(+)0.21*	(+)0.17*	(+)0.19**	(+)0.15*	(+)0.18*
Makro Gelişmeler Özelinde Değişkenler					
Nüfus	(+)0.15	(+)0.15	(+)0.17	(+)0.08	(+)0.11
Enf	(-)2.56***	(-)2.76***	(-)2.73***	(-)2.57***	(-)2.58***
Arge1	-	(+)2.22**	-	-	-
Arge2	-	-	(+)2.02*	-	-
İöe	(+)0.55***	(+)0.50***	(+)0.49**	(+)0.51**	(+)0.53**
İth	-	-	-	-	(+)0.54
İhr	-	-	-	(+)1.36	-
Kriz	(-)1.87	(-)1.75	(-)1.77	(-)1.75	(-)1.76
Dyy	(+)0.98	(+)0.88	(+)0.88	(+)0.91	(+)0.92
Trend	(-)0.67	(-)0.65	(-)0.65	(-)0.66	(-)0.65
Sabit	(+)0.00**	(+)0.00**	(+)0.00**	(+)0.00***	(+)0.00***
Gözlem sayısı	170	170	170	170	170
Log_like	-51.00	-35.69	-34.67	-32.45	-32.34

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

*, **, *** sırasıyla %10, %5, %1 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

Tablo 2’de de görüldüğü gibi, düşük teknolojiye sahip imalat sanayi sektöründe emek verimliliği, beklentilerle uyumlu olarak anlamlıdır. Çünkü düşük teknoloji sektörlerin emek yoğun sektörler olduğu bilinmektedir. Bu çerçevede, emek verimliliğinde görülen bir birimlik artış sonucunda, firmaların %1 olasılıkla piyasaya giriş kararı alması beklenmektedir. Piyasada yoğunlaşmanın artmasıyla da firmaların piyasaya giriş için motivasyonlarında düşüş beklenmektedir.

Çünkü artan yoğunlaşma, azalan rekabet ve azalan kar beklentisi oluşturacaktır. Üretimde meydana gelen artışlar ise düşük olasılıklarla da olsa firmaları piyasaya girme konusunda teşvik etmektedir. Makro iktisadi gelişmeler özelinde ise en önemli piyasaya giriş belirleyicisi, istikrar göstergesi olarak kabul edilen enflasyondur. Beklentilerle uyumlu olarak enflasyonda artış beklentisi, firmaları piyasaya girmekten vazgeçirmektedir. Benzer biçimde özel sektör ve kamu sektöründen sağlanan araştırma ve geliştirme harcamaları da firmalar için önemli bulunmaktadır. Bu desteklerin, firmaların teknoloji geliştirebilmeleri bakımından önemli bir fon kaynağı olacağı düşünülmektedir. Bu tür harcamalarda meydana gelen artışlar, piyasaya girişi olumlu yönde etkilemektedir. Bununla birlikte hukuk kurallarının işlerliğinin bir göstergesi olarak kabul edilebilen iktisadi özgürlük endeksi, düşük teknoloji imalat sanayi sektörlerinde de dikkate alınmaktadır. İktisadi özgürlük endeksinde yaşanan bir birimlik olumlu gelişmenin, yaklaşık %0,5 olasılık düzeyinde firmaların piyasaya giriş kararını etkilemesi beklenmektedir. Bununla birlikte sonuçlar, firmaların piyasaya giriş kararlarında, ticaretteki gelişmelerin, doğrudan yabancı yatırımların ve küresel finans krizinin dikkate alınmaması olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 3: Yüksek Teknolojili İmalat Sanayisinde Piyasaya Girişin Belirleyicileri

Lojistik Regresyon Sonuçları-Bağımlı Değişken: Firmalaşma (kukla değişken)					
Değişkenler için gecikmeli değerler	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Firma ve Sektör Özelinde Değişkenler					
W₁	(+)0.95	(+)0.92*	(+)0.91*	(+)0.78*	(+)0.80*
Kar	(-)1.12	(-)1.08	(-)1.12	(-)1.23	(-)1.21
Verimlilik	(+)0.32	(+)0.42	(+)0.40	(+)0.38	(+)0.38
Yoğunlaşma	(-)0.14**	(-)0.21**	(-)0.18**	(-)0.18*	(-)0.19*
Büyüme	(-)0.25	(-)0.23	(-)0.24	(-)0.28	(-)0.28
Makro Gelişmeler Özelinde Değişkenler					
Nüfus	(+)0.08***	(+)0.10**	(+)0.10***	(+)0.09**	(+)0.08**
Enf	(-)2.77***	(-)2.98***	(-)2.98***	(-)2.67**	(-)2.69**
Arge1	-	(+)3.78**	-	-	-
Arge2	-	-	(+)3.56**	-	-
İöe	(+)1.96***	(+)2.05***	(+)2.09***	(+)2.18***	(+)2.15***
İth	-	-	-	-	(+)0.77**
İhr	-	-	-	(+)0.98**	-
Kriz	(-)2.02***	(-)1.98***	(-)1.96***	(-)2.08**	(-)2.07**
Dyy	(+)3.25***	(+)3.11***	(+)3.12***	(+)3.22**	(+)3.18**
Trend	(+)0.98	(+)0.85	(+)0.87	(+)0.99	(+)1.00
Sabit	(+)0.00	(+)0.00	(+)0.00	(+)0.00	(+)0.00
Gözlem sayısı	77	77	77	77	77
Log_like	-55.23	-41.44	-41.20	-41.29	-41.27

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

, **, * sırasıyla %10,%5,%1 anlamlılık düzeyini göstermektedir.*

Tablo 3, yüksek teknoloji imalat sanayisi için piyasaya girişin belirleyicilerini ortaya koymaktadır. Bu çerçevede yoğunlaşma, enflasyon, iktisadi özgürlük endeksi, özel sektör ve kamu sektörü araştırma ve geliştirme harcamaları değişkenleri, düşük teknoloji imalat sanayisine benzer olarak yüksek teknoloji imalat sanayisi için de yakın sonuçlar ortaya koymaktadır. Bu durum, yüksek teknoloji imalat sanayisinde de yoğunlaşmanın itici güç olduğunu, enflasyonun istenmediğini, iktisadi özgürlük endeksine çok dikkat edildiğini ve özel sektör ve kamu sektörü araştırma ve geliştirme harcamalarının çekici etki yarattığını göstermektedir. Bununla birlikte, ar-ge harcamalarında görülen artışlar, ileri teknoloji içeren imalat sanayisinde firmalara piyasaya giriş konusunda daha yüksek motivasyon sağlamaktadır. Bu durum sürekli ar-ge geliştirmesi beklenen bu sektörlerde, ar-ge desteğinin önemini ortaya koymaktadır. Benzer bir biçimde iktisadi özgürlük endeksi ile temsil edilen hukuk kurallarının etkin çalışması sonucunda firma girişlerinde yaklaşık %2 olasılığında artış beklenmektedir. Diğer taraftan yoğunlaşma, yüksek teknoloji sektörlerine girişte firmalar için olumsuz etki yaratsa da bu etki çok düşük düzeylerde gerçekleşmektedir. Düşük rekabet, yüksek teknoloji firmalarda çekingenlik yaratmamaktadır. Diğer taraftan düşük teknoloji imalat sanayisinden farklı olarak yüksek teknolojiye sahip imalat sanayisi için firmaların; personel maliyetlerine, nüfustaki artışa, sektöre gelen doğrudan yabancı yatırımlara, küresel finans krizine, ticaret rakamlarına göre piyasaya girme kararı aldıkları anlaşılmaktadır. Burada beklentilerin aksine personel maliyetlerinin, piyasaya girme kararında pozitif etkisi tespit edilmektedir. Personel maliyetleri, bilgi yoğun işgücüne ait maliyetleri göstermektedir. Bu sektörde çalışan bilgi yoğun işgücü için artan maliyetlerde, bilgi yoğun işgücüne ulaşmanın mümkün olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Bu tür işgücüne ulaşmanın mümkün olması da firmaların bu sınıf sektörlere girmesi yönünde çekici güç oluşturabilmektedir. Diğer taraftan beklentilerle uyumlu olarak doğrudan yabancı yatırımların ve dış ticaret hacminde genişlemenin çok yüksek olasılıklar ile piyasaya giriş için motivasyon yarattığı görülmektedir. Örneğin doğrudan yabancı yatırımlarda meydana gelen bir birim artış karşısında firma girişlerinin gerçekleşme olasılığının yaklaşık olarak %3 artacağı beklenmektedir.

3. Genel Değerlendirme

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de imalat sanayii başta olmak üzere sanayi sektörü, büyümenin önemli bir gücü olarak kabul edilmektedir. Çünkü gelişen imalat sanayi ile üretimin artması ve dolayısıyla ekonominin büyümesi beklenmektedir. Bununla birlikte, 2003 yılından sonra Türk imalat sanayisinde üretim ve katma değer artışlarının çok düşük düzeylerde gerçekleştiği ve imalat sanayine giren firma sayısının her geçen yıl azaldığı bilinmektedir. Bu durum, firmaların imalat sanayine giriş yapmalarında önemli olan etmenlerin ortaya koyulmasını gerekli görmektedir. Bu nedenle en başta firmalar, piyasaya giriş kararı almadan önce diğer firmaları iyi analiz etmeli, mevcut piyasa koşullarını değerlendirebilmeli ve makro iktisadi gelişmeleri takip etmelidirler. Diğer taraftan, politika yapıcılar ve uygulayıcılar tarafından da firmaların piyasaya girişini motive eden piyasa ve makro iktisadi koşullar oluşturulmalıdır.

Bununla birlikte tüm gelişmeleri dikkate alan modellerin oluşturulması ve piyasa analizlerinin yapılması firmalar ve etkin çalışan piyasaların oluşturulabilmesi için çok önemlidir. Buradan hareketle çalışmamızda, ekonometrik modeller yardımıyla farklı teknoloji düzeylerinde bulunan firmaların piyasaya giriş kararlarında hangi faktörlerin rol oynadığı ortaya koyulmaktadır. Bu çerçevede çalışmanın ana bulguları Tablo 4’te özetlemektedir. Tabloda da görüldüğü gibi düşük teknoloji imalat sanayine yeni bir firmanın giriş yapmasında; verimlilik, yoğunlaşma, iktisadi büyüme, iktisadi özgürlük endeksi, enflasyon, özel sektör ve kamu sektörü araştırma ve geliştirme harcamalarına ilişkin değişkenlerinin temel belirleyiciler oldukları ortaya çıkmıştır. Yüksek

teknolojili imalat sanayinde ise firmaların daha çok makro iktisadi gelişmelerden etkilendikleri görülmüştür. Bu çerçevede, yüksek teknolojili imalat sanayine girişte; personel maliyeti, yoğunlaşma, nüfus, enflasyon, özel sektör ve kamu sektörü araştırma ve geliştirme harcamaları, iktisadi özgürlük endeksi, doğrudan yabancı yatırımlar, küresel finans krizi ve dış ticaret işlemleri temel belirleyiciler olarak tahmin edilmiştir.

Tablo 4: İmalat Sanayinde Piyasaya Girişin Belirleyicileri

Düşük Teknolojili Sektörler	Yüksek Teknolojili Sektörler
Verimlilik	Personel Maliyeti
Yoğunlaşma	Yoğunlaşma
Büyüme	Nüfus
İktisadi Özgürlük Endeksi	Enflasyon
Enflasyon	Arge (devlet ve özel sektör)
Arge (devlet ve özel sektör)	İktisadi Özgürlük Endeksi
	İmalat Sanayi Doğrudan Yabancı Yatırımlar
	Kriz
	Dış Ticaret Eğilimi

Burada dikkat çeken nokta, imalat sanayisinde karlılık değişkeninin firmalar için motivasyon kaynağı olmamasıdır. Bu durum, firmaların asıl amacının kar elde etmek olmasından dolayı karlılığın mutlak olacağını beklendiklerinden kaynaklanmaktadır. Diğer taraftan, teknoloji sınıflamasına bakmaksızın yoğunlaşmanın, enflasyonun, iktisadi özgürlük endeksinin ve sektöre aktarılan ar-ge harcamalarının firmaların motivasyonlarına olumlu etki yarattıkları görülmektedir. Bu durum her koşulda rekabetçi piyasaların tercih edildiğini, makroekonomik istikrarın güven verdiğini, belirsizliğin ve yüksek maliyetin istenmediğini, hukuk kurallarının sorunsuz çalışmasına önem verildiğini, adaletli ve demokratik bir ülke yapısı istenildiğini, firmalara yönelik teşviklerin de her zaman esas olduğunu göstermektedir. İlaveten, yüksek teknolojili firmaların sayısının artması için incelenen diğer etmenler doğrudan yabancı yatırımlar ve dış ticaret hacmidir. Bu çerçevede doğrudan yabancı yatırımların ülkeye gelmesine olanak verecek istikrarlı ve güvenilir bir ortamın oluşturulması da beklenmektedir.

Özetle, elde edilen sonuçlar, makro gelişmelere daha fazla önem verildiğini göstermektedir. Bu çerçevede firmaların tek başlarına sahip olamayacakları destekler için teşvik sisteminin etkin çalıştırılması ve küresel destek anlamında da doğrudan yabancı yatırımların ülke içerisine çekilmesi gerekmektedir. Bir başka ifadeyle, yeri geldiğinde sektörden ziyade firma odaklı desteklerin verilmesi, KOBİ ve TÜBİTAK desteklerinin de içeriklerinde bazı düzenlemeler yapılması önerilmektedir. Diğer taraftan rekabet kurulu tarafından piyasaya giriş ve çıkış engelleri tekrardan değerlendirilmelidir. İşgücü bakımında ise nitelikli işgücüne sahip olmak adına eğitime önem verilmelidir. Sanayi 4.0'ın getirdiği yeni iş alanlarına yönelik eğitim reformları gerçekleştirilmelidir.

Türkiye Sanayi Stratejisi Belgesi ve Eylem Planı'nda (2015) da teknoloji yoğun sektörler ağırlık verilmesinin gerekliliği vurgulanmıştır. Bu çerçevede sektör içerisindeki teknoloji yoğun firmalara önem verilmeli, bu nedenle de piyasa ve makroekonomik koşullar uygun hale getirilmelidir. Diğer taraftan, teknoloji yoğun sektörler önem verilirken, rekabet avantajına sahip olduğumuz emek yoğun sektörler için çalışmalar da devam etmeli, bu sektörde yer almak isteyen firmalar için de beklentilere uygun koşullar yaratılmalı, gerekli destekler sağlanmalıdır.

Kaynaklar

- Adams, Robert; Amel, Dean (2016), "The Effects of Past Entry, Market Consolidation, and Expansion by Incumbents on the Probability of Entry in Banking", *Review of Industrial Organization*, 48(1): 95-118.
- Akay, E. Ç. (2015), "Panel Nitel Tercih Modelleri", (Ed.Selahattin Güriş), *Stata ile Panel Veri Modelleri*, İstanbul: Der Yayınları: 175-192.
- Arikan, Başak (2015), *Türk Bankacılığında İnovasyon ve Kreatif Bankacılık*, İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Amel, Dean; Liang, Nellie (1997), "Determinants of Entry and Profits in Local Banking", *Review of Industrial Organization*, 12(1): 59-78.
- Austin, John; Rosenbaum, David (1990), "The Determinants of Entry and Exit Rates into U.S. Manufacturing Industries", *Review of Industrial Organization*, 5(2): 211-223.
- Avery, Robert; Bostic, Raphael; Calem, Paul; Canner, Glenn (1999), "Consolidation and Bank Branching Patterns", *Journal of Banking & Finance*, 23(2-4): 497-532.
- Bain, Joe (1951), "Relation of Profit Rate to Industry Concentration: American Manufacturing, 1936-1940", *The Quarterly Journal of Economics*, 65(3): 293-324.
- Bilim Sanayi Teknoloji Bakanlığı, *Türkiye Sanayi Stratejisi Belgesi (2015-2018)*, 2015.
- Berger, Allen; Bonime, Seth; Goldberg, Lawrence; White, Lawrence (2004), "The Dynamics of Market Entry: The Effects of Mergers and Acquisitions on De Novo Entry and Small Business Lending in the Banking Industry", *Journal of Business*, 77(4): 1-64.
- Çetin, Tamer (2010), "İktisadi Etkinlik Üzerine Bir Deneme: X Etkinlik Yaklaşımı", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(2): 183-198.
- Pagnini, Marcello; Rossi, Paola; Vacca, Valerio; Burgstaller, Johann (2017), "Dynamics of Retail-Bank Branching Austria", *Economic Notes*, 46(3): 527-554.
- Cala, Carla Daniela (2018), "Sectoral and regional determinants of firm Dynamics in developing countries: evidence for low-, medium and high-tech manufacturing in Argentina". *CEPAL Review*, 124: 121-141.
- Doğan, Mesut (2013), "Türkiye'de Sanayileşme Sürecine Genel Bir Bakış", *Marmara Coğrafya Dergisi*, 28: 211-231.
- Gobbi, Giorgio; Lotti, Francesca (2004), "Entry Decisions and Adverse Selection: An Empirical Analysis of Local Credit Markets", *Journal of Financial Services Research*, 26(3): 225-244.
- Genchev, Evgeni (2015), "Determinants of Entry and Exit Rates in Australian Industry", *B&M Publishing*, San Francisco, California, USA, 45-57.
- Günalp, Burak; Cilasun, Seyit Mümin (2006), "Determinants of Entry in Turkish Manufacturing Industries", *Small Business Economics*, Springer, 27(2): 275-287.
- İzgi, Berna Balcı; Dineri, Eda (2014), "Determinants of Market Entry: A Study on Turkish Manufacturing Industry (1996-2001 Period)", *Folia Oeconomica*, 6(309): 7-14.
- Kaldor, Nicholas (1966), *Causes of the Slow Rate of Growth of the United Kingdom An Inaugural Lecture*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kaya, Seçil; Üçdogruk, Yeşim (2002), "The dynamics of entry and exit in turkish manufacturing industry", *ERC Working Papers 0202*, ERC - Economic Research Center, Orta Doğu Teknik Üniversitesi.
- Koç, Erdem; Kaya, Kadir; Şenel, Mahmut Can (2016), "Türkiye'de Sanayi Sektörü ve Temel Sanayi Göstergeleri - Sanayi Üretim Endeksi", *Mühendis ve Makina*, 57(682): 42-53.
- Kozal, Erdölek Özge; Barbaros, R.Funda (2019), *The Future of Manufacturing Industry in the 21st Century: Industrial Robots*, Berlin: Peter Lang GmbH.
- McCombie, John (1982), "Economic growth, Kaldor's laws and the static-dynamic Verdoorn law paradox", *Applied Economics*, 14(3): 279-294.
- Orr, Dale (1974), "The Determinants of Entry: A Study of the Canadian Manufacturing Industries", *The Review of Economics and Statistics*, MIT Press, 56(1): 58-66.
- Öztürk, Nurettin; Karabiyik, Hürüşen (2007), "Rekabet Stratejileri ve Türk Bankacılık Sektöründe Uygulanabilecek Rekabet Stratejilerinin Değerlendirilmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 12(1): 229-253.

- Öztürk, Evren Koç. (2010), *Finansal Başarısızlık Tahmin Metodlarının Karşılaştırılması ve Sektörel Bir Uygulama*, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk, Selcen; Kılıç, Dilek (2012), "Patterns and Determinants of Entry and Exit in Turkish Manufacturing Industries", *International Journal of Arts and Commerce*, 1(5): 107-118.
- Öztürk, Selcen; Dietrich, Michael (2012), "Agglomeration, Firm Entry and Exit", *European Network on the Economics of the Firm (ENEF)*, Bologna, İtalya, Acta Universitatis Lodziensis.
- Rosenbaum, David (1993), "Profit, entry and changes in concentration", *International Journal of Industrial Organization*, 11(2): 185-203.
- Roh, Yanghee (2018), *Determinants of Firm Entry and Exit in Canada and the U.S.*, Yüksek Lisans tezi, Ottova Üniversitesi, 4457395.
- Şahin, İbrahim Eren (2011), *Şirket Birleşmelerinin Etkinlik Açısından Değerlendirilmesi ve Türk Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*, Konya, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turanlı, Selcen; Kılıç, Dilek (2009), "Determinants of Firm Exit in Turkish Manufacturing Industries", *6th ENEF Meeting*, Paris.
- Yücebaş, Önder (2005), *Şirket Birleşmeleri ve Türkiye Uygulaması*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1-138.
- <https://www.heritage.org/>, (Erişim: 24.10.2018)
- <https://www.mevzuat.gov.tr>, (Erişim: 24.10.2018)
- <http://www.sbb.gov.tr/>, (Erişim: 24.10.2018)
- <http://tuik.gov.tr/>, (Erişim: 24.10.2018)

Ek 1: Değişkenlere ait Özet İstatistik Değerleri (Düşük Teknoloji)

<i>Değişken Türü</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Minimum Değer</i>	<i>Maksimum Değer</i>
W₁	2.238.416.022	2.485.128.194	85.213.943	12.839.993.745
Kar Oranı	0.13	0.04	0.02	0.23
Verimlilik	73.057	198.630	3.065	2.268.163
Yoğunlaşma	0.59	0.08	0.38	0.73
Büyüme	0.94	2.09	-0.76	7.69
Nüfus	73713	2667	70231	78741
Enf	9.06	3.00	6.2	18.4
Arge1	94221389	75952568	8106934	293832963
Arge2	35443397	28433671	3543005	97065049
İöe	59	4.8	51	65
İth	176931	57742	69300	251700
İhr	112723	35201	47300	157600
Dyy	2361	1538	389	4652

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Ek 2: Değişkenlere ait Özet İstatistik Değerleri (Yüksek Teknoloji)

<i>Değişken Türü</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Minimum Değer</i>	<i>Maksimum Değer</i>
W₁	2.251.829.561	1.715.276.657	341.767.431	8.947.971.237
Kar Oranı	0.13	0.03	0.06	0.23
Verimlilik	47.307	37.735	5.277	230.109
Yoğunlaşma	0.66	0.06	0.54	0.71
Büyüme	0.85	1.88	-0.75	6.66
Nüfus	73.713	2.667	70.231	78.741
Enf	9.06	3.00	6.2	18.4
Arge1	94.221.389	75.952.568	8.106.934	293.832.963
Arge2	35443397	28433671	3543005	97065049
İöe	59	4.8	51	65
İth	176.931	57.742	69.300	251.700
İhr	112.723	35.201	47.300	157.600
Dyy	2.361	1.538	389	4.652

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Extended Summary

Determinants of Market Entry in High and Low Technology Sectors

The industry sector is one of the most important strengths of growth. It is known that the most important sub-sector is the manufacturing industry with its contribution to both production and employment in the industrial sector. Because with the developing manufacturing industry, production is expected to increase and thus the economy will grow. For all these reasons, it is very important for the manufacturing industry to operate efficiently and to create effective policies to realize this aim. For effective policies, market analyzes must be made correctly. Within this framework, the most important analysis is the market structure analysis. In this way, the competitiveness level and competitiveness of the market can be determined and what should be done for an efficient market can be revealed. One of the most important issues in competition analysis is entry to and exit from the market.

In Turkey, the export-led growth was started in 1980, the industrial sector experienced with the onset of globalization and financial liberalization has become more important, the production level has increased with each passing day. After 1990, there were three important turning points for the industry sector. The first is the 2001 crisis and the other is the global financial crisis that started in 2008 and continued in 2009. Because, as a result of the global financial crisis in 2008, and especially the national crisis experienced in 2001, the industry sector production values were negatively affected. The concept of industry 4.0, which appeared in Germany in 2011, also gave a different dimension to the Turkish industry sector. With this development, the concept of technology has gained importance for the sector, sectors have started to be evaluated according to technology intensities and technology intensive sectors have come to the fore.

When assessed by technology intensity, it is seen that, production in low-tech manufacturing industry has been increasing while added value is increasing. However, it was not preferred to open a new business in the sector. This led to an idea that productivity in the low-tech manufacturing industry tends to increase. Despite this, the sector did not provide attractiveness for new firms. On the other hand, both production and added value have increased in the high-tech manufacturing industry. However, the tendency to open new firms in the high-tech manufacturing industry has also decreased. These developments required detailed analysis of the manufacturing industry. Because of the decreasing attraction of the manufacturing industry with the increase in production and added value at low rates, it is an issue that needs to be examined in terms of competition policies.

In this study, the determinants of market entry in the Turkish manufacturing industry for 2003-2015 are analyzed with the logistic regression model, focusing on the distinction between low and high technology sectors. Because, in line with the developments after 2001, it is seen that the determinants for entering the Turkish manufacturing industry are not analyzed. However, it is obvious that there will be no single and common determinants in sectors with technological differences in market entry analysis. For this reason, the study focuses on the distinction between high and low technology sectors and the main determinants of entry into the market separately for each of the high and low technology sectors are presented for after 2003. In the models created for the analysis, variables are used specific for firm, sector and macro developments. In the analyzes made, the main determinants of entering the market in the low-tech manufacturing industry are; productivity, market concentration, economic growth, economic freedom index, inflation, private and public sector research and development expenditures. In addition to this, personnel cost, market concentration, population, inflation, private and public sector research and development expenditures, foreign direct investments, global financial crisis and foreign trade transactions stand out as the determinants of market entry in the high-tech manufacturing industry.

The results obtained show that firms with different technology levels are affected by different variables when entering the market. On the other hand, macroeconomic developments are seen to be more effective in firms' decisions to enter the industry than firms and market-specific developments. It is noteworthy that especially technology intensive firms are seriously affected by macroeconomic developments. In this context, the incentive system should be run effectively and foreign direct investments should be drawn into the country in order to support the firms that cannot create these capabilities alone. On the other hand, it is recommended to provide firm-oriented supports and to make some adjustments in the contents of Small and Medium Enterprises and TUBITAK supports. The entry and exit barriers to the market should also be re-evaluated by the Competition Authority. In terms of laborforce, importance should be given to education in order to have a qualified laborforce. Education reforms should be carried out for new business areas brought by the Industry 4.0. While giving importance to technology-intensive sectors, projects for labor-intensive sectors, where we have a competitive advantage, should also be continued, and suitable conditions should be created in accordance with the expectations of the firms that want to take part in this sector and necessary support should be provided.

Karbon Maliyetlerinin Muhasebeleştirilmesi: Çimento Sektörü Uygulaması¹

Hakan Aliusta²

Baki Yılmaz³

Karbon Maliyetlerinin Muhasebeleştirilmesi: Çimento Sektörü Uygulaması

Accounting of Carbon Costs: Cement Sector Application

Öz

İnsanoğlunun varlığı içinde bulunduğu çevreye bağımlıdır ve günümüzdeki çevresel tehditlerin birisi de sera gazlarının artışına bağlı olarak meydana gelen hava kirliliğidir. İşletmeler üretimleri sürecinde atmosfere saldıkları bu sera gazları nedeniyle kirliliğin baş aktörü olarak değerlendirilmektedir. Çalışmanın amacı, işletmelerin karbon ayak izlerini belirlemeleri ve muhasebe süreçlerinde sadece mamul ve hizmet maliyetlerini değil, çevresel maliyetleri de dikkate almalarına yönelik uygulama önerisi sağlamaktır. Çalışma özellikle sera gazı emisyonlarına bağlı karbon maliyetlerinin toplam üretim maliyeti içerisinde daha net görülür hale getirilmesi ve raporlanmasını, ayrıca bu maliyetlerin azaltılması sürecinde yöneticilere kararlarında kullanacakları veri sağlamaktadır. Araştırma sera gazı salınımının en çok gerçekleştiği çimento sektöründe yapılmış ve sonuçlar açıklanmıştır.

Abstract

The existence of humankind is dependent on the environment where it live and nowadays, one of environment threats is the air pollution which has occurred due to the increase of greenhouse gases. Businesses are considered as the main actors of pollution due to this greenhouse gases they emit into the atmosphere during their production.

The aim of study is to determine the carbon footprints of the firms and to supply application offer to consider not only goods and service costs but also environmental costs during the accounting processes. This study especially provides to make carbon costs which are related to greenhouse gas emissions within total production costs more clearly visible and to be easily reported, and it also provides data for managers to use in their decisions during the cost reducing process. The research was carried out in cement sector where greenhouse gas emissions occur most and the results were explained.

Anahtar Kelimeler: Karbon Maliyetleri, Çevre Muhasebesi, Çimento Sektörü

Keywords: Carbon Costs, Environmental Accounting, Cement Sector

1. Giriş

İnsanoğlu var olduğu günden bugüne içinde bulunduğu çevreyi kendi ihtiyaçları için kullanmıştır. Fakat bu kullanıma son yüzyıldaki hızlı nüfus artışı ve genişleyen endüstriyel üretim nedeniyle çevresel sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu çevresel sorunlardan biride atmosferde meydana gelen olumsuz değişimdir. Endüstriyel ürünlerin üretimi esnasında kullanılan enerjinin büyük oranda fosil yakıtlardan karşılanması nedeniyle fazla miktarda açığa çıkan sera gazları doğanın kendini yenileyememesine, atmosferdeki doğal gaz dengesinin bozulmasına neden olan etkenlerin başında yer almaktadır. Bu duruma karşı meydana gelen küresel ısınma, ozon tabakasının incilmesi, kuraklık ve iklim değişiklikleri gibi çevresel sorunlar büyük oranda insanoğlunun doğal ekolojik dengeye müdahalesine doğanın verdiği yanittir.

¹ Bu çalışma Hakan Ali Usta'nın Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde 2014 yılında tamamlamış olduğu yüksek lisans tezinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

² Sakarya Üniversitesi Doktora Öğrencisi, Öğr. Gör., Sinop Üniversitesi Ayanck MYO / haliusta@sinop.edu.tr, Yazar ORCID bilgisi: <https://orcid.org/0000-0002-6301-6339>

³ Prof. Dr. Selçuk Üniversitesi, İİBF, byilmaz@selcuk.edu.tr, Yazar ORCID bilgisi: <https://orcid.org/0000-0002-5392-2485>

Tüm dünya toplumlarının ortak değeri olan atmosferin kirlenmesine ve bu kirlenmeye bağlı meydana gelen hissedilir çevre sorunlarına karşı alınan ulusal önlemlerin yetersiz kalması, uluslararası bir takım önlemler alınması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Sera gazlarının etkileri ve küresel ısınma sürecinin daha iyi kavranması ve tartışılması için Birleşmiş Milletler öncülüğünde başlatılan konferanslar 1992 yılında Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesinin kabulü ile önemli bir aşama kaydetmiş, 2005'te yürürlüğe giren Kyoto Protokolü ile de bağlayıcılığı olan yasal zemine oturtulmuştur. Protokol, ülkelerin sera gazı emisyonlarına azaltım yükümlülüğü ve hedefleri getirmektedir.

Küresel çapta alınan bu kararlar ve ülkelerin azaltım hedeflerine ulaşmak için yaptıkları uygulamalar sera gazlarının başlıca sorumluları olarak görülen işletmeleri de bu konuda önlemler almaya sevk etmiştir. Bu durum işletmelerin üretim sürecinde ortaya çıkardıkları karbon salınımlarını takip etmelerini, karbon ayak izlerini hesaplamalarını ve kayıt altına almalarını gerektirmiştir. Ayrıca ülkelerin mali sistemleri ve mevzuatlarını bu uygulamalara uyumlu hale getirme çabaları da karbon muhasebesi kavramını ortaya çıkarmıştır.

Araştırma, sera gazları salınımları ve bu salınımların azaltılmasına yönelik alınan ve alınacak önlemlerin işletmelerin maliyet muhasebesi sistemleri üzerinde daha görünür hale gelmesini ve raporlanabilmesini sağlayacak uygulama önerisi sunmaktadır.

Çalışmada, örnek olay uygulama yöntemi kullanılarak çimento üretim sektöründe faaliyet gösteren Konya Çimento firmasının 2012 yılı aralık ayı çevre maliyetleri, hazırlanan örnek bir hesap planına göre kayıtlanarak çevresel giderler belirgin hale getirilmiş ve böylece emisyon kaynaklı maliyetler görünür hale getirilmiştir ve raporlanabilmiştir. Bu kapsamda çimento işletmesi muhasebe sistemi üzerinde olay çalışması yürütülmüş ve emisyon maliyetlerinin tespiti için maliyet ve muhasebe sistemi yeniden kurgulanmıştır. Elde edilen verilerin yönetim kararlarında kullanılabilir hale nasıl getirileceği ortaya konulmuştur. Çalışmada verilerin toplanması aşamasında gerekli literatür taraması yapılmıştır.

2. Literatür Taraması

Karbon maliyet muhasebesi ile ilgili literatürdeki akademik çalışmaların bazıları aşağıdaki gibidir;

Ratnatunga (2007), "Carbon Cost Accounting: The Impact of Global Warming on the Cost Accounting Profession" adlı çalışmada, gelişen karbon piyasasında maliyet muhasebesi ve maliyet yönetim muhasebesinin işletme faaliyetlerine etkisine açıklanmaktadır.

Burritt vd., (2011), "Carbon Management Accounting: Explaining Practice in Leading German Companies" adlı çalışmalarında karbon yönetimi muhasebesi uygulaması yapan 10 firmanın çalışma sonuçlarından yola çıkarak karbon yönetim muhasebesi uygulamalarının önemine ve faydalarına değinmişlerdir.

Ortas vd., (2016), "Carbon Accounting: A Review of the Existing Models, Principles and Practical Applications" adlı çalışmada öncelikle makroekonomik bir bakış açısıyla uluslararası düzeyde var olan farklı karbon muhasebe düzenlemelerini analiz etmeye çalışır. Sonrasında ise temel pratik karbon muhasebesi ilkelerini ve farklı endüstrilerdeki uygulamaları tanımlanmıştır.

ACCA (2010), Uluslararası Emisyon Ticaret Birliği (IETA) ile ortaklaşa yürütülen "Accounting for Carbon" adlı bu ACCA araştırmasında karbon muhasebe uygulamalarına ilişkin temel bir anlayış oluşturmak, daha geniş bir uluslararası izleyici kitlesine karbon finansal muhasebe tartışmasını açmak ve bir fikir birliği oluşturmak amaçlanmıştır.

Uyar ve Cengiz, (2011), “Karbon (Sera Gazı) Muhasebesi” adlı çalışmalarında karbon piyasası işlemlerini tanıtmak ve muhasebe sisteminde meydana getireceği etkiler hakkında bilgi vermek ve bu örneklerle açıklamaktadırlar.

Karakoç, (2012), “Karbon Emisyon Muhasebesi ve Türkiye’de Uygulanabilirliği” adlı doktora tezinde karbon emisyon muhasebesi hakkında bir uygulamaya yer verilerek Türkiye’de uygulanabilirliği üzerine öneride bulunulmuştur.

Durgut, (2015), “Karbon Ticaretinin Uluslararası Muhasebe Standartlarına Göre Muhasebeleştirilmesi” adlı çalışmasında Uluslararası Muhasebe Standartlarına göre işletmelerin karbon ticaret işlemlerinin karbon muhasebesi çerçevesinde kayıtlanması üzerinde durulmuştur.

Gürbüz vd. (2019), “Dünya’da Ve Türkiye’de Karbon Ticareti Ve Karbon Muhasebesi Uygulamaları Üzerine Bir Araştırma” adlı araştırmalarında Dünya’da ve Türkiye’de karbon ticaretinin boyutları ele almış ve karbon muhasebesinde yer alan farklı uygulamaları örneklerle açıklamışlardır.

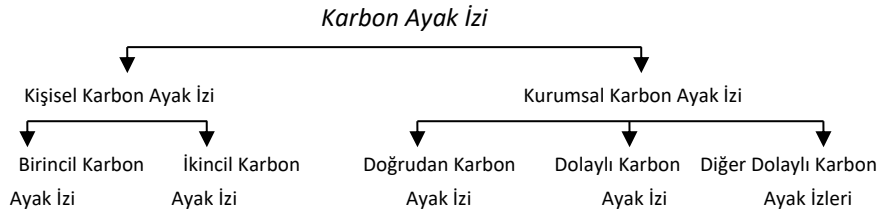
2. Kavramsal Çerçeve

Hava kirlilik düzeyindeki belirgin değişimlerin etkilerinin daha çok hissedildiği günümüzde, bu kirliliğe neden olan faktörlerin belirlenmesi, kirlilik miktarlarının takip edilmesi ve azaltılması yönünde gerekli adımların atılmasını da gerekli hale getirmektedir. Bu sebeple kirliliğin başlıca aktörlerinden olan işletmelerinde sera gazlarına neden olan tüm emisyonlarının ayak izlerinin tespit edilmesi, üretim maliyet muhasebesi ve raporlarında bu durumu ortaya koyacak çevre muhasebesine yönelik uyarlamaların da yapılması gerekmektedir.

2.1. Karbon Ayak İzi

Karbon ayak izi, bir faaliyetin doğrudan veya dolaylı olarak neden olduğu veya bir ürünün, bireyin, bir organizasyonun, hatta bir kentin veya devletin ömrü boyunca unca birikmiş olan toplam Karbon Dioksit (CO₂) ve diğer sera gazı emisyon miktarının ölçüsüdür (Godier, 2010:49).

Şekil 1: Karbon Ayak İzinin Sınıflandırılması



Kaynak: Bekiroğlu, 2011:6-7

a-Bireysel Karbon Ayak İzi

-Birincil Karbon Ayak İzi: Bireylerin doğrudan kontrolünün olduğu (örneğin elektrik tüketimi, araç yakıt tüketimi vb.) CO2 emisyonlarının ölçüsüdür.

-İkincil Karbon Ayak İzi: Bireylerin tükettikleri mal ve hizmetlerden kaynaklı dolaylı CO2 emisyonlarının ölçüsüdür. Bu ayak izi mal ve hizmetlerin üretimi sürecinde meydana gelmektedir.

b-Kurumsal Karbon Ayak İzi

-Doğrudan Karbon Ayak İzi: Kurumların üretim faaliyetlerini gerçekleştirebilmeleri için kullandıkları fosil yakıtlardan kaynaklı emisyonların ölçüsüdür. Örneğin kömür, doğalgaz, vb. gibi

-Dolaylı Karbon Ayak İzi: Kurumların tükettiği elektrik enerjisinin neden olduğu emisyonlar, kurumun başka bir kurumdan satın aldığı buhar, soğutma veya sıcak suya bağlı emisyonların ölçüsüdür.

-Diğer Dolaylı Karbon Ayak İzi: Kurumların kullandıkları ürünlere (örneğin hammaddeden reklam amaçlı broşürlere kadar), aldıkları taşeron faaliyetlerine, kurumun kiralık araçlarının kullandığı yakıtlara, kurum çalışanlarının iş amaçlı kara, deniz ve hava ulaşımlarına bağlı tüm emisyonlarının ölçüsüdür (Bekiroğlu, 2011:6-7).

2.2. Karbon Maliyetleri

İşletmeler faaliyetleri süresince çevre ile sürekli bir etkileşim halindedir. Zira hem üretimin girdisi olan hammaddenin kaynağı hem de üretim sürecinde kullanılan enerjinin temel girdisi çevreden yani doğal kaynaklardan sağlanmaktadır. İşletme bu doğal kaynakları hammadde olarak kullanmakta ve birtakım değişiklikler yaparak tekrar çevreye sunmaktadır. Gerek bu kaynakların kullanımı gerekse üretim faaliyetleri esnasında ve gerekse üretilen mamullerin tüketimi esnasında çevre olumsuz olarak etkilenebilmektedir (Kırılıoğlu ve Can, 1998:38). İşletmelerin kullanmış oldukları bu doğal kaynakların bazıları (fosil kaynaklar) üretim sürecinde sera gazlarını ortaya çıkarmakta ve hava kirliliğine neden olmaktadır. Bundan sorumlu olan işletmeler meydana getirdikleri emisyonları ölçmeleri veya bu kirliliklerini hesaplamaları gerekmektedir.

Dünya üzerinde birçok ülke işletmelerin emisyonları nedeniyle çevreye verdikleri zarardan dolayı ceza, vergi, teşvik, piyasa mekanizmaları gibi uygulamaları emisyonları azaltma yöntemleri olarak kullanmaktadır. İşletmeler için bu durumlar kayıt altına alınmayı ve raporlanmayı gerektiren emisyonla bağlı çevresel maliyetleri ortaya çıkarmaktadır. Her ne kadar işletmelerin emisyonuna neden olduğu tek sera gazı karbondioksit olmasa da daha çok bu gazın salınımı gerçekleştiğinden ve etkisi nedeniyle karbon maliyetleri terimi kullanılmaktadır.

Çevresel maliyetleri farklı şekillerde sınıflandırmak mümkün olmakla birlikte bu maliyetleri aşağıdaki şekilde sınıflandırılabiliriz (Alagöz ve Yılmaz, 2001:152; Çalış, 2013:183).

a. Önleme (Azaltma) Maliyetleri: Çevresel kirliliği azaltmak veya önlemek için işletmelerin katlandıkları maliyetlerdir. Emisyonlarda çevre kirliliğine neden olduğundan, bu kapsamda değerlendirilecektir. Örneğin, karbon emisyonlarının azaltılması için filtre, emisyon ölçüm cihazları, personel, teknik destek, eğitim gibi harcamalar.

b. Kullanma Maliyetleri: İşletmeler tarafından bir ürün veya hizmet üretilirken doğal kaynakların kullanılması nedeniyle ortaya çıkan maliyetlerdir (Ergin ve Okutmuş, 2007:150). Örneğin kullanılan karbon içerikli fosil yakıtlar üzerine uygulanan karbon vergisi.

c. Zarar Maliyetleri: Bu tür maliyetler, neden olunan çevresel kirlenmeden sonra (ceza veya tazminat vb.) ortaya çıkan ve doğrudan gider veya zarara dönüşen maliyetlerdir. Özellikle çevresel yükümlülüklerin yasal süresinde yapılmaması veya ihmal edilmesinden kaynaklıdır (Can, 2006:126). Örneğin, yasal zorunluluk gereği baca filtresi kullanılması gerektiği halde filtre kullanmayan işletmeye verilmiş olan ceza tutarı.

3. Karbon Maliyet Muhasebesi

İşletmeler muhasebe süreçlerinde ise sadece mamul veya hizmetleri satış noktasına getiren maliyetleri değil, mamulün üretilmesi veya hizmetin verilmesinden önce veya sonra meydana gelen çevre maliyetlerini de düşünmeli ve kayıt altına almalıdırlar (Ratnatunga ve Balachandran, 2009: 340). Çünkü artan toplumsal çevre bilinci tüketici harcamalarına yansımakta, çevreye daha az zarar veren ürünler ve hizmetler tüketiciler tarafından tercih edilebilmektedir. İşte bu noktada işletmeler rakipleriyle rekabet edebilmek için çevreye daha az zararlı mal veya hizmet üretimi gerçekleştirme çalışmaları yapmaktadırlar. Bu süreçte çevresel maliyetlerini takip ve kontrol etmek içinde maliyet muhasebesi sistemlerini kullanmaktadırlar.

Ülkemizde çevresel harcamalara ilişkin ayrı bir hesap çoğunlukla kullanılmamaktadır (Haftacı ve Soylu, 2008: 95). Muhasebe Uygulamaları Genel Tebliği ile 1994 yılında kabul edilen Tek Düzen Hesap Planında çevresel giderler için özel hesap grupları belirlenmemiştir. İşletmelerin çevreye bıraktıkları emisyonlar nedeniyle katlandıkları karbon maliyetleri maliyet muhasebesi sürecinde çoğunlukla genel üretim giderleri içerisine dahil edilmekte ve kaybolmaktadır. Ortaya çıkan karbon maliyetlerinin ayrı hesaplarda gösterilmemesi, bu maliyetlerin nereden ve ne miktarda gerçekleştiğine ilişkin takibi güçleştirmekte, raporlanmasını, denetimini ve kontrol altına alınmasını da zorlaştırmaktadır. Bu nedenle emisyon kaynaklı maliyetlerin ayrı hesaplarda, uygun gider yerleri ve çeşitleri açılarak gösterilmesi gerekmektedir. Böylece hem emisyon kaynaklı bu maliyetlerin toplam maliyetler içerisindeki oranı tespit edilebilecek hem de bu maliyetlerin nereden kaynaklandığı ve ne miktarda meydana geldikleri belirlenebilecektir. Ayrıca karbon maliyetlerin kontrolü ve azaltılması için yönetim planlamasına da katkı sağlayacaktır.

Günümüzde toplam maliyetler içerisinde çevresel maliyetlerin payı giderek artmakta olduğundan muhasebenin temel kavramlarından önemlilik kavramının da bir gereği olarak bu maliyetlerin ayrı hesaplarda veya uygun gider yerleri ve çeşitleri açılarak gösterilmesi gerekmektedir.

İşletmeler üretimle ilgili olan emisyonlara bağlı çevresel harcamalarını veya karbon maliyetlerini 7/A seçeneği kullanılırsa 730 GENEL ÜRETİM GİDERLERİ hesabının altında açılacak alt hesaplarda, 7/B seçeneği kullanılırsa 79 nolu hesap grubundaki ana hesaplara uygun olarak açılacak alt hesaplarda izleyebilirler.

Çevre maliyetlerini aşağıdaki şekilde kodlayarak muhasebe sisteminde izleyebiliriz.

Şekil 2: Çevresel Maliyetlerin Kodlanması-1

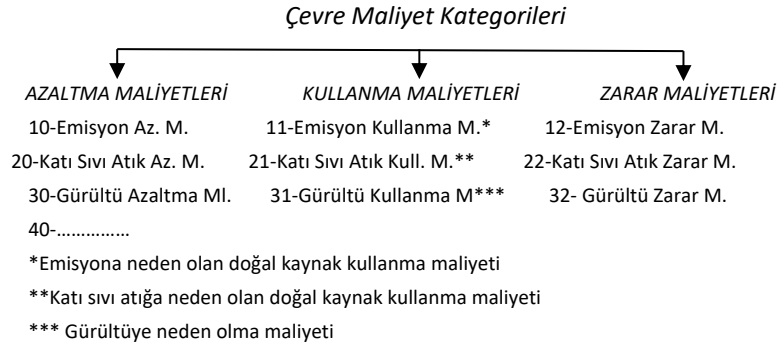


Kaynak: Can, 1998:137; Fidan, 2009:119'dan yararlanılarak hazırlanmıştır.

Emisyon kaynaklı çevresel giderler, nitelikleri ve gider yerleri belirlendikten sonra ilgili gider yerlerinin altında açılacak yardımcı hesaplarda kayıt altına alınarak izlenebilirler. Gerçekleşen bu giderler yukardaki şekilde görüleceği gibi kategorilendirilerek ilgili kategori altında gider çeşitlerine göre kaydedilebilir.

Çevresel maliyet kategorilerini de detaylandırarak olursak aşağıdaki gibi örnek bir hesap planı oluşturabiliriz.

Şekil 3: Çevre Maliyet Kategorileri



Tablo 1: Örnek Maliyet Hesap Planı

730 GENEL ÜRETİM GİDERLERİ	
10 X Esas Üretim Gider Yeri	
01 Çevresel Olmayan Maliyetler	
02 Çevresel Maliyetler	
10 Emisyon Azaltma Maliyeti	
1 İlk Madde Malzeme Giderleri	
001 Baca Filtre Sistemi Malzeme Gid.	
002 Emisyon Ölçüm Cihazı Malz. Gid.	
2 İşçi Ücret ve Giderleri	
3 Memur Ücret ve Giderleri	
4 Dışardan Sağlanan Fayda ve Hizmetler	
001 Biyolog, Kimyager Hizmetleri	
002 Baca Filtre Sistemi Bakım Gid.	
003 Emisyon Ölçüm Cihazı Bakım Gid.	
004 Personel Eğitim Giderleri	
005 Bahçe ve Çevre Bakım Gid.	
006 Çevre Yönetim Hizmet Alım Gid	
5 Çeşitli Giderler	
001 Çevre Sertifika Gid.	
6 Vergi Resim ve Harçlar	
7 Amortisman ve Tükenme Payları	
001 Baca Filtre Sistemi Amortismanı	
002 Emisyon Ölçüm Cihazı Amortismanı	
11 Katı Sıvı Atık Azaltma Maliyeti	
12 Gürültü Azaltma Maliyeti	
20 Emisyon Kullanma Maliyeti	
1 İlk Madde Malzeme Giderleri	
2 İşçi Ücret ve Giderleri	
3 Memur Ücret ve Giderleri	
4 Dışardan Sağlanan Fayda ve Hizmetler	
001 Baca Gazı ve Kirletici Konsantrasyon Analiz Gid.	
5 Çeşitli Giderler	
6 Vergi Resim ve Harçlar	
001 Karbon Vergisi	
002 Harçlar	
7 Amortisman ve Tükenme Payları	
21 Katı Sıvı Atık Kullanma Maliyeti	
4 Dışardan Sağlanan Fayda ve Hizmetler	
001 Atık Su Toplama ve Arıtım Gid	
002 Katı Atık Toplama Taşıma Bertaraf Gid	
5 Çeşitli Giderler	
001 Çevre Sertifika Gid.	
30 Emisyon Zarar Maliyetleri	
1 İlk Madde Malzeme Giderleri	
2 İşçi Ücret ve Giderleri	
3 Memur Ücret ve Giderleri	
4 Dışardan Sağlanan Fayda ve Hizmetler	

- 5 Çeşitli Giderler
 - 001 Cezalar
 - 002 Tazminatlar
- 6 Vergi Resim ve Harçlar
- 7 Amortisman ve Tükenme Payları

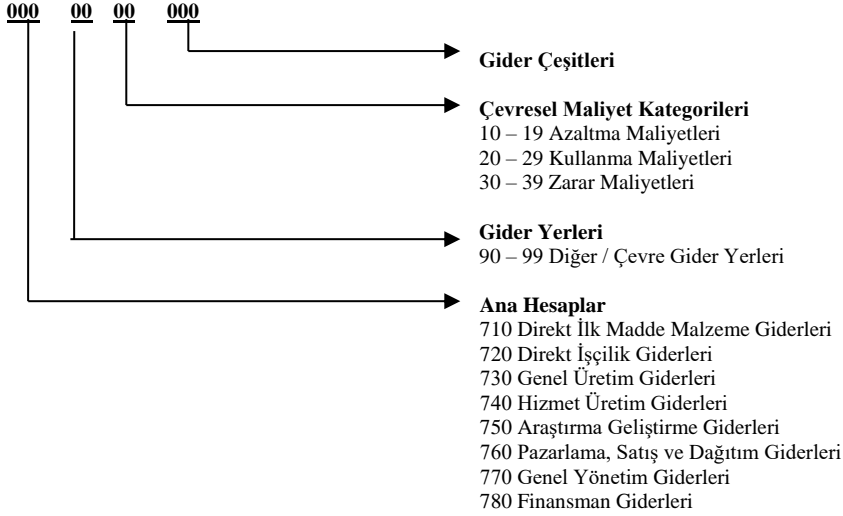
Yukarıdaki örnek olarak düzenlenen hesap planında emisyon kaynaklı giderler yardımcı hesaplarda 3 farklı kategoride incelenmiş olup, işletmelerin türlerine göre farklılaşabilecek emisyon giderleri bu kategoriler altında açılacak alt hesaplarda detaylandırılabilir.

Tablo 2: Örnek Bilanço Hesap Planı

15 STOKLAR
150 İLK MADDE ve MALZEME <ul style="list-style-type: none">150.10 Çevresel Olmayan Faaliyetlerde Kullanılacak İlk Madde ve Malzemeler150.20 Çevresel Faaliyetlerde Kullanılacak İlk Madde ve Malzemeler<ul style="list-style-type: none">150.20.01 Emisyon Ölçüm Malzemeleri150.20.02 Baca Filtre Sistemi Malzeme Giderleri
25 MADDİ DURAN VARLIKLAR
250 ARAZİ VE ARSALAR <ul style="list-style-type: none">250.20 Arsalar<ul style="list-style-type: none">250.20.01 Karbon Yakalama Tesisi Arsası
251 YER ALTI VE YER ÜSTÜ DÜZENLERİ
252 BİNALAR
253 TESİS MAKİNE ve CİHAZLAR <ul style="list-style-type: none">253.10 Tesisler<ul style="list-style-type: none">253.10.01 Karbon Yakalama Tesisi253.20 Makineler253.30.Cihazlar<ul style="list-style-type: none">253.30.01 Baca Filtre Sistemi253.30.02 Emisyon Ölçüm Cihazları
254 TAŞITLAR
255 DEMİRBAŞLAR
256 DİĞER MADDİ DURAN VARLIKLAR
257 BİRİKMİŞ AMORTİSMANLAR(-) <ul style="list-style-type: none">257.20 Tesis Makine ve Cihazlar Amortismanı<ul style="list-style-type: none">257.20.01 Baca Filtre Sitemi Amortismanı257.20.02 Emisyon Ölçüm Cihazları Amortismanı
258 YAPILMAKTA OLAN YATIRIMLAR <ul style="list-style-type: none">258.10 Karbon Yakalama Tesisi
26 MADDİ OLMAYAN DURAN VARLIKLAR
260 HAKLAR <ul style="list-style-type: none">260.10 Emisyon Hakkı
261 ŞEREFİYE
262 KURULUŞ VE ÖRGÜTLENME GİDERLERİ
263 ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME GİDERLERİ
264 ÖZEL MALİYETLER
267 DİĞER MADDİ OLMAYAN DURAN VARLIKLAR
268 BİRİKMİŞ AMORTİSMANLAR(-) <ul style="list-style-type: none">268.10 Haklar Amortismanı<ul style="list-style-type: none">268.10.01 Emisyon Hakkı Amortismanı

Karbon maliyetlerinin muhasebeleştirilmesinde Şekil-3'deki kodlama yönteminden farklı olarak aşağıdaki yolda izlenilebilir

Şekil 4: Çevresel Maliyetlerin Kodlanması-2

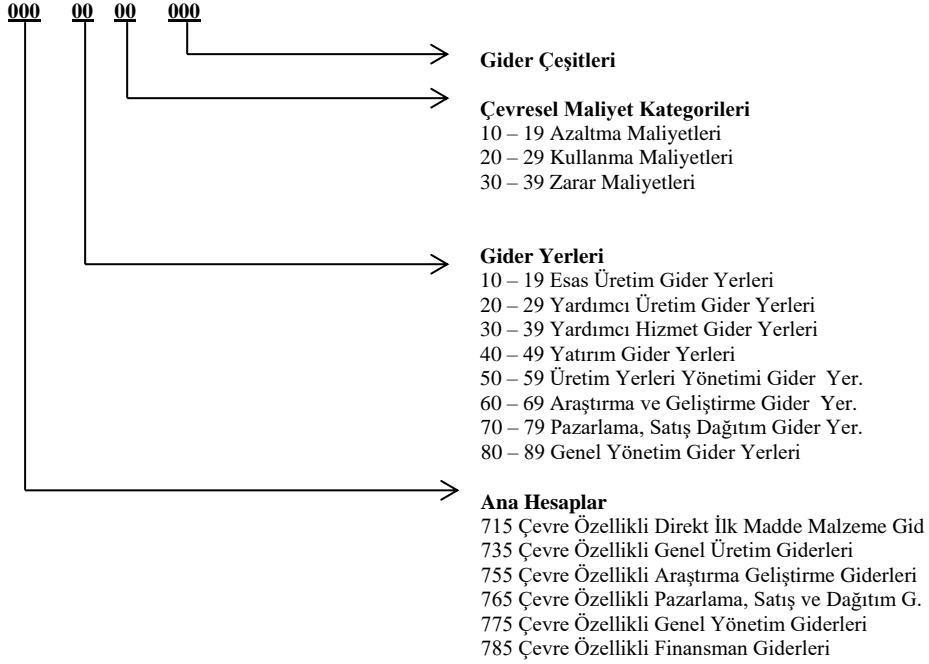


Kaynak: Can, 1998:137; Fidan, 2009:119

Yukarıdaki örneklendirmede emisyon kaynaklı katlanılan maliyetler sadece alt hesaplarda izlenmeye çalışılmıştır. Çevresel konularda toplumsal duyarlılığın arttığı günümüzde işletmeler üzerinde çevresel kirliliği azaltma yönündeki baskıda artmaktadır. Bu durum karşısında yapılan yasal veya gönüllü uygulamalar işletmelerde çevresel maliyetlerin de artmasına neden olmaktadır. Bu nedenle geleneksel hesap planında çevresel maliyetleri de dikkate alan ve bu maliyetlerin daha görünür hale gelmesini sağlayan değişikliklere gidilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Günün gelişen koşullarında, çevreye yönelik harcamaları, bugüne kadarki klasik sınıflama olan ana hesapların altında gider yeri olarak göstermek (710.90 Çevre Gider Yeri) yerine, ana hesap olarak ayrıca göstermek daha yerinde olacaktır. Bu düzenleme sonucu üretim ile ilgili çevre maliyetleri “715 Çevre Özellikli Direkt İlk Madde ve Malzeme Giderleri” hesabında, “735 Çevre Özellikli Genel Üretim Giderleri” hesabında, dönem giderleri de “755 Çevre Özellikli AR-GE Giderleri” hesabında, “765 Çevre Özellikli Pazarlama Satış ve Dağıtım Giderleri” hesabında, “775 Çevre Özellikli Genel Yönetim Giderleri” hesabında, “785 Çevre Özellikli Finansman Giderleri” hesabında gösterilmelidir. Bu sayede çevre maliyetleri direkt olarak takip edilebilecek ve mali tablolara doğrudan yansıtılabilecektir. Ayrıca, bilindiği gibi, işletmelerde alt hesapların açılışı işletme çalışanlarınca serbest olarak belirlenebilir. Örneğin bir işletme çevre alt hesabını 715.100 alt kodu ile belirtirken bir diğer işletme 715.10, bir diğeri ise 715.01 olarak belirleyebilir. Bu anlamda uygun olan boş hesapları kullanmak, ulusal verilerin tekdüzeliğini sağlamak açısından daha yararlı olacaktır (Ergin ve Okutmuş, 2007:155).

Şekil 5: Çevresel Maliyetlerin Kodlanması-3



4. Araştırma Yöntemi

2016 yılı toplam sera gazı emisyonu TÜİK verilerine göre 496,19 milyon ton CO₂ eşdeğeri olarak tahmin edilmiştir. Bu miktarda enerji kaynaklı emisyonlar yaklaşık %73 ile en büyük payı oluştururken, ikinci sırayı %13 ile endüstriyel işlemler almaktadır. Atık %3, tarımsal faaliyetler ise %11 paya sahiptir (TÜİK, 2019).

Tablo 3: Sektörlere Göre Toplam Sera Gazı Emisyonları

Yıl	Enerji	Endüstriyel	Tarımsal	Atık	Toplam
2000	212,3	26,6	40,0	14,5	293,5
2005	240,3	34,6	40,8	16,9	332,7
2010	292,3	49,2	42,8	18,2	402,6
2012	320,1	56,8	50,6	18,1	445,6
2013	308,8	59,8	53,6	16,8	439,0
2016	361,0	62,4	56,5	16,2	496,1

Kaynak: TÜİK, 2019

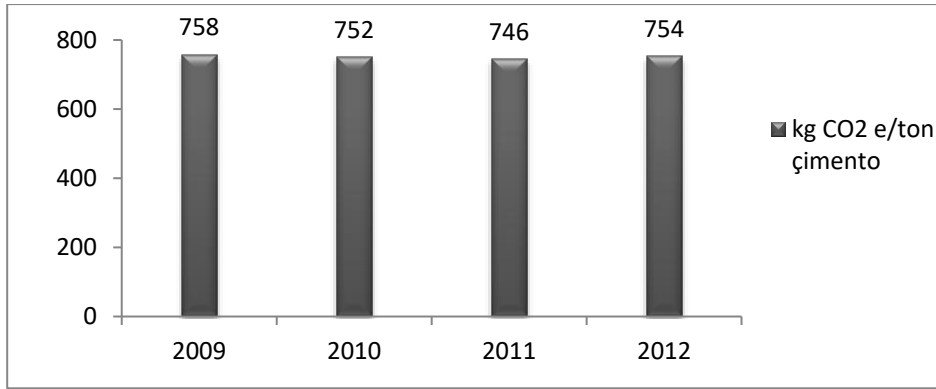
TÜİK verilerine göre 2012 yılı toplam sera gazı emisyon miktarı 445,6 milyon ton, bu toplam içinde CO₂'un miktarı ise 354,1 milyon tondur (TÜİK, 2018). Ayrıca Türkiye'nin 2012 sera gazı emisyon envanterine göre endüstriyel işlemlerde 2012 yılı CO₂ emisyonunun %54,4'ü çimento sektöründen kaynaklanmaktadır (TÜİK, 2012:56).

Tablo 4: Çimento Sektörünün CO₂ Emisyonuna Katkısı

Yıllar	1990	1995	2000	2005	2010	2011	2012
Yüzde %	71,9	76	81,9	81,4	59	56,6	54,4

Kaynak: TÜİK, 2012:56

Teknolojik olarak 1 ton çimento üretildiğinde yaklaşık 700-760 kg arası CO₂ eşdeğeri emisyon ortaya çıkmaktadır. Akçansa firmasının sürdürülebilirlik raporunda 2013 yılı çimento üretimin tonu başına ortalama 759 kg emisyon ortaya çıktığını açıklanmıştır (AKÇANSA, 2013, 41). ÇİMSA firması ise 2013 sürdürülebilirlik raporunda çimento üretimin tonu başına ortalama 732 kg emisyon meydana geldiğini açıklamıştır (ÇİMSA, 2013:30).

Grafik 1: AKÇANSA Çimento Üretimi CO₂ Emisyonları (kg CO₂ e/ton çimento)

Kaynak: AKÇANSA, 2013:41

Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı çimento sektör raporuna (2015-1) göre 2013 yılı toplam 70,40 milyon ton çimento üretimi meydana gelmiştir. Bu üretim sonucunda yukarıdaki veriler dikkate alınarak yaklaşık 52,10 milyon ton emisyon salınımı gerçekleştiği aşağıdaki gibi hesaplanmıştır.

Tablo 5: Çimento Sektörü Emisyon Miktarı

Yıllar	Yıllık çimento üretim miktarı (milyon ton)*	1 ton çimento ortalama emisyon miktarı	Yaklaşık yıllık toplam emisyon miktarı (milyon ton)
2000	35,95	0,74 ton	26,60
2005	42,79	0,74 ton	31,66
2010	62,70	0,74 ton	46,40
2012	60,30	0,74 ton	44,62
2013	70,40	0,74 ton	52,10

* BSTB, 2015:7 deki verilerden yararlanılmıştır.

Küresel ölçekte ise insanların neden olduğu tüm CO₂ emisyonlarının %5'i çimento üretiminden kaynaklanmaktadır (Ariöz ve Yıldırım, 2012:183). Karbon maliyet muhasebesi uygulama araştırmamız endüstriyel işlemler sonucu ortaya çıkan CO₂ emisyonunun yaklaşık % 54,4'üne neden olan çimento sektörü üzerinden yapılmıştır. Araştırma sürecinde işletmenin karbon kaynaklı maliyet verileri muhasebe sürecinden tespit edilmiş olup bu veriler çevre maliyet kategorileri ve gider sınıfları açısından ayrılıp karşılaştırmalı olarak ortaya konulmuştur.

Ülkemizde çimento fabrikalarından salınan sera gazı emisyonların takibi 2012 yılında çıkan yönetmelik gereği akredite kuruluşlar tarafından yapılmakta ve rapor edilmektedir. Sektörün emisyonlara bağlı olarak üretim maliyetlerini arttırabilecek harcamalarından bazılarını ise şöyle sıralayabiliriz;

- Sera gazı emisyon ölçüm ve analiz giderleri
- Sera gazı emisyon ölçüm cihazı amortisman giderleri
- Eğitim giderleri
- Kimyager ve laboratuvar giderleri
- Sera gazı emisyon yönetimi personel giderleri
- Ağaçlandırma vb. giderler
- Sera gazı emisyon azaltıcı yatırımlara bağlı giderler
- Cezalar, vergiler

5. Araştırma Yapılan Sektörde Üretim Süreci

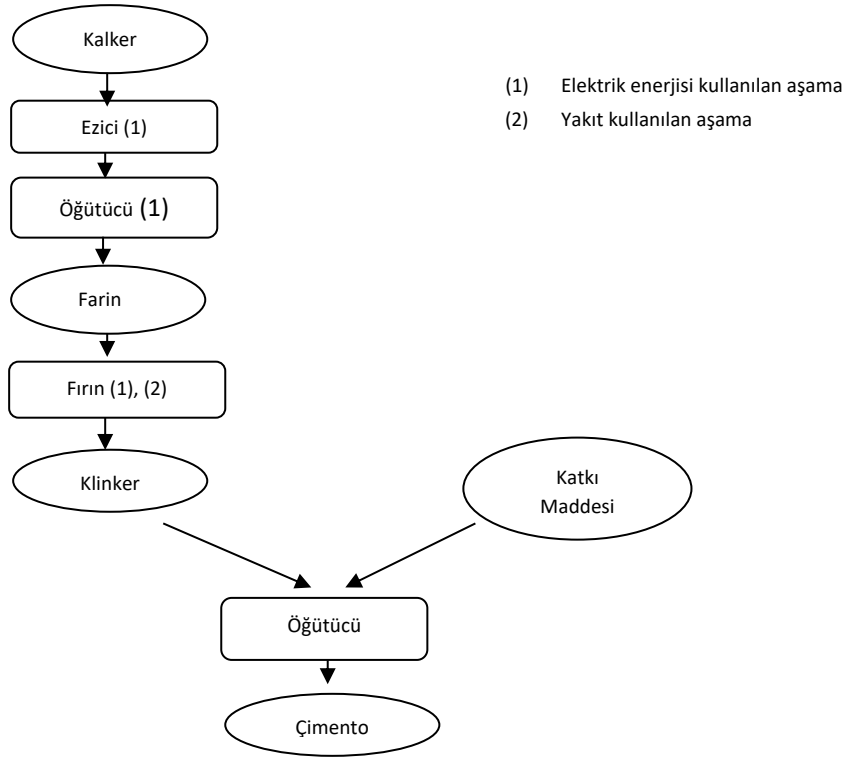
Çimento üretiminde iki temel malzeme kullanılmaktadır; klinker ve alçıtaşı. Bunların haricinde katkı olarak isimlendirilen tras, marn, kalker, cüruf, uçucu kül, yüksek fırın cürufu ve benzeri malzemeler de üretilen çimentonun cinsine göre eklenmektedir. Klinkere belli oranda alçıtaşı ilave edilerek öğütüldüğünde meydana gelen çimentoya portland çimentosu, katkı malzemesi de eklenerek öğütüldüğünde oluşan çimentoya ise katkılı çimento denir. Standartlarda tarifi yapılan katkılı çimentolar, katkı cinsi ve miktarına göre adlandırılmaktadır (ÇSGB, 2006:13). Üretilen çimentonun kalitesi ve homojenliği üretim sürecinde kullanılan hammaddenin doğru ve sabit bir birleşimine bağlıdır (Worrell vd., 2001:307).

Çimento üretimi genel olarak 4 aşamadan meydana gelmektedir. Bu aşamalar üretim safhası olarak adlandırılabilir.

- 1. Aşama Hammadde Hazırlama:** Hammaddelerin kırılma ve öğütülme aşamasıdır.
- 2. Aşama Farin Değirmeninde Hammadde Karışımı:** Hammaddelerin (Kalker, Kil, Demir Cevheri, Cüruf vb.) belli oranlarda karıştırıldığı safhadır. Oluşan yarı mamule Farin denir.
- 3. Aşama Döner Fırında Pişirme:** Farin yaklaşık 1400-1500 derece sıcaklıkta pişirilir. Oluşan yarı mamule Klinker denir.
- 4. Aşama Çimento Değirmeninde Öğütme:** Klinker, alçıtaşı ve üretilecek çimento cinsine uygun katkılarla çimento değirmenlerinde öğütülür. Oluşan mamule çimento denir.

Çimento üretim sürecinde 1, 2 ve 4. aşamalar elektrik tüketiminin gerçekleştiği aşamalardır. Klinker üretiminin gerçekleştiği 3. aşama ise kömür, fuel-oil, doğal gaz gibi yakıtların kullanıldığı, toplam enerji tüketiminin %70-80'inin gerçekleştiği aşamadır (Worrell vd., 2001:306).

Şekil 6: Çimento Üretimi ve Enerji Kullanımı



Kaynak: (Worrell vd., 2001:306; Erdoğan, 2008:43).

Çimento üretiminde genellikle sektör başta kömür olmak üzere Petrokok, doğal gaz ve yağ olmak üzere çok çeşitli birincil yakıtlar kullanılmaktadır. Bir ton çimentonun üretimi için ise yaklaşık 120 kg kömüre ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca kullanılan teknolojiye bağlı olarak bir ton çimento üretimi için yaklaşık 90 ile 120 Kwh arası elektrik kullanılması gerekmektedir (Cembureau, 1997:14). Ayrıca çimento sektöründe üretim giderlerinin yaklaşık %60'ı yakıt ve elektrik giderlerinden meydana gelmektedir (Ariöz ve Yıldırım, 2012:182).

Tablo 6: Çimento Sektörü Maliyet Kalemleri

Türk Çimento Sektörü Maliyet Kalemleri	Ortalama Maliyet %
Hammadde ve Yardımcı Maddeler	9,6
Elektrik	21,1
Yakıt	38,0
İşçilik	9,4
Amortisman	7,0
Diğer Sabit Giderler(Malzeme, DAH vs.)	13,1
Diğer	1,8
TOPLAM	100,0

Kaynak: BSTB, 2012:13

Çimento endüstrisi, dünya üzerinde soğutma ya da ısıtma etkisine sahip, küresel ısınma ve iklimsel değişmeye etki eden dört ana emisyonla sahiptir. Bu emisyonlar toz, kükürt, NOx ve karbondioksittir. Çimento endüstrisi açısından ilk üç maddeye göre karbondioksit emisyonunun miktarı daha fazla olduğundan meydana getirdiği çevresel etkide daha büyük olmaktadır (McCaffrey, 2001:2). Bu açıdan çimento firmaları için öncelikli hedef karbondioksit emisyonlarının azaltılması olmalıdır.

Çimento endüstrisinde karbondioksit emisyonları doğrudan ve dolaylı olmak üzere iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Doğrudan karbondioksit salınımı (Hammaddenin çıkarılması ve üretim tesisine getirilmesi sürecinde gerçekleşen emisyonlar hariç);

- Çimento üretiminde fosil yakıtların kullanılması esnasında
- Kireç taşının (kalker) kimyasal reaksiyona girerek dönüşümü (kalsinasyonu) esnasında meydana gelmektedir (Hendriks vd., 2004:4; Erdoğan; 2008:51).

Doğrudan emisyonla göre daha küçük miktarlarda olan ve dolaylı olarak neden olunan emisyonlar ise fosil yakıtların tüketiminden elde edildiği varsayımına göre, elektrik tüketimidir. Çimento üretim sürecinde meydana gelen karbondioksitin yaklaşık olarak yarısı kalsinasyondan, kalanı da fosil yakıtların yanması sonucu gerçekleşmektedir (Worrell vd., 2001:316).

Çimento üretiminde sürecinde ortaya çıkan karbondioksit miktarı ağırlıklı olarak aşağıdaki etmenlere bağlıdır (Hendriks vd., 2004:4);

- Üretim sürecinin türü (süreç ve alt süreçlerin verimliliği)
- Kullanılan yakıtın türü (kömür, fuel-oil, doğal gaz, petrokok ve diğer alternatif yakıtlar)
- Klinker/çimento oranı (katkı yüzdesi)

Çimento üretiminde meydana gelen emisyon miktarı kullanılan enerjinin türü, üretim tesisinin teknolojik altyapısı ve üretilen çimento çeşidi gibi faktörlere göre değişkenlik gösterebilir. Bu unsurların seçimindeki farklılık sektördeki emisyonların miktarını da etkilemektedir.

6. Karbon Maliyet Muhasebesi Uygulama Önerisi

Uygulama yapılan Konya Çimento İşletmesi bir çimento üretim işletmesidir ve esas üretim şu beş safhada gerçekleşmektedir.

a)Hammadde Hazırlama (Kankasör): Kalker kırma ve boyut küçültme işlemi yapılır.

b)Karıştırma (Farin Değirmeni): Kalker, kil ve demir cevheri vb. hammaddeler üretilen çimento türüne göre belli oranlarda karıştırılarak Farin oluşur. Boyut küçültmeden farin oluşuncaya dek geçen süreçte hammaddenin rutubetinin giderilmesi için kurutmadan kaynaklanan ağırlık kaybı meydana gelebilir.

c)Pişirme (Döner Fırın): Farinin pişirilerek Klinker olduğu safhadır. Farinin kalsine edilerek klinkere dönüşümünde (Yaklaşık olarak 1,65 ton farinden 1 ton klinker elde edilmektedir.) ~%40'lık ağırlık kaybı meydana gelir.

d)Öğütme: Klinker, üretilen çimento türüne göre yardımcı maddelerle karıştırılarak öğütülür ve çimento elde edilir.

e)Paketleme: Üretilen çimentonun paketlemesinin yapıldığı safhadır.

Bu üretim yerlerinin haricinde aşağıda belirtilen yardımcı gider yerleri de bulunmaktadır.

Şekil 7: Çimento Sektörü Gider Yerleri



İşletme yıl içerisinde katı-sıvı atık ve emisyonlar nedeniyle çevresel harcama yapmış olup takibi ve tespiti yapılan bu giderler aşağıdaki gibidir.

Tablo 7: Konya Çimento 2012 Yılı Toplam Çevresel Harcamaları

ÇEVRESEL GİDERLER	2012 Yılı Toplam Çevresel Harcamalar (TL)					
	Direkt İlk Madde Malzeme	Endirekt İşçilik	Dışardan Sağlanan Fayda ve Hizmetler	Çeşitli Giderler	Vergi Resim ve Harçlar	Amortisman ve Tükenme Payları
Baca gazı arıtma sistemi						
Baca gazı ve kirletici konsantrasyonların analizi			105.346			
Baca gazı ölçüm cihazı alınması						
Atık su analizleri						
Atık su ölçüm cihazı alınması						
Atık geri kazanım ve bertaraf tesisi						
Atık suyun diğer girişim, organize sanayi bölgesi ve belediye tarafından toplanması ve arıtımı			37.684			
Evsel ve endüstriyel atıklar için yapılan harcamalar						
Atığın diğer girişim, organize sanayi bölgesi, özel şirket vb. tarafından toplanması, taşınması ve bertarafı			22.853			
Gürültü önleyici ekipman						
Gürültü ölçümleri						
Biyolojik çeşitliliğin ve peyzajın korunması			343.071			
Çevre yönetim sistemleri (ISO 14001, EMAS vb.)				6.951		

Çevresel mevzuat ve yönetmeliklere uyum çalışmaları	
Çevresel Eğitim ve bilgilendirme programları	3.658
Çevre ile ilgili deşarj, emisyon izni vb. izinlerle ilgili faaliyetler	
Yakıt analizleri ve çevre yönetim hizmetleri	35.713
Çevresel faaliyetlerde çalışanlara yapılan ödemeler	60.133
Çevresel faaliyetlerde kullanılan maddi duran varlık amortisman giderleri	30.300
Çevre temizlik vergisi	2.022

Aralık Ayı Çevresel Giderleri:

1-Baca gazı ve kirletici konsantrasyonların analizi için 2012 Mart ayında aşağıdaki hizmet alımları yapılmıştır.

1 ve 2 döner fırın periyodik atık yakma ölçümü	: 30.090
Emisyon ölçümü, hava kalitesi ölçümü	: 51.849
Danışmanlık hizmet bedeli	: 7.080
Diğer giderler	: 16.327

105.346 TL

Giderlerin **Aralık** ayına isabet eden tutarı: 8.778 TL'dir.

730 Genel Üretim Giderleri	8.778	
730.13. Pişirme Esas Üretim Gider Yeri		
730.13.02 Çevresel Maliyetler		
730.13.02.20 Emisyon Kullanma Maliyeti		
730.13.02.20.4 Dışardan Sağ. F.H.		
730.13.02.20.4.001 Baca gazı ve kirletici analiz gid.		
105.346/12=8.778	180 Gelecek Aylara Ait Gid. ⁴	8.778

⁴ Hizmet alımları 2012 yılı Mart ayında yapılip ödenmiş ve dönemsellik gereği ilgili yıla karşılık gelen tutar 180 Gelecek Aylara Ait Giderler, gelecek yıla karşılık gelenler ise 280 Gelecek Yıllara Ait Giderler hesabına borç yazılmıştır. Aralık 2012'de ise aylık rapor düzenlenmesi nedeniyle ilgili aya karşılık gelen tutar 180 GAAG hesabına alacaklandırılarak giderleştirilmiş ve kapatılmıştır.

2- Atık suyun toplanması ve arıtımı için belediyeye **Aralık** ayında 2.122⁵ TL ödeme yapılmıştır.

730 Genel Üretim Giderleri	2.122	
730.50. Üretim Yeri Yönetimi Gider Yeri		
730.50.02 Çevresel Maliyetler		
730.50.02.21 Katı Sıvı Atık Kullanma Maliyeti		
730.50.02.21.4 Dışardan Sağ. F.H.		
730.50.02.21.4.001 Atık su Toplama Arıtma Gid.		
100 Kasa		2.122

3-Katı atığın özel şirket tarafından toplanması, taşınması ve bertarafı için **Aralık** ayında 2.807⁶ TL'lik hizmet alım gideri yapılmış ve peşin ödenmiştir.

730 Genel Üretim Giderleri	2807	
730.50. Üretim Yeri Yönetimi Gider Yeri		
730.50.02 Çevresel Maliyetler		
730.50.02.21 Katı Sıvı Atık Kullanma Maliyeti		
730.50.02.21.4 Dışardan Sağ. F.H.		
730.50.02.12.4.002 Katı Atık Toplama, Taşıma, Bertaraf G.		
100 Kasa		2.807

4-Bahçe ve çevrenin ağaçlandırılması ve bakımı için **Aralık** ayında 26.149⁷ TL'lik hizmet alımı gideri yapılmış ve peşin ödenmiştir.

730 Genel Üretim Giderleri	26.149	
730.50. Üretim Yeri Yönetimi Gider Yeri		
730.50.02 Çevresel Maliyetler		
730.50.02.10 Emisyon Azaltma Maliyeti		
730.50.02.10.4 Dışardan Sağ. F.H.		
730.50.02.10.4.005 Bahçe Çevre Bakım Gid.		
100 Kasa		26.149

5- ISO 14001 ve EMAS çevre sertifikaları için Şubat ayında yapılan ve ödenen giderden **Aralık** ayına isabet eden tutar 580 TL'dir. Gider çevre gider yerlerine eşit dağıtılmıştır.

Giderlerin **Aralık** ayına isabet eden tutarı: $6.951/12 = 579,25$ TL'dir.

⁵ Tutar Aralık ayına ait çevresel harcama raporlarından alınmıştır. 37.864 TL tutar tüm yılın gideridir. Gider her ay farklı gerçekleşmekte ve ödenmektedir.

⁶ Tutar Aralık ayına ait çevresel harcama raporlarından alınmıştır. 22.853 TL tutar tüm yılın gideridir.

⁷ Tutar Aralık ayına ait çevresel harcama raporlarından alınmıştır. 343.071 TL tutar tüm yılın gideridir.

730 Genel Üretim Giderleri	580	
730.50. Üretim Yeri Yönetimi Gider Yeri		
730.50.02 Çevresel Maliyetler		
730.50.02.20 Emisyon Kullanma Maliyeti		
730.50.02.20.5 Çeşitli Giderler		
730.50.02.20.5.001 Çevre Sertifika Gid. 290		
730.50.02.21 Katı Sıvı Atık Kullanma Mal.		
730.50.02.21.5 Çeşitli Giderler		
730.50.02.21.5.001 Çevre Sertifika Gid. 290		
180 Gelecek Aylara Ait Giderler		580
6.591/12=580		

6- Çevresel eğitim bedeli olarak **Aralık** ayında 826⁸ TL'lik gider yapılmıştır. Gider çevre gider yerlerine eşit dağıtılmıştır.

730 Genel Üretim Giderleri	826	
730.50. Üretim Yeri Yönetimi Gider Yeri		
730.50.02 Çevresel Maliyetler		
730.50.02.10 Emisyon Azaltma Maliyeti		
730.50.02.10.4 Dışardan Sağ. F.H.		
730.50.02.10.4.004 Personel Eğitim Gid. 413		
730.50.02.11 Katı-Sıvı Atık Azaltma Mal.		
730.50.02.11.4 Dışardan Sağ. F.H.		
730.50.02.11.4.004 Personel Eğitim Gid. 413		
100 Kasa		826

7- Kömür analizinin yapılması ile ilgili olarak **Aralık** ayında 404⁹ TL hizmet alımı gideri yapılmıştır.

730 Genel Üretim Giderleri	404	
730.13. Pişirme Esas Üretim Gider Yeri		
730.13.02 Çevresel Maliyetler		
730.13.02.20 Emisyon Kullanma Maliyeti		
730.13.02.20.4 Dışardan Sağ. F.H.		
730.13.02.20.4.001 Baca Gazı ve Kirletici Konsantrasyon Analiz		
100 Kasa		404

8-Çevre yönetim hizmet alımı bedeli olarak **Aralık** ayında 1.180¹⁰ TL gider yapılmıştır. Gider çevre gider yerlerine eşit dağıtılmıştır.

⁸ Tutar Aralık ayına ait çevresel harcama raporlarından alınmıştır. 3.568 TL tutar tüm yılın gideridir.

⁹ Tutar Aralık ayına ait çevresel harcama raporlarından alınmıştır. 35.713 TL tutar tüm yılın gideridir.

¹⁰ Tutar Aralık ayına ait çevresel harcama raporlarından alınmıştır. 35.713 TL tutar tüm yılın gideridir.

730 Genel Üretim Giderleri	1.180	
730.50. Üretim Yeri Yönetimi Gider Yeri		
730.50.02 Çevresel Maliyetler		
730.50.02.10 Emisyon Azaltma Maliyeti		
730.50.02.10.4 Dışardan Sağ. F.H.		
730.50.10.4.006 Çevre Yön. Hizmet Alım Gid. 590		
730.50.02.11 Katı-Sıvı Atık Azaltma Mal.		
730.50.02.11.4 Dışardan Sağ. F.H.		
730.50.10.4.006 Çevre Yön. Hizmet Alım Gid. 590		
100 Kasa		1.180

9- Çevresel faaliyetlerde çalışanlara **Aralık** ayı için aşağıdaki ücret ödemeleri yapılmıştır.

Brüt Ücret :4.272 TL

Sosyal Güvenlik Ödemesi : 739 TL

Çalışılan saate göre çevre gider yerlerine dağıtımı ise şu şekildedir.

Emisyon Faaliyetlerinde: :1253 TL (1 kişi)

Katı Sıvı Atık Faaliyetlerinde :3758 TL (2 kişi)

730 Genel Üretim Giderleri	5.011	
730.50. Üretim Yeri Yönetimi Gider Yeri		
730.50.02 Çevresel Maliyetler		
730.50.02.20 Emisyon Kullanma Maliyeti		
730.50.02.20.2 İşçi Ücret ve Gider. 1253		
730.50.02.21 Katı Sıvı Atık Kullanma Mal.		
730.50.02.21.2 İşçi Ücret ve Gider 3758		
000 İlgili Hesaplar		5.011

10- Hammadde hazırlama safhasında ortaya çıkan toz emisyonu azaltmak için kullanılan filtre cihazı **Aralık** ayı amortisman gideri 2.525 TL'dir.

730 Genel Üretim Giderleri	2.525	
730.13. Pişirme Esas Üretim Gider Yeri		
730.13.02 Çevresel Maliyetler		
730.13.02.10 Emisyon Azaltma Maliyeti		
730.13.02.10.7 Amortisman ve Tükenme Py.		
730.13.02.10.7.001 Baca Filtre Sistemi Amortismanı		
257 Birikmiş Amortismanlar		2.525
30.300/12= 2.525		

11- Yıl içinde ödenen çevre vergisinin **Aralık** ayına isabet eden tutarı 168,5 TL'dir. Gider çevre gider yerlerine eşit dağıtılmıştır.

730 Genel Üretim Giderleri	168,5
730.50. Üretim Yeri Yönetimi Gider Yeri	
730.50.02 Çevresel Maliyetler	
730.50.02.20 Emisyon Kullanma Maliyeti	
730.50.02.20.6 Vergi Resim ve Harçlar 84,25	
730.50.02.21 Katı-Sıvı Atık Kullanma Mal.	
730.50.02.20.6 Vergi Resim ve Harçlar 84,25	
180 Gelecek Aylara Ait Giderler	168,5
2.022/12=168.5	

1-) Birim Ürün Karbon Ayak İzi Hesabı:

İşletmede aralık ayı içerisinde meydana gelen toplam üretim miktarı ve üretim sürecinde açığa çıkan toplam karbondioksit emisyon miktarı yaklaşık olarak aşağıdaki şekildedir. (Safhalarda kalan miktarlar dikkate alınmamıştır.)

A- Toplam üretim miktarı	:127.600 ton
B- Toplam neden olunan tahmini CO₂ emisyon miktarı	:112.288 ton
Doğrudan açığa çıkan emisyon (Yakıt +Kalsinasyon)*	: 94.424 ton
Dolaylı olarak neden olunan emisyon (Elektrik vb.)**	: 17.864 ton

Not: Ortaya çıkan CO₂ emisyon değerleri bilgisi bulunamadığından tahmini ortalama değerler kullanılmıştır.

* 1 ton çimento üretiminde yaklaşık 0,74 ton CO₂ doğrudan açığa çıkar
(BTSB, 2015:7)

$$127.600 \text{ ton} \times 0,74 \text{ ton} = 94.424 \text{ ton CO}_2$$

**1 ton çimento üretiminde yaklaşık 0,14 ton CO₂ doğrudan açığa çıkar
(Koreneos vd., 2005:59)

$$127.600 \text{ ton} \times 0,14 \text{ ton} = 17.864 \text{ ton CO}_2$$

C- 1 ton çimento başına yaklaşık karbon emisyon miktarı : $112.288/127.600=0,88$ ton CO₂ emisyon / ton çimento

2-) Birim Ürün Emisyon Maliyeti Hesabı: (TL)

<u>Çevresel Maliyetler:</u>	: 50.550,5
Azaltma Maliyetleri	: 30.680
Kullanma Maliyetleri	: 19.870,5
Zarar Maliyetleri	: -
<u>Emisyon Kaynaklı Maliyetler</u>	: 40.486,25

Emisyon Azaltma Maliyeti	:	29.677
Emisyon Kullanma Maliyeti	:	10.809,25
Emisyon Zarar Maliyeti	:	-

$$\text{Birim Emisyon Maliyeti: } \frac{\text{Toplam Emisyon Maliyeti}}{\text{Toplam Üretim Miktarı (Ton)}} = \frac{40.486,25 \text{ TL}}{127.600 \text{ ton}} \approx 0,32 \text{ TL/ton}$$

Ay içerisinde gerçekleşen üretim sonucu ton başına toplam üretim maliyeti ise 72,46 TL olarak gerçekleşmiştir. Emisyon maliyetlerinin toplam üretim maliyetleri içerisindeki payı ise;

$$\begin{aligned} \text{Emisyon maliyetinin} &= \frac{\text{Ton başına emisyon maliyeti}}{\text{Ton başına toplam üretim maliyeti}} \\ \text{Toplam maliyete oranı} &= \frac{0,32 \text{ TL}}{72,46 \text{ TL}} = 0,00442 \approx \text{Binde 4,5} \end{aligned}$$

Yukarıda yapılan hesaplamalarda ulaşılan sonuçlara göre aralık ayında üretilen bir ton çimento nedeniyle yaklaşık olarak 0,88 ton karbondioksit emisyonuna ve emisyonlar nedeniyle yapılan harcamalar bir ton çimentonun maliyetinde yaklaşık olarak 0,32 TL artışa neden olmaktadır. Bu artış ise toplam maliyet içerisinde yaklaşık binde 4,5 oranında gerçekleşmiştir. Burada dikkate alınması gereken husus ise birim ürün emisyon miktarının ürünün cinsine, kullanılan yakıtın cinsine, üretim sürecine, kullanılan üretim araçlarının teknolojik seviyesine vb. bağlı olarak farklılaşabileceğidir.

	ÇEVRE MALİYETLERİ (TL)									
	Azaltma Maliyetleri			Kullanma Maliyetleri				Zarar Maliyetleri		
	Emisyon Azaltma Maliyeti	Katı-Sıvı Atık Azaltma Maliyeti	Gürültü Azaltma Maliyeti	Emisyon Kullanma Maliyeti	Katı-Sıvı Atık Kullanma Maliyeti	Gürültü Kullanma Maliyeti	Emisyon Zarar Maliyeti	Katı-Sıvı Atık Zarar Maliyeti	Gürültü Zarar Maliyeti	
1-İMM										
2-İşçi Ü.G.				1.253	3.758					
3-Memur Ü.G.										
4-DSFH	27.152	1.003		9.182	4.929					
5-Çeşitli G.				290	290					
6-Vergi R.H.				84,25	84,25					
7-Amortisman G.	2.525									
BİRİM TOPLAM	29.677	1.003	-	10.809,25	9.061,25	-	-	-	-	-
GRUP TOPLAM		30.680			19.870,5			-		
GENEL TOPLAM					50.550,5					

Tablo 8: Konya Çimento 2012 Yılı Aralık Ayı Çevre Maliyetleri

7. Sonuç

İşletmelerin mal ve hizmet üretim süreçlerinde meydana gelen ve doğaya bırakılan sera gazları çevresel kirliliğe neden olmaktadır. Bu kirlilik uzun vadede hem çevreye bağımlı bir yaşam süren insanları hem de işletmeleri etkilemektedir. Bu etkiler çevre kirliliği nedeniyle artan toplum baskısı, yüksek karbon ayak izli ürün ve hizmetlerin tüketiciler tarafından tercih edilmemesi ve satışlarının azalması, temiz teknolojilere yatırım zorunluluğu, çevresel vergiler gibi uygulamalar nedeniyle maliyetlerde meydana gelen artış şeklinde olabilmektedir.

Bugün birçok ülke sera gazı salınımlarını azaltmak için işletmeler azaltma yükümlülükleri getirmiştir. Bu nedenle işletmeler rakiplerine karşı avantajlı olabilmek ve geleceğe yönelik planlamalarını daha gerçekçi temellere oturtabilmek için sera gazı emisyonlarından kaynaklanan maliyetler de dahil olmak üzere tüm maliyetlerini eksiksiz ve doğru hesaplayıp, maliyet kontrolü için gerekli önlemleri almaları gerekmektedir.

Maliyet kontrolünü sağlayabilmek için ise muhasebeye aktarılan bilgilerin tam ve açık bir şekilde kayıtlanması, raporlanması ve yorumlanması gerekmektedir. Bu açıdan maliyet muhasebe sisteminin tüm maliyet unsurlarını kapsayacak şekilde yenilenmesi, tek düzen hesap planının ana hesap veya yardımcı hesaplar düzeyinde, emisyonlar nedeniyle oluşan maliyetlerin diğer maliyet kalemleri içinde kaybolmasına izin verilmeyecek bir yapıya kavuşturulması gerekir. Şu bilinmelidir ki çevresel maliyet kalemi ne kadar net ortaya çıkarılabilirse yönetim kararlarında da o kadar etkili hale gelebilir.

Gelecek süreçte ortaya konulacak bilimsel çalışmalar ve iklim değişikliğinin etkilerinin daha çok hissedilir hale gelmesi ile toplumsal çevre bilincinin artacağını, ürün ve hizmetler üzerindeki karbon ayak izini tüketici bilgisine sunmaya yönelik yasal düzenlemelerin getirilebileceğini ve tüketici davranışlarında çevre kaynaklı değişimler meydana geleceğini öngörmek pek de zor olmayacaktır. Bu nedenle işletme yöneticilerinin üretim ve satış planlamalarında çevresel unsurları dikkate alarak vereceği kararlar, tüketici tercihlerine, üretilen ürün ve hizmetlerin satış rakamlarına doğrudan yansıtılabilecektir. Bu durumda işletme ya karbon ayak izini küçültmek için temiz teknolojilere yatırım yapacak ve gerekli diğer önlemleri alacak ya da rekabetçi piyasa içerisinde kendine yer bulmakta zorlanacaktır.

Bu çalışmada karbon emisyonuna en fazla neden olanlar arasında olan çimento sektöründe faaliyet gösteren Konya Çimento firmasının toplam çevresel maliyetleri, önerilen örnek bir hesap planıyla detaylandırılarak kayıtlanmıştır. Böylece çevresel giderler gider yerleri, maliyet türleri, çevresel maliyet kategorileri ve gider çeşitlerine göre daha görünür bir raporlamaya imkânlı hale getirilmiş ve yöneticilerin daha doğru kararlar alabilmelerine yardımcı olunmuştur. Ayrıca üretilen birim ürünün karbon ayak izi, başka bir ifadeyle üretilen birim ürün başına atmosfere bırakılan yaklaşık karbon emisyon miktarı, birim ürünün emisyon maliyeti ve toplam maliyet içerisindeki emisyon maliyet oranı ortaya konulmuştur.

Sonuç olarak, çevrenin korunması ve karbon emisyonlarının azaltılması noktasında işletmelerin de doğrudan veya dolaylı olarak etkilenmeye ve bir takım çevresel maliyetlere katlanmaya devam edecekleri görülmektedir. İşletmeler için asıl önemli olan ise etkilenme oranını asgariye indirebilmektir. Bunun içinde işletmelerin karbon maliyetlerini doğru tespit edebilmeleri, raporlayabilmeleri, yönetim kararlarında kullanılabilir hale getirmeleri ve alınacak doğru kararlarla bu maliyetlerin kontrol altına alabilmeleri gerekmektedir. Bu da ancak çevresel harcamaları dikkate alacak şekilde oluşturulan iyi bir muhasebe ve maliyet sistemi ile sağlanabilir.

Kaynaklar

- Alagöz, Ali ve Yılmaz, Baki (2001), "Çevre Muhasebesi ve Çevresel Maliyetler", *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, C.1,S.1-2:147-158
- Ariöz, Ömer ve Yıldırım, Kemal (2012), "Türkiye'de Çimento Sektöründeki Belirsizlikler ve Türk Çimento Sektörünün Swot Analizi", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.2, S.32:173-190
- Bekiroğlu, Ozan (2011), "Sürdürülebilir Kalkınmanın Yeni Kuralı: Karbon Ayak İzi", *II. Elektrik Tesisat Ulusal Kongresi Bildirisi*, Elektrik Mühendisleri Odası
- Can, Ahmet Vecdi (1998), *Çevre Muhasebesi*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya
- Can, Ahmet Vecdi (2006), "Maliyet ve Yönetim Muhasebesi Açısından Çevresel Maliyetler", *Türkiye Maliyet ve Yönetim Muhasebesi Sempozyumu I*, Kocaeli
- Cembureau (1997), "Alternative Fuel in Cement Manufacture: Technical And Environmental Review", *The European Cement Association*, Brussels
- Çalış, Y. Ercan (2013), "Çevresel Maliyetlerin Muhasebeleştirilmesi", *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.34, S.1:175-190
- ÇSGB (2006), *Çimento Fabrikalarında İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Projesi Genel Değerlendirme Raporu* (Yayın No:12), Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- Erdoğan, Asaf (2008), *İklim Değişikliği İle Mücadele Faaliyetlerinin Türk Çimento Sanayiine Etkileri* (Yayın No:2765), Uzmanlık Tezi, Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı İktisadi Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü
- Ergin, Hüseyin ve Okutmuş, Ercüment (2007), "Çevre Muhasebesi: Çevre Maliyetleri ve Çevre Raporlaması", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, C.5, S.1:144-169
- Fidan, Meral E. (2009), *Atık Yönetimi ve Muhasebesi: Sakarya İlindeki İşletmeler Üzerinde Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya
- Haftacı, Vasfi ve Soylu, Kamuran (2008), "Çevresel Bilgilerin Muhasebesi ve Raporlanması", *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.15:92-113
- Hendriks, Chris, Worrell, Ernst, De Jager, David, Kornelis, Blok ve Riemer, Piers (2004), "Emission Reduction of Greenhouse Gases from the Cement Industry", *IEA Greenhouse Gas R & D Programme, Greenhouse Gas Control Technologies Conference Paper*
- Kırloğlu, Hilmi ve Can, Ahmet Vecdi (1998), *Çevre Muhasebesi*, Adapazarı: Değişim Yayınları
- Mccaffrey, Robert (2001), Climate Change and the Cement Industry. Environmental Overview, *GCL Magazine*. http://www.ecocem.fr/bibliotheque/bibliographie/ecologie/33_le_changement_climatique_et_l_industrie_du_ciment_royaume_uni_en.pdf, (Erişim:29.03.2013)
- Ratnatunga, Janek ve Balachandran, Kashi (2009), "Carbon Business Accounting: The Impact of Global Warming on the Cost and Management Accounting Profession", *Journal of Accounting, Auditing and Finance*, C.24, S.2:333-355
- TÜİK (2012), Haber Bülteni: Seragazi Emisyon Envanteri 1990-2010. *Türkiye İstatistik Kurumu*, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10829>, (Erişim: 03.12.2012)
- TÜİK (2019), Sektörlere Göre Toplam Sera Gazı Emisyonları, *Türkiye İstatistik Kurumu*, http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1019, (Erişim: 03.03.2019)
- Worrel, Ernst, Price, Lynn, Martin, Nathan, Hendriks, Chris ve Meida, Leticia Ozawa (2001), "Carbon Dioxide Emissions From The Global Cement Industry", *Annual Reviews Energy and the Environment*, S.26:303-329
- Goodier, Chris (2010), *Carbon footprint*, (Eds. Cohen, N. and Robbins, P.), *Green Cities: An A-to-Z Guide*, London: SAGE Publications: 49 - 53.
- Koroneos, Christopher, Roubas, George ve Moussiopoulos, Nicolas. "Exergy Analysis of Cement Production", *International Journal of Exergy*, C.2, S.1:55-68
- TÜİK (2012), National Greenhouse Gas Inventory Report 1990-2012: Annual Report Submission Under The Framework Convention on Climate Change, *Türkiye İstatistik Kurumu*, https://webdosya.csb.gov.tr/db/iklim/editorosya/NIR_TUR_2012.pdf, (Erişim:14.03.2019)
- AKÇANSA, 2013, 2012 - 2013 Sürdürülebilirlik Raporu, http://www.akcansa.com.tr/downloads/surdurebilirlik/surdurebilirlik_2014_tr.pdf, (Erişim:14.03.2019)

ÇİMSA, 2013, Sürdürülebilirlik Raporu-2013,
<https://www.cimsa.com.tr/ca/docs/4FE58AA58E3A4B7B85FA9E4EE011A8/A91AF70B800B4FD0AF5DA989D7A39534.pdf>, (Erişim:14.03.2019)

BSTB, 2015, Çimento Sektörü Raporu (2015/1), Bilim, Sanayi Ve Teknoloji Bakanlığı Sanayi Genel Müdürlüğü- Sektörel Raporlar ve Analizler Serisi

Extended Summary

Accounting of Carbon Costs: Cement Sector Application

Air pollution is one of the most important environmental problems today. The most important share in increasing this problem is the businesses that emit carbon to the atmosphere by using energy based on fossil fuels in their production process. The raw materials of the products produced by the businesses are supplied from the natural environment and the emissions resulting from the production process are also released to the natural environment. Although some international measures have been taken recently, many businesses in many countries still face no obstacles due to emissions to the atmosphere as a result of their production.

The process, which began in 1992 with the adoption of the United Nations Framework Convention on Climate Change and was put on legal ground with the entry into force of the Kyoto Protocol in 2005, obliges the Contracting Parties to reduce greenhouse gas emissions.

These global decisions and the actions taken by countries to achieve their abatement targets have led businesses, which are considered to be the main responsible for greenhouse gases, to take measures in this regard. This situation has necessitated the companies to follow the carbon emissions they produce during the production process, calculate and record their carbon footprints. In addition, the efforts of countries to harmonize their financial systems and legislation with these practices have revealed the concept of carbon accounting.

The carbon footprints of the businesses are the measure of the total amount of greenhouse gas emissions released directly or indirectly to the atmosphere during all their operational periods. Countries use practices such as penalties, taxes, incentives and market mechanisms as the methods of reducing emissions due to the harm they cause to the environment as a result of their emissions. For businesses, these situations result in emissions-related environmental costs that require recording and reporting. Although carbon dioxide is not the only greenhouse gas emitted by businesses, the term carbon costs is mostly used because of the emission and effect of this gas.

The aim of this study is to provide an application proposal for businesses to determine carbon footprints and to take into account not only the costs of products and services, but also the environmental costs caused by greenhouse gas emissions, to make the measures to be more visible and reported on the cost accounting systems of the businesses. In particular, the study provides a clearer view and reporting of carbon costs associated with greenhouse gas emissions within the total production cost, as well as providing data to managers in their decisions in the process of reducing these costs. The research was carried out in the cement sector, where greenhouse gas emissions were most common.

Carbon costs incurred by businesses due to emissions to the environment are often included in general production expenses and lost during the cost accounting process. The fact that the resulting carbon costs are not shown in separate accounts makes it difficult to follow up where and how much these costs occur and makes it difficult to report, audit and keep under control. Therefore, it is necessary to show the emission-related costs in separate accounts by creating the appropriate expense places and types. Thus, both the ratio of these emissions-related costs in total costs can be determined and the source of these costs and how much they occur can be determined. It will also contribute to management planning to control and reduce carbon costs.

In this study, case study method was used. The environmental costs in December 2012 of Konya Çimento, which operates in the cement production sector, were recorded according to a sample account plan and the expenses were made clear. Thus, emissions-related costs were made visible and reported.

In the research process, the carbon-based cost data of the business were determined from the accounting process and these data were decomposed and compared in terms of environmental cost categories and expense classes.

Fossil fuels are used as primary fuels in the cement production process in the firm. In addition, a significant amount of electricity is consumed in this process.

Carbon dioxide emissions in the plant occur in two ways: direct way and indirect way. The amount of emissions generated in cement production may vary depending on factors such as the type of energy used, the technological infrastructure of the production plant and the type of cement produced. The difference in the selection of these elements also affects the amount of emissions in the business.

In 2012, the firm made environmental expenditures due to solid-liquid waste and emissions, and these expenses were determined by following up and determining with the help of sub-accounts in the cost accounting process. In this determination process, "prevention (reduction), use and harm" costs were used as the main classification headings. Another classification was made according to expenses and comparison was made.

The total amount of production in the plant in 2012 / December was 127,600 tons of cement and the total amount of carbon dioxide emissions released during the production process was determined as 112,288 tons. Approximate carbon emission for per ton cement was nearly 0.88 tons.

Total environmental costs were realized as 50.550.5 TL. 30.680 TL of this amount was the cost of prevention and the rest was the cost of use. Of the total environmental costs, TL 40.486.25 consisted of the costs arising from emissions. 29.677 TL of this amount was the cost of prevention and the rest was the cost of use.

According to the results of the calculations, approximately 0.88 tons of carbon dioxide emission is generated due to one ton of cement produced in December and the expenditures made due to emissions cause an increase of approximately 0,32 TL in the cost of one ton of cement. This increase was nearly 4.5 per thousand in total cost.

In this study, the total environmental costs of Konya Çimento, a firm operating in the cement sector, which is one of the most common causes of carbon emissions, are detailed and recorded with a proposed sample account plan. Thus, environmental expenses have been made possible to provide more visible reporting according to cost centers, cost types, environmental cost categories and types of expenses and helped managers to make more accurate decisions. In addition, the carbon footprint of the produced unit product, in other words, the approximate amount of carbon emission released to the atmosphere per unit product produced, the emission cost of the unit product and the emission cost ratio within the total cost were determined.

In conclusion, it is seen that businesses will continue to be directly or indirectly affected and bear some environmental costs in terms of environmental protection and reduction of carbon emissions. The most important thing for businesses is to minimize the impact rate. In this context, businesses should be able to accurately identify and report carbon costs, make them usable in management decisions, and be able to control these costs with the right decisions. This can only be achieved through a good accounting and cost system, which is designed to take environmental expenses into account.

Mobbing'in Örgüte Bağlılığa ve Yöneticiye Güvene Etkisi

Gülay Murat¹
Meral Elçi²

Mobbing'in Örgüte Bağlılığa ve Yöneticiye Güvene Etkisi

The Effect of Mobbing on Organizational Commitment and Trust in Manager

Öz

Çalışmanın amacı, iş yerlerinde maruz kalınan mobbingin örgüte bağlılığa (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) ve yöneticiye olan güvene etkisini araştırmaktır. Bu amaç doğrultusunda, toplam 244 katılımcıdan anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Çalışmanın örneklemini "basit tesadüfi örnekleme" yöntemiyle seçilen, 7 ildeki (İstanbul, Bursa, Ankara, Antalya, İzmir, Konya, Hatay) eğitimciler oluşturmaktadır. Çalışmada toplanan veriler SPSS 23.0 istatistik programı ile analiz edilerek, elde edilen bulgular yorumlanmıştır. Normal dağılıma uygun olduğu tespit edilen verilere, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ile korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Gerçekleştirilen analizler neticesinde; mobbingin hem örgüte bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile hem de yöneticiye güven ile istatistiksel olarak anlamlı ve negatif ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Yöneticiye Güven, Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık

Abstract

The aim of the study was to investigate the effect of mobbing in the workplace on the commitment to the organization (affective commitment, continuance commitment, normative commitment) and trust in the manager. For this purpose, data were collected from a total of 244 participants by survey method. The sample of the study consists of educators in 7 (İstanbul, Bursa, Ankara, Antalya, İzmir, Konya, Hatay) provinces. The data collected in the study were analyzed with the SPSS 23.0 statistical program and the findings were interpreted. The data determined to be suitable for normal distribution; validity analysis, reliability analysis, correlation analysis, and regression analysis were applied. As a result of the regression analysis, it was found that mobbing has a statistically significant and negative relationships with the affective commitment and normative commitment, which is one of the sub-dimensions of organizational commitment and trust to the manager.

Keywords: Mobbing, Trust in Manager, Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment

1. Giriş

Günümüzde örgütsel hedeflere ulaşmak için en önemli husus, iyi yapılandırılmış bir organizasyona sahip olmaktır. Dahası, örgütler kalıcılığını korumak için, kurum kültürü ve değerleri ışığında güçlü bir yapıya, misyon ve vizyona sahip olmalı, nitelikli işgörenlerle çalışarak yüksek performans göstermelidir. Öte yandan, kuruluşun başarısı, üretim faktörleri arasında en önemli yere sahip olan "insan" faktörü ile ilgilidir (Koç ve Kurtbaş, 2011: 16). Çalışanların, yüksek performans göstermesi de, motive olmalarıyla doğru orantılıdır. Organizasyonlarda gerçekleşen mobbing davranışları ise çalışanların motivasyonlarını düşürerek, örgüte olan bağlılıklarını olumsuz olarak etkilemektedir (Bedük ve Yıldız, 2016: 77).

Örgütte gerilime ve çatışma iklimine yol açan faktörlerin birleşimiyle ortaya çıkan ve örgüt sağlığını bozarak aynı zamanda çalışma barışını da engelleyen ciddi bir sorun olan mobbing; örgüt içerisindeki çalışanların başka bireyi ya da bireyleri rahatsız ettiği ve ahlak dışı olarak gerçekleşen sistematik bir süreçtir (Tetik, 2010: 81). Mobbingin gerçekleştiği örgütlerde, çalışanlar örgüte karşı güven ve bağlanma hislerini kaybetmektedirler (Tutar, 2004: 101). Mobbingin, kişi

¹ Arş. Gör. , Gebze Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü. gulaymurat@gtu.edu.tr, Yazar ORCID bilgisi: 0000-0003-2444-6608.

² Doç. Dr., Gebze Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü. emeral@gtu.edu.tr, Yazar ORCID bilgisi: 0000-0002-0547-0250

üzerinde olduğu kadar örgüt üzerinde de negatif etkileri vardır. Yönetici açısından ortaya çıkan sorunlar ilk olarak ekonomik nitelikte olabilir. Fakat bununla birlikte ağır sosyal sorunların yaşanması da kaçınılmaz bir durumdur (Tınaz, 2006: 25).

Mobbingin örgütler açısından muhtemel olumsuz etkileriyle birlikte, örgüte olan bağlılığı ve yöneticiye olan güveni azaltması gerçekleşmesi beklenen bir durum olarak ortaya çıkacaktır. Mobbing kavramının işletmeler için gittikçe artan öneminin yanı sıra, özellikle yöneticiye güven konusuyla çok fazla doğrudan araştırma bulunmadığı tespit edilerek, çalışmanın konusu mobbingin örgüte bağlılık ve yöneticiye güven ile olan ilişkilerinin araştırılması olarak belirlenmiştir. Özellikle “yöneticiye güven ve mobbing” arasındaki doğrudan ilişkileri araştıran çalışmaların eksikliğinden dolayı, bu çalışmanın ilgili alan yazına katkı sağlayacağına inanılmaktadır. Bu bağlamda ilk olarak literatür taraması yapılarak, akabinde gerçekleştirilen analizler ve bu analizlerden elde edilen bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Mobbing

“Mobbing” kavramı biyologlar tarafından ilk olarak 19.yüzyılda kuşların, potansiyel tehdit olarak gördüğü diğer kuşların etrafında dolaşarak yuvalarını korumasını açıklamak amacıyla kullanılmıştır (Kara, Kim ve Uysal, 2018: 1453). 1960’larda ise Lorenz tarafından küçük hayvan gruplarının, daha büyük ve tek bir hayvanı dışlamak ve gruptan uzaklaştırmak üzere toplu şekilde hücum etmelerini ifade etmek için kullanılmıştır (Laleoğlu ve Özmete, 2013: 11). Lorenz’den sonra “mobbing” terimini 1972 yılında Heinemann, çocukların birbirleriyle olan iletişimlerinden açıklamış ve gruplaşan çocukların tek bir çocuğu hedef alıp, zarar vermesini tanımlamak üzere kullanmıştır. 1980’lerin başında ise Leymann bu kavramı iş hayatına adapte etmiştir (Mimaroglu ve Özgen, 2007: 204). Leymann’a göre mobbing, bir ya da birkaç kişi tarafından sistematik olarak ve çoğunlukla bir bireye doğru yönlendirilen düşmanca ve etik olmayan iletişim anlamına gelir (Leymann, 1990: 120). Başka bir tanıma göre mobbing; örgütü oluşturan bireyler arasındaki farklılıklar, amaçlar, faydalar nedeniyle ortaya çıkan bir çatışma şekli olarak ifade edilebilir (Koç ve Kurtbaş, 2011: 17). Leymann, mobbingi toplamda 45 ayrı davranıştan oluşan 5 boyutta kategorize etmiştir; mobbing mağdurunun kendini göstermesine ve iletişimine yönelik saldırılar, sosyal ilişkilerine saldırılar, itibarına saldırılar, yaşam kalitesine ve meslek durumuna saldırılar, sağlığına saldırılar (Leymann, 1996: 170).

İş yerinde bir davranışın mobbing olarak adlandırılması için eylemin sık olarak (en azından haftada 1) ve uzun süre boyunca (en az 6 ay) gerçekleştiriliyor olması gereklidir (Leymann, 1996: 168) ve iş yerinde mobbing “tartışma, agresif eylemler, psikolojik saldırılar, “deli” olarak etiketleme ve istifa etmesini ya da kovulmasını sağlama” şeklinde 5 aşamalı bir süreçten oluşmaktadır (Koç ve Kurtbaş, 2011: 17). Bazı yazarlar ise; davranışlar daha az sıklıkla meydana geliyor olsa bile, hatta bazen belli bir zaman süresi olmaksızın da mobbing olabileceğini ifade etmektedirler (Zapf vd., 2010). Bunun yanısıra mobbing; örgütün her kademesinde meydana gelebilecek bir durumdur (Branch, Ramsay ve Barker, 2013: 281).

Mobbing davranışlarının sıklığı ve uzun bir süre boyunca devam ediyor olması mobbing mağdurunda ruhsal, duygusal ve davranışsal olarak (Kara, Kim ve Uysal, 2018: 1454) önemli psikolojik ve psikosomatik sonuçlara yol açmaktadır (Leymann, 1996: 168). Mobbing; küçük düşme, aşağılanma, mesleki itibar kaybı gibi durumlarla sonuçlanabilir (Duffy ve Sperry: 398). Bunun yanısıra diğer çalışanları da olumsuz etkilemektedir (Yüksel ve Tunçsiper, 2011: 56). Mobbing

sebebiyle işgörenlerin bağlılığı ve sadakat duyguları yok olur, sıklıkla iş yerinden uzaklaşma ihtiyacı hissederler, tedavi giderleri artar ve iş verimlilikleri düşer, böylece örgüte olan maliyetleri de yükselir ve örgütte gerilimli bir iklim meydana gelir (Tutar, 2004: 114).

İş yerinde mobbingle mücadele etmek için en önemli husus gerekli farkındalığın sağlanmış olmasıdır. Mobbingi durdurmak ya da önlemek için iş yerindeki herkes bir şeyler yapmalıdır. Mobbingle ilgili farkındalığı arttırmak içinse; yaşanan sürecin adının konması, gerekli önlemlerin alınması, bilgilendirmenin yapılması ve geri bildirim alınması önemlidir (Tınaz, 2006: 26; Tetik, 2010: 86-87).

2.2. Örgüte Bağlılık

Örgüte bağlılık genel anlamıyla kişinin kurumsal amaçları kabul ederek bu amaçların gerçekleşmesi doğrultusunda çaba sarf etmesi ve kurumda kalmaya devam etme arzudur (Durna ve Eren, 2005: 211). Başka bir ifadeyle bireyin kurumda kalma isteği ile örgütün amaç ve değerlerine bağlı olmasıdır. Örgüte bağlılık için Meyer ve Allen (1984) tarafından geliştirilen model oldukça kabul görmektedir. Bu modele göre, örgüte bağlılık 3 bileşenden oluşan bir yapıdır ve “duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı” alt boyutlarından meydana gelmektedir (Çekmecelioğlu, 2006: 155; Meyer ve Allen, 1984: 373-378).

Örgüte bağlılık ile ilgili yapılan ilk araştırmalar örgüte bağlılığı tek boyutlu olarak ortaya koysa da, Meyer ve Allen bu kavramın 3 boyutlu yapıda olduğunu ortaya koymuşlardır (Yıldız, 2013: 855). Allen ve Meyer’e göre örgüte bağlılık, genellikle, çalışan ve kuruluş arasında, çalışanın kuruluştan gönüllü olarak ayrılmasını daha az olası kılan psikolojik bir bağlantı olarak tanımlanabilir. Çalışanlar ve örgütleri arasındaki bu psikolojik bağlantı her biri ayırt edici tanımlamaya sahip olan 3 türden oluşmaktadır. Duygusal bağlılık, örgütle özdeşleşme ve örgüte duygusal olarak bağlanma anlamına gelir. Böylece güçlü duygusal bağlılığa sahip çalışanlar örgütte kendi istedikleri için kalmaktadırlar. Duygusal bağlılığa sahip çalışanlar örgüte karşı olumlu tutum sergilemektedirler ve gerektiğinde ek çalışma göstermeye gönüllüdürler. Devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılması durumunda katlanacağı maliyetin farkında olmasına dayalı bağlılık türüdür. Örgüte devam bağlılığı yüksek bir kişi örgütten ayrılması durumunda daha az seçeneği olacağını düşünmektedir, bu yüzden de örgütte kalmaya devam etmektedir. Normatif bağlılık ise, örgüte karşı yükümlülük duygusuna dayanan bağlılık çeşididir. Güçlü normatif bağlılığa sahip çalışanlar örgütte kalmaları gerektiğini düşündükleri için örgütte kalırlar. Bir bakımdan bu kişiler örgütte minnettarlık duygusu sonucu kalırlar. Görüldüğü gibi, her üç bağlılık unsuru da bir örgütte kalmakla ilgili sonuçlara sahiptir, fakat bunun ötesinde kavramsal olarak oldukça farklıdır (Allen ve Meyer, 1996: 252-253; Bayram, 2005: 132-133). Daha kısa bir ifadeyle; duygusal bağlılığa sahip kişi örgütte kalma isteğiyle (arzu), devam bağlılığına sahip kişi örgütte kalması gerektiği düşüncesiyle (ihtiyaç), normatif bağlılığa sahip kişi ise örgütte kalmak zorunda olduğu fikriyle (yükümlülük) örgütte kalmaktadır (Durna ve Eren, 2005: 212; Allen ve Meyer, 1991: 61).

Örgüte bağlılığı yüksek çalışanlar, örgütlerin hedeflerine ulaşmaları için kritik öneme sahiptir. Örgüte bağlılığı yüksek işgörenler görevlerini yerine getirmede ve örgüt hedeflerine ulaşmada ekstra çaba harcamaktadırlar. Bu sebeple, tüm örgütler çalışanlarının bağlılık düzeylerini arttırmak istemektedirler (Bayram, 2005: 137).

2.3. Yöneticiye Güven

Güven kavramıyla ilgili literatürde çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Rotter (1967)’a göre güven, bir birey ya da grubun söylediği kelimelere, sözlü ya da yazılı yaptığı beyanlara, başka bir birey ya da grubun itimat etmesi anlamına gelir (Rotter, 1967: 651). Buttler ve Cantrell (1984)’e

göre ise; karşı tarafın davranışlarının doğru, tutarlı, güvenilir ve açık olacağına dair sahip olunan beklentidir (Buttler ve Cantrell, 1984). Başka bir tanımlamayla bireyin ya da bireylerin, verdikleri sözler doğrultusunda hareket edeceklerine, müzakerelerde dürüst olacaklarına, fırsatları varken bile faydacı davranmayacaklarına yönelik inançtır (Bromiley ve Cumings, 1992). Mayer, Davis ve Schoorman (1995)'in tanımına göre; bir tarafın, doğrudan denetleyemediği, gözlemleyemediği ve çıkarlarıyla ilişkili konularda, kendinden beklenildiği şekilde davranacağı konusunda diğer tarafa karşı gönüllü olarak savunmasız hale gelmesidir (Mayer, Davis ve Schoorman, 1995: 712). Bu tanımlamaya göre; güvenen kişi, diğer tarafın aldığı kararlarda kendisi açısından önemli sonuçlara yol açabilecek ya da çıkarlarını etkileyebilecek davranış ve kararlara bağımlı olduğundan, karşı tarafın onun çıkarlarını da gözeterek karar alacağına inanmak durumundadır (Kalemci Tüzün, 2007: 96).

Güvenin, örgütsel yaşamdaki etkilerini inceleyen araştırmalarda genellikle; "çalışanlar arası güven, yöneticiye duyulan güven ve kurum olarak örgüte duyulan güven" şeklinde 3 tür güven öne çıkmaktadır. Çalışan, yöneticisini örgütle resmi bağlantısı olarak görmektedir ve böylece yöneticisine duyduğu güveni tüm örgüte yayma eğilimindedir (Durdağ ve Naktiyok, 2011; Tan ve Tan, 2000).

3. Hipotez Geliştirme

3.1. Mobbing ve Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişki

İş yerindeki psikolojik taciz ile örgüte bağlılık arasındaki ilişkiler incelendiğinde, bu iki olgu arasında kuvvetli bir ilişkiden söz edilebilmektedir. Kişilerin çalıştıkları örgütlerde yaşadıkları psikolojik taciz vakaları, örgüte karşı bağlılığın azalmasında önemli bir etkidir (Yılmaz vd., 2008: 48). Örgütler içerisinde yaşanan psikolojik taciz vakaları hem örgütün verimliliğini hem de çalışanların iş tatminini olumsuz etkilemektedir. Yaşanan süreçlerin sonunda mağdurların içine çekildiği var olma savaşı, örgütlerin ve çalışanların amaç ve hedeflerinden uzaklaşmasına ve örgüt içindeki takım çalışmasının zorlaşmasına neden olacak ve sonuçta ciddi bir güvensizlik ortamı yaratacaktır (Tınaz 2006: 163). Örgüte bağlılığı negatif yönde etkilenen işgörenlerin, böylesi bir güvensizlik ortamında, özellikle duygusal bağlılık boyutunda zarar gördükleri izlenmektedir (Karcioğlu ve Çelik 2012: 64).

Örgüte bağlılığı etkileyen önemli etkenlerden biri de iş tatmini duygusudur. İş tatmininin yüksek olduğu örgütlerde, örgüte bağlılık düzeyinin yüksek olması beklenen bir sonuçtur. Mobbing mağdurlarının ve mobbinge tanıklık eden diğer işgörenlerin iş tatminlerinde ortaya çıkan azalma durumunun, örgüte bağlılık duygusunu da aynı şekilde etkilemesi kaçınılmazdır (Yılmaz vd., 2008).

Mobbing ve örgüte bağlılık arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalar, bu iki kavramın genellikle birbirleriyle negatif ilişkili olduğunu göstermektedir. Sağlık çalışanları ile yapılan bir çalışmada, çalışanlara yapılan psikolojik taciz sıklığı arttıkça, örgütsel bağlılık düzeyinin düştüğü; özellikle de duygusal ve normatif bağlılığın etkilendiği izlenmiştir (Yıldız ve diğ. 2013: 111). Banka çalışanlarıyla gerçekleştirilen başka bir araştırmada; mobbingin örgüte bağlılığın üç boyutundan özellikle duygusal bağlılığı olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir (Karcioğlu ve Çelik 2012: 72). Devlet memurlarının mobbing algısı üzerine yapılan bir çalışma, mobbing algısının örgüte bağlılığı olumsuz olarak etkilediği sonucundan yola çıkarak, kişisel ve kurumsal başarının da olumsuz etkileneceğini öngörmüştür (Naktiyok ve Polat 2016: 15). Özel hastanelerde yapılan bir çalışmaya göre ise, çalıştıkları kurumlarda uğradıkları ya da tanığı oldukları psikolojik taciz

vakaları sonucu, çalışanların kurumlarına karşı duygusal bağlılıkları olumsuz etkilenirken, normatif bağlılığa dair hiçbir ilişki bulunmamıştır (Yüksel ve Tunçsiper 2011: 62). Mobbing ile örgütsel bağlılığa dair yapılan çalışmalarda zaman zaman değişik sonuçlarla karşılaşılsa bile, araştırmaların çoğu iki olgu arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu bilgiler ışığında, aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir;

H_{1a}: İş yerinde maruz kalınan mobbing, duygusal bağlılık ile negatif ilişkilidir.

H_{1b}: İş yerinde maruz kalınan mobbing, devam bağlılığı ile negatif ilişkilidir.

H_{1c}: İş yerinde maruz kalınan mobbing, normatif bağlılık ile negatif ilişkilidir.

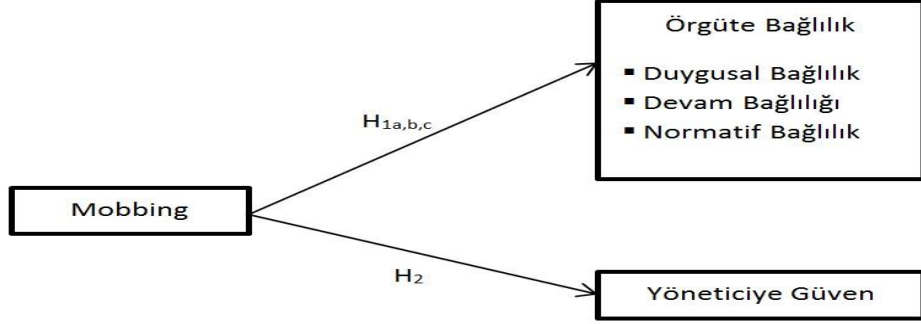
3.2. Mobbing ve Yöneticiye Güven Arasındaki İlişki

Güven, ilişki içerisinde bulunan bireylerin menfaatimizi gözeteyeceğine ya da en azından bize zarar vermeyeceğine dair duyulan inanç iken mobbing ise uygulanış şekli olarak başka bir bireye zarar verme niyetiyle yapılmaktadır (Ertürk, 2016: 50). Mobbinge maruz kalan çalışan, zamanla kendine olan güvenini kaybederek, genel bir kararsızlık içerisine düşer. Uygulanan mobbing ile çalışan, yönetime olan güvenini kaybeder ve bu süreçte mağdurun yaşadıklarına şahit olan bireyler, ileride kendilerinin de bu süreci yaşayabileceği endişesine kapılır. Böylece, çalışanlar arasındaki uyum bozulma eğiliminde olur ve güvensizliğin hâkim olduğu bir ortam oluşur. Yani; mobbing süreci örgütteki tüm tarafların güvenini zedeleyebilmektedir (Özen Çöl, 2008: 110; Durdağ ve Naktiyok, 2011: 18).

Literatürde mobbing ile yöneticiye güven arasındaki ilişkiyi doğrudan araştıran çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Kaygın ve Atay tarafından (2014), mobbingin örgütsel güven ve örgütsel sessizlik ile olan ilişkisini belirlemeye yönelik Kars'ta gerçekleştirilen araştırmasında, mobbing ile örgütsel güven arasında anlamlı ve negatif ilişki olduğu, mobbingin 5 alt boyutundan 4'ünün (kendini gösterme ve iletişime yönelik saldırılar, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, itibara yönelik saldırılar, yaşam kalitesi ve mesleğe yönelik saldırılar), örgütsel güvenin alt boyutlarından olan yöneticiye güven ile anlamlı ve negatif yönde ilişkili olduğu bulgulanmıştır (Kaygın ve Atay, 2014: 103). Eşitti ve Akyüz tarafından (2015), Çanakkaledeki konaklama işletmeleri üzerinde gerçekleştirilen ve mobbing ile örgütsel güven ilişkisini araştıran çalışmada, mobbing ile örgütsel güvenin istatistiki olarak anlamlı ve negatif ilişkili olduğu tespit edilmişken, örgütsel güvenin alt boyutlarından biri olan yöneticiye güven ile mobbing arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir (Eşitti ve Akyüz, 2005: 12). Buna karşın, Durdağ ve Naktiyok (2011) tarafından, Erzurumdaki devlet hastanelerinde çalışan hemşireler üzerinde yapılan çalışmada; çalışanların itibarına ve sosyal ilişkilerine saldırı biçimindeki mobbing, kendini gösterme ve iletişime saldırılar şeklindeki mobbing, mesleki konuma ve yaşam kalitesine saldırı şeklindeki mobbing ile yöneticiye güven arasındaki negatif ilişkileri belirlemeye yönelik kurulan tüm hipotezler kabul edilmiştir. Yani, söz konusu çalışmaya göre; mobbing ile yöneticiye güven arasında istatistiki olarak anlamlı ve ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Durdag ve Naktiyok, 2011). Bu bilgiler ışığında, aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir;

H₂: İş yerinde maruz kalınan mobbing, yöneticiye güven ile negatif ilişkilidir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



4. Araştırma Metodolojisi

4.1. Araştırmanın Amacı ve Örneklem

Bu araştırmanın amacı çalışanların mobbinge maruz kalmalarının örgüte bağlılıklarıyla ve yöneticilerine güvenleriyle olan ilişkisini tespit etmektir. Araştırmanın örneklemini 7 farklı ilde kamu ve özel sektörde hizmet veren toplam 244 eğitimci oluşturmaktadır. Elde edilen sonuçların genellenebilirliğinin artması adına; 4 farklı bölgeden (Marmara Bölgesi: İstanbul, Bursa; İç Anadolu Bölgesi: Ankara, Konya; Akdeniz Bölgesi: Antalya, Hatay; Ege Bölgesi: İzmir) toplam 7 il seçilmiştir. Evreni temsil eden örneklem “basit tesadüfi örneklem” yöntemiyle tespit edilmiştir. Bu kapsamda, toplam 300 çalışana gönderilen anketlerden, geri dönüş yapan ve analize uygun olan 244 tane anket çalışma kapsamına alınmıştır.

Örnekleminizi oluşturan katılımcıların %61.8’i kadındır ve katılımcıların %67.9’u evlidir. 33-37 yaş arasındaki kişiler, katılımcılarımızın %32.1’ini oluşturmaktayken, 38-42 yaş arası %23.6 ve 28-32 yaş arası ise %19.9’luk kısmını oluşturmaktadır. Katılımcıların %74’ü lisans mezunudur. %47.9 katılımcı 11-20 yıl arasında çalışmaktayken, %37.8’inin çalışma süresi 10 yıldan azdır. Katılımcıların %85’i öğretmen, %7.7’si müdür yardımcısı ve %6.5’i müdürdür.

4.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Oluşturulan anketler için üç farklı ölçekten faydalanmıştır. İlk ölçek Allen ve Meyer’in geliştirdiği “Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Organizational Commitment Questionnaire: OCQ)”dir. Kullanılan diğer ölçek, Pranjic ve arkadaşlarının (2006) geliştirdiği “Mobbing” ölçeğidir. Son ölçek ise; Podsakoff ve arkadaşları (1990) tarafından geliştirilen “Lidere Güven” ölçeğidir.

Her üç ölçekte de 5’li likert kullanılmış ve “1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde derecelendirilmiştir.

4.3. Verilerin Analizi ve Bulgular

Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde SPSS 23.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Veriler geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ile korelasyon ve regresyon analizlerine tabi tutulmuştur.

4.3.1 Ölçüm Geçerliliği ve Güvenilirliği

Veriler toplandıktan sonra, veri setinin geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Bu bağlamda, ilk olarak araştırma modelindeki değişkenlere açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Veri seti için KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem yeterlilik değeri 0,932 olarak bulunmuş ve önerilen 0,50 değerinden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, Barlett Küresellik testi (χ^2

(703) = 6191,159; $p=0.00<0.01$) 0.01 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır. Uygulanan açıklayıcı faktör analizinde; mobbing faktöründen 4 soru, duygusal bağlılık faktöründen 1 soru, devam bağlılığı faktöründen 1 soru ve normatif bağlılık faktöründen 1 soru, faktör yükleri 0.50'nin altında olmasından dolayı analiz dışında bırakılmıştır. Elde edilen nihai faktör analizi sonucuna göre faktörler beklenen şekilde 5 faktöre ayrılmış ve açıklanan toplam varyans oranı %63.57 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 1).

Tablo 1: Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör Yükleri
Faktör 1: Mobbing (Eigenvalue=14,004)	
Mob7	,812
Mob11	,757
Mob6	,748
Mob4	,717
Mob13	,701
Mob5	,696
Mob3	,679
Mob10	,670
Mob19	,641
Mob17	,618
Mob14	,613
Mob16	,607
Mob1	,602
Mob2	,581
Mob9	,569
Faktör 2: Duygusal Bağlılık (Eigenvalue= 3,700)	
Duy4	,862
Duy5	,854
Duy3	,826
Duy6	,759
Duy7	,720
Duy2	,704
Duy1	,652
Faktör 3: Yöneticiye Güven (Eigenvalue= 2,422)	
Yg5	,763
Yg6	,697
Yg4	,635
Yg3	,618
Yg1	,602
Yg2	,567
Faktör 4: Devam Bağlılığı (Eigenvalue=1,569)	
Dev5	,756
Dev7	,709
Dev6	,669
Dev1	,656
Dev4	,582
Dev3	,556
Faktör 5: Normatif Bağlılık (Eigenvalue=1,402)	
No4	,808
No1	,727
No2	,697
No6	,639
KMO Örneklem Yeterliliği	0,932
Açıklanan Toplam Varyans	%63.75
Rotasyon Yöntemi: Varimax	

Faktör analizinin ardından, her faktör için ortalama ve standart sapmalar hesaplanmıştır ve Tablo 2’de gösterildiği gibi korelasyon matrisi oluşturulmuştur (Bkz. Tablo 2). Tüm faktörler için hesaplanan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı, kabul edilen asgari değer olan 0,70’in (Nunnally, 1978) üzerinde olduğundan (Mobbing; ,778; Yöneticiye Güven: ,937; Duygusal Bağlılık: ,894; Devam Bağlılığı: ,939; Normatif Bağlılık: ,768) kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğu ifade edilebilir.

Tablo 2: Güvenilirlik, Korelasyon ve Tanımlayıcı İstatistikler Tablosu

	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach Alpha	M	YG	Duy	Dev	N
Mobbing	2,2172	,76005	$\alpha=,778$	1				
Yöneticiye Güven	3,2384	,87853	$\alpha=,937$	-,667**	1			
Duygusal Bağlılık	3,4374	,94228	$\alpha=,894$	-,592**	,691**	1		
Devam Bağlılığı	2,8347	,78698	$\alpha=,939$,304**	-,076	-,179**	1	
Normatif Bağlılık	3,1609	,89695	$\alpha=,768$	-,244**	,421**	,466**	,120	1

** Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlıdır (çift yönlü)

(M :Mobbing, YG: Yöneticiye Güven, Duy: Duygusal Bağlılık, Dev: Devam Bağlılığı, N: Normatif Bağlılık)

4.3.2. Hipotez Testleri

Araştırma hipotezlerini test etmek için SPSS programı ile regresyon analizleri uygulanmıştır. İlk olarak, örgüte bağlılığın alt boyutu ile mobbing arasındaki negatif yönlü ilişkilere (Bkz. Tablo 3), sonrasında yöneticiye güven ile mobbing arasındaki negatif yönlü ilişkiye bakılmıştır (Bkz. Tablo 4). Elde edilen sonuçlara göre Model 1 ($R^2=,351$ $F=130,686$; $R^2=,092$ $F=24,556$; $R^2=,060$ $F=15,364$) ve Model 2 ($R^2=,445$ $F=194,362$) anlamlıdır.

Hipotez testlerinden elde edilen bulgulara göre; i-) mobbing ile duygusal bağlılık arasında istatistiki olarak anlamlı ve ters yönlü ($\beta=-,592$; $Sig=,000$), ii-) mobbing ile normatif bağlılık arasında istatistiki olarak anlamlı ve ters yönlü ($\beta=-,224$; $Sig=,000$) ve iii-) mobbing ile yöneticiye güven arasında istatistiki olarak anlamlı ve ters yönlü ($\beta=-,667$; $Sig=,000$) ilişkiler tespit edilmiştir. Ancak; mobbing ile devam bağlılığı arasında ters yönlü ($\beta=,304$) bir ilişki saptanamamıştır. Elde edilen bu bulgular dahilinde; H_{1b} hipotezi red edilirken, H_{1a} , H_{1c} ve H_2 hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 3: Regresyon Analizi Sonucu - Örgüte Bağlılığın Alt Boyutları ile Mobbing Arasındaki İlişki

Model-1	Bağımlı Değişkenler					
Bağımsız Değişken	Duygusal Bağlılık		Devam Bağlılığı		Normatif Bağlılık	
	β	Sig.	β	Sig.	β	Sig.
Mobbing	-,592	,000	,304	,000	-,244	,000
	F= 130,686		F= 24,556		F= 15,364	
	$R^2= ,351$		$R^2= ,092$		$R^2= ,060$	

Tablo 4: Regresyon Analizi Sonucu - Yöneticiye Güven ile Mobbing Arasındaki İlişki

Model-2	Bağımlı Değişken	
Bağımsız Değişken	Yöneticiye güven	
	β	Sig.
Mobbing	-,667	,000
	F= 194,362	
	R ² = ,445	

Devam bağlılığı ile mobbing arasında beklendiği şekilde anlamlı ve ters yönlü bir ilişki gözlenmemesinin bir sebebi Türkiye'deki işsizlik oranları olabilir. Daha önce açıklandığı üzere, devam bağlılığı; çalışanın örgütten ayrılması durumunda katlanacağı maliyetin farkında olmasıyla ortaya çıkan bir bağlılık türüdür. Bu türden bağlılığı yüksek olan bir kişi, çalıştığı örgütten ayrılması halinde, seçeneklerinin az olduğunu düşünerek, örgütte kalmaya devam etmektedir. Bununla birlikte, Türkiye'de güncel olarak işsizlik oranları, yükselme eğilimindedir. Temmuz 2019 verilerine göre, bir önceki yıla oranla işsizlik 1.000.065 kişilik artış ile, %13,9'a yükselmiştir (TUİK, 2019). Böyle bir ekonomik tabloda, çalışanlar mobbinge uğrasa bile, çalıştığı örgütten ayrılması halinde katlanacağı maliyetin farkında olduklarından dolayı, devam bağlılıkları mobbingten negatif olarak etkilenmemiş olabilir. Bununla birlikte, örneklemimizin çoğunluğunu (%85) öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmenlerdeki işsizlik oranlarının da yıllar bazında arttığı ifade edilebilir. 2003 yılında işsiz öğretmen oranı %85,96 iken, 2016 yılında bu oran %94,45 olarak gerçekleşmiştir (Kiraz ve Kurul, 2018: 273). Dolayısıyla, öğretmenler işsiz kalma korkularından dolayı, mobbinge uğrasalar dahi, devam bağlılıkları bundan etkilenmemiş olabilir. Ancak, aynı araştırma farklı bir meslek grubundaki kişilere uygulanırsa, bu sonuçlardan farklı sonuçlar elde edilmek de mümkündür.

5. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada, çalışanların maruz kaldıkları mobbing davranışları ile örgüte bağlılıkları ve yöneticiye güvenleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Yapılan araştırma neticesinde, mobbingin örgüte bağlılığın alt boyutlarından olan "duygusal bağlılık" ve "normatif bağlılık" ile istatistiki olarak anlamlı ve negatif ilişkili olduğu, aynı şekilde mobbingin yöneticiye duyulan güven ile de istatistiki olarak anlamlı ve negatif ilişkili olduğu bulgulanmıştır. Mobbing ve örgüte bağlılık ile ilgili elde edilen bulgular, Yıldız ve diğerlerinin (2013) sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği ve özellikle duygusal ve normatif bağlılığın mobbing ile negatif ilişkili olduğunun belirlendiği çalışması ile uyumludur. Karcıoğlu ve Çelik tarafından (2012) gerçekleştirilen çalışmada elde edilen, mobbingin "duygusal bağlılık" ile negatif ilişkili bulunduğu çalışma ile de "duygusal bağlılık" alt boyutu açısından uyum göstermektedir. Araştırmamız, Yüksel ve Tunçsiper (2011) tarafından özel hastanelerde gerçekleştirilen çalışmanın, "duygusal bağlılık" ile ilgili sonucuyla aynı doğrultudayken, ilgili çalışmada "normatif bağlılık" ile ilgili anlamlı ilişki tespit edilmemiştir. Bu bağlamda çalışmamız Yüksel ve Tunçsiper'in mobbing ile ilgili "normatif bağlılık" sonucuyla aynı doğrultuda olmayan sonuçlar göstermektedir.

Araştırmamızın bir diğer sonucu, daha önce belirtildiği üzere, mobbing ile yöneticiye güven arasında tespit edilen istatistiki olarak anlamlı ve negatif ilişkidir. Bu sonuç dikkate alındığında, araştırmamız Kaygın ve Atay (2014) tarafından gerçekleştirilen ve mobbingin 5 alt boyutundan 4'ünün yöneticiye güven ile anlamlı ve negatif ilişkili bulunduğu çalışmasıyla ve Durdağ ve Naktiyok (2011) tarafından gerçekleştirilen, mobbing ile yöneticiye güven arasında istatistiki olarak

anlamli ve negatif ilişkileri ortaya koyan çalışmasıyla uyum göstermekteyken, Eşitti ve Akyüz (2005) tarafından gerçekleştirilen ve mobbing ile yöneticiye güven arasında istatistiki olarak anlamli bir ilişki tespit edilemeyen araştırmasıyla farklı sonuçlar göstermektedir.

Çalışmadan elde edilen bulgular neticesinde, bu konuda araştırma yapmak isteyen araştırmacılara ve yöneticilere bazı önerilerde bulunabilir. Çalışmamızdan elde edilen bulgular ve önceki çalışmalardan elde edilen bulguların genelleştirilmesi açısından; mobbing, örgüte bağlılık ve yöneticiye güvenle ilgili farklı sektörlerde araştırmalar yapılabilir. Örgüte bağlılığın alt boyutları olan “duygusal bağlılık”, “normatif bağlılık” ve “devam bağlılığı”nın hangisinin mobbingten daha fazla etkilendiği ve bunun olası sebepleri üzerine daha spesifik bir araştırma gerçekleştirilebilir. Bununla birlikte, mobbing ve yöneticiye güven arasındaki doğrudan ilişkilerin araştırıldığı çalışmalara literatürde çok fazla rastlanmamıştır, dolayısıyla bu iki konuda yapılacak diğer çalışmalar da, araştırmaların farklı sektörel ve kültürel bağlımlarda yapılmasıyla birlikte, sonuçların genellenebilirliğini arttırarak alan yazının gelişmesine katkı sağlayacaktır.

Günümüzde rgte bağlılığı yüksek çalışanlar, örgütün sürdürülebilirliği, rekabet avantajı elde etmesi, amaç ve hedeflerine ulaşma başarısı açısından çok önemli bir faktör olarak görülmektedir. Araştırmamızdan elde ettiğimiz sonuçlar da mobbingin, çalışanların örgüte bağlılıkları ve yöneticiye olan güvenlerini azalttığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla yöneticiler, örgüte bağlılıkları yüksek olan çalışanlarla, örgütlerine artı değer kazandırmak için mobbing davranışını azaltacak ve hatta engelleyecek uygulamalar gerçekleştirmelidirler. Bunun için en önemli nokta, örgütte gerekli farkındalığın sağlanmış olmasıdır. Yöneticiler de bu noktada mobbingle ilgili farkındalığı sağlamak için çaba harcamalıdır. Bunun içinse; yaşanan sürecin adının konması, gerekli bilgilendirmelerin yapılması ve geri bildirimlerin sağlanması mühimdir.

Çalışmamızın elbette bazı sınırlılıkları vardır. Anketle veri toplamanın zorluğu ve dağıtılan tüm anketlere dönüş alınamaması, bununla birlikte çalışmanın belli illerde gerçekleştirilmesi çalışmanın sınırlılıklarıdır. Ayrıca, rneklemenin eğitimcilerden oluşması da bir başka sınırlılık olarak ifade edilebilir.

Kaynaklar

- Allen, Natalie J; Meyer, John P., (1996), "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity." *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 49, No.3: 252-276.
- Bayram, Levent. (2005), "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık", *Sayıştay Dergisi*, No.59: 125-139.
- Bedük, Aykut; Yıldız, Esra, (2016), "Mobbing (psikolojik şiddet) ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Hastane çalışanlarına yönelik bir uygulama", *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Vol.18, No.31: 77-87.
- Branch, S.; Ramsay, S., & Barker, (2013), "Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review", *International Journal of Management Reviews*, Vol.15, No.3: 280-299.
- Bromiley, Philip; Cummings, Larry L., (1992), "Transactions costs in organizations with trust", Minneapolis: Strategic Management Research Center, University of Minnesota.
- Butler Jr, John K; Cantrell, R. Stephen., (1984), "A behavioral decision theory approach to modeling dyadic trust in superiors and subordinates", *Psychological Reports*, Vol.55, No.1: 19-28.
- Çekmeceliöğlü, Hülya, (2006), "İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma", *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, Vol.8, No.2: 153-168.
- Duffy, M., & Sperry, L. (2007), "Workplace mobbing: Individual and Family Health Consequences", *The Family Journal*, Vol.15, No.4: 398-404.
- Durdağ, Fatma Merve; Naktiyok, Atılhan, (2011), "Psikolojik taciz algısının örgütsel güven üzerindeki rolü", *Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi*, Vol.1, No.2: 5-37.
- Durna, Ufuk; Eren, Veysel, (2005), "Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Vol.6, No.2: 210-219.
- Eşitti, Bekir; Akyüz, Bülent, (2015), "Konaklama işletmelerinde Mobbing-Örgütsel Güven İlişkisi: Çanakkale İlinde Bir Araştırma", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Vol.34: 1-14.
- Ertürk, Abbas, (2016), "Organizational trust of mobbing victims: a study of turkish teachers", *Journal of Education and Training Studies*, Vol.4, No.11: 49-57.
- Kalemcı Tüzün, İpek, (2007), "Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri", *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı:2, 93-118.
- Kara, Derya; Kim, Hyelin; Uysal, Muzaffer, (2018), "The effect of manager mobbing behaviour on female employees' quality of life", *Current Issues in Tourism*, Vol. 21, No.13: 1453-1467.
- Karcioğlu, Fatih; Çelik, Ülke, (2012), "Mobbing (yıldırma) ve örgütsel bağlılığa etkisi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Vol.26, No.1: 59-75.
- Kaygın, Erdoğan; Atay, Metin, (2014), "Mobbingin örgütsel güven ve örgütsel sessizliğe etkisi-Kamu kurumunda bir uygulama", *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Vol.18, No.2: 95-113.
- Kiraz, Z., & Kurul, N. (2018), Türkiye'de Öğretmen İşsizliği ve Ataması Yapılmayan Öğretmenler Hareketi, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Vol.14, No.1, 270-302.
- Koç, Hakan; Kurtbaş, Demet, (2011), "The Relationship between Mobbing the Academics are exposed to and the Organizational Commitment: A Study in the public and private universities", *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, Vol.1, No.2: 16-32.
- Laleoğlu, Ayşegül; Özmete, Emine, (2013), "Mobbing Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, Vol.7, No.31: 9-31.
- Leymann, Heinz, (1996), "The content and development of mobbing at work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.5, No.2: 165-184.
- Mayer, Roger; Davis, James H.; Schoorman, F.David, (1995), "An Integrative Model Of Organizational Trust", *Academy of Management Review*, Vol. 20, No.3: 709-734.
- Meyer, John P.; Allen, Natalie J., (1984), "Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations", *Journal of Applied Psychology*, Vol.69, No.3: 372-378.
- Meyer, John P.; Allen, Natalie J., (1991), "A three-component conceptualization of organizational commitment", *Human Resource Management Review*, Vol.1, No.1: 61-89.
- Mimaröğlü, Hande; Özgen, Hüseyin, (2007), "Örgütlerde Güncel Bir Sorun: "Mobbing" ", *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Vol.8, No.15: 201-226.

- Naktiyok, Atılhan; Polat, Fatma, (2016), "Çalışanların Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Vol.30, No.1: 1-17.
- Nunnally, Jum (1978), *Psychometric Theory*, New York: McGraw-Hill.
- Özen Çöl, Serap, (2008), "İşyerinde psikolojik şiddet: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Vol.4: 107-134.
- Rotter, Julian B., (1967), "A new scale for the measurement of interpersonal trust", *Journal of personality*, Vol.35, No.4: 651-665.
- Tan, Hwee Hoon; Tan, Christy S., (2000), "Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization", *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, Vol.126, No.2: 241-260.
- Tetik, Semra, (2010), "Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi", *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Vol.1: 81-89.
- Tınaz, Pınar, (2006), *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*.
- Tutar, Hasan, (2004), "İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: nedenleri ve sonuçları", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Vol.2, No.2. 101-128.
- TÜİK, 2019.
- Yıldız, Gültekin; Akbolat, Mahmut; Işık, Oğuz, (2013), "Psikolojik taciz ve örgütsel bağlılık: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma". *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Vol.2, No.6: 85-112.
- Yıldız, Kaya, (2013), "Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki". *Electronic Turkish Studies*, Vol.8, No.6: 853-879.
- Yılmaz, Abdullah; Özler, Derya Ergun; Mercan, Nuray, (2008), "Mobbing ve Örgüt İklimi İle İlişisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol.7, No.26: 334-357.
- Yüksel, Murad; Tunçşiper, Bedriye, (2011), "The relationship between mobbing and organizational commitment in workplace", *International Review of Management and Marketing*, Vol.1, No.3: 54-64.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2010), "Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice". Crc Press.

Extended Summary

The Effect of Mobbing on Organizational Commitment and Trust in Manager

Mobbing, which is a serious problem that arises from the combination of factors leading to tension and conflict climate in the organization and disrupts the health of the organization and at the same time prevents the peace of work, is a systematic process in which the employees inside the organization disturb the other person or individuals and become immoral. In organizations where mobbing occurs, employees lose their trust and commitment feelings towards the organization. Mobbing has negative effects on the organization as well as on the person. The problems that arise may be economic at first for the manager. However, it is inevitable that there will be severe social problems.

Along with the possible negative effects of mobbing for organizations, it is expected that this will decrease the commitment to the organization and the trust in the manager. In addition to the increasing importance of the concept of mobbing for businesses, it has been determined that there is not much direct research, especially with regard to trust in managers, and the subject of the study is to investigate the relationship between mobbing and organizational commitment and trust in managers. It is believed that this study will contribute to the relevant literature, especially due to the lack of studies investigating the direct relationships between trust in manager and mobbing.

When the relationships between mobbing and commitment to the organization are examined, a strong relationship can be mentioned between these two variables. Mobbing cases in the organizations are an important factor in decreasing the commitment to the organization. Studies examining the relationship between mobbing and commitment to the organization show that these two concepts are generally negatively related. Furthermore, the employee exposed to mobbing loses his/her self-confidence over time and falls into general indecision. By applying mobbing to the employee, the employee loses his/her confidence in the management and people who witness the experiences of the victim in this process are worried that they may also experience this process in the future. Thus, the harmony between employees tends to deteriorate and an environment of insecurity prevails. So, the mobbing process can damage the trust of all sides in the organization. In this context, the hypotheses of the study were determined as follows: *H_{1a}: Mobbing at work is negatively related to affective commitment. H_{1b}: Mobbing at work is negatively related to continuance commitment. H_{1c}: Mobbing at work is negatively related to normative commitment. H₂: Mobbing at work is negatively related to trust in manager.*

The sample of the study consists of 244 educators serving in public and private sectors in 7 different provinces. In order to increase the generalizability of the results obtained, a total of 7 provinces were selected from 4 different geographical regions (Marmara Region: Istanbul, Bursa; Central Anatolia Region: Ankara, Konya; Mediterranean Region: Antalya, Hatay; Aegean Region: Izmir) in Turkey. The sample representing the universe was determined by the "simple random sample" method. In this context, 244 questionnaires, which were sent back to a total of 300 employees, which were returned and suitable for analysis, were included in the study.

In the research, a questionnaire was used as data collection method. It has benefited from three different scales for the created questionnaires. In all three scales, 5-point Likert was used and it was rated as "1: Strongly Disagree, 2: Disagree, 3: Undecided, 4: Agree, 5: Strongly Agree". SPSS 23.0 statistics package program was used to evaluate the research data. Data were subjected to validity and reliability analysis, and correlation and regression analysis.

According to the findings obtained from the hypotheses tests; i-) statistically significant and negative relationship between mobbing and affective commitment ($\beta = -.592$; Sig = ,000), ii-) statistically significant and negative relationship between mobbing and normative commitment ($\beta = -.224$; Sig = ,000) and, iii-) statistically significant and negative ($\beta = -.667$; Sig = ,000) relationships were determined between mobbing and trust in the manager. But, no negative relationship ($\beta = ,304$) was found between mobbing and continuance commitment. As a result of these findings; while H_{1b} hypothesis was rejected, H_{1a}, H_{1c} and H₂ hypotheses were accepted.

So, as a result of the research, it has been found that mobbing is statistically significant and negatively related with "affective commitment" and "normative commitment", which are sub-dimensions of commitment to the organization, and also mobbing is statistically significant and negatively related with the trust in the manager. However, contrary to expectations, no negative relationship could be detected between continuance commitment and mobbing. One of the reasons we've not found a negative relationship between mobbing and commitment can be the unemployment rate in Turkey. Continuance commitment; it is a type of commitment that emerges when the employee is aware of the cost to bear if he/she leaves the organization. A person with a high level of continuance commitment continues to stay in the organization, considering that they do not have many options if they leave the organization they work for. In addition to this, in the current unemployment rate in Turkey tend to rise. According to the TÜİK's (Turkish Statistical Institute) data of July 2019, unemployment increased by 1.000.065 persons compared to the previous year and reached

13.9%. In such an economic situation, even if employees are exposed to mobbing, their continuance commitment may not be negatively affected by mobbing because they are aware of the cost they will incur if they leave the organization they work for. In addition to this, the majority of our sample (85%) consists of teachers. It can be stated that unemployment rates in teachers also increased on a yearly basis. While the rate of unemployed teachers was 85.96% in 2003, this rate was 94.45% in 2016. Therefore, even if they are exposed to mobbing, their continuance commitment may not be affected because of the fear of being unemployed. But, if the same research is applied to people in a different occupation group, it is possible to obtain different results from these results.

Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkide Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi¹

Ertan Dinç²
Nihan Birincioğlu³

Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkide Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi

Öz

Örgütsel bağlılığın, araştırma görevlilerinin verimliliği, performansı ve iş tatmini gibi iş çıktıları üzerinde önemli etkilere sahip olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple çalışmanın amacı, araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki ve bu iki kavram arasındaki ilişkide araştırma görevlileri ve danışmanları arasındaki iletişimin aracılık etkisini incelemektir. Böyle bir ilişkinin test edilmesi için Baron ve Kenny'nin aracılık (mediation) analiz modeli kullanılmıştır. Örneklem olarak devlet üniversitesinde ki 225 araştırma görevlisi seçilmiştir. Veri toplama aracı olarak ise anket yöntemi seçilmiştir. Bu çalışmanın analiz bulguları ise, araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel destek algıları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğunu, lider-üye etkileşiminin bu ilişkide kısmi aracılık etkisi gösterdiğini ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Algılanan Örgütsel Destek, Lider-Üye Etkileşimi, Aracılık Etkisi

Mediating Effect of Leader-Member Exchange in Relationship between Research Assistants' Organizational Support Perceptions and Organizational Commitments

Abstract

Organizational commitment is thought to have important impacts on the work outcomes of research assistants such as efficiency, performance and job satisfaction. Therefore, the aim of the study is to investigate the relationship between research assistants' organizational support perceptions and organizational commitment levels and the relationship between research assistants and consultants in the relationship between these two concepts. The mediation analysis model of Baron and Kenny was used to test such a relationship. As a sample, 225 research assistants at the state university were selected. The survey method was chosen as a data collection tool. The findings of this study show that there is a significant and positive relationship between the organizational commitment of the research assistants and their perceptions of organizational support, and the interaction between leader and member shows a partial mediating effect in this relationship.

Keywords: Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange, Mediating Effect

1. Giriş

Eğitimin temel amacı, ülkenin kalkınmasına ve ekonominin büyümesine sebep olacak faydalı bireyler yetiştirmek ve evrensel kültüre sahip bir toplum yaratmaktır. Ülkeye faydalı bireyler yetiştirme konusunda eğitim kurumları içerisinde yükseköğretim kurumlarının önemi oldukça fazladır. Yükseköğretim kurumları bünyesinde akademik kariyerin ilk basamağı olarak araştırma görevlisi kadroları görülmektedir. Araştırma görevlileri ise, toplum üstünde ve ülkelerin ilerlemesinde çok ciddi öneme sahip aktörlerdir. Araştırma görevlileri hem iş hayatına hazırlanan genç nüfus tarafından genellikle rol model olarak alındığı hem de teknoloji, ekonomi, sosyal ve diğer alanlarda yaptıkları araştırmalar ile toplum üzerinde etki sahibi olduğu herkes tarafından bilinmektedir. Araştırma görevlilerinin ülke ve toplumların gelişmesinde üstlendikleri bu önemli

¹. Bu çalışma Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda Dr. Öğr. Üyesi Nihan Birincioğlu danışmanlığında Ertan Dinç tarafından "Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkide Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi" ismiyle tamamlanarak 16.06.2017 tarihinde yayınlanan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

² Öğr. Gör., Avrasya Üniversitesi, Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programı. ertan.dinc@avrasya.edu.tr, Yazar ORCID bilgisi: 0000-0002-0345-7781

³ Dr. Öğr. Üyesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi İİBF, İşletme Bölümü. nihana.aydin@gmail.com, Yazar ORCID bilgisi: 0000-0002-2707-5091

rol, performanslarının ve çalıştıkları örgütlere olan bağlılıklarının incelenmesindeki önemi de artırmaktadır.

Ülkemiz, günümüzde gelişmekte olan ülkeler arasında yer almaktadır. Bunun etkileri birçok alanda görüldüğü gibi, üniversitelerin artan sayısından, AR-GE projelerine verilen önemden, üniversiteler tarafından alınan patent sayılarındaki artıştan, üniversite sanayi işbirliklerinden de görülebilmektedir. Ancak bu somut artışlara rağmen ortaya konulan akademik eserlerdeki alıntılanma sayılarının uluslararası alana göre daha düşük olduğu gözlemlenmektedir. Bu durum, ortaya konulan eserlerin niteliğinde bir sorun olup olmadığını akla getirmektedir. Yeteri kadar nitelikli akademik personel yetiştirilememesi, şu anda görevde bulunan araştırma görevlilerinin etkin çalışmalarını sağlayacak ortamlarının olmaması ve araştırma görevlilerinin daha düşük motivasyon düzeyleri ile örgütteki üyeliklerini sürdürmeleri söz konusu sorunun sebepleri arasında düşünülebilir. Bu çalışmanın araştırma görevlileri üzerinde gerçekleştirilmesinin nedeni, üstlendikleri önemli roller gereğince hem yaşadıkları sorunların gün yüzüne çıkarılması hem de bu sorunların çözümü için öneriler üretmektir. Bu durumun başta toplum daha sonra ise akademik yaşamın verimliliğinin artmasına yarar sağlayacağı düşünülmektedir.

Örgütsel davranış literatüründe örgütteki üyeliğin istekli bir şekilde sürdürülmesi konusunu inceleyen kavram örgütsel bağlılık kavramıdır. Bu kavram gereğince örgütlerine bağlı bireyler, daha verimli, motivasyonu yüksek, örgütün amaçlarına tamamen uyumlu ve örgüt ile kendilerini özdeşleştirmiş kişilerdir. Dolayısıyla örgütsel bağlılığı yüksek olan araştırma görevlilerinin de daha verimli, daha istekli ve motive olmuş bir şekilde çalışarak ülkemizin gelişmesine olumlu katkılar sağlayacakları düşünülmektedir. Algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşimi kavramlarının örgütsel bağlılık kavramının oluşmasında önemli etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Algılanan örgütsel destek, örgüt içerisinde çalışanların kendilerini güvende hissetmeleri sağlayan ve örgütün onları desteklediğine dair inançlardır. Lider-üye etkileşimi ise, üstlerin kendilerine bağlı astlarla karşılıklı etkileşimleri sonucu farklı nitelikte ilişkiler geliştirmeleridir. Bu ilişkiler sonucunda hem bireysel hem de örgütsel çıktılar etkilenmektedir. Bu sebeple, çalışmada araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi ve bu süreç içerisinde lider-üye ilişkisinin aracılık etkisi gösterip göstermediğini ortaya çıkarmak amaçlanmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık çalışma hayatındaki bir kişinin örgüt tarafından kabul edilmesi ve kişinin işletmeyle sözleşme imzalamasıyla başlamaktadır. Kişinin, örgütün hedeflerini, amaçlarını ve gereklerini öğrenmesi ile bu ilişki gelişmektedir. Bu noktada, kişi ile örgüt arasında yapılan psikolojik sözleşmenin etkisi büyüktür. Çünkü bağlılık algısal ve davranışsal bir süreci ifade etmektedir. Psikolojik sözleşme, iş sözleşmelerinde yazılı olarak belirtilen mesajların algılanması ve yorumlanmasıyla bireyin zihninde canlandırdığı karşılıklı beklentileri ifade etmektedir (Rousseau, 1989). Bu açıdan incelendiğinde örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt için gönüllü çaba sarf etmesi, örgütün amaçlarını, değerlerini kabul etmesi ve kişinin örgüt ile kimlik birliğine girerek güç birliği oluşturması şeklinde tanımlanabilir (Nauman, 1993: 160).

Mowday ve diğerleri (1979: 225)'ne göre örgütsel bağlılığın üç temel göstergesi vardır. Bunlar, örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul ederek onlara sıkı sıkıya bağlanmak, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için gayret göstermek ve örgütün bir üyesi kalma konusunda güçlü bir isteğe sahip olmaktır. Ancak, örgütlerin en temel stratejik kaynaklarından biri olarak kabul edilen insan

kavramının en önemli özelliği olan değişim yetisi ile birlikte, zaman içerisinde örgütsel bağlılık kavramında ve göstergelerinde de değişiklik olmuştur. Tarihsel sürece bakıldığında, 1960'lı yıllarda çalışanların örgütsel bağlılıkları genellikle maddi gerekçelerle ilişkilendirilmiştir. Ardından 1970'li yıllara gelindiğinde, örgütsel bağlılık kavramı çalışanların örgütün amaç ve değerlerine duygusal olarak bağlanması biçiminde ifade edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, bu yıllarda örgütsel bağlılığın sadece duygusal yönü ele alınmıştır. Bundan sonraki dönemlerde ise, örgütsel bağlılık kavramının tanımı yetersiz bulunmuş ve birçok araştırmacı yeni tanımlar geliştirmiştir. Söz konusu tanımlamaların birçoğu, örgütsel bağlılık kavramını; çalışan ile örgüt arasındaki psikolojik bir durum olarak ifade etmektedir (Güçlü, 2006: 8).

Örgütsel bağlılık literatüründe en tanınmış araştırmacılardan olan Meyer ve Allen (1997) kavramın birçok sosyal alanla ilgili olmasından yani konunun çok boyutlu olmasından dolayı tek boyutlu net bir tanımının olamayacağını belirtmişlerdir. Bu nedenle örgütsel bağlılık kavramının tarihsel gelişim süreci içerisinde iki temel sınıflandırma yer almaktadır. Bunlardan ilki Tutumsal Bağlılık sınıflandırmasıdır.

Tutumların üç ögesi bulunmaktadır. Bunlar duygusal öge, bilişsel öge ve davranışsal ögedir. Duygusal öge; tutumun bireyde oluşturduğu duygusal tepkileri, bilişsel öge; bireyin bir nesne, olay ya da diğer kişiler hakkındaki inançları, davranışsal öge ise tutum doğrultusunda harekete geçmeyi belirtir (Can, 1997: 151). Tutumsal bağlılık ise, bireyin bir örgütle ve o örgütün değer, amaç ve hedefleriyle kendi değer ve amaçlarını bütünleştirip, bu amaçları gerçekleştirmek için örgüt üyeliğini devam ettirmeyi istemesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla bu tür bir bağlılık, bireylerin bazı maddi veya manevi ödüle karşılık kendilerini örgüte bağladıkları bir alışveriş ilişkisidir (Mowday ve diğerleri, 1979: 225). Çok sayıda araştırmacı tutumsal bağlılık ile ilgili modeller ortaya koymuştur. Kanter, Etzioni, O'Reilly ve Chatman, Allen ve Meyer bu araştırmacılara birer örnektir. Ancak örgütsel bağlılığın tutumsal bağlılık sınıflandırması içerisindeki en önemli çalışma Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık modelidir. Bu modelde çalışanların örgütleriyle aralarındaki psikolojik durum ele alınmaktadır. Bu şekilde birey örgütteki davranışlarını şekillendirmekte ve bağlılığın en temel göstergesi olarak örgütte kalmaya istekli olma davranışı göstermektedir (Meyer ve diğerleri, 1993: 538-551).

Meyer ve Allen (1997: 67)' in diğer çalışmalardan yola çıkarak ortaya koydukları ilk düşünce, örgütsel bağlılık çalışmaları içinde örgütsel bağlılık türleri açısından en fazla incelenen türün duygusal bağlılık olduğu, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın çok fazla incelenmediğidir. Allen ve Meyer'e göre bu durumun iki önemli sebebi vardır. Birincisi, örgütsel bağlılık modellerinin temelde tek boyutlu olarak var olması, daha sonradan çok boyutlu ölçeklerin geliştirilmeye başlanması ve bu yeni ölçeklerin henüz son yıllarda geliştirilmeye başlanmış olmasıdır. İkincisi ise, örgütler en fazla duygusal bağlılığı önemsemektedirler. Ancak, Meyer ve Allen devam ve normatif bağlılık türlerinin de örgütte çalışan bireyin bağlılığını etkilediğini öne sürmüştür. Sonuç olarak, Meyer ve Allen insan kaynakları uygulamalarının başka mekanizmalarla etkileşime geçerek duygusal, devam ve normatif bağlılığı etkilediğini ve bu üç alt boyutun örgütsel bağlılığın toplamını oluşturduğunu ortaya koymuştur.

Meyer ve Allen 1984 yılında Porter ve diğerleri'nin 1974 yılında geliştirdiği modele duygusal bağlılık ve devam bağlılığı kavramlarını ekleyerek yeni bir model ortaya çıkarmıştır. Meyer ve Allen bu yeni modele daha sonradan Wiener ve Vardi' nin (1980) çalışmalarında ortaya çıkardığı normatif bağlılığı ekleyerek şu anki modeli meydana getirmişlerdir. Bu şekilde Becker (1960)' in

davranışsal, Porter ve diğerleri (1974)'nin tutumsal ve Wiener ve Vardi (1980)'nin normatif olarak isimlendirdikleri yaklaşımları duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak ortaya koymuşlardır (Meyer ve Allen, 1991: 62-68).

Meyer ve Allen'ın üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli, literatürde en fazla yer alan modeldir. Bu boyutlardan ilki, çalışanın örgütüne karşı hissettiği duygusunu, örgütüyle özdeşleşmesini ve örgütüyle arasındaki bağı ilişkin boyutu açıklayan duygusal bağlılıktır. Duygusal bağlılıkta çalışanlar örgütte kalmayı arzuladıkları için kalırlar yani örgütün amaç ve değerleriyle çalışanın amaç ve değerlerinin benzeşmesi sonucu örgütte kalmaya istekli olurlar (Chen ve Francesco, 2003: 491). Bu görüş Kanter tarafında tanımlanmış olan 'Kenetlenme Bağlılığı' görüşünden alınmıştır. Kanter bu görüşünde kenetlenme bağlılığını bireyin duygusal sermayesinin grubuna olan bağlılığı şeklinde tanımlamıştır (Allen ve Meyer, 1990: 2). Örgütü ile arasında duygusal bağ oluşan çalışan kendisini örgütün bir parçası olarak görmekte ve örgütü onun hayatında merkezi bir konuma gelmektedir. Duygusal bağlılıkta devam ya da normatif bağlılığın gerektirdiği zorunluluğun aksine çalışan örgütüne karşı gönüllü bir şekilde bağlıdır (Balay, 2000). Duygusal bağlılık içerdiği tanımlardan ötürü O'Reilly ve Chatman'ın içselleştirme boyutu ve Mowday, Steers ve Porter'ın tutumsal yaklaşım boyutuyla büyük oranda benzerlik göstermektedir (Mowday, 1998: 390).

Diğer boyut devam bağlılığıdır. Devam bağlılığı, çalışanın şu anda bulunduğu örgütten ayrılmaya karar verdiğinde karşısına çıkacak olan maliyetlerin bütününe ifade etmektedir (Meyer ve Allen, 1990: 2). Devam bağlılığı güçlü olan çalışanlar, örgütlerini maddi ihtiyaçlarını karşılamak üzere bir araç olarak gördükleri için bağlı olurlar. Bu bağlılığın çıkış noktası Becker'in yan bahis teorisidir. Bu teoriye göre bireyin örgütteki üyeliğini devam ettirme nedeni, örgütte kalmasının ona örgütten ayrılması durumundan daha fazla yarar getirecek olmasıdır (Ketchland, 1998: 112). Devam bağlılığı yüksek çalışanların örgütte kalmayı sürdürmelerindeki sebep buna gereksinimleri olduğunu düşünmeleridir. Devam bağlılığı, örgütten ayrılma maliyetlerini artıran herhangi bir olay veya faaliyet sonucu gerçekleşebilir. Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığın üç boyutlu modelinde bu faaliyetleri ve olayları, iki grup etkileyici değişkenle ele almışlardır. Bunlar yatırımlar ve alternatiflerdir. Çalışanların örgüte yatırım yapma konusunda farklı seçenekleri bulunmaktadır. Çalışanın ailesiyle bir şehirden başka bir şehire taşınması veya örgüte özel bazı becerilerini geliştirilmek için zaman ayırması yapılan yatırımlara örnek olarak gösterilebilir. Alternatifler ise, çalışan için farklı iş olanaklarına sahip olup olmadıklarını ifade eder. Pek çok iş alternatifine sahip olduklarını düşünen çalışanlar, az alternatiflere sahip olduğunu düşünen çalışanlara kıyasla daha zayıf devam bağlılığına sahiptir (Meyer ve Allen, 1997).

Üçüncü boyut olan normatif bağlılık ise çalışanın ahlaki bir zorunluluk hissi ile örgütte çalışmaya devam etmesine dayanır. Eğer bir çalışan kendini örgüte karşı ahlaki olarak çalışma zorunluluğu içinde görüyorsa o çalışanın normatif bağlılığı yüksek demektir (Meyer ve Allen, 1991: 67). Bu bağlılık çalışanın örgütte kalmasını bir yükümlülük, zorunluluk olarak hissetmesidir (Hackett ve diğerleri, 1994: 15). Normatif bağlılık, çalışanın örgüt tarafından elde ettiği kazanımların, faydaların karşılığı olarak kendini örgüte borçlu hissetmesi ya da işverene karşı bu faydaların sonucunda duyulan sadakat olarak tanımlanmıştır (Meyer ve diğerleri, 1993: 539). Yani kişilerin mevcut işlerinde çalışmaya devam etmelerindeki temel sebep minnettarlık ilişkisidir. Çünkü işverenler çalışanlarını ihtiyaçlı olduğu zamanda işe alması veya onları desteklemesi çalışanlarda işverenlerine karşı borçlu olduğu hissine sebep olacaktır ve bu durum çalışanların işverenleriyle yola devam etmelerinin en doğru karar olacağına dair görüş oluşturacaktır. Bu düşünceye sahip çalışanlar örgütün kendilerine iyi davrandığını duygusal bağlılıktaki gibi olmasa da bir bağlılık

yaratarak örgüte olan borcunu ödemek için örgütteki üyeliğini sürdürmeye istekli olma davranışına sahiptirler.

Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık modeli genel olarak yorumlandığında, üç bağlılık türünün de çalışanı örgütüne bağlamak için farklı sebepleri olduğu görülmektedir. Duygusal bağlılıkta çalışanlar gönülden bir istek duyduğu için, devam bağlılığında çalışanların işe ihtiyacı olduğu için, normatif bağlılıkta ise kalmayı bir ahlaki zorunluluk olarak gördükleri için işletmede kalırlar. İşletmeye devam etme nedenlerindeki bu farklılıklar üç bağlılık türünün de farklı sebepleri ve sonuçları olduğunu ortaya koymaktadır.

Diğer bir örgütsel bağlılık sınıflandırması ise davranışsal bağlılıktır. Davranışsal kısmının tutumsal kısmından farkı bağlılığın dışı vurumu veya normatif beklentileri aşan davranışlar olarak ele alınmasıdır. Davranışsal bağlılık kişinin geçmişte göstermiş olduğu davranışlar nedeniyle örgüte bağlı kalma yani örgütte kalmaya niyetli olma ve devamsızlık yapmama gibi süreçlerle ilgilidir (Mowday ve diğerleri, 1982: 467). Davranışsal yaklaşıma göre bağlılık, kişinin örgütüne karşı beslediği zihinsel, duygusal ve davranışsal bağlılıktan ziyade sürekli tekrarladığı bir davranışa yönelik ortaya çıkan bağlılık türüdür. Kişi belli bir davranışta bulunduktan sonra bu davranışını tekrarlar. Sürekli tekrarlanan davranışa karşı bir bağlılık geliştiren çalışan daha sonra bu davranışına haklı veya ona uygun olacak şekilde tutumlar geliştirir. Geliştirilen bu tutumlar da bu davranışın tekrarlanmasına yardımcı olur (Oliver, 1990: 516). Literatürde davranışsal bağlılık konusunda Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı ile Salancik'in Yaklaşımları bulunmaktadır.

2.2. Algılanan Örgütsel Destek

Günümüz dünyasında işletmeler başarılarını rekabet güçlerine borçludurlar. Rekabet gücü içerisinde en fazla öneme sahip olan unsur ise 'insan' unsurudur. Bu sebeple yetenekli kişilerin çalıştırılması, çalışanı örgütüne bağlı tutma, çalışanın yeniliklere açık olması gibi özellikler örgütler için önemli bir unsur haline gelmektedir. Bu noktadan hareketle insanın önemi şu sözlerle vurgulanmıştır; "Bir insanın zamanını satın alabilirsiniz, belirli bir işte çalışmak üzere fizik gücünü satın alabilirsiniz, bir saat veya gün için uzmanlığından faydalanabilirsiniz, ancak onun işine düşkünlüğünü, inisiyatifini ve içten gelen özverisini satın alamazsınız. Bunlar öyle şeyler ki ancak onları kazanabilirsiniz" (Özcaner, 2003: 49). Bu noktadan hareketle örgütün çalışanlarına değer vermesi ve onları desteklemesi gerekmektedir. Çalışanın örgüt tarafından değerli görülmesi ve desteklenmesine ait olan inancı yönetim ve organizasyon literatüründe örgütsel destek kavramı ile sunulmaktadır. Eisenberger ve diğerleri (1986: 501) örgütsel destek kavramını, örgüt içerisinde var olan değerlerin çalışanları dikkate alması ve çalışanların mutluluklarını artırıcı bir özellik taşıması durumu olarak ifade etmektedirler. Örgüt ile çalışan arasında var olan etkileşim, çalışanın örgütü tarafından desteklendiği hissini ortaya çıkarmaktadır. Örgüt içerisindeki çalışanlar gördükleri bu destek karşısında daha yüksek bir performans, daha düşük devamsızlık oranı ve daha düşük işten ayrılma niyeti gibi sonuçlara neden olmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698).

Algılanan örgütsel desteğin tanımından yola çıkarak bu kavramın bazı varsayımları olduğu düşünülmektedir. Bu varsayımlardan ilki; çalışanın bulunduğu örgüte bir katkıda bulunması; ikincisi, çalışanın yapmış olduğu katkının örgüt tarafından değerli olduğunun çalışana hissettirilmesi; sonuncusu ise, çalışanın yaptığı katkılar karşılığında almak istediği iyiliğe yönelik örgütün çaba gösterdiğini algılamasıdır (Eisenberger ve diğerleri., 1986: 500). Bu sebeple örgütsel destek, örgütün çalışanlarına karşı uyguladığı bazı stratejiler veya davranışlar sonucu çalışanlarda ortaya çıkan soyut bir kavramdır. Örgütsel destek literatüründe bu kavramın algılanan ör-

gütsel destek olarak kullanılmasının nedeni ise, bu kavramın bireysel ve duygusal boyutta oluşmasıdır (Bozkurt, 2007: 150). Çalışanlara örgüt içerisinde önemli katkılar, yetkiler, ödüller, fırsatlar verildiği zaman örgütsel destek algıları yükselecektir, ancak verilmediği zamanda ise örgütsel destek algıları düşecektir. Bu sebeple çalışanların kararlara katılım, esnek çalışma saatleri, finansal destek gibi örgütsel destek algılarını güçlendirici unsurların saptanması çalışanların örgütsel destek algılarının güçlendirilmesinde son derece önemlidir (Yamaguchi, 2001: 434). Çalışanlara katılım olanağı, finansal destek, kariyer desteği ve ödüllendirme gibi unsurların verilmesi çalışanın örgütsel destek algısının yükselmesine sebep olacaktır (Allen, 1995; Kraimer ve Wayne, 2004; Makanjee, 2005).

Örgütsel desteğin algılanması sürecinde en fazla etkilenen unsur ise çalışanlardır. Çalışanların örgüt hakkındaki algısı, hem işleri hem de örgütleri hakkında hissettiklerinden önemli derecede etkilenmektedirler. Bu sebeple çalışanın huzurlu ve mutlu olmasını etkileyen temel faktör örgütünden aldığı destek algısıdır (Bozkurt, 2007: 158). Algılanan örgütsel destek alanındaki önemli diğer bir husus ise, bu destek faaliyetinin örgüt tarafından gönüllü bir şekilde yapılmasıdır. Gönüllü olarak yapılan bu destek çalışanların kendilerini daha değerli hissetmelerine sebep olacaktır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698).

Algılanan örgütsel desteğin kuramsal temellerini incelediğimizde ilk olarak karşımıza sosyal değişim kuramı çıkmaktadır. Sosyal Değişim Kuramı Blau tarafından 1964 yılında geliştirilmiştir. Blau sosyal değişimi, çalışanlar ve yöneticiler arasında var olan desteklerin değişimi olarak tanımlamıştır. Bu değişim, çalışanların örgütlerinin amaç ve hedeflerine yönelik emek harcıyarak, yöneticilerin de bu emeğe karşılık ödüllendirme yaparak sağlanmaktadır (Zagenczyk, 2001: 10). Blau'ya göre Sosyal Değişim Teorisinin temelinde maddi ödüller yoktur. Daha çok süreklilik esasına dayalı bir güven ilişkisi vardır. Örneğin, karşı tarafta bulunan insana çok fazla değer, katkı veren kişi, karşı taraftan bunun karşılığı olarak bir şeyler almaya çalışır. Tam tersi durumunda ise, çok fazla değer, katkı alan kişi karşı tarafa bunun karşılığını verme zorunluluğu hissiyatına kapılacaktır. Bu süreç değişim dengesinde eşitleme rolünü üstlenmektedir (Homans, 1958: 606). Sosyal değişim ilişkileri, örgütlerin çalışanları gözettiğinde gelişir. Bir başka değişle, güçlü ilişkiler arasında adil ve faydalı değişim süreci gerçekleşir. Bu ilişkiler de etkili iş davranışlarını ve olumlu çalışan tutumlarının ortaya çıkmasına sebep olur (Cropanzo ve Mitchell, 2005: 882). Bu kuram aynı zamanda Lider-Üye Etkileşimi kavramının da kuramsal temelini oluşturmaktadır.

Algılanan örgütsel desteğin ikinci kuramsal temeli karşılıklılık normudur. Gouldner (1960) tarafından ortaya çıkarılan bu norm, bir kişiye olumlu bir davranış sergilendiğinde karşı tarafın da olumlu davranış sergilemesi esasına dayanmaktadır. Karşılıklılık normunda değişime tabi tutulan kaynakların para, hizmet gibi maddi kaynaklar olabileceği gibi grup içinde kabul görme, saygı görme gibi sosyal ihtiyaçların tatminine yönelik manevi kaynaklar da olabilir. Karşılıklılık normu iki birey arasında da olabiliyorken örgüt ve çalışan arasında da olabilmektedir. Destek algısına sahip çalışanlar örgütlerinden gördükleri iyi muameleye etkin ve verimli şekilde çalışarak karşılık vermektedir. Gerekli yükümlülüklerin karşılanması çalışanların işverenlerine karşı olumlu bir imaj yaratmaktadır. Bu şekilde oluşan pozitif ruh hali, örgütsel destek, duygusal bağlılık ve örgütsel içselleştirmeye aracılık etmektedir (Eisenberger ve diğerleri, 2001: 42). Gouldner (1960: 171)'e göre karşılıklılık normunun iki şartı vardır. Bunlardan ilki, insanlar kendilerine yardım eden insanlara yardım etmesi gerekliliği, diğeri insanların kendilerine yardım eden insanlara karşı kibar olmaları ve onları incitmemeleridir.

Algılanan örgütsel desteğinin üçüncü kuramsal temeli örgütsel destek teorisi. Örgütsel destek teorisi, çalışanların gösterdikleri çabaların değerlendirilmesi, sosyal, duygusal ihtiyaçlarının karşılanması ve gösterdikleri çabaların sonucunda örgüte yaptıkları katkıların örgüt tarafından değerli görünmesine ait inancıdır (Eisenberger ve diğerleri, 1986: 500). Çalışanların örgüte sağladıkları katkıların örgüt tarafından olumlu şekilde değerlendirmesi ve örgütün çalışanın refahını düşünmesi gibi durumlarda çalışanların zihninde oluşturduğu genellemeler bağlılık, destek, saygı ve iş yerinde kabul görme hissine neden olacaktır (Armeli ve diğerleri, 1998: 293). Bu sebeple örgütsel destek, çalışanların işini etkin ve verimli bir şekilde devam ettirmesi aynı zamanda ihtiyaç duyduğunda örgütünün çalışanına yardım edeceği konusunda zihninde bir fikir oluşmasına sebep olacaktır. Örgütsel destek kuramı, algılanan örgütsel destek hakkında açık ve test edilebilir tahminleri ortaya koymaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698-699).

Algılanan örgütsel desteğinin sonuncu kuramsal temeli ise, Lider-Üye Etkileşimi Kuramıdır. Genelde sosyal değişimin iki türü incelenme konusu olmuştur. İlki çalışan ve örgüt arasındaki değişimi konu edinen algılanan örgütsel destek, ikincisi ise çalışan ve onun lideri (yöneticisi) arasındaki değişimi konu alan lider-üye etkileşimidir. Temel olarak birbirlerine benzemelerine rağmen aslında farklı durumları ifade etmektedirler (Wayne ve diğerleri, 1997: 82). Lider-üye etkileşimi teorisi ilişki temelli bir liderlik yaklaşımıdır. Bu teoriye göre etkili bir liderlik ilişkisi geliştirmek için, lider ve üye arasında olgunlaşmış bir ilişki ve tarafların bu ilişki sonucu yarar sağlamaları gerekmektedir (Graen ve Uhl-Bien, 1995: 255). Lider-üye etkileşimi teorisi lider ve çalışan arasındaki ikili ilişkilere odaklanır ve her bir ilişki kalitesi farklı niteliktedir. Böylece, aynı lider bazı çalışanlarına karşı zayıf ilişkilere sahipken, bazıları ile açık ve güvenilir ilişkilere sahiptir (Lunenburg, 2010: 1). Çalışanın örgütsel destek algısı değiştiğinde lider-üye etkileşimi de aynı oranda değişeceği düşünülmektedir. Aynı zamanda yöneticiler örgüt temsilcileri oldukları için, lider ve üye arasında değişim meydana geldiğinde bu durumun çalışanın örgütsel destek algısını da etkileyeceği düşünülmektedir (Silbert, 2005: 7). Bu kısım, çalışmanın üçüncü bölümünde daha detaylı ele alınacaktır.

2.3. Lider-Üye Etkileşimi

Liderlik kuramlarının ortaya çıkışından itibaren odaklandıkları temel çerçeve tek tip ast-üst ilişkisinin olduğudur. Lider-Üye Etkileşim teorisini diğer liderlik teorilerinden ayrılan temel nokta ise, her bir çalışan ile lideri arasında var olan ilişkinin farklı düzeylerde olabileceğini varsaymasıdır (Bauer ve Graen, 1996: 1539). Liderlik kavramını tek başına ele almak yerine farklı bileşenlerini de dikkate alarak incelemek daha faydalı bir yaklaşımdır (Drath ve Palus, 1994: 4). Graen ve Uhl-Bien (1995: 220) liderliğin üç ana unsurunun olduğunu ileri sürmüştür. Bunlar; lider, çalışan ve aralarındaki ilişkidir. Bu görüşten yola çıkarak lider ile üye arasındaki ilişkinin önemli olduğunu ve bu ilişkiyi ortaya koyan Lider-Üye Etkileşimi (LÜE) yaklaşımının önemini arttığı anlaşılmaktadır.

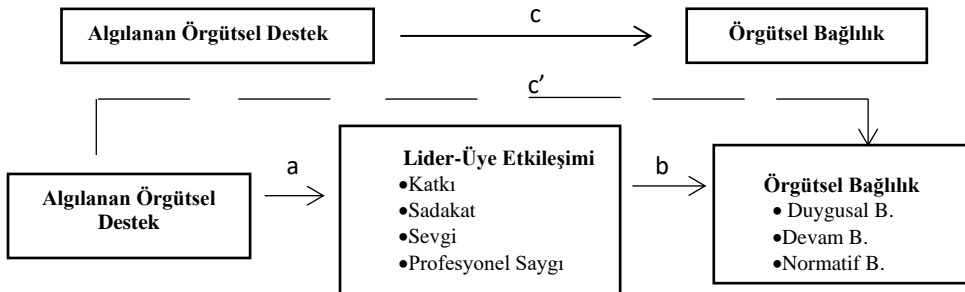
Bu modele göre, lider her bir çalışanıyla tek tip ilişki kurmaktan kaçınır ve bu durum çalışanlar arasında bir gruplaşmaya neden olur. Lider bazı astlarıyla yakın ilişki kurduğunda çalışanlar 'grup içi' olarak adlandırılan grupta yerini alır; diğer çalışanlar da ise 'grup dışı' olarak adlandırılır (Graen ve diğerleri, 1975: 47-72). Grup içinde bulunan astlar grup dışında bulunan astlar ile kıyaslandığında, grup içindeki astlar liderlerinden daha fazla ilgi, sevgi, hassasiyet ve destek görmektedirler. Bunun karşılığında çalışanlar da liderlerine saygı ve güven duyarlar. Grup dışındaki çalışanlar ise, liderleri tarafından standart görevlere tabi tutulurlar ve liderleriyle daha resmi bir ilişkiye sahiptirler (Liden ve Graen, 1980: 464).

LÜE teorisi bir liderin her bir astına karşı gösterdiği davranışın aynı olmadığını, bazı astlarına karşı daha yakın ilişkiler kurduklarını temel alan ve diğer liderlik yaklaşımlarından ayrılan bir teoridir. LÜE ilk olarak Dienesch ve Liden (1986: 625) tarafından 3 boyutlu olarak tanımlanmıştır. Bu boyutlar; algılanan katkı, sadakat ve sevgidir. Bu boyutların her biri açık ve farklı şekilde üye ve lider arasındaki ikili ilişkileri ve davranışları etkiler. Algılanan katkı, Dienesch ve Liden (1986:624) tarafından lider ve üyenin karşılıklı ilişki temelinde hedeflerini gerçekleştirmek için işe yönelik faaliyetlerdeki algılanan miktar, düzey ve kalite olarak tanımlanmaktadır. LÜE’nde astların performanslarının değerlendirilmesi liderlerin astlarına verdikleri görevler doğrultusunda olmaktadır. Liderlerini etkileme konusunda yüksek performans sağlayan çalışanlar düşük performans sağlayanlara kıyasla liderleriyle yüksek kalitede ilişki kurarlar. Bu kurulan ilişki daha yüksek nitelikli LÜE’ne sebep olurken bu da üye ile lider arasında önem verilen kaynakların daha çok paylaşımı anlamına gelmektedir (Bass, 1990). Sadakat, dış çevrede var olan güçlere karşı lider ve üyenin birbirlerini koruma derecesi olarak tanımlanmıştır. Liden ve Maslyn (1998: 50)’e göre sadakat, lider ve üyelerin birbirlerinin faaliyetlerini ve özelliklerini karşılıklı olarak destekleme düzeyidir. Graen ve diğerleri (1976) sadakati LÜE geliştirme sürecinin bir sonucu olarak ele alırken (Graen, 1976; Graen ve Scandura, 1987), Dienesch ve Liden (1986) sadakati LÜE’nin bir boyutu olarak ele alınması gerekliliğini ve sadakatin etkileşimin, gelişimin ve sürekliliğin sağlanmasında kritik bir rol oynayacağını savunmuşlardır. Sadakat, liderin sadık çalışanlarına daha fazla özerklik, inisiyatif kullanma ve sorumluluk üstlenme fırsatını tanımaktadır (Liden ve Maslyn, 1998: 46). Etki(Sevgi), Dienesch ve Liden (1986:625) tarafından iş ile ilgili değerlerden ya da profesyonel değerlerden ziyade kişiler arası etkileşime dayanan karşılıklı bir süreç geliştirmeleri şeklinde tanımlanmıştır. Örneğin, işe dayalı katkının önemli olduğu bir LÜE’nde etki boyutu bu süreçte ya yoktur ya da çok az etkilidir. Bunun aksine, bazı değişimler de etki odaklıdır. Lider ve üyenin, birbirleri ile çalışmaktan gerçekten hoşlandıkları için iletişim halinde olmaları LÜE’nin kalitesini artırmaktadır. Ayrıca arkadaşlık ilişkileri de genellikle iş etkileşimleri sonucunda ortaya çıkmaktadır (Bridge ve Baxter, 1992). Daha sonra Liden ve Maslyn bu boyutlara dördüncüsü olan profesyonelliği eklemiştir. Profesyonel Saygı ise, ikili ilişkide liderin ve astın her birinin örgüt içinde veya dışında başarılı bir üne sahip olması ve bireylerin bu ünü algılama derecesi olarak tanımlanmıştır. Bu algı kişi hakkındaki geçmiş bilgilere dayandırılabilir. Örneğin, bireylerle ilgili tecrübeler, örgüt içinde ve örgüt dışında o kişi için yapılan yorumlar ve kişi tarafından kazanılan ödüller o kişi hakkın oluşacak algıyı etkilemektedir (Liden ve Maslyn, 1998: 50).

2.4. Araştırma Modeli ve Hipotezlerin Geliştirilmesi

Bu araştırma çerçevesinde geliştirilen araştırma modeli Şekil 1’de görüldüğü gibidir;

Şekil 1: Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Lider Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisini Açıklayan Araştırma Modeli



Araştırmada oluşturulacak hipotezler, bağımsız değişken olan algılanan örgütsel desteğin bağımlı değişken olan örgütsel bağlılığa etkisi ve aracı değişken olabileceği düşünülen lider-üye etkileşiminin bu sürece dâhil olduğundaki etkisi temelinde oluşturulmuştur. Çalışmada 3 ana hipotez ve 10 alt hipotez ortaya çıkmıştır.

Örgütsel bağlılık kavramı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere 3 boyutu vardır. H_1 hipotezinde bu üç boyut beraber ele alınmıştır ve algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiştir.

H_1 : Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir.

Rhoades ve Eisenberger (2002) tarafından yapılan meta analizde, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık arasında güçlü ve pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Bu ilişkiyi Blau (1964)'un sosyal değişim teorisi açıklayabilmektedir. Bu teoriye göre bütün birey ilişkilerinin gelişimi ve sürdürülmesi, birbiriyle etkileşim halinde olan bireylerin değer verdiği kaynakların değişimine bağlıdır. Ancak algılanan örgütsel destek ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkide değişime konu olan kaynaklar sosyo-duygusal kaynak temellidir (Gakovic ve Tetrick, 2003; Shore ve diğerleri, 2006). Promosyon, maaş artışı, gelişim ve somut yardımlar gibi örgütsel destekle ilgili davranışlar işverenlerinin çalışanlara saygı gösterdiğinin ve onlara değer verdiğinin bir göstergesidir. Bu durum da çalışanların işverenleriyle ilişkilerinde güven duygusunun ve ilişki kalitesinin artmasını sağlamaktadır (Chen ve diğerleri, 2005; Eisenberger ve diğerleri, 2001). Diğer bir ifadeyle, işverenlerine minnettarlıklarını göstermek isteyen çalışanların örgütlerine karşı duygusal bağlılık seviyeleri artar. Rhoades ve diğerleri (2001)'nin yapmış olduğu çalışma da bu durumu desteklemektedir. Bu sebeple H_{1a} şu şekilde formüle edilmiştir:

H_{1a} : Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları duygusal bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir.

Rhoades ve Eisenberger (2002: 709) yaptıkları meta analizinin sonucunda algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında yapılan hep sonuçlar ortaya koymalarına rağmen algılanan örgütsel destek ve devam bağlılığı arasında yapılan çalışmalarda değişken bir ilişki olduğunu açıklamışlardır. Bazı araştırmacılar algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında negatif ilişki olduğunu ve bunun çalışanın örgütten ayrılmaya kalktığında karşısına çıkan yüksek maliyetler yüzünden ayrılamaması, buna karşın örgütsel desteğin bu kapana kısılmışlık hissini azaltmada önemli rol oynamasından kaynaklandığını ileri sürmektedirler (Shore ve Tetrick, 1991). Yüksek derecede algılanan örgütsel destek, bireyin çabaları ve örgütün çabaları arasındaki dengeyi düzenlemeye yardımcı olacaktır. Bu sebeple H_{1b} şu şekilde formüle edilmiştir:

H_{1b} : Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları devam bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı ve negatif etkiye sahiptir.

Algılanan örgütsel destek ve normatif bağlılık arasında da yapılan birçok çalışma mevcuttur. Bu çalışmalar Meyer ve diğerleri (2002)'nin yaptığı meta analizinde görülmektedir. Eisenberger ve diğerleri (1986) bu ilişkiyi Gouldner (1960) tarafından ileri sürülen karşılıklılık normu aracılığıyla açıklamışlardır. Bu norma göre, bir insan veya örgüt birisine iyilik yaptığında, iyiliği alan kişi bu iyiliğe karşılık vermeyi bir zorunluluk olarak görmektedir. Bu sebeple çalışanlar işverenlerinden, çalışanlarının iyiliklerini düşündüklerine ve ihtiyaçlarını karşıladıklarına dair bir ilgi gördüklerinde muhtemelen kendilerini örgüte karşı borçlu hissedecek ve bağlılık göstereceklerdir (Gakovic ve Tetrick, 2003). Bu durumda algılanan örgütsel desteğin normatif bağlılığı artıracağı düşünülmektedir. Bu sebeple H_{1c} şu şekilde formüle edilmiştir:

H_{1c}: Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları normatif bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir.

Algılanan örgütsel destek ile lider-üye etkileşimi içerik olarak farklı kavramlardır. Algılanan örgütsel destek örgüt ve çalışan ilişkisini incelerken, lider-üye etkileşimi lider ve çalışan ilişkisini incelemektedir. Ancak içerik olarak farklı olan bu kavramların aralarında karşılıklı bir ilişki mevcuttur. Algılanan örgütsel desteğin lider-üye etkileşimi, üzerinde etkisi ve lider-üye etkileşiminin de algılanan örgütsel destek üzerinde etkisi vardır (Wayne ve diğerleri, 1997). Ancak Masterson ve diğerleri (2000) ve Wayne ve diğerleri (2002) çalışmalarında kavramlar arasında karşılıklı bir etkileşiminin olmadığını ve sadece algılanan örgütsel desteğin lider-üye etkileşimini etkilediğini savunmaktadırlar. Bu çalışmada da araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisi ve bu etki sırasında araştırma görevlilerinin danışmanlarıyla olan ilişkilerinin bu süreçte aracılık etkisi olup olmadığının incelenmesi için algılanan örgütsel destek ile lider-üye etkileşimi arasındaki etkiye bakılması gerekmektedir. Ayrıca lider-üye etkileşimi ile ilgili yapılan çalışmalarda genellikle dört alt boyut dikkate alınmaktadır (Leow ve Khong, 2009; Graen ve Uhl-Bien, 1995; Liden ve diğerleri, 1996). bu sebeple örgütsel destek algısı ile lider üye etkileşimi arasındaki ilişki incelenirken alt boyutlara ilişkinde hipotezler kurulmuştur. Böylelikle, örgütsel destek algısının lider üye etkileşimi üzerinde hangi alt boyut sebebiyle daha etkili olduğu açıkça görülebilmektedir. Bu çalışmalardan hareketle H₂ ve alt hipotezleri şu şekilde formüle edilmektedir:

H₂: Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları lider üye etkileşimleri üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir.

H_{2a}: Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları lider üye etkileşiminin sevgi boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H_{2b}: Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları lider üye etkileşiminin sadakat boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H_{2c}: Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları lider üye etkileşiminin katkı boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H_{2d}: Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları lider üye etkileşiminin profesyonel saygı boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

Sosyal değişim teorisi, çalışanın işyerindeki davranışlarını anlamada kullanılan en etkili teorilerden biridir (Cropanzano ve Mitchell, 2005: 874). Sosyal değişimin oluşması, çalışanların liderleri ve örgütleri arasındaki yüksek kaliteli ilişkiye bağlıdır (Settoon ve diğerleri, 1996, Wayne ve diğerleri, 1997). Bu çalışmada çalışanların liderleri ve örgütleriyle arasındaki ilişkiyi incelemede kullanılan kavramlar, örgütsel bağlılık, lider-üye etkileşimi ve örgütsel destek algısı kavramlarıdır. Literatürde lider-üye etkileşiminin ve örgütsel desteğin ayrı ayrı örgütsel bağlılığı etkilediğini araştıran bazı çalışmalar vardır (Ansari ve diğerleri, 2007; Bishop ve diğerleri, 2005; Eisenberger ve diğerleri, 1990). Ancak bu çalışmalardan sadece iki tanesinde lider-üye etkileşimi ile algılanan örgütsel desteğin aynı model içerisinde yer alıp örgütsel bağlılığı etkileyip etkilemediğini araştırmıştır (Pan ve diğerleri, 2010; Casimir ve diğerleri, 2014). Lider-üye etkileşimi ile algılanan örgütsel desteği bir model içerisine alan Casimir ve diğerleri (2014), sosyal değişimin en yakın kaynağının duygusal bağlılık üzerine etkisi algılanan örgütsel desteğe ve lider-üye etkileşimine bağlı olduğunu söylemiştir. Çünkü örgütsel destek algısı ya da lider-üye etkileşiminden herhangi biri düşük olduğunda bile örgüte duyulan duygusal bağlılık azalacaktır. Örgütsel destek

algısının düşük olduğu durumda iyi bir lider örgütte görev yapan yetkili bir figürden ziyade örgütteki kötü bir birey olarak görülecektir. Lider-üye etkileşiminin düşük olduğu durumda ise, örgüte karşı pozitif bir algı olsa bile bu algı örgüte karşı duygusal bağlılıkla sonuçlanmayacaktır. Çünkü lider, çalışanın örgütündeki tecrübelerinde güçlü bir etkiye sahiptir. Bu sebeple çalışanın örgütle olan bağı, lideriyle yüksek düzeyde ilişki geliştirdiğinde ve örgütünden destek gördüğünde meydana gelecektir. Bu çalışmada örgütsel destek algısının örgütsel bağlılık üzerine etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi gösterip göstermediği araştırılmaktadır. Bu sebeple H_3 şu şekilde formüle edilmektedir:

H_3 : Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisinde, lider üye etkileşiminin aracılık etkisi vardır.

H_{3a} Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarının duygusal bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisinde, lider üye etkileşimi boyutlarının aracılık etkisi vardır.

H_{3b} Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarının devam bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisinde, lider üye etkileşimi boyutlarının aracılık etkisi vardır.

H_{3c} Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarının normatif bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisinde, lider üye etkileşimi boyutlarının aracılık etkisi vardır.

3. Metodoloji

3.1. Çalışma Evreni ve Örnekleme

Bu çalışmanın evrenini Trabzon ilindeki devlet üniversitelerinden biri olan Karadeniz Teknik Üniversitesi'ndeki Sosyal ve Fen Bilimleri Enstitüsü bünyesinde görev yapan 458 araştırma görevlisi oluşturmaktadır. Bu evrenin seçilme nedeni, üniversitelerin niteliklerini belirlemede önemli etken olan ve olmaya da devam edecek olan geleceğin öğretim üyelerinin bugün ki durumunu örgütsel destek algısı, lider-üye etkileşimi ve örgütsel bağlılık açısından ortaya koyabilmektir. Evrenden örneklem seçiminde kullanılan formüle göre minimum anket sayısının 209 olması gerekmektedir. Ancak eldeki anket sayısının 225 olması ve 209 sayısından fazla olması sebebiyle 225 anket analize tabi tutulmuştur. Çalışmaya katılan araştırma görevlilerinin %55'i erkek, %45'i ise kadındır. Medeni durumları açısından katılımcıların %55'i bekâr, %45'i evlidir. Buldukları enstitü açısından bakıldığında katılımcıların %36'sı Sosyal Bilimler Enstitüsü, %64'ü ise Fen Bilimleri Enstitüsü bünyesinde görev yapmaktadır. Görevde geçirdikleri süre açısından araştırmaya katılan araştırma görevlilerinde bir yıldan az süredir görevde bulunan araştırma görevlilerinin oranı %3, 1-2 yıl arası görevde bulunan araştırma görevlilerinin oranı %23, 2-3 yıl arası görevde bulunan araştırma görevlilerinin oranı %24, 3-4 yıl arası görevde bulunan araştırma görevlilerinin oranı %11, 4-5 yıl arası görevde bulunan araştırma görevlilerinin oranı %10, 5-6 yıl arası görevde bulunan araştırma görevlilerinin oranı %13 ve 6 yıl ve üzeri görevde bulunan araştırma görevlilerinin oranı ise, %16'dır. Son olarak araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin buldukları lisansüstü aşamalarına göre yapılan analiz sonucunda yüksek lisans ders aşamasında bulunan araştırma görevlilerinin oranı %3, yüksek lisans tez aşamasında bulunan araştırma görevlilerinin oranı %21, doktora ders aşamasında bulunan araştırma görevlilerinin oranı %18 ve doktora tez aşamasında bulunan araştırma görevlilerinin oranı %58'dir.

3.2. Araştırma Yöntemi

Bu çalışma, çalışmanın amacına uygun olarak nicel araştırma yöntemi ile yürütülmüştür. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden anket çalışması kullanılmıştır. Anketler araştırma görevlilerine elden dağıtılmıştır. Hazırlanan anket dört bölümden oluşmaktadır ve ankette 5'li

Likert ölçeği kullanılmıştır. Hazırlanan ankette Allen ve Meyer (1990)'in 24 soruluk örgütsel bağlılık ölçeğinden, Eisenberger (1986)'in 36 soruluk ölçeğinin Strassen ve Ursel (2009) tarafından 10 soruya indirilmiş algılanan örgütsel destek ölçeğinden ve Liden ve Maslyn (1998)'in 12 soruluk lider üye etkileşimi ölçeğinden yararlanılmıştır. İlk bölümde araştırma görevlilerinin demografik bilgilerini ölçen sorulara, ikinci bölümde lider-üye etkileşimine ilişkin sorulara, üçüncü kısımda örgütsel destek sorularına ve son bölümde örgütsel bağlılığa ilişkin sorularına yer verilmiştir. Anket formları aracılığıyla elde edilen veriler SPSS 20 programı kullanılarak bilgisayar ortamına aktarılmış ve verilerin analizinde bu program kullanılmıştır. Toplanan veriler aritmetik ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde hesaplamaları ile analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılıp dağılmadığı normallik analizi yapılarak tespit edilmeye çalışılmıştır ve ölçeklerin, anketin tamamının güvenilirliğini ölçmek amacıyla güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla korelasyon analizinden, ölçekler arasındaki etki derecesini incelemek amacıyla regresyon analizinden yararlanılmıştır. Aracılık etkisini incelemek amacıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen yaklaşım kullanılmıştır.

3.3. Verilerin Analizi

Baron ve Kenny (1986:1177) ile Judd ve Kenny (1981:207)'nin önerdiği aracılık modeli bu çalışma için kullanılmıştır ve bu modelin temel amacı, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin “nasıl” veya “neden” ortaya çıktığını açıklamaktır (Baron ve Kenny, 1986: 1176; Judd ve Kenny, 1981). Bu durumda aracı (mediator) değişkenin bu model içerisindeki rolü, bağımsız değişken ve bağımlı değişken arasında ortaya çıkacak ilişkinin nedenini tamamen (Tam Aracılık) ya da kısmen (Kısmi Aracılık) açıklamak olarak belirtilmektedir (Mathieu ve Taylor, 2006: 1032).

Bu açıklamalar ışığında aracılık etkisinin var olabilmesi için üç ayrı regresyon modelinin test edilmesi gerekmektedir. Bu süreç içerisinde kullanılan istatistikî paket program SPSS 20'dir.

- 1. Adım: Bağımsız değişkenin (algılanan örgütsel destek) bağımlı değişken (örgütsel bağlılık) üzerindeki etkisi anlamlı olması (Şekil 1, Yol c),
- 2. Adım: Bağımsız değişkenin (algılanan örgütsel destek) aracı değişken (lider-üye etkileşimi) üzerindeki etkisinin anlamlı olması (Şekil 1, Yol a),
- 3. Adım: Bağımsız değişken (algılanan örgütsel destek) ve aracı değişkenin (lider-üye etkileşimi) bir arada dâhil edildiği modelde;
 - Aracı değişkenin (lider-üye etkileşimi) bağımlı değişken (örgütsel bağlılık) üzerindeki etkisinin anlamlı olması (Şekil 1; Yol b),
 - Bağımsız değişkenin (algılanan örgütsel destek) bağımlı değişken (örgütsel bağlılık) üzerindeki etkisinin (Şekil 1; Yol c') anlamsız olması tam aracılık olduğunu gösterir veya bu ilişkiye dair elde edilen anlamlı etkinin gücünün toplam etkiden (Şekil 1, Yol c) daha düşük olması ($c' < c$) kısmi aracılık olduğunu gösterir.

3.4. Bulgular

Değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri ve değişkenler arasındaki Pearson korelasyon katsayıları Tablo 1'de özetlenmiştir. Tablo 1'de yapılan korelasyon analizine göre Lider-Üye Etkileşimi, Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılık kavramları arasında bir istisna hariç anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Bu ilişkilerin hepsi %99 güven düzeyindedir. Ancak sadece Örgütsel Bağlılığın Devam boyutu ile Lider-Üye Etkileşimi Sevgi boyutu arasındaki ilişki anlamlı değildir. Ayrıca tabloda verilen ortalama değerler 2,6662 ile 4,1956 arasında yer almakta iken Standart sapmalar ise 0,68 ile 0,89 arasındadır.

Tablo 1: Değişkenler Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayıları ve Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri

Değişkenler	\bar{X}	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1-LÜE	4,0278	0,68664	1									
2-LÜE Sevgi	4,0948	0,85907	0,835**	1								
3-LÜE Sadakat	3,9037	0,85803	0,784**	0,554**	1							
4-LÜE Katkı	3,9170	0,82678	0,848**	0,619**	0,568**	1						
5-LÜE Prof.	4,1956	0,77105	0,807**	0,642**	0,474**	0,636**	1					
6-AÖD	2,6662	0,76673	0,250**	0,176**	0,219**	0,254**	0,214**	1				
7-ÖB Duygusal	3,0522	0,86983	0,315**	0,293**	0,188**	0,322**	0,247**	0,599**	1			
8-ÖB Devam	3,0883	0,84427	0,210**	0,182**	0,073	0,196**	0,222**	0,240**	0,474**	1		
9-ÖB Normatif	3,0433	0,81185	0,270**	0,219**	0,181**	0,276**	0,194**	0,388**	0,598**	0,488**	1	
10-ÖB	3,0669	0,70011	0,320**	0,278**	0,184**	0,323**	0,261**	0,494**	0,839**	0,788**	0,829**	1

*p < 0,05, **p < 0,01

Tablo 2' de görüldüğü gibi H_{1a} , H_{1b} , H_{1c} hipotezleri algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Bu iki kavramı konu edinen literatür incelendiğinde, Buchanan (1974) yapmış olduğu çalışmada duygusal bağlılık ve örgütsel destek algısı arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Aynı zamanda benzer bir çalışma yürüten Meyer, Allen ve Gellatly (1990) örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki olduğuna dikkat çekmişleridir. Bu çalışmada da H_{1a} ve H_{1c} hipotezlerinde algılanan örgütsel destek ile duygusal ve normatif bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bulunan sonuçlar literatür ile benzerlik göstermektedir (Model 1a: $\beta=,680$; $P<,05$; Model 1c: $\beta=,455$; $P<,05$) (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Meyer ve diğerleri, 2002; Eisenberger ve diğerleri, 1990; Eisenberger ve diğerleri, 2001; Rhoades ve diğerleri, 2001; Wayne ve diğerleri, 1997; Whitener 2001; Allen 2001; Randall ve diğerleri, 1999; Bishop ve diğerleri, 2002; Setton ve diğerleri, 1996; Loi, Hang-yue and Foley 2006). Algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığına ilişkin H_{1b} hipotezi ise, algılanan örgütsel destek ve devam bağlılığı arasındaki ilişkiyi ele almakta olup reddedilmiştir (Model 1b: $\beta=,265$; $P<,05$). Literatürde devam bağlılığı, çalışanların mevcut kurumlardan ayrılmaya kalktığında karşılaşıcağı maliyetler sebebiyle örgüt üyeliğini sürdürmede isteksizlik olarak tanımlanmaktadır. Bu sebeple, çalışmada devam bağlılığı ile örgütsel destek arasında negatif ilişkinin olması beklenmiştir. Fakat çalışmamızda algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Bu durum araştırma görevlilerinin alternatif iş olanaklarının az olması ve kendilerini daha iyi yetiştirebilmek adına dil eğitimi vb. konularda örgütlerinden destek almaya ihtiyaç duymaları ile açıklanabilmektedir. Ayrıca, literatürde bu sonucu destekleyen çalışmalar da mevcuttur (Özdevicioğlu, 2003; Wahab ve diğerleri, 2009; Woo ve Chelladurai, 2012).

Algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşimi arasındaki ilişkileri ele alan H_{2a} , H_{2b} , H_{2c} , H_{2d} hipotezlerinin de tamamı çalışmada kabul edilmiş olup, literatür ile uyumluluk göstermektedir (Model 2a: $\beta=,198$; $P<,05$; Model 2b: $\beta=,245$; $P<,05$; Model 2c: $\beta=,274$; $P<,05$; Model 2d: $\beta=,216$; $P<,05$). Diğer bir ifadeyle, algılanan örgütsel destek lider üye etkileşimi ve alt boyutları olan sevgi, sadakat, katkı ve profesyonel saygı boyutlarını pozitif yönlü etkilemektedir. Algılanan örgütsel destek ve lider üye etkileşimi arasındaki ilişkinin karşılıklı olduğunu ilk olarak Wayne (1997) ortaya çıkarmıştır. Ancak daha sonra Masterson ve diğerleri (2000) ve Wayne ve diğerleri (2002) yaptıkları çalışmalarla karşılıklı ilişkinin olmadığı ve sadece algılanan örgütsel desteğin lider-üye etkileşimini etkilediği sonucuna varmışlardır. Algılanan örgütsel desteğin temelinde

yer alan karşılıklılık normu gereğince kurumundan destek gören çalışanlar kendilerini kurumlara karşı borçlu hissetmektedirler. Bunun karşılığında da daha fazla çaba sarf etmeye gönüllü olmaktadır. Bu çalışmanın örneklemini oluşturan araştırma görevlileri de karşılıklılık normu sebebiyle görev yaptıkları üniversiteler tarafından desteklendiklerini hissettiklerinde danışmanlarıyla daha iyi ilişkiler geliştirerek bu desteğe cevap vermektedirler. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar Masterson ve diğerleri (2000) ve Wayne ve diğerleri (2002) ile uyumludur.

Tablo 2’de yer alan bulgular aracı değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Şekil 1; Yol b). (Model 3a: $\beta=,184$; $P<,05$; Model 3c: $\beta=,233$; $P<,05$). Örgütsel destek algısının örgütsel bağlılık üzerindeki direkt etkisine dair bulgular incelendiğinde, bu etkiye dair lider-üye etkileşiminin bazı boyutları için anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki elde edildiği görülmektedir.

Son olarak, H_3 , H_{3a} , H_{3b} , H_{3c} hipotezinde algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi incelenmiştir. Böyle bir incelemeyi konu alan çalışmaya literatürde daha önce rastlanmamıştır. Algılanan örgütsel desteğin ve lider-üye etkileşiminin ayrı ayrı örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini inceleyen çok sayıda çalışma mevcuttur (Pannaccio ve Vandenberghe, 2009; LaMastro, 1999; Mankanjee ve diğerleri, 2006; Curie ve Dollery, 2006; Shore ve Wayne, 1993; Özdevecioğlu, 2003; Kaplan ve Ögüt, 2012; Sherony ve Green, 2002; Nystrom, 1990). Lider-üye etkileşimi ile algılanan örgütsel desteği bir model içerisine alan sadece iki(2) adet çalışmaya rastlanmıştır (Pan ve diğerleri, 2009; Casimir ve diğerleri, 2014). Ancak onlarda da aracılık etkisi araştırılmamıştır. Baron ve Kenny’ nin (1986) aracılık modelindeki varsayımlarından dolayı lider-üye etkileşimi kavramı modele algılanan örgütsel destek kavramı ile girdiğinde algılanan örgütsel desteğin etkisi tamamen gitmeli ya da azalma meydana gelmelidir. Bu çalışmada H_{3a} (Model 3a: $\beta=,635$; $P<,05$) ve H_{3c} (Model 3c: $\beta=,401$; $P<,05$) hipotezleri lider-üye etkileşiminin kısmi aracılık etkisi gösterdiğini ispatlamaktadır. Ancak H_{3b} (Model 3b: $\beta=,225$; $P<,05$) hipotezinde aracılık etkisine rastlanmamıştır.

Tablo 2: Örgütsel Destek Algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkide Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi

	Model 1a	Model 1b	Model 1c	Model 2a	Model 2b	Model 2c	Model 2d	Model 3a	Model 3b	Model 3c
Bağımsız Değişkenler										
AÖD	0,680*	0,265*	0,455*	0,198*	0,245*	0,274*	0,216*	0,635*	0,225	0,401*
Aracı Değişkenler										
Sevgi	-	-	-	-	-	-	-	0,184*	0,077	0,063
Sadakat	-	-	-	-	-	-	-	-0,104	-0,123	-0,031
Katkı	-	-	-	-	-	-	-	0,156	0,082	0,233*
Profesyonellik	-	-	-	-	-	-	-	-0,039	0,148	-0,057
Düzeltilmiş R ²	0,357	0,540	0,151	0,027	0,043	0,060	0,042	0,395	0,080	0,175
R ²	0,359	0,580	0,155	0,031	0,048	0,064	0,046	0,409	0,100	0,193
VIF(Aralık)	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,082-2,142	1,082-2,142	1,082-2,142
*P<0,05										

Yapılan regresyon analizlerinde (Tablo 2), çoklu doğrusal bağlantı (multicollinearity) sorunun ortaya konulabilmesi için Varyans Artış Faktörleri (VIF) incelenmiştir. Bu değerler incelendiğinde çoklu doğrusal bağlantı sorununa rastlanmadığı söylenebilmektedir (VIF<10, Albayrak, 2005:110). Elde edilen bulgular ışığında hipotez testi sonuçları Tablo 3’de yer almaktadır.

Tablo 3: Hipotez Test Sonuçları

Hipotez	Hipotez İçeriği	Kabul veya Ret
H ₁	Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir.	<i>Kısmen Kabul</i>
H _{1a}	Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları duygusal bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir.	<i>Kabul</i>
H _{1b}	Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları devam bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı ve negatif etkiye sahiptir.	<i>Ret</i>
H _{1c}	Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları normatif bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir.	<i>Kabul</i>
H ₂	Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları lider üye etkileşimleri üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir.	<i>Kabul</i>
H _{2a}	Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları lider üye etkileşiminin sevgi boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.	<i>Kabul</i>
H _{2b}	Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları lider üye etkileşiminin sadakat boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.	<i>Kabul</i>
H _{2c}	Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları lider üye etkileşiminin katkı boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.	<i>Kabul</i>
H _{2d}	Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları lider üye etkileşiminin profesyonel saygı boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.	<i>Kabul</i>
H ₃	Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisinde, lider üye etkileşimi boyutlarının aracılık etkisi vardır.	<i>Kısmen Kabul</i>
H _{3a}	Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarının duygusal bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisinde, lider üye etkileşimi boyutlarının aracılık etkisi vardır.	<i>Kabul</i>
H _{3b}	Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarının devam bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisinde, lider üye etkileşimi boyutlarının aracılık etkisi vardır.	<i>Ret</i>
H _{3c}	Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarının normatif bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisinde, lider üye etkileşimi boyutlarının aracılık etkisi vardır.	<i>Kabul</i>

Sobel testi sonuçlarının yorumlanmasında Z katsayısının 1,96’dan büyük çıkması durumunda aracı etkinin varlığından söz edilmektedir (Frazier vd., 2004). Sobel testinin amacı endirekt etkinin anlamlılığını test etmektir. Bu amaç çerçevesinde Sobel testi (Z=3,11; P<,01) sonuçlarına göre yukarıda bulunan kısmı aracılık etkisinin kanıtlandığının bir göstergesidir.

4. Sonuç ve Değerlendirme

Üniversitelerde kalitenin en önemli ölçütlerinden biri akademik performanslar ve bilimsel yayınlarıdır. Son yıllarda üniversitelerin, buna bağlı olarak lisans ve lisansüstü öğrenci sayılarının artması sebebiyle bilimsel yayın üretimi artış göstermektedir. 2001 yılında Türkiye kaynaklı yayınların dünya içindeki payı yüzde 0.84’iken, bu sayısı 2012’de yüzde 1.82’ye yükselmiştir. Ancak, bu artışa karşın YÖK’ün ‘Türkiye Yükseköğretimi İçin Bir Yol Haritası’ başlıklı raporuna göre Türkiye, dünya akademik yayın sıralamasında 30 ülke arasında 20. sırada yer almaktadır. Diğer bir ifadeyle, ulusal alanda yayınlanan bilimsel çalışmaların alıntılanma sayısında gözle görülür

bir düşünüş olmuştur. Alıntılanma sayılarındaki var olan düşünüşün sebebi olarak eserlerin niteliksizliği ileri sürülmektedir. Bu durum, araştırma görevlilerinin sahip oldukları fazla görevlerden, rol çatışmalarından, rol belirsizliklerinden, motivasyon düzeylerinin düşük olmasından, akademik kariyerin daha sonraki basamaklarına süreç içerisinde hevesleri azalarak geçiş yapmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Bu çalışmada, araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılıklarının algılanan örgütsel desteğe etkisi ve bu süreç içerisinde danışmanları ile iletişimin aracılık etkisi araştırılmıştır. Bu amaçla çalışma 'Araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinde örgütlerinden algıladıkları desteğin etkisi ve bu süreçte liderleri ile olan etkileşimleri aracılık etkisi yaratmakta mıdır?' temel sorusundan hareketle oluşturulmuştur. İlk olarak, örgütsel bağlılık kavramının çalışmada ele alınmasının sebebi, araştırma görevlilerinin kendilerini örgütlerine bağlı hissettikleri ölçüde, yapacakları işlerin niteliğinin artacağına ilişkin beklentidir. İkinci olarak çalışmada örgütsel destek algısının araştırma değişkenlerinden biri olarak ele alınmasının sebebi, bu kavram aracılığıyla araştırma görevlilerinin fikirlerinin daha fazla önemseneneceğinin, kendilerine iş ile ilgili veya iş dışı konularda destek olunacağı ve böylelikle performanslarının artacağı düşünülmesidir. Üçüncü olarak lider-üye etkileşiminin araştırmaya dâhil edilmesinin sebebi ise, danışmanlar ile araştırma görevlileri arasında yüksek düzeyde pozitif ilişkinin olması durumunda araştırma görevlilerinin performans ve motivasyonunun etkilenerek olmasıdır.

Bu çalışmanın sonucunda iki temel çıkarım yapılabilmektedir. Bunlardan ilki, araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir. İkincisi ise, bu süreç içerisinde araştırma görevlilerinin danışmanları ile geliştirdikleri pozitif ilişkiler kısmi aracılık etkisine sahiptir.

Araştırma görevlileri kurumlarından kendilerini geliştirme fırsatı, dil öğrenim fırsatı ve kendilerine verimli çalışma ortamının sağlanması gibi destekler gördüklerinde örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı bir artış olmaktadır. Bu durum, daha istekli bir şekilde çalışmaya devam etmelerine ve gerekenin üzerinde çaba sarf etmelerine yani duygusal bağlılıklarının artmasına neden olmaktadır. Ayrıca, araştırma görevlilerinin örgütlerinden aldıkları destek ve buldukları ortamda geliştirdikleri ikili ilişkiler sonucu normatif bağlılık düzeyleri üzerinde de pozitif etki yaratılmaktadır. Ancak, araştırma görevlilerinin mevcut kurumlarından ayrılmaya kalktıklarında karşılıklarına çıkacak olan maliyetlere ilişkin algılarını temsil eden devam bağlılığı ile örgütsel destek arasındaki ilişki negatif çıkması gerekirken pozitif yönlü çıkmıştır. Bu durumun, araştırma görevlilerinin kendilerini geleceğe yönelik belirsizlik içinde hissetmeleri, çoğunlukla geçici kadro olarak bilinen 50d kadrolarına sahip olmalarından ve alternatif iş olanaklarının kısıtlı olmasıyla akademik kariyer yapmaya yönelmelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışmada ele alınan örgütsel destek ile lider-üye etkileşimi arasındaki ilişkinin sonuçlarına bakıldığında da araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları danışmanları ile olan etkileşimlerinin kalitesini etkilemektedir. Diğer bir ifadeyle, araştırma görevlileri örgütlerinden algıladıkları destek karşısında kendilerini örgütlerine karşı borçlu hissederek borçlarını ödemek amacıyla daha fazla çaba sarf etmektedirler. Ancak, bu çabalarını direk örgüte karşı yapamayacaklarından dolayı örgütün bir parçası olarak gördükleri danışmanları aracılığı ile gerçekleştireceklerdir. Bu sebeple, araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları danışmanlarıyla iş tanımının ötesinde sundukları iş odaklı faaliyetleri gerçekleştirme, danışmanları ile ikili ilişkilerinde arkadaşlık ve ötesinde bir bağ kurma, danışmanlarının deneyimine, bilgisine saygı duyma gibi sonuçlara sebebiyet vermektedir.

Çalışmanın içerdiği son kısım ise, araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisinde lider-üye etkileşimlerinin aracılık etkisi gösterip göstermediği üzerinedir. Lider-üye etkileşimi bu süreç içerisinde aracılık etkisi göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları örgütsel bağlılıklarını etkilerken bu süreç içerisinde araştırma görevlilerinin danışmanlarıyla arasındaki ilişkinin de örgütsel bağlılık düzeylerini etkilediği tespit edilmiştir.

Araştırmanın içerdiği örgütsel destek, lider-üye etkileşimi ve örgütsel bağlılık kavramlarına bir model içerisinde yer veren çalışmaların azlığı ve bu kavramlara ilişkin aracılık etkisini araştıran herhangi bir çalışmanın bulunmaması nedeniyle bu çalışmanın gerek yurt içinde gerekse yurt dışındaki örgütsel davranış literatürüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu kavramların, profesyonel iş hayatına atılmak üzere genç nesiller yetiştiren üniversitelerde ve ülkenin gelecek nesilleri üzerinde etkisi olan araştırma görevlileri üzerinde incelenmesi de önemli bir noktadır. Bu araştırmanın pratiğe katkısı, araştırma görevlilerinin bağlılıklarını incelerken sadece örgüte ya da danışman ile arasındaki ilişkiye değil hem örgüt hem de danışman ile var olan ilişkinin beraber incelenmesinin daha fazla yararlı olacağıdır. Aynı zamanda, araştırma görevlilerinin görevlerini yaparken çalıştıkları kurumun ve ilişkili oldukları danışmanlarının kendilerini desteklemelerine olan ihtiyaçlarının da gün yüzüne çıkarılması çalışmanın diğer bir önemli noktasıdır.

Örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan araştırma görevlilerinin çalışma hayatında daha verimli olacakları, aynı zamanda toplumun gelişmesinde daha etkin rol oynayacakları düşünülmektedir. Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ve bu süreç içerisinde lider üye etkileşiminin aracılık rolünü araştıran bu çalışmada lider üye etkileşimi kısmi aracılık rolü üstlenmiştir. Bu durum, ilişkide başka aracı değişkenlerin varlığına işaret etmektedir. Bu nedenle ileride yapılacak çalışmalara bu modeldeki değişkenlere ek olarak farklı değişkenler eklenerek aracılık etkileri araştırılabilir. Aynı zaman çalışmanın birden fazla devlet üniversitesi bünyesinde yürütülmesi sonuçlar üzerinde farklı etkiler yaratabilir. Bu sebeple ileriki çalışmalarda daha kapsamlı sonuçlar için araştırma yapılacak üniversite sayısının artırılması yararlı görülmektedir.

Kaynaklar

- Allen, Myria W. (1995), "Communication Concepts Related to Perceived Organizational Support", *Western Journal of Communication*, 59(4), 326-347.
- Allen, Natalie J. ve Meyer, John P. (1990), "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organisation", *Journal of Occupational Psychology*, 63, 19-31.
- Ansari, Mahfooz ve diğerleri (2007), "Leader-Member Exchange and Subordinate Outcomes: Test Of A Mediation Model", *Academy of Management Proceedings*, 1-6.
- Armeli, Stephen ve diğerleri (1998), "Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Socioemotional Needs", *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 288-297.
- Balay, Refik (2000), *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Baron, Reuben M. ve David A. Kenny (1986), "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6),1173-1182.
- Bass, Bernard (1990), *Sogdill's Hanbook Of Leadership: A Survey Of Theory And Research*, 3. Baskı: Free Press.
- Becker, Howard S. (1960), "Notes on the Concept of Commitment" , *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Bishop, James W. ve diğerleri (2005), "A Construct Validity Study Of Commitment And Perceived Support Variables: A Multifoci Approach Across Different Team Environments", *Group and Organization Management*, 30(2), 153-180.
- Bozkurt, Fatma (2007), Denizcilik Sektöründe Çalışan Gemiadamlarının Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Manisa, Celâl Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Bridge, Kennan ve Baxter, Leslie A. (1992), "Blended Relationships: Friends as Work Associates", *Western Journal of Communications*, 56(3), 200-225.
- Buchanan, Bruce (1974), "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations", *Administrative Science Quarterly*, 19(1), 533-546.
- Can, Hilal (1997), *Organizasyon ve Yönetim*, 4. Basım, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Casimir, Gian ve diğerleri (2014), "The Relationships Amongst Leader-Member Exchange, Perceived Organizational Support, Affective Commitment, And In-Role Performance A Social-Exchange Perspective", *Leadership and Organization Development Journal*, 35(5), 366-385.
- Chen, Zehn Xiong ve Francesco, Anne Marie (2003), "The Relationship Between The Three Components Of Commitment and Employee Performance in China", *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 490-516.
- Chen, Zhen Xion ve diğerleri (2005), "Test of A Mediation Model of Perceived Organizational Support", *Journal of Vocational Behavior*, 66, 457-70.
- Cropanzano, Russell ve Mitchell, Marie S. (2005), "Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review" *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Drath, Wilfred H. ve Palus Charles J. (1994), *Making Cammon Sense: Leadership As Meaning- Making in A Community Of Practise*, Greensboro: Center For Creative Leadership.
- Eisenberger, Robert ve diğerleri (1986), "Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, Robert ve diğerleri (1990), "Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation", *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Eisenberger, Robert ve diğerleri (2001), "Reciprocation of Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 42-51.
- Frazier P.A., Barron K.E., ve Tix A.P. (2004). "Testing Moderator and Mediator Effects in Counseling Psychology Research", *Journal of Counselling Psychology*, 51(1): 115-134.
- Gakovic, Anika ve Lois E. Tetrick (2003), "Perceived Organizational Support and Work Status: A Comparison of The Employment Relationships of Part-Time and Full-Time Employees Attending University Classes", *Journal of Organizational Behavior*, 24, 649-666.
- Gakovic, Anika ve Lois E. Tetrick (2003), "Perceived Organizational Support and Work Status: A Comparison of The Employment Relationships of Part-Time and Full-Time Employees Attending University Classes", *Journal of Organizational Behavior*, 24, 649-666.
- Gouldner, Alvin W. (1960), "The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement", *American Sociological Review*, 25, 161-178.

- Graen, George B. ve Uhl-Bien, Mary (1995), "Relationship-Based Approach To Leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership Over 25 Years: Applying A Multi-Level Multidomain Perspective", *Leadership Quarterly*, 6, 219-247.
- Güçlü, Hatice (2006), *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Hackett, Rick ve diğerleri (1994), "Further Assessments of Meyer and Allen's (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment", *Journal of Applied Psychology*, 79(1), 15-23.
- Homans, George C. (1958), "Social Behavior as Exchange", *American Journal of Sociology*, 63(6), 597-606.
- Kaplan, Metin ve Öğüt, Adem (2012), "Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 387-401.
- Ketchland, Alice, (1998), "The Existence of Multiple Measures of Organizational Commitment and Experience-Related Differences in a Public Accounting Setting", *Behavioral Research in Accounting*, 10, 112-115.
- Kraimer, Maria L. ve Wayne, Sandy J. (2004), "An Examination Of Perceived Organizational Support As A Multidimensional Construct in The Context of An Expatriate Assignment", *Journal of Management*, 30(2), 209-237.
- LaMastro, Valerie (1999), "Commitment and Perceived Organizational Support" *National Forum of Applied Educational Research Journal*, 12(3), 1-13.
- Leow, Kah L. ve Khong, Kok W. (2009), "Organizational Commitment: The Study Of Organizational Justice and Leader Member Exchange (LMX) Among Auditors in Malasia", *International Journal of Business and Information*, 4(2), 161-198.
- Liden, Robert ve Graen, George B. (1980), "Generalizability of the vertical dyad linkage model of leadership", *Academy of Management Journal*, 23, 451-465.
- Loi, Raymond ve diğerleri (2006), "Linking Employees' Justice Perceptions To Organizational Commitment And Intention To Leave: The Mediating Role Of Perceived Organizational Support", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 101-120.
- Lunenburg, Fred C. (2010), "Leader-Member Exchange Theory: Another Perspective on the Leadership Process", *International Journal of Management, Business and Administration*, 13 (1), 1-5.
- Masterson, Suzanne S. ve diğerleri (2000). "Integrating Justice and Social Exchange: The Differing Effects of Fair Procedures and Treatment On Work Relationships", *Academy of Management Journal*, 43, 738-748.
- Mathieu, J.E. and Taylor, S.R. (2006), "Clarifying Conditions and Decision Points for Mediation Type Inferences in Organizational Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 27: 1031 – 1056.
- Meyer, John P. ve Allen, Natalie J. (1984), "Testing the 'side-bet theory' of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations", *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Meyer, John P. ve Allen, Natalie J. (1991), "A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, John P. ve diğerleri (1993), "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three-Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Meyer, John P. ve Allen, Natalie (1997), *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*, California: SAGE Publications, Inc.
- Meyer, John P. ve diğerleri (2002), "Affective, Continuance, and Normative Commitment To The Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences", *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Mowday, Richard T. (1998), "Reflections on the Study and Relevance of Organizational Commitment", *Human Resources Management Review*, 8(4), 387-401.
- Mowday, Richard T. ve diğerleri (1982), *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, New York: Academic Press.
- Mowday, Richard ve diğerleri (1979), "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 14 (2), 224-247.
- Naumann, Earl (1993), "Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment among Expatriate Managers", *Group and Organization Management*, 18(2), 153-187.
- Nystrom, Paul C. (1990), "Vertical Exchanges and Organizational Commitments of American Business Managers", *Group and Organization Studies*, 15(3), 296-312.
- O'Driscoll, Michael P. ve Donna M. Randall (1999), "Perceived Organizational Support, Satisfaction with Rewards, and Employee Job Involvement and Organizational Commitment", *Applied Psychology: An International Review*, 48(2), 197-209.

- O'Reilly, Charles A. ve Chatman, Jennifer (1986), "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behaviour", *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- Oliver, Nick 1990, "Work Rewards, Work Values and Organizational Commitment in an Employee- Owned Firm: Evidence From U.K" *Human Relations*, 43, 513-526.
- Özcaner, Burcu (2003), "Başarının Sırrı, İnsana Değer Vermekte", *İnsan Kaynakları Yönetim Dergisi*, 3,49-50.
- Özdevecioğlu, Mahmut (2003), "Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Pan, J. Zhou ve diğerleri (2010), "The Role Of Leadership Between The Employees And The Organization: A Bridge Or A Ravine? An Empirical Study From China", *Journal of Management and Marketing Research*, 5(1), 1-14.
- Panaccio, Alexandra ve Christian Vandenberghe (2009), "Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Psychological Well-being: A Longitudinal Study", *Journal of Vocational Behavior*, 75, 224-236.
- Porter, Lyman W. ve diğerleri (1974), "Organizational Commitment, Job Satisfaction and turnover Among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Rhoades, Linda ve diğerleri (2001), "Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 86 (5), 825-836.
- Rhoades, Linda ve Eisenberger, Robert (2002), "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature", *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 698-714.
- Richard, M. Dienesch ve Robert, C. Liden (1986), "Leader-Member Exchange Model Of Leadership: A Critique And Further Development", *Academy of Management Review*, 11(3), 618-634.
- Robert C. Liden ve Maslyn, John M. (1998), "Multidimensionality of Leader-Member Exchange: An Empirical Assessment Through Scale Development", *Journal of Management*, 24(1), 43-72.
- Rousseau, Denise M. (1989), "Psychological and Implied Contracts In Organizations", *Employee Rights and Responsibilities Journal*, 2, 121-139.
- Sandy, J. Wayne ve Shawn, A. Green (1993), "The Effects Of Leader-Member Exchange on Employee Citizenship and Impression Management Behavior", *Human Relations*, 46(12), 1431- 1440.
- Settoon, Randall P. ve diğerleri (1996), "Social Exchange in Organizations: Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange, and Employee Reciprocity" *Journal of Applied Psychology*, 81, 219-227.
- Shore, Lynn M. ve diğerleri (2006), "Social and Economic Exchange: Construct Development and Validation", *Journal of Applied Social Psychology*, 36(4), 837-67.
- Shore, Lynn M. ve Sandy J. Wayne (1993), "Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774-780.
- Shore, Lynn M. ve Tetrick, Lois E. (1991), "A Construct Validity Study of The Survey of Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 637-43.
- Silbert, Lisa Terry (2005), "The Effect of Tangible Rewards on Perceived Organizational Support", Yayınlanmamış Doktora Tezi, *University of Waterloo*, Canada.
- Stephen, G. Green ve Talya, N. Bauer(1996), "Development of Leader-Member Exchange: A Longitudinal Test", *The Academy of Management Journal*, 19(6), 1538-1567.
- Strassen, Marjorie Armstrong ve Ursel, Nancy D. (2009), "Perceived Organizational Support, Career Satisfaction, and The Retention of Older Workers", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 201-220.
- Wayne, Sandy J. ve diğerleri (1997), "Perceived Organizational Support and Leader- Member Exchange: A Social Exchange Perspective", *The Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.
- Wayne, Sandy J. ve diğerleri (2002), "The Role of Fair Treatment And Rewards in Perceptions Of Organizational Support and Leader-Member Exchange", *Journal of Applied Psychology*, 87, 590-598.
- Woo, Boyun ve Chelladurai, Packianathan (2012), "Dynamics Of Perceived Support And Work Attitudes: The Case Of Fitness Club Employees Perceived Organizational Support And Organizational Commitment: A Study Of Medium Enterprises In Malaysia" *Human Resource Management Research*, 2(1), 6-18.
- Yamaguchi, Ikushi (2001), "Perceived Organizational Support For Satisfying Autonomy Needs of Japanese White-Collar Workers: A Comparison Between Japanese and US-Affiliated Companies", *Journal of Managerial Psychology*, 16(6), 434-448.
- Zagenczyk, Thomas J. (2001), "A Social Influence Analysis of Perceived Organizational Support", Yayınlanmamış Doktora Tezi, The Katz Graduate School of Business, *University of Pittsburgh*.

Extended Summary

Mediating Effect of Leader-Member Exchange in Relationship between Research Assistants' Organizational Support Perceptions and Organizational Commitments

The concepts of organizational support, organizational commitment and leader-member exchange gain importance increasingly in the literature of organizational behavior and those concepts are among in mostly studied topics. It indicates the increasing value of the human in organizations. The 'human', in other words, 'employees' in the organizations is considered as the most important strategic resource that gives organizations a competitive advantage. In this context, all studies about employees who contribute of information exchange of the organization with the environment, improve it, achieve its goals and contribute to its sustainability have importance. This study was conducted on research assistants in higher education institutions. The main aim of the education is to educate capable individuals who have reached a certain level of culture and to create a society for high welfare level for the development of countries and economic growth. It is thought that higher education institutions, especially in developed and developing countries, will shape the future of countries. For individuals in higher education institutions, the first step of an academic career is usually research assistant staff. The more individuals who enter the education sector with the staff of research assistants, the more they can train and develop themselves in the meantime, the more the education sector is expected to make progress in the future. For this reason, it is important to conduct studies that will increase the performance and organizational commitment of the research assistants.

It is considered that perception of organizational support and leader-member exchange have significant effects on organizational commitment. The perception of organizational support states the belief of employees who feel safe in the organization and that the organization supports them. Leader-member exchange theory means the different quality as a result of the mutual interaction of superiors with subordinates. According to these different relations, both individual and organizational outputs are affected. Organizational commitment is defined as the individual's psychological attachment to the organization. The aim of this study is to determine the effect of the research assistants' perceptions of the organizational support on their organizational commitment and whether or not the leader-member exchange is mediating. The main research questions are that "Does the research assistants' perception of organizational support affect their level of organizational commitment? And how does their relationship with their advisors have an influence on this process?" The theoretical basis of the study is the Social Exchange Theory developed by Blau (1964), which requires individuals to do each other a favor.

Quantitative research method was used in accordance with the purpose of the study. Research data were collected via questionnaire. The questionnaire consists of four parts. And also 5-point Likert scale was used. In the questionnaire, Allen and Meyer (1990)'s 24-question Organizational Commitment Scale, Eisenberger (1986)'s 36-question scale was reduced to 10 questions by Strassen and Ursel (2009), and also Liden and Maslyn (1998)'s 12 questions Leader Member Exchange Scale was used. The target population of the study is 458 research assistants working at the Institute of Social Sciences and the Institute of Science at Karadeniz Technical University. Within the scope of this study, 241 research assistants could be reached and 241 questionnaires were distributed. The questionnaires were hand-delivered to the research assistants and then hand-delivered again. 225 of the 241 questionnaires were collected. The rate of return of the surveys is high with 93% and it is considered suitable for making valid comments. According to the formula used in sample selection from the universe, the minimum number of questionnaires must be 209. All 225 questionnaires were included in the analysis due to lack of data in the surveys collected and more than 209, which is sufficient for this study. The data obtained through the questionnaire forms were transferred to the computer and analyzed using SPSS 20 program.

Correlation analysis was used to examine the relationships between variables and regression analysis was used to determine the degree of effect. The mediation effect was examined by the approach proposed by Baron and Kenny (1986). The main purpose of using this mediation model is to explain how the relationship between the perceived organizational support (independent variable) and organizational commitment (dependent variable) emerges "how" or "why". According to the findings of the research, a significant and positive relationship was found between the concepts of leader-member exchange, perception of organizational support and organizational commitment, with one exception. All of these relationships are at 99% confidence level. Only the relationship between the continuation dimension of organizational commitment and the love dimension of leader-member exchange was not significant. As a result of the regression analysis, H₁ hypothesis that 'perception of organizational support of research assistants has a significant and positive effect on organizational commitment levels partially, The H₂ hypothesis that 'perceptions of research assistants on organizational support has a significant and positive effect on leading member interactions is fully accepted. Finally, the H₃ hypothesis, which was created according to the mediation model proposed by Baron and Kenny (1986), was partially accepted as 'the mediator effect of the leader member exchange dimensions on the effect

of the research assistants' perceived organizational support on their levels of organizational commitment'. In other words, according to this analysis, there is a partial mediator effect of leader-member exchange in the relationship between perceived organizational support and levels of organizational commitment. In addition, the mediation effect was proved by Sobel Test.

As a result of this study, two basic inferences can be made. First of all, as the research assistants' perceived organizational support increase, their organizational commitment increases. Secondly, although the research assistants' positive relationships with their advisors have relatively low perceived organizational support, the organizational commitment of research assistants can increase. In other words, when the leader-member exchange and the perception of organizational support are included together in the analysis, the effect of the perception of organizational support on organizational commitment decreases. The effect between them not completely eliminated but just decreased, statistically it is called the partial mediating effect. Therefore, it is necessary to say that leader-member exchange has a partial mediator effect in the relationship between organizational support perception and organizational commitment. It is thought that this study will contribute to the literature of organizational behavior both in Turkey and abroad due to the lack of studies supporting the concepts of organizational support perception, leader-member exchange and organizational commitment within the same model and the absence of any studies investigating the mediation effect of these concepts. It is also noteworthy that the study is examined in universities that train young generations to embark on a professional business life and on research assistants, the first step of academics that are supposed to have an impact on future generations of the country. The contribution of this study to the practice is that while examining the organizational commitment of the research assistants, it is necessary not to look only at the relationship between the organization or its advisors and to reveal that the two should be handled together. At the same time, another important point of the study is the need for research assistants to support themselves in the organization they work for and the consultants they are associated with. It is thought that research assistants with high levels of organizational commitment will be more productive in working life and will play a more active role in the development of society. Finally, as suggested earlier, the fact that the leader-member exchange has a partial mediating effect in the relationship between organizational support perception and organizational commitment points to the existence of other mediating variables in this relationship. Therefore, in the future studies, different variables can be added to the model except the variables in this model, and even conducting the study in more than one state university may have different effects on the results or more comprehensive results.

Gelir Eşitsizliği ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Geçiş Ekonomileri Üzerine Panel Veri Analizi¹

Mehmet Şengür²

Gelir Eşitsizliği ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Geçiş Ekonomileri Üzerine Panel Veri Analizi

Öz

Üretim süreçleri sonucunda yaratılan değeri ifade eden gelirin, bireyler arasındaki dağılımı bakımından ülke ekonomilerini önemli ölçüde etkilediği iler sürülmektedir. Gelir dağılımını etkileyen çok sayıda ve çeşit te unsur bulunmaktadır. Bu çalışma da ekonomik büyümenin gelir dağılımının üzerindeki etkileri geçiş ekonomisine sahip seçilen on ülke için 1995-2013 yıllarına ait ekonomik büyüme ve Gini değerleri kullanılarak statik panel veri yöntemi ile analiz edilmiştir. Çalışmanın temel amacı Kuznets ters-U hipotezinin geçiş ekonomileri için geçerliliğini test etmektir. Yapılan çalışmanın bulgularına göre, geçiş ekonomisine sahip ülkelerde Kuznets'in ters-U hipotezine uygun olarak ekonomik gelişmenin ilk aşamalarında gelir eşitsizliğinin arttığı tespit edilmiştir. Gelişmenin sonraki aşamalarında ise ekonomik büyümenin gelir eşitsizliğini azaltıcı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Kontrol değişkenlerinden eğitime katılım oranının istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Kamu harcamalarının gelir eşitsizliği üzerinde etkisi istatistiki olarak anlamlı bir sonuç vermemiştir. Elde edilen sonuçlar, incelenen geçiş ekonomilerine sahip ülkelerde Kuznets'in ters-U hipotezini desteklemektedir.

Anahtar Kelimeler: Ekonomik Büyüme, Geçiş Ekonomileri, Gelir Eşitsizliği, Statik Panel Veri Analizi.

The Relationships between Income Inequality and Economic Growth: Panel Data Analysis on Transition Economies

Abstract

It is argued that income, which represents the value created as a result of the production processes, has a significant impact on the economies of the country in terms of the income distribution. There are many and varied factors affecting income distribution. In this study, the effects of economic growth on income distribution were analyzed by using static panel data method. Economic growth and Gini data for the years 1995-2013 were used for ten selected transition economies. The main purpose of the study is to test the validity of the Kuznets inverse-U hypothesis for transition economies. According to the findings of the study, income inequality increased in the early stages of economic development in transition economies, consistent with the Kuznets inverse-U hypothesis. In the later stages of the development, it was found that economic growth had a decreasing effect on income inequality. Among the control variables, education was found to be statistically significant. The effect of public expenditures on income inequality was not statistically significant. Overall, the results support the Kuznets inverse-U hypothesis in transition economies examined.

Keywords: Economic Growth, Transition Economies, Income Inequality, Static Panel Data Analysis.

1. Giriş

Ekonomik faaliyetler bireyler, firmalar, kurumlar ve ülkeler için bir takım amaçlar veya hedefler doğrultusunda gerçekleşmektedir. Herhangi bir toplumdaki bireyin temel amacı ekonomik yaşam içerisinde kendisine maksimum faydayı sağlamak iken firmaların temel hedefi ise kâr maksimizasyonu olmaktadır. Devletlerin temel amacı da ekonomik yaşamın aksaklık olmadan devam etmesini sağlamaktır. Bireylerin ve firmaların maksimizasyoncu davranışları her alanda ya da tüm piyasalar için geçerli olacaktır. Ekonomik gelişmenin tarihsel olarak başlangıç dönemlerinde ülke ekonomilerine yön veren kamu otoritesinin düzenleme görevi oldukça basit olarak görülmektedir. Ancak zamanla küreselleşme, hızla ilerleyen teknoloji gibi faktörlerin etkisi ile

¹ Bu çalışma 18-20 Mayıs 2017 tarihinde 2. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu'nda sunulan özet bildirinin geliştirilmiş halidir.

² Dr.Öğr.Üyesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF, İktisat Bölümü, msengur@ogu.edu.tr, Yazar ORCID bilgisi: <https://orcid.org/0000-0002-2173-9977>

çok hızlı gelişim ve değişim gösteren ekonomik yaşam günümüzde oldukça karmaşık bir hal almıştır. Her ekonomi için basit şekilde ne üretilecek, nasıl üretilecek ve kimler için üretilecek temelinde yapılan sorgulara ek olarak yeni ve sayısı oldukça fazla olan sorular ortaya çıkmıştır.

Ortaya çıkan sorunların en başında ise bölüşüm gelmektedir. Çünkü dünya üzerinde üretimin hiç olmadığı kadar arttığı ve ileri teknolojilerin kullanıldığı günümüzde gelirin ise hiç olmadığı kadar eşitsiz paylaşıldığı görülmektedir. Gelirin meydana getirilmesi ne kadar önemli ise elde edilen hâsılanın paylaşımı da ekonomik devamlılık ve sürdürülebilirlik açısından son derece önemlidir. Eğer toplumdaki tüm bireylerden gelirden aynı oranda pay alırsa dağılımında eşitlik sağlanmış olur. Ancak bu eşit dağılım sağlanamaz ise gelir eşitsizliği ile yüzleşmek kaçınılmaz olacaktır.

Çalışmanın temel amacı Kuznets'in ters-U hipotezinin geçiş ekonomileri olarak adlandırılan ülkeler için geçerliliğini sorgulamaktadır. Çalışmada analiz geçiş ekonomileri içerisinde yer alan on ülke ve 1995-2013 yılları arasındaki zaman dilimi ile sınırlandırılmıştır. Bunun temel nedeni tüm geçiş ülkelerini verilerinin gerek ülke gerekse yıl bazında elde edilemeyeşidir. Çalışmanın hareket noktası yani temel varsayımı Kuznets hipotezinin geçiş ekonomilerinde de geçerli olmasıdır.

Çalışmada gelir dağılımı eşitliği ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki geçiş ekonomileri için incelenmiştir. Bu ilişki incelenirken başlangıçta araştırılan problem teorik olarak temellendirilmiş ve sonrasında literatürdeki başlıca benzer çalışmalar özetlenmiştir. Teorik çerçeveden sonra geçiş ekonomileri olarak adlandırılan ülke örnekleri için ekonomik büyüme gelir eşitsizliği ilişkisi Kuznet's Ters-U Hipotezi'ne göre panel veri analizi yöntemi ile araştırılmıştır.

2. Literatür

Literatürde Kuznets'in ortaya koyduğu gelir eşitsizliği ve ekonomik büyüme ilişkisini test eden sayısız çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmaların büyük bir kısmında Kuznets hipotezi doğrulanırken geriye kalan bölümünde ise hipotez reddedilmiştir. Günümüzde yapılan çalışmalarda da üzerinde anlaşılan tek bir netice bulunmamakla birlikte her geçen gün Kuznets hipotezi üzerine yeni araştırmalar ortaya konulmaktadır.

Paukert, gelir eşitsizliği ile ekonomik gelişmişlik arasındaki ilişkiyi 56 ülkeyi dikkate alarak araştırmıştır. Gelir eşitsizliğini etkileri bakımından ülkeler için ayrıştırdığında gelişmiş ülkeler bakımından gelirin daha eşitsiz dağıldığını tespit etmiştir. Ekonomik bakımından daha gelişmiş ülkelerde gelir eşitsizliğinin diğer ülkelere göre daha fazla olması, Kuznets'in hipotezinde ortaya koyduğu gelişmenin ilk aşamasında eşitsizliğin artacağı öngörüsünü destekleyici bir sonuçtur (Paukert, 1973). Paukert'in çalışması bir bakıma gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler bakımından Kuznets hipotezinin farklılaştığı görülmektedir. Gelişmekte olan ya da gelişmemiş ülkelerin ilgili dönemde ekonomik gelişim sürecinde de geride olmaları sebebiyle bu sonuç ortaya çıkmaktadır.

Ekonomik yapının iki sektörden oluştuğu varsayımı ile hareket edilmesi çoğu zaman tercih edilen bir yöntemdir. Bu yöntemin tercih edilmesinin temel sebebi basitleştirme ile ekonomik işleyesi daha net ortaya koyma çabasıdır. Robinson (1976), dözümlü ettiğimiz ve birçok ekonomist tarafından kullanılan iki sektörlü bir ekonomi modeli ile Kuznets hipotezinin geçerliliğini incelemiştir. Sektörlerin nüfus payları değiştiğinde uzun dönemde gelir eşitsizliği artmaktadır. Ayrıca bu sonuç Adelman ve Morris'in (1973) ampirik bulguları ile de tutarlıdır.

Ram, dünya nüfusunun yaklaşık %85'ni temsil eden 115 piyasa ekonomisi ülkesini 1960-1980 dönemi için Theil endeksini kullanarak analiz etmiştir. Belirtilen dönem için yapılan analiz

sonucu Kuznets'in hipotezini ve bu konuda yapılan çalışmaları destekler niteliktedir (Ram 1989). Ram'ın yaptığı çalışmanın en önemli özelliği dünya genelini yansıtmasıdır. Çünkü yapılan çalışmaların çoğu ya belirli bir ülke ya da belirli bir ülke grubunu analiz etmektedir.

Yapılan ampirik bir çok çalışma ekonomik büyüme ile gelir eşitsizliği arasındaki ilişkinin Kuznets hipotezini destekler olduğu ortaya koymuşken Anand ve Kanbur tam olarak geçerli olmadığını tespit etmişlerdir. Anand ve Kanbur (1993a, 1993b), gelir eşitsizliği ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi Kuznets'in sosyal, politik ve ekonomik bir takım araçlarla açıklamaya çalıştığını ve bu konudaki tahminlerini ülkelerin gelişme serüvenlerindeki davranışlardan türettiğini belirtmişlerdir. Daha sonra ise 1953-1976 dönemini için gelişmiş ve gelişmekte olan 60 ülkeyi ele alarak Kuznets'in hipotezini test etmişlerdir. Yapılan yatay kesit analizi sonucunda Kuznets hipotezinin ortaya koyduğu varsayımların geçerli olmadığı saptanmıştır.

Clarke, yaptığı regresyon analizlerinin sonucunda büyümenin istenmeyen sonucu olduğu varsayılan gelir eşitsizliği ile ilişkisinin sanılanın aksine negatif yönlü olduğunu tespit etmiştir. Ekonomik büyüme ile gelir eşitsizliği arasında istatistiki olarak anlamlı olan negatif yönlü bir ilişki saptamıştır. Ayrıca Clarke göre, bu ilişki demokratik olan ve olmayan ülkelerde benzer şekilde görülmekte olup aksine ilişkinin boyutu sanılanın oldukça küçüktür (Clarke 1995). Anand ve Kanbur'un elde ettiği sonuçlar ile benzerlik gösteren bu uygulamanın temel farkı demokratik olan ve olmayan ülkeler için herhangi bir farklılığın olmayışdır.

Ram(1997), neredeyse dönemin tüm gelişmiş ülkelerini kapsayacak bir veri seti ile 19 ülke için panel veri analizi yapılmıştır. Sonuçta ABD (Amerika Birleşik Devleti) için ortaya konulan modele uygun olarak ters-U hipotezinin diğer ülkeler için de geçerli olduğu tespit edilmiştir. Gelirin 1950 ile 1960 yılları arasında tipik olarak azaldığı ancak 1970'ler süresince de arttığı gözlenmiştir. Dawson (1997), az gelişmiş 36 ülke için Kuznets hipotezini iki farklı model ile test etmiştir. İlk model orijinal Kuznets fonksiyonu üzerine kurulmuş ve ikinci model ise yarı logaritmik fonksiyon kullanılarak oluşturulmuştur. Kurulan modellerin sonuçlarına göre 1980 yılı fiyatları ile 39 ülke için gelir eşitsizliğinin önce arttığı, zirveye ulaştıktan sonra da azaldığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla ters-U hipotezi ile uyumlu bir sonuca ulaşılmıştır. Ram ve Dawson tarafından yapılan her iki çalışma da Kuznets'in ters-U hipotezini desteklemektedir. İki çalışmayı birbirinden ayırt eden ise birisi gelişmiş ülkeleri incelerken diğerinin ise az gelişmiş ülke gruplarını ele almış olmasıdır. Ayrıca bu sonuçlar Paukert (1973) tarafında elde edilen bulgulara göre farklılık göstermektedir. Paukert gelişmiş ülkeler için Kuznets hipotezini doğrularken gelişmemiş ülkeler için geçerli olmadığını tespit etmiştir.

Ram ve Dawson'ın bağımsız olarak yaptıkları çalışmalarda kullandıkları gelişmiş ve az gelişmiş ülkeleri tek bir çalışmada ele alan diğer bir analiz ise Matyas vd., tarafından yapılmıştır. Matyas vd., (1998), gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için 1970-1993 dönemi verilerini kullanarak panel veri analizi yapmışlardır. Kuznets hipotezinin test edilmesinde orijinal ikinci derece fonksiyonun yanı sıra üçüncü derece fonksiyonu da kullanılmıştır. Ancak her durumda Kuznets hipotezini doğrulayıcı bir sonuca ulaşılamamıştır. Zang (1998), yatay kesit ve zaman serisi analizi ile 60 ülkenin 1967-1986 yılları içinde Kuznets hipotezinin geçerliliğini sorgulanmıştır. Analiz sonuçlarında ilgili dönemde Kuznets eğrisinin istikrarlı bir seyir izlediği ve hipotezin geçerli olduğu tespit edilmiştir.

List ve Gallet, çalışmada Kuznets hipotezi çerçevesinde 71 ülke için 1961-1992 dönemi verilerini kullanarak ekonomik büyüme gelir eşitsizliği ilişkisi test edilmiştir. Yapılan panel veri analizi sonuçları Kuznets hipotezini desteklemektedir. Daha az gelişmiş ülkeler için ilişki ters-U şeklinde iken gelişmişlik düzeyi yüksek ülkeler için belirli bir noktadan sonra ilişki yeniden pozitif

olmaktadır (List ve Gallet (1999). List ve Gallet'in elde ettiği sonuçlar literatürde yer alan diğer çalışmalar ile örtüşmektedir. Kuznets hipotezinin geçerliliğini yanı sıra gelişmiş ve az gelişmiş ülkeler için elde edilen bulguların farklılık gösterdiği görülmektedir. Paukert (1973), tarafından yapılan çalışmanın bulguları ile benzer sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir.

Barro (2000), gelir eşitsizliği ve ekonomik büyüme ilişkisini panel veri analizi ile incelemiştir. Analiz sonuçları genel olarak Kuznets hipotezi ile uyumludur. Yüksek gelir eşitsizliğinin yoksul ülkelerde ekonomik büyümeyi geciktirirken zengin ülkelerde hızlandırdığı tespit edilmiştir. Bu ilişki ülkeler arasındaki eşitsizlik farklılıklarını ve zaman içindeki değişimi açıklayamamaktadır. Thornton (2001), savaş sonrası döneme ait gelir miktarları ve kişi başı reel gelirlerini dikkate alarak 96 ülkeyi panel veri analizi ile incelemiştir. Bağımlı değişken olarak Gini katsayısının kullanıldığı analiz sonuçlarına göre ekonomik gelişme ile gelir eşitsizliği arasındaki ilişkinin Kuznets'in ters-U hipotezinde varsayımlarla örtüştüğü tespit edilmiştir. Barro ve Thornton tarafından yapılan panel veri analizinin kullanıldığı çalışmaların ters-U hipotezini desteklediği görülmektedir. Ancak Barro (2000) tarafından yapılan çalışmada yoksul ülkelerdeki eşitsizliğin büyümeyi geciktirici etkisinin olduğu da vurgulanmaktadır.

Kuznets hipotezini destekleyen ya da desteklemeyen çalışmalardaki ilişkinin bir şekilde güçlü olduğu ortaya konulmuştur. Ancak gelir eşitsizliği ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin sanıldığı kadar güçlü olmadığı ifade eden çalışmalar da bulunmaktadır. Nel (2003), 1986-1987 yıllarına ait hanehalkı harcama verilerini kullanarak Afrika ülkeleri için regresyon analizi yapmıştır. Çalışma sonucunda yüksek gelir eşitsizliğinin orta vadede ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin negatif olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir tespit ise, gelir eşitsizliği ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin çok güçlü olmadığıdır.

Chen (2003), ikinci dünya savaşı sonrası, yüksek gelir eşitsizliği karşısında düşük ekonomik büyüme sergileyen ya da düşük gelir eşitsizliği karşısında yüksek büyüme ortaya koyan ülkelerin varlığından yola çıkarak ülke grupları için panel veri analizi yapmıştır. Analiz sonucunda gelir eşitsizliğinin gelir seviyesine göre önce arttığı sonra ise azaldığı görülmüştür. Bu sonuç, Kuznets'in ters-U hipotezi ile benzemektedir. Ancak diğer bir sonuç olan uzun vadeli gelir artış oranı ilk önce artar ve sonra ilk gelir eşitsizliği ile birlikte düşmesi durumu ters-U hipotezine göre farklılığını ortaya koymaktadır. Huang (2004), geleneksel yaklaşımların aksine doğrusal olmayan esnek bir yöntem ile Gini katsayısı kullanılarak gelir eşitsizliği ekonomik büyüme ilişkisi araştırılmıştır. Doğrusal olmayan bu yaklaşımın ilişkinin tam olarak açıklanmasında daha faydalı olacağı savunulmuştur. Doğrusal olmayan bu model ile analiz edilen 75 ülke için sonuçlar diğer geleneksel model sonuçları ile benzerlik göstermiştir. Kişi başı gelir ile eşitsizlik arasındaki ilişki ters-U şeklinde hareket etmektedir.

Ülkelerin gelişmiş ya da az gelişmiş olarak net bir şekilde ayrıldığı yapılan analizlerde görülmektedir. Ancak gelişme serüvenine henüz yeni başlamış ya da gelişme serüveni sonuçlanmamış ülkelerin de olduğu diğer bir gerçektir. Ülke sınıflandırmasını bu doğrultuda yapan ampirik çalışmalarda bulunmaktadır. Ongan (2004), gelişmiş ve gelişme sürecini henüz tamamlamamış ülkeler için gelir eşitsizliği doğrudan yabancı sermaye yatırımları arasındaki ilişki araştırmıştır. Çalışmanın bir sonucu da ekonomik büyüme ile gelir eşitsizliği arasında ters-U şeklinde bir ilişki olmasıdır. Kalkınma sürecinin ortalarında olan ülkeler için gelir eşitsizliğinin diğer ülkelere göre daha fazla olduğu da görülmüştür. Khasru ve Jalil (2004), gelişmiş ve gelişme sürecinde olan ülkeler için ters-U hipotezinin geçerliliğini araştırmışlardır. Gelir eşitsizliği ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin aslında Kuznets'in ortaya koyduğundan çok daha karmaşık olduğunu be-

lirtmişlerdir. Zaman serisi ve panel veri analizi olarak yapılan araştırmada 37 yıllık veri seti kullanılmış olup ülkelerin gelişmiş düzeyine göre ters-U hipotezinin geçerliliği farklıdır. Gelişmekte olan ülkelerde ters-U hipotezi geçerli iken gelişmiş ülkeler için İrlanda, Hindistan ve İngiltere dışındaki ülkeler için geçerli değildir.

Deutsch ve Silber (2004), fonksiyonel ve kişisel gelir dağılımı ile ekonomik gelişme arasındaki ilişkide Kuznets hipotezinin geçerliliğini incelemişlerdir. Kuznets eğrisinin ilk aşamasında yaşanan gelir eşitsizliğinin mülk ve servet gelirinin etkisine rağmen Kuznets'in de ifade ettiği gibi ücretlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Eğrinin ikinci kısmı artan mülkiyet veya kaynak geliri eşitsizliğinin, girişimcinin azalan gelirinin ve transferlerin bir sonucu olduğu görülmüştür. Gallet ve Gallet (2004), ABD için 1947-1998 dönemi verileri kullanılarak aşamalı regresyon yöntemi ile Kuznets hipotezi sınıamıştır. ABD nüfusunun farklı bölümleri (siyah ve beyazlar) için yapılan analiz sonuçlarına göre Kuznets eğrisi ters -U şeklinde olmayıp sadece U şeklindedir. Özellikle 1950'li yıllardaki yapısal kırılmalar ile bu durum daha belirgin olarak tespit edilmiştir.

Kuştepelı (2006), AB (Avrupa Birliği) üyesi ve AB üyesi olmaya aday ülkelerin 1951-1998 yılları arasındaki verilerini kullanarak Kuznets hipotezinin geçerliliğini test etmiştir. İkinci dereceden fonksiyonun kullanıldığı modelde Kuznets hipotezini doğrulayan sonuçlara ulaşmışlardır. Kuştepelı tarafından yapılan çalışma AB standartlarında ya da o standartlara yakınsama çabasında olan ülkeler için ters-U hipotezinin geçerliliğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla Afrika, Asya ya da Amerika kıtasındaki ülkeler ile benzer bir sonuç elde edilmiştir.

Tokatlıoğlu ve Atan (2007), 2003 yılı verileriyle yatay kesit analizi ile ters-U hipotezinin geçerliliği Türkiye için araştırılmıştır. Türkiye'de her bölgedeki farklı istihdam yapısının farklı eşitsizlik düzeylerine sebep olmasından dolayı zaman serisi verisi temin edilememiştir. Analiz sonucunda üçüncü dereceden bir fonksiyon yardımı ile yapılan analiz sonucunda Türkiye'de ters-U hipotezinin sadece U şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Dişbudak ve Süslü (2007), Türkiye'de 1963-1998 dönemi için bireysel gelir dağılımının makroekonomik belirleyicilerini ARDL analizi ile araştırmışlardır. Analiz sonucunda iktisadi büyümenin kısa dönemde gelir dağılımı üzerinde negatif bir etkisi varken uzun dönemde bu etki pozitif dönmektedir.

Derviş (2007), dünya genelinde gerçekleşen hızlı büyümeden gelişmekte olan ülkeler de pozitif etkilenmişlerdir. Ancak bazı gelişmekte olan ülkeler bu büyüme trendini yakalayamamışlar ve uzaksama eğilimi göstermişlerdir. Sadece uzaksama eğilim gösteren ülkeler değil hızlı büyüme performansı ortaya koyan ülkeler için bile gelir adil bir şekilde dağılım göstermemiştir. Rehme (2007), eğitim, ekonomik büyüme ve gelir eşitsizliği ilişkisini Lorenz baskınlık kriterine ve Gini katsayısına göre incelemiştir. Büyüme ve gelir eşitsizliği arasında fonksiyonel olmayan bir ilişkinin var olduğu tespit edilen çalışmada eğitimin hem ekonomik büyüme hem de gelir eşitsizliği üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Rehman vd. (2008), ekonomik büyümenin farklı aşamalarındaki 51 tane farklı ülkeye ait 1975-2002 dönemi verileri ile gelir eşitsizliğini etkileyen faktörlerin tespiti panel veri analizi yöntemi uygulamışlardır. Bu ülke grupları; düşük gelirli, düşük orta gelirli, üst gelirli ve en yüksek gelire sahip ülkeler olarak sınıflandırılmıştır. Yapılan çalışmanın sonucunda ters-U hipotezi desteklenmektedir. Ancak finansal gelişmenin, gelişme aşamalarına bağlı kalmaksızın eşitsizliği azaltmasından dolayı gelir eşitsizliği ile ilişkisinde ters-U hipotezinin geçerliliği için yeterli kanıtın olmadığını belirtmişlerdir.

Shahbaz (2010), Pakistan için 1971-2005 dönemi verileri ile gelir eşitsizliği ve ekonomik büyüme ilişkisini Kuznets tesr-U hipotezi çerçevesinde araştırmıştır. Yapılan zaman serisi analizi

sonuçlarına göre ters-U hipotezi ilişkisinin geçerli olduğu ancak Pakistan için ters-S eğrisi şeklinde olduğu saptanmıştır. Mollick (2011), ABD için 1912-2002 dönemi verileri ile panel veri analizi yöntemi ile Kuznets hipotezi test edilmiştir. Analiz sonucunda Kuznets hipotezini destekleyici sonuçlar elde edilmiştir. Muinel ve Roca (2011), üst orta ve yüksek gelirli ülkeler için yaptıkları araştırmada artan vergilerin ve harcamaların gelir dağılımı üzerinde eşitlikçi bir etkisi varken büyüme üzerinde negatif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Kuznets'in ters-U hipotezinin tamamen geçerli olmadığı ortaya koyan farkı ülkeler için farklı dönemleri kapsayan çalışmalarda mevcuttur. Bu çalışmalar ters-U hipotezini tamamen reddetmemekle birlikte tamamıyla doğrulamamaktadırlar. Elde edilen bulgular daha çok ortaya konulan ilişkinin kısmen veya tek yönlü geçerli olduğu yönündedir. Desbordes ve Verardi (2012), 113 ülke için 1960-2000 yıllarını kapsayan panel veri analizi ile ekonomik gelişme ile gelir eşitsizliği ilişkisi incelenmiştir. Ekonomik gelişme ile gelir eşitsizliği arasında ters-U şeklinde bir ilişkinin olduğu ancak bunun nedensel bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Ekonomik gelişmenin tek başına daha adil bir gelir dağılımına yol açma eğilimi olduğu görülmüştür. Malinen (2012), gelir eşitsizliği ile ekonomik büyüme arasında uzun dönemli istikrarlı bir denge ilişkisi olup olmadığını 38 Latin Amerika ülkesi için araştırmıştır. Analiz sonuçlarına göre, uzun dönemli ekonomik büyümenin gelir eşitsizliği esnekliği orta gelirli ve yüksek gelirli ülkeler için negatif olup Kuznets hipotezi ile de uyumludur. Ancak düşük gelirli ülkeler için sonuçlar yetersiz kalmıştır.

Huang, vd., (2012), Lind ve Mehlum (2010) tarafından geliştirilen yöntem ile ABD için Kuznets hipotezinin geçerliliğini yeniden incelemişlerdir. 1917-2017 dönemini kapsayan analiz sonucuna göre ekonomik büyüme ile gelir eşitsizliği arasındaki ters-U şeklinde kesin bir ilişkinin olduğu varsayımı reddedilmiştir. Jalil (2012), Çin'in 1952-2009 dönemi verilerini kullanarak ARDL modeli ile Kuznets hipotezinin geçerliliğini test etmiştir. Elde edilen bulgular ters-U hipotezini destekler niteliktedir. Kişi başına düşen gelir arttığı zaman ve finansal gelişmenin hızlanmasının gelir eşitsizliğinin azaltıcı etki yaptığı görülmüştür. Huang, vd., (2012) ve Jalil (2012) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları benzerdir. Ancak buradaki ayrıt edici nokta çalışmaların Çin ve ABD için yapılmış olmasından kaynaklanmaktadır. İki ülkenin ekonomik ve siyasi sistemlerinin birbirinden çok farklı olduğu düşündüğümüzde elde edilen bulguların benzer olması da düşündürücü olmaktadır.

Shin (2012), gelir eşitsizliği ile ekonomik büyüme arasında olması muhtemel pozitif ya da negatif ilişkiyi aynı anda tek bir model ile ortaya koymuştur. Ekonomik büyümenin ilk aşamalarında gelir eşitsizliği büyüme arasındaki ilişki negatif iken ekonomi durağan durum dengesine ulaştığı zaman bu ilişkinin pozitif döndüğü tespit edilmiştir. Bu durum, yüksek gelir vergisi ile gelirin yeniden dağılımın sağlanmasının daima gelir eşitsizliği üzerinde azaltıcı etki yapmayacak olması ile açıklanmıştır.

Rubin ve Segal (2015), yine ABD için 1953-2008 dönemi verilerini kullanarak Kuznets hipotezini test etmişlerdir. Analiz sonucunda ekonomik büyüme ile gelir eşitsizliği arasındaki ilişkinin üst, orta ve düşük gelir grubundaki bir takım farklılıklara rağmen Kuznets'in ortaya koyduğu şekilde hareket ettiği görülmüştür. Ding, vd., (2015), ekonomik büyümenin gelir eşitsizliği üzerindeki pozitif ya da negatif etkisini Çin için incelemişlerdir. Gini katsayısı ile Lerner endeksinin 1997-2010 döneminin kıyaslanması ile yapılan analiz sonucunda ekonomik büyümenin gelir eşitsizliğini artırdığı tespit edilmiştir. Yapılan bu çalışmaların dönemsel olarak farklılık gösterse bile literatürde daha önce ABD ve Çin için elde edilen bulgularla uyumlu oldukları görülmektedir.

Ak ve Altıntaş (2016), Türkiye için 1986-2012 dönemini dikkate alarak ARDL sınır testi ile Kuznets hipotezinin geçerliliği araştırmışlar. Kuznets hipotezi Türkiye için ters-U yerine U şeklinde desteklenmiştir. Gelir eşitsizliği ekonomik büyümenin başlangıç aşmalarında gelir eşitsizliği azalırken sonraki süreçte ise eşitsizlik artmıştır. Topuz ve Dağdemir (2016), gelişmiş ve gelişmekte olan 94 ülkenin 1995-2011 dönemine ait verilerini kullanarak Kuznets hipotezinin geçerliliğini araştırmışlardır. Kurulan modellerden elde edilen bulguların Kuznets'in ortaya koyduğu hipotezi destekler nitelikte olduğu görülmüştür. Akıncı ve Akıncı (2016), ekonomik büyüme, finansal gelişme ve gelir eşitsizliği ilişkisi 1960-2014 dönemi dikkate alınarak Türkiye için incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda Türkiye'de ters-U hipotezinin ilgili dönemde geçerli olduğu belirlenmiştir. Akalin, vd., Kuznets'in ortaya koyduğu ters-U hipotezinin geçerliliğini Türkiye için 1984-2011 yıllarına ait veriler ile test etmişlerdir. Çalışmada hem kuadratik hem de kubik model kullanılarak tahminler yapılmıştır. Kuadratik modelin uzun dönem sonuçlarına göre Türkiye'de ilgili dönemde Kuznets eğrisi hipotezi geçerlidir. Kübik modelin sonuçlarına göre ise Türkiye 1984-2011 yılları arasında ekonomik büyüme ve gelir eşitsizliği arasındaki ilişki ters-N şeklindedir (Akalin, vd., 2018). Türkiye için yapılan analizlerin bir kısmı Kuznets'in hipotezinin ters-U şeklinde geçerli olduğu ortaya koyarken Tokatlıoğlu ve Atan (2007), Ak ve Altıntaş (2016) ve Akalin, vd., (2018) bu ilişkinin tam olarak ters-U şeklinde olmadığı belirtmişlerdir. Ekonomik büyüme ile gelir eşitsizliği arasında ilişkinin olduğunu ancak bunun ters-N ya da sadece U şeklinde olduğu tespit etmişlerdir.

Literatürde farklı ülkeler için farklı dönemleri kapsayan bir çok ampirik çalışma yer almaktadır. Bu çalışmaların temel amacı Kuznets'in ters-U hipotezinin geçerliliğini sorgulamak olmuştur. Elde edilen bulgular bazı ülkeler için Kuznets varsayımının geçerli olduğu ortaya koymuşken bazı ülkeler için ise geçerli olmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmada aynı varsayım doğrultusunda geçiş ülkelerinde ters-U hipotezi analiz edilmiştir. Çalışmanın dayandığı temel model Kuznets'in ters-U hipotezidir ve bu çerçevede panel veri analizi yapılmıştır. Gelişmiş veya gelişmekte olan birçok ülke için ters-U hipotezi sorgulanmıştır ancak çalışmada ele alınan dönem ve ülke grubu için herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Çalışma için seçilen geçiş ülkeleri için Kuznets hipotezi ve ilgili dönem için herhangi bir analizin daha önce yapılmamış olması çalışmanın literatüre olan katkısını ve özgün yanını ortaya koymaktadır.

3. Kuramsal Çerçeve ve Model

3.1. Kuramsal Çerçeve

Gelirin akım bir değişken olması zamana bağlı olarak belirli bir zaman kısıtı içinde ölçülebilirliğini göstergesidir. Gelir bireylerin sahip oldukları bir takım varlıklar yoluyla elde edilmektedir (Rycroft, 2014). Basit bir şekilde harcanabilir gelir, haneye gelen toplam gelirden vergilerin çıkarılması ile elde edilmektedir. Hanede elde edilen türü çoğunlukla ücret ya da maaştan oluşurken iken devlete ödenen vergiler ile sosyal güvenlik ödemeleri de çıkarılan ödemelerdir (Brian, 2015). Toplumda meydana getirilen milli hasılanın bireyler için eşit dağılımı durumunda ekonomik ve sosyal yaşam aksamadan devam edecektir. Ancak gelirin onun meydana getirilmesi aşamasında yer alan gruplar arasında hatta aynı grupta yer alan kimseler için dâhi eşit dağılmıyor olması gelir eşitsizliğinin göstergesidir. Gelir eşitsizliği sadece salt gelirin dağılımı gibi görünse de ilerleyen süreçlerde ekonomik ve sosyal yönden çok daha karmaşık bir kavram niteliğini almaktadır.

Eşitsizlik ve boyutları ile ilgili tartışmalar oldukça fazladır. Ancak eşitsizliği parasal olan ve olmayana olarak basit bir şekilde ayırmak mümkündür. Parasal eşitsizlik hanehalkı ya da bireyin gelir, servet gibi değişkenlerine bağlıdır. Buna karşın parasal olmayan eşitsizlik ise gelir yanında

daha çok refah seviyesi ile ilgili olup çok boyutlu bir kavramdır (Atkinson ve Bourguignon, 2014). Gelir eşitsizliği ile ilgili ölçütler temelde objektif ve subjektif olmak üzere iki kategoriye ayrılmaktadırlar (Sen, 1997: 2, 24). Bu temel ayrımı da içerek şekilde gelir eşitsizliği Gini Katsayısı, Theil Eşitsizlik Endeksi, Kuznet's Eğrisi (katsayısı), Atkinson Eşitsizlik Ölçütü gibi farklı yöntemlerle tespit edilebilmektedir. Bu farklı ölçütlerden olan ve ekonomik büyüme ile gelir eşitsizliği arasındaki ilişkiyi sorgulayan Kuznet's Ters U Hipotezi çalışmamızın temel teorik arka planını oluşturmaktadır.

Kuznets kullanılabilir gelirin uzun dönemde artmasının mutlak gelir hipotezinde varsayıldığı gibi bireylerin ortalama tüketimini azaltmadığını ortaya koymuştur. Aksine artan gelirin uzun dönemde bireylerin ortalama tüketim eğilimi üzerinde herhangi bir değişikliğe yol açmadığı görülmüştür (Kuznets, 1946).

Zaman içerisinde günümüze kadar üzerine oldukça araştırma yapılan ekonomik büyüme ile gelir eşitsizliği ilişkisini ilk defa Simon Kuznets ele almıştır. Uzun dönemde kişisel gelir dağılımındaki değişikliklerin nedenlerini ve karakteristiğini tespit etmek amacıyla yola çıkmıştır. Herhangi bir ülkede gerçekleşen ekonomik büyüme ile birlikte gelir eşitsizliği artıyor mu yoksa azalıyor mu soruları üzerine yoğunlaşmıştır. Kuznets kısıtlı bir veriyle de olsa ABD, Almanya ve İngiltere'deki ekonomik büyüme gelir eşitsizliği ilişkisini analiz etmiştir. Gelirin görece olarak dağılımı nüfusun büyük bir kısmı için eşitlik yönünde hareket etmekte olup özellikle bu durum 1920'li yıllarda daha belirgindir. Kuznets bu durumun belki birinci dünya savaşı öncesi dönemin bir sonucu olarak görülebileceğini belirtmektedir. Analizini ilerleyen süreçte tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişi de dikkate alarak sürdürmüştür. Burada tarım sektöründen tarım dışı sektörlerle değişimin gelir eşitsizliğini üzerinde nasıl bir etki yapacağı sorusu ile araştırmasına devam etmiştir. Kuznets çalışmasının ilerleyen süreçlerinde milli gelirden kişi başına düşen pay ile gelir eşitsizliği arasındaki ilişkinin belirli bir noktadan sonra tersine döndüğünü tespit etmiştir. Elde edilen bulgulara göre ekonomik büyümenin başlangıç dönemlerinde gelir eşitsizliği artmakta iken daha sonraki dönemlerde ise gelir eşitsizliği azalmaktadır. Buradan hareketle ekonomik büyüme ile eşitsizlik arasındaki ilişkinin ters-U şeklinde olduğu görülmektedir (Kuznets, 1955). Kuznets dönemin gelişmiş ülke ekonomilerini dikkate alarak ekonomik büyüme ile gelir dağılımı ilişkisini incelemiştir. Ülke ekonomilerinin gelişme aşamalarındaki gelir dağılımı ile ekonomik büyüme arasındaki değişimi ve kişisel gelirdeki değişimi inceleyen Kuznets eğrisi ters-U hipotezi olarak da bilinmektedir (Sarigiannidou ve Palivos, 2012).

3.2. Yöntem ve Model

Zaman serilerinin kullanımının bazı sorunlara yol açtığı ve veri zaman boyutu kısıtı nedeniyle yöntemin sorunlu olduğu tartışmaları yapılmıştır. Bunun sonucunda son dönemdeki çalışmalar zaman boyutu kısa ancak oldukça geniş veri kümelerinin analizine yönelmiştir. Analiz teknikleri kesitsel çeşitlilik ve heterojenlik ile birlikte panel veri analizinin üzerine yoğunlaşmıştır. Panel veri analizinin yatay kesit ve verilerine göre en temel avantajı araştırmacılara bireyler arasındaki davranış farklılıklarının modellenmesi konusunda büyük bir esneklik sağlamasıdır (Greene, 2003).

Panel veri analizinin kullanımı hem yatay kesit hem de zaman boyutunu dikkate almasından dolayı gittikçe daha fazla tercih edilir bir hale gelmiştir. Gözlem sayısı artışı ile çoklu doğrusal bağlantı problemi aşılmış ve daha fazla serbestlik derecesine ulaşılmış olmaktadır. Panel veri setinin kullanımı gelişmekte olan ülkelerde gittikçe yaygınlaşmaktadır. Bu ülkelerin uzun dönemli istatistik toplama geçmişleri olmamasına rağmen panel veri setleri birçok önemli sorunun cevaplanmasında son derece faydalı olmaktadır (Hsiao, 2014).

Ekonometrik analizlerde kullanılan veriler; zaman serisi, yatay kesit verileri ve hem zaman serisini hem de yatay kesit verisini bir arada sunan havuzlanmış panel verilerinden oluşmaktadır (Gujarati, 2004). Zaman serilerinin yatay kesitlerin her biri için eşit uzunlukta veri mevcut olması durumunda dengeli panel söz konusu iken her bir yatay kesit için uzunluk farkının olması durumu da dengesiz panel olarak tanımlanır (Wooldridge, 2003).

Tüm bu bilgiler doğrultusunda çalışmada yöntem olarak statik panel veri analizi tercih edilmiştir. Model ise Kuznets'in ters-U hipotezini dikkate alarak aşağıdaki gibi kurulmuştur:

$$GINI = \beta_0 + \beta_1 (GSYIH)_{it} + \beta_2 (DT)_{it} + \beta_3 (GSYIH2)_{it} + \beta_4 (KH)_{it} + \beta_5 (KSH)_{it} + \beta_6 (SS)_{it} + \beta_7 (TS)_{it} + \beta_8 (EGT)_{it} + u_{it}$$

$i = 1, \dots, 10$ (Geçiş Ekonomileri)

$t = 1, \dots, 19$ (1995-2013)

Çalışmada yer alan ülkelerin 1995-2013 yılları arasındaki verileri Dünya Bankası, SWIID (The Standardized World Income Inequality Database) ve UNI-WIDER'den (United Nations Univesity) temin edilerek kullanılmıştır. Araştırılan döneme ait verileri temin edilebilen geçiş ekonomisi ülkeleri sayısı ile sınırlandırma yapılmıştır. Ayrıca ilgili ülke verilerinin güncel olarak ulaşılabilen tarihine kadar dönem sınırlaması yapılmıştır.³

Tablo 1: Çalışmada Kullanılan Değişkenler

Türü	Kodu	Açıklaması
Bağımlı Değişken	GINI	Ülkelerin Gini Katsayıları
Bağımsız Değişkenler	GSYIH	2011 yılı fiyatları ile Kişi Başı GSYIH
	DT	Dış Ticaretin GSYIH'ye oranı
	GSYIH2 ⁴	2011 yılı fiyatları ile Kişi Başı GSYIH'nin Karesi
	KH	2010 yılı fiyatları ile genel kamu harcamaları
	KSH	2011 Yılı Fiyatları ile Kişi Başı Sağlık Harcaması
	SS	Sabit Sermayenin GSYIH'ye oranı
	TS	Tasarrufların GSYIH'ye oranı
	EGT	Net Eğitime Katılım Oranı

Klasik doğrusal regresyon analizinin katı olan varsayımlarının esnetilebilmesi için panel veri analizi kapsamında sabit etkiler ve rassal etkiler modelleri kullanılmaktadır. Hangi modelin tercih edileceğine Hausman Testi yardımıyla karar verilir. Hausman Testi sabit etkili ve rassal etkili modellerin katsayılarındaki farklılıkları analiz ederek araştırmacıya yardımcı olmaktadır (Ahn ve Moon, 2001; Hsiao, 2014). Panel analiz yöntemini tercih eden araştırmacıların veriler üzerinde zaman etkilerinin olmadığı varsayımı ile hareket etmeleri halinde havuzlanmış panel regresyon modelini tercih ettiği bilinmektedir. Eğer araştırmacılar veriler üzerinde birim veya zaman etkilerinin olduğu varsayımından hareket ederlerse sabit etkili ve rassal etkili modelleri tercih edeceklerdir (Gujarati, 2004).

Hausman testi sonuçlarına göre model için sabit etkiler yönteminden elde edilen sonuçlar ile rassal etkiler yönteminden elde edilen sonuçlar arasında istatistiksel açıdan sistematik bir farklılık bulunmaktadır. Bu durumda tahmin sürecinde tüm modeller için sabit etkiler modeli tutarlıdır (Tablo-2).

³ Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Macaristan, Letonya, Litvanya, Polonya, Romanya, Slovak Cumhuriyeti, Slovenya.

⁴ Model ve literatür çerçevesinde ülkelerin gelişme sürecindeki ikinci dönemi yansıtması için GSYIH'nin karesi alınarak model kurulmaktadır.

Kurulan modellerde değişen varyans sorunun olup olmadığının tespiti için Wald Testi uygulanmaktadır. Eğer test sonucunda değişen varyans sorunu tespit edilirse modelin dirençli standart hatalar (Robust) yöntemi ile tahmin edilmesi gerekmektedir (Hayes ve Cai, 2007; Stock ve Watson, 2008). Wald testi sonuçları aşağıdaki tablo-2'de verilmiştir. Test sonucuna göre modelde değişen varyans problemi bulunmaktadır. Bu nedenle modelde değişen varyansın çözümü için dirençli hataları içeren robust regresyon kullanılmıştır.

Kurulan modellerin otokorelasyon sorununa sahip olup olmadığını test etmek için literatürde de sıklıkla tercih edilen ve doğru sonuçlar veren GDW (Durbin-Watson Testi Bhargava, Franzini ve Narendranathan 1982) Testi ve LBI- Testi (Baltagi ve Wu,1999) kullanılmaktadır. Yapılan sına testleri sonucunda modellerin hem değişen varyansa hem de otokorelasyon içermesi durumunda ise kümelenmiş standart hatalar (cluster) yöntemi ile tahmin yapılmaktadır (Wooldridge 2003, Williams 2000, Rogers 1993).

Tablo 2: Wald chi2 ve Hausman Testi

Wald chi2		Hausman
chi2	Prob>chi2	chi2(8) = (b-B)'[(V_b-V_B)^(-1)](b-B) = 150.94
631.57	0.000	Prob>chi2 = 0.000 (V_b-V_B is not positive definite)
Ho: $\sigma(i)^2 = \sigma^2$ for all i		Test: Ho: difference in coefficients not systematic

Tablo-3'te yer alan Durbin-Watson ve Baltagi-Wu testleri sonuçlarına göre modelimizde otokorelasyon problem saptanmıştır. Bu problemin giderilmesini sağlayan kümelenmiş standart hatalar (cluster) yöntemi ile model yeniden tahmin edilmiştir.

Tablo 3: Durbin-Watson ve Baltagi-WuTest

Durbin-Watson	Baltagi-Wu(LBI)
0.399	0.653
Basic threshold value "2"	

Yatay kesit verilerinin hata terimleri arasında birimlerarası korelasyon olup olmadığını Pesaran, Friedman ve Frees testlerini kullanarak tespit edebiliriz (Hoyos ve Sarafidis, 2006). Eğer birimlerarası otokorelasyon ve değişen varyans gibi problemlerin varlığı durumunda doğru sonuçlar elde etmek için Driscoll-Kraay (1998) yöntemi kullanılır (Driscoll ve Kraay: 1995, Driscoll ve Kraay: 1998).

Birimler arası korelasyonun tespiti için yapılan Pesaran CD, Friedman ve Frees testleri modelimizde hata terimleri arasında korelasyon olduğunu göstermektedir. Bu sorunun giderilmesi için model Driscoll-Kraay yöntemi ile yeniden tahmin edilmiştir.

Tablo 4: Pesaran CD, Friedman ve Frees Tests

Pesaran CD Test	Friedman Test	Frees Test
0.639, Pr = 0.5230	8.553, Pr = 0.4814	1.042
Critical values from Frees' Q distribution		
alpha = 0.10 : 0.3169		
alpha = 0.05 : 0.4325		
alpha = 0.01 : 0.6605		

4.Bulgular

Dirençli hataları içeren robust regresyon, kümelenmiş standart hatalar (cluster) ve Driscoll-Kraay yöntemi ile 3 farklı şekilde tahmin edilen modelimiz tablo-5'te verilmiştir.

Tablo 5: Model Tahmin Sonuçları

	(1) Robust	(2) Cluster	(3)DK
Değişkenler	Model-1	Model-2	Model-3
ln_GSYİH	5.096** [1.691]	5.096** [1.691]	5.096*** [1.179]
ln_DT	-0.016 [0.067]	-0.016 [0.067]	-0.016 [0.068]
ln_GSYİH2	-0.254** [0.085]	-0.254** [0.085]	-0.254*** [0.059]
ln_KH	0.004 [0.103]	0.004 [0.103]	0.004 [0.041]
ln_KSH	-0.057 [0.042]	-0.057 [0.042]	-0.057* [0.030]
ln_SS	-0.044 [0.034]	-0.044 [0.034]	-0.044* [0.025]
ln_TS	-0.010 [0.038]	-0.010 [0.038]	-0.010 [0.021]
ln_EGT	-0.217** [0.188]	-0.217** [0.188]	-0.217** [0.086]
Constant	-22.562** [8.800]	-22.562** [8.800]	-22.562*** [5.682]
Observations	156	156	156
F	(8,9) 7.738	(8,9) 7.738	(8,16) 88.45
Prob > F	0,003	0,003	0,000
R-squared	0.484	0.484	
Number of countrycode	10	10	
rho	0.912	0.912	
sigma	0.138	0.138	
sigma_e	0.0408	0.0408	
sigma_u	0.131	0.131	
r2_within	0.484	0.484	0.484
r2_between	0.0903	0.0903	
r2_overall	0.101	0.101	
Corr	-0.0257	-0.0257	
Maks.lag			2
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1			

Modelimizin her üç yöntem ile tahmin sonuçlarına bakıldığı zaman çok büyük bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla her bir yöntem ile yapılan tahmin tutarlı ve istatistiki olarak anlamlıdır.

Analiz sonuçlarına göre, $\ln_GSYİH$ ve $\ln_GSYHİ2$ değişkenlerinin her üç modelde de %1 ve %5 düzeyinde istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Modelde yer alan $\ln_GSYİH$ değişkeninin istatistiki olarak anlamlı olması geçiş ekonomilerinde ekonomik büyüme ile gelir eşitsizliğinin birlikte arttığını göstermektedir. Gelişme sürecinin ikinci aşamasını temsil eden ve $GSYİH$ 'nin karesi olan $\ln_GSYHİ2$ değişkeninin istatistiki olarak anlamlı fakat katsayı işaretinin negatif olması ise ekonomik büyüme ile gelir eşitsizliğinin arasında negatif yönlü bir ilişkinin göstergesidir. Bu sonuçlara baktığımızda geçiş ekonomilerinde Kuznets'in ters-U hipotezine uygun olarak gelişmenin ilk aşamalarında gelir eşitsizliğinin arttığı tespit edilmiştir. Ancak gelişmenin sonraki aşamalarında ise ekonomik büyümenin gelir eşitsizliğini azaltıcı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Eğitime katılım oranını temsil eden \ln_EGT değişkeninin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Kamu sağlık harcamaları değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ancak gelir eşitsizliği üzerinden azaltıcı bir etki yaptığı görülmektedir. Benzer şekilde tasarruf oranı ve sabit sermaye oranı değişkenlerinin katsayı işaretleri her ne kadar istatistiki olarak anlamlı olmasa da gelir eşitsizliği üzerinde azaltıcı etkileri olduğu görülmektedir.

5. Sonuç

Bu çalışmada Kuznets'in ters-U hipotezinin geçerliliği geçiş ekonomileri için incelenmiştir. Geçiş ekonomileri olarak adlandırılan ülke grubu içerisindeki verilerine ulaşabilen on ülke incelenmiştir. Çalışmanın temel amacı ülkelerin ekonomik büyüme süreçlerinde gelir dağılımının ne yönde etkilendiğini tespit etmek olmuştur. Gelir dağılımının temel göstergesi olan Gini katsayısı bağımlı değişken olarak modele dâhil edilmiştir.

Literatürdeki çalışmalara baktığımız zaman da ülkelerin bir kısmının ekonomik büyüme süreçleri ile gelir eşitsizliği arasındaki ilişki Kuznets'in ön gördüğü gibi önce artan daha sonra azalan bir seyir halindedir. Yine bazı ülkeler için de Kuznets'in ön görsünün tam aksi yönde bulgular elde edilmiştir. Bu iki sonucun yanı sıra bazı ülkeler için elde edilen farklı bir sonuç ise ekonomik büyüme ile gelir eşitsizliği arasındaki ilişki Kuznets'in ön gördüğü gibi ters-U şeklinde olmayıp sadece U şeklinde olduğudur. Geçiş ülkeleri için yapılan bu çalışmanın sonucunda elde edilen bulgular Kuznets'in ters-U hipotezini desteklemektedir. Dolayısıyla çalışma literatürde yer alan ve çoğunlukla elde edilen bulgular ile tutarlı bir sonuca sahiptir. Daha öncede belirtildiği çalışmanın literatürden farklı olan yönü çalışmaya dâhil edilen geçiş ülkeleri ile ilgili Kuznet's hipotezi kapsamında herhangi bir analizin yapılmamış olmasıdır.

Çalışmada yer alan kontrol değişkenlerinden eğitime katılım oranının gelir eşitsizliği üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı olduğu da görülmektedir. Bu durum eğitim seviyesi artışı ile gelir eşitsizliğinin ve yoksulluğun azaldığını göstermektedir. Ayrıca her ne kadar istatistiksel olarak anlamlı olmasa da kamu sağlık harcamaları gibi değişkenlerin gelir eşitsizliği üzerinde azaltıcı bir etki yaptığı görülmektedir.

Gelir eşitsizliği ülke içerisindeki gelirin ya da hâsılanın adil olarak paylaşılmamasının bir sonucudur. Meydana getirilen milli hâsılanın eşit paylaşımı ile birlikte adil olarak paylaşımını da önemli bir belirleyicidir. Gelir dağılımındaki dengesizliğin sonucu doğrudan yoksulluk olgusunu ortaya koyan en önemli faktördür. Yoksullukla mücadele birçok yaklaşım ve yöntem kullanılmakta olup bunlardan bir tanesi de ekonomik büyüme ile yoksulluğu azaltma çabalarıdır. Bu

mücadelenin bir sonucu da elbette gelir eşitsizliğinin artması ya da azalması olmaktadır. Ülkelerin kendilerine ait ekonomik ve sosyal farklılıkları da gelir eşitsizliği ve ekonomik büyüme ilişkisinin yönüne etki etmektedir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için yapılan ampirik çalışmaların bir kısmında Kuznets hipotezinin farklı şekilde sonuç vermesi bunun göstergesidir.

Ekonomik büyümenin sadece milli gelirin rakamsal bir artışını yansıttığı da unutulmamalıdır. Önemli olanın büyüme ile birlikte sosyal ve ekonomik kalkınmanın sağlanabilmesidir. Ekonomik büyüme yoluyla yoksullukla mücadele dolaylı bir yaklaşım olup etkileri belirli bir dönem sonra tespit edilebilir. Kuznets hipotezi de benzer şekilde gelişim dönemlerini ülkeler için ikiye ayırmaktadır. Bu şekilde gelir dağılımında meydana gelecek bir bozulma ya da düzelmenin tespiti kolaylıkla yapılabilir. Ancak bazı durumlarda gelir eşitsizliğine ve yoksulluğa müdahale için zamanlamanın öne çekilmesi gerekmektedir. İşte böyle bir durumda ise doğrudan mücadele politikaları ve sosyal devlet çözüme götüren kavramlar olarak görülmektedir. Gelir eşitsizliğinin varlığı sadece kendi başına bir sorun olmayıp sosyal ve ekonomik birçok alan üzerinde de etkilidir. Gelir dağılımında adaletin sağlanması ile eş zamanlı olarak birçok sosyal ve ekonomik problemde kendi içerisinde çözüme yöneleceği unutulmamalıdır. Tasarruf oranlarının artışı özellikle yoksul kesim için önemli bir durumun göstergesidir. Çünkü birey asgarinin üzerinde bir gelire sahip ise tasarrufa yönelecektir. Eğer bireyler ancak geçimlik düzeyde bir gelire sahipler ise tasarruftan söz etmek mümkün değildir. Kamu sağlık harcamalarının artışı ise bireylerin fiziki olarak işgücü piyasasına ve sosyal yaşama daha fazla dâhil olmalarına katkı sunacaktır. Sağlıksız bir kimsenin üretime katılması ve gelir elde etmesi mümkün olmadığı gibi sosyal yaşamda da dilediği gibi yer alamayacaktır. Gelir eşitsizliğinin azaltılması için eğitime katılımda, sağlık olanaklarına erişim ve kamu harcamalarından faydalanmada eşitlik sağlanmalıdır.

Kaynaklar

- Ahn, C. Seung ve Moon, R. Hyungsik. (2001). Large-N And Large-T properties of panel data estimators and the Hausman test. USC Center for law, economics & Organization, Research Paper No: C01-20.
- Ak, Mehmet Z. ve Altıntaş, Nurullah (2016), "Kuznets'in ters U eğrisi bağlamında Türkiye'de gelir eşitsizliği ve ekonomik büyüme ilişkisi: 1986-2012", *Maliye Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 93-102.
- Akalin, Güray; Özbek, Rabia İ. ve Çiftçi, İsmail (2018), "Türkiye'de gelir dağılımı ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki: ARDL sınır testi yaklaşımı", *Journal of Kastamonu University FEAS*, 20/4, 59, 76, 2.
- Akıncı, Gönül Y. ve Akıncı, Merter (2016), "Ters-U Hipotezi Bağlamında Ekonomik Büyüme, Finansal Kalkınma ve Gelir Eşitsizliği Mekanizmaları Üzerine", *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 53(622), 61.
- Anand, Sudhir ve Kanbur, SM Ravi (1993a), Inequality and development a critique", *Journal of Development economics*, 41(1), 19-43.
- Anand, Sudhir ve Kanbur, SM Ravi (1993b), "The Kuznets process and the inequality—development relationship", *Journal of development economics*, 40(1), 25-52.
- Atkinson, Anthony B ve Bourguignon, François (Eds.) (2014), *Handbook of income distribution*, (Vol. 2), Elsevier.
- Barro, Robert, J. (2000), "Inequality and Growth in a Panel of Countries", *Journal of economic growth*, 5(1), 5-32.
- Brian, Keeley (2015), *OECD Insights Income Inequality the Gap between Rich and Poor: The Gap between Rich and Poor*, OECD Publishing.
- Chen, Been, L. (2003), "An inverted-U relationship between inequality and long-run growth", *Economics Letters*, 78(2), 205-212.
- Dawson, P. (1997), "On testing Kuznets' economic growth hypothesis", *Applied Economic Letter*, Vol. 4 No. 7, 409-10.
- Desbordes, Rodolphe ve Verardi, Vincenzo (2012). "Refitting the Kuznets curve", *Economics Letters*, 116(2), 258-261.
- Deutsch, Joseph ve Silber, Jacques (2004), "Measuring the impact of various income sources on the link between inequality and development: Implications for the Kuznets curve", *Review of Development Economics*, 8(1), 110-127.
- Ding Xun; Dong Tian; Xu Yanjie ve Zheng Zheng (2015), "Does economic growth positively affect income inequality in China?", *Deakin Papers on International Business Economics*, 8(1).
- Dişbudak, Cem ve Süslü, Bora (2007), "Türkiye'de kişisel gelir dağılımını belirleyen makroekonomik faktörler", *Ekonomik Yaklaşım*, 18(65), 1-23.
- Driscoll, John ve Kraay, Aart (1995), *Spatial Correlations in Panel Data*, Te World Bank Policy Research Department, Policy Research Working Paper, No: 1553.
- Driscoll, John ve Kraay, Aart (1998), "Consistent Covariance Matrix Estimation with Spatially Dependent Data", *Review of Economics and Statistics*, 80, 549-560.
- Gallet, Craig A. ve Gallet, Rachel M. (2004), "US growth and income inequality: evidence of racial differences", *The Social Science Journal*, 41(1), 43-51.
- Greene, William H. (2003), *Econometric analysis*, Pearson Education India.
- Gujarati, Damodar N. (2004), *Basic Econometrics*, (4 th edtn) The McGraw- Hill Companies.
- Hayes, Andrew F. ve Li, Cai (2007), *Using Heteroskedasticity Consistent Standard Error Estimators in OLS Regression: An Introduction and Software Implementation*, Behavior Research Methods, 39 (4), 709-722.
- Hoyos, Rafael E. ve Sarafidis, Vasilis (2006), "Testing for CrossSectional Dependence in Panel Data Models" *The Stata Journal*, 6 (4), 482-496.
- Hsiao, Cheng (2014), *Analysis of panel data*, No. 54, Cambridge University press.
- Huang, Ho-Chuan R. (2004), "A flexible nonlinear inference to the Kuznets hypothesis", *Economics Letters*, 84(2), 289-296.
- Huang, Ho-Chuan; Lin, Yi-Chen ve Yeh, Chih-Chuan (2012), "An appropriate test of the Kuznets hypothesis", *Applied Economics Letters*, 19(1), 47-51.
- Jalil, Abdul (2012), "Modeling income inequality and openness in the framework of Kuznets curve: New evidence from China", *Economic Modelling*, 29(2), 309-315.
- Khasru, Syed, M. ve Jalil, Mohammad, M. (2004), "Revisiting Kuznets hypothesis: An analysis with time series and panel data", *The Bangladesh Development Studies*, 89-112.
- Kuştepelı, Yeşim (2006), "Income inequality, growth, and the enlargement of the European Union", *Emerging Markets Finance and Trade*, 42(6), 77-88.

- Kuznets, Simon, (1946), *National Product Since 1869*, National Bureau Of Economic Research, Newyork.
- Kuznets, Simon, (1955), "Economic Growth and Income Inequality", *The American Economic Review*, 1-28.
- List, John A. ve Gallet, Craig, A. (1999), "The Kuznets Curve: What Happens After the Inverted-U?", *Review of development economics*, 3(2), 200-206.
- Malinen, Tuomas (2012), "Estimating the long-run relationship between income inequality and economic development", *Empirical Economics*, 42(1), 209-233.
- Laszlo, Matyas; Laszlo, Konya ve Macquarie, Lachlan (1998), "The Kuznets U-curve hypothesis: some panel data evidence", *Applied Economics Letters*, 5(11), 693-697.
- Mollick, André V. (2012), "Income inequality in the US: The Kuznets hypothesis revisited", *Economic Systems*, 36(1), 127-144.
- Muinelo-Gallo, L. ve Roca-Sagalés, O. (2011), "Economic growth and inequality: the role of fiscal policies", *Australian Economic Papers*, 50(2-3), 74-97.
- Nel, Philip. (2003), "Income inequality, economic growth, and political instability in sub-Saharan Africa", *The Journal of Modern African Studies*, 41(4), 611-639.
- Ongan, T. Hakan (2004), "Gelir eşitsizliği, doğrudan yabancı sermaye yatırımları ve ters u eğrisi", *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 54(1), 153.
- Paukert, Felix (1973), "Income distribution at different levels of development: A survey of evidence", *Int'l Lab. Rev.*, 108, 97.
- Ram, Rati (1989), "Level of Development and Income Inequality: An Extension of Kuznets-Hypothesis to the World Economy", *Kyklos*, 42(1), 73-88.
- Ram, Rati (1997), "Level of economic development and income inequality: evidence from the postwar developed world", *Southern Economic Journal*, Vol. 64, 576-83.
- Rehman, Hafeez. U; Khan, Sajawal ve Imtiaz, Ahmed (2008), "Income distribution, growth and financial development: A cross countries analysis", *Pakistan Economic and Social Review*, 1-16.
- Rehme, G. (2007), "Education, economic growth and measured income inequality", *Economica*, 74(295), 493-514.
- Robinson, Sherman (1976), "A Note on the U Hypothesis Relating Income Inequality and Economic Development", *American Economic Review*, vol. 66,437-440.
- Rogers, William H. (1993), "Regression Standard Errors in Clustered Samples", *Stata Technical Bulletin*, 13 (3), 19-23.
- Rubin, Amir ve Segal, Dan (2015), "The effects of economic growth on income inequality in the US", *Journal of Macroeconomics*, 45, 258-273.
- Rycroft, Robert S. (2014), *The Economics of Inequality, Discrimination, Poverty, and Mobility*, Routledge.
- Sargiannidou, Maria ve Theodore Palivos (2012), "A Modern Theory of Kuznets' Hypothesis" *Texas Christian University Department of Economics Department Working Paper Series*, (No. 201202).
- Sen, Amartya (1997), *On Economic Inequality*, Oxford University Press Catalogue.
- Shahbaz, Muhammad (2010), "Income inequality-economic growth and non-linearity: a case of Pakistan", *International Journal of Social Economics*, 37(8), 613-636.
- Shin, Inyong (2012), "Income inequality and economic growth", *Economic Modelling*, 29(5), 2049-2057.
- Stock, James H. ve Watson, Mark W. (2008), "Heteroskedasticity-robust Standard Errors for Fixed Effects Panel Data Regression", *Econometrica*, 76 (1), 155-174.
- Thornton, John (2001), "The Kuznets inverted-U hypothesis: panel data evidence from 96 countries", *Applied Economics Letters*, 8(1), 15-16.
- Tokatlıoğlu, İbrahim ve Atan, Murat (2007), "Türkiye'de Bölgeler Arası Gelişmişlik Düzeyi Ve Gelir Dağılımı Eşitsizliği: Kuznets Eğrisi Geçerli Mi?", *Ekonomik Yaklaşım*, 18(65), 25-58.
- Topuz, Seher G. ve Dağdemir, Özcan (2016), "Ekonomik büyüme ve gelir eşitsizliği ilişkisi: Kuznets ters-u hipotezi'nin geçerliliği", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 11(13), 115-130.
- Williams, Rick L. (2000), "A Note on Robust Variance Estimation For Cluster-Correlated Data", *Biometrics*, 56: 645-646.
- Wooldridge, Jeffrey M.(2003), "Cluster-sample methods in applied econometrics", *American Economic Review*, 93(2), 133-138.
- Zang, Hyoungsoo (1998), "The stability of the Kuznets Curve: some further evidence", *Applied Economics Letters*, 5(3), 131-133.

Extended Summary

The Relationships between Income Inequality and Economic Growth: Panel Data Analysis on Transition Economies

Income inequality is an extreme disparity of income distributions among individuals in a particular country. Sustainability of income in a country depends on fairness in distribution of income. Injustice in income distribution is the determining factor in poverty. Many approaches and methods are used to fight poverty. One of these methods is efforts to reduce poverty by ensuring economic growth. This method is not always successful, but sometimes this method can lead to increased income inequality. Economic and social differences between countries determine how the income inequality and economic growth relationship will be realized. Empirical studies for developed and developing countries show that the Kuznets hypothesis has different results in income distribution.

Economic growth is different from economic development and reflects a quantitative increase in national income. The important thing is to achieve social and economic development along with economic growth. Using only economic growth in measuring the fight against poverty has some shortcomings. Kuznets hypothesis divides development periods into two parts for countries. In this case, the results of changes in income distribution will be determined more clearly. However, in some cases, rapid intervention should be made for success in income inequality policy. In this case, direct policies and welfare state policies will be effective. The aim of this study to examine the relationships between income inequality and economic growth for transition economies and to test the validity of the Kuznets hypothesis

There are numerous studies that test Kuznets' relationship between income inequality and economic growth. In most of these studies, the Kuznets hypothesis was confirmed. Although there is no consensus on the current studies, new researches on the Kuznets hypothesis are being revealed. The main difference and original aspect of this study from other studies is that such a study as far as we know, has not been done for the transition economies. The validity of the Kuznets hypothesis has been proved by the results of the study for transition economies. Other findings obtained from the study, the transition countries can achieve effective results in combating income inequality and poverty if they increase educational investments.

It is argued that income, which represents the value created as a result of the production processes, has a significant impact on the economies of the country in terms of the income distribution. There are many and varied factors affecting income distribution. In this study, the effects of economic growth on income distribution were analyzed by using static panel data method. Economic growth and Gini data for the years 1995-2013 were used for ten selected transition economies. The main purpose of the study is to test the validity of the Kuznets inverse-U hypothesis.

In this study, the relationship between income inequality and economic growth is analyzed for transition economies. While investigating the relationship between economic growth and income inequality, the problem initially investigated was theoretically grounded and then similar empirical studies in the literature were summarized. The use of time series due to time constraint leads to a number of problems. In the analysis with more than one country, it is necessary to use a method that takes into account both the horizontal cross-section and the time dimension. In some cases where it is difficult to reach the reliable data of developing countries and some developed countries, panel data analysis was preferred as the method of empirical examination for the relevant countries. After the explanation of the theoretical framework, the relationship between economic growth and income inequality was investigated by using panel data analysis according to Kuznets's Inverse-U Hypothesis for ten countries in the transition economies.

The data of the countries included between 1995 and 2013 were obtained from the World Bank, SWIID (The Standardized World Income Inequality Database) and UNI-WIDER (United Nations University). The data is limited for the research period to the number of transition economies countries that can be obtained. In addition, the relevant country data is limited to the current and fully available date.

The study for transition economies is supports Kuznets' inverse U hypothesis. Therefore, the study is consistent with the findings obtained from the literature and most commonly obtained. According to the findings of the study, income inequality increased in the early stages of economic development in transition economies, consistent with the Kuznets inverse-U hypothesis. In the later stages of development, it was determined that economic growth had a declining effect on income inequality.

The effect of educational level, which is one of the control variables, on income inequality is statistically significant and positive. This shows that income inequality and poverty have decreased as a result of the increase in education level. Moreover, the effect of public expenditures on income inequality was not statistically significant. Overall, the results support the Kuznets inverse-U hypothesis in transition economies examined.

Stratejik Yönetim Araştırmalarının Evrimi: Yaklaşımlar ve Mikro Görüşler Üzerinden Bir Değerlendirme

Mehmet Bağış¹
Oğuzhan Öztürk²

Stratejik Yönetim Araştırmalarının Evrimi: Yaklaşımlar ve Mikro Görüşler Üzerinden Bir Değerlendirme

Öz

Bu çalışma, “stratejik yönetim araştırmaları nasıl evrilmiştir?” sorusuna cevap aramaktadır. Bu soru çerçevesinde stratejik yönetim disiplininin 1980-2018 yılları arasındaki tarihsel gelişim sürecinde etkili olan Pozisyon Yaklaşımı, Kaynaklara Dayalı Yaklaşım ve Kaynaklara Dayalı Yaklaşımı tamamlayıcı (mikro) görüşler temelinde bir inceleme yapılmıştır. İnceleme yaklaşımların ve mikro-görüşlerin tarihsel oluşum sırası dikkate alınarak sistematik literatür incelemesi şeklinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmayı belli bir çerçevede yürütebilmek adına, yaklaşımların ve mikro görüşlerin (1) teorik temelleri, (2) rekabet avantajının dayanakları ve (3) sürdürülebilirlik mekanizmalarına ilişkin açıklamaları çerçevesinde bir karşılaştırma yapılmıştır. Sonuçta stratejik yönetim alanının birleştirilmesine, iyileştirilmesine ve genişlemesine katkı sağlama potansiyeli olan teorik çerçeveler ve öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Stratejik Yönetim, Yaklaşımlar, Mikro Görüşler, Sürdürülebilir Rekabet Avantajı, Tarihsel Evrim

The Evolution of Strategic Management Researches: An Evaluation on Approaches and Micro Views

Abstract

This study seeks to answer the question, "How have strategic management research evolved?" Within the framework of this question, an investigation has been made on the basis of the position view, the resource-based view and the complementary (micro) views which have an impact on the historical development process of the strategic management discipline between 1980 and 2018. The review was carried out in the form of systematic resource review, taking into account the historical formation order of the approaches and micro-views. In order to carry out the study within a certain framework, a comparison was made within the framework of three criteria: (1) theoretical foundations of approaches and micro views, (2) competitive advantage bases and (3) sustainability mechanisms. As a result, theoretical frameworks and suggestions have been made with the potential to contribute to the consolidation, improvement and expansion of the strategic management area.

Keywords: Strategic Management, Approaches, Micro Views, Sustainable Competitive Advantage, Historical Evolution

1. Giriş

Strateji tarihi incelendiğinde 1900'lü yıllara kadar Sun Tzu'nun Savaş Sanatı (Giles, 2013), İbni Haldun (2007)'un Mukkadime'si, Niccolo Machiavelli'nin Prens'i, Lev Nikolayeviç Tolstoy'un Savaş ve Barış'ı gibi eserlerin temel köşe taşlarını oluşturduğu görülecektir. Bu eserlerin yanında Carl Von Clausewitz'in Savaş Üzerine'si, Cantillon (1755)'un Genel Ticaret Üzerine Makalesi ve Ricardo (1821)'nin Politik Ekonomi ve Vergilendirmenin İlkeleri gibi çalışmaları da bu köşe taşları arasında sayılabilir. Bu eserlerden İbni Haldun'un Mukkadime'si ve Machiavelli'nin Prens'i devlet yönetimiyle ilgili stratejileri, Cantillon (1755)'un çalışması ticaretle ilgili girişimcilik stratejilerini ve Ricardo (1821)'nin çalışması ise ekonomik getirilerle ilgili açıklamaları ortaya koymuştur. Diğerleri ise daha çok askeri savaş stratejileri üzerine odaklanmışlardır.

¹ Dr., Toyotasa Acil Yardım Hastanesi, m.bagis33@gmail.com, Yazar ORCID bilgisi: <http://orcid.org/0000-0002-3392-3376>.

² Arş. Gör. Dr., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, oguzhanozturk@sakarya.edu.tr, Yazar ORCID bilgisi: <http://orcid.org/0000-0001-7959-9535>.

1900'lü yıllara gelindiğinde doğrudan strateji kavramına vurgular yapmayan, ancak strateji kavramının kapsamında yer alan girişimcilik, rekabet, risk, belirsizlik ve kar gibi kavramları ele alan çalışmaların varlığı göze çarpmaktadır. Bu çalışmalar arasında Knight (1921), Schumpeter (1934; 1942), Chamberlin (1933) ve Robinson (1933) gibi yazarların incelemeleri yer almaktadır. 1950'li yıllara kadar süren bu çalışmalardan sonra stratejik yönetim alanında dört dönemin varlığından söz edilebilir (Barca, 2009). Bu dönemler modern stratejik yönetim düşüncesinin ortaya çıkışı (1950-1960), stratejik planlama (1960-1980), rekabet stratejileri (1980-1990) ve yetenekler (1990-2018) araştırma akımı şeklinde sıralanabilir.

Özellikle rekabet stratejileri ve yetenekler araştırma akımlarının ortaya çıktığı 1980'li ve 1990'lı yıllardan sonra stratejik yönetim alanı büyük bir gelişme göstermiştir. Bu gelişim sırasında stratejik yönetim disiplini sürdürülebilir rekabet avantajı olgusuna açıklama getirmek için çeşitli akademik disiplinlerden faydalanmıştır. Bu disiplinler arasında siyaset bilimi, ekonomi, psikoloji, sosyoloji, askeri strateji ve biyoloji bulunmaktadır (Barca, 2003: 2; Jemison, 1981: 607; Williamson, 1999: 1087).

Stratejik yönetim alanının bu disiplinler gelişimiyle birlikte farklı yazarlar alanın gelişim örüntülerini incelemeye başlamışlardır. Bu bağlamda Bracker (1980) strateji kavramının stratejik yönetim alanındaki tarihsel gelişim örüntüsünü incelemiştir. Çalışma yapıldığı tarih itibarıyla hem stratejik yönetim alanının gelişmeye başladığı hem de henüz Pozisyon Yaklaşımı (PY) gibi temel yaklaşımların bile ortaya çıkmadığı bir dönemde yapılmıştır. Ayrıca çalışma sadece strateji kavramındaki değişimlere odaklanırken alandaki konularla ilgili herhangi bir açıklama yapmamıştır. Stratejik yönetim araştırmalarının teorik ve metodolojik evrimini inceleyen Hoskisson vd. (1999) PY, Kaynaklara Dayalı Yaklaşım (KDY) ve Bilgi Temelli Görüş (BTG) şeklinde bir ayrım giderek, bu yaklaşımlara katkı sağlayan teorileri ele almışlardır. Ancak yazarlar bu tarihlere stratejik yönetim alanına girmiş olan Dinamik Yetenekler Görüşü (DYG), İlişkisel Görüş (İG) ve Dikkat Temelli Görüş (DTG) gibi mikro yaklaşımlara hiç değinmemişlerdir. Bunun yanında bu çalışma yapıldığı tarih itibarıyla de Kurum Temelli Görüş (KTG) ve Eylem Temelli Görüş (ETG) gibi çalışmaları kapsamına alamamıştır. Alanın belki de köşe taşı niteliğindeki eserlerinden biri olan Mintzberg vd. (2001)'nin çalışması ise alana düşünce okulları çerçevesinde yaklaşmış ve alanda on düşünce okulunun varlığından söz etmişlerdir. Bu çalışmanın en önemli eksikliği farklı ülkelerdeki kurumların firma stratejileri üzerine etkileri ve uygulama olarak strateji çalışmalarını incelemekten uzak kalmasıdır.

Stratejik yönetim alanının evrimini değişim, seçim ve tutunma çerçevesinde evrimsel bir perspektifle ele alan Herrmann (2005)'in çalışması ise bilgi, öğrenme ve inovasyon kavramları ekseninde bir tartışma yaparak stratejik yönetim alanının yeni baskın paradigmlar yaratmadaki zorluklarına odaklanmıştır. Ancak yazar endüstri ve firma düzeyinde ele aldığı stratejik yönetim çalışmalarını kurumlar, uygulamalar, eylemler, firmalar arası ilişkiler ve bilişsel değişkenler açısından değerlendirmeye tabi tutmamıştır.

Stratejik yönetim alanını bibliyometrik analizler yaparak ele alan Ramos-Rodríguez ve Ruiz-Navarro (2004) 1980-2000 yılları arasında stratejik yönetim alanının evrimini, Acedo vd. (2006) KDY altındaki Kaynak Temelli, Bilgi Temelli ve İlişkisel görüşleri, Ronda-Pupo ve Guerras-Martin (2012) ise 1962-2008 yılları arasında strateji kavramının evrim dinamiklerini incelemişlerdir. Anahtar sözcükler üzerinden 1980-2005 yılları arasında yaptıkları incelemeyle Furrer vd. (2008) ise rekabet stratejileri, uyum olarak strateji, firma düzeyinde strateji ve yöneticilerin stratejik rolü gibi konular üzerinden alana eğilmişlerdir. Alandaki evrimsel gelişimi incelemek adına bibliyometrik analizlerle yapılan bu dört çalışma, alanın yönüyle ilgili önemli açıklamalar

yapmıştır. Fakat bu çalışmalar alanda ortaya çıkan mikro görüşler, bu mikro görüşlerin teorik temelleri, rekabet avantajı dayanakları ve sürdürülebilirlik mekanizmalarını anlamaktan uzak kalmışlardır.

Alanı kuşatıcı bir şekilde inceleyen Guerras-Martín vd. (2014) makro-mikro ve dışsal-içsel değişkenleri dikkate alarak hazırladıkları sarkaçta birçok mikro görüşü ele almışlardır. Buna rağmen DTG, İG ve ETG gibi mikro yaklaşımlara vurgu yapmamışlardır. Yine bir diğer kuşatıcı çalışmada McKiernan (2017) ise stratejik yönetim alanının tarihsel incelemesini planlama, uygulama, öğrenme, pozisyon ve kaynaklara dayalı okullarla sınırlı tutmuştur.

Konuyla ilgili Türkçe yazında Sarvan vd. (2003), Eryiğit (2013) ve Çubukçu (2018)'nin yaptıkları incelemeler, Mintzberg vd. (2001)'nin on düşünce okulu çerçevesinde konuya yaklaştıkları için stratejik yönetim alanının evrimine ilişkin yeni bir bilgi ortaya koyamamışlardır. Bu çalışmalara ek olarak, konuya Kuhn (2012)'un paradigma kavramı çerçevesinde yaklaşan Barca (2005) stratejik yönetim tarihine ve alanın disiplinleşme öyküsüne yönelik bir tartışma yürütmüştür. Bu çalışma da alandaki mikro görüşlere yönelik bilgiler vermekten uzak kalmıştır. Son olarak stratejik yönetim düşünce ve araştırmalarının Türkiye'deki entelektüel yapısını bibliyometrik analizlerle inceleyen Barca ve Hızıroğlu (2009)'nun çalışması sadece Türkiye bağlamıyla sınırlı kalmıştır.

Görüldüğü üzere, hem ulusal hem de uluslararası yazında stratejik yönetim disiplininin tarihsel evrimini, yaklaşımlar ve mikro görüşler çerçevesinde sistematik olarak (Molina Azorin, 2014: 103) inceleyen kuşatıcı bir çalışma bulunmamaktadır. Bu durum alanın içindeki ve dışındaki okuyucular açısından bir kafa karışıklığına sebep olmaktadır. Alandaki gelişmeler neticesinde ortaya çıkan yaklaşımların ve mikro görüşlerin alanda nerede durdukları ve bunların aralarındaki farklar araştırmacıların/okuyucuların işlerini zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla bu çalışma stratejik yönetim alanında hem yaklaşımları³ hem de mikro görüşleri⁴ tarihsel olarak ortaya çıkış sırasına göre evrimsel olarak alana yaptıkları katkılar temelinde inceleyerek yukarıda sıralanan çalışmalardan ayrılmıştır. İnceleme 1980-2018 yılları arasında stratejik yönetim alanının tarihsel gelişim sürecinde etkisi olan PY (Porter, 1980, 1981), KDY (Barney, 1991; Wernerfelt, 1984) ve KDY'yi tamamlayıcı görüşler etrafında üç başlıkta gerçekleştirilmiştir. Bu sınıflandırmada KDY, Kaynak Temelli Görüş (KATG), BTG (Grant, 1996a; 1996b), DYG (Teece vd. 1997) ve İG (Dyer ve Singh, 1998; Lavie, 2006) şeklinde kendi içinde gelişen görüşler temelinde incelenmiştir. KDY'yi tamamlayıcı görüşler olarak ise ETG (Johnson vd., 2003; Whittington, 1996), DTG (Ocasio, 1997; Ocasio ve Joseph, 2005) ve KTG (Peng, 2002; Peng vd. 2009)'nin açıklamaları temel alınmıştır. Bu sınıflama sayesinde alanda dağınık halde bulunan mikro görüşler bir çerçevede toplanarak kategorize edilmiş ve alandaki dağınıklığın giderilmesi açısından bir adım atılmıştır.

Tablo 1: Yaklaşımlar ve Mikro Görüşler

Pozisyon Yaklaşımı	Kaynakları Dayalı Yaklaşım	KDY'yi Tamamlayıcı Görüşler
	Kaynak Temelli Görüş (KATG)	Eylem Temelli Görüş (ETG)
	Bilgi Temelli Görüş (BTG)	Dikkat Temelli Görüş (DTG)
	Dinamik Yetenekler Görüşü (DYG)	Kurum Temelli Görüş (KTG)
	İlişkisel Görüş (İG)	

³ Burada "yaklaşım" kavramı tercih edilmiştir. Ancak "okul" kavramını kullanan çalışmalar da mevcuttur (Barca, 2005).

⁴ Mikro görüşler kavramı, KDY'nin dinamik yetenekler, bilgi temelli görüş, ilişkisel görüş ve dikkat temelli görüş gibi görüşleri kapsayan şemsiye bir yapı (Baum ve Dobbins, 2000; Bağış ve Hızıroğlu, 2017; 2018) olarak kabul edilmesi nedeniyle kullanılmıştır.

Stratejik yönetim disiplinindeki tarihsel evrimi incelemeyi amaçlayan böylesi bir çalışmayı belirli bir çerçevede tutabilmek için bir takım sorular temel alınmıştır. Zira stratejik yönetim yazınına böylesi bir çerçeveleme olmaksızın incelemeye tabi tutmak oldukça zor bir girişim olacaktır. Diğer bir ifadeyle bu çalışmadaki amaç, metaforik bir anlatımla, stratejik yönetim okyanusundaki dalgaları ortaya çıkış sırasına göre ve alana yaptıkları katkılar çerçevesinde incelemektir. Bu nedenle çalışmada ele alınan yaklaşım ve mikro görüşlerin her biri disiplinin cevap aradığı sorular çerçevesinde oluşturulan kriterler çerçevesinde bir incelemeye tabi tutulmuştur. Bu bağlamda stratejik yönetimin cevabını aradığı “Firmalar nasıl davranmaktadır?”, “Firmalar arasındaki performans farklılıklarının nedenleri nelerdir?” (Barca, 2003: 18) ve “Niçin bazı firmalar başarılı, diğer firmalar başarısızdır?” gibi sorulardan hareketle çalışmayı çerçevelemekte şu kriterler kullanılmıştır: Yaklaşımların ve mikro görüşlerin (1) teorik temelleri, temel kavramları ve temel varsayımları, (2) rekabet avantajı dayanakları ve (3) sürdürülebilirlik mekanizmaları. Bu kriterler etrafında yapılan inceleme ile çalışma, stratejik yönetim araştırmalarının evrim örüntüleriyle ilgili bilgiler sağlamıştır. Dolayısıyla çalışma, okuyucuları stratejik yönetim araştırmalarının temelindeki varsayımlar ve odak noktalarla ilgili değişimler (Foss ve Hallberg, 2016), teorik temeller, temel kavramlar, temel varsayımlar, rekabet avantajı dayanakları ve sürdürülebilirlik mekanizmaları gibi konularda bilgilendirmeyi amaçlamaktadır.

2. Stratejik Yönetim Alanındaki Yaklaşımlar

2.1. Pozisyon Yaklaşımı

PY’yi Porter (1980, 1981)’in çalışmaları oluşturmaktadır. Yaklaşım, endüstriyel organizasyon ekonomilerinden Yapı-Davranış-Performans (SCP) paradigması (Bain, 1956) üzerine temellenmiştir. Yapı (*Structure*), endüstrinin ekonomik ve teknik özelliklerini ifade etmektedir. Bu yapı firmaların kullandıkları fiyat, reklam, yetenek ve kalite gibi stratejileri veya davranışları (*conduct*) belirlemektedir. Firmaların kullandıkları stratejiler de firma performansını etkilemektedir. Performans ise karlılığı kapsamaktadır. Bu anlamda paradigma (Bain, 1956) endüstri yapısının firma stratejileri üzerindeki belirleyici etkisinden dolayı statiktir ve yöneticilerin stratejik seçimlerini dikkate almamaktadır (Porter, 1981). Ancak sonraki çalışmalarda endüstri ve rekabetçi güçlerin incelenmesinde dinamik analizlerden yararlanılmıştır ve bu analizler yardımıyla endüstrilerin evrimi araştırılmıştır (Porter, 1981: 615; 1991: 113; Porter ve Spence, 1982: 260).

Yaklaşım üç varsayımdan hareket etmektedir. Bu varsayımlardan ilkinde göre endüstride iyi bir konum elde etme firmalara rekabet avantajı sağlamaktadır. İkinci varsayıma göre bir endüstride rekabeti şekillendiren beş rekabetçi güçtür. Son varsayıma göre ise firmalar endüstri içinde rekabeti şekillendiren değişkenlere jenerik stratejilerle cevap vermektedir. Yaklaşımın göre sürdürülebilirliği sağlayan temel mekanizma firmanın endüstrideki konumunu giriş engelleriyle korumasıdır. Yaklaşımın referans aldığı giriş engelleri arasında; arz yönlü ölçek ekonomileri, talep yönlü ölçek ekonomileri, müşteri değişim maliyetleri, sermaye gereksinimleri, boyuttan bağımsız görev avantajları, dağıtım kanallarına ulaşımında eşitsizlik ve düzenleyici hükümet politikaları gibi değişkenler yer almaktadır (Porter, 2008a: 26-28).

PY’ye göre sektörün yapısını şekillendiren rekabetçi güçler beş başlıkta toplanmaktadır (Porter, 2008b: 27): Potansiyel rakipler, alıcıların/tedarikçilerin pazarlık gücü, ikame ürünlerin/hizmetlerin tehdidi ve endüstrideki mevcut rakipler arasındaki rekabet (Porter, 1989, 2008a). Dolayısıyla rekabet avantajı elde etmek isteyen bir firmanın başka firmaların giriş

tehdidinin az, tedarikçilerin/müşterilerin pazarlık gücünün düşük, ikame ürünlerin, hizmetlerin ve yıkıcı rekabetin olmadığı endüstrilere yönelmesi gerekmektedir (Porter, 1991).

Yaklaşım, firmaların davranışlarını endüstrideki beş rekabetçi güçle açıklamaktadır. Bu güçler firmaların maliyet liderliği, farklılaşma ve odaklanma stratejilerini izlemelerine neden olmaktadır. Maliyet liderliği firmaların düşük maliyetli üretici olma yeteneğini, farklılaşma firmanın piyasada özgün olma becerisini ve odaklanma firmanın belirli bir konuda uzmanlaşma ve yoğunlaşma yetkinliğini ifade etmektedir. Bu stratejiler firmaların beş rekabetçi güçle rakiplerinden daha iyi baş edebilme yeteneğini göstermektedir (Porter, 1980).

Tablo 2: Yaklaşımların Belirlenen Kriterler Çerçevesinde Karşılaştırılması

Yaklaşım	Teorik Temel	Rekabet Avantajının Dayanağı	Sürdürülebilirlik Mekanizması	Analiz Birimi
Pozisyon Yaklaşımı	<i>SCP Paradigması</i> (Bain, 1956)	- Çekici bir endüstri - Endüstri içinde rekabetçi bir konum	Giriş engelleri	Endüstri, Firma
Kaynaklara Dayalı Yaklaşım⁵	Şikago okulu, (Demsetz, 1973; Penrose, 1959)	- <i>Statik</i> : Firmaya özgü heterojen kaynaklar - <i>Dinamik</i> : Dinamik yetenekler	Taklit engelleri (izolasyon mekanizmaları)	Firma (kaynaklar/ yetenekler)

2.2. Kaynaklara Dayalı Yaklaşım

2.2.1. Kaynak Temelli Görüş (*Resource-Based View*)

Stratejik yönetim araştırmalarının hâkim yaklaşımı kabul edilen KATG, Wernerfelt (1984)'in çalışmasıyla ortaya çıkmıştır. Sonraki yıllarda Barney (1986, 1991) ve Peteraf (1993) gibi araştırmacılar görüşün temel kavramları ve temellerini oluşturmuşlardır. Endüstriyel organizasyon ekonomilerinden *Şikago Okulu* üzerine temellenen görüş, getirilerin doğasının açıklanması anlamında *Şikago Okulu* ve *Ricardocu* ekonomilerden (neoklasik ekonomiler) yararlanmıştır. Şikago okuluna göre düşük maliyetlerle yapılan üretim, kaliteli ürünler ve firma ünü gibi firmaya özgü kaynaklar verimlilik getirileri sağlamaktadır (Demsetz, 1973: 2). Ricardocu ekonomiye göre ise getiriler nadir kaynaklara sahip olunması sonucu elde edilmektedir (Ricardo, 1821: 39-50). Bu bağlamda değerli toprak, konumsal avantajlar, patentler ve kopyalama haklarından elde edilen getiriler bu kapsamda değerlendirilmektedir (Mahoney ve Pandian, 1992: 364). *Denge analizlerine*⁶ dayanan bu görüş statik yaklaşım olarak da bilinmektedir.

KATG'ye göre rekabet avantajının dayanağı, stratejik faktör piyasalarındaki kaynakları diğer firmalardan daha etkili ve verimli şekilde elde etmek (Barney, 1986: 1231) ve bu kaynaklara sahip olmaktır. Görüşün temel varsayımına göre firmalar kendilerine özgü nadir, değerli, taklit ve ikame edilemez kaynaklara sahip olduklarında (Barney, 1991: 106) rekabet üstünlüğü elde edeceklerdir. KATG'nin diğer varsayımına göre ise bir endüstrideki kaynaklar firmalar arasında heterojen şekilde dağılmıştır ve sabittir (Barney, 1991: 112). Heterojenlik bazı firmaların diğer firmalara göre stratejilerini daha etkili şekilde geliştirmesine ve uygulamasına imkân sağlayan kaynaklara sahip olması olarak tanımlanırken, sabitlik kaynakların firmalar arasında rahatça transfer edilemezliğini ifade etmektedir. Görüş, özgün kaynaklara sahip olan firmaların rekabet avantajı elde edeceği argümanı ile stratejik yönetim alanına katkı sağlamıştır. KATG bu

⁵ KDY'nin "statik" ve "dinamik" görüşleri arasındaki ayrıntılı açıklamalar için bakınız: Shulze, 1994: 38; Foss ve Stieglitz, 2012: 260.

⁶ Ayrıntılı bilgiler için bakınız: Bağış ve Hızıroğlu (2018: 27-28)

argümanı ile firma kaynak ve yetenek tabanındaki değişimleri ve yenilenmeleri dikkate almayarak önemli bir sınırlılık oluşturmuştur.

KATG'ye göre rekabet avantajının sürdürülebilirliği üç izolasyon mekanizmasıyla sağlanmaktadır. Bunlar tarih bağımlılığı (path dependent), nedensel belirsizlik (causal ambiguity) ve sosyal karmaşıklık (social complexity) (Barney, 1991: 107-110). Tarih bağımlılığı kaynakların özgün tarihsel koşullarla elde edilmesidir. Başka bir ifadeyle firmaların kaynakları elde etmesi ve bu kaynaklardan faydalanma yetenekleri belirli yer ve zaman (tarih) koşullarına bağlıdır. Nedensel belirsizlik ise bireylerin eylemleri ve sonuçları arasındaki nedensel bağlantıların doğasıyla ilgili belirsizlik durumunu ifade etmektedir (Lippman ve Rumelt, 1982: 418). Bu kavrama göre firmaya özgü kaynaklar ve sürdürülebilir rekabet avantajı arasındaki bağlantı diğer firmalar tarafından anlaşılabilir veya eksik şekilde anlaşılabilir (Reeds ve De Filippi, 1990). Firmaya özgü kaynaklar ve sürdürülebilir rekabet avantajı arasındaki bağlantı tam olarak anlaşılmadığı zaman kaynakların veya yeteneklerin taklit edilmesi zor veya imkânsız hale gelmektedir. Son olarak sosyal karmaşıklık müşterilerin, tedarikçilerin, yöneticilerin ve çalışanların kendi aralarındaki ilişkilerden ortaya çıkan karmaşık durumu ifade etmektedir (Reeds ve De Filippi, 1990: 91-92).

2.2.2. Bilgi Temelli Görüş (Knowledge Based View)

BTG ilk olarak Kogut ve Zander (1992) ve Nonaka (1994)'nin çalışmalarıyla ortaya çıkmıştır. Bu çalışmalarda Kogut ve Zander (1992) birleştirici yetenek kavramını ele almışlardır. Nonaka (1994) ise örgütsel bilgi oluşum teorisinin temel öğelerini ortaya koymuştur. Çalışmalarda Kogut ve Zander (1992) firma teorisine katkı temelinde bir tartışma yürütürken, Nonaka (1994) yeni bir teorisinin (örgütsel bilgi oluşum teorisini) oluşum sürecine odaklanmıştır. Çalışmalar stratejik yönetim alanıyla doğrudan bir bağ kurmamakla birlikte örgütsel bilgi ve yetenekler kavramları çerçevesinde bilgi konusunu ele almışlardır.

Stratejik bir kaynak olarak bilgiye ilginin artması ve KATG'nin firma teorisi olduğuyla ilgili tartışmalar bilgi temelli görüş yazınının (Barney, 1996; Conner ve Prahalad, 1996; Foss, 1996a, 1996b; Grant, 1996a, 1996b; Kogut ve Zander, 1996; Liebeskind, 1996; Spender ve Grant, 1996) oluşmasını sağlamıştır. BTG'nin kavramları, varsayımları ve KATG arasındaki ilk bağlantı ise Grant (1996a)'ın çalışmasıyla oluşturulmuştur.

BTG, *Firmanın Büyüme, Avusturyan Ekonomi, Evrimsel Ekonomi ve Örgütsel Öğrenme* (Grant 1996a: 375-381; 1996b: 111) teorilerinden faydalanılarak geliştirilmiştir. Görüşün temel kavramları arasında örtük ve açık bilgi kavramları yer almaktadır. Örtük bilgi, doğrudan sahiplenilemeyen, transfer edilemeyen bir bilgidir. Bu bilgi insanların zihnine gömülü bir bilgi çeşididir (Polanyi, 1962: 601; 1967: 3). Bir işin nasıl yapıldığının öğrenilmesiyle ve bizzat tecrübe edilerek edinilir. Dolayısıyla bu bilgiye ustalık bilgisi de denilebilir. Ayrıca bu bilgi türü rekabetçi bir bilgidir. Buna karşılık açık bilgi ise kamusal ve rekabet değeri olmayan bir bilgi türüdür.

BTG'ye göre rekabet avantajının temel dayanakları entegrasyon verimliliği, entegrasyon kapsamı ve entegrasyon esnekliği kavramları üzerinden açıklanmaktadır (Grant, 1996a: 380). Entegrasyon verimliliği, firmanın örgüt üyelerinin sahip olduğu uzmanlık bilgisine erişme ve kullanma düzeyi olarak tanımlanmaktadır. Entegrasyon kapsamı ise bir örgütsel yetenek içinde kullanılan farklı uzmanlık alanlarına ait bilgilerin kapsamını ifade etmektedir. Son olarak entegrasyon esnekliği ise bir örgütsel yeteneğin yeni bilgiye erişebilme ve mevcut bilgiyi yeniden yapılandırabilme özelliği şeklinde tanımlanmaktadır.

Görüşün sürdürülebilirliği koruma mekanizmaları arasında özgün, transfer edilemeyen ve kopyalanamayan kaynak olarak bilgi yer almaktadır. Görüş dört varsayım üzerine temellenmiştir: 1-Üretimdeki kritik girdi ve öncelikli değerli kaynak bilgisidir. 2-Bilgi açık ve örtük olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Örtük bilgi transfer edilmesindeki zorluklardan dolayı özellikle önemlidir. 3-Örtük bilgi bireyler tarafından uzmanlaşma yoluyla elde edilir ve bireylerde depolanır. 4-Üretim geniş bir bilgi yelpazesini gerektirir (Grant, 1996a: 385). Buraya kadar yazılanlar ekseninde görüşün alana temel katkısı örtük bilginin sürdürülebilir rekabet avantajı sağladığı iddiasıyla özetlenebilir. Bu iddia doğru olmakla birlikte görüş, kendisi dışındaki diğer değişkenlere kulak tıkayarak önemli bir sınırlılık hali ortaya koymaktadır. Örneğin görüş firmanın finansal yapısı, endüstrideki konumu, kaynak ve yetenek tabanındaki değişimleri, bulunduğu kurumsal bağlamın özellikleri, yöneticilerin karar alma yetkinlikleri, liderlikleri vb. gibi unsurlarla ilgili bir açıklama yapmamaktadır.

2.2.3. Dinamik Yetenekler Görüşü (*Dynamic Capabilities View*)

DYG ile ilgili araştırmalar Teece ve arkadaşlarının (1994; 1997) çalışmalarıyla ortaya çıkmasına rağmen bu araştırma akımının ilk çalışmaları dinamik KATG'ye dayanmaktadır. Dinamik KATG ile ilgili çalışmalar Grant (1991), Mahoney ve Pandian (1992), Amit ve Schoemaker (1993) tarafından yapılmıştır. Bu yazarların çalışmalarında *Evrimsel Ekonomi* ve *Firmanın Büyüme Teorilerinden* yararlanarak firma yeteneklerini açıklamaları yaklaşımın dinamik yönelimini ortaya çıkarmıştır. Bu yönelim firma kaynak ve yetenek tabanındaki yenilenmeleri konu edinmektedir ve görüşün dengesizlik⁷ analizleri üzerine temellenmesini sağlamaktadır.

Görüş temelde iki yetenek kümesine değinmektedir: Bunlar dinamik yetenekler ve operasyonel yeteneklerdir. Dinamik yetenekler, firmaların yeni yetenekler oluşturma veya çevresel belirsizlik karşısında mevcut örgütsel yetenekleri yenileme ve dönüştürme becerileri olarak tanımlanmıştır (Teece vd., 1997: 518-521). Bu yetenekler yüksek düzey yeteneklerdir (Teece, 2012: 1) ve firmanın mevcut yetenek setinde yaptıkları değişikliklerle yenileyici (regenerative) dinamik yetenekler olarak da tanımlanmaktadır (Ambrosini vd., 2009: 2). Bu düzey yeteneklerin oluşturulmasında *Evrimsel Ekonomi* (Schumpeter, 1942; Nelson ve Winter, 1982) *Firmanın Büyüme* (Augier ve Teece, 2009: 410), *Avusturyan Ekonomi* (Foss vd., 2008: 73) ve *Sosyal Ağ Teorilerinden* (Blyler ve Coff, 2003: 678) faydalanılmıştır.

Operasyonel yetenekler ise bir firmanın geçmiş başarılarını tekrarlamak ve sürdürmek için gerekli olan süreçleri, prosedürleri ve becerileri öğrenerek ve iyileştirerek kaynak tabanında yararlandığı kapasitesini ifade etmektedir (Winter, 2003: 992). Bu yetenekler statik (Collis, 1994: 148), sıfır düzey (Winter, 2003: 992), ilk düzey (Danneels, 2002: 1114) ve sıradan yetenekler (Teece, 2014: 330) olarak da adlandırılmaktadır. Bu düzeydeki yeteneklerin açıklanmasında, *işlem maliyetleri, davranışsal karar* (March ve Simon, 1958) ve *firma davranışı teorilerinden* (Cyert ve March, 1963) faydalanmıştır.

DYG, özünde üç varsayım üzerine temellenmiştir. Bunlar örgütsel yetenekler heterojendir ve transfer edilemezler (Schulze, 1994: 38), firmalar getiri arayışındadır ve sistematik olarak girişimsel getiriler elde edebilirler ve yöneticiler rasyonel seçimler yapmaktadır (Regner, 2008: 570) şeklinde sıralanabilir. Ancak görüş kapsamında yer alan sonraki çalışmalar farklı varsayımlar ortaya koymuştur. Bu varsayımlara göre dinamik yetenekler firma düzeyindeki örgütsel rutinler ve süreçler üzerine temellenmektedir (Eisenhardt ve Martin, 2000: 1107). Bu

⁷ Ayrıntılı bilgi için bakınız: Bağış ve Hızıroğlu (2018: 27-28)

yetenekler bilginin kodlanması ve eklenmesiyle koordine edilen geçmiş değişim süreçlerinin tekrarıyla öğrenilmektedir (Zollo ve Winter, 2002: 340). Yine bu yeteneklerin sabit ve öngörülebilir çevrelerdeki değişimleri açıkladığı kabul edilmektedir (Helfat ve Winter, 2011: 1246). Bir diğer varsayıma göre ise dinamik yetenekler örgütsel süreçler tarafından desteklenen alışkanlık haline gelmiş eylem örüntülerine dayanmaktadır. Son olarak bu yetenekler benzer durumların veya problem yapılarının tekrarlanmasıyla aktive edilen uygulamalar olarak kabul edilmektedir (Nelson ve Winter, 1982: 97).

Bu araştırma akımının alana temel katkısı firma kaynak ve yetenek tabanındaki değişime vurgu yapmasıdır. DYG firmalar arasındaki performans farklılıklarının nedenini ve rekabet avantajının temel dayanağını firmaya özgü varlıklar (ticarileştirilmesi zor bilgi varlıkları ve tamamlayıcı varlıklar) ve evrimsel süreçlerle şekillendirilen örgütsel yeteneklerle açıklamaktadır (Teece vd., 1997: 509). DYG'nin sürdürülebilirliği koruma mekanizmaları arasında ise özgün, tarih bağımlı, kopyalanması zor, nedensel belirsizlik ve sosyal karmaşıklık içeren örgütsel yetenekler yer almaktadır. Bu yetenekler, firmanın özgün varlık tabanını sürekli korumak, yenilemek, genişletmek ve yeniden yapılandırmak için kullanılmaktadır (Teece, 2007: 1341). DYG, firmaların kaynak ve yetenek tabanlarındaki değişime yönelik vurgularına rağmen, ilişkiye özgü ittifaklar ve yetenekler ve yeteneklerin kurumsal bağlamı gibi değişkenlerin stratejik olgulara yönelik açıklamalarını dikkate almayarak önemli bir sınırlılık hali ortaya çıkarmıştır.

2.2.4. İlişkisel Görüş (*Relational View*)

İG'ye Dyer ve Singh (1998), Gulati (1999) ve Lavie (2006)'nin çalışmalarının katkısı olmuştur. Görüş, sosyoloji temelli *Sosyal Ağ Teorisi* üzerine geliştirilmiştir (Lavie, 2006: 638). Son yıllarda yapılan çalışmalar ise görüşün evrimsel yaklaşımlarla incelenmesini sağlamıştır (Dyer vd., 2018). Sosyal ağ teorisinden ilişkisel bağlar kavramı ilişkisel getiriler ve yetenekler kavramının geliştirilmesini sağlamıştır (Bağış ve Hızıroğlu, 2018: 132). İlişkisel bağlar, iki örgüt arasında sermaye, para, insan kaynakları, bilgi, yedek parça ve teknoloji gibi somut ve soyut kaynakların ödünç alınması, ödünç verilmesi, alışı ve satışı gibi işlemlerin gerçekleştirilmesini sağlayan bağlardır (Wasserman ve Faust, 1994: 4).

İG, temelde iki varsayım üzerine oluşturulmuştur ve varsayımlar KDY'nin temel varsayımlarının firmalar arası ilişkilere taşınması sonucu ortaya çıkmıştır (Lavie, 2006: 638-640). İlk varsayıma göre firmalar arası ittifaklar sürdürülebilir rekabet avantajı elde edilmesini ve ilişkisel getiriler üretilmesini sağlamaktadır. İlişkisel getiriler firmadaki izolasyon mekanizmaları yardımıyla üretilmeyen, firmaya özgü ittifak ortaklıklarındaki değişim ilişkileri sonucu geliştirilen, ilişkilere özgü ve normalin üstündeki getirileri ifade etmektedir. İG'nin ikinci varsayıma göre ise firmalar arası ilişkiler sonucu geliştirilen kaynaklar ve yetenekler ilişkiye özgüdür. Bu sayede İG, ilişkisel getiriler ve ilişkisel getirilerin korunma yollarıyla ilgili bir çerçeve ortaya koyarak stratejik yönetim alanına katkı sağlamıştır.

Tablo 3: KDY Altındaki Mikro Görüşler

Görüşler	Teorik Temeller	Rekabet Avantajının Dayanağı	Sürdürülebilirlik Mekanizmaları
Kaynak Temelli Görüş (Wernerfelt, 1984; Barney, 1986; 1991; Peteraf, 1992)	<i>Şikago Okulu</i> (Demsetz, 1973)	Kaynakları stratejik faktör piyasalarından elde etmek ve kaynaklara sahip olmak	Nadir, değerli, taklit ve ikame edilmesi zor kaynaklar
Bilgi Temelli Görüş (Grant, 1996a, 1996b; Barney, 1996; Conner ve Prahalad, 1996; Foss, 1996a, 1996b; Kogut ve Zander, 1996; Liebeskind, 1996; Spender ve Grant, 1996)	<i>Firmanın Büyüme Teorisi</i> (Penrose, 1959); <i>Avusturyan Ekonomi Okulu</i> (Hayek, 1945); <i>Evrimsel Ekonomi Teorisi</i> (Nelson ve Winter, 1982); <i>Örgütsel Öğrenme Teorisi</i> (Argyris ve Schön, 1978)	Entegrasyon verimliliği, Entegrasyon kapsamı, Entegrasyon esnekliği	Taklit edilemeyen örtük bilgi
Dinamik Yetenekler Görüşü (Teece vd., 1997; Adner ve Helfat 2003; Teece, 2007, 2014, 2017; Helfat ve Martin, 2015; Helfat ve Peteraf, 2015; Helfat ve Winter, 2011)	<i>Firmanın Büyüme Teorisi</i> (Penrose, 1959); <i>Evrimsel Ekonomi Teorisi</i> (Nelson ve Winter, 1982); <i>Avusturyan Ekonomi Teorisi</i> (Kirzner, 1973); <i>Sosyal Ağ Teorisi</i> (Granovetter, 1973, 1985; Burt, 1992); <i>İşlem Maliyetleri Teorisi</i> (Williamson, 1975); <i>Firma Davranışı Teorisi</i> (Cyert ve March, 1963), <i>Davranışsal Karar Teorisi</i> (March ve Simon, 1958)	Firmaya özgü varlıklar ve evrimsel süreçler tarafından şekillendirilen örgütsel yetenekler	Taklit edilmesi zor örgütsel yetenekler
İlişkisel Görüş (Dyer ve Singh, 1998; Gulati, 1998; 1999; Gulati, Nohria, ve Zaheer, 2000; Lavie, 2006; Dyer, Singh ve Hesterly, 2018)	<i>Sosyal Ağ Teorisi</i> (Granovetter, 1973; 1985, Burt, 1992)	İlişkiye özgü yatırımlar, firmalar arası bilgi paylaşım rutinleri, tamamlayıcı kaynak zenginlikleri, etkili yönetim	İlişkiye özgü taklit engelleri

Firmalar arası ittifaklar ürün, hizmet ve teknoloji geliştirmek amacıyla firmaların gönüllü olarak ilişkisel bağlar yardımıyla kaynak ve yetenek paylaşım sürecine girdiği işbirliğini ifade etmektedir (Gulati, 1998: 293). Bu işbirlikleri iki firma arasında olabileceği gibi, ikiden fazla firma arasındaki ağ ilişkilerinde de görülmektedir. İşbirlikleri ortak girişimler, satış tekeli hakkı (*franchising*), uzun dönem piyasa ve lisans sözleşmeleri, ticaret anlaşmaları, ar-ge ortaklıkları ve bağlanma (*affiliation*) gibi farklı formlar alabilmektedir (Lavie, 2006: 639). Firmalar bu ilişkiler sayesinde ilişkiye özgü yetenekler geliştirmektedir. Bu yetenekler ise rakipler için nedensel belirsizlik ve taklit engeli oluşturmaktadır.

İG'ye göre rekabet avantajı ve ilişkisel getiriler dört şekilde elde edilmektedir (Dyer ve Singh, 1998: 661). Bunlardan ilki firmalar arası ilişkiye özgü varlıklara ve işlemlere yatırım yapmaktır. Bu tür varlıklar, özgül varlıklardır. Bu varlıkların özgüllüğü yer, fiziksel varlık ve insan varlıklarının özgüllüğü olarak üçe ayrılmaktadır (Williamson, 1981: 555). Özellikle yer ve fiziksel varlık özgüllükleri farklı firmalarla işbirliklerini içeren yatırımlardır. Bu varlıklar işlem ve koordinasyon maliyetlerini azaltmaktadır ve ürün kalitesini iyileştirerek ilişkisel getiriler sağlamaktadır. Bu getiriler ilişkiye özgü yatırımların uzunluğuna (yıl) ve bu yatırımlara verilen güvencelere (*safeguards*) bağlıdır. Fırsatçılığa karşı güvence verecek uzunlukta tasarlanmış yönetsel düzenlemeler, ittifak ortaklarının ilişkiye özgü varlıklara yatırım yapma yeteneklerini ve yüksek getiri elde etme potansiyellerini etkilemektedir. Ayrıca ittifak ortakları arasındaki ilişkilerin hacmi ve kapsamındaki büyüklük, ilişkisel getiri üretme potansiyelini arttırmakta ve rekabet avantajı sağlamaktadır.

İG'ye göre rekabet avantajı ve ilişkiyel getiri sağlayan ikinci husus firmalar arasında bilgi paylaşım rutinleridir (Dyer ve Singh, 1998: 664). Firmalar arasındaki bilgi paylaşım rutinleri firmaların birbirleriyle paylaştıkları bilgiyi, bu bilginin özümsemesini, bu bilgiden yeni çıktılar üretilmesini sağlayan rutinlerdir. Bu tip bilgi paylaşım rutinleri firmalar arasındaki bilgi paylaşımını kolaylaştıracak teşvikler ve Őeffaflıęı sağlayacak güven mekanizmaları ile işlem maliyetlerini azaltarak rekabet avantajına ve getirilere katkı sağlamaktadır.

Rekabet avantajı ve ilişkiyel getiriler üreten üçüncü husus ise tamamlayıcı kaynak tabanlarıdır (Hamel ve Prahalad, 1996: 184). Buna göre ittifak ortakları birbirlerinin kaynak zenginliklerinden yararlanmaktadır. Nestle'nin marka adı ve Coca Cola'nın dağıtım kanallarını birleştirmesi bu tamamlayıcı kaynakların bir örneğidir. Son olarak etkili yönetim süreci rekabet avantajı ve ilişkiyel getiri oluşturulmasında önemli bir rol oynamaktadır. Örneğin firmalar arası ilişkielerde işlem maliyetlerini arttıran formal ve bürokratik bir örgütlenme modeli yerine, informal, basit, esnek ve güvene dayalı bir modelin benimsenmesi (Williamson, 1975: 46-49) firmaların ilişkiyel getirilerini arttırmasına ve rekabet avantajı elde etmesine olanak sağlamaktadır.

İG'ye göre sürdürülebilirlik ilişkiye özgü taklit engelleri sayesinde sağlanabilmektedir. Bu taklit engelleri ilişkiye özgü varlıklar, nadir ortaklıklar, kaynak/yetenek bölünmezliği veya sosyal karmaşıklık ve taklit edilmesi zor kurumsal çevrelerdir (Dyer ve Singh, 1998: 671). İlişkiye özgü varlıklara ilişkiye özgü yatırımlar sonucu oluşturulmuş tesisler ve donanımlar örnek olarak verilebilir. Bu yatırımların oluşturulmasında firmaların birlikte sarf ettikleri çabalar söz konusudur. Örneğin ana firma üretilcek parça için eğitim faaliyetleri yaparken, tedarikçi firma sermaye yatırımları yapabilir. Sürdürülebilirliği sağlayan ve ilişkiye özgü getirileri koruyan ikinci mekanizma ise nadir ortaklıklardır. Nadir ortaklıklar ilişkiye özgü yeteneklerin geliştirilmesiyle taklit edilmesi zor yeteneklerin oluşmasını sağlayabilir. Sürdürülebilirliği sağlama konusunda üçüncü mekanizma ittifak üyelerinin ilişkiye özgü ve özgün yetenekler geliştirerek kaynak bölünmezliğini sağlamasına vurgu yapmaktadır. Kaynak veya yetenek bölünmezliği firmaların birlikte geliştirdiği yeteneklerin hem ana firmanın hem de tedarikçi firmanın kontrolünde olduğu durumu ifade etmektedir. Son olarak ortaklar arasındaki güven ilişkielerini besleyen ve teşvik eden bir kurumsal çevre ilişkiyel getirilerin üretilmesine, korunmasına ve sürdürülebilirliğin sağlanmasına yardımcı olmaktadır. Bu tip kurumsal çevreler resmi sözleşmeler (finansal teminatlar) yerine informal sözleşmelerin (güven ve iyi niyete dayalı) kullanılmasını sağlayarak sözleşme, uyum, kontrol ve işlem maliyetlerinin düşmesini sağlamaktadır (North, 1990: 68-69).

2.3. Kaynaklara Dayalı Yaklaşımı Tamamlayıcı Görüşler

2.3.1. Eylem Temelli Görüş (*Activity Based View*)

Uygulama olarak strateji çalışmaları Whittington (1996)'un çalışmasıyla ortaya çıkmıştır. Bu çalışmalar ETG (Jarzabkowski, 2005; Johnson vd., 2003) veya stratejinin uygulama temelli görüşü (Jarzabkowski vd., 2016) olarak da bilinmektedir. ETG, strateji çalışmalarının kara kutusuyla ilgilenmektedir. Diğer bir ifadeyle, bu çalışmalar bağlamsal uygulamalar tarafından sınırlanan (veya imkân sağlanan) bireysel eylemler üzerine odaklanmaktadır. Görüş, aktörlerin günlük stratejik eylemleri ve uygulamalarını stratejik yönetim alanına taşımıştır (Regné, 2008: 569).

ETG'nin teorik temelleri felsefede faydacılık (pragmatizm), uygulamada sosyal teoriye dayanmaktadır. Pragmatik felsefede Derrida, Latour, Foucault ve Wittgenstein, sosyal teoride

ise Pierre Bourdieu, Michel de Certeau, Foucault ve Giddens gibi yazarlar görüşe katkı sağlayan temsilcileri arasındadır (Golsorkhi vd., 2010: 1-2). Bu iki teorik yönelim kurumsal teori (bağlama gömülü eylemler), aktör ağ teorisi (birbirine bağlı eylemler), firma davranışı teorisi (örgütsel rutinler/yetenekler ve sezgi yeteneği) ve durumlu öğrenme (insanların günlük faaliyetleri) gibi teorilerin strateji olarak uygulama çalışmalarında kullanılmasını sağlamaktadır. Bu teoriler makro-mikro analiz düzeylerinde ve stratejinin içerik-süreç araştırmaları temelinde eylem temelli görüşün açıklamalarına yardımcı olmaktadır (Johnson vd. 2007: 37).

ETG'nin pratik (*praxis*), uygulama (*practice*), uygulayıcılar (*practitioners*) ve stratejik eylemler (*strategizing*) şeklinde dört temel kavramı bulunmaktadır (Whittington, 2006: 619-620). Pratik, insan eyleminin tamamını tanımlamak için kullanılan bir terimdir (Reckwitz, 2002: 249) ve insanların pratikte yaptıkları gerçek aktiviteyi ifade etmektedir (Whittington, 2006: 615). Kavram farklı, dağınık halde bulunan bireylerin ve grupların eylemleri ile bireylerin rol aldığı ve katkıda buldukları sosyal, politik ve ekonomik olarak gömülü kurumların eylemleri arasındaki bağlantıyı kapsamaktadır (Jarzabkowski vd., 2007: 9). Faaliyetler olarak da ifade edilen bu kavram stratejik planlamaları, formülasyonu ve uygulamaları kapsamaktadır. Uygulama ise birbirine bağlı ve farklı unsurlardan oluşan rutin davranış tipleri olarak tanımlanmaktadır. Bu davranış tipleri arasında bedensel ve zihinsel faaliyet biçimleri, nesnel ve nesnelere kullanımı, duygusal ve motivasyonel bilgi durumları ve teknik bilgi (*know-how*) yer almaktadır. Görüşün üçüncü kavramı uygulayıcılarsa uygulamalar ve pratiklerle ilgili bireyleri ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle uygulayıcılar stratejinin aktörleri olarak hem faaliyetleri gerçekleştiren hem de uygulamaları yürüten stratejistlerdir (Whittington, 2006: 619). Son olarak stratejik eylemler, stratejinin yapılması olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram farklı aktörlerin eylemleri, etkileşimleri ve uygulamaları sonucu oluşan faaliyet akışı şeklinde de ifade edilmektedir. Stratejik eylemler, faaliyetler, uygulayıcılar ve uygulamalar arasındaki ilişkiler arasında oluşmaktadır.

ETG, üç varsayımdan hareket etmektedir (Regner, 2008: 570). İlk varsayıma göre yöneticiler ve çalışanlar sosyal ve kültürel uygulamalar tarafından sınırlanmış bir rasyonelliğe sahiptirler. Bu varsayım rasyonel ve sınırlı rasyonel (bilişsel ve dilsel sınırlar) aktör varsayımlarını tamamlayıcı bir özellik göstermektedir. İkinci varsayıma göre ise stratejik eylemler, farklı düzeylerdeki firma çalışanları ve yöneticileri arasında ve bu bireylerle dışsal aktörler arasında etkileşim sonucu ortaya çıkmaktadır. Son olarak stratejik eylemlerin sosyal ve kültürel bağlama gömülü olduğu kabul edilmektedir. Bu varsayım ise ekonomik bağlama gömülü stratejik eylemler varsayımını tamamlayıcı bir özellik göstermektedir.

Uygulama olarak strateji çalışmalarında rekabet avantajının dayanağı rutinlerdir (*Practices-uygulamalar*) (Jarzabkowski, 2004: 533). Bu kavram yetenekler kavramının temelindeki rutinlerdir. Bu anlamda görüş dinamik yetenekler araştırmalarını tamamlayıcı bir işlev görmektedir (Regner, 2008: 565). Rutinler sosyal olarak karmaşık, firma içine gömülü ve birbirine bağlı özelliktedir. Bunun yanında tarih ve bağlam bağımlı bir yapıya sahiptirler (Helfat vd., 2009: 7). Bu özellikleri firmanın örtük bilgisini içermesini ve firmanın örgütsel hafızası olarak işlev görmesini sağlamaktadır (Nelson ve Winter, 1982: 99-104). Rutinlerin bu özellikleri (Jarzabkowski, 2004) ve rutinlerle (uygulamalar-*Practices*) ilgili inovasyonlar (Jarzabkowski vd., 2016: 8) rekabet avantajının dayanakları olarak görülmektedir. ETG rekabet avantajının sürdürülebilirliğini ise taklit edilmesi zor, tarih ve bağlam bağımlı, nedensel belirsizlik içeren ve sosyal olarak karmaşık rutinlere (yeteneklere) bağlamaktadır.

2.3.2. Dikkat Temelli Görüş (*Attention Based View*)

DTG, Ocasio (1997)'nin çalışmasıyla ortaya çıkmış ve sonrasında diğer çalışmalarla (Ocasio ve Joseph, 2005; Ocasio vd., 2017; Shepherd vd., 2017) geliştirilmiştir. Görüş, davranışsal karar teorisinden dikkat (Simon, 1947: 101-102) kavramı üzerine temellenmiştir. Dikkat örgüt üyelerinin hem sorunları (çevredeki problemler, fırsatlar ve tehditler) hem de bu sorunlara verilen cevapları (öneriler, rutinler, projeler, alternatifler, programlar ve süreçler) fark etmesi, kodlaması, değerlendirmesi ve belirli bir zaman veya çaba ile bunlara odaklanması olarak tanımlanmaktadır (Ocasio, 1997: 189). Görüşün stratejik yönetim alanına katkısı karar alma aşamasında örgütsel süreçlerin merkezine dikkati koymasıyla açıklanabilir (Carlsson, 2008). Bu bağlamda dikkatin odaklandığı bu örgütsel süreçler ile dinamik yeteneklerin bağlantısı göze çarpmaktadır. Bu özelliği nedeniyle görüş dinamik yetenekler araştırmalarını tamamlayıcı bir özellik göstermektedir (Ocasio ve Joseph, 2005: 56).

Firmanın rekabet avantajıyla ilgili kaynaklarına ve rekabetçi baskılar altında heterojenliği sürdürmesine kendi başına açıklama getiremeyen görüş, firmalar arasında heterojenliği sağlayan kaynakların açıklanmasına yardımcı olmaktadır. Diğer bir ifadeyle yöneticilerin örgütsel dikkati, dikkatin odaklandığı nokta ve yöneticilerin örgütsel dikkatini biçimlendiren yapılar heterojenliği oluşturan bir unsur olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda görüş sürdürülebilirlikle ilgili açıklamalar yapamamaktadır ve KATG'yi tamamlayıcı bir işlev görmektedir (Ocasio, 1997: 204-205).

DTG, yapı ve biliş arasındaki bağlantıya açıklama getirmeye çalışmaktadır. Diğer bir ifadeyle biliş, örgütsel yapı ve strateji formülasyonu arasındaki bağlantıları sağlayan ve firma davranışlarını açıklayan süreç temelli bir görüştür (Ocasio ve Joseph, 2005: 39). Bu anlamda DTG süreçler, iletişim kanalları ve dikkat yapılarıyla ilgili kavramlar aracılığıyla örgütsel yapıdaki davranışları ve bireysel bilgi işleme süreçlerini birbirine bağlayan bireysel, sosyal ve örgütsel olarak farklı analiz düzeylerinde açıklamalar yapmaktadır. Bu açıklamalar üç ilke veya öncülden hareket etmektedir (Ocasio, 1997: 189). Bireysel biliş düzeyinde dikkat odağı, bireysel biliş ve davranışlarla dikkat odağı arasında bağlantı kurmaktadır. Sosyal biliş düzeyinde, yerleşik dikkat karar alıcıların buldukları bağlamın önemine vurgu yapmaktadır. Örgütsel düzeyde ise dikkatin yapısal dağılımı ilkesi, firmanın faaliyetleri ve karar alma bağlamının örgütsel süreçleri nasıl etkilediğini açıklamaktadır.

DTG, üç varsayımdan hareket etmektedir (Ocasio, 1997: 188). Bu varsayımlardan ilkinde göre karar alıcıların eylemleri dikkatlerini odakladıkları konulara ve cevaplara bağlıdır. Diğer bir varsayıma göre ise karar alıcıların odaklandıkları konular ve eylemleri buldukları bağlamdan etkilenmektedir. Son varsayıma göre ise karar alıcıların buldukları bağlam ve bağlama katılımları; firma kuralları, sosyal ilişkiler düzeni, dikkat dağıtım kontrolü, konu ve cevap paylaşımı, faaliyetler, süreçler ve iletişim kanallarına bağlı olmaktadır. Görüşün temel bileşenleri ise altı başlıkta toplanmaktadır (Carlsson, 2008: 39-40). Bunlar karar çevresi, sorunlar ve cevaplar, süreçler ve iletişim kanalları, firmanın dikkat yapıları (oyunun kuralları, oyuncular, yapısal konumlar ve kaynaklar) karar vericiler ve firma davranışlarını kapsamaktadır. Bu bileşenler ve dikkat ile ilgili varsayımlar dikkate alındığında görüş, hem aktörü hem de yapısal unsurları dikkate alan açıklamalar yaparak stratejik yönetim alanına katkı sağlamaktadır.

2.3.3. Kurum Temelli Görüş (*Instituiton Based View*)

Kurum temelli görüş (KTG), firmalar arasındaki performans farklılıklarına ülkelerin kurumsal bağlamının ve kurumlarının açıklama getirebileceğini ileri sürmektedir (Peng vd., 2009). Görüş

bu açıklamalarıyla stratejik yönetim alanına kurumlar, aktörlerin stratejik seçimleri ve örgütler arasındaki etkileşimleri dikkate alan bir çerçeve getirmiştir. KTG, Peng (2002); Peng vd., (2009) çalışmalarıyla stratejik yönetim alanına girmiştir. Teorik olarak davranışsal karar teorisi ve yeni kurumsal ekonomiler üzerine temellenmiştir. Görüş davranışsal karar teorisinden sınırlı rasyonellik, yeni kurumsal ekonomilerden ise formel ve informel kurumlardan yararlanmıştır (Peng vd., 2009: 66-67).

KTG'nin iki varsayımı bulunmaktadır. İlk varsayıma göre ekonomik aktörler, yöneticiler ve firmalar sınırlı (kasıtlı) rasyonel seçimler yapmaktadır. İkincisi varsayıma göre ise yöneticilerin ve firmaların davranışları formel (hukuk, düzenlemeler ve kurallar) ve infomel (normlar, kültür ve etik) kurumlar tarafından sınırlandırılmaktadır (Peng vd., 2009: 66-67). Bu görüşün temel odağını farklı kurumlar, firmalar ve firma yöneticilerinin etkileşen stratejik seçimleri oluşturmaktadır. Burada kurumların firmalar ve yöneticiler üzerinde sınırlayıcı ve imkân sağlayıcı etkileri söz konusudur. Ayrıca endüstri koşullarıyla, firmaya özgü kaynaklar ve yeteneklerin yöneticilerin stratejik seçimleri ve firmalar üzerinde etkileri bulunmaktadır.

Görüş, rekabet avantajının dayanağını kurumsal bağlamdaki normatif rasyonellik, kurumsal izolasyon mekanizmaları ve eş biçimlilik baskılarını yönetebilme yeteneğine bağlamaktadır. Normatif rasyonellik firma yöneticileri ve çalışanlarının tarihsel, sosyal etkilerle sınırlanmış ve sosyal bağlamdan etkilenen seçimler yaptıklarını kabul etmektedir. Bu rasyonellik yöneticiler açısından bilişsel sınırlar üretmektedir. Bunun neticesinde yöneticilerin ve çalışanların kaynak ve yetenek kararları üzerinde güçlü kurumsal baskılar oluşmaktadır (Ginsberg, 1994: 156-158). Bu durum bilişsel batık maliyetler ortaya çıkarmaktadır ve geleneklerle uyumlu kararlar almayı beraberinde getirmektedir. Bilişsel batık maliyetler, firmanın ekonomik olarak yapılabilir alternatifleri araştırmasını engelleyen alışkanlıkları ve rutinleri değiştirmesiyle ilişkili sosyal ve psikolojik maliyetleri ifade etmektedir (Oliver, 1997: 702). Firma yöneticilerinin ve çalışanlarının bu gibi batık maliyetlerinin bulunması firma kaynaklarının ve yeteneklerinin değerlendirilmesiyle ilgili kararları olumlu veya olumsuz şekilde etkilemektedir. Dolayısıyla firmalar arasında normatif rasyonelliği yönetebilme yeteneğindeki farklılıklar rekabet avantajının önemli bir dayanağı haline gelmektedir.

Rekabet avantajının dayanağını oluşturan ikinci unsur kurumsal izolasyon mekanizmalarıyla ilgilidir (Oliver, 1997: 704). Bu mekanizmalarda kaynakların verimli kullanımıyla ve tedarikiyle ilgili kararlar sosyal bağlamdan olumsuz etkilenmektedir. Kurumsal izolasyon mekanizmaları kaynak/yetenek kararlarını destekleyen politik veya kültürel bağlamın zayıf olması olarak tanımlanmaktadır. Bu durum kaynakların ve yeteneklerin verimli şekilde kullanılmasını kısıtlamaktadır. Kurumsal izolasyon mekanizmaları firmanın kültürel veya politik bağlamından farklı kaynakları elde etmedeki veya taklit etmedeki isteksizliğinin sonucu olarak ortaya çıkan taklit engelleridir. Bu mekanizmaların yüksek olduğu yerlerde rekabet avantajı elde edilmesi, firmaların değer üretecek kaynakları elde etmesini sağlayacak gerekli politik ve kültürel unsurları harekete geçirme yeteneklerine bağlı olmaktadır. Bu politik ve kültürel unsurları iyi yönetme yetenekleri firmalar arasında heterojenlik göstermektedir. Bu durum da firmalar arasında rekabet avantajının önemli bir dayanağı olarak ortaya çıkmaktadır.

Rekabet avantajının dayanağı olan üçüncü unsur ise firmaların zorlayıcı, taklitçi ve normatif eş biçimlilik baskılarını yönetebilme yetenekleridir. Eş biçimlilik baskıları normalde firmalar arasında homojenlik üreten bir deşikendir (DiMaggio ve Powell, 1983: 150).

Tablo 4: KDY'yi Tamamlayıcı Mikro Görüşler

Görüşler	Teorik Temeller	Rekabet Avantajının Dayanağı	Sürdürülebilirlik Mekanizmaları
Faaliyet/Eylem Temelli Görüş (Whittington, 1996, 2006; Johnson vd., 2003, 2007; Jarzabkowski, 2004; 2005; Gomez, 2010; Mantere, 2013; Allard-Poesi, 2015; De La Ville ve Mounoud, 2010)	Durumlu Öğrenme Teorisi (Lave ve Wenger, 1991); Firma Davranışı Teorisi (Cyert ve March, 1963); Aktör Ağ Teorisi (Latour, 2005) Kurumsal Teori (Meyer ve Rowan, 1977)	Rutinler (uygulamalar) ve rutinlerdeki inovasyonlar	Taklit edilmesi zor rutinler
Dikkat Temelli Görüş (Ocasio, 1997; Ocasio ve Joseph, 2005; Ocasio vd., 2017; Shepherd vd., 2017)	Davranışsal Karar Teorisi (Simon, 1947)	Rekabet avantajının kaynaklarını kendi başına açıklayamamaktadır	Sürdürülebilirlik konusunda herhangi bir açıklama yapamamaktadır
Kurum Temelli Görüş (Oliver, 1997; Peng, 2002; Peng vd., 2009)	Davranışsal Karar Teorisi (Simon, 1947; Williamson, 1975); Yeni Kurumsal Ekonomiler (North, 1990)	Kurumsal bağlamı yönetebilme becerisi	Kaynak sermayesi ve kurumsal sermaye

Özellikle düzenleyici baskılar, stratejik ittifaklar, insan kaynakları transferleri, rakiplerin teknolojilerinin taklit edilmesi veya rakipler arası kıyaslamalar bu homojenliği arttıran hususlardır (Oliver, 1997: 707). Ancak firmalar arasındaki getiri farklılıkları bu unsurların etkin bir şekilde yönetilmesiyle oluşmaktadır. Buraya kadar sayılan üç husus çevreden gelen kurumsal baskılara stratejik cevaplar verilmesini sağlayan (Oliver, 1991: 152) yetenekleri gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla kurumsal baskıları yönetme yetenekleri ve bu baskılara verilen stratejik cevaplardaki farklılıklar firmalar arasında rekabet avantajını koruma veya kaybetme mekanizması olarak işlev görmektedir. KTG, sürdürülebilirlik mekanizmalarını ise kaynak sermayesi ve kurumsal sermaye (Oliver, 1997: 710) ile açıklamaktadır. Kaynak sermayesi, firmanın değer artıran kaynakları ve yetenekleri olarak tanımlanmaktadır. Kurumsal sermaye ise kaynak sermayesinin verimli bir şekilde kullanılmasını sağlayan bağlamsal faktörler olarak nitelenmektedir. Görüşle ilgili buraya kadar yapılan açıklamalar KATG'yi tamamlayıcı (Oliver, 1997: 697; Peng, 2002: 261) bir özellik göstermektedir.

3. Tartışma ve Sonuç

İncelenen her yaklaşım veya mikro görüş temelde firmalar arasındaki performans farklılıklarına, rekabet avantajı dayanaklarına, sürdürülebilirliği sağlayan ve engelleyen değişkenlere açıklama getirmektedir. Alanda bu kadar farklı yaklaşım veya mikro görüş bulunması alanın ekonomi, sosyoloji, psikoloji, politika ve biyoloji gibi disiplinlerle işbirliğinden kaynaklanmaktadır. Bu işbirlikleri stratejik yönetim alanı için *kortiko steroid* bir ilaç gibi işlev görmektedir. Bu ilaçlar bir dokuyu iyileştirirken, diğer dokularda hasar oluşturmaktadır. Benzer şekilde stratejik yönetim alanındaki farklı yaklaşım ve görüşlerin farklı teorik temellerden hareket etmesi de stratejik olguların açıklama gücünü arttırmaktadır. Ayrıca bu durum alanın gelişimi, alandaki bilginin evrimi ve alana paradigmatik bir çoğulculuğun hakim olması gibi kolaylıklar sağlamaktadır (Cannella ve Paetzold, 1994: 332). Ancak bu çoğulculuk alandaki yaklaşımların bütünlüğü, sağlamlığı, iyileştirilmesi ve birleştirilmesi gibi konuların ise ötelenmesine neden olmaktadır. Bu çalışmada alanın evrimi üzerine yapılan incelemede de bu zıtlık göze çarpmaktadır. Bu zıtlık alana hem bir parçalanmışlık hem de bir zenginlik görüntüsü vermektedir.

Tablo 2, 3 ve 4'te de görüleceği gibi, farklı teorik temeller mikro görüşlerin mikro-makro analiz düzeylerinde ve firma içi-dışı değişkenler yardımıyla stratejik olguları açıklamaya

çalıştığını göstermiştir. Bu açıklamalar özellikle BTG, DYG, İG, ETG, DTG ve KTG yazınlarında görülmektedir. İncelenen mikro görüşler kaynaklar, yetenekler, ittifaklar, ortak girişimler, piyasalar, endüstriler, kurumlar, uluslar gibi makro ve bireyler ve bireyler arası ilişkiler gibi mikro analiz düzeylerinde olguları ele almaktadır. Farklı analiz düzeyleri stratejik yönetim alanının verimliliğini sağlamaktadır ve farklı teorileri alana taşımaktadır. Ancak farklı teoriler temelinde yapılan ilerlemeler alanda varsayımlarla ilgili değişimleri gündeme getirmektedir. Bu varsayımsal değişimler genelde KDY (Foss ve Hallberg, 2016: 4-5; Bağış ve Hızıroğlu, 2017: 19) özelde ise dinamik yetenekler (Salvato ve Vassolo, 2018) yazınında görülmektedir. Ayrıca bu durum teorik temellerde tutarsızlıklar ve alanda parçalanmışlık riski ortaya çıkarmaktadır. Yine bu teorik çoğulculuk alanın sınırlarını belirsiz hale getirmektedir. Bu belirsizlik, alanın gelişiminde, üretiminde, canlılığında olumlu bir ivme sağlarken, bilimsel bilgi birikiminde çeşitlilik ve dağınıklık oluşturmaktadır.

Bahsi geçen çeşitlilik ve beraberinde getirdiği dağınıklık stratejik yönetim alanında bir berraklaşmadan ziyade bulanıklaşmayı beraberinde getirmektedir. Bu çalışmada yapılmak istenen tam olarak stratejik yönetim alanındaki yaklaşım ve mikro görüşlerin bu iç içe geçmişliğini ve her bir yaklaşım ve/veya mikro görüşün aynı şeyleri söylüyormuş gibi totolojik ifadelerle yer vermesini ele almaktır. Bu açıdan çalışmada alandaki her bir yaklaşım ve mikro görüşün alanın temel sorunsallarına verdikleri cevaplar arasındaki farklılıkları rafine bir şekilde sunulmuştur. Alanın gidişatına ilişkin ifade edilen bu durumdan dolayı bu çalışmanın alana temelde iki açıdan katkı sağladığı söylenebilir: 1) stratejik yönetim alanının tarihsel gelişim sürecinde ortaya çıkan her bir yaklaşım ve mikro görüş arasındaki farkları ve benzerlikleri daha rafine bir şekilde sunma çabasında ortaya atılan sınıflandırma ve 2) her bir yaklaşım ve mikro görüşün alanın temel sorunsallarına verdiği cevaplar arasındaki ayrımı netleştirme çabası.

Bu yazılanlar ışığında stratejik yönetim alanında yukarıda sıralanan yaklaşımların ve mikro görüşlerin iyileştirilmesi için bir teoriye katkı sağlama veya teoriyi iyileştirmeyle ilgili rehber ilkelerin (Makadok vd., 2018) dikkate alınması gerekmektedir. Bu ilkeler arasında teorinin temel araştırma soruları, teorileştirme yöntemleri (nasıl), analiz düzeyleri (kim), olgunun bağlamı (nerede), nedensel mekanizmaları (niçin), yapıları veya değişkenleri (ne), teorinin sınırları (ne zaman), açıklamaları ve tahminleri yer almaktadır. Teorileştirme yöntemlerinden statik-dinamik, süreç-içerik (değişken), tümevarımsal-tümdengelimsel, formel-informel ve analitik-sayısal ayrımı çerçevesinde hangi yöntemin kullanıldığına dikkat edilmelidir. Analiz düzeyleri veya olgunun bağlamı anlamında ise yeni veya önceden gözden kaçırılan bir analiz düzeyi veya olgunun kullanılmaya başlanması, farklı analiz düzeyleri veya olguların mevcut teori içinde birleştirilmesi (Whetten vd., 2009: 2) gibi konuların sorgulanmasını gerektirmektedir. Ayrıca belirli bir olgu veya analiz düzeyine uygulanan bir teorinin faydası ve geçerliliği gibi konular irdelenmelidir.

Nedensel mekanizmalarla ilgili ise yeni bir nedensel mekanizmanın ele alınması, mevcut nedensel mekanizmaların faydası veya geçerliliğinin sorgulanması, nedensel mekanizmalar arasındaki benzerlikler veya farklılıkların ortaya konulması ve aracı (mediating) ve yönlendirici (moderating) değişkenler için çoklu nedensel mekanizmaların sentezi gibi konulara bakılması önem arz etmektedir. Örneğin algı, biliş, öğrenme, motivasyon vb. gibi psikolojik; uyum, sapkınlık, çatışma, sembolik etkileşim, güç ilişkileri, yapılanma vb. gibi sosyolojik; denge, rekabet, hile, işbirliği, pazarlık, esneklik, inovasyon, büyüme, stratejik eylemler, getiri arayışı vb. gibi ekonomik mekanizmalar arasındaki ayrımlara ve birleşimlere dikkat edilmelidir.

Yapılar ve değişkenlerle ilgili olarak yeni bir yapının ele alınması, mevcut yapının geçerliliği veya faydasının sorgulanması, mevcut yapının daraltılması, iyileştirilmesi veya genişletilmesi gibi hususlara dikkat edilmelidir. Bunun yanında yapının rolüne ilişkin açıklamaların yapılması gerekmektedir. Teorinin sınır koşullarıyla (Bacharach, 1989: 499) ilgili ise mevcut teorilerin gizli (Barca, 2003: 53) veya örtük varsayımlarının ortaya çıkarılması, teorinin içsel tutarsızlıklarının (totoloji gibi) incelenmesi (Priem ve Butler, 2001b: 58), teoriler arasındaki mantıksal tutarsızlıkların tanımlanması, yeni uygulamalar için teorinin varsayımlarının yumuşatılması önem arz etmektedir. Ayrıca daha özgün etkiler ortaya çıkarmak amacıyla teorinin varsayımlarının sınırlanması ve teorinin çalışıp çalışmadığı zaman koşullarının bilinmesi gerekmektedir. Son olarak teorinin açıklamaları ve tahminleriyle ilgili yeni teoriden türetilen çıktılar, mevcut teoriden farklı şekillerde üretilen çıktılar ve teorilerin birleştirilmesi sonucu elde edilen sonuçların incelenmesi önem arz etmektedir.

Bu yazılanlar ekseninde stratejik yönetim alanının iyileştirilmesine ve birleştirilmesine yardımcı olacak teorik çerçeveler⁸ değer elde etme teorisi, gerçek seçim teorisi (Durand vd., 2017), mülkiyet hakları teorisi ve kurumsal kuram (Makadok vd., 2018) şeklinde sıralanabilir. Ayrıca yapılan incelemelerin sonunda stratejik yönetim araştırmalarında politika temelli incelemelere hala ihtiyaç duyulduğu göze çarpmaktadır. Bu ekseninde yapılacak araştırmalar kurum temelli görüş yazınıyla ilgili gelişmeler sağlayabilir. Bu incelemelerde gelecek araştırmaların şu sorulara cevap araması firmalar arasındaki performans farklılıklarının anlaşılmasına yardımcı olacaktır: Ülkelerde yaşanan politik istikrarsızlıkların ve belirsizliklerin firmaların performansına bir etkisi var mı? Firmaların devletle olan ilişkileri (Buğra, 2017) sürdürülebilir rekabet avantajını etkiler mi? Ülkelerin farklı ülkelerle yaşadıkları politik problemler ve gerilimler firmaların performansına nasıl yansımaktadır? Yine ülkelerin birbirlerine uyguladıkları ekonomik yaptırımların firma performanslarına bir etkisi var mıdır? Alanda sürdürülebilir rekabet avantajını açıklamada bu gibi sorulara yönelik bir ilginin oluşması stratejik yönetim disiplininin açıklama alanını genişletmek adına atılabilecek önemli bir adım olarak değerlendirilebilir. Disiplinin cevap aradığı sorulara yönelik açıklama getirmek için yukarıdaki sorularla yeni bir değişken olarak dikkate alınması önerilen “siyaset, politika, siyasi iktidar” gibi kavramların firmaların sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmesine ne gibi etkilerinin olabileceği stratejik yönetim çalışmalarının başta kurumsal kuram olmak üzere diğer örgüt kuramları ile birleştirilmesine yönelik bir yönelime de işaret etmektedir. Nitekim bir alandaki/kuramdaki/disiplindeki mevcut açıklamaların genişletilebilmesi için kullanılan en önemli araçlardan birisi alternatif potansitel yazın ve/veya açıklama alanlarına başvurmadır (Eisenhardt, 1989: 544-548). Bu sayede stratejik yönetim disiplininin alternatif yazınlar ile benzeşen/çelişen yönleri incelenerek sürdürülebilir rekabet avantajı ile ilgili bugüne dek hiç sorgulanmayan, dikkate alınmayan değişkenler aracılığıyla disiplinin açıklamaları güçlendirilecektir.

⁸ Ayrıntılı bilgi için Strategic Management Journal’ın sayılarına bakınız: Volume 39, Issue 6, Special Issue, Volume 39, Issue 3, Special Issue , Volume 38, Issue 1, Special Issue

Kaynaklar

- Acedo, Francisco Jose; Barroso, Carmen; Galan, Jose Luis (2006), The resource-based theory: Dissemination and main trends. *Strategic Management Journal*, 27(7), 621-636.
- Adner, Ron; Helfat, Constance E. (2003), Corporate effects and dynamic managerial capabilities. *Strategic Management Journal*, 24(10), 1011-1025.
- Allard-Poesi, F. (2015), A Foucauldian perspective on strategic practice: strategy as the art of (un) folding. Golsorkhi, L. Rouleau, D. Seidl et E. Vaara (Eds.), *Strategy as Practice, Theory, Epistemology, Methodology*, 2nd ed., Cambridge : Cambridge University Press: 234- 248.
- Ambrosini, Véronique; Bowman, Cliff; Collier, Nardine (2009), Dynamic capabilities: an exploration of how firms renew their resource base. *British Journal of Management*, 20, 9-24.
- Amit, Raphael; Schoemaker, Paul J. H. (1993), Strategic Assets and Organizational Rent. *Strategic Management Journal*, 14(1), 33-46.
- Argyris, Chris; Schön, Donald. (1978), *Organizational Learning, Readings*: Addison-Wesley Publishing Company.
- Augier, Mie; Teece, David J. (2009), Dynamic capabilities and the role of managers in business strategy and economic performance. *Organization science*, 20(2), 410-421.
- Bacharach, Samuel B. (1989), Organizational theories: Some criteria for evaluation. *Academy of Management Review*, 14(4), 496-515.
- Bağış, Mehmet; Hızıroğlu, Mahmut (2017), Stratejinin kaynaklara dayalı yaklaşımına yönelik eleştirilere dair kategorik bir inceleme. *Journal of Interpretation Management and Method*, 5(1), 1-27.
- Bağış, Mehmet; Hızıroğlu, Mahmut (2018), *Stratejik Yönetim'in Kaynaklara Dayalı Yaklaşımı: Ekonomik, Sosyolojik, Psikolojik Temeller*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Bain, Joe S. (1956), *Barriers to new competition: Their character and consequences in manufacturing industries*. Harvard University Press Cambridge, MA.
- Barca, Mehmet (2003), *Economic foundations of strategic management*: Gower Publishing, Ltd.
- Barca, Mehmet (2005), Stratejik yönetim düşüncesinin evrimi: Bilimsel bir disiplinin oluşum hikayesi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 7-38.
- Barca, Mehmet (2009), Stratejik yönetim düşüncesinin gelişimi. *Ankara Sanayi Odası Dergisi*, 34-52.
- Barca, Mehmet; Hızıroğlu, Mahmut. (2009), 2000'li Yıllarda Türkiye'de Stratejik Yönetim Alanının Entelektüel Yapısı. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(1), 113-148.
- Barney, Jay B. (1986), Strategic factor markets: Expectations, luck and business strategy. *Management Science*, 32(10), 1231-1241.
- Barney, Jay B. (1991), Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Barney, Jay B. (1996), The resource-based theory of the firm. *Organization Science*, 7(5), 469-469.
- Baum, Joel A.C.; Dobbin, Frank (2000), *Economics meets sociology in strategic management*, Greenwich: CT: JAI Press.
- Blyler, Maurenn; Coff, Russell W. (2003), Dynamic capabilities, social capital, and rent appropriation: Ties that split pies. *Strategic Management Journal*, 24(7), 677-686.
- Bracker, Jeffrey (1980), The historical development of the strategic management concept. *Academy of Management Review*, 5(2), 219-224.
- Buğra, Ayşe. (2017), *Devlet ve işadamları: İletişim Yayınları*.
- Burt, Ronald S. (1992), *Structural Holes: The social structure of competition*. Cambridge, Massachusetts and London, England: Harvard University Press.
- Cannella Jr, Albert A.; Paetzold, Romano L. (1994), Pfeffer's barriers to the advance of organizational science: A rejoinder. *Academy of Management Review*, 19(2), 331-341.
- Cantillon, Richard (1755), *An Essay on Commerce in General. History of Economic Thought Books*.
- Carlsson, Sven A. (2008), An Attention-based view on DSS. *Encyclopaedia of Decision Making and Decision Support Technologies*, F. Adam and P. Humphreys Eds., Idea Publishing Group, Hershey: 38-45.
- Chamberlin, Edward H. (1933), *The Theory of Monopolistic Competition*: Harvard University Press, Cambridge, MA.

- Collis, David J. (1994), Research note: How valuable are organizational capabilities. *Strategic Management Journal*, 15(8), 143-152.
- Conner, Kathleen R.; Prahalad, C. K. (1996), A resource-based theory of the firm: Knowledge versus opportunism. *Organization Science*, 7(5), 477-501.
- Cyert, Richard M.; March, James G. (1963), *A behavioral theory of the firm*, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Çubukçu, Murat (2018), Stratejik yönetimin gelişim süreci ve stratejik yönetime dair literatürdeki güncel araştırma konularının sınıflandırılması. *Stratejik Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 61-84.
- Danneels, Erwin (2002), The dynamics of product innovation and firm competences. *Strategic Management Journal*, 23(12), 1095-1121.
- De La Ville, Valérie-Inès; Mounoud, Eléonore (2010), A narrative approach to strategy as practice: strategy making from texts and narratives. *Cambridge Handbook of Strategy as Practice*: 183-197.
- Demsetz, Harold (1973), Industry structure, market rivalry, and public policy. *Journal of Law and Economics*, 16(1), 1-9.
- Dierickx, Ingemar; Cool, Karel (1989), Asset stock accumulation and sustainability of competitive advantage. *Management Science*, 35(12), 1504-1511.
- DiMaggio, Paul J.; Powell, Walter W. (1983), The iron cage revisited: Collective rationality and institutional isomorphism in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160.
- Durand, Radolphe; Grant, Robert M.; Madsen, Tammy L. (2017), The expanding domain of strategic management research and the quest for integration. *Strategic Management Journal*, 38(1), 4-16.
- Dyer, Jeffrey H.; Singh, Harbir (1998), The relational view: Cooperative strategy and sources of interorganizational competitive advantage. *Academy of Management Review*, 23(4), 660-679.
- Dyer, Jeffrey H.; Singh, Harbir; Hesterly, William S. (2018), The relational view revisited: A dynamic perspective on value creation and value capture. *Strategic Management Journal*, 39(12), 3140-3162.
- Eisenhardt, Kathleen M. (1989), Building theories from case study research. *Academy of Management Review*, 14(4), 532-550.
- Eisenhardt, Kathleen M.; Martin, Jeffrey A. (2000), Dynamic capabilities: what are they? *Strategic Management Journal*, 21(10-11), 1105-1121.
- Eryiğit, Burak Hamza (2013), Stratejik Planlama, Stratejik Planlamaya İlişkin Alternatif Yaklaşımlar ve Stratejik Yönetim Okulları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(9), 152-173.
- Foss, Nicolai J. (1996a), Knowledge-based approaches to the theory of the firm: Some critical comments. *Organization Science*, 7(5), 470-476.
- Foss, Nicolai J. (1996b), More critical comments on knowledge-based theories of the firm. *Organization Science*, 7(5), 519-523.
- Foss, Nicolai J.; Hallberg, Niklas L. (2016), Changing assumptions and progressive change in theories of strategic organization. *Strategic Organization*, 1-13.
- Foss, Nicolai J.; Klein, Peter. G.; Kor, Yasemin. Y.; Mahoney, Joseph T. (2008), Entrepreneurship, subjectivism, and the resource-based view: toward a new synthesis. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 2(1), 73-94.
- Furrer, Olivier; Thomas, Howard; Goussevskaia, Anna (2008), The structure and evolution of the strategic management field: A content analysis of 26 years of strategic management research. *International Journal of Management Reviews*, 10(1), 1-23.
- Giles, Lionel (2013), *Sun Tzu on the Art of War*. New York, Berlin: Taylor and Francis, Globusz Publishing.
- Ginsberg, Ari (1994), Minding the competition: From mapping to mastery. *Strategic Management Journal*, 15(Winter Special Issue), 153-174.
- Golsorkhi, Damon; Rouleau, Linda; Seidl, David; Vaara, Eero (2010), *Cambridge handbook of strategy as practice*: Cambridge University Press.
- Gomez, Marie-Leandre (2010), A Bourdieusian perspective on strategizing. *Cambridge Handbook of Strategy as Practice*: 141-154.
- Granovetter, Mark S. (1973), The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Granovetter, Mark S. (1985), Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91(3), 481-510.

- Grant, Robert M. (1991), The resource-based theory of competitive advantage: implications for strategy formulation. *California Management Review*, 33(3), 114-135.
- Grant, Robert M. (1996a), Prospering in dynamically-competitive environments: Organizational capability as knowledge integration. *Organization Science*, 7(4), 375-387.
- Grant, Robert M. (1996b), Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(2), 109-122.
- Guerras-Martín, Luis Ángel; Madhok, Anoop; Montoro-Sánchez, Ángeles (2014), The evolution of strategic management research: Recent trends and current directions. *Business Research Quarterly*, 17(2), 69-76.
- Gulati, Ranjay. (1998), Alliances and networks. *Strategic Management Journal*, 19(4), 293-317.
- Gulati, Ranjay. (1999), Network location and learning: The influence of network resources and firm capabilities on alliance formation. *Strategic Management Journal*, 20(5), 397-420.
- Gulati, Ranjay; Nohria, Nitin; Zaheer, Akbar (2000), Strategic networks. *Strategic Management Journal*, 21(3), 203-215.
- Haldun, İbni (2007), Mukaddime, Cilt I, Hazırlayan: Süleyman Uludağ, 5. *Baskı, İstanbul: Dergah Yayınları*.
- Hayek, Friedrich A. (1945), The use of knowledge in society. *The American Economic Review*, 35(4), 519-530.
- Helfat, Constance E.; Finkelstein, Sydney; Mitchell, Will; Peteraf, Margaret; Singh, Harbir; Teece, David J.; Winter, Sidney G. (2009), *Dynamic capabilities: Understanding strategic change in organizations*: John Wiley and Sons.
- Helfat, Constance E.; Martin, Jeffrey A. (2015), Dynamic managerial capabilities: Review and assessment of managerial impact on strategic change. *Journal of Management*, 41(5), 1281-1312.
- Helfat, Constance. E.; Peteraf, Margaret A. (2015), Managerial cognitive capabilities and the microfoundations of dynamic capabilities. *Strategic Management Journal*, 36(6), 831-850.
- Helfat, Constance. E.; Winter, Sidney. G. (2011), Untangling dynamic and operational capabilities: Strategy for the (N) ever-changing world. *Strategic Management Journal*, 32(11), 1243-1250.
- Herrmann, Pol (2005), Evolution of strategic management: The need for new dominant designs. *International Journal of Management Reviews*, 7(2), 111-130.
- Hoskisson, Robert E.; Hitt, Michael A.; Wan, William P.; Yiu, Daphne (1999), Theory and research in strategic management: Swings of a pendulum. *Journal of Management*, 25(3), 417-456.
- Jarzabkowski, Paula (2004), Strategy as practice: recursiveness, adaptation, and practices-in-use. *Organization Studies*, 25(4), 529-560.
- Jarzabkowski, Paula (2005), *Strategy as practice: An activity based approach*: Sage.
- Jarzabkowski, Paula, Balogun, Julia; Seidl, David (2007), Strategizing: The challenges of a practice perspective. *Human Relations*, 60(1), 5-27.
- Jarzabkowski, Paula; Kaplan, Sarah; Seidl, David; Whittington, Richard (2016), On the risk of studying practices in isolation: Linking what, who, and how in strategy research. *Strategic Organization*, 14(3), 248-259.
- Jemison, David B. (1981), The importance of an integrative approach to strategic management research. *Academy of Management Review*, 6(4), 601-608.
- Johnson, Gerry; Langley, Ann; Melin, Leif; Whittington, Richard (2007), *Strategy as practice: research directions and resources*: Cambridge University Press.
- Johnson, Gerry; Melin, Leif; Whittington, Richard (2003), Micro strategy and strategizing: Towards an activity-based view. *Journal of Management Studies*, 40(1), 3-22.
- Kirzner, Israel M. (1973), *Competition and entrepreneurship*: University of Chicago Press. Chicago and London.
- Knight, Frank H. (1921), Risk, uncertainty and profit. *New York: Hart, Schaffner and Marx*.
- Kogut, Bruce; Zander, Udo (1992), Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology. *Organization Science*, 3(3), 383-397.
- Kogut, Bruce; Zander, Udo (1996), What firms do? Coordination, identity, and learning. *Organization Science*, 7(5), 502-518.
- Kuhn, Thomas S. (2012), *The structure of scientific revolutions*: University of Chicago press.
- Latour, Bruno (2005), *Reassembling the social: An introduction to actor-network-theory*: Oxford university press.

- Lave, Jean; Wenger, Etienne (1991), *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. New York: Cambridge University Press.
- Lavie, Doven (2006), The competitive advantage of interconnected firms: An extension of the resource-based view. *Academy of Management Review*, 31(3), 638-658.
- Liebeskind, Julia Porter (1996), Knowledge, strategy, and the theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(2), 93-107.
- Lippman, Steven Anderson; Rumelt, Richard P. (1982), Uncertain imitability: An analysis of interfirm differences in efficiency under competition. *The Bell Journal of Economics*, 418-438.
- Mahoney, Joseph T.; Pandian, J. Rarajndran (1992), The resource-based view within the conversation of strategic management. *Strategic Management Journal*, 13(5), 363-380.
- Makadok, Richard; Burton, Richard; Barney, Jay B. (2018), A practical guide for making theory contributions in strategic management. *Strategic Management Journal*, 39(6), 1530-1545.
- Mantere, Saku (2013), What is organizational strategy? A language-based view. *Journal of Management Studies*, 50(8), 1408-1426.
- March, James G.; Simon, Herbert A. (1958), *Organizations*, USA, Blackwell Business.
- McKiernan, Peter (2017), *Historical Evolution of Strategic Management, Volumes I and II*: Routledge.
- Meyer, John W.; Rowan, Brian (1977), Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363.
- Mintzberg, Henry; Ahlstrand, Bruce; Lampel, Joseph (2001), *Strategy Safari: A Guided Tour Through The Wilds of Strategic Management*: Simon and Schuster.
- Molina-Azorín, Jose F. (2014). Microfoundations of strategic management: Toward micro-macro research in the resource-based theory. *Business Research Quarterly*, 17(2), 102-114.
- Nelson, Richard R.; Winter, Sidney G. (1982), *An evolutionary theory of economic change*. Harvard University, Cambridge, Massachusetts and London, England: The Belknap Press
- Nonaka, Ikujiro (1994), A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization Science*, 5(1), 14-37.
- North, Douglas C. (1990), *Institutions, institutional change and economic performance*: Cambridge University Press.
- Ocasio, William (1997), Towards an attention based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 18(Summer Special Issue), 187-206.
- Ocasio, William; Joseph, John (2005), An attention-based theory of strategy formulation: Linking micro-and macroperspectives in strategy processes. *Strategy Process*, 22, 39-61
- Ocasio, William; Laamanen, Tomi; Vaara, Eero (2017), Communication and Attention Dynamics: An Attention-Based View of Strategic Change. *Strategic Management Journal*. 39(1), 155-167
- Oliver, Christine (1997), Sustainable competitive advantage: Combining institutional and resource-based views. *Strategic Management Journal*, 18(9), 697-713.
- Peng, Mike W. (2002), Towards an institution-based view of business strategy. *Asia Pacific Journal of Management*, 19(2-3), 251-267.
- Peng, Mike W.; Sun, Sunny. Li.; Pinkham, Brian; Chen, Hao (2009), The Institution-Based View as a Third Leg for a Strategy Tripod. *The Academy of Management Perspectives*, 23(3), 63-81.
- Penrose, Edith T. (1959), *The Theory of the Growth of the Firm*. Mansfield Centre, USA: Martino Publishing.
- Peteraf, Margaret A. (1993), The cornerstones of competitive advantage: a resource-based view. *Strategic Management Journal*, 14(3), 179-191.
- Polanyi, Michael (1962), Tacit knowing: It's bearing on some problems of philosophy. *Reviews of Modern Physics*, 34(4), 601-616.
- Polanyi, Michael (1967), *The tacit dimension*. Garden City, NY: Anchor.
- Porter, Michael E. (1980), *Competitive strategy: Technigues for analyzing industies and competitors*. New York: Free Press.
- Porter, Michael E. (1981), The contributions of industrial organization to strategic management. *Academy of Management Review*, 6(4), 609-620.

- Porter, Michael E. (1989), How competitive forces shape strategy *Readings in Strategic Management*. Springer: 133-143.
- Porter, Michael E. (1991), Towards a dynamic theory of strategy. *Strategic Management Journal*, 12(2), 95-117.
- Porter, Michael E. (2008a), The five competitive forces that shape strategy. *Harvard Business Review*, 86(1), 78-93.
- Porter, Michael E. (2008b), *On competition*: Harvard Business Press.
- Porter, Michael E.; Spence, A. M. (1982), The capacity expansion process in a growing oligopoly: the case of corn wet milling *The economics of information and uncertainty*. University of Chicago Press: 259-316
- Powell, Thomas C.; Lovallo, Dan; Fox, Craig R. (2011), Behavioral strategy. *Strategic Management Journal*, 32 (13), 1369-1386.
- Priem, Richard L.; Butler, John E. (2001a), Is the resource-based "view" a useful perspective for strategic management research?. *Academy of Management Review*, 26(1), 22-40.
- Priem, Richard L.; Butler, John E. (2001b). Tautology in the resource-based view and the implications of externally determined resource value: Further comments. *Academy of Management Review*, 26(1), 57-66.
- Ramos-Rodríguez, Antonio-Rafael; Ruiz-Navarro, Jose (2004), Changes in the intellectual structure of strategic management research: A bibliometric study of the Strategic Management Journal, 1980–2000. *Strategic Management Journal*, 25(10), 981-1004.
- Reckwitz, Andreas (2002), Toward a theory of social practices: A development in culturalist theorizing. *European Journal of Social Theory*, 5(2), 243-263.
- Reed, Richard; Defilippi, Robert (1990), Causal ambiguity, barriers to imitation and sustainable advantage. *Academy of Management Review*, 15, 88-102.
- Regnér, Patrick (2008), Strategy-as-practice and dynamic capabilities: Steps towards a dynamic view of strategy. *Human Relations*, 61(4), 565-588.
- Ricardo, David (1821), *On the principles of political economy and taxation* (third edition edit.), Canada: Batoche Books.
- Robinson, Joan (1933), *Economics of imperfect competition*. McMillan: ST Martin's Press.
- Ronda-Pupo, Guillerimo Armando; Guerras-Martin, Luis Ángel (2012), Dynamics of the evolution of the strategy concept 1962–2008: A co-word analysis. *Strategic Management Journal*, 33(2), 162-188.
- Salvato, Carlo; Vassolo, Roberto (2018), The sources of dynamism in dynamic capabilities. *Strategic Management Journal*, 39(6), 1728-1752.
- Sarvan, Fulya; Arıcı, Eren Durmuş; Özen, Janset; Özdemir, Bahattin; İçigen, Ebru Tarcan (2003), On stratejik yönetim okulu: Biçimleşme okulunun bütünlleştirici çerçevesi. *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6, 73-122.
- Schulze, William S. (1994), The two schools of thought in resource-based theory: Definitions and implications for research. *Advances in Strategic Management*, 10(1), 127-152.
- Schumpeter, Joseph Alois (1934), *The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle* (R. Opie, Trans. Sixteenth ed.), New Brunswick (USA) and London (U.K.): Transaction Publishers.
- Schumpeter, Joseph Alois (1942), *Capitalism, Socialism and Democracy*. London and New York: Taylor and Francis e-Library.
- Shepherd, Dean A.; McMullen, Jeffrey S.; Ocasio, William (2017), Is that an opportunity? An attention model of top managers' opportunity beliefs for strategic action. *Strategic Management Journal*, 38(3), 626-644.
- Simon, Herbert A. (1947), *Administrative behavior. A study of decision-making processes in administrative organization*: The Free Press, New York.
- Spender, J. C.; Grant, Robert M. (1996), Knowledge and the firm: overview. *Strategic Management Journal*, 17(2), 5-9.
- Teece, David J. (2007), Explicating dynamic capabilities: the nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal*, 28(13), 1319-1350.
- Teece, David J. (2014), The foundations of enterprise performance: Dynamic and ordinary capabilities in an (economic) theory of firms. *Academy of management perspectives*, 28(4), 328-352.
- Teece, David J.; Pisano, Gary; Shuen, Amy (1997), Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533.

- Teece, David J.; Pisano, Gary (1994), The dynamic capabilities of firms: An introduction. *Industrial and corporate change*, 3(3), 537-556.
- Wasserman, Stanley; Faust, Katherine (1994), *Social network analysis: Methods and applications*: Cambridge University Press.
- Wernerfelt, Birger (1984), A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 5(2), 171-180.
- Whetten, David A.; Felin, Teppo; King, Brayden G. (2009), The practice of theory borrowing in organizational studies: Current issues and future directions. *Journal of Management*. 35(3), 537-563.
- Whittington, Richard (1996), Strategy as practice. *Long Range Planning*, 29(5), 731-735.
- Whittington, Richard (2006), Completing the practice turn in strategy research. *Organization Studies*, 27(5), 613-634.
- Williamson, Oliver E. (1975), *Markets and Hierarchies: Analysis and antitrust implications*. London: The Free Press: A Division of Macmillan Publishing Co., Inc.
- Williamson, Oliver E. (1981), The economics of organization: The transaction cost approach. *American Journal of Sociology*, 87(3), 548-577.
- Williamson, Oliver E. (1999), Strategy research: governance and competence perspectives. *Strategic Management Journal*, 20(12), 1087-1108.
- Winter, Sidney G. (2003), Understanding dynamic capabilities. *Strategic Management Journal*, 24(10), 991-995.
- Wittgenstein, Ludwig (1951), *Philosophical investigations*. John Wiley & Sons.
- Zollo, Maurizio; Winter, Sidney G. (2002), Deliberate learning and the evolution of dynamic capabilities. *Organization Science*, 13(3), 339-351.

Extended Summary

The Evolution of Strategic Management Researches: An Evaluation on Approaches and Micro Views

This study seeks to answer the question “how strategic management research has evolved”. Based on this question, an investigation was carried out within the framework of the approach and micro views that emerged in the strategic management literature. The approaches and micro-views are discussed in three groups: 1. Positioning Approach (**PA**) (Porter, 1980, 1981), 2. Resource-Based Approach (**RBA**) (Barney, 1991; Wernerfelt, 1984) and 3. complementary views to RBA, which have effect on the historical development process of the strategic management field between 1980-2018.

In this classification, Resource-Based View (**RBV**) (Wernerfelt, 1984), Knowledge-Based View (**KBV**) (Grant, 1996a; 1996b), Dynamic Capabilities View (**DCV**) (Teece vd. 1997), and Relational View (**RV**) (Dyer ve Singh, 1998; Lavie, 2006) were discussed under RBA. In the group of the complementary views to RBA, explanations of the Strategy as A Practise (**SAP**) (Johnson vd., 2003; Whittington, 1996), Attention-Based View (**ABV**) (Ocasio, 1997; Ocasio ve Joseph, 2005) and Institution-Based View (**IBV**) (Peng, 2002; Peng vd. 2009) were based on. Thanks to this classification, micro views scattered in the field were gathered and categorized in a frame and an important step was taken in order to eliminate the mess in the field

The investigation was conducted as a systematic literature review (Molina Azorin, 2014) and according to the chronological order of approaches and micro views. The systematicity refers to the criteria used to evaluate the approach and micro views. In this context, the following criteria were used to frame the study: (1) Theoretical foundations (2) competitive advantage bases and (3) sustainability mechanisms of approaches and micro views. The study conducted around these criteria provided information about the evolution patterns of strategic management research. Therefore, this study aimed to clarify the distinction between the mentioned approach and micro views by making a comparison about the theoretical foundations, basic concepts and assumptions of each approach and micro views in the evolution of the strategic management discipline, and their explanations on the bases of competitive advantage and the sustainability mechanisms. In this way, a more refined framework regarding the approach and micro views that can be considered as important building blocks in the evolution of the discipline was presented. This contribution to the literature was important, because it showed the similarities and nuances between the overlapping explanation patterns that emerge as a new view and / or approach each day within the discipline.

The first criterion considered in the examination is the theoretical basis of each approach and micro view. Due to the eclectic nature of the strategic management field, it was observed that the approaches and micro views in the field used concepts, assumptions and theories from different disciplines. These disciplines included economics, sociology, psychology, biology and politics. This situation shows up with the theories brought to the field by these disciplines. In this regard, the theoretical foundations on which approaches and micro views were based are as follows:

- **PA** feeds on Structure Conduct Performance (SCP) Paradigm;
- Under **RBA**; **RBV** feeds on Chicago school; **KBV** feeds on the Theory of the Growth of the Firm, Austrian School of Economics, Evolutionary Economic Theory, Organizational Learning Theory; **DCV** feeds on The Theory of the Growth of the Firm, Evolutionary Economic Theory, Austrian School of Economics, Social Network Theory, Transaction Cost Theory, Behavioral Theory of the Firm, Behavioral Decision Theory; **RV** feeds on Social Network Theory.
- From micro complementary views of RBA, **SAP** feeds on The learning theory, Behavioral Theory of the Firm, actor-network theory, institutional theory; **ABV** feeds on behavioral decision theory; **IBV** feeds on behavioral decision theory and new institutional economies.

It was seen that the micro views based on different theoretical foundations attempted to explain strategic phenomena at different analysis levels (micro-macro) and by means of different variables (internal and external). The examined micro views addressed macro analysis-level phenomena such as resources, capabilities, alliances, joint ventures, markets, industries, institutions, nations, and micro analysis-level phenomena such as individuals and relationships between individuals. Different analysis levels contribute to the efficiency of the strategic management field and bring different theories to the field. However, progress made on the basis of different theories paves the way for changes in the field of hypotheses. These hypothetical changes were seen generally in the RBV literature (Foss and Hallberg, 2016: 4-5; Bağış and Hızıroğlu, 2017: 19) and particularly in the literature on dynamic capabilities (Salvato and Vassolo, 2018). This also led to inconsistencies on the theoretical foundations and risk of fragmentation in that field. Once again, this theoretical pluralism makes the boundaries of the field uncertain. While this uncertainty provides a

positive momentum in the development, production and dynamism of the field, it creates diversity and disorganization in scientific knowledge. It causes the knowledge in this field to become more blurred and provides a rationale for this study.

The second criteria is the bases of the competitive advantage. The approach and micro views explains the bases of the competitive advantage as follows:

- **PA** considers operating in an attractive industry and achieving a competitive position in the industry as the basis of its competitive advantage.
- Under **RBA**; the bases of competitive advantage are as follows; obtaining resources from strategic factor markets and holding them according to **RBV**; the efficiency, scope and flexibility of integration that ensures the organization of information within the firm, the according to **KBV**; organizational capabilities shaped by firm-specific assets and evolutionary processes according to **DCV**; investments in relation-specific assets, inter-company information exchange routine, complementary resource variety and effective governance mechanisms according to **RV**.
- Within the scope of views complementary to RBA; **SAP** sees routines; **IBV** sees the ability to manage the institutional context (normative rationality, institutional isolation mechanisms and uniformity pressures) as the basis of competitive advantage. However, **ABV** focuses on behaviors of the firm rather than explanations regarding the bases of competitive advantage.

The third criteria considered in the examination of the strategic management field is the sustainability mechanisms. The approach and micro views explain the sustainability mechanisms as follows:

- **PA** emphasizes entry barriers to ensure the sustainability of the competitive advantage achieved.
- It is seen that all the four views under RBA mainly focus on imitation barriers in terms of sustainability mechanisms. In this regard, the bases of sustainability mechanisms are rare, valuable, difficult-to-imitate and substitute resources according to **RBV**; inimitable implicit knowledge according to **KBV**; inimitable organization capabilities according to **DCV**; relation-specific imitation barriers according to **RV**.
- Within the scope of the micro views complementary to RBA, while **ABV** makes no explanation, **RBV** and **IBV** focuses on the necessity of imitation barriers likewise micro views under RBA. In this regard, sustainability is ensured by difficult-to-imitate routines according to RBA and by the firm's value adding resources and capabilities and contextual factors to ensure the efficiently utilization of these resources and capabilities according to **IBV**.

In summary, while PA points out an attractive industry and achieving a competitive position in that industry as the basis of competitive advantage, both views under RBA and those complementary to RBA emphasizes resources and capabilities. As sustainability mechanism, PA focuses on entry barriers to market, while both views under RBA and those complementary to RBA focus on inimitable resources, routines, capabilities and alliances.

Mutluluk ve Uluslararası Göç: Genel Bir Bakış¹

Songül Gül²

Mutluluk ve Uluslararası Göç: Genel bir Bakış

Öz

Son yıllarda mutluluk ekonomisi adı altında yapılan çalışmalarda bireylerin yaşam memnuniyeti üzerinde yalnızca mutlak gelir gibi nesnel kriterlerin etkisinin olmadığı, Neo-klasik kuramın ihmal ettiği bireyin yaş, cinsiyet, istihdam durumu, eğitim, medeni durum gibi sosyo-demografik özelliklerinin yanı sıra nispi gelir, kurumsal faktörler, etnik kimlik, ayrımcılık vb. pek çok faktörün de etkili olduğu tespit edilmiştir. Bireyin göç kararının altında birçok etken yatmaktadır. Bunlardan en önemlilerinden birisi göç sonrası elde etmeyi umdukları ekonomik iyileşmedir. Ancak bireylerin gelirlerinde göç sonrası mutlak anlamda bir artış yaşansa bile yaşam memnuniyetleri beklenilen aksine azalabilir. Göç sonrası bireyler kendilerini varış ülkesindeki veya geride bıraktığı ülkedeki bireylerle ekonomik ve sosyal açıdan kıyaslama eğilimindedirler. Yapılan çalışmalarda göç eden bireylerin mutluluğu üzerinde mutlak gelir yerine nispi gelirin daha belirleyici olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışma mutluluk-göç ilişkisi üzerine yapılan bir literatür araştırmasıdır.

Anahtar Kelimeler: Mutluluk, Yaşam Memnuniyeti, Nispi Gelir, Göç, Adaptasyon

Happiness and International Migration: An Overview

Abstract

In recent happiness economy studies, it has been found that objective criteria such as absolute income is not the only effect on the life satisfaction of individuals. Socio-demographic characteristics such as age, gender, employment status, education, marital status neglected by neo-classical theory and many other factors like relative income, institutional factors, ethnic identity, discrimination etc. influence life satisfaction. There are many factors which effect immigration decision of individual. One of the most important ones is the economic improvement that they hope to obtain after migration. However, even if there is an absolute increase in the income of the individuals after the migration, their life satisfaction may decrease on the contrary to expectations. Post-migration individuals tend to compare themselves economically and socially with individuals in the country of destination or the country they left behind. Previous studies reveal that relative income is decisive on happiness of immigrants instead of absolute income. This study is a literature review regarding happiness-migration relation.

Keywords: Happiness, Life Satisfaction, Relative Income, Immigration, Adaptation

1. Giriş

Neoklasik kuram insanı toplumsal bir varlık olarak görmemekte, insanın içinde doğup büyüdüğü toplum ve o toplumu oluşturan sınıf, dini cemaat, grup, sendika, değer yargısı, politik görüş gibi kavramlardan ve de cinsiyet, yaş, inanç, medeni durum gibi sosyo-demografik özelliklerden ayrı tutmaktadır. Neoklasik kuramın rasyonel bireyi, yalnızca kendi çıkarlarını gözeten, bencil, toplum ve kişisel özelliklerinden soyutlanmış bir bireydir. Bu nedenle kurama göre, bireyin yaşam memnuniyeti “mutlak gelir” gibi objektif iktisadi parametreler ile kolayca ölçülebilmektedir. Bireyi ve bireyin içinde yaşadığı toplumu oluşturan ve etkileyen diğer tüm faktörler dışlanmaktadır (Erim, 2011: 119-120).

Son yıllarda mutluluk ekonomisi adı altında yapılan çalışmalarda bireylerin yaşam memnuniyeti üzerinde yalnızca nesnel kriterlerin etkili olmadığı, neoklasik kuramın görmezden

¹ Bu çalışma Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Teorisi Anabilim Dalı'nda Prof. Dr. Suat Oktar danışmanlığında Songül Gül tarafından “Mutluluk Ekonomisi ve Göç Üzerine Bir Uygulama” ismiyle tamamlanarak 04.01.2017 tarihinde savunulan doktora tezinden türetilmiştir.

² Dr. Öğr. Üyesi. Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi İİBF, İktisat Bölümü. sgul@agri.edu.tr, Yazar ORCID bilgisi: <https://orcid.org/0000-0002-0310-4310>

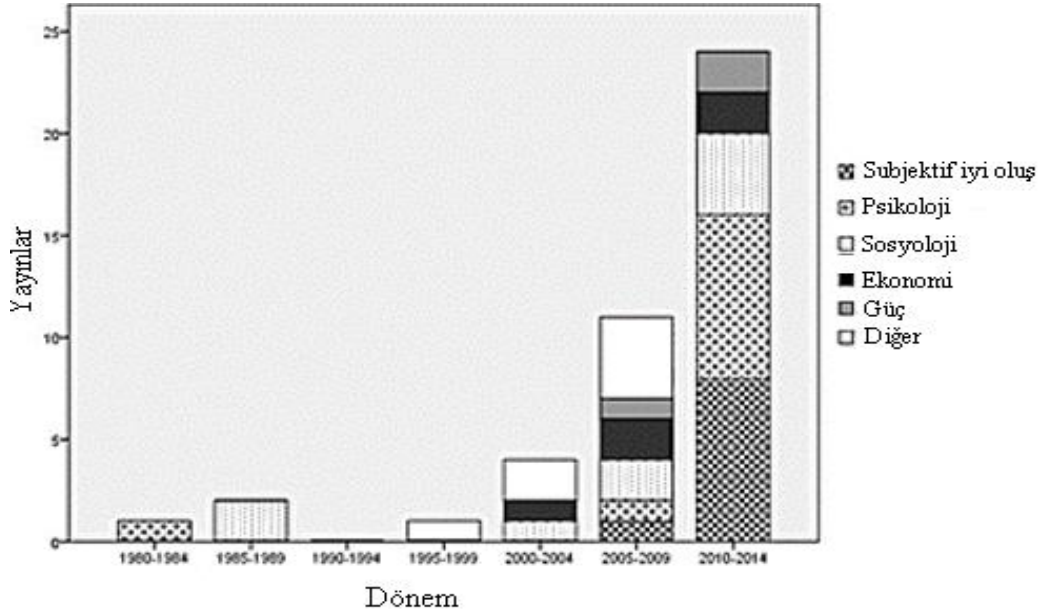
geldiği yaş, cinsiyet, ırk, istihdam, eğitim, medeni durum gibi sosyo demografik özelliklerinin yanı sıra kurumsal faktörler, etnik kimlik, ayrımcılık, dışlanma vb. pek çok faktörün de etkili olduğu tespit edilmiştir (Easterlin, 1974; Clark vd., 2006; Helliwell, 2003; Lelkes, 2006).

Mutluluk çalışmalarının ekonomistlerce incelenmesinin pek çok nedeni olmakla birlikte bunlardan en önemlisi, bireylerin refah ve mutluluğunun doğrudan ekonomik durumları ile ilişkilendirilmesidir. Ekonomistlere göre bireylerin iyi oluş halini gösteren nesnel ölçütler mevcuttur ve toplumun yaşam kalitesi de bu nesnel ölçütler ile kolayca anlaşılabilir (Gökdemir Dumludağ, 2011: 51).

Mutluluk-göç literatüründe yapılan çalışmalarda, bir başka ülkeye göç eden bireylerin sadece mutlak gelirlerini artırma yolu ile mutlu olup olmadıkları ve buna ilaveten göç esnasında ve sonrasında yaşanan ekonomik, sosyal ve psikolojik gelişmelerin de bireylerin yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisi araştırılmaktadır (Stillman, S. vd., 2015; Dittmann, J. ve Goebel, J., 2010; Bartram 2013b vb.). Bu makale mutluluk-göç alanında yapılan çalışmalarla ilgili bir literatür araştırması olup Türkçe literatüre bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Mutluluk konusuna son yıllarda artan ilgi dolayısıyla bu alanda yapılan çalışmaların sayısı hızla artmakta ve buna paralel olarak günümüzde mutluluğun belirleyicilerini tespit etmek amacı ile birçok bilim dalında çalışmalar yapılmaktadır.

Grafik 1: Bilimsel Alanda Beş Yıllık Periyotlar Boyunca Yayımlanan Makale Sayısı



Kaynak: Hendriks, 2015: 343-369.

Grafik 1'de görüldüğü üzere ilk zamanlarda sosyoloji ve psikoloji alanında yapılmaya başlanan mutluluk çalışmaları, 2000'li yıllarda diğer bilim dallarında da yapılmaya başlanmış ve bu alanda yapılan çalışmalarda önemli oranda bir artış yaşanmıştır.

2. Kuramsal ve Kavramsal Çerçeve

Savaş, doğal afet vb. nedenler dışında bireyler genellikle refahlarını arttırmak ve daha iyi yaşam standartlarına kavuşmak amacı ile göç etmektedirler. Asıl amacı göç yolu ile mutluluğunu arttırmak olan birey, göçü bu yolda bir araç olarak kullanmaktadır. Bu nedenle göç alanında yapılan mutluluk çalışmaları, aynı zamanda göçmenlerin bu amaçlarına ulaşip ulaşmadıklarının da bir göstergesi olabilmektedir. Mutluluk-göç araştırmalarında göç sonucu göçmenlerin, hangi şartlar altında ve ne derece mutlu oldukları, hangi ülkelere göç etme eğiliminde oldukları, zengin ülkelere göç etmenin daha fazla mutluluk getirip getirmediği ve göç sonrası gelir artışının mutluluğu arttırmada tek başına yeterli olup olmadığı gibi vb. sorulara yanıt aranmaktadır.

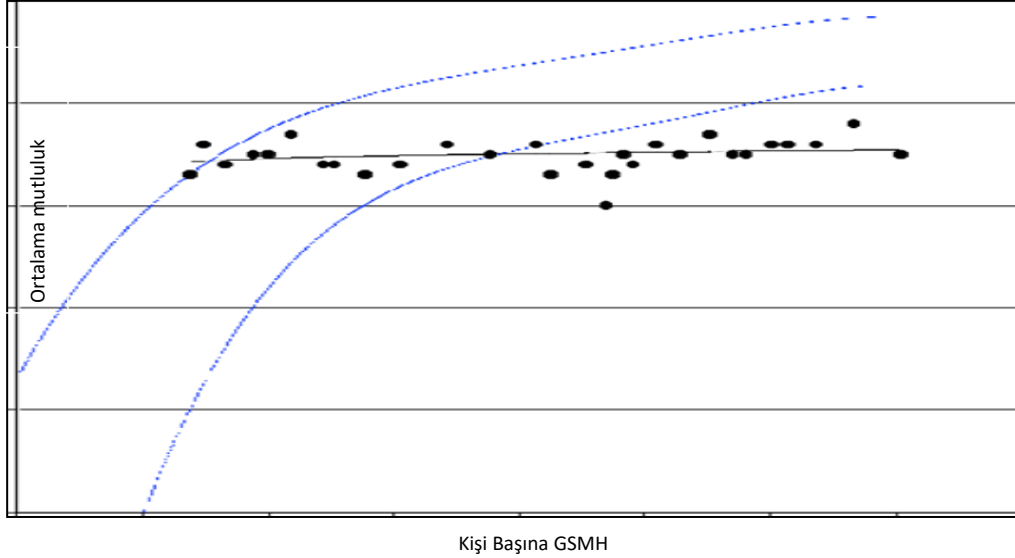
Neoklasik ekonomi teorisinin mevcut teorik çerçevesine göre, göç literatüründe birey göç kararı verdiği zaman yeterli bilgiye sahiptir ve gerçekçi olmayan umutları yoktur. Teori, parasal ve parasal olmayan maliyet ve kazançlar göz önüne alındığında bireylerin göç kararı alırken gelecekteki maliyet ve kazançları tam olarak hesaplayıp rasyonel bir seçim yaptıklarını söylemektedir (Melzer vd., 2012: 2-9). Fakat gerçek hayatta göçmenler yeterli bilgiye sahip olmayabilirler ve gerçekçi olmayan beklentilerle ya da gelecekte karşılaşılabilecek maliyetlerle ilgili yanlış hesaplamalar yapıp göç kararı almış olabilirler. Bireyin göç sonrası karşılaşılabilecek bu maddi ve psiko-sosyal maliyetlerin boyutu göçmenin öngördüğü doğrultuda çıkmadığı takdirde, birey göç sonrası "beklediği mutluluk" düzeyine ulaşamayabilir.

Neoklasik iktisat bireylerin göç sırası ve sonrası karşılaşılabileceği kültürel farklılıklar, dil problemleri, yalnızlık hissi, yeni bir iş arama, yeni bir işe geçiş ve becerilerin kazanılması süreci, ayrımcılık hissi, sosyal bozulma gibi daha da çeşitlendirebileceğimiz sosyal, kültürel ve psikolojik maliyetleri hesaba katmaz. Örneğin, göç kararı sosyoloji literatüründe belirtildiği gibi sosyal sermaye kaybı ve kültürel kimlik kaybına neden oluyorsa, göçten sonra gelir artışından kaynaklanan fayda artışı, sosyal sermaye kaybı ve kültürel kimlik kaybı nedeniyle de azalacaktır (Schnittker, 2008: 233-259). Bu halde dikkat edilmesi gereken nokta bireyin göç sonrası yaşayacağı psiko-sosyal maliyetlerin gelir artışının getireceği kazançları aşımayaacağıdır.

Göçün temel amaçlarından biri daha iyi bir yaşam arzusudur. Bunun yolu ise gelir artışından geçer. Göç kararlarının altında genel olarak bu güdü yatsa da gelir dışında eğitim, yeni heyecan arama isteği, huzurlu ve güvenli bir ortam arayışı gibi pek çok faktör mevcuttur (Bartram, 2015: 1213-1215).

Ana akım iktisat fayda maksimizasyonunun öneminden bahsederken bireylerin bunu gelir yolu ile sağladıklarını belirtmektedir. Bireyler gelirlerini arttırmak yolu ile objektif iyi oluşlarını arttırmaları. Ancak son yıllarda mutluluk literatüründe ve bu alanda yapılan çalışmalarda bireylerin genellikle "mutlak" gelirden ziyade "nispi" gelire önem verdikleri ve göç kararlarının da genellikle "nispi gelir" kaygısı ile alındığı ortaya çıkmıştır (Bartram, 2015: 1214). Mutluluk çalışmaları belirli bir gelir düzeyinden sonra daha fazla gelir artışının daha fazla mutluluğa neden olmadığını göstermektedir. Gelir artışının düşük gelir düzeyine sahip olan bireylerde temel ihtiyaçların karşılandığı nokta olarak ifade edilen gelir düzeyinden sonra mutluluğu arttırmadığı tespit edilmiştir (Bartram, 2013b: 157). Örneğin, Şekil 2'de görüleceği üzere 1900'lü yılların ikinci yarısından itibaren Japonya'nın ekonomik çıktısının katlanarak artmasına rağmen, ortalama mutluluk düzeyinde belirgin bir artış yaşanmadığı gözlenmiştir (Easterlin, 2005: 243-255).

Grafik 2. Japonya'da Gerçek Mutluluk 1958-1987



Kaynak: Easterlin, 2015: 243-255.

2.1. Sosyal Karşılaştırma, Adaptasyon, İstekler ve Göç

Mutluluk çalışmalarında genellikle zengin ülkelerde yaşayan bireylerin yoksul ülkelerde yaşayan bireylere oranla, Kolombiya, Vietnam, İtalya, İspanya gibi istisnalar hariç, daha mutlu oldukları tespit edilmiştir. Daha fazla gelirin daha fazla mutluluk getirmemesi ve zengin ülkelerdeki bireylerin fakir ülkelerdeki bireylere göre daha mutlu olmaları gibi iki farklı sonuç arasındaki çelişki araştırmacıları bu iki konuyu araştırmaya ve açıklamaya yöneltmiştir. Literatürde bu çelişkili durum üç psikolojik etkiyle açıklanmaktadır. Birincisi, sürekli ve tekrar eden uyarıcılar zamanla azalan bir etkiye sahiptir (aldığımız bir şeyden duyulan hazzın zamanla düşmesi). İkinci olarak mutluluk doğrudan gelir ile ölçülemez fakat amaç ve arzuları karşıladığı ölçüde fayda sağlar. Üçüncüsü ise, gelirin getirdiği mutluluk karşılaştırma ile anlam kazanır. İnsanlar diğer insanlara göre daha fazla gelir sahibi oldukları ölçüde mutlu olurlar, yani mutlak miktardan ziyade görece zenginlik önemlidir (Easterlin, 1974: 89-125). Bu üç psikolojik etki mutluluk literatüründe oldukça önemli bir yere sahip olan sosyal karşılaştırma, adaptasyon ve istekler gibi kavramları karşımıza çıkarmaktadır. Sosyal karşılaştırma, adaptasyon teorisi ve istekler göç ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkiyi anlamamıza yardımcı olabilir.

İlk kez Festinger (1954) tarafından ortaya atılan Sosyal Karşılaştırma Teori'sine göre bireyler kendi fikir ve becerilerini değerlendirme ve dolayısıyla kendilerini başka kişilerin fikir ve kabiliyetleri ile karşılaştırma ihtiyacı hissederler (Gemlik vd., 2007: 58). Bireylerin yapmış oldukları karşılaştırmanın yönü ise 3 türdür (Gökdemir Dumludağ, 2011: 51).

- *Bireyin kendisinden daha düşük nitelikli, daha kötü performansı olan kişilerle yaptığı aşağıya doğru karşılaştırma.*
- *Bireyin kendisinden daha üstün nitelikli, daha iyi performansla sahip kişilerle yaptığı, yukarıya doğru karşılaştırma.*
- *Bireyin kendisi ile aynı nitelikte ve aynı performansla sahip kişilerle yaptığı yatay karşılaştırma.*

Teoriye göre eğer kişi kendini kıyasladığı insanlardan daha fazla gelir elde ediyorsa mutluluğun arttığını tersi durumda ise mutluluğunun azaldığını söylemektedir. Bireyler kendilerini kendilerine benzer insanlarla karşılaştırma eğilimindedirler (Clark vd., 2008: 106). Örneğin Senik, 25 ülkenin verilerini kullanarak yaptığı çalışmasında bireylerin genellikle kendilerini meslektaşları ve eski okul arkadaşları ile karşılaştırdıkları sonucuna varmıştır (Senik, 2009: 24).

Yaşam kalitesi alanında oluşturulan sosyal karşılaştırma teorisi Easterlin tarafından geliştirilmiştir. Easterlin çalışmasında bireyin kendi gelirini sosyal çevresinin geliri ile kıyasladığını belirtmektedir. Birey sosyal çevresindeki gelirden daha fazla gelir elde ediyorsa bireyin mutluluğu artmakta tersi durumda ise azalmaktadır (Easterlin, 1974: 89-125). Birey kendisini çok kazanan birisi ile karşılaştırıp mutsuz olabilir ya da istek düzeyini yükselterek kazanmayı hedeflediği gelir düzeyini arttırabilir (Boyce vd., 2010: 471-5). Dolayısıyla Easterlin mutlak gelir artışını ortalama mutluluğu arttıran bir faktör olarak görmemektedir (Bartram, 2013b: 156-175). Göç nedeni ile bireylerin kendilerini karşılaştırdıkları referans gruplar değişebilir. Göçmenler kendilerini göç ettikleri ortamdaki yeni akranlarıyla karşılaştırmaya başlayabilirler (Melzer vd., 2012: 2-9). Göçmenin görelî mutluluğu tamamıyla kendisini karşılaştıracığı referans grup ile ilişkili olduğu için göç çalışmalarında araştırma yaparken bu referans grupların tespitinde oldukça dikkatli olunmalıdır (Simpson, 2012: 10-18).

Easterlin Paradoksu dikkate alındığında zengin ülkelerden daha yoksul ülkelere göç bize ilginç bir sonuç verir. Göç eden kişi varış ülkesinde göç etmeden önceki gelirine göre daha düşük "mutlak gelir" elde edebilir. Fakat bu kişinin varış ülkesindeki³ sosyo-ekonomik hiyerarşi içindeki konumu kaynak ülkesindeki (origin country) konumuna göre daha yüksek olabilir. Eğer öyleyse bu durumda bireyin mutluluğunun artması beklenmektedir. Eğer para nispi anlamda önemli ise, daha zengin bir ülkeye göç etmek kişinin mutluluğuna zarar verebilir (özellikle göçmen varış ülkesinde daha düşük bir ekonomik ve sosyal statüye sahipse). Bu nedenden ötürü mutlak gelirdeki artışa rağmen bireyin mutluluğunun düştüğü gözlenmektedir. Özellikle bireyler kendilerini varış ülkesindeki insanlarla kıyasarlarsa mutlak gelirleri artsa bile mutluluklarının varış ülkesi yerel halkına göre (*natives*: yerliler) daha düşük olduğu gözlemlenmiştir (Bartram, 2013a). Birey, çıkış ülkesi (*source or origin country*) daha fakir olduğu için kendisini bu ülkedeki insanlarla karşılaştırırsa daha mutlu, yeni ve daha zengin olan varış ülkesindeki (*destination country*) insanlarla karşılaştırırsa daha mutsuz olmaktadır. Bireyler göç etmeden önce muhtemelen kendilerini halkından oldukları ülkedeki bireylerle kıyaslamaktadır. Ancak göç ettikten sonra referans gruplarını değiştirip, kendilerini varış ülkesindeki insanlarla kıyaslamaya başlayabilirler. Referans grubundaki bu değişimin onların subjektif iyi oluşlarında olumsuz yönde değişime yol açması muhtemeldir. Sosyal karşılaştırma hipotezleri bu nedenle göçmenlerin göç sonrası subjektif iyi oluşlarındaki kazanımlarda bir azalma öngörmektedir. Subjektif iyi oluşlarındaki düşüş yeni şartlardaki ekonomik uyum düzeyine bağlıdır.

Daha hızlı uyum sağlayan⁴ ve referans grubunu daha çabuk değiştiren göçmenler kendilerini yeni grupla (yani varış ülkesindeki insanlarla) karşılaştıracakları için subjektif iyi oluşları da

³ *Natives*: Ülkenin yerlileri, *Stayers*: Kalanlar (göç etmeyenler); *Origin Country*: Memleket, menşei ülke, kaynak ülke, çıkış ülkesi; *Destination Country*: Varış ülkesi, Hedef ülke.

⁴ Burada sözü geçen daha hızlı uyum sağlayan bireyler, genellikle geride bıraktıkları ülkede belirli bir gelir düzeyine ulaşmış ve eğitim seviyesi yüksek bireylerdir. Bu nedenle adaptasyonları daha hızlı olmaktadır.

düşmektedir. Ekonomik adaptasyon hızı düşük⁵ olan, yani diğer bireylere göre daha düşük kazanca sahip olan ve varış ülkesi halkına göre nispeten daha yoksul olan bireylerin gittikleri ülkedeki subjektif iyi oluşları da daha düşük olacaktır (Melzer vd., 2012: 2-9).

1989 yılında Doğu ve Batı Almanya'nın birleşmesinden sonra Doğu Almanya'dan Batı Almanya'ya yönelik göç hareketinde adaptasyon, sosyal karşılaştırma ve görelî yoksunluğun mutluluk üzerindeki etkisinin incelendiği bir çalışmanın sonuçlarına göre kadın göçmenler beklenmedik bir biçimde sosyal karşılaştırma ve adaptasyondan pozitif olarak etkilenmiştir. Ayrıca çalışmanın diğer sonuçlarına göre göçmenler Batı Almanya'ya göç sonrasında, kendi kazançları ile varış ülkesindeki meslektaşlarının kazançlarını karşılaştırmaktadırlar. Erkek göçmenlerin yeni meslektaşlarıyla kendilerini karşılaştırılmaları yaşam memnuniyetlerini olumsuz etkilemekte ve göçün pozitif etkisini güçlü bir şekilde bastırmaktadır. Göçmen kadınlarda ise göç sonrası gelir artışı yaşam memnuniyetlerini olumlu yönde etkilemektedir (Melzer vd., 2012: 24).

Sosyoloji, psikoloji ve refah ekonomisi gibi alanlarda yapılan mutluluk çalışmaları bize bireyin yaşam alanındaki yeni duruma uyum sağlaması anlamına gelen adaptasyonun da yaşam memnuniyetini güçlü bir şekilde etkilediğini belirtmektedir (Melzer vd., 2012: 2). Adaptasyon teorisi, genellikle bireylerin yeni bir duruma adapte olduğunu, örneğin parasal gelirdeki bir artış sonucunda bireyin yaşam memnuniyeti ilk etapta artsa bile daha sonra (çoğunlukla) hızlı bir şekilde eski haline döneceğini söylemektedir (Melzer vd., 2012: 6-7). Yapılan araştırmalar göstermektedir ki piyango kazanmak, servet kaybetmek, işe alınmak ya da işten kovulmak gibi olayların hiçbirinin yaşam memnuniyeti üzerinde bir kaç aydan daha fazla etkisi bulunmamaktadır. Çünkü bireyler kaçınılmaz olarak ve hızlı bir şekilde yaşamdaki olaylara adapte olmaktadır. Yaşamdaki olaylar ve yaşam memnuniyeti üzerine yapılan ilk çalışmada piyango kazananlar ve belden aşağısı felçli kişiler birbirleriyle karşılaştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre bu iki grup arasındaki fark umulduğundan daha az çıkmış ve adaptasyon teorisinin temel varsayımı haline gelmiştir (Luhmann vd., 2012: 592). Örneğin; bireyin evliliğe verdiği ilk tepki pozitifdir. Fakat ortalama iki yıl içerisinde adaptasyon süreci çok hızlı bir şekilde tamamlanmaktadır. Bunun aksine sakatlık başlangıcı, dulluk ve boşanma gibi negatif olaylara karşı gösterilen adaptasyon hızının çok daha yavaş gerçekleştiği tespit edilmiştir. Bulgularda elde edilen sonuçlardan en çarpıcı olanı işsizlikle ilgilidir. İşsiz kaldıktan sonra bireylerin yaşam memnuniyetleri önemli ölçüde düşüş göstermektedir. Bireyler yeniden işe girmeyi başarsalar bile bu durum devam etmektedir. Tekrarlanan işsizlik ise bu etkinin şiddetini arttırmaktadır (Luhmann ve Eid, 2009; Lucas, 2005).

Kısaca teori, gelirinde bir değişiklik yaşayan insanların zamanla değişime alıştığını ve bu değişimin yaşam memnuniyeti üzerindeki pozitif etkisinin silindiğini yani bir başka deyişle objektif yaşam koşullarında meydana gelen değişiklikten sonra bireylerin önceki mutluluk düzeylerine geri döndüklerini belirtmektedir.

Ekonomideki mutluluk literatüründe Easterlin Paradoksu'nda gelir artışı ile mutluluk artışı arasında zayıf bir ilişki olduğu öne sürülmektedir. Easterlin'in tezi, zengin ülkelerde gelir ve mutluluk arasında ilişkinin zayıf olduğu gerçeğine dayanmaktadır. Örneğin 1990'lar boyunca ABD'de bireylerin gelirlerindeki artışa rağmen mutluluklarında belirgin bir artış yaşanmamıştır

⁵ Burada sözü geçen adaptasyon hızı düşük olan bireyler, genellikle geride bıraktıkları ülkede de düşük gelir düzeyine sahip ve eğitim seviyesi düşük bireylerdir. Bu nedenle referans grupları kolay değişmez ve adaptasyonları çok daha yavaş olmaktadır.

(Blanchflower, 2004: 1359-1386). Paradoksun kendisi için Easterlin tarafından yapılan açıklama ise adaptasyon teorisine dairdir. Easterlin'e göre bireyin geliri arttığı zaman ilk etapta mutluluğunda da bir artış meydana gelmekte fakat daha sonra birey kısa bir süre içerisinde tekrar eski mutluluk seviyesine geri dönmektedir (Clark vd., 2008: 104).

Göçmenlerin yaşam memnuniyeti üzerine giderek artan literatür göstermektedir ki, bireyler göç sonrası yüksek gelir elde etseler bile yaşam memnuniyetleri azalabilmektedir. Bu görünür paradoksun nedeni olarak "adaptasyon teorisi" gösterilmektedir. Yani mutluluk sadece gelire bağlı değil, aynı zamanda bireyin isteklerine ve hedeflerine de bağlıdır (Knight vd., 2010: 113-124).

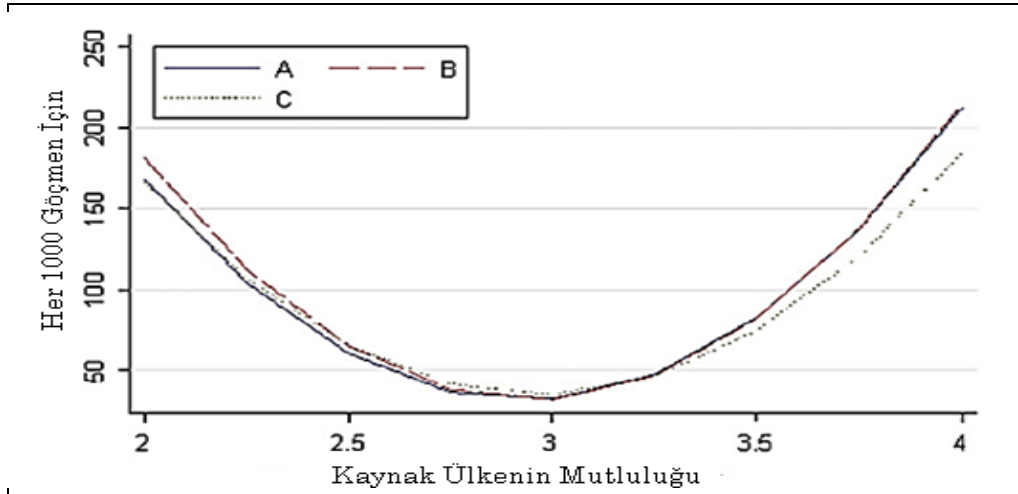
Bireylerin mutlak gelirleri artsa bile göçmenlerin istek düzeyi yeni çevrelerindeki yüksek gelirli insanları referans almaları nedeniyle artabilir. Bunun sonucu olarak, bu karşılanmamış beklenti ve istekler bireylerde hayal kırıklığına ve yaşam memnuniyetlerinde azalmaya neden olabilir. Örneğin; Knight ve Gunatilaka (2012) tarafından Çin'de kırsal bölgeden kentsel bölgeye göç sonucunda bireylerin öznel iyi oluşlarının beklenmedik şekilde azalacağı öne sürülmüş ve bunun nedeni olarak da bireylerin istek düzeylerinin gelirlerinden daha fazla artması gösterilmiştir.

2.2. Dünyadaki Mutluluk- Göç Araştırmaları

Göçmenlerin yaşam memnuniyetleri ile ilgili yapılan çalışmaları odaklanılan konulara göre ana hatlarıyla "göç eyleminin bireyin mutluluğunu arttırıp arttırmadığı" ve "varış ülkesi halkı ile göçmenler arasındaki mutluluk farkı"na bakılan çalışmalar olarak sınıflandırılabiliriz (Hendriks, 2015: 344-350).

İlk olarak Polgreen ve Simpson'ın (2011) çıkış ülkesinin mutluluğu ile göçmenlerin mutluluğu arasındaki ilişkiyi analiz ettikleri çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, mutluluk seviyesi 3'ün altında olan ülkelerde gelir seviyesi arttıkça insanların göç etme motivasyonları düşmekte, mutluluk seviyesi 3'ün üstündeki ülkelerde ise gelir seviyesi arttıkça insanların göç etme motivasyonları artmaktadır.

Grafik.3 Mutluluk ve Göç Arasında Öngörülen İlişki



Kaynak: Polgreen ve Simpson, 2011: 828-834.

Çalışmada belirli bir mutluluk seviyesi altında (2.97 civarı), göç verme ve mutluluk arasında negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir, yani çıkış ülkesinin mutluluğu arttıkça göç verme oranı düşmektedir. Fakat bu mutluluk sınırının üstünde ise göç verme ve mutluluk ilişkisi pozitif olmaktadır, yani mutluluk arttıkça göç verme oranı artmaktadır. Bu durum göç verme ve göç veren ülkenin mutluluğu arasında U-şekilli bir ilişkiye sebep olmaktadır.

Bir diğer çalışma ise bu U şekilli ilişkiyi açıklamaya çalışmaktadır. Söz konusu çalışmaya göre mutluluk ve göç konusunda, mutlu ülkelerdeki insanlar belirli bir mutluluk seviyesine zaten ulaştıkları için mutsuz insanlara göre "göç etmeyi" daha farklı algılıyor olabilirler. Örneğin; görece mutlu ülkelerde mutluluktaki artış daha yüksek göç verme oranı ile ilişkilendirilebilir. Çünkü bu kategorideki insanlar risk almaya daha yatkındırlar ve bu yüzden kolayca göç edebilirler. Ayrıca bu bireyler hayata daha iyimser bakmaktadırlar ve bu nedenle yurtdışında bulunan daha iyi fırsatların peşinden gitme eğilimleri de artmaktadır. Fakat görece daha mutsuz ülkelerde, bireylerin mutluluklarındaki artış kendi ülkelerindeki maddi ve sosyal konumlarını yükselteceği için ülkede kalmayı daha fazla tercih edebilirler ve bu da ülkelerin göç verme oranlarını düşürebilir. Bu kategorideki insanlar göç etmeye daha soğuk bakabilir ve riskli bulabilirler (Polgreen vd., 2010: 828-834). Yine aynı çalışmanın devamında, sadece ABD'ye olan göçü göz önünde bulundurarak (sadece ABD verilerini kullanarak) analizi yeniden yaptıklarında yukarıdaki analiz sonuçlarını destekleyecek yönde U şekilli bir ilişki tespit edilmiştir.

Ratha vd. (2007) göçmen akımının önemli bir kısmının bilinenin aksine farklı bir yol izlediğini ve aynı ekonomik çalışma düzeyine sahip bir ülkeden diğerine göç etme eğilimine sahip olduğunu belirtmektedir. Üstelik göçmenler bazen de kendi ülkelerinden daha düşük gelirli bir ülkeye taşınabilmektedirler. Fakat bu durum genellikle yaygın değildir (Bartram, 2013a).

IOM (2013) araştırmaları sonucu az gelişmiş ülkelere doğru ya da az gelişmiş ülkeler arasında göç eden bireylerin genelde yaşamlarından daha az memnun oldukları, buna karşılık gelişmiş ülkelere doğru ya da gelişmiş ülkeler arasında göç eden bireylerin hayatlarından daha memnun oldukları görülmüştür. Bartram'ın bulguları IOM'nin çalışmaları ile uyumludur. Daha az gelişmiş olan Güney Avrupa'ya göç eden Batı Avrupalılar, göç etmeyen Batı Avrupalı akranlarına nazaran daha az mutludurlar. Örneğin; Bartram (2013c: 416-22), ESS verisini kullanarak Batı Avrupa'ya göç eden Romanyalı göçmenler ile göç etmeyen (*stayers*, kalanlar) Romanyalıları karşılaştırdığı çalışmasında bu iki grubun mutluluk düzeylerinin benzer olduğunu belirtmiştir. Ayrıca ülkelere geri dönen göçmenlerin hiç göç etmeyenlerden daha mutsuz oldukları da tespit edilmiştir. Bartram'ın 2010 yılında yaptığı bir diğer çalışmada; ABD'ye fakir ülkelere göç eden bireylerin, zengin ülkelere göç eden bireylere göre daha mutsuz oldukları tespit edilmiştir. Avrupa ve Kanada gibi gelişmiş ülkelere gelen bireyler neredeyse Amerika doğumlu bireylerle aynı mutluluk düzeyine sahiptir. Fakat Asya, Latin ABD ve Afrika gibi daha az gelişmiş ülkelere gelen insanların yaşam memnuniyetlerinin ise daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Buna göre, ekonomik amaçlı göç sonucu bireylerin objektif koşullarının iyileşmesi bireyin mutluluğunun artması için gerekli fakat çoğu zaman tek başına yeterli değildir. Örneğin; ABD göçmenler için daha iyi yaşanılacak bir yer olabilir fakat aynı zamanda ülkedeki mental hastalıkların oranı fakir ülkelere göre çok daha fazla olmakla birlikte bireysellik, sosyal izolasyon, karakter çözülmesi ve bozulması, dışlanma, yoksunluk hissi, uzun çalışma saatleri gibi problemler de mevcuttur (Bartram, 2010: 354-356). Bartram'ın Kuzey Avrupa ülkelerinden (Belçika, İsviçre, Fransa, Almanya, Britanya ve Hollanda) Güney Avrupa ülkelerine (İspanya, Portekiz, Yunanistan ve Kıbrıs) göç eden insanların mutluluğunu incelediği çalışmasının sonuçlarına göre göçmenler göç ettikleri ülkede (*destination country*) göç etmeyen insanlara (*stayers*) göre daha mutsuzdurlar

(Bartram, 2013a). Yani bireyler daha gelişmiş Kuzey Avrupa ülkelerinden görece daha az gelişmiş Güney Avrupa ülkelerine göç ettikleri zaman, görece ekonomik pozisyonları beklentilerini karşılayacak ölçüde artmayabilir. Göçmenler kendilerini hala geride bıraktıkları gelişmiş ülkedeki bireylerle kıyaslıyor olabilirler ya da göçmenin göç sonucu ortaya çıkan kayıpları göç sonucu elde ettiği kazançlarını aşmış olabilir.

Doğu Almanya'dan bireylere sunulan ekonomik koşullar ve daha iyi iş olanaklarına sahip olan Batı Almanya'ya göç eden bireylerle ilgili olarak panel verilerle yapılan bir çalışmada, Doğu Almanya'dan Batı Almanya'ya göç edenlerin daha iyi iş olanakları bulmaları yüzünden daha mutlu olduklarını tespit edilmiştir. Bu bulgular yüksek kalitede verilerle yapıldığı için önemlidir. Bu çalışma açıkça göstermektedir ki daha zengin bir bölgeye göç mutluluk üzerinde daha pozitif sonuçlara neden olmaktadır. Ancak yazar bu çalışmada elde edilen sonuçların tamamen farklı bir dil ve kültüre sahip bir başka ülkeye göç eden bireyler içinde genelleştirilemeyeceğini ve bu konunun araştırılmaya değer olduğunu vurgulamıştır. (Melzer, 2011: 73-92).

Bir diğer çalışmada ESS verileri kullanılarak Bulgaristan, Hırvatistan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Macaristan, Litvanya, Polonya, Romanya, Rusya, Slovenya, Slovakya, Türkiye ve Ukrayna'dan göç edenler ile bu ülkelerde kalanlar arasındaki mutluluk farkına bakıldığında, göç edenlerin kalanlara göre daha mutlu oldukları gözlenmiştir. Ülke bazında bakıldığında Polonya (mutluluk ortalaması Doğu Avrupa ülkelerine göre yüksek) için göçmenler ve kalanlar arasında bir mutluluk farkından bahsedilmezken, Doğu Avrupa ülkelerine göre mutluluk ortalamaları daha düşük olan Romanya, Türkiye ve Rusya için göç edenlerin kalanlardan çok daha mutlu olduklarını söylemek mümkündür. Burada ayrıca varış ülkesi de önem arz etmektedir (Bartram, 2013b: 163-168). Finlandiya, Almanya, Norveç, İspanya, İsveç ve İsviçre'ye giden Doğu Avrupalı göçmenler için pozitif yönde bir mutluluk farkı söz konusu iken, İrlanda ve Yunanistan gibi görece daha zor şartlara sahip ülkelere giden göçmenlerde ekonomik sıkıntılardan ötürü bir mutluluk farkı tespit edilememiştir.

Mutluluk alanında yapılan göç çalışmalarına yönelik araştırma sorularından biri göçün mutluluğu arttırıp arttırmadığına dairdir. Aynı zamanda mutluluk-göç literatürüne göre, farklı ülkelerden gelen insanların çıkış ülkesinin gelişmişlik düzeylerine göre göç sonrası yaşam memnuniyetleri farklı olabilir.

Stilman vd.'nin yaptıkları deneysel bir çalışmada Tonga'dan Yeni Zelanda'ya taşınmak isteyen katılımcıların bir kısmına çekilişle göç etme izni verilmiş, bir kısmı ise göç etme iznini alamamıştır. Bu doğal deney sonucunda, Tonga'dan Yeni Zelanda'ya taşınan şanslı göçmenler ile Tonga'da kalan diğer katılımcıların göçten sonraki bir yıl için mutluluk düzeyleri karşılaştırıldığında aynı mutluluk düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Göç edenlerin zamanla daha mutsuz hale geldikleri gözlenirken, objektif iyi oluşlarında ise belirgin bir artış olduğu gözlenmiştir. Örneğin göç edenlerin ücretleri, göç edemeyenlerin ücretlerinin neredeyse üç katıdır. İkinci ilginç farklılık ruhsal sağlık (mental) ve mutluluk arasındadır. Tonga göçmenlerinin akıl sağlığı yirmi puanlık bir skalada yaklaşık üç puan artmasına rağmen mutluluklarında düşüş yaşandığı tespit edilmiştir (Stillman, 2015: 73-92). Bu sonuçlar da yine sadece gelir artışının mutluluğu arttırmayacağı yönündeki literatürü destekleyecek niteliktedir. Finlandiya'ya göç eden Rus diasporası için göç etmeden bir yıl öncesi ve göç ettikten sonraki bir yıl için yapılan çalışmada göçmenlerin yaşam memnuniyetinin arttığı tespit edilmiştir. Fakat bu çalışmanın sonuçlarına bakarak genel bir kaniya varmak tehlikeli olabilir. Çünkü buradaki panel veri göçten hemen önceki bir yılı aldığı için, örneğin göç etme kararı alan göçmenin ruhsal durumu, göç edecek olmanın verdiği stres veya heyecan sebebiyle bireyin gerçek durumunu yansıtmayabilir.

Göç ettikten sonraki bir yıl içerisinde bireyin mutluluk düzeyinin artması bir yanılsama ya da geçici bir durum olabilir (Mahonen vd., 2013: 324-33).

Erlinghagen'in 2011 yılında ESS verisini kullanarak Almanya'dan Avrupa'ya göç eden bireyler ile göç etmeyen ve daha önce göç edip geri dönüş yapmış olan bireylerin yaşam memnuniyetlerini karşılaştırdığı çalışmada, göç eden bireylerin yaşam memnuniyetlerinin göç etmeyen ve geri dönüş yapan bireylere göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma yaşam memnuniyeti arasındaki bu farkın, sosyo-demografik ve sosyo-ekonomik yapıdaki farklılıklarla açıklanamadığını, bu farklılığın daha çok bireylerin psiko-sosyal yönlü ve bireysel gelirlerini değerlendirmelerindeki farklılıklardan kaynaklanabileceğini belirtmektedir (Erlinghagen, 2012: 911-920).

Polgreen ve Simpson (2011) makro düzeyde göç ve mutluluk arasında bir ilişki tespit etmişlerdir. WVS verisi (1981-2004) kullanarak yaptıkları çalışma sonucunda göç oranları ve çıkış ülkesinin mutluluğu arasında U şekilli bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışma bir eşik etkisi olduğunu destekleyecek sonuçlar ortaya koymaktadır. Mutsuz ülkeler yüksek göç oranlarına sahiptirler, fakat ülkenin mutluluğu arttıkça bu oran düşmektedir (Polgreen vd., 2011: 819-840).

Sosyoloji alanında uluslararası göçmenlerin mutluluğunu araştıran mikro düzeyde çalışmalar da mevcuttur. İlk grup çalışmalar bir ülke içindeki göçmenlerin mutluluklarını karşılaştırmaktadır. Örneğin; Avrupa'dan İsrail'e göç eden yüksek vasıflı göçmenlerin, Eski Sovyetler Birliği ülkelerinden gelen yüksek vasıflı göçmenler ve Etiyopya'dan gelen düşük vasıflı göçmenlere göre yaşamlarından çok daha fazla memnun oldukları tespit edilmiştir. Böylelikle aynı ülkede yaşayan farklı ülke kökenli göçmenler arasında önemli ölçüde mutluluk farkı tespit edilmiştir (Amit vd., 2010: 89-104).

Göçmenlerle ve varış ülkesi halkının karşılaştırıldığı çalışma, Rus göçmenlerin daha iyi eğitim ve daha yüksek sosyo-ekonomik statüye sahip olmalarına rağmen İsrail halkından daha düşük bir yaşam memnuniyetine sahip olduklarını göstermektedir (Ullman vd., 2001: 449-463).

Bălăţescu'nun çalışmasında göçmenlerin vardıkları ülkenin halkından daha mutsuz oldukları tespit edilmiştir. 13 Batı Avrupa ülkesinin 12'sinde göçmenlerin varış ülkesi halkından daha mutsuz olduğu rapor edilmiştir. Çalışmada, göçmenlerin etnik kökeninin onların subjektif iyi oluş düzeylerini nasıl belirlediği tartışılmaktadır. Çalışmanın ilginç sonuçlarından birine göre de göçmenler genel olarak varış ülkesi halkından daha mutsuz olmalarına rağmen, bu ülkenin toplumsal ve siyasal koşullardan o ülkede yaşayanlara göre daha memnundurlar (Bălăţescu, 2005: 128-143).

Safi (2010), Bălăţescu'nun çalışmalarına (2005 ve 2007) ait verileri tekrar kullanarak Bălăţescu'nun çalışmalarında çıkan sonuçları doğrulamış ve aynı zamanda hem birinci hem ikinci nesil göçmenlerin varış ülkesi halkından daha mutsuz olduğunu tespit etmiştir. Burada şaşırtıcı olan sonuç ise asimilasyonun göçmenlerin mutluluğunu arttırmadığını destekleyecek nitelikte olan, ikinci nesil göçmenlerin birinci nesil göçmenlerden daha mutsuz olduklarına dair sonuçtur. Safi ikinci nesil göçmenlerin de ebeveynleri kadar daha alt yaşam koşullarına sahip olmayı haksızlık olarak gördüklerini belirtmektedir (Safi, 2010: 159-176).

Senik (2014) yine Fransa'da yaşayan birinci ve ikinci kuşak göçmenler için de benzer bir sonuca ulaşmıştır. Ayrıca çalışmada diğer Avrupa ülkelerinde yaşayan Fransız göçmenlerin mutluluklarının, Avrupalı göçmenlerin mutluluk ortalamasından daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Senik, 2014: 379-401). Konuya dair diğer çalışmalar da Avrupa ülkeleri dışındaki diğer

ülkeler için de göçmenlerin yerlilerden daha mutsuz oldukları sonucunu destekleyecek niteliktedir.

Göçmenler arasında mutluluk düzeyinin düşük çıkmadığı çalışmalar da mevcuttur. Göçmenlerin mutluluk düzeyinin yüksek çıktığı çalışmalara dair farklı açıklamalar mevcuttur. Birinci açıklama, göçmenlerin göç etmeden önce ya daha yüksek ya da aynı seviyede mutluluk düzeyine sahip oldukları yönündedir. Yani göçmenlerin göç etmeden önce de mutlu olabileme ihtimali mevcuttur. Problem bu durumun yatay kesit verileriyle tespit edilememesidir. "Birey göç etmeden önce zaten mutlu muydu?" yoksa "Bireyin mutluluğu göç sonucunda mı arttı?". Bu nedenle göç öncesi mutluluk düzeyinin bilinmesi önemlidir. Ancak göç öncesi mutluluk seviyesi de her durumdaki sapmayı açıklayamaz. İkinci olarak bazı çalışmalar; gelir, işsizlik ve sağlık gibi aynı zamanda mutluluğu da belirleyen ve zamanla değişen değişkenler içermektedir. Bu nedenle, göçmenlerin gerçekten benzer mutluluğa sahip olup olmadıkları ya da zamanla değişen değişkenlerin bireylerin gerçek mutluluklarını tespit ederken yanıltıcı sonuçlar elde etmemize neden olup olmadıkları konusu belirsizlik taşımaktadır. Mutluluk düzeyinin yüksek çıkması ile ilgili bir diğer açıklama ise göçmenlerin gerçekten yüksek mutluluk düzeylerine erişmiş olmalarıdır (Hendriks, 2015: 353).

Göç literatüründeki bir diğer tartışma alanı, bireylerin kendi yaşamlarını kıyasladıkları referans grup ile ilgili tartışmalardır. Göçmenlerin kendilerini karşılaştırdıkları referans grupların onların yaşam memnuniyeti üzerinde oldukça önemli olduğu tespit edilmiştir. Göç eden bireyin kendisini varış ülkesindeki ya da kendi ülkesindeki bireylerle karşılaştırması, ulusal düzeydeki faktörlerin bireylerin yaşam memnuniyetini nasıl etkilediğini göstermektedir. Örneğin bir ülkede genel yaşam kalitesi baskın faktör ise, daha iyi ekonomik ve sosyal koşullara sahip ülkelere göç eden insanlar çıkış ülkesindeki nüfusa göre daha yüksek; varış ülkesindeki bireylere göre (*natives*) ise neredeyse benzer yaşam memnuniyetine sahip olacaklardır. Sosyal karşılaştırmalar göz önüne alındığında bireyler özellikle kendilerini, kendilerine benzediğini düşündükleri bireylerle karşılaştırırlar. Bu da onların yaşamlarını değerlendirmelerinde daha ılımlı bir etkiye neden olabilir. Göçmenler yurt dışında geçirdikleri zamana bağlı olarak, kendilerini kendi halkından olan insanlarla ve de diğer göçmen ve yerli gruplarla karşılaştırma eğilimindedirler.

Gökdemir ve Dumludağ, Hollanda'da yaşayan Faslı ve Türk göçmenleri inceledikleri çalışmalarında, Faslılara göre daha yüksek gelir ve daha düşük işsizlik oranlarına sahip olan Türklerin yaşam memnuniyetlerinin neden daha düşük olduğunu tespit etmeye çalışmışlardır. Çalışma sonuçlarına göre Türk göçmenler için mutlak gelir düzeyinin çok önemli olmadığı, daha çok nispi gelirlerinin önemli olduğu tespit edilmiştir (özellikle Hollandalı halk ile kendilerini karşılaştırarak). Ayrıca Türklerin daha çok gelir ve sosyal statü karşılaştırmaları yapma eğiliminde olmalarından dolayı yaşam memnuniyetlerinin düşük olduğu sonucuna varılmıştır (Gökdemir vd., 2012: 407-417). Aslında, göç sonrası yaşam ağırlıklı olarak ekonomik etmenlere bağlıdır. Bu etmenlerden birincisi, bireyin kendi yetenek ve eğitim seviyesine uygun olan bir işe sahip olması; ikinci olarak beklentilerini karşılayacak bir gelir düzeyine sahip olmasıdır. Ayrıca göç yaşam doyumu, göç edenin kalış süresiyle pozitif olarak ilişkilidir. Kısa süre kalma niyetinde olan göçmenler daha düşük yaşam memnuniyeti seviyesine sahip iken, daha uzun süre kalma niyetinde olan göçmenler ise daha yüksek yaşam memnuniyetine sahiptirler (Schüdeln ve Schüdeln, 2009; Güler ve Poyraz Tacoğlu, 2017).

Göçmenlerin göç ettikleri ülkedeki kalış sürelerinin yaşam memnuniyetleri üzerindeki etkisini araştıran çalışmalar da mevcuttur. Göçmenlerin göç edilen ülkede kalış süresi (kısa ya

da geçici gibi) tercihlerine bağlı olarak göç öncesi ve sonrası yaşam memnuniyetleri karşılaştırıldığında farklı süreler için yaşam memnuniyetlerinin de farklı olduğu tespit edilmiştir. Bu tür bir karşılaştırma, çoğunlukla uzun süre yurt dışında göç tecrübesi yaşamayan göçmenler için geçerlidir. Çünkü daha kısa süreli göç edenler, şu anki durumlarını göç etmeden önceki durumlarıyla daha çok karşılaştırma eğilimindedirler (Schüdeln ve Schüdeln, 2009: 703-738).

Mirna Safi çalışmalarında yeni bir ülkeye göç ve yeni bir düzen ile birlikte melankoli, üzüntü ve hayal kırıklığının da ortaya çıktığını belirtmektedir (Safi, 2010: 160).

2.3. Çalışmalarda Karşılaşılan Güçlükler

Mutluluk-göç alanında yapılan çalışmalarda karşılaşılan en büyük sorunlardan biri, bu konuyla ilgili ayrıntılı olarak uluslararası veri toplayan çok fazla kuruluşun olmamasıdır. Göçmenlerin mutluluğu ile ilgili çalışmalar 2005 yılından itibaren ilgi görmeye başlamış olmasına rağmen göçün dinamik yapısı ve veri elde etmenin güçlüğü gibi pek çok nedenden ötürü bu konuda yapılan çalışmalarda karşılaşılan çeşitli sorunlar mevcuttur.

Subjektif iyi oluş ya da mutluluk alanında en geniş veriye sahip olan kuruluşlardan biri (The World Values Survey) Dünya Değerler Araştırması bireylere ait detaylı göç geçmişini içermemektedir. Katılımcılar doğdukları yeri geldikleri ülke olarak değil bölge olarak bildirmekte ve katılımcılar ülkeye giriş yıllarını spesifik bir tarih olarak değil de bir tarih aralığında bildirmektedir. Ancak bazı ülkelerin kendilerine özgü hem göç hem de mutluluk bilgilerinin olduğu veri setleri mevcuttur. Örneğin; mutluluk literatüründe genişçe kullanılan The British Household Panel Survey ve German Socio-Economic Panel Study gibi göçmenlerle ilgili ayrıntılı bilgi toplayan kuruluşlar bulunmaktadır. Ayrıca The European Social Survey 2003 yılından itibaren yaklaşık olarak 30 ülkede topladığı verilerde göçmenlerin geliş tarihi, doğum tarihi ve ailelerinin doğdukları ülkeyi içeren bilgiler toplamaktadır (Simpson, 2012: 396-398).

Göç çalışmalarında aynı kişi hakkında göç öncesi ve sonrası ayrıntılı bilgi verebilecek çok fazla veri mevcut olmadığından, panel veri eksikliği göç çalışmalarında yaşanan en büyük problemlerden biridir. Bu nedenle göç çalışmaları çoğunlukla açıklayıcılık gücü panel veriye göre çok daha kısıtlı olan yatay kesit verilerle yapılmaktadır. Ancak panel veri ile yapılan çalışmaları esas alarak çıkarımlar yaparken de oldukça dikkatli olmak gerekir. Literatürde mutsuz insanların çoğunlukla yeniden göç ettiği düşünüldüğünden, veri toplarken mutsuz göçmene denk gelme olasılığı mutlu bir göçmene denk gelme olasılığından fazladır. Bu sakınca yatay-kesit verilerle yapılan çalışmalar için de geçerlidir (Hendriks, 2015: 4).

Mevcut çalışmalarda, göç etme düşüncesinin ve eyleminin bireyin göçten önceki ve sonraki bir kaç yıl boyunca mutluluk düzeyinde belirgin bir hareketlilik yarattığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla boylamsal çalışmalarda, göç etme gibi bireylerin yaşamlarında meydana gelen büyük değişikliklere adaptasyon süreçlerinde mutluluk çok değişken ve hassas olmaktadır. Ekonomik nedenlerle göç edenlerin hayattan tatmin düzeyleri göçten yaklaşık üç yıl önce düşmeye başlar ve göç ettikten kısa bir süre sonra zirveye ulaşır. Dolayısıyla boylamsal çalışmalar göçmenleri göç etmeden önceki ve sonraki bir kaç yıl boyunca izleyerek yapılmalıdır (Hendriks, 2015: 4).

Yine genetik faktörler gibi gözlenemeyen değerlerin önemli düzeylerde olması da çalışmalarda karşılaşılan problemlerden biridir (Lykken vd., 1996: 186-189). Bu nedenlerden ötürü ortaya çıkan metodolojik problemleri azaltmak için çeşitli yöntemler (iki durumlu kesikli tercih modelleri, çok durumlu kesikli tercih modelleri) kullanılmaktadır. Fakat bu yöntemlerin de ortaya çıkan problemleri tamamen ortadan kaldırdığı söylenemez. Bu nedenlerle göç-mutluluk çalışmalarında yatay kesit verilerin panel verilere göre açıklayıcı gücünün çok daha

sınırlı olduğu kabul edilmeli ve uluslararası çapta daha sağlıklı veriler elde edilerek çalışmalarda ortaya çıkan problemlerin en aza indirgenmesi için çözümler aranmalıdır (Melzer 2011; Voicu ve Vasile 2014).

3. Sonuç

Bu çalışmada 21.yüzyılın sosyal, ekonomik ve kültürel boyutlarıyla en çok tartışılan konularından biri olan göç üzerine mutluluk ekonomisi alanında yapılan çalışmalara dair bir literatür özeti sunulmuştur.

Neoklasik Göç Teorisi'ne göre, göç öncesi ve sonrası süreç hakkında tam ve eksiksiz bilgiye sahip olan rasyonel bireyler, göç kararı alırken fayda-maliyet hesabı yapmaktadırlar. Aynı zamanda birey, kendi çıkarları doğrultusunda diğer tüm kültürel ve psikolojik etkileri göz ardı ederek hareket etmekte ve bu doğrultuda göç kararı almaktadır. Neoklasik kuram bireyin gelir yolu ile faydasını arttırdığını belirtmektedir. Bireyler bir başka ülkeye göç ettiklerinde neoklasik iktisadın iddia ettiği gibi yalnızca gelirlerini arttırarak kolaylıkla mutlu olamazlar. Göçün maddi külfetinin yanında ayrıca bir de bu kuramın ihmal ettiği sosyal, kültürel, psikolojik vs. maliyetleri de mevcuttur.

Mutluluk-göç literatüründe yapılan çalışmalarda genellikle bireylerin yaşam memnuniyetleri üzerinde yalnızca gelirin değil, gelir dışında diğer sosyo-demografik, psikolojik, kurumsal vb. faktörlerin de etkili olduğu tespit edilmiştir (nispi gelir, dışlanma, ayrımcılık, hükümet politikaları, cinsiyet gibi). Ayrıca mutluluk-göç literatüründe yapılan çalışmalarda, bireylerin göç sonrası kendilerini karşılaştırdıkları referans grupların değişmesi, bireylerin göç ettikleri ve geride bıraktıkları ülkeler arasındaki gelişmişlik farkı ya da bireyin göç sonrası adaptasyon süreci gibi pek çok nedenin göçmenlerin yaşam memnuniyeti üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Göç konusunda yapılan çalışmalara genel olarak baktığımızda, göçün mutluluk üzerindeki etkisini ya da göç sırası ve göç sonrası mutluluğu nelerin ne yönde ve ne derece etkilediğini anlayabilmemiz için daha ayrıntılı araştırmalara ihtiyaç olduğu görülmektedir. Göç dinamik yapısı itibari ile kaliteli ve güncel veri elde edilmesi güç bir alandır. Bu alanda yapılan çalışmaların birçoğunda yatay kesit veriler kullanılmıştır. Göç alanında ayrıntılı sorular içeren panel verilere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle uluslararası veri toplayan kuruluşlara nitelikli veri toplanması için büyük rol düşmektedir. Bu alanda yapılacak ayrıntılı çalışmalar sonucu göçmenler hakkında daha fazla bilgi edinmek hükümetlere göçmenlerin refahının artırılması ve daha sağlıklı göçmen politikalarının yapılması konusunda yol gösterici olabilir.

Kaynaklar

- Amit, Karin; Howard, Litwin (2010), "The Subjective Well-Being of Immigrants Aged 50 And Older in Israel." *Social Indicators Research*. Vol.98 No.1: 89-104.
- Băltătescu, Sergiu (2005), "Subjective Well-Being Of Immigrants In Europe. A Comparative Study, Europe and Their Evaluation of Societal Conditions. An Exploratory Study", University of Oradea Publishing House, Oradea, 128-143.
- Bartram, David (2010), "International Migration, Open Borders Debates, And Happiness", *International Studies Review* Vol.12, No.3: 339-361.
- Bartram, David (2013a), "Happiness Among North-To-South Migrants in Europe", Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2290154> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2290154>, (Erişim: 30.10.2018).
- Bartram, David (2013b), "Happiness And 'Economic Migration': A Comparison of Eastern European Migrants And Stayers", *Migration Studies*, Vol.1 No.2: 156-175.
- Bartram, David (2013c), "'Migration, return, and happiness in Romania", *European Societies*, Vol. 15 No. 3: 408-422.
- Bartram, David (2015), "Inverting the Logic of Economic Migration: Happiness Among Migrants Moving From Wealthier to Poorer Countries in Europe", *Journal of Happiness Studies*, Vol.16 No. 5: 1211-1230.
- Blanchflower, David G; Andrew J. Oswald (2004), "Well-Being Over Time In Britain And The USA", *Journal of Public Economics*, Vol. 88:1359-1386.
- Boyce, Christopher J; Gordon DA Brown; Simon C. Moore (2010), "Money and Happiness: Rank of Income, Not Income, Affects Life Satisfaction", *Psychological Science*, Vol. 21 No. 4: 471-5.
- Clark, Andrew E.; Frijters, Paul; Shields, Michael A (2006), "Income and Happiness: Evidence, Explanations and Economic Implications", Working Paper.
- Clark, Andrew E.; Frijters, Paul; Shields, Michael A (2008) "Relative Income, Happiness, And Utility: An Explanation For The Easterlin Paradox And Other Puzzles", *Journal of Economic Literature*, Vol.46 No.1: 95-144.
- Dittmann, Joerg; Goebel, Jan (2010), "Your House, Your Car, Your Educatio: The Socioeconomic Situation of the Neighborhood and its Impact on Life Satisfaction in Germany", *Social Indicators Research*, Vol.96 No.3:497-513.
- Easterlin, Richard A. (1974), "Does Economic Growth Improve The Human Lot? Some Empirical Evidence", *Nations and Households in Economic Growth*, Vol.89: 89-125.
- Easterlin, Richard. A. (2005), "Diminishing Marginal Utility Of Income? Caveat Emptor", *Social Indicators Research*, Vol.70 No.3: 243-255.
- Erim, Neşe (2011), İktisadi Düşünce Tarihi, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Erlinghagen, Marcel (2012), "Nowhere Better Than Here? The Subjective Well-Being Of German Emigrants And Remigrants", *Comparative Population Studies*, Vol. 36 No. 4: 911-920.
- Gemlik, Nilay; Sıgır, Ünsal; Sur, Haydar (2007), "Sosyal Karşılaştırma ve Öğrenilmiş Güçlülük İlişkisinin Yönetmel Etkileri Hastane Yöneticileri ve Çalışanları Üzerine Bir Çalışma", *Yönetim İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İktisadi Enstitüsü Dergisi*, C.17 No.57: 55-66.
- Güler, Abdurrahim; Tacoğlu Poyraz, Tuğça (2017), "Amerika'da Yaşayan Türklerde Etnik Kimlik, Kültürleşme, Dindarlık ve Bunların Yaşam Memnuniyetine Etkisi", *Akademik Bakış Dergisi*, No.63:59-70.
- Gökdemir Dumludağ, Özge (2011), "Mutluluk ve İktisadi Parametreler Üzerine Bir İnceleme", Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE.
- Helliwel, John F. (2003), "How's life? Combining Individual and National Variables to Explain Subjective Well-Being", *Economic Modelling*, Vol.20 No.2: 331-360.
- Hendriks, Martijn (2015), "The Happiness of International Migrants: A Review of Research Findings", *Migration Studies*, Vol.3, No.3: 343-369.
- Knight, John; Gunatilaka, Ramani (2010), "Great Expectations? The Subjective Well-Being of Rural–Urban Migrants in China", *World Development*, Vol.38 No.1: 113-124.
- Lelkes, Orsolya (2006), "Knowing What is Good For You: Empirical Analysis of Personal Preferences and The "Objective Good", *The Journal of Socio-Economics*, Vol.35 No.2: 285-307.
- Lucas, Richard E. (2005), "Time does not heal all wounds: A longitudinal study of reaction and adaptation to divorce", *Psychological science*, Vol.16 No.12: 945-950.
- Luhmann, Maike, Michael Eid (2009) "Does it Really Feel The Same? Changes In Life Satisfaction Following Repeated Life Events", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.97 No.2: 363-381.

- Luhmann, Maïke; Wilhelm, Hofmann; Michael, Eid; Richard E., Lucas (2012), "Subjective Well-Being And Adaptation To Life Events: A Meta-Analysis", *Journal Of Personality And Social Psychology*, Vol.102 No.3: 592.
- Lykken, David; Auke Tellegen (1996), "Happiness is a Stochastic Phenomenon", *Psychological Science*, Vol.7, No.3, 186-189.
- Mahonen, Tuuli Anna; Leinonen, Elina; Jasinskaja-Lahti Inga (2013), "Met Expectations and the Wellbeing of Diaspora Immigrants: A Longitudinal Study", *International Journal of Psychology*, Vol.48 No.3: 324-33.
- Melzer, Silvia Maja (2011), "Does Migration Make You Happy? The Influence Of Migration On Subjective Wellbeing", *Journal of Social Research and Policy*, Vol.2 No.2: 73–92.
- Melzer, Silvia; Ruud Muffels (2012), "Migrant's Pursuit of Happiness-The Impact of Adaptation, Social Comparison and Relative Deprivation: Evidence from a 'Natural' Experiment", *German Socio-Economic Panel Study (SOEP)*, 2-9.
- Polgreen, Linnea; Nicole B. Simpson (2011), "Happiness and International Migration", *Journal of Happiness Studies*, Vol.12 No.5: 819-840.
- Ratha, Dilip; William Shaw (2007), "South-South Migration and Remittances", *Washington, DC: World Bank Development Prospects Group, Working Paper*.
- Safi, Mirna (2006), "Immigrants' Life Satisfaction In Europe: Between Assimilation And Discrimination", *European Sociological Review*, Vol.26 No. 2: 159-176.
- Schündeln, Matthias; Nicola, Fuchs-Schündeln (2009), "Who Stays, Who Goes, Who Returns? East-West Migration Within Germany Since Reunification", *Economics of Transition*, Vol.17 No.3: 703-738.
- Senik, Claudia (2009), "Direct Evidence On Income Comparisons And Their Welfare Effects", *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol.72 No.1: 408-424.
- Senik, Claudia (2014), "The French Unhappiness Puzzle: The Cultural Dimension of Happiness", *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol.106: 379-401
- Simpson, Nicole B. (2012), "Happiness and Migration", *International Handbook on The Economics of Migration*, (Ed. Klaus F. Zimmermann and Amelie F. Constant), USA: Edward Elgar Publishing Limited, 10-18.
- Stillman, Steven; Gibson, John; McKenzie, David; Rohorua, Halahingano (2015), "Miserable Migrants? Natural Experiment Evidence on International Migration and Objective and Subjective Well-Being", *World Development*, No.65: 79-93.
- Ullman, Chana; Moshe Tatar (2001), 'Psychological Adjustment among Israeli Adolescent Immigrants: A Report on Life Satisfaction, Self-Concept, and Self-Esteem', *Journal of Youth and Adolescence*, Vol.30 No.4: 449-463.
- Voicu, Bogdan; Vasile, Marian (2014), "Do "Cultures of Life Satisfaction" Travel?", *Current Sociology*, Vol.62 No.1: 81-99.

Extended Summary

Happiness and International Migration: An Overview

Neoclassical economics, the dominant understanding of economics today, defines individuals as selfish, whole and who have cost-free knowledge and act to maximize their benefits. Theory does not consider the individual as a social entity, it also distinguishes the individual from the society in which he was born and raised and the concepts such as value judgment, union, religious community, political views that constitute that society, and socio-demographic characteristics such as gender, belief, age, and marital status that he or she acquired later. The neoclassic theory, founded on this rationale individual, suggests that the satisfaction of the society can be measured through objective financial parameters. This isolate the human being from psychological, sociological and cultural factors, does not include psychology in its models, which is a scientific discipline, and detracts from value judgement of economics and subjectivity.

The rational individual of mainstream economics has begun to be criticized intensely over time. The use of only objective economic parameters has been criticized particularly in the field of life satisfaction, and the concept of "happiness", which includes the social, cultural and emotional aspects of the individual and includes psychological factors, has been used instead of the concept of benefit. This concept, which was previously the subject of sociology, medicine and psychology, started to take place in the field of economics under the name of "economics of happiness." Happiness studies, which have found a wide range of research fields, have been the subject of research in the field of migration since 2005.

Except for mandatory reasons such as war, natural disaster, etc., individuals generally migrate in order to increase their well-being and to achieve better living standards. The individual whose main purpose is to increase their happiness by migration uses migration as a tool in this way. Therefore, happiness studies in the field of migration can also be seen as an indicator of whether migrants have achieved these goals. In happiness-migration researches, answers are asked to the questions under which conditions and to what extent the immigrants are happy, to which countries they tend to migrate, whether immigration to rich countries brings more happiness and whether the increase in income after immigration alone is sufficient to increase happiness. This paper, which is a literature review, is a synthesis of happiness-migration studies conducted to determine the life satisfaction of migrants.

Neoclassical Migration Theory suggests that individuals have complete information about pre- and post-migration and make a rational choice by calculating the benefit-cost when making a migration decision. In reality, individuals cannot be happy only by increasing their income when they migrate to another country. There are a large number of economic, social, cultural and psychological costs that the individual endures and cannot fully calculate during and after the migration. For example, if the factors such as the feeling of longing, feelings of discrimination and cultural differences that the individual feels after immigration exceed the level of benefit arising from the income, this can cause the individual to be unhappy. These costs, which are neglected by neoclassical economics, are not neglected in happiness studies in the field of migration.

In the studies carried out in the field of happiness-migration, it was determined that not only economic factors affect the life satisfaction of the individual but also other factors excluded by neoclassical economics. For example, according to the studies conducted in the happiness-migration literature, it was determined that many reasons such as changing reference groups through which individuals compare themselves after migration, development difference between country the individuals migrated and the country the individual left behind, or the individual's post migration adaptation process have an impact on the life satisfaction of migrants.

There are interesting results in the studies conducted in this field. For example, in Happiness-migration studies, it was revealed that individuals mostly make migration decisions with relative income anxiety. The fact that the immigrant earns lower absolute income than his / her income before immigration does not mean that the individual will be unhappy. For example, if the individual has a higher socio-economic position in the country of destination than the country he left behind, this may cause the individual to be happier even if he / she earns lower income. Or if money is relatively important, migrating to a richer country can have a negative impact on an individual's happiness. For this reason, in some studies, it was observed that happiness of individuals decreased despite absolute income increase.

Another important factor in the happiness of individuals after migration is who is the reference group to which the individual compares himself. It has been observed that if the individual compares himself with the people he has left behind, this has a positive effect on the happiness of the individual, and if the individual refers to the people of the

country of destination (if the individual compares himself with the people of the country of destination), this has a negative effect on the happiness of the individual.

Happiness studies in areas such as sociology and psychology indicate that the adaptation of the individual, which means adaptation to new situations, also has an effect on life satisfaction. Adaptation theory tells us that adapting to a new situation will return to its former state even if it increases the life satisfaction of individuals in the first place. Adaptation theory is referred as a reason for the decrease of life satisfaction of individuals after migration.

As a result, contrary to mainstream economics, which claims that individuals can increase their objective well-being only by means of income after migration, happiness-migration studies show that many sociological, cultural and psychological factors other than income affect the individual's decision to migrate and life satisfaction after migration. Absolute income growth is not the only motivation for the desire for a better life, which is the main goal of immigration. All the factors that the individual experiences during the migration process and afterwards affect the life satisfaction of the individual.

