



İzmir İktisat Dergisi
Izmir Journal of Economics



İZMİR İKTİSAT DERGİSİ / İZMİR JOURNAL OF ECONOMICS / CİLT - VOLUME : 35 / SAYI - NO : 2 / YIL - YEAR : 2020



DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ



DOKUZ EYLÜL UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

İzmir
İktisat
Dergisi
Izmir Journal of Economics

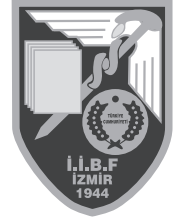


CİLT - VOLUME : 35 / SAYI - NO : 2 / YIL - YEAR : 2020



CİLT - VOLUME : 35 / SAYI - NO : 2
YIL - YEAR : NİSAN - HAZİRAN / APRIL - JUNE 2020

ISSN : 1308 - 8173 / E-ISSN : 1308 - 8505



ISSN : 1308 - 8173
E-ISSN : 1308 - 8508

İZMİR İKTİSAT DERGİSİ

İZMİR JOURNAL OF ECONOMICS

Cilt / Volume : 35

Sayı / Number : 2

Yıl / Year : 2020



DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ YAYINLARI

İZMİR İKTİSAT DERGİSİ

Cilt: 35 Sayı: 2 Yıl: 2020

Yayın No:

ISSN: 1308-8173

E-ISSN : 1308-8508 1. Baskı

Derginin Sahibi : Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi adına Prof. Dr. Hüseyin Avni EGELİ

Sorumlu Müdür : Prof. Dr. Mehmet AKSARAYLI

Yönetim Yeri : T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Buca 35160 İZMİR

Yayının Türü : Süreli - Yılda 4 sayı olarak yayınlanır.
Hakemli bir dergidir.

Editör : Prof. Dr. Mehmet AKSARAYLI

Yayın Kurulu : Prof. Dr. Mehmet AKSARAYLI

Doç. Dr. Üzeyir AYDIN

Doç. Dr. Can AYDIN

Doç. Dr. Ayşegül ÇİMEN

Dr. Öğr. Üyesi Haluk TANDIRCIOĞLU

Dr. Öğr. Üyesi Başak KARŞIYAKALI

Dr. Öğr. Üyesi Gökçe BAYSAL TÜRKÖLMEZ

Öğr. Gör. Dr. Ömer AYDIN

Araş. Gör. Dr. Efe ÇINAR

Araş. Gör. İlateriş ERGUN

Yazışma Adresi : İzmir İktisat Dergisi, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Dokuzçesmeler Yerleşkesi, Buca 35160 İZMİR

Tel: 0 (232) 420 41 80 / 206 73 Fax: 0 (232) 420 17 89

dergi.iibf.deu.edu.tr - e-posta: iibfdergi@deu.edu.tr

Sekreteryaya : Engin ÖZTORNACI

Basım Tarihi :

Baskı Adedi :

Basım Yeri ve Adresi : Dokuz Eylül Üniversitesi Matbaası
DEÜ Tınaztepe Kampüsü 35390 Buca - İzmir
Tel : 0(232) 301 93 00 - Fax : 0(232) 301 93 13

Danışma Kurulu

Prof. Dr. A. Alpay Dikmen	Ankara Üniversitesi	Prof. Dr. Murat Demircioğlu	Yıldız Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Alaeddin Tilelyioğlu	Çankaya Üniversitesi	Prof. Dr. Münevver Turanlı	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Prof. Dr. Ali Nazım Sözer	Yaşar Üniversitesi	Prof. Dr. N. Oğuzhan Altay	Ege Üniversitesi
Prof. Dr. Anja Luthy	Salzburg Üniversitesi	Prof. Dr. Neşe Songür	TODAİE
Prof. Dr. Asuman ALTAY	Dokuz Eylül Üniversitesi	Prof. Dr. Nilgün Kutay	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Azmi Yağın	Çukurova Üniversitesi	Prof. Dr. Onur Ender Aslan	TODAİE
Prof. Dr. Banu Durukan Sali	Dokuz Eylül Üniversitesi	Prof. Dr. Özlem Önder	Ege Üniversitesi
Prof. Dr. Bedriye Saraçoğlu	Gazi Üniversitesi	Prof. Dr. Paul Barrett	Longwood Üniversitesi
Prof. Dr. C Berna Kocaman	Ankara Üniversitesi	Prof. Dr. Sabri Erdem	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Cengiz Yılmaz	Orta Doğu Teknik Üniversitesi	Prof. Dr. Sebahat Kök	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Claude Albagli	Panthéon-Assas (Paris-II) Uni.	Prof. Dr. Selahattin Güriş	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Dan Top	Valahia Targoviste Uni.	Prof. Dr. Semra Öncü	Celal Bayar Üniversitesi
Prof. Dr. Daniel Labaronne	Bordeaux IV Üniversitesi	Prof. Dr. Serkan ODAMAN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Engin Özgül	Dokuz Eylül Üniversitesi	Prof. Dr. Sumru Altuğ	Koç Üniversitesi
Prof. Dr. Erinç Yeldan	Bilkent Üniversitesi	Prof. Dr. Şenay Üçdoğruk	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Erkan Işığışık	Uludağ Üniversitesi	Prof. Dr. Şevkinaz Gümüšoğlu	Yaşar Üniversitesi
Prof. Dr. Fatih Saygılı	Ege Üniversitesi	Prof. Dr. Utku Utkulu	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Filiz Giray	Uludağ Üniversitesi	Prof. Dr. Vahap Tecim	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. G. Cenk Akkaya	Dokuz Eylül Üniversitesi	Prof. Dr. Vassilios Kondylis	Athens Üniversitesi
Prof. Dr. Gönül Budak	Dokuz Eylül Üniversitesi	Prof. Dr. Vinko Kandzija	Rijeka Üniversitesi
Prof. Dr. H. Altan Çabuk	Çukurova Üniversitesi	Prof. Dr. Yaşar Özcan	Virginia Commonwealth U.
Prof. Dr. Hakan Yetkiner	İzmir Ekonomi Üniversitesi	Prof. Dr. Yaşar Uysal	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Harun Arıkan	Çukurova Üniversitesi	Prof. Dr. Yılmaz Esmer	Bahçeşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan Durucasu	Anadolu Üniversitesi	Prof. Dr. Yusuf Kıldış	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Hilmi Yüksel	Dokuz Eylül Üniversitesi	Prof. Dr. Yvon Gasse	Laval Üniversitesi
Prof. Dr. İpek Devenci	Dokuz Eylül Üniversitesi	Prof. Dr. Zeki Erdut	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. İsmail Mazgıt	Dokuz Eylül Üniversitesi	Prof. Dr. Zerrin T. Karaman	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Jülide Kesken	Ege Üniversitesi	Prof. Dr. Zeynep ARIKAN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Kaan Yaralıoğlu	Dokuz Eylül Üniversitesi	Doç. Dr. H. Seçil Fettahlıoğlu	K.Sütçü İmam Üniversitesi
Prof. Dr. Leon Olszewski	Wroclaw Üniversitesi	Doç. Dr. Hasan E. Temiz	Mersin Üniversitesi
Prof. Dr. M. Kemal Oktem	Hacettepe Üniversitesi	Doç. Dr. Selim ŞANLISOY	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Mine Tükenmez	Dokuz Eylül Üniversitesi		

İzmir İktisat Dergisi bilimsel/özgün araştırma makaleleri yayınlayan ve yılda dört kez yayınlanan hakemli bir dergidir. Bu dergide yayınlanan makalelerin bilim ve dil bakımından sorumluluğu yazarlarına aittir. Dergide yayınlanan makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

Dergimiz aşağıdaki dizinlerde taranmaktadır :

ULAKBİM Sosyal Bilimler Veri Tabanı - DOAJ (Directory of Open Access Journals) - Index Copernicus International - JournalTOCs
ULRICHWEB - EconLit - CiteFactor - EconBib - DRJI (Directory of Research Journals Indexing)
Arastrimax (Sosyal Bilimler İndeksi) - ASOS (Sosyal Bilimler İndeksi) - Akademik Dizin

<u>Özgün Makaleler/Research Articles</u>	<u>Sayfa/ Page</u>
Pandeminin Toplumsal Yansımaları <i>Social Reflections of the Pandemic</i> Nükhet HOTAR, Rabia Ece Omay, Serdar BAYRAK, Ziya KURUÜZÜM, Belgin ÜNAL	211
Bilgi Teknolojileri Dış Kaynak Kullanımı Başarısında Biçimsel ve İlişkisel Yönetişimin Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma <i>The Role of Formal and Relational Governance in Information Technology Outsourcing Success: A Research in Aviation Industry</i> Dilek ERDOĞAN, Nuray TOKGÖZ	221
Planlı Davranış Teorisi Çerçevesinde Elektronik Ağızdan Ağıza İletişimin Satın Almaya Etkisi <i>The Effect of Electronic Word of Mouth on Purchase In The Wiew Framework Of Theory of Planned Behavior</i> Fatma DEMİRAG	241
Psikolojik Sahiplenmenin Çalışanların Ekstra Rol Davranışı Üzerine Etkisi: Özel Sektörde Bir Araştırma <i>Impact of Psychological Ownership on the Extra Role Behavior of Employees: A Research in Private Sector</i> Melda KALMAZ, Güler TOZKOPARAN	255
Ototelik Kişilik, Öz-Yeterliliğin Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Fark Yaratır mı? <i>Does Autotelic Personality Make a Difference in The Effect of Self-Efficacy on Individual Performance?</i> Murat GÜLER, Onur KÖKSAL, Fatih ÇETİN	271
L'Option Hauts Plateaux-Sud Comme Outil de Développement Durable du Territoire Algérien <i>Cezayir Bölgesinde Sürdürülebilir Kalkınma için Bir Araç Olarak Hauts Plateaux-Sud Bölgesi Örneği</i> Kamil TÜĞEN, Ouari MERADI, Halim ZIDELKHIL	285
Askeri Harcamaların İktisadi Büyümeye Etkisi: Sistem GMM Yaklaşımı <i>The Effect of Military Expenditures on Economic Growth: System GMM Aproach</i> Yücel ATİLLA, Recep KÖK	299
Kadınların İşgücüne Katılımında Gelir Etkisi: Türkiye Örneği <i>Income Effect on the Labor Force Participation of Women: The Case of Turkey</i> Mustafa BİLİK	317
İktisadi Bilgi Sınırlı Rasyonelliği İyileştirmekte Avantaj Yaratır mı? <i>Does Economic Knowledge Create Advantage in Improving Bounded Rationality?</i> Sibel Can KAMBER, Bora SÜSLÜ	327
Dış Ticaret İşlemlerinde Banka Seçim Kriterlerinin Belirlenmesi <i>Determination of Bank Selection Criteria in Foreign Trade Transactions</i> Tuğçe DANACI ÜNAL, Selim DURAMAZ	343

- Örgütsel Özdeşleşmenin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerine Etkisi: Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolü** 357
The Effect of Organizational Identification on Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Role of Psychological Well-Being
Ferda ÜSTÜN
- İktisadi ve Mali Krizlerin Anatomisi: Krizler Tarihi Üzerine Kısa Değerlendirmeler** 375
Anatomy of Economic and Financial Crises: Brief Evaluations on the History of Crises
Şahin KARABULUT, Özgür SARAÇ
- How Much Do Chronic Diseases Affect Absenteeism?** 403
Kronik Hastalıklar İşe Devamsızlığı Ne Kadar Etkilemektedir?
Dilek ŞAHİN, Mehmet KURUTKAN, Oğuz KARA
- Türkiye'de Doğurganlık ve Göç: Bir Sayma Veri Modeli** 415
Fertility and Migration in Turkey: A Count Data Model
Sibel SELİM, Derya BİLGİN
- Human Resources Strategies for the Recruitment and Retention of Generation Y Employees** 431
Y Kuşağı Çalışanlarının İşe Alınması ve İşte Tutulması için İnsan Kaynakları Stratejileri
Şerife UĞUZ ARSU, Mehmet Halit YILDIRIM

Pandeminin Toplumsal Yansımaları

Nükhet HOTAR¹, Rabia Ece Omay², Serdar BAYRAK³, Ziya KURUÜZÜM⁴, Belgin ÜNAL⁵

Özet

İlk kez 2019 yılının Aralık ayında Çin'de görülen ve çok kısa sürede pandemiye dönüşen Covid-19, alınan güçlü önlemler sayesinde bulunduğumuz coğrafi konuma göre oldukça geç bir tarihte ülkemizde de ortaya çıkmıştır. Dünya Sağlık Örgütü'nün pandemi ilanı ile beraber Sağlık Bakanlığı'nın geliştirmiş olduğu algoritmalar doğrultusunda Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Yerleşkesinde de yönetsel ve tıbbi değerlendirmeler gerçekleştirilmiş ve süreç bu prensiplerle sürdürülmeye devam edilmiştir. Çalışmada Dokuz Eylül Üniversitesi Pandemi Polikliniği'ne başvuran hastaların tanı kriterlerine bağlı olarak değerlendirilme süreçleri ve buna bağlı sosyo-demografik özellikleri incelenmiş ve uzun vadede toplu izolasyonun sürdürülebilir olup olmadığı, normalleşme sürecinin nasıl sürdürülmesi gerektiği ile ilgili öngörülere de yer verilmiştir. Bu amaçla 18.03.2020-24.04.2020 periyodunda DEÜ Araştırma Uygulama Hastanesinde Covid-19 tanısı ile izlenen hastaların demografik özellikleri dikkate alınmıştır. Covid-19 pandemi süreci bir toplumun en temel ihtiyaçlarından birinin sağlık hizmetleri olduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte kesin Covid-19 vakalarının diğer Covid-19 vakaları ile temasta bulunmuş olma oranı oldukça yüksektir ve bu nedenle pandeminin yayılımını kontrol altına almak için sosyal izolasyonun sağlanması çok önemlidir. Bununla birlikte kamu ve özel sektörün gerekli önlemleri alarak, kontrollü bir normalleşme sürecine geçmesi büyük önem taşımaktadır.

Anahtar kelimeler: Covid-19, Pandemi, Ekonomik etki, Toplumsal etki

Jel Kodu: I18, A13

Social Reflections of the Pandemic

Abstract

Covid-19 was first seen in China in December 2019. Covid-19 turned into a pandemic in a very short time. Thanks to the strong precautions taken, it appeared in our country at a very late date according to our geographical location. With the announcement of the pandemic of the World Health Organization, administrative and medical evaluations were carried out at the Dokuz Eylül University Health Campus, guided by the algorithms developed by the Ministry of Health. And the process continued with these principles. In the study, the evaluation processes and socio-demographic characteristics of patients admitted to the Dokuz Eylül University Pandemic Outpatient Clinic were examined. In the long term, predictions about whether mass isolation is sustainable and how the normalization process should be continued are also included. For this purpose, the demographic characteristics of the patients who were followed up in the DEU Research and Application Hospital with the diagnosis of Covid-19 during the period of 18.03.2020-24.04.2020 were taken into consideration. The Covid-19 pandemic process we are experiencing reveals that one of the basic needs of a society is health services. In addition, the exact rate of Covid-19 cases contacting other Covid-19 cases is high. Therefore, it is very important to provide social isolation to control the spread of the pandemic. However, taking necessary measures in the public and private sectors and moving to a controlled normalization process is of great importance.

Keywords: Covid-19, Pandemic, Economic impact, Social impact

Jel Codes: I18, A13

ATIF ÖNERİSİ (APA): Hotar N, Omay RE, Bayrak S, Kuruüzüm Z, Ünal B. (2020). Pandeminin Toplumsal Yansımaları. *İzmir İktisat Dergisi*. 35(2). 211-220. Doi: 10.24988/ije.202035201

¹ Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, Alsancak, İZMİR. nukhethotar@deu.edu.tr

ORCID: 0000-0002-2195-0852

² Doç. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Buca, İZMİR. rabiaece.oday@deu.edu.tr

ORCID: 0000-0002-3819-4563

³ Doç. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Narlıdere, İZMİR. serdar.bayrak@deu.edu.tr

ORCID: 0000-0003-1458-9023

⁴ Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Narlıdere, İZMİR. ziya.kuruuzum@deu.edu.tr

ORCID: 0000-0002-1095-8226

⁵ Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Narlıdere, İZMİR. belgin.unal@deu.edu.tr

ORCID: 0000-0002-4354-8266

1. GİRİŞ

Resmi kayıtlara göre ilk olarak 2019 yılının Aralık ayında Çin'in Wuhan eyaletinde saptanan; bulaş merkezi olarak deniz ürünleri ve canlı hayvan pazarından çıktığı düşünülen, daha önce tanımlanmamış bir hastalık kısa süre içinde tüm dünyayı sarıp epidemik bir tabloya neden olmuştur. Çin kaynaklı değerlendirme raporlarında bu pazarda kümes hayvanları, yarasalar ve deniz ürünlerinin satışının yapıldığı belirtilmekteydi. İlk hastalarla birlikte yapılan izolasyon çalışmaları ilginç bir sonucu ortaya çıkarmış; izole edilen mikroorganizmanın daha önce hiç karşılaşılmamış, geçmişte dünyada epidemilere yol açmış Corona virüs ailesinden bir virüs olduğu belirlenmiştir. Çin hükümetinin yapmış olduğu açıklamalarına göre Covid-19 adı verilen bu virüsle ilgili bilgi Dünya Sağlık Örgütü'ne (DSÖ) hemen iletilmiş ve gerekli önlemler alınmıştır. Ancak, gelişen süreç içinde virüs tüm dünyaya hızla yayılmış ve kısa sürede DSÖ tarafında küresel çapta pandemi ilan edilmiştir. Ülkemizde alına güçlü önlemler sayesinde ilk vaka bulunduğumuz coğrafi konuma göre oldukça geç bir tarih olan 11 Mart 2020'de ortaya çıkmıştır.

Dünya Sağlık Örgütü'nün pandemi ilanı ile beraber Sağlık Bakanlığı'nın bilim kurulları bazı algoritmalar oluşturmuştur. Bu algoritmalara uygun olarak Dokuz Eylül Üniversitesi (DEÜ) sağlık yerleşkesinde de yönetsel ve tıbbi değerlendirmeler gerçekleştirilmiş ve süreç bu prensiplerle sürdürülmeye devam edilmiştir.

Bu çalışmamızda Dokuz Eylül Üniversitesi pandemi polikliniğine başvuran hastaların tanı kriterlerine bağlı olarak değerlendirilme süreçleri ve buna bağlı sosyo-demografik özellikleri irdelenmiştir. Bununla birlikte uzun vadede toplu izolasyonun sürdürülebilir olup olmadığı, "normalleşme" sürecinin nasıl sürdürülmesi gerektiği ile ilgili öngörülere de yer verilmiştir.

Çalışmada Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesine başvuran Covid-19 hastalarının

tanımlayıcı özellikleri ve buna bağlı olarak sosyal sonuçlar çıkarılması hedeflenmiştir.

2. METOD

Bu kesitsel çalışmada araştırma grubunu 18 Mart-24 Nisan 2020 arası dönemde DEÜ Araştırma Uygulama Hastanesine başvurup olası Covid-19 (U07.3) tanı kodu ile izlenen hastalar oluşturmaktadır. Çalışmada hastaların yaş, cinsiyet, meslek gibi demografik özellikleri, yani araştırma grubunu oluşturan hastalara ait bilgiler hastane bilgi sistemi (PROBEL) kayıtlarından elde edilmiştir. U07.3 tanı kodu alan hastaların nazofarengeal sürüntü örnek sonucu Sağlık Bakanlığının Covid-19 hastalarının surveyansı kapsamında oluşturduğu Halk Sağlığı Yönetim Sisteminden alınmıştır.

3. COVID-19 PANDEMİ SÜRECİNİN DEMOGRAFİK VERİLERLE DEĞERLENDİRİLMESİ

Yapılan detaylı veri incelemesi sonucunda sistemde sağlık bakanlığının U07.03 kodu ile bildirim istediği Covid-19 olası tanı hasta sayısı 18 Mart-24 Nisan tarihleri arasında 3377 olarak tespit edilmiş, bu olası tanıya sahip hastalarda yapılan PCR taramaları sonucunda kesin vaka olarak 442 hasta tanımlanmıştır. Bu hastaların yapılan değerlendirmelerinde kadın/erkek oranları neredeyse birbiriyle aynı bulunmuştur (Tablo1). Bu kapsamda, cinsiyetin Covid-19 virüsüne yakalanma riski üzerinde doğrudan belirleyici bir etkisi olmadığı söylenebilir.

Tablo 1: Vakaların cinsiyete göre dağılımı.

Cinsiyet	N	%
Kadın	223	50.5
Erkek	219	49.5
Toplam	442	100

Tablo 2: Vakaların yaş durumu.

Yaş	Ortalama (St. Sapma)	En küçük	En büyük
	51.6 (22.1)	2	96

Tablo 3: Vakaların yaş gruplarına göre dağılımı.

Yaş Grubu	N	%
18'den küçük	12	2.7
18-64	301	68.1
65 ve daha büyük	129	29.2
Toplam	442	100

Tablo3' de görülmektedir ki, 18 Mart - 24 Nisan periyodunda, 18 yaş altı nüfusta Covid-19 vakası görülmesi oranı %2.7'dir. Bilindiği üzere, 11.03.2020 tarihinde ilk Covid-19 vakasının görülmesinin hemen ardından 12.03.2020 tarihi itibarıyla Milli Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurulu tarafından yüz yüze eğitime ara verilmesi ve uzaktan eğitime geçilmesi kararları verilmiştir. 04.04.2020 tarihinde de genç nüfusu korumaya yönelik alınan bir ikinci kararla 20 yaş altındaki nüfusa sokağa çıkma kısıtlaması getirilmiştir. Elde edilmiş olan veriler doğrultusunda, gerek yüz yüze eğitimden uzaktan eğitime geçilmesi, gerekse 20 yaş altı nüfusun sokağa çıkma kısıtlaması uygulanmasının, 18 yaş altında vaka oranının düşük kalmasında büyük bir etken olduğu söylenebilir.

Tablo 4: Vakaların onlu yaş gruplarına göre dağılımı.

Yaş Grubu	N	%
0-9	2	0.5
10-19	15	3.4
20-29	54	12.2
30-39	86	19.5
40-49	82	18.6
50-59	56	12.7
60-69	30	6.8
70-79	44	10.0
80-89	49	11.1
90 ve üzeri	24	5.4
Toplam	442	100

TÜİK Bölgesel istatistiklerine göre 2019 yılında İzmir ili 0-19 yaş arası nüfusun oranı toplam nüfusa göre %24.8'dir (TÜİK, 2020). Bu oran dikkate alındığında, DEÜ Hastanesi vakalarında 18 yaş altı nüfusta Covid-19 yayılımının %2.7 gibi düşük bir oranda kalması uzaktan eğitim ve

sokağa çıkma kısıtlamasının doğru bir karar olduğunu göstermektedir.

Tablo3 incelendiğinde 65 yaş ve üstü yaşlı nüfusta vaka oranı toplam vaka sayısına göre %29.2 olduğu görülmektedir. Bu oran düşük görünmekle birlikte 18 yaş altı nüfusa göre yüksektir. Nitekim TÜİK Bölgesel istatistiklerine göre İzmir ilinde yaşlı nüfusun oranı 2019 verilerine göre %11.3'dür ve bu oran 0-19 yaş aralığı nüfusun oranından (%24.8) düşüktür (TÜİK, 2020). Yaşlı nüfus oranının 0-19 yaş aralığı nüfusun oranına göre düşük olmasına karşın yaşlı nüfusun Covid-19 vaka oranının yüksek olmasının birincil sebebi, hastalığın yaşlı nüfusu daha çok etkilemesidir. Belirlenen zaman periyodunda en düşük vefat yaşı 45'dir. Bir diğer faktör olarak da incelenen örnekte vakaların %20.6'sının huzurevi sakini olması değerlendirilebilir. Yaşlı nüfustaki vaka oranı her ne kadar 0-19 yaş grubuna göre yüksek olsa da 18-64 yaş aralığına oranla düşüktür. Covid-19 yayılımını engellemek amacıyla alınan ilk tedbirlerden biri olan 65 yaş ve üstü vatandaşların sokağa çıkma kısıtlaması uygulanmasının bu oranın düşük olmasında etkili olduğu değerlendirilebilir.

Hastaların yaş ortalaması (22.1 standart sapma ile) 51,6 olarak tespit edilen hasta grubunun yapılan detaylı yaş analizinde (Tablo4) neredeyse her yaş grubunda hasta görülmeyle beraber vakaların %65'e yakınının 20-60 yaş aralığında olduğu saptanmıştır. Bu aralıktaki detay analizde ise kümelenmenin daha çok 30-50 yaş aralığındaki toplumun üretken ve aktif kesiminde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu hasta grubunun yapılan anamnez değerlendirmesinde neredeyse tamamının aktif ve pandemi sırasında çalışıyor olduğu tespit edilmiştir. Aktif çalışan bu hasta grubun %22.9'luk kısmını sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Vakaların %10.4'ü ise Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi (DEÜTF) çalışanıdır (Tablo 5 ve 6). Dolayısıyla sağlık çalışanı olan vakaların %45'i (yaklaşık yarısı) Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi çalışanıdır.

Tablo 5: Vakaların sağlık çalışanı olma durumu.

Sağlık Çalışanı	N	%
Evet	101	22.9
Hayır	341	77.1
Toplam	442	100

Tablo 6: Vakaların DEÜTF çalışanı olma durumu.

DEÜTF Çalışanı	N	%
Evet	46	10.4
Hayır	396	89.6
Toplam	442	100

Tablo7, Tablo8 ve Tablo9 sırasıyla göstermektedir ki, vakaların %34.4 gibi önemli bir oranı huzurevi ile ilişkilidir. Veriler incelendiğinde vakaların % 20.6'sının huzurevi sakini, %12.2'sinin ise huzurevi çalışanı olduğu görülmektedir. Hem yaşlı nüfusu yoğun şekilde barındırması hem de kronik hastalıklar sebebiyle huzur evleri, hastalığa yakalanma ve hastalığın ağır seyretme riskinin yüksek olduğu mekanlardır. Pandeminin yaşandığı ülkelerde Covid-19 sebebiyle yaşanan kayıpların büyük oranda yaşlıların bir arada kaldığı kuruluşlarda görülmesine karşın, T.C. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün (ailevecalisma.gov.tr) erken dönemde ve ilk Covid-19 vakasının Türkiye'de görülmesinden sonraki süreçte almış olduğu önlemlerle, ülkemizde huzurevleriyle ilişkili vakalar diğer ülkelere göre oldukça düşük oranlarda seyrettiği söylenebilir.

Tablo 7: Vakaların huzurevi ile ilgili olma durumu.

Huzurevi ile ilişkili olması	N	%
Evet	152	34.4
Hayır	290	65.6
Toplam	442	100

Tablo 8: Vakaların huzurevi sakini olma durumu.

Huzurevi sakini	N	%
Evet	91	20.6
Hayır	351	79.4
Toplam	442	100

Tablo 9: Vakaların huzurevi çalışanı olma durumu.

Huzurevi çalışanı	N	%
Evet	54	12.2
Hayır	388	87.8
Toplam	442	100

Çalışmanın gerçekleştirildiği zaman periyodunda, yurtdışı seyahat öyküsü olan kesin Covid-19 vakalarının oranının %1.6 olduğu görülmektedir (Tablo10). Ülkemizde, yurtdışı seyahatleri ile ilgili ilk tedbir Wuhan-İstanbul uçuşlarının durdurulması ile başlamıştır. İlerleyen süreçte Covid-19 vakalarının görüldüğü ülkelere gelen yolcuların hava alanlarında termal kameralar ile kontrol edilmesi ve Çin-İstanbul arasındaki tüm uçuşların durdurulması kararları alınmıştır. Türkiye-İran kara hudut kapılarının kapatılması, Umreden gelen kabilelerin tahsis edilen yurtlarda gözlem altında tutulması, Türkiye'nin 68 ülke ile uçuş trafiğini kapatması yönündeki ek tedbirler söz konusu yurtdışı seyahat öyküsü oranının düşük olmasında etkili faktörler olduğu değerlendirilmektedir.

Tablo 10: Vakaların yurtdışı seyahat öyküsü.

Seyahat Öyküsü	N	%
Evet	7	1.6
Hayır	435	98.4
Toplam	442	100

Tablo 11: Bilinen Covid-19 vakası ile temas durumu.

Vaka ile teması	N	%
Evet	298	67.4
Hayır	144	32.6
Toplam	442	100

Kesin Covid-19 vakalarının %67 gibi büyük bir oranda bilinen Covid-19 vakası ile teması bulunmaktadır. Bu oran pandeminin yayılımını kontrol altına almak için alınan önlemlerin ve sosyal, bir diğer ifade ile fiziksel izolasyonun önemini ortaya koyan bir değerdir. Süreç boyunca vatandaşlar geleneksel ve sosyal medya gibi yeni araçlar ile bilgilendirilmeye devam edilmeli, sağlık otoriteleri tarafından yapılan açıklamalara itibar edilmesi ve uyulması gerektiği hatırlatılmalıdır. Bir diğer

önemli husus da risk grubunda yer alan bireylerin veya hastalığı taşıyan, ancak hafif seyir etmesi nedeni ile evden gözlemlenen bireylerin süreç içerisinde resmi makamlarca oluşturulmuş yardım gruplarından destek almalarının da teşvik edilmesidir. Her ne kadar ülkemizde birbiri ile yardımlaşma kültürü yaygın olsa da, özellikle şahsen tanışılmayan bireylerden veya kurumlardan yardım talebinde bulunmaktan kaçınılabileceği göz önünde bulundurulmalı, yardım talep etmenin özellikle böyle bir dönemde bireyin sadece kendisi için değil, çevresi için de hayat kurtarıcı olabileceği vurgulanmalıdır.

Dünya Sağlık Örgütü'nün (DSÖ) 8 Mayıs 2020 tarihinde vermiş olduğu DSÖ bölgelerine göre Avrupa Bölgesi'nde doğrulanmış Covid-19 vaka sayıları incelendiğinde, diğer Avrupa ülkelerinden farklı olarak Sürü Bağışıklığı sistemini benimseyen İsveç için 24623 ve Hollanda için 41774 vaka olduğu görülmektedir (DSÖ, 2020) Sürü bağışıklığı sistemini benimseyip daha sonra bu stratejiden vazgeçen İngiltere'de ise doğrulanmış vaka sayısı 206.719'dur. Türkiye'de ise 133.721 doğrulanmış vaka bulunmaktadır. Nüfus büyüklüğü açısından bu ülkeler değerlendirildiğinde, İsveç'in nüfusu yaklaşık 11 milyon, Hollanda'nın nüfusu yaklaşık 18 milyon, İngiltere'nin nüfusu yaklaşık 56 milyon ve Türkiye'nin 82 milyondur. Bu ülkelerdeki doğrulanmış vaka sayılarını toplam nüfusu dikkate alarak değerlendirdiğimizde, doğrulanmış vaka oranı en düşük olan ülkenin Türkiye olduğu görülmektedir. Diğerlerine göre Türkiye'nin bu kadar yüksek oranda nüfusa sahip olmasına karşın doğrulanmış vaka oranlarının daha az olmasındaki en büyük faktör, Covid-19 vakası ile temas ederek bulaşmayı en aza indirmek ve hastalığı kontrol altında tutmak için devlet idaresinin gerekli tedbirleri hızlı ve kararlı bir şekilde alması, aynı zamanda vatandaşlar tarafından da bu tedbirlere büyük oranda uyulmasıdır.

21 Nisan 2020 tarihli TÜBA Covid-19 Pandemi Değerlendirme Raporu'na göre aktif vaka sayısındaki büyüme oranını gösteren büyüme

hızının hala pozitif bölgede olmasına karşın büyüme hızında sürekli bir düşüş gözlenmektedir (Şeker vd., 2020). Bu düşüşün sürekliliğini sağlayabilmek ve olası bir ikinci dalga riskini ortadan kaldırmak ve başarılı bir "Normalleşme Süreci" için çalışanların sosyal mesafe kurallarına, kişisel hijyene dikkat etmesi gerekmektedir. Bununla birlikte çocukların da yetişkinler kadar hastalığı bulaştırma riski taşıyor olması nedeni ile okullarda önlemlerin ciddiyetle uygulanması da büyük bir önem taşımaktadır.

Tablo 12: Vakaların meslek durumu.

Meslek	N	%
Emekli	119	26.9
Ev hanımı	55	12.4
Doktor	26	5.9
Diğer sağlık çalışanı	15	3.4
Hemşire	15	3.4
Hasta bakıcı	16	3.6
Öğrenci	22	5.0
Öğretmen	6	1.4
Memur	26	5.9
İşçi	27	6.1
Şoför	10	2.3
Temizlik personeli	12	2.7
Aşçı	7	1.6
Güvenli görevlisi	5	1.1
Çalışmıyor	25	5.7
Diğer	56	12.6
Toplam	442	100

Dokuz Eylül Üniversitesi Araştırma Uygulama Hastanesi kesin Covid-19 vakalarının %26,9 gibi büyük bir oranını emekliler oluşturmaktadır. Bu yüksek oran aynı zamanda vakaların önemli bir oranının huzurevi sakini olması ile de açıklanabilir. Diğer taraftan aktif çalışma yaşamında olmayan ev hanımlarının oranı da diğer meslek gruplarına göre yüksektir (%12,4). Kesin Covid-19 tanısı konulan çalışmayanların oranı ise %5,7'dir. Emekliler, ev hanımları ve çalışmayanlar diğer bir ifadeyle aktif çalışma hayatında yer almayan Covid-19 vakalarının oranı %45'dir. Öğrenci ve öğretmen vakaları oranı sırasıyla %5 ve %1,4'dür. YÖK ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın aldığı eğitime ara verme ve uzaktan eğitime

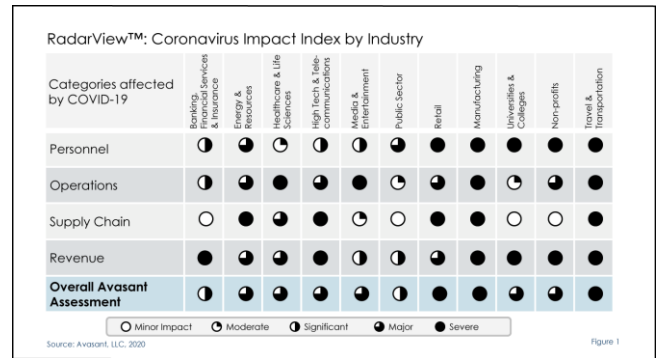
geçme kararları da göz önünde bulundurulduğunda söz konusu değerlerin düşük çıkması olağandır. Doktorlar, hemşireler, hasta bakıcılar ve diğer sağlık çalışanlarının oranı ise %16,3'dür. Enfeksiyonu kapma riski en yüksek olan meslek grubunun sağlık çalışanları olduğu gerçeği dikkate alındığında, bu oranın diğer meslekler ya da meslek gruplarına göre (aktif çalışma hayatında olmayanlar hariç tutularak) yüksek çıkması da yine beklenen bir durumdur.

Çalışmada buraya kadar hastaların cinsiyeti, yaşı, sağlık çalışanı olması, DEÜTF olması, huzurevi çalışanı/sakini olması, yurt dışı seyahat öyküsü, bilinen Covid-19 vakası ile temas durumu ve meslek durumları incelendikten sonra bu bilgiler ve sonuçlar ışığında, bir sonraki bölümde özellikle sağlık sektörü başta olmak üzere, diğer sektörlerde pandeminin etkileri, sosyal izolasyon ve normalleşme süreci incelenmiştir.

4. PANDEMİNİN TOPLUMSAL VE EKONOMİK ETKİLERİ

Pandemi sürecine küresel açıdan bakıldığında, Avacant LLC tarafından açıklanan "Covid-19'un Sektörlere Göre Etki Raporu"na göre sağlık sektöründe Covid-19'un etkisi çok yönlü olacaktır. Bu sadece sağlık hizmetlerinin sunumunu değil, sağlık yönetimi ve sağlıkta yöneticilik anlayışını da derinden etkileyecek sonuçlara neden olacaktır. Pandemi sürecinde sağlık hizmetlerinin yanı sıra sağlık ürünlerine olan ihtiyaç da oldukça artmıştır. Buna karşın, Çin'deki hammadde sıkıntısı ve fabrika kapanışlarının ilaç sıkıntısına sebep olacağı beklenilmektedir. Diğer taraftan salgın şüphesiz ki hastane ihtiyaçlarını da artırmıştır. Personel, operasyonlar, tedarik zinciri ve gelir faktörleri açısından etki derecelendirmelerine bakıldığında, Covid-19'un küresel boyutta sağlık sektörüne etkisi olumlu ve olumsuz ekonomik etkilerin bir karışımı olarak önemli düzeyde ortaya çıkmaktadır. Araştırmaya göre pandemi sürecinden çok yüksek seviyede etkilenen sektörler imalat, seyahat ve ulaşım sektörleri iken yüksek seviyede etkilenenler ise enerji ve kaynaklar, sağlık ve eğitimidir. Bu

etkilenme elbette ekonomik sonuçlar bakımından ele alınmaktadır (Şekil 1). Ancak bir diğer "etkilenme" biçimi de sürecin yönetilmesi ve yeni "normal"e uyum sağlanmasında da kendini göstermektedir. Yönetimsel açıdan bakıldığında yeni duruma uyum sağlama, bu yönde yeterli kabiliyetin olup olmaması da sektörleri, büyük ve küçük işletmeleri etkilemektedir (Avasant, 2020). Yukarıda da bahsedilen sektörler açısından, Covid-19 pandemi sürecinin olası etkileri dikkate alınarak "İşveren kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar" olarak tanımlanan, "zorlayıcı sebep" kapsamında kısa çalışma uygulaması başlatılmıştır (İŞKUR, 2020). Bu kapsamda çalışanlara kısa çalışma ödeneği ödenmesi sağlanmıştır.



Şekil 1: Covid-19 etki endeksi (Kaynak: Avasant 2020).

TÜBA'nın Covid-19 Pandemi Değerlendirme Raporuna göre Çin'in büyük ölçekli üretimi yerine daha küçük ölçekli, daha güvenilir ve daha kaliteli üretim modelinin bu dönemde daha çok ortaya çıkacağı öngörülmektedir. Pandeminin ortaya çıkardığı olası ekonomik faydalardan yeteri kadar yararlanılabilmesi için Türkiye'nin yeni pazarlara açılmasının ve bu pazarlardaki ekonomik faaliyetlerin artırılması önem arz etmektedir. Pandeminin Türkiye ekonomisi üzerindeki etkileri

açısından bakıldığında, Avrupa ve Afrika pazarlarına Amerika pazarlarını da eklemenin bir kazanım olacaktır (Şeker v.d., 2020). Nitekim uluslararası danışmanlık şirketi Kearney, “Türkiye’yi Geleceğin Küresel Değer Zincirlerinde Konumlandırmak” adlı raporunda, pandemi sonrası değişimlerden en çok fayda sağlayacak ülkelerden birinin Türkiye olduğunu belirtmektedir. Türkiye'nin bu süreçte öne çıkmasını sağlayacak faktörlerden birisi, rapora göre salgının etkisiyle tedarik zincirlerinin kısılması ve Avrupa ülkelerinin Türkiye gibi yakın yerlerde üretim yaptırılmayı tercih edecek olmasıdır. Raporda iyimser senaryoda pandemi sonrası dönemde Türkiye'nin toplam ihracatının yıllık 16 milyar dolar artış göstereceği tahmin edilmektedir. Muhafazakar senaryoda ise bu artışın 10 milyar dolar olması beklenmektedir (www.deik.org.tr, 2020).

Covid-19 pandemisi bir toplumun en temel ihtiyaçlarından birinin sağlık hizmetleri olduğunu bir kez daha ortaya koymuştur. Bu süreçte dünya ülkeleri büyük oranda zarar görmesine karşın Türkiye'nin bu süreci başarılı bir şekilde yürütmesinde, sağlık sistemlerine yaptığı ciddi yatırımlar, donanımlı hastaneler, yatak sayılarının oldukça fazla olması, zamanında teşhis, vatandaşların sağlık sistemine ücretsiz erişiminin olması, karantina süreçlerinin doğru bir şekilde yürütülmesi, yetişmiş sağlık personeli, Türkiye'nin kriz yönetim becerisinin yüksek olması ve Cumhurbaşkanı tarafından açıklanan, Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından yürütülen ekonomik kalkınma paketinin hayata geçirilmesi özellikle İtalya, İspanya, Fransa gibi Avrupa ülkelerinin çok ötesinde Almanya ve Güney Kore gibi ülkelere neredeyse denk, etkin bir süreç yönetiminin önemli faktörleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Aynı sebeplerle Türkiye pandemi sonrası sürece hazır ülkeler arasında yer almaktadır. Pandemi sonrasında Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı Stratejik Araştırmalar Merkezinin Covid-19 Sonrası Küresel Sistem konulu derleme yayınında Türkiye'nin sağlık konusunda sahip olduğu gelişmeleri daha üst seviyelere taşıması ve

bunların kalıcılığını sağlaması için, ilaç endüstrisinde bilimsel, teknolojik ve sınai yatırımların kayda değer ölçülerde artırılmasının gerekliliği vurgulanmıştır (Ulutaş, 2020).

Covid-19 pandemi sürecinde yaşanan sosyal izolasyon, özellikle eğitim ve iş dünyasında uzaktan erişime geçme sürecini normal süreçte olmayacak kadar hızlandırmış ve neredeyse insanların tamamının uzaktan erişime alışması ve adapte olmasını sağlamıştır. Kamuda ve özel sektörde online toplantılar, konferanslar, söyleşiler vb. mekandan bağımsız yeni bir yaşam ve çalışma sistemi hızlı bir şekilde hayatımıza girmiştir. Bu durum yeni teknolojilerin geliştirilmesi için büyük fırsatlar doğurmakla birlikte, özellikle aktif olarak çalışma hayatı içerisinde yer alan bireylerin dijital dönüşüm için daha yetkin ve donanımlı olabilmek amacıyla bugünden gerekli hazırlıkları yapmaları gerektiğini de gözler önüne sermiştir. Pandemi ile birlikte toplumun büyük bir kesimi uzaktan eğitim, uzaktan çalışma, sosyal/fiziki izolasyon, uzaktan/sanal alışveriş vb. kendileri için “yeni” olan kavramlar ve uygulamalar ile tanışmış, toplumun büyük kesimleri hızlı bir biçimde sürece adapte olmaya çalışmıştır. Bu kapsamda, özellikle teknolojiye daha yavaş adapte olan yetişkinler için “uzaktan çalışma” kavramı ile birlikte “sürekli eğitim” kavramı da bir kez daha bir gerçeklik olarak ortaya çıkmıştır. Özellikle “Sürekli Eğitim Merkezleri” gibi merkezlerin konuyu detaylıca ele alıp, çalışma hayatında özellikle teknolojik yetkinlikleri düşük olan bireylerin bu yetkinliklerini geliştirmelerine odaklanacak eğitimler sunması fayda sağlayacaktır. Bireylerin yanı sıra şirketler de çalışanlarının “uzaktan çalışma” konusunda yetkinliklerini artırmalıdır. Bu kapsamda sadece bireysel değil, kurumsal eğitimlere ve “uzaktan çalışma kültürünün” oluşturulmasına ihtiyaç vardır.

Pandemi süreci ile birlikte ortaya çıkan bir diğer algı durumu ise bilginin günümüzde aslında oldukça kolay erişilebilir olması gerçeğidir. Uzaktan eğitime geçmesi ile birlikte birçok ders

içeriğinin yanı sıra araştırmalar, bilimsel çalışmalar, makaleler, kitaplar çevrimiçi ortamda ücretsiz olarak sunulmaya başlanmıştır. Bu durum, bireylerin bilgi kaynaklarına daha kolay erişebilmesini olanaklı kılmıştır.

Bununla birlikte, birçok ülkede olduğu gibi pandemi ülkemizde de bireylerin sosyal medyaya daha fazla yönelmesine ve bu ortamlarda sosyalleşmeye çalışmasına neden olmuştur. Bu da, özellikle pandemi ile ilgili bazı doğru olmayan bilgilerin yaygınlaşması açısından bir tehlike arz etmektedir. Toplumda medya, özellikle sosyal medya okur yazarlığının artırılması, özellikle resmi otoritelerden gelmeyen bilgilerin her zaman kuşku ile karşılanması gerektiğinin vurgulanması ve bu yönde aydınlatıcı çalışmalar yapılması gerekli görülmektedir. Nitekim Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı da bireyler ve kurumlar için önemli bir iletişim mecrası konumuna gelen sosyal medyanın doğru kullanımına yönelik bir rehber niteliğinde "Sosyal Medya Kullanım Kılavuzu" da hazırlamıştır (iletisim.gov.tr, 2020).

Dijital teknoloji ve sosyal medya, dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi ülkemizde de pandeminin "nasıl üstesinden geldiğinin" aktarıldığı bir alan olarak da karşımıza çıkmaktadır. Avrupa'da belki de ilk defa evlerin balkonu birer sosyalleşme alanı olarak kullanılmış, dijital teknolojiler ile aslında oldukça geleneksel bir uğraş olan ekmek yapma teknikleri bile binlerce izleyici bulmuştur. Diğer taraftan ülkemizde pandemi, toplumsal sevinçlerin bir arada yaşanmasına engel olmamış, balkonlar, evlerin içerisi birer sosyalleşme alanına dönüşmüştür (iletisim.gov.tr, 2020)..

5. SONUÇLAR

Tarihte olduğu gibi günümüzde de pandemi, toplumların adeta tüm unsurları ile içerisinde yer aldığı topyekun bir savaş halidir. Özellikle Covid-19 gibi bireyler arasından oldukça hızlı yayılan bir virüs ile mücadelede hiçbir zaman sadece devlet otoritesinin karar alması yeterli değildir. Toplu izolasyon, kimileri tarafından

virüs ile baş edebilmede "ideal savaş" yöntemi olarak görülse de, uzun vadede sürdürülebilir bir yaklaşım olarak da görülmemektedir. Gerek virüs ile olan mücadelede sağlık kuruluşlarının gerekse tüm toplumun ihtiyaçlarının giderilmesi toplu izolasyon ortamında mümkün olmayacaktır. Bu sadece üretim araçlarına veya tüketim ürünlerine yönelik bir ihtiyaç ile sınırlı olmayıp, aynı zamanda sosyal bir yaşamda aktif olarak rol alan bireylerin beden ve ruh sağlığı için de önem taşımaktadır. Bireylerin yaşadığı korku ve kaygılar, sosyal hayattan kopuş, özellikle de nüfusun yoğun olarak toplandığı büyükşehirlerde küçük apartman dairelerinde adeta hapis kalmış olmanın ruh ve beden sağlığına etkileri gelecekte gerçekleştirilecek bilimsel araştırmaların çalışma alanını oluşturması muhtemeldir. Bu açıdan da bakıldığında, kamu ve özel sektörün gerekli maksimum önlemleri alarak faaliyetlerine devam etmesi, vakaların yatay seyrini sürdüreceği şekilde kontrollü bir "normalleşme" sürecine geçilmesi büyük önem arz etmektedir. Bu, sadece ekonomik açıdan değil, birey ve toplum sağlığı açısından da önem taşımaktadır. Bununla birlikte bu normalleşme sürecinde ülkemizde farklı sektörler ve/veya meslek grupları tarafından alınması gereken önlemler, uyulması gereken kurallar da Sağlık Bakanlığı Koronavirüs Bilim Kurulunun önerileri doğrultusunda hazırlanan rehberler aracılığı ile paylaşılmaktadır.

Bununla birlikte özellikle uzaktan eğitim ve uzaktan çalışma kavramlarının gelecekte de bir süre varlığını sürdüreceği görülmektedir. Bazı şirketler çalışanlarının bir kısmının pandemi sonrasında da uzaktan çalışmaya devam edeceğini açıklamakta; eğitim kurumları ise pandemi ile elde edilen "uzaktan eğitim" kazanımlarının gelecekte farklı eğitim olanaklarının sunulması açısından faydalı görmektedir. Ancak gerek öğrencilerin, gerek öğretmenlerin; gerekse şirketlerin ve çalışanlar için uzaktan eğitim/çalışma rehberlerinin oluşturulmasının, bu yönde toplumda bir kültür oluşturulmasının da gerekli olduğu görülmektedir.

Diğer taraftan, çalışmaya konu olan Dokuz Eylül Üniversitesi Araştırma Uygulama Hastanesi Covid-19 vakalarının meslek grubu verileri incelendiğinde, pozitif vakalarda büyük oranda aktif olarak iş yaşamı içerisinde olmayan emekli ve ev kadını kategorisinin öne çıktığı görülmektedir. Bu bağlamda, özellikle virüs tarafından kolaylıkla etkilenen yaşlı nüfus ile birlikte yakınlarının bilinçlendirilmesi ve her ne kadar ülkemizde özellikle yaşlı bakım evlerinde yaşanan vaka sayıları diğer bazı ülkeler ile karşılaştırıldığında daha az olsa da bu kapsamdaki ortamların kontrol altında tutulması, yakinen izlenmesi elzemdir.

Bir diğer yoğunluk ise sağlık çalışanlarında görülmektedir. Daha önceden de belirtildiği üzere, enfeksiyonu kapma riski en yüksek olan meslek grubunun sağlık çalışanları olması, pozitif vaka oranlarının diğer meslek gruplarına göre daha yüksek çıkmasını da beraberinde getirmektedir. 7/24 hizmetin sunan, büyük fedakarlıkları ile görevlerini yerine getiren sağlık çalışanları da yine desteklenmeye devam edilmeli; ekipmanın ve ortamların sunmakta oldukları hizmeti minimum risk ile yerine getirmesini sağlayacak şekilde kurgulanmalıdır.

Eğitimde alanında alınan önlemler ile 20 yaş altı gençlere sokağa çıkma kısıtlamasının getirilmesinin genç nüfusta vaka sayısının büyük oranda az olmasında etken olduğu söylenebilir. Daha az dikkatli ya da daha "cesur" olan gençlerin ve çocukların alınan önlemler ile korunmuş olması, isabetli bir karardır.

Bu kapsamda, özellikle normalleşme sürecinde bireyler arasında fiziksel mesafenin korunması, maske takılması, kişisel ve ortam temizliğine dikkat edilmesi, belirli alanlarda belirli sayıdan daha fazla kişinin bulunmaması gibi koruyucu önlemlerin titizlikle uygulanması ve uygulandığının denetlenmesine ihtiyaç olduğu açıktır. Toplumun virüs ve alınması gereken bireysel önlemler açısından bilgilendirilmesi, kişisel ve ortam hijyeni açısından bilinçlendirilmesi gelecek süreçte üzerinde önemle durulması gereken konulardan olacaktır. Virüsün kendiliğinden ortadan kaybolmayacağı ve aşı bulunma sürecinin de belirli bir zaman alacağı gerçeğinden hareket ile toplumsal farkındalığın artırılması elzem gözükmektedir. Bu noktada devlet otoritesinin yanı sıra bilim insanlarının, sağlık çalışanlarının, toplumdaki fikir önderlerinin, medyanın güçlü bir biçimde yapılması gerekenleri tekraren hatırlatması önem taşımaktadır.

Covid-19 virüsü ve yaşanmakta olan zaman dilimi, gelecekte sadece sağlık ve fen bilimleri ile tıp tarihinin bir inceleme alanı olmayacaktır. Tüm dünya ile birlikte ülkemizde de yaşamakta olduğumuz süreç farklı bilim alanlarının ayrı ayrı ve ortak çalışmalarına konu olacaktır. Sürecin insan yaşamına olan sosyal, kültürel, ekonomik etkileri; ülkelerin ulusal ve uluslararası politikalarına etkileri gibi makro ve mikro ölçekte sonuçları farklı boyutları ile ele alınacaktır. Bu açıdan bakıldığında, gelecekte 2020 yılının "artık hiçbir şey eskisi gibi olmayacak çağı"nın başlangıcı olarak anılması muhtemeldir.

KAYNAKÇA

Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Koronavirüs Bilgilendirme Rehberi I-II <https://ailevecalisma.gov.tr/eyhgm/yayin-kaynak/>, 2020.

Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yaşlılar için Bilgilendirme Rehberi III

<https://ailevecalisma.gov.tr/eyhgm/yayin-kaynak/>, 2020.

Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü 65 Yaş Üzeri Yaşlılar ve Kronik Hastalığı Bulunan Yaşlılara Yönelik Koronavirüs Bilgilendirme RehberiIV

<https://ailevecalisma.gov.tr/eyhgm/yayin-kaynak/>, 2020.

Avacant "Covid-19'un Sektörlere Göre Etki Raporu"

<https://info.avasant.com/coronavirus-impact-index-by-industry>, 2020.

Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı Sosyal Medya Kullanım Kılavuzu
<https://www.iletisim.gov.tr/uploads/docs/SosyalMedyaKullanımKilavuzu.pdf>, 2020.

Dünya Sağlık Örgütü Covid-19 Durum Raporu-109

<https://www.seyahatsagligi.gov.tr/site/HaberDetayi/2365>, 2020.

İŞKUR, Kısa Çalışma Ödeneği
<https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisacalisma-odeneği/genel-bilgiler/>, 2020.

Şeker, M., Özer, A. Tosun, Z., Korkut, C., Doğrul, M. (2020) "TÜBA Covid-19 Pandemi Değerlendirme Raporu", Türkiye Bilimler

Akademisi Yayınları, TÜBA Raporları No: 34, Ankara

<http://www.tuba.gov.tr/tr/yayinlar/suresiz-yayinlar/raporlar/covid-19-pandemi-değerlendirme-raporu>, 2020.

TÜİK Bölgesel İstatistikleri
<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/>, 2020.

<https://www.deik.org.tr/basin-aciklamalari-hazine-ve-maliye-bakani-berat-albayrak-deiktalks-programinda-is-dunyasinin-sorularini-yanitladi>, 2020.

Ulutaş, U. (2020) "Covid-19 Sonrası Küresel Sistem: Eski Sorunlar Yeni Trendler", Dışişleri Bakanlığı Stratejik Araştırmalar merkezi SAM Yayınları, Ankara <http://sam.gov.tr/tr/wp-content/uploads/2020/04/sam-covid-kitap.pdf>, 2020.

Bilgi Teknolojileri Dış Kaynak Kullanımı Başarısında Biçimsel ve İlişkisel Yönetişimin Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma*

Dilek ERDOĞAN¹, Nuray TOKGÖZ²

Özet

Örgütler arası ilişkilerde biçimsel yönetim taraflara yasal bir koruma mekanizması oluştururken, ilişkisel yönetim ise bir ilişkide öngörülemez durumlar oluştuğunda örgütlerin daha esnek tepkiler verebilmesini sağlamaktadır. Bu araştırmada bilgi teknolojileri dış kaynak kullanımı ilişkisinde biçimsel (sözleşme) ve ilişkisel (esneklik, bilgi paylaşımı ve dayanışma) yönetim mekanizmalarının rolünün ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu amaçla özellikli bir sektör olan havacılık sektörüne odaklanılmış ve bu alanda ampirik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucuna göre Türkiye’de faaliyet gösteren havacılık işletmelerinin BT dış kaynak kullanımı başarısında sözleşmeler ve ilişki normları ayrı ayrı etkili olmaktadır. Bunun yanı sıra biçimsel ve ilişkisel yönetim mekanizmalarının birbirinin ikamesi değil tamamlayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Sözleşme, ilişki normları, BT dış kaynak kullanımı, havacılık sektörü

Jel Kodu: M15, L14, L22

The Role of Formal and Relational Governance in Information Technology Outsourcing Success: A Research in Aviation Industry

Abstract

While formal governance in inter-organizational relations creates a legal control mechanism for parties, relational governance enables organizations to give more flexible responses when unforeseen situations occur in a relationship. In this research, it is aimed to reveal the role of formal (contract) and relational (flexibility, information sharing and solidarity) governance mechanisms in the relation of information technology outsourcing. For this purpose, we focused on aviation sector which is a special sector and empirical research has been carried out in this field. According to the results of the research, both contracts and relationship norms affect the success of IT outsourcing. Another conclusion is that formal and relational governance mechanisms are complementary mechanisms, not substitutes.

Keywords: Contract, relationship norms, IT outsourcing, aviation industry

Jel Codes: M15, L14, L22

1.GİRİŞ

1989 yılında bir teknoloji firması olan Eastman Kodak firmasının tüm veri merkezini IBM’e, mikrobilgisayar operasyonlarını Businessland’a, telekomünikasyon ve veri ağlarını Digital Equipment Corporation’a ve IBM firmalarına devretmesi yönünde vermiş olduğu stratejik karar iş dünyasında önemli bir etki yaratmıştır (Loh ve Venkatraman, 1992: 8). Alanyazında

“Kodak Etkisi” olarak adlandırılan (Applegate ve Montealegre, 1991: 193) bu kararın Kodak firması üzerinde, o yıllarda elde edilen olumlu sonuçlarından sonra ABD’de ve diğer ülkelerdeki tanınmış şirketlerin üst düzey yöneticileri Kodak örneğini takip ederek yüz milyonlarca dolarlık bilgi teknolojileri dış kaynak kullanımı (BT DKK) sözleşmeleri imzalamaya başlamışlardır (Dibbern vd., 2004: 7). Tüm bu BT DKK kararlarının olumlu

* Bu çalışma doktora tezinden üretilmiş olup, Anadolu Üniversitesi 1601E035 no.lu BAP projesi kapsamında desteklenmiştir.

ATIF ÖNERİSİ (APA): Erdoğan D, Tokgöz N. (2020). Bilgi teknolojileri dış kaynak kullanımı başarısında biçimsel ve ilişkisel yönetişimin rolü: Havacılık sektöründe bir araştırma. *İzmir İktisat Dergisi*. 35(2). 221-239. Doi: 10.24988/ije.202035202

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Gaziantep Üniversitesi, Havacılık ve Uzay Bilimleri Fakültesi, Şehitkâmil, GAZİANTEP, dilekc@anadolu.edu.tr **ORCID:** 0000-0002-2079-777X

² Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Tepebaşı, ESKİŞEHİR, nuzkesic@anadolu.edu.tr **ORCID:** 0000-0002-6542-845X

sonuçları sonrasında 1990'lı yıllardan bu yana BT DKK örgütlerin BT ihtiyaçlarını karşılamak için yöneticilerin ajandasında stratejik bir seçenek olarak yer almaya başlamıştır (Kern ve Willcocks, 2000: 321).

BT DKK örgütlere BT ürün/hizmetlerine sahip olma maliyetlerinin düşürülmesi, modern teknolojilere hızlı bir şekilde ulaşılması, personel artışına gitmeden teknik problemlerin çözülmesi, işletmenin ana işine odaklanmasını sağlaması gibi birçok fayda sağlamaktadır (Lacity ve Willcocks, 1998: 369; Beaumont ve Costa, 2002: 196; Gonzalez vd., 2010: 296). Örgütler için BT DKK anlaşmalarını yönetmek her zaman kolay olmamaktadır çünkü BT DKK tüm bu faydalarına rağmen tedarikçiye olan bağımlılığın artması, iş yapma bilgisinin kaybedilmesi, örtük sahip olma maliyetlerinin oluşması, tedarikçinin fırsatçı davranış göstermesi gibi birçok riski de içinde barındırmaktadır (Barthelemy, 2003: 23; Kern ve Willcocks, 2000: 330). Bu ve benzeri nedenlerden dolayı örgütler için BT DKK anlaşmaları her zaman istenilen sonuçlara ulaşamamaktadır. Örneğin Willcocks ve Lacity (1999: 48)'ye göre BT DKK anlaşmalarının %38'i başarı ile sonuçlanmakta, %35'i istenilen amaçlara ulaşmamakta, %27'si ise hem olumlu hem de olumsuz sonuçları birlikte taşımaktadır. Küresel bir dış kaynak kullanımı araştırması sonuçlarına göre ise şirketlerin %48'i BT DKK sonuçlarından memnuniyet duymamaktadır (Qi ve Chau, 2015: 466).

BT DKK sürecinin başarılı bir şekilde yönetilmesi için kullanılabilir biçimsel (sözleşmeye dayalı) ve ilişkisel (ilişki normlarına dayalı) olmak üzere iki farklı yönetim mekanizması bulunmaktadır. Biçimsel yönetim; sözleşme, hizmet anlaşmaları, kilit performans göstergeleri gibi biçimsel mekanizmaların geliştirilmesini ve bu mekanizmaların yönetilmesi süreçlerini kapsamaktadır (Barthelemy, 2003: 539). İlişkisel yönetim ise örgütler arası faaliyetleri kontrol etmek ve tarafların fırsatçı davranış riskini azaltmak için ilişkinin daha soyut olan ve sosyal boyutunu kapsayan davranış

normlarının geliştirilmesini kapsamaktadır (Heide, 1994: 94; Kern ve Willcocks, 2000: 329). Her iki yönetim mekanizmasının benzersiz güçlü yönleri bulunmaktadır. Biçimsel yönetim tarafların ilişkiden bekledikleri sonuçları yazılı olarak belirttiği yasal bir koruma mekanizmasıdır. İlişkisel yönetim ise daha çok ilişkide öngörülemez durumlar oluştuğunda daha uygundur çünkü sözleşme kapsamına girmeyen durumlar oluştuğunda tarafların daha esnek tepkiler verebilmesini sağlamaktadır (Barthelemy, 2003; Goo vd., 2009: 121).

BT DKK alanyazınında yapılan çalışmalar ağırlıklı olarak Batı ülkelerinde (Grover vd., 1996; Lacity ve Willcocks, 1998) gerçekleşmekle birlikte bilgi teknolojileri konusunda önemli gelişmeler gösteren Kore (Kim, 2000; Kim ve Young-Soo, 2003; Lee ve Kim, 1999) ve Çin'de hatırı sayılır oranda çalışma gerçekleştirilmektedir (Hung Lau ve Zhang, 2006; Ma vd., 2008; Qi ve Chau, 2012, 2015). Ancak diğer gelişmekte olan ülkelere sınırlı sayıda çalışma BT DKK alanyazınında yer almaktadır. Lacity (2010: 415)'ye göre BT DKK olgusuyla ilgili olarak karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilmesi için diğer ekonomilerdeki çalışmaların azlığı alanyazında bir boşluk olarak görülmektedir. Benzer şekilde BT DKK olgusunun sektörler bağlamında da çalışılması olgunun derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlamaktadır (Ang ve Straub, 1998). BT DKK konusunu bankacılık (Yun vd., 2009), sağlık (Roberts, 2001) gibi farklı sektörler üzerinde araştıran çalışmalar bulunmaktadır. Bu bağlamda BT DKK olgusunun Türkiye'de ve özellikle bir sektör olan havacılık sektörü bağlamında araştırılmasının alanyazına katkı sağlayacağı düşüncesi bu çalışmanın çıkış noktası olmuştur. Bu nedenle bu çalışmada Türkiye'de faaliyet gösteren havacılık işletmelerinde bilgi teknolojileri dış kaynak kullanımının başarısında biçimsel ve ilişkisel yönetim mekanizmalarının rolünün ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

Pek çok araştırmacı (Axelrod ve Cohen, 1999; Ramnath ve Landsbergen, 2005) örgütleri,

içinde çok sayıda aktörün bulunduğu, bunların kendi amaçlarını belirlediği, birbirleriyle etkileşimde bulunduğu, işbirliği yaptığı, bilgi paylaştığı kompleks-uyarlanabilen sistemler olduğunu kabul etmiştir. Buradan yola çıkarak iki trend için öngöründe bulunmak mümkündür: (1) örgütlerde insanlar arasındaki etkileşim gittikçe daha da çok BT aracılığı ile gerçekleşecektir, (2) etkileşim, sadece insanlar arasında olmaktan çıkarak, yapay zekânın da etkileşime dâhil olduğu bir hal alacaktır (Walters ve Tang, 2006: 4). BT'nin örgütlerin yaşamı için hayati olduğu ve daha da etkin bir şekilde olmaya da devam edeceği açıktır. O nedenle BT DKK işletmeler açısından stratejik bir karardır. BT DKK'nın başarısını etkileyen yönetim mekanizmalarını anlamak, hem akademik alan hem de uygulamacılar için önemlidir. BT DKK başarısında iki temel yönetim mekanizmalarının yeri uzun zamandır tartışılmaktadır. Bu mekanizmaların etkinliği sadece alıcı ve tedarikçi açısından değil, dijital bağlantılı bir dünyada küresel ekonominin etkinliği için de önem taşımaktadır. Bu çalışmanın sonuçları Türkiye'de iş yapma kültürü ve özellikli bir sektör olan havacılık sektörü bağlamında BT DKK başarısında sözleşmelerin mi yoksa ilişki normlarının mi daha etkili bir mekanizma olduğunu cevaplayarak alanyazına katkı sağlayacaktır. Ayrıca bilgi teknolojilerinin yoğun olarak kullanıldığı ve BT dış kaynak kullanımının bir gereklilik olduğu havacılık sektörü yöneticilerinin sözleşmelerin ve ilişki normlarının önemi ve etkileri konusunda derinlemesine bir bakış kazanmalarını sağlayacaktır.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE ve ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

BT DKK, "Örgütün BT kaynaklarını, personelini ve/veya faaliyetlerini bir süreliğine belli bir ücret karşılığında yönetmesi için sözleşme ile üçüncü parti tedarikçiye devretme kararını içeren bir süreç" olarak tanımlanmaktadır (Lacity ve Willcocks, 2008: 146).

BT DKK başarısı ise, BT DKK stratejisinden edinilen genel faydaları ve memnuniyeti ifade

etmekte ve örgütler arası değişimin bir performans ölçüsü olarak kabul edilmektedir (Qi ve Chau, 2015: 474). Alanyazındaki araştırmalar en temel anlamıyla BT DKK başarısının fayda ve memnuniyet boyutuna odaklanmaktadır (Grover vd., 1996; Barthelemy, 2003; Kim vd., 2012; Lee ve Kim, 1999). Bu çalışmada BT DKK başarısını ölçmek için ekonomik fayda, teknolojik fayda ve memnuniyet alt boyutları kullanılmıştır. Ekonomik fayda, alıcı firmanın, tedarikçinin personel ve teknolojik kaynaklardan elde ettiği ölçek ekonomisine dayalı maliyet avantajını, sözleşme düzenlemek yoluyla kendi BT maliyetlerini düşürebilmek için kullanabilme yeteneğidir. Teknolojik fayda, alıcı firmanın dış kaynak kullanarak ileri teknolojilere kısa sürede erişebilmesi ve teknolojik olarak eskimiş olma riskinden kaçınma kabiliyetidir (Grover, 1996: 93). Memnuniyet ise değerlendirilen konunun tüm yönlerinden kaynaklanan olumlu bir duygusal durum olarak değerlendirilmektedir. BT DKK sonucunda duyulan memnuniyet, bireysel olarak yöneticilerin, BT DKK düzenlemelerini, her birinin en ilgili olduğunu düşündüğü kriterlere dayanarak yargılamasına olanak tanıyan genel bir ölçüttür (Goles, 2003: 202).

Örgütler arası ilişkilerde yönetim, " taraflar arasındaki mübadelenin formal ve informal kurallarını" ifade etmektedir (Vandaele vd., 2007: 237). BT Yönetişim Enstitüsü BT DKK bağlamında yönetimi, "tedarikçi tarafından sağlanan hizmetlerin performansını, maliyetini, bakımını yönetmek, olası değişiklikleri öngörmek ve tedarikçiyi kontrol etmek için sorumluluklar, roller, amaçlar, kontrol araçları seti" olarak tanımlamaktadır (Simmonds ve Gilmour, 2005: 7). Örgütler tarafından BT DKK yönetişimine konu olan işlemler (transactions) biçimsel (sözleşme) ve ilişkisel (ilişki normları) yönetim mekanizmaları kullanılarak yönetilmektedir.

Araştırmalarda BT DKK olgusunu açıklamak için dayanak olarak kabul edilen birçok teori bulunmaktadır. Bu teorilerin başlıcaları; neoklasik iktisat teorisi, işlem maliyeti teorisi,

sözleşme teorisi, vekâlet teorisi, firma teorisi, kaynak temelli teori, partnerlik ve işbirliği teorisi, ilişki mübadele teorisi, sosyal mübadele teorisi ve paydaş teorisi (Solli-Sæther ve Gottschalk, 2010: 18-35). Bu çalışmada BT DKK ilişkisinin biçimsel yani sözleşmeye dayalı boyutunu açıklamak için işlem maliyeti teorisi (transaction cost theory), ilişki yani ilişki normlarına dayalı olan boyutunu açıklamak için ise ilişki mübadele teorisi (relational governance theory) teorik dayanak olarak kabul edilmiştir.

2.1. Biçimsel yönetim

Alanyazında “contractual governance” (Carson vd., 2006), “formal institutions” (Zenger vd., 2002), “formal contracts” (Poppo ve Zenger, 2002), “formal control” (Rustagi vd., 2008), “hard side” (Barthelemy, 2003), “formal governance” (Qui ve Chau, 2015) gibi farklı isimler alan biçimsel yönetim; açık, resmî ve yazılı sözleşmelerin geliştirilmesini ve yönetilmesi süreçlerini kapsamaktadır (Barthelemy, 2003a: 539). Bu çalışmada biçimsel yönetim mekanizması olarak sözleşmenin kendisine odaklanılmıştır.

BT DKK ilişkisinin yönetilmesinde yazılı sözleşmelerin birçok işlevi bulunmaktadır. Geleneksel olarak yazılı bir sözleşmenin imzalanmasıyla alıcı ve tedarikçi arasında resmî olarak bir ilişki kurulmuş ve başlamış sayılmaktadır (Gottschalk ve Solli-Sæther, 2006: 214). Yazılı sözleşmeler ile tarafların rolleri net olarak belirlenmektedir. Bu sayede taraflar karşı tarafın yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini takip edebilmektedir (Alborz vd., 2003: 1305; Lioliou vd., 2014: 513). Sözleşmelerin bir diğer önemli işlevi ise taraflara yasal bir koruma sağlamasıdır. Taraflar uyuşmazlık yaşadıkları durumlarda sözleşmede belirttikleri cezai maddeleri uygulayarak veya hukuk yoluna başvurarak kendilerini koruyabilmektedirler (Achrol ve Gundlach, 1999: 109).

İşlem maliyeti teorisine göre örgütler arası bir ilişkide ilişkiye özgü yatırımların yüksek, belirsizliğin fazla olduğu durumlarda tarafların fırsatçı davranma riskini azaltmak için oldukça

detaylı hazırlanmış sözleşmelere ihtiyaç duyulmaktadır (Beulen vd., 2006: 235). Detaylı sözleşmeler bir ilişkide belirsizlikten kaynaklı ilişki risklerini azaltmaktadır (Lioliou vd., 2014: 505; Qi ve Chau, 2012: 862). Dolayısıyla sözleşmeler daha detaylı hale geldikçe BT DKK başarısının artması beklenmektedir. Buna dayanarak aşağıdaki hipotez önerilmiştir.

H1: Sözleşmeler ile BT DKK başarısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

İşlem maliyeti teorisine göre ilişkiye özgü yapılan yatırımlar ilişki sonlandığında alternatif kullanımlara uygun olmayan veya ilişki sonlandığında değer kaybeden, sadece o ilişki için yapılmış olan özel yatırımlardır (Anderson ve Weitz, 1992: 20). İlişkiye özgü yatırımların yüksek olduğu bir ilişkide ilişkiye daha fazla yatırım yapan tarafın karşı tarafa bağımlılığı artacaktır ve karşı tarafın fırsatçı davranma ihtimali artacaktır. Bu nedenle bir ilişkide alıcının ilişkiye özgü yatırımları arttıkça daha detaylı hazırlanmış sözleşmelere ihtiyaç duyulacaktır çünkü detaylı sözleşmeler tedarikçinin olası fırsatçı davranışlarını en aza indirecektir. Dolayısıyla detaylı bir sözleşme, bir ilişkide öngörülemeyen olaylar karşısında taraflara fırsatçı davranışlar için daha dar bir alan bırakarak BT DKK'nın başarısını artıracaktır (Barthelemy ve Quelin, 2006: 1777; Qi ve Chau, 2015: 479). Dolayısıyla aşağıdaki hipotez önerilmiştir.

H2: İlişkiye özgü yatırımlar arttıkça sözleşmelerin, BT DKK başarısını açıklama gücü istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde artacaktır.

BT DKK ilişkisinin yönetilmesinde biçimsel yönetim mekanizması olan sözleşmelerin yukarıda saydığımız işlevlerine rağmen birtakım kısıtları da bulunmaktadır. Örneğin ilişki risklerinden korunmak amacıyla gelecekte oluşabilecek her durumu öngörmeye çalışan aşırı derece detaylı sözleşmelerin hazırlanması işlem maliyetlerini artırmaktadır (Poppo ve Zenger, 2002: 708). Çünkü detaylı sözleşmelerin hazırlanması zahmetli bir iş ve tarafların buna fazladan zaman ayırması, araştırma yapması, uzmanlıklarının yeterli

olmadığı konularda ise dışarıdan danışmanlık alması gerekebilmektedir (Luo, 2002: 910). Bunun yanı sıra yazılı sözleşmeler ne kadar detaylı hazırlanırsa hazırlansın taraflar arasında gelecekte oluşabilecek tüm durumlara karşı yanıt vermekte yetersiz kalmaktadır. Simon (1957)'a göre, insanlar tüm problemleri görebilmek için yeterli zihinsel kapasiteye sahip olmamalarından dolayı sınırlı rasyonelliğe sahiptir. Bundan dolayı, bireylerin hazırladıkları sözleşmelerin bütün olası durumları öngörebilmesi mümkün değildir ve bütün sözleşmeler aslında eksiktir (Williamson, 1988: 569-570). Yazılı sözleşmelerin bir diğer önemli kısıtı ise esnek olmamasıdır. Sözleşmelerin doğası gereği taraflar arasında önceden belirtilmemiş yeni bir istek veya ihtiyaç ortaya çıktığında sözleşmelerin yeni duruma uyarlanması kolay olmamaktadır (Williamson, 1991: 283). Bunun için taraflar arasında tekrardan müzakere yapılması, ek sözleşme veya protokol hazırlanması gerekmektedir ki bu da işlem maliyetlerini artırmaktadır (Beulen vd., 2006: 235).

Özetle, bir sözleşme, tarafları yasal olarak bağlayıcı kılan hak, görev ve sorumlulukların ve bu ilişkinin altında yatan amaçlar, politikalar ve stratejilerin belirlendiği kurumsal bir çerçeve sunmaktadır (Alborz vd., 2003: 1305). Bununla birlikte yapısı gereği eksik olan sözleşmelerin niteliği göz önüne alındığında, bir mübadele ilişkisinde her zaman fırsatçı davranış riski bulunmaktadır. Bu nedenle ilişkisel yönetim örgütler arası ilişkileri yönetmek için tamamlayıcı bir mekanizma olarak önerilmektedir (Poppo ve Zenger, 2002: 721).

2.2. İlişkisel yönetim

Alanyazında “informal self-enforcing governance” (Dyer ve Singh, 1998), “informal institutions” (Macneil, 1977; Zenger vd., 2002), “soft side” (Barthelemy, 2003), “relational governance” (Zaheer ve Venkatraman, 1995) gibi farklı isimler alan ilişkisel yönetim; bir mübadele ilişkisinin sosyal boyutlarını, taraflar arasında oluşan ilişki normlarını ve ilişkideki

davranışsal beklentileri içermektedir (Zenger vd., 2002: 281).

İlişkisel mübadele teorisinin kurucusu olan Macneil, bu teoriyle bir alıcı-satıcı ilişkisindeki sözleşmelerin yasal boyutlarının yanı sıra ilişkinin davranışsal ve normatif konularını da katarak modern bir sözleşme teorisi öne sürmüştür. Teoriye göre, sözleşmeye dayalı olarak gerçekleşen mübadele ilişkisinin ne kadar verimli bir şekilde yürütüldüğünü belirlemenin temeli mübadelede oluşmuş olan ilişki normlarında yatmaktadır (Macneil, 1977, 1985). İlişki normları, mübadele ilişkisi içerisinde olan taraflar arasında, bu ilişki için uygun davranış şekillerinin ne olması gerektiği hakkında, paylaşılan değerlerdir (Heide ve John, 1992: 35). Biçimsel yönetim mekanizması olan sözleşmelerin aksine, içsel kaynaklı bir yönetim mekanizması olan ilişki normları (Joshi ve Stump, 1999: 336) kişisel ve ortak amaçlarını gerçekleştirmek için işbirliği içerisinde çalışan tarafların birbirlerinden beklentilerini yansıtmaktadır (Cannon vd., 2000: 183). Normlar bireysel davranış özgürlüğünü ortadan kaldırmamakta ancak beklenen bir davranışın gerçekleşme ihtimalini artırmaktadır. Örneğin piyasada ürün azlığı yaşandığı bir durumda A tedarikçisinden fiyatları artırarak bundan bir kazanç elde etmesi beklenmezken, B tedarikçisinden fiyatları yükseltip fırsatçı bir davranış göstermesi beklenebilir (Ivens ve Blois, 2004: 241).

Alanyazında BT DKK başarısı üzerinde dayanışma, esneklik, ilişkisel odaklanma, güç kullanımından kaçınma, karşılıklılık ve rol bütünlüğü gibi birçok ilişki normunun etkisine ayrı ayrı veya bütün olarak bakılmıştır (Blois ve Ivens, 2006: 352). Bu çalışmada Heide ve John (1992) tarafından bir üst yapı olarak önerilen esneklik, dayanışma ve bilgi paylaşımı normlarına odaklanılmıştır. Heide ve John (1992: 35)'a göre esneklik, “koşullar değiştikçe uyarlamaların yapılabilmesi için karşılıklı bir beklenti” olarak; dayanışma “bir ilişkiye yerleşmiş, ilişki için yüksek değer yaratan karşılıklı beklentiler” olarak; bilgi paylaşımı ise

“ilişki için gerekli her türlü kritik bilginin karşı taraftan sağlanacağı konusunda taraflarda oluşan beklentiler” olarak tanımlanmaktadır.

Bir ilişkide beklenmeyen durumlarla karşılaştığında tarafların esnek davranış göstermesi ilişkinin başarısı için kritik bir faktördür çünkü yazılı sözleşmelerde tüm olası durumların yer alması mümkün değildir (Kim ve Young-Soo, 2003: 82). Dayanışma normunun geliştiği bir ilişkide ise taraflar işbirlikçi davrandıkları takdirde başarının geleceğine inanırlar ve kısa vadeli olan kişisel kazançlarını düşünmek yerine, ilişkinin bütününe fayda getirecek davranışlarda bulunurlar (Cannon vd., 2000: 183). Bir mübadelede taraflar arasında açık bilgi paylaşımının olması problemlerin çözümünü ve tarafların ilişkiye uyum sağlamasını kolaylaştırmaktadır (Jonsson ve Zineldin, 2003: 227). Eğer bir ilişkide ilişki normları oluştuysa bu normlar mübadele tarafları tarafından içselleştirilmiştir ve bu ilişkide iyi olan davranışları (dayanışma gibi) teşvik eden olumsuz davranışları engellemeye çalışan (fırsatçılık gibi) sosyal bir kontrol mekanizması oluşmuştur (Joshi ve Stump, 1999: 339). Dolayısıyla bir ilişkide ilişki normları ne kadar etkili olursa BT DKK başarısının artması beklenecektir (Poppo ve Zenger, 2002; Zaheer ve Venkatraman, 1995; Goo vd., 2007; Kim vd., 2013). Dolayısıyla aşağıdaki hipotez önerilmektedir.

H3: İlişki normları ile BT DKK başarısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Bir mübadelede alıcının ilişkiye özgü yaptığı yatırımlar arttıkça ilişki daha karmaşık hâle geleceğinden sözleşmeler tek başına bir kontrol mekanizması olarak yeterli olmayacaktır ve ilişki risklerinden korunmak için sosyal mekanizmalara (ilişki normlarına) olan ihtiyaç daha da artacaktır (Cannon vd., 2000). Bundan dolayı ilişkiye özgü yatırımların ilişki normları ile BT DKK başarısı arasında düzenleyici rolü olacağı önerilmektedir.

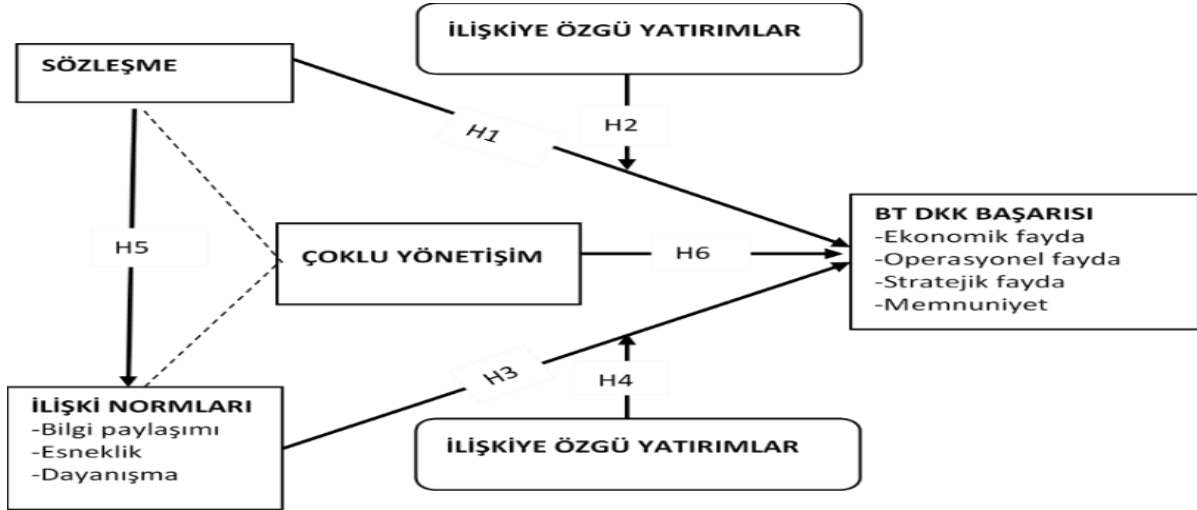
H4: Alıcının ilişkiye özgü yatırımları arttıkça ilişki normlarının BT DKK başarısını açıklama gücü istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde artacaktır.

2.3. Yönetişim mekanizmaları arasındaki ilişki

Alanyazında bazı araştırmacılar tarafından sözleşme ile ilişki normları arasında bir ilişki olduğu kanıtlanmıştır (Poppo ve Zenger, 2002; Goo ve Nam, 2007; Goo vd., 2009, s. 122). İyi tanımlanmış sözleşmeler, bir mübadelede ortaya çıkarabileceği riskin alanını ve şiddetini daraltarak böylece taraflar arasında işbirliğini ve güveni teşvik edecektir. Buna ek olarak detaylı hazırlanmış sözleşmeler, bir mübadele ilişkisinin başarısız olmaması için konulan cezaları artırarak mübadelede uzun süreli olmasını teşvik ederek ilişki normlarının oluşmasını sağlamaktadır. Taraflar arasında detaylı bir sözleşmenin geliştirilme süreci ise tarafların ortak problem çözme sürecine girmesini gerektirmektedir. Her iki taraf, kabul edilebilir hizmet seviyeleri, uyumsuzluk cezaları ve gelecekte sözleşmede yapılabilecek değişiklikler gibi sözleşmenin zor yönlerini içeren çeşitli hükümleri geliştirmek ve müzakere etmek için bir ekip olarak çalışmak zorunda kalırlar. Bu da taraflar arasında ilişki normlarının oluşmaya başlamasını sağlamaktadır (Goo vd., 2009: 122). Dolayısıyla detaylı hazırlanmış bir sözleşmenin ilişki normlarını etkileyeceğine ilişkin aşağıdaki hipotez önerilmektedir.

H5: Sözleşme ve ilişki normları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

Alanyazında biçimsel yönetişimin ve ilişkisel yönetişimin birbirini tamamladığını savunan bir görüş ve yönetişim mekanizmalarının birbirini tamamlayan değil birbirinin ikamesi olduğu savunan bir de karşı görüş bulunmaktadır. Yönetişim mekanizmalarının birbirinin tamamlayıcısı değil ikamesi olduğunu savunan görüş, bir mübadelede yönetişim mekanizmalarından birinin varlığının diğerine olan ihtiyacı azalttığını, hatta diğerinin güçlerini yok ettiğini bu nedenle iki yönetişim mekanizmasının birlikte kullanılmasının doğru olmadığını savunmaktadır. Tamamlayıcı görüş ise her iki yönetişim mekanizmasının benzersiz güçlü yönleri olduğunu ve bu nedenle birbirini



Şekil 1: Araştırmanın Teorik Modeli

tamamladıklarını savunmaktadır. Biçimsel yönetim alıcı ve tedarikçi için beklenen sonuçları ve davranışları yazılı olarak belirttiği için fırsatçılığa karşı etkili bir koruma mekanizmasıdır. İlişkisel yönetim ise ilişkideki öngörülemez durumlar oluştuğunda daha uygundur çünkü sözleşme kapsamına girmeyen durumlar olduğunda daha esnek tepki verilmesini sağlamaktadır (Huber vd., 2013: 82).

Poppo ve Zenger (2002), resmî sözleşmelerin ve ilişkisel yönetimin birbirini ikame eden mekanizmalar değil tamamlayıcı mekanizmalar olduğunu öne sürmüştü ve bunu ampirik olarak test etmiştir. Araştırmanın sonuçları biçimsel yönetimin ilişkisel yönetime engel olmak yerine, iyi tanımlanmış sözleşmelerin gerçekten daha fazla işbirlikçi, uzun süreli ve güvene dayalı bir değişim ilişkisi geliştirdiğini ortaya koymuştur. Bu çalışmada da iki yönetim mekanizmasının bir arada kullanılmasının yani çoklu yönetimin (sözleşme + ilişki normları) varlığının BT DKK başarısı üzerindeki etkisinin yönetim mekanizmalarının ayrı ayrı olan etkisinden daha fazla olacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotez önerilmektedir:

H6: Çoklu yönetimin, BT DKK başarısını açıklama gücü sözleşmelerin ve ilişki normlarının ayrı ayrı açıkladığından daha büyük olacaktır.

Yukarıdaki hipotezlere dayanılarak geliştirilen araştırmanın teorik modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Alanı

Bu çalışmada Türkiye’de havacılık sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin BT DKK başarısında yönetim mekanizmalarının rolü araştırılmıştır. Havacılık sektörü bilgi teknolojilerini yoğun olarak kullanan ve zaman zaman da yeni bilgi teknolojilerinin geliştirilmesine öncülük eden bir sektördür (Purnell ve Hough, 2012: 1). Havacılık sektöründe bilgi teknolojileri yolcu hizmetlerinden uçuş operasyonuna kadar iş süreçlerinin çoğunluğunda kullanılmaktadır. Hava araçlarının tasarımı, havayolu rezervasyon sistemleri, elektronik biletleme, seyrüsefer sistemleri, uçuş simülasyonları, hava trafik kontrolü, uçuş planlama ve yönetimi, uçuş bilgi sistemleri, yer hizmetleri gibi faaliyetler bilgi teknolojilerine dayalı olarak gerçekleşen havacılık faaliyetlerinden sadece bazılarıdır (Clemons ve Row, 1991).

Hava taşımacılığı sisteminin, hava aracı üretimi ve bakımı, havayolu, hava trafik yönetimi gibi alt sistemlerinde bilgi teknolojileri kullanımının emniyete, etkinliğe, kapasiteye, örgütlerin çevresel etkilerine ve finansal

performansına önemli bir etkisi olduğu bilinmektedir (Hansman, 2005: 2). Bu nedenle bilgi teknolojilerinin etkili bir şekilde yönetilmesi havacılık işletmelerine hizmet kalitesinin artırılması, maliyetlerin düşürülmesi, yeniliklere hızlıca adapte olmak, rekabetçi üstünlük sağlamak gibi birçok doğrudan ve dolaylı fayda sağlamaktadır (Clemons ve Row, 1991: 275-292).

Havacılık sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin bilgi teknolojileri alanında dış kaynak kullanımına yoğun olarak başvurdukları görülmektedir. Örneğin 2015 yılında 200 havayolu taşıyıcısı üzerinde yapılan bir araştırmanın sonuçları, havayolu işletmelerinin BT bütçesinin %34'ünü kurum içinde kullanırken bütçelerinin geri kalan %66'lık kısmını dış kaynak kullanımı için ayırdıklarını göstermektedir (Airline IT Survey, 2016: 4). Türkiye'de havacılık sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin BT dış kaynak kullanımına başvurma nedenleri arasında bilgi teknolojilerine sahip olma maliyetlerinin düşürülmesi, modern teknolojiye kısa sürede ulaşma isteği, havacılık sektöründe kullanılan bilgi teknolojilerinin uzmanlık gerektirmesi, temel yeteneklere odaklanmak gibi nedenler yer almaktadır (Tokgöz ve Erdoğan, 2016). BT dış kaynak kullanımında hangi yönetim mekanizmalarının etkili olduğu ise bu araştırmanın merak konusu olmuştur. Araştırmanın amacı gereği araştırmanın kapsamını Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü (SHGM) tarafından onaylı havacılık işletmesi olarak kabul edilen tüm hava taşıma işletmeleri, yetkili bakım kuruluşları, yetkili havacılık eğitim kuruluşları, havaalanı ve terminal işletmeleri oluşturmaktadır.

3.2. Araştırmanın değişkenleri

Bu çalışmada biçimsel yönetimi ölçmek için sözleşme değişkeninden faydalanılmıştır. Sözleşme değişkeni bağımsız değişken olarak kullanılmıştır. İlişkisel yönetimi ölçmek için ise ilişki normlarından faydalanılmıştır. İlişki normu bağımsız değişken olarak kullanılmıştır. Bu değişken; bilgi paylaşımı, esneklik ve dayanışma normları olmak üzere 3 alt boyuttan

oluşmaktadır. Araştırmanın bağımlı değişkeni BT DKK başarısıdır. Bağımlı değişken ekonomik fayda, operasyonel fayda ve memnuniyet olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. İlişkiye özgü yatırımlar değişkeni düzenleyici değişken olarak kullanılmıştır.

Araştırmanın değişkenlerini ölçmek için Erdoğan (2017) tarafından geliştirilen ölçme araçları kullanılmıştır. Erdoğan (2017) ölçme araçlarını geliştirirken sözleşme için Cannon vd, (2000) ve Rai vd. (2012); ilişki normunun alt boyutları olan bilgi paylaşımı için Heide ve John (1992), Cannon vd. (2000) ve Park (1995); esneklik için Heide ve John (1992), Gürçaylılar, (2011); dayanışma için Cannon vd., (2000) ile Heide ve John'un (1992); BT DKK başarısı alt boyutları olan operasyonel fayda, ekonomik fayda ve memnuniyet için Goo vd., (2008), Grover vd., (1996) ile Qi ve Chau'nun (2015); ilişkiye özgü yatırımlar için Carson vd.'nin (2006) çalışmalarından faydalanılmıştır. Sözleşme 12 madde, bilgi paylaşımı 3 madde, esneklik 3 madde, dayanışma 8 madde, operasyonel fayda 6 madde, ekonomik fayda 3 madde, memnuniyet 3 madde, ilişkiye özgü yatırımlar 4 madde içermektedir. Araştırma değişkenlerine ilişkin maddeler ve cronbach alfa katsayıları Tablo 1'de verilmiştir.

3.3. Analiz düzeyi ve veri toplama aracının geliştirilmesi

Örgütler arası ilişkileri inceleyen bu araştırmanın analiz düzeyi örgüt değil alıcı ve tedarikçi arasındaki ikili ilişkidir. Bir çalışmada analiz düzeyinin tutarlı olması verilerin toplanması ve sonuçların yorumlanması açısından oldukça önemlidir çünkü veri toplama sürecinde analiz birimindeki farklılık sonuçların yanlış yorumlanmasına neden olacaktır (Boyer ve Pagell, 2000: 368). Bu çalışmada analiz düzeyi sorunuyla karşılaşmamak için soru formunda katılımcılar "Lütfen aşağıdaki soruların tamamını ilişki içerisinde olduğunuz bir X tedarikçisini düşünerek cevaplandırınız." şeklinde yönlendirilmiştir.

Tablo 1: Araştırmanın değişkenleri

Sözleşme	Cronbach alfa .956
-Aramızdaki sözleşmede tarafların rol ve sorumlulukları ana hatlarıyla belirlenmiştir. -Aramızdaki sözleşmede tarafların sorumluluklarını yerine getirmediginde karşılaşıcağı ceza şartları net olarak belirlenmiştir. -Aramızdaki sözleşmede yapılacak işin kapsamı net olarak belirlenmiştir. -Aramızdaki sözleşmede işin teslim tarihi net olarak belirlenmiştir. -Aramızdaki sözleşmede tedarikçinin sorunlara müdahale etme süresi net olarak belirlenmiştir. -Aramızdaki sözleşmede destek hizmeti varsa bunun kapsamı net olarak belirlenmiştir. -Aramızdaki sözleşmede iletişim prosedürleri net olarak belirlenmiştir. -Aramızdaki sözleşmede gizlilik içeren konular net olarak belirlenmiştir. -Aramızdaki sözleşmede sözleşmenin yenilenmesine ilişkin koşullar net olarak belirlenmiştir. -Aramızdaki sözleşmede tedarikçiden beklentilerimiz net olarak belirlenmiştir. -X tedarikçisi ile aramızda iyi detaylandırılmış anlaşmalar bulunmaktadır. -Aramızda son derece ayrıntılı ve kesin olarak tanımlanmış Hizmet Seviyesi Anlaşmaları (SLA) bulunmaktadır.	
Bilgi Paylaşımı	Cronbach alfa .730
-Bu ilişkide taraflar, kritik bir problem olduğunda kendilerine zamanında bilgi verilmesini bekler. -Bu ilişkide taraflar, kendilerini etkileyebilecek bir değişiklik olduğunda bilgi verilmesini bekler. -Bu ilişkide taraflar, birbirleri hakkında sahip oldukları firmaya/kişiye ait özel bilgilerin kendileri aleyhine kullanılmayacağı konusunda hemfikirlerdir.	
Esneklik	Cronbach alfa .671
-Bu ilişkide taraflar, beklenmedik bir durum ortaya çıktığında, var olan anlaşmaya bağlı kalmak yerine yeni bir anlaşma düzenlemeyi tercih eder. -Bu ilişkide taraflar, beklenmeyen bir durum ortaya çıktığında birbirini mevcut anlaşma koşullarına zorlamaktan ziyade anlaşmada uyarlamalar yapar. -Bu ilişkide taraflar, değişimin gerektirdiklerine yanıt vermekte esnek davranır. -Değişiklik taleplerine çözüm üretmede esneklik, bu ilişkinin belirleyici bir özelliğidir.	
Dayanışma	Cronbach alfa .857
-Bu ilişkide ortaya çıkan sorunlar, tek bir tarafın sorumluluğu olarak değil ortak sorumluluklar olarak ele alınır. -Bu ilişkide taraflar, sadece tek tarafın yararına değil, bir bütün olarak ilişkiye fayda sağlayabilecek gelişmelere odaklanırlar. -Bu ilişkide taraflar birbirine iyilik yapmaktan kaçınmaz. -Bu ilişkide taraflar birbirinin kârlılığını düşünür. -Bu ilişkide taraflardan hiçbiri güçlü pazarlık konumundan yararlanmaz. -Bu ilişkide taraflar, başarının birlikte çalışarak geleceğine inanır. -Bu ilişkide taraflar, değişim yapmak gerektiğinde işbirliği içinde davranır. -Ortak hareket etmek, bu ilişkinin belirgin bir özelliğidir.	
Operasyonel Fayda	Cronbach alfa .884
-IT yetkinliklerimizi geliştirdik. -IT alanında kalifiye personele erişimimizi artırdık. -En son teknolojiye erişimimizi artırdık. -Modern teknolojiye kısa sürede ulaştık. -IT teknolojisindeki değişime hızlıca uyum sağladık. -IT alanındaki hizmet kalitesini artırdık.	
Ekonomik fayda	Cronbach alfa .885
-IT teknolojisine daha düşük maliyetle sahip olduk. -IT personel maliyetlerini düşürdük. -IT harcamalarının kontrolünü artırdık.	
Memnuniyet	Cronbach alfa .904
-IT alanında yaptığımız bu dış kaynak kullanımı genel olarak başlangıçtaki beklentilerimizi karşıladı. -X tedarikçisinin performansından genel olarak memnunuz. -Genel olarak X tedarikçisi ile ilişkimizden memnunuz.	
İlişkiye Özgü Yatırımlar	Cronbach alfa .815
-Eğer X tedarikçisini değiştirmemiz gerekirse bu iş için yaptığımız yatırımların büyük bir bölümünün tekrar yapılması gerekir. -Yeni bir tedarikçiyle çalışmak zorunda kalırsak bu tedarikçinin teknolojik alt yapımıza uyum sağlaması bizim için vakit alacaktır. -X tedarikçisiyle verimli bir ilişkiye ulaşmadan önce bu tedarikçiyle etkili bir şekilde çalışmayı öğrenmek için çok zaman ve çaba harcadık. -Bu IT ürün/hizmetinin tamamlanma süreci tedarikçinin çalışanları ile bizim çalışanlarımız arasında sıkı çalışma ilişkileri kurmayı gerektirdi.	

Araştırmanın verilerini toplamak için hazırlanan soru formunda "Havacılık işletmelerinde neden BT yönetimi önemlidir?" sorusuna; katılımcıların seçtikleri X tedarikçisi ile olan ilişkisinin özelliklerini anlamaya yönelik sorulara; katılımcının kendisinin ve çalıştığı işletmenin özelliklerini öğrenmeye yönelik sorulara ve araştırmanın değişkenlerine yönelik ölçme araçlarına yer verilmiştir. Soru formu Anadolu Üniversitesi Etik Kurulu'ndan etik açıdan kullanılmasının sorun olmayacağı konusunda olumlu görüş alınarak kullanılmıştır.

3.4. Araştırmanın katılımcıları

Araştırmanın amacı gereği araştırmanın katılımcılarını Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü (SHGM) tarafından onaylanmış havacılık işletmelerinde CIO (kuruluşun IT operasyonlarını yürütmeden sorumlu üst düzey yönetici), BT direktörü, BT müdürü ve alt müdürlüklerin yöneticileri oluşturmaktadır. SHGM tarafından havacılık işletmesi olarak kabul edilen tüm hava taşıma işletmeleri, yetkili bakım kuruluşları, yetkili havacılık eğitim kuruluşları, havaalanı ve terminal işletmelerine soru formları bir zarf içerisinde posta (kargo) aracılığıyla gönderilmiştir. Gönderilen zarfların içerisine soru formları, yönetici mektubu ve üzerinde araştırmacının adresinin yer aldığı geri yollama zarfı ve katılımcılara teşekkür amacıyla kitap ayraçları ile araştırmacının kartviziti konulmuştur. Yönetici mektubunda anketin doldurulma süresi, araştırmanın amacı, kimler tarafından doldurulması gerektiği, anketin ulaştırılma tarihi belirtilmiş ve arzu ederlerse web üzerinden de doldurabilecekleri (www.surveymonkey.com/aviationIT) web sayfasının linki belirtilmiştir. Zarflar 135 havacılık işletmesine 16 Mart 2017-21 Mart 2017 tarih aralığında gönderilmiş olup 16 Nisan 2017 tarihinde veri toplama süreci tamamlanmıştır. Farklı havacılık işletmelerinden 54 soru formu posta yoluyla, 35 soru formu da web üzerinden doldurularak araştırmacılara gönderilmiştir.

Araştırmaya katılan BT yönetici sayısı 89'dur. Toplanan verilerde uç değer olup olmadığını belirlemek için Mahalanobis uzaklık ölçüsü kullanılmıştır. Mahalanobis değerine ait anlamlılık düzeyi .001'den küçük olan 10 adet veri uç değer olarak kabul edilmiştir. Buna göre, tüm analizler 79 kişiden elde edilen veriler üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Tablo 2'de katılımcıların işletmedeki çalışma süresine, eğitim durumuna, çalıştıkları firmanın faaliyet gösterdiği sektöre, çalıştıkları firmadaki BT çalışan sayısına ilişkin betimsel istatistikler verilmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların özellikleri

İşletmede Çalışma Süresi		Faaliyet Sektörü	
f	%	f	%
1 yıldan az	13,5	Havayolu	25,6
1-5 yıl	12,2	Havaalanı	24,30
6-10 yıl	11,9	Yer Hizmetleri	16,20,3
11-15 yıl	15,9	Bakım ve Onarım	3,3,9
16-20 yıl	16,2	Eğitim	2,2,6
21 ve üzeri	12,2	Genel Havacılık	7,9,0
Toplam	79,100	Cevaplamayan	2,2,6
		Toplam	79,100
Eğitim Durumu		BT Çalışan Sayısı	
f	%	f	%
Lise	2,2,6	1-3	18,22,8
Lisans	50,63,2	4-10	12,15,0
Lisansüstü	25,31,6	11-20	17,21,6
Cevaplamayan	2,2,6	21-50	16,20,3
Toplam	79,100	51 ve üzeri	15,19,0
		Cevaplamayan	1,1,3
		Toplam	79,100

4. BULGULAR

Araştırmanın H1 ve H3 ve H5 hipotezlerini test etmek basit doğrusal regresyon, H6 hipotezi için çoklu doğrusal regresyon, H2 ve H4 hipotezleri için ilişkiye özgü yatırımların düzenleyici etkisini analiz etmek için Hayes (2017) tarafından geliştirilen SPSS için PROCESS makrosu kullanılmıştır.

Hipotez testi yapılmadan önce veri setindeki uçdeğerler çıkarılmış ve daha sonra sırasıyla ilişki normları (bilgi paylaşımı + esneklik + dayanışma), sözleşme, BT DKK başarısı (ekonomik fayda + operasyonel fayda + memnuniyet) ve ilişkiye özgü yatırımlar değişkenleri için toplam puanlar alınmıştır. Çok değişkenli normal dağılım varsayımının sağlanıp sağlanmadığını belirlemek için çok değişkenli normallik testi yapılmış ve basıklık katsayısına ait çok değişkenli basıklık

değerlerinin hem basit hem de çoklu doğrusal regresyon analizi için 1.00'dan küçük olduğu, dolayısıyla çok değişkenli normallik varsayımının sağlandığı bulunmuştur (Field, 2009: 248). Değişkenler arasında çoklu bağlantılılık olup olmadığını belirlemek için öncelikle değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları hesaplanmış ve elde edilen en büyük korelasyon katsayısının $r = .627$ ($p < .05$) olduğu bulunmuştur. Bunun yanında, çoklu doğrusal regresyon kullanılacağı için VIF, Condition Index (CI) ve tolerance değerleri incelenmiştir. Ayrıca modelde yer alan değişkenlerin tamamının VIF değerlerinin 10'dan küçük, Tolerans değerlerinin ise 0,2'den büyük olduğu için (Tatlıdil, 1996: 35) modelde çoklu doğrusal bağıntı olmadığı gözlenmiştir. Bu değerler Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3: Otokorelasyon ve çoklu bağlantılılık testleri

Modeldeki Değişkenler	VIF	CI	Tolerance	Durbin-Watson
BTDKKB, SÖZ, İN	1.339	22.156	.747	1.760

Araştırmanın katılımcılardan sadece seçtikleri bir tedarikçi ile olan ilişkilerini değerlendirmeleri istenmiştir. Katılımcıların seçtikleri tedarikçi ile çalışma süresine, sözleşme süresine, alternatif tedarikçinin varlığına, alınan hizmetlerin türüne ve hizmetin önemine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 4'de verilmiştir. Katılımcılar seçtikleri tedarikçiden bir ve daha fazla hizmet sağladıkları için Tablo 4'de alınan hizmet türüne ilişkin toplam 79'un üzerindedir.

BT DKK ilişkisinde yönetim mekanizmalarının rolünü ortaya çıkarmayı amaçlayan bu araştırma havacılık sektöründe faaliyet gösteren işletmeler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle hipotez testlerine geçilmeden önce ilk olarak "Havacılık sektöründe BT yönetimi neden önemlidir" sorusu cevaplanmaya çalışılmıştır. Katılımcıların bu konudaki görüşleri Tablo 5'te verilmiştir. Buna göre havacılık sektörü için BT yönetiminin önemli olmasının temel sebepleri arasında havacılık operasyonlarının 7/24 sürdürülmesi gerekliliği, havacılık sektörünün

dinamikliği, BT projelerinin kompleks olması yer almaktadır.

Tablo 4: Seçilen tedarikçiyle olan ilişkinin özellikleri

	f	%
Alınan Hizmetlerin Türü		
Uygulama Hizmetleri	46	58,2
Sistem Entegrasyonu	41	51,9
Veri Merkezi Yönetimi	19	24,1
Eğitim ve Danışmanlık	23	29,1
Ağ Yönetimi	19	24,1
Son Kullanıcı Desteği	19	24,1
Bulut Hizmetleri	10	12,7
Felaketten Kurtarma	7	8,9
İstemci ve Sunucu Bakımı	22	27,8
Şirkete Özel Uygulama Geliştirme	30	38,0
Hizmetin Önemi		
Çok Önemli	51	64,5
Önemli	15	19,0
Kayda Değer	13	16,5
<i>Toplam</i>	79	100
Hizmetin Karmaşıklığı		
Basit	17	21,5
Karmaşık	62	78,5
<i>Toplam</i>	79	100
Çalışma Süresi		
1 yıldan az	6	7,6
1-3 yıl	27	34,2
4-6 yıl	22	27,8
7-9 yıl	7	8,9
10 yıl ve üzeri	13	16,4
Cevaplamayan	4	5,1
<i>Toplam</i>	79	100
Sözleşme Süresi		
1 yıldan az	11	14,0
1-2 yıl	26	32,9
3-4 yıl	16	20,2
5-6 yıl	9	11,4
6 yıldan fazla	14	17,7
Cevaplamayan	3	3,8
<i>Toplam</i>	79	100

Tablo 6'da görüleceği gibi H1 hipotezine ilişkin bulgular incelendiğinde sözleşmeler ile BT DKK başarısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ($F(1,77) = 29.588$; $p < .05$) ve sözleşmeler BT DKK başarısının %27.8'ini yordamaktadır. H1 hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 5: BT yönetiminin önemine ilişkin katılımcıların görüşleri

Görüşler	f	%
Havacılık operasyonlarının sürdürülmesi gerekliliği	7/24	67
Havacılık sektörünün dinamikliği	55	70.5
BT projelerinin kompleks olması	45	57.7
Havacılık kurallarının BT yönetimi üzerindeki etkisi	39	50.0
Hizmet sektörü olması	38	48.7
BT projelerinin kapsamlı olması	36	46.2
Uzun vadeli BT yatırımlarının olması	34	43.6

Tablo 6: H1 hipotezine ilişkin regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	SH _B	β	t	p
Sabit	19.850	4.806		4.131	.000
Sözleşme	.503	.092	.527	5.439	.000

R = .527; R² = .278 F(1, 77) = 29.588; p = .000

Tablo 7'de H2 hipotezine ilişkin regresyon analizi sonuçları gösterilmiştir. Hipotezin desteklenip desteklenmediğinin incelenmesinden önce düzenleyici etkinin anlamlılığının kontrol edilmesi gerekmektedir. Bağımsız değişken olan sözleşme ile

düzenleyici değişken olan ilişkiye özgü yatırımların etkileşiminin (SOZxİOY) anlamlı olduğu görülmektedir (B = .093, t = 3,180, p < .05). Hipotez 2'nin tam olarak desteklendiğinin söylenebilmesi için sözleşme ve ilişkiye özgü yatırımlara ait eğim analizi sonuçları incelenmiştir. İlişkiye özgü yatırımların düşük ve yüksek olduğu durumlar için sözleşmelerin BT DKK başarısı üzerindeki etkisi Şekil 2'de gösterilmiştir. Tablo 7 ve Şekil 2 incelendiğinde; ilişkiye özgü yatırımlar düşük olduğunda sözleşmelerin BT DKK başarısı üzerindeki etkisini artırmadığı (B = .092, %95 GA [-.216, .402], t = .596, p = .552), ilişkiye özgü yatırımlar yüksek olduğunda ise sözleşmelerin BT DKK başarısı üzerindeki etkisini artırdığı görülmektedir (B = .703, %95 GA [.487, .919], t = 6.497, p = .000). Bu sonuçlar doğrultusunda ilişkiye özgü yatırımların, sözleşmelerin BT DKK başarısı üzerindeki etkisinde düzenleyici rolü olduğunu öneren H2 hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 7: H2 Hipotezine ilişkin regresyon analizi sonuçları

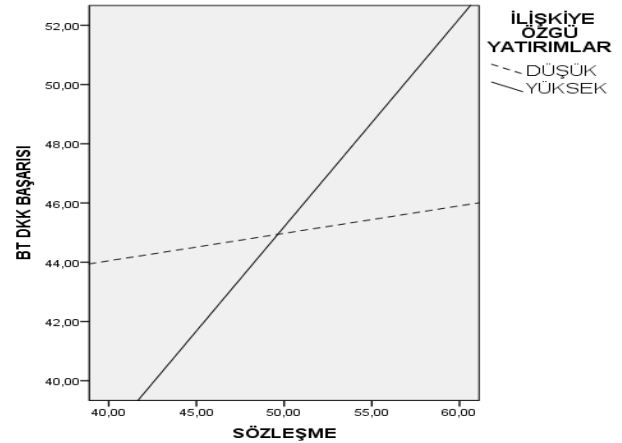
	B	SH	t	p	EDGA	EYGA
Bağımlı Değişken: BT DKK Başarısı						
Sözleşme	-.900	.449	-2.004	.048	-1.749	-.005
İOY	-4.616	1.514	-3.047	.003	-7.634	-1.598
Sözleşme X İOY	-.093	.029	3.180	.002	.034	-.151
Düzenleyici Etki: İlişkiye Özgü Yatırımlar						
DÜŞÜK İOY (10.677)	.928	.155	.597	.552	-.2167	.4023
YÜKSEK İOY (17.244)	.703	.108	6.497	.000	.4878	.9192

Tablo 8'de verilen H3 hipotezine ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre ilişki normları ile BT DKK başarısı arasında anlamlı bir ilişki vardır (F(1,77)=1502.089; p<.05) ve ilişki normları BT DKK başarısının %39.3'ünü yordamaktadır. H3 hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 8: H3 hipotezine ilişkin regresyon analizi sonuçları

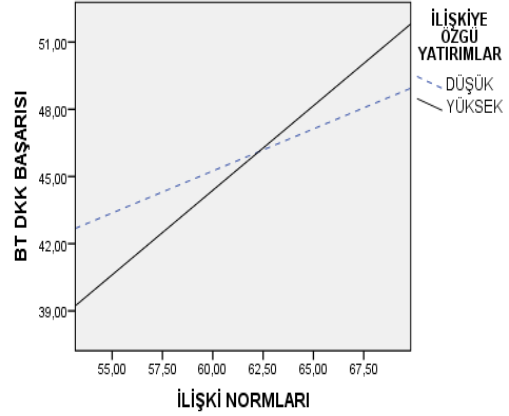
Değişken	B	SH _B	β	t	p
Sabit	7.116	5.509		1.292	.200
İlişki normları	.632	.090	.627	7.054	.000

R = .627; R² = .393 F(1, 77) = 1502.089; p = .000

**Şekil 2.** İlişkiye özgü yatırımların düzenleyici rolü

Tablo 9’da H4 hipotezine ilişkin regresyon analizi sonuçları gösterilmiştir. Hipotezin desteklenip desteklenmediğinin incelenmesinden önce düzenleyici etkinin anlamlılığının kontrol edilmesi gerekmektedir. Bağımsız değişken olan ilişki normları ile düzenleyici değişken olan ilişkiye özgü yatırımların etkileşiminin (İNxİÖY) anlamlı olduğu görülmektedir ($B = .057$, $t = 2,244$, $p < .05$). Hipotez 4’ün tam olarak desteklendiğinin söylenebilmesi için ilişki normları ve ilişkiye özgü yatırımlara ait eğim analizi sonuçları incelenmiştir. İlişkiye özgü yatırımların düşük ve yüksek olduğu durumlar için ilişki normlarının BT DKK başarısı üzerindeki etkisi Şekil 3’de gösterilmiştir. Tablo 9 ve Şekil 3 incelendiğinde ilişkiye özgü yatırımların düşük olduğu durumda da ($B = .375$, %95 GA [.0762, .6749], $t = 2.499$, $p = .014$) yüksek olduğu durumda da ($B = .755$, %95 GA [.5510, .9589], $t = 7.374$, $p = .000$) ilişki normlarının BT DKK

başarı üzerindeki etkisini artırdığı görülmektedir. Ancak bu etkinin ilişkiye özgü yatırımların yüksek olduğu durumlarda düşük olduğu durumlara göre daha güçlü olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda H4 hipotezi desteklenmektedir.



Şekil 3. İlişkiye özgü yatırımların düzenleyici rolü

Tablo 9: H4 hipotezine ilişkin regresyon sonuçları

	B	SH	t	p	EDGA	EYGA
Bağımlı Değişken: BT DKK Başarısı						
İlişki Normları	-.241	.405	-.595	.553	-1.048	.660
İÖY	-3.598	1.558	-2.308	.023	-6.703	-.4924
İlişki Normları X İÖY	.0578	.0257	2.2446	.027	.0065	.1090
Düzenleyici Etki: İlişkiye Özgü Yatırımlar						
DÜŞÜK İÖY (10.677)	.3756	.1503	2.4991	.014	.0762	.6749
YÜKSEK İÖY (17.244)	.7550	.1024	7.3746	.000	.5510	.9589

Tablo 10’da verilen H5 hipotezine ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre sözleşmeler ile ilişki normları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ($F(1,77)=26.073$; $p<.05$) ve sözleşmeler ilişki normlarının %25.3’ünü yordamaktadır. H5 hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 10: H5 hipotezine ilişkin regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	SH _B	β	t	p
Sabit	36.601	4.844		7.556	.000
Sözleşme	.476	.093	.503	5.106	.000

$R = .503$; $R^2 = .253$ $F(1, 77) = 26.073$; $p = .000$

Tablo 11’de verilen H6 hipotezine ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde ilişki normları ve sözleşmeler

birlikte ele alındığında, BT DKK başarısının %45’ini açıkladığı görülmektedir. Dolayısıyla çoklu yönetişimin, sözleşme ve ilişki normlarının tek başına BT DKK başarısını açıkladığından daha fazla açıklama gücüne sahip olduğu görülmektedir. H6 hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 11: H6 hipotezine ilişkin regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	SH _B	β	t	p
Sabit	5.556	5.556		.356	.723
Sözleşme	.270	.094	.283	2.887	.005
İlişki normları	.488	.099	.484	4.929	.000

$R = .673$; $R^2 = .453$ $F(2, 76) = 31.418$; $p = .000$

5. SONUÇ

Günümüz ticaret hayatında taraflara yasal koruma sağlayan sözleşmeler olmadan ticari bir ilişkinin varlığından söz edilemez ancak sözleşmelerin mübadele ilişkilerinin başarısında ne kadar etkili olduğu alanyazında önemli bir tartışma konusu olmuştur. Havacılık işletmelerinin BT DKK tedarikçileriyle olan ilişkilerine odaklanan bu çalışmada sözleşmeler ile BT DKK başarısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (H1). Qi ve Chau (2015) tarafından Çin firmaları üzerinde yapılan benzer bir araştırmanın sonuçları BT DKK başarısı üzerinde sözleşmelerin doğrudan bir etkisi olmadığını ancak ilişki normlarının önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Bu da Çin firmalarının “Guanxi” ve “Kollektivist” bir kültüre sahip olma özelliğiyle açıklanmıştır. Bu çalışmada sözleşmelerin BT DKK başarısı üzerinde etkisinin görülmesi Türk kültürünün Hofstede'nin (2003) araştırmalarında ortaya çıkan “yüksek belirsizlikten kaçınma” özelliğine sahip olmasından kaynaklanabilir. Sargut'a (2001) göre de Türk insanının belirsizlik toleransı düşüktür. Belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu toplumlarda, bireyler “yaşamı kendileri için daha güvenli bir duruma getirme amacıyla iş güvencesini, yazılı ve biçimsel kuralları artırmaya çalışacaklardır” (Sargut, 2001: 180). Türk kültüründe belirsizlik toleransının düşük olması yöneticiler için daha kapsamlı ve ayrıntılı sözleşmelerin hazırlanmasına neden olabileceği ve bu nedenle sözleşmelerin BT DKK ilişkisinin başarısında etkili olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada ilişkisel bir yönetim mekanizması olan ilişki normları ile BT DKK başarısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (H2). Bu sonuç alanyazındaki ilişkisel yönetimin varlığının örgütler arası mübadelenin performansını artırdığı (Zaheer ve Venkatraman, 1995; Goo vd., 2007; Poppo ve Zenger, 2002; Kim vd., 2013) yönündeki görüşleri desteklemektedir. Hofstede'ye (2003) göre Türk kültürünün yüksek kollektivist değerlere sahip olduğu görülmektedir. Kollektivist bir yapıda bireyler

yakın ilişkilere önem vermektedirler. Alıcı-tedarikçi ilişkisi bağlamında düşündüğümüzde kollektivist kültürlerde yakın ilişkilerin varlığı beraberinde ilişki normlarının ve özellikle dayanışma normunun oluşmasını sağlayacaktır.

Bir ilişkide ilişkiye özgü yatırımlar arttıkça ilişki daha karmaşık hâle geleceğinden daha etkili kontrol mekanizmalarına ihtiyaç duyulacaktır. Örneğin sözleşmelerin daha kapsamlı ve ayrıntılı hazırlanması gerekecektir veya dayanışma, güven gibi ilişki normlarının ilişkideki önemi artacaktır. Araştırmanın sonuçları da havacılık işletmelerinde BT dış kaynak kullanımında ilişkiye özgü yatırımlar arttıkça hem sözleşmelerin hem de ilişki normlarının BT DKK başarısı üzerinde etkisinin anlamlı bir şekilde arttığını göstermektedir (H2 ve H4).

Araştırmanın sonuçları sözleşme ile ilişki normu arasında da anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir (H5). İyi tanımlanmış bir sözleşme bir mübadelenin maruz kaldığı riskin alanını ve şiddetini daraltacaktır ve bu sayede taraflar arasında işbirliğini ve güveni teşkil ederek ilişki normlarının oluşmasına olanak sağlayacaktır (Goo vd., 2009).

Alanyazında dikkat çeken tartışmalardan biri mübadele performansını açıklamakta biçimsel yönetimin ve ilişkisel yönetimin birbirine ikame mi, yoksa birbirini tamamlayıcı mekanizmalar mı olduğudur (Poppo ve Zenger; 2002:707-725). H6 hipotezinin test edilmesi sonucunda; ilişki normları ve sözleşmeler birlikte kullanıldığında (çoklu yönetim), sözleşme (%27,8) ve ilişki normlarının (%39,3) tek başına BT DKK başarısını açıkladığından daha fazla açıklama gücüne (%45,3) sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yönetim mekanizmalarının birbirinin tamamlayıcısı olduğu yönündeki görüş desteklenmiştir.

Dibbern vd. (2004) ve Lacity vd. (2010) BT DKK konusunda farklı destinasyonlarda araştırmalar yapılması konusunda bir çağrıda bulunmuşlardır. Bu çağrıdan yola çıkarak Türkiye iç pazarına ve özellikle bir sektör olan havacılık sektörüne odaklanan bu çalışma

gerçekleştirilerek alanyazına katkı sağlanmaya çalışılmıştır. Farklı destinasyonlarda BT DKK yönetim mekanizmalarının araştırılması ülkeler bazında karşılaştırılma yapılmasına olanak sağlayacaktır. Örneğin bu çalışmada ulaşılan sonuçlar Çin’de yapılan benzer araştırma (Qi ve Chau, 2015) sonuçlarıyla karşılaştırılmış olup, iki ülke arasındaki en önemli farklılık olarak Çin firmalarında BT DKK başarısında sözleşmelerin doğrudan bir etkisi görülmezken Türk firmalarında hem sözleşmelerin hem de ilişki normlarının etkisi olduğu görülmüştür.

Bu çalışma aynı zamanda yöneticilerin BT DKK ilişkilerini yönetirken hangi yönetim aracını kullanacakları yönündeki endişelerini giderebilir. Geleneksel olarak ilişkiyel yönetim, sözleşmenin karşıtı bir mekanizma olarak görölse de araştırmanın sonuçları her iki yönetim mekanizmasının da BT DKK başarısında etkisi olduğunu göstermiştir. Bu bağlamda şunu söyleyebiliriz ki formal ve ilişkiyel yönetim mekanizmaları birbirinin tamamlayıcısı olarak BT DKK ilişkisinin başarısında önemli rol oynamaktadır.

Bu araştırmanın en önemli sınırlılığı, karşılıklı bir mübadele olan BT DKK ilişkisinin sadece tek tarafın yani alıcının bakış açısıyla araştırılmış olmasıdır. Oysaki BT DKK ilişkisi alıcı ve satıcı arasında doğrudan faydaya dayalı gerçekleşen sınırlı, ikili (dyadic) bir sosyal mübadeledir (Gottschalk ve Solli-Sæther, 2006: 117). Bu çalışmada havacılık sektöründe BT DKK ilişkisinde yönetim mekanizmalarının rolü kaynak ve zaman kısıtından dolayı sadece alıcı perspektifinden açıklanmaya çalışılmıştır. Benzer araştırmanın tedarikçi perspektifiyle de ele alınarak çalışılması BT DKK olgusuna daha derinlemesine bir açıklama getirilmesini sağlayacaktır.

BT DKK konusunda Türkiye’de havacılık sektörüne odaklanan bu çalışma araştırmacılara ve uygulayıcılara konu hakkında bilgi sağlamakta; başka ülkeler ve başka sektörlerde BT DKK konusunda yapılacak karşılaştırmalı çalışmalar için bir kaynak oluşturmaktadır. Yapılacak yeni çalışmalara ihtiyaç vardır ve bunun için araştırmacılar teşvik edilmelidir.

KAYNAKÇA

Achrol, R. S. ve Gundlach, G. T. (1999), “Legal and Social Safeguards Against Opportunism in Exchange”, *Journal of Retailing*, 75(1), 107-124.

Alborz, S., Seddon, P., Scheepers, R. (2003), “A Model for Studying IT Outsourcing Relationships”, *PACIS 2003 Proceedings*, 1297-1312.

Alpar, R. (2011), *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatiksel Yöntemler*, Detay Yayınları, Ankara.

Anderson, E. ve Weitz, B. (1992), “The Use of Pledges to Build and Sustain Commitment in Distribution Channels”, *Journal of Marketing Research*, 70 (2),18-34.

Ang, S., Straub, D. W. (1998), “Production and Transaction Economies and IS Outsourcing: A Study of The US Banking Industry”, *MIS Quarterly*, 22 (4), 535-552.

Applegate, L. ve Montealegre, R. (1991), “Eastman Kodak Company: Managing Information Systems Through Strategic Alliances”, *Harvard Business School Case*, 9, 192-230.

Airline It Survey, (2016), SITA and Airline Business Paper, [https://www.sita.aero/globalassets/docs/surveyreports/airline-it-trends-survey,\(10.10.2015\).](https://www.sita.aero/globalassets/docs/surveyreports/airline-it-trends-survey,(10.10.2015).)

Barthelemy, J. (2003), “The Hard and Soft Sides of IT Outsourcing Management”, *European Management Journal*, 21(5), 539-548.

Barthelemy, J. (2003a), “The Seven Deadly Sins of Outsourcing”, *The Academy of Management Executive*, 17(2), 87-98.

- Barthelemy, J. ve Quelin, B. V. (2006), "Complexity of Outsourcing Contracts and Ex Post Transaction Costs: An Empirical Investigation", *Journal of Management Studies*, 43(8), 1775-1797.
- Beaumont, N., Costa, C. (2002), "Information Technology Outsourcing in Australia", *Advanced Topics in Information Resources Management*, 2, 192-215.
- Beulen, E., Ribbers, P., Roos, J. (2006), *Managing IT Outsourcing*, Routledge, London and New York.
- Blois, K. J. ve Ivens, B. S. (2006), "Measuring Relational Norms: Some Methodological Issues", *European Journal of Marketing*, 40(3/4), 352-365.
- Boyer, K. K. ve Pagell, M. (2000), "Measurement issues in Empirical Research: Improving Measures of Operations Strategy and Advanced Manufacturing Technology", *Journal of Operations Management*, 18(3), 361-374.
- Cannon, J. P., Achrol, R. S., Gundlach, G. T. (2000), "Contracts, Norms, and Plural Form Governance", *Journal of the Academy of Marketing Science*, 28(2), 180-194.
- Carson, S. J., Madhok, A., Wu, T. (2006), "Uncertainty, Opportunism, and Governance: The Effects of Volatility and Ambiguity on Formal and Relational Contracting", *Academy of Management Journal*, 49(5), 1058-1077.
- Clemons, E. K., Row, M. C. (1991), "Sustaining IT Advantage: The Role of Structural Differences", *MIS Quarterly*, 15 (3), 275-292.
- Dibbern, J., Goles, T., Hirschheim, R., Jayatilaka, B. (2004), "Information Systems Outsourcing: A Survey and Analysis of the Literature", *ACM Sigmis Database*, 35(4), 6-102.
- Erdoğan, D. (2017), "Bilgi teknolojileri dış kaynak kullanımında biçimsel ve ilişkisel yönetişimin yeri: Havacılık sektöründe bir araştırma", (Yayımlanmamış doktora tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Field, A. (2009), *Discovering Statistics Using SPSS*, Sage, London.
- Goles, T. (2003), "Vendor Capabilities and Outsourcing Success: A Resource-Based View", *Wirtsc-haftsinformatik*, 45(2), 199-206.
- Gonzalez, R., Gasco, J., Llopis, J. (2010), "Information Systems Outsourcing Reasons and Risks: A New Assessment", *Industrial Management & Data Systems*, 110(2), 284-303.
- Goo, J., Huang, C. D., Hart, P. (2008), "A Path to Successful IT Outsourcing: Interaction Between Service-Level Agreements and Commitment", *Decision Sciences*, 39(3), 469-506.
- Goo, J., Kishore, R., Nam, K., Rao, H. R., Song, Y. (2007), "An Investigation of Factors That Influence the Duration of IT Outsourcing Relationships", *Decision Support Systems*, 42(4), 2107-2125.
- Goo, J., Kishore, R., Rao, H. R., Nam, K. (2009), "The Role of Service Level Agreements in Relational Management of Information Technology Outsourcing: An Empirical Study", *MIS Quarterly*, 33(1), 119-145.
- Gottschalk, P. ve Solli-Sæther, H. (2006), *Managing Successful IT Outsourcing Relationship*, IRM Press, Hershey.
- Grover, V., Cheon, M. J., Teng, J. (1996), "The Effect of Service Quality and Partnership on the Outsourcing of Information Systems Functions", *Journal of Management Information Systems*, 12(4), 89-116.
- Gürçaylılar, T. (2011), "Tedarik şebekelerinde biçimsel ve ilişkisel yönetişim: Türk otomotiv endüstrisinde bir araştırma", (Yayımlanmamış doktora tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Hansman, R. J. (2005), "The Impact of Information Technologies on Air Transportation", *AIAA Aerospace Sciences Conference*, Reno, Nevada.
- Hayes, A. F. (2017). PROCESS macro for SPSS and SAS, <http://www.processmacro.org/> (Erişim tarihi: 20.04. 2017).

- Heide, J. B. (1994), "Interorganizational Governance in Marketing Channels", *The Journal of Marketing*, 58(1), 71-85.
- Heide, J. B. ve John, G. (1992), "Do Norms Matter in Marketing Relationships?" *The Journal of Marketing*, 56(2), 32-44.
- Hofstede, G. (2003), *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*, Sage Publications, England.
- Huber, T. L., Fischer, T. A., Dibbern, J., Hirschheim, R. (2013), "A Process Model of Complementarity and Substitution of Contractual and Relational Governance in IS Outsourcing", *Journal of Management Information Systems*, 30(3), 81-114.
- Hung Lau, K. ve Zhang, J. (2006), "Drivers and Obstacles of Outsourcing Practices in China", *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 36(10), 776-792.
- Ivens, B. S. ve Blois, K. J. (2004), "Relational Exchange Norms in Marketing: A Critical Review of Macneil's Contribution", *Marketing Theory*, 4(3), 239-263.
- Jonsson, P., Zineldin, M. (2003), "Achieving High Satisfaction In Supplier-Dealer Working Relationships", *Supply Chain Management: An International Journal*, 8(3), 224-240.
- Joshi, A. W. ve Stump, R. L. (1999), "The Contingent Effect of Specific Asset Investments On Joint Action In Manufacturer-Supplier Relationships: An Empirical Test Of The Moderating Role Of Reciprocal Asset investments, Uncertainty, and Trust", *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27(3), 291-305.
- Kern, T. ve Willcocks, L. (2000), "Exploring Information Technology Outsourcing Relationships: Theory and Practice", *The Journal of Strategic Information Systems*, 9(4), 321-350.
- Kim, H. J., Shin, B., Lee, H. (2013), "The Mediating Role of Psychological Contract Breach In IS Outsourcing: Interfirm Governance Perspective", *European Journal of Information Systems*, 22(5), 529-547.
- Kim, S. ve Young-Soo, C. (2003), "Critical Success Factors for IS Outsourcing Implementation from an Interorganizational Relationship Perspective", *The Journal of Computer Information Systems*, 43(4), 81-90.
- Lacity, M. ve Willcocks, L. P. (2008), *Information Systems and Outsourcing: Studies in Theory and Practice*, Palgrave, New York.
- Lacity, M. C., Khan, S., Yan, A., Willcocks, L. P. (2010), "A Review of the IT Outsourcing Empirical Literature and Future Research Directions", *Journal of Information Technology*, 25(4), 395-433.
- Lacity, M. C. ve Willcocks, L. P. (1998), "An Empirical Investigation of Information Technology Sourcing Practices: Lessons from Experience", *MIS Quarterly*, 363-408.
- Lee, J. ve Kim, Y., (1999), "Effect of Partnership Quality On IS Outsourcing Success: Conceptual Framework and Empirical Validation", *Journal of Management Information Systems*, 15(4), 29-61.
- Lioliou, E., Zimmermann, A., Willcocks, L., Gao, L. (2014), "Formal and Relational Governance in IT Outsourcing: Substitution, Complementarity and the Role of the Psychological Contract", *Information Systems Journal*, 24(6), 503-535.
- Loh, L. ve Venkatraman, N. (1992), "Determinants of Information Technology Outsourcing: A Cross-Sectional Analysis", *Journal of Management Information Systems*, 9(2), 7-24.
- Luo, Y. (2002), "Contract, Cooperation, and Performance in International Joint Ventures", *Strategic Management Journal*, 23(10), 903-919.
- Ma, J., Li, J., Chen, W., Conradi, R., Ji, J., Liu, C. (2008), "A State-of-the-Practice Study on Communication and Coordination Between Chinese Software Suppliers and Their Global

- Outsourcers”, *Software Process: Improvement and Practice*, 13(3), 233-247.
- Macneil, I. R. (1977), “Contracts: Adjustment of Longterm Economic Relations Under Classical, Neoclassical, and Relational Contract Law”, *Nw. UL Rev.*, 72, 854-904.
- Macneil, I. R. (1985), “Relational Contract: What We Do and Do Not Know”, *Wis. L. Rev.*, 483-525.
- Park, B. K. (1995), “An Emprical Study of Partnership Success Between Just in Time Manufacturers and Suppliers”, (Yayımlanmamış doktora tezi), University of Nebreska, Lincoln.
- Poppo, L. ve Zenger, T. (2002), Do Formal Contracts and Relational Governance Function As Substitutes Or Complements? *Strategic Management Journal*, 23(8), 707-725.
- Purnell, J., Hough, R. (2012), “*Information Technology Systems at Airports: A Primer (59)*”, Transportation Research Board.
- Qi, C. ve Chau, P. Y. (2012), “Relationship, Contract and IT Outsourcing Success: Evidence Ffom Two Descriptive Case Studies”, *Decision Support Systems*, 53(4), 859-869.
- Qi, C. ve Chau, P. Y. (2015), “Relationship or Contract? Exploring the Key Factor Leading to IT Outsourcing Success in China”, *Information Technology & People*, 28(3), 466-499.
- Rai, A., Keil, M., Hornyak, R., Wüllenweber, K. (2012), “Hybrid Relational-Contractual Governance for Business Process Outsourcing”, *Journal of Management Information Systems*, 29(2), 213-256.
- Ramnath, R. ve Landsbergen, D. (2005), “IT-Enabled Sense-and-Respond Strategies in Complex Public Organizations”, *Communications of the ACM*, 48 (5), 58-65.
- Rustagi, S., King, W. R., Kirsch, L. J. (2008), “Predictors of Formal Control Usage in IT Outsourcing Partnerships”, *Information Systems Research*, 19(2), 126-143.
- Roberts, V. (2001), “Managing Strategic Outsourcing in the Healthcare Industry”, *Journal of Healthcare Management*, 46, 239-249.
- Sargut, S. (2001), *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim*, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Schmitt, N. (1996), “Uses and Abuses of Coefficient Alpha”, *Psychological Assessment*, 8(4), 350.
- Simmonds, A. ve Gilmour, D. (2005), “Governance of Outsourcing”, IT Governance Institute Papers, http://www.isaca.org/Knowledge-Center/Research/Documents/Governance-of-Outsourcing_res_Eng_0105.pdf, (20.02.2015).
- Simon, H. A. (1957), *Models of Man: Social and Rational: Mathematical Essays on Rational Human Behavior in a Social Setting*, Wiley, New York.
- Solli-Sæther, H. ve Gottschalk, P. (2010), *Managing IT Outsourcing Performance*, Business Science Reference, New York.
- Tatlidil, H. (1996). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Analiz*, Cem Web Ofset, Ankara.
- Tokgoz, N, Erdogan, D. (2016), “ Information technology outsourcing reasons in aviation industry”, *Proceedings of 39th International Business Research Conference*, Tokyo, Japan.
- Vandaele, D., Rangarajan, D., Gemmel, P., Lievens, A. (2007), “How to Govern Business Services Exchanges: Contractural and Relational Issues”, *International Journal of Management Reviews*, 9(3), 237-258.
- Walters, B. A., Tang, Z. (2006). *IT-Enabled Strategic Management: Increasing Returns for The Organization*, Idea Group Publishing, Hershey.
- Willcocks, L. P., Lacity, M. C. (1999), “IT Outsourcing in Insurance Services: Risk, Creative Contracting and Business Advantage”, *Information Systems Journal*, 9(3), 163-180.
- Williamson, O. E. (1988), “Corporate Finance and Corporate Governance”, *Journal of Finance*, 43(3), 567-591.

WILLIAMSON, O. E. (1991), "Comparative Economic Organization: The Analysis of Discrete Structural Alternatives", *Administrative Science Quarterly*, 36, 269-296.

Yun, L., Xiaode, Z., Yanyan, H. (2009), "Study on the Risk Management of IT Project Outsourcing in Bank", *Information Engineering and Electronic Commerce 2009*, Ukraine.

Zaheer, A. ve Venkatraman, N. (1995), "Relational Governance as an Interorganizational Strategy: An Empirical Test of the Role of Trust in Economic Exchange", *Strategic Management Journal*, 16(5), 373-392.

Zenger, T. R., Lazzarini, S. G., Poppo, L. (2002), "Informal and Formal Organization in New Institutional Economics", *Advances in Strategic Management*, 19(3), 277-306.

Planlı Davranış Teorisi Çerçevesinde Elektronik Ağızdan Ağıza İletişimin Satın Almaya Etkisi

Fatma DEMİRAG¹

Özet

Bu çalışmada tüketici davranışlarının şekillenmesinde baskın faktör olarak kabul edilen elektronik ağızdan ağıza (E-WOM) iletişim faaliyetlerinin planlı davranış teorisi çerçevesinde tüketicilerin satın alma davranışlarına etkisi incelenmektedir. Veriler yapılandırılmış anketle kolayda örnekleme yöntemiyle elde edilmiştir. Verilerin analizinde yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre sübjektif norm ve davranışa yönelik tutum, niyeti; niyetin ise satın almayı olumlu etkilediği; davranışa yönelik tutumun ise direk satın almayı olumlu etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler:Planlı Davranış Teorisi, Elektronik Ağızdan Ağıza İletişim, Satın Alma

Jel Kodu: M00, M30, M31

The Effect of Electronic Word of Mouth on Purchase In The Wiew Framework Of Theory of Planned Behavior

Abstract

In this study the effect of electronic word-of-mouth (E-WOM), which is accepted as the dominant factor in shaping consumer behavior, on the buying behaviors of consumers within the framework of Theory of Planned Behavior is examined. The data were obtained by structured questionnaire with easy sampling method. Structural equation model was used for data analysis. In conclusion the attitude towards the subjective norm and behavior has a positive effect on intention. Intention has a positive effect on the purchase. Attitude towards behavior positively affects direct purchasing.

Keywords: Theory of Planned Behavior, Electronic Word of Mouth, Purchasing

Jel Codes: M00, M30, M31

1. GİRİŞ

Bilgi teknolojilerinin gelişmesiyle pazarlama literatürüne farklı kavramlar girmiştir. Bu kavramlardan biri de bir topluluk oluşturmak veya farklı amaçlar için sanal ortamda bir araya gelebilmeyi sağlayan bireylerin sürdürdüğü E-WOM iletişim faaliyetleridir. Bireyler işletmeler ve ürünler ile ilgili kendi deneyimlerini olumlu veya olumsuz şekilde pek çok kişi ile paylaşarak etkili bir pazarlama faaliyeti yürütebilmektedirler. İnternet aracılığıyla mevcut ve potansiyel tüketicilerin bir araya gelerek oluşturduğu E-WOM faaliyetleri tüketicilerin davranışlarının şekillenmesinde (Fu vd., 2015: 616), özellikle de satın alma faaliyetlerinde olumlu ya da olumsuz yönde etkili olmaktadır (You vd., 2015: 1547). E-WOM bireylerin kişilik özelliklerine göre

etkilendikleri ve güvendikleri (Algur ve Erden, 2015: 549) en önemli iletişim türlerinden biridir.

E-WOM kavramı bünyesinde çoklu yapıları barındırmaktadır. Bu yapılar uygulayıcıların kontrolü ve etkileri baz alınarak ayrıştırılabilir. Uygulayıcıların kontrol ve etkisinin yüksek derecede olduğu elektronik ağızdan ağıza iletişim faaliyetleri viral pazarlama, e-referans pazarlama ve tüketici profil hedefleme şeklinde ayrılırken; kontrolün ve etkinin düşük olduğu internette ağızdan ağıza iletişim faaliyetleri de sosyal ağlar, marka toplulukları ve tüketici bültenleri olarak ayrıştırılabilir (Eaton, 2008: 2).

Planlı davranış teorisi, birey davranışlarını açıklamaya yönelik bireyin verdiği kararları belirleyen faktörleri incelemektedir. Teorinin

ATIF ÖNERİSİ (APA): Fatma DEMİRAG (2020). Planlı Davranış Teorisi Çerçevesinde Elektronik Ağızdan Ağıza İletişimin Satın Almaya Etkisi. *İzmir İktisat Dergisi*. 35(2). 241-253. Doi: 10.24988/ije.202035203

¹ Arş. Grv. Dr. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya Uygulamalı Bilimler Fakültesi, KÜTAHYA, fatma.demirag@dpu.edu.tr **ORCID:** 0000-0001-7520-6706

bir çerçeve sunarak birey davranışlarını anlamada yararlı olduğu görülmüştür. Pek çok alanda kullanılan teori çeşitli çalışmalarla farklı pazarlardaki veya hedef pazarlardaki tüketici davranışlarını araştırmak için uyarlanmıştır (Eddosary vd., 2015: 89). Yükümlülüğün yerine getirilmesi, herhangi bir yaptırım veya sonuçlarını bertaraf ederek faydayı maksimize etmek için kullanılan E-WOM iletişimi bireyin eylemlerinin ürünüdür ve bu nedenle planlı bir davranış olarak ifade edilebilir (Fu vd., 2015: 620).

Bu çalışmanın amacı planlı davranış teorisi çerçevesinde elektronik ağızdan ağıza iletişimin satın almaya etkisini incelemektir. Bu süreçte öncelikle literatüre dayalı değerlendirmelere yer verilmekte daha sonrasında ele alınan değişkenlere yönelik yapılan analizlere göre yorumlar yapılmakta uygulayıcılara ve gelecek çalışmalara öneriler sunulmaktadır.

1.1 Planlı Davranış Teorisi

Geçmiş davranışlar bireyin gelecekteki davranışlarının belirleyicisi olması, tekrarlar ile davranışların rutin hale gelmesi bireyin davranışlarının tam denetlenmesinde yeterli olmamaktadır (Ajzen, 2002: 107). Bireylerin davranışlarını açıklamak ve tahmin etmek amacıyla Ajzen 1985' te literatürde oldukça kullanılan planlı davranış teorisini geliştirmiştir (Sığındı ve Kavak, 2015: 112; Turan, 2011: 131). Planlı davranış teorisinin temeli Fishbein ve Ajzen tarafından 1975 'te geliştirilen Gerekçeli Eylem Teorisine dayanmaktadır. Birey davranışlarının sadece birey iradesiyle gerçekleşmediği, diğer faktörlerinde birey davranışlarının şekillenmesinde etkili olduğu savunulduğu için gerekçeli eylem teorisi iç ve dış engellerin etkili olduğu durumlarda davranışları açıklamada yeterince açıklayamadığı ifade edilmiştir (Ajzen, 1985: 11). Gerekçeli eylem teorisi bireyin iradesi dışındaki durumları da içerecek bir şekilde geliştirilerek planlı davranış teorisi ortaya atılmıştır (Yağcı ve Çabuk, 2014: 387-388). Planlı davranış teorisi, insanın sosyal davranışındaki karmaşıklıkla başa çıkmak

için yararlı bir kavramsal çerçeve sunmaktadır. Teori, sosyal ve davranış bilimler merkezli bazı kavramları içermektedir. Ayrıca kavramların tanımlanmasında, tahmin edilmesinde ve özellikle davranışların anlaşılmasını sağlayacak bir şekilde bu kavramları tanımlamakta kullanılmaktadır (Ajzen, 1991: 179-180; Chiu ve Leng, 2015: 82). Planlı davranış teorisi niyetler aracılığıyla bireylerin davranışlarını tahmin eder ve bu niyetler davranışa yönelik tutum, norm ve algılanan davranışsal kontrole bağlıdır (Saeri vd., 2014: 353; Han, 2015: 167).

Teoriye göre; davranışı belirleyen niyettir (Ajzen, 1985: 30). Niyetler planlanan davranışlar için en iyi tahminci olarak kabul edilmektedir (Farrukh, vd., 2018: 400). Belirli bir davranış sergileme niyetinin, uygulamada gerçekleştirilen bu davranışın merkezi belirleyicisi olduğunu önermektedir (David ve Rundle-Thiele, 2018: 183-184). Niyeti ise algılanan davranışsal kontrol, sübjektif norm ve davranışa yönelik tutum etkilemektedir (Ajzen, 1991: 181). Niyet; davranışın öncesidir ve davranışla sonuçlanır (Jang vd., 2015: 602). Davranışlar niyetler tarafından kontrol edilir ancak bireyin kontrolü dışında etkenler birey davranışı tahmin etmede başarısız olunmasına neden olmaktadır (Ajzen, 1985: 31). Bireyin davranışa yönelik algıladığı zorluk olarak ifade edilen algılanan davranışsal kontrol değişkeni (Ceylan, 2012: 175), davranışı tahmin etmek, teorisinin yeteneğini artırmak ve bireyin kontrolü dışındaki faktörlerin de dikkate alındığı bir değişkendir (Han, 2015: 167). Davranışa yönelik tutum; bireyin davranışa yönelik olumlu ya da olumsuz şeklinde davranışı değerlendirme derecesini ifade eder (Ajzen, 1991: 188). Davranışa yönelik olumlu tutum davranışı gerçekleştirmek için daha güçlü niyetler ortaya çıkarmaktadır (Kapexhiu, 2011: 202). Sübjektif norm ise bir davranışa yönelik bireyin tutum, davranış ve onun sonuçlarını değerlendirerek (King vd.; 2008: 190), davranışı gerçekleştirmek için algılanan sosyal baskı anlamına gelir (Ajzen, 1991: 188; Hegner vd., 2017: 28). Tutum ne kadar olumlu olursa, sosyal normlar ne kadar olumlu ve sübjektif norm ne kadar büyükse dikkate alınan

davranışı gerçekleştirme niyeti o kadar güçlüdür. Niyetlerin fazla olma durumu davranışı gerçekleştirme olaylarına daha fazla dönüşmektedir (David ve Rundle-Thiele, 2018: 184).

Literatürde planlı davranış teorisine yönelik farklı alanlarda yapılan çeşitli çalışma yer almaktadır. Taylor ve Todd (2001) teknoloji kullanım bilgilerini anlamayı, Liao vd., (2007) elektronik hizmet kullanımında müşteri memnuniyetini, Kim ve Kartopa (2010) moda taklitlerine yönelik tüketici tutumlarını, Ferdous, (2010) pazarlama yöneticilerinin sürdürülebilir pazarlamaya bakış açılarını, Cheng ve Huang (2013) geçmiş ve çevrimiçi grup satın alma niyetinin sonucunu keşfetmeyi, Dutta ve Singh (2014) ev hanımlarının sağlıklı gıda satın alma davranışlarını, Mıshra (2014) Hindistan'da mobil ticaretin benimsenmesini, Mancha ve Yoder (2015) yeşil pazarlamaya yönelik davranışlarını açıklamak için planlı davranış teorisini kullanılmışlardır. Türkiye'de ise; İşler (2008) konaklama işletmelerinde e-iş sürecinin adaptasyonunu, Sığındı ve Kavak (2015) farklı ürün sınıfları için satın alma niyetini, Turan (2011) internet alışverişinde tüketici davranışını belirleyen etmenleri, Doğan vd., (2015) internet bankacılığına ilişkin davranışları açıklamak, Jain vd., (2017) lüks moda ile ilgili tüketici davranışlarını anlamaya ilişkin planlı davranış teorisini kullanmıştır.

1.2 Elektronik Ağızdan Ağıza İletişim

Sözlü ya da yazılı olarak kullanılan ve etkili bir iletişim yöntemi olan ağızdan ağıza iletişim pazarlama literatüründe işletme, marka veya ürün hakkında bireyler arasında yapılan bir faaliyet olarak ifade edilmektedir (Akar, 2000: 114). Günümüz bilgi teknolojileri aracılığıyla ağızdan ağıza iletişim faaliyetin yöntemi değişmiş (Yakın, 2011: 4) uygulayıcılar ve tüketiciler arasındaki var olan ilişkilerde farklı kanallara kaymalar meydana gelmiştir (Shin vd., 2013: 153). Ortaya çıkan çeşitli iletişim kanallarında tüketiciler ilgi alanlarına göre işletmeyi, işletme performansını, markayı veya ürünü değerlendirerek, bu değerlendirmeyi

çok sayıdaki kişiye ulaştırabilmektedirler (İnan, 2012: 194).

E- WOM iletişimi, kişiler arası iletişimi sağlayan, aracılık rolü üstlenen tek yönlü güçlü bir pazarlama aracı olarak kabul edilmektedir (Liang vd., 584; Kim vd., 2015: 511). E- WOM internet üzerinden birbirleriyle iletişime geçen bireylerin farklı yöntemlerle bilgi paylaşmasıdır (Sarışık ve Özbay, 2012: 1; Tang ve Guo, 2013: 67). Forumlar, bloglar, yorum siteleri, sosyal paylaşım siteleri, haber grupları, e- posta grupları, eş zamanlı sohbetler vb. uygulamalarla bireyler çok geniş bir ortamda hızlı bir şekilde bilgi paylaşarak pozitif veya negatif bir şekilde pazarlama iletişim faaliyetlerine dâhil olmaktadır (Güzel, 2014: 195). Bu iletişim kanalları bireylerin birbirleriyle iletişime geçmesi için aracılık rolü üstlenmekte; bilgi sağlama, olumlu olumsuz tavsiye sunma, fikir paylaşma ile referans grubu özelliği taşımaktadırlar (Akar, 2010: 114).

E-WOM uygulamalarıyla ortaya çıkan pazarlama mesajları bireyler arasındaki güven ve bağ duygusunu geliştirerek (Kalpaklıoğlu, 2015: 66) bireylerin kararlarını kolaylaştırmak, karar sürecini hızlandırmak ve karmaşıklığın azaltılmasını sağlamaktadır (Gülmez, 2011: 35). Ayrıca bireylerin kendi deneyimlerini paylaşması diğer bireylerin satın alma faaliyetinde daha belirleyici olmakta, E-WOM mesajları işletme tarafından gönderilen mesajlara veya diğer bilgi kaynaklarına göre daha fazla güvenilir bulunmaktadır (Argan ve Argan, 2006: 235 Özkan ve Yıldız:2015: 361). Bu durum tüketicilerin satın alma kararlarındaki güven unsurunun işletmeden diğer tüketicilere kaymasına sebep olmaktadır (Özaslan ve Uygur, 2014: 73).

Literatürde E-WOM' un satın almaya etkisine yönelik çeşitli çalışmalar yer almaktadır. Chern vd., (2014), online değerlendirmelerin etkisi tahmin edilip bir satış tahmini modeli oluşturmaya çalışılmıştır. Chen vd., (2015), E-WOM'da tüketicilerin online tatil satın almaya karar verme sürecini keşfetmek amacıyla, Baber vd., (2015) elektronik ürünlerde tutum

ve satın alma niyetinde E-WOM öncülerinin etkilerini, Kasabov (2015), E-WOM motivasyonları ve davranışları hakkında bilgiler vererek Çin pazarında dinamik etkileri olduğunu incelemişlerdir. Türkiye’de ise; Yeşilada (2011), E-WOM tüketicilerin teknoloji ürünleri satın alırken online fikir paylaşım platformlarına karşı tutumunu etkileyen psikolojik faktörleri, Yozgat ve Deniz (2011), ağızdan ağıza pazarlamanın olumlu ve olumsuz tavsiyelerin tüketicilerin ürün satın alma kararlarının üniversite gençleri üzerindeki etkisini, Doğan ve Südaş (2012), elektronik ağızdan ağıza iletişim motivelerinin satın alma ve iletişim davranışı üzerine etkileri, Özcan ve Argan (2014), tüketiciyle çevrimiçi bağ kurma ile sadakat ve yeniden satın alma niyeti arasındaki ilişkiyi, Türker (2014), tüketici satın alma karar sürecinde ağızdan ağıza iletişimin rolü ve ağızdan ağıza iletişimin etkinlik düzeyini belirleyen faktörlerin etkisi, Biçer (2015), sosyal medyanın viral (elektronik ağızdan ağıza) pazarlama faaliyetleri ve tüketici satın alım niyetine etkilerini ölçülmeye çalışılmıştır. Serra-Cantallops vd., (2018) olumlu duygusal deneyimlerin E-WOM üretimi ve sadakati üzerindeki etkisini incelemiştir.

2. METODOLOJİ

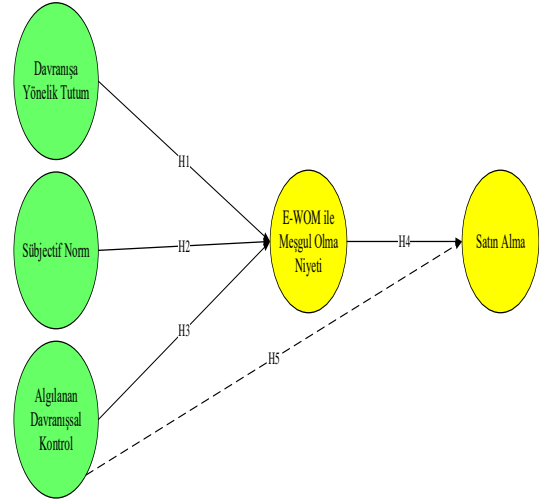
2.1. Araştırmanın Amacı

Daha fazla fayda sağlamak, faydayı maksimize etmek, yükümlülüğün yerine getirilmesi, herhangi bir yaptırım veya sonuçların bertaraf edilmesi gibi amaçlarla kullanılan E-WOM iletişimi ile birey davranışlarının nasıl şekillendiği ve davranışa nasıl dönüştüğü tam denetlenememektedir. Bu kapsamda araştırma planlı davranış teorisi çerçevesinde E-WOM iletişimin satın almaya etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.

2.2. Araştırmanın Yöntem ve Modeli

Araştırma; değişkenler arasındaki ilişkileri ve bağlantıları incelemeyi amaçladığı için ilişkisel bir araştırma olarak belirlenmiştir (Büyüköztürk vd., 2014: 23). Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket formu demografik değişkenler ve planlı

davranış teorisi çerçevesinde E-WOM’ un satın almaya etkisini ölçmek amacıyla hazırlanan ölçek iki bölümden oluşturulmuştur. Planlı davranış teorisi; davranışa yönelik tutum, subjektif norm, algılanan davranışsal kontrol olmak üzere üç boyutta incelenirken, E-WOM ve satın alma tek boyutta incelenmiştir. Araştırmada planlı davranış teorisi boyutlarından olan algılanan davranışsal kontrol ve subjektif norm Liao vd., (2007), davranışa yönelik tutum ise; Wolny ve Mueller, 2013’ten, niyet Taylor ve Todd, (1995), satın alma Bian ve Forsythe, (2012) çalışmalarından alınan ölçek ifadeleri alanında uzman iki öğretim üyesi tarafından değerlendirilerek adapte edilmiştir. Ölçeklerde yer alan ifadeler beşli likert ölçeği “1 Kesinlikle Katılıyorum – 5 Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde değerlendirilmiştir. Araştırmada güvenilirliği ve ölçeğin homojen bir yapı gösterdiğini test eden Cronbach’s Alpha değeri dikkate alınmıştır. Değerin sosyal bilimlere ait çalışmalarda 0,50’den büyük olması arzu edilen bir durumdur. Araştırmada Cronbach’s Alpha değeri 0,936 olarak test edilmiş ve bu değer ile ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu ifade edilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Araştırma kapsamında hazırlanan ölçek internette oluşturulan link aracılığıyla kolayda örneklem yoluyla bayan tüketicilere uygulanmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye’deki çevrimiçi sitelerden alışveriş yapan bayanlar oluşturmaktadır. Araştırmada

ana kütle büyüklüğünün belirlenmesinde doğru bir biçimde belirlenmiş modellerde 20.q ya da N = 200 olması gerektiği belirlenmiştir (Kline, 2015: 16). Araştırmada ulaşılan 332 katılımcı örneklem büyüklüğü için yeterli sayıyı sağladığı ve evren hakkında öngörülerde bulunabilmek için yeterli bulunduğu düşünüldüğünden veri toplama süreci sonlandırılıp analizler yapılmıştır.

2.3. Araştırmanın Hipotezleri

Turan, 2011'de internet alışverişinde tüketici davranışını belirleyen etmenlerin planlı davranış teorisi çerçevesinde değerlendirildiği çalışmada internet üzerinden satın alma davranışı, bu yönde bir davranışa yönelik niyet oluşturmaları, bireyin davranışları ve algılanan davranışsal kontrol değişkenine bağlı olduğu sonucuna varılmıştır. Cheng ve Huang, 2013' de çevrimiçi grupların satın alma niyetinin sonucunun planlı davranış teorisi çerçevesinde keşfetmek amacıyla yapılan çalışmada tutumun olumlu niyeti etkilediği ve niyetinde olumlu çevrimiçi grup satın alma davranışını etkilediği sonucuna varılmıştır. Fu vd., 2015' de bireylerin pozitif yada negatif E-WOM iletişimde bulunmalarının arkasındaki nedenlerinin sosyal baskı ve davranışsal faktörler olduğu sonucuna varılmıştır. Yapılan çalışmalardan yola çıkılarak söz konusu çalışmanın hipotezleri kurulmuştur.

H1: Davranışa yönelik tutum E-WOM ile meşgul olma niyetini etkilemektedir.

H2: Sübjektif norm E-WOM ile meşgul olma niyetini etkilemektedir.

H3: Algılanan davranışsal kontrol E-WOM ile meşgul olma niyetini etkilemektedir.

H4: E-WOM ile meşgul olma niyeti satın almayı etkilemektedir

H5: Algılanan davranışsal kontrol satın almayı etkilemektedir.

2.4. Analiz ve Bulgular

Elde edilen veriler araştırma amaçları ve araştırma hipotezleri doğrultusunda analiz edilmiştir.

2.4.1. Demografik Özelliklere Ait Bulgular

Araştırmaya katılan katılımcılara yönelik frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

		Frekans	Yüzde
Yaş	20'den küçük	12	3,6
	21-30	186	56
	31-40	97	29,2
	41 ve üzeri	37	11,1
Medeni Durum	Bekâr	190	57,2
	Evli	142	42,8
Eğitim	İlk Öğretim	8	2,4
	Lise	26	7,8
	Lisans	212	63,9
	Lisansüstü	86	25,9
Gelir Durumu	1000 TL' den az	102	30,7
	1000-2000 arası	69	20,8
	2000-3000 arası	77	23,2
	3000 'TL den fazla	84	25,3
Çalışma Durumu	Evet	199	59,9
	Hayır	133	40,1
Elektronik Ortam Kullanma Sıklığı	Hiçbir zaman	13	3,9
	Her gün	166	50
	Haftada birkaç kez	82	24,7
	Haftada bir	16	4,8
	İki haftada bir	13	3,9
Elektronik Ortamı Kullanma Durumu	Ayda bir	42	12,7
	Yorum siteleri	37	11,1
	Blog	21	6,3
Elektronik Ortamı Kullanma Durumu	Sosyal paylaşım siteleri	155	46,7
	Forum sayfaları	45	13,6
	E-posta grupları	59	17,8
	Eş zamanlı sohbetler	15	4,5
Toplam		332	100

Tablo 1' e göre; katılımcıların yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde en fazla yüzdeye sahip olan %56 oranı ile 21-30 yaş arası katılımcılardan oluştuğu; eğitim dikkate alındığında ise en fazla %63,9 oranı ile lisans mezunlarından oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların gelirleri incelendiğinde farklı gelir gruplarına ait katılımcılar olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların %50'si elektronik ağızdan ağıza iletişim için elektronik

ortamları her gün kullanırlarken, en fazla kullanılan elektronik ortamın ise %46,7 oranı ile sosyal paylaşım siteleri olduğu görülmektedir.

2.4.2. Açımlayıcı Faktör Analizi

Literatürde açımlayıcı ve doğrulayıcı olmak üzere iki tür faktör analizi bulunur. Açımlayıcı faktör analizi ile değişken azaltma veya ortaya çıkan faktörlere isimlendirmenin ötesinde davranışın ortaya çıkmasında yardımcı olan kuramın yapıları ile benzeşip benzeşmediği yani kuramsal yapının göstergeleri olup olmadığına ilişkin bir sorgulama yapılır. Gözlenen değişkenlerle gizil değişkenler arasındaki ilişki ortaya konur (Çokluk, 2010: 1178-188; Kalaycı, 2014: 321). Bu çalışmada ölçeklerin yapı geçerliği öncelikle açımlayıcı faktör analizi ile daha sonra doğrulayıcı faktör analizi ile saptanmıştır.

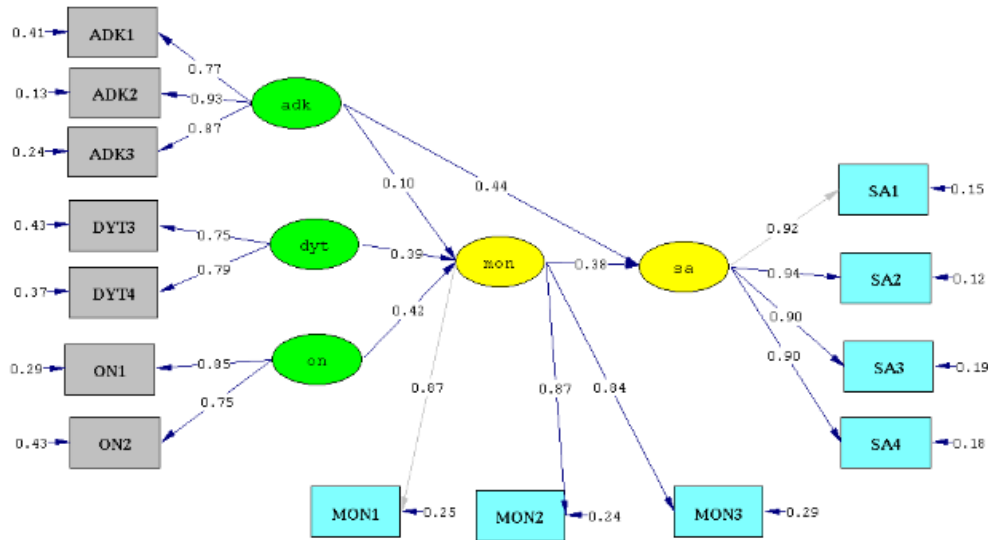
Tablo 2: Açıklayıcı Faktör Analizi ve Faktör Yükleri

Değişkenler	1	2	3	4	5
SA2	0,88				
SA1	0,84				
SA4	0,84				
SA3	0,84				
ADK1		0,85			
ADK3		0,82			
ADK2		0,8			
MON2			0,81		
MON1			0,8		
MON3			0,75		
ON2				0,85	
ON1				0,77	
DYT3					0,78
DYT4					0,715
KMO	0,921				
Bartlett's Test of Sphericity	X ² :3837,842; Sig; 0,000				
SA: Satın Alma					
ADK: Algılanan Davranışsal Kontrol					
MON: E-WOM ile Meşgul Olma Niyeti					
ON: Sübjektif Norm					
DYT: Davranışa Yönelik Tutum					

Faktör yapısını ortaya çıkarmak amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılarak bütün maddeler incelenmiştir. Yapılan analizde modelde yer alan beş faktöre ilişkin ifadeler belirlenmiş; sübjektif normlara ait bir ifade, davranışa yönelik tutuma ait iki ifade binişik değer aldığı ve faktör yapısını bozduğundan dolayı ölçekten çıkarılmış, tekrar analiz yapıldığında Tablo 2'deki sonuçlar elde edilmiştir. Verilerin faktör analizine uygun olması için KMO'nun .50'den yüksek olması ve Bartlett Küresellik testinin de anlamlı çıkması gerekmektedir (Çokluk vd., 2010: 177-178; Kalaycı, 2014: 322). Tablo 2' deki faktör analizi sonuçları incelendiğinde; KMO test değeri 0,921, Bartlett test değeri 3837,842, p=0,000 olarak bulunmuştur. Verilerin faktör analizine uygunluğunu belirlemek için yapılan KMO katsayısı ve Bartlett Küresellik testleri sonucunda KMO test değerinin 0,50'tan büyük olması, Bartlett test değeri anlamlı olması verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

2.4.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Son yıllarda sosyal bilimler ve davranış bilimlerinde önemi ve kullanma sıklığı gittikçe artan yapısal eşitlik modellemesi çeşitli istatistik teknikleri içermektedir (Çokluk vd.,2010: 253). Bu tekniklerden biri olan doğrulayıcı faktör analizi, açımlayıcı faktör analizinin bir uzantısı olup (Çelik ve Yılmaz, 2013: 43) ; açımlayıcı faktör analizinde elde edilen modelin doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek amacıyla uygulanmaktadır (Kline, 2015: 198). Planlı davranış teorisi çerçevesinde elektronik ağızdan ağıza iletişimin satın almaya etkisinin incelendiği söz konusu çalışmada açımlayıcı faktör analizi çalışmasıyla belirlenmiş olduğumuz faktör yapılarının doğrulanıp doğrulanmadığı test etmek amacıyla LISREL 8.8 istatistik programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.



Chi-Square=180.13, df=69, P-value=0.00000, RMSEA=0.070

Şekil 2: Yapısal Model Sonuçları

Şekil 2’ de modelin standardize yol katsayıları verilmiştir. Kline, 2015’ e göre; standardize yol katsayılarının değerlendirilmesinde 0,1’den küçük olan değerlerin küçük etki, 0,3 civarında olanların orta etki, 0,5’ten büyük olanların ise güçlü bir etki yapacağı şeklinde yorumlanmaktadır (Ceylan ve Aydın, 2012: 184). Modelin standardize yol katsayıları incelendiğinde; algılanan davranışsal kontrol E-WOM ile meşgul olma niyetini az etki yaparken satın alma davranışını orta derecede etkilemektedir. Davranışa yönelik tutum ve subjektif normda E-WOM ile meşgul olma niyetini, E-WOM ile meşgul olma niyeti ise satın almayı orta derecede pozitif etkilemektedir

Verilerin uyumunu sınamak için doğrulayıcı faktör analizinde birçok uyum değeri bulunmaktadır. Bu uyum değerlerinden en yaygın olarak kullanılanlar; CFI; (Comperative Fit Index) karşılaştırmalı uyum indeksi SRMR, (Standartized Root Mean Square Resudual) standardize edilmiş hataların ortalama sının karekökü RMSEA, (Root Mean Square Error of Approximation); yaklaşık hataların ortalama kare kökü NFI, Normed Fit Index; normleştirilmiş uyum indeksidir. Modelin genel olarak değerlendirilmesi için uyumun iyiliği ölçütlerinin beklenen sınırlar içinde olup olmadığı kontrol edilmelidir. Bu çalışmada en sık kullanılan uyum istatistiği indeksleri Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3: Yapısal Eşitlik Modellerinde Kullanılan Uyum İstatistikleri

Uyum Ölçüsü	İyi uyum	Kabul edilebilir uyum	Model	Uyum
x2/sd	$0 < x2/sd \leq 2$	$0 < x2/sd \leq 3$	2,6	Kabul edilebilir uyum
RMSAE	$0 \leq RMSAE \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSAE \leq 0,10$	0,07	Kabul edilebilir uyum
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$	0,99	İyi uyum
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 < NFI \leq 0,95$	0,98	İyi uyum
SRMR	$0,00 < RMR < 0,05$	$0,05 < RM < 0,10$	0,05	İyi uyum

Modelin uyumun değerlendirilmesinde literatürde yaygın olarak kabul edilen değerler (Çelik ve Yılmaz, 2013:39; Avcılar ve Varinli, 2013:183; Çokluk vd., 2010: 271). Tablo 3' de verilmiştir. Bu sonuçlar incelendiğinde modelin genellikle kabul edilebilir bir uyum gösterdiği görülmekte ve fit parametrelerinin arzu edilen değerlere çok yakın değerler olduğu gözlenmektedir.

Tablo 4' de yer alan tahmin ve t- değerleri sınanması amaçlanan hipotezler hakkında bilgi vermektedir. Bir yolun anlamlı olabilmesi için 0,05 anlamlılık düzeyinde t değerinin 1,96'dan yüksek olması gerekmektedir (Ceylan ve Aydın, 2012: 181). Davranışa yönelik tutumun E-WOM ile meşgul olma niyetini etkilediği öne süren H1 hipotezi, subjektif normun E-WOM ile meşgul olma niyetini etkilediğini öne süren H2 hipotezi, E-WOM ile meşgul olma niyeti satın almayı etkilediğini öne süren H4 hipotezi, Algılanan davranışsal kontrol satın almayı etkilediğini öne süren H5 hipotezi $\alpha = 0.05$ anlamlılık düzeyinde kabul edilirken; algılanan davranışsal kontrol E-WOM ile meşgul olma niyetini etkilediğini öne süren H3 hipotezi $\alpha = 0.05$ anlamlılık düzeyinde reddedilmiştir.

Tablo 4: Hipotez Testlerine İlişkin Özet Değerlendirme

Hipotez	Tahmin	t-değeri	Sonuç
H1	0,39	3,30	+
H2	0,42	4,97	+
H3	0,10	1,38	-
H4	0,38	6,64	+
H5	0,44	7,59	+

3. SONUÇ

Bireylerin işletme, ürün veya marka olumlu veya olumsuz deneyimlerini ve bilgilerini paylaştığı ve araştırmalara göre en çok güvendikleri kaynaklardan biri olan E- WOM faaliyetleri bireylerin davranışlarında özellikle de satın alma davranışında etkili olmaktadır. Bünyesinde çeşitli uygulama şeklini barındıran E-WOM faaliyetlerinden etkilenen bireylerin davranışlarının nasıl şekillendiği araştırılan bu çalışmada hipotezler kurulmuş ve test edilmiştir.

Araştırma kapsamında davranışa yönelik tutumun E-WOM faaliyetleriyle meşgul olma niyetini olumlu etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu sonuç literatürde yer alan Ajzen, (1985) geliştirdiği teorisine göre davranışa yönelik tutumun niyet üzerinde açıklayıcı bir etkisinin olduğu, Kocagöz ve Dursun, (2010) kadınların makyaj malzemelerini satın alma davranışlarını inceledikleri alternatif modellerde tutumun davranışa olumlu etkilediği, Yılmaz ve Varol, (2015) kredi kartına ilişkin tutumun kredi kartı kullanım niyetine olumlu etkilediği, Kalkan, (2011) davranışa yönelik tutumun girişimcilik niyetleri üzerinde etkili olduğu, Ceylan ve Aydın, (2012) organ bağışındaki tutumun niyeti olumlu etkilediği, Doğan vd., (2015) internet bankacılığına ilişkin yaptıkları çalışmada tutumun niyeti olumlu etkilediği sonucu ile paralellik göstermektedir. Bireyler genellikle davranışa yönelik olumlu tutum sergilediklerinde niyete karşı da olumlu tutum izlemektedirler.

Araştırma kapsamında algılanan davranışsal kontrol değişkeninin E-WOM faaliyetleriyle meşgul olma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuç literatürde yapılan çalışmaları destekler niteliktedir. Kocagöz ve Dursun, (2010) algılanan davranışsal kontrol değişkeni niyet aracılığı olmaksızın direk davranışa açıklamaktadır sonucu ve Akkuş ve Erdem, (2013) algılanan davranışsal kontrolün niyeti etkilemediği sonucu ile paralellik göstermektedir. Algılanan davranışsal kontrol bireylerin yeterliliğini ve yeteneğini ifade ettiğinden bireyler kendileri davranışa yönelik kendilerini yeterli ve yetenekli gördüklerinde niyetten ziyade direk davranışa yönelmektedirler.

Araştırma kapsamında subjektif norm E-WOM faaliyetleriyle meşgul olma niyetini olumlu etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu sonuç literatürde yapılan çalışmaları desteklemektedir. Turan, (2011) internet alışverişine tüketici davranışlarını incelediği çalışmada subjektif normun niyeti olumlu etkilediği, Sığındı ve Kavak, (2015) beğenmeli

ve özellikli ürünlerde subjektif normun niyeti olumlu etkilediği, Eddosary vd, (2015) tüketicilerin futbol etkinliklerine katılmada subjektif normların etkisi olduğu sonucuna varmışlardır.

Araştırma kapsamında E- WOM faaliyetleriyle meşgul olma niyetinin satın alma davranışını olumlu etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu sonuç literatürde yapılan çalışmaları desteklemektedir. Mıshra ve Sita, (2014) yaptıkları çalışmada elektronik ticareti benimseme niyetinin davranışı olumlu etkilediği sonucuna varmışlardır.

Araştırma kapsamında algılanan davranışsal kontrol değişkeninin satın alma davranışını olumlu etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu sonuç literatürde yapılan çalışmaları destekler niteliktedir. Kocagöz ve Dursun, (2010) yaptıkları regresyon karşılaştırmalı çalışmalarında da söz konusu değişkenin davranışın açıklanmasında daha etkili olduğu sonucuna varmışlardır.

Yapılan çalışma E-WOM aracılığıyla pazarlamada tüketici davranışlarının belirlenmesinde uygulamacılara yeni bir bakış açısı kazandırmaktadır. Uygulayıcıların E-WOM iletişimini kullanan hedef kitlesinin davranışlarını açıklayabilmelerine yönelik katkı sağlamaktadır. Ayrıca yapılan çalışma planlı davranış teorisi modelini bir bütün olarak ele aldığından yapılacak diğer akademik çalışmalara katkı sağlayabilecek bir kaynaktır.

Araştırmada katılımcıların kolayda örneklem yöntemiyle seçilerek farklı ürün, marka, sektör veya işletmeye uygulanmamış olması, araştırmanın belli bir sürede tamamlanma zorunluluğundan ve maliyetten dolayı kısıtlanmasına sebep olmuştur. Gelecek çalışmalarda söz konusu teori farklı sektörler, işletmelere veya ürünler üzerinden birbirleriyle kıyaslama yaparak veya tek tek ele alarak uygulanıp sonuçları değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

AJZEN, I. (1985). "From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior", 1985, <http://www.d.umn.edu/lib/>, (02.11.2019).

AJZEN, I. (1991). "The Theory Of Planned Behavior", *Organizational Behavior And Human Decision Processes* 50, 179-211.

AJZEN, I. (2002). "Residual Effects of Past on Later Behavior: Habituation and Reasoned Action Perspectives", *Personality and Social Psychology Review*, 2002, Vol. 6, No. 2, 107-122.

AKAR, E. (2009). "Pazarlama Bağlamında Geleneksel Ve İnternette Ağızdan Ağıza İletişim: Kuramsal Bir Çerçeve", *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 32, 113-134.

AKAR, E. (2010). "Sanal Toplulukların Bir Türü Olarak Sosyal Ağ Siteleri – Bir Pazarlama İletişimi Kanalı Olarak İşleyişi", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt/Vol.:10- Sayı/No: 1 : 107-122 (2010).

ALGUR, S.M. ve ERDEN, S.N. (2015). "Büyük beş kişilik Özellikleri, e-WOM'a Güven ve e-WOM'dan etkilenme arasındaki ilişkinin İncelenmesi" *Anadolu Üniversitesi, 20. Ulusal Pazarlama Kongresi*, 2015.

ARGAN, M. ve ARGAN, T. M. (2006). "Viral Pazarlama veya İnternet Üzerinde Ağızdan Ağıza Reklam: Kuramsal Bir Çerçeve", *Sosyal Bilimler Dergisi* 2006/2.

AKKUŞ, G. ve ERDEM, O. (2013). "Yemek Turizmine Katılma Niyeti: Planlı Davranış Teorisi Kapsamında Bir Uygulama", *Erciyes Üniversitesi Turizm Fakültesi Yayınları No:1*, Baskı.

AVCILAR, M. Y. ve VARİNLİ, İ. (2013). *Perakende Marka Değerinin Ölçümü ve Yapısal Eşitlik Modeli Uygulaması*, Detay Yayıncılık, Ankara

BABER, A., RAMAYAH, T., MUHAMMAD, I. M., BUSHRA, S., SAMİNA I., MUHAMMAD, S., (2016). "Online word-of-mouth antecedents, attitude

and intention-to purchase electronic products in Pakistan” *Telematics and Informatics*, 33, 388–400.

BİÇER, D. F., (2015). “Sosyal medyanın viral (elektronik ağızdan ağıza) pazarlama faaliyetleri ve tüketici satın alım niyetine etkileri”, Atatürk Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.

BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., ÇAKMAK, K. E., AKGÜN, Ö. E., KARADENİZ, Ş., DEMİREL, F., (2014). *Bilimsel araştırma Yöntemleri*, Pegem Akademi, Ankara.

BİAN, Q., FORSYTHE, S., (2012). “Purchase intention for luxury brands: A cross cultural comparison”, *Journal of Business Research*, 65, 1443–1451.

CEYLAN, H.H., (2012). “Organ Bağışına Sosyal Pazarlama Yaklaşımı: Üniversite Öğrencilerinin Organ Bağışına İlişkin Tutum Ve Niyetleri Üzerine Bir Araştırma” *Sosyal Bilimler Dergisi / Cilt: xiv, Sayı 1, Haziran 2012*.

CHEN, C., BANG, N., PHİLİPP, P. K., ve MENG S. W., (2015). “Exploring Electronic Word-of-Mouth (eWOM) in The Consumer Purchase Decision-Making Process: The Case of Online Holidays – Evidence from United Kingdom (UK) Consumers”, *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 32:953–970.

CHENG, H.H. ve HUANG, S., (2013). “Exploring antecedents and consequence of online group-buying intention: An extended perspective on theory of planned behavior”, *International Journal of Information Management* 33 (2013) 185– 198.

CHERN, C.C., CHİH-PİNG, W., FANG-Y, S. Ve YU-NENG, F. (2015), “A sales forecasting model for consumer products based on the influence of online word-of-mouth”, *Inf Syst E-Bus Manage* ,13:445–473.

CHİU, W. ve LENG, H.K. (2015). “Is That a Nike? The Purchase of Counterfeit Sporting Goods through the Lens of the Theory of Planned Behavior”, *SMIJ – Vol. 11, Number 1*.

CEYLAN, H.H ve AYDIN, S. (2012). “Organ Bağışında Sosyal Pazarlama Yaklaşımı: Üniversite Öğrencilerinin Organ Bağışına İlişkin Tutum ve Niyetleri Üzerine Bir Uygulama” *Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: XIV, Sayı 1, SS: 169-190.

ÇOKLUK, Ö., ŞEKERCİOĞLU, G. ve BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., (2012). *Sosyal bilimler için Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*, 2010, Pegem Akademi.

ÇELİK, E. ve YILMAZ, V. (2013). *LISREL 9.1. İle Yapısal Eşitlik Modellemesi*, Anı Yayıncılık, Ankara.

DAVİD, P. ve RUNDLE-THİELE, S. (2018). “Social marketing theory measurement precision: a theory of planned behaviour illustration”, *Journal of Social Marketing*, Vol. 8 Issue: 2, 182-201.

DOĞAN, M., RANA, Ş. ve VEYSEL, Y. (2015). “İnternet Bankacılığına İlişkin Davranışların Planlanmış Davranış Teorisi ve Teknoloji Kabul Modeli Kullanılarak Önerilen Bir Yapısal Eşitlik Modeliyle İncelenmesi”, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2015, 8/2.

DUTTA, K. ve SWATİ, S. (2014). “Applying the Theory of Planned Behavior to Understand Indian Housewives’ Purchase Behavior Towards Healthy Food Brands”, 2014 IUP.

EATON, J. (2008). “E-Word-of Mouth Marketing”, İnternet adresi: http://college.cengage.com/business/modules/eWOM_secure.pdf, (01.10.2019).

EDDOSARY, M., YONG, J. K., MICHAEL, S. ve HEE, Y. K. (2015). “Consumers’ Intention To Attend Soccer Events: Application And Extension Of The Theory Of Planned Behavior”, *Psychological Reports: Employment Psychology & Marketing*.

FARRUKH, M., YAZAN, A., IMRAN, A., SHAHZAD, A. ve WAHEED, N. K. (2018). “Entrepreneurial intentions: The role of personality traits in perspective of theory of planned behaviour”, *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, Vol. 12 Issue: 3, 399-414.

FERDOUS, A. S., (2010). "Applying the Theory of Planned Behavior to Explain Marketing Managers' Perspectives on Sustainable Marketing", *Journal of International Consumer Marketing*, 22, 313-325.

FU, J.F., PEI-HUNG, J. ve CHIUNG-WEN, H. (2015). "Understanding why consumers engage in electronic word-of-mouth communication: Perspectives from theory of planned behavior and justice theory", *Electronic Commerce Research and Applications*, 14, 616-630.

GÜLMEZ, M. (2011). "İnternet Üzerinde Ağızdan Ağıza Pazarlama Uygulama Örnekleri", *IUYD*, 2, 1, 29-36.

GÜZEL, Ö. (2014). "Deneyimsel Kritik Değer Sürücülerinin Elektronik Ağızdan Ağıza İletişimle Seyahat 2.0 Bilgi Kanallarına Yansımaları: Tripadvisor.Com Üzerinde Bir İçerik Analizi", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10, 22, 193-210.

HAN, H. (2015). "Travelers' pro-environmental behavior in a green lodging context: Converging value-belief-norm theory and the theory of planned Behavior", *Tourism Management* 47, 164-177.

HEGNER, S. M., FENKO, A. ve TERAVEST, A. (2017). "Using the theory of planned behaviour to understand brand love", *Journal of Product & Brand Management*, 26, 1, 6-41.

İNAN, E.A. (2012). "İnternet Çağında Ağızdan Ağıza Pazarlamanın Yeniden Yükselişi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 26, 2, 191-204.

İŞLER, D.B. (2008), "Konaklama İşletmelerinde E-İş Sürecinin Adaptasyonunun Teknoloji Kabullenme Modeli Ve Planlı Davranış Teorisi Çerçevesinde Değerlendirilmesi" Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim dalı.

JANG, S. Y, JİN, Y.C. ve YEONG, G. K., (2015). "Effects of Environmentally Friendly Perceptions on Customers' Intentions to Visit Environmentally Friendly Restaurants: An Extended Theory of Planned Behavior" *Asia*

Pacific Journal of Tourism Research, 20, 6, 599-618.

JAİN, S., KHAN, M. N., MISHRA, S. (2017). "Understanding consumer behavior regarding luxury fashion goods in India based on the theory of planned behavior", *Journal of Asia Business Studies*, 11, 1, 4-21.

KALPAKLIOĞLU, N.Ü. (2015). "Bir Pazarlama İletişimi Unsuru Olarak E-Wom'un Turizm Ürünleri Tercihine Etkisi", *Maltepe Üniversitesi · İletişim Fakültesi Dergisi*, 2, 1, 66-90.

KAPEXHİU, K. (2011). "Purchase Intent Descriptive Facets. Integrating Viewer Response Profile And The Theory Of Planned Behavior", *Proceedings of MAC-EMM*, 201-207.

KASABOV, E. (2016). "Unknown, surprising, and economically significant: The realities of electronic word of mouth in Chinese social networking sites", *Journal of Business Research* 69, 642-652.

KALAYCI, Ş. (2014), *SPSS Uygulamaları Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayınevi, (6. Baskı), Ankara

KALKAN, A. (2011). "Kişisel tutum, Özel Norm, ve Algılanan Davranış Kontrolünün Girişimcilik Niyeti Üzerindeki Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Uygulama", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 2, 189-206.

KİM, S. J., REBECCA, J.B, EWA, M. C ve EDWARD, C. M. (2016). "Understanding a fury in your words": The effects of posting and viewing electronic negative word-of-mouth on purchase behaviors", *Computers in Human Behavior*, 54, 511-521.

KİM, H. ve KARTOVA, E. (2010). "Consumer Atitudes Towards Fashion Counterfeits: Application of the Theory Planned Theory", *Clothing & Textiles Research Journal*, 28, 2, 79-94.

KOCAGÖZ, E. ve DURSUN, Y. (2010). "Algılanan Davranışsal Kontrol, Ajzenin Teorisinde Nasıl Konumlanır? Alternatif Model Analizleri" *KMÜ*

Sosyal ve Ekonomik araştırmalar Dergisi, 12, 9, 139- 152.

KOCAGÖZ, E. ve DURSUN, Y. (2010). "Yapısal Eşitlik Modellemesi ve Regresyon Karşılaştırmalı Bir Analiz" Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 35, 1-17.

KLİNE, R. B., (2015). Principles and Practise of Stuructural Equation Modeling, The gulford Press.

LİANG SİLVA WAN-JU, EKİNCİ YUKSEL, NİCOLETTA OCCHIOCUPO, GEORGINA WHYATT, (2013). "Antecedents of travellers' electronic word-of-mouth communication", Journal of Marketing Management, 29, 5-6, 584-606.

LİAO, C., JAİN-LİANG, C., DAVID, C. Y. (2007). "Theory of planning behavior (TPB) and customer satisfaction in the continued use of e-service: An integrated model", Computers in Human Behavior 23, 2804-2822.

MANCHA, R. M. ve CAROL, Y. Y. (2015). "Cultural antecedents of green behavioral intent: An environmental theory of planned behavior", Journal of Environmental Psychology 43, 145-154

MISHRA, S. (2014). "Adoption of M-commerce in India: Applying Theory of Planned Behaviour Model" Journal of Internet Banking and Commerce, 19, 1, 357-367.

ÖZKAN, E. ve YILDIZ, S. (2015). "Müşteri Sadakati İle Ağızdan Ağıza İletişimin Tüketici Satın Alma Davranışlarına Etkisi: Elektronik Eşya Sektöründe Bir Uygulama", International Journal Of Economic And Administrative Studies, 8, 15, 359-380.

ÖZCAN, H. M. ve ARGAN, M. (2014). "Tüketiciyle Online (Çevrimiçi) Bağ Kurma ile Sadakat ve Yeniden Satın Alma Niyeti Arasındaki İlişki: Facebook Örneği", Tüketici ve Tüketim Araştırmaları Dergisi, 6, 1, 51-82.

SAERI, A. K., CLAUDETTE, O. STEPHEN, T. LAM., JOANNE, R. SMITH, W. R. L. (2014). "Predicting Facebook Users' Online Privacy Protection: Risk, Trust, Norm Focus Theory, and the Theory

of Planned Behavior" The Journal of Social Psychology, 154, 352-369.

SARIIŞIK, M. ve ÖZBAY, G. (2012). "Elektronik Ağızdan Ağıza İletişim Ve Turizm Endüstrisindeki Uygulamalara İlişkin Bir Yazın", Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi, 8, 16, 1-22.

SERRA-CANTALLOPS, A., JOSÉ, R., FABIANA, S. (2018). "The impact of positive emotional experiences on eWOM generation and loyalty", Spanish Journal of Marketing - ESIC, 22, 2, 142-162.

SHİN, D.S. ve BİSWAS A., (2014). "Electronic word-of-mouth (eWOM) generation in new media platforms: The role of regulatory focus and collective dissonance" Mark Lett, 25, 153-165.

SIĞINDI, T. ve KAVAK, B. (2015). "Satın Alma Niyetinin Öngörüsünde Planlı Davranış Modeli'nin Farklı Ürün Sınıfları İçin Denenmesi", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 15, 2, 111-128.

SÜDAŞ, H. D. (2015). "Elektronik ağızdan ağıza iletişim motivlerinin satın alma ve iletişim davranışı üzerine etkileri", Çukurova Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.

TANG, C. ve LİN, G. (2015). "Digging for gold with a simple tool: Validating text mining in studying electronic word-of-mouth (eWOM) communication" Mark Lett 26, 67-80.

TAYLOR, S. ve TODD, P. (1995). "Understanding Information Technology Usage: A test of Competing Models", Institute for Operations Research and Management Sciences, 6, 2, 44-176.

TURAN, A. H. (2011). "İnternet Alışverişi Tüketici Davranışını Belirleyen Etmenler: Planlı Davranış Teorisi (Tpb) İle Ampirik Bir Test" Doğuş Üniversitesi Dergisi, 12 (1),128-143.

TÜRKER, G. Ö. (2014). "Tüketici Satın Alma Karar Sürecinde Ağızdan Ağıza İletişimin Rolü ve Aai'nin Etkinlik Düzeyini Belirleyen

Faktörlerin İncelenmesi”, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 17, 32, 151-177.

YAKIN, V., (2011). “İnternet Perakendeciliği Ve Ağızdan Ağıza Pazarlama İlişkisi; Tuğla Duvarlar Yıkılabilir Mi?”, Akademik Bakış Dergisi, 27, 1-18.

YAĞCI, İ. ve ÇABUK, S. (2014). Pazarlama Teorileri, Mediacat Yayınları.

YILDIZ, E. (2015). “Ağızdan Ağıza İletişimin Tüketici Temelli Marka Değeri Boyutlarına Etkileri: Marka İmajının Aracılık Rolü”, Business and Economics Research Journal, 6, 3, 163-181.

YOU, Y., GAUTHAM G. V., ve AMİT, M. J. (2015). “A Meta-Analysis of Electronic Word-of-Mouth Elasticity”, Journal of Marketing, 79, 19-39.

YOZGAT, U. ve RECEP, B. D. (2011). “Ağızdan Ağıza Pazarlama (Aap)” Olumlu Ve Olumsuz Tavsiyelerin Tüketicilerin Ürün Satın Alma

Kararları Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Üniversite Gençleri Üzerinde Bir Araştırma”, Pazarlama Ve Pazarlama Araştırmaları 44 Dergisi, 07, 43-63.

YILMAZ, V. ve VAROL, S. (2015). “Hazır yazılımları ile Yapısal Eşitlik Modellemesi: AMOS, EQS, LISREL” Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 44, 28-44.

YEŞİLADA, I. (2011). “Elektronik ağızdan ağıza iletişim (EWOM): Tüketicilerin teknoloji ürünleri satın alırken online fikir paylaşım platformlarına karşı tutumunu etkileyen psikolojik faktörler”, İstanbul Bilgi Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

WOLNY, J. ve MUELLER, C. (2013). “Analysis of fashion consumers’ motives to engage in electronic word-of-mouth communication through social media platforms”, Journal of Marketing Management, 29, 5-6, 562-583.

Psikolojik Sahiplenmenin Çalışanların Ekstra Rol Davranışı Üzerine Etkisi: Özel Sektörde Bir Araştırma*

Melda KALMAZ¹, Güler TOZKOPARAN²
Özet

Çalışmanın temel amacı, psikolojik sahiplenmenin çalışanların ekstra rol davranışı üzerine etkisinin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda, çalışma kapsamında İzmir Arkas Holding Operasyon Merkezi'nde çalışan 170 kişi ile bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, Van Dyne ve Pierce (2004) tarafından geliştirilen psikolojik sahiplenme ölçeği ile Vandewalle vd. (1995) tarafından geliştirilen ekstra rol davranışı ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, psikolojik sahiplenme ve ekstra rol davranışı boyutlarından yardım etme davranışı arasında anlamlı ve orta düzeyde pozitif bir ilişki ($r=0,580$, $p<0,01$), psikolojik sahiplenme ve ekstra rol davranışı boyutlarından ses davranışı arasında ise anlamlı ve düşük düzeyde pozitif bir ilişki ($r=0,343$, $p<0,01$) bulunmuştur. Yine elde edilen bulgulara göre, psikolojik sahiplenmenin çalışanların ekstra rol davranışı üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bulgular, psikolojik sahiplenme ve ekstra rol davranışı boyutları ile demografik değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermektedir. Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkilerin ele alınmasının hem yönetim ve organizasyon yazınına hem de sektöre katkı sağlayacağı, araştırma sonucunda işletmelere yönelik sunulan önerilerin ise işletmelerin çıktıklarına etkisinin olacağı düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler: Psikolojik Sahiplenme, Sahiplik, Sahiplenme, Ekstra Rol Davranışı

Jel Kodu: M10, M12

Impact of Psychological Ownership on the Extra Role Behavior of Employees: A Research in Private Sector

Abstract

The main purpose of the study is to determine the effect of psychological ownership on the extra role behavior of the employees. For this purpose, a research was carried out on 170 people working in Arkas Holding Operation Center in İzmir. In the research, the psychological ownership scale developed by Van Dyne and Pierce (2004) and the extra role behavior scale developed by Vandewalle vd. (1995) were used. According to the findings, it was found that there was a significant and moderate positive relationship ($r=0,580$, $p<0,01$) between psychological ownership and helping behavior dimension of extra role behavior, while there was a significant and low positive relationship ($r=0,343$, $p<0,01$) between psychological ownership and voice behavior dimension of extra role behavior. Again, according to the findings, psychological ownership has been found to be effective on the extra role behavior of the employees. In addition, the findings show that there is no statistically significant difference between the demographic variables and the psychological ownership and extra role behavior dimensions. It is thought that addressing the relationship between variables in the research will contribute to both the management and organization literature and the sector, and the suggestions for the enterprises as a result of the research will have an effect on the outputs of the enterprises.

Keywords: Psychological Ownership, Ownership, Possession, Extra Role Behavior

Jel Codes: M10, M12

1. GİRİŞ

Sahiplenme hissi, çoğu bireyin hem kişisel hem de çalışma yaşamında yaygın bir şekilde görülebilmekte, somut nesnelere yönelik

ortaya çıkabildiği gibi, soyut nesnelere karşı da oluşabilmektedir. Sahiplenme hissinin kökenini inceleyen araştırmacılar, bireyin doğuştan gelen genetik yapısına,

ATIF ÖNERİSİ (APA): Kalmaz, M., Tozkoparan, G. (2020). Psikolojik Sahiplenmenin Çalışanların Ekstra Rol Davranışı Üzerine Etkisi: Özel Sektörde Bir Araştırma. *İzmir İktisat Dergisi*. 35(2). 255-270. Doi: 10.24988/ije.202035204.

¹ İşletme-Yönetim ve Organizasyon Bilimi Uzmanı, İzmir. kalmazmelda@gmail.com

ORCID: 0000-0003-1958-6905

² Doç, Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon ABD, Buca/İzmir. g.tozkoparan@deu.edu.tr **ORCID:** 0000-0001-9082-7092

toplumsallaşma uygulamalarına ve sosyo-biyolojik bakış açısına odaklanmaktadırlar.

Yazın incelendiğinde, psikolojik sahiplenme olgusunun ilk olarak finansal sahiplik bağlamında ele alındığı görülmektedir (Uçar, 2017: 171). Örneğin, 18. yüzyılın sonlarında çalışan mülkiyetindeki işletmeler 'çalışan sahipliği' ve 'çalışan yönetimi' ile karakterize edilen üretici kooperatifleri biçimini almış ve 19. yüzyılda çalışan sahipliği ve kontrolündeki kooperatif sayısı önemli ölçüde artmıştır. 20. yüzyılda ise konuyla ilgili yapılan araştırmalarda çalışan sahipliğinin çalışanların tutumları (motivasyon, performans, iş doyumunu, örgütsel bağlılık vb.) üzerinde olumlu etkisi olduğuna dair sonuçlar elde edilmiştir. Ancak bu sonuçlar sadece yasal sahipliğe bağlı olmayabilir (Pierce ve Furo, 1991: 32-33), çünkü çalışan sahipliği, doğası gereği karmaşık ve çok boyutlu bir kavram olup hem yasal hem de psikolojik bir deneyim olarak ortaya çıkmaktadır. O nedenle, olumlu davranışsal çıktılar için mutlaka psikolojik bağa ihtiyaç vardır (Pierce ve Furo, 1991: 37). Bu verilerden hareketle, psikolojik sahiplenme kavramını ortaya koyan Pierce vd. (1991), yasal sahiplenme olmadan da çalışanların işlerine ve örgütlerine yönelik sahiplenme hissi yaşayabileceklerini ifade etmişlerdir.

İşe veya örgüte karşı psikolojik bağlamda sahiplenme hisseden çalışanlar olumlu duygu, tutum ve davranışlar sergilemektedirler (Avey vd., 2009: 13; Dundord vd., 2009: 13; Pierce vd., 1991: 133; Sleger vd., 2013: 361; Van Dyne ve Pierce, 2004: 450). Dolayısıyla psikolojik sahiplenme kavramı ile birçok örgütsel tutum ve davranış arasında bir ilişki bulunmaktadır. Psikolojik sahiplenmenin ilişkili olduğu kavramlardan birisi de *ekstra rol davranış*ıdır (Bernhard ve O'Driscoll, 2011; Mayhew vd., 2007; Mustafa vd., 2014; O'Driscoll vd., 2006; Peng ve Pierce, 2015; Ramos vd., 2014; Vandewalle vd., 1995; Van Dyne ve Pierce, 2004).

Küreselleşme, teknoloji kullanımının ilerlemesi, müşteri istek ve ihtiyaçlarının artması gibi pek çok değişim ve gelişim,

örgütlerde insan unsurunu önemli hale getirmektedir. Örgütlerin de sürekli değişen çevre koşulları altında, örgütsel performansın artırılması ve örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için rol gereksinimlerinin ötesinde, isteğe bağlı davranışlarda bulunan çalışanlara ihtiyacı bulunmakta ve dolayısıyla bu davranışları etkileyen birçok öncülün varlığı daha da önem kazanmaktadır.

Çalışanların örgüt veya işe yönelik psikolojik sahiplenme duyguları arttıkça, çalışanlar örgüt veya işe karşı daha fazla ilgi göstermeye başlamakta, örgütün gelişmesi ve ilerlemesi için ekstra çaba sarf etmeye istekli olmakta, başka bir deyişle ekstra rol davranışında bulunma olasılıkları artmaktadır (Liu vd.; 2012: 875). Birçok araştırmacı (Bernhard ve O'Driscoll, 2011; Mayhew vd., 2007; Mustafa vd., 2014; O'Driscoll vd., 2006; Peng ve Pierce, 2015; Ramos vd., 2014; Vandewalle vd., 1995; Van Dyne ve Pierce, 2004) tarafından da ortaya konan bu durum, her iki değişkenin örgütler açısından ne denli önemli olduğunu açıklamaktadır.

Yazında yer alan araştırmalarda psikolojik sahiplenmenin ekstra rol davranışı ile ilişkisi olduğu görülmektedir (Bernhard ve O'Driscoll, 2011; Biçkes, 2016; Mayhew vd., 2007; Mustafa vd., 2014; O'Driscoll vd., 2006; Peng ve Pierce, 2015; Ramos vd., 2014; Vandewalle vd., 1995; Van Dyne ve Pierce, 2004). Geniş kapsamlı bir ulusal ve uluslararası yazın taraması sonucunda, çalışmaların neredeyse tamamının uluslararası yazında yer aldığı görülmüş, ulusal yazında ise iki değişken arasındaki ilişkiye dair oldukça sınırlı çalışmaya rastlanmıştır. Dolayısıyla bu çalışma ile psikolojik sahiplenmenin çalışanların ekstra rol davranışı üzerine etkisini belirlemek üzere ulusal yazına katkı sunmaya yönelik bir araştırma gerçekleştirmek amaçlanmıştır. Bu yönüyle çalışmanın, yerel örgüt ve yönetim yazını için özgün bir nitelik taşıdığı düşünülmektedir.

Çalışma kapsamında özel sektörde çalışan 170 beyaz yakalı hizmet çalışanı üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma ile birlikte özel sektördeki kurumlar, yöneticiler

ve insan kaynakları uzmanlarının psikolojik sahiplenmenin önemine dair farkındalıklarının artması ümit edilmektedir. Bu doğrultuda, uygulayıcılar, çalışanların psikolojik sahiplenmelerini artıracak destekleyici ve katılımcı bir örgütsel ortam ile bu tutumu destekleyecek iş süreçleri ve yönetim süreçleri tasarlayabilirler. Ayrıca, uygulayıcılar çalışanların ekstra rol davranışında bulunmasını sağlamak için onların örgüt veya işe yönelik psikolojik sahiplenmelerinin oluşturulması veya geliştirilmesi gerekliliğine odaklanmalı ve bu konu öncelikleri arasında yer almalıdır. Psikolojik sahiplenmenin geliştirilmesi ve sürdürülmesi konusunda yöneticilerin, liderlerin ve insan kaynakları departmanının çalışanlara ve örgüte yararlı olabilecek birçok stratejik yol geliştirmesinin çalışanlarda olumlu tutum ve davranışları geliştireceği ve örgütün amaçlarına ulaşmasını kolaylaştıracağı unutulmamalıdır.

Araştırma ile elde edilen bulgular doğrultusunda, yöneticilerin, çalışanların psikolojik sahiplenmelerinin gelişmesine ve sürdürülmesine yardımcı olacak birtakım uygulamalara odaklanabilmesi açısından da araştırmanın önem taşıdığı düşünülmektedir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu başlık altında, öncelikle psikolojik sahiplenme ile ekstra rol davranışı kavramları ele alınmış, daha sonra değişkenler arası ilişkiler incelenmiştir.

2.1 Psikolojik Sahiplenme

Sahiplik hissi neredeyse tüm toplumlarda bulunmakta ve insanlar sahiplik hissi duyduklarında, kendileri ile çeşitli soyut ve somut hedefler arasında bağlantı kurmaktadır (Avey vd., 2009: 174-175). Pierce ve Jussila'ya (2011: 2) göre, çeşitli hedeflere yönelik olan sahiplenme hissi, bireyin hem kişisel hem de çalışma yaşamında ortaya çıkmakta, 'benim' veya 'bizim' iyelik zamirleri ile ifade edilmektedir.

Psikolojik sahiplenme çok boyutlu bir kavramdır, yasal (objektif) bir durum olarak var olmasının yanı sıra psikolojik olarak da

deneyimlenen bir durumdur (Pierce ve Jussila, 2011: 162). Bu doğrultuda psikolojik sahiplenme, bireylerin bir hedef için sahiplik duyguları geliştirdiği, psikolojik olarak hissedilen bir olgu olarak tanımlanmaktadır (Van Dyne ve Pierce, 2004: 439). Pierce vd. (2001: 299) ise psikolojik sahiplenmeyi, bireylerin, doğası gereği maddi olan ya da maddi olmayan hedefleri veya hedeflerin bir parçasını kendilerininmiş gibi hissetmeleri durumu olarak tanımlamışlardır. Psikolojik sahiplenmenin özünde, sahiplenme hissi ve psikolojik olarak bir nesneye bağlı olma hissi bulunmaktadır.

Vandewalle vd. (1995: 2011), psikolojik sahiplenmeyi, "örgüt üyelerinin herhangi bir yasal sahiplenmelerinin bulunmamasına rağmen sahiplenme hedefine yönelik sahiplenme duyguları hissetmelerini göstermeleridir" şeklinde tanımlamaktadırlar.

Pierce, Kostova ve Dirks (2001, 2003), psikolojik sahiplenme kavramının ilk kez teorik temellerini ortaya atarak sahiplik hissini psikolojik durumunun gelişmesini destekleyen temel güdüleri (etkililik ve etkinlik, öz kimlik, ait olma hissi) ve psikolojik sahipliği ortaya çıkaran üç temel mekanizmayı (hedef nesneyi kontrol etmek, hedef nesneyi yakından tanımak, hedef nesneye yatırım yapmak) ele almaktadırlar.

Söz konusu temel güdülerden etkililik ve etkinlik, bir nesne üzerinde kontrol yetkisine sahip olabilmeyi; öz kimlik, sahip olunan nesnenin bireyin kimliğinin bir parçası haline gelişini ve ait olma hissi ise bireyin belirli bir bölgeyi veya bir alanı "evi" gibi görerek sahiplenmesini ifade etmektedir (Biçkes, 2016: 521).

Kontrol, hedefi yakından tanımak ve hedefe yatırım yapmak mekanizmaları ise psikolojik sahipliğin oluşumunda etkili faktörlerdir. Sahiplik hedefi üzerinde yapılan kontrol ne kadar fazla olursa, hedef hakkında ne kadar fazla bilgi sahibi olunursa ve birey yaratıcılığını, enerjisini ve zamanını hedefe ne kadar fazla yatırırsa hedef, bireye o kadar yakından bağlı olmaktadır (Pierce ve Jussila, 2011: 77-78).

Psikolojik sahipliğin, *geliştirici psikolojik sahiplik* ve *önleyici psikolojik sahiplik* olmak üzere iki ana boyutu bulunmaktadır. Önleyici psikolojik sahiplik, Pierce vd. (2001) tarafından psikolojik sahiplenmenin karanlık tarafı olarak ele alınmaktadır. Geliştirici psikolojik sahiplenme ise Avey vd. (2009) tarafından psikolojik sahiplenmenin olumlu şekli olarak ele alınmaktadır (Yeşil vd., 2015: 63).

Avey vd. (2009), etkililik ve etkinlik, öz kimlik ile ait olma hissi güdülerinin geliştirici psikolojik sahipliğin boyutları olduğunu ifade etmektedirler. Ayrıca yazarlar, geliştirici psikolojik sahipliğin dördüncü boyutu olarak *hesap verebilmeyi*; önleyici psikolojik sahiplenmenin tek boyutu olarak da *bölgeciliği* ele almaktadırlar. Olckers ve Du Plesis (2012) ise *sorumluluk* ve *özerklik* boyutlarını psikolojik sahiplenmenin yeni boyutları olarak değerlendirmektedirler.

Psikoloji, antropoloji, çocuk gelişimi gibi çeşitli disiplinlerdeki araştırmacılar tarafından kavramsal ve ampirik olarak ele alınan psikolojik sahiplenme kavramı, iş ve örgütsel bağlamla da ilgilidir. Bireyler hem örgütlerine (*örgüte yönelik psikolojik sahiplenme*) karşı hem de işlerine yönelik (*işe yönelik psikolojik sahiplenme*) psikolojik sahiplenme duyguları geliştirebilmektedirler. Ayrıca, psikolojik sahiplenme bireysel düzeyde (*bireysel psikolojik sahiplenme*) olduğu gibi grup düzeyinde (*kolektif psikolojik sahiplenme*) bir olgu olarak da ortaya çıkabilmektedir.

Örgüte yönelik psikolojik sahiplenme, bireylerin tüm örgüte sahip olma duyguları ve bir bütün olarak örgüte psikolojik bağlantıları ile ilgilidir. Bu durumu örgüt kültürü, örgüt iklimi, üst yönetimin tutumları, kurumsal hedefler ve vizyon, politika ve prosedürler olmak üzere birçok özellik etkileyebilir. İşe yönelik psikolojik sahiplenme ise bireylerin belirli işlerine sahip olma duyguları ile ilgilidir (Mayhew vd., 2007: 478).

Bireysel psikolojik sahiplenmede “ben” ve “benim” zamiri; kolektif psikolojik sahiplenmede ise “biz” ile “bizim” zamirleri kullanılmaktadır. Ayrıca, bireysel düzeyde

gerçekleşen bireysel psikolojik sahipliğin kişisel hisleri, kişi-hedef etkileşimleri yolu ile ortaya çıkarken, kolektif psikolojik sahiplenme, kişi-nesne, başkası-nesne, kişi-kişi etkileşimlerine bağlı olarak görülmektedir. Bunlara ek olarak, sosyal kimlik güdüsü, kolektif psikolojik sahiplenmenin gelişiminin temelini oluşturmakta, fakat bu durum bireysel sahiplenme hisleri için mutlaka geçerli olmamaktadır (Pierce ve Jussila, 2010: 816).

2.2 Ekstra Rol Davranışı

Rol kavramı, çeşitli sosyal bağlamlarda davranış kalıplarını belirtmektedir. Örgüt çalışanları, başkalarının davranışları ile ilgili davranış ve beklentilerini yönlendirmek için iş rolleri üstlenmekte ve görevlendirilmiş yükümlülükler, haklar ve performans beklentilerini kullanmaktadırlar (Zhang ve Xie, 2017: 150).

Örgütlerde çalışanlar resmi iş rollerinin ötesinde faaliyet ve eylemlerde bulunabilirler (Tierney vd., 2002: 292).

Ekstra rol davranışı kavramı, örgüte fayda sağlayan ve/veya yarar sağlamayı hedefleyen rol beklentilerinin ötesinde ve isteğe bağlı bir davranış olarak tanımlanmaktadır (Van Dyne vd, 1995: 218). Stoner vd. (2011: 94-95), bu tür davranışların bireyin iş tanımının resmi olarak öngörülmesi sınırlarının dışında yer aldığını, gönüllülük, gayret gösterme, başkalarına yardım etme, kuralları takip etme ve örgütsel amaçları destekleme gibi davranışları temsil ettiğini ifade etmektedirler.

Yazında ilave rol, fazladan rol davranışı, rol ötesi davranışlar, rol dışı davranışlar, fazladan görev üstlenme gibi çeşitli şekillerde adlandırılan ekstra rol davranışı; çalışanların işlerinin bir parçası olan, yerine getirilmesi gerekli ve açıkça beklenen, iş tanımları içerisinde yer alan, yerine getirilmediğinde cezalandırıcı sonuçlar doğuran rol içi davranışlardan farklılık göstermektedir.

Van Dyne vd.'ye (1995: 218) göre, ekstra rol davranışının dört temel unsuru bulunmaktadır. Bu unsurlar aşağıda belirtildiği gibidir:

- Davranış gönüllü olmalıdır. Başka bir deyişle, ekstra rol davranışı ne iş tanımlamaları ne de iş görevlerinin bir kısmıdır. Bu davranış resmi olarak ödüllendirilmez veya ekstra rol davranışında bulunulmadığında cezalandırılmaz.
- Çalışanın eylem ve faaliyetleri kasti olmalıdır, çalışan bu davranışta bulunmada aktif karar almalıdır.
- Davranış olumlu olmalıdır. Başka bir deyişle, davranış, çalışan tarafından olumlu bir şekilde düşünülmesi veya davranışı gözlemleyen tarafından olumlu olarak algılanmalıdır.
- Çalışan, birisine veya başka bir şeye fayda sağlamak için bu davranışta bulunulmalıdır.

Yazın incelendiğinde, bazı çalışmalarda (Dally, 1998; Özçelik, 2011; Petitta ve Vecchione, 2011; Belogolovsky ve Somech, 2010) örgütsel vatandaşlık davranışı ile ekstra rol davranışı kavramlarının aynı kavram olarak incelendiği görülmektedir (Aktaran: Demir, 2015: 16). Ancak, ekstra rol davranışının örgütsel vatandaşlık davranışları kavramından daha geniş bir kavram olarak düşünülmesi gerekmektedir (Hall ve Ferris, 2011: 135). Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının yakından incelenmesi bazı boyutların rol içi davranış olarak görüldüğünü göstermektedir. Nitekim, Vey ve Campbell (2004: 119), örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğindeki davranışsal öğeler üzerinde durmuş, vicdanlılık ve nezaket boyutlarının daha çok rol içi davranış olarak görüldüğünü, fedakârlık ve sivil erdem boyutlarının ise ekstra rol davranışı olarak görüldüğünü belirtmişlerdir.

Öz'e (2015: 74) göre, ekstra rol davranışı örgütsel vatandaşlık davranışından farklı olarak destekleyici, engelleyici, yardım edici ve mücadeleci davranışları da kapsamaktadır. Ekstra rol davranışına örgütsel vatandaşlık davranışından ileri görev bilinci dahil edilmemekte ve bilgi uçurma ile örgütsel muhalefet davranışları eklenmektedir. Ekstra rol davranışı, örgütsel vatandaşlık

davranışından farklı olarak engelleyici ve mücadeleci davranışlar gibi daha bireysel davranışları içermektedir. Ancak vatandaşlık davranışı gösteren bireyler, tamamen kişisel amaçlardan uzak kalarak örgütsel verimliliğe katkıda bulunmaktadır.

Van Dyne vd.'nin (1995) ekstra rol davranışlarını; *yakın davranış* (affiliative behavior), *mücadeleci davranış* (challenging behavior), *destekleyici davranış* (promotive behavior) ve *engelleyici davranış* (prohibitive behavior) olarak ele aldığı görülmektedir.

Ekstra rol davranışlarının iki temel boyutuna odaklanan Van Dyne vd.'ye (1995: 251-252) göre; *Yakın/Mücadeleci davranış*, davranışın ilişkiyi sağlamlaştırmaya veya sürdürmeye yatkın olup olmamasını (yakın) ya da ilişkiye zarar verebilecek bir risk olup olmadığını (mücadeleci) ele almaktadır. Yakın davranış, çalışanların diğer çalışma arkadaşlarına eylem ve faaliyetlerini yerine getirmesi konusunda yardımcı olmayı içerirken; mücadeleci davranış, mevcut durumun etkili olmaması konusunda eleştiride bulunmayı içermektedir. *Destekleyici/Engelleyici davranış*, davranışın bir şeyi teşvik etmeyi ve/veya bir şeyi meydana getirmeyi (destekleyici) ve bir şeyin yasaklanmasını ve/veya oluşmasını engellemeyi (engelleyici) amaçlamaktadır. Destekleyici davranış, iş ve faaliyetlerin yeni yollarını önermekte veya görevin tamamlanmasını kolaylaştırmaktayken; engelleyici davranış, kötü veya zararlı bir olayı önlemekte ve görevi kötü kullanmayı bildirmektedir.

Bu açıklamalara dayanarak ekstra rol davranışlarının tipolojisi Tablo 1'de gösterildiği gibidir.

Tablo 1: Ekstra Rol Davranışlarının Tipolojisi

	Engelleyici	Destekleyici
Yakın	Hizmetkarlık	Yardım etme
Mücadeleci	Bilgi uçurma+ Örgütsel muhalefet	Ses

Kaynak: Van Dyne vd., 1995: 252.

Ekstra rol davranışının sınıflandırılmasında ele alınan *destekleyici davranışlar*, proaktiftir; teşvik eder, cesaretlendirir veya bir şeylerin meydana gelmesine neden olur. *Engelleyici davranışlar*, koruyucu ve önleyici niteliktedir; daha az güç ile uygunsuz veya ahlak dışı davranışları durdurmayı içerir. *Yakın davranış*, kişilerarası iş birliğini vurgular; ilişkileri güçlendirir ve diğer kişilere odaklıdır. *Mücadeleci davranış*, fikir ve davranışları vurgular; değişime yöneliktir ve ilişkilere zarar verebilir. Bu özelliklerin birleşimi, dört genel türü olan ekstra rol davranışının tipolojisini ortaya çıkarmaktadır. Yardım etme davranışı *yakın/destekleyici davranışın*; ses davranışı *mücadeleci/destekleyici davranışın*; hizmetkarlık davranışı *yakın/engelleyici davranışın* ve son olarak bilgi uçurma davranışı ve örgütsel muhalefet ise *mücadeleci/destekleyici davranışın* bir örneğidir (Van Dyne ve LePine, 1998: 108-109).

Van Dyne ve LePine (1988), ekstra rol davranışını yardım etme ve ses davranışı olmak üzere iki temel boyut olarak ele almaktadır. Araştırmacılara göre, yardım etme davranışı işbirlikçi ve örgüt içerisindeki ilişkileri kolaylaştıran destekleyici davranış anlamına gelirken, ses davranışı sürekli örgütsel gelişmeyi amaçlayan yapıcı bir ifade içermektedir.

2.3 Değişkenlerarası İlişkiler

Çalışanlar, örgütlerine yönelik psikolojik sahiplenme hissettikleri zaman, örgütün sonuçlarıyla ilgilenmekte ve bu nedenle örgütün etkin ve verimli hale gelmesine yardımcı olmak için ekstra çaba sarf etmeye istekli olmaktadır (Liu vd., 2012: 875).

Psikolojik sahiplenme, sahiplenme hissine yönelik hedefi koruma ve artırmayı amaçlayan proaktif davranışlara neden olmaktadır. Buna ek olarak, çalışanlar örgütün temel ihtiyaçlarına katkıda bulduklarını hissettikleri zaman, iş arkadaşlarına yardımcı olmak, özel görev ve projelerde gönüllü olmak ve yeni çalışanları yönlendirmek gibi örgüte olumlu, istekli ve aktif katkılar yaparak karşılık

vermektedirler (Van Dyne ve Pierce, 2004: 446).

Yazında yer alan araştırmalarda psikolojik sahiplenmenin ekstra rol davranışı ile ilişkisi olduğu görülmektedir (Bernhard ve O'Driscoll, 2011; Mayhew vd., 2007; Mustafa vd., 2014; O'Driscoll vd., 2006; Peng ve Pierce, 2015; Ramos vd., 2014; Vandewalle vd., 1995; Van Dyne ve Pierce, 2004).

Mustafa vd. (2015: 129), işe yönelik psikolojik sahiplenmenin hem ses hem de yardım etme ekstra rol davranışlarını anlamlı olarak öngördüğünü tespit etmişlerdir. Örgüte yönelik psikolojik sahiplenmenin ise ses davranışı üzerinde anlamlı doğrudan etkileri bulunmaktayken, yardım etme davranışı üzerinde belirgin bir doğrudan etkisi bulunmamıştır.

Mayhew vd. (2007: 484), Van Dyne vd.'nin (1995) ekstra rol tipolojisi temelinde ekstra rol davranışlarının iki belirgin boyutu olan ses ve yardım etme davranışını, psikolojik sahiplenme değişkeni ile ilişkilendirmişlerdir. Araştırmanın sonuçlarına göre, örgüte ve işe yönelik psikolojik sahiplenme ve ekstra rol davranışları arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Peng ve Pierce'in (2015) yaptıkları çalışmanın sonucuna göre, işe yönelik psikolojik sahiplenme ile ekstra rol davranışı arasında pozitif bir ilişki tespit edilirken, örgüte yönelik psikolojik sahiplenme ile ekstra rol davranışı arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir.

Demografik değişkenlerden kurumdaki çalışma süresi ele alındığında, kuramda psikolojik sahiplenme ile çalışma süresi arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Pierce vd.'ye (2001) göre, hedef nesne ile uzun süreli bir ilişki kurmak (örneğin, örgütte uzun süreli çalışmak) hedefin daha iyi tanınmasına yol açmaktadır. Buna bağlı olarak, mevcut örgütteki çalışma süresinin fazla olduğu çalışanların örgütü daha fazla sahipleneceği sonucuna ulaşılabilmektedir.

Çalışanların demografik özelliklerinden kurumdaki çalışma süresi ele alındığında

çalışanların mevcut kurumdaki çalışma süresi ile ekstra rol davranışı arasında bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Örgütlerde uzun süredir çalışanların, örgütleri ile gönüllü ilişkileri ve güçlü bağları olma olasılığı daha yüksektir (Van Dyne ve Pierce, 1994: 774).

Kadınlar ve erkekler sahiplenme ile ilgili farklı tutum ve algılara sahiptirler. Örneğin, kadınların duygusal bağlanma ile sahipliği ilişkilendirme olasılığı daha yüksek iken, erkeklerin sahip oldukları nesnelere karşı daha faydacı ve araçsal bir yaklaşıma sahip oldukları görülmektedir. Bazı ampirik çalışmalarda erkeklerin kendini bağımsız, güçlü, başarı odaklı, bireyci ve kendi kendine yeten olarak, kadınların ise kendilerini sıcak, anlayışlı, başkalarının ihtiyaçlarına duyarlı, fiziksel ve duygusal olarak besleyici özellikleri ile tanımlandıkları görülmektedir (Dittmar, 1989: 159-161).

Yazın incelendiğinde yardım etme davranışının bazı araştırmalarda cinsiyet açısından farklılaştığı (Bihm vd., 1979; Eagley ve Crowley, 1986; Feinman, 1978; Shumaker ve Hill, 1991) görülmektedir. Bazı çalışmalarda (Benson vd., 1976; Boise ve Goldman, 1981) ise farklılaşmadığı şeklinde sonuçlara ulaşılmıştır (Aktaran: Salminen ve Glad, 2010:131).

Bireylerin iletişim kurma becerileri, güvenilirlikleri ve diğerlerinin kabulü gibi nedenlerden dolayı yeni çalışanların, çalışma süresi daha fazla olan çalışanlara göre daha az ses davranışında bulunması beklenebilir. Nitekim bazı çalışmalar (Burris vd., 2008; Detert ve Burris, 2007; Tangirala ve Ramanujam, 2008) ses davranışı ile çalışma süresinin pozitif ilişki içinde olduğunu göstermektedir.

Araştırmalar ses davranışındaki cinsiyet farklılıklarının birbirinden farklı bulgular içerdiğini göstermektedir. Bazı çalışmalar (Detert ve Burris, 2007; LePine ve Van Dyne, 1998) erkeklerin kadınlara göre daha yüksek düzeyde ses davranışı sergilediğini, bazı çalışmalar ise (Anderson ve Martin, 1995) kadınların çalışma arkadaşları ile daha yüksek oranda iletişim kurduklarını bulgulamıştır.

Yaş değişkeni, bireyin ses davranışını belirleyen önemli etkenlerden biridir. Yaş ilerledikçe, çalışma hayatındaki davranışlarda birtakım değişimler olmaktadır. İlk gençlik dönemlerinde, çalışanların işe uyum konusunda bazı zorluklarla karşılaşmaları söz konusu olabilir. Psikolojide, genç yaşta olanların daha tepkisel davrandıkları, yaş arttıkça uyumun arttığı bilinmektedir. Dolayısıyla, yaşla birlikte çalışan işinde ilerlediği için sorumluluk alma isteği de artmaktadır (Özgen ve Sürgevil, 2009: 315-316).

Buraya kadar yer verilen kuramsal açıklamalar doğrultusunda araştırmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:

H1: Psikolojik sahiplenmenin, ekstra rol davranışı üzerinde olumlu etkisi vardır.

H2: Psikolojik sahiplenme ile çalışanların demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3: Çalışanların ekstra rol davranışı boyutları ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

3. ARAŞTIRMA

Çalışma kapsamında, psikolojik sahiplenmenin çalışanların ekstra rol davranışı üzerine etkisini belirlemeye yönelik nicel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Survey yönteminin kullanıldığı araştırmada, veriler soru formu aracılığıyla toplanmıştır.

3.1 Örneklem

Araştırmanın örneklemini İzmir ili içerisinde faaliyette bulunan Arkas Holding Operasyon Merkezi'nde çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Soru formları katılımcılara elden ve elektronik posta yoluyla dağıtılmış olup, çalışanlardan toplanan ve analiz için uygun olan 170 veri değerlendirmeye alınmıştır.

3.2 Ölçüm Araçları

Çalışanların psikolojik sahiplenme düzeyini ölçmek üzere Psikolojik Sahiplenme Ölçeği (Van Dyne ve Pierce, 2004) ile ekstra rol

davranışı düzeyini ölçmek üzere Ekstra Rol Davranışı Ölçeği (Vandewalle vd., 1995) kullanılmıştır.

Çalışmada ayrıca, çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kurumdaki çalışma süresi ve toplam çalışma süresi olmak üzere altı adet demografik soru da yöneltilmiştir.

Psikolojik Sahiplenme Ölçeği ve Ekstra Rol Davranışı Ölçeğinde yer alan ifadelere çalışanların ne derece katıldıklarını saptamak amacı ile 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır.

Psikolojik sahiplenme ölçeğinin yapı geçerliliği için açıcı (keşfedici) faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi değeri 0,893 ve Barlett testi değeri $\chi^2=910,915$ (sd=21; $p \leq 0,001$) olarak bulunmuştur. Bu değerler, ölçek verilerinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

AFA sonucuna ilişkin bulgular Tablo 2'de verildiği gibidir.

Tablo 2: Psikolojik Sahiplenme Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Maddeler	Faktör
4. Burasının benim kurumum olduğunu hissediyorum.	0,923
3. Bu kuruma karşı çok yüksek derecede kişisel sahiplik hissediyorum.	0,900
2. Bu kurumun bize ait olduğunu hissediyorum.	0,882
5. Burası bizim kurumumuz.	0,863
6. Bu kurumun benim kurumum olduğunu düşünmek benim için zor.	0,818
1. Burası benim örgütüm.	0,807
7. Bu kurum için çalışan çoğu kişi, kendilerini bu kurumun sahipleriymiş gibi hissediler.	0,549
Özdeğer	4,807
Açıklanan Varyans	68,671
Güvenilirlik Analizi	$\alpha=,92$

Tablo 2'de yer verilen faktör analizi sonucuna göre, psikolojik sahiplenme ölçeği varyansın

yaklaşık %69'unu açıklayan tek boyutlu bir yapıdır. Elde edilen bu sonuç orijinal ölçek ve Ötken'in (2015) çalışması ile örtüşmektedir. Tek faktörlü yapılarda, açıklanan varyansın %30 ve daha fazla olması yeterli görüldüğünden (Aktaran: Çokluk vd., 2010: 227), söz konusu faktörün toplam varyansa yaptığı katkının yeterli olduğu söylenebilir.

Ekstra rol davranışı ölçeğine ilişkin yapılan faktör analizi sonuçlarına göre ise Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi değeri 0,903 ve Barlett testi değeri $\chi^2=1917,296$ (sd=136; $p \leq 0,001$) olarak bulunmuştur. Bu değerler, ölçek verilerinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. AFA sonucuna ilişkin bulgular Tablo 3'te verildiği gibidir.

Faktör analizi sonucuna göre, ekstra rol davranışı ölçeğinde yer alan sorular iki faktör altında toplanmaktadır ve bu faktörler toplam varyansın %57,373'ünü açıklamaktadır. İki faktörle açıklanan toplam varyansın %48,441'lik dilimini birinci faktör, %8,932'lik dilimini ise ikinci faktör oluşturmaktadır. Sosyal bilimlerde yapılan analizlerde, çok faktörlü yapılar için %40 ila %60 arasında değişen varyans oranları yeterli kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2011; Tavşancıl, 2014: 48). Bu bağlamda, ekstra rol davranışı ölçeğine ait faktörlerin açıkladığı toplam varyansın yeterli olduğu görülmektedir. Analiz sonucunda elde edilen faktörlerden birinci faktör *yardım etme davranışı* olarak; ikinci faktör ise *ses davranışı* olarak adlandırılmıştır.

Ekstra rol davranışı ölçeği; Mayhew vd. (2007), Van Dyne ve LePine (1998), Ramos vd. (2014) ile Mustafa vd. (2015)'nin çalışmalarıyla uyumlu biçimde iki boyut altında toplanmıştır.

Van Dyne ve LePine (1988), ekstra rol davranışını yardım etme ve ses davranışı olmak üzere iki faktör altında toplamaktadırlar. Ancak, Mayhew vd. (2007) ile Van Dyne ve LePine'nin (1998) yaptıkları çalışmalarda ses davranışı boyutunda yer alan 10., 11., ve 13. ifadeler bu çalışmada yardım etme davranışı boyutunda yer almaktadır. Araştırmalardaki yapı ve örneklem farklılıkları elde edilen sonuçların da farklı olmasına yol açabilmekte,

başka bir deyişle, ölçeklerin farklı kültür ve örneklem grubunda farklı sonuçlar göstereceği söylenebilmektedir. Bu doğrultuda, çalışmada

farklı bir kültürde ekstra rol davranışının ölçülmesine yönelik farklılıkların ortaya çıkmış olduğu düşünülmektedir.

Tablo 3: Ekstra Rol Davranışı Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Maddeler	Faktör 1: Yardım Etme Davranışı	Faktör 2: Ses Davranışı
1. Yapmam gerekmeyen işler için gönüllü olurum.	0,853	
2. Kuruma yeni katılan kişilere yardım ederim.	0,780	
3. Görevim olmasa da kuruma faydalı olacak faaliyetlere katılırım.	0,848	
4. Kuruma faydalı olacak faaliyetlerde başkalarına yardım ederim.	0,853	
5. Kurumda işbirliğine açık biriyim.	0,643	
6. Başkalarının kurumu tanımalarına yardımcı olurum.	0,598	
7. Kurumda başkalarına kendi sorumluluk alanlarındaki işlerinde yardım ederim.	0,707	
8. Kurumun gelişmesi için yenilikçi önerilerde bulunurum.	0,647	
10. Kurumu etkileyen konular hakkında öneriler geliştirir ve önerilerde bulunurum.	0,712	
11. Başkalarını da kurum içerisinde işbirliğine teşvik ederim ve onlarla konuşurum.	0,624	
13. Kurum için görüşümün faydalı olabileceği konular hakkında bilgimi artırırım.	0,704	
12. Toplantılarda başkalarını, fikirlerini dile getirmeleri için cesaretlendiririm.		0,613
14. Kurumda yaşam kalitemizi etkileyecek konularla ilgilenirim.		0,595
15. Kurumda başkaları benden farklı düşünse bile kurum ile ilgili düşüncelerimi dürüstçe ifade ederim.		0,743
16. Kurumda herkesin aynı fikirde olduğu bir konuda şüphelerim olsa bile bunu kendime saklarım. (Ters kodlanan ifade)		0,381
17. Yeni projeler veya iyileştirmeler konusundaki fikirlerimi dile getiririm.		0,776
Özdeğer	7,751	1,429
Açıklanan Varyans	48,441	8,932
Açıklanan Toplam Varyans	57,373	
Güvenilirlik Analizi	$\alpha=0,93$	$\alpha=0,69$

Güvenilirlik analizi bulgularına göre, psikolojik sahiplenme ölçeğinin iç tutarlılığı $\alpha=.92$, ekstra rol davranışı ölçeğinin genel iç tutarlılığı $\alpha=.93$,

ekstra rol davranışı değişkenlerinden yardım etme davranışının iç tutarlılığı $\alpha=.93$ ve ekstra rol davranışı değişkenlerinden ses davranışının

iç tutarlılığı ise $\alpha=.69$ olarak tespit edilmiştir. Sonuçlar, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin sosyal bilimler açısından kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir (Özdamar, 2004: 633).

3.3 Araştırma Bulguları ve Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Verilerin analizi için tanımlayıcı istatistikler, frekans dağılımları, korelasyon ve regresyon analizi ile bağımsız örneklem t testi ve One-way Anova analizleri yapılmıştır.

Tanımlayıcı istatistik kapsamında elde edilen sonuçlar Tablo 4'te sunulduğu gibidir.

Tablo 4: Çalışanların Demografik Özellikleri

Değişken	Sayı	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	67	39,4
Erkek	103	60,6
Yaş		
20-29	95	55,9
30-39	61	35,9
40-49	14	8,2
50-59	0	0
Medeni Durum		
Evli	63	37,1
Bekar	107	62,9
Eğitim Durumu		
Lise	12	7,1
Ön Lisans	5	2,9
Lisans	124	72,9
Yüksek Lisans	28	16,5
Doktora	1	0,6
Kurumdaki Çalışma Süresi		
1 yıldan az	27	15,9
1-5 yıl	89	52,4
6-10 yıl	34	20,0
11-15 yıl	9	5,3
16-20 yıl	9	5,3
21 yıl ve üzeri	2	1,2
İş Hayatındaki Toplam Çalışma Süresi		
1 yıldan az	15	8,8
1-5 yıl	77	45,3
6-10 yıl	44	25,9
11-15 yıl	16	9,4
16-20 yıl	15	8,8
21 yıl ve üzeri	3	1,8
TOPLAM	170	100,0

Tablo 4'te görüldüğü gibi, araştırmaya katılan çalışanların %60,6'sı erkeklerden oluşmaktadır. Çalışanların %55,9'u 20-29 yaş grubunda yer almaktadır. Çalışanların %62,9'u bekar, %72,9'u lisans mezunudur. Ayrıca, araştırmaya katılan çalışanların %52,4'ünün mevcut kurumdaki çalışma süreleri 1-5 yıl aralığında olup, iş hayatındaki toplam çalışma süreleri %45,3 ile yine 1-5 yıldır.

Değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 5'te sunulduğu gibidir.

Tablo 5: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	N	Min.	Max.	Ort.	Standart Sapma
Psikolojik Sahiplenme	170	1,00	5,00	3,2067	0,94977
Yardım Etme Davranışı	170	1,00	5,00	3,9535	0,65168
Sses Davranışı	170	2,00	5,00	3,9435	0,53966

Tablo 5'te görüldüğü gibi, psikolojik sahiplenmeye yönelik 7 soruya 170 çalışanın verdiği yanıtlara göre psikolojik sahiplenme ortalaması 5 üzerinden 3,20'dir. Buna göre, katılımcıların psikolojik sahiplenme düzeyinin orta düzeyde olduğu söylenebilmektedir.

Yardım etme davranışı faktörüne yönelik 11 soruya verilen yanıtlara göre, yardım etme davranışı ortalaması 3,95'dir. 5'li Likert ölçeğine göre bu sonuç yorumlandığında ankete katılan çalışanların yardım etme davranışı düzeyinin dörde yakın olduğu, dolayısıyla yardım etme davranışı düzeyinin yüksek olduğu söylenebilmektedir.

Ses davranışı faktörüne ilişkin 5 soruya katılımcıların verdiği yanıtlara göre ise ses davranışı ortalaması 3,94'tür. Buna göre, çalışanların ses davranışı düzeyinin yardım etme davranışı düzeyine benzer olarak yüksek olduğu görülmektedir.

Psikolojik sahiplenme ve ekstra rol davranışı boyutları arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek için sonuçları Tablo 6'da gösterilen korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 6: Psikolojik Sahiplenme ile Yardım Etme ve Ses Davranışı Arasındaki İlişki

Psikolojik Sahiplenme	Yardım Etme Davranışı	Ses Davranışı	
	Pearson Korelasyon Katsayısı	,580**	,343**
	p değeri	,000	,000

Not: **Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır. (2 yönlü)

Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde, Tablo 6'da yer alan korelasyon analizi bulgularına göre, psikolojik sahiplenme ve

ekstra rol davranışı boyutlarından yardım etme davranışı arasında anlamlı ve orta düzeyde pozitif bir ilişki ($r=0,580$, $p<0,01$), psikolojik sahiplenme ile ekstra rol davranışı boyutlarından ses davranışı arasında ise anlamlı ve pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki ($r=0,343$, $p<0,01$) olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamında, psikolojik sahiplenmenin ekstra rol davranışı boyutlarından yardım etme ve ses davranışı üzerindeki etkisini belirlemek için ise basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 7: Psikolojik Sahiplenmenin Yardım Etme ve Ses Davranışı Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar	Standartlaştırılmış Katsayılar		T	p
		B	Standart Hata		
1	(Sabit)	2,677	,144	18,568	,000
	Psikolojik Sahiplenme	,398	,043	9,235	,000
Bağımlı değişken: Yardım Etme Davranışı					
R=0,580 R ² =0,337 F=85,294					
2	(Sabit)	3,319	,138	24,105	,000
	Psikolojik Sahiplenme	,195	,041	4,726	,000
Bağımlı değişken: Ses Davranışı					
R=0,343 R ² =0,117 F=22,331					

Tablo 7'deki regresyon analizi sonuçlarına göre, psikolojik sahiplenme ile yardım etme davranışı arasında ($\beta=,580$, $p<0,05$) olumlu yönde bir ilişki vardır. Yapılan analiz sonucunda belirlilik katsayısı (R^2) 0,337 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla psikolojik sahiplenme, yardım etme davranışı boyutundaki değişimin yaklaşık %34'ünü açıklamaktadır.

Psikolojik sahiplenme ile ses davranışı arasında ($\beta=,343$, $p<0,05$) olumlu yönde bir ilişki vardır. Yapılan analizde, modele ilişkin belirlilik

katsayı değeri (R^2) 0,117 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla psikolojik sahiplenme, ses davranışı boyutundaki değişimin yaklaşık %12'sini açıklamaktadır.

Bulgulara göre, psikolojik sahiplenmenin ekstra rol davranışı boyutlarından yardım etme ve ses davranışı üzerinde etkili olduğu anlaşılmaktadır. Elde edilen sonuca göre H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Elde edilen bulgular, psikolojik sahiplenme ve ekstra rol davranışı değişkenlerini ele alan çalışmalarda (Bernhard ve O'Driscoll, 2011;

Mustafa vd., 2015; Ramos vd., 2014) ulaşılan sonuçlarla paralellik taşımaktadır.

Psikolojik sahiplenme ve ekstra rol davranışı boyutları ile demografik değişkenler arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını test etmek için ise t testi ve ANOVA analizleri yapılmıştır. Analizler sonucunda psikolojik sahiplenme ve ekstra rol davranışı değişkenleri ile demografik değişkenler arasında herhangi bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, H2 ve H3 hipotezleri reddedilmiştir.

Psikolojik sahiplenme ve ekstra rol davranışı değişkenleri ile bazı demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi literatür açısından değerlendirmek gerekirse; psikolojik sahiplenme kuramında, psikolojik sahiplenme ile çalışma süresi arasında farklılaşma öngörülmesine karşın bu çalışmada herhangi bir farklılık bulunamamıştır. Bunun sebebinin, örneklemdaki katılımcıların mevcut örgütteki çalışma sürelerinin az olması ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların mevcut kurumdaki çalışma süresi incelendiğinde, çalışanların büyük çoğunluğunun (%52,4) henüz 1-5 yıl arası bir süredir kurumda çalıştığı görülmektedir.

Van Dyne ve Pierce'ye (1994: 774) göre, örgütlerde uzun süredir çalışanların, örgütleri ile gönüllü ilişkileri ve güçlü bağları olma olasılığı daha yüksektir. Uzun süredir çalışanlar büyük olasılıkla işlerini yapma konusunda özgüven ile yetkinlik geliştirmekte ve buna bağlı olarak örgütlerine karşı olumlu duygu ve davranışlar sergileyebilmektedirler. Bulgulara göre, çalışanların mevcut kurumdaki çalışma süresinin ekstra rol davranışı üzerinde de herhangi bir anlamlı fark yaratmadığı görülmektedir. Bunun nedeninin de yine çalışanların büyük çoğunluğunun (%52,4) 1-5 yıl arası bir süredir mevcut kurumda çalışması ile ilgili olduğu düşünülmektedir.

Çalışmalardan bazıları (Burriss vd., 2008; Detert ve Burriss, 2008; Tangirala ve Ramanujam, 2008) ses davranışının çalışma süresine göre farklılaştığını göstermektedir (Morrison, 2011: 393). Ancak bulgulara göre, çalışma süresi ve ses davranışı arasında da herhangi bir farklılık

bulunamamıştır. Bu konuda da benzer şekilde, çalışanların çalışma sürelerinin az oluşunun belirleyici olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada, psikolojik sahiplenme ve cinsiyet değişkeni arasında farklılaşma bulunamamıştır. Toplumsal cinsiyet rolleri gereği kadınların daha şevkatli ve sahiplenici olduğuna yönelik bir algı bulunmaktadır. Dolayısıyla, analiz sonuçlarına göre kadınların lehine bir durum olması beklenirken katılımcı sayısına bakıldığında erkek katılımcı sayısının yüksek olmasının bu sonuçta belirleyici olduğu düşünülmektedir.

Çalışmanın bulgularına göre, ses davranışı ve yaş değişkeni arasında farklılaşma bulunamamıştır. Literatür incelendiğinde, önceki araştırmalar (FrancisSmith, 2004; Josiam vd., 2009; Lowe vd., 2008), Y kuşağı çalışanlarının sorun ve fikirlerini sunma konusunda çekimser davranmadıklarını, daha rahat iletişim kurabildiklerini ileri sürmektedir (Kim vd., 2015: 17). Ancak çalışmadaki bulgular, yazındaki bu eğilimle örtüşmemektedir. Bu konuyla ilgili olarak, Y kuşağı çalışanlarının önceki kuşak çalışanlarına göre daha az tecrübe ve bilgi birikimine sahip olabileceğinin belirleyici olduğu düşünülmektedir. Buna bağlı olarak da Y kuşağı çalışanları kurumla ilgili proje veya iyileştirmeler konusundaki fikirlerini dile getirmede daha az fikre veya bilgiye sahip olabilir ve kurumda yaşam kalitesini etkileyecek konulara karşı daha az ilgi duyabilirler.

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Psikolojik sahiplenme kavramı, günümüzün değişen çalışma ortamında çalışanlar ve yöneticiler için önemli bir örgütsel olgu olarak ortaya çıkmaktadır. Motivasyonel, tutumsal ve davranışsal birtakım çıktılarını bulunan psikolojik sahiplenmenin ilişkili olduğu önemli değişkenlerden birisi de ekstra rol davranışdır.

Günümüzde ekstra rol davranışı örgütler için önemli bir faktör haline gelmiştir. Örgütlerin; iş tanımlarında belirtilmeyen, doğrudan ve açıkça istenmeyip üstler tarafından beklenilmeyen,

fakat örgütün yararına olup örgütün etkinliğini teşvik eden, gönüllü eylemlerde bulunmak isteyen çalışanlara ihtiyacı bulunmaktadır.

Yapılan araştırma ile psikolojik sahiplenmenin ekstra rol davranışı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda, İzmir Arkas Holding Operasyon Merkezi'nde 170 beyaz yakalı hizmet çalışanından oluşan örneklemden yola çıkılarak belirli bulgular elde edilmiştir.

Araştırmanın bulguları sonucunda, psikolojik sahiplenmenin ekstra rol davranışı boyutlarından ses davranışına göre, yardım etme davranışı üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, çalışanların işleri veya kurumları ile ilgili sorun ve fikirlerini dile getirmeleri, başkalarının fikirlerini dile getirmeleri için cesaretlendirmeleri, kurumla ilgili meselelerle ilgilenmeleri konularında yardım etme davranışına göre daha fazla çekimser kaldıkları düşünülmektedir. Bu durum birçok nedenden kaynaklanabilir. Çalışanın olumsuz olarak damgalanması (sorun çıkaran, ortalığı karıştıran, ara bozucu vb.), var olan ilişkilerin zarar görmesi (güven ve saygının kaybedilmesi, kabul edilebilirliğin ve desteğin kaybedilmesi vb.), cezalandırılma veya misilleme korkusu (işini kaybetme, terfi ettirilmeme vb.), başkaları üzerinde olumsuz etki bırakma endişesi (kimsenin mutsuz olmasını ya da utanmasını istememek, başının belaya girmesini istememek vb.) ve konuşmanın bir fark yaratmayacağına ilişkin inanç gibi sebepler çalışanların kurumda sessiz kalma olasılığını yükseltmektedir (Sabuncuoğlu, 2009: 314).

Kurumda çalışanların sessiz kalma davranışını etkileyen bir diğer faktörün ise Türk kültürünün örgüt yapısı olduğu düşünülmektedir. Hofstede (1991) çalışmada, Türk kültürünün yüksek güç mesafesi ve toplulukçuluk gibi özellikler gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, Türk kültürü gibi güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda örgüt yapısı merkezleşmekte, biçimsellik, kurallar ve düzenlemeler önem kazanmakta, çalışanlar

hiyerarşik yapıyı kabul etmekte ve otoriteye karşı itaat etmektedirler. Dolayısıyla, çalışanların sadakat ve bağlılıklarının bir göstergesi olarak sessiz bir biçimde itaatkar davranabileceği düşünülmektedir (Uçar, 2015: 11).

Bu sebeple, kurumun çalışanların iş veya kurum ile ilgili bilgi, iyileştirme, düşünce ve fikirlerini kendine saklamasını tercih etmesinde etkili olan nedenleri bilmesi ve bunları ortadan kaldırmaya yönelik birtakım önlemler alması gerekmektedir. Nitekim, örgütlerin; varlıklarını sürdürebilmeleri, değişen çevresel koşullara yanıt verebilmeleri ve amaçlarına ulaşabilmeleri için örgüt veya iş ile ilgili fikirlerini paylaşmaktan çekinmeyen, çalışma arkadaşlarını fikirlerini dile getirmeleri için cesaretlendiren, düşüncelerini dürüstçe ifade edebilen çalışanlara ihtiyacı bulunmaktadır.

Psikolojik sahiplenme ile ekstra rol davranışı değişkenleri arasındaki ilişki, çalışanların psikolojik sahiplenmelerinin geliştirilmesi ve sürdürülmesi için gerekli yolların neler olduğu, bu konuda neler yapılabileceği sorusunu gündeme getirmektedir.

Çalışmanın sektöre olan katkısından yola çıkarak, çalışanların örgüt veya işe yönelik psikolojik sahiplenme duygusu geliştirebilmesinin insan kaynakları departmanı ve yöneticilerinin desteği ile mümkün olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda, insan kaynakları departmanı ve yöneticiler önemli rol oynayarak çalışanların psikolojik sahiplenmelerini artırabileceği, güçlendirebileceği ve sürdürebileceği uygulamalara odaklanabilirler.

Çalışmada bazı sınırlılıklar da bulunmaktadır. Araştırmanın en önemli sınırlılığı, kesitsel bir araştırma olduğundan, değişkenler arasındaki ilişkiler yalnızca belli bir andaki değerlendirmeye dayanarak incelenmektedir. Psikolojik sahiplenme ve ekstra rol davranışı ilişkisini etkileyebilen başka değişkenlerin olması nedeniyle söz konusu değişkenlerin ve durumların dikkate alınmamış olması da bir kısıt olarak değerlendirilebilir. Gelecekte yapılacak

araştırmalar ile bu kısıtın ortadan kaldırılması sağlanabilir.

Araştırma, İzmir ilindeki bir özel sektör işletmesinde gerçekleştirilmiştir. Gelecek

araştırmalarda söz konusu değişkenlerin farklı sektörlerdeki örgütlere de uygulanması hem farklı sektörlerdeki durumla ilgili bilgilenme hem de sektörlerarası karşılaştırma yapabilmek için imkanı sağlayabilir.

REFERANSLAR

ANDERSON, C. M. ve MARTIN, M. (1995). "Why Employees Speak to Coworkers and Bosses: Motives, Gender, and Organizational Satisfaction", *Journal of Business Communication*, 32: 249-265.

AVEY, J. B., AVOLIO, B. J., CROSSLEY, C. D., ve LUTHANS, F. (2009), "Psychological Ownership: Theoretical Extensions, Measurement and Relation to Work Outcomes", *Journal of Organizational Behavior*, 30 (2), 173-191.

BERNHARD, F. ve O'DRISCOLL, M. P. (2011), "Psychological Ownership in Small Family-Owned Businesses: Leadership Style and Nonfamily- Employees Work Attitudes and Behaviors", *Group & Organization Management*, 36 (3), 345-384.

BİÇKES, D. M. (2016), "Psikolojik Sahiplenme ve Rol Ötesi Davranışlar Arasındaki İlişki: Örgüt Temelli Özsaygının Aracılık Etkisi", *IV. Örgütsel Davranış Kongresi*, Adana, 520-526.

BIHM, E., GAUDET, I. ve SALE, O. (1979), "Altruistic Responses under Conditions of Anonymity", *The Journal of Social Psychology*, 109 (1): 25-30.

BURRIS, E.R., DETERT, J.R. ve CHIABURU, D.S. (2008), "Quitting Before Leaving: The Mediating Effects of Psychological Attachment and Detachment on Voice", *Journal of Applied Psychology*, 93: 912-922.

BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2011), Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum, Ankara: Pegem Akademi.

ÇOKLUK, Ö., ŞEKERCİOĞLU, G., BÜYÜKÖZTÜRK Ş. (2010), Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik, Ankara: Pegem Akademi.

DEMİR, T. G. (2015). Öğretmenlerin Sergiledikleri Rol Fazlası Davranışlar ve Bireysel Değerler ile İlişkisi. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

DETERT, J. ve BURRIS, E. R. (2007). "Leadership Behavior and Employee Voice: Is The Door Really Open? ", *Academy of Management Journal*, 50 (4): 869-884.

DITTMAR, H. (1989). "Gender Identity-Related Meanings of Personal Possessions", *British Journal of Social Psychology*, 28: 159-171.

DUNFORD, B. B., SCHLEICHER, D. J. ve ZHU, L. (2009), "The Relative Importance of Psychological Versus Pecuniary Approaches to Establishing an Ownership Culture", *Advances in Industrial and Labor Relations*, 16, 1-21.

EAGLEY, A. H. ve CROWLEY, M. (1986). "Gender and Helping Behavior: A Meta-Analytic Review of the Social Psychological Literature", *Psychological Bulletin*, 100 (3): 283-308.

FEINMAN, S. (1978). "When Does Sex Affect Altruistic Response?.", *Psychological Reports*, 43 (3): 1218.

HALL, A. T. ve FERRIS, G. R. (2011), "Accountability and Extra-Role Behavior", *Employ Respons Rights Journal*, 23 (2), 131-144.

KIM, M., KNUTSON, B. J. ve CHOI, L. (2015). "The Effects of Employee Voice and Delight on Job Satisfaction and Behaviors: Comparison Between Employess Generations", *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 00: 1-26.

LEPINE, J. A. ve VAN DYNE, L. (1998). "Predicting Voice Behavior in Work Groups", *Journal of Applied Psychology*, 83 (6): 853-868.

LIU, J., WANG, H., HUI, C. ve LEE, C. (2012), "Psychological Ownership: How Having Control Matters", *Journal of Management Studies*, 49 (5), 869-895.

MAYHEW, M. G., ASHKANASY, N. M., BRAMBLE, T., GARDNER, J. (2007), "A Study of The Antecedents and Consequences of Psychological Ownership in Organizational Settings", *The Journal of Social Psychology*, 147 (5), 477-500.

MORRISON, E. W. (2011). "Employee Voice Behavior: Integration and Directions for Future Research", *The Academy of Management Annals*, 5: 373-412.

MUSTAFA, M., RAMOS, H. M. ve YAN MAN, T. W. (2015), "Linking Psychological Ownership to Employee Extra-Role Behaviours In Small Overseas Chinese Family Businesses: Does Family Status Matter?", *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economics*, 7 (2), 129-147.

O'DRISCOLL, M., PIERCE, J. ve COGHLAN, A. (2006), The Psychology of Ownership: Work Environment Structure, Organizational Commitment, and Citizenship Behaviors, *Group & Organization Management*, 31 (3): 388-416.

OLCKERS, C. ve DU PLESSIS, Y. (2012), "Psychological Ownership: A Managerial Construct for Talent Retention and Organizational

Effectiveness", *African Journal of Business Management*, 6 (7), 2585-2596.

ÖTKEN, A. B. (2015), "Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sahiplenme Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Örgütsel Adaletin Rolü", *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33 (2), 113-140.

ÖZ, E. (2015), "Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar", *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, (Ed. A. Keser, G. Yılmaz, S.Yürür), Umuttepe Yayınları, İstanbul, 67-107.

ÖZDAMAR, K. (2004), Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi, Kaan Kitabevi, Eskişehir.

ÖZGEN, I. ve SÜRGEVİL, O . (2009), "Örgütsel Sessizlik Olgusu ve Turizm İşletmeleri Açısından Değerlendirilmesi", *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*, (Ed. Z. Sabuncuoğlu), MKM Yayıncılık, Bursa, 303-328.

PENG, H. ve PIERCE, J. (2015), "Job- and Organization-Based Psychological Ownership: Relationship and Outcomes", *Journal of Managerial Psychology*, 30 (2), 151-168.

PIERCE, J. L. ve JUSSILA, I. (2010), "Collective Psychological Ownership Within the Work and Organizational Context: Construct Introduction and Elaboration", *Journal of Organizational Behavior*, 31 (6), 810-834.

PIERCE, J. L. ve JUSSILA, I. (2011), *Psychological Ownership and the Organizational Context: Theory Research Evidence and Application*. Edward Elgar Publishing, USA.

PIERCE, J. L., KOSTOVA, T. ve DIRKS, K. T. (2001), "Toward a Theory of Psychological Ownership in Organizations", *Academy of Management Review*, 26 (2), 298-310.

PIERCE, J. L., KOSTOVA, T. ve DIRKS, K. T. (2003), "The State of Psychological Ownership: Integrating and Extending a Century of Research", www.researchgate.net, (23.11.2017).

PIERCE, J. L., RUBENFELD, S. A. ve MORGAN, S. (1991), "Employee Ownership: A Conceptual Model of Process and Effects", *The Academy of Management Review*, 16 (1), 121-144.

RAMOS, H. M., YAN MAN, T. W., MUSTAFA, M. ve NG, Z. Z. (2014), "Psychological Ownership in Small Family Firms: Family and Non-Family Employees' Work Attitudes and Behaviors", *Journal of Family Business Strategy*, 5 (3), 300-311.

SABUNCUOĞLU, Z. (2009), *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*, Bursa: MKM Yayıncılık.

SALMINEN, S. ve GLAD, T. (1992). "The Role of Gender in Helping Behavior", *The Journal of Social Psychology*, 132 (1): 131-133.

SHUMAKER, S. A. ve HILL, D. R. (1991). "Gender Differences in Social Support and Physical Health", *Health Psychology*, 10 (2): 102-111.

SIEGER, P., BERNHARD, F., ve FRET, U. (2011), "Affective Commitment and Job Satisfaction among Non-Family Employees: Investigating the Roles of Justice Perceptions and Psychological Ownership", *Journal of Family Business Strategy*, 2, 78-79.

STONER, J., PERREWÉ, P. ve MUNYON, T. (2011), "The Role of Identity in Extra-Role Behaviours: Development of a Conceptual Model", *Journal of Managerial Psychology*, 26 (2), 94-107.

TANGIRALA, S. ve RAMANUJAM, R. (2008), Exploring Nonlinearity in Employee Voice: The Effects of Personal Control and Organizational Identification, *Academy of Management Journal*, 51: 1189-1203.

TAVŞANCIL, E. (2014), Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi, Ankara: Nobel Yayıncılık.

TIERNEY, P., BAUER, T. N. ve POTTER, R. E. (2002), "Extra Role Behavior Among Mexican Employees: The Impact of LMX, Group Acceptance, and Job Attitudes", *International Journal of Selection and Assessment*, 10 (4), 292-303.

UÇAR, Z. (2015). İşgören Sessizliğinin Kavramsal Yapısına Yönelik Keşifsel Bir İnceleme. Basılmamış Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

UÇAR, Z. (2017), "Psikolojik Sahiplenme: Örgütsel Alana İlişkin Bir Model Önerisi", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32 (1), 167-200.

VAN DYNE, L., CUMMINGS, L.L. ve MCLEAN PARKS, J. (1995), "Extra-Role Behaviors: In Pursuit of Construct and Definitional Clarity. A Bridge over Muddied Waters", *Research in Organizational Behavior*, 17, 215-285.

VAN DYNE, L., GRAHAM, J. W. ve DIENESCH, R. M. (1994), "Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition Measurement, and Validation". *The Academy of Management Journal*, 37 (4): 765-802.

VAN DYNE, L. ve LEPINE, J. A. (1998), "Helping and Voice Extra-Role Behaviors: Evidence of Construct and Predictive Validity", *Academy of Management Journal*, 41, 108-119.

VAN DYNE, L., PIERCE, J. L. (2004), "Psychological Ownership and Feelings of Possession: Three Field Studies Predicting Employee Attitudes and Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 25 (4), 439-459.

VANDEWALLE, D., VAN DYNE, L. ve KOSTOVA, T. (1995), "Psychological Ownership: An Empirical Examination of Its Consequences", *Group and Organization Management*, 20, 210-226.

VEY, M. A. ve CAMPBELL, J. P. (2004), "In-Role or Extra-Role Organizational Citizenship Behavior: Which Are We Measuring?", *Human Performance*, 17 (1), 119-135.

YEŞİL, Ü., BANCAR, A. ve BUDAK, G. (2015). "Psikolojik Sahiplik Kavramına İlişkin Bir Literatür İncelemesi", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (2), 59-82.

ZHANG, Y. ve XIE, Y-H. (2017), "Authoritarian Leadership and Extra-Role Behaviors: A Role-Perception Perspective", *Management and Organization Review*, 13 (1), 147-166.

Ototelik Kişilik, Öz-Yeterliliğin Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Fark Yaratır Mı?

Murat GÜLER¹, Onur KÖKSAL², Fatih ÇETİN³

Özet

Bu çalışmanın amacı, öz-yeterliliğin bireysel performans üzerindeki etkisinin belirlenmesi ve bu sürecin ototelik kişilik açısından farklılaşıp farklılaşmadığının ortaya çıkarılmasıdır. Bu kapsamda, özel bir işletmede görev yapan 308 mavi yakalı çalışandan anket tekniğiyle veri toplanmıştır. Araştırma hipotezlerini test etmek için regresyon analizi kullanılarak doğrudan ve düzenleyici etkiler incelenmiştir. Analizler sonucunda öz-yeterliliğin çalışan performansı üzerinde aynı yönlü anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. Ayrıca ototelik kişiliğin bu ilişkiyi zayıflattığı ve özellikle düşük öz-yeterlilik seviyelerinde yüksek ve düşük seviyedeki ototelik kişiliğin bireysel performans üzerinde farklı etkileri olduğu bulunmuştur. Elde edilen bulgular yazın bağlamında tartışılmıştır.

Anahtar kelimeler: Öz-yeterlilik, ototelik kişilik, bireysel performans

Jel Kodu: M10, D23

Does Autotelic Personality Make a Difference in The Effect of Self-Efficacy on Individual Performance?

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of self-efficacy on individual performance and to find out whether autotelic personality differentiates this process. Within this scope, the research data were collected from 308 blue-collar employees working in a private company by survey method. In order to test the hypotheses of the study, direct and moderating effects were investigated by regression analysis. The results showed that self-efficacy has a significant positive effect on employee performance. Moreover, autotelic personality dampened this relationship, particularly low and high level autotelic personality had different effects on individual performance at lower levels of self-efficacy. The findings were discussed in the context of literature.

Keywords: Self-efficacy, autotelic personality, individual performance

Jel Codes: M10, D23

1. GİRİŞ

Performans açısından çalışan motivasyonunun giderek önem kazandığı günümüzde, kişi için motive edici ve yapısal unsurlar ile bu unsurlar arasındaki etkileşimlerin iyi anlaşılmasına ihtiyaç vardır. Bu çerçevede Maslow'un (1950) öne sürdüğü kendini gerçekleştirme kavramından itibaren, kişinin daha aktif ve yaratıcı rol oynadığı motivasyon modelleri giderek popülerliğini artırmaktadır. Bireysel süreçleri ön plana çıkaran motivasyonel modellerin başında Sosyal Bilişsel Teori çerçevesinde öne sürülen öz-yeterlilik inancı

gelmektedir (Bandura, 1997). Zira benliği dikkate alan motivasyon teorileri, psikolojik ihtiyaçların ve kişisel hedeflerin kişinin davranışlarını ve kendini ifade etme biçimini etkilediğine vurgu yapmaktadır (Kramer, 2013). Öz-yeterlilik, kişinin belirli amaçları başarması için kendi beceri ve yeteneklerine güvenmesini ifade etmektedir (Bandura, 1997). Yaşamındaki önemli olayları etkileyebileceğine dair inanca sahip olmak, insanların davranışlarının altındaki temel motivasyonlardan biridir (Bandura, 2013). Genel çerçevede kendi potansiyeline güven, karşılaşılan zorluklar karşısında hem çabayı

ATIF ÖNERİSİ (APA): Güler M, Köksal O, Çetin F. (2020). Ototelik kişilik, öz-yeterliliğin bireysel performans üzerindeki etkisinde fark yaratır mı? *İzmir İktisat Dergisi*, 35(2). 271-283. Doi: 10.24988/ije.202035205

¹Dr. Öğr. Üyesi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, NİĞDE, murat_guler@ohu.edu.tr,

ORCID: 0000-0001-7370-2976

²Doç. Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, NİĞDE, okoksal@ohu.edu.tr,

ORCID: 0000-0001-7703-1807

³Prof. Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, NİĞDE, fcetin@ohu.edu.tr,

ORCID: 0000-0002-2487-9553

hem de kararlılığı destekleyerek kişinin becerileri/yetkinlikleri ile başarısı/performansı arasında önemli bir rol oynamaktadır. Bu rolün kaynağı, algılanan zorlayıcı durumlar karşısında aktif katılımı destekleyerek kişinin yeteneklerini artırma fırsatı olarak gördüğü bir kendilik mekanizmasıdır. Bu olumlu kendilik mekanizması, zorluklarla baş etmede gerekli bireysel yetkinlikleri artırırken, amaçlara ulaşmayı sağlayan motive edici bir süreci de harekete geçirmektedir. Sonuçta amaçların başarılmasındaki en önemli etkenlerden birisi kişinin sahip olduğu kapasitenin yeterliliğine ilişkin beklentiler olmaktadır (Bandura, 1997; Bandura vd., 2001; Bandura, 2013).

Bireysel süreçlerin ön plana çıktığı bir diğer motivasyon modeli Csikszentmihalyi'nin (1975, 2014) öne sürdüğü akış (*flow*) veya ideal deneyim (*optimum experience*) kavramıdır. Bu kavram, yüksek konsantrasyonla kişinin kendisini tamamen işine kaptırdığı ve yalnızca o faaliyeti yapmaktan zevk duyduğu içsel motivasyona ilişkin bir durumu açıklamaktadır. Ancak daha sonra yapılan çalışmalarda bu motivasyon durumunun bir kişilik özelliğine dayalı olduğu da öne sürülmüştür (Csikszentmihalyi vd., 1993; Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2002). *Ototelik* (kendini yönlendiren, kendini ödüllendiren, kendine özgü amacı olan) *kişilik* olarak adlandırılan bu özellik, kişilerin ideal deneyim süreçlerini başlatma, sürdürme ve bu deneyimden zevk alma konusunda bireysel bir kapasiteye sahip olduğunu göstermektedir (Csikszentmihalyi vd., 1993). Ototelik kişilik, aynı zamanda akış deneyimiyle zorlayıcı koşullara girerek kişisel yetenekleri geliştirme eğilimidir (Engeser ve Rheinberg, 2008). Daha açık ifadeyle ototelik kişilik, çevredeki zorlukları bulma ve yetenek geliştirme uğraşları arasındaki karmaşık bir dengeyi yönetme kapasitesine işaret eden bir kişilik yapısıdır (Csikszentmihalyi vd., 1993). İnsanların akış deneyimini yaşama yoğunluğu, büyük ölçüde ototelik kişiliğin temel unsurları olan zorlukları arama ve onların üstesinden gelme becerisine dayandırılmaktadır (Bauman, 2012).

Yukarıda ifade edildiği gibi belirli bir performansın başarılmasında kişi için önemli motive edici faktör, sahip olunan yetkinliklerin başarıya götüreceğine olan beklentilerdir. Ancak bu beklentilerin şiddeti veya gücü sahip olunan bireysel yapılar açısından farklılaşabilmektedir. Örneğin, bireysel farklılıklar açısından kontrol odağı (Keller ve Blomann, 2008) ve başarı ihtiyacına (Baumann ve Scheffer, 2011) yönelik araştırmalar bu görüşü desteklemektedir. Ototelik kişilik özellikleri açısından bakıldığında, yüksek ototelikler düşük olanlara göre olaylara daha algısal (deneyime ve yeniliğe açık) ve aktif (kararlı ve ısrarcı) yaklaşmaktadırlar. Bu kişiler, aynı zamanda dışsal amaçlar elde etmek için değil, kendileri için amaçlara ulaşan ve yaşamdan zevk alan kişilerdir. Bu kişileri diğerlerinden ayıran temel özellikler ise içsel ödüller yoluyla motive olma yeteneği, yaşama yönelik ilgili ve meraklı olma, kararlılık ve düşük benmerkezciliktir (Baumann, 2012). Bu çerçevede başarıya götüren motivasyon, bireysel motive edici unsurların yanında motive olmaya dönük bireysel kapasite açısından da farklılaşabilecektir. Buna göre kişiden beklenen bir görevin başarılı bir şekilde yerine getirilmesini sadece sahip olduğu kaynaklarına ve yetkinliklerine olan inancına dayandırmanın kapsamlı bir açıklama getirmeyeceği, kişinin yetkinliklerini hangi motivasyonla işine yönlendirdiğinin performans sürecinde ve çıktılarında farklılığa yol açabileceği düşünülebilir.

Bu anlayışla mevcut çalışmada, bireysel performansta öz-yeterliliğin etkisinin belirlenmesi ve bu sürecin ototelik kişilik açısından farklılaşıp farklılaşmadığının ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

Sosyal Bilişsel Teorinin (Bandura, 2001) temel görüşlerden biri olan kişilerin kendilerini düzenleme (*self-regulation*) süreçlerinde öz-yeterlilik inançları merkezi bir rol üstlenmektedir. Öz-yeterliliğin kişi davranışları üzerinde gerek doğrudan gerekse bilişsel, motivasyonel ve duygusal belirleyiciler

aracılığıyla dolaylı etkisi bulunmaktadır. Öyle ki öz-yeterlilik inançları; kişilerin benimsedikleri kendilerini düzenleme standartlarının neler olduğunu, etkinleştirici ya da zayıflatıcı biçimde düşünüp düşünmediklerini, ne kadar çaba harcadıklarını, zorluklarla karşılaştıklarında ne kadar direnç gösterdiklerini, stres ve depresyondan ne ölçüde zarar gördüklerini ve önemli kararlar almalarının gerekli olduğu durumlarda ne tür seçimler yaptıklarını etkilemektedir (Bandura vd., 2003).

Bandura'ya (1977b) göre, kişiyi belirli bir davranışa iten temel dürtülerden biri sahip olduğu öz-yeterlilik düzeyidir. Öz-yeterlilik düzeyi, kişilerin karşılaştıkları engeller ve caydırıcı deneyimlere rağmen, arzu ettikleri performansa ulaşmak için ne kadar çaba sarf edeceklerini ve bu çabada ne kadar ısrarcı olacaklarını belirlemektedir. Bu bağlamda, bir kişinin öz-yeterlilik düzeyi yükseldikçe, sergilediği çabaya bağlı olarak performans başarısı da artmaktadır (Bandura, 1982). Bununla birlikte performans çıktılarının, kişinin öz-yeterlilik gibi kişisel kaynaklarının düzeyinden doğrudan etkilenmesinin yanında bunları nasıl harekete geçirebildiğiyle ilgili bireysel ve bağlamsal faktörlerin rolüne göre değişkenlik gösterebilmektedir (Tims vd., 2014). Ototelik kişilik, bireysel kaynakların performansa yönlendirilmesinde bireye özgü motivasyon süreçleriyle öz-yeterlilik - performans ilişkisinde söz konusu rolü taşıma potansiyeli taşımaktadır. Bu kapsamda aşağıda öncelikle öz-yeterlilik - performans ilişkisi, sonra ototelik kişiliğin bu ilişkideki düzenleyicilik rolüne yönelik kavramsal çerçeve açıklanmış ve araştırma hipotezleri ortaya konulmuştur.

2.1 Öz-Yeterlilik ile Bireysel Performans İlişkisi

Öz-yeterlilik, belirlenen performans standartlarına ulaşmak için sergilenmesi gereken davranışlara dair izlenen yolların organize edilmesi ve yürütülmesi yeteneğine ilişkin kişilerin yargılarını ifade etmektedir (Bandura, 1997). Öz-yeterlilik ölçümleri, kişilerin fiziksel ya da psikolojik özelliklerinden

ziyade performans yeteneklerine odaklanmaktadır. Bu noktada, öz-yeterliliğin kişilerin kim oldukları ya da kendilerini nasıl hissettikleriyle ilgilenmediğini, bunun yerine üstlendikleri görevleri yerine getirme yeteneklerine yönelik yargılarını incelediğini vurgulamak gerekmektedir (Zimmerman, 2000). Şerif'e (1968) göre algılama, öğrenme, hatırlama, düşünme, planlama, karar verme vb. birçok psikolojik süreçte olduğu gibi kişilerin yargı süreçlerinde de kendilik mekanizmaları düzenleyici bir role sahiptir. Örneğin, bir göreve ilişkin sergilenen performans düzeyinin belirlenmesinde yalnızca problemin zor veya kolay olması değil, aynı zamanda kişinin kendisi için belirlediği amaçlar, bu amaçlar içinde üstlenilen görevin yeri ve görevi başarıma konusundaki azmi gibi faktörler belirleyicidir.

Sosyal Öğrenme Teorisine (1977a) göre, kişilerin seçimlerini ya da davranışlarını belirleyen bilişsel temelli iki motivasyon kaynağı bulunmaktadır. Bu kaynaklardan ilki, davranışların gelecekteki sonuçlarına dair kişilerin zihinlerinde yer alan beklentilerdir. Gelecekteki çıktılara yönelik bilişsel beklentiler yüksek öz-yeterlilik inancıyla tetiklenmekte ve böylece kişiler, değer atfettikleri dışsal ödülleri elde etmede yarar sağlayan davranış biçimleri için gerekli motivasyonu sağlamaktadırlar. Davranışlara yön veren bilişsel temelli ikinci motivasyon kaynağı ise kişilerin kendi performansları için belirledikleri amaçları ve kendilerini değerlendirme (self-evaluation) süreçleri doğrultusunda ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda içsel motivasyon, performansı değerlemek için kişinin kendilik mekanizması çerçevesinde belirlediği amaç ya da standartlara gereksinim duymaktadır (Bandura ve Simon, 1977).

Performansları sonucunda belirledikleri amaçlarına ulaşana kadar çabalarına devam etmek için kişiler, kendilerine yönelik teşvikler yaratmaktadırlar. Performans ile standartlar arasında tutarsızlık algılanması durumunda ise davranışta düzeltici değişiklikleri motive eden memnuniyetsizlikler ortaya çıkmaktadır. Gerek

arzu edilen performansa ulaşılması durumunda yaşanan tatmin gerekse yetersiz performans sonucu ortaya çıkan tatminsizlik, öz-yeterlilik inancı yüksek kişilerde yüksek çaba için motive edici rol üstlenmektedir (Bandura ve Cervone, 1983).

Bandura'nın (1977b, 1997) öz-yeterlilik ile bireysel performans arasındaki ilişkiye dair ileri sürdüğü model, ilgili alan yazında gerçekleştirilen birçok araştırma bulgusu ile desteklenmektedir. Örneğin; Stajkovic ve Luthans (1998) tarafından yapılan meta-analiz çalışması öz-yeterliliğin iş performansı ile aynı yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Bunun yanında, Judge ve arkadaşları (2007) tarafından yapılan meta-analiz çalışması sonucunda da öz-yeterliliğin iş performansı üzerinde aynı yönde etkili olduğu belirtilmektedir. Tims ve arkadaşları (2014) öz yeterliliğin performans üzerinde doğrudan etkisinin yanında işi biçimlendirme ve işten haz alma yoluyla dolaylı etkisinin de olduğunu öne sürmektedirler. Ayrıca, Judge ve Bono (2001) tarafından yapılan meta-analiz çalışmasında öz-yeterliliğin hem iş tatmini hem de iş performansı üzerinde aynı yönde etkisinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, Phillips ve Gully (1997) tarafından lisans öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışmada öz-yeterliliğin bireysel performansı artırdığı görülmüştür. Türkiye'de yapılan bir meta analiz çalışması da öğrencilerin akademik performansları üzerinde öz-yeterliliklerinin ve motivasyonlarının anlamlı etkilerinin olduğunu göstermiştir (Sarier, 2016). Öz-yeterlilik ile bireysel performans arasındaki ilişkiyi inceleyen farklı çalışmalarda da benzer bulgulara rastlamak mümkündür (Barling ve Beattie, 1983; Multon vd., 1991; Zimmerman vd., 1992).

Yukarıdaki kavramsal açıklamalar ve alan yazında yer alan araştırma bulguları doğrultusunda çalışmanın birinci hipotezini aşağıdaki şekilde ifade etmek mümkündür:

Hipotez 1: Öz-yeterliliğin bireysel performans üzerinde aynı yönde etkisi vardır.

2.2 Ototelik Kişiliğin Düzenleyicilik Rolü

Genel olarak akış, kişilerin yalnızca gerçekleştirdikleri faaliyete odaklandıkları ve bunun dışındaki herhangi bir unsurun pek de önemli olmadığı ototelik bir deneyimi ifade etmektedir (Csikszentmihalyi, 1975). Akış araştırmaları çevrenin talepleri ve zorlukları ile kişinin yetenekleri arasındaki etkileşimi incelemektedir (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2002). Öyle ki, çevrenin sunduğu kaynak, fırsat ve zorluklar kişinin yeteneklerini aşıyorsa kişi kaygılanmakta, zorluklar yeteneğin altında kalıyorsa kişi gerçekleştirdiği aktiviteden sıkılmakta ve zevk almamaktadır (Baumann vd., 2016). Kişinin aktiviteden zevk alabilmesi, diğer bir ifadeyle ideal deneyim yaşayabilmesi bu iki değişken (zorluk ve yetenek) arasındaki karmaşık dengeye bağlıdır (Bakker ve Demerouti, 2014). Bu bağlamda ideal deneyim, yalnızca kişilerin gerçekleştirme yetenekleri dâhilindeki aktivitelerle karşılaştıklarında ortaya çıkmaktadır (Csikszentmihalyi, 2014).

Akışa konu olan bir aktivitenin karmaşıklığı, içerdiği zorluk derecesi ve kişinin ilgili aktivitede zorluklar arama ve yaratma isteğiyle sınırlıdır. Bunu iyi yapabilen veya nispeten kolay bir akış sürecine girme kabiliyetine sahip bir kişinin ototelik kişiliğe sahip olduğu ifade edilmektedir (Tan ve Chou, 2011). Akış sürecine girme ya da akış içinde kalma, diğer bir ifadeyle zorlukların üstesinden gelme ve yeteneklerini geliştirme arasındaki karmaşık dengeyi yönetebilme konusunda üst düzey kabiliyete sahip kişiler ototelik kişiler olarak tanımlanmaktadır (Baumann, 2012). Bu bireysel kabiliyet; içsel ödüllerle motive olma eğilimi yüksek, hayata dair genel bir merakı ve ilgisi olan, ısrarcı, düşük benmerkezci kişilik özelliklerini içermektedir. Bunun yanında ototelik kişilik; hayattan zevk alma eğilimi olan, keyif aldığı faaliyetleri gerçekleştiren ve başkalarının belirlediği değil, kendi belirlediği amaçlara ulaşmak için çabalayan kişileri tanımlamaktadır. Ototelik kişilerde başarıya ulaşmak için çaba gerektiren amaçlar oldukça cezbedicidir (Baumann, 2012;

Csikszentmihalyi, 2014; Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2002).

Kendi amaçlarını belirleme ve onlara yönelik çaba sarf etme sürecinden hoşlandıkları için ototelik kişiler, yeteneklerini geliştirmeye imkân tanıyan aktiviteleri tercih etmektedirler. Bireysel aktiviteler ve başarılarından tatmin oldukları için ototelik kişiler, yaşama dair çeşitli deneyimlerden keyif almayı, güç arayışına, maddi nitelikli unsurlara ya da dışsal övgülere tercih etmektedirler ve böylece günlük rutin işler ile uzun vadeli hayallere aynı enerji ve coşkuyla yaklaşmaktadırlar. Bu özelliğe sahip kişiler, yaşamlarındaki olaylar ve davranışları üzerinde yüksek derecede kontrol sahibi olduklarına inanmaktadırlar. Bu sayede kişiler, yeteneklerini geliştirme konusunda iyimser hissetmekte ve gelecekte kendileri için daha zorlu amaçlar belirlemektedirler (Csikszentmihalyi, Latter ve Duranso, 2017). Bu açıklamalar doğrultusunda, ototelik kişiliğe sahip kişilerin motive olma konusunda dışsal bir pekiştirece ihtiyaç duymadıkları, ideal deneyim yaşamak adına yalnızca sürece odaklandıkları, sonuçlarla pek ilgilenmedikleri ve yaptıkları işten zevk aldıkları görülmektedir. Dağcılar için dağ tırmanışı bu keyif verici deneyime örnek gösterilebilir. Bu anlamda, dağcılar için dağa tırmanma süreci, dağın zirvesine ulaşmaktan daha fazla keyif vermektedir (Diener, 1984).

Akış deneyimi yaşayan ototelik kişiler, öğrenmelerini teşvik edecek aktiviteleri gerçekleştirmek için daha fazla motive olmaktadır ve tekrar akış deneyimlemek için kendilerine daha zorlu görevler belirlemektedirler. Bu nedenle ototelik kişiler için akış, mükemmele ulaşmada motive edici bir güç olarak görülmektedir (Engeser ve Rheinberg, 2008). Bu doğrultuda, belirli bir performansı başarmada beceri ve yeteneklere inanmakla birlikte, sahip olunan bireysel kapasite de önemli bir rol oynamaktadır. Bu durum ototelik kapasite açısından düşünüldüğünde; sürekli yetenekleri geliştirme arzusunda olmak, içsel motivasyonla kendi belirlediği amaçlara ulaşma isteğinde

olmak, performans sürecinde elde edilecek dışsal sonuçlardan daha ziyade sürecin kendisine ve bireysel içsel amaçlara odaklanmak ön plana çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle yüksek ototelik kişiler, sürekli öğrenmeye açık ve karşılaştıkları durumlara aktif biçimde katılarak, bir yandan yeni beceriler edinmeyi diğer yandan süreçlerden zevk almayı tercih eden kişilerdir (Baumann, 2012). Bu bakımdan, bu kişilerin bireysel gelişim, öğrenme ve bu süreçten zevk alma kapasitesi yüksek olduğundan, performans giden süreçte bireysel becerilerine olan inançları ve başarı beklentileri diğerlerinden farklılaşabilecektir. Bu anlayışla çalışmanın ikinci hipotezini aşağıdaki şekilde ifade etmek mümkündür:

Hipotez 2: Öz-yeterliliğin bireysel performans üzerindeki etkisinde ototelik kişiliğin düzenleyicilik rolü vardır.

3. YÖNTEM

Bu çalışmada, öz-yeterliliğin bireysel performans üzerindeki etkisinde ototelik kişiliğin düzenleyicilik rolünü incelemek amacıyla, anket tekniğiyle kesitsel toplanan veri kullanılarak nedensel tarama deseninde nicel araştırma yöntemi uygulanmıştır.

3.1 Katılımcılar

Araştırmanın katılımcıları özel bir şirkette çalışan toplam 308 mavi yakalı çalışandan oluşmaktadır. Katılımcılar kolayda bir örneklemdir ve araştırmaya katılımları gönüllülük esasına göre olmuştur. Katılımcıların 123'ü (%39.9) kadın, 185'i (%60.1) erkektir. Kategorik olarak toplanan yaş verisine göre katılımcıların %54'ünün yaşları 20 ile 30, %39'unun ise 31 ile 40 arasındadır.

3.2 Ölçme Araçları

Öz-Yeterlilik: Katılımcıların öz-yeterliliği Jerusalem ve Schwarzer (1992) tarafından geliştirilen ve 28 farklı dile uyarlanan (Schwarzer ve Jerusalem, 1995) Genel Öz-Yeterlilik Ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçek katılımcıların genel öz yeterlilik inançlarını tek

boyutta ölçmektedir ve yazında yaygın olarak kullanılmaktadır. Ölçeğin örnek bir maddesi "Gerekli çabayı gösterirsem, birçok sorunu çözebilirim" şeklindedir. Cevap seçenekleri "1. Kesinlikle katılmıyorum" ile "5. Kesinlikle katılıyorum" arasında değişmektedir. Ölçekten alınan puanların yüksekliği öz-yeterlilik inancının yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Türkçe uyarılama çalışması Yeşilay (1996) tarafından yapılmıştır. On maddelik Likert tipi ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik değeri mevcut araştırmada .91 olarak bulunmuştur.

Ototelik Kişilik: Katılımcıların ototelik kişilikleri Jackson ve Eklund (2002) tarafından geliştirilen, Aşçı ve arkadaşları (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Akış Durumu Ölçeğinin Ototelik deneyim eğilimini ölçen dört maddelik alt ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Söz konusu ölçek akış durumunu ölçmek üzere geliştirilmiş olmakla birlikte ototelik kişilik eğiliminin göstergesi olarak da kullanılmaktadır (Ross ve Keiser, 2014). Ölçeğin örnek bir maddesi "İşimi yaparken bir şeyi bizzat yaşamaktan zevk alırım" şeklindedir. Likert tipi cevap seçenekleri "1. Hiçbir zaman" ile "5. Her zaman" arasında değişmektedir. Ölçekten alınan puanların yüksekliği ototelik kişilik eğiliminin yüksekliğini göstermektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik değeri mevcut araştırmada .72 olarak bulunmuştur.

Bireysel Performans: Katılımcıların bireysel performansları Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ve Çöl (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanan dört maddelik iş performans ölççeği ile ölçülmüştür. Ölçeğin örnek bir maddesi "Kaliteli iş üretirim" şeklindedir. Likert tipi cevap seçenekleri "1. Kesinlikle katılmıyorum" ile "5. Kesinlikle katılıyorum" arasında değişmektedir. Öz değerlendirmeye dayalı ölçekten alınan puanların yüksekliği algılanan bireysel performansın yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik değeri mevcut araştırmada .86 olarak bulunmuştur.

3.3 İşlem

Araştırmada kullanılan ölçeklerin basılı olarak yer aldığı anket formlarıyla katılımcılardan kesitsel olarak tek kaynaktan veri toplanmıştır. Toplanan 308 adet anket formundan elde edilen veri IBM SPSS 23.0 ve IBM AMOS 23.0 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklerin yapısal geçerliliğini incelemek için doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış, verinin normal dağılıp dağılmadığı çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanarak incelenmiş, değişkenlerin betimleyici istatistikleri ve birbirleriyle ikili ilişkileri korelasyon analiziyle incelenmiş ve araştırma hipotezleri SPSS programı eklentisi olan PROCESS 2.16.3 kullanılarak regresyon analiziyle test edilmiştir.

4. BULGULAR

Araştırmada kullanılan ölçeklerin ve ölçüm modelinin yapısal geçerliliğini incelemek üzere Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. IBM AMOS 23.0 programı kullanılarak gerçekleştirilen DFA sonuçları Tablo 1'de sunulmuştur. Her ölçek ayrı ayrı ve bütün ölçeklerin birlikte incelendiği ölçüm modeli için DFA uygulanmıştır. Analizde kullanılan uyum iyilik değerlerinin, $\chi^2/sd < 3$, CFI > .95, TLI > 0.95, RMSEA < .07 olması iyi uyuma işaret etmektedir (Hu ve Bentler, 1999). Elde edilen uyum iyilik değerlerine göre ölçek yapılarının ve ölçüm modelinin veri ile iyi düzeyde uyum gösterdikleri görülmüştür. Bu bulgulara göre ölçeklerin ve ölçüm modelinin yapısal olarak geçerli olduğu değerlendirilmiştir.

Verinin normal dağılım gösterip göstermediği çarpıklık ve basıklık değerlerine göre incelenebilmektedir (Hair vd., 2017, Kline 2011). Öz-yeterlilik, ototelik kişilik ve bireysel performans değişkenlerine ait verinin normal dağılım sayıltısını karşılayıp karşılamadığını incelemek için çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmış ve +1.5 ile -1.5 değerleri içinde oldukları tespit edilmiştir. George ve Mallery'e (2010) göre, bu değerlerin +2 ve -2 arasında olması verinin normal dağılımına işaret etmektedir. Bu değerlere göre araştırma

değişkenlerine ait verinin normal dağılım gösterdiği değerlendirilmiştir.

Araştırma değişkenlerinin ortalama ve standart sapma değerleri ile birbirleri arasındaki (Pearson) korelasyon katsayıları Tablo 2’de sunulmuştur. Katılımcıların cinsiyet ve yaşlarının araştırma değişkenleriyle ilişkisi korelasyon katsayılarına göre incelenmiş; cinsiyetin öz-yeterlilik ile $r=.13$ ($p<.05$) oranında düşük düzeyde aynı yönde ilişkili

olduğu, diğer araştırma değişkenleriyle herhangi anlamlı bir ilişkisinin olmadığı, yaşın da araştırma değişkenleriyle herhangi anlamlı ilişkisinin olmadığı görülmüştür. Bunun yanı sıra öz-yeterlilik; performansla $r=.65$ ($p<.01$) oranında aynı yönde ilişkili, ototelik kişilikle $r=.54$ ($p<.01$) oranında aynı yönde ilişkili bulunmuştur. Son olarak, ototelik kişilik bireysel performansla $r=.49$ ($p<.01$) oranında aynı yönde ilişkili görülmüştür.

Tablo 1: Ölçeklerin ve Ölçüm Modelinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	χ^2/sd	CFI	TLI	RMSEA
1. Öz-yeterlilik	1.596*	.99	.99	.044
2. Ototelik kişilik	.345	1.00	1.00	.000
3. Bireysel Performans	2.45	.99	.98	.069
4. Ölçüm modeli	1.431**	.97	.97	.037

χ^2/sd = Kikare serbestlik derecesi oranı, CFI= Doğrulayıcı uyum indeksi, TLI= Tucker Lewis indeksi, RMSEA= Yaklaşık hataların ortalama karekökü, * $p<.05$, ** $p<.01$

Tablo 2: Değişkenlerin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	ss	(1)	(2)	(3)	(4)
1. Cinsiyet (K=1, E=2)	1.60	.49	1			
2. Yaş	1.55	.68	.28**	1		
3. Öz-yeterlilik	3.48	.38	.13*	.04	1	
4. Ototelik kişilik	2.45	.28	-.07	.01	.54**	1
5. Bireysel Performans	3.47	.34	-.04	.05	.65**	.49**

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

Araştırmanın amacı doğrultusunda öz-yeterliliğin bireysel performans üzerindeki etkisini ve bu etki üzerinde ototelik kişiliğin düzenleyicilik rolünün bulunup bulunmadığını incelemek üzere IBM SPSS 23.0 programı üzerinde çalışan PROCESS 2.16.3 (Hayes, 2013) eklentisi kullanılarak regresyon analizi yapılmıştır. 5000 önyükleme (bootstrap) örnekleme kullanılarak yapılan analizin sonucu Tablo 3’te sunulmuştur. Düzenleyicilik etkisi incelendiği için standardize edilmemiş regresyon katsayıları raporlanmıştır. Etki değerlerinin anlamlılığı p değerleri ve ön yüklemeli (Bootstrap) yanlılığı düzeltilmiş %95

güven aralığı yöntemine göre değerlendirilmiştir. Etki değerlerinin ön yüklemeli %95 güven aralığında alabileceği alt ve üst sınır aralığındaki değerlerin “0” değerini içermemesi, incelenen söz konusu etkinin anlamlı biçimde sıfırdan farklı ve anlamlı olduğunu göstermektedir (Shrout ve Bolger 2002; Preacher ve Hayes, 2008).

Yapılan analiz sonucunda öz-yeterliliğin ($b=1.47$, $p<.001$; $.78<YD$ $95\% GA<2.17$) bireysel performans üzerinde anlamlı ve aynı yönde etkisinin olduğu görülmüştür. Öz yeterliliği yüksek olan çalışanların daha yüksek

performans gösterdiklerine dair bir bulgu elde edilmiştir. Buna göre, araştırmanın birinci hipotezi desteklenmiştir. Ayrıca, ototelik kişiliğin ($b=1.54, p<.01; .60<YD\ 95\% GA<2.48$) bireysel performans üzerinde anlamlı ve aynı yönde etkisinin olduğu görülmüştür. Bu bulguya göre ototelik kişiliğe sahip olmanın, öz yeterliliğin bireysel performans üzerinde açıkladığı varyanstan farklı bir varyansı anlamlı bir biçimde açıkladığı anlaşılmaktadır. Son

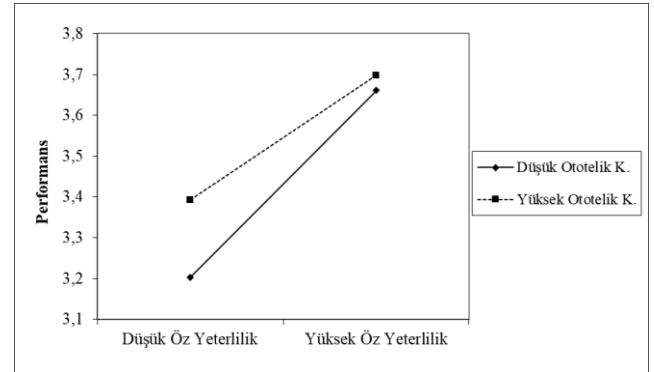
olarak, düzenleyicilik rolünü gösteren -öz-yeterlilikXototelik kişilik- etkileşim değişkeninin bireysel performans üzerindeki etkisi incelendiğinde ($b=-.38, p<.01; -.66<YD\ 95\% GA<-.11$) anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Etkileşim değişkeninin etkisinin anlamlı olması, öz-yeterliliğin bireysel performans üzerindeki etkisinde ototelik kişiliğin düzenleyicilik rolünün bulunduğu işaret etmektedir.

Tablo 3: Düzenleyicilik Analizi Sonucu

	b	SH	YD 95% GA	
			Alt	Üst
Sabit	-2.14	1.18	-4.46	.17
Öz-yeterlilik	1.47***	.35	.78	2.17
Ototelik kişilik	1.54**	.48	.60	2.48
Öz-yeterlilik X Ototelik kişilik	-.38**	.14	-.66	-.11

Bağımlı değişken: Bireysel Performans, b= Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, SH= Standart hata, YD 95% GA= Yanlılığı düzeltilmiş %95 güven aralığı, n= 308 (5.000 önyükleme örnekleme), * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

Düzenleyicilik rolünün nasıl gerçekleştiğini incelemek üzere öz-yeterlilik ve ototelik kişilik etkileşiminin bireysel performans üzerindeki etkisinin grafiksel gösterimi Şekil 1'de sunulmuştur. Buna göre, öz-yeterlilik arttıkça her durumda bireysel performans artmaktadır. Ancak, düşük düzeyde ototelik kişiliğe sahip olanlarda ($b=.64, p<.001$) öz-yeterliliğin bireysel performans ile ilişkisi, yüksek düzeyde ototelik kişiliğe sahip olanlara ($b=.43, p<.001$) göre daha kuvvetli görülmektedir. Özellikle öz-yeterliliğin düşük olduğu durumda performans, düşük ve yüksek düzeyde ototelik kişilik açısından farklılaşmaktadır. Bu çerçevede, öz-yeterliliğin bireysel performans üzerindeki etkisinin ototelik kişilik tarafından belirli bir düzeyde biçimlendiği anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar, araştırmanın ikinci hipotezini destekler niteliktedir.



Şekil 1: Ototelik Kişiliğin Düzenleyicilik Etkisinin Grafik Gösterimi

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada, öz-yeterliliğin bireysel performans üzerindeki etkisi ve bu etkinin ototelik kişilik açısından farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda elde edilen temel bulgular öz-yeterliliğin bireysel performans üzerinde aynı yönde anlamlı etkisinin olduğunu ve bu etkinin ototelik kişilik özelliği tarafından düzenlendiğini göstermiştir.

Araştırmanın ilk hipotezini test etmek için yapılan analizler sonucunda, öz-yeterliliğin bireysel performans üzerinde anlamlı ve aynı yönde etkisinin olduğu bulunmuştur. Kişinin karşılaştığı zorlukların üstesinden gelebileceğine dair kendi yeteneklerine olan inancı gerçekleştirdiği işlerdeki performansını aynı yönde etkilemektedir (Bandura ve Locke, 2003). Öz-yeterliliğin bireysel performans üzerindeki aynı yönde etkisi alan yazında daha önce gerçekleştirilen birçok araştırma bulgusuyla örtüşmektedir (Judge ve Bono, 2001; Judge vd., 2007; Stajkovic ve Luthans, 1998). Mevcut araştırma bulguları yazında belirtilen kuramsal önermeler ve görgül bulguları destekler niteliktedir.

Bu bulgunun yanında, ikinci hipotezi test etmeye yönelik yapılan analizler sonucunda, öz-yeterliliğin bireysel performans üzerindeki etkisinde ototelik kişiliğin düzenleyicilik rolünün olduğu bulunmuştur. Buna göre, yüksek ototelik özelliklere sahip kişilerde öz-yeterliliğin bireysel performans üzerindeki etkisi azalmaktadır. Bu bulgunun öz-yeterlilik performans ilişkisinin anlaşılmasına yönelik olarak yazına ve uygulamaya katkı sağlayabilecek yönlerinin bulunduğu düşünülmektedir. Yapılan faaliyetlerin sonucunda elde edilecek faydadan ziyade sürecin gerçekleşmesine, süreçteki deneyime odaklanma durumuna göre öz-yeterlilik ve performans ilişkisinde anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Çalışanın işin sonucundan veya dışsal pekiştireçlerden ziyade işi gerçekleştirdiği süreci deneyimlemeye odaklanan bir kişiliğe sahip olması performansını artırıyor görünmektedir. Öz-yeterliliğin bireysel performansı aynı yönde etkilediği varsayımı ise bu tür çalışanlarda göreceli olarak daha düşük düzeyde görünmektedir. Bunun aksine sürece odaklanma ve akış deneyimi yaşama eğilimi düşük olan çalışanlarda ise öz-yeterliliklerinin iş performansını etkileme gücü daha yüksektir. Bu durum kısaca özetlenirse, çalışanın öz-yeterlilik düzeyi düşük olsa da, karşılaştığı zorlu durumlarla başa çıkabileceğine dair inancı az olsa da, yaptığı işe odaklanması,

konsantrasyon olması, işin sonucunda ne olacağından ziyade işin yapıldığı sürece yönelmesi, akış deneyimi yaşamak ve mevcut yetkinliğini yoğunlaştırılmış biçimde işe aktarmak eğiliminde olması performansı artırıyor görünmektedir.

Öz-yeterliliğin yüksek olması durumunda ototelik kişiliğin düzeyine göre bireysel performansta önemli bir farklılık görülmemesi (Şekil-1) öz-yeterlilik ve ototelik kişilik etkileşimine dikkat çekmektedir. Bu bulgu öz-yeterlilik ve ototelik kişilik arasında aynı yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuyla birlikte göz önünde bulundurulduğunda, öz-yeterliliğin ototelik kişiliği besleyen, geliştiren bir yönünün olduğu, öz yeterliliğin düşük olması durumunda ise ototelik kişiliğe özgü özellikler düzeyinin bireysel performans üzerindeki etkisinin ayrışma gösterdiği düşünülmektedir. İnsanların yeteneklerinin yüksek olduğuna dair inançlarının daha zorlu işlere girişmelerini ve bunları başararak bireysel performanslarını artırmalarını sağlaması aynı zamanda zorluk ve yetenek dengesini sağlamanın ve ototelik deneyim yaşamının performans üzerindeki etkisini kapsıyor görünmektedir. Diğer taraftan, çalışanların karşılaştıkları olayların üstesinden gelmek için sahip oldukları yeteneklerinin yetersiz olduğuna inanmaları durumunda, ototelik kişilik eğilimlerinin yüksek olması, enerjilerini sürece odaklayabilmelerini sağlayarak onların daha yüksek performans gösterebilmelerini sağlayabilmektedir.

Kişinin öz-yeterliliğinin düşük olması, çevresindeki talepleri yüksek ve bunun karşılığında yeteneklerini ve kaynaklarını düşük değerlendirmesi durumunu göstermektedir. Nakamura ve Csikszentmihalyi (2002: 97) bu yüksek talepler ve düşük yetenek kombinasyon durumunu, öz-saygının ve durumdan alınan hazzın düşük, ancak konsantrasyon ve hedeflerin öneminin yüksek algılandığı bir bilişsel durumu yansıttığını belirtmektedirler. Baumann, Lürig ve Engeser de (2016) yapılan faaliyete yüklenen önem artıktıkça işte akış deneyimi yaşanmasının

arttığını öne sürmektedirler. Schaufeli ve Bakker (2004) kişinin kaynaklarının çevresel taleplerden fazla olmasının işe tutulmayı ve dolayısıyla iş performansını artıracığını, bunun aksine çevrenin taleplerin yüksek ve sahip olunan kaynakların düşük olmasının kişinin tükenmesine, kişisel başarı hissini azalmasına yol açacağını ileri sürmektedirler. Mevcut araştırma bulguları, yazında öne sürülen yaklaşımlar ve araştırma bulgularıyla birlikte değerlendirildiğinde, kişinin içinde bulunduğu iş çevresinin beklentilerinin, kendisinin sahip olduğu yetenek ve kaynaklarını aşması durumunun, kişinin işe daha fazla konsantre olmasını, işini daha ciddiye almasını ve sınırlı kaynaklarını optimum biçimde kullanmasını gerektirdiğine işaret etmektedir. Çalışanın ototelik kişilik özelliğinin yüksek olması, iş sürecine odaklanmayı ve konsantrasyonu kolaylaştırarak, yetkinlikler veya kaynaklar az da olsa bunların hedefe odaklanılarak kullanılmasını sağlama yoluyla yüksek performans gösterilmesini destekleyebildiği anlaşılmaktadır. Kaynakların yüksek olması durumunun ise çalışanın işine daha fazla tutulmasını sağlayarak performansı artırabildiği ve böylelikle çalışanın ototelik kişilik özelliğine dayalı sürece odaklanma, yüksek konsantrasyon gibi kişisel eğilimlere ihtiyacın azaldığı düşünülmektedir. İş yaşamının yüksek belirsizlik koşulları ve sonucu öngörülemeyen zorlukları karşısında ne kadar yeteneğe sahip olduğundan çok bunların nasıl kullanıldığı sorusu önem kazanıyor görünmektedir.

Ayrıca, ototelik kişilik ve öz-yeterlilik kavramları birbiriyle aynı yönde ilişkili görünmelerine rağmen işin kendisine mi yoksa sonucuna mı odaklanıldığı konusunda birbirlerinden farklılaştıkları ileri sürülebilir. Öz-yeterlilik algısının şekillenmesinde; kişinin karşılaştığı durumlarda yaşayacağı sürecin nasıl olacağından ziyade sonuçta ne olacağına, üstesinden gelinip gelinemeyeceğine ve durum üzerindeki kontrole odaklanmasının (Bandura, 1997) eylemin sonucundan ziyade kendisine odaklandığı ototelik kişilik eğiliminden farklılaşan temel yönünü oluşturduğu düşünülmektedir. Ototelik kişilik, sürecin yaşanmasının kendi başına bir içsel motivasyon kaynağı olduğu süreç odaklı kişisel bir eğilimi gösterirken, öz-yeterlilik ise karşılaşılan durumlar karşısında başarılı olunacağı inancına dayalı ve sürecin sonucuna odaklı olarak kişiye işe başlama ve sürdürme gücü sağlamaktadır.

Ulaşılan sonuçların genellenebilirliği, araştırmanın yürütüldüğü iş bağlamıyla sınırlıdır. Araştırma bulgularının standart süreçlerin uygulandığı geleneksel iş bağlamındaki mavi yakalı çalışanlardan toplanan veriye dayandığı göz önünde bulundurulmalıdır. Verinin kesitsel yöntemle ve tek kaynaktan toplanmış olması çalışmanın diğer sınırlılıkları olarak sayılabilir. Sonraki araştırmalarda farklı iş bağlamlarında, performans gibi değişkenlerin çoklu kaynaklardan toplandığı boylamsal çalışmaların yapılmasının daha genellenebilir bulgulara ulaşılmasını sağlayabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Aşçı, F. H., Çağlar, E., Eklund, R. C., Altıntaş A., ve Jackson, S. (2007). Durumluk ve Sürekli Optimal Performans Duygu Durum-2 Ölçeklerinin Uyarılma Çalışması. Hacettepe Spor Bilimleri Dergisi, 18 (4), 182-196.

Bakker, A. B. (2008). The Work-Related Flow Inventory: Construction and Initial Validation

of the WOLF. Journal of Vocational Behavior, 72, 400-414.

Bakker, A. B., ve Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory, Work and Wellbeing. Wellbeing: A Complete Reference Guide (Eds. P. Y. Chen, C. L. Cooper). Wiley-Blackwell, Chichester, UK, 37-64.

- Bandura, A. (1977a). *Social Learning Theory*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Bandura, A. (1977b). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy Mechanism in Human Agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1993). Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. Freeman, New York.
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Bandura, A. (2013). Social Cognitive Theory. *Encyclopedia of Management Theory* (Ed. E. H. Kessler). Sage Publications, Thousand Oaks, CA, 710-715.
- Bandura, A., ve Adams, N. E. (1977). Analysis of Self-Efficacy Theory of Behavioral Change. *Cognitive Therapy and Research*, 1(4), 287-310.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., ve Pastorelli, C. (2001). Self-Efficacy Beliefs as Shapers of Children's Aspirations and Career Trajectories. *Child Development*, 72(1), 187-206.
- Bandura, A., Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Gerbino, M., ve Pastorelli, C. (2003). Role of Affective Self-Regulatory Efficacy in Diverse Spheres of Psychosocial Functioning. *Child Development*, 74(3), 769-782.
- Bandura, A., ve Cervone, D. (1983). Self-Evaluative and Self-Efficacy Mechanisms Governing the Motivational Effects of Goal Systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(5), 1017-1028.
- Bandura, A., ve Locke, E. A. (2003). Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87-99.
- Bandura S., ve Simon, K. M. (1977). The Role of Proximal Intentions in Self-Regulation of Refractory Behavior. *Cognitive Therapy and Research*, 1(3), 177-193.
- Barling, J., ve Beattie, R. (1983). Self-Efficacy Beliefs and Sales Performance. *Journal of Organizational Behavior Management*, 5(1), 41-51.
- Baumann, N. (2012). Autotelic Personality. *Advances in Flow Research* (Ed. S. Engeser). Heidelberg, Germany: Springer, 165-186.
- Baumann, N., Lürig, C., ve Engeser, S. (2016). Flow and Enjoyment Beyond Skill-Demand Balance: The Role of Game Pacing Curves and Personality. *Motivation and Emotion*, 40(4), 507-519.
- Baumann, N., ve Scheffer, D. (2011). Seeking Flow in the Achievement Domain: The Achievement Flow Motive Behind Flow Experience. *Motivation and Emotion*, 35, 267-284.
- Busch, H., Hofer, J., Chasiotis, A., ve Campos, D. (2013). The Achievement Flow Motive as an Element of the Autotelic Personality: Predicting Educational Attainment in Three Cultures. *European Journal of Psychology of Education*, 28, 239-254.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond Boredom and Anxiety: The Experience of Play in Work and Games*. Jossey-Bass, San Francisco.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. Harper and Row, New York.
- Csikszentmihalyi, M. (2014). *Flow and the Foundations of Positive Psychology: The Collected Works of Mihaly Csikszentmihalyi*. Springer, New York.
- Csikszentmihalyi, M., ve Csikszentmihalyi, I. (1988). *Optimal Experience: Psychological Studies of Flow in Consciousness*. Cambridge University Press, New York.
- Csikszentmihalyi, M., Latter, P., ve Duranso, C. W. (2017). *Running Flow: Mental Immersion*

Techniques for Better Running. Human Kinetics, Champaign, IL.

Csikszentmihalyi, M., Rathunde, K., ve Whalen, S. (1993). *Talented Teenagers*. Cambridge University Press, Cambridge, England.

Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İş Gören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.

Diener, E. (1984). Subjective Well-Being, *Psychological Bulletin*. 95(3), 542-575.

Engeser, S., ve Rheinberg, F. (2008). Flow, Performance and Moderators of Challenge-Skill Balance. *Motivation and Emotion*, 32, 158-172.

George, D., ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. 17.0 Update (10e ed.) Pearson, Boston.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., ve Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd Ed). Sage, Thousand Oaks, CA.

Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. Guilford Press, New York.

Hu, L., ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criterion for Fit Indices in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.

Jackson S. A., ve Eklund R. C. (2002). Assessing Flow in Physical Activity: The Flow State Scale-2 and Dispositional Flow Scale-2. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 24, 133-150.

Jerusalem, M., ve Schwarzer, R. (1992). Self-Efficacy as a Resource Factor in Stress Appraisal Processes. *Self-efficacy: Thought Control of Action* (Ed. R. Schwarzer). Hemisphere, Washington, 195-213.

Judge, T. A., ve Bono, J. E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability with Job Satisfaction and job Performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.

Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., ve Rich, B. L. (2007). Self-Efficacy and Work-Related Performance: The Integral Role of Individual Differences. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 107-127.

Keller, J., ve Blomann, F. (2008). Locus of Control and The Flow Experience: An Experimental Analysis. *European Journal of Personality*, 22(7), 589-607.

Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (3th ed.). The Guilford Press, New York.

Kirkman, B. L., ve Rosen B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.

Kramer, R. M. (2013). Self-Concept and the Theory of Self. *Encyclopedia of Management Theory* (Ed. E. H. Kessler). Sage Publications, Thousand Oaks, CA, 682-685.

Maslow, A. H. (1950). Self-actualizing People: A Study of Psychological Health. *Personality*, 1, 11-34.

Mikicin, M. (2015). The Autotelic Involvement of Attention Induced by EEG Neurofeedback Training Improves the Performance of an Athlete's Mind. *Biomedical Human Kinetics*, 7(1), 58-65.

Multon, K. D., Brown, S. D., ve Lent, R. W. (1991). Relation of Self-Efficacy Beliefs on Academic Outcomes: A Meta-Analytic Investigation. *Journal of Counseling Psychology*, 38(1), 30-38.

Nakamura, J., ve Csikszentmihalyi, M. (2002). The Concept of Flow. *Oxford Handbook of Positive Psychology* (Eds. C. R. Snyder, S. J. Lopez). Oxford University Press, USA, 89-105.

Phillips, J. M., ve Gully, S. M. (1997). Role of Goal Orientation, Ability, Need for Achievement, and Locus of Control in The Self-Efficacy and Goal-Setting Process. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 792-802.

Preacher, K. J., ve Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects in

Multiple Mediator Models. Behavior Research Methods, 40, 879-91.

Ross, S. R., ve Keiser, H. N. (2014). Autotelic Personality Through a Five-Factor Lens: Individual Differences in Flow-Propensity. Personality and Individual Differences, 59, 3-8.

Sarıer, Y. (2016). Türkiye'de Öğrencilerin Akademik Başarısını Etkileyen Faktörler: Bir Meta-Analiz Çalışması. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 31(3), 609-627.

Schaufeli, W. B., ve Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. Journal of Organizational Behavior, 25, 293-315.

Schunk, D. H. (1989). Self-Efficacy and Achievement Behaviors. Educational Psychology Review, 1(3), 173-208.

Schwarzer, R., ve Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy Scale, Measures in Health Psychology: Auser's Portfolio. Causal and Control Beliefs (Eds. J. Weinman, S. Wright, M. Johnston). NFER-Nelson, Windsor, UK, 35-37.

Shrout, P. E., ve Bolger, N. (2002). Mediation in Experimental and Nonexperimental Studies: New Procedures and Recommendations. Psychological Methods, 7, 422-45.

Stajkovic, A. D., ve Luthans, F. (2003). Social Cognitive Theory and Self-Efficacy:

Implications for Motivation Theory and Practice, Motivation and Work Behavior (7th ed). (Eds. L. W. Porter, G. A. Bigley, R. M. Steers). Irwin/McGraw-Hill, Burr Ridge, IL, 126-140.

Şerif, M. (1968). Self-Concept, International Encyclopedia of the Social Sciences (Ed. D. L. Sill). Vol. 14, Macmillan & Free Press, New York, 150-159.

Tan, F. B., ve Chou, J. P. C. (2011). Dimensions of Autotelic Personality and Their Effects on Perceived Playfulness in The Context of Mobile Information and Entertainment Services. Australasian Journal of Information Systems, 17(1), 5-22.

Tims, M., Bakker, A. B., ve Derks, D. (2014). Daily Job Crafting and the Self-efficacy - Performance Relationship. Journal of Managerial Psychology, 29(5), 490-507.

Yeşilay, A. (1996). Genelleştirilmiş Özyetki Beklentisi Ölçeği. Erişim adresi: <http://userpage.fu-berlin.de/~health/turk.htm>, Erişim tarihi: Kasım 2017.

Zimmerman, B. J. (2000). Self-Efficacy: An Essential Motive to Learn. Contemporary Educational Psychology, 25, 82-91.

Zimmerman, B. J., Bandura, A., ve Martinez-Pons, M. (1992). Self-Motivation for Academic Attainment: The Role of Self-Efficacy Beliefs and Personal Goal Setting. American Educational Research Journal, 29(3), 663-676.

Cezayir’de Sürdürülebilir Kalkınma için Bir Araç Olarak Güney Yüksek Yaylaları Seçeneği

Kâmil TÜĞEN¹, Ouari MERADI², Halim ZIDELKHIL³

Özet

Bu çalışma Cezayir topraklarındaki işlevsel bozuklukları, faaliyetlerin ve nüfusun mekânsal dağılımını karakterize eden endişe verici dengesizliği vurgulamaktadır. Makalemiz yeni Cezayir bölgesel planlama ve mekansal yeniden dengeleme politikasını ve daha özel olarak Güney Yüksek Yaylaları Seçeneğini ve Sürdürülebilir Kalkınma açısından etkisini ortaya koymuş ve analiz etmiştir.

Anahtar kelimeler : Güney Yüksek Yaylaları Seçeneği, bölgesel yenilik, sürdürülebilir kalkınma.

Jel Kodu : R52, O21, Q01

L’Option Hauts Plateaux-Sud Comme Outil de Développement Durable du Territoire Algérien

Résumé

Ce travail a mis l’accent sur les dysfonctionnements du territoire algérien et sur le déséquilibre alarmant caractérisant la répartition spatiale des activités et du peuplement. Notre contribution a présenté et a analysé la nouvelle politique algérienne d’aménagement du territoire et de rééquilibrage spatial, et plus précisément dans son Option Hauts Plateaux-Sud (O.HP-Sud) et son impact en termes de Développement Durable.

Mots clés : O. HP-Sud, innovation territoriale, développement durable.

Classification Jel : R52, O21, Q01

1. INTRODUCTION

Dans un monde en pleine mutation, caractérisé par une compétition sans précédent dans tous les domaines constituant le système économique, l’espace le mieux doté en facteurs propulseurs sera le plus attractif pour les investisseurs et les capitaux et concentrera, par effet d’entraînement, les infrastructures adéquates qui vont optimiser sa rentabilité économique, en faisant de lui un théâtre propice pour un développement multidimensionnel. De nos jours, il est facile d’admettre que la valeur réelle d’un territoire

est dépendante de sa capacité à devenir un point de rencontre des synergies positives et créatrices de richesse et de valeur ajoutée.

Dans cette logique, l’Algérie doit trouver les mécanismes qui lui permettront de mieux cerner son territoire. Cette décortication du territoire algérien va contribuer à faciliter l’identification de ses atouts et de ses handicaps. Les atouts doivent être mis en avant et les handicaps doivent être surmontés ou du moins atténuer leurs effets. Cela ne peut se concrétiser sans une politique claire et concertée d’organisation et d’aménagement du

ATIF ÖNERİSİ (APA): Tügen, K., Meradi, O., Zidelkhal, H. (2020). L’Option Hauts Plateaux-Sud Comme Outil de Développement Durable du Territoire Algérien. *İzmir İktisat Dergisi*. 35(2). 285-298. Doi: 10.24988/ije.202035206

¹ Prof.Dr., Directeur de CEDIMES TURQUIE, Faculté des Sciences Économiques et Administratives, Université du “Dokuz Eylül” d’İZMİR TURQUIE kamil.tugen@deu.edu.tr **ORCID** : 0000-0002-7479-2608

² Dr., HDR, Laboratoire d’Économie & Développement (LED), Faculté des SECSG, Université de Bejaia – ALGÉRIE, ouarimeradi@hotmail.fr **ORCID** : 0000-0002-3283-3491

³ Dr., Laboratoire d’Économie & Développement (LED), Faculté des SECSG, Université de Bejaia – ALGÉRIE, halim.zidelkhal@gmail.com **ORCID**:0000--0001-6173-273X

territoire, une politique qui optera pour une valorisation globale du territoire dans sa dimension économique, sociale, environnementale et même culturelle. C'est tout le principe de la reconquête du territoire sur lequel se fonde la nouvelle politique algérienne d'aménagement du territoire.

Dans ce sillage d'idées, la question qui se pose est de savoir par quels instruments et mécanismes cette nouvelle politique de rééquilibrage du territoire se concrétisera ?

2. LA PLACE DE L'ESPACE DANS LES ANNALES ECONOMIQUES

L'économie a longtemps ignoré l'espace dans ses analyses. Les premières démarches d'introduction de la notion d'espace dans l'analyse économique étaient spontanées, elles étaient fondées sur le commerce et les voies de circulation. D'ailleurs c'est Richard CANTILLON, dans son *Essai sur la nature du commerce en général*, qui a étudié l'impact d'un marché (point de vente) sur la transformation des villages en bourgs. Les travaux ultérieurs intègrent l'espace d'une façon plus consistante, mais ces réflexions abordaient un espace géographiquement limité. Leurs champs d'analyse étaient réduits, ce sont des travaux qui se limitent à l'étude des flux commerciaux entre ville et campagnes ou entre capitales et provinces. Ces travaux avaient le privilège d'être les premiers à aborder la localisation spatiale des activités humaines sous forme de modèles mathématiques. L'exemple type dans ce cadre est sans doute le modèle de la localisation agricole de Johann Heinrich VON THÜNEN élaboré en 1826, et également celui de la localisation industrielle d'Alfred WEBER élaborée en 1873. Ces travaux précurseurs ont signé l'acte de naissance de l'analyse spatiale modélisée.

Sortir de la vision étroite qui considère l'espace comme stérile et le réduit à un point (marché) était plus qu'une nécessité, car de nombreuses questions étaient posées et auxquelles il fallait apporter des éléments de réponses : Quels sont les mécanismes de la localisation des activités économiques ? Comment se forment et

s'organisent les villes ? Quels sont les déterminants de la concentration des populations ? Pourquoi certains espaces sont plus dynamiques que d'autres ? Comment expliquer et justifier la régionalisation et la polarisation du développement ? Comment rééquilibrer l'espace ? Pour quel modèle de développement territorial opter ? Et bien d'autres questions encore auxquelles l'économie spatiale, à travers ses multiples branches, tente de répondre.

Dans les dernières décennies, l'espace est abordé différemment, il n'est plus considéré comme un lieu géométrique borné, mais il est perçu comme un lieu de rencontre des synergies et une source d'externalités. L'espace donc est un support dynamique en perpétuelle mutation, c'est un système complexe d'actions et de rétroactions. De nos jours, les territoires sont fortement organisés et leur valorisation dans un monde caractérisé par une forte concurrence spatiale est plus qu'une nécessité. Les villes sont gérées comme des firmes, elles produisent de la valeur ajoutée et engendrent des emplois, ce sont de véritables fourmilières humaines organisées sous divers réseaux (Bouinot, 2002). En outre, la perception du développement territorial n'est plus celle de la fructification de la richesse ou de la modernisation des techniques de production et de gestion. Désormais, l'espace et le développement ne sont plus que deux membres d'un seul corps, le développement socioéconomique ne peut se faire sans une prise en compte de la protection de l'environnement et du rééquilibrage spatial, il est de ce fait fortement imprimé de durabilité et d'équité (Courlet, 2001).

3. POURQUOI AMÉNAGER LE TERRITOIRE ?

Le territoire est le théâtre de toutes les pratiques sociales. La nature et la complexité de ces pratiques attribuent à chaque territoire un ensemble de caractéristiques qui le rendent différent des autres. Le territoire donc est un système complexe d'actions et de rétroactions et chaque pratique aura des répercussions sur l'ensemble du système. Cerner le territoire et

comprendre ses mécanismes n'est pas une démarche facile à entreprendre, mais elle reste indispensable pour envisager par la suite d'entreprendre un ensemble de démarches visant à le valoriser et le préserver. L'action d'aménager le territoire exige un savoir-faire pluridisciplinaire, il faut un ensemble d'acteurs dans plusieurs domaines : aménagement, géographie, cartographie, économie, démographie, écologie, urbanisme et même la sociologie pour comprendre les comportements sociaux. L'aménagement du territoire vise à valoriser l'espace et à le rendre plus productif pour plus d'efficacité économique, c'est de faire du territoire un support propice aux activités. De nos jours, cette vision purement matérialiste a démontré ses limites, car les effets négatifs engendrés sont importants (pollution de l'environnement et déséquilibre spatial). De ce fait, l'action d'aménagement et de valorisation des territoires doit être soucieuse de la préservation de l'environnement et du rééquilibrage spatial (Pecqueur, 2000). En plus de la dotation des territoires en infrastructures de base et en équipements structurants, toute politique d'aménagement du territoire doit veiller à la sauvegarde de l'équilibre naturel et à la garantie d'un développement durable, homogène et harmonieux de l'ensemble des régions. Cela ne signifie en aucun cas que ce combat contre les inégalités régionales se fasse en pénalisant les territoires naturellement dotés et aptes à supporter un développement intensif, ou à subventionner totalement et infiniment les territoires de marge. Loin de là, la nouvelle approche de l'aménagement du territoire est une opposition à l'assistanat et un combat contre les visions fatalistes. Elle prône un développement endogène des espaces locaux, c'est en fait de permettre à tout territoire de se développer économiquement et socialement avec ses propres moyens afin de hausser son efficacité. C'est une forme d'autodépendance des espaces locaux (développement endogène) (Pecqueur, 2000). Globalement, on dira qu'aujourd'hui la fonction d'aménagement du territoire est une

articulation entre l'efficacité économique, l'équité spatiale/solidarité territoriale et la protection de l'environnement. Négliger l'un de ces fondements sous-entend une dévalorisation quasi certaine de toute action visant à mettre en valeur les territoires et leurs composantes (Meradi, 2008).

Pour mener à bien toute démarche d'organisation, de mise en valeur et de rééquilibrage spatial, il est important de développer un travail fondé sur la concertation entre les différents acteurs, car la fonction d'aménagement du territoire est d'une grande complexité et touche à tous les domaines (logement, industrie, agriculture, services, transports, santé, éducation, etc.). Les acteurs sociaux, les acteurs économiques et les décideurs politiques doivent coopérer afin de coordonner leurs efforts à tous les niveaux (local, régional, national et même international) et dans tous les secteurs (économique, social, culturel et aussi militaire) dans le but de renforcer l'efficacité et l'efficience de toute politique d'aménagement du territoire (Krugman, 1991).

4. DECENTRALISATION DE L'ACTION PUBLIQUE

Une décentralisation de l'action publique, en termes d'aménagement du territoire, est une démarche qui vise à donner plus de pouvoir aux collectivités locales. Ces autorités locales auront la tâche de gérer un ensemble de biens et services publics, de mettre en place des plans d'action qui tracent les démarches à suivre et de déterminer les objectifs à réaliser. En plus de cela, ces autorités vont contribuer au financement des travaux qui consistent à réaliser des infrastructures et des équipements de base à utilité publique locale, via une collecte d'impôts locaux et une libre tarification de l'exploitation des biens et des services publics offerts aux populations. Le passage de la notion d'un bien ou service purement public à celle d'un bien ou service public local (complètement ou partiellement) vise à renforcer leur utilité et leur rendement. La décentralisation de l'action publique dans le domaine de l'aménagement du

territoire acquiert une importance capitale (Le Diascorn, 1995 ; Meraddi, 2008) :

-Cette décentralisation permet de réduire sensiblement l'effet de la bureaucratie dans la prise de décision concernant la détermination des projets à réaliser et leur mise en application ;

-La décentralisation permet d'augmenter le niveau des recettes locales par une collecte locale d'une catégorie d'impôts, et par une liberté dans la détermination des prix d'usage de ces biens et services ;

-La contribution des collectivités locales dans le financement des travaux liés à la réalisation d'infrastructures et d'équipements publics « *partage des coûts* » contribuera à renforcer l'action participative ;

-Une collecte localisée au lieu d'une collecte centralisée de l'information contribue à rendre l'information plus disponible et plus fluide.

Il y a une limite à ne pas dépasser dans la décentralisation de l'action publique. Assurer la cohésion globale du territoire national est le rôle des pouvoirs centraux. À travers une politique de développement socioéconomique spatialement équilibrée, l'État garantit une redistribution équitable de la richesse globale, et une localisation harmonieuse des infrastructures et des équipements. Dès lors que l'on est devant la présence d'un bien public à utilité collective, ou devant un projet d'envergure régionale, voire nationale nécessitant beaucoup d'investissements, le rôle de l'État s'impose sans équivoque. On constate alors qu'une complémentarité fonctionnelle existe entre les fonctions attribuées aux pouvoirs centraux et celles attribuées aux pouvoirs locaux. La décentralisation de l'action publique exige, selon la nature et l'envergure des biens ou services, un degré d'engagement des collectivités locales dans leur production et leur gestion. Trouver le juste équilibre entre l'intervention des autorités centrales et celui des autorités locales est primordial. Cette osmose et cette complémentarité fonctionnelle entre l'action centralisée et l'action

décentralisée permettent d'atténuer sensiblement les déséquilibres spatiaux de développement, par exemple : « *une centralisation des ressources fiscales accompagnée d'une (certaine) décentralisation des dépenses publiques est ainsi souvent présentée comme un moyen de corriger externalités et inefficacités fiscales.* » (Lipietz, et al. 2001).

L'attribution d'un certain pouvoir aux autorités locales améliore l'efficacité collective, cela garantit une meilleure gestion des biens et services publics, car c'est les autorités locales qui disposent en premier lieu de l'information. Elles sont les mieux informées sur les besoins socioéconomiques des populations locales. Par conséquent, les autorités locales sont les mieux placées pour répondre rapidement et efficacement à tous ces besoins. Une politique d'aménagement du territoire doit tenir compte des spécificités et des caractéristiques régionales et locales de chaque territoire. La coopération et la coordination entre les pouvoirs centraux et les pouvoirs locaux, en termes d'aménagement du territoire, permettent d'unifier les efforts afin de rendre plus efficace toute action d'organisation et d'aménagement du territoire. À travers cette juxtaposition entre l'action centrale et l'action locale, on constate qu'un équilibre entre les deux approches s'impose pour mener à bien toute politique d'aménagement du territoire.

5. L'ALGERIE ET L'AMENAGEMENT ANARCHIQUE DE SON TERRITOIRE

L'Algérie est un vaste pays, sa superficie est de 2 381 741 km² et son territoire recèle des ressources naturelles et des richesses minières très importantes. L'Algérie occupe une place stratégique, son territoire est à la fois imbriqué dans le Maghreb, le Monde arabe, l'Espace euro-méditerranéen et l'Afrique. L'autre facette du territoire algérien est moins attrayante, les grands ensembles naturels qui le composent sont au nombre de trois :

-La zone tellienne : est un ensemble septentrional composé en grande partie de montagnes qui se séparent de la mer par des

plaines littorales très étroites (M'leta, Habra, Mitidja, Annaba). En plus des plaines littorales, on a également les plaines du bassin intérieur, celles-ci s'interposent entre le littoral et les montagnes à l'ouest du pays (Tlemcen, Sidi Bel Abbès, Mascara, Cheliff, Guelma). Dans son ensemble, la zone tellienne ne représente que 4% du territoire algérien ;

-Occupant 9% du territoire algérien, les Hauts-Plateaux représentent le deuxième ensemble géographique après celui des plaines telliennes. Il est limité au sud par l'Atlas Saharien. En dépit d'une variation de son altitude en passant d'une région à une autre (en moyenne 800 mètres à l'est, 400 mètres dans le Hodna et 1100 mètres à la frontière marocaine), les hautes plaines forment un large plateau qui s'étend d'est en ouest. Quant à l'Atlas Saharien, il forme un ensemble géographique homogène, il est la frontière séparant les Hautes Plaines et le Grand Sud, son climat est aride. L'Atlas Saharien est plus large à l'est ;

-Le dernier ensemble géographique s'étend de l'Atlas Saharien au nord jusqu'à l'extrême sud du pays. C'est l'espace saharien (le Grand Sud), il occupe 87% du territoire algérien et son climat très aride le rend inhospitalier.

Pour ce qui est du climat, il est l'image même du découpage géographique. Le climat en Algérie est à dominance aride, il perd sa douceur et devient de plus en plus chaud au fur et à mesure qu'on se déplace vers le sud. En plus de cela, la morphologie des reliefs telliens et atlassiques et la position en latitude rendent les niveaux de pluviométrie moins denses à l'ouest (Oranie) qu'au centre et à l'est.

Le taux d'urbanisation était faible dans les années 50 et 60. Sa proportion n'était que de 25% en 1954 et de 31,4% en 1966, et cela malgré l'exode des populations rurales vers les grandes villes. À partir des années 70, l'urbanisation du territoire algérien s'est nettement accélérée en suivant une tendance haussière. En effet, en 1966, un citoyen sur trois vivait dans les zones urbaines contre deux dans les zones rurales, et l'inverse s'est produit à partir de 1987. Cette forte urbanisation a

engendré une saturation des villes et une dévalorisation des zones rurales. L'exode des populations rurales vers les villes, en particulier vers les grands pôles industriels littoraux, a été l'une des causes directes du dysfonctionnement des aires urbaines, car le mouvement d'urbanisation a été largement imprimé d'anarchie.

Les grandes mutations économiques (création de pôles industriels) jusqu'au milieu des années 80 ont provoqué un surpeuplement et une surconcentration des villes situées au nord et d'une façon plus dense de celles qui sont dans la frange littorale. La localisation spatiale des villes n'est pas homogène, les plus grandes villes du pays sont localisées dans la zone tellienne et sur la frange littorale (17 agglomérations sur 32 de plus de 100 000 habitants). Les conséquences directes de cet aménagement anarchique (villes-dortoirs) sont multiples (Belattaf, 1991 ; Cote, 1993 ; Meradi, 2008) :

- La dégradation du cadre de vie ;
- La dégradation de l'environnement ;
- Le bétonnage des terres à haute potentialité agricole ;
- La perte de l'identité culturelle des villes algériennes ;
- La multiplication de l'insécurité et de la délinquance ;
- La prolifération des maladies transmissibles ;
- La dévalorisation de la zone rurale et des métiers liés à la campagne ;
- L'amplification de la crise de l'habitat ;
- L'aggravation du problème de la mobilisation et de la distribution de l'eau ;
- La vulnérabilité du tissu urbain aux risques naturels.

Le territoire algérien n'est pas homogène, il englobe un certain nombre de distorsions, c'est un territoire où les déséquilibres se manifestent fortement. La répartition équilibrée du développement et des

populations constitue, désormais, le grand défi qui doit être relevé par la nouvelle politique algérienne d'aménagement du territoire. En effet, l'Algérie est face à un grand challenge auquel elle ne doit pas tourner le dos. C'est celui de rééquilibrer spatialement son développement et d'imprimer d'homogénéité la répartition de sa population (Belattaf, 1991).

La dégradation de l'espace naturel, la concentration inégale des populations et la polarisation démesurée du développement et de la croissance sont les causes directes de l'apparition de multiples conflits entre les différents secteurs économiques, d'une part, et entre les divers centres de décision d'autre part.

Dans un monde en pleine mutation, caractérisé par une compétition sans précédent dans tous les domaines constituant le système économique, l'espace le mieux doté en facteurs propulseurs sera le plus attractif pour les investisseurs et les capitaux et concentrera, par effet d'entraînement, les infrastructures adéquates qui vont optimiser sa rentabilité économique. De nos jours, il est facile d'admettre que la valeur réelle d'un territoire est dépendante de sa capacité à devenir un point de rencontre des synergies positives et créatrices de richesse et de valeur ajoutée (Meradi, 2008). Dans cette logique, l'Algérie doit trouver les mécanismes qui lui permettront de mieux cerner son territoire. Ce diagnostic du territoire algérien va contribuer à faciliter l'identification de ses atouts et de ses handicaps. Les atouts doivent être mis en avant et les handicaps doivent être surmontés ou du moins essayer d'atténuer leurs effets. Cela ne peut se concrétiser sans une politique claire et concertée d'organisation et d'aménagement du territoire, une politique qui optera pour une valorisation globale du territoire dans sa dimension économique, sociale, environnementale et même culturelle. C'est tout le principe de la reconquête du territoire sur lequel est basée la nouvelle politique algérienne d'aménagement du territoire.

6. HISTOIRE DE L'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE EN ALGERIE

Depuis son indépendance en 1962, l'Algérie a adopté plusieurs plans d'aménagement de son territoire dans le but de l'équiper et de le valoriser d'une manière équitable. Ce processus d'aménagement se sectionne en quatre périodes (Anouche, 2003 ; MATE, 2010):

6.1. La Nouvelle Politique Économique Algérienne (1962-1965)

Après son indépendance, l'Algérie a ressenti une forte obligation morale de se libérer de l'économie extravertie et de développer son territoire sur de nouvelles bases en adoptant une nouvelle politique économique basée sur :

- le développement d'Industries Publiques Économiques (IPE) ;
- le recentrage du Plan de Constantine ;
- la valorisation des paysans et de la classe ouvrière ;
- l'adoption d'une politique de développement avec une forte orientation socialiste.

Cette politique de développement économique et social n'a pas abouti pleinement, car le pays dépendit largement de l'étranger en termes de capitaux et de savoir-faire.

6.2. La Stratégie Algérienne de Développement (1966)

L'Algérie a besoin d'une vision à long terme concernant l'aménagement de son territoire, elle est dans la contrainte de se libérer de sa dépendance vis-à-vis de l'extérieur pour ce qui est de la maîtrise de la technologie et de la mobilisation des capitaux pour financer son développement. Dans cette optique, l'Algérie a adopté une stratégie de développement de son territoire sur 15 ans. Cette stratégie s'est inspirée des modèles socialistes basés sur les industries industrialisantes, elle vise en outre à :

- encourager la coopération industrielle et technologique avec les pays socialistes ;

-atteindre l'autonomie technologique et la maîtrise du savoir-faire ;

-produire ses propres équipements industriels ;

-nationaliser l'activité économique : industries, banques, services, commerce extérieur, etc. ;

-maîtriser la transformation des produits industriels et des produits énergétiques ;

-aménager et développer le territoire algérien d'une manière équilibrée pour réduire l'exode rural et valoriser les territoires de marges ;

-financer avec ses propres moyens les projets structurants et les équipements de base par la mise en place d'une économie de rente à travers la nationalisation des mines et des hydrocarbures.

6.3. Les Plans de Développement (1967-1979)

D'une manière générale, tous ces plans de développement ont visé la :

création de plus de 105 entreprises locales (Gestion Sociale des Entreprises) ;

nationalisation des hydrocarbures (1971) ;

proclamation de la réforme agraire notamment la création des villages agricoles socialistes ;

réorganisation et le développement des communes.

Ces divers plans sont :

-le plan triennal s'étalant de 1967 à 1969 ;

-le premier plan quadriennal s'étalant de 1970 à 1973 ;

le second plan quadriennal s'étalant de 1974 à 1977 ;

-les deux années 1978-1979 étaient hors plan.

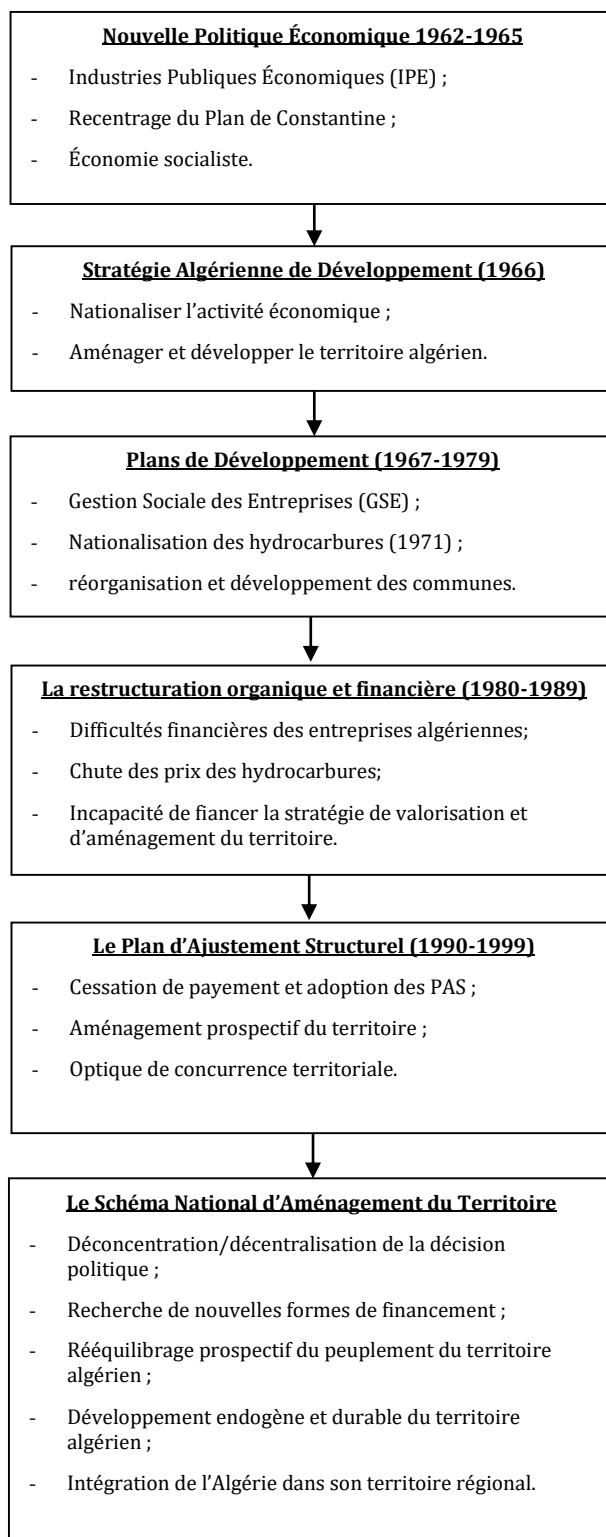


Schéma 01 : Histoire de l'aménagement du territoire en Algérie

Source : réalisé par nos soins, MATE, 1998, 2001, 2002, 2010.

La hausse des prix du pétrole enregistrée pendant l'année 1973 a permis de financer pendant une courte période ces projets. Mais

dans l'ensemble, l'Algérie a été dans la contrainte de recourir à l'endettement extérieur et à l'assistance technique étrangère, toutes les stratégies industrielles adoptées ont visé le développement d'une industrie de substitution des importations et non la création d'entreprises innovantes et créatrices de richesse (booster les exportations).

L'année 1979 a été caractérisée par la mise en place des soubassements d'une véritable stratégie algérienne d'aménagement du territoire, cela s'est matérialisé par la création de plus de 105 entreprises sociales locales et du Ministère de la Planification et de l'Aménagement du Territoire (MPAT).

6.4 La restructuration organique et financière (1980-1989)

L'amélioration du bien-être social, engendrée par l'industrialisation accélérée de l'économie algérienne, a imposé une restructuration organique et financière des entreprises. En effet, les entreprises recrutent sans logique économique (politique d'emploi passive), les emplois créés étaient subventionnés et consomment de la richesse ce qui a aggravé les coûts de production et a accentué les difficultés financières des entreprises algériennes.

Pendant cette période, la hausse des salaires des ménages qui a été opérée coïncide avec la chute des prix des hydrocarbures et cela a amplifié le déficit de la balance des paiements, l'Algérie s'est retrouvée dans l'incapacité de financer la stratégie de valorisation et d'aménagement de son territoire.

6.5. Le Plan d'Ajustement Structurel (1990-1999)

Les difficultés financières et la cessation de paiement dans lesquelles l'Algérie s'est retrouvée lui ont imposé des restrictions budgétaires sous forme de PAS encadré par le Fonds Monétaire International.

L'Algérie s'est engagée dans des négociations pour libérer son économie et s'ouvrir sur l'économie mondiale par la création de zones de libre-échange euro-méditerranéenne. Ce

changement de doctrine économique oblige l'Algérie à repenser l'aménagement prospectif de son territoire dans une optique de concurrence territoriale.

6.6. Le Schéma National d'Aménagement du Territoire

La forte centralisation de la décision politique et la dangereuse dépendance de l'économie algérienne sur les hydrocarbures imposent à l'Algérie d'adopter des réformes structurelles. Désormais, le SNAT (Horizon 2030) prône :

- la déconcentration/décentralisation de la décision politique ;
- la recherche de nouvelles formes de financement du développement et de l'aménagement du territoire ;
- le rééquilibrage prospectif du développement et du peuplement du territoire algérien ;
- le développement endogène et durable du territoire algérien ;
- l'intégration de l'Algérie dans son territoire régional.

Mais, les résultats de ces décisions restent mitigés puisque le SNAT n'a pas de caractère contraignant et n'a pas été accompagné de textes organiques. En plus, le pouvoir des collectivités locales en termes de financement et de prise de décision reste toujours limité.

7. LE REEQUILIBRAGE DE L'ESPACE COMME ULTIME OBJECTIF

La ligne directrice du *scénario volontariste* que trace la nouvelle politique d'aménagement du territoire vise dans son ensemble à combattre les décalages de peuplement et de développement entre zones et entre espaces régionaux.

Le rééquilibrage du territoire ne peut être une réalité tangible sans une politique de redéploiement des surcharges qui sera centralisé autour de la valorisation effective des Hauts-Plateaux et du Sud (Cote, 1993). Dans cette perspective, l'O.HP-Sud vise comme première étape la stabilisation des populations dans leurs régions d'origine et comme

deuxième étape, l'inversement des flux migratoires. Ces finalités ne peuvent pas être réalisées dans le court terme, c'est dire l'obligation d'une politique de longue haleine fixant comme ultimatum l'horizon 2030.

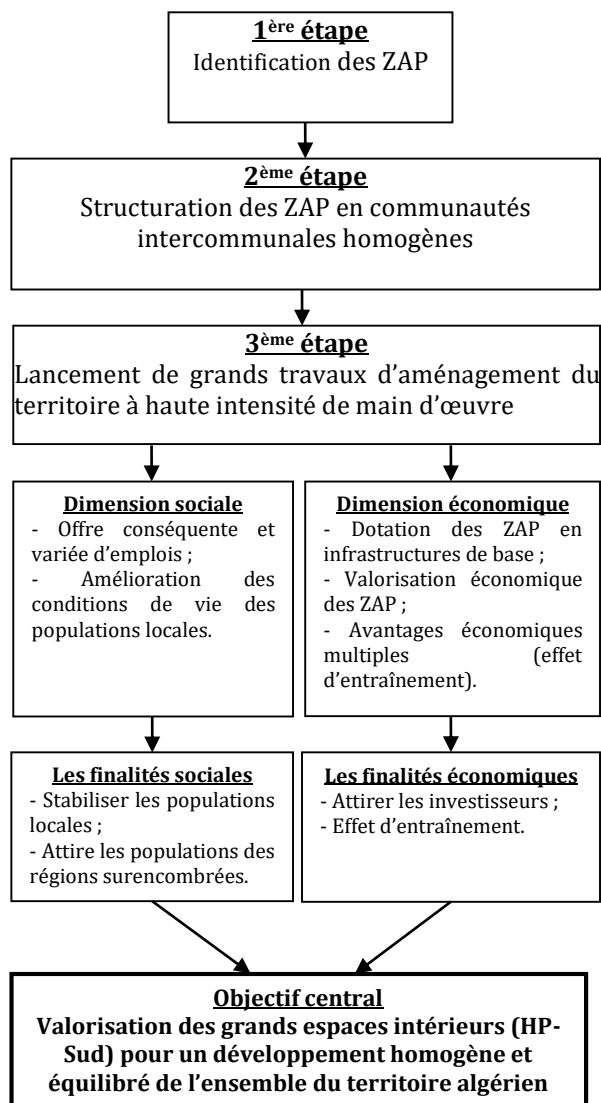


Schéma 02 : L'O.HP-Sud et la reconquête des régions intérieures

Source : réalisé par nos soins, MATE, 1998, 2001, 2002, 2010.

Afin de maintenir les populations dans les régions défavorisées, l'obligation d'un changement de cap s'impose. En d'autres termes, il faut passer d'une politique de soutenance et de survie à une politique de promotion et de mise en valeur des zones en difficultés. Cela se fera à travers l'amélioration significative des conditions de vie des populations par le biais d'une valorisation économique et d'un développement endogène des Zones À Promouvoir (ZAP) afin de hausser leur niveau d'attractivité.

Rendre la région des Hauts-Plateaux attractive aux populations et aux investisseurs exige de combattre avec ardeur et détermination les handicaps dont souffre ce grand espace. En outre, il est primordial de remédier au problème de l'eau qui pénalise largement cette région, d'où l'importance d'un transfert massif de cette ressource des régions les plus riches. Mais également, il est important :

-De doter davantage ces régions en infrastructures de base et en équipements structurants ;

-De développer qualitativement le tissu urbain à travers notamment la valorisation des grandes villes existantes et la création de villes nouvelles (Aydalot, 1984) ;

-D'opter pour un développement durable des régions intérieures dans un souci ultime qui est celui de préserver l'environnement.

La canalisation prospective de l'urbanisation vers les régions intérieures (les piémonts) vise à protéger la frange littorale de l'asphyxie. La Loi n° 02-02 du 05 février 2002 relative à la protection et à la valorisation du littoral, oriente et contrôle l'aménagement des espaces côtiers, notamment à travers la confection d'un Plan d'Aménagement Côtier (PAC) pour chaque commune située sur le littoral. Dans leur ensemble, ces plans stipulent :

-L'interdiction de toute construction sur la bande des 100 mètres de la ligne des plus hautes eaux. En cas d'une extrême vulnérabilité de l'espace côtier, cette limite peut être portée à 300 mètres ;

-La limitation de toute extension longitudinale des agglomérations côtières à un maximum de 3 km ;

-Le bornage à 5 km de la distance séparant deux agglomérations voisines ;

-La suppression de toute construction illicite par rapport au domaine maritime public ;

-Les constructions et les travaux d'aménagement autorisés sont fortement visionnés et réglementés ;

-Les diverses infrastructures liées à des activités nuisibles à l'environnement et à l'écosystème côtier doivent être délocalisées ;

-L'interdiction de toute nouvelle réalisation de voies carrossables, parallèlement au rivage, dans les limites d'une bande de 800 mètres, et de toute réalisation de route de transit parallèles au rivage dans les limites de 3 km.

Sous la prise en charge par le Fonds National d'Aménagement du Territoire (FNAT), toute activité polluante ou à risque sera automatiquement délocalisée vers les Hauts-Plateaux ou le Sud. Le Schéma National d'Aménagement du Territoire horizon 2030, outre l'objectif projeté pour 2020 qui est le rééquilibrage du peuplement afin de stabiliser la population aux alentours des 22 millions d'habitants dans la zone tellienne, vise également à augmenter le niveau de compétitivité de la zone la plus attractive du territoire algérien et qui recèle un très grand potentiel économique, et cette zone n'est autre que celle du littoral.

8. LES LIGNES DIRECTRICES DE L'O.HP-SUD

Le passage de l'Algérie d'une économie autocratique où l'État est le seul créateur de richesses et d'emploi, à une économie de marché où l'importance du rôle de l'État dans la sphère socioéconomique perd de son ampleur au profit de l'action privée, ne signifie en aucun cas une perte totale de la portée de l'implication de l'État. En réalité, aucun acteur ne peut remplacer l'État dans sa fonction de régulateur de l'économie et en tant que garant d'une solidarité sociale et territoriale (Bernoux, 2002). Il s'engage dans une politique de redistribution de la richesse nationale basée sur la solidarité interrégionale et spatiale.

8.1. Un Aménagement du Territoire Créateur d'Emploi

Il est évident que l'État algérien, en optant pour une politique globale d'aménagement du territoire et de rééquilibrage spatial du développement articulée principalement sur une intensification des infrastructures publiques et des équipements de base optimisera la création d'un grand nombre de postes d'emploi qui seront réparties spatialement de sorte à refléter l'image même de la reconquête des espaces intérieurs marginalisés et délaissés (Pecqueur, 1996). Les grands travaux d'aménagement du territoire sont un mécanisme efficace en faveur d'une équité territoriale dans la dynamisation de la politique nationale de l'emploi. Il est fortement admis que la reconquête des territoires de marge fixe comme ultime objectif le rééquilibrage du peuplement et du développement (Lajugie et al., 1979). Afin d'inciter les populations à se concentrer dans les Z-P, il est indispensable de les doter d'un environnement attractif aux entreprises et d'un cadre de vie favorable à l'épanouissement des populations (Madiot et Le Mestre, 2001). La

focalisation de l'O.HP-Sud sur l'intensification des grands travaux d'aménagement du territoire (infrastructures de base, les grands travaux d'utilité publique, etc.) n'est pas un choix dénué de toute logique ou d'objectivité. L'État vise à éponger une éminente portion du chômage qui touche une grande partie de la population active des Hauts-Plateaux du Sud. La mise en service des équipements de base, en plus de leur grand apport en termes de développement pour les régions intérieures, va mettre un terme aux obstacles qui freinent le développement de ces régions longtemps délaissées et marginalisées. Une fois armée en infrastructures adéquates, la région des Hauts-Plateaux et du Sud sera valorisée et mieux préparée pour attirer les populations et les investisseurs. Mais du moins, il est important de préciser que sans une mise en place d'un cadre réglementaire incitatif, les objectifs escomptés ne seront pas atteints (Meradi, 2008).

.8.2. Aménagement du Territoire et Développement Durable

En plus de la valorisation des différentes zones constituant le territoire algérien, la nouvelle démarche volontariste de l'État visant la reconquête des territoires de marge est largement soucieuse d'imprimer ce développement de durabilité. Cela se manifestera à travers :

- La protection de l'environnement, des écosystèmes et des espaces naturels ;
- La préservation de la biodiversité naturelle ;
- L'exploitation objective et rationnelle des ressources naturelles et en particulier de celles qui sont non-renouvelables ;
- Le développement durable des villes (Villes Écologiques). Les différentes démarches engagées dans ce cadre sont les suivantes :
- La création de Zones de Développement Durable (ZDD) ;
- La promotion des aires protégées et des réserves naturelles ;
- L'adoption pour chaque zone urbaine d'une politique environnementale urbaine ;
- La gestion intégrée des déchets municipaux par la mise en application du Programme national de gestion intégrée des déchets municipaux (PROGDEM) ;

- L'aménagement et l'équipement des Centres d'Enfouissement Technique (CET) ;
- L'élaboration d'un Plan national de gestion des déchets spéciaux (PNAGDS) ;
- L'institution d'un Fonds national pour l'environnement et la dépollution (FEDEP) ;
- La délocalisation des activités industrielles à risques des zones côtières vers les Hauts-Plateaux et le Sud ;
- La mise en œuvre de la Stratégie nationale de l'environnement et du développement durable (SNE-DD) à travers l'élaboration d'un Plan national d'actions pour l'environnement et du développement durable (PNAE-DD) ;
- L'utilisation intensive des énergies renouvelables comme l'énergie solaire, éolienne et nucléaire.

Dans ce cadre précis, la nouvelle orientation de la stratégie algérienne d'aménagement et de développement durable du territoire attribuée à l'espace littoral et aux zones côtières une importance capitale. L'importance économique et la place géostratégique qu'occupe l'espace littoral justifient ce regain d'intérêt. De ce fait, la confection des PAC vise la rationalisation de l'exploitation des espaces littoraux qui sont fortement convoités.

9. LES INSTRUMENTS INSTITUTIONNELS DE L'O.HP-SUD

Pour une meilleure gestion des projets d'aménagement du territoire, la nouvelle démarche de l'État a opté pour une décentralisation objective de l'action publique.

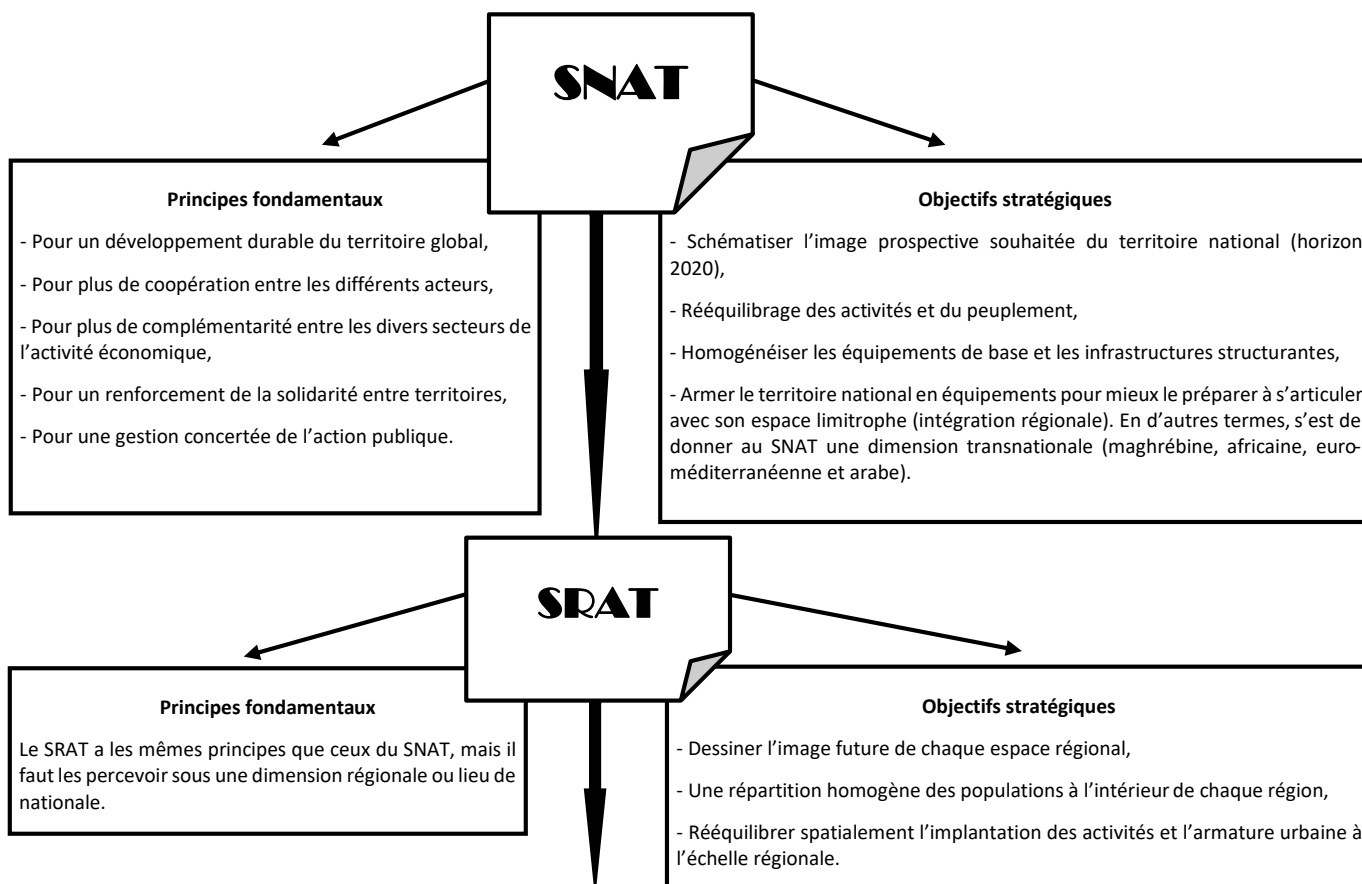


Schéma 03 : Les composantes de l'O.HP-Sud
Source : réalisé par nos soins, MATE, 1998, 2001, 2002, 2010

Désormais, les investissements publics sont divisés en deux catégories bien distinctes. D'un côté, on a un contrôle qui demeure centralisé en cas d'investissements publics à dimension

nationale ou transnationale (maghrébine, arabe, euro-méditerranéenne ou africaine), de l'autre les investissements publics ayant une dimension régionale (groupes de wilayas)

seront décentralisés dans le cadre de contrats de développement État/collectivités locales.

Afin d'optimiser l'action collective visant à remodeler et à valoriser le territoire global, qui n'est outre qu'une sommation des différents espaces régionaux et locaux, il est important de promulguer un travail fondé sur la concertation et la mutualité

collective. Faire participer activement tous les acteurs et agents (politiques, sociaux ou économiques) à tous les niveaux dans les processus d'aménagement et de développement de l'ensemble des espaces régionaux est une condition sine qua non qui garantira l'efficacité de l'action anthropique à intérêt collectif.

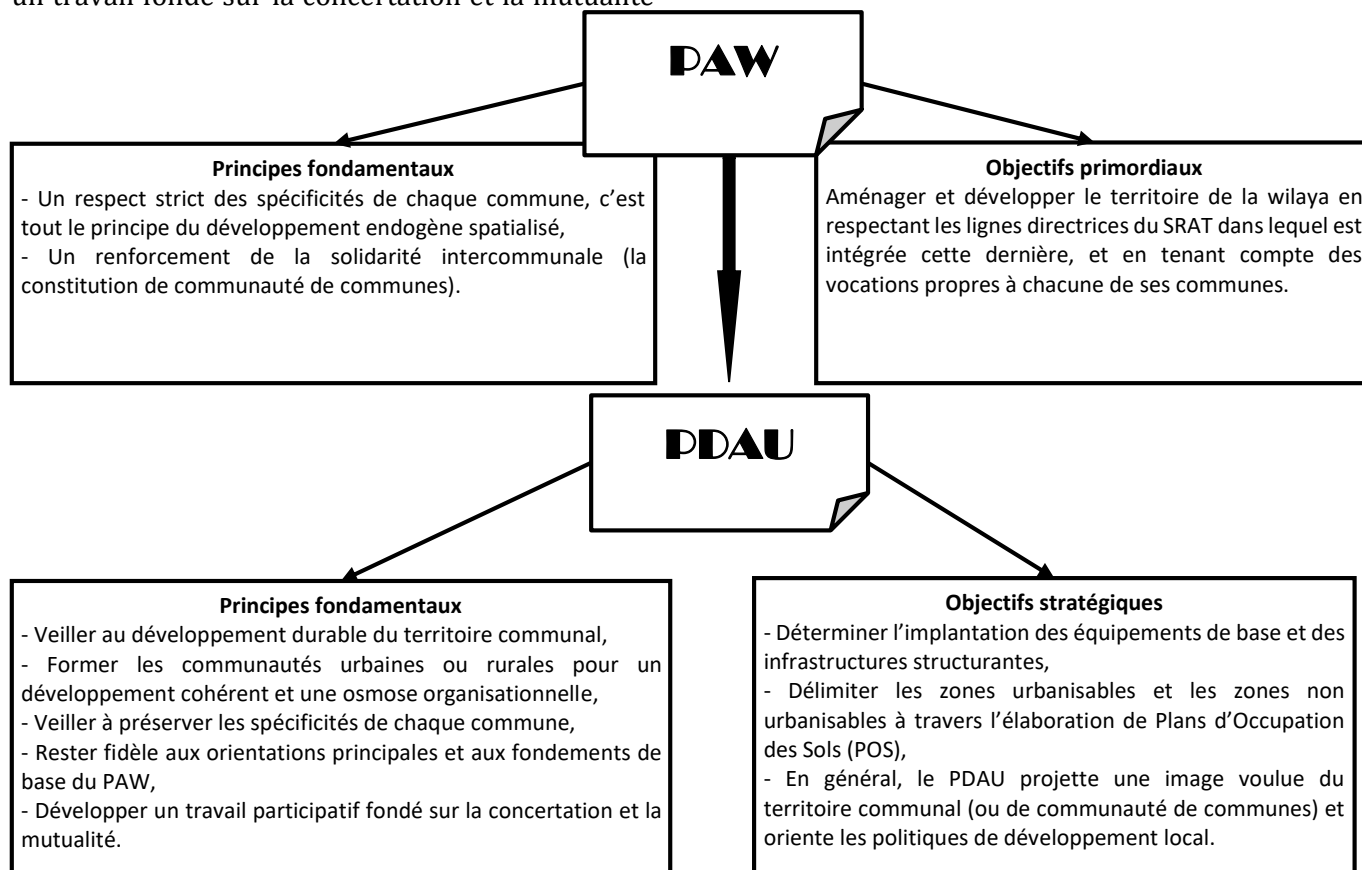


Schéma 03 (suite) : Les composantes de l'O.HP-Sud
Source : réalisé par nos soins, MATE, 1998, 2001, 2002, 2010.

Dans ce contexte et dans son cadre institutionnel, la nouvelle démarche de remodelage du territoire adopte des instruments évolutifs. Elle part du général (envergure nationale) au particulier (envergure communale).

10. LES INSTRUMENTS FINANCIERS DE L'O.HP-SUD

Afin de permettre un autofinancement des collectivités locales, la nouvelle politique d'aménagement du territoire envisage une autonomie réglementée dans la collecte et la redistribution des fonds (impôts locaux : Taxe professionnelle, Taxe d'habitation, Taxe foncière sur les propriétés bâties, etc.) pour une

meilleure affectation des ressources. L'État a, excessivement, monopolisé l'action politique au détriment des décideurs locaux. Ces derniers doivent être considérés comme partenaires socioéconomiques avec lesquels les instances centrales de l'État peuvent développer un travail fondé sur la concertation et la mutualité pour le bien-être du citoyen, et pour hausser les chances de développement de l'espace local en tant que pièce maîtresse du développement national. Octroyer aux collectivités locales plus de liberté dans la détermination des besoins locaux en termes de développement en leur accordant, en parallèle, une autonomie financière (par le biais d'impôts locaux qui peuvent être bonifiés par un apport financier

mesuré de l'État) ne signifie pas un retrait total et définitif des pouvoirs centraux. Dans ce cadre et afin d'améliorer la rentabilité économique et l'efficacité sociale des investissements publics engagés, l'État gardera un pouvoir de contrôle sur les actions des collectivités locales pour plus de transparence dans l'usage réel des ressources financières (Meradi, 2008).

L'État et les collectivités locales sont libres dans leurs choix de doter ou pas un territoire donné en infrastructures. Mais à l'inverse de cela, les entreprises n'accordent guère de portée au rééquilibrage spatial du développement ou du peuplement. Leur seul et unique souci est de maximiser leur profit. Dans un système d'économie de marché, les opérateurs économiques sont indépendants dans leurs choix de localisation. Ils n'obéissent qu'au principe de rentabilité et du profit, l'efficacité économique guide et oriente leurs choix d'implantation. Par contre, les décideurs publics (État et collectivités locales) peuvent influencer les entreprises en les incitant à se localiser dans les espaces à promouvoir, cela se fera à travers un système d'incitation et d'aides (directes ou indirectes) à l'investissement (Meradi, 2008).

En somme, les instruments financiers sont mis en place pour assurer l'alimentation continue en fonds de la politique d'aménagement, de valorisation, de développement et de rééquilibrage du territoire algérien. Les ambitions souhaitées par la nouvelle politique d'aménagement du territoire sont colossales. Pour cela, l'État est dans l'obligation de mobiliser des fonds financiers à la hauteur des finalités escomptées. Sans une injection massive, mais ciblée, de ressources financières pour alimenter la nouvelle politique de reconquête du territoire, les objectifs vont rester au stade d'avant-projet.

11. CONCLUSION

Après cette décortication du territoire algérien, on constate, en plus de ses contrastes physiques, que le territoire algérien souffre de disparités en termes de développement qui risquent de nuire davantage à son équilibre. Le

favoritisme (volontaire ou involontaire) auquel a bénéficié la frange littorale a été accompagné d'une dévitalisation des Hauts-Plateaux et du Sud. Dans un souci majeur de rupture définitive avec les politiques du laisser prédominer l'évolution tendancielle des variables socioéconomiques, une autre alternative se présente à l'Algérie, c'est celle de l'évolution volontariste. Par conséquent, l'Algérie s'est engagée dans une nouvelle politique d'aménagement et de reconfiguration de son territoire (perspectives 2030). Cette démarche volontariste est focalisée autour du renforcement efficient du rôle de l'État en tant que garant d'un développement équilibré et durable des diverses régions afin d'éviter le gaspillage des ressources et d'assurer la complémentarité fonctionnelle entre territoires ainsi que la cohésion de l'ensemble du territoire algérien.

Dans son O.HP-Sud, la nouvelle politique de reconquête du territoire se base sur le rééquilibrage des ressources, du peuplement, des activités économiques et des infrastructures de base. Cette nouvelle alternative est un soulèvement collectif contre le « laisser-faire » et le « laisser-pour-compte ». Il est temps de combattre le déséquilibre flagrant entre les différentes régions constituant le territoire national (Aydalot, 1980). La nouvelle démarche de l'État et à laquelle elle associe les acteurs locaux (décentralisation), les citoyens (sensibilisation et participation) et les acteurs économiques (concertation) vise à homogénéiser l'espace algérien à travers une redistribution équilibrée des surcharges. Ce sursaut qualitatif est l'image même d'un développement durable et homogène de toutes les régions. C'est une innovation conséquente dans la perception du développement qui doit être désormais global, homogène et équitable (Meradi, 2008).

Mais au moins, il est important de souligner certaines limites qui risquent d'entraver la réussite de cette politique prospective de reconquête des territoires de marge :

-La faible implication des populations locales ;

-La non-prise en compte des principes de développement endogène et de la complémentarité fonctionnelle des territoires ;
-La forte dépendance de cette politique de la fiscalité pétrolière ;

-Cette politique manque de rationalité économique, car elle est dangereusement passive vu son insuffisance en termes de flexibilité et de proactivité ;

-La faible prise en compte de la démocratie participative et de la gestion intégrée.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

ANOUCHE, K. (2003), *Villes en parallèle : Villes algériennes*, Numéro thématique : enjeux et territoires, Alger.

AYDALOT, P. (1980), *Dynamique spatiale et développement inégal*, 2e édition, Édition : ECONOMICA.

AYDALOT, P. (1984), *Économie régionale et urbaine*, Édition : ECONOMICA.

BELATTAF, M. (1991), *Essai d'analyse de la politique de localisation industrielle en Algérie de 1962 à 1989 : défis et perspectives*, Poznan, Pologne.

BERNOUX, J-F. (2002), *Mettre en œuvre le développement social territorial : méthodes, outils, pratiques*, Édition : DUNOB, Paris.

BOUINOT, J. (2002), *La ville compétitive : les clefs de la nouvelle gestion urbaine*, Édition : ECONOMICA.

COTE, M. (1993), *L'Algérie ou l'espace retourné*, Édition : Media Plus.

COURLET, C. (2001), *Territoires et régions, les grands oubliés du développement économique*, Édition : L'Harmattan.

KRUGMAN, P. (1991), *Increasing returns and economic geography*. Journal of Political Economy.

LAJUGIE, J. et al. (1979). *Espace régional et aménagement du territoire*, Édition : DALLOZ.

LE DIASCORN, Y. (1995), *La France : un territoire à réaménager*, Édition : ellipses.

LIPIETZ, A. et al. (2001), *Aménagement du territoire*, Rapport au Conseil d'Analyse

Économique, 18 Janvier 2001. La Documentation Française, Paris.

MADIOT, Y. et LE MESTRE, R. (2001), *Aménagement du territoire*, 4e édition. Édition : Armand COLIN.

MATE. (1998), *Les villes du Sud dans la vision du développement durable*, Octobre 1998. Rapport ministériel.

MATE. (2001), *Demain l'Algérie : l'aménagement du territoire dans sa dimension régionale*. Rapport ministériel.

MATE. (2002). *Plan National d'Actions pour l'Environnement et le Développement Durable (PNAE-DD)*, Janvier 2002. Rapport ministériel.

MATE. (2010), *Schéma National d'Aménagement du Territoire : les racines du futur*. Rapport ministériel. Consulté le 12/5/2019 à 11h30. <http://www.interieur.gov.dz/images/brochure-SNAT-FR-compressed.pdf>

MERADI O., (2008), *L'option hauts plateaux Sud : pour un rééquilibrage prospectif du territoire algérien par une redistribution des surcharges*, Le numéro 09 de l'édition 2008 de la Revue d'Économie et de Statistique Appliquée, École Nationale Supérieure de Statistique et d'Économie Appliquée (ex INPS). Dépôt légal : ISSN : 1112-234-X.

PECQUEUR, B. (1996), *Dynamiques territoriales et mutations économiques*, Édition. Édition : L'Harmattan.

PECQUEUR, B. (2000), *Le développement local*, 2^{ème} édition revue et augmentée. Édition : La Découverte, Syros.

Askeri Harcamaların İktisadi Büyüme Etkisi: Sistem GMM Yaklaşımı¹

Yücel ATILLA², Recep KÖK³

Özet

Çalışmanın temel amacı, askeri harcamaların; teknoloji veya pozitif dışsallıklar üzerinden büyümeyi uyarıcı etkisinin araştırılmasıdır. Uygulamalı literatürde yaygın bir şekilde işlenmiş olan bu çalışma, uzun dönemli iktisadi büyümenin asıl bileşenleri olan sermaye birikimi ve teknolojik gelişmenin; transfer niteliğindeki askeri harcamalar değişkeni ile ne ölçüde ve nasıl etkileşim içinde olduğu konusunu incelemektedir. Burada, 33 OECD ülkesinin gözlem değerlerinden hareketle Genişletilmiş Solow Modeli ve Feder-RAM temelli modeller üzerinden; Sistem GMM yöntemiyle tahmin edilmiş model katsayıları yorumlanmıştır. Çalışmanın bulguları açısından, askeri harcamalar değişkeninin büyüme etkisi Genişletilmiş Solow Modelinde negatif, aynı değişkenin gecikmeli değeri nise pozitif etkiye sahiptir. Gecikmeli değer pozitif etkisi akla teknolojik gelişmenin işlevsel yayılma etkisini getirmektedir. Feder-RAM temelli modelin tahmini sonucunda, askeri harcamalar değişkeninin büyüme pozitif katkı yaptığı gözlemlenmiş olmakla birlikte çıktı içindeki payının değişim oranının negatif etki göstermesi, sivil sektör kaynaklı büyümenin baskın olması gerektiği hususunu düşündürmektedir. Bununla birlikte, her iki model de askeri harcamaların büyüme etkisi kısmen önemlidir. Çünkü modelin tahmincisi katsayılar oldukça küçüktür. Ancak, devletlerin bekası gereği yapılması zorunlu olan bir harcama olan askeri mal ve hizmet üretiminin büyüme katkısının artırılması için teknoloji ve bilgi artışını sağlayan sabit sermaye yatırımları ve arge harcamalarının verimliliğini artıracak politikalar geliştirilmesi önemli olup karar alıcılar açısından da önenselmelidir. Bu çalışmada, hafif silah üreten firmaların sivil talep yönlü desteklenmesinin teknoloji dışsallığını artıracak beklentisi ek bir öneri kapsamında sunulmaktadır.

Anahtar kelimeler: Askeri Harcamalar, Genişletilmiş Solow Modeli, Feder-Ram Modeli, Sistem GMM Yaklaşımı.

Jel Kodu: C23, H56, O40

The Effect of Military Expenditures on Economic Growth: System GMM Approach

Abstract

The main purpose of this study is to investigate the effect of military expenditures on economic growth via technology or positive externalities. This study examines the extent and interaction level of military expenditures with the main components of long-term economic growth, capital accumulation and technological progress. We run a panel data of 33 OECD countries and used System GMM to estimate the Augmented Solow and Feder Ram models. The study finds that the effect of the military expenditures on growth is negative and its lagged value is positive. The positive effect of the lagged value of the military expenditure brings to mind the functional spillover effect of technological advance. The estimation of Feder-RAM based model reveals that military expenditure has positive contribution to growth, although negative sign of the changing in military expenditure GDP share suggests that civil sector driven growth should be dominant in economy. However, both models conclude that the impact of military spending on growth is small, but not insignificant. We conclude that the share of the military fixed capital investment and military R&D expenditures must be higher in order to increase the contribution of military expenditure to growth. Our study also proposes that supporting small arms producing sector via civil demand may also increase the positive effect of technology.

Keywords: Military Expenditures, Augmented Solow Model, Feder-Ram Model, System GMM Approach.

Jel Codes: C23, H56, O40

1. GİRİŞ

Üretim ve ekonomik büyümenin temel unsurlarının emek, sermaye birikimi, teknoloji ve beşeri sermaye odaklı olduğu bilinmektedir.

Bununla birlikte, büyümenin ana dinamiği niteliğindeki iki olgudan biri olan sermaye birikimi, uzun dönemli ekonomik büyüme için gerekli ancak yeterli koşul sayılmaz iken; uzun dönemli ekonomik büyümenin itici gücünün

¹ Bu çalışma doktora tezinden türetilmiştir (Atilla, 2019).

ATIF ÖNERİSİ (APA): Atilla, Y., Kök, R., (2020). Askeri Harcamaların İktisadi Büyüme Etkisi: Sistem GMM Yaklaşımı. *İzmir İktisat Dergisi*. 35(2). 299-316. Doi: 10.24988/ije.202035207

² Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Buca / İZMİR; T.C. Ziraat Bankası Yönetmeni, y.atilla@gmail.com
ORCID: 0000-0002-4512-7828

³ Öğr. Üyesi Prof.Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Buca / İZMİR, recep.kok@deu.edu.tr
ORCID: 0000-0002-2048-0182

teknoloji olduğu bilinmektedir. Teknolojik ilerleme, sermayenin verimliliğini/etkinliğini arttırırken; etkin nüfus büyümesinin kaynaklar üzerinde ortaya koyduğu olumsuz etkiyi telafi eden yegâne faktör olarak sürekli büyümenin ana kaynağıdır.

İlgili literatürden bilinen çalışmalar, askeri harcamaların iktisadi büyüme ve ulusal refahı olumlu etkilediği gibi “dışlama etkisi” (crowding-out) yoluyla olumsuz etki de gösterebildiğini ortaya koymuştur. Nitekim etkileşim süreci, niteliksel yaratıcılık etkisi ile kaynakların etkin kullanımına olanak verebilirken, potansiyel olarak daha üretken alanlarda kullanılması gereken kaynakların daha verimsiz alanlara aktarılması sonucunda iktisadi büyümenin beklenen düzeyin altında kalmasına da neden olabilmektedir. Bu yönüyle, çalışmanın temel hipotezi tarafımızca şu şekilde kurulmuştur: “Askeri harcamalar, ekonomik büyüme üzerinde diğer kamusal harcamalara göre daha uyarıcı bir katkı sağlar.”

Burada askeri harcamalar, sermaye birikimi üzerine etki eden dışsal değişken olarak kabul edilmekte ve tarafımızca yukarıda kurulan temel hipotez çalışmanın sınırları içinde test edilmektedir. Bu çalışma, literatürden bildiğimiz kadarıyla crowding in ve crowding out içerikli bir hipotez oluşturması ile bir ilk olma özelliğini taşımakta ve diğer çalışmalara göre farkını özgün kılmaktadır. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk kısımda, iktisadi büyüme teorilerinin kuramsal çerçevesi özet bir yaklaşımla ele alınmaktadır. Ayrıca askeri harcamalar üzerine betimsel göstergelere kısaca yer verilmektedir. İkinci kısım ise askeri harcamalar ve büyüme ilişkisi üzerine bir uygulamadan oluşmaktadır. Üçüncü ve son kısımda sonuç ve politika önermeleri yer almaktadır.

2. ASKERİ HARCAMALAR VE BÜYÜME ÜZERİNE TEORİK ÇERÇEVE: LİTERATÜR VE MODEL

Askeri harcamaların ekonomik etkileri üzerine yazılmış literatür değerlendirildiğinde Smith R. P., 2000; Dunne J. P., 1996; Smith A. , 1776; Benoit, 1978; Bleaney ve Nishiyama, 2002;

Yeşilyurt ve Elhorst, 2017; Keller, Poutvaara, ve Wagener, 2009; özellikle ana-akım büyüme literatürü incelendiğinde askeri harcamaların büyüme üzerinde etkili bir faktör olduğu konusunda net bir kanıt bulunamamıştır. Bu konudaki en önemli çalışmalardan birini yapmış olan Sala-i Martin, seksen sekiz ülkeyi kapsayan; 1960-1996 yıllarındaki büyümenin temel açıklayıcılarını ele aldığı çalışmasında altmış yedi değişken arasında askeri harcamaların yarattığı etkiyi de araştırmasında göstermiştir (Sala-i-Martin, Doppelhofer, ve Miller, 2004). Kendi çalışmamız açısından, teorik arka-plan özet olarak aşağıda ele alınmış ve modele ilişkin kısa bir açıklama da yapılmıştır.

Geliştirilmiş Solow Modeli, Mankiw vd. tarafından geliştirilmiştir (Mankiw, Romer, ve Weil, 1992). Bu yaklaşım da ilk defa Knight vd. (1996) tarafından yapılan çalışma ile askeri harcamaların büyüme üzerindeki etkilerini ölçmek için kullanılmıştır. Bu çalışmadaki anahtar varsayım, askeri harcamaların çıktıdaki payı; $m = M/Y$ değişkeninin, iktisadi büyümeyi işgücünü geliştirici teknik ilerleme vasıtasıyla etkilemesidir. Model Cobb-Douglas türü neo-klasik toplam üretim fonksiyonundan türetilmektedir: Buna göre fonksiyonel form şu şekildedir:

$$Y(t) = K(t)^\alpha [A(t)L(t)]^{1-\alpha} \quad (1)$$

Burada Y: Toplam reel çıktı, K: α reel sermaye stoku ve kısmi verimliliği, L: işgücü miktarı ve $1 - \alpha$: iş gücünün kısmi verimliliğidir. Teknolojik gelişim katsayısını ifade eden A parametresi ise askeri harcamaların dışsallıklarını içerecek şekilde aşağıdaki gibi formülize edilmektedir:

$$A(t) = A_0 e^{gt} m(t)^\theta \quad (2)$$

e^{gt} : Dışsal Harrod-neutral teknik gelişme katsayısını, m : askeri harcamaların reel gayri safi yurtiçi hasıla (GSYİH) içindeki payıdır. Buna göre, m 'deki kalıcı bir değişme, uzun dönem durağan durum büyüme oranını etkilemez ancak kişi başına düşen gelir düzeyinde; durağan duruma yakınsama süreci boyunca geçici bir seviye artışına neden olabilir veya yeni bir durağan durum denkleğine geçiş

sürecindeki büyüme oranlarını kalıcı olarak etkileyebilir.

Standart Solow Modeli varsayımlarıyla birlikte dışsal tasarruf oranı olarak s , sabit işgücü artışı parametresi olarak n ve sermayenin aşınma oranı δ olarak alınarak; sermaye birikim dinamiği aşağıdaki gibi formülize edilebilir:

$$\dot{k}_e = sk_e^\alpha - (g + n + \delta)k_e \Leftrightarrow \frac{\partial \ln k_e}{\partial t} = se^{(\alpha-1)\ln k_e} - (g + n + \delta) \quad (3)$$

Burada, $k_e = K/[A.L]$ etkin sermaye - emek oranını ve α , sabit sermayenin çıktı esnekliğini temsil etmektedir. k_e değişkeninin durağan durum seviyesi de aşağıdaki gibi yazılabilir:

$$k_e^* = \left[\frac{s}{g+n+\delta} \right]^{1/(1-\alpha)} \quad (4)$$

Denklem (4)'ü durağan durum seviyesi noktasında sınırlanmış Taylor Serisi açılımı yoluyla doğrusallaştırdığımızda:

$$\frac{\partial \ln k_e}{\partial t} = (\alpha - 1)(g + n + \delta)[\ln k_e - \ln k_e^*] \quad (5)$$

$\ln y_e = \ln[Y/(A.L)]$ olduğu için,

$$\frac{\partial \ln y_e}{\partial t} = (\alpha - 1)(g + n + \delta)[\ln y_e - \ln y_e^*] \quad (6)$$

Etkin işgücü başına durağan durum çıktı düzeyi denklemi de aşağıdaki gibi yazılabilir:

$$y_e^* = \left[\frac{s}{g+n+\delta} \right]^{\alpha/(1-\alpha)} \quad (7)$$

Ayrıca daha önce yazılmış olan (5) numaralı denklem, durağan durum noktasına yakın geçici etkin işgücü başına çıktı seviyesine yakınsar.

Çalışmamız için çok önemli olan bir nokta olarak, (5) numaralı denklemi ekonometrik kullanıma uygun hale getirilebilmek için, $t-1$ den t zamanını içeren değişkenler eklenmiştir:

$$\ln y_e(t) = e^z \ln y_e(t-1) + (1 - e^z) \ln y_e^*, \quad z \equiv (\alpha - 1)(n + g + \delta) \quad (8)$$

(1), (5) ve (7) numaralı eşitlikler kullanılarak, y_e gözlemlenebilir kişi başı çıktı $y = Y/L$ ile ilişkilendirilir:

$$\ln y(t) = e^z \ln y_e(t-1) + (1 - e^z) \left\{ \ln A_0 + \frac{\alpha}{1-\alpha} [\ln s - \ln(n + g + \delta)] \right\} + \theta \ln m(t) - e^z \theta \ln m(t-1) + (t - (t-1)e^z)g. \quad (9)$$

Önemli bir not olarak şu ifade edilmelidir ki, en nihai anlamda durağan durum kişi başına gelir denkliği aşağıdaki gibi olacaktır:

$$\ln y^*(t) = \ln y_e^* + \ln A_0 + \theta \ln m^* + gt \quad (10)$$

Denklem (10)'un yukarıda yazılmış tanımlamasına göre, θ uzun dönem askeri harcamalar oranının, durağan durum gelir esnekliğini temsil eder. Yani, uzun dönem askeri harcamalarda gerçekleşecek %1'lik bir değişim, uzun dönem durağan durum kişi başına gelir eğrisini $\% \theta$ olarak kaydırır şeklinde yorumlanmıştır.

Eşitlik genellikle, bir başlangıç (ex-ante) ve bir bitiş yılı (ex-post) verisi kullanılan yatay-kesit verilere göre tahmin edilecektir ve tahmin denkleminiz aşağıdaki gibi ifade edildiğinde;

$$\Delta \ln y(t) = \beta_0 + \beta_1 \ln y(-1) + \beta_2 \ln s + \beta_3 \ln(n + g + \delta) + \beta_4 \ln m(t) + \beta_5 \ln m(-1) + \epsilon \quad (11)$$

Bu sistematikte aynı Feder-Ram modelinde olduğu gibi bağımlı değişken büyüme oranıdır. Büyüme oranı da yatırımların (tasarruflara denkliği unutulmamalıdır) ve iş gücünün büyüme hızlarının artan bir fonksiyonudur. Askeri harcamalar değişkeni olarak t zamanlı ve bu değişkenin gecikmeli oransal değeri olarak alınmıştır. Askeri harcamalar çıktığı ad-hoc şeklinde etkilediği düşünülmüş olmakla birlikte askeri harcamaların teknolojiyi nasıl değiştirdiği konusu matematiksel anlamda net değildir. Askeri harcamalar seviyesindeki değişmelerin, tasarruf oranlarını ile bütçe kısıtını nasıl etkileneceğine dair açık bir tanımlama da yoktur. Aynı zamanda modelin eleştiri alan yönlerinden bir tanesi de hata terimlerinin türetilmesinde kullanılan yöntemdir. Modelde hata terimi, ad hoc tarzda verildiği üzere stokastik teknoloji ve iş gücü büyümesi üzerinden türetilmiştir (Lee, Pesaran, ve Smith, 1997). Teori, tahmin edilmiş katsayıların sınanması kısıtlamalarıyla ve neyin değişken neyin parametre olduğuna ilişkin açık ayrımlarıyla daha sağlam temellere dayanmakla birlikte, $(n + g + \delta)$ teriminin z 'nin içinde bir parametre ve değişken olarak yer alması bu açıklığa olumsuz bir etkide bulunmuştur. Buna ek olarak modelde yer alan önemli bir varsayım olarak sermaye oranının tüm örnek ülkeler açısından sabit kabul edilmesi bir sorun kaynağı olarak kabul edilebilir. Prensipite, Genişletilmiş Solow

Modeli iyi kurgulanmış olmasına rağmen modele yapılan eklentilerin ortaya koyduğu sorunlar açıkça incelenebilir.

Ayrıca büyüme üzerine yapılan nispeten daha yeni görgül (ampirik) çalışmalar, büyümeyle sağlıklı bir şekilde ilgilisimli değişkenler içeren ad hoc modelleri aramaktadır. Bu sağlam

ilgileşimin nasıl sağlanacağı ise hala tartışılan bir konudur. Sala-i-Martin vd. (Sala-i-Martin, Doppelhofer, ve Miller, 2004) ile Bleaney ve Nishiyama bu konu ile alakalı farklı yaklaşımlar olarak sayılabilir (Bleaney ve Nishiyama, 2002). Bu açıklamalar ışığında Genişletilmiş Solow Modeli kullanılarak yapılan uygulamalı çalışmalar aşağıda Tablo 1 de listelenmiştir.

Tablo 1: Genişletilmiş Solow Modelini Kapsayan Çalışmalar

ARAŞTIRMACI	VERİ BİÇİMİ	VERİ SETİ ZAMAN ARALIĞI	TAHMİN YÖNTEMİ	ASKERİ HARCAMA PROXY DEĞİŞKENİ-Açıklayıcı Değişken
Knigh, Loayza, ve Villanueva, 1996	P*	1972-1990	Panel OLS	M/GDP
Smith ve Dunne, 2001	P	1960-1997	Pooled OLS, VAR, RCM	M/GDP
Dunne, Nikolaidau ve Smith, 2002	P	1960-1997	Pooled OLS FE, RCM, VAR	M/GDP
Heo, 2009	TS**	1954-2005	OLS	M/GDP
Keller, Poutvaara, ve Wagener, 2009	CS	1960-2000	Pooled OLS	M/GDP
Yıldırım ve Öcal, 2014	P	2000-2010	Spatial Data Analysis	M/GDP
Dunne ve Nikolaidau, 2012	P	1961-2007	OLS	M/GDP
Dunne, 2012	P	1988-2006	Fixed Efect OLS	M/GDP
Hou ve Chen, 2012	P, CS***	1970/5-2009	System GMM	M/GDP

Burada, P*: Panel Veri, TS*: Zaman Serisi, CS***: Yatay kesiti gösterir.

Genişletilmiş Solow Modelinin uygulamalı çalışmaları arasında yer alan Knight vd.'nin 79 ülkenin 1973-1990 yılları arasındaki verileriyle yaptıkları çalışma (Knigh, Loayza, ve Villanueva, 1996) ile Smith vd. 2001'de 28 ülkeyi ve 1960-1997 arası dönemi kapsayan çalışma (Smith ve Dunne, 2001) doğrudan çalışmamızla ilişkili olmamakla birlikte uygulamalı literatür benzerliği nedeniyle incelenmiştir. Burada bulguları ve kullandığı yöntem bağlamıyla çalışmamızla kesişen Hou vd.'nin yaptığı çalışma ele alınmaktadır (Hou ve Chen, 2012). Araştırmacılar, 35 gelişmekte olan ülkenin 1975-2009 dönemleri arasında yer alan verileri kullanmakta ve araştırmamızla uyumlu katsayılar elde etmektedirler. Karşılaştırmanın sonuçları analiz bütünlüğü içinde tekrar ele alınacaktır.

Bu çalışmamıza referans alınan ve uygulamamıza konu olan diğer bir model ise Feder-Ram modelidir (1983, 1986). Adı geçen

çalışmanın tamamlanmasından sonra “*guns-and-butter*” tartışmasına birçok katkı aynı yaklaşımın farklı tarzlarıyla uygulanmıştır. Yine Deger ve Sen tarafından Feder-Biswas-Ram dışsallık modeli “*askeri harcamaların büyüme üzerine etkisini araştırmak için mükemmel bir koşum atı*” olarak değerlendirilmiş (Deger ve Sen, 1995); Ram modelinin açıklanmasına geçmeden önce (Yıldırım, Sezgin, ve Öcal, 2005), (Heo ve Hahm, 2006), (Heo ve DeRouen Jr., 1998) çalışmalarına da atıf yapmakta yarar görülmüştür. Bu yaklaşım genellikle “neoklasik büyüme teorisinden esinlenerek Mintz ve Stevenson (1995) tarafından ele alınmış ve Biswas ve Ram (1986) tarafından da askeri harcamalar değişkeni tek denklemlili büyüme regresyona dâhil edilmiştir. Modelin basit iki sektörlü türü, askeri çıktı (M) ve sivil çıktı (C) arasındaki ilgilisime dayanır. İki sektör de homojen işgücü (L) ve sermaye (K) kullanmakla birlikte askeri üretimin, sivil

üretim etki eden dışsallıklara sahip olduğu varsayılmakta ve tanımları denklem (12)'de verilmektedir.

$$M = M(L_m K_m), C = (L_c, K_c, M) = M^\theta(L_c, K_c) \quad (12)$$

Faktör donatım kısıtları aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

$$L = \sum_{i \in S} L_i, K = \sum_{i \in S} K_i, S = \{m, c\} \quad (13)$$

Milli geliri ifade etmesi açısından:

$$Y = C + M \quad (14)$$

Doğal olarak denklemdeki "üretim", "tüketimin" ve "savunma giderlerinin" niceliksel büyüklüklerinin toplamı olarak değil de parasal büyüklükleri olarak kabul edilirse kullanılabilir duruma gelebilir. Bu açıklamalar doğrultusunda denklemi yeniden yazarak, denklemde ima edilen fiyat normalleşmesini açıkça belirtmek faydalı olabilecektir. Denklem (14)'e denk olarak milli gelir (toplam çıktı) denkleğini aşağıdaki gibi de yazılabilir:

$$Y = P_c C r(L_c, K_c, M) + P_m M r(L_m, K_m) \quad (15)$$

P_m ve P_c , M_r ve C_r 'nin reel çıktı miktarıyla ilintili fiyat değerlerini gösterir. Model işgücü (M_L , C_L)'nin ve kapital (M_K , C_K)'nin marjinal ürünlerinin değerleri sektörler arasında sabit bir oranda farklılık göstermesine izin verir.

$$\frac{M_L}{C_L} = \frac{M_K}{C_K} = 1 + \mu \quad (16)$$

ya da (15) numaralı denkleme denk olarak:

$$\frac{P_m M r_L}{P_c C r_L} = \frac{P_m M r_K}{P_c C r_K} = 1 + \mu \quad (17)$$

(17) numaralı denklem, farklı sektörler arasındaki marjinal faktör verimliliklerinin karşılaştırılmalarının; sektörel çıktıların değerlendirilmesinde kullanılan fiyatlara bağlı olarak yapıldığını gösterir. Denklem (14)'ün denklem (12) ve denklem (13) ile orantılı fark denklemi, büyüme denklemini verir:

$$\hat{Y} = \frac{C_L L}{Y} \hat{L} + C_K \frac{I}{L} + \left(\frac{\mu}{1+\mu} + C_M \right) \frac{M}{Y} \hat{M} \quad (18)$$

" \wedge " işareti orantılı değişim oranlarını ve $I = dK$ net yatırımı gösterir. Gerçek kullanımı itibarıyla birinci denklemin son terimi C 'nin M 'ye göre esnekliğinin sabit olmasına yol

açmaktadır. Bu bağlamda, (18) numaralı denklem aşağıdaki şekilde yeniden yazılabilir:

$$\hat{Y} = \frac{C_L L}{Y} \hat{L} + C_K \frac{I}{Y} + \left(\frac{\mu}{1+\mu} - \theta \right) \frac{M}{Y} \hat{M} + \theta \hat{M} \quad (19)$$

Denklem (18) ve (19)'un türevleri, ülke-kesit veri (Biswas ve Ram, 1986), ülke özelinde zaman serileri verileri [(Huang ve Mintz, 1990); (Ward, Davis, ve Chan, 1993); (Sezgin, 1997); (Antonakis, 1999); (Batchelor, Dunne, ve Saal, 2000)] ve panel veriler kullanılarak tahmin edilmiştir (Murdoch, Pi, ve Sandler, 1997).

Denklem (17)'de yer alan sektörler arası marjinal faktör verimlilikleri farklılığı birkaç yorumsal tuzağa kaynaklık etmektedir. Ampirik çalışmalarda sıfırdan farklı tahmin edilen " μ " nün; bir sektörün diğerinden "daha az verimli" ya da "daha az etkin" faktör kullanımının, bir çeşit organizasyonel başıbozukluğun veya "X" değişkeninin etkinlikten uzak olması sonucunda sektörü sarsmasının bir yansıması olarak yorumlanmıştır. Örneğin, (Ward, Davis, ve Chan, 1993) çalışmalarında, sivil sektöre kıyasla askeri sektörün daha az verimli olması sebebiyle Tayvan için negatif bir μ hesaplanmıştır. Benzer bir çalışmayı Türkiye için gerçekleştiren (Sezgin, 1997) de benzer bir şekilde negatif bir μ değerine ulaşmış ve bunu "*Savunma sektörünün daha az piyasa disiplinine sahip olması sebebiyle sivil sektörün, askeri sektörden daha üretken olması*" şeklinde yorumlamıştır. Benzer şekilde, (Antonakis, 1997), (Ateşoğlu ve Mueller, 1990)'in çalışmasını tekrar ederek: Sektörü uyarıcı, güçlü bir rekabet baskısından yoksun savunma sanayi firmalarında diğer sektör firmalarına göre etkinliğin düşük olması sonucuna ulaşmışlardır. Dolayısıyla savunma sanayi sektöründe yer alan firmaların marjinal faktör verimliliklerinin daha düşük olduğu hususu tartışılabilir ifadesini not düşmüşlerdir.

Bu tarz açıklamalar ile düşülen yorumsal tuzak neticesinde, altta yatan teorik modelle çelişir hale gelmektedir. Bu nokta, literatürde fark edilmemiş gibi duruyor olsa da üretimdeki teknik etkinlik modelde bir varsayım olarak

kaimdir. Denklem (19)'da her iki faktör için faktör verimlilikleri farklılığının istikrarını tatbik ederek, iki sektörlü Feder-Ram modeline dayanan çalışma, her iki sektörün üretiminin, üretim olanakları eğrisinin üzerinde yer alan etkinlik sınırında gerçekleştiğini göstermektedir. Üretimdeki teknik verimlilik, C (sivil) üretimi; M (askeri sektör)'den fedakârlık yapmadan artırılmıyorsa veya tam tersi geçerliyse, maksimumdur. Bu üretim sektörlerindeki işgücü ve sermayenin arasındaki marjinal teknik ikame oranlarının birbirlerine eşitlenmesini gerektirir.

$MRTS_M = Mr_k/Mr_L$ ve $MRTS_C = Cr_k/Cr_L$ olduğuna göre, etkinlik şartı $Mr_k/Mr_L = Cr_k/Cr_L$ şeklinde yeniden düzenlenebilir ve bu varsayım Denklem (17)'ye denktir.

Sıfırdan farklı bir μ 'nün, kaynakların kullanımında sektör-spesifik verimsizliği ölçtüğüne dair öneri kusurlu gibi görünmektedir. Reel GSYİH'nin hesaplanmasında kullanılan örtük fiyat oranı $P = P_m/P_c$; C_r ve M_r arasındaki değişimin (bu değişim halkın "savunma" için vazgeçmesi gereken "üretim" miktarını ölçer) marjinal oranından saptığında sıfırdan farklı bir μ oluşturmaktadır. $P < MRT$, $\mu < 0$ olduğunda ve denklem (12)'ye göre hesaplanmış toplam reel çıktı, kaynaklar savunmadan sivil üretim sektörlerine aktarılırsa yükselir.

Buna mukabil, eğer $P > MRT$ ve $\mu > 0$ ise tam tersi (vice versa) gerçekleşerek düşüş yaşar. Ancak faktörlerin yeniden tahsis edilmesi ile sağlanan toplam reel çıktı büyümesi, yoğun rekabet ortamının eksikliğinden kaynaklanan verimsizlik sonucu kaynakların daha iyi yönetilen bir sektöre kaydırılması şeklinde ortaya çıkmamaktadır. Başka bir deyişle, reel çıktı; kaynakların M'den C'ye kaydırılması sonucu yükselmiştir.

Aynı zamanda bir diğer potansiyel karşı sav olarak, üretim olanak alanının dışında hareket gösteren bir fonksiyon yakalamaya çalışan bu yaklaşımın geçersizliği öne sürülebilir. Ampirik büyüme denkleminin türetilmesinde kullanılan üretim fonksiyonu, aynı zamanda verimsizliği ya da sektör içi verimsizlikleri tanımlamak

üzerine geliştirilmemekle birlikte yapısı gereği sektörler arası organizasyonel verimsizlikleri hesaplama becerisine de sahip değildir.

Daha derinlemesine sorgulanacak olursa, çıktının hesaplanmasında kullanılan görelî fiyatların (P) değeri bilinmeden, marjinal teknik ikame oranı hesaplanabilir mi? Yani, bu belirsizlikler altında karar alıcılar iktisadi kaynakları sivil üretim sektöründen, askeri üretim sektörüne kaydırmakta istekli olacak mıdır? Eğer iktisadi karar alıcılar böylesine bir kaynak transferine icazet verecekse, sıfırdan farklı bir μ , ekonominin tamamında ortaya çıkan verimsizlik ve sektörler arası faktör tahsisi konusunda ortada olan etkinlik dışı durumdan bağımsız olduğunu düşündürmektedir. Tüm sektörlerdeki girdilerin çıktıya dönüştürmek için harcanan gayret ya da beceriden de bağımsız olduğu düşünülebilir.

Bu teorik problemlere ek olarak, Feder-Ram modelinin tahmininde birkaç ekonometrik problemin de varlığı tartışılmalıdır. Denklem (15)'in türetilmesinde neyin değişken neyin katsayı olduğunu açıklayan hiçbir ayrıt yoktur. Pratikte stokastik tahmin denklemi, denklem (18)'e hata terimi eklenerek elde edilmiştir.

Modelde sermaye (yatırım değişkenine oransal olarak katılarak) ve işgücü (büyüme değişkenine oransal olarak katılarak) asimetric bir şekilde modele etki eder. $C_K \frac{1}{Y}$ terimi bir değişkene ve bir katsayıya ayrılırken; $\beta_2 \frac{1}{Y}$ ve $\frac{C_{LL}}{Y}$ teriminin sabit bir β_1 olarak kabul edilip edilemeyeceği açık değildir. Hata terimlerinin kaynağı olarak hangi etkilerin neden olabileceği açık olmamakla birlikte hata terimlerinin beyaz gürültüye uygun bir istatistiki dizilime sahip olup olmadığı bilinmemektedir. Modelde gelişen teknoloji sürecini temsil eden değişken olarak sadece askeri dışsalıklar içerilirken diğer teknoloji geliştirici süreçler modelde dışlanmıştır ancak bu problem denklem (19)'a bir sabit terim ekleyerek ad hoc tarzında çözülebilir. Askeri harcamaların artış hızını denklemin sağ tarafında olması ciddi eşanlılık (aşırı

belirlenme) problemlerine yol açmaktadır. Eğer askeri harcamaların oranı sabit ise çıktıdaki artış değişimleri askeri harcamaların artışını belirler. Son iki terimdeki çoklu ardışık bağımlılık, büyük standart hatalara ve dışsallık katsayının yanlış tahmin edilmesine sebep olabilir. Model, hiç gecikmeli parametre veya bağlı değişkenin olmadığı durağan bir biçimsel yapıya sahiptir. Bununla birlikte zaman serilerinin doğasında yer alan yavaş uyarlanmanın (intibak) varlığı ve bu anlatılanın sonucu olarak toplam çıktının gecikmeli değerinin de büyümenin önemli bir belirleyicisi durumunda olması dolayısıyla değişkenlerin gecikmeli değerlerinin modele dâhil edilmemesi, Feder-Ram metodolojisini sorunlu kılmaktadır (Dunne, Smith, ve Willenbocker, 2005). Tüm bu sorunlarına rağmen, Feder-Ram modelinin yukarıda bahsedilen

kısıtlamalarından kurtarmak için yapılan bazı ad-hoc eklemeler [Örneğin, (Crespo Cuaresma ve Reitschuler, 2004)'in askeri harcamaların lineer olmayan etkilerini hesaba katan bir eklemesi] olsa da modeli kullanmamak için güçlü teorik ve ekonometrik nedenler önem arz etmektedir. 1980'lerde Feder yaklaşımı, deneysel ihracat-büyüme ve devlet harcamaları-büyüme yazılarında çok kullanılmaktayken günümüzde savunma ekonomisi yazıları haricinde pek kullanılmamaktadır. Feder-Ram modeli ve türevlerine ilişkin yukarıda yapılan teorik tanıtım ve eleştirel bakış açısıyla birlikte, bu modelin kullanılarak yapılan uygulamaların araştırmacılara sergilediği bulgular özetlenmiştir. Şimdi ise, Feder-Ram Modeli ve uygulamalarına ilişkin literatürün önemli bir bölümü aşağıdaki Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Feder-Ram Modeli Uygulamalı Literatür Tablosu

ARAŞTIRMACI	VERİ BİÇİMİ	VERİ SETİ ZAMAN ARALIĞI	TAHMİN YÖNTEMİ	ASKERİ HARCAMA PROXY DEĞİŞKENİ-Açıklayıcı Değişken
Alexander W. R., 1990	P	1974-1985	Pooled OLS	M/GDP
Ateşoğlu ve Mueller, 1990	TS	1990-1995	Yinelemeli OLS	M/GDP
Huang ve Mintz, 1990	TS	1949-1989	OLS ve ORR	M/GDP
Mintz ve Huang, 1990	TS	1987-1990	SUR: Seemingly Unrelated Regression	M/GDP
Stewart, 1991	P	1952-1969	OLS	M/GDP
Biswas B. , 1992	CS	1989-1992	OLS	M/GDP
Linden, 1992	P	1973-1985	GLS: Generalized Least Squares	M/GDP
Alexander W. R., 1995	P	1966-1988	Pooled OLS	M/GDP
Heo, 1996	TS	1954-1988	OLS	M/GDP
Heo ve Kwang , 1998	TS	1954-1980	OLS	M/GDP
Heo ve DeRouen Jr., 1998	TS	1961-1990	NLS: Non-Linear Least Squares	M/GDP
Heo, 2000	TS	1948-1996	OLS	M/GDP
Sezgin, 2000	TS	1957-1994	OLS	M/GDP
Stroub ve Hackelman, 2001	P	1975-1989	OLS	M/GDP
Klein, 2004	TS	1970-1996	3S -OLS	M/GDP
Reitschuler ve Loening, 2005	TS	1951-2001	OLS	M/GDP
Yıldırım, Sezgin, ve Öcal, 2005	P	1987-1997	System GMM	M/GDP
Heo ve Hahm, 2006	TS	1968-2001	3S -OLS	M/GDP

P: Panel Veri, TS: Zaman Serisi, CS: Yatay kesit.

3. MODEL: VERİ SETİ VE DEĞİŞKENLERİN TANIMI

Çalışmada kullanılan veri seti, 33 OECD ülkesinin modelde ihtiyaç duyulan verilerinden oluşmaktadır. Esas itibarıyla çalışmada OECD

ülkelerinin seçilmesinin altında yatan neden askeri harcama verilerinin bu ülkelere görece olarak sağlıklı bildirilmesinden kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte İzlanda kayda değer savunma harcaması yapmayan

izole bir ülke konumunda olduğundan analizden dışlanmıştır.

Tablo 3: Analize Konu Olan OECD Ülkeleri

Sayı	Ülke	Sayı	Ülke	Sayı	Ülke
1	Avustralya	12	Yunanistan	23	Polonya
2	Avusturya	13	Macaristan	24	Portekiz
3	Belçika	14	İrlanda	25	Slovakya
4	Kanada	15	İsrail	26	Slovenya
5	Şili	16	İtalya	27	Güney Kore
6	Çekya	17	Japonya	28	İspanya
7	Danimarka	18	Lüksemburg	29	İsveç
8	Estonya	19	Meksika	30	İsviçre
9	Finlandiya	20	Hollanda	31	Türkiye
10	Fransa	21	Yeni Zelanda	32	Birleşik Krallık
11	Almanya	22	Norveç	33	ABD

Veri dönemi 1996–2016 dönemini kapsamaktadır. Veri dönem aralığının 1996–2016 arası seçilmesinin nedeni otuz üç ülkenin sağlıklı veri bildirimini açısından geriye gidilebilecek sınırın 1996 olmakla birlikte, askeri harcamaların siyasi doğası nedeniyle çok yeni verilerin iptal edilen siparişler dolayısıyla gerçeği yansıtmayışdır. Askeri harcama büyüklükleri milyar dolar cinsinden tanımlanmıştır. Askeri harcamalar (M) ve askeri harcamaların GSYİH'ye oranı (m veya M/Y) verileri Stockholm International Peace Research Institute (SIPRI) veri tabanlarından alınmıştır. Diğer değişkenlere gelinecek olursa, ülkelerin GSYİH büyüklükleri (GSYİH/GDP), 15 yaş ve üzeri çalışabilir nüfusun büyüklüğü (L), tasarruf oranlarını temsilen kullanılan yatırımların GSYİH'ye oranı (S) ve askeri olmayan kamu harcamaları değişkenleri (N) ise OECD ve Dünya Bankası veri tabanlarından elde edilmiştir. Sonuç olarak, 33 ülkeye ait 726 gözlemden ve dengeli panelden oluşan veri seti; bu çalışmaya konu olan örneklem büyüklüğünü oluşturmaktadır. Çalışmanın ampirik bulgularının elde edilmesinde Stata-14 paket programından yararlanılmış olmakla birlikte analize konu olan ülkeler İzlanda haricinde tüm

OECD ülkelerini içermekle birlikte bu ülkelerin listesi Tablo 3'te verilmiştir.

Çalışmada Tablo 4'te verilen Feder-Ram modeline ait temel tanımlayıcı istatistikleri ele almadan önce bu modele dâhil edilen askeri olmayan kamu harcamaları parametresini denkleme eklendiğinde model aşağıdaki gibi tanımlanabilir:

$$\hat{Y} = \beta_1 \hat{L} + \beta_2 \frac{I}{Y} + \beta_3 \frac{M}{Y} \hat{M} + \beta_4 \hat{M} + \beta_5 \frac{N}{Y} \hat{N} + \epsilon \quad (20)$$

Ekonometrik anlamda nihai tahmin denkleminiz, hata terimi (ϵ) kaldırılmak sureti ile aşağıdaki gibi yazılacaktır:

$$\hat{Y} = \beta_1 \hat{L} + \beta_2 \frac{I}{Y} + \beta_3 \frac{M}{Y} \hat{M} + \beta_4 \hat{M} + \beta_5 \frac{N}{Y} \hat{N} \quad (21)$$

Burada dikkat edilecek olursa tahmin gücümüzü güçlendirebilmek adına (19) numaralı denklemlere nazaran (20) ve (21) numaralı denklemlerde, askeri olmayan kamu harcamalarının GSYİH'ye oranı değişkeninin ($\frac{N}{Y} \hat{N}$) eklendiği dikkatlerden kaçmayacaktır. (21) numaralı denklemden yer alan değişkenler tanımlanacaktır:

Bağımlı değişken: \hat{Y} , GSYİH büyüme oranını temsil eder.

Bağımsız değişken: \hat{L} , çalışabilir işgücünün büyüme hızını ifade eder.

Bağımsız değişken: $\frac{I}{Y}$, yatırımların GSYİH'ye oranını temsil eder.

Bağımsız değişken: $\frac{M}{Y} \hat{M}$, askeri harcamaların GSYİH'ye oranındaki değişimleri ifade eder (dışsallık değişkeni).

Bağımsız değişken: \hat{M} , askeri harcamaların GSYİH'ye oranını temsil eder.

Bağımsız değişken: $\frac{N}{Y} \hat{N}$, askeri olmayan harcamaların GSYİH'ye oranındaki değişimler.

Tablo 4: Feder-Ram Modeli Tanımlayıcı İstatistikleri

Değişkenler	Gözlem	Ortalama	Std.Sapma	Min.	Maks.
ΔY	693	0,024	0,029	-0,159	0,227
ΔL	693	0,010	0,020	-0,099	0,104
I/Y	693	0,228	0,040	0,434	0,108
$\Delta(M)$	693	325,514	5896,248	-56066,94	64941,84
$\Delta(\frac{M}{Y})$	693	0,019	0,025	0,003	0,598
$\Delta(\frac{N}{Y})$	693	0,304	0,118	0,619	0,473

Çalışmada tahmin edilecek Genişletilmiş Solow modeline ait (11) numaralı ekonometrik denklemde kullanılan değişkenler ile bu değişkenlere ait temel tanımlayıcı istatistik değerleri Tablo 5'te yer almaktadır.

Bununla birlikte ekonometrik anlamda nihai tahmin denklemimiz, hata terimi (ε) dışlamak sureti ile yazılacaktır.

(11) numaralı tahmin denkleminde yer alan değişkenler tanıtılacak olursa, Bağımlı Değişken: $\Delta \ln y(t)$, GSYİH büyüme oranıdır.

Bağımsız değişken: $\ln s$, yatırımların GSYİH'ye oranının logaritmik değeridir. Burada tasarrufları (s) temsil eden değişken olarak yatırımların GSYİH'ye oranının logaritmik değerinin alınmasının altında yatan nedeninin

yatırım-tasarruf denkleği varsayımı olduğu unutulmamalıdır.

Bağımsız değişken: $\ln(n + g + \delta)$, çalışabilir işgücünün büyüme hızı, teknolojik değişim ve aşınma payı toplamlarının logaritmik değeridir. $\ln(n + g + \delta)$ değişkenine ait seri elde edilebilmesi için, iş gücünün büyüme hızının logaritmik değerlerine; $g + \delta$ toplamını temsil etmesi için 0,5 eklenmiştir.

Bağımsız değişken: $\ln m(t)$, askeri harcamaların GSYİH'ye oranının logaritmik değeridir.

Bağımsız değişken: $\ln m(-1)$, askeri harcamaların GSYİH'ye oranının logaritmik değerinin gecikmeli değeridir.

Tablo 5: Genişletilmiş Solow Modeli Tanımlayıcı İstatistikleri

Değişkenler	Tanım	Gözlem	Ortalama	Std.Sapma	Min.	Mak.
$\ln Y$	Logaritmik GSYİH	693	26,842	1,431	23,127	30,459
$\ln s$	Yatırımların GSYİH'ya oranının Logaritması	693	-1,489	0,176	-2,224	-0,833
$\ln(m)$	Logaritmik Askeri Harcamaların GSYİH'ya Oranı	693	-4,139	0,540	-5,650	-0,513
$\ln(g + n + d)$	Logaritmik Çalışabilir işgücünün büyüme hızı	693	4,314	1,928	-2,995	8,132

4. YÖNTEM

Burada uygulamada başvurduğumuz yöntem çerçevesinde Sistem GMM modelinin mekanizması kısaca yer verilecektir. Bu bağlamda, çalışmaya aşağıdaki model temel alınmıştır.

$$y_{it} = \alpha y_{i,t-1} + x_{it}\beta + \varepsilon_{it} \quad (22)$$

Burada, y_{it} ekonomik büyüme değişkenini, x_{it} ise savunma harcamaları ile beraber tanımlanan modellere özgü kontrol değişkenleri (22)'de tanımlanmaktadır. ε_{it} (μ_i ve v_{it}) hata bileşeni ise, μ_i sabit etkiler ve v_{it} kendine özgü (idiosyncratic) şokların

bileşimini ifade etmektedir. i alt simgesi bölge (33 OECD ülkesi) ve t alt simgesi ise, zaman dönemini (1996-2016) göstermektedir.

Sabit etki ve rassal etki modellerinde kullanılan gecikmeli bağımlı değişkenin hata terimi ile ilgileşimli olduğu bilinmektedir. Bu tahmin yöntemleri ile elde edilen sonuçların tutarsız ve sapmalı olma ihtimali karşısında, gecikmeli bağımlı değişkenin yerine literatürden de bilindiği gibi araç değişkeni kullanılmaktadır. Dinamik modelde kurulan bu etkileşim açıklayıcı değişkenler ile hata terimi arasında bir içsellik sorununa da yol açmaktadır. Söz konusu içsellik ve otokorelasyon probleminin

üstesinden gelmek amacıyla, çalışmada (Arellano ve Bond, 1991: 282-283) tarafından geliştirilen, dinamik bir panel veri tekniği olan GMM tahmincisinden yararlanılmıştır (Anderson ve Hsiao, 1981). Birim etkileri modelden kaldırmak (gecikmeli bağımlı değişkenin hata terimi ile olan otokorelasyonu önlemek) için yukarıdaki denklemde fark alma yöntemi uygulanmış, $\Delta y_{i,t-1}$ yerine $y_{i,t-2}$ 'yi araç değişken (kullanılan araç değişkenin hata terimi ile otokorelasyonsuz, açıklayıcı değişkenlerle ilişkilimli olması gerekmektedir) olarak kullanmıştır (Baltagi, 2005, : 136-138). Araç değişken kullanılarak yapılan söz konusu tahmin yöntemi, bütün moment koşullarının kullanımına imkân vermediğinden tutarlı ancak etkin değildir. (Arellano ve Bond, 1991), (Anderson ve Hsiao, 1981) çalışmalarındaki birinci fark denklemi, $\Delta y_{i,t-1}$ ve $\Delta x_{i,t-1}$ değişkenleri yerine y ve x 'nin bütün gecikmeli değerlerini araç değişken olarak kullanmıştır. Böylece, genelleştirilmiş momentler yöntemini (Generalized Method of Moments -GMM) geliştirmiştir. Arellano-Bover / Blundell-Bond tahmincisi ise, araç değişkenlerin birinci farkını sabit etkilerden ayıran ilave varsayımlar getirerek Arellano-Bond tahmincisini genişletmiştir. Bu sayede, Arellano-Bond tahmincisinin tahmin sonuçlarının etkinliği, daha fazla sayıda araç değişken kullanılması nedeniyle artmış; iki eşitliğin (orijinal eşitlik ve dönüştürülmüş eşitlik) bir sistem içinde birleştirilmesine dayanan bu yaklaşım "Sistem GMM" olarak ifade edilmiştir.

Gecikmeli birinci fark değişkenlerinin (y_{it}, x_{it}), düzey değerlerinin dönüştürülmemiş eşitlikte araç değişken olarak kullanımı Sistem GMM tahmincisinde mümkündür.

Sistem GMM tahmincisi, birinci fark eşitliğinin; araç değişken yerine geçen değişkenlerin gecikmeli düzey değerleriyle duyarlılığı arttırıp sonlu örneklem sapmasını azalttığı için fark GMM tahmincisiyle kıyaslandığında; genellikle daha etkin ve sapmasız katsayı tahmincileri elde edilmektedir. Aynı şekilde, düzey eşitliğinin ise, araç değişken yerine kullanılan değişkenlerin gecikmeli birinci fark

değerleriyle bileşimine dayanan sistem GMM tahmincisi de etkin ve sapmasız katsayı tahmincileri vermektedir (Baltagi, 2005, : 147-148).

İki aşamalı sistem GMM yaklaşımından elde edilen standart hatalar aşağı yönlü sapmalı olduğu için dirençli standart hataların elde edilebilmesi amacıyla Windmeijer'in (Windmeijer, 2000) sonlu örneklem düzeltmesi tekniğinden yararlanılmıştır (Windmeijer, 2005). Ayrıca, (Windmeijer, 2005) düzeltmesi sonucu elde edilen standart hatalar sonucunda varyans-kovaryans tahminleri de değişen varyansa karşı dirençli hale gelmektedir.

Literatürde iki aşamalı sistem GMM ve fark GMM yaklaşımları yaygın olarak kullanılmakla birlikte burada, rassal yürüyüşe yakın değişkenlerle çalışıldığında daha güvenilir sonuçlar veren iki aşamalı sistem GMM tercih edilmiştir (Roodman, 2009: 99-100). Sistem GMM tahmincisi fark denkleminin yanı sıra düzey denklemini de dikkate alarak bunları bir "sistem" bünyesinde birleştirmektedir.

Sistem GMM tahmincisinin güvenilirliği için üç temel koşul bulunmaktadır (Roodman, 2006: 33-42): (i) GMM tahmincisi hata teriminin ikinci dereceden otokorelasyonun yokluğu koşulunu sağlamalıdır. Boş hipotezler birinci dereceden / ikinci dereceden otokorelasyonun olmadığı şeklinde tanımlandığı için AR(1)'de boş hipotezin reddedilmesi ya da kabul edilmesi, AR(2)'de ise boş hipotezin mutlaka kabul edilmesi koşulu uygun tanımlanmış istatistiklerinin geçerliliğine bağlıdır. (ii) Sistem GMM, sapmalı tahminlere yol açabilecek çok sayıda "zayıf" araç değişken ortaya çıkardığından, araç değişken sayısının gözlem sayısını aşmaması gerekmektedir. Ayrıca Hansen test istatistiğine ait olasılık değerinin 0,05 veya 0,10 düzeyinden büyük olması (araç değişkenlerin uygunluğunu gösteren aşırı tanımlama kısıtlarının geçerliliği yönünde boş hipotezin kabulü anlamına gelmekte) araç değişkenlerin geçerli olduğu, diğer bir deyişle modelin doğru tanımlandığını ifade etmektedir. Geçerli moment koşulları altında Hansen test istatistiği asimptotik olarak ki-kare dağılımına

yaklaşmaktadır. (iii) Modelde Sistem GMM'in geçerliliği için yakınsama göstergesi olarak kabul edilen bağımlı değişkenin gecikmeli değerinin birden küçük olması bir gerekliliktir (Roodman, 2006). Sistem GMM yöntemiyle ilgili yukarıda yapılan kısa tanıtımın ardından

çalışmanın analitik bulguları önce Feder-Ram modelinden başlamak suretiyle irdelenebilir.

5. ANALİZ

Aşağıdaki Tablo 6'da Feder-Ram Modeli GMM tahmin sonuçları yer almaktadır.

Tablo 6: Feder-Ram Modeli GMM Tahmin Sonuçları (Konsolide)

Değişkenler	Bağımlı Değişken: ΔY		
	Model I	Model II	Model III
$\Delta Y(-1)$	0,336*** (8,12)	0,189*** (3,07)	0,307*** (7,64)
ΔL	0,356*** (17,62)	0,242*** (20,04)	0,169*** (4,95)
I/Y	-0,151 (-0,26)	0,519*** (8,22)	0,288** (2,48)
$\Delta(M)$	0,106*** (4,65)	0,600*** (54,39)	0,516*** (17,18)
$\Delta(\frac{M}{Y})$		-0,557*** (-40,14)	-0,352*** (-13,87)
$\Delta(\frac{N}{Y})$			0,021* (1,85)
C	13,069*** (8,22)	14,094*** (14,98)	9,89*** (12,44)
Wald- χ^2 (chi2) (olasılık)	0,000	0,000	0,000
N	693	693	693
AR1 (olasılık)	0,043	0,036	0,045
AR2(olasılık)	0,245	0,214	0,314
Hansen (olasılık)	0,620	0,776	0,324

Not 1: ***, **, sırasıyla %1, %5 ve %10 önem düzeyinde anlamlılığı ifade etmektedir.

Not 2: Parantez içindeki değerler Windmeijer (2005) sonlu örneklem düzeltmesi ile tahmin edilen dirençli (robust) standart hatalara ait t-istatistiği değerleridir. AR(1) ve AR(2) birinci ve ikinci dereceden otokorelasyonun olasılık değerleridir. Hansen testi araç değişkenlerin geçerliliğini öne süren boş hipoteze ait olasılıkları göstermektedir. Wald testi olasılık değerleri modelin anlamlılığını vermektedir.

Modelde dinamik özelliklerin geçerliliğine yönelik bilgi veren gecikmeli bağımlı değişkene $\Delta Y(-1)$ ait tahmin sonuçları incelendiğinde, katsayının istatistiksel olarak anlamlı ve bağımlı değişkenle pozitif korelasyonlu olduğu görülmektedir. Bu sonuç dinamik modelin tercih edilmesinin gerekliliği yönünde bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

Tablo 6'da yer alan GMM sonuçları incelendiğinde modelde birinci dereceden otokorelasyonun (AR(1)) olmadığını öne süren boş hipotez reddedilirken; ikinci dereceden otokorelasyonun (AR(2)) olmadığı yönündeki boş hipotez kabul edilmektedir. Hansen'in (1982) aşırı-belirleme test sonuçları incelendiğinde; boş hipotezin kabul edilmesi

araç değişkenlerin geçerli olduğunu göstermektedir.

Wald testine ait olasılık değerleri (sıfır hipotezinin reddedilmesi) ise modelin genel olarak anlamlı olduğu yönünde bilgi vermektedir. Sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde; çalışmada kullanılan GMM yönteminin geçerliliğine yönelik gerekli koşulların yerine getirildiğini söylemek mümkündür.

Yukarıda yer alan modelin her üç sürümünün tahmin sonuçlarını içeren tablomuz incelendiğinde şu yorum önem kazanmaktadır:

Model 1'de tahmin edilen katsayı sonuçlarına göre bir dönem gecikmeli büyüme oranı değişkeninin katsayısının pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Dolayısıyla ilgili ülkelerin büyüme oranı değişkenleri kalıcılık göstermektedir. İşgücünün büyüme hızını gösteren katsayı pozitif ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu sonuç aynı zamanda kuramsal beklentilerle de uyumludur (Mankiw, Romer, ve Weil, 1992). Buna göre işgücünün büyüme hızındaki %1'lik değişme GSYİH'nin büyüme hızı üzerinde % 0,356'lık bir artışa neden olmaktadır. Öte yandan savunma harcamalarındaki artış oranının GSYİH'nin büyüme oranı üzerindeki etkisi ise %0,106 olup istatistiksel olarak anlamlıdır.

Model 2 savunma harcamalarındaki değişimin GSYİH'ye oranı değişkeni ile genişletilmiştir. Model 2'de dinamik katsayı pozitif ve anlamlıdır. Bir dönem önceki GSYİH büyüme oranı, cari dönem büyüme oranı üzerinde pozitif etkilidir. İşgücünün büyüme hızını gösteren katsayının GSYİH'nin büyüme oranı üzerindeki etkisinin beklentilerle uyumlu ve pozitif olduğu görülmektedir. Yatırımların GSYİH'ye oranı değişkeni, Model 1'in aksine pozitif ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Yatırımların GSYİH'ye oranının büyüme üzerindeki pozitif etkisini yansıtan bu sonuç, teorik beklentileri desteklemektedir. Çalışmanın amacı açısından, temel hipoteze esas bulgular değerlendirildiğinde askeri harcamalardaki yüzde değişimin (esneklik) büyümeye etkisi %0,60'tır. Bu sonuç, Yıldırım vd. (2005) bulgusu ile uyumludur. Ancak, askeri harcamaların GSYİH'ye oranını yani büyümeye göre esnekliği (%-0,557) ile Yıldırım vd. (2005) bulgusu (%0,095) ile hem katsayının büyüklüğü hem de işareti açısından uyumsuzluk göstermektedir. Bunun nedeni, Yıldırım'ın modelinde ΔM 'nin yer almaması ile birlikte hem örnekleminin küçük olması hem de gelişmiş ülkelere göre Türkiye ve Orta Doğu ülkelerini içine alan verilerdeki olası ölçme hatalarından kaynaklanabilir. Bu bağlamda, çalışmanın özgünlüğünü içeren hipotez testine dönersek yatırımların GSYİH'ye oranı katsayısı crowding in öngörüsünü doğrulamakta ve cari dönemdeki askeri harcamalardaki değişme ile

uyumlu bir şekilde büyümeyi olumlu etkilemektedir. Ancak modeldeki $\Delta(M/Y)$ büyümeyi olumsuz etkilediği için (-%0,557) temel hipotezdeki öngörünün reddi sonucunu doğurmaktadır. Bunun anlamı, zamana bağlı olarak değişme hızının olumsuz olduğunu gösterir. Ayrıca, Model 3 dikkate alındığında, bu sonuçlar I/Y açısında %0,288'e, ΔM açısında %0,516'ya düşmekte; $\Delta(M/Y)$ açısından ise -%0,352 şeklinde negatif etki azalmaktadır. Ayrıca, modele askeri olmayan kamu harcamalarının GSYİH'ye oranının dâhil edildiği genişletilmiş modelin katsayısı istatistiksel olarak anlamlıdır. Buna göre askeri harcamalardaki yüzde değişimin büyüme üzerinde negatif etki yaratmış olması temel hipotezimizi reddi sonucunu doğurmaktadır. Yine, bu sonuç literatür bulgusu olarak Yıldırım vd. (2005) ile karşılaştırdığımızda aynı tahminler %0,59 ve %0,095 ve katsayı işaretleri pozitifdir. bu bulgu, crowding-in beklentisini doğrularken askeri harcamalardaki değişme de %0,0607'lık bir pozitif etki yaratmaktadır. Ancak, askeri olmayan kamu harcamaların GSYİH'ye oranındaki değişim katsayısı %0,021 olup I/Y ile karşılaştırıldığında yine katsayı pozitif olmakla birlikte yatırımlara göre değişim hızı crowding-out etkisi yaratmaktadır denilebilir. Bu da temel hipotezimizle uyumlu bir sonuçtur. Çalışmanın analitik bulgularına Genişletilmiş Solow Modeli ile devam edecek olursak:

Tablo 7'de yer alan GMM sonuçları incelendiğinde modelde birinci dereceden otokorelasyonun (AR(1)) olmadığını öne süren boş hipotez reddedilirken; ikinci dereceden otokorelasyonun (AR(2)) olmadığı yönündeki boş hipotez kabul edilmektedir.

Hansen'in aşırı-belirleme test sonuçları incelendiğinde; boş hipotezin kabul edilmesi araç değişkenlerin geçerli olduğunu göstermektedir (Hansen, 1982). Wald testine ait olasılık değerleri (boş hipotezin reddedilmesi) ise Tablo 7'de yer alan modelin bir bütün olarak anlamlı olduğunu gösterir.

Tablo 7: Genişletilmiş Solow Modeli GMM Tahmin Sonuçları

Bağımlı Değişken: $\Delta \ln Y$	
$\ln[Y(-1)]$	-0,017*** (-4,72)
$\ln s$	0,015*** (3,71)
$\ln(g + n + \delta)$	0,007*** (5,49)
$\ln(m)$	-0,069*** (-28,45)
$\ln[m(-1)]$	0,077*** (31,79)
C	0,537*** (5,57)
Wald- $\chi^2(\text{chi}2)$ (olasılık)	0,000
N	693
AR1 (olasılık)	0,006
AR2 (olasılık)	0,156
Hansen (olasılık)	0,972

Not: ***,** srasıyla %1, %5 ve %10 önem düzeyinde anlamlılığı ifade etmektedir. Parantez içindeki değerler Windmeijer (2005) sonlu örneklem düzeltmesi ile tahmin edilen dirençli (robust) standart hatalara ait t-istatistiği değerleridir. AR(1) ve AR(2) birinci ve ikinci dereceden otokorelasyonun olasılık değerleridir. Hansen testi araç değişkenlerin geçerliliğini öne süren boş hipoteze ait olasılıkları göstermektedir. Wald testi olasılık değerleri modelin anlamlılığını vermektedir.

Tablo 7’de Genişletilmiş Solow Modeline ait sistem GMM tahmin sonuçları değerlendirildiğinde büyüme oranının gösteren GSYİH değişkeninin bir dönem önceki değerinin $[\ln Y(-1)]$ cari dönem büyüme üzerindeki etkisinin negatif ve istatistiksel olarak anlamlı olması kalıcılığı ifade eden katsayının etkisinin, yani esnekliğinin negatif olması anlamına gelir. Dolayısıyla bir önceki dönem gelirdeki %1 lik bir değişimin -%0,017 bir değişmeye karşılık geldiği görülmektedir. Bu durum, Genişletilmiş Solow Modeli ’nin sistem GMM metoduyla çözümlenmesinin sonuçlarının ihtiyatla yorumlanması gerekliliğini ortaya koyar. Nitekim Genişletilmiş Solow Modeli statik bir model kurgusu içerdiği için $\ln y(-1)$ ’in negatif olması GMM metodu açısından zayıf bir bulgudur. Bu sonucun Hou ve Chen (2012) bulgusuyla uyumlu olması kanaatimizi güçlendirmektedir. Modelde yer alan tasarruf değişkeninin (tasarrufların yatırımlara eşit olduğu varsayımı altında) esneklik katsayısı %0,015 olup büyüme üzerindeki etkisi pozitifdir. Burada, tasarrufların yatırımlara eşitliği varsayımı model açısından zayıf bir olgu olarak değerlendirilebilir. $\ln(n + g + \delta)$: Çalışabilir işgücünün büyüme hızı, teknolojik

değişim ve aşınma payı toplamlarının logaritmik değeri olan bağımsız değişken tahmincisinin büyüme üzerindeki etkisi olumlu olup katsayısı %0,007’dir ve zayıf bir etki yaptığı şeklinde yorumlanabilir. $\ln m$: Logaritmik askeri harcamaların GSYİH’ye oranı değişkeninin katsayısı anlamlıdır ve -%0,069 etkiye sahiptir. Bu katsayının işaretinin negatif olması temel hipotezin reddini doğuran bir sonuç olarak değerlendirilebilir ve Feder-Ram sonuçlarıyla uyumlu olup temel hipotezin reddedilmesi sonucunu doğurur. $\ln m(-1)$ katsayısının büyüme üzerindeki etkisi ise %0,77’lik katsayı ile pozitif etki yaratmaktadır. Bu durum, modelde yer alan dinamik araçsal değişken olarak askeri harcamaların uzun dönem etkisine karşılık gelmektedir ve tasarruf/yatırım benzeri crowding-in etkisi yaratmaktadır. Özetle Genişletilmiş Solow Modeli bulguları Feder-Ram modeli bulgularıyla karşılaştırıldığında, Feder-Ram modelinin tahmincileri üzerinden politika önermesi geliştirmenin daha etkin bir yaklaşımın olacağına delili sayılabilir.

6. SONUÇ

Metin içinde belirtildiği gibi üretim ve ekonomik büyümenin temel unsurlarının

emek, sermaye birikimi, teknoloji ve beşeri sermaye odaklı olduğu bilinmektedir. Bununla birlikte, büyümenin ana dinamiği niteliğindeki iki olgudan biri olan sermaye birikimi, uzun dönemli ekonomik büyüme için gerekli ancak yeterli koşul değildir. Uzun dönemli ekonomik büyümenin itici gücü daha ziyade teknolojidir. Teknolojik ilerleme, sermayenin verimliliğini/etkinliğini arttırırken; etkin nüfus büyümesinin kaynaklar üzerinde ortaya koyduğu olumsuz etkiyi telafi eden yegâne faktör olarak, sürekli büyümenin ana kaynağıdır. Çalışma konusuyla ilgili literatürden bilinen çalışmalar, askeri harcamaların iktisadi büyüme ve ulusal refahı olumlu etkilediği gibi “crowding-out” yoluyla tam tersine olumsuz etki de yaratabildiğini göstermiştir. Nitekim askeri harcamaların teknoloji ve bilgi üretimi yönüyle ortaya koyduğu niteliksel yaratıcılık etkisi kaynakların etkin kullanımına olanak açarken transfer niteliğine bürünen askeri nitelikli kamu harcamalarının potansiyel olarak daha üretken alanlarda kullanılması gereken kaynakların, tüketim alanına teksifi sonucu iktisadi büyümenin uzun dönemli seyri beklenenin altında kalabilmektedir.

Feder-Ram Modeli GMM tahmin sonuçlarına göre dinamik modelin $\Delta Y(-1)$ tahmincisinin ait katsayısının anlamlı olması dinamik modelin tercih edilmesinin önemini ortaya koymaktadır. Çalışmanın analiz bulguları çerçevesinde modele konu olan panel yapı içinde büyüme oranının gecikmeli değerini, uzun dönem kalıcılık göstergesi olarak değerlendirilebiliriz. Model 2’den anlaşılacağı gibi yatırımların GSYİH’ye oranının büyüme üzerindeki pozitif etkisini yansıtan sonuç da teorik beklentileri desteklemektedir. Çalışmanın amacı açısından, temel hipoteze esas bulgular değerlendirildiğinde askeri harcamalardaki yüzde değişiminin (esneklik ΔM) büyümeye etkisi %0,60’tır. Bu sonuç Yıldırım vd. (2005) bulgusu ile uyumludur.

Bu bağlamda, çalışmanın özgünlüğünü içeren hipotez testine dönersek yatırımların GSYİH’ye oranı katsayısı crowding-in (dışlama etkisini

tersine) öngörüsünü doğrulamakta ve cari dönemdeki askeri harcamalardaki değişme ile uyumlu bir şekilde büyümeyi olumlu etkilemektedir. Ancak modeldeki $\Delta(M/Y)$ büyümeyi olumsuz etkilediği için (-%0,557) temel hipotezdeki öngörünün reddi sonucunu doğurmaktadır. Bunun anlamı, bu değişkenin değişme hızının zamana bağlı olarak büyüme üzerindeki etkisinin olumsuz olması şeklinde açıklanabilir. Model 3 dikkate alındığında, bu sonuçlar, Model 2’ye göre yatırımların GSYİH’ye payı (I/Y) açısından %0,288’e, ΔM açısından %0,516’ya düşmekte; $\Delta(M/Y)$ ise -%0,352 şeklinde negatif etkiyi azaltmaktadır. Ayrıca, modele askeri olmayan kamu harcamalarının GSYİH’ye oranı da büyümeyi olumlu etkilemektedir. Özetle, askeri harcamalardaki yüzde değişiminin büyüme üzerinde negatif etki yaratmış olması temel hipotezimizin reddi sonucunu doğurmaktadır.

Yine Tablo 7’de yer alan GMM sonuçları Genişletilmiş Solow Modeline göre incelendiğinde, büyüme oranının gösteren GSYİH değişkeninin bir dönem önceki değerinin $[\ln Y(-1)]$ cari dönem büyüme üzerindeki etkisinin negatif olması, Genişletilmiş Solow Modeli ’nin Sistem GMM metoduyla çözümlenmesinin sonuçlarının ihtiyatla yorumlanması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Nitekim Genişletilmiş Solow Modeli statik bir model kurgusu içerdiği için $\ln y(-1)$ ’in negatif olması GMM metodu açısından zayıf bir bulgu sayılabilir. Bu sonucun da Hou ve Chen (2012) bulgusuyla örtüşmesi araştırma bulgularımızı güçlendirmektedir. Ayrıca Genişletilmiş Solow Modelinde yer alan tasarruf değişkeninin (tasarrufların yatırımlara eşit olduğu varsayımı altında) esneklik katsayısı %0,015 olup büyüme üzerinde zayıf bir etkiyi gösterir. Yine, çalışabilir işgücünün büyüme hızı, teknolojik değişim ve aşınma payı toplamalarının logaritmik değeri olan bağımsız değişken tahmincisinin büyüme üzerindeki etkisi olumludur ve katsayısı %0,007 olup, zayıf bir etki doğurmaktadır. Logaritmik askeri harcamaların GSYİH’ye oranı değişkeninin katsayısı anlamlıdır ve -%0,069 etkiye sahiptir. Bu katsayının işaretinin negatif olması temel

hipotezin reddini doğuran ilave bir sonuçtur. Bununla birlikte bu bulgular, Feder-Ram sonuçlarıyla uyumlu olup, temel hipotezin reddedilme gerekçesini güçlendirmektedir. Bu modelde, $lnm(-1)$ katsayısının büyüme üzerindeki etkisinin %0,77 olduğu dikkate alınır, modelde yer alan dinamik araçsal değişken olarak askeri harcamaların uzun dönem etkisine karşılık gelen bir sonuç olup crowding-in (dışlama etkisinin aksine) beklentisini doğrulamaktadır. Her iki modelin analitik bulguları karşılaştırıldığında, Feder-Ram modeli bulgularının kestirim yapma sürecinde Genişletilmiş Solow Modeli 'ne göre daha işlevsel olduğu söylenebilir ancak Feder-Ram modelinin içerdiği teorik ve ekonometrik sorunlar vesilesiyle politika önermelerinde Genişletilmiş Solow Modelinin kullanılmasının daha uygun olacağı kanısına varılmıştır.

Çalışmanın sonuçları değerlendirildiğinde politika yapımcılarına aşağıda yer alan şu önerilerde bulunulabilir: Buna göre her iki modelde askeri harcamaların büyümeye etkisi küçük olmakla birlikte, stratejik güvenlik malı üretimi kapsamında savunma sanayi sektörünün üretim gücü önemsenmelidir. Devletlerin bekasıyla uyumlu ve zorunlu olan bir harcama kapsamındaki askeri mal ve hizmet üretiminin büyümeye katkısını teşvik edecek politikalar geliştirilmelidir. Nitekim bu makalenin yazarları araştırma bulgularıyla gözlem sonuçlarını birlikte değerlendirdiğinde, teknolojik yayılma etkisinin ancak sabit sermaye yatırımları ve ar-ge harcamalarıyla ortaya çıkacağını öngörmektedirler. Bu bağlamda çalışmanın yazarları, özellikle nitelikli ve yüksek teknolojiye dayalı askeri harcamaların; toplam askeri harcamalar içindeki payının artırılması kanaatini politika yapımcılarına önerirler. Ayrıca, hafif silah üreten firmaların sivil talep yönünü güçlendirecek mevzuat düzenlenmesinin

yapılması ile silah sanayiine destek stratejisi önemine vurgu yapan yazarlar, hem ihracat yönlü hem de sivil iç piyasa yönlü yeni düzenlemelerin iktisadi büyümeyi daha da uyaracağı beklentisini politika yapımcılarıyla paylaşmak isterler. Bu konuda mevcut uygulamalar kapsamındaki yasa ve yönetmeliklerin hafif silah imalatı ve tasarımlarının sivil piyasaya girmesini engellediği şeklindeki kanaatlerinin yanı sıra yaşanan zorluklara da dikkat çekmektedir. Yazarlar araştırma sürecinde yaptığı gözlemlere atıf yaparak, atılım yapan hafif silah imalatçılarının, ihraç başarılarını dikkate almakta ve firmaların karşılaştığı zorlukların giderilmesini önermektedirler. İlgili tedbirler çerçevesinde de devlet katkısının artırılmasının ekonomiyi daha da uyaracağını öngörerek; bu alanda faaliyet gösteren küçük ve orta ölçekli firmaların serbest piyasa yapısına duyacağı güveni artıracak rekabetçi yapının teşvik edilmesinin gerekliliğine vurgu yaparlar. Bu konuda, yapısal politika düzenlemelerine ihtiyaç duyulduğu; tekelci yapı içinde faaliyet gösteren Makine ve Kimya Endüstrisi Kurumu'nun sivil piyasa dinamikleriyle birlikte hareket edeceği yapısal düzenlemelere kavuşturulmasının önemini belirtirler. Özellikle rekabet koşullarını doğuracak yeni düzenlemelerin iktisadi büyümeye yeni hamleler katacağını savunan yazarlara göre; kamuoyunda "insani" kaygılarla ileri sürülen hafif silahların teşvik edilmemesi konusundaki gerekçeler ihtiyatla değerlendirilmelidir. Hafif silahlara olan talebi, karşı direnç mekanizmaları üzerinden okumak yerine; ülkemiz açısından stratejik bir savunma aracı olan hafif silahların kullanımı konusunda sivil eğitim mevzuatının güçlendirilmesi ile birlikte 6136 sayılı ateşli silahlar kanununun günümüz koşullarıyla uyumlu hale getirilmesini daha önemli bir husus olarak görürler.

KAYNAKÇA

- Alexander, W. R. (1990). The Impact of Defence Spending on Economic Growth. *Defence and Peace Economics*, 2(1), 39-55.
- Alexander, W. R. (1995). Defence Spending: Burden or Growth-Promoting? *Defence and Peace Economics*, 6(1), 13-25.
- Anderson, T. W. ve Hsiao, C. (1981). Estimation of Dynamic Models with Error Components. *Journal of the American Statistical Association*, 76(375), 598-606.
- Antonakis, N. (1997). Defence Spending and Growth in Greece: A Comment and Further Empirical Evidence. *Applied Economics Letters*, 4(10), 651-655.
- Antonakis, N. (1999). Guns Versus Butter: A Multisectoral Approach to Military Expenditure and Growth With Evidence from Greece, 1960-1993. *Journal of Conflict Resolution*, 43(4), 501-520.
- Arellano, M. ve Bond, S. (1991). Some Tests of Specification for Panel Data: Monte Carlo Evidence and an Application to Employment Equations. *The Review of Economic Studies*, 58(2), 277-297.
- Ateşoğlu, H. S. ve Mueller, M. J. (1990). Defence Spending and Economic Growth. *Defence and Peace Economics*, 2(1), 19-27.
- Atilla, Y. (2019). Doktora Tezi; Askeri Harcamaların Büyüme Üzerine Etkisi: OECD Örneği (1996-2016). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Baltagi, B. H. (2005). *Econometric Analysis of Panel Data*. Sussex: John Wiley and Sons Ltd.
- Batchelor, P., Dunne, P. J. ve Saal, D. S. (2000). Military Spending and Economic Growth in South Africa. *Defence and Peace Economics*, 11(4), 553-571.
- Benoit, E. (1978). Growth and Defence in Developing Countries. *Economic Development and Cultural Change*, 26(2), 271-280.
- Biswas, B. (1992). Defense Spending and Economic Growth in Developing Countries. *Economic Research Institute Study Papers*, 92(4), Paper 18.
- Biswas, B. ve Ram, R. (1986). Military Expenditures and Economic Growth in Less Developed Countries: An Augmented Model and Further Evidence. *Economic Development and Cultural Change*, 34(2), 361-372.
- Bleaney, M. ve Nishiyama, A. (2002). Explaining Growth: A Contest Between Models. *Journal of Economic Growth*, 7, 43-56.
- Crespo Cuaresma, J. ve Reitschuler, G. (2004). A Non-Linear Defence-Growth Nexus? Evidence From the US Economy. *Defence and Peace Economics*, 15(1), 71-82.
- Deger, S. ve Sen, S. (1995). Military Expenditures and Developing Countries. K. Hartley, ve T. Sandler içinde, *Handbook of Defence Economics*, 1, Amsterdam Elsevier, 275-307.
- Dunne, J. P. (1996). Economic Effects of Military Spending in LDC's: A Survey. *The Peace Dividend*. North Holland: N.P. Gleditsch, A. Cappelen, O. Bjerkhold, R. Smith and P. Dunne, 64, 439.
- Dunne, J. P., Smith, R. P. ve Willenbocker, D. (2005). Models of Military Expenditure and Growth: A Critical Review. *Defence and Peace Economics*, 16(6), 449-461.
- Dunne, P., Nikolaidou, E. ve Smith, R. (2002). Military Spending, Investment and Economic Growth in Small Industrialising Economies. *The South African Journal of Economics*, 70(5), 789-790.
- Dunne, J. P. ve Nikolaidou, E. (2012). Defence Spending And Economic Growth In The EU15. *Defence and Peace Economics*, 23(6), 537-548.
- Dunne, J. P. (2012). Military Spending, Growth, Development and Conflict. *Defence and Peace Economics*, 23(6), 549-557.

- Feder, G. (1983). On Exports on Economic Growth. *Journal of Development Economics*, 12(1-2), 59-73.
- Hansen, L. P. (1982). Large Sample Properties of Generalized Method of Moments Estimators. *Econometrica*, 50(4), 1029-1054.
- Heo, U. (1996). The Political Economy of Defence Spending in South Korea. *Journal of Peace Research*, 33(4), 483-490.
- Heo, U. (2000). The Defence-Growth Nexus in The United States Revisited. *American Politics Quarterly*, 28(1), 110-127.
- Heo, U. (2009). The Relationship Between Defense Spending and Economic Growth in the United States. *Political Research Quarterly*, 63(4), 760-770
- Heo, U. ve DeRouen Jr., K. (1998). Military Expenditures, Technological Change, and Economic Growth in the East Asian NIC's. *The Journal of Politics*, 60(3), 830-846.
- Heo, U. ve Hahm, S. D. (2006). Politics, Economics and Defense Spending in South Korea. *Armed Forces and Society*, 32(4), 604-622.
- Heo, U. ve Kwang, H. R. (1998). Military Expenditures and Economic Growth in South Korea and Taiwan. *International Interactions*, 24(2), 171-186.
- Hou, N. ve Chen, B. (2012). Military Expenditure and Economic Growth In Developing Countries: Evidence from System GMM Estimates. *Defence and Peace Economics*, 24(3), 183-193.
- Huang, C. ve Mintz, A. (1990). Ridge Regression Analysis of the Defence-Growth Trade off in The United States. *Defence and Peace Economics*, 2(1), 29-37.
- Keller, K., Poutvaara, P. ve Wagener, A. (2009). Military Draft and Economic Growth in OECD Countries. *Defence and Peace Economics*, 20(5), 373-393.
- Klein, T. (2004). Military Expenditure and Economic Growth: Peru 1970-1996. *Defence and Peace Economics*, 15(3), 275-288.
- Knight, M., Loayza, N. ve Villanueva, D. (1996, February). The Peace Dividend: Military Spending Cuts and Economic Growth. *The World Bank Policy Research Department Macro Economics and Growth Division and International Monetary Fund*, 43(1). 1-37.
- Lee, K., Pesaran, M. H. ve Smith, R. (1997). Growth and Convergence in a Multi-Country Empirical Stochastic Solow Model. *Journal of Applied Econometrics*, 12(4), 357-392.
- Linden, M. (1992). Military Expenditure, Government Size and Economic Growth in The Middle East in The 1973-85. *Journal of Peace Research*, 29(3), 265-270.
- Mankiw, N. G., Romer, D. ve Weil, D. N. (1992). A Contribution to the Empirics of Economic Growth. *The Quarterly Journal of Economics*, 107(2), 407-437.
- Mintz, A. ve Huang, C. (1990). Defence Expenditures, Economic Growth and the "Peace Dividend". *The American Political Science Review*, 84(4), 1283-1293.
- Mintz, A. ve Stevenson, R. T. (1995). Defence Expenditures, Economic Growth and the 'Peace Dividend' A Longitudinal Analyses of 103 Countries. *Journal Of Conflict Resolution* 39(2), 283-305.
- Murdoch, J. C., Pi, C.-R. ve Sandler, T. (1997). The Impact of Defense and Non-Defense Public Spending on Growth in Asia and Latin America. *Defence and Peace Economics*, 8(2), 205-224.
- Reitschuler, G. ve Loening, J. L. (2005). Modeling the Defense-Growth Nexus in Guatemala. *World Development*, 33(3), 513-526.
- Roodman, D. (2006). How to Do xtabond2. *North American Stata Users Group Meetings*, 1-30. Center for Global Development.
- Roodman, D. (2009). How to Do Xtabond2: An Introduction To Difference and System GMM in Stata. *The Stata Journal*, 9(1), 86-136.
- Sala-i-Martin, X., Doppelhofer, G. ve Miller, R. I. (2004). Determinants of Long-Term Growth: A Bayesian Averaging of Classical Estimates

- (BACE) Approach. *National Bureau of Economic Research*, 94(4), 813-835
- Sezgin, S. (1997). Country Survey X: Defence spending in Turkey. *Defence and Peace Economics*, 8(4), 381-409.
- Sezgin, S. (2000). A Note on Defence Spending in Turkey: New Findings. *Defence and Peace Economics*, 11(2), 427-435.
- Smith, A. (1776). *Wealth of The Nations*.
- Smith, R. P. (2000). Defence Expenditure and Economic Growth: In Making Peace Pay. N. P. Gleditsch, G. Lindgren, N. Mouhleb, S. Smith, ve I. de Soysa içinde, *A Bibliography on Disarmament and Conversion*, Laremont: Regina Books, 15-24.
- Smith, R. P. ve Dunne, P. (2001). Military Expenditure Growth and Investment. *Birkbeck College Working Paper*, 1-19.
- Stewart, D. B. (1991). Economic Growth and the Defense Burden in Africa and Latin America: Simulations From a Dynamic Model. *Economic Development and Cultural Change*, 40(1), 189-207.
- Stroub, M. D. ve Hackelman, J. C. (2001). Size of the Military Sector and Economic Growth: A Panel Data Analysis of Africa and Latin America. *Journal of Applied Economics*, 4(2), 329-360.
- Ward, M. D., Davis, D. R. ve Chan, S. (1993). Military Spending and Economic Growth in Taiwan, *Armed Forces and Society*, 19(4), 533-550.
- Windmeijer, F. (2000). A Finite Sample Correction For The Variance of Linear Two Step GMM Estimators. *Institute of Fiscal Policies Working Paper*, 1-19.
- Windmeijer, F. (2005). GMM for Panel Count Data Models. Centre for Microdata Methods and Practice (cemmap) Working Paper, 1-28.
- Yeşilyurt, M. E. ve Elhorst, J. P. (2017). Impacts of Neighboring Countries on Military Expenditures: A Dynamic Spatial Panel Approach. *Journal of Peace Research*, 54(6), 777-790.
- Yıldırım, J., Sezgin, S. ve Öcal, N. (2005). Military Expenditure and Economic Growth in The Middle Eastern Countries: A Dinamic Panel Data Analysis. *Defence and Peace Economics*, 16(4), 283-285.
- Yıldırım, J. ve Öcal, N. (2014). Military Expenditures, Economic Growth and Spatial Spillovers. *Defence and Peace Economics*, 27(1), 1-18.

Kadınların İşgücüne Katılımında Gelir Etkisi: Türkiye Örneği

Mustafa Bilik¹

Özet

Bu çalışmada, TÜİK hane halkı bütçe anketlerinden yararlanılarak kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörler araştırılmaktadır. Bebek sahipliği, eğitim durumu, yaş ve hane geliri değişkenleri kullanılarak probit model tahmincileri elde edilmektedir. İktisat teorisinden bilindiği gibi, işgücüne katılım-boş zaman arasındaki bireysel tercihler gelir ve ikame etkisi üzerinden belirlenmektedir. Gelir etkisini tahmininde, "toplam hanenin geliri" değişkeninin kullanılması, ekonometrik açıdan içsellik problemine yol açmaktadır. Bu çerçevede çalışmada geleneksel probit modellerine ek olarak, araç değişken tekniği üzerinden kurulan probit modeli tahmincileri elde edilmektedir. Kadınların işgücüne katılımı üzerinde; bebek sahipliği, yaş ve hane gelirin etkisi negatif iken üniversite mezuniyetinin etkisi pozitifdir.

Anahtar kelimeler: Probit Regresyon, İçsellik, Araç Değişken Yaklaşımı, Nitel Tercih, İşgücüne Katılım.

Jel Kodu: J21, C23, C25

Income Effect on the Labor Force Participation of Women: The Case of Turkey

Abstract

In this study, factors affecting women's labor force participation decisions are examined using TURKSTAT's household budget surveys. Logit and probit model estimators obtained on; education level, age, number of babies and household income. As is known from the economic theory, individual preferences between labour force participation and leisure are determined by the income and substitution effect. To estimate the income effect, using "household income" causes the problem of endogeneity in econometrics. In this context, in addition to traditional models, the probit model estimators based on instrumental variable technique are achieved in the study. On the labor force participation of women; while the impact of baby ownership, age and household income are negative, the effect of university graduation is positive.

Keywords: Probit Regression, Endogeneity, Discrete Choice Models, Labour Force Participation.

Jel Codes: J21, C23, C25

1. GİRİŞ

Kadınların işgücüne katılımı; sosyal, kurumsal ve piyasa faktörleri gibi bir dizi değişken tarafından belirlenmektedir (Kaufman & Hotchkiss, 2003). Yüksek düzeylerde katılım, refah seviyesinin yükselmesi açısından arzulanan bir durumdur. Gelişmekte olan ülkelerin büyük bölümünde piyasa başarısızlıkları, ekonominin üretim yapısı ve politik eksiklikler katılım oranlarının düşmesine sebep olabilmektedir. Bunun yanında ülkelere özgü sosyal özellikler de etkili olmakta, aynı zamanda cinsiyet eşitliği istihdam üzerinde pozitif bir etki yaratmaktadır. Sanayileşme sürecinde tarımsal üretimin payının azalması ve kadınların emek piyasasında daha az yer bulması, daha sonra

hizmetler sektörünün payının artmasıyla kadınların değer yaratma sürecinde payının yükselmesi, bilinen bir olgudur (Boserup, 1990; Sordellini, 2009). Aynı zamanda, sanayileşme sürecinde istihdam olanaklarının ve emek verimliliğinin artması ücret düzeyini arttırmaktadır. Bu durum, haneye ek gelir sağlama amacıyla olan kadınların üzerinde çalışma baskısını azaltmaktadır (Sinha, 1965). Ekonomik büyüme ve kalkınma sürecinde kadınların istihdama katılım oranı doğrusal değil, eğrisel bir yapıda gelişmektedir. Bu süreçte; eğitim düzeyi, hanenin geliri, servet düzeyi, yaş, medeni durum ve çocuk sayısı gibi birtakım özelliklerin etkisi artmaktadır. Bu çalışmada, Türkiye örneğinde bu faktörlerin kadın istihdamı üzerindeki etkisi araştırılmaktadır. Bu motivasyon çerçevesinde,

ATIF ÖNERİSİ (APA): Bilik, M. (2020). Makale Kadınların İşgücüne Katılımında Gelir Etkisi: Türkiye Örneği. İzmir İktisat Dergisi. 35(2). 317-326. Doi: 10.24988/ije.202035208

¹ Araş. Gör, Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Buca / İZMİR, mustafa.bilik@deu.edu.tr

ORCID: 0000-0003-4425-9316

geleneksel modellerin yanında araç değişkenlere dayalı teknikler, karşılaştırmalı biçimde değerlendirilerek güvenilir tahmincilerin elde edilmesi hedeflenmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, kadınları işgücüne katılım oranı ile ilgili teorik çerçeve, üçüncü bölümünde uygulamalı literatür ele alınmaktadır. Ardından çalışmada kullanılan veri seti ve yöntem hakkında bilgi verilmekte, ekonometrik bulguların yorumlanması ve politika önerileri sunulmaktadır.

2. TEORİK ÇERÇEVE

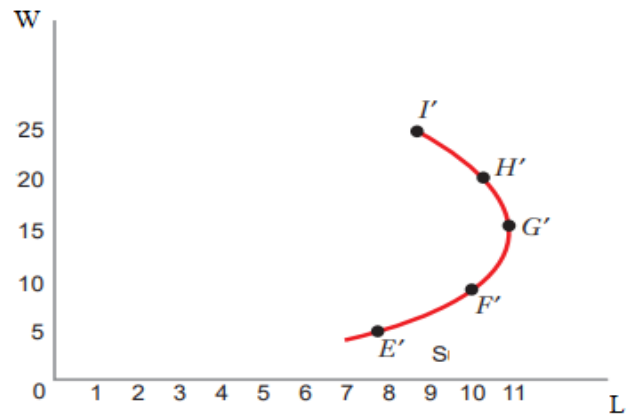
Neoklasik yaklaşım, bireylerin yalnızca nihai mal ve hizmetlerin tüketiminden değil aynı zamanda boş zamanın tüketiminden de fayda sağladığını ortaya koymaktadır. Bu çerçevede gelir elde etme amacında olan birey, boş zamanından vazgeçmektedir. Bireyin çalıştığı saat arttığında, elde ettiği gelir de artacaktır. Aynı zamanda bireyin boş zamanı arttığında dinlenme ve kendini geliştirme gibi faaliyetleri, emeğin verimliliği üzerinden satın alma gücüne katkı sağlayacaktır. Özetle bireyin bu iki alternatif arasındaki tercihi, emek arzını (çalışma kararını) belirlemektedir (Borjas, 2000).

Çalışma ve boş zaman arasındaki tercih, bütçe kısıtları ve kayıtsızlık eğrileri ile analiz edilmektedir. Her kayıtsızlık eğrisi, bireye eşit fayda düzeyi sağlayan çeşitli alternatif gelir ve boş zaman birleşimlerini temsil eder ve kayıtsızlık eğrisi başlangıç noktasından ne kadar uzaksa, birey için temsil ettiği memnuniyet düzeyi o kadar yüksek olur. Kayıtsızlık eğrisinin eğimi, boş zaman ve gelir arasındaki marjinal ikame oranı (MRS-Marginal Rate of Substitution) ifade etmektedir. Bu aynı zamanda bir değiş-tokuş eğrisidir ve bir saat boş zamandan vazgeçebilmesi için talep edilen gelir düzeyini göstermektedir.

Emek arz eğrisi, bireysel tercihlerin bir sonucu olarak negatif veya pozitif eğimli olabilmektedir. Artan gelir düzeyi sonucunda bireyler daha az geliri daha fazla boş zamanla ikame edebilirler. Buna karşın, ikame etkisinin

gelir etkisinden baskın olduğu durumlarda emek arz eğrisi pozitif eğimli olmaktadır. Burada yapılan açıklamalar aşağıdaki şekil yardımıyla basitleştirilmektedir.

Şekil 1'de ücret düzeyi ile çalışma tercihi arasındaki ilişki emek arz eğrisi çerçevesinde (S) gösterilmektedir. Yatay ekseninde çalışma saati (L), dikey ekseninde ise ücret düzeyi (W) yer almaktadır. Buna göre, saatlik ücret düzeyi 5 birim iken bireyler günde 8 saat çalışmayı tercih etmektedir. Ücret düzeyi 10 birime yükseldiğinde, bireyler 10 saat çalışmaktadır. Saatlik ücretler 15 birimin üzerinde seyretmeye başladığında, çalışma saati azalmaktadır. Bu noktada bireyler daha fazla gelir elde etmek yerine daha fazla boş zaman elde etmeyi tercih etmektedir.



Şekil 1: Emek Arzı Eğrisi (**Kaynak:** Besanko A. & Braeutigam R. (2010))

Bu çalışmada kadınların işgücüne katılımı araştırıldığından, gelir etkisini göstermesi açısından hane gelir bağımsız değişkenler arasında ele alınmaktadır. Hane geliri, hanede çalışan erkeğin geliri ve gayrimenkul geliri olarak incelenmekte ve kadının işgücüne katılımı üzerindeki etkisi araştırılmaktadır.

Kadınların çalışma ve boş zaman arasındaki tercihleri büyük ölçüde hane düzeyinde tercihlerden meydana gelmektedir. Aynı zamanda Neoklasik model ev içi üretimi de göz ardı etmektedir. Kadınların boş zaman tercihleri çoğunlukla hanenin toplam faydasını maksimize etme amacına yönelik bir tahsis sürecidir. Bu kapsamda evli kadınların tercihi; boş zaman, piyasada çalışma ve evde çalışma

şeklinde üç farklı alternatif bağlamında genişletilebilir (Mincer, 1962; Kusters & Belke ,1996; Becker, 1975).

3. UYGULAMALI LİTERATÜR

Çalışmanın bu kısmında kadınların işgücüne katılım oranını belirleyen faktörleri araştıran uygulamalı literatür bulgularına yer verilmektedir. Bu kapsamda, Türkiye özelinde ve küresel ölçekteki çalışmalar sunulmaktadır.

Kadınların işgücüne katılım oranını etkileyen değişkenlerden ilki yaş faktörüdür. Yaş faktörü, yaşam döngüsünü ifade etmektedir. Yaşam döngüsünde gelire ihtiyaç duyan kadınların işgücü piyasasında yer alması beklenen bir durumdur. Bununla birlikte, eğitime katılma evlilik süreci gibi yaşam döngüsü içinde yer alan süreçler yaş ve işgücüne katılım üzerinde belirleyici olmaktadır. Aynı zamanda yaş, değer yaratma potansiyeli ile ilişkili bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Özetle yaş faktörü, farklı demografik özelliklere sahip bireylerin işgücüne katılım tercihlerini farklı düzeylerde etkilemektedir.

Bowen & Finegan (2015)'a göre yaş faktörü, işgücüne katılım üzerinde önemli bir belirleyicidir, evli ve bekâr kadınların işgücüne katılımı, yaş faktörüyle farklılaşmaktadır. Bu doğrultuda, işgücüne katılım oranı üzerinde belirleyici güce sahip olan başka bir değişken ise bireyin medeni durumudur. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde evli kadınların, bekârlara göre işgücüne katılım oranı düşmektedir (Tanfer, 1975; Kiribanda, 1982; Waldron, Herold & Dunn, 1982).

Bununla birlikte, doğum oranı ya da ailenin sahip olduğu çocuk/bebek sayısı da işgücüne katılım oranını etkilemektedir (Pecht, 1975; Wilson, 1981). Ancak ileri yaştaki bireylerde bu etki azalabilmektedir (Rasevic, Mulina & Macura, 1978). Ailenin bebek sahibi olmasının işgücüne katılım üzerinde önemli bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşan çalışmalar da mevcuttur (bkz. Angulo & Rodrigez, 1976). Bu etki, ülkenin gelişmişlik düzeyine göre farklılık göstermektedir. Değer yaratma sürecinin ilkel tarımsal biçimde ortaya çıktığı ülkelerde veya

kırsal bölgelerde çocuk sayısının negatif etkisi azalırken (Fong, 1974; Standing & Sheehan, 1978), gelişmiş endüstriyel üretime dayalı ülkelerde çocuk sayısı işgücüne katılımı azaltmaktadır (Peek, 1978). Kadınlar, ekonominin içinde karar birimleri olarak yer almakta olduğundan doğurganlık ya da çocuk sayısı gibi değişkenleri analiz ederken nedenselliğin yönünü doğru tespit etmek gerekmektedir. Başka bir ifadeyle nedensellik, çocuk sayısından işgücüne katılıma doğru değil işgücüne katılımdan çocuk sayısına doğru olabilmektedir.

İşgücüne katılım oranı üzerinde belirleyici olan bir diğer faktör eğitim düzeyidir. Neoklasik yaklaşıma göre eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım oranı artmaktadır. Bunun temel sebebi ise eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte boş zamanın alternatif maliyetinin de artmasıdır. Yine eğitim düzeyi arttıkça kazanç potansiyeli de yükselmektedir. Pecht (1978), altı yıl ve üzeri eğitimin işgücüne katılım üzerinde önemli bir etkisi olduğunu doğrulamaktadır. Allingham & Spencer, (1967), eğitim etkisinin evli ve bekâr kadınlarda farklı düzeyde olduğu bulgusuna ulaşmaktadır. Bununla birlikte, nüfusun farklı bölümlerinde eğitim düzeyinin etkisi farklılaşmaktadır. Pang (1978), eğitim etkisinin 15-24 yaş arasında pozitif ve 24-64 yaş arasında ise yansız olduğu bulgusuna ulaşmaktadır. Encarnacion (1973), eğitim ile işgücüne katılım arasındaki ilişkinin kırsal ve kentsel bölgelerde farklılık gösterdiğini ifade etmektedir.

İşgücüne katılım oranı üzerinde belirleyici olan başka bir faktör de ücret düzeyidir. Buna göre ücret düzeyi arttıkça boş zamanın alternatif maliyeti de artacak ve işgücüne katılım oranı yükselecektir. Yine aynı hanede yaşayan erkeklerin ücret düzeyinin artması hane gelirini yükselterek kadınların işgücüne katılım üzerindeki baskıyı hafifletebilir. Cain (1966) ücret düzeyinin işgücüne katılım oranı üzerinde pozitif, hane gelirinin ise negatif etkisi olduğu bulgusuna ulaşmaktadır. Buna göre emek arz eğrisinin pozitif eğimli olduğu bölgede, ücret düzeyinin pozitif etkisi, hane

gelirinin negatif etkisinden yüksektir. Standing (1976) hane geliri ile işgücüne katılım arasında negatif bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmaktadır.

Dayıoğlu & Kırdar (2010), farklı sosyoekonomik gruplar karşılaştırmasında kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörleri araştırmaktadır. Buna göre, üniversite mezunu kadınların katılım oranı zaman içinde düşüş göstermektedir. Çalışmanın başka bir bulgusu ise, çocuk sahipliğinin etkisi eğitim düzeyi yüksek kadınlarda daha yüksektir.

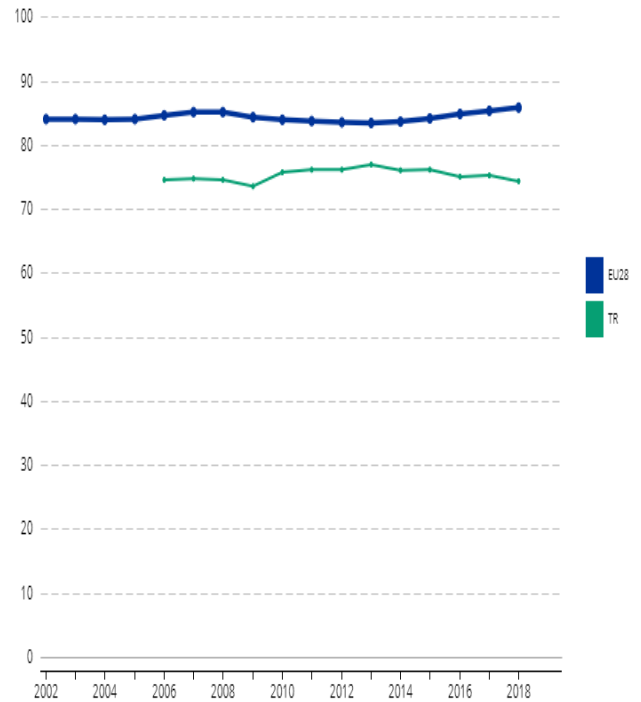
Doğrul (2008), 2001 krizi sonrasında kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörlerin; yaş, çocuk sayısı, hane geliri konut mülkiyeti olduğu bulgusuna ulaşmaktadır. Tath (2015), Bingöl ili saha araştırması bulgularından taciz ve dedikodu gibi korku durumlarının hareketle kadınların işgücüne katılımını azalttığı bulgusuna ulaşmaktadır. Kırlar & Karlılar (2017), Adana ili verilerinden hareketle yerleşim yeri ve çevrenin kadın işgücüne katılımı üzerindeki düşüncelerinin negatif etkisi olduğunu vurgulamaktadır. Aygeyik (2017), orta vadede 2007-2016 kadınların işgücüne katılımı üzerinde sosyal faktörlerin etkili olduğu bulgusuna erişmektedir. Tunalı & Göksu (2017), kır-kent yerleşim yerinin işgücüne katılımı etkilediği bulgusuna ulaşmaktadır. Öztürk & Coşar (2017), Türkiye örneğinde toplumsal cinsiyetçi yaklaşımların kadınların işgücüne katılımını negatif yönde etkilediği bulgusuna ulaşmaktadır.

Burada sunulan literatür bulgularını değerlendirdiğimizde, farklı yerleşim yeri ve/veya farklı gelir dilimlerinde kadınların işgücüne katılımının varyansının değişiklik gösterdiği düşünülmektedir. Dolayısıyla bu çalışma, söz konusu varyans farklılığını dikkate alarak sosyal ve ekonomik faktörlerin etkisini araştırmaktadır. Aynı zamanda, hane geliri değişkeni ile işgücüne katılma kararları arasındaki karşılıklı etkileşim içsellik problemine yol açmakta ve katsayıların güvenilirliğini olumsuz etkilemektedir.

Uygulamalı literatür bulguları yaş, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi değişkenlerin karşılıklı bağımlılığına ve kadınların işgücüne katılımı üzerinde farklı bölümlerde farklı etkilere işaret etmektedir. Bu çalışmada kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörler, mevcut literatürden farklı olarak, içsellik temelli probit regresyon bulguları ile araştırılmaktadır. Aynı zamanda bu çalışmada geleneksel probit regresyon ve Doğrusal Olasılık Modeli (DOM) tahmincilerine de yer verilmekte ve karşılaştırmalı bir analiz ortaya konmaktadır.

4. BETİMSSEL ANALİZ

Çalışmanın bu kısmında Türkiye’de kadın istihdamına yönelik betimsel göstergeler sunulmaktadır. Önceki kısımda ifade edildiği gibi, gelişmekte olan ekonomilerde işgücüne katılım oranı üzerinde demografik faktörler ön plana çıkmaktadır.

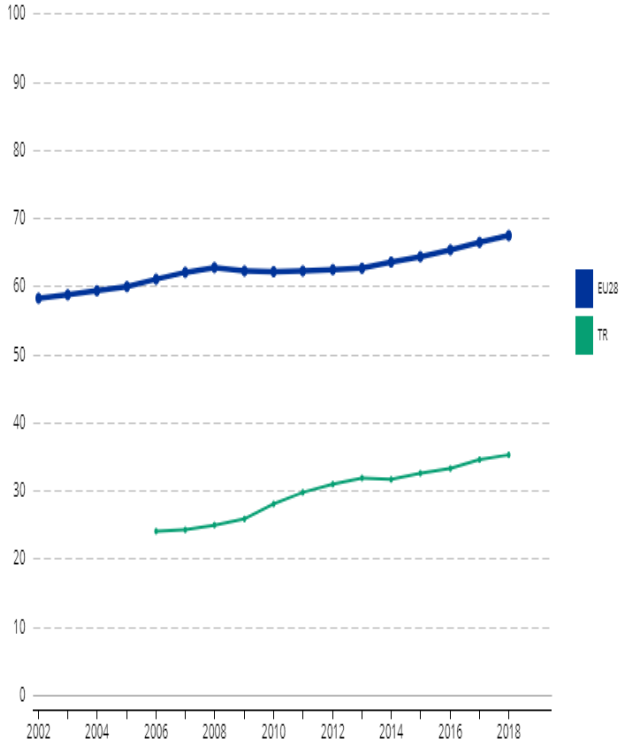


Şekil 2: Eğitim Düzeyi Yüksek Bireylerde İstihdama Katılım Oranı (%) (AB ve Türkiye).
(Kaynak: EUROSTAT)

Şekil 2’de yüksek eğitim düzeyine göre AB ve Türkiye’de iş gücüne katılım oranı yer almaktadır. Buna göre, eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin işgücüne katılım oranı AB’de

yaklaşık olarak yüzde 90 düzeylerinde seyretmektedir. Ancak Türkiye’de bu oran yüzde 80’in altındadır. Bununla birlikte 2013 sonrasında bu oran Türkiye’de azalma eğilimine girmiştir.

Şekil 3’te, kadınların işgücüne katılım oranı AB ve Türkiye örnekleminde karşılaştırmalı olarak gösterilmektedir.

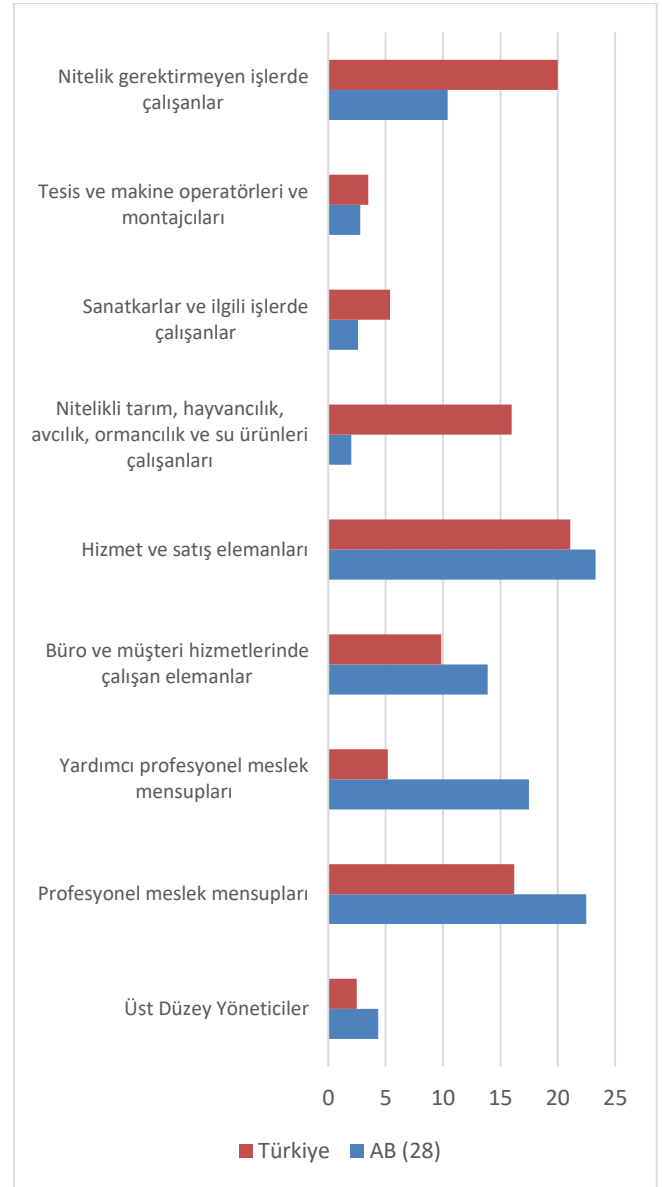


Şekil 3: Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (%) (AB ve Türkiye). (Kaynak: EUROSTAT)

Her iki örnekleimde katılım oranı artış eğilimindedir. Bu oran AB’de yaklaşık olarak yüzde 70 düzeyinde iken Türkiye’de yaklaşık olarak yüzde 35 düzeyindedir. Bu gösterge, konunun demografik yönlerinin araştırılmasını gerektirmektedir. AB’de istihdama katılım oranını Türkiye ye kıyasla yaklaşık olarak %30 daha yüksek olması, müzakere sürecinde olan Türkiye’de kadın istihdamına yönelik daha ciddi politikaların gerekliliğine işaret etmektedir.

Şekil 4’te çalışan kadınların meslek dağılımı yer almaktadır. Bu dağılıma göre Türkiye’de çalışan kadınların büyük bölümü tarımsal üretim, nitelik gerektirmeyen işler ve hizmet ve satış gruplarında yer almaktadır. Bununla birlikte

Türkiye’de üst düzey yönetici, yardımcı yönetici ve diğer profesyonel meslek gruplarında çalışanların oranı AB ile karşılaştırıldığında %20,4 oranında düşüktür. Bu gösterge de kadınların işgücüne katılım oranı ve emek piyasasındaki yeri ile ilgili olarak, demografik faktörlerin önemine işaret etmektedir.



Şekil 4: Çalışan Kadınların Meslek Dağılımı (%) (Kaynak: EUROSTAT)

Burada yer alan göstergeler, fert ve hane düzeyindeki özelliklerin işgücüne katılım oranı üzerinde etkili olduğuna işaret etmektedir. Aynı zamanda fert ve hane düzeyindeki bu özellikler birbirleri ile de karşılıklı bağımlılık

içindedir. Örneğin yaş ve medeni durum, yaş ve eğitim düzeyi hatta eğitim düzeyi ve gelir arasında önemli ilişkiler mevcuttur. Gelişmekte olan ülkeler arasında yer alan Türkiye’de kadınların emek piyasasındaki yeri ve önemi konusunda önemli problemleri mevcuttur. Korelasyon verileri ve zamana göre eğilim çizgileri, değişkenler arasında nedensellik bağıını göstermemektedir. Bu doğrultuda çalışmada, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisi regresyon analizi ile araştırılmakta ve politika önerileri sunulmaktadır.

5. VERİ SETİ VE YÖNTEM

Bu çalışmanın temel amacı, kadınların işgücüne katılımını belirleyen mikroekonomik faktörleri araştırmaktır. Bu doğrultu çalışmada TÜİK’in “Hane Halkı Bütçe Anketi (2014)” verilerinden yararlanılmaktadır. Söz konusu veri seti, yaklaşık olarak 39 bin gözlem değerini içermektedir. Çalışmada kullanılan değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

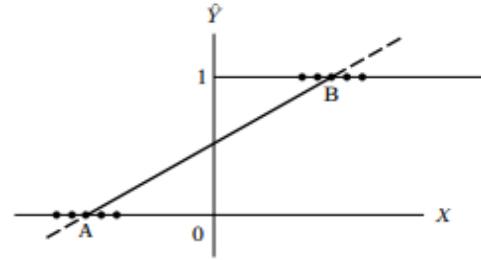
Çalışmada kullanılan anket 14199 katılımcıyı içermektedir. Tabloya bakıldığında, örnekleme yer alan kadınların yaklaşık olarak yüzde 30’u işgücüne katılmaktadır. Evli olan katılımcıların oranı yüzde 66’dır. Yaş ortalaması 42.3 olan katılımcıların yüzde 11’i üniversite mezunu ve yine yüzde 24’ü bebek sahibidir (1-3 yaş). Yine, gayrimenkul geliri elde edip etmeme durumu binary değişken olarak ele alınmıştır. Buna göre katılımcıların binde 2’si gayrimenkul geliri elde etmektedir.

Tablo 1: Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	N	Ortalama	Std.D	Min	Max
Çalışma	8331	.329	.47	0	1
Yaş	8331	42.343	11.7	15	65
Harcama	7387	9.919	.72	2.197	13.93
Bebek	8331	.245	.507	0	4
Üniv.	8331	.113	.316	0	1

Burada bağımlı değişken anket katılımcısının çalışma/çalışmama durumu şeklinde ele alınan (0 veya 1) nitel bağımlı değişkendir. Bağımlı değişkenin nitel olduğu, 0 ya da 1 değerini aldığı, problemler doğrusal olasılık modeli

(DOM) kullanılarak sıradan en küçük kareler ile çözümlenebilmektedir. Ancak bu yaklaşım bağımsız değişkenlerin etkisinin monoton olduğunu varsaymakta ve olasılık değerinin 0 ile 1 arasında olması gerekliliğini sağlayamamaktadır. Bu açıklamalar aşağıdaki şekilde basitleştirilerek gösterilmektedir;



Şekil 5: Doğrusal Olasılık Modeli (DOM).

Kaynak: Gujarati (2004)

Doğrusal olasılık modelinde bir olayın gerçekleşme olasılığı aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır;

$$P_i = E(Y = 1|X_i) = \beta_1 + \beta_2 X_i \quad (1)$$

Bu modele ek olarak probit model, sınıflandırma problemlerinde kullanılmaktadır. Doğrusal olasılık modelinde hata teriminin normal dağılmadığı varsayılırken, probit modelde ise hata teriminin normal dağılım gösterdiği varsayılır. Burada olasılık değerleri standart normal dağılımın olasılık yoğunluk fonksiyonundan elde edilmektedir. Olasılık değerleri aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır:

$$F(BX) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{BX} e^{-z^2/2} dz \quad (2)$$

Bu doğrultuda çalışmada, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisi regresyon analizi ile araştırılmakta ve politika önerileri sunulmaktadır. Probit regresyon modelinde tahmin süreci en yüksek olasılık tekniği ile gerçekleştirilmektedir. Bu çalışmada, kadınların işgücüne katılım oranını belirleyen faktörler analiz edilmektedir. Literatürden yola çıkarak yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve medeni durum ve hane geliri gibi birtakım faktörlerin etkili olduğu ifade edilebilir. Ancak hangi faktörlerin etkisinin daha yüksek olduğu

hususunu, tahmincilerden yola çıkarak belirlenecektir. Literatürde sıklıkla kullanılan hane gelir ve/veya hanenin toplam harcaması ile kadınların işgücüne katılımını ifade eden bağımlı değişken arasında içsellik problemi mevcuttur. Öyle ki, hane geliri veya harcaması gelir etkisine bağlı olarak kadınların işgücüne katılımını belirlerken, işgücüne katılım da hane gelirini belirlemektedir. Bu olgudan hareketle hane geliri yerine, çalışan erkeğin eğitim durumu araç değişken olarak ele alınmıştır. Temel anlamda çalışmada kullanılan modelleme matematiksel olarak aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

$$y_i = a_i + bX_i' + u_i \quad (3)$$

Burada y nitel bağımlı değişkeni, a sabit terimi, X ise açıklayıcı değişkenleri ifade etmektedir. Hata terimi ile açıklayıcı değişkenler arasındaki içsellik olgusundan dolayı probit model tahmincileri sapmalı olabilmektedir. Bu problemi ortadan kaldırmak amacıyla uygulanan araç değişken yaklaşımı matematiksel olarak aşağıdaki gibi ifade edilmektedir:

$$y_{1i}^* = \beta y_{2i} + \gamma x_{1i} + u_i \quad (4)$$

$$y_{2i}^* = x_{1i}\tau_1 + x_{2i}\tau_2 + v_i \quad (5)$$

Çalışmada kullanılan anket 14199 katılımcıyı içermektedir. Tabloya bakıldığında, örneklemde yer alan kadınların yaklaşık olarak yüzde 30'u işgücüne katılmaktadır. Evli olan katılımcıların oranı yüzde 66'dır. Yaş ortalaması 42.3 olan katılımcıların yüzde 11'i üniversite mezunu ve yine yüzde 24'ü bebek sahibidir (1-3 yaş). Yine, gayrimenkul geliri elde edip etmeme durumu binary (ikili) değişken olarak ele alınmıştır. Buna göre katılımcıların binde 2'si gayrimenkul geliri elde etmektedir. Burada y^* bağımlı değişkeni, y_{2i}^* içsel değişkenler vektörünü, y_{2i} ve x_{1i} sırasıyla dışsal değişkenleri ifade etmektedir. Model tahmincileri en yüksek olabilirlik (EYO) yaklaşımıyla ya da iki aşamalı yaklaşımla elde edilebilir.

Bu çalışmada, karşılaştırma amacıyla hem EYO hem de iki aşamalı (2 step) tahminciler elde edilmiştir. Ayrıca araç değişkenli doğrusal olasılık modeli ve standart probit modelinin tahmincileri de elde edilmiştir. Bu çerçevede, tahmincilerde içsellik probleminden dolayı ortaya çıkan sapma ortaya konulmaktadır.

6. EKONOMETRİK BULGULAR

Çalışmada bağımlı değişken, anket katılımcısı kadınların çalışma ve çalışmama durumunu ifade eden nitel değişkenidir. Bağımsız değişkenler ise sırasıyla yaş, eğitim durumu, medeni durum, hane harcaması¹ ve bebek sayısıdır.

Tablo 2: Ekonometrik Bulgular

	DOM	Probit	IV-Probit	IV-Probit(2step)
Harcama	-0.203*** (-7.81)	-0.03 -1.23	-0.587*** (-8.74)	-0.621*** (-7.85)
Bebek	-0.139*** (-11.57)	-0.331 (10.12)**	-0.408*** (-12.07)	-0.431*** (-11.51)
Üniversite	0.502*** -17.74	0.93 (18.62)**	1.327*** -19.68	1.403*** -16.55
Yaş	-0.00114* (-2.22)	-0.006 (4.16)**	-0.003 (-2.13)*	-0.003 (-2.14)*
Sabit	1.784*** -9.81	-0.034 -0.19	3.773*** -7.97	3.991*** -7.23

Notlar: Parantez içindeki değerler t istatistiklerini ifade etmektedir. Probit model Hosmer-Lemeshow p-istatistiği=0.44. Linktest p-istatistiği=0.891. * $p<0.1$, ** $p<0.05$, *** $p<0.01$

Probit modele yönelik uyum iyiliği Hosmer-Lemeshow testi ile yapılmıştır. Buna göre çalışmada kullanılan değişkenlere ilişkin spesifikasyon hatası yoktur. Buna ek olarak istatistiksel dağılım ve link fonksiyonunun uyumunu test eden link testi ile de model spesifikasyonu test edilmiştir. Buna göre modelde spesifikasyon hatası yoktur

¹ Hane harcaması, kullanılabilir gelir değişkeni yerine araç değişken olarak kullanılmaktadır.

yönündeki sıfır hipotezi kabul edilmektedir. Elde edilen tüm model tahmincilerine göre, yaş, bebek sahipliği ve hane geliri değişkenleri kadınların işgücüne katılıma ihtimaliyetini azaltmakta iken; üniversite mezuniyeti artırmaktadır.

Her dört modelde (DOM, probit, IV-probit ve iki aşamalı IV-probit) elde edilen tahminciler %1 önem düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır. Buna göre, kadınların işgücüne katılımını belirleyen en önemli faktör eğitim düzeyidir. Tahminciler incelendiğinde, doğrusal olasılık modelinde hane gelirinde meydana gelen %1'lik artışın işgücüne katılıma olasılığını %0,2, bebek sahibi olmanın ise 0,13 oranında azalttığı görülmektedir.

Geleneksel probit model tahmincilerinin yorumlanabilmesi, marjinal etkilerin tahminini gerektirmektedir. Buna göre, probit modelden elde edilen marjinal etkiler Tablo 4'te sunulmaktadır. Buna göre, hane geliri istatistiksel olarak anlamsız olmakla birlikte iktisadi olarak da gelir etkisini yansıtmamaktadır. Bebek sayısındaki artış işgücüne katılıma ihtimalini 0,11 oranında azaltırken, üniversite mezuniyeti işgücüne katılıma ihtimaliyetini %35 oranında artırmaktadır. Son olarak, yaş arttıkça işgücüne katılıma ihtimaliyeti %0,1 oranında azalmaktadır.

Probit model, doğrusal olasılık modeli ile karşılaştırıldığında üniversite mezuniyeti ve bebek sahibi olmanın etkisi daha yüksektir. İçsellik alan probit modellerinin katsayıları birbirine oldukça yakındır. Buna göre hane gelirinde meydana gelen %1 oranında artış, kadının işgücüne katılım olasılığını %0,59-0,62 oranında azaltmaktadır. Ayrıca bebek sayısındaki artış işgücüne katılıma olasılığını 0,43 oranında azaltırken üniversite mezuniyeti 1,43 oranında artırmaktadır. Buna göre hane geliri, kadınların işgücüne katılıma ihtimaliyetine oldukça yüksek düzeyde etki etmektedir. Ekonomik olarak değerlendirildiğinde bu durum, gelir etkisinin baskın olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 3: Marjinal Etkiler

Değişkenler	Probit
Logharcama	-0.01 (-1.23)
Bebek	-0.119 (10.14)**
Uni (0)	-0.58 (-36.01)**
Uni (1)	0.73** (11.16)
Yaş	-0.001 (4.16)**

Not: *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01

7. SONUÇ

Teorik düzlemde, emek arzı ücret düzeyi tarafından belirlenmektedir. Özellikle evli olan kadınlarda, ücret düzeyinin yanında birçok değişken etkili olmaktadır. Kadınlar yalnızca işgücüne katılıma ve boş zaman arasında değil; işgücüne katılıma-evde çalışma ve boş zaman arasında tercih yapmaktadır.

Bu çalışmada, Türkiye'de kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörler analiz edilmektedir. Buna göre en yüksek belirleyici güce sahip olan değişken eğitim düzeyidir. Türkiye özelinde, farklı gelir dilimlerindeki hanelerde kadınların işgücüne katılımı farklılık arz etmektedir. Gelir etkisi ölçülürken, hane gelirinin kullanılması içsellik problemine yol açmaktadır. Bu temel ölçütten hareketle çalışmada içsellik sorununa yönelik geliştirilen IV-probit modeli kullanılmaktadır. Elde edilen tahminciler, hane gelir ve hanenin gayrimenkul gelirinin kadınların işgücüne katılımını önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Sosyal tercihlere ek olarak bu olgu, iktisadi açıdan özellikle evli kadınların kararları üzerinde bir gelir etkisi meydana getirmektedir. Bu durum, işgücüne katılım yönündeki tercihleri ve dolayısıyla emek arzını azaltmaktadır.

Ekonometrik bulgular, betimsel göstergeler ışığında değerlendirildiğinde sektörel ölçekte katma değer ve dolayısıyla ücret düzeylerinin düşük olmasının işgücüne katılım üzerinde doğrudan etkili olduğunu göstermektedir. Bu çerçevede, katma değeri teşvik eden kamu

politikalarından daha etkin biçimde yararlanılması, sivil toplum kuruluşları ve serbest piyasa aktörlerinin sistematik biçimde

organizasyonu ekonomik kalkınma açısından önemini arttırmaktadır.

KAYNAKÇA

Allingham, J. D., & Spencer, B. G. (1968). Women Who Work, Part 2: Married Women in the Labour Force: The Influence of Age, Education, Child-Bearing Status and Residence. Special Labour Force Studies Series B, No. 2.

Alvarez, R. M., & Brehm, J. (1995). American ambivalence towards abortion policy: Development of a heteroskedastic probit model of competing values. *American Journal of Political Science*, 1055-1082.

Angulo, A., & Rodriguez, C. D. (1975). Female participation in economic activity in Colombia (No. 991583213402676). International Labour Organization.

Akgeyik, T. (2017). Türkiye'de Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler: TÜİK Verileri Üzerine Bir Analiz. *Journal of Social Policy Conferences*, (70), 31-53.

Becker, G. (1975). Human Capital. 1964. National Bureau for Economic Research, New York.

Besanko, D., & Braeutigam, R. (2010). *Microeconomics*. John Wiley & Sons.

Borjas, G. J. (2000). The economic progress of immigrants. In *Issues in the Economics of Immigration* (pp. 15-50). University of Chicago Press.

Boserup, E. (1990). Economic change and the roles of women. *Persistent in equalities: Women and world development*, 14-24.

Bowen, W. G., & Finegan, T. A. (1965). *Labor force participation and unemployment*. Industrial Relations Section, Department of Economics, Princeton University.

Cain, Glen G. (1966), Married Women in the Labor Force: An Economic Analysis, Chicago: University of Chicago Press.

Dayıoğlu, M., & Kırdar, M. G. (2010). Determinants of and trends in labor force participation of women in Turkey. World Bank.

Doğrul, G. (2008). 2001 Krizi Sonrasında Türkiye'de Kentsel Alanlarda Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (22), 245-276.

Encarnacion Jr, J. (1973). *Fertility and labor force participation: Philippines 1968* (No. 197313). University of the Philippines School of Economics.

Fong, M. S. (1976). Female labor force participation and fertility: some methodological and theoretical considerations. *Social biology*, 23(1), 45-54.

Gujarati, D.N. (2004) Basic Econometrics. 4th Edition, McGraw-Hill Companies.

Haghighat-Sordellini, E. (2009). Determinants of female labor force participation: a focus on Muslim countries. *International Review of Sociology—Revue Internationale de Sociologie*, 19(1), 103-125.

Kaufman, B. E., & Hotchkiss, J. L. (2003). The Economics of labor market Sixth Edition. Thomson, Shouth-western, Australia.

Kiribanda, B. M. (1982). Education, female labor force status, and fertility interrelationships: A study of dynamics and differentials in sri lanka, 1971.

Kösters, W., & Belke, A. (2000). Can Hysteresis Explain the Difference Between Labour Market Performance in Western Europe and the USA.

Kıral, G., & Karlılar, S. (2017). Türkiye'de Kadın İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler: Adana İli Üzerine Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(3), 272-286.

- Mincer, J. (1962). Labor force participation of married women: A study of labor supply. In *Aspects of labor economics*. Princeton University Press. 63-105.
- Öztürk, S., & Coşar, K. (2017). İşgücüne Katılmama Kararında Toplumsal Cinsiyetin Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 527.
- Pang, E.F. (1978). Labour Force Growth, Utilization and Determinants in Singapore. Geneva: International Labour Office
- Pecht, W. (1978). Participation of Married Women in the Urban Labour Market in Selected Latin American Countries. Chile, Costa Rica, Ecuador and Venezuela. *Labour Force Participation in Low income Countries, Geneva: ILO*, 27-41.
- Peek, P. (1975). *Family composition and married female employment; the case of Chile* (No. 991598973402676). International Labour Organization.
- Peek, P. (1978). *Agrarian change and rural emigration in Latin America*. International labour organisation.
- Sheehan, G., & Standing, G. (1978). A note on economic activity of women in Nigeria. *The Pakistan Development Review*, 17(2), 253-261.
- Sinha, J. N. (1965). Dynamics of female participation in economic activity in a developing economy. In *World population conference, Belgrade* (Vol. 4).
- Sordellini, E. (2009). Determinants of female labor force participation: a focus on Muslim countries. *International Review of Sociology—Revue Internationale de Sociologie*, 19(1), 103-125.
- Standing, G. (1976). Education and female participation in the labour force. *International Labour Review*, 114(3), 281-298.
- Tanfer, K. (1975). Working women: a study of female labor force and determinants of participation in six large cities of Turkey, 1970 (Doctoral dissertation, Graduate School of Arts and Sciences, University of Pennsylvania).
- Tatlı, Y. D. (2015). Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Bir Mikro Uygulama. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(4), 215-238.
- Tunalı, H., & Göksu, Y. D. (2018). Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının belirleyicileri üzerine ekonometrik bir analiz. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 4(1), 29-45.
- Waldron, I., Herold, J., & Dunn, D. (1982). How valid are self-report measures for evaluating relationships between women's health and labor force participation?. *Women & Health*, 7(2), 53-66.
- Wilson, H. E. (1981). The Klang Strikes of 1941: labour and capital in Colonial Malaya (Vol. 25). Institute of Southeast Asian

İktisadi Bilgi Sınırlı Rasyonelliği İyileştirmekte Avantaj Yararır Mı?*

Sibel Can KAMBER¹, Bora SÜSLÜ²

Özet

Davranışsal iktisat, geleneksel iktisadın tam bilgi ile idealize edilmiş rasyonellik varsayımının yerine sınırlı rasyonelliği koyarak, iktisadi kararların ardındaki psikolojik yasaları bulmaya çalışmaktadır. Bu çalışmanın amacı, karar birimlerinin sahip oldukları iktisadi bilginin rasyonel kararlar için avantaj sağlayıp sağlamadığını ortaya çıkarmaktır. Bu doğrultuda hipotezimiz, iktisadi bilgi sahibi olmanın sınırlı rasyoneliteyi düzeltmeyeceğidir. Çalışmada nicel yöntem kapsamında anket çalışması gerçekleştirilmiştir; bilişsel eğilim ve kısa yollar literatüründen rasyonellik varsayımına doğrudan karşıt olduğu düşünülen on sezgisel konu sınanmıştır. Araştırmanın evreni, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'nde öğrenim gören İİBF ve Eğitim Fakültesi öğrencilerinden oluşmaktadır. Yapılan çalışmada karar birimlerinin sınırlı rasyonel olduğu ve iktisadi bilginin tercihleri rasyonelleştirmediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Rasyonellik, geleneksel iktisat, davranışsal iktisat, sınırlı rasyonellik, bilişsel eğilim ve kısa yollar
Jel Kodu: D81, D83, D91

Does Economic Knowledge Create Advantage in Improving Bounded Rationality?

Abstract

Behavioral economics tries to find the psychological laws behind economic decisions by substituting bounded rationality for traditional economics' full assumption of idealized rationality. The aim of this study is to reveal whether the economic knowledge possessed by decision units provides advantages for rational decisions. Accordingly, our hypothesis is that having economic knowledge cannot correct the bounded rationality. In the study, a survey was carried out within the scope of the quantitative method, and ten intuitive topics that are thought to be directly opposed to the rationality assumption from the cognitive bias and heuristics literature. The universe of the research consists of the students of the Faculty of Economics and Administrative Sciences and Faculty of Education, studying at Muğla Sıtkı Koçman University. In the study, it has been concluded that the decision units are bounded rational and economic knowledge does not rationalize preferences.

Keywords: Rationality, traditional economics, behavioral economics, bounded rationality, cognitive bias and heuristics
Jel Codes: D81, D83, D91

1. GİRİŞ

İktisat, fizik yasalarına öykünerek, evrensel geçerlilik adına matematiksel formülasyonlara yaslanmış; yaşamı yorumlama amacı gütmeksizin, iktisadi düzeni modellemek üzere kurallarca tanımlanmış yargı yeteneğini idealize ederek, rasyonel eylem üzerinde

yükselmiştir (Schafer, 2018: 511-516). Yerleşik iktisadın rasyonel bireyi, araçsal rasyonellik çerçevesinde betimlenmiştir (Yılmaz, 2009: 27)³. Homo-economicus olarak isimlendirilen bu birimlerin, beklenen fayda teorisine uygun olarak seçim yaptıkları ve Bayesyen kurala göre olasılıkları

* Bu çalışma "İktisadi Rasyonelitenin Davranışsal İktisat Çerçevesinde Sorgulanması: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'ndeki Öğrenciler Üzerine Bir Alan Araştırması" (2019) isimli yüksek lisans tezinden hazırlanmıştır.

ATIF ÖNERİSİ (APA): Kamber, S.C., Süslü, B. (2020). İktisadi Bilgi Sınırlı Rasyonelliği İyileştirmekte Avantaj Yararır Mı?. *İzmir İktisat Dergisi*. 35(2). 327-341. Doi: 10.24988/ije.202035209

¹ Doktora, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mentese / MUĞLA, sibel.can.kamber@gmail.com
ORCID: 0000-0002-6851-1320

² Prof. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mentese / MUĞLA, sbora@mu.edu.tr
ORCID: 0000-0001-8029-4018

³ Her ne kadar ana akım iktisadın araçsal rasyonelliği benimsediğini söylemiş olsak da orijinal araçsal rasyonelliğin geçerliliği için ekonomik motivasyonlar ve geçişlilik ilkesi zorunluluk değildir. İktisattaki bu zorunlulukların aksine esasen araçsal rasyonellik, sosyalliği de içine almaktadır (Demeulenaere, 2014: 518).

değerlendirdikleri varsayılr. Rasyonel birimler, istikrarlı olarak kişisel çıkar maksimizasyonuna uygun davranan, maksimum fayda/kâr amacı için optimal yolu kullanan yani sadece optimal araç mevcudiyetinde ve bilinçli bir plan neticesinde eyleme geçendir (Hayek, 1994: 18-19; Demeulenaere, 2014: 519; Kırmızıaltın, 2017: 25; Stanovich, 1999: 24). Bu şartların sağlanması için amaç ve araçlara yönelik bilginin tam ve simetrik olması, seçimin bilinçli yapılması gereklidir (Knight, 1964: 76-77). Karar birimlerinin yaptıkları seçimler, geçişlilik ilkesince açıklanabiliyor olmalıdır ki bu anlamda tutarlı seçimler yaptıkları varsayılmaktadır (Demeulenaere, 2014: 518; Sen, 2004: 12). Rasyonel birey varsayımı öngörülebilir bir sisteme izin vermek üzere kurgulanmış; hem karar birimlerinin eylemlerinin hem de rasyonel kurumların uyguladığı politikaların sonuçlarının öngörülmesine izin veren bir dünya için tasarlanmış gözükmektedir. Bu anlamda beklenenler ve fiili gerçekleşenler ortalamada aynı olmalıdır.

Tüm bu varsayımlara bakıldığında bilgi, tam ve maliyetsiz iken homo economicus, analitik bilgi işleme yeteneği ve sınırsız bilgi yönetimi ile donatılmıştır (Mazur-Wierzbicka, 2018: 5). Ancak bilgi eksik ve asimetric, dolayısıyla maliyetlidir. Ayrıca tüm bilgiye sahip olabilecek ve bilgiyi kusursuz işleyerek optimal çözüme ulaşabilecek bir akıl da yoktur (Hayek, 1994: 24). Hızlı ve karmaşık bir dünyada tüm bilgiyi toplamak ve işlemek mümkün olmadığından, bireyler genellikle minimum çaba ve denetim ile otomatik ve sezgisel kararlar alır ki insanı homo economicustan ayırt eden sınırlı rasyonellik iddiası da budur (Knoll, 2010:7).

Yerleşik iktisat, bilgi eksikliği ile piyasa aksaklığını göz ardı etmiş ve karar birimlerinin rasyonellik aksiyomlarını sadece tek seferlik ihlal etmesine izin vermiştir. Ancak karar birimlerinin bu rasyonellik aksiyomlarını sistematik olarak ihlal ettiği davranışsal iktisat tarafından ortaya çıkarılmış; davranışsal

iktisadın bir uzantısı olan davranışsal finansın anomali dediği olgularla da piyasaların her zaman rasyonel beklentilerce açıklanabilir olmadığı desteklenmiştir. Davranışsal iktisat, Herbert Simon'ın sınırlı rasyonellik tezi üzerine kurulmuştur. Simon, hangi kararın verileceğini değil, nasıl karar verileceğini ele alır ve en iyi çözümleri değil, yeterince iyi çözümleri bulmak için gereken prosedürlere odaklanır (Miller, 2008: 935) ki sınırlı bilgi dahilinde bu akla uygun bir çabadır. Burada temel fikir, optimizasyon değil, yeterince tatmin olmaktır. Karar birimleri, birer bilgisayar değil, pratik varlıklardır: Kaynaklar yani bilgi, zaman, oto-kontrol ve deneyimler sınırlı; karar birimleri sezgiseldir. Bu anlamda karar birimi en iyisini aramak yerine, yeterince iyi olanı bulunca karar sürecini sonlandıracaktır çünkü karar birimlerinin pratikliğe ihtiyacı vardır (Simon, 1955; Simon, 1972). Simon, araçsal rasyonelitenin geçerliliğine karşı çıkmakla birlikte, teoriden farklılıkları tespit etmek amacıyla kullanışlı da olacağını ifade etmiştir. Bu anlamda sınırlı rasyonelliğin farkı, alınan kararın sonucundan ziyade karar sürecine yönelmiş olmasıdır (Maldonato ve Dell'orco, 2010: 108).

Sınırlı rasyonellik teorisinin temelinde bireyin, mantıksal kurallara uymaması fikri söz konusudur. Ancak bu kurallara uymamak tamamen irrasyonellik anlamına gelmez. Bahsedilen sınırlı koşullarla başa çıkmak için bilişsel eğilim ve kısa yolları kullandığını gösterir ki bu yöntemlerin kullanımı, rasyonelliği sınırlar. Çevresel etkiler ve bireyin doğuştan sahip olduğu kısıtlar, soyut bir mükemmel rasyonellik önermesinin geçersiz olduğunun ifadesi olarak değerlendirilebilir. Bireyin eksik bilgi, kısıtlı zaman ve hesaplama yeteneğinin sınırlarıyla başa çıkması gerektiği ifade edilmiştir.

Sınırlı rasyonellik davranışsal iktisadın temeli olmuş; bilişsel eğilim ve kısa yollar literatürü ile sezgisellerin, yerleşik iktisat teorisinden sistematik ihlallere neden olduğu belgelenmiştir. Davranışsal iktisat bireylerin mükemmel rasyonel birimler olmadığını,

sistematiik olarak teoriden saptıklarını öne sürer. Bu doğrultuda sistematiik sapmalardan da ziyade karar sürecini ve etkili olan psikolojik yasaları dikkate alır. Yeni bir disiplin olmasına karşı davranışsal iktisat içerisinde çeşitli bilişsel eğilim ve kısa yollar hakkında geniş bir literatür bulunmaktadır. Bu çalışmada ele alınanlar ise şunlardır: Beklenti teorisinin çıktısı olan riskten kaçınma, kayıptan kaçınma, yansıma etkisi ve tutarsız tercihlerdir. Diğer araştırma konuları ise çerçeveleme etkisi, para ödemenin sancısı, batık maliyet yanılıgısı, sınırlı bencillik (ültimatom oyunu), zamanlararası faydanın hiperbolik indirgemesi ve çıpalama etkisidir. Davranışsal iktisadın bu konuları temelde, geleneksel iktisadın rasyonellik anlayışını besleyen bilinçli seçim, tutarlı seçim, kişisel çıkar maksimizasyonu gibi temel kriterlere karşı olarak sınırlı rasyoneliteyi savunmaya yarayan sezgisellerdir.

O halde iki hususu akılda tutarak ilerlemeliyiz: İlk olarak bilgi ve bilgiye bağılı deneyim, rasyonelliğı iyileştirmekte gereklidir örneğın finansal bilginin eksik olması, tasarrufların yetersiz olmasını açıklamaktadır (Knoll, 2010: 3). Ancak bilgi, rasyonel seçim için yeterli değildir. Nitekim bilgiye rağmen bile mükemmel rasyonellik sağlanamamakta, uzmanlık, bilişsel eğilim ve kısa yolların kararlara dahil olmasını önlememektedir. Örneğın çıpa değerden etkilenen yargıçlar ya da emlakçılar; batık maliyet hatasına düşen komutanlar, temel oranı ihlal eden istatistikçiler ve dahası, uzmanlığın sınırlı rasyonelliğın önüne geçmekte yetersiz olduğunu destekleyen kanıtlardır (Dobelli, 2013: 15-93; Kahneman, 2018: 146-174). Sonuç olarak sezgisel kısa yolların kullanımı ve bunun sonucu olan bilişsel eğilimler, doğru ve tam bilginin varlığında bile hatalı kararlara yol açabilmektedir (Knoll, 2010: 6). Buradan hareketle bu çalışmada hipotezimizi desteklemek üzere atılan her adım da nasıl ki

yerleşik iktisat rasyonel eylemi tam bilgi ile destekliyorsa, bizim de sınırlı rasyonelliğı, eksik ve dolayısıyla etkisiz bilgi ile desteklediğımız akılda tutulmalıdır.

Bu çalışmada iktisadi bilginin rasyonel karar alımı üzerindeki etkisini görmek aynı zamanda sınırlı rasyoneliteyi bilişsel eğilim ve kısa yollar ile test etmek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda çalışmanın temel hipotezi, iktisadi bilginin etkisiz olduğu yani sınırlı rasyonellikten korumak için yetersiz olduğudur. Çok geniş bir literatür söz konusu olduğundan bu çalışmada geleneksel iktisadın rasyonellik varsayımını şekillendiren kriterlere doğrudan karşıt olduğu düşünülen on bilişsel eğilim ve kısa yol seçilmiştir. Bu doğrultuda çalışmada izleyen bölümünde önce literatür özetlenecek, ardından da çalışmanın hipotezinin test edildiğı yöntem bölüme geçilerek elde edilen bulgular paylaşılacak ve sonuç kısmında bulgular değerlendirilerek çalışma tamamlanacaktır.

2. BİLİŞSEL EĞİLİM VE KISA YOLLAR: LİTERATÜR TARAMASI

Davranışsal iktisadın karar sürecine yönelik bulguları yargılama ve seçim başlıkları ile ayrılmaktadır. Yargılama, bireylerin olasılıklı durumlarda yapacakları tahminlerle ilgili süreci temsil ederken, seçim ise yargılar göz önünde bulundurularak, alternatifler arasında birinin seçim süreci ile ilgilidir (Camerer ve Loewenstein, 2004: 9). Yerleşik iktisat teorilerinin rasyonel bireylerinin Bayesyen stratejileri kullanarak karar aldıkları varsayılır. Ancak davranışsal iktisat bunun aksini iddia etmiş; karar birimlerinin Bayesyen stratejilere aykırı davrandıklarını, varsayıldığı gibi rasyonel istatistikçiler olmadığını göstermiştir (Tversky ve Kahneman, 1974).⁴

Davranışsal iktisadın bulguları, Bayesyen stratejilerin ihlalinin yanı sıra beklenen fayda teorisinin de ihlal edildiğini göstermiştir. Öncelikle beklenen fayda teorisi, Neumann ve

⁴ Bu iddiayı onaylayan sezgisellere bu çalışmada yer verilmemiştir. Ancak konuyu anlaşılır kılmak adına kısaca bahsetmek gereklidir. Bayesyen stratejilerin kullanımı, karar birimlerinin olası sonuçlar hakkında her ilave bilgi ile bir algoritma doğrultusunda olasılık

ağırlıklarını güncellediğini varsayan, rasyonel bir işlemdir. Ancak yapılan deneylerde katılımcıların, Bayesyen stratejileri ihlal ettiği görülmüştür. (Simon, 1976: 70-71).

Morgenstern'in 1947 yılındaki çalışmalarından doğmuştur. Bu teori karar birimlerinin risk altında aldığı kararları açıklamaya yöneliktir. Karar birimleri seçeneklerinin muhtemel sonucunu, olasılığına göre ağırlıklandırarak hesaplar ve elde edilen beklenen faydayı, her bir alternatif için tekrarlayarak, en yüksek beklenen faydaya sahip olan alternatifi seçer (Tversky ve Kahneman, 1981: 453). Bu anlamda beklenen fayda karar birimlerinin her alternatif ve sonucu bilmesini, bunlar doğrultusunda fayda-maliyet hesabını yapabilmelerini gerektirmektedir. Bu fayda-maliyet hesabında karar birimlerinin alternatif maliyetleri dikkate alması ve batık maliyetleri dikkate almaması da gerekmektedir (Aktan, 2018: 334-336). Ancak beklenen fayda teorisi bazı gerekçeler doğrultusunda eleştirilmiştir. Bu eleştirilerden ilki kararları, nihai varlık durumu ile açıklaması ve sonucun karar birimi için değerini belirleyen referans noktasını dikkate almamasıdır (Baker vd., 2012: 7). İkincisi rasyonel davranışa bağlı aksiyomların ihlal edilmesidir (Loomes ve Sugden, 1982). Üçüncü eleştiri ise bu teorinin kazanç ve kayba göre doğrusal olmayan, gerçek risk tutumlarını açıklayamamasıdır (Rabin, 2002: 664).

Kahneman ve Tversky beklenti teorisi (1979) ile beklenen fayda teorisinin ihlal edildiğini iddia etmiş; karar birimlerinin rasyonellik varsayımının ilkelerince değil, psikolojik eğilimleri ile tercihler yaptıklarını destekleyen bulgular ile teorilerini şekillendirmişlerdir. Beklenti teorisini açıklayan üç ilke mevcuttur. Bunlar sırasıyla, kayıp ya da kazancın referans noktasına göre değerlendirilmesi ve kaybın kazançtan daha çok önemsenmesi; azalan duyarlılık ilkesi gereği servet arttıkça, kazanmanın yarattığı hazzın azalması ve son olarak da riskten kaçınma eğilimidir ki kayıp ve kazanç durumlarında risk tutumu da değişmektedir (Kahneman, 2018: 325-326).

Beklenti teorisi, bu çalışmadaki dört sezgisel kapsamaktadır. Bunlar riskten kaçınma, kayıptan kaçınma, yansıma etkisi ve tutarsız tercihlerdir. Yine bu eğilimlerin desteklediği ve bu çalışmada araştırılan başka konu

çerçeveleme etkisidir. Çalışmada ilk olarak riskten kaçınma eğilimi ele alınmıştır. Riskten kaçınma eğilimi, beklenen fayda teorisinin ihlal edildiğini gösterir çünkü karar birimleri daha yüksek beklenen getiriye sahip alternatifi seçmez; riskli ve kesin kazanç arasında bir seçim yaparak, kazancın görece az ama kesin olduğu alternatife yönelirler (Kahneman ve Tversky, 1979; Tversky ve Kahneman, 1981; Kahneman ve Tversky, 1984). Dolayısıyla riskten kaçınmak maliyetli bir seçimdir (Nagaj ve Žuromskaitė, 2018: 332). Riskten kaçınma eğilimi yatırım kararlarını etkileyerek yatırımların optimalin altında kalmasına (Gazel, 2015: 422), risk-getiri profilinin çarpıtılmasına ve uzun vadede başarı gösterecek kârlı yatırımlardan, kısa vadede dönüş alınan daha az kazançlı yatırımlara kaymaya yol açmaktadır (Commentary, 2014: 1; Pompian, 2006: 277).

Kayıptan kaçınma eğiliminin psikolojik temelinde kaybetmenin yarattığı acının, aynı birim kazancın yarattığı hazdan daha fazla olması vardır. Bu nedenle karar birimleri kayıptan kaçınarak kesin kazançta yönelir ki bu orantısız bir seçimdir (Commentary, 2014: 1; Kahneman ve Tversky, 1979); bu anlamda karar birimleri kötü Bayesyencilerdir (Ritter, 2003: 2). Yatırımcıların riskli aktif varlıklarında bir kez kayıp yaşadıkdan sonra belirsizlikten ve kayıptan kaçınma çabalarını arttırdıkları, bu nedenle portföy içerisinde riskli varlıklarını azaltarak, bu varlıkların fiyatlarının düşmesine sebep oldukları görülürken (Barberis, 2011); portföy çeşitlendirme stratejisine aykırı davrandıkları (Çitilci, 2015: 69) da ifade edilmiştir.

Beklenti teorisinde risk altında alınan kararlar için başka bir bulgu, yansıma etkisi olarak da ifade edilir. Bireylerin kesin kayıp söz konusu olduğunda risk almaya, kesin kazanç söz konusu olduğunda ise riskten kaçınmaya eğilimli olmasını ve bu iki durumun birbirinin yansıması olduğunu temsil eder (Nagaj ve Žuromskaitė, 2018: 332). Yansıma etkisine göre pozitif olasılıklar yani kazançlar, negatif olarak yani kayıp olarak yansıtıldığında

tercihler tersine dönmekte, karar birimlerinin kazanç ve kayıpta farklı risk anlayışına sahip olduklarını göstermektedir. Kesin kazançta, riskten kaçınmanın yansıması, kesin kayıpta risk alma davranışdır (Kahneman ve Tversky, 1979: 268). Referans noktası ise risk tutumunun kayıp ve kazançta göre yansımasıdır; kırılma referans noktasında gerçekleşir (Camerer, 1999: 10576).

Katılımcıların kazanç ve kayıplar ile kesin ve olası sonuçlar için ayrı ayrı yaptıkları seçimlerde tercih edilen ve edilmeyen alternatiflerin birleştirilerek yeni bir karar problemi olarak sunulmasının sonucunda, önceki popüler yanıtların tersine döndüğü görülmüştür. Gerçek hayatta karar birimlerinin de hayatın karmaşası içerisinde eş zamanlı olarak karar almak durumunda olmaları, kararların tersine dönen tercih problemine maruz kalarak rasyonelliğin ihlal edilebileceğini göstermektedir. Bireyler, seçeneklerin ayrı ayrı ya da birleştirildiği durumda hangisinin rasyonel seçim olabileceğini hesaplamadan, sezgisel olarak davrandığında tutarsız tercihlerde bulunmaktadır (Tversky ve Kahneman, 1981: 455).

Bir karar çerçevesi, karar biriminin belirli bir seçim ile ilgili eylemler, sonuçlar ve beklenmedik durumlar hakkındaki öznel anlayışdır. Bir karar biriminin benimsediği çerçeve, kısmen seçimin ifade edilmesine kısmen de karar biriminin normları, alışkanlıkları ve kişisel özelliklerine bağlıdır. Dolayısıyla çerçeve, kazanç ya da kayıp olarak değiştiğinde risk tutumu ve tercihler de değişir (Tversky ve Kahneman, 1981; Pompian, 2006: 239). Karar birimleri için hedonik deneyimin alternatiflerin özelliklerine göre eşleştirme yapılmasına imkân tanınması, hesaplama ve bilişsel baskıyı minimize ederek kolay karar almaya yarar (Tversky ve Kahneman, 1981: 457). Bu anlamda çerçeveleme bir pazarlama stratejisi olarak da kullanılmakta (Hill ve Myatt, 2017: 51); topluluk ya da borsa etiketleri ile işbirliği motivasyonlarını yönlendirmekte etkili bir araç haline gelmektedir (Ellingsen vd., 2012).

Karar birimlerinin nakit ve kredili alışverişleri, ayrı zihinsel hesaplarda tuttuğu ifade edilmiştir (Kahneman, 2018: 408). Prelec ve Simester (2001) tarafından farklı ödeme yönteminin harcama davranışlarını değiştirdiği görülmüş; kredi kartının daha cömert tekliflere neden olmasına para ödemenin sancısı ismi verilmiştir. Bu durumda nakit ile kıyaslanınca kredi kartı, para ödemenin acısını minimum, hazzını ise maksimum yapmaktadır. Bu sonuç, neden kredi kartı borçlularının, ödeme sorunuyla karşı karşıya olduğuna dair de bir bakış açısı sunmaktadır. Ayrıca nakit ve kredi kartı ile ödeme istekliliğinin olası bir farklılık göstermesi de ürüne ilişkin değer, ödeme yönteminin çıpa alınması suretiyle de açıklanmaya çalışılmıştır ki bu da haklı bir ifade olabilir. Şöyle ki nakit ile belirlenecek bir değer söz konusu olduğunda cüzdanda mevcut olan paraya göre karar verilirken, kredi kartıyla bir ödeme yapılacağı zaman kartta limit olup olmaması karar aşamasında göz önünde bulundurulur (Altunöz ve Altunöz, 2017: 115).

Batık maliyet yanılması, karar birimlerinin daha önce katlandıkları bir maliyete -bu maliyet, para, zaman veya çaba şeklinde olabilir- dayanarak verimsiz kararları sürdürdüklerini iddia eder (Freedman ve Fraser, 1966; Northcraft ve Wolf, 1984; Roth vd., 2015). Batık maliyetin sürdürülmesinde savurgan görülmeme isteği (Arkes ve Blumer, 1985); önceki harcamaları gerekçelendirerek kaybetmiş görünmeme çabası (Brockner vd., 1979); kişisel sorumluluk nedeni ile başarısız kararlarına bağlılıklarının artması gibi açıklamaların etkili olduğu görülmüştür (Thaler, 1980: 49-50; Staw, 1976).

Standart iktisadın rasyonalite varsayımını tamamlayan bencillik ve kişisel çıkar maksimizasyon varsayımları, davranışsal oyun teorisince çürütülmüş; iktisadi kararlarda varsayılanın aksine, duygusal motivasyonların etkili olduğu görülmüştür (Camerer, 1999: 10576). Adil olmayan tekliflerde cezalandırma isteği, fedakârlıktan büyük olmakta, ayrıca sonuç kadar süreç de tercihlere etki etmektedir (Rabin, 2002: 665-667). İktisadi kararlarda

güven ve karşılıklılık etkilidir çünkü tekrarlı oyunlarda devreye giren itibar önemsenir ve teklifler yükselir (Berg vd., 1995; Stanovich, 1999: 24). Davranışsal iktisada göre adalet belirleyicidir çünkü kazançtan vazgeçme pahasına ultimatoma oyununda eşite yakın olmayan teklifler reddedilirken (Akın ve Urhan, 2015: 265-266; Charness ve Gneezy, 2000); adalet, çalışan verimliliğini de yükseltmekte, adil-yüksek ücret, verimlilik-çaba artışına neden olmaktadır (Fehr vd, 1993). Ayrıca sosyal çevre, iktisadi kararlarda etkili olmaktadır. Örneğin Carpenter ve diğerleri (2005) tarafından işçilerin, öğrencilere kıyasla daha cömert tekliflerde buldukları görülmüştür.

Bir diğer sezgisel eğilim olan zamanlararası seçim ise karar birimlerinin yakın zaman ve uzak zaman tercihlerinin farklı olduğunu, yani tutarsız olduğunu temsil etmektedir. Standart iktisada göre bireyler, geleceği bugüne indirgerken üssel olarak ve sabit bir oranda bunu gerçekleştirirler (Camerer ve Loewenstein, 2004: 3). Bugünkü aşırı tüketim ve yarın başlayamayan tasarruflar, karar birimlerinin doğrusal değil, hiperbolik indirgeme oranı kullandığını gösterir (Rabin, 2002: 659). Zamanlararası ikame esnekliği varsayılanın aksine pozitif olmadığından hiperbolik indirgeme, zamanlararası tercihlerin miyopik olmasına (Camerer vd., 1997); kısa dönemli kazanımlara (Frederick vd., 2002: 361); gecikmeye olan duyarlılığa ve referans noktasındaki tüketime (Loewenstein ve Prelec; 1992) bağlıdır.

Sayısal bir çıkarım yapmak gerekli olduğunda, bir değer veri alınarak bu değere göre bir tahmin ayarlamasına gidilir. Farkında olunmaksızın bu tahmine yarayan değere, çıpa denir (Tversky ve Kahneman, 1974: 1128). Çıpalama, bilgilendirici başlangıç noktaları aşırı derecede etkili olduğunda veya bilgisiz başlangıç noktaları etkili olduğunda meydana gelir (Chapman ve Johnson, 1994: 223-224). Katılımcılar, rasyonel değerlendirmenin aksine ilgisiz verileri kullanmakta (Tversky ve Kahneman, 1974; Ariely vd., 2003; Wilson vd.,

1996); bu değere bağlı olarak yetersiz ayarlama yapmakta ve yanılmaktadırlar (Epley ve Gilovich, 2006: 311; Northcraft ve Neale, 1987: 85). Çıpa, konu hakkında görece daha düşük bilgi sahibi olan katılımcılar için daha güçlü etki gösterirken, aşırı derecede yüksek ve konu ile ilgisiz çıpalar tahminlerde daha düşük etki göstermektedir (Chapman ve Johnson, 1994; Wilson vd., 1996). Yargılayıcı olarak çıpanın etkisinin bir haftadan fazla sürdürdüğü (Mussweiler, 2001); uzmanlığın ise çıpa yanlısı hatalı yargıları önlemediği görülmüştür (Northcraft ve Neale; 1987).

3. ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı, Yöntemi ve Kapsamı

İkinci bölümde bahsedilen bilişsel eğilimler, yerleşik iktisadın rasyonellik varsayımını sorguladır ve bu çalışmada ele alınan sınırlı rasyonellik iddiasını temellendirir. Bu noktadan hareketle bu araştırmanın amacı, iktisadi birimlerin sahip oldukları iktisadi bilginin rasyonel tercihler için bir avantaj unsuru olup olmadığını test etmektir. Bu doğrultuda çalışmanın temel hipotezi, iktisadi bilginin sınırlı rasyonelliği iyileştirmedir. Hipotezi test etmek üzere bilişsel eğilimleri kullanan, varsayımsal seçim soruları ile hazırlanan bir anket araştırması gerçekleştirilmiştir. Toplanan tüm veriler IBM SPSS Statistics 22 paket programı kullanılarak işlenmiştir. Tüm sorular için Ki-Kare Analizi yapılmış; ayrıca sürekli değişkenlerin elde edildiği para ödeme sancısı ve çıpa etkisi sorularından elde edilen verilere, normallik testi yapılmış; normal dağılıma uygun olmadıkları görüldüğünden Mann-Whitney U Testi kullanılmıştır. Araştırma Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) ile Eğitim Fakültesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evreni 5967 İİBF ve 1559 Eğitim Fakültesi öğrencisinden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılacak analizler belirlendikten sonra buna uygun olarak belirlenen örneklem büyüklüğü, R Programı'nda, PWR ANOVA testi komutu ile hesaplanmış olup, toplam minimum sayı 280

olarak elde edilmiştir. Örneklem büyüklüğü, fakültelerin öğrenci sayılarına oranlanmış; bu oranlar, İİBF’nde 224 ve Eğitim Fakültesi’nde ise minimum 56 kişi olarak bulunmuştur. Bu sayıya analizde uygulanacak en karmaşık test belirlenerek ulaşılmıştır. 280 kişiden oluşan örneklem büyüklüğünün güç değeri %95 ve güven düzeyi de %95 olarak bulunmuştur. Bu sayı dikkate alınarak kullanılabilir 353 anket formunun, 242’si İİBF ve 111’i Eğitim Fakültesi öğrencilerinden elde edilmiştir. Bunların 187’si A grubu ve 166’sı B grubu formunu yanıtlamıştır.

3.2. Araştırmanın Tasarımı

Fakülte değişkeninin etkisini araştıran çalışmalar literatürde mevcuttur. Bunları finansal okuryazarlığı araştırmış oldukları görülmüştür. Bayram (2014), İİBF ve Meslek Yüksek Okulu öğrencilerinin yanıtlarını karşılaştırmış ve İİBF öğrencilerinin finansal farkındalık ve okuryazarlıklarının daha yüksek olduğunu yani öğrencilerin öğrenim gördükleri fakülte ile para yönetimi başarıları arasında pozitif bir ilişki olduğunu saptamıştır. İİBF öğrencilerini Mühendislik Fakültesi öğrencileri ile karşılaştıran Er ve diğerleri (2014) öğrenim görülen fakülte ile finansal okuryazarlık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu görmüş; fakülteler arası farklı sonuçlar elde edilmesini ise daha yüksek performans sergileyen İİBF öğrencilerinin aldıkları derslerle ilgili olarak yorumlamışlardır. Söz konusu çalışmaların bu çalışma için önemi, kararlardaki yetkinliği fakülte değişkenine göre karşılaştırmış olmalarıdır ki bu çalışmada da fakülte değişkeni, bilginin etkisini değerlendirmek üzere aynı amaçla kullanılmıştır.

Çalışmada araştırılan bilişsel eğilim ve kısa yolların ya da kısaca sezgisellerin seçilmesinin sebebi, rasyonellik varsayımını tamamlayan bilinçli tercihler, tutarlı tercihler, kişisel çıkar maksimizasyonu, zamanlararası faydanın üssel indirgenmesi gibi alt kriterlerin ihlallerini göstermede daha uygun olmalarıdır.

Çalışmada kullanılan soruların hazırlanmasına kaynaklık eden çalışmalar şunlardır: Riskten kaçınma, kayıptan kaçınma, yansıma etkisi ve

tutarsız tercihler soruları, Kahneman ve Tversky (1979: 265-266) ile Kahneman’ın (2018: 328; 2018: 387-388) eserinden düzenlenmiş; para ödeme sancısı sorusu Prelec ve Simester’in (2001) çalışmalarından uyarlanmış; batık maliyet sorusu ilgili literatürden hareketle yazarlarca oluşturulmuş; çerçeveleme etkisi sorusu Kahneman ve Tversky’nin (1984) çalışmalarından hareketle oluşturulmuş; ultimatoyunu sorusu, Akın ve Urhan’dan (2015: 267-268) düzenlenmiş; zamanlararası faydanın hiperbolik iskontosu sorusu, önceki bölümde ilgili başlıktaki isimlerin çalışmaları referans alınarak düzenlenmiş ve çıpalama etkisi sorusu için önceki bölümde ilgili literatürden hareketle anket sorusu oluşturulmuştur.

3.3. Araştırmanın Bulguları

Bulgu 1: Riskten Kaçınma Eğilimi

Katılımcılar, %50 ihtimalle 500 TL kazanabilecekleri bir bahse girmeyi kabul etmek için 500 TL’den az, çok ya da eşit kazanç bekleyebilmektedir. Tablo 1’den de görülebileceği üzere katılımcıların %78,2’si riskten kaçınma eğilimini doğrulamış; Tablo 2’den görüleceği üzere Ki-Kare analizi sonucunda fakülte değişkeninin risk tutumunda anlamlı bir fark yaratmadığı görülmüştür.

Tablo 1: Riskten Kaçınma Tercihi Frekans Tablosu

Risk Tutumu	N	%
Risk Alan (500 TL’den az)	17	4,8
Riskten Kaçınan (500 TL’den fazla)	276	78,2
Riske Nötr (500 TL)	60	17
N	353	100

Tablo 2: Riskten Kaçınma Tercihi Ki-Kare Analizi

Değişken	Pearson χ^2	df	P
Fakülte	5.776	2	0.056

*Eğer $p < 0.05$ ise değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.

Bulgu 2: Kayıptan Kaçınma Eğilimi

Beklenti teorisinde bireylerin beklenen fayda teorisini ihlal ettikleri, kesin kazanç ve görece daha yüksek getiriye sahip olası kazanç arasında yapılan tercihlerde bireylerin görece daha az getiriye sahip kesin kazancı seçtikleri gözlenmiştir. Bu çalışmada da Tablo 3'ten görüleceği üzere katılımcıların %76,8'idaha az kesin kazancı seçerek, beklenen fayda teorisini ihlal etmiş; Tablo 4'ten görüleceği üzere iktisadi bilgi sahibi olmak kayıptan kaçınma tercihinde fark yaratmamıştır.

Tablo 3: Kayıptan Kaçınma Tercihi Frekans Tablosu

Kazanç Alternatifleri	N	%
2.400 TL Kesin Kazanç	271	76,8
%25 Olasılıkla 10.000 TL Kazanç ve %75 Olasılıkla 0 Kazanç	82	23,2
N	353	100

Tablo 4: Kayıptan Kaçınma Eğilimi Ki-Kare Analizi

Değişken	Pearson χ^2	df	P
Fakülte	1.056	1	0.187

*Eğer $p < 0.05$ ise değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.

Bulgu 3: Yansıma Etkisi

Yansıma etkisi, bireylerin kesin kazanç ve kesin kayıp senaryolarında risk tutumlarının tersine döndüğünü ifade etmektedir. Bu çalışmada katılımcıların önceki soruda kesin kazanç eğiliminin tersine, Tablo 5'ten görüleceği üzere katılımcıların %81,6'sının alternatiflerin beklenen maliyetleri aynı olmasına rağmen olası ve görece daha yüksek kaybı seçtikleri görülmüş; Tablo 6'dan görüleceği üzere iktisadi bilginin kesin kayıpta risk yanlısı olma tercihinde anlamlı bir farka yol açmadığı görülmüştür.

Tablo 5: Risk Yanlısı Olma Tercihi (Kesin Kayıp Durumunda) Frekans Tablosu

Kesin Kayıptan Kaçınma Eğilimi	N	%
7.500 TL Kesin Kayıp	65	18,4
%75 Olasılıkla 10.000 TL ve %25 Olasılıkla 0 Kayıp	288	81,6
N	353	100

Tablo 6: Kesin Kayıplarda Risk Yanlısı Olma Tercihi Ki-Kare Analizi

Değişkenler	Pearson χ^2	df	p
Fakülte	2.588	1	0.070

*Eğer $p < 0.05$ ise değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.

Bulgu 4: Tutarsız Tercihler

Bu soruda risk altında alınan kararların tutarlılığını test etmek üzere kendinden önceki iki sorunun bileşiminden türetilen alternatifler kullanılmıştır. Bu alternatifler, iki soruda da katılımcıların daha önce seçtikleri ve seçmedikleri alternatiflerin birleşimidir. Yapılan seçimler tutarlı olursa neo-klasik iktisat geleneğinin rasyonellik anlayışını onaylayan tutarlılık kriteri sağlanmış, aksi durumda ise beklenti teorisi yani davranışsal iktisat onaylanmış olacaktır. Ancak Tablo 7'den de görüleceği üzere katılımcılar önceki tercihlerini sürdürmeyerek tutarsız tercihlerde bulunmuş; Tablo 8'den de görüleceği üzere iktisadi bilgi tutarsız tercihler açısından anlamlı bir fark yaratmamıştır.

Tablo 7: Tutarsız Tercihler Frekans Tablosu

Tutarsız Tercihler	N	%
Seçilenlerin Birleşimi	44	12,5
Kaçınılanların Birleşimi	309	87,5
N	353	100

Tablo 8: Tutarsız Tercihler Ki-Kare Analizi

Değişken	Pearson χ^2	df	P
Fakülte	0.406	1	0.326

*Eğer $p < 0.05$ ise değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.

Bulgu 5: Para Ödemenin Sancısı

Zihinsel muhasebe konusu, bireylerin nakit ya da kredi kartı işlemlerini farklı zihinsel hesaplarda tuttuklarını ileri sürer. Bu doğrultuda varsayımsal soru için kredi kartı ve nakit ile ödeme yapabilecek iki grubun ödeme teklifleri karşılaştırılmıştır. Tablo 9'dan görüleceği üzere grupların verdikleri tekliflerin ortalamasında 104 TL'lik medyan değerlerinde 50 TL'lik fark görülmüş; bu farkın anlamlılığı önce One Sample Kolmogorov-Smirnov Testi ile normalliği test edilmiş; Tablo 10'dan görüleceği üzere normal dağılmadığı anlaşılmış

ve bu yüzden Mann-Whitney U Testi kullanılmış; Tablo 11'den görüleceği üzere analiz sonucunda grupların verdikleri teklifler arasındaki farkın, anlamlı olmadığı görülmüş; literatür onaylanamamıştır. Aynı zamanda Tablo 12'den görüleceği üzere para ödemenin sancısı sorusuna verilen tekliflerin iktisadi bilgi için karşılaştırıldığı durumda da anlamlı bir fark görülmemiş; iktisadi bilgi tercihlerde etkisiz görülmüştür.

Tablo 9: Para Ödeme Sancısının Ödeme Yöntemine Göre Frekans Tablosu

	Ödeme İstekliliği	
	Kredi Kartı	Nakit
Ortalama	343 TL	239.31 TL
Medyan	150 TL	100 TL
Mod	100 TL	100 TL
Toplam	64.231 TL	39.725 TL
N	187	166

Tablo 10: Para Ödeme Sancısı Verilerinin Normallik Testi

One-SampleKolmogorov-Smirnov Test			
		Kredi Kartı	Nakit
N		187	166
Normal Parametreler	Ortalama	343.48	239.31
	Std. Sapma	864.355	441.988
İstatistik		.346	.294
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000	.000

* Eğer $p > 0.05$ ise veriler normal dağılıma uyar.

Tablo 11: Para Ödeme Sancısı Verilerinin Ödeme Yöntemine Göre Ortalamalarının Anlamlılığının Test Edilmesi

	Teklif
Mann-Whitney U	14013.000
Wilcoxon W	27874.000
Z	-1.584
Asymp. Sig. (2-tailed)	.113

* Eğer $p < 0.05$ ise değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 12: Para Ödemenin Sancısı Ki-Kare Analizi Bulguları

	Kredi Kartı			Nakit		
	P. χ^2	df	p	P. χ^2	df	P
Fak.	30.597	30	0.435	29.465	28	0.389

* Eğer $p < 0.05$ ise değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.

Bulgu 6: Batık Maliyet Yanılgısı

Rasyonel bireylerin tercih yaparken hesap ettikleri fayda-maliyet analizinde batık maliyetlerin dikkate alınmayacağı varsayılır. Davranışsal iktisatta ise bireylerin batık maliyetleri dikkate aldıkları iddia edilir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlar dikkate alındığında Tablo 13'ten de görüleceği üzere katılımcıların %60,6'sının rasyonel tercih yaparak, batık maliyetleri önemsemediği görülmüş; bu tercihlerin Tablo 14'ten de görüleceği üzere Ki-Kare Analizine göre iktisadi bilgi açısından fark yaratmadığı görülmüştür.

Tablo 13: Batık Maliyet Tercihleri Frekans Tablosu

Batık Maliyet Hatası	N	%
Yapanlar	139	39.4
Yapmayanlar	214	60.6
N	353	100.0

Tablo 14: Batık Maliyet Yanılgısı Ki-Kare Analizi

Değişkenler	Pearson χ^2	df	P
Yaş	5.434	3	0.143

* Eğer $p < 0.05$ ise değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.

Bulgu 7: Çerçeveleme Etkisi

Çerçeveleme etkisi önceki bulgularımızla paralel olarak değerlendirilebilir. Karar birimlerinin sorunun içeriğinden ziyade alternatiflerin kazanç ya da kayıp olarak çerçeveleyerek farklı risk tutumları ile karar aldıklarını ifade etmektedir. Bu çalışmada katılımcılara verilen soru aynı ve alternatiflerin beklenen fayda ve maliyetleri aynı olmasına rağmen, çerçevenin değişmesinin tercihleri değiştirdiği Tablo 15'ten de görülebilir. Buna göre kazanç çerçevesine maruz kalan katılımcıların %58,3'ünün kesin kazanç alternatifini seçerek riskten kaçındıkları ve kayıp çerçevesine maruz kalan katılımcıların %56,6'sının olası kaybı seçerek risk yanlısı oldukları gözlenmiştir. Bu tercihler iktisadi bilgi açısından Ki-Kare Analizine tabi tutulduğunda Tablo 16'dan da görüleceği üzere iktisadi bilgi anlamlı bir fark yaratmamıştır.

Tablo 15: Çerçeveleme Etkisi Frekans Tablosu

	A Grubu- Kazanç Çerçevesi		B Grubu- Kayıp Çerçevesi	
	N	%	N	%
Kesin Kazanç- Kayıp	109	58,3	72	43,4
Olası Kazanç- Kayıp	78	41,7	94	56,6
N	187	100	166	100

Tablo 16: Çerçeveleme Etkisi Ki-Kare Analizi

Değ.	Kazanç Çerçevesi A Grubu			Kayıp Çerçevesi B Grubu		
	P. χ^2	df	P	P. χ^2	df	P
Fak.	0.415	1	0.315	0.145	1	0.418

* Eğer $p < 0.05$ ise değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.

Bulgu 8: Kişisel Çıkar Maksimizasyonu İhlali (Ülmatom Oyunu)

Neo-klasik geleneğin rasyonellik anlayışı, kişisel çıkarı öne çıkarır. Bu anlamda bireyler 100 TL'lik bir para üzerinden paylaşım yaptıklarında rasyonel katılımcılardan paylaşma karar veren kendisine 99 TL ayırırken diğer oyuncuya 1 TL verecek ve diğer oyuncuda rasyonel olduğundan her pozitif teklifi kabul ederek kazanacaktır. Ancak ülmatom oyunu çalışmaları bunun aksini belgelemiş; katılımcılar eşite yakın teklifler önermiş; bunun altındaki teklifler, kayıp pahasına ikinci oyuncular tarafından reddedilmiştir. Bu çalışmada Tablo 17 ve Tablo 18'den de görüleceği üzere literatür onaylanmış; katılımcılar rasyonel olmayan şekilde kişisel çıkar maksimizasyonunu ihlal etmiştir. Bu tercihler Tablo 19'dan da görüleceği üzere Ki-Kare Analizine tabi tutulmuş; iktisadi bilgi anlamlı bir farka yol açmamıştır.

Tablo 17: Ülmatom Oyunu Tekliflerinin Birinci Oyuncular İçin Frekans Tablosu

	Paylaşım Teklifleri
Ortalama	46,65 TL
Medyan	50 TL
Mod	50 TL
Toplam	8.723 TL
N	187

Tablo 18: Ülmatom Oyunu Tekliflerinin İkinci Oyuncular İçin Frekans Tablosu

Birinci Oyuncunun Teklifine Karşı;	N	%
Eşite Yakın Dağıtımdan Yana	121	72,9
Rasyonel-Her Pozitif Teklifi Kabul Eder	27	16,3
Her Teklifi Reddeder	18	10,8
N	166	100

Tablo 19: Ülmatom Oyunu Ki-Kare Analizi

Değişken	Pearson χ^2	df	P
Fakülte (Ülmatom Oyuncu)	19.594	18	0.356
Fakülte (Diğer Oyuncu)	1.118	2	0.572

* Eğer $p < 0.05$ ise değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.

Bulgu 9: Zamanlararası Faydanın Üssel İndirgemesi

Neo-klasik gelenekli rasyonellik anlayışına göre rasyonel bireyler zamanlararası faydayı indirgemedede üssel bir oran kullanacaklardır. Davranışsal iktisadın bulgularına göre ise bireyler, hiperbolik indirgeme yapmaktadırlar. Bu çalışmada ise Tablo 20'den de görüleceği üzere bugün ve yarın arasında tercih yapan katılımcıların %72,2'si ve 30 ile 31 gün arasında tercih yapan katılımcıların %89,8'inin gelecekteki daha yüksek ödülü seçtikleri görülmüş; yani katılımcıların zamanlararası tercihlerinin hiperbolik değil, üssel olduğu görülmüştür. Bu anlamda davranışsal iktisadın bulguları onaylanamamıştır. Bu tercihlerden, Tablo 21'den de görüleceği üzere, iktisadi bilginin anlamlı bir fark yaratmadığı anlaşılmıştır.

Tablo 20: Zamanlararası Fayda İndirgemesi Tercihleri Frekans Tablosu

	A Grubu- Bugün ve Yarın Arasındaki Tercihler		B Grubu- 30 ve 31 Gün Arasında Tercihler	
	N	%	N	%
Bugün=30. Gün	52	27,8	17	10,2
Yarın=31. Gün	135	72,2	149	89,8
N	187	100	166	100

Tablo 21: Zamalararası Faydanın Hiperbolik İndirgemesi Ki-Kare Analizi

Değ.	Bugün ve Yarın Tercihi A Grubu			30 ve 31 Gün Tercihi B Grubu		
	P. χ^2	df	p	P. χ^2	df	p
Fak.	0.057	1	0.478	0.015	1	0.572

* Eğer $p < 0.05$ ise değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.

Bulgu 10: Çıpalama Etkisi

Davranışsal iktisada göre bireyler, bilgi sahibi olmadıkları konularda bir tahmin mekanizması için ilgili-ilsiz çıpalara tutunurlar ve buna göre tahminlerini ayarlarlar. Ancak bu tahmin çoğunlukla yetersizdir. Bu çalışmada katılımcıların çıpaya göre tercih yaptıkları ve bu çıpanın verilen teklifleri etkilediği görülmüş; Tablo 22'den görüleceği üzere düşük çıpa verilen (100 TL) katılımcıların ödeme istekliliğinin ortalaması 250 TL ve medyanı ve modu ise 150 TL olarak bulunmuştur. Diğer yandan yüksek çıpa verilen katılımcıların ödeme istekliliğinin ortalamasının 452 TL, medyanı ve modunun ise 500 TL olduğu görülmüştür. Bu tekliflerin çıpadan etkisini test etmek amacıyla önce verilere normallik testi yapılmış; Tablo 23'den de görüleceği üzere veriler normal dağılmadığından Mann-Whitney U Testi kullanılmış; Tablo 24'den de görüleceği üzere ortalamalar arasındaki farkı anlamlı olduğu anlaşılmış yani teklifler, düşük ve yüksek çıpadan etkilenmiştir. Yapılan Ki-Kare Analizi sonucunda Tablo 25'den de görüleceği üzere bu tercihlerin iktisadi bilgi açısından farklılaşmadığı anlaşılmıştır.

Tablo 22: Çıpaya Bağlı Tekliflerin Frekans Tablosu

	Ödeme İstekliliği	
	Düşük Çıpa=100 TL	Yüksek Çıpa=1.000 TL
Ortalama	250.64 TL	452.62 TL
Medyan	150 TL	500 TL
Mod	150 TL	500 TL
Toplam	46870 TL	75135 TL
N	187	166

Tablo 23: Çıpaya Bağlı Tekliflerin Normallik Testi

One-SampleKolmogorov-Smirnov Test			
	Ortalama	Düşük Çıpa	Yüksek Çıpa
		Normal Parametreler	Std. Sapma
İstatistik		.378	.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000	.000

* Eğer $p > 0.05$ ise veriler normal dağılıma uyar.

Tablo 24: Çıpaya Bağlı Tekliflerin Anlamlılık Testi

	BES Teklifleri
Mann-Whitney U	8771,000
Wilcoxon W	26349,000
Z	-7,075
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000*

* Eğer $p < 0.05$ ise değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 25: Çıpa Etkisi Ki-Kare Analizi

Değ.	Düşük Çıpa-A Grubu			Yüksek Çıpa-B Grubu		
	P. χ^2	df	p	P. χ^2	df	p
Fak.	24,244	24	0.448	11,266	22	0.971

*Eğer $p < 0.05$ ise değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.

4. SONUÇ

Önce felsefede kullanılan daha sonra iktisadın en önemli varsayımı haline gelen rasyonellik, davranışsal iktisat içerisinde de önemli bir konumdadır. Davranışsal iktisat, yerleşik iktisadi modellerin, gerçek kararları anlamak ve çözüm üretmek konusunda yetersiz olduğunu öne sürerken, iktisadi modellerin gerçeğe uygun olarak revize edilmesini önermiş; revizyon için öncelikle kusursuz rasyonellik anlayışının değişmesi gerektiğini öne sürmüştür. Kusursuz rasyonellik yerine Simon'ın sınırlı rasyonellik anlayışını benimsemiş olan davranışsal iktisat, karar birimlerinin rasyonelliğe uygun kararlar alacağını varsaymak yerine, gerçek karar alma süreçlerini anlamayı amaçlamıştır. Kahneman ve Tversky, beklenti teorisi ile beklenen fayda modelinin ihlal edildiğini göstermiş; karar birimlerinin bilişsel eğilim ve kısa yollar doğrultusunda rasyonellikten sapan kararlar aldığını kanıtlamıştır. Davranışsal iktisat

literatüründe yapılan pek çok çalışma ile sezgisel karar alımının rasyonelliğin istisnası olmadığı, sistematik eğilimler olduğu görülmüştür.

Bu çalışmada iktisadi bilginin rasyonel karar alımı üzerindeki etkisini ve sınırlı rasyoneliteyi bilişsel eğilim ve kısa yollar ile test etmek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda çalışmanın temel hipotezi, iktisadi bilginin etkisiz olduğu yani sınırlı rasyonellikten korunmak için yetersiz olduğudur. Çalışmada davranışsal iktisat literatüründeki on bilişsel eğilim ve kısa yol konu olarak seçilmiştir. Bunların seçilme nedeni, karar birimlerinin beklenen fayda teorisine dayanan mükemmel rasyonellik varsayımına aykırı davrandıkları iddiasını desteklemekte daha uygun olduklarının düşünülmesidir. Anket çalışmasında riskten kaçınma eğilimi, kayıptan kaçınma eğilimi, yansıma etkisi ve tutarsız tercihler doğrulanmış; katılımcıların yanıtlarının Kahneman ve Tversky'nin beklenti teorisine paralel olduğu görülmüştür. Bir başka araştırma konusu, çerçeveleme etkisidir. Edinilen verilere göre çerçeveleme etkisi doğrulanmış; soru ve seçenekler içerik olarak aynı olsa da kesin kazanç ve kesin kayıp çerçeveleri, risk tutumunun ve tercihlerin farklılaşmasına neden olmuştur. Araştırma kapsamında ultimatoyu da gerçekleştirilmiş; elde edilen yanıtlara göre A grubu yani ultimatoyu oyuncular, daha eşite yakın teklifler önermiş ve B grubu yani kabul ve ret kararı verenler ise sadece eşite yakın teklifleri kabul etmeyi seçmişlerdir. Buna göre katılımcılar, kişisel çıkar maksimizasyonu anlamında rasyonelliği ihlal etmiş; davranışsal iktisat literatürünü doğrulamışlardır. Anket çalışmasında ele alınan bir başka konu da çıpalama etkisidir. Düşük ve yüksek çıpa gruplarının verdikleri tekliflerin ortalamaları arasındaki fark, istatistiki olarak da anlamlı bulunmuş; çıpalama etkisi doğrulanmıştır.

Çalışmada davranışsal iktisat literatürünü doğrulamayan sezgiseller de vardır. İlki para ödemenin sancısı konusudur. Kredi kartı ya da nakit ile ödeme yapabilecek iki grubun

verdikleri teklifler arasında anlamlı bir fark görülemedi. İkinci konu batık maliyet yanılıdır. Toplanan verilere göre katılımcılar, batık maliyet yanılına düşmemiş, rasyonel tercih teorisine uygun karar vermişlerdir. Üçüncü konu da zamanlararası hiperbolik fayda indirgemesidir. İki grubun verdikleri yanıtlar karşılaştırılarak elde edilen sonuca göre katılımcılar, standart teoriye uygun olarak zamanlararası fayda iskontosunda doğrusal ağırlıklandırma yapmışlardır.

Sonuçta, yukarıda da ifade edildiği gibi, her ne kadar üç konu için davranışsal iktisat literatürüyle uyumsuz bulgulara ulaşılmış olsa da, diğer yedi konu için davranışsal iktisat literatürü ile paralel sonuçlar elde edilmiş; bilişsel eğilim ve kısa yollar nedeni ile rasyonel seçim teorisinin ihlal edildiği görülmüştür. Dolayısıyla Bayes kuralı, beklenen fayda maksimizasyonu ve rasyonel seçim aksiyomlarının ihlal edildiği anlaşılabilir sınırlı rasyonellik hipotezi doğrulanmıştır.

Ayrıca bu çalışmanın temel amacı da olan iktisadi bilginin etkisini görmek üzere her soruda katılımcıların yanıtları fakülte değişkenine göre Ki-Kare Analizine tabi tutulmuş; hiçbir soruda anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Bunun anlamı iktisadi bilgi sahibi olmanın rasyonel tercihlere yol açmadığı; İİBF öğrencilerinin Eğitim Fakültesi öğrencileri kadar sınırlı rasyonel olduklarıdır. İİBF öğrencileri gerçek piyasalardaki sezgisel tuzaklara karşı Eğitim Fakültesi'ndeki öğrenciler kadar hazırlıksızdır.

Bu sonuçlar dikkate alındığında kendi kendini düzeltmenin insani ve ekonomik maliyetinin, teorinin öngördüğünden daha yüksek oluşu nedeniyle çalışma için öne sürülen hipotez doğrulanmıştır. Oysa yerleşik iktisadın rasyonellik anlayışında bilgi fark yaratan bir unsurdur. Her ne kadar yerleşik iktisat içerisinde zamanla tam bilgi varsayımından, eksik bilginin olduğu iktisadi ortamların kabulüne doğru bir değişim yaşansa da, öğrenerek ve deneyimleyerek edinilen gelişime açık ve sürekli artan bilgi sayesinde karar

birimlerinin, sistematik hata ve sezgisel yanlılıkları tekrarlamayacakları iddiası korunur. Bu sonuçlar hem politika tasarımında hem de eğitim müfredatında davranışsal iktisada yer açılmasının sezgisel tuzaklarla dolu piyasalarda karar almak adına önemli ve

gerekli olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla yerleşik iktisadi teorileri sistematik olarak ihlal eden karar birimleri için böyle bir ortamda farklı bir hazırlık gerekmektedir. Bu çalışmanın da bu konuda yardımcı olması umulmaktadır.

KAYNAKÇA

Akın, Z., & Urhan, Ü. B. (2015). Davranışsal Oyun Teorisi. D. Dumludağ, Ö. Gökdemir, L. Neyse, & E. Ruben içinde, *İktisatta Davranışsal Yaklaşımlar* (1. b., s. 257-318). Ankara: İmge.

Aktan, C. C. (2018). *Yeni İktisat Okulları ve İktisadi Düşünce* (Gözden geçirilmiş ve Yenilenmiş 3. b.). Ankara: Seçkin.

Altunöz, U., & Altunöz, H. (2017). *Davranışsal Ekonomi (Nörofinans)* (Güncellenmiş 2. b.). Ankara: Seçkin.

Ariely, D., Loewenstein, G., & Prelec, D. (2003). Coherent Arbitrariness": Stable Demand Curves without Stable Preferences. *The Quarterly Journal of Economics* , 118 (1), 73-105.

Arkes, H. R., & Blumer, C. (1985). The Psychology of Sunk Cost. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* , 35, 124-140.

Baker, M., Pan, X., & Wurgler, J. (2012). The Effect of Reference Point Prices on Mergers and Acquisitions. *Journal of Financial Economics* , 106 (1), 49-71.

Barberis, N. (2011). Psychology and the Financial Crisis of 2007- 2008. *Yale University* .

Bayram, S. S. (2014). Finansal Okuryazarlık ve Para Yönetimi Davranışları: Anadolu Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim ve İşletme Dergisi* , 2 (2), 105-135.

Berg, J., Dickhaut, J., & McCabe, K. (1995). Trust, Reciprocity, and Social History. *Games and Economic Behavior* , 10 (1), 122-142.

Brockner, J., Shaw, M. C., & Rubin, J. Z. (1979). Factors Affecting withdrawal from an Escalating Conflict: Quitting Before It's too Late.

Journal of Experimental Social Psychology , 15 (5), 492-503.

Camerer, C. F. (1999). Behavioral Economics: Reunifying Psychology and Economics. *Proceedings of the National Academy of Sciences* , 96, 10575-10577.

Camerer, C. F., & Loewenstein, G. (2004). Behavioral Economics: Past, Present, Future. C. F. Camerer, G. Loewenstein, & M. Rabin içinde, *Advances in Behavioral Economics* (s. 3-53). New York: Princeton University Press and Russell Sage Foundation.

Camerer, C., Babcock, L., Loewenstein, G., & Thaler, R. (1997). Labor Supply of New York City Cabdrivers: One Day at a Time. *The Quarterly Journal of Economics* , 112 (2), 407-441.

Carpenter, J. P., Burks, S., & Verhoogen, E. (2005). Comparing Students to Workers: The Effects of Social Framing on Behavior in Distribution Games. *Research in Experimental Economics* , 10, 261-290.

Chapman, G. B., & Johnson, E. J. (1994). The Limits of Anchoring. *Journal of Behavioral Decision Making* , 7 (4), 223-242.

Charness, G., & Gneezy, U. (2000). What Is a Name? Anonymity and Social Distance in Dictator and Ultimatum Games. *Journal of Economic Behavior & Organization* , 68 (1), 29-35.

Commentary. (2014). *Behavioral Finance: Loss and Regret Aversion*. 22 07, 2019 tarihinde SEI: <https://seic.com/sites/default/files/inline-files/Behavioral%20Finance%20Loss%20and%20Regret%20Aversion.pdf> adresinden alındı

- Çitilci, T. (2015). *Para & Psikoloji* (2. b.). İstanbul: Beta.
- Demeulenaere, P. (2014). Are there many types of rationality? *Papers - Revista de Sociologia* , 99 (4), 515-528.
- Dobelli, R. (2013). *Hatasız Düşünme Sanatı*. İstanbul: NTV Yayınları.
- Ellingsen, T., Johannesson, M., Mollerstrom, J., & Munkhammar, S. (2012). Social Framing Effects: Preferences or Beliefs? *Games and Economic Behavior* , 76 (1), 117-130.
- Epley, N., & Gilovich, T. (2006). The Anchoring-and-Adjustment: Why the Adjustments Are Insufficient. *Psychological Science: Research Article* , 17 (4), 311-318.
- Er, F., Temizel, F., Özdemir, A., & Sönmez, H. (2014). Lisans Eğitim Programlarının Finansal Okuryazarlık Düzeyine Etkisinin Araştırılması: Türkiye Örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 14 (4), 113-126.
- Fehr, E. (2009). Social Preferences and the Brain. P. W. Glimcher, C. F. Camerer, E. Fehr, & R. A. Poldrack içinde, *Neuroeconomics: Decision Making and the Brain* (1.Baskı b., s. 215-230). Academic Press-Elseiver.
- Fehr, E., Kirchsteiger, G., & Riedl, A. (1993). Does Fairness Prevent Market Clearing? An Experimental Investigation. *The Quarterly Journal of Economics* , 108 (2), 437-459.
- Frederick, S., Loewenstein, G., & O'Donoghue, T. (2002). Time Discounting and Time Preference: A Critical Review. *Journal of Economic Literature* , 40 (2), 351-401.
- Freedman, J. L., & Fraser, S. C. (1966). Compliance without Pressure: The Foot-in-the-Door Technique. *Journal of Personality and Social Psychology* , 4 (2), 195-202.
- Gazel, S. (2015). The Regret Aversion as an Investor Bias. *International Journal of Business and Management Studies* , 4 (2), 419-424.
- Hayek, F. A. (1994). *Kanun, Yasama Faaliyeti ve Özgürlük (Kurallar ve Düzen)* (Cilt 1). (A. Yayla, Çev.) Ankara: Türkiye İş Bankası.
- Hill, R., & Myatt, T. (2017). *İktisat: Eleştirel Ders Kitabı* (1. b.). (H. Bilir, Çev.) Ankara: Heretik.
- Kahneman, D. (2018). *Hızlı ve Yavaş Düşünme* (8. b.). (O. Ç. Deniztekin, & F. N. Deniztekin, Çev.) İstanbul: Varlık.
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1984). Choices, Values, and Frames. *American Psychologist* , 39 (4), 341-350.
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect Theory: An Analysis of Decision Under Risk. *Econometrica* , 47 (2), 263-291.
- Kırmızıaltın, E. (2017). *İktisat ve Rasyonalite: K.Marx, W.S. Jevons ve T.B. Veblen'de Rasyonalite, İnsan, Teori* (1. b.). Ankara: Heretik.
- Knight, F. H. (1964). *Risk, Uncertainty and Profit* (5. b.). New York: Augustus M. Kelley / Sentry Press.
- Knoll, M. A. (2010). The Role of Behavioral Economics and Behavioral Decision Making in Americans' Retirement Savings Decisions. *Social Security Bulletin* , 70 (4), 1-23.
- Loewenstein, G., & Prelec, D. (1992). Anomalies in Intertemporal Choice: Evidence and an Interpretation. *Quarterly Journal of Economics* , 107 (2), 573-597.
- Loomes, G., & Sugden, R. (1982). An Alternative Theory of Rational Choice Under Uncertainty. *The Economic Journal* , 92 (368), 805-824.
- Lusardi, A., Mitchell, O. S., & Curto, V. (2009). Financial Literacy among the Young: Evidence and Implications for Consumer Policy. *NBER Working Paper Series* (15352), 1-34.
- Maldonato, M., & Dell'orco, S. (2010). Toward an Evolutionary Theory of Rationality. *World Futures* , 66 (2), 103-123.
- Mazur-Wierzbicka, E. (2018). Mainstream Economics Versus Behavioral Economics—A Contribution to Reflection. K. Nermend, & M. Łatuszyńska içinde, *Problems, Methods and Tools in Experimental and Behavioral Economics* (s. 3-21). Switzerland, Switzerland: Springer .

- Miller, K. D. (2008). Simon and Polanyi on Rationality and Knowledge. *Organization Studies* , 29 (7), 933-955.
- Mussweiler, T. (2001). The Durability of Anchoring Effects. *European Journal of Social Psychology* , 31 (4), 431-442.
- Nagaj, R., & Žuromskaitė, B. (2018). The Role of Behavioral Methods Used in Research on Tourism Development. Kesra Nermend, & Małgorzata Łatuszyńska içinde, *Problems, Methods and Tools in Experimental and Behavioral Economics* (s. 331-342). Switzerland: Springer.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1987). Experts, Amateurs, and Real Estate: An Anchoring-and-Adjustment Perspective on Property Pricing Decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* , 39, 84-97.
- Northcraft, G. B., & Wolf, G. (1984). Dollars, Sense, and Sunk Costs:A Life Cycle Model of Resource Allocation Decisions. *Academy of Management Review* , 9 (2), 225-234.
- Pompian, M. M. (2006). *Behavioral Finance and Wealth Management: How to Build Optimal Portfolios That Account for Investor Biases*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Prelec, D., & Simester, D. (2001). Always Leave Home Without It: A Further Investigation of the Credit-Card Effect on Willingness to Pay. *Marketing Letters* , 12 (1), 5-12.
- Rabin, M. (2002). A Perspective on Psychology and Economics. *European Economic Review* , 46, 657-685.
- Ritter, J. R. (2003). Behavioral Finance. *Pacific-Basin Finance Journal* , 11 (4), 429-437.
- Roth, S., Robbert, T., & Straus, L. (2015). On the sunk-cost effect in economic decision-making: a meta-analytic review. *Business Research* , 8, 99-138.
- Schafer, K. (2018). A Brief History of Rationality: Reason, Reasonableness, Rationality, and Reasons. *Manuscripto* , 41 (4), 501-529.
- Sen, A. (2004). *On Ethics and Economics* (Gözden Geçirilmiş 1. b.). USA/UK/Australia: Blackwell .
- Simon, H. A. (1955). A Behavioral Model of Rational Choice. *The Quarterly Journal of Economics* , 69 (1), 99-118.
- Simon, H. A. (1976). From Substantive to Procedural Rationality. T. J. Kastelein, S. K. Kuipers, W. A. Nijenhuis, & G. R. Wagenaar içinde, *25 Years of Economic Theory* (s. 65-86). Boston: Springer.
- Simon, H. A. (1972). Theories of Bounded Rationality. C. B. McGuire, & R. R. (eds.) içinde, *Decision and Organization* (s. 161-176). North-Holland Publishing Company.
- Stanovich, K. E. (1999). *Who is Rational?* New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Staw, B. M. (1976). Knee-Deep in the Big Muddy: A Study of Escalating Commitment. *Organizational Behavior and Human Performance* , 16, 27-44.
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1974). Judgment Under Uncertainty: Heuristics and Biases. *Science New Series* , 185 (4157), 1124-1131.
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1981). The Framing of Decisions and the Psychology of Choice. *Science* , 211 (4481), 453-458.
- Wilson, T. D., Houston, C. E., Etling, K. M., & Brekke, N. (1996). A New Look at Anchoring Effects: Basic Anchoring and Its Antecedents. *Journal of Experimental Psychology* , 125 (4), 387-402.
- Yılmaz, F. (2009). *Rasyonalite/ İktisat Özelinde Bir Tartışma*. İstanbul: Paradigma.

Dış Ticaret İşlemlerinde Banka Seçim Kriterlerinin Belirlenmesi

Tuğçe DANACI ÜNAL¹, Selim DURAMAZ²

Özet

Günümüzde işletmeler uluslararası pazarlara açılma noktasında güçlü bir finansal altyapı tesis etmek durumundadır. Bu çerçevede başta bankalar tarafından arz edilen kaynaklar olmak üzere çeşitli finansal desteklere ihtiyaç duyulmaktadır. Ancak finansal ihtiyaçlar sonrasında alınan yanlış bir aksiyon ve işletmelerin kendi yapısına uygun olmayan banka tercihi, işletmeleri finansal bir çıkmaza sürükleyebilmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada Türkiye'de dış ticaret faaliyetinde bulunan işletmelerin banka tercihlerinde etkili olan kriterlerin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Uzman kişilerle yapılan derinlemesine görüşme ve literatür taraması yöntemlerinin sonucunda elde edilen kriterler Analitik Ağ Süreci (AAS) analizi ile incelenerek önem derecelerine göre sıralanmıştır. Çalışmanın sonunda işletmelerin banka seçimlerini etkileyen en önemli kriterlerin faiz oranları, vade seçenekleri, personel tutum/davranışları, güvenilirlik ve banka itibarı/imağı olduğu belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Uluslararası Ticaret, Finansman, Bankacılık, Analitik Ağ Süreci (AAS)

Jel Kodu: F19, F39, G21, G32

Determination of Bank Selection Criteria in Foreign Trade Transactions

Abstract

Nowadays, firms have to create a strong financial infrastructure in order to enter foreign markets. In this context, various financial supports are needed particularly the resources provided by banks. However, a wrong action taken after the financial needs and bank preferences don't conform with the companies' own structure may lead the businesses to be in financial difficulty. Therefore, this study aims to reveal the bank selection criteria of the companies operating in foreign trade activities in Turkey. The criteria are obtained as a result of in-depth interviews with experts and literature review methods by using Analytical Network Process (ANP) analysis and ranked according to their importance. The result of this study indicates that the most important criteria affecting the bank selection of the firms are interest rates, maturity options, personnel attitudes/ behavior, reliability and bank reputation/ image.

Keywords: International Trade, Financing, Banking, Analytic Network Process (ANP)

Jel Codes: F19, F39, G21, G32

1. GİRİŞ

Küresel dünyanın en önemli aktörlerinden biri olan bankalar günümüzde yoğun rekabet şartları içerisinde faaliyet göstermektedir. Bu çerçevede bireysel ve ticari segment bazında yeni müşteriler bulmak ve hinterlandını sürekli genişletmek durumunda olan bankalar tercih edilebilirliğini arttırmak adına müşterilerine daha uygun ve avantajlı hizmetler sunmak durumundadır.

Gerek buldukları ülkedeki piyasalara yönelik faaliyetleri, gerekse dış ticarete yönelik

faaliyetleri ile KOBİ'ler gelişmiş ya da gelişmekte olan ülke ayrımı olmaksızın ülke ekonomileri açısından büyük önem taşımaktadır. Ülkelerde milli gelirin önemli bir kısmını gerçekleştiren KOBİ'ler, günümüzde dış ticaret aracılığıyla yeni pazarlara açılma, teknolojiye ve nitelikli işgücüne erişim noktasında hem teknik, hem de finansman açısından birçok sorun yaşamaktadır. Teknik ve finansal sorunlarına yönelik her ne kadar farklı finans kuruluşları mevcut olsa da özellikle bankalar aracılığıyla sunulan çeşitlendirilmiş ve uygun maliyetli finansman

ATIF ÖNERİSİ (APA): Danacı Unal, T., Duramaz S. (2020). Dış Ticaret İşlemlerinde Banka Seçim Kriterlerinin Belirlenmesi. İzmir İktisat Dergisi. 35(2). 343-355. Doi: 10.24988/ije.202035210

¹ Araş. Gör. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Muradiye, MANİSA, tugce.danaci@cbu.edu.tr ORCID: 0000-0002-5480-2653

² Doç. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Muradiye, MANİSA, selim.duramaz@cbu.edu.tr ORCID: 0000-0002-1257-0620

kaynakları ile sürdürülebilirlikleri ve büyümeleri noktasında KOBİ'lere ve dolaylı olarak ülke ekonomilerine önemli destekler sağlanmaktadır.

Ülkemizde farklı büyüklükteki işletmelerin finansmanına yönelik bankacılık sektörü tarafından nakdi ve gayrinakdi olmak üzere çeşitli krediler sunulmaktadır. Bu kapsamda farklı kredi ve kredi ürün isimleri altında, KOBİ ihtiyaç kredisi, ticari ek hesap, dış ticaret kredisi, tedarikçi kredisi, proje ve yatırım kredisi, işyeri kredisi gibi firmaların farklı ihtiyaçlarına göre şekillendirilen çeşitli ve ayrıcalıklı finansman kaynakları söz konusudur.

Ulusal ve uluslararası literatür incelendiğinde bankaların farklı segmentteki müşteriler tarafından tercih edilmesinde etkili olan kriterlerin ortaya çıkarılmasına yönelik çalışmalara rastlanılmaktadır. Banka müşterilerinin ilgili bankayı tercih etmesine etki eden faktörler öğrenciler, çalışanlar gibi farklı bireysel müşteri grupları ile KOBİ'ler, kamu iktisadi kuruluşları gibi ticari segment grubunda yer alan hedef kitleler açısından araştırılarak farklı çalışmalara konu olmuştur. Ancak bu noktada ele alınan işletmelerin banka tercih kriterlerine yönelik yapılan çalışmalarda çoğunlukla firmaların ihracat faaliyetinde bulunup bulunmadığına yönelik kesin bilgiler bulunmamaktadır. Birkaç çalışma dışında (Kaur, 2015) yapılan araştırmalarda işletmelerin dış ticaret yapıp yapmadığına bakılmaksızın, bu işletmelerin banka tercih kriterleri farklı yöntemler ve analizler ile incelenmiştir. Bu açıdan bu çalışma sadece "dış ticaret yapan işletmelerin" uluslararası faaliyetlerinde en çok seçtikleri finansman kaynaklarından biri olan bankaları tercih etmelerinde etkili olan kriterlerin ortaya çıkarılması bakımından özgün bir nitelik ve önem taşımaktadır.

2. LİTERATÜR

İşletmelerin uluslararası pazarlara girişi, bir başka ifade ile uluslararasılaşma süreçleri literatürde farklı model ve yaklaşımlarla açıklanabilmektedir. Bu kapsamdaki

yaklaşımlardan biri olan ve Barney (1991) tarafından ortaya atılan "Kaynak Temelli Yaklaşım" işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajını sahip olup kontrol ettiği maddi/maddi olmayan varlıklardan ve kaynaklardan elde edeceğini savunmaktadır (Barney 1991'den akt. Barney vd. 2001: 625). Dolayısıyla işletmeler maddi kaynak ve kapasitesini etkin bir şekilde kullandığı takdirde yurt dışı pazarlarda önemli bir rekabet avantajı yakalayabilecektir. Ling-yee ve Ogunmoku (2001) konu ile ilgili yaptıkları çalışmada, ihracat finansman kaynaklarının hem düşük maliyetli, hem de yüksek farklılaşma gösteren ihracat rekabet avantajlarına önemli katkıları olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca belirli bir ihracat girişimi için finansman kaynaklarının var olması veya elde edilebilmesi bir işletme için büyük önem taşımaktadır (Piercy vd., 1998: 389).

Konu ile ilgili ampirik literatür incelendiğinde çalışmaların işletmelerin banka seçim kriterlerinin belirlenmesi sürecini farklı hedef kitleler üzerinde araştırdığı gözlenmiştir. Bu kapsamda banka müşterilerinin banka tercihlerinin belirlenmesinde hedef kitle olarak genellikle bankaların bireysel müşteri portföylerinin incelendiği görülmektedir. Frangos vd. (2012) Yunanistan'daki 277 banka müşterisinden banka tercihlerine yönelik elde ettiği verileri lojistik regresyon ile analiz etmiştir. Analiz sonucunda kişisel medeni durum, müşteri hizmetleri, mağaza tasarımı ve faiz oranları ilgili bankadan kredi kullanılmasında en önemli faktörler olarak ortaya çıkmıştır. Buna ek olarak Agarwal'ın (2017) Etiyopya'da 385 kişiden elde ettiği verilerin regresyon analizi sonucunda ortaya çıkardığı bulgulara göre; hizmet kalitesi, banka imajı, teknolojik, sosyal ve finansal faktörlerin bireylerin banka seçiminde önemli etkiye sahip oldukları diğer yandan kolaylık faktörünün önemli bir etkiye sahip olmadığı belirtilmiştir. Chigamba ve Fatoki (2011) üniversite öğrencilerinin banka tercihlerini belirlemeye yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir. Veriler tanımlayıcı istatistikler, T testi ve ANOVA kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmanın

sonucunda hizmet, yakınlık, çekicilik, tavsiyeler, pazarlama ve fiyat olmak üzere altı faktörün müşterilerin banka tercihlerinde etkin faktörler olduğu belirlenmiştir.

Banka müşterilerinin banka tercihlerinin belirlenmesine yönelik yapılan çalışmaların bir kısmında ise hedef kitle olarak belirlenen diğer grup KOBİ'lerdir. Literatür incelendiğinde bireysel müşterilere yönelik yapılan çalışmalara kıyasla işletmelere yönelik yapılan çalışmalara daha az rastlanılmıştır. Kaur (2015), konu ile ilgili yapmış olduğu çalışmada Hindistan'da dış ticaret faaliyetinde bulunan KOBİ'lerin banka seçiminde etkili olan faktörleri incelemiştir. 23 kriter üzerinden anket yöntemi ile öncelikle 30 firma üzerinde bir pilot çalışması uygulanmış, daha sonra 300 dış ticaret KOBİ'sine ulaşılarak veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ve ANOVA ile test edilmiştir. Banka hizmetlerinin zamanında sunulması, kredi ihtiyaçlarının anında desteklenmesi dış ticaret KOBİ'lerinin banka seçiminde etkili olan unsurların başında gelmektedir. Bununla birlikte çalışmada KOBİ'ler banka ile olan ilişkilerindeki seçimlerine göre iki gruba ayrılmıştır. Bunlar "işlem odaklı" ve "diyalog odaklı" firmalar olarak isimlendirilmiştir. Buna göre "işlem odaklı" KOBİ'ler henüz yeni kurulan KOBİ'ler olmakla beraber, fiyata karşı daha duyarlıdır. "Diyalog odaklı" KOBİ'ler ise daha çok kişisel ilişkiler çerçevesinde işlemlerini yürütme çabasıdadır. Bu gruptaki KOBİ'ler için banka ya da personel ile olan hatırı ilişkisi banka seçiminde daha ön plandadır. Abdulsaleh (2016)'in çalışmasında da benzer seçim kriterleri ve analiz yöntemleri söz konusudur. Libya'da faaliyet gösteren KOBİ'lerin banka seçim kriterlerini anket yöntemi ile araştırdığı çalışmada Abdulsaleh (2016), 200'den fazla KOBİ'den veri toplamıştır. Anketler ANOVA analizi ile test edilmiştir. KOBİ'lerin banka seçiminde etkili faktörler "bireysel olarak banka ile olan diyaloglar, rekabetçi fiyatlarla uygun maliyetli ulaşılabildikleri kredi, bankanın yeri" şeklinde ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda her iki çalışmada da kriterleri belirlemek

amacıyla ANOVA'nın yöntem olarak kullanıldığı, bulgular açısından da banka ile olan diyalog sürecinin banka seçim kriterinde etkili bir faktör olduğu gözlenmektedir. Bunlardan farklı olarak Tessema (2016), ana kütle olarak iş adamlarını belirlemiştir. Bu kapsamda çalışmada hem çalışanların, hem de iş adamlarının banka seçim kriterleri araştırılmıştır. 93 iş adamından anket çalışmasıyla toplanan verilerin faktör analizi ile incelenmesi sonrasında iş adamlarının banka seçim kararlarında "şubenin konumu ve banka hizmetlerinin sunumunun" etkili olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde Mols ve diğerleri (1997), ticari ya da KOBİ ayrımı yapmadan 20 farklı Avrupa ülkesindeki 1129 şirkete faaliyette buldukları ülkedeki yerel bankayı tercih etme nedenlerini anket yöntemi kullanarak incelemiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre birkaç doğu Avrupa ülkesi hariç ele alınan ülkelerin neredeyse tümünde kurumsal müşteriye hitap eden bankaların çoğunun uygun fiyat politikası ve yüksek kaliteyle hizmet vermesinin, bununla beraber yine bankanın müşteriyle ilişki odaklı bir çalışma süreci benimsemesinin tercih edilmesinde etkili kriterler olduğu ortaya çıkarılmıştır.

3. YÖNTEM

Bankalar işletmelerin dış ticaret faaliyetlerinde öncelikli finansman kaynaklarından biri olup özellikle ihracat girişimlerinde önemli bir yer tutmaktadır. Diğer yandan işletmeler açısından doğru banka seçimi işletmenin sürdürülebilirliği açısından büyük öneme sahiptir.

İşletmelerin dış ticaret işlemlerinde banka seçimlerini etkileyen faktörlerin bulunmasını amaçlayan bu çalışmada, nitel ve nicel analiz teknikleri bir arada kullanılmıştır. Her iki analiz tekniğinin beraber kullanılmasıyla daha güvenilir ve birbirini tamamlayan sonuçların elde edilmesi hedeflenmektedir. İlk olarak banka seçim kriterleri ile ilgili işletmelere yönelik yapılan bilimsel çalışmalar detaylı incelendikten sonra derinlemesine görüşme metodu kullanılarak konu ile ilgili üç uzmanın

görüşleri alınmıştır. Görüşme sorularına verilen yanıtlar sonunda elde edilen kriterler, literatür taraması sonucunda ortaya çıkan kriterler ile birleştirilmiş ve en çok tekrarlanan kriterler kategorilere ayrılmıştır. Kategorilere ayrılan kriterlerin bir biriyle olan ilişki ve etkileri yine üç uzman tarafından değerlendirilerek etki matrisi ve çalışmanın kavramsal modeli oluşturulmuştur. Bu bulgular doğrultusunda nicel araştırma yöntemlerinden Analitik Ağ Süreci (AAS) analizine uygun anket formu hazırlanmış ve bu formlar konusunda uzman 10 kişi tarafından eksiksiz doldurularak incelenmiştir.

Analitik Ağ Süreci (AAS), Thomas L. Saaty tarafından geliştirilmiş ve Analitik Hiyerarşi Sürecinin (AHS) daha gelişmiş bir şekli olarak kullanılan çok kriterli karar verme yöntemidir. AHS’de kriterler hiyerarşik yapıda olup aynı seviyede olan kriterler kıyaslanabilmektedir. AAS’de ise kriterlerin birbiri ile olan ilişki ve önem dereceleri karşılaştırılabilmektedir. Bu nedenle bu çalışmada kriterlerin önem derecelerinin ve karşılıklı etkileşimlerinin ortaya çıkarılmasında daha etkili olan AAS yöntemi tercih edilmiştir.

Saaty ve Vargas (2006: 3) AAS’de ikili karşılaştırmalarda kullanılan temel ölçek ve açıklamalarını Tablo 1’deki gibi göstermektedir.

Tablo 1: AAS Yöntemi temel ölçek ve açıklamaları

Önem Derecesi	Tanım	Açıklama
1	Eşit önemli	Her iki kriter de eşit öneme sahiptir
2	Zayıf	
3	Orta dereceli önemli	Bir kriter diğerine göre nispeten daha önemlidir
4	Orta dereceli fazla	
5	Kuvvetli önemli	Bir kriter diğerine göre kuvvetli bir şekilde daha önemlidir
6	Kuvvetli fazla	
7	Çok kuvvetli önemli	Bir kriter diğerine göre çok kuvvetli bir şekilde daha önemlidir
8	Çok, çok kuvvetli	
9	Aşırı önemli	Bir kriter diğerine göre aşırı şekilde daha önemlidir

Kaynak: Saaty ve Vargas, 2006’dan uyarlanmıştır

AAS yönteminde sırasıyla (1) karar problemi tanımlanır, (2) etki matrisi oluşturulur ve kriterler arasındaki bağımlılıklar (içsel, dışsal, geri bildirim) tespit edilir, (3) 1-9 ölçeği kullanılarak (Tablo 1) kriterler arası ikili karşılaştırmalar yapılır ve tutarlılık oranları belirlenir; (4) süpermatris oluşturulur, (5) limit süpermatris elde edilir ve son olarak (6) en iyi alternatif belirlenir (Önder, 2015: 77-83). Bu çalışmada birçok çalışmadan farklı olarak son aşamada en iyi alternatifin bulunması değil işletmelerin dış ticaret işlemlerinde banka tercihlerini en çok etkileyen kriterlerin ve bunların önem derecelerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Dolayısıyla 5. aşama sonrasında limit süpermatrisin elde edilmesi ile kriterlerin etki dereceleri ortaya çıkacaktır.

4. BULGULAR

4.1. Derinlemesine görüşme

Çalışmanın bu bölümünde konusunda uzman 3 kişi ile derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak katılımcılara yarı yapılandırılmış sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların talebi üzerine ses kaydı alınmamış, sorulara verilen cevaplar görüşme formu üzerine yazılmak suretiyle kaydedilmiştir. Uzman katılımcılara yöneltilen sorular ve cevaplara ait bulgular Tablo 2’de gösterilmektedir.

Daha sonra uzman katılımcı cevaplarından elde edilen ve en çok tekrarlanan kriterler literatürdeki benzer çalışmaların sonuçları ile karşılaştırılarak farklı kategoriler altında gruplandırılmıştır (Tablo 3). Buna göre dış ticaret işlemlerinde işletmelerin banka seçimlerini etkileyen faktörler *Finansal Kriterler*, *Hizmet Kalitesi ile ilgili Kriterler* ve *Yapısal Kriterler* olmak üzere üç ana kategori altında yer almaktadır. *Finansal Kriterler*, faiz oranları, vade seçenekleri, işlem ücretleri/masrafları; *Hizmet Kalitesi ile ilgili Kriterler*, kolaylık, güvenilirlik, hız/zamanlılık, hizmet çeşitliliği, personel tutum ve davranışları; *Yapısal Kriterler* ise banka itibarı/imajı, fiziksel altyapı, yurt dışı şube/banka ağı olmak üzere alt kriterlere ayrılmıştır.

Tablo 2: Derinlemesine görüşme soru ve cevapları

Sorular	Cevaplar (K1, K2, K3)*
S1. Dış ticaret işlemlerinde bankalar aracılığıyla hangi finansman kaynakları kullanılmaktadır?	Eximbank kredileri (K1, K2, K3), ihracat kredileri (K1, K2), forward vadeli işlemler (K1, K2), prefinansman krediler (K1), garantörlük işlemleri (K3), dövizde endeksli kredi(K2)
S2. İşletmelerin bu finansman kaynaklarını kullanmalarında öne çıkan sebepler nelerdir	Faiz oranları (K3), vade (K1, K3), gelir ve giderler (K1, K2), kur riski (K2)
S3. İşletmelerin dış ticaret işlemlerinde bankaları tercih etmesinin sebepleri nelerdir?	Faiz oranları (K2, K3), işlem ücretleri (K1, K3), kolaylık (K3), hız (K3), teknik bilgi (K2)
S4. Dış ticaretin finansmanı açısından düşündüğümüzde bankanızın diğer bankalardan farklı olan yönleri nelerdir?	Dış ticaret bilgisi (K1, K2), işlem ücretleri-maliyetler (K1, K3), yurt dışı muhabir banka ağı (K1, K2, K3), banka imajı (K3), iş tecrübesi (K1, K2), şube yaygınlığı-ağı (K1), yurt dışındaki banka şubesi (K1), yurt dışındaki işlem tecrübesi(K1), işlem hızı (K1, K2), güvenilirlik (K1, K2), tanınırlık-bilinirlik (K1, K2), hizmet çeşitliliği (K3) doğru bilgi (K2), doğru ve tam belgeler (K2), teknik destek (K2)
S5. Dış ticaretin finansmanı açısından düşündüğümüzde bankalarda en fazla yaşanan sorunlar nelerdir?	Ek masraflar ve işlem ücretleri (K1), paranın geç ulaşması-geç ödeme (K2), işlemlerin yavaş ilerlemesi (K2), evrakta eksiklik (K2), uluslararası banka kriterleri (K2), müşteri beklenti ve taleplerinin her zaman karşılanmaması (K3), ucuz kaynak bulma isteği (K3), uygun faiz talebi (K3), uzun vade talebi(K3)

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur

*K1 (Katılımcı 1); K2 (Katılımcı 2); K3 (Katılımcı 3)

Tablo 3: Kriterlerin kategorik gösterimi

Ana kriterler	Alt Kriterler	Açıklama
FİNANSAL KRİTERLER	Faiz Oranları	Kredi faiz oranları, yatırım faiz oranları, gecikme faiz oranı, kur riski vb.
	Vade Seçenekleri	Kredi vade oranları
	İşlem Ücretleri/Masrafları	Hizmet ücretleri, komisyonlar, ek masraflar, dosya masrafları
HİZMET KALİTESİ İLE İLGİLİ KRİTERLER	Kolaylık	Kredi çekmede kolaylık, para transferlerinde kolaylık, işlemlerde kolaylık
	Güvenilirlik	Banka işlemlerinin güven ortamında gerçekleşmesi, bankaya olan güven, hizmet güvenliği
	Hız/Zamanlılık	İşlemlerin zamanında ve hızlı bir şekilde tamamlanması, etkili ve etkin hizmet, zamanında bilgilendirme, ulaşılabilirlik, ödemenin zamanında yapılması
	Hizmet Çeşitliliği	Hizmet - ürün çeşitliliği, internet ve telefon bankacılığı vb.
	Personel Tutum ve Davranışları	Eğitilmiş, deneyimli, bilgili, güler yüzlü personel, uzun süreli ilişkiler, dış ticaret servisinin güçlü olması, diyaloglar, teknik bilgi-destek, dış ticaret bilgisi, doğru ve tam belgeler
YAPISAL KRİTERLER	Banka İtibarı/İmajı	Bankanın dünya yurt içi ve yurtdışındaki ünü, itibarı, imajı, bilinirlik, tanınırlık, tecrübe
	Fiziksel Altyapı	Banka mekânının iç ve dış görünümü, bankanın yeri, yurt içi ATM ve şube sayısı, park yeri, teknolojik altyapı
	Yurt Dışı Şube/Banka Ağı	Küresel banka ağı, yurt dışı şube, muhabir banka ağı

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur

4.2. Analitik ağ süreci analizi (AAS)

Çalışmanın bu bölümünde literatür taraması ve derinlemesine görüşmeler sonucunda elde

edilen bulgular AAS'nin aşamaları kapsamında analiz edilmektedir.

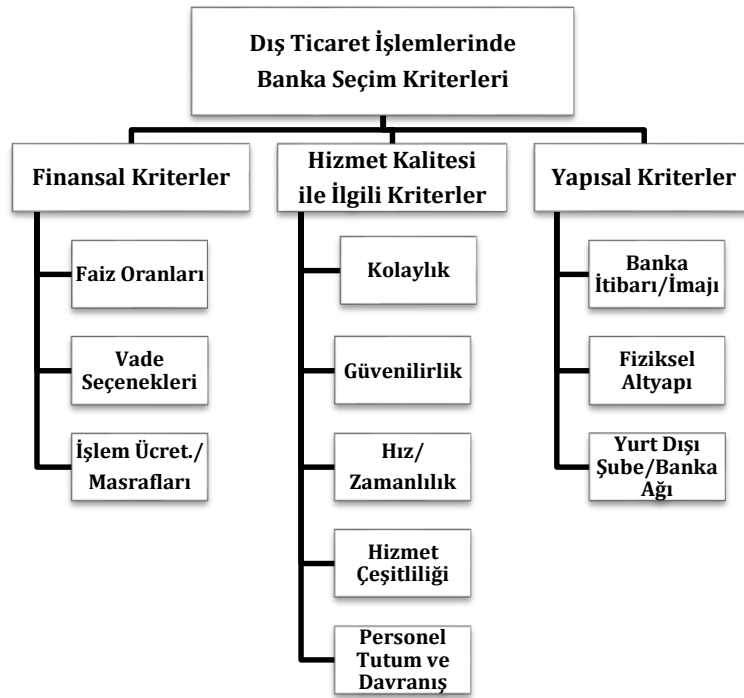
4.2.1. Karar probleminin tanımlanması

Bu aşamada karar problemi işletmelerin dış ticaret faaliyetlerinde banka seçimlerini etkileyen kriterlerin neler olduğunun ve birbirleriyle nasıl etkileşim içinde olduklarının belirlenmesi olarak tanımlanmaktadır.

Kriterlerin ortaya çıkarılması için öncelikle ilgili literatür taranmış ve konusunda uzman üç kişi ile derinlemesine görüşme yapılmıştır.

Elde edilen kriterler daha sonra kategorik olarak gruplandırılmış ve çalışmanın kavramsal modeli oluşturulmuştur (Şekil 1).

Söz konusu model incelendiğinde işletmelerin banka seçimlerini etkileyen kriterlerin Finansal, Hizmet Kalitesi ile ilgili ve Yapısal olmak üzere üç ana kriter altında toplandığı görülmektedir. Buna göre faiz oranları, vade seçenekleri ve işlem ücretleri/masrafları kriterleri finansal kriterler altında; kolaylık, güvenilirlik, hız/zamanlılık, hizmet çeşitliliği ve personel tutum/davranış kriterleri hizmet kalitesi ile ilgili kriterler altında; banka itibarı/yapısı, fiziksel alt yapı ve yurt dışı şube/banka ağı kriterleri yapısal kriterler altında yer almaktadır.



Şekil 1: Kavramsal Model (Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur)

4.2.2. Bağımlılıkların tespit edilmesi (İçsel, Dışsal, Geri Bildirim)

AAS analizinde içsel, dışsal ve geri bildirim (besleme) olmak üzere üç farklı bağımlılıktan söz etmek mümkündür. Bu noktada bağımlılık kümeler arası veya aynı küme içindeki elemanların birbiriyle olan etkileşimi veya birbirleri üzerindeki etkileri olarak ifade edilebilir. Eğer bir küme içindeki bir eleman diğer kümedeki en az bir elemanı etkiliyorsa dışsal bağımlılık, bir küme içindeki bir eleman aynı küme içindeki en az bir elemandan etkileniyorsa içsel bağımlılık, iki farklı küme içindeki elemanlar birbirini karşılıklı

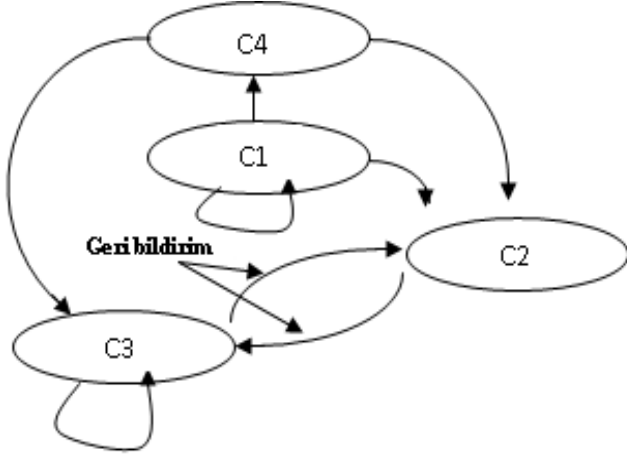
etkiliyorsa geri bildirim söz konusudur (Saaty, 2004: 131-132).

Kümeler arası bağımlılıkların gösterildiği Şekil 2 incelendiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmaktadır (Saaty, 2004: 131-132):

i. C4 kümesinden C2 kümesine giden yay C2 kümesindeki elemanların C4 kümesindeki elemanlar üzerindeki dışsal bağımlılığını göstermektedir. Başka bir ifade ile C2 kümesindeki elemanlardan en az biri C4 kümesindeki elemanlardan en az birini etkilemektedir.

ii. C3 kümesindeki düğüm ise içsel bağımlılığı göstermektedir. Buna göre C3 kümesindeki elemanlar yine aynı küme içindeki diğer elemanlardan etkilenmektedir.

iii. C3 ve C2 kümeleri arasında ise geri bildirim söz konusudur. Bu iki küme içindeki elemanlar karşılıklı olarak birbirinden etkilenmektedir.



Şekil 2: Karar Ağı Yapısı

Kaynak: Saaty, 2004'ten uyarlanmıştır

Çalışmanın bu bölümünde bağımlılıkları ve çalışmanın karar ağını ortaya çıkarmak için etki matrisi oluşturulmuştur. Elde edilen kriterler ve birbiriyle olan etkileşimleri konusunda uzman üç kişi ile tartışılmış ve hangi kriterin

hangi kriterden etkilendiği tespit edilerek Tablo 4 oluşturulmuştur.

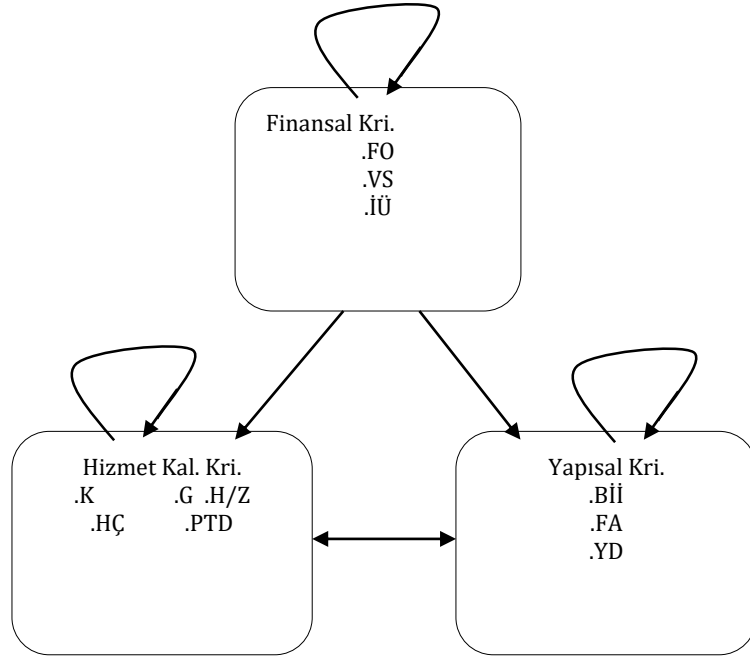
Tablo 4 incelendiğinde örneğin güvenilirlik kriterinin personel tutum ve davranışları, banka itibarı/ımağı, fiziksel altyapı ve yurt dışı şube/banka ağı kriterlerinden etkilendiği görülmektedir.

Etki matrisinden elde edilen veriler doğrultusunda çalışmanın karar ağı yapısı oluşturulmuştur (Şekil 3). Buna göre Finansal Kriterlerin, Hizmet Kalitesi ile ilgili Kriterler ve Yapısal Kriterler ile dışsal bağımlı olduğu; başka bir ifade ile Finansal Kriterlerin alt kriterlerinden en az birinin Hizmet Kalitesi ile ilgili Kriterlerden ve Yapısal Kriterlerden etkilendiği ancak bunları etkilemediği ortaya çıkmıştır. Hizmet Kalitesi ile ilgili Kriterler ve Yapısal Kriterler arasında ise geri bildirim bulunduğu görülmektedir, dolayısıyla bu iki ana kriterin alt kriterleri karşılıklı olarak birbirini etkilemektedir. Ayrıca her üç ana kriter kümesi içinde içsel bağımlılık söz konusudur. Dolayısıyla aynı ana kriter altındaki alt kriterlerden en az ikisi birbirini etkilemektedir.

Tablo 4: Etki matrisi

		ETKİLENEN FAKTÖRLER										
		FO	VS	İÜ	K	G	H/Z	HÇ	PTD	Bİİ	FA	YD
ETKİLEYEN FAKTÖRLER	Faiz Oranları (FO)		X									
	Vade Seçenekleri (VS)	X										
	İşlem Ücretleri/Masr. (İÜ)											
	Kolaylık (K)						X				X	
	Güvenilirlik (G)								X	X		
	Hız/Zamanlılık (H/Z)				X						X	X
	Hizmet Çeşitliliği (HÇ)				X				X	X	X	X
	Personel Tutum ve Dav. (PTD)			X	X	X	X	X		X		
	Banka İtibarı/İmağı (Bİİ)					X	X		X			X
	Fiziksel Altyapı (FA)		X	X	X	X	X	X	X	X		X
Yurt Dışı Şube/Banka Ağı (YD)		X	X	X	X	X	X		X	X		

Kaynak: Uzman görüşleri alınarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur



Şekil 3: Çalışma Modeli Karar Ağı Yapısı (Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.)

4.2.3. İkili karşılaştırmaların yapılması

Kriterler arası bağımlılıklar belirlendikten sonra, birbiriyle etkileşim içinde olan kriterler 1-9 ölçeği (Tablo 1) kullanılarak karşılaştırılır. Bu çalışmada kriterlerin uzman kişilerce karşılaştırılması amacıyla analize uygun şekilde anket formu hazırlanmıştır. Anket formları kasti örnekleme metodu ile seçilen ve dış ticaretin finansmanında görev yapan uzman kişilere gönderilmiştir. Geri dönüş yapılan ve geçerli olan 10 anket formu çalışma kapsamına alınmıştır. AAS'de kararların çoğu, bir kişi veya grup için neyin önemli olduğunu ve seçim yaparken neyin tercih edildiğini ortaya çıkarmak amacıyla analiz edilmektedir (Saaty, 2004: 130-131). Dolayısıyla AAS'de tek bir kişi veya birden fazla kişinin oluşturacağı bir grup örneklem olarak alınabilmektedir. Sonuç olarak bu araştırmaya katılan uzman kişi sayısı AAS analizinde kabul edilebilir niteliktedir.

AAS analizinde grup kararının tek bir karar gibi belirlenmesi önemli bir konudur. Bu konuda en iyi yolun bireylerden alınan kararların geometrik ortalamasının alınması olduğu belirtilmiştir (Saaty ve Vargas, 2006: 23). Diğer önemli bir konu ise ikili karşılaştırmalar sonucunda karşılaştırmalar arasında tutarlılığı

gösteren tutarlılık oranlarının elde edilmesidir. Tutarlılık oranlarının (Consistency Ratio – CR) 0,10'a eşit veya 0,10'dan küçük olması önerilmektedir (Önder ve Önder, 2015: 32).

Şekil 4'te anket formunda yer alan örnek bir ikili karşılaştırma ve bu karşılaştırmaya ait grup kararı ile tutarlılık oranı gösterilmektedir. Buna göre güvenilirlik kriteri üzerinde banka itibarı/imajı, fiziksel altyapı kriterine göre kuvvetli bir şekilde daha önemlidir. Söz konusu ikili karşılaştırmalarda tutarsızlık değeri 0,00532 olarak hesaplanmıştır. Bu değer 0,10'dan küçük olduğu için Yapısal Kriterler kümesine ait alt kriterlerin güvenilirlik kriteri için ikili karşılaştırmalarının tutarlı olduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte bu çalışmada tüm ikili karşılaştırmalarda $CR < 0,10$ olarak bulunmuştur. Bu durum katılımcıların anket formlarını tutarlı bir şekilde yanıtladığını göstermektedir.

Şekil 4'te tutarsızlık değerinin altında yer alan değerler Yapısal Kriterler kümesine ait alt kriterlerin ağırlık değerlerini göstermektedir. Başka bir ifade ile güvenilirlik kriteri için ağırlığı en fazla olan kriter %69,08 ile banka itibarı/imajı kriteri iken ağırlığı en az olan kriter %14,88 ile fiziksel altyapı kriteridir.

Dış ticaret işlemlerinizde banka seçim sürecinde etkili olan aşağıda karşılıklı verilen faktörleri "Güvenilirlik" faktörü üzerindeki önem derecesine göre puanlayınız.																				
Banka İtibarı/İmajı	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Fiziksel Altyapı	Tutarsızlık:	0,00532
Banka İtibarı/İmajı	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Yurtdışı Şube/Banka Ağı	Banka İtibarı/İmajı	0,69084
Fiziksel Altyapı	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Yurtdışı Şube/Banka Ağı	Fiziksel Altyapı	0,14884
																			Yurtdışı Şube/Banka Ağı	0,16033

Şekil 4: Örnek İkili Karşılaştırma ve Tutarlılık Oranı (Kaynak: Super Decisions programından elde edilen veriler çerçevesinde uyarlanmıştır)

4.2.4. Süpermatrisin oluşturulması

Kriterlerin ikili karşılaştırılması sonucu elde edilen ağırlık değerleri birleştirilerek Ağırlıklandırılmamış Süpermatris oluşturulur. Tablo 5 incelendiğinde sarı ile boyalı kısmın bir önceki bölümde incelenen ikili karşılaştırmalara ait ağırlık değerleri olduğu görülmektedir. Bununla birlikte söz konusu tabloda kriterleri etkileyen alt kriterler ve

bunların ağırlık değerleri gösterilmektedir. Kriter kümeleri arasında bağımlılık yoksa bu değer "0" olarak belirtilmektedir (Özbek, 2012: 42). Örneğin personel tutum ve davranış kriteri üzerinde Hizmet Kalitesi ile ilgili alt kriterlerden %85,71 ağırlıkla güvenilirlik kriteri ve %14,29 ağırlıkla hizmet çeşitliliği kriteri; Yapısal Kriterlerin alt kriterlerinden %83,33 ağırlıkla banka itibarı/imajı kriteri ve %16,67 ağırlıkla fiziksel altyapı kriteri etkilidir.

Tablo 5: Ağırlıklandırılmamış Süpermatris

Kriterler	F0	İÜ	VS	G	H/Z	K	PTD	HÇ	Bİİ	FA	YD
F0	0,0000	0,0000	1,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
İÜ	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
VS	1,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
G	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,8571	0,0000	0,3522	0,0000	0,0000
H/Z	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,2857	0,0000	0,0000	0,0000	0,6144	0,7500
K	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,2500	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,2684	0,0000
PTD	0,0000	1,0000	0,0000	1,0000	0,7500	0,5714	0,0000	1,0000	0,5591	0,0000	0,0000
HÇ	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,1429	0,1429	0,0000	0,0888	0,1172	0,2500
Bİİ	0,0000	0,0000	0,0000	0,6908	0,4126	0,0000	0,8333	0,0000	0,0000	0,0000	0,7500
FA	0,0000	0,3333	0,0000	0,1488	0,2599	0,2500	0,1667	0,3333	0,3333	0,0000	0,2500
YD	0,0000	0,6667	0,0000	0,1603	0,3275	0,7500	0,0000	0,6667	0,6667	1,0000	0,0000

Kaynak: Super Decisions programı kullanılarak hesaplanmıştır

Ağırlıklandırılmamış Süpermatris ile bir kriter üzerinde etkili olan alt kriterlerin kendi kümeleri içindeki diğer kriterler ile ağırlık değerleri karşılaştırılabilmektedir. Ancak farklı kümeler içinde bulunan ve aynı kriteri etkileyen alt kriterlerin ağırlık değerlerinin anlamlı bir şekilde karşılaştırılabilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda

Ağırlıklandırılmamış Süpermatrisin her bir sütununun toplamı 1 olacak şekilde veriler normalize edilerek Ağırlıklandırılmış Süpermatris elde edilir (Önder, 2015: 82-83).

Bu çalışmaya ait ağırlıklandırılmış süpermatris ve kriterlerin ağırlık değerleri Tablo 6'da gösterilmektedir.

Buna göre; (1) faiz oranları kriterini sadece vade seçenekleri kriteri; (2) işlem ücretleri

kriterini en fazla personel tutum ve davranışları kriteri, en az finansal altyapı kriteri; (3) vade seçenekleri kriterini sadece faiz oranları kriteri; (4) güvenilirlik kriterini en çok personel tutum ve davranışları kriteri, en az fiziksel altyapı kriteri; (5) hız/zamanlılık kriterini en fazla personel tutum ve davranışları kriteri, en az fiziksel altyapı kriteri; (6) kalite kriterini en çok personel tutum ve davranışları kriteri, en az fiziksel altyapı kriteri; (7) personel tutum ve davranışları kriterini en çok güvenilirlik kriteri, en az fiziksel altyapı kriteri; (8) hizmet çeşitliliği kriterini en fazla personel tutum ve davranışları kriteri, en az fiziksel altyapı kriteri; (9) banka itibarı/imajı kriterini en çok personel tutum ve davranışları kriteri, en az hizmet çeşitliliği kriteri; (10) fiziksel altyapı kriterini en fazla hız/zamanlılık

kriteri, en az hizmet çeşitliliği kriteri ve (11) yurt dışı şube/banka ağı kriterini en çok

hız/zamanlılık kriteri, en az fiziksel altyapı kriteri etkilemektedir.

Tablo 6: Ağırlıklandırılmış Süpermatris

Kriterler	F0	İÜ	VS	G	H/Z	K	PTD	HÇ	Bİİ	FA	YD
F0	0,0000	0,0000	1,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
İÜ	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
VS	1,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
G	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,6429	0,0000	0,2641	0,0000	0,0000
H/Z	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,2143	0,0000	0,0000	0,0000	0,4608	0,5625
K	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,1875	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,2013	0,0000
PTD	0,0000	0,7500	0,0000	0,7500	0,5625	0,4286	0,0000	0,7500	0,4193	0,0000	0,0000
HÇ	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,1071	0,1071	0,0000	0,0666	0,0879	0,1875
Bİİ	0,0000	0,0000	0,0000	0,1727	0,1032	0,0000	0,2083	0,0000	0,0000	0,0000	0,1875
FA	0,0000	0,0833	0,0000	0,0372	0,0650	0,0625	0,0417	0,0833	0,0833	0,0000	0,0625
YD	0,0000	0,1667	0,0000	0,0401	0,0819	0,1875	0,0000	0,1667	0,1667	0,2500	0,0000

Kaynak: Super Decisions programı kullanılarak hesaplanmıştır.

4.2.5. Limit süpermatrisin elde edilmesi

Karar probleminin çözümünde en etkili olan kriterin belirlenmesi için limit süpermatrisin elde edilmesi gerekmektedir. Limit süpermatris ağırlıklandırılmış süper matrisin formül (1) ile limit üssünün alınmasıyla elde edilerek tüm olası etkileşimleri hesaba katmış olur (Tzeng ve Huang 2011'den akt. Önder, 2015: 83).

$$\lim_{k \rightarrow \infty} (W)^k \quad (1)$$

Limit süpermatriste en yüksek önceliğe sahip kriter, karar sürecinde en etkili kriter olarak ifade edilmektedir (Özbek, 2012: 45).

Bu çalışmaya ait limit süpermatris Tablo 7'de gösterilmektedir. Finansal Kriterler, Hizmet Kalitesi ile ilgili Kriterler ve Yapısal Kriterler ile dışsal bağımlı olduğu için bu kritere ait alt kriterler kendi içlerinde; Hizmet Kalitesi ile ilgili Kriterler ve Yapısal Kriterler arasında geri bildirim söz konusu olduğundan bu kriterlere ait alt kriterler kendi aralarında etki derecelerine göre sıralanabilecektir.

Tablo 7: Limit süpermatris sonucunda elde edilen kriterlerin etki dereceleri

Kriterler	F0	İÜ	VS	G	H/Z	K	PTD	HÇ	Bİİ	FA	YD
F0	0,5000	0,0000	0,5000								
İÜ	0,0000	0,0000	0,0000								
VS	0,5000	0,0000	0,5000								
G				0,2558	0,2558	0,2558	0,2558	0,2558	0,2558	0,2558	0,2558
H/Z				0,0646	0,0646	0,0646	0,0646	0,0646	0,0646	0,0646	0,0646
K				0,0222	0,0222	0,0222	0,0222	0,0222	0,0222	0,0222	0,0222
PTD				0,3427	0,3427	0,3427	0,3427	0,3427	0,3427	0,3427	0,3427
HÇ				0,0647	0,0647	0,0647	0,0647	0,0647	0,0647	0,0647	0,0647
Bİİ				0,1345	0,1345	0,1345	0,1345	0,1345	0,1345	0,1345	0,1345
FA				0,0501	0,0501	0,0501	0,0501	0,0501	0,0501	0,0501	0,0501
YD				0,0654	0,0654	0,0654	0,0654	0,0654	0,0654	0,0654	0,0654

Kaynak: Super Decisions programı kullanılarak hesaplanmıştır

İşletmelerin dış ticaret işlemlerinde banka seçimlerini etkileyen kriterlerin bulunmasına yönelik yapılan bu çalışmada Finansal Kriterlerin alt kriterlerinden faiz oranları kriterinin ve vade seçenekleri kriterinin eşit etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hizmet Kalitesi ile ilgili Kriterlerin ve Yapısal

Kriterlerin alt kriterleri bir arada değerlendirildiğinde ise banka seçim kararlarını en çok etkileyen kriterler sırasıyla personel tutum ve davranışları kriteri, güvenilirlik kriteri, banka itibarı/ımağı kriteri, yurtdışı şube/banka ağı kriteri, hizmet çeşitliliği kriteri, hız/zamanlılık kriteri, finansal

altyapı kriteri ve kolaylık kriteri olarak bulunmuştur. İşlem ücretleri/masrafları kriteri üç farklı kriterden etkilenmekle beraber, herhangi bir kriteri direk etkilemediği için bu kriterle ilişkin ağırlık değeri hesaplanamamış dolayısıyla tüm kriterler içinde banka seçim kararlarında en az etkili kriter olarak belirlenmiştir.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Çalışmanın sonucunda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde dış ticaret faaliyetinde bulunan işletmelerin banka tercihlerini etkileyen kriterlerin Finansal, Hizmet Kalitesi ile ilgili ve Yapısal olmak üzere üç ana kriter altında toplanmış olduğu görülmektedir. Finansal kriterler altındaki faiz oranları ve vade seçenekleri sadece kendi aralarında etkileşim içinde iken işlem ücretleri kriteri Hizmet Kalitesi ile ilgili Kriterlerden ve Yapısal Kriterlerden etkilenmekte ancak bu kriterleri etkilememektedir. Dolayısıyla Finansal Kriterlerin diğer ana kriterler üzerinde etkisinin bulunmadığı söylenebilir. Ancak Hizmet Kalitesi ve Yapısal Kriterler ile ilgili alt faktörlerdeki olası değişiklikler bankanın maliyetlerine etki etmekte, dolayısıyla bankanın asli gelir kalemi olan faiz oranlarını dolaylı olarak etkileyebilmektedir. Vade seçenekleri açısından da benzer etki söz konusu olabilmektedir. Kendi içlerinde etki ağırlıklarına bakıldığında ise faiz oranları ve vade seçeneklerinin en fazla öneme sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca bu iki kriter aynı etki düzeyine sahiptir. Yine aynı ana kriter altında bulunan işlem ücretleri/masrafları etki matrisinde herhangi bir kriteri etkilemediği için etki değeri hesaplanamamıştır. Bu durum işlem ücretlerinin/masraflarının işletmelerin banka tercihine etki etmediği şeklinde yorumlanabilse de, esasında banka tercihinde faiz oranları ve vade seçeneklerinin işlem ücretleri/masraflarına göre işletmeler tarafından daha fazla önemsendiği ve/veya işletmeler açısından faiz oranları ve vade seçenekleri kriterlerinin uygun olduğunda işletmeler tarafından işlem ücretleri

/masraflarının göz ardı edilebildiği söylenebilir.

Ana Kriterlerden Hizmet Kalitesi ve Yapısal Kriterler birbirleriyle ve kendi alt kriterleriyle etkileşim halindedir. Örneğin, Yapısal Kriterler altında bulunan teknolojik ve fiziksel altyapı ne kadar güçlü olursa, Hizmet Kalitesi ile ilgili olan kriterlerden hizmet çeşitliliği, güvenilirlik ve hız/zamanlılık kriteri olumlu olarak etkilenecektir. Ancak her bir alt kriterin ana kriterler altında değerlendirilip yorumlanması ile daha doğru sonuçlara ulaşılabacaktır.

Hizmet Kalitesi ana kriteri altında yer alan kriterler etki derecelerine göre sırasıyla personel tutum ve davranış, güvenilirlik, hizmet çeşitliliği, hız/zamanlılık ve kolaylık olarak sıralanmaktadır. Buna göre işletmelerin dış ticaret işlemlerinde bankaları tercih etmesinde en önemli faktör personelin tutumu ve davranışı olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla eğitilmiş, deneyimli, bilgili, güler yüzlü personel, uzun süreli iyi ilişkiler ve diyaloglar işletmelerin banka tercihlerinde önemli rol oynamaktadır. İkinci olarak ise bankaya olan güven gelmektedir. Hizmet çeşitliliği ve işlemlerin zamanında ve hızlı bir şekilde tamamlanması ise diğer önemli kriterler arasında yer alırken işlem kolaylığı en az öneme sahip kriter olarak bulunmuştur. Bu açıdan bakıldığında ülkemizde ticari ve finansal ilişkilerde karşı tarafla olan kişisel ve uzun vadeli ilişkilerin önemi bir kez daha vurgulanmıştır. İşletmeler banka tercihlerinde öncelikle personelle olan karşılıklı samimiyete ve sonrasında dış ticaret işlemlerinin daha güvenli bir şekilde yapılmasına önem vermektedir. Bu durumların neticesinde de kendisine sunulan hizmetlerin çeşitliliği, işlem hızı ve kolaylığı etkili olmaktadır.

Yapısal kriterleri kendi içinde değerlendirdiğimizde ise alt kriterler önem derecelerine göre banka itibarı / imajı, yurt dışı şube / banka ağı ve fiziksel altyapı olarak sıralanmıştır. Bu noktada işletmelerin dış ticaret işlemlerinde bankanın itibarına/imajına büyük önem verdiği gözlenmiştir. İşletmelerin dış ticarete karşılaşılabilecekleri yabancı ve ana

ülke kaynaklı riskleri ulusal ve uluslararası piyasalardaki sermaye yapısı ve tecrübesiyle diğer bankalara göre daha güçlü bir imaja sahip olan bankaları tercih ederek en aza indirdiği söylenebilir. Ayrıca işletmeler tercih ettikleri güçlü bir bankayla finansal riskler başta olmak üzere diğer risklere karşı dış ticaret işlemlerini daha güvenli bir şekilde gerçekleştirebileceklerdir.

Sonuç olarak dış ticaret işlemlerinin finansmanında önemli yer tutan bankaların işletmeler tarafından seçilmesinde birçok kriter etkili olmakla beraber faiz oranları, vade seçenekleri, personel tutum/davranışları, güvenilirlik ve banka itibarı/imajı en etkili kriterler olarak belirlenmiştir. Bu kriterler kapsamında bankalar dış ticaret yapan işletmelerin kendilerine yönelik beklentilerini

açıkça izleyebilecek, onların memnuniyetini arttıracak ya da sıkıntılarını ortadan kaldıracak yeni politikalar belirleyebilecektir. Böylelikle müşterisinin başka bir finans kuruluşunu ya da rakip bir bankayı tercih etmesinin önüne geçecektir. Bununla beraber işletmeler banka tercihlerinde dış ticaret yapan diğer işletmelerin tecrübelerinden yararlanarak bir rol model belirleyebilecektir. Bu bağlamda çalışma sonuçlarının sektörel çevrelere katkısı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışmanın literatürde benzer konuda yapılacak olan bilimsel çalışmalara katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Sadece bankalar açısından ele alınan bu çalışmanın kapsamı ileride diğer finansal kurumları da değerlendirme sürecine dahil ederek genişletilebilir; çalışma sonuçları daha büyük örneklem ve farklı analiz metotları kullanılarak geliştirilebilir.

REFERANSLAR

Abdulsaleh, M. A. (2016). Factors Affecting Libyan SMEs' Selection of Banks as Business Partners. *Quarterly Journal of Business Studies*, 2 (4), 201-210.

Agarwal, P. K. (2017). Influencing Factors for Bank Selection Intention in Ethiopia: A Study Conducted in Arba Minch Town. *Business and Management Research Journal*, 7(2): 10-16.

Barney, J., Wright, M. ve Ketchen Jr, D. J. (2001). The Resource-Based View of the Firm: Ten Years After 1991. *Journal of Management*, 27(6), 625-641.

Chigamba, C. ve Fatoki, O. (2011). Factors influencing the choice of commercial banks by university students in South Africa. *International Journal of Business and Management*, 6(6), 66.

Frangos, C. C., Fragkos, K. C., Sotiropoulos, I., Manolopoulos, G. ve Valvi, A. C. (2012). Factors Affecting Customers' Decision for Taking out Bank Loans: A Case of Greek Customers. *Journal of Marketing Research & Case Studies*, 2012, 1-16.

Kaur, M. (2015). Bank Selection Process and Market Segmentation: Evidence from Indian exporting SMEs. *Vision*, 19 (2), 79-88.

Ling-yee, L. ve Ogunmoku, G. O. (2001). Effect of Export Financing Resources and Supply-Chain Skills on Export Competitive Advantages: Implications for Superior Export Performance. *Journal of World Business*, 36(3), 260-279.

Mols, N. P., Nikolaj D. Bukh, P. ve Blenker, P. (1997). European Corporate Customers' Choice of Domestic Cash Management Banks. *International Journal of Bank Marketing*, 15(7), 255-263.

Önder, G. ve Önder, E. (2015). Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri. Bahadır Fatih Yıldırım ve Emrah Önder (Ed.). *Analitik Hiyerarşi Süreci* (21-74). Bursa: Dora.

Önder, E. (2015). Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri. Bahadır Fatih Yıldırım ve Emrah Önder (Ed.). *Analitik Ağ Süreci* (75-113). Bursa: Dora.

Özbek, A. (2012). Küçük Ölçekli İşletme İçin Analitik Ağ Süreci ile Ticari Araç Seçimi. Mesleki Bilimler Dergisi (MBD), 1(4), 32-52.

Piercy, N. F., Kaleka, A. ve Katsikeas, C. S. (1998). Sources of Competitive Advantage in High Performing Exporting Companies. Journal of World Business, 33(4), 378-393.

Saaty, T. L. (2004). Fundamentals of The Analytic Network Process - Dependence and

Feedback in Decision-Making with A Single Network. Journal of Systems Science and Systems Engineering, 13(2), 129-157.

Saaty, T. L. ve Vargas, L. G. (2006). Decision Making with Analytic Network Process. America: Springer.

Tessema, E. (2016). Bank Selection Decision on Multiple Bank User. Doctoral Dissertation, Addis Ababa University, Ethiopia, March.

Örgütsel Özdeşleşmenin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerine Etkisi: Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolü

Ferda ÜSTÜN¹

Özet

Çalışanların örgütün amaç ve hedefleri ile bütünleşmesini ifade eden örgütsel özdeşleşmenin, örgütlerde istenmeyen ve önlenmesi gereken tutum ve davranışları içeren üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine etkisinde psikolojik iyi oluşun nasıl bir rol üstlendiğinin belirlenmesi araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Psikolojik işlevin en önemli parçalarından birini temsil eden psikolojik iyi oluş bireyin kendini gerçekleştirmeye yönelik isteği, özerkliği ve kişisel gelişimine yönelik çabalarını ifade etmektedir. Bu anlamda örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine azaltıcı etkisinin psikolojik iyi oluş üzerinden gerçekleşebileceğine ilişkin beklenti araştırmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır. Nevşehir ilinde faaliyet gösteren sağlık kuruluşu çalışanları üzerine yapılan bu araştırmaya 290 çalışan katkı sağlamıştır. Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ile örgütler için büyük önem arz eden ve istenmeyen üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide çalışanların öz gelişim, kendini gerçekleştirme ve yaşam amaçlarını ifade eden psikolojik iyi oluşun tam aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Bu sonuç doğrultusunda örgütsel özdeşleşmenin psikolojik iyi oluş üzerinden üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azalttığı söylenebilir.

Anahtar kelimeler: Örgütsel özdeşleşme, üretkenlik karşıtı iş davranışları, psikolojik iyi oluş, sağlık çalışanları

Jel Kodu: M12, M50, M54

The Effect of Organizational Identification on Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Role of Psychological Well-Being

Abstract

The purpose of this research is to determine the role of psychological well-being in the impact of organizational identification that explains the integration of the organization with its goals and objectives on counterproductive work behaviors involving attitudes and behaviors that are undesirable and to be prevented in organizations. Psychological well-being, which represents one of the most important parts of the psychological function, explains the individual's desire for self-realization, autonomy and personal development. In this sense, expectation that the mitigating effect of organizational identification of counterproductivity work behaviors can occur through psychological well-being is the starting point of the research. 290 employees contributed to this research on health-care professionals operating in Nevşehir province. As a result of the research, it has been determined that psychological well-being plays a full mediating role in the relationship between organizational identification and the undesirable counterproductive work behaviors that have a great importance for organizations. In line with this result, it is possible to claim that organizational identification reduces counterproductive work behaviors through psychological well-being.

Keywords: Organizational identification, psychological well-being, counter-productive business behaviors, healt workers

Jel Codes: M12, M50, M54

1. GİRİŞ

Değişim ve dönüşümlerden çok hızlı ve güçlü şekilde etkilenen günümüz modern örgütlerinin klasik insan kaynakları yaklaşımlarından uzaklaşarak çalışan odaklı anlayışlar benimsedikleri görülmektedir. Yine nitelikli ve yetişmiş insan kaynağının örgüte olan bağlılığını ve örgütte kalma niyetini artırmaya yönelik çabalar çeşitli bilimsel

araştırmalarla desteklenmektedir. Araştırmacılar örgütlerin en kıymetli ve değerli kaynağını oluşturan çalışanların örgütleri ile bir bütün oluşturmasını, örgütün amaç ve hedeflerini kendi amaç ve hedefleri ile birleştirmesini ifade eden örgütsel özdeşleşmenin örgütler için birçok pozitif sonucu beraberinde getirdiğine dikkat çekmektedir. İkinci bir araştırma akımı ise,

ATIF ÖNERİSİ (APA): Üstün, F. (2020). Örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine etkisi: Psikolojik iyi oluşun aracı rolü. İzmir İktisat Dergisi. 35(2). 357-374. Doi: 10.24988/ije.202035211

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ferdakervanci@nevsehir.edu.tr, **ORCID ID:** 0000-0002-7397-8048

özünde örgüte ve diğer çalışanlara zarar vermek olan kasıt ve kötü niyeti ifade eden, potansiyel olarak yıkıcı eylemlerle ilgilidir. Bu araştırmada bahsi geçen iki farklı araştırma alanını birbirine bağlamaya yardımcı olabilecek kavram olarak çalışanın kendisini gerçekleştirme arzusu, potansiyeli ve çabasını ifade eden psikolojik iyi oluşun örgütsel özdeşleşme ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında aracı değişken olabileceğine dayanan bir model önerilmiştir.

İnsana bağlı yapısı, değişken ve dinamik çevresi ile sağlık işletmelerinin modelin test edilmesine uygun bir ortam sunacağı düşünülmektedir. Sağlık çalışanlarının tutum ve davranışları verdikleri hizmetin kalitesini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu noktada çalışanların örgütün amaç ve hedefleri ile bütünleşmesini ifade eden (Mael ve Ashforth 1992) ve kendisi ile örgütü arasındaki bir bağ (Cheney ve Tompkins, 1987) olarak tanımlanan örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasını azaltıcı etkiye sahip olacağı düşünülmektedir. Yine bu azaltıcı etkinin bireyin yaşam amacının farkında olması, kişiler arası olumlu ilişkiler geliştirmesi, sürdürmesi ve iyi duygulanım içinde bulunmasını ifade eden (Ryff ve Keyes, 1995) psikolojik iyi oluş üzerinden gerçekleşeceği düşünülmektedir.

Hizmet sektörünün en önemli ayaklarından birini oluşturan sağlık sektörünün üretim girdisi ve çıktısının insan olması bu sektörde etkinlik ve verimlilik kriterlerinin farklılaşmasına neden olmaktadır. Odak noktası insan olan bu örgütlerde işbirliği, uyum ve ahengin büyük önem arz ettiği bilinmektedir. Bu anlamda çalışanların örgütü ile psikolojik olarak bütünleşmesi, başarı ve başarısızlıklarını içselleştirmesi olarak tanımlanabilecek olan örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltmaya katkı sağlayabileceğine ilişkin beklenti araştırmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır. Yine çalışanların iyi duygulanım içinde olup kötü duygulardan uzaklaşabilme becerilerinin bu ilişkide nasıl bir rol üstlendiğinin

belirlenmesi ile örgütlere ve yöneticilere yardımcı olacak anahtar bilgiler sunulacağına inanılmaktadır. Bu çerçevede araştırmanın amacı örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine etkisinde çalışanların psikolojik iyi oluşlarının aracılık rolünü tespit etmektir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1 Örgütsel Özdeşleşme

Bireyin kendini sosyal bir çevreye göre tanımlaması ve konumlamasını ifade eden sosyal kimlik (Turner, 1982: 7) örgütsel özdeşleşme kavramının temellerini oluşturmaktadır. Sosyal kimlik teorisinde, insanların diğerlerinden etkilendiği ve bu etkilenmenin belirsizliklerin aşılması, onaylanmak ve kabul edilmek için gerçekleştiği ileri sürülmektedir (Hogg ve Vaughan, 2002: 288). Kişinin kendisi ile örgütü arasındaki bir bağ (Cheney ve Tompkins, 1987: 5) olan örgütsel özdeşleşmenin bilişsel, değerlendirici ve duygusal yönleri bulunmaktadır. Bunlara ek olarak "örgütün geleneklerine bağlı hareket etmek" gibi davranışsal bir yönü de bulunmaktadır (Cheney ve Tompkins, 1987: 5; Van Dick ve Wagner, 2002: 131).

Örgütsel özdeşleşme kavramına ilişkin bugüne kadar çok sayıda farklı tanım yapılmıştır. Bu tanımlar çerçevesinde kavram bilişsel bir bakış açısı ile bireyin ve örgütün değerlerinin uyuşması, bireyin örgüt ile bütünleşmesi ve kendini örgütün bir parçası gibi hissetmesi (Ashforth ve Mael, 1989) şeklinde tanımlanmaktadır. Özdeşleşme kişinin, ana örgütsel kimlik özellikleri ile kendi kimliğini birleştirebilme derecesini ifade etmektedir (Dutton vd. 1994: 223-240). Bu noktada özdeşleşme birey ve örgütün bir olma hali olup, örgütün başarı ve başarısızlıklarını içselleştirmeyi içermektedir (Mael ve Ashforth 1992: 103). Buchanan (1974: 533)'a göre kavram, bireyin örgütün amaç, hedef ve değerlerine, bu amaç, hedef ve değerlerin gerçekleştirilmesine ilişkin kendi rolüne ve örgüte olan duygusal bağlılığına işaret etmektedir. Yine Miller, Allen, Casey ve Johnson (2000: 629)'ın belirttiği üzere örgütsel

özdeşleşme örgüt ile dayanışma içinde olmayı, örgüte tutum ve davranışsal olarak destekte bulunmayı ve örgüt üyelerinin paylaştığı ayırt edici niteliklerin algılanmasını içermektedir.

Örgütleriyle özdeşleşen çalışanlar, hiçbir zorlama ve baskı olmaksızın kendi istekleri çerçevesinde örgütlerini destekleyen tutum ve davranışlara yönelir ve örgüt yararına çaba harcamaya gönüllü olurlar (İşcan, 2006: 161; Turunç ve Çelik, 2010; Turunç, 2011). Kişi ne kadar örgütüyle özdeşleşirse, o kadar kurumun amaç ve hedeflerini benimseyerek kurumla birlikte ortak biçimde hareket etmektedir (Öz ve Bulutlar, 2009: 37). Bu anlamda bazı çalışmalarda örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışını geliştirdiği öne sürülmektedir (Mael ve Ashfort, 2001; Britt ve Ravelo, 2006). Örgütü adına gönüllü bir şekilde daha fazla çaba harcama isteği duyan ve daha özverili çalışma arzusu güden çalışanlar örgütün verimliliğini, performansını ve kârını artırmaktadır (Mael ve Ashfort, 2001; Britt ve Ravelo, 2006; Mariano, vd., 2011: 106- 107). Yine bireyin örgütle özdeşleşme seviyesi arttıkça örgüt üyeliğine olan bağlılığı da o derece artmış olur (Karabey ve İşcan, 2007: 232).

Yine örgütleri ile özdeşleşen çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaldığı (Harris ve Cameron, 2005; İşcan 2006: 161; Turunç ve Çelik, 2010; Turunç, 2011) söylenebilir. Benzer şekilde örgütsel özdeşleşmenin çalışan devir hızını etkilediği, çalışanların seçim sürecine katkı sağladığı, çalışanların motivasyonlarını belirlediği ve uygun insan kaynakları program ve politikalarını desteklediği literatürde yer almaktadır (Scott ve Lane, 2000). Örgütüyle özdeşleşen bireyler, örgüt dışındaki etkinliklerde ve kişilerarası iletişimde kendilerini bağlı oldukları örgütün bir temsilcisi olarak görürler, işle ilgili alacakları önemli kararlarda kurumun menfaatini ön planda tutar, örgütün değerlerinin ve çıkarlarının aleyhine davrananlardan uzaklaşır ve bu kişilere karşı gereken tavrı ortaya koyarlar (Cilasun, 2016: 63). Artan özdeşleşme algısı ile birlikte çalışanların iş tatmin

düzeylerinin yükseldiği, bu sayede ise müşteri memnuniyet ve sadakatinin arttığı belirtilmektedir (Mael ve Ashfort, 2001; Britt ve Ravelo, 2006). Yine örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif yönlü doğrusal ilişkiler bulunduğu (Işık ve Zincirkıran, 2016) ayrıca örgütsel özdeşleşme ile gruplar arası çatışmaların azaldığı (Pratt, 1998) ve iş çıktılarının olumlu şekilde etkilendiği (Lee, 1971) söylenebilir. Van Dick vd., (2006) ise özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı sayesinde müşteri algısı ve finansal performansta önemli pozitif katkıların olduğunu ifade etmiştir.

2.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

Örgütler çalışanlar tarafından farklı birçok davranışın sergilendiği ve bu davranışların hem örgütsel hem de bireysel anlamda değer ifade ettiği çok boyutlu yapılardır. Bu davranışların örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşmasına yardımcı olan örgütsel uygulama ve politikaların yanı sıra örgütsel kültür, iklim, norm ve kurallar çerçevesinde olması beklenmektedir. Her ne kadar örgütlerin beklentisi bu yönde olsa da örgüt içinde zaman zaman örgütsel norm ve değerlere ters düşen davranışlar sergilenebilmektedir. Bu kapsamda incelenebilecek olan üretkenlik karşıtı iş davranışları Spector ve Fox (2002) tarafından örgüt ve üyelerine karşı kasıtlı olarak gerçekleştirilen zarar verici davranışlar olarak tanılanmaktadır. Özünde örgüte ve çalışanlara zarar vermek olan kavram örgüt çalışanlarının örgütsel çıkarları göz ardı etmesine ilişkin kötü niyetini ifade etmektedir (Martinko, Gundlach ve Douglas, 2002: 37; Jones, 2004:1; Le Roy, Bastounis ve Minabas-Poussard, 2012: 1342).

Temel amacı örgüt ve üyelerine zarar vermek olan bu negatif davranışlar çeşitli şekillerde ortaya çıkabilmektedir. İşe geç gelme, mola sürelerini uzatma, işi yavaşlatma, manipülasyon, iş arkadaşlarını çalışmaktan alıkoyma, iş birliği yapmama, yalan söyleme vb. davranışların yanı sıra saldırganlık, hırsızlık, taciz, sabotaj vb. gibi daha yüksek düzeyli zarar verme amaçlı davranışlar şeklinde de kendini göstermektedir (Fox, Spector ve Miles, 2001:

292; Spector, 2011: 343; Kelloway, Francis, Prosser ve Cameron, 2010: 19).

Temeli örgütsel sapma davranışına dayanan üretkenlik karşıtı iş davranışları Bennett ve Robinson (2000)'un geliştirdiği yaklaşımla örgüte ve bireye yönelik olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Kişiler arası üretkenlik karşıtı davranışlar; alay etmek, kırıcı sözler söylemek, etnik, dini veya ırkçı söylemlerde bulunmak, hakaret etmek, utandırmak gibi davranışlar olarak kendisini göstermektedir (Bennett ve Robinson, 2000). Örgütsel boyutta bu davranışlar, örgütün mal ve eşyalarını kötüye kullanma veya yok etme, işi bilerek yanlış veya hatalı yapma, iş yerine ait bir eşyayı izinsiz alma, üstünün talimatlarına uymama, geri çekilme, işten erken ayrılma, rüşvet alma, işle ilgili problemleri üstüne bildirmeme davranışları olarak görülmektedir (Spector vd., 2006; Robinson ve Bennett, 1995).

Son yıllarda literatürde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının örgütsel etki ve sonuçlarını belirlemeyi amaçlayan çok sayıda araştırmaya rastlamak mümkündür. Bu davranışlar örgütsel amaç ve hedeflere ulaşmada örgütün tüm süreçlerine, çalışanlarına ve yapısına zarar veren, ayrıca örgütsel verimliliği azaltan davranışlardır (Demir ve Tütüncü, 2010; Mann, Budworth ve Ismaila, 2012: 142; Klotz ve Buckley, 2013: 115). Çalışanlar tarafından sergilenen iş davranışları örgüt normlarının dışına çıktığı zaman, bu zararlı davranışların sonuçları örgütün karar verme süreçlerini, üretkenliğini ve finansal maliyetlerini yani örgütün bütününe etkileyecek kadar geniş kapsamlı zararlara dönüşebilmektedir (Appelbaum, Laconi ve Matousek, 2007). Yine örgüt norm ve kurallarının dışında sergilenen bu davranışlar sonucu örgütün performansında düşüşler görülmekte ve bu düşüşler finansal yük oluşturmaktadır (Dunlop ve Lee, 2004; Tepper, 2000). Bu tür davranışlar işyerinde üretime verilen zararların yanı sıra, kişisel ilişkilerin bozulmasına, performans, verimlilik, iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkta düşüşlere, çalışanların işten ayrılma niyetlerinde ise artışlara neden olmaktadır (Demir ve Tütüncü,

2010). Yine çalışanların sergiledikleri özensiz iş davranışları sonucunda üretilen mal ve hizmetin kalitesinde de düşüşler görülmektedir (Gruys ve Sackett, 2003).

2.3. Psikolojik İyi Oluş

İyi oluş (well-being) kavramı Aristoteles'in mutluluk ile ilgili görüşlerine dayanmaktadır ve temelde erdemli olmakla ilgilidir (Ryff ve Singer, 2008; Ryff, 2014). İyi oluş, genel anlamda psikolojik sağlıkla ilişkili olup (Ryan ve Deci, 2001) içeriğinde duygusal iyi oluş (mutluluk, güven, umut gibi duyguları) psikolojik iyi oluş (otonomi, problem çözme, dayanıklılık ve dikkat etme/katılımı) ve sosyal iyi oluş (diğerleriyle iyi ilişkiler ve davranış bozukluğu, kötüye kullanma, kişilerarası şiddet ve zorbalık dışındaki tutumlar) öğelerini barındırmaktadır (Keyes, 2002; Dawson, Singh-Dhesi, 2010).

İyi oluş kavramı literatürde Hedonizm (hazcı) yani "öznel iyi oluş" ve Eudaimonizm (psikolojik işlevsellik) yani "psikolojik iyi oluş" olarak iki farklı bakış açısı ile incelenmektedir. Hazcılık bakış açısı iyi oluş kavramını yaşam doyumunu ve mutluluk ile açıklamaktadır ki bu öznel iyi oluş kavramı ile kendisine literatürde yer bulmuştur. Psikolojik işlevsellik bakış açısı ise iyi oluşu kişinin kendisini gerçekleştirme ve potansiyelini anlamlı bir şekilde kullanabilme yetisi olarak kavramsallaştırmaktadır (Keyes vd., 2002).

İlk olarak 1969'da Bradburn (1969) tarafından kullanılan psikolojik iyi oluş kavramı, olumlu duyguların daha fazla, olumsuz duyguların ise daha az yaşanması olarak tanımlanmıştır. Ancak bu tanımlama günümüz öznel iyi oluş kavramına karşılık gelmektedir. Hamurcu (2011)'ya göre öznel iyi oluş mutluluğu, doyumunu ve yaşam problemlerinin olmamasını içerirken, psikolojik iyi oluş, kişisel gelişimi, meydan okumayı, özerkliği, çaba harcamayı içermektedir. Bu noktada psikolojik iyi oluş kendini gerçekleştirme, kişisel gelişim, anlamlı amaçları sürdürme, çevre ile nitelikli ilişkiler kurma olarak tanımlanmaktadır (Keyes vd., 2002). Psikolojik iyi oluş en geniş anlamda yaşam amacı, öz gelişim ve kendini

gerçekleştirme olarak tanımlanmakta ve psikolojik işlevin en önemli parçalarından birini temsil etmektedir (Onraet, Van Hiel ve Dhont, 2013). Kişinin bireysel gelişimini sağlamak amacıyla hayata karşı harcadığı çaba (Waterman, 1993) ve bireysel olarak yaşamına ilişkin sorumluluklarını hissetmesi de kavramla örtüşmektedir (Ryff ve Keyes, 1995).

Psikolojik iyi oluş alanındaki önemli araştırmacılardan olan Ryff (1989a, 1989b, 1995), psikolojik iyi oluşun pozitif psikoloji çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bu noktada örgütlerin en önemli kaynağı arasında kabul edilen çalışanların, psikolojik iyi oluşları ve bu iyi oluşun örgütsel çıktı ve sonuçlar ile ilişkisinin belirlenmesine yönelik çalışmaların sayısının ve konuya ilişkin ilginin son yıllarda giderek arttığı görülmektedir.

3. ARAŞTIRMA MODELİ

Çağa uygun olarak yaşanan büyük değişim ve yeniliklerin etkisiyle örgüt ve çalışanlar arasındaki psikolojik ilişkinin değeri ve önemi giderek artmaktadır. Örgütler çalışanlarından kurumlarını sevmelerini, sadakat ve özveri ile kurumlarına bağlı kalarak işlerine değer katmalarını beklemektedir. Bu anlamda çalışanların kişisel kimliklerini örgütleri ile birleştirecekleri ve kendi amaçları ile örgüt amaçlarını bir araya getirdikleri bir sahiplenme davranışı örgütsel özdeşleşmeyi ifade edecektir. Çalışanların örgüt norm ve kurallarının dışında bireysel ve örgütsel düzeyde sergiledikleri yıkıcı davranışlar olan üretkenlik karşıtı davranışlarının ancak örgüt ile özdeşleşmeleri ile azaltılabileceği düşünülmektedir. Yine bu anlamda hayatlarını anlamlı kılarak kendini gerçekleştirme becerilerini içinde barındıran olumlu duygulanımlara sahip bireylerin örgüt içinde ılımlı ve paylaşılan bir kültür oluşumuna katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Kendi yaşamlarına ilişkin bir amacı ve gelişmeye ilişkin beklentileri olan bu çalışanların örgüt içinde mutlu ve işbirliğine açık olacağı, bunda örgüt performansına ve örgüt içi

ilişkilere olumlu şekilde yansıtacağı söylenebilir.

Yapılan literatür taramasında değişkenlerin farklı farklı kavramlarla ilişkilerinin incelendiği görülmektedir. Özellikle üretkenlik karşıtı iş davranışları ile yönetim tarzı (Kanter ve Ülker, 2014); örgüt iklimi (Kanter ve Ülker, 2013); iş tatmini (Fatima, 2016; Bayram, Gursakal ve Bilgen, 2009); psikolojik sözleşme ihlali (Jensen, Opland ve Ryan, 2010); örgütsel vatandaşlık (Lavine, 2010; Sepector ve Fox, 2010; Spector ve Fox, 2002); örgütsel adalet (Ansari, Maleki ve Mazraeh, 2013; Fox, Spector ve Miles, 2001); işten ayrılma niyeti (Roxana, 2013); kötü amaçlı denetim (Ogunfowora, 2013); duygusal zeka (Güldü, 2014; Jung ve Yoon, 2012) kavramlarının birlikte incelendiği görülmüştür. Ancak araştırmanın bağımsız değişkeni olan örgütsel özdeşleşme ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ilişkisini doğrudan konu edinen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak literatürde üretkenlik karşıtı iş davranışı rol ötesi davranışların negatif ucu olarak tanımlanmakta ve bu davranışlar bazı çalışmalarda rol ötesi davranışların pozitif ucu olarak kabul edilmekte olan örgütsel vatandaşlık davranışı ile bir arada incelenmektedir (Spector ve Fox, 2010a, b; Fox vd., 2012; Dalal, 2005; Miles, Borman, Spector ve Fox, 2002; Fodchuk, 2007'dan Akt: Polatçı, Özçalık ve Cindiloğlu, 2014: 5). Yine Uçar (2015)' in Pierce vd. (2001; 2003)'den aktardığı şekilde sahiplenme duygusunun önemli davranışsal, duygusal ve psikolojik sonuçları vardır. Dittmar (1992) ise insanların, çeşitli somut ve soyut hedeflere ilişkin sahiplik duygusu hissettikleri andan itibaren kişinin hedefe yönelik bir yakınlık hissine kapıldığını belirtmektedir. Bu anlamda örgütsel özdeşleşmenin kişinin amaç ve hedeflerini örgütün amaç ve hedefleri ile bütünleştirmesini ifade eden örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık ve psikolojik sahiplenme ile yakın bir kavram olarak düşünülebilir. Bu anlamda örgütün amaç ve hedeflerini özümseyen ve örgüt ile bağ kuran çalışanların örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için harcayacağı çaba onların

yaşamını anlamlı kılma yolunda katkı sunacaktır. Yine örgütün başarı ve başarısızlıklarını içselleştiren bu çalışanların yıkıcı örgütsel davranışlardan uzak duracağı söylenebilir. Tüm bu açıklamalar doğrultusunda çalışanların örgüt ile bütünleşme, örgütün amaç ve hedeflerini içselleştirme ve kendini örgütün bir parçası olarak hissetmesi şeklinde tanımlanan örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltıcı bir unsur olabileceği beklentisi doğmuştur.

Buna göre araştırmanın ilk hipotezi;

H₁: Örgütsel özdeşleşme üretkenlik karşıtı iş davranışlarını negatif yönde etkilemektedir.

Psikolojik iyi olma, duygusal ve bilişsel bileşenlerle değerlendirilen bireylerin psikolojik durumlarını ifade eder (Diener, Oishi ve Lucas, 2003). Bireyin fiziksel, duygusal, zihinsel ya da sosyal doğada yaşadığı deneyimler, kişiyi iş yerinde açıkça etkiler (Conrad, 1988). Aubé, Rousseau, Mama ve Morin (2006) yaptıkları araştırmada (2006) psikolojik iyi oluş ile üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak ele alınan parazitizm, kişilerarası saldırganlık, övünme ve kaynakların yanlış kullanımı arasında negatif ilişkiler tespit etmiştir. Yine Aubé, Rousseau, Mama ve Morin (2009) ekip çalışmasının önemli olduğu bir ortamda psikolojik iyi oluş ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi araştırdığı araştırmada değişkenler arasında negatif yönlü ilişkiler tespit etmiştir. Yine araştırmacılar psikolojik iyi oluşun devamsızlık, iş kazası ve verimlilik gibi örgütsel etkililiğin farklı göstergeleri ile ilişkili olduğunu belirtmektedir (Danna ve Griffin 1999; Hardy, Woods ve Wall, 2003; Van Dierendonck vd. 2004).

Bu anlamda araştırmanın ikinci hipotezi;

H₂: Psikolojik iyi oluş üretkenlik karşıtı iş davranışlarını negatif yönde etkilemektedir.

Özdeşleşmenin olumlu bir benlik kavramını korumaya hizmet ettiği ve aslında toplumsal kimlik ile benlik saygısı arasında güçlü ve pozitif bir ilişki olduğu, sosyal kimlik teorisinin

temel bir varsayımdır (Tajfel ve Turner, 1979). Literatürde örgütleri ile özdeşleşen çalışanların daha sağlıklı ve daha az strese maruz kaldıklarını belirten çalışmalar bulunmaktadır (Haslam ve Van Dick, 2011). Mishra ve Bhatnagar (2010) araştırmalarında duygusal uyumsuzluğun örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma niyeti ve duygusal iyi oluş ile ilişkisi üzerinde aracılık etkisine sahip olduğunu belirtmektedir. Avanzi, Dick, Francaroli ve Sarchielli (2012) kendi gruplarıyla çok iyi özdeşleşen çalışanların iş arkadaşlarını daha olumlu algılamaya meyilli, yine bu çalışanların daha işbirlikçi ve destekleyici olduğunu belirtmektedir. Araştırmacılar örgütleri ile özdeşleşen çalışanların örgütleri ile daha az özdeşleşen çalışanlardan daha yüksek iyi oluş düzeyine sahip olduğunu ifade etmektedir. Benzer şekilde Wegge, Dick, Fisher vd., (2006) örgütleri ile yüksek düzeyde özdeşleşen çalışanların, iş motivasyonu ve iyi oluş düzeylerinin arttığını belirtmektedir. Avanzi vd. (2012) örgütsel özdeşleşmenin iyi oluş üzerindeki etkisinde işkolikliğın aracı rolünü belirlemeyi amaçladıkları çalışmalarında örgütsel özdeşleşmenin iş kolikliği azaltarak çalışanların iyi oluş düzeylerini artırdığı ancak çok yüksek düzeydeki özdeşleşmenin olumlu etkisinin azalarak yüksek düzeyde işkolikleşmeye yol açtığını tespit etmişlerdir.

Örgütsel özdeşleşme ile araştırmanın aracı değişkeni olan psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiler Harris ve Cameron (2005) tarafından incelenmiştir. Araştırmacıardan aktarıldığı üzere özdeşleşme olumlu bir benlik kavramını korumaya hizmet etmekte ve aslında sosyal kimlik ile benlik saygısı arasında güçlü, pozitif bir korelasyon bulunmaktadır (Crocker, Luhtanen, Blaine ve Broadnax, 1994; Tang ve Gilbert, 1994). Yine Cameron (1999) üniversite öğrencileri üzerine gerçekleştirdiği çalışmada psikolojik iyi oluş ve özdeşleşmenin alt boyutları olan grup içi etkiler ile grup bağları arasında spesifik ilişkiler tespit etmiştir. Harris ve Cameron (2005) örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti ve psikolojik iyi oluş üzerindeki etkilerini belirlemeye amaçladıkları çalışmalarında

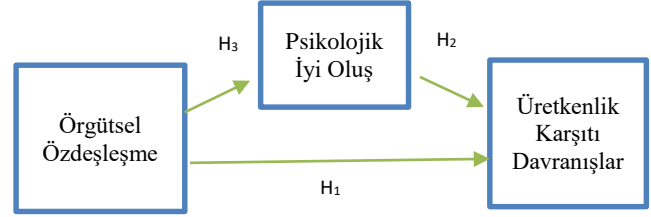
özdeşleşme ve bağlılık ile psikolojik iyiliğin çeşitli yönleri arasındaki öngörücü ilişkiler tespit etmişler ancak bu ilişkilerin yaygın olmaktan ziyade spesifik olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmacıların yapılacak deneysel çalışmalarla sonuçların yenilenmesi yönündeki önerileri doğrultusunda araştırmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H₃: Örgütsel özdeşleşme psikolojik iyi oluşu pozitif yönde etkilemektedir.

Örgüt içindeki norm, kural ve standartlardan sapma davranışlarının örgütsel süreç ve sonuçlar üzerindeki etkisinin azaltılmasında örgütsel özdeşleşmenin önemli bir rol üstlendiği düşünülmektedir. Yine bu ilişkide kişinin kendini gerçekleştirme, özerklik ve çevre ile nitelikli ilişkiler kurma becerilerini ifade eden psikolojik iyi oluş düzeylerinin nasıl bir rol üstlendiğini belirlemeye yönelik bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluş aracılık rolüne sahip olabilir. Bu tartışmadan hareketle, bu araştırmanın son hipotezi;

H₄: Psikolojik iyi oluş örgütsel özdeşleşme ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide aracı rolüne sahiptir.

Araştırmaya esas oluşturan aracı değişken yaklaşımına göre bağımlı değişkenin hem bağımsız hem de aracı değişken üzerinde etkisi olmalıdır. Yine aracı değişken ile bağımsız değişkenin birbiri ile ilişkisinin bulunması da bir başka koşulu oluşturmaktadır (Baron ve Kenny, 1986). Bu araştırmada “örgütsel özdeşleşme” bağımsız değişken iken “üretkenlik karşıtı iş davranışları” bağımlı değişkeni, “psikolojik iyi oluş” ise aracı değişkeni oluşturmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın modeli Şekil’1 deki gibi oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.1. Materyal, Yöntem ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Nevşehir ilinde faaliyet gösteren sağlık kuruluşlarında görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Bağıntısal modele sahip olan araştırma için kullanılan veriler Nevşehir ilindeki iki özel ve bir devlet hastanesi olmak üzere üç hastane çalışanlarından elde edilmiştir. Şubat-Haziran 2018 tarihleri arasında bu hastanelere ilişkin net bir çalışan sayısı elde edilememiş ve veriler kolayca örnekleme yöntemi ile toplanmıştır. Gönüllülük esası ile katılımcılara dağıtılan 350 anketten 297 tanesi geri dönmüş ancak 290 tanesi araştırma için kullanılmaya uygun bulunmuştur.

Araştırmada kullanılan verilerin toplanmasından önce gerçekleştirilen pilot uygulama ile anket formunun anlaşılabilirliği test edilmiştir. Pilot çalışma için örneklemden seçilen 73 kişiye ön uygulama yapılmış ve tüm ifadelerle ait cevaplar yardımı ile toplam ölçek skorları belirlenerek gözden geçirilmiştir. Elde edilen veriler ışığında ölçeğin araştırma için kullanılabilirliği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma örnekleminin bu şekilde belirlenmesinin çeşitli nedenleri bulunmaktadır.

Emek yoğun yapısı, karmaşık ve değişken iş süreçleri ile sağlık sektörü birçok farklı iş ve meslek grubunu çatısı altında toplayan ve toplumün tümüne hizmet üreten yapılardır. İnsan ve insan sağlığına verilen önemin artması ile birlikte bu sektörün doğru, etkin ve verimli bir şekilde çalışmasına olanak sağlayacak düzenlemeler de dikkat çekmeye başlamıştır. Bu kapsamda hem özel sektörde hem de devlete bağlı kuruluşlarda çeşitli düzenleme ve politikalar ile toplumsal refah ve gelişmişliğe

katkı sağlayacak uygulamaların hayata geçirilmesi amaçlanmaktadır.

Sağlık sektöründe hizmet alanların özel durumları duyguların uç noktalarda yaşanmasına neden olmaktadır. İnsan ilişkilerinin yoğun yaşandığı bu yapılarda sürekli ve yoğun şekilde maruz kalınan duygudurum değişikliği çalışan davranışlarına da çeşitli şekillerde yansımaktadır. Öyle ki örgütünü, yöneticilerini, örgütte var olan kültürü, politikaları ve amaçları benimsemeyen çalışanların örgütlerine karşı geliştirecekleri saldırgan tutumlar hissedilen duygunun yoğunluğuna göre şekillenmektedir. Kimi çalışan sadece sessizliği benimserken, kimi çalışanlar sabotaj, saldırganlık ya da zorbalık gibi nezaketten uzak davranışlar sergileyebilmektedir. Yine bu davranışların ortaya çıkmasında ya da azaltılmasında çalışanların ruhsal durumları ve iyilik halleri önem arz etmektedir.

İnsan ilişkilerinin yoğun yaşandığı bu emek yoğun yapılarda çalışanların örgütleri ile bütünleşmelerinin örgütsel ve bireysel düzeyde üretkenlik ve verimliliğe katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Yine örgütü ile yüksek düzeyde özdeşleşme ile sağlık çalışanlarının verdikleri hizmetin kalite ve niteliğini iyileştirmeye yönelik çabalarının artacağı umulmaktadır. Bireylerin çok çeşitli ihtiyaçlarını tatmin etmeye yönelik hizmet veren bu kuruluşlarda sıklıkla maruz kalınan yıkıcı duygular belirli bir süre sonunda kronik hale gelebilmektedir. Oysa çalışanların sahip olacakları olumlu duygulanımlar ile geliştirecekleri yaşama felsefeleri amaçlarına, hedeflerine ve işlerine yansiyarak pozitif bir şekilde örgüte katkı sağlayacaktır. Bu anlamda gerçekleştirilen bu çalışma ile emek yoğun bu örgütlerdeki durumun tespit edilmesi ve gerekli eğitim-geliştirme faaliyetlerinin planlanmasının hem çalışanlar hem de hizmet alanlar için artı değer yaratacak oluşu örneklemin belirlenmesine esas oluşturmıştır.

3.2. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Araştırma hipotezlerini aydınlatmaya yardımcı olacak en iyi yöntemin anket olacağı düşüncesi

ile oluşturulan soru formları çalışanlara elden dağıtılmış ve uygun bir zaman aralığında cevaplamaları istenmiştir. Ölçeklerde yer alan ifadelerin eşit aralıklı olduğu varsayılan ve “Kesinlikle katılıyorum ve Kesinlikle katılmıyorum” arasında değişen 5’li Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Araştırmanın temel değişkeni olan örgütsel özdeşleşme algısını ölçmek adına Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek Türkçe yazında Tak ve Aydemir (2004) ve Polat (2009) tarafından açımlayıcı faktör analizi yapılarak kullanılmıştır. “Biri çalıştığım işyerini eleştirdiğinde, kendime hakaret edilmiş gibi hissederim.” ve “Çalıştığım işyerinin başarısını kendi başarım gibi hissederim.” gibi 6 ifade ve tek boyuttan oluşan ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek adına keşfedici faktör analizinden (KFA) yararlanılmıştır. Analiz öncesi incelenen Kaiser-Meyer Olkin (KMO= ,756) ve Bartlett testi (108,371; $p<0.01$) sonuçlarına göre örneklem büyüklüğünün yeterli ve anlamlı olduğu görülmüştür. Yapılan analiz sonucunda 2 maddenin faktör yüklerinin 0.40’ın altında kaldığı görülmüştür. Analiz dışında bırakılan 2 madde sonrasında analiz tekrarlanmış ve kalan maddelerin faktör yüklerinin .84 ile .58 arasında olduğu görülmüştür. Tek faktörlü yapısı doğrulanan ölçeğin güvenirlik analizi sonucunda Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .77 olarak bulunmuştur.

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Araştırmanın bağımlı değişkeni olan üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ölçmek için Bennett ve Robinson’ın (2000) iki boyutlu ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin birçok çalışmada kullanılmış olması ve iki boyutu ile bütüncül bir araştırma imkanı sunması tercih sebebi oluşturmaktadır. Orijinali 19 ifadeden oluşan ölçekte 12 ifade örgütsel boyutu, 7 ifade ise kişiler arası boyutu ölçümlenmektedir. “Çalışma arkadaşlarıma kaba davranırım” ve “Bilinçli olarak, gereğinden yavaş çalışırım” vb. ifadeler ölçekte yer almaktadır. Ölçeğin yapısının belirlenmesi adına yapılan KFA öncesi yine

KMO (.878) testi değerleri ve Bartlett testi (383,312; $p<0.01$) sonuçları incelenmiştir. KMO sonucuna göre örneklemin faktör analizi için yeterli olduğu; Bartlett testi (383,312; $p<0.01$) sonucunun ise anlamlı olduğu söylenebilir. KFA sonuçları ölçeğin iki faktörlü yapısı doğrulanmış ancak 2 maddenin faktör yükünün 0.40 bir maddenin ise iki faktöre birden dağılması analiz tekrarını gerektirmiştir. Belirtilen maddelerin analiz dışına alınması ile tekrarlanan analiz sonucunda tek boyutlu faktörün yüklerinin .80 ile .56 arasında dağıldığı görülmüştür. Hesaplanan alfa iç tutarlılık katsayısı .84 gibi yüksek bir değeri işaret etmektedir.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerini ölçmek adına Diener, Scollon ve Lucas, (2009) tarafından geliştirilen sekiz maddeli ölçek kullanılmıştır. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin Türkçe uyarlama çalışması Telef (2013) tarafından yapılmıştır. Ölçekte “Amaçlı ve anlamlı bir hayat

sürüyorum.” ve “Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim” şeklinde ifadeler yer almaktadır. Yine KFA öncesi yapılan KMO (.767); ve Bartlett testi (660,899; $p<0.01$) sonuçları örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Temel bileşenler analizine göre yapılan KFA sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmış olup; faktör yüklerinin .83 ile .49 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Son olarak hesaplanan iç tutarlılık katsayısı .82 olarak bulunmuştur.

Keşfedici faktör analizlerinden sonra araştırmada kullanılan ölçeklerin maddeleri ile ilişkilerinin belirlenebilmesi adına Amos programı ile doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmış ve ölçeklere ilişkin uyum iyiliği değerleri incelenmiştir. Her bir ölçeğin uyum iyiliği değerleri hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin hesaplanan DFA sonuçları tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

DĞŞ.	X ²	d.f.	CMIN/DF	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
			< 5	>.80	>90	>90	>90	<.08
ÖÖ	4.525	2	2.262	.92	.98	.97	.95	.07
ÜKİD	37,182	20	1.85	.87	.93	.95	.90	.07
PİO	56.251	13	4.32	.80	.91	.90	.90	.08

ÖÖ=Örgütsel özdeşleşme, ÜKİD=Üretkenlik Karşıtı İş Davranış, PİO= Psikolojik iyi oluş

Analiz sonucunda örgütsel özdeşleşme ve psikolojik iyi oluş ölçeklerinin tek faktörlü, üretkenlik karşıtı davranışlar ölçeğinin iki faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Ancak psikolojik iyi oluş ölçeğinin bir ifadesi çıkarılarak analiz tekrarlanmış ve yukarıda ifade edilen değerler ile ölçeklerin uyum iyiliği gösterdiği tespit edilmiştir.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmaya katılanların %50,3’ü kadın, %49,7’si erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışanların %53,3’ü evli, %46,7’si bekar; %51’inin lisans, %32,4’ünün yüksek lisans, %9,1’inin önlisans, %7,5’inin lise mezuniyet düzeyine sahiptir. Çalışma süresine göre

çalışanların %51’inin 1-5 yıl arası, %32’sinin 1 yıldan daha az bir süredir, %17’sinin 6 ve daha uzun yıldır sağlık sektöründe çalıştıkları görülmüştür.

4.1. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırma verileri doğrultusunda değişkenlere ilişkin ortalamalar, standart sapma ve korelasyon katsayıları hesaplanmış, bu bağlamda çalışanların örgütsel özdeşleşme, üretkenlik karşıtı davranışlar ve psikolojik iyi oluşlarına ilişkin değerler Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve korelasyon katsayıları

	Ort.	S.S.	1	2	3
1.ÖÖ	3,34	,834	1		
2.ÜKİD	2,23	,788	-,230**	1	
3.ΠİO	3,17	,629	,156**	-,168**	1

** İlişkinin %1 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir (p<0.01).

Tablo 2’de yer alan değerler incelendiğinde bağımlı, bağımsız ve aracı değişken arasında anlamlı ilişkiler görülmektedir. Korelasyon matrisi; örgütsel özdeşleşme ile üretkenlik karşıtı iş davranışları (r=-,230, p<0,01) arasında negatif, psikolojik iyi oluş arasında (r=,156, p<0,01) ise pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğuna işaret etmektedir. Yine üretkenlik karşıtı davranışları ile psikolojik iyi

oluş arasında ise (r= -,168, p<0,01) negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu bağlamda örgütsel özdeşleşme ve psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek çalışanların daha az üretkenlik karşıtı iş davranışı sergileme eğiliminde olacağı söylenebilir.

4.2. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırma modelinin ve hipotezlerinin sınanması amacıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizinden faydalanılmıştır. Buna göre örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık rolünü test etmek adına gerçekleştirilen analize ilişkin sonuçlar tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3. Regresyon analizi sonuçları

Model	Regresyon Katsayıları				Model İstatistikleri
	B	S.H.	β	t	
Birinci Adım Bğmsz:ÖÖ Bğmlı:ÜKİD	-,250	,08	-,273**	-3,094	R= ,250; R ² =,063; F=9,572; p=0,002
İkinci Adım Bğmsz:ÖÖ Bğmlı: ΠİO	,719	,090	,556**	8,000	R=,556; R ² =0,309; F=63,997; p=0,000
Üçüncü Adım Bğmsz: ΠİO Bğmlı:ÜKİD	-,301	,066	-,357**	-4,566	R=,357; R ² =0,127; F=20,847; p=0,000
Dördüncü Adım Bğmsz:ÖÖ Bğmsz: ΠİO Bğmlı: ÜKİD	-,082 -,265	,103 ,079	-,075 -,315**	-,802 -3,344	R=,362; R ² =,131; F=10,719; p=0,000

İlk adımda örgütsel özdeşleşme üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde negatif yönlü anlamlı (β=-,273 (p<0.001), ikinci adımda aracı değişken olan psikolojik iyi oluş örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif anlamlı (β=,556; p<0.001), üçüncü adımda ise psikolojik iyi oluş üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde negatif yönlü anlamlı (β=-,357; p<0.001) etkiye sahiptir. Hiyerarşik regresyon analizinin son adımında ise, örgütsel özdeşleşme ve aracılık etkisi araştırılan psikolojik iyi oluşun birlikte üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda psikolojik iyi oluşun üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki negatif yönlü anlamlı etkisinin (β,-315; p<0.001) sürdüğü; ancak örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş

davranışları üzerinde herhangi anlamlı bir etkiye (β = -,075; p=0,424) sahip olmadığı bulunmuştur. Başka bir ifadeyle, psikolojik iyi oluş modele eklendiğinde; örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi β=-,273 (p<0.001) değerinden β=-,075 (p=0,424) değerine azalarak istatistiksel olarak anlamlı etkisini yitirmiştir. Bu bulgular örgütsel özdeşleşme ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun tam aracılık rolü üstlendiğini göstermiştir. Yani, örgütsel özdeşleşmenin psikolojik iyi oluşu artırdığı ve psikolojik iyi oluşun da üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azalttığı doğrulanmıştır. Değişkenler arasında ortaya çıkan aracı etkinin anlamlılığı için Sobel

Testinin anlamlılık katsayısına bakılmıştır. Sobel testinin hesaplanması sonucunda, aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ($Z=-2,340, p<0.005$; $p=0.034$) olduğu bulunmuştur.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmada insan ilişkilerinin yoğun yaşandığı sağlık sektöründe çalışanların örgütleri ile özdeşleşmeleri ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun nasıl bir rol üstlendiği incelenmiştir. Araştırma modeli belirlenen örneklem kapsamında oluşturulan bir model ile açıklanmaya çalışılmıştır.

Yapılan analizler kapsamında öncelikle değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Buna göre örgütsel özdeşleşme ile üretkenlik karşıtı davranışları arasında negatif, psikolojik iyi oluş arasında ise pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Bununla birlikte üretkenlik karşıtı iş davranışları ile psikolojik iyi oluş arasında ise negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Bu bağlamda örgütsel özdeşleşme ve psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek çalışanların daha az üretkenlik karşıtı iş davranışı sergileme eğiliminde olacağı söylenebilir. Araştırmanın bu sonucu Aubé vd. (2006; 2009)'nin araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Örgütsel özdeşleşme ile üretkenlik karşıtı iş davranışları ilişkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık etkisini belirleye yönelik yapılan analizler sonucunda ise sırasıyla;

Örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını negatif yönlü ve anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Örgütleri ile özdeşleşen çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarının azalacağı söylenebilir. Bu anlamda araştırmanın H_1 hipotezi desteklenmiştir. Daha öncede belirtildiği gibi alan yazında örgütsel özdeşleşme ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Beklendiği gibi iki kavram arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiş ancak araştırmanın bu sonucunu literatürle

karşılaştırma imkanı bulunamamıştır. Yine araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme psikolojik iyi oluşu pozitif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilerken; psikolojik iyi oluş ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarını negatif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Bu sonuç doğrultusunda örgütleri ile bütünleşen, kendi başarıları ile örgütün başarılarını birlikte değerlendiren çalışanların psikolojik olarak daha iyi olacakları; yine bu iyiliğin de örgütlerde istenmeyen negatif tutum ve davranışları içeren üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltacağı söylenebilir. Bu anlamda araştırmanın H_2 ve H_3 desteklenmektedir. Psikolojik iyi oluş ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında görülen negatif yönlü anlamlı ilişkiler sonucu Aubé vd. (2009)'nin Kanada'da takım çalışması ortamında üretkenlik karşıtı iş davranışları ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarının sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Yine örgütsel özdeşleşme ile psikolojik iyi oluş arasındaki pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler Harris ve Cameron (2005), Avanzi vd. (2012) ile Wegge vd. (2006) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile uyum göstermektedir.

Baron ve Kenny (1986)'nin önerdiği aracılık modeli doğrultusunda oluşturulan modelin gerekli koşulları sağladığı görülmektedir. Yapılan analizler sonucunda, örgütsel özdeşleşme ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiye psikolojik iyi oluşun aracı değişken olarak modele dahil edilmesi ile örgütsel özdeşleşme ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkinin anlamsızlaşarak etkisinin azaldığı ve böylece psikolojik iyi oluşun kısmi aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Yani, örgütsel özdeşleşmenin psikolojik iyi oluşu artırdığı ve psikolojik iyi oluşun da üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azalttığı doğrulanmıştır. Psikolojik iyi oluşun üstlendiği bu kısmi aracılık rolü üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bir kısmının psikolojik iyi oluş ile azaltılabileceği, ancak üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkileyen başka kavramlarında olduğuna işaret etmektedir. Bu araştırma bağlamında örgütsel

özdeşleşmenin psikolojik iyi oluş üzerinden üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azalttığı doğrulanmıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda örgütsel özdeşleşmenin, psikolojik iyi oluş ve üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramları ile ilişki içinde olduğu görülmektedir. Bu doğrudan ilişkilerin yanı sıra örgütsel özdeşleşme ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracılık rolü üstlendiği görülmektedir. Bu örneklem çerçevesinde örgütleri ile bütünleşen çalışanların, psikolojik olarak iyi olmaları ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının azalacağı söylenebilir. Bu bağlamda örgüt ile çalışanlar arasında yaratılacak sinerji ile birlik ve beraberlik ruhunun örgütün tüm kademelerine yayılması sağlanmalıdır. Yine çalışanlar ile örgüt amaçları arasında sağlanacak uyum onların örgütlerini benimsemelerine yardımcı olacaktır. Keyes vd. (2002)'nin belirttiği üzere yaşamda karşılaşılan varoluşsal meydan okumaları yönetme becerisi olan psikolojik iyi oluş üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltarak işte ve performansta başarının artmasını katkılar sunacaktır (Diener ve Chan, 2011).

Örgüt içinde herkes tarafından benimsenip özümsecek bir örgüt kültürünün yaratılması ile çalışanların özdeşleşme düzeyleri olumlu bir şekilde etkilenecektir. Yine örgüt içinde hakim kılınacak güven iklimi ile çalışanların örgütleri yararına davranışlarda bulunma ihtimalleri de artacaktır. Çalışanların örgütleri ve yöneticileri tarafından desteklendiklerine ilişkin algılarının yükseltilmesi yine bir başka özdeşleşme öncülü olarak düşünülebilir. Örgüt ve çalışanlar arasında kurulacak bağlar ve geliştirilecek olumlu duygulanımlar ile çalışanların örgütlerine katkı sağlayacak eylem ve davranışlarda bulunma ihtimalleri de yükselecektir. Tüm bunlara ek olarak örgütün insan kaynakları seçme ve sağlamaya yönelik faaliyetlerinde uygulanacak davranışsal ve psikolojik testlerin önemi unutulmamalıdır. İstihdam edilecek personelin uygun testlerden geçirilerek seçilmesinin yanı sıra hali hazırda bulunan personelin psikolojik iyi oluş

düzeylerinin yükseltilmesine yönelik eğitim ve uygulamaların planlanarak hayata geçirilmesi önemlidir.

Örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltmasında psikolojik iyi oluşun yardımcı olduğu düşünüldüğünde örgütlerin çalışanlarının psikolojik iyi oluşlarını destekleyecek örgütsel yapıyı oluşturması, uygun liderlik yaklaşımları ile çalışanlarını motive etmesi önemli görülmektedir. Çalışanların hayatlarını anlamlı kılmaya ilişkin yetenekleri ve kendini gerçekleştirilmeye ilişkin çabaları örgütler tarafından desteklendiğinde onların örgüte sunacakları katkının daha yüksek seviyelere ulaşacağı düşünülmektedir. Bu anlamda çalışanların bireysel amaç ve hedeflerinin desteklendiği ve bunları gerçekleştirmeye uygun örgütsel koşulların yaratılması önerilmektedir.

İnsan ilişkilerinin yoğun yaşandığı sağlık işletmelerinde sürekli ve yoğun şekilde maruz kalınan duygu-durum değişikliği çalışan davranışlarına da çeşitli şekillerde yansımaktadır. Öyle ki örgütünü, yöneticilerini, örgüte hakim olan kültürü, politikaları ve amaçları benimsemeyen çalışanların örgütlerine karşı geliştirecekleri saldırgan tutumlar hissedilen duygunun yoğunluğuna göre şekillenmektedir. Kimi çalışan sadece sessizliği benimserken, kimi çalışanlar sabotaj, saldırganlık ya da zorbalık gibi nezaketten uzak davranışlar sergileyebilmektedir. Yine bu davranışların ortaya çıkmasında çalışanların ruhsal durumları ve iyilik halleri önemli rol oynamaktadır. Psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek çalışanların bu olumsuzluklara odaklanmak yerine kendisini gerçekleştirmek ve yaşam amacını bulmaya ilişkin çabaları onların bu olumsuz duyguları tolere edebildiği söylenebilir.

Sağlık işletmelerinde uzun çalışma sürelerinin yanı sıra performansa ilişkin kaygılar çalışanların duygu ve davranışlarına çeşitli şekillerde yansımaktadır. Çalışanlar tarafından paylaşılacak amaç ve hedeflerin belirlenerek bunların çalışanlar tarafından benimsenmesi

önemlidir. Bu noktada örgütsel amaç ve hedeflerin belirlenirken çalışanların görüşlerinin alınması, katılımcı bir yönetim anlayışının benimsenmesi bu uyumu kolaylaştıracaktır. Çalışanların bireysel amaç ve hedeflerine ulaşmasına katkı sağlayacak bir yapı, yönetim anlayışı ve kültürün varlığı zamanla çalışan ve örgüt amaçları arasında bir paralellik görülmesine katkı sağlayacaktır. Bu noktada örgütün kimliği ile kendi kimliğini bütünleştiren çalışanların üretkenliğe engel teşkil edecek davranış ve eylemlerden uzaklaşığı, bunu da çalışanın kendisini geliştirme, çevresi ile nitelikli ilişkiler kurma ve özerklik becerileri yardımı ile yapacağı söylenebilir.

Yukarıdaki önerilere ek olarak araştırmanın farklı sektör ve çalışanlar üzerinde yine farklı değişkenler ile tekrar edilmesi önerilmektedir. Alan yazında örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilişkisini belirlemeye yönelik çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir. Örgütsel özdeşleşme ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki

ilişkide öz-bilinç, öz-denetim, psikolojik sahiplenme ve öznel iyi oluş gibi kavramlarında düzenleyici ya da aracı değişken olarak nasıl bir rol üstlendiğinin belirlenmesi bundan sonraki araştırmalar için önerilebilir.

Örgütsel özdeşleşme ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun rolünü belirlemeye yönelik gerçekleştirilen bu çalışmanın alan yazına ve uygulayıcıları katkı sağlamanın yanı sıra çeşitli kısıtlar içermektedir. Öncelikle araştırma verilerinin toplanmasında yararlanılan anket yöntemi ve katılımcıların verdikleri cevapların objektifliği araştırmanın ilk kısıtını oluşturmaktadır. Yine araştırmanın yalnızca Nevşehir ilinde faaliyet gösteren sağlık kuruluşlarında görev yapan çalışanların araştırma örneklemini oluşturması araştırma sonuçlarını genellemeye engel teşkil etmektedir. Bu anlamda farklı örneklem grupları ile yapılacak çalışmalar araştırma sonuçlarının onaylanmasına yardımcı olacaktır.

KAYNAKÇA

Ansari, M. E., Maleki, S. ve Mazraeh, S. (2013). An Analysis of Factors Affected on Employees' Counterproductive Work Behavior: The Moderating Role of Job Burnout and engagement. *Journal of American Science*, 9(1), 350-359.

Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social Identity Theory and The Organization. *Academy of Management Review*, 14, 20-39.

Aubé, C., Rousseau, V., Mama, C. ve Morin, E. M. (2009). Counterproductive Behaviors and Psychological Well-Being: The Moderating Effect of Task Interdependence. *Journal of Business and Psychology*, 24(3), 351-361.

Aubé, C., Rousseau, V., Morin, E. M. ve Langdeau, P. É. (2006). Les Comportements Contre-Productifs Dans Un Contexte De Travail En Équipe: Développement Et Validation D'une Représentation Multidimensionnelle "Counterproductive Behaviors In A Teamwork

Setting: Development And Validation Of A Multidimensional Framework", in *14th Conference Of The Association Internationale De Psychologie Du Travail De Langue Française, Hammamet, Tunisia*.

Avanzi, L., Van Dick, R., Fraccaroli, F. ve Sarchielli, G. (2012). The downside of organizational identification: Relations between identification, work holism and well-being. *Work & Stress*, 26(3), 289-307.

Bayram, N., Gursakal, N. ve Bilgel, N. (2009). Counterproductive Work Behaviour Among White-Collar Employees: A Study from Turkey. *International Journal of Selection and Assessment*, 17(2), 180-188.

Bennett R. J. ve Robinson S. L. (2000). Development of A Measure of Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360.

- Bradburn, N. M. (1969). *The Structure of Psychological Well-Being*, Aldine Publications.
- Britt, C. ve Ravelo, L. (2006). Organizational Identification, In Merged Companies: A Comparison of a Colombian Governmental and a German Medical Institution. Marburg/Germany: Philipps-Universität Marburg Doctoral Dissertation.
- Buchanan Ii, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Cameron, J. E. (1999). Social Identity and The Pursuit of Possible Selves: Implications for the Psychological Well-Being of University students. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 3(3), 179.
- Cheney, G. ve Tompkins, P. K. (1987). Coming to Terms with Organizational Identification and Commitment. *Communication Studies*, 38(1), 1-15.
- Cilasun, A. (2016). Yükseköğretim Kurumlarında Pozitif Psikoloji ve Örgütsel Özdeşleşmenin Performans Yönetimine Etkisi, Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Conrad, P. (1988). Health and Fitness at Work: A Participants' Perspective. *Social Science Medicine*, 26, 545-550.
- Crocker, J., Luhtanen, R., Blaine, B. ve Broadnax, S. (1994). Collective Self-Esteem and Psychological Well-Being Among White, Black, And Asian College Students. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, 503-513.
- Dalal, R. S. (2005). A Meta-Analysis of The Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior. *Journal of Applied Psychology*. (90-6), 1241-1255
- Danna, K. ve Griffin, R. W. (1999). Health and Well-Being in The Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, 25, 357-384. doi: 10.1177/014920639902500305
- Dawson, J., Singh-Dhesi, D. (2010). Educational Psychology Working to Improve Psychological Well-Being: An Example. *Emotional and Behavioural Difficulties*, 15(4), 295-310, DOI:10.1080/13632752.2010.523213.
- Demir, M. ve Tütüncü, Ö. (2010). Ağırlama İşletmelerinde Örgütsel Sapma ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. *Anatolia: Turizm Arastirmalari Dergisi*, 21(1), 64-74.
- Diener, E. ve Chan, M. (2011). Happy People Live Longer: Subjective Well-Being Contributes to Health and Longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3(1), 1-43.
- Diener, E., Oishi, S. ve Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture, And Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 403-425.
- Diener, E., Scollon, C. N. ve Lucas, R. E. (2009). "The Evolving Concept of Subjective Well-Being: The Multifaceted Nature of Happiness", in *Assessing Well-Being*. (pp. 67-100). Springer, Dordrecht.
- Dittmar, H. (1992). *The social psychology of material possessions: To have is to be*. Harvester Wheatsheaf and St. Martin's Press.
- Dunlop, P.D. ve Lee, K. (2004). Workplace Deviance, Organizational Citizenship Behaviour, and Business Unit Performance: The Bad Apples Do Spoil the Whole Barrel. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 67-80.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. ve Harquall, C. V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39 (2),239-263.
- Fatima, A. (2016). Impact of Workplace Ostracism On Counter Productive Work Behaviors: Mediating Role of Job Satisfaction. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 9(2), 388-408.
- Fodchuk, K. M. (2007). Work Environments That Negate Counterproductive Behaviours and Foster Organizational Citizenship: Research-Based Recommendations for

Managers. *The Psychologist Manager Journal*, (10-1), 27-46.

Fox, S., Spector, P. E. ve Miles, D. (2001), Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 291-309.

Fox, S., Spector, P. E., Goh, A., Bruursema, K. ve Kessler, S. R. (2012). The Deviant Citizen: Measuring Potential Positive Relations Between Counterproductive Work Behaviour And Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(1), 199-220.

Güldü, Ö. (2014). Kadın Çalışanların Yaşam Doyumu, Duygusal Zekâ ve Ahlaki Olgunluk Düzeylerinin Üretim Karşıtı İş Davranışlarına Etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 48-64.

Gruys, M. L. ve Sackett, P. R. (2003). Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30-42.

Hamurcu, H. (2011). Ergenlerin Yetkinlik İnançları ve Psikolojik İyi Oluşlarını Yordamada Psikolojik İhtiyaçlar. Doktora tezi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Konya.

Hardy, G. E., Woods, D. ve Wall, T. D. (2003). The Impact of Psychological Distress on Absence From Work. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 306.

Harris, G. E. ve Cameron, J. E. (2005). Multiple Dimensions of Organizational Identification and Commitment as Predictors of Turnover Intentions and Psychological Well-Being. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue Canadienne des Sciences Du Comportement*, 37(3), 159-169. <https://doi.org/10.1037/h0087253>

Haslam, S. A. ve Van Dick, R. (2011). A Social Identity Approach to Workplace Stress. *Social Psychology and Organizations*, 325-352.

Hogg, M.A. ve Vaughan, G.M. (2002). *Social Psychology* (3rd ed.) London: Prentice Hall.

İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 11(6), 160-177.

İşık, M. ve Zincirkıran, M. (2016). Kurumsal İtibar Algısının İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü: Doğu Anadolu Bölgesindeki Üniversiteler. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 8 (3), 89-106. DOI: 10.20491/isarder.2016.191

Jensen, J. M., Opland, R. A. ve Ryan, A. M. (2010). Psychological Contracts and Counterproductive Work Behaviors: Employee Responses to Transactional and Relational Breach. *Journal of Business and Psychology*, 25(4), 555-568.

Jones, D.A. (2004). Counterproductive Work Behavior Toward Supervisors & Organizations: Injustice, Revenge, & Context. *Academy of Management Best Conference Paper*, School of Business Administration University of Vermont, Burlington.

Jung, H. S. ve Yoon, H. H. (2012). The Effects of Emotional Intelligence On Counterproductive Work Behaviors and Organizational Citizen Behaviors Among Food and Beverage Employees In A Deluxe Hotel. *International Journal of Hospitality Management*, 31(2), 369-378.

Kanten, P. ve Ülker, F. E. (2013). The Effect of Organizational Climate On Counterproductive Behaviors: An Empirical Study On the Employees of Manufacturing Enterprises. *The Macrotheme Review*, 2 (4), 144-160.

Karabey, C. N. ve İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241.

Kanter, P. ve Ülker, F. (2014). Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü. *Muğla Sıtkı*

Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 32,16-40.

Kelloway, E. K., L. Francis, M. Prosser and J. E. Cameron. (2010). Counterproductive Work Behavior as Protest, *Human Resource Management Review*, 20(1),18-25.

Keyes, C. L. (2002). The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life. *Journal of Health and Social Behavior*, 207-222.

Klotz, A. C. ve Buckley, M. R. (2013). A Historical Perspective of Counterproductive Work Behavior Targeting the Organization. *Journal of Management History*, 19 (1), 114 -132.

Mishra, S. K. ve Bhatnagar, D. (2010). Linking Emotional Dissonance and Organizational Identification to Turnover Intention and Emotional Well-Being: A Study of Medical Representatives in India). *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 49(3), 401-419.

Lavine, H. (2010). A Sketch of Political Psychology. *Political Psychology*, 1. <https://pdfs.semanticscholar.org/d82c/afcdcd1ec8e0e8592cec783339e9095b852.pdf>

Le Roy, J., Bastounis, M. ve Minibas-Poussard, J. (2012). Interactional Justice and Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Role of Negative Emotions. *Social Behavior and Personality*, 40(8), 1341-1356.

Lee, S. M. (1971). An Empirical Analysis of Organizational Identification. *Academy of Management Journal*, 14(2), 213-226.

Mael, F. A. ve Ashforth, B. E. (2001). Identification in Work, War, Sports, And Religion: Contrasting The Benefits and Risks. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 31(2), 197-222.

Mael, F. ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational

Identification *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.

Mann, S.L., Budworth, M. ve Ismaila, A. S. (2012). Ratings of Counterproductive Performance: The Effect of Source and Rater Behaviour. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 61 (2), 142-156.

Mariano, J. A., F. Molero, G. Topa ve J.-P. Levy Mangin, (2011). The Influence Of Transformational Leadership And Organizational Identification On Intrapreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 10 (1), 103-119.

Martinko, M. J., Gundlach, M. J. ve Douglas, S. C. (2002). Toward an Integrative Theory of Counterproductive Workplace Behavior: A Causal Reasoning Perspective. *International Journal of Selection and Assessment*, 10 (1/2), 36-50.

Miles, D. E., Borman, W. E., Spector, P. E. ve Fox, S. (2002). Building an Integrative Model of Extra Role Work Behaviors: A Comparison of Counterproductive Work Behavior with Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1/2), 51-57.

Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K. ve Johnson, J. R. (2000). Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13, 626-658.

Ogunfowora, B. (2013). When the Abuse Is Unevenly Distributed: The Effects of Abusive Supervision Variability on Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34(8), 1105-1123.

Onraet, E., Van Hiel A. ve Dhont, K. (2013), The Relationship Between Right-wing Ideological Attitudes and Psychological Well-Being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39, (4), 509-522. doi:10.1177/0146167213478199

Öz, E. Ü. ve Bulutlar, F. (2009). Algılanan Kurumsal İtibar ve Kurumdan Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Bir Ara Değişken Olarak

Özdeşleşmenin Rolü. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 35-52.

Polat, M. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması*. Yayımlanmamış Doktora tezi. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Polatçı, S., Özçalık, F. ve Cindiloğlu, M. (2014). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Kişi-Örgüt Uyumunun Etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 1-12.

Pratt, M. G. (1998). Central Questions in Organizational Identification. *Identity in organizations*, 24(3), 171-207.

Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572. doi: 10.2307/256693.

Roxana, A. C. (2013). Antecedents and Mediators of Employees' Counterproductive Work Behavior and Intentions to Quit. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 219-224.

Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52 (1), 141-166.

Ryff, C. D. ve Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.

Ryff, C. D. (1989a). Beyond Ponce de Leon and Life Satisfaction: New Directions in Quest of Successful Ageing. *International Journal of Behavioral Development*, 12 (1), 35-55.

Ryff, C. D. (1989b). Happiness is Everything, or is It? Explorations on The Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (6), 1069-1081.

Ryff, C. D. (2014). Psychological Well-Being Revisited: Advances in The Science and Practice of Eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10-28.

Ryff, C. D. ve Singer, B. H. (2008). Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39.

Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. *Current Directions in Psychological Science*, 4 (4), 99-104.

Scott, S. G. ve Lane, V.R. (2000). A Stakeholder Approach to Organizational Identity. *Academy of Management Review*, 25, 1.

Spector, P. E. (2011). The Relationship of Personality to Counterproductive Work Behavior (CWB): An Integration of Perspectives. *Human Resource Management Review*, 21(4), 342-352.

Spector, P. E. ve Fox, S. (2010a). Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior: Are They Opposite Forms of Active Behavior?. *Applied Psychology: An International Review*, 59, 21-39.

Spector, P. E. ve FOX, S. (2010b). Theorizing about the Deviant Citizen: An Attributional Explanation of the Interplay of Organizational Citizenship and Counterproductive Work Behavior. *Human Resource Management Review*, 20, 132-143

Spector, P. E. ve Fox, S. (2002). An Emotion-Centered Model of Voluntary Work Behavior: Some Parallels Between Counterproductive Work Behavior ve Organizational Citizenship Behaviour. *Human resource management review*, 12(2), 269-292.

Spector, P.E., S. Fox, L. M. Penney, K. Bruursema, A. Goh ve S. Kessler. (2006). The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 446-460.

Tajfel, H. ve J. C. Turner (1979). *An Integrative Theory of Intergroup Conflict*. In Social Psychology of Intergroup Relations, ed. W. G. Austin and S. Worchel. Monterey: Brooks/Cole, pp. 33-47

Tak, B. ve Aydemir, B. A. (2004). *Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma*" 12.

Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.

Tang, T. L. ve Gilbert, P. R. (1994). Organization-Based Self-Esteem Among Mental Health Workers: A Replication and Extension. *Public Personnel Management*, 23, 127-132

Telef, B. B. (2013). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384.

Tepper, B. J. (2000). Consequences of Abusive Supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190.

Turner, J. C. (1982). "Towards a Cognitive Redefinition of the Social Group," in Social Identity and Intergroup Relations, ed. Henri Tajfel, Cambridge, Great Britain: Cambridge University Press.

Turunç, Ö. (2011). Örgütsel Adaletin Çalışanların Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(1), 143-166.

Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.

Uçar, Z. (2015). Kontrol Algısı-Psikolojik Sahiplenme İlişkisi Üzerinde Algılanan Aşırı Vasıflılığın Düzenleyicilik Etkisi. *International Journal of Applied Business and Management Studies*, 1(1), 40-58.

Van Dick R., Grojean M. W., Christ O. ve Wieseke J. (2006). Identity and The Tra Mile: Relationships Between Organizational Identification and Organizational Cizenship Behaviour. *British Journal of Management*, 17, 283-301.

Van Dick, R. ve Wagner, U. (2002). Social Identification Among School Teachers: Dimensions, Foci, and Correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 129-149.

Van Dierendonck, D., Haynes, C., Borrill, C. ve Stride, C. (2004). Leadership Behavior And Subordinate Well-Being. *Journal of occupational health psychology*, 9(2), 165.

Waterman, A. S. (1993). Two Conceptions in Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (Eudiamonia) And Hedonic Enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 678-691.

Wegge, J., Van Dick, R., Fisher, G. K., Wecking, C. ve Moltzen, K. (2006). Work Motivation, Organisational Identification, And Well-Being In Call Centre Work. *Work & Stress*, 20(1), 60-83.

İktisadi ve Mali Krizlerin Anatomisi: Krizler Tarihi Üzerine Kısa Değerlendirmeler Şahin KARABULUT¹, Özgür SARAÇ² Özet

Bu çalışmada, iktisadi yaşamı olduğu kadar sosyal ve siyasal alanda da oldukça sarsıcı etkiler ortaya koyan ekonomik krizler tarihi sanayi kapitalizmi öncesi, sanayi kapitalizmi sonrası ve küreselleşmenin hızını iyice artırdığı 1990 sonrası olmak üzere üç ana döneme ayrılarak kronolojik olarak incelenmiştir. Sanayi kapitalizmi öncesi krizler, ekonomide çeşitli şekillerde yaşanan spekülasyonlar nedeniyle ortaya çıkmakla birlikte sanayi kapitalizminin doğuşuyla reel sektör krizleri de yaşanmaya başlamıştır. 1990'lı yıllarda ise krizlerin sayısı ve görülme sıklığında ciddi bir artış gerçekleşmiştir. Çalışmada, krizlerin balon, panik, buhran gibi şekillerde benzer özellikler arz ettiği tespit edilmiş olsa da krizlere karşı yapısal önlemler alınmaması halinde krizlerin sayısının ve şiddetinin gittikçe artmasına neden olacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Ekonomik Kriz, Spekülasyon, Mali Politika.

Jel Kodu: E62, G01, H12.

Anatomy of Economic and Financial Crises: Brief Evaluations on the History of Crises

Abstract

In this study, the history of economic crises, which have a quite traumatic effects in the social and political fields as well as in the economic life, have been analyzed choronologically in three main periods: pre-industrial capitalism, post-industrial capitalism and post-1990, when globalization has increased the pace. Although crises before industrial capitalism arise due to speculations in various ways in the economy, real sector crises started to occur with the industrial capitalism period. In the 1990s, there was a serious increase in the number and frequency of crises. As a result of the study, it was determined that the crises had similar features in the form of balloons, panic, and depression. Despite this, it is determined that if the structural measures are not taken against the crises, the number and severity of the crises will increase gradually.

Keywords: Economic Crisis, Speculation, Fiscal Policy.

Jel Codes: E62, G01, H12.

1. GİRİŞ

Toplumların önceki dönemlerde yaşadığı krizler, -asında yaşanan çoğu olayda olduğu gibi- sadece bir sonraki döneme değil, birkaç dönem sonrasına, hatta çok daha sonrasında da etki yapar. Hal böyle olduğunda da yaşanan krizlerin sebeplerini ve etkilerini tam olarak kavrayabilmek ve bunlara karşı alınan tedbirlerin ne derecede başarılı olduklarını görmek için hatırı sayılır bir sürenin geçmesi gerekir. Çünkü geçen süre içinde daha önceden hesaba katılmayan bazı unsurlar gözle görülür hale gelebilir ve böylece çıkarılması gereken dersler değişebilir. Ne de olsa toplumsal hayat sürekli bir devinim ve değişim içindedir.

Dolayısıyla mümkün olduğunca sebebi oluşturan ve sonucu etkileme potansiyeli taşıyan değişkenlerin tümü, zaman faktörü de dikkate alınarak hesaba alınmalıdır. Bu yöntem, krizlerin anatomisinin çıkarılması için etkili bir yoldur. Lakin tüm teorik katkılara rağmen aynı zincirleme etkinin bir daha oluşma ihtimali oldukça düşüktür. Dolayısıyla belirli olanlardan oldukça fazla olan belirsiz olanlar, yepyeni krizlerin oluşması için yeter şartları her daim sağlamaktadır.

İktisadi ve mali krizler hakkındaki bu çalışmada öncelikle kriz kavramı üzerinde durulmuş ve krizlerin teorik çerçevesi mümkün olan en kısa özetle çizilmeye çalışılmıştır. Akabinde iktisadi ve mali kriz ayırımına gidilerek ağırlıklı olan

¹ Araş. Gör.Dr. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Karaman, sahin-karabulut@hotmail.com **ORCID:** 0000-0001-7955-6404

² Dr.Öğr.Üye, Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İZMİR, ozgur.sarac@deu.edu.tr **ORCID:** 0000-0001-8029-6646

İktisadi krizlerin türleri, reel sektör krizleri ile finansal krizler başlıkları ile ele alınmıştır. Güçlü bağlantıları olan bu iki temel sektörde yaşanan krizlerin birbirlerini yeniden üretebildikleri ve her ne kadar döviz krizi, kredi krizi, bankacılık krizi gibi farklı isimlerle anılıyor olsalar da finansal krizlerin ilerleyen süreçte daha sık ortaya çıktıkları vurgulanmıştır. Daha sonra tarihteki çok sayıda kriz dönem ayrımı yapılarak tek tek incelenmiş ve böylelikle geniş bir perspektif çizilmeye çalışılmıştır. Krizler tarihi hakkında özet bilgiler sunmayı amaçlayan çalışmanın sonuç bölümünde ise krizlerden alınması muhtemel derslere dikkat çekilmiş ve krizlere karşı alınabilecek tedbirler konusunda çeşitli değerlendirmeler yapılmıştır.

2. KRİZ KAVRAMI VE KRİZLERİN TEORİK ÇERÇEVESİ

Kökenbilim (etimoloji) açısından Yunanca “*krisis*” kelimesinden türeyen kriz, ilk kullanımını tıp alanında bulmuş ve yaygın olarak kullanılmıştır. “*Birdenbire ortaya çıkan*” ve “*yaşamı ciddi olarak etkileyen*” anormal semptomlar veya fizyolojik bozukluklar için kullanılan kriz, sonrasında sosyal bilimlerde “*bunalım*” ve “*buhran*” kelimelerini ikame etmiştir. Kriz kelimesi önüne gelen tamlayıcıya göre siyasi kriz, iktisadi kriz, mali kriz, finansal kriz, diplomasi krizi gibi çeşitli sorunları ifade etmek için de kullanılmıştır. Lakin sosyal bilimlerdeki birçok kelimedede olduğu gibi kriz kelimesinin de genel kabul gören bir tanımı yoktur. Genel anlamda kriz, büyük bir anlaşmazlık, karışıklık veya ıstırap durumunu ifade eden ve çözümü son derece zor olan durumdur (Cambridge Dictionary, dictionary.cambridge.org, (29.01.2020)). Schumpeter'e göre ise kriz, refah sürecinin depresyona dönüşmesinden başka bir şey değildir. Bu ve buna benzer tanımlardan çıkan özellikler şunlardır:

Krizin etkisi belli bir örgüt yani organizasyon üzerinden şekillenir. Bu örgüt piyasa aktörü bir şirket olabileceği gibi piyasanın işleyişini düzenleyen devlet de olabilir. Sosyal bilimlerde kriz, ağırlıklı olarak ülke yönetimlerini etkileme

özelligi yönünden ele alınır. Bu nedenle de makroekonomi konuları içinde incelenir.

- Kriz kelimesinin bünyesine gizlenen anlam, “*olumsuzluk*” tur. Bu sebeple kriz, olağan olanın sürekliliğini sekteye uğratan bir sorun, olağanüstü bir durumdur. Krizin olağanüstü olma özelliği, aslında ona önceden öngörülmemiş olma anlamı kazandırır. Kriz, benimsenen değerleri yıpratır ve belirsizliği artırır.
- Krizin aniden ortaya çıkması yönetim birimlerini hızlı karar almak zorunda bırakır. Alınan kararların etkisi ve başarısı, karar alıcıların bilgi ve tecrübelerine göre şekillenir. Bu bağlamda krizler mevcut yapıyı değişime zorladığından hem birer tehdit hem de birer fırsattır. Kriz, yenilikçiliği teşvik eder.
- Krizler ortaya çıkma sebepleri ve sahip oldukları içerik bakımından kısa veya uzun süreli kesilmelere ya da yapısal kırılmalara yol açabilir. Ayrıca krizlerin etkileri sadece ortaya çıktıkları mekan ile sınırlı değildir. Krizler kısa zamanda diğer mekanlara taşabilir veya nitelik bakımından derinleşebilir.
- Krizler nev-i şahsına münhasır özellikler taşır. Öyle ki, birçok kriz ortaya çıkma sebepleri, yayıldıkları kanal, etkilerinin şiddeti, yayıldıkları mekan bakımından farklılaşır. Sosyo-ekonomik yapı değiştikçe bu yapının içine gizlenen kriz realitesi de değişir. Bu nedenle yaşanan krizlerden sağlanan bulgu ve çıkarımlar hep bulanık kalır.

Krizle ilgili bu genel açıklamaları takiben iktisadi krizler için şöyle bir tanım verilebilir: iktisadi kriz, ekonomideki tüm faktörleri önemli ölçüde olumsuz etkileyen ve etkileri uzun vadede süren, belirli bir sürecin sonunda ancak aniden yaşanan dengesizliklerdir. İktisadi krizler alışılmış ve süregelen düzenin değişmesi yönüyle bir sonuç, yeni bir düzenin

ortaya çıkması hatta paradigma değişimi sağlaması içinse bir başlangıçtır.

3. KRİZLERİN TÜRLERİ

Krizler için geliştirilmiş herhangi bir erken uyarı sistemi yoktur. Lakin depremlerde olduğu gibi krizlere hazırlıklı olunması ve yaşanan krizlerin minimum zararla atlatılması mümkündür. Toplumsal sorumluluk hükümetlerde olduğundan hükümetlerin krizlere zamanında ve doğru araçlarla müdahalesi gerekir. Müdahale araçlarının ve yöntemlerinin doğru seçimi ise kriz türlerinin bilinmesi durumunda avantaj sağlar. Diğer bir deyişle, kriz türlerinin belirlenmesi, krize çözüm arayışları bakımından önem taşır. Krizler (i) ortaya çıkma nedenleri, (ii) etkilerinin coğrafi sınırı ve (iii) etkilediği sektörler bakımından üçlü bir ayrıma tabi tutulabilir.

Krizler ortaya çıkma nedenleri bakımından *iktisadi ve mali krizler* olarak ikiye ayrılır. *İktisadi krizler*, ekonomideki özel sektöre ait değişkenlerden kaynaklanır. Tüketim fazlası ya da yetersizliği, tasarruf yatırım dengesizliği, ithalat ihracat eşitsizliği, emek arzı ile emek talebi dengesizliği, fon arzı ile fon talebi dengesizliği gibi... Kamu sektörünün yönetimindeki değişkenlerden kaynaklanan krizler ise *mali krizlerdir*. Bu bakımdan kamu harcamalarında aşırılıklara kaçılması, vergilendirmede potansiyelin zorlanması, kronikleşen bütçe açık ya da bütçe fazlaları, artan kamu borç stoku ve bu borçların sürdürülememesi mali krizlere sebeptir. Krizler tarihi incelendiğinde iktisadi krizlerin mali krizlere sayıca üstün oldukları görülür.

Etkilerinin yayıldığı coğrafi alanın genişliği bakımından krizler, *ulusal ve uluslararası krizler* olarak ikiye ayrılır. Son yıllarda uluslararası krizlere, küresel krizler de denir. Eğer bir krizin etkileri çıktığı ekonomi ile sınırlı kalıyorsa o krize ulusal kriz denilebilir. İlk dönemlerde yaşanan krizlerin ağırlıklı bölümü bu türdendir. Lakin modern ekonominin oluşumu ve ülkeler arası ilişkilerin güçlenmesi ile krizlerin sirayet etkileri güçlenmiş ve krizler, uluslararası nitelik kazanmıştır.

Uluslararası krizler, önceki dönemlerde aralarında güçlü bağlantılar olan birkaç ülkede etkili oluyorken sonrasında ise 1929 ve 1973 krizlerinde olduğu gibi tüm ülkeleri etkileyen geniş çaplı krizlere dönüşmüş ve 90'lı yıllarda yaşanan krizler, küresel ekonomik ilişkilere ciddi oranda yansımıştır.

Ortaya çıktıkları ve etkiledikleri sektör bakımından ele alındığında krizler, reel sektör krizleri ve finansal krizler olarak ikiye ayrılır. Reel sektör krizleri GSYH üzerinde doğrudan doğruya etkili olurken finansal sektör krizlerinde bu etki, dolaylıdır (Delice, 2003: 58). Reel sektör krizleri, mal ve hizmet piyasaları ile faktör piyasalarındaki uyumsuzluktan kaynaklanır ve işsizlik artışının yanı sıra genelde fiyatlarda deflasyon baskısı oluşturur. Lakin çok daha ağır yaşanan reel krizlerde işsizlik ile enflasyonun bir arada görüldüğü stagflasyonist baskılar da görülür. Finansal krizler ise döviz krizi, kredi krizi ve bankacılık krizi şeklinde ayrılır. Finansal krizler, eninde sonunda reel sektöre yansır ve finansal krizlerin GSYH ile olan ilişkisi, reel sektör bağlantısı üzerinden dolaylı olarak gerçekleşir.

Reel sektör krizleri, toplam arz fazlası ya da toplam talep fazlası olarak oluştuklarından varlıklarını, öncelikle fiyatlar genel seviyesi üzerinden hissettirir ve zamanla bölüşüm, hatta mülkiyet ilişkilerini etkiler. Lakin toplam arzın toplam talebi karşılayamaması ile oluşan enflasyonist baskının her zaman kriz olarak tanımlanması doğru değildir. Enflasyonist ortamda krizin varlığından söz edilebilmesi için fiyat artışlarının hiperenflasyon seviyesine ulaşip kronikleşmesi gerekir. Diğer yandan toplam arzın toplam talebi aşmasıyla oluşan durgunluğun ve fiyatlarda oluşan deflasyonist baskının da muhtemel bir krizi tetiklemesi olasıdır. Fiyatların hızla düştüğü böyle bir ortamda kar hadleri hızla azalır. Sistem, kazanç odaklı olduğundan karın azaldığı veya zarara dönüştüğü durumda iktisadi faaliyetin devam ettirilmesi irrasyonel hale gelir ve üretim süreci tıkanır. Üretim sürecinin tıkanması, oluşan

panik ortamının da etkisi ile işsizliği tetikler ve ulusal gelirden ciddi azalmalar oluşturur.

Faktör piyasasındaki talep fazlalığı, üretim maliyetlerinin artması sonucunu doğurduğundan krize sebep olabilir. İşgücü talebinin yüksek olması, enflasyona maliyet karakteri kazandırır. Maliyet enflasyonu, ülkenin rekabet gücünü olumsuz etkiler ve dış ticaret açığı oluşmasını tetikler. Ayrıca reel ücretlerin yüksek olması, ülkeden sermaye çıkışına neden olur. Böylece faktör piyasasında oluşan talep fazlalığı, birikimli bir tempo yaratarak krize sebep olur. Lakin faktör piyasalarında oluşan arz noksanlığından kaynaklanan şokların sebep oldukları maliyetler çok daha yüksektir. Oluşan arz şokları, faktör kullanımını engellediğinden sistemin bir anda tıkanmasına sebep olur. Üretim sürecinde yaşanan aksaklıklar çok ciddi durgunluk sorunu yaratır. Faktör arzında yaşanan kıtlığın sebep olduğu krizlere en bilinen örnek, 1973-79 yıllarında yaşanan petrol krizleridir.

Ülkelerin en önemli reel çıktısı olan "milli geliri" dolaylı yoldan etkileyen finansal krizler de aslında birer şoktur. Finansal şoklar genellikle döviz krizi, kredi krizi veya bankacılık krizi olma özelliği taşır. Döviz krizleri, uluslararası yatırımcıların bir ülkenin varlıklarını tutmaktan vazgeçmesi sebebiyle döviz talebini aniden artırmaları sonucunda oluşur. Döviz krizlerinin oluşması halinde ulusal parada yaşanan değer kaybı, bir anda çok yüksek seviyelere ulaşır. Değer kaybının kademeli ve ılımlı olması kriz değildir. Döviz krizlerine sebep olan en önemli sebep, beklentilerdir. Uygulanan kur rejiminin sabit kur olması ve oluşan yükselme baskısıyla sabit kur rejiminin terk edilmesi de döviz krizlerinin açığa çıkmasında etkilidir (Pettinger, 2010: 2). 90'lı yıllar ve sonrasında yaşanan krizlerin birçoğunda ani döviz çıkışlarının etkisi vardır.

Finansal kriz türlerinden olan kredi krizleri ise doğrudan doğruya borç ilişkilerinden kaynaklanır. Borç alan tarafın üstlendiği yükümlülükleri yerine getirememesi, sistemin nüvesini oluşturan güven unsurunu yerle bir

eder ve bir anda oluşan paniğin de etkisiyle krize dönüşür. Genellikle borç stoku yüksek ülkelerin içine sürüklendiği kredi krizleri, krizin yaşandığı ekonomide ciddi likidite sorunu oluşturur ve yükümlülüklerini yerine getiremeyen ülkelerin borçlanma maliyetlerini çok ciddi seviyelere çıkarır. Yeni borçlanma kaynaklarına ulaşamaması ve var olan borçlanma kaynaklarının tükenmesi gibi dolaylı maliyetler de oluşabilir (Claessens ve Kose, 2013: 16). Hatta bu krizleri yaşayan ülkelerin uluslararası piyasalardan yeniden kredi temin edebilmeleri için kredi verenlerin dayattığı şartları kabul etmeleri ve/veya uyguladıkları ulusal programlardan feragat etmeleri dahi gerekebilir. Kredi krizleri, ağırlıklı olarak gelişmekte olan ülkelerin sürüklendiği bir krizdir. Kredi krizleri, genelde dış borç ödemeleri yönünden ortaya çıktıkları için yaşanan döviz krizlerinin tetiklemesi ile de oluşabilirler. 90'lı yıllarda yaşanan bazı krizlerde ve hatta 2008 küresel krizinin oluşumunda kredi krizinin belirleyici olduğu söylenebilir. Yine 2010 yılında bir Avrupa Birliği üyesi olan Yunanistan'ın yaşadığı krizin de bu özellikte olması ve Avrupa Birliği bünyesindeki birçok ülkenin borç stoklarının konulan kurallara rağmen artmış olması, gelecekte bu türden krizlerin daha sık oluşma ihtimalini güçlendirmiştir. Ayrıca 2019 yılının üçüncü çeyreğinde dünya borç toplamının dünya hasılatı toplamının yüzde 322'sine ve toplamda 253 trilyon dolar gibi devasa bir büyüklüğü ulaşmış olması (Institute of International Finance, www.iff.com, (22.01.2020)) da bu türden beklentileri arttırmıştır.

Finansal alanda ortaya çıkan diğer bir kriz türü de bankacılık krizidir. Bankacılık krizi, bir ülkedeki birçok bankanın aynı zamanda ciddi ödeme güçlüğü ve/veya likidite sorunları yaşadığı zamanlarda ortaya çıkar. Bankacılık krizleri, diğer iki finansal krize göre tarihsel bakımdan oldukça eskidir. Esasen böyle bir özelliğe sahip olsalar da bankacılık krizleri, 2001 yılındaki Türkiye krizinde olduğu gibi halen var olabilmektedir. Ayrıca her ne kadar mortgage sistemindeki riskli kredilerden kaynaklanıyor olsa da 2008 yılında yaşanan

krizin, köklü bir yatırım bankası olan Lehman Brothers'ın iflasiyla şiddetlenmiş olması, bankacılık krizlerinin her an gündeme gelebileceğine işaret eder.

Finansal krizler ekonominin nominal cephesinde ortaya çıktıklarından birbirlerini tetikleme özelliğine sahiptir. Öyle ki, bankacılık krizleri döviz krizlerini, döviz krizleri kredi krizlerini, kredi krizleri bankacılık krizlerini derinleştirir ve krizler, zaman içinde birbirini yeniden üreten bir kısır döngü oluşur. Finansal krizlerin birbirlerini yeniden üretebilme özelliğinin yanı sıra eninde sonunda reel sektörü de etkileme özellikleri vardır. Bu sebeple krizler ortaya çıktığı sektörlerin yanı sıra bütünsel yönden değerlendirilmelidir. Bu türden değerlendirmelerin yapılabilmesi de krizlerin tarihsel bakımdan incelenmesini gerektirir.

4. TARİHTEKİ KRİZLER

Tarihi olaylar arasında iktisadi konular önemli bir konuma sahiptir. Öyle ki, savaşların bile ardında yatan gerçeklik çoğu zaman iktisadi kaynakların bölüşümüne dayanır. Elbette ki, yaşanan bir olayın bir daha aynen yaşanması mümkün değildir. Lakin yaşanmış olayların sebep-sonuç ilişkisi kurularak incelenmesi sayesinde oluşan veri seti, gelecekte yaşanması olası olaylara ışık tutar. Bu sebeple krizler tarihinin incelenmesi, krizlerin ortaya çıkma, yayılma ve oluşturduğu etkiler hakkında bilgiler sunar. Krizleri karşılaştırma imkanı veren bu veri seti, ayrıca krizlere karşı alınan tedbirler hakkında değerlendirme ve ders çıkarma imkanları da sağlar. Ne de olsa *"tarih, tekerrürden ibarettir"*.

Dünyada bilinen ilk kriz 1619-22 yılları arasında yaşanan krizdir. Ayrıca 1600, 1700 ve 1800 yıllarda da irili ufaklı birçok kriz yaşanır. Bunlardan bazıları 1637, 1720, 1772, 1792, 1796, 1819, 1825, 1836, 1847, 1857, 1866, 1873, 1907 yıllarında yaşanan ve bugünkü anlamda yaşanan krizlere örnek olmasalar da o dönemlere ait kırılmalardır. Özel kesimin yanlış yatırım kararları ve spekülasyonlar bu krizlerin yaşanmasında etkili olur (Şen ve Çalışkan, 2009: 13). Yaşanan krizler 1900'lü yıllarda da

devam eder ve dünyanın yaşadığı en büyük kriz, 1929 yılında patlak verir. Büyük Dünya Buhranı olarak da adlandırılan bu kriz, o dönemde adeta bir inanca dönüşen klasik iktisadi yaklaşımın sonunu hazırlar ve paradigma değişimine sebep olur. 1973-79 yıllarında yaşanan krizler de dünyada yaşanan ve kendine has özellikleri olan yeni krizlerdir. Öyle ki, bu krizler ile yeni yeni gelişen müdahaleci devlet yaklaşımı zayıflar ve 1980 sonrası süreçte yine yeni bir paradigma değişimi yaşanır: Neo liberal iktisat... 1990'lı yıllara gelindiğinde yaşanan krizlerin sayısı çarpıcı şekilde artar ve krizlerin yayılma süreçleri hızlanır. Yaşanan son dönem krizleri 1992 Avrupa Döviz Kuru Mekanizması Krizi, 1994 Meksika Krizi, 1994 Türkiye Krizi, 1997 Güneydoğu Asya Krizi, 1998 Rusya Krizi, 1999 Brezilya Krizi, 2000 Nokta Com Krizi, 2001 Türkiye Krizi, 2002 Arjantin Krizi, 2008 Mortgage (Küresel) Krizi, 2010 Yunanistan Krizi, 2011 Avrupa Borç Krizi ve 2014 Rusya Krizi şeklinde sıralanır.

4.1. Sanayi Kapitalizmi Öncesi Krizler

Krizler tarihinin ilk bölümünü oluşturan dönemdir. Ağırlıklı olarak ticari kapitalizm anlayışının hakim olduğu bu dönemde sermaye, ticari faaliyetlere odaklanmıştır. Her ne kadar başlangıçta merkantilizmin etkileri ile şekillense de bu dönemde ortaya çıkan fizyokrasi ve devamında gelişen klasik iktisadi düşünce, ciddi bir paradigma değişimi yaratmıştır. Bu dönemde yaşanan krizlerin ortak özelliği spekülasyona dayanan finansal krizler olmalarıdır. Genelde özel sektörün hatalı yatırım kararları ile oluşan bu krizler, ortaya çıktıkları dönemlerde reel sektör üzerine olumsuz etkiler de oluşturmuştur.

4.1.1. 1619-22 Para Simsarları Krizi

Tarihte bilinen ilk krizdir. Otuz Yıl Savaşları 1618-1648 döneminde ortaya çıkan bu kriz,

Para Sımsarları Krizi³ olarak da adlandırılır. Bu savaşların sebebi mezhep çatışmaları olarak bilirse de tarihte yapılan birçok savaşta olduğu gibi bu savaşlara da sebep, esasen ekonomik çıkar çatışmalarıdır. 16. Yüzyılda para basımının Amerika'dan Avrupa'ya yoğun şekilde taşınan altın ve gümüş madenleri sayesinde hızla artması sonucunda Avrupa genelinde enflasyon oranlarında ciddi bir artış meydana gelir (Huff, 2008). Yüksek enflasyonun en büyük sebebi ise bu dönemde para basımı konusunda herhangi bir standardın olmaması ve feodal prenslerin serbestçe para basabilmeleridir. Öyle ki, para basımı sebebiyle gümüşe olan talep çarpıcı bir şekilde artar ve Amerika'dan sürekli getiriliyor olsa da sonuçta gümüş fiyatları aşırı yükselir. Otuz Yıl Savaşları'nın oluşturduğu maliyetin karşılanabilmesi amacıyla o dönemde vergileme tam olarak gelişmediği için feodal prensler daha fazla senyoraaj geliri elde etme yarışına girer ve artan gümüş fiyatları nedeniyle oluşan maliyeti karşılayabilmek için para tağış edilir, yani paranın ayarı düşürülür. Öyle ki, bir süre sonra evlerde kullanılan bakır kap kaçak bile eritilerek para yapımında kullanılır: Kaçınılmaz sonuç yüksek enflasyondur (Helfferrich, 2009: 27). Oluşan yüksek enflasyon sebebiyle paranın genel kabul görme özelliği sarsılır ve düşük ayarlı paralar ödeme aracı olarak kabul edilmediğinden piyasalarda büyük bir tıkanıklık, yani kriz ortaya çıkar (Schnabel ve Shin, 2006: 13). Bir bütün olarak ele alındığında bu kriz, "kötü para iyi para kovar" sözünü doğrular ve tağış ile yaşanan yüksek enflasyon sonucunda piyasalar tıkanır.

4.1.2. 1637 Lale Çılgınlığı

Lale balonu ve lale spekülasyonu olarak da adlandırılan bu kriz, tarihte bilinen ilk

krizlerden biridir. Hollanda orijinli bu kriz, lale soğanlarının fiyatlarında görülen aşırı yükselmelerin kısa sürede dibe vurması sonucunda meydana gelir. Krizin kısa özeti şudur: Lale, Avrupa'ya 16. Yüzyılın ortalarında Osmanlı İmparatorluğu'ndan gelir ve özellikle Hollanda'da çok tutulur. Soğanlı bir bitki ve soğanları da dayanıklı olduğundan lale, Haziran-Eylül ayları arasında sökülüp satılabilir ve bu sayede toprak dışındaki soğanlar için o dönemde spot piyasa kurulabilir. Yılın geri kalan bölümlerinde ise tüccarlar noter huzurunda sezon sonunda lale satın alacaklarını öngören sözleşmeler imzalar ve lale soğanları için bugünün future sözleşmelerine benzer bir piyasa oluşturulur. Öyle ki, bu piyasada oluşan sözleşme fiyatları nadir bulunan lale soğanları için kısa sürede astronomik seviyelere⁴ ulaşır. Lakin 1637 Şubat ayında lale soğanı sözleşmelerinin fiyatı aniden düşer ve lale ticareti durma noktasına gelir. Aslında çılgınlığa sebep lale olsa da krizin sebebi spekülasyondur. Bir lale soğanı için yüklü ödeme yapmanın cazip yanı, o lale soğanı için çok daha cazip bir fiyat geleceğini ummaktır. Lakin belli bir süre sonra umulan olmaz ve lale soğanını konu alan spekülasyon, kendi krizini yaratır.

4.1.3. 1720 Güney Denizi Şirketi Balonu

1711 yılında kurulan İngiltere orijinli Güney Denizi Şirketi (South Sea Company), İngiltere'nin ordu ve donanma borçlarını üstlenmesi karşılığında o dönemde İspanya'nın Güney Amerika Kolonileri ile ticaret yapma imtiyazı (tekeli) kazanır. Bu tekel hakkı ile şirket o dönemde Güney Amerika'ya köle satma işini üstlenir. Elde ettiği yüksek karlılık sayesinde şirket, Bank of England (İngiltere Merkez Bankası, 1694) karşısında ciddi bir rakip olur ve hükümetin borç senetlerinin ciddi

³ *Kipper und Wipperzeit* olarak adlandırılan bu dönemde para sımsarları, piyasadaki düşük ayarlı paraları önce toplar ve bu paralarla yüksek ayarlı paraları satın alır. Sonrasında ise yüksek ayarlı paraları tekrar darphanelere satarak bu yolla yüksek kazançlar elde ederler. Ayrıntılı bilgi için bkz., Schnabel ve Hyun Song Shin, 2008: 2.

⁴ 1637 yılında "viceroy" adı verilen lale soğanının adeti 3.000 ile 4.200 Florin arasında fiyata satılmıştır. O dönemde yetenekli bir zanaatkarın yıllık geliri 300 Florin kadardır. Bu tam bir çılgınlıktır. (O zanaatkar olduğunuzu ve on meslektaş olarak bir yıllık emeğinizin sadece tek bir lale soğanı ettiğini düşünün. Hissettiğiniz duygu, muhtemelen değersizlik olurdu).

alıcısı, yani İngiliz Hükümetinin en önemli finansman kaynağı haline gelir⁵. Şirket sahip olduğu alacaklarını karşılık göstererek hisse senedi çıkarır ve elbette çıkarılan hisse miktarı, varlık miktarının kat be kat üstündedir. Hatta çıkarılan her bir yeni hisse senedinin fiyatı yükseldiğinden şirket için sermaye kazancı sağlamak oldukça kolaydır. Lakin 1717 yılında Fransa orijinli *Banque Generale* kurulur ve şirket, ciddi bir rakip ile karşılaşır (Eren ve Saraçoğlu, 2017: 92-94). Yaşanan bu rekabete bağlı olarak değer artışı oluşacağı beklentisi ile her iki şirketin hisse senetleri satın alınır ve değer kazanır. Hatta o dönemde İspanya kralının İngiltere ile şirket lehine sonuçlar doğuracak şekilde barış imzalaması, şirket hisse senetlerinin değerini daha da arttırır. Öyle ki, şirketin hisse senetleri likiditesi yüksek olduğu ve vergilendirilmediği için o dönemde gayrimenkulden bile üstün tutulur. Ayrıca Parlamento üyelerinin de şirkete ait hisse senetlerine sahip olması, ciddi bir güven unsuru olur⁶. Lakin kısa zamanda benzer şirketler kurulur ve şirketin karlılığı azalmaya başlar. Bu dönemde Parlamentodan gelen destekle "Bubble Act" (Balon Yasası) çıkartılır ve izinsiz türeyen rakipler yok edilir. Lakin bu hamle likidite sıkışıklığı yaratır ve büyük rakip olan *Banque Generale'nin* Fransa'da batması ile bu sıkışıklık daha da artar. Şirketin hisse senetleri değeri hızla düşer ve büyük zararlar oluşur (Balı ve Büyüksalvarcı, 2011: 37-45).

4.1.4. 1772 Kredi Krizi

Bu kriz, İngilizlerin Doğu Hindistan Şirketi⁷ eliyle 1769 yılında sömürüsü olan Hindistan'ın Bengal eyaletinde gerçekleştirdiği sistematik kıtlık -ki, kayıtlara göre on milyon kişi katledilir- ve sonrasında Doğu Hindistan Şirketi'nin batmasının bir sonucudur. Krizin özeti şudur: Doğu Hindistan Şirketi'nin batması onun hisselerine büyük miktarda yatırım yapan Hollanda Bankalarının da batmasına ve bu bankaların da batması çok sayıda Amerikalı iş adamının iflasına sebep olur. İngiltere'deki yatırımcıların güveni sarsılır ve Londra'daki bankaların da batmasıyla birlikte tüm Avrupa'da hatta Amerikan kolonilerinde kredi kıtlığı oluşur⁸. Oluşan kredi sebebiyle ticaret yapılamaz hale gelir ve çok sayıda tacir krize dayanamayarak işlerini tasfiye eder (Balı ve Büyüksalvarcı, 2011: 47).

4.1.5. 1792 Finansal Paniği

Amerikan sermaye piyasasında yaşanır. İki hafta gibi kısa bir süre içinde hisse senedi değerleri yaklaşık yüzde 25 değer kaybeder. 1792 paniği ilk sermaye piyasası iflasına örnek gösterilir. Temelde bir ekonomik güven krizi olan bu paniğin sebebi kısmi rezerv bankacılığıdır⁹. ABD'de 1791 yılında gerçekleşen ilk merkez bankası kurulma girişimi ile kısmi rezerv bankacılığı kontrol edilmeye çalışılır. Dönemin Hazine Sekreteri Hamilton, ülkedeki bankaların kredileri yavaş yavaş sınırlamaları için nüfuzunu kullanmaya

⁵ O dönemde Hükümet borçlarının yaklaşık yüzde 80'i bu şirketin elinde bulundurduğu borç senetlerine karşılık gelir. Ayrıntılı bilgi için bkz., Garber, 2000: 118.

⁶ Bilimsel alandaki üstün başarılarından dolayı Kraliçe tarafından 1699 yılında Darphane Müdürlüğü'ne atanan Isaac Newton da o dönemde borsaya ilgi duymaya başlar ve Güney Denizi Şirketi hisse senetlerine yüklü miktarda yatırım yapar. Lakin Newton, bu yatırımından günümüz değeri ile 3.000.000 dolara ulaşan büyüklükte zarar eder ve tarihe şu sözleri bırakır: "Gök cisimlerinin hareketlerini kolaylıkla hesaplayabiliyorum ama borsanın çılgınlıklarını asla".

⁷ Orijinal adı *British East India Company* olan şirket, 1599 yılında Kraliçe'nin verdiği imtiyazla o dönemde Portekiz ve İspanya tekelinde olan Uzakdoğu ve Hindistan baharat ticaretinden pay almak için kurulmuştur. Zamanla İngiliz sömürgeciliğinin Asya'daki temsilciliği haline gelen şirket, Hindistan'daki faaliyetlerini sahip olduğu konum ve ayrıcalık

etkisiyle adeta özerk bir devlet gibi sürdürmüştür. Öyle ki, düzenli ordusu olan şirket, sömürgelerden vergi toplama işini de üstlenmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz., Günarslan, 2019: 89-91.

⁸ 1772 Kredi Krizi o dönemde İngiltere ekonomisinde öylesine büyük yaralar açar ki, günümüzde birçok tarihçi bu krizin kolonilerin bağımsızlığı ile sonuçlanan Boston Çay Partisi (The Boston Tea Party) isyanına zemin hazırladığını savunur.

⁹ Mevduat sahiplerinin bankaya yatırdıkları mevduatların büyük bir kısmının kredi olarak kullanıldığı ve sadece küçük bir bölümünün her an çekilmeye hazır nakit şeklinde bankada tutulduğu sistemdir. Kısmi rezerv bankacılığı sayesinde bankalar, kaydi para yaratma ve böylelikle de yüksek kar sağlama imkanı kazanır. Lakin bu sistemde yaşanan paniklerin etkisi büyüktür. Bu nedenle devletin ödünç verilebilir fonlar piyasasını yönetmesi gerekir.

başlar. Lakin krediler yavaş yavaş sınırlanacağına tümünden kesilir ve ekonomik bir kriz yaşanır ve bu kriz, yeni yeni ulusal düzene girmiş olan ülke için ciddi ekonomik hasarlar meydana getirir (Akbaş, 2017: 81).

4.1.6. 1790'lı Yıllar ve Kanal Çılgınlığı

Krizin merkezi İngiltere'dir. O dönemde sanayileşme için vazgeçilmez olan kömürün nakli için su kanallarının oluşturulması fikri gündeme gelir. Yapılan ilk kanal projesi oldukça başarılıdır. Kanalın açılmasıyla birlikte kömür fiyatları yaklaşık yarı yarıya azalır ve kanal üzerinden yüksek karlar elde edilir. Bu gelişme karşısında birçok yatırımcı yeni kanal projelerini finansal açıdan destekler. Lakin kısa zamanda oluşan arazi spekülasyonlarının da etkisiyle inşasına başlanan çok sayıda kanal yarım kalır ve büyük zararlar oluşur (Balı ve Büyükşalvarcı, 2011: 49-50). İngiltere'de yaşanan bu kriz, o dönemde yaşanan bankacılık krizi ile bir bütün olarak ele alındığında erken finansal krizler arasında yer alır.

4.1.7. 1796-97 Bankacılık Paniği

O dönemde Atlantik kredi piyasasında yaşanan sorunlar sebebiyle yaşanan panik, İngiltere ve ABD açısından büyük ticari dar boğazlar doğurur. Aslında paniğin yaşanmasına sebep olan birikim, ABD'de yaşanan arsa spekülasyonları ile o dönemde Fransa ile İngiltere arasında patlak veren savaştır. Yaşanan bu savaşın ekonomide açtığı tahribat sebebiyle İngiltere Merkez Bankası nakit para ödemesini askıya alır ve inceden inceye hissedilen kriz, büyük bir paniğe dönüşür. Olası bir işgalden korkan İngiliz mudiler, paralarını çekmek için bankalara akın etmeye başlar. Diğer yandan ABD emlak piyasasında yaşanan çöküşün de etkisiyle Atlantik kredi piyasasında deflasyonist reaksiyonlar oluşur (Balı ve Büyükşalvarcı, 2011: 48).

4.2. Sanayi Kapitalizmi Sonrası Krizler

Sanayi Devrimi sonrası gelişen "sanayileşme dönemi" krizleridir. Zanaat tipi üretimden kitle üretimine geçilen bu dönemde hakim olan iktisadi anlayış, her ne kadar dönem dönem sosyalizm baskısı oluşsa da klasik iktisat

anlayışı ve onun benimsediği liberal ideolojidir. Sanayi kapitalizmi sonrasında yaşanan bu krizlerde de finansal krizlerin başrolü aldığı, lakin zaman zaman reel sektör krizlerinin de baş gösterdiği görülür. Bu döneme ait krizlerde dikkat çeken hususların başında gelişmiş ülke merkezli olmaları gelir. Diğer yandan ülkeler arası artan ticaret ve finans bağlantıları sebebiyle krizlerin sebep olduğu sirayet etkisi belirgin hale gelir. Öyle ki, yaşanan krizlerden bazıları aynı anda birden fazla ülkede patlak verir ve kısa zamanda diğer ülkelere sıçrar. Ayrıca bu dönemde yaşanan krizler, -eğer deprem benzetmesi yapılırsa- paradigma değişimine sebep olacak olan 1929 Büyük Buhranı için birer öncül deprem niteliğindedir.

4.2.1. 1819 Ekonomik Krizi

Amerika'nın ilk büyük ekonomik krizidir. Amerikan halkı ilk kez kıtlık ve ambargo gibi kısıtlamalarla karşı karşıya kalır. Esasen kriz öncesinde ülke ekonomisi oldukça gelişip genişleyen bir süreç yaşar. Lakin ekonomik büyüme dengesizdir. İngiltere ile 1812 yılında başlayan savaş, ekonomide derin yaralar açar ve ülke bu süreç sonunda ilk büyük krizini yaşar (Rothbard, 1962: 3). Savaşın finansmanı amacıyla yaşanan hızlı parasal genişleme süreci, o dönemde altın veya gümüş karşılığı gözetilmeden para basılmasına sebep olur. İthal mallarına getirilen sınırlamalar da eklenince ülkedeki fiyatlarda ciddi yükselişler meydana gelir (Smith ve Cole, 1831: 157). 1817 yılında para piyasalarının tek elden yönlendirilmesi ve düzenlenmesi amacıyla ikinci merkez bankası girişimi olan *The Second Bank of the United States* kurulur. Lakin bu merkez bankası girişimi başarısız olur ve karşılıksız parasal genişleme daha da artar (Dewey, 1910: 75). Bu dönemde ayrıca Kızılderililerin zorunlu göçe maruz bırakılmaları sonucunda boşalan araziler, devlet destekli spekülörler tarafından alınıp satılmaya başlar ve bu spekülörlere ciddi miktarda kamusal krediler sağlanır. Tüm bu gelişmeler sonucunda oluşan aşırı parasal genişleme, şişirilen gayrimenkul balonu ve riskli kredilerin artışı bir süre sonra tıkanır ve

geri ödemeler ciddi oranda aksar. Krizin ertelenmesi ve hatta bertaraf edilebilmesi amacıyla kredi ödemeleri, o dönemde çıkarılan kanunlarla birkaç kez ertelenir. Lakin kredilerin geri çağırılmasıyla birlikte dolaşımdaki para miktarı giderek azalır. Zamanla uygulanan sıkı para politikalarının şiddetinin artması ile banka iflasları başlar ve oluşan panik sebebiyle birçok banka batır (Rothbard, 1962: 14) ve bir anda parasal kıtlık oluşur. Fiyat yükselmeleri durur hatta geri düşer. Fiyatların düşmesi ile ekonomik aktörlerin gelirleri azalır. Lakin buna paralel borçlarda bir azalma yaşanmadığı için borçların ödenebilirliği ve sürdürülebilirliği de ortadan kalkar. Tüm bunlar yaşanırken bir de Avrupa tarımında ortaya çıkan verimlilik ve düşen ihracat ile birlikte çok sayıda aile ve şirket zora düşer (Smith ve Cole, 1831: 165). Sonuçta kriz sebebiyle oluşan parasal daralma çok ciddi boyutlara ulaşır ve viski ile çeşitli tahl ürünleri uzun bir süre değişim aracı olarak kullanılır (Rothbard, 1962: 15).

4.2.2. 1825 Sanayi Krizi

Tarihin ilk gerçek sanayi krizi olarak değerlendirilir (Shaikh, 2012: 60). İngiltere'nin Fransa karşısında zaferi ile sonuçlanan Waterloo Savaşı sonrasında İngiltere'nin emtia ihracı hızlı bir artış ivmesi yakalar. O dönemde özgürlüğünü kazanan İspanyol kolonileri, ihracatta yaşanan bu artışın merkezini oluşturur. Lakin Latin Amerika kıtasında yer alan bu kolonilere -Sanayi Devrimi ile yaşanan teknolojik gelişmeler neticesinde- ihtiyaçlarından fazla mal ihracı yapılır. Ayrıca kolonilerdeki maden tahvilleri ve emtia fiyatları üzerindeki spekülasyon hareketleri sebebiyle kriz başlar. Kısa zamanda Latin Amerika'da başlayan durgunluk, ticaret kanalları üzerinden İngiliz ve Fransız yatırımcıları etkileyerek Avrupa kıtasına sirayet eder (Cicioğlu ve Yıldız, 2018: 31-32). Bu kriz dünya dolandırıcılık tarihi açısından da önemlidir. Şöyle ki, Latin Amerika'daki borsa simsarları o dönemde Poyais adıyla hayali bir ülke adına bono çıkarırlar ve bunları kendini spekülasyona kaptırmış yatırımcılara satarlar.

Bankalar ise bu yatırımlara muazzam kazançlar elde edeceklerini umdukları için riskli kredi verirler. Nihayetinde ise balon patlar ve çok sayıda Latin Amerika ve Avrupa şirketi ile çok sayıda banka batır (Balı ve Büyüksalvarcı, 2011: 54).

4.2.3. 1836 Bankacılık Paniği

ABD merkezli bir bankacılık krizidir. Krizin kısa özeti şudur: İlk dönemlerinde ABD politikasının temel özelliklerinden biri merkezi gücün yarattığı endişedir. Gücün merkezleşmesi endişesi, halkın bir merkez bankası kuruluşuna yönelik direnişinin nedenlerinden biridir. Ayrıca geleneksel finans dünyasına olan güvensizlik de etkilidir. Amerikan kamuoyunun merkez bankasının mevcudiyetine yönelik düşmanca tutumu, temel fonksiyonu bankacılık sisteminin güvenliğini sağlamak olan merkez bankacılığında ilk iki deneyimin başarısızlıkla sonuçlanmasına neden olur. Bunlardan ilki *The First Bank of the United States*'in 1811 yılında dağıtılmasıdır. İkinci girişim olan *The Second Bank of the United States* de lisansının veto edilmesi sonrasında 1836 yılında faaliyetlerini sonlandırır. Lakin bu lisans iptali ile Amerikan finansal piyasalarında çeşitli sorunlar ortaya çıkar (Mishkin, 2011: 311-312). İki ay içerisinde banka iflaslarından doğan zarar sadece New York'ta 100 milyon doları bulur. O dönemde ABD'deki 850 bankadan 62'si kısmen batır ve 343'ü de tamamen kapanır (Balı ve Büyüksalvarcı, 2011: 55). Ayrıca o dönemde etkileri Avrupa ülkelerine de sıçrayan 1936 Paniği, kapitalizme karşı kayda değer bir muhalefet grubu ortaya çıkarır (Aktan ve Şen, 2001: 1227).

4.2.4. 1847 Demiryolu Çılgınlığı

İngiltere merkezli bu krizde artan demiryolu inşaatları ile ilgili spekülasyonlar etkilidir. Marx, artan miktarda para sermaye, yani kredi ve para talebine yol açan, kısmen 'sanayideki aşırı üretimin ve tarımdaki düşük üretimin' neden olduğu 1847 yılındaki krizi, büyük demiryolu dolandırıcılığı olarak nitelendirir (Brenner ve Probsting, 2011: 147). İngiliz Parlamentosunun ülke genelinde 16.000 km uzunluğunda yeni bir demiryolu ağı inşasına

izin veren yasayı kabul etmesi, o dönemde demiryolu projelerine yapılacak yatırımların finansal kapasitesi hakkında spekülasyonlara yol açar. Spekülatörler bu projelere imkanlarını fazlasıyla aşan miktarda paralar yatırır. Dahası yüksek karlılık beklentisine girdikleri için yatırımlarını yüksek faizli krediler yoluyla finanse eder. Lakin demiryolu yapımını üstlenen şirketler, kısmen zayıf planlama ve kötü yönetim kısmen de hileli devir ve entrikalar sebebiyle batır. Tüm bunlar yaşanırken İngiltere Merkez Bankası faiz oranlarını arttırdınca devlet tahvilleri, demiryolu hisselerinden çok daha karlı hale gelir. Yatırımcılar demiryolu şirketlerine karşı yükledikleri taahhütleri yerine getiremezler ve demiryollarına yatırım tamamen durur (Balı ve Büyükalvarcı, 2011: 57-58). İngiltere’de yaşanan bu finans ve bankacılık krizi, bir süre sonra tüm Avrupa’ya yayılır ve patates kıtlığının¹⁰ belirleyici bir rol oynadığı yiyecek kıtlığı ile birleşir (Nimtz, 2012: 94). Şubat 1848’de Fransa’da başlayan ve tüm Avrupa’yı saran eylemler dizisi patlak verir. Sonradan 1848 Devrimleri olarak adlandırılan bu eylemler, Marx ve Engels’in “Avrupa’da bir hayalet dolaşüyor- komünizm hayaleti” diye başlayan Komünist Manifestonun yazılmasına vesile olur ve sosyalizm, ciddi bir alternatif haline gelmeye başlar.

4.2.5. 1857-58 Büyük Krizi

Modern kapitalist tarihin ilk kıtalar arası finans krizidir. ABD merkezli olan bu kriz “ilk küresel

kriz” olarak da nitelendirilir. Önceki krizlerden farklı olarak gelir ve ticaret hacmindeki dalgalanmalardan bağımsız olan krizin sebepleri arasında savaş, tarım ve emtia piyasalarındaki aksaklıklar da yoktur. O dönem için adeta nev-i şahsına münhasır olan finansal kriz ve beraberinde getirdiği depresyon süreci spekülatörler için bile sürpriz niteliğindedir¹¹. Krizin kısa özeti şudur: 12 Ekim 1857 tarihinde 63 ticari bankanın 62’si ödeme yapmayı durdurur. Ardından oluşan paniğin etkisiyle başta İngiltere’dekiler olmak üzere Avrupa’daki birçok banka ve borsa da ödemeleri durdurarak oluşan depresyon sürecini destekler (Hughes, 1956: 194). 1857 yılının ikinci yarısından itibaren İngiltere’den ABD’ye yönelik sermaye akımları zayıflar ve *Ohio Life Insurance and Trust Company* adlı Amerikan bankası iflas eder. Doğu eyaletlerindeki toprak spekülasyonunun azalmasıyla karlılık oranları düşer ve demiryolu varlık yatırımları hızla değer kaybeder. Bu varlıkları elinde tutan bir dizi -ki sayılarının 900’e ulaştığı iddia edilir- banka ve şirket iflas eder. 1857 finansal krizi Amerika ve Avrupa kıtasında birçok ulusal bankanın domino etkisi ile kapanmasına neden olur (Akbaş, 2017: 84-85).

4.2.6. 1866 Bankacılık Krizi

İngiltere finans sistemi için önemli dönüm noktalarından birisini oluşturan 1866 krizi, Overend Gurney bankasının çökmesiyle başlar. Overend Gurney Krizi olarak da adlandırılan bu

¹⁰ 1800’lü yıllarda İrlandalıların neredeyse yarısı patates sayesinde yaşar ve geçimlerini patates tarımı ile sürdürür. Yarım dönümlük bir araziye ekilen patates dört kişilik bir ailenin karnını doyurur. Ancak 1845 yılı sonlarından itibaren yaşanan ve dört yıl süren kıtlık, İrlanda’da her şeyi altüst eder. O dönemde Amerika’dan ülkeye sızan bir mantar hastalığı, bir hafta gibi kısa bir süre içinde arazilerdeki tüm patatesleri çürüterek çamur deryasına dönüştürür. Oluşan kıtlık karşısında İngiltere kayıtsız kalır ve hatta fırsat bilip İrlandalıları karın tokluğuna ağır yol ve kanal inşaatlarında çalıştırır. Tarihi kayıtlara göre bu kıtlıkta İrlanda 2,5 milyon kayıp verir ve bir o kadarı da açlıktan kurtulmak umuduyla *tabut gemi* adı verilen gemilerle ABD, Kanada, Avustralya gibi ülkelere göç eder. O dönemde kıtlıkla cebelleşen İrlanda’ya yardım

gönderen tek ülke ise sultan Abdülmecid yönetimindeki Osmanlı Devleti’dir. Ayrıntılı bilgi için bkz., Şöhret, 2013: 49-50.

¹¹ Yaşanan bu kriz Marx’ın uzun süre beklediği ve günbegün izlediği bir krizdir. Ağustos 1857 sonrasında ekonomik gelişmeler, parasal krizin Amerika’dan Avrupa’ya yayılışı Marx’ı inanılmaz bir biçimde motive eder. Krizin ilk belirtileri ortaya çıkar çıkmaz, geçimini kısmen sağladığı *New York Tribune* gazetesi yazılarını tamamen kriz analizlerine hasreder. Marx’ın asıl amacı krizi anlamak, açıklamak ve hakim iktisat anlayışını yıkacak teoriyi gün ışığına çıkarmaktır. Lakin krizin etkileri kısa zamanda kaybolur ve istediğini yapamaz. Ayrıntılı bilgi için bkz., Tonak, 2015: 166.

kriz, 2008 küresel krizine kadar İngiltere para piyasası için yaşanan son ciddi finansal krizdir (Flandreau ve Ugolini, 2014: 76). Krizin özeti şöyledir: 1775 yılında Gurney şirketinin bir parçası olarak kurulan Norwich Bank, 1807 yılında senet komisyonculuğu alanına yönelerek Overend Gurney adını alır. 1850 yılına gelindiğinde şirket, bu alanda kendinden hemen sonra gelen üç şirketin toplamında daha büyük bir hale gelir ve her yıl İngiltere dış borç toplamının yarısı tutarındaki senedi piyasaya iskonto eder duruma yükselir. 1857 yılında yaşanan finansal panikle birlikte İngiltere Merkez Bankası senet komisyonculuğu yapan bankalara yaptığı ödemeler için ciddi kısıtlamalar getirir. Overend Gurney, ödemelerinde zora düşer. Şirket, İngiltere Merkez Bankası'ndan olağanüstü yardım talebinde bulunur, lakin bu talep şirket faaliyetleri standartlara uymadığı gerekçesiyle reddedilir (Sowerbutts, Schneebalg ve Hubert, 2016: 94). 10 Mayıs 1866 tarihinde şirket, ödemelerini askıya alır ve 11 milyon sterlin (2018 rakamlarıyla yaklaşık olarak 1 milyar sterlin) borçla iflas eder. Şirketin iflasıyla başlayan panik, finansal piyasalara hızla yayılır ve süreç, o dönemde birçok bankanın batmasıyla sonuçlanır (Flandreau ve Ugolini, 2014: 77).

4.2.7. 1873 Krizi: Uzun Depresyon

Kapitalizmin ilk uluslararası krizi sayılan bu kriz, kendisinden önce yaşanan diğer krizlerden farklı olarak "yapısal olma" özelliği gösterir. 1873 krizinin bir başka özgülüğü ya da ayrıksılığı da tekeller kapitalizmine geçişin habercisi olmasıdır (Başkaya, 2018: 38). 1873-1896 arası dönemi kapsayan kriz, "uzun depresyon" olarak da adlandırılır. Avrupa ve ABD'yi etkileyen bu krizin kısa özeti şöyledir: Krizin çıkış sebebinin temelinde Fransa-Prusya Savaşı 1897-71 sonrasında mağlup olan Fransa'nın galip Prusya önderliğinde kurulan Alman İmparatorluğu'na ödemek zorunda kaldığı yüklü tazminat rol oynar. Savaş

tazminatının ülkeye girmesi ile ekonomi ısınır ve yatırımcılar demiryollarının başı çektiği taşımacılık sektörüne aşırı ölçüde yatırım yapar. O dönemde Almanya'nın ABD'deki demiryolları hisse senetlerine de büyük yatırımları vardır. Lakin 1873 yılının 9 Mayıs günü Viyana Borsası çöker ve yaşanan panik, kısa sürede İtalya, Hollanda, Belçika, ABD, Fransa ve Rusya'ya yayılarak bir sistem krizine dönüşür (Gürsoy, 1989: 35). 1873 krizinde ekonomilerde ortaya çıkan genel eğilim durgunluk ve ekonomik büyüme hızının yavaşlamasıdır. Fiyatlarda yaşanan uzun süreli gerileme -ki fiyat düzeyi, o dönemde ortalama üçte bir oranında azalır- ve buna bağlı olarak oluşan kar hadlerindeki ciddi düşüşler sebebiyle sermaye birikim süreci tıkanır (Kaymak, 2010: 170-172). Kapitalist sistemin ilk krizi olarak değerlendirilen 1873 krizi, 1929 Büyük Buhranı öncesinde yaşanan en büyük krizdir.

4.2.8. 1907 Banka Paniği

Krizler tarihi içinde önemli bir yer tutan 1907 Banka Paniği, hisse senetleri piyasasındaki aşırı değerlenmeden kaynaklanan bir krizdir. ABD merkezli bu krizin kısa özeti şudur: Hisse senetleri piyasasındaki parasal genişleme 1907 yılında Knickerbocker Bankerlik¹² adlı şirketi zor durumda bırakır ve şirket Avrupa bankalarına yönelik ödemelerini durdurur. Bunun üzerine gecelik faiz oranları yüzde 125'in üzerine çıkar ve kredi piyasasındaki tüm aktörler paniğe kapılır. Yaşanan bu panik, ülkedeki bankacılık reformları üzerindeki tartışmaları alevlendirir ve 1913 yılında ABD Merkez Bankası, yani Fed'in kurulmasına sebep olur. 1907 krizi, ABD Hükümetinin yetkili organları üzerinden ulusal borsa ve sermaye piyasası aktivitelerine daha fazla yoğunlaşmasına ve özellikle hisse senedi manipülasyonlarına karşı temkinli ve tepkili tutum alınmasını sağlar (Akbaş, 2017: 87-88). Bundan böyle ülkede bankacılık sistemine

¹² Orijinal adı *Knickerbocker Trust Company* olan ve merkezi New York'ta bulunan bu banka 1907 Banka Paniği sırasında baş aktör olduğundan yaşanan kriz, Knickerbocker Krizi olarak da anılır. Knickerbocker

Krizi, güven mekanizmasının finans ve kredi piyasasında ne kadar önemli olduğunu ispatlayan en önemli krizdir. Ayrıntılı bilgi için bkz., Moen ve Tallman. 1992: 618.

rezerv sağlayabilen bir borç verme mercii vardır ve ülkede sıklıkla karşılaşılan ve belli bir dönem düzenli hale gelen banka panikleri son bulur. Amerikan kamuoyu yaşadığı bu krizle birlikte merkezi yönetime karşı ön yargılarını da aşmış olur.

4.2.9. 1929 Büyük Buhran

Dünyada yaşanmış en büyük krizdir. Öyle ki, krizin dünyayı en az I. ve II. Dünya Savaşları kadar etkilediği ileri sürülür. Krizin merkezi başta ABD olmakla birlikte Avrupa'dır (Grossman ve Meissner, 2010: 321). Büyük Buhran, ağırlıklı olarak sanayileşmiş ülkeleri etkiler ve bu ülkelerdeki inşaat faaliyetleri tamamen durur. Tarım ürünü fiyatları yarı yarıya düşer ve kırsal bölge nüfusu da krizden payına düşeni alır. 1929 Buhranı esasta ABD borsasının çöküşüne ithaf edilse de büyüklüğü ve etkisine bakıldığında gerçekten de "büyük" sıfatını hak eden bir krizdir. Bu krizle birlikte dünya genelinde 50 milyon kişi işsiz kalır (Levine, 2009: 3). Dünya üretimi yüzde 42 ve dünya ticareti yüzde 65 oranında azalır. Çok sayıda araştırma ve farklı yorumlar yapılmış olsa da Büyük Buhranın sebepleri şunlardır:

- ABD'de I. Dünya Savaşının getirdiği güçlükler sebebiyle küçük şirketler birleşmek zorunda kalır ve büyük çaplı tekeller oluşur. Öyle ki, 1929 yılına gelindiğinde ülke ekonomisinin yaklaşık yüzde 50'si üzerinde söz sahibi olan holding sayısı iki yüz kadardır (Hawley, 1966: 26-27). Bu da sadece bir holding iflasının bile ekonomiyi sarsmaya yeteceğini gösterir.
- Bankaların yapılanması yetersizdir; sermaye esaslarını, rezerv ve kredi oranlarını belirleyen kurallar ve şirketlerin mali güvenliğini sağlayan yasalar yoktur. Yatırımcılar hissesini aldığı firmalar hakkında yeterli bilgiye sahip değildir. Bu nedenlerle finans piyasalarında çok sayıda sistematik olmayan risk söz konusudur (Caldwell ve O'Driscoll, 2007: 72-73).
- ABD Hükümeti o dönemde benimsenen klasik iktisadi anlayışın da etkisiyle

ekonomiye müdahale edilmesini istemez ve görünmez elin gücüne inanır. Daha sonradan bu anlayışı terk edip müdahale edilir lakin artık çok geçtir ve müdahale başarısız olur. Ekonomiye zamanında müdahale etmemenin maliyeti çok yüksek olur.

24 Ekim 1929 günü borsa endeksinde çok ciddi düşüşler yaşanır ve endeks adeta dibe vurur. Sadece tek günde o yılın fiyatlarıyla 4,2 milyar dolar yok olur. 29 Ekim 1929 gününün fiyatlarıyla bakıldığında bir yıl öncesinin karının bile sıfırlandığı görülür. 4 bin banka batır ve binlerce insanın mal varlığı yok olur (Eigner ve Umlauft, 2015: 11). Dünya genelindeki kıtlık ve açlık öylesine artar ki, herkes sebze meyve yetiştiriciliği yapmaya çalışır. Piyasadaki para birden buharlaştığı için ekonomideki uzmanlaşma kaybolur ve trampa ekonomisine dönülür. Büyük Buhran iktisadi, sosyal ve siyasal sorunları daha da tetikler ve Kıta Avrupa'sında özellikle Almanya, İtalya ve İspanya'da nasyonalizm akımlarını güçlendirir. Güçlenen nasyonalizmin sonrası ise II. Dünya Savaşı olur.

4.2.10. 1973-79 Petrol Krizleri

II. Dünya Savaşı sonrası yaşanan uluslararası gelişmelerden biri de Bretton Woods Anlaşması (1944) ve bu anlaşma ile kurulan altın para standardı sistemidir. Altın para standardı ile ABD Doları, dünyada doğrudan altın karşılığı olan tek para olma özelliği kazanır ve ABD Hükümeti 1 ons altın karşılığında 35 dolar ödeme yapacağı taahhüdünü üstlenir (Igwe, 2018: 113). Bu taahhüt, doların dünya çapında kabul edilmesini sağlar. Ayrıca savaştan galip çıkan ABD'nin ekonomi hacminin büyüklüğü, dünya ticaret hacmindeki yeri ve dünya finans sistemindeki önemi de doların altınla olan ilişkisi kadar etkilidir. Bundan böyle ülkelerin merkez bankaları rezerv olarak altın yanında dolar da tutmaya başlar. Ne de olsa dolar, altın kadar değerli hatta dış ödemelerde kabul gördüğünden çok daha tercih edilir konumdadır. O dönemde temel girdi olan petrolün de dolarla fiyatlandırılıyor olması,

doların hakimiyetini daha da güçlendirir. Lakin 1971 yılına gelindiğinde ABD sistemi terk eder ve doların altına çevrilebilirliğine tek taraflı olarak son verir. Artık doların da altın karşılığı yoktur ve bu karar, piyasalarda büyük bir paniğe sebep olur (Bordo, 2017: 24). O dönemde dolar hızla değer kaybeder ve OPEC grubu bundan etkilenen ülkelerin başında gelir. Grubun petrol satışlarından sağladığı gelir, çarpıcı şekilde düşer. 1973 yılına gelindiğinde patlak veren Arap-İsrail Savaşı gerilimi daha da arttırır. En büyük petrol üreticisi konumunda olan Suudi Arabistan, İsrail ve müttefiklerine petrol satışını yasaklar. Petrol fiyatları hızla artar ve bir anda dört katına çıkar (Erik ve Koşaroglu, 2016: 132). Aslında petrol fiyatlarının artmasının anlamı üretim maliyetlerinin artması, yani maliyet enflasyonudur. Çünkü petrol ve türevleri hem temel üretim girdisi hem de temel enerji kaynağıdır. Kullanılan üretim tarzının petrolü ikame edememesi de üretimin azalması, yani durgunluğa sebep olur. Tüm bunların sonrasında da adı sonradan konulacak olan stagflasyon sorunu doğar.

Yüksek petrol fiyatları sayesinde OPEC ülkeleri o dönemde dolar cinsinden yüksek hasılat elde eder. Lakin bu ülkelerin finansal piyasaları sığ olduğundan bu hasılatın hedefi, Avrupa finans sektörü olur. Hatta o dönemde Avrupa bankalarına yığılan bu hasılatı Petro Dolar adı verilir (Lütkenhorst ve Minte, 1979: 84). Temin edilen fon miktarı gerçekten de büyüktür. Öyle ki, bankalar yaşanan durgunluk sebebiyle bu fonların tamamını güvenli gelişmiş ülkelere kredi vererek kullandıramaz ve o döneme kadar tercih edilmeyen gelişmekte olan ülkelere de yüklü miktarda kredi verilir. Gelişmekte olan ülkelerin ithalatı hızla artar. Lakin kısa sürede bu ülkeler arasında sayılan Zaire, Peru, Arjantin, Meksika, Brezilya, Türkiye dış borçlarını ödeyemez hale gelir ve moratoryum ilan ederler. Yaşanan petrol krizi, bu ülkeler üzerinden okunduğunda Dünya Borç Krizine dönüşür (Kazgan, 2008: 137-138). 1979 yılında bir başka önemli petrol üreticisi ülke olan İran'da mollalar ülke yönetimini ele geçirir ve ülkenin petrol ihracatı yüzde 4 azalır.

Bu olay, uluslararası alanda tekrar paniğe sebep olur ve petrol fiyatları aynı yıl bir buçuk kat yükselir (Lütkenhorst ve Minte, 1979: 84). Petrol fiyatları üzerinden yaşanan bu artışlara İkinci Petrol Krizi adı verilir.

1973 yılında yaşanan ve 1979 yılında tekrarlanan petrol krizleri, 1929 yılında yaşanan Büyük Buhran gibi küresel kriz olma özelliği taşırlar. Dünyada 1980 sonrası döneme ciddi etkileri olan bu krizleri özel kılan bir başka özellikleri de iktisadi açıdan tekrardan paradigma değişimine sebep olmalarıdır. Bu krizler sonrasında önceki dönemde benimsenmiş olan Keynesyen yaklaşım, yaşanan stagflasyon sorununa çözüm sunamadığından gözden düşer. Artık neo liberal ideoloji dünyadaki iktisat politikalarını şekillendiren ana akım iktisadi yaklaşımdır.

4.3. 1990'lar ve Sonrasında Yaşanan Krizler

Neo liberal politikaların hakim olduğu bu dönem krizlerinin birçoğunda yabancı sermaye hareketliliği etkili olur. 1990 sonrası krizler hakkında yapılan ampirik çalışmalar, bu şekilde ortaya çıkan krizlerin küresel şoklarla ilişkili olduğunu gösterir. Gerçekten de 90'lı yıllar iletişim teknolojisinin hızla ilerlediği, üretim sistemlerinin dönüştüğü, tüketim kalıplarının tek tipleştiği ve yaşanan siyasi gelişmelere bağlı olarak güç odaklarının değiştiği yıllardır. Bu döneme ait krizler, genellikle Latin Amerika başta olmak üzere Asya ve ülkemizin de bulunduğu gelişmekte olan ülkelere yönelik sermaye hareketlerinden kaynaklanan döviz krizleridir. Ayrıca bu döneme ait krizlerden birinin 2008 küresel krizi olması dikkat çekicidir.

4.3.1. 1992 Avrupa Döviz Kuru Mekanizması Krizi (Kara Çarşamba)

Avrupa Birliği, bir üst aşama olan ekonomik ve parasal birliği sağlamak için 1979 yılında ulusal para birimlerinin birbirine bağlanması ve para değerleri arasında büyük dalgalanmaların oluşmasını engellemek amacıyla Avrupa Para Sistemini kurar. Sistem kapsamında kurulan Avrupa Döviz Kuru Mekanizması sayesinde üye ülkelere ait ulusal paralar arasındaki kurlarına

ilişkin bir referans değer belirlenir ve ülke paraları referans değer yüzde 2,25'lik bir aralıkta dalgalanmaya bırakılır. Sonrasında bu oran istisnai durumlar için yüzde 6'ya çıkarılır (Wyplosz, 2006: 208-210). 1990 yılında İngiltere de Avrupa Döviz Kuru Mekanizmasına üye olur ve 1 sterlin 2,95 marka sabitlenir. Bu gelişmeyle birlikte sistem, bant aralıklarının üye ülke para birimlerinin en istikrarlı olan marka göre belirlendiği bir sisteme dönüşür. Almanya para politikasını serbestçe belirlerken diğer ülkelerin kendi para politikaları üzerindeki kontrolleri azalır. Almanya'nın para politikası, diğer birlik üyesi ülkelerin para politikaları için karar verici seviyeye yükselir. Doğu Almanya ile Batı Almanya'nın birleşmesi sebebiyle o dönemde ülkenin kamu borçları artar ve enflasyonist baskı oluşur. Almanya daraltıcı para politikası izler. Lakin bu daraltıcı politika, ulusal para birimleri marka sabitlenmiş olduğundan kurlarda suni bir yükselme baskısı oluşturur (Bayar, 2014: 216-217). O dönemde değer kaybeden paralar içinde en dikkat çeken sterlindir. Sterlinin belirlenen yüzde 6 aralığından daha fazla değer kaybedeceği beklentisi artar ve spekülörler için yüklü kazançlar elde etme imkânını oluşturur. Spekülörler repo yoluyla sterlin toplayıp satma yarışına girerler. O dönemde bu para ticareti öylesine artar ki, George Soros isimli spekülör, bir gün içinde sadece bu işlemlerden yaklaşık bir milyar dolar değerinde kar elde ettiğini açıklar. Yapılan spekülatif ataklar sonucunda oldukça güç durumda kalan İngiltere hükümeti, sonradan Kara Çarşamba olarak adlandırılan 16 Eylül 1992 tarihinde Avrupa Döviz Kuru Mekanizmasından çıkma kararı alır.

4.3.2. 1994 Meksika (Tekila) Krizi

Spekülatif karakterli kısa vadeli sermaye hareketlerinin ülke ekonomisi açısından oluşturacağı tahribatı gösteren ilk krizdir. Genelde Meksika veya Tekila krizi denilen bu kriz, Peso veya Tesebonos krizi gibi isimlerle de anılır (Musacchio, 2012: 3). 1980'li yıllarda yaşanan liberalizasyon sürecine hızla uyum sağlayan Meksika; enflasyon, faiz oranları,

iktisadi büyüme gibi göstergelerde oldukça olumlu ilerlemeler sağlar. ABD ile olan coğrafi, siyasi ve iktisadi yakınlığının da etkisiyle o dönemde ülkeye yüklü bir sermaye girişi oluşur. 1993 yılında Kuzey Amerika Serbest Ticaret Bölgesi (NAFTA) Anlaşması yürürlüğe girince ülkeye olan yabancı sermaye girişi daha da hızlanır (Kübalı, 2000: 12). Lakin 1994 yılında yapılacak seçimler nedeniyle izlenen sıkı para ve maliye politikaları gevşer ve oluşan kamu açıkları seçim sonrasında kapatılamaz. Oluşan kamu açıklarına o dönemde artan tüketici borçları (tasarruf açığı) ile cari açık da eklenince ülke, üçüz açık kıskaçına girer. Bu olumsuz ortamdan rahatsız olan yabancı sermaye sahipleri, dolara endeksli kamu borç senetleri olan Tesebonoları hızla elden çıkarır ve ülkeden ciddi miktarda sermaye çıkışı gerçekleşir. Meksika Merkez Bankası'nın rezervleri hızla erir. Hükümet, oluşan döviz kıtlığı sebebiyle devalüasyon kararı alır ve ulusal para olan Pesonun değeri Dolar karşısında önce yüzde 15 ve sonra da yüzde 80 olmak üzere iki kez devalüe edilir (Balı ve Büyükşalvarcı, 2011: 157-159). Lakin yapılan bu devalüasyonlar sermaye çıkışını daha da hızlandırır ve Meksika ekonomisinde 1980'li yıllardan beri ortaya çıkan finansal ve mali düzelmelerin sağladığı kazanımlar bir yıl gibi kısa bir sürede neredeyse tamamen kaybolur (Kübalı, 2000: 13).

4.3.3. 1994 Türkiye Krizi

80'li yıllarda hızlanan liberalizasyon süreci, diğer gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi Türkiye'yi de etkiler ve ülke, uluslararası piyasaya entegre olma çabasına girer. 1989 yılındaki iktisadi liberalizasyon tercihi sonrasında kısa vadeli (spekülatif) sermaye için cazip hale gelen ülkenin kısa vadeli borçları da zamanla artmaya başlar. Ekonomiye giren yabancı sermaye sayesinde rezervlerini artırma yoluna giden TCMB, o dönemde döviz satın aldığından piyasaya sürekli olarak lira sürer ve bu, enflasyonun hızla yükselmesine neden olur (Cura, 1998: 139). Lakin yabancı sermaye girişlerinin hızlanması ve 80'li yıllarda uygulanan istikrar programlarının da etkisiyle

enflasyon üzerinde kısmen başarı sağlanır ve lira değer kazanır. Liranın değerlenmesi, dual ilişkiden dolayı döviz değersizleştirir ve ithal mallarının ucuzlamasına sebep olur. İthalat hızla artarken ihracat azalır ve büyük çaplı cari açık oluşur. Öyle ki, krizin patlak verdiği 1994 yılında cari açık tutarı, 6,5 milyar dolardır ve bu tutar, o güne kadarki en büyük cari açıktır (Turan, 2011: 62). Tek sorun cari açık değildir. O dönemde bütçe dengesinde de ciddi sorunlar vardır. Sürekli açık veren bütçe, finansman arayışını güçlendirir ve en kolay finansman biçimi olan borçlanmayı öne çıkarır. Borçlanma yoluyla finanse edilen bütçe açıkları, zamanla borç stokunun artmasına ve borçlanma maliyetlerinin yükselmesine sebep olur. Öyle ki, devlet iç borçlanma senetlerinin getirileri vergi dışında tutulur ve bunlara uygulanan faiz oranları artırılır (Şaylan, 2000: 36-39). Refinansmana ağırlık verilir ve borcun borçla kapatılması, borç yükünün giderek artması sonucunu doğurur. O dönemde yükselen faiz yüksek enflasyona, yükselen enflasyon da yüksek faize sebep olur. Bankalar için yurtdışından düşük faizli fon bularak bunları yüksek faiz getirisi olan devlet borçlanma senetlerine bağlamak yoluyla cazip ve risksiz kazanç imkanı oluşur. Bankaların kazanç sağlamaya yönelik giriştikleri borçlanma yarışı ise açık pozisyonlarının tehlikeli şekilde artması sonucunu doğurur (Cihangir, 2005: 104).

Devletin sürekli olarak borçlanmasına dayanan bu sistem bir müddet sonra piyasada belirsizlik algısı oluşmasına neden olur ve devlet borçlanma senetlerine olan talep azalır. Borçlanma yoluyla yeterli kaynağı edinmekten yoksun kalan Hükümet, likidite ihtiyacının karşılanması için TCMB'den sağlanan kısa vadeli avansları oldukça yoğun kullanmaya başlar. Bu da piyasadaki yerli para miktarının

hızlı biçimde artması sonucunu doğurur ve ekonomik aktörlerde devalüasyon beklentisi oluşturur (Alp, 2000: 234). Spekülatif atakları engellemek ve ortaya çıkan döviz talebini karşılamak için TCMB'nin piyasaya sürekli olarak döviz enjekte etmesi de var olan bu beklenti karşısında yetersiz kalır ve sonuç, sadece rezervlerin erimesi olur (TCMB, 2002: 33). Bunun üzerine yaşanan mali kriz sebebiyle IMF tarafından da desteklenen 5 Nisan Kararları alınır. Böylelikle 1994 yılı başında 14.500 lira olan ve etap etap 23.000 lira seviyesine çıkartılan dolar kuru, 5 Nisan tarihinde devalüe edilerek 32.000 lira seviyesine yükseltilir. Lakin yapılan devalüasyon ve alınan tedbirler de beklenen başarıyı gösteremez ve ekonominin yüzde 6 oranında küçülmesine sebep olan kriz, işsizliğin artmasına ve üç basamaklı enflasyon (yüzde 105) oranının aynı anda oluşmasına sebep olur.

4.3.4. 1997 Güneydoğu Asya Krizi

1990'lı yıllarla beraber Güneydoğu Asya ülkeleri güçlenmeye başlar. O dönemde ülkelerin siyasi birer tercih olarak yöneldikleri liberalizasyon süreci, yabancı sermaye için karlı yatırım imkanları sağlar. Uluslararası bankalar ile fon yöneticileri (spekülatörler) de bu ülkelere yönelik güçlü bir sermaye akımı başlatır (Rajan ve Zingales, 1998: 12). Öyle ki, 1996 yılına gelindiğinde dünyada gelişmekte olan ülkelere yönelen yabancı sermaye akımlarının yarısı 1990'larla birlikte ortalama yüzde 8-12 arasında büyüyen ve *Asya Kaplanları* adı verilen Tayland, Malezya, Endonezya, Singapur ve Güney Kore ülkelerine yönelir¹³. Lakin 1996 yılının sonunda Tayland'da ihracatın düşmesi ve cari açığın artmasıyla uzun süredir dar bir bantta tutulan ulusal para olan Bahtın Dolar karşısında devalüe edileceği beklentisi oluşur. Oluşan bu

¹³ Bu dönemde kişi başına düşen gelir Güney Kore'de 10, Tayland'da 5 ve Malezya'da 5 kat artar hatta Singapur ve Hong Kong'da gelişmiş ülkeler ortalamasını dahi aşar. İktisadi anlamda oluşan bu başarı o dönemde *Asya Ekonomik Mucizesi* olarak adlandırılır. IMF ve Dünya Bankası gibi üst düzey finansal kurumlar

tarafından takdir edilen başarı, Kapitalist Kalkınma Modeline örnek gösterilir. Uluslararası kurumlardan gelen değerlendirmeler, bölgeye olan sermaye akımlarını daha da hızlandırır ve sadece 1996 yılındaki kısa vadeli yabancı sermaye tutarı 100 milyar doları aşar. Ayrıntılı bilgi için bkz., Akalın ve Uçak, 2007: 259-261.

beklenti, yabancı sermaye çıkışına sebep olur ve Tayland Merkez Bankası çok ciddi tutarda rezerv kaybı yaşar. 2 Temmuz 1997 günü geldiğinde beklenti gerçekleşir ve uygulanmakta olan sabit kur dalgalanmaya bırakılır. Baht devalüe edilir. Bahtın devalüasyonu, paniğe sebep olur ve diğer bölge ülkeleri de serbest kura yönelir (Tomita, 2000: 13). Serbest kura geçiş ile ulusal para değerleri ortalama yüzde 30 civarında düşer ve Asya'da başlayan kriz, ABD Dolarının değer kazanmasına ve tüm dünyada deflasyonist bir etki oluşmasına sebep olur.

4.3.5. 1998 Rusya Krizi

Güneydoğu Asya Krizinin artçısı olan bir krizdir. Lakin yaşandığı mekan dünya siyasetine tek başına yön verebilen güçlü bir ülke konumundaki Rusya olduğundan ayrı bir başlıkla ele alınır. 25 Aralık 1991 tarihinde SSCB'nin dağılması sonrasında Rusya, liberal siyasete yönelir. Fiyatlar serbest bırakılır, dış ticaret serbestleşir, ulusal para olan Rublenin değeri piyasa tarafından belirlenir ve piyasa ekonomisine geçilmesi için gereken mülkiyet devri, özelleştirmeler sayesinde gerçekleşir. Öyle ki, 1997 yılına gelindiğinde ülkedeki kamu teşebbüslerinin yaklaşık yüzde 80'i özel sektöre geçmiş olur (DPT, 1998: 6). Dış ticaretin serbestleşmesi sebebiyle ülkenin nihai mal ithalatı hızla yükselir. İthalatta yaşanan artış, ülke dünyanın en büyük petrol ve doğalgaz üreticisi olduğundan ihracat ile dengelenir ve cari açık sorunu oluşmaz. İthal malların piyasaya girmesiyle yurtiçi fiyatlarda önemli düşüşler yaşanır ve ayrıca 1996 yılında IMF ile yapılan Stand-by Anlaşması kapsamında uygulanan sıkı para politikası ve sabit döviz kuru da enflasyonun düşürülmesinde etkili olur. Lakin tüm bu gelişmeler olsa da ülkedeki kamu maliyesi reformları aksar. Kamu harcamalarının azaltılıp vergi hasılatının artırılmaması sonucunda kamu açıklarının düzeyi yükselir (CRS, 1999: 7). Lakin sorun, kamu açıklarının düzeyi değil, vade yapısıdır. O dönemde hazine bonusu ile sağlanan ve ortalama vadesi 11 ay olan kısa vadeli borçların toplamı 70 milyar

dolardır. Bu borç tutarı Hükümeti her ay 6 milyar dolarlık finansman bulmak zorunda bırakır. 1997 yılında yaşanan Güneydoğu Asya Krizi nedeniyle başlayan deflasyon, petrolün fiyatını yüzde 30 civarında düşürür (DPT, 1998: 4). Petrol fiyatlarındaki bu düşüş, Rusya'nın ihracat tutarını geriletir ve ülkede cari açık baskısı oluşur. Oluşan ikiz açık karşısında yabancı sermayenin devalüasyon beklentisi artar ve ülkeden yabancı sermaye çıkışı başlar. IMF'nin kredi desteğine ve faiz artırımına rağmen durdurulamayan sermaye çıkışı sonrasında 17 Ağustos 1998 tarihinde kur bırakılır ve ülke moratoryum ilan eder (Chiodo ve Owyang, 2002: 10-11).

4.3.6. 1999 Brezilya Krizi

90'lı yıllarda Brezilya, vergi sisteminden kaynaklanan sorunlar ve büyük çaplı mali açıklar nedeniyle sürekli emisyon yapma yoluna gider ve ciddi bir enflasyon sorunu ile karşılaşır. O dönemki ülke Hükümeti, enerjiden tutun da özel okul fiyatlarına kadar hemen her türden mal ve hizmetin belirli bir sağlam paraya endekslenmesi yoluyla enflasyonun çözülebileceğine inanır. Hükümet 1994 yılında *Real Planı* adı altında bir istikrar programına başlar. Brezilya'nın yeni para birimi olan real, dolara endekslenir ve ülke, para kurulu uygulamasına geçer. 1993 yılında yüzde 2.500 olan enflasyon, 1998 yılına gelindiğinde yüzde 3'e geriler. Lakin enflasyonla mücadelede sağlanan bu başarı, o dönemde oluşan kamu maliyesi açıklarının kapatılmasına yansımaz (Gruben ve Welch, 2001: 12-13). Real Planının uygulanmaya başlandığı 1994 yılında ülke GSYH'sinin yüzde 1,1'i civarında olan bütçe fazlası, 1995 yılında yüzde 4,9 oranlı bütçe açığına dönüşür. Oluşan bütçe açığı sorunu ağırlaşarak artar ve 1996 yılında yüzde 5,9'a, 1997 yılında yüzde 6,1'e ve 1998 yılında da yüzde 8'e yükselir. Ayrıca bu dönemdeki net kamu borcu büyüklüğünün GSYH'ye oranı, yaklaşık iki kat artarak yüzde 28,5'ten yüzde 50'ye çıkar (Palma, 2012: 6). 1997 Güneydoğu Asya ve 1998 Rusya krizleri, gelişmekte olan ülkelere yönelen yatırımcıların ihtiyatlı davranmasına sebep olur ve bu dönemde ikiz

açık kıskacındaki Brezilya'da borçlanmanın sürdürülebilirliği tehlikeye girer. O dönemde ülke ekonomisi kısa vadeli sermaye girişleri ile finanse edildiğinden sermaye girişlerinin zayıflaması ciddi olumsuzluklar yaratır (Eiteman vd., 2001: 47).

Borçlarını çevirmekte zorlanan ülke Hükümeti, 1998 yılı Aralık'ında IMF ile anlaşma imzalar ve aldığı yardım paketi sayesinde girdiği bu darboğazdan kurtulmayı amaçlar (Averbug ve Giambiagi, 2000: 15). Lakin Ocak 1999 seçimlerinden sonra görevi devralan Minas Gerias Eyaleti Valisi Itamar Franco, merkezi yönetime olan borçların ödeyemeyeceğini ve ödemeleri üç aylığına durdurduğunu açıklar. Bu açıklama diğer eyaletleri de harekete geçirir ve altı eyalet daha borçlarını ertelediğini ilan eder. Borç ödemelerinde zaten oldukça zor durumda olan merkezi hükümet, çıkmaza girer ve deyim yerindeyse iflasın eşiğine gelir. Uluslararası yatırımcılar paniğe kapılır ve döviz talebi aşırı şekilde artar. Ülkeden sermaye kaçıışı hızlanır (Gruben ve Welch, 2001: 14). Yabancı sermaye çıkışları hiç de şaşırtıcı olmadığı gibi Brezilya'da da devalüasyona sebep olur. Lakin devalüasyon yapılmasına rağmen kurdaki yükselme baskısı azalmaz ve sabit kur uygulaması terk edilir.

4.3.7. 2000 Nokta Com Balonu

1990'lı yıllarda ortaya çıkan dijital çağın başladığı söylemi ve yakın gelecekte sosyal, siyasal ve ekonomik alanlarda dijital dünyanın kurallarına göre hareket edileceği varsayımı bu sektöre olan ilginin hızla artmasını sağlar. O dönemde hane halkı kullanımına açılmış olması sayesinde internetin küresel anlamda kullanımı yaygınlaşır ve sektör hakkındaki olumlu beklentiler güçlenir. İletişim sektöründeki firmalara yönelik kar beklentileri aşırı derecede yükselir ve ABD'de teknoloji firmalarının yer aldığı NASDAQ endeksinin değeri her geçen gün artar. Öyle ki, o dönemde borsaya yeni kote olan teknoloji firmalarının hisse senetleri bile çok büyük talep görür ve bu firmaları büyük çoğunluğu defter değerinin üzerindeki değerlerden işlem görmeye başlar. Firmaların halka arz edilmesinde aracı görevi

olan bankalar ciddi kazançlar sağladıklarından teknolojiye yatırımı daha da teşvik ederler (Smith, 2012: 4). Oluşan spekülasyon, sektörün finansal açıdan aşırı büyümesine neden olur. Öyle ki, 1995-2000 arası dönemde NASDAQ endeksi yaklaşık yüzde 400 artar. 1999 yılında en büyük on iki teknoloji firmasının hisse değerleri yüzde 1.000'den fazla artar. Aynı yılda Qualcomm firması hisse senetleri yüzde 2.619 oranında değer kazanarak ulaşılması güç bir rekora ulaşır (Norris, 2000). Mart 2000'e gelindiğinde piyasa doyuma ulaşır ve hisse senedi satışları aniden hızlanır. Kısa dönemde yüksek karlılık sağlayan spekülasyon balonu patlar. 10 Mart 2000 tarihinde 5.048 puanla tarihi rekoruna ulaşan NASDAQ endeksi, hızlı bir çöküş sürecine girer ve 20 Eylül 2002 tarihinde 1.221 puana düşer. Teknoloji alanında faaliyet gösteren yüzlerce firma iflas eder.

4.3.8. Kasım 2000 ve Şubat 2001 Türkiye Krizi

1994 yılında yaşadığı krizden oldukça derin yaralar alan Türkiye ekonomisi toparlanma çabalarında bulunsa da 90'lı yılların sonlarında yaşanan Güneydoğu Asya ve Rusya krizlerinden oldukça etkilenir. Yaşanan bu dışsal etkilerin yanı sıra faiz politikasındaki değişiklik ve sıkça gündeme gelen siyasi gerginlikler gibi içsel gelişmeler de ciddi olumsuzluk yaratır. Ekonomik büyüme, enflasyon, faiz oranları ve borç stoku gibi makroekonomik değişkenlerdeki kötü gidişatın önlenmesi amacıyla o dönemdeki Hükümet ile IMF arasında bir dizi yapısal reformu içeren On Yedinci Stand by Anlaşması (22.12.1999) imzalanır ve özellikle kamu mali disiplini sağlamaya yönelik politikalar uygulanması amaçlanır (Turan, 2011: 69). 2000 yılı ile vergiler arttırılır ve iç borçlanma yerine dış borçlanmaya ağırlık verilir ve böylelikle faiz oranlarının düşmesi sağlanır. Lakin düşen faiz oranları, tüketici kredilerine ve tüketim mallarına olan talebi artırır. Enflasyonda istenen düşüş gerçekleşmez ve ithal mallarına olan talebin artması ile cari açık sorunu ciddi şekilde artar (Kazgan, 2008: 263). 2000 yılı Kasım ayında

bankalar, açık pozisyonlarını finanse etmeye yönelik likidite arayışına yönelir ve o dönemde açık pozisyonu fazla olan bankaların Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu'na (TMSF) devredileceği söylentisi oluşur. Bankaların likidite arayışı daha da hızlanır ve bankalar arası kredi imkânları ciddi ölçüde daralır. Faiz oranları tekrardan yükselir. Likiditedeki sıkışıklığa rağmen Merkez Bankası'nın emisyonu gitmemesi ve ayrıca yabancıların ellerindeki devlet borçlanma senetlerini hızla satarak döviz talebini artırmaları, o dönemde kur çıpası uygulandığından kurda yükselme baskısı oluşturur. Neyse ki, 21.12.2000 tarihinde IMF ile yapılan Stand by Anlaşmasına ilave olarak 7,5 milyar dolar tutarında kredi alınır ve TCMB'nin de müdahalesiyle yaşanan kriz, savuşturulur. Lakin yükselen faiz ile likidite ihtiyaçlarını karşılamak zorunda kalan bankalar ve bankacılık sistemi ciddi şekilde sarsılır (Kazgan, 2008: 264-265).

TCMB müdahalesi ve sağlanan IMF kredisi sayesinde savuşturulan Kasım 2000 krizi, 2001 yılının Şubat ayında nükseder ve o dönemde yaşanan siyasi istikrarsızlığın da etkisiyle sonuçları çok daha ağır olacak olan yeni bir krizi açığa çıkarır. Yeni krizin ortaya çıkmasında siyasi gerginlik belirleyicidir. Hükümet yetkilileri, 19 Şubat 2001 tarihindeki Milli Güvenlik Kurulunu resmi gündeme geçilmeden terk eder ve kriz, tüm açıklığı ile ortaya çıkar. Spekülatif ataklar borsada ciddi düşüşe neden olur ve oluşan panik havasıyla birlikte yabancı sermayenin ülke dışına kaçışı, adeta bir yarışa dönüşür. Yabancıların yanı sıra yerleşik kişiler de liranın değer kaybı yaşayacağı beklentisine girdiklerinden döviz taleplerini artırır ve oluşan kur baskısı sebebiyle faiz oranları ciddi şekilde yükseltilir. Lakin yükseltile faize rağmen döviz talebi azalmaz ve daha da yoğunlaşan baskı sebebiyle kur çıpası terk edilir. Serbest kura geçiş ile "dolar lira kuru" yaklaşık iki katına çıkar ve liranın değeri yarı yarıya azalır. Liradaki değer kaybı, TMSF bünyesine alınmış olan bankaların da piyasa değerlerini düşürür ve bu bankaların döviz karşılığında satışı kolaylaşır (Yıldırım, 2003: 127). Ülke ekonomisi açısından mülkiyet

ilişkileri bağlamında ağır kayıplar yaşanır. Ayrıca başta finans piyasalarında oluşan bu kriz, sebep olduğu kredi daralması sebebiyle toplam talepte ciddi azalmalara neden olur ve ürettiğini satamaz duruma gelen reel piyasalar, stagfasyonist baskıya girer. 2001 Krizi ile çok sayıda bankaya el koyulur, kredilerini ödeyemez duruma gelen binlerce firma batır ve yaklaşık iki milyon kişi işsiz kalır (Kazgan, 2008: 269). 2001 Krizi ülke ekonomisinin yaşadığı en ağır kriz olarak krizler tarihindeki yerini alır.

4.3.9. 2002 Arjantin Krizi

Arjantin'in yaşadığı tek kriz olmasa da 2002 krizi, ülkenin karşılaştığı en ciddi krizdir. Arjantin'de yaşanan krizlerin genel sebebi, enflasyonu baskı altına almak amacıyla tercih edilen sabit kurun sonradan terk edilmek zorunda kalınmasıdır. 80'li yıllarda hiper enflasyon ve döviz krizleriyle yüzleşen ülke 1991 yılında Konvertibilite Programını uygulamaya koyar ve ulusal para birimi Austral yerine Pesoya geçer. Pesosunu ABD Dolarına sabitleyen ülke, döviz girişi olmadığı müddetçe para arzının arttırılmayacağı kararını alır ve para kurulu uygulamasına başlar (Baer, Elosegui ve Gallo, 2002: 64). Para kurulu uygulaması ile Arjantin, enflasyonu birkaç yıl içinde dört haneli sayılardan tek haneli rakamlara indirmeyi başarır. Negatif olan büyüme hızı, pozitif döner. Özelleştirmeler sayesinde ekonomideki kamu sektörü payı azalır ve on yıllık periyotta 7.8 milyar dolar yabancı sermaye girişi sağlanır. Ülkenin dış rezervleri hızlı bir artış trendi sergiler. Sağlanan bu başarılı tablo o dönemde Arjantin Mucizesi olarak adlandırılır ve gelişmekte olan ülkeler, hatta Türkiye için de bir model olarak gündeme getirilir (Şen ve Demirhan, 2004: 74). Lakin son yıllarda yaşanan finansal krizler ve özellikle bölge ülkesi olan Brezilya'nın 1999 yılındaki krizi, Arjantin ekonomisi için ciddi endişe yaratır. O dönemde Brezilya'nın ulusal parası olan Reali devalüe etmesi, Arjantin Para Kurulu'nun devam edip etmeyeceği konusunda kuşku oluşturur ve rekabetçi devalüasyon sonrası oluşan baskı sebebiyle ülkedeki cari

işlemler dengesi bozulur. Arjantin için oluşan devalüasyon beklentisi had safhaya ulaşır. Temmuz 2001'de üç büyük kredilendirme kuruluşunun ülkenin kredi notunu düşürmesi ve İspanyol bankalarının güvensizlik sebebiyle ülke piyasalarından çekilmesi ile ülkeden sermaye çıkışı hızlanır. 2001 yılının son aylarında kriz patlak verir. Hükümet para çekme işlemleri ile yurtdışına para transferlerini doksan günlük süreyle kısıtlar. IMF ülkeye verdiği desteği çeker. Özel emeklilik fonlarına el konulur. Yağma olayları baş gösterir ve Hükümet sıkıyönetim ilan eder. 5 Ocak 2002 tarihinde ulusal para olan Peso, Dolar karşısında yüzde 28,5 oranında devalüe edilir ve ülke moratoryum ilan eder (Şen ve Demirhan, 2004: 77-78). Arjantin Krizinin çıkışında piyasa koşullarının olduğu kadar kriz beklentisinin de payı oldukça büyüktür. Bu da bize temeli sağlam olmayan sistemlerin beklentilerle bile sıkıntıya uğrayabileceğini gösterir.

4.3.10. 2008 Küresel Krizi

2007 yılının Ağustos ayında ABD'de riskli mortgage piyasasının çökmesiyle başlayan ve Eylül 2008'de ABD'nin en büyük dördüncü yatırım bankası olan yüz elli sekiz yıldır faaliyette bulunan Lehman Brothers'ın 600 milyar dolar borç ile iflasını açıklayıp batmasıyla etkisi bütün dünyaya yayılan kriz, 1929 Büyük Buhranı sonrasında dünyanın yaşadığı en büyük kriz olarak tanımlanır (Ünal ve Kaya, 2009: 4). Başlangıçta *mortgage krizi* olarak anılan kriz, oluşturduğu sirayet etkisinin gücüyle kısa zamanda *küresel kriz* olarak adlandırılır. Yaşanan kriz, sebep olarak sorgulandığında likidite bolluğu, özensiz krediler, aşırı menkul kıymetleştirme, şeffaflık eksikliği, hatalı derecelendirme ve denetim gecikmesi gibi birçok unsuru barındırır (Alantar, 2008: 75).

Yaşanan krize başlarda mortgage krizi denilmesinin sebebi, konut edinmede avantaj sağlayan bu sisteme oluşan yoğun talep ve beraberinde oluşan spekülatif tutumdur. Mortgage kredileri önceleri yeterli gelire sahip kişilere veriliyor olsa da bu kredilerin zamanla kapsamı genişletilir ve bu krediler, geri ödeme gücü çok da dikkate alınmadan düşük gelirlilere de özensiz şekilde değişken faiz oranlarıyla verilmeye başlanır. Lakin kredi faiz oranlarının artmaya başlamasıyla konutlara olan talep azalır ve konut fiyatlarında ciddi düşüşler meydana gelir. Diğer yandan değişken faiz uygulamasıyla artan faiz oranları, kredi kullananları ödeme güçlüğüne sokar ve ödeme alınamayan kişilere ait konutlar bankalar tarafından haczedilmeye başlar. 2007 yılında bankaların gerçekleştirdiği haciz işlemlerinin sayısı yaklaşık 1,3 milyon gibi çok büyük bir sayıya ulaşır. Bu sayının 2008 yılında 2,3 milyona ulaşması ile ABD'deki konut kredilerinin yüzde 9,2'si temerrüde düşer. Temerrüde düşen krediler oranı Eylül 2009'da yüzde 14,4'e, 2010 yılı sonunda ise yüzde 16,8'e yükselir (Balı ve Büyükşalvarcı, 2011: 201). Haczedilen konutlardan sağlanan tutarların kredi borçlarını karşılamaya yetmemesi ise bu kredileri veren bankaların büyük borçlarla iflas etmesine sebep olur ve sistem tıkanır.

2008 krizinin oluşmasındaki sebeplerden biri de seküritizasyon¹⁴ uygulamalarıdır. O dönemde gereği gibi yapılmayan seküritizasyon işlemleri, kredi riskinin tüm ekonomiye yayılmasına ve mali kırılganlığın artmasına sebep olur. Sonrasında da konut kredilerinde ortaya çıkan temerrütler sebebiyle sistemdeki tüm finans kuruluşları, hatta özel kişiler dahi likidite sorunu yaşar. Likidite sorunu paniğe sebep olur. Riskli kredilerin menkul kıymetleştirilmesi ve talep görmesindeki en büyük sebeplerden birisi de şeffaflık eksikliğidir. Bankaların ve küçük finans şirketlerinin sahip oldukları varlıklarla

¹⁴ Seküritizasyon; konut kredileri, ticari kredileri, araç kredileri veya kredi kartı borçlarının araya getirilerek ilgili nakit akışlarının üçüncü kişilere menkul kıymet olarak satılmasıdır. Menkul kıymetleştirme şeklinde de kullanılır. Seküritizasyon, bankaların kredi riskinin

azalmasını sağlar. Lakin bu uygulamanın gereği gibi yapılmaması halinde kredi ödemelerinde ortaya çıkan aksaklıklar bu işleme sonradan dahil edilen tüm ekonomik birimler zarara uğratar. Ayrıntılı bilgi için bkz., Raynes ve Rutledge, 2003: 103.

alacak ve borç yapıları şeffaf bir şekilde sunulmadığından asimetrik bilgi sorunu oluşur ve bu sorunun büyük bankalar iflas edene kadar farkına varılmaz (Wasserstrom, 2008). Oluşan şeffaflık sorununda derecelendirme (rating) kuruluşlarının da payı büyüktür. Risklerin ölçülmesi ve piyasa aktörleri ile paylaşılması görevini üstlenen bu kuruluşlar, büyük ölçüde bankalar tarafından finanse edildikleri için objektif değerlendirme yapma kabiliyetinden yoksundur (Alantar, 2008: 4). Varlığa dayalı menkul kıymetlere yatırım yapan yatırımcıların bu kuruluşların değerlendirmelerine göre hareket etmeleri krize giden yolculuğu oldukça hızlandırır.

Kriz öncesi dönemde ülkedeki yatırım bankaları, holding bankaları, tasarruf bankaları, kredi birlikleri, yabancı bankalar gibi finans kurumlarının tümü tek bir denetim kurumu tarafından değil de farklı kurumlar tarafından denetlenir. Bu da risk oluşturan mortgage piyasasının düzgün şekilde denetlenmesini zora sokar. Mortgage kredilerine dayalı menkul kıymetler ile kredi türev ürünlerinin risklerinin yanlış ölçülmesi, finansal mühendislik tekniklerinin kullanılarak ölçülemez hale getirilmesi ve denetleyici yapının eksiklikleri, finansal kurumları etkiler ve sorunların küresel bir likidite krizine dönüşmesine yol açar (Demir vd., 2008: 1). 2008 yılında ABD’de başlayan finansal kriz, aynı yılın Ekim ayından itibaren diğer ülkelere sirayet eder ve önceleri finansal özellikler gösteren kriz, sonrasında reel sektör krizine dönüşür. Birbirine eklemlenmiş piyasalar sayesinde kısa zamanda küresel boyutlara ulaşan kriz, tüm ülkelerin ekonomik yapılarını domino taşları gibi yıkar (Bahar ve Pehlivan, 2011: 5).

4.3.11. 2010 Yunanistan Krizi

2008 yılında yaşanan küresel kriz, ülkelerin tümü üzerinde olumsuz etkiler oluşturur. Lakin olumsuz etkilerin gücü ve şiddeti ekonomik yapısı zayıf ülkeler için çok daha büyük olur. Yunanistan bu ülkelerden biridir. Ülke, küresel krizin getirdiği olumsuzluklar devam ediyorken bunun üzerine bir de oldukça büyük

bir kamu borç kriziyle karşı karşıya kalır (Ünay vd., 2016: 17). 1981 yılında Avrupa Birliğine (AB) giren Yunanistan, 2002 yılında da Parasal Birliğe üye olur ve kendi ulusal para birimi olan drahmi yerine euro kullanmaya başlar. Drahmiye göre çok daha değerli olan euro sayesinde kolay ve ucuz borçlanma imkanına kavuşur. Likidite sağlamada avantaj kazanan ülke, hızlı bir borçlanma sürecine girer. Lakin borçlanmadan sağlanan gelirler verim alanlarda kullanılamaz ve ülke bütçesinde ciddi açıklar oluşur. Artan bütçe açıklarının finansmanında popülist bir yaklaşım sergileyen Hükümet, açıkları azaltmak ya da vergilerle finanse etmek yerine refinansman yoluna gider. Refinansman, kısa sürede borç tuzağı oluşturur ve yüksek faiz ödemeleri yüksek borçlanma sarmalına dönüşür (Karabulut, 2018: 832-833). Kamu borç stoku çok hızlı bir şekilde artar ve borç stokunun ülke GSYH’sına oranı olan toplam borç yükü, yüzde 100’ü dahi aşar. Ülke riski yükselen ülke, finansman sağlama konusunda tıkanır ve ağır bir borç krizine girer. Yaşanan krizin sebepleri arasında Yunanistan ekonomisinin üretim becerisinin düşük olması ve kamu mali yönetimindeki aksaklıklar başta gelir (Türk ve Erarslan, 2016: 281). Yaşadığı borç krizini savuşturamayan ülke, AB üyeliği nedeniyle diğer üye ülkeleri için de büyük risk oluşturur ve ülkenin yaşadığı borç krizi, ulusal ekonominin yanı sıra bölgesel ekonomi açısından da çözülmesi gereken bir sorunsal halini alır.

4.3.12. 2011 Avrupa Borç Krizi

2008 küresel krizi, ABD ekonomisi ve başta gelişmiş ülkeler olmak üzere tüm ülkeleri sarsıcı şekilde etkiler. Ülke hükümetleri genişletici para ve maliye politikalarına ağırlık verir. Para politikası uygulanması ile piyasa faiz oranlarının düşürülmesi ve enjekte edilen para yoluyla tüketimin artırılması amaçlanır. Lakin bu tedbirlerin başarısı, olumsuz beklentilerin yoğunluğu sebebiyle yeterli ölçüde toplam talep artışı sağlamaz ve arttırılan likidite, enflasyonist baskı oluşmasına sebep olur. Uygulanan parasal tedbirlerin krizle mücadelede yetersiz kalması üzerine

hükümetler maliye politikalarını da devreye sokar (Caballero, 2013: 15). Kamu harcamaları artırılır ve vergiler düşürülür. Durgunlukla mücadelede geçerli bir yöntem olan bu tercih, bütçe açığı sorunu oluşturur. Bütçe açıklarını finanse etmenin yolu ilave vergileme, emisyon ya da borçlanmadır. Lakin bütçe açıklarının ilave vergiler yoluyla finansmanı, o dönemde izlenen genişletici politikalara ters etki oluşturacağından tercih dışıdır. Ayrıca ortak para birimi olan euronun kullanıldığı Parasal Birlik üyesi ülkeler için emisyon yoluyla finansman da mümkün değildir. Oluşan bütçe açıklarının finansmanında izlenecek tek yol, borçlanmadır. Bu finansman yolu, birçok ülkede borç stokunun ciddi oranda artmasına sebep olur. Lakin gerekli büyüme oranlarının sağlanması ve bütçede faiz dışı fazla verilmesi halinde borçların sürdürülebileceği beklenir. O dönemde euronun dolar karşısında değerlendirilmesi sebebiyle Birlik üyesi ülkelerin üretim ve ihracat düzeyleri istenilen düzeyde artırılamaz. PIIGS ülkeleri olarak bilinen Portekiz, İrlanda, İtalya, Yunanistan ve İspanya, artan borçları çevirmekte zorlanır. Bu durum karşısında PIIGS ülkelerine ait tahvilleri elinde tutan yatırımcılar kaygılanır ve aslında Parasal Birlik üyesi olan tüm ülkelere ait tahvillerin de benzer şekilde güvenli olmadığı açığa çıkar (Beker, 2014: 1). O dönemde ABD'nin borç tavanını artırması ve ülke tarihinde ilk defa kredi notunun düşürülmesi, piyasalardaki olumsuz beklentileri daha da artırır. Bu gelişme karşısında zaten zor durumda olan PIIGS ülkelerinin borçlanma maliyetleri çok daha fazla yükselir ve bu ülkeler borç krizine sürüklenir. Küresel krizin etkileri, Avrupa ülkeleri için borç krizini tetikler. Yaşanılan borç krizi karşısında Birlik bünyesinde çözümler üretilmeye çalışılır, lakin kısa dönemde elle tutulur bir başarı sağlanamaz. Artan çözümsüzlük ve oluşan finansman sorunu, o dönemde fazlasıyla büyür ve Britanya gibi

güçlü bir ekonomisi olan gelişmiş ülke, Avrupa Birliğinden ayrılma kararı alır.

4.3.13. 2014 Rusya Krizi

Rusya siyasi ve iktisadi öneminin yanı sıra dünyanın en çok petrol ihraç eden ikinci ülkesi¹⁵ konumundadır. Çarlık Dönemi'nden bu yana ülkenin en büyük milli hedefi, sıcak denizlere inektir. 2013 yılının son ayında Ukrayna'nın karışması ve Kırım'ın Ukrayna'dan ayrılarak Rusya'ya geçmesiyle birlikte ülke, bu hedefine bir adım daha yaklaşır. Lakin Kırım'ın ilhakıyla birlikte ülke, büyük bir ekonomik krizle yüzleşmek zorunda kalır (Karabulut, 2019: 4671). Ekonomik ve finansal gelişmelerden ziyade siyasi sebeplerden ortaya çıkan krizin özeti şu şekildedir: 2014 yılının başlarında AB'den Ukrayna'nın toprak bütünlüğünün korunmasına dair pek çok açıklama yapılır ve Rusya'nın aksi bir tavır takınması durumunda gerekli önlemlerin alınacağı ifade edilir. Ancak 16 Mart 2014 tarihinde Kırım'da yapılan referandumdan yüzde 97 kabul oyu ile ülkenin Ukrayna'dan ayrılarak Rusya'ya katılma kararı çıkar. Bunun üzerine başta ABD ve AB başta olmak üzere Batı dünyası, Rus ekonomisine yönelik enerji, madencilik, finans, savunma ve mühendislik alanlarını kapsayan pek çok önlem ve yaptırım paketleri açıklar. Rusya'dan hızlı bir sermaye kaçıışı başlar. Öyle ki, Kırım referandumunu takip eden iki hafta içinde Rusya'dan çıkan sermaye miktarı 70 milyar doları aşar. Ülkenin uğradığı finansal kayıplar gittikçe artar ve 2014 yılında 1.400 puan civarında olan borsa endeksi iki yıl içinde yarı yarıya azalır ve 700 puan seviyesine geriler. Sermaye kaçışının ülke ekonomisinde oluşturduğu diğer bir önemli gelişme ise rublenin ciddi ölçüde değer kaybıdır. Krizden öncesinde 1 dolar 34 ruble iken krizi takip eden yılın sonunda iki katına çıkar ve dolar 68 rubleye yükselir (The Central Bank of the Russian Federation, www.cbr.ru/eng, (29.01.2020)). Rublede

¹⁵ 2019 yılında dünyanın en büyük petrol ihracatçısı ülkesi 367,4 milyon ton ile dünya ham petrol ticaretinin yüzde 16,23'ünü yapan Suudi Arabistan'dır. Rusya ise yüzde 12,19 (275,9 milyon ton) ile ikinci

sırada iken, Irak yüzde 8,87 (200,9 milyon ton) ile üçüncü sıradadır. Ayrıntılı bilgi için bkz., 2019 BP Statistical Review of World Energy, 68th Edition, June 2019.

yaşanan değer kaybı ithal malları yoluyla fiyatının artmasına ve enflasyon da ciddi artışlara yol açar. Tüm bunların üzerine petrol fiyatlarının Temmuz 2014 itibariyle dünya genelinde hızla düşme eğilimine girmesi, -ki o dönemde petrol yarı yarıya ucuzlar- ülke ihracatı ve dolayısıyla milli gelirinde büyük maddi kayıplar oluşturur.

5. SONUÇ

Krizler, topluma yükledikleri maliyetler nedeniyle sosyal refahı olumsuz etkileyen kırılmalardır. Var olan düzeni değişime zorlayan bu kırılmalar, yeni bir düzen oluşumuna da sebep olabilir. Bu yönüyle ele alındığında savaş ve doğal afetlerin de krizlerle benzerlik taşıdıkları gerçektir. Lakin krizler kendilerine has özellikleri ile bunlardan ayrılır. Tarihsel sürecin getirdiği birikimin de etkisiyle günümüzde “kriz” denildiğinde akla gelen iktisadi krizlerdir. İktisadi krizler kendi içinde reel sektör krizleri ile nominal sektör krizleri olarak ayrışır ve bu iki sektör arasındaki ilişkilerin yoğunluğu gereği birbirlerini etkiler. Ayrıca modern devlet yönetiminin kamu maliyesi alanında yaşadığı sorunlar da diğer bir kriz türü olan mali krizlere sebep olabilir. Tarihsel süreç ele alındığında mali krizlerin sayısı görece az olsa da bu türden krizlerin son dönemde arttığı bir gerçektir.

Krizler tarihine odaklanan ve toplamda otuz ayrı krizi tek tek ele alan bu çalışma, kronolojik bir sıralama içinde (i) sanayi kapitalizmi öncesi krizler, (ii) sanayi kapitalizmi sonrası krizler ve (iii) 1990’lar ve sonrasında yaşanan krizler olmak üzere üç ana döneme ayrılmıştır.

Sanayi kapitalizmi öncesi krizler incelendiğinde “paradan para kazanmak” şeklinde zuhur eden spekülâtif hareketlerin ana sebep olduğu görülür. Ayrıca bu dönemde yaşanan krizlerin tümü nominal sektör krizi özelliğindedir. Lakin bu döneme ait krizler arasında herhangi bir kamu maliyesi sorunundan kaynaklanan ve mali kriz olma özelliği gösteren gelişme yoktur. Sanayi kapitalizmi sonrasında yaşanan krizler de her ne kadar çoğunlukla finansal kriz olma özelliği gösterebilir de bu dönemde ilk kez reel sektör

krizleri de yaşanır. Ayrıca krizlerin sirayet, yani yayılma becerisi artar. Öyle ki, kapitalist üretim tarzının ciddi ciddi sorgulanmasına sebep olan krizler, belli bir dönemde alternatif sistem arayışlarını hızlandırır. Sanayi kapitalizmi sonrası yaşanan krizlerin ölçeği de büyüktür. Krizler denildiğinde ilk akla gelen 1929 Dünya Buhranı, bu döneme ait bir krizdir. Bu dönemde ayrıca popülerlikte ikinci sırada yer alan 1973-79 Petrol Krizleri yaşanır. Bu iki krizin sebep oldukları etkiler de elbette ki diğer krizlerden farklıdır ve bunlara popülerlikte rakip olabilecek tek kriz, 2008 Küresel Krizidir. Sanayi kapitalizmi sonrası dönem ile 1990’lar sonrası dönemde de doğrudan kamu maliyesinden kaynaklanan herhangi bir mali kriz yoktur. Küreselleşmenin etkili olduğu dönem olarak betimlenen 1990’larla birlikte dikkat çeken ilk husus, yaşanan krizlerin sayısındaki ciddi artıştır. Genellikle sermaye hareketlerinden kaynaklanan bu krizler, adeta birer kopya kriz görünümündedir ve bunların arasında özellikle son yıllarda mali krizlere rastlanır. Genellikle bütçe açıklarının sebep olduğu borçlanma sorunu sebebiyle yaşanan mali krizlerin sayısı, -şayet etkili önlemler alınmazsa- kanaatimizce hızla artacaktır.

İlki 1619 ve sonuncusu 2014 olmak üzere yaşanan otuz (30) krizden bu çalışma ile çıkarılan bilgiler şunlardır:

1. Hiçbir kriz tahmin edilmiş değildir. Hatta krizlerin birçoğu “her şey çok iyi gidiyor” gibi yorumlar yapılırken ortaya çıkmıştır. Haliyle hiçbir kriz, -belirtileri olup tahmin edilmiş olsa da- önceden engellenememiş ve krizlerin etkileri, umulandan çok daha büyük olmuştur.
2. Her ne kadar ortaya çıktıkları birer merkez olsa da krizler zamanla diğer bölgelere sirayet etmiş, hatta bir başka krize sebep olmuştur. Örneğin 1997 Güneydoğu Asya Krizinin sebep olduğu sorunlar kısa zamanda 1998 Rusya, 1999 Brezilya ve 2001 Türkiye krizlerini tetiklemiştir. Bazen de krizlerin diğer bölgelere verdiği zarar, ortaya çıktıkları merkezden çok daha büyük olmuştur.

Örneğin 2008 Küresel Krizi sonrasında Yunanistan halen içinden bir türlü çıkamadığı borç krizine sürüklenmiştir.

3. Yaşanan krizler ve sebep oldukları sorunlar toplumsal açıdan ağır sonuçlar doğursa da krizlerden olması gereken dersler çıkarılamamıştır. Krizlere karşı alınan tedbirler, *koruyucu* olmaktan ziyade krizin etkilerini *tedavi edici* mahiyette olmuştur.
4. Krizlerle birlikte her defasında makroekonomi yönetimi gündeme gelmiş ve krizin sebep olduğu yıkımın hafifletilmesi için devlete yeni yeni sorumluluklar yüklenmiştir. Örneğin 2008 Küresel Krizi ile mücadelede kamulaştırma bir tür çözüm aracı olarak kullanılmış ve kapitalist zarar topluma mal edilmiştir.
5. Finansal krizler kısa zamanda reel sektör krizlerine dönüşmüş ve krizler, fiyat artışları ve üretim düşüşleri gibi iktisadi etkilerinin yanı sıra işsizlik ve gelir adaletsizliği gibi sosyal sorunlara da sebep olmuştur. Krizler bazı işkolları için ciddi tehditler yaratırken diğer bazı işkolları için cazip fırsatlar sağlamıştır.
6. Küreselleşmenin kendini iyiden iyiye hissettirdiği 1990'lı yıllarla birlikte yaşanan krizlerin sayısı oldukça artmış ve adeta birbirinin kopyası olan bu krizlerin müsebbibi, genelde spekülasyon sermaye hareketleri olmuştur. Sermaye sahipleri, ulusal hükümetlerin iktidarına bir anlamda ortak olmuş ve emek

faktörünün siyasi katılım gücü ciddi ölçüde zayıflamıştır.

7. Küreselleşme, krizlerin kapitalist sisteme küresel çapta yayılması olumsuzluğunu getirmiştir. Krizler artık eskiden olduğu gibi sadece ticari ilişkiler üzerinden değil, entegre hale gelen finans ve üretim ilişkileri üzerinden de yayılmaktadır.
8. 1929 ve 1973 yıllarında yaşanan büyük krizler, benimsenen iktisadi anlayışta derin yaralar açmış ve paradigma değişimine sebep olmuştur. Lakin büyüklükte bu krizlerle adeta yarışan 2008 krizi, geçmişte terkedilen maliye politikası araçlarının tekrardan kullanımını gündeme getirse de herhangi bir paradigma değişimine henüz yol açmamıştır.
9. Her ne kadar krizler tarihi içinde iktisadi krizlerin mali krizlere sayıca üstünlüğü olsa da son dönemde özellikle kronik bütçe açıkları ile bu açıkların yol açtığı ağır borç yükünün sebep olduğu mali krizlerin sayısı artmıştır. Böylelikle piyasa aktörlerinin sebep olduğu krizlere, devletin sebep olduğu krizler eklenmiştir. Mali krizlerin sebep olduğu etkiler, kısa zamanda birçok ülkede mali konsolidasyon tedbirlerinin alınmasına sebep olmuş, lakin yaşanan en son mali kriz, altmış yıllık geçmişi olan Avrupa Birliği bütünleşmesini dahi sorgulanır hale getirmiştir.

REFERANSLAR

Akalin, G. ve Uçak, A. (2007). Ekonomik Krizlerde Kısa Vadeli Sermaye Hareketlerinin Rolü ve IMF'nin Kriz Yönetimi. Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi. 7(28). 255.262.

Akbaş, M.E. (2017). 1800'lerin Küresel Krizleri. Büyük Depresyon ve 2008 Krizi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(1), 77-127.

Aktan. C.C. ve Şen, H. (2001). Ekonomik Kriz: Nedenler ve Çözüm Önerileri. Yeni Türkiye Dergisi (Ekonomik Kriz Özel Sayısı), 2(42), 1225-1230.

Alantar, D. (2008). Küresel Finansal Kriz: Nedenler ve Sonuçları Üzerine Bir Değerlendirme. Maliye ve Finans Yazıları, 1(81), 1-10.

- Alp, A. (2000). Finansın Uluslararasılaşması. Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.
- Averbug, A. ve Giambiagi, F. (2000). The Brazilian Crisis of 1998-1999: Origins and Consequences. Planning Area Economics Department – DEPEC.
- Baer, W., Elosegui, P. ve Gallo, A. (2002). The Achievements and Failures of Argentina's Neo-Liberal Economic Policies. Oxford Development Studies, 30(1), 63-85.
- Bahar, S ve Pehlivan, N. (2011). Finansal Krizlerin Bulaşıcılığı: 2008 Global Krizinin Türkiye'ye Bulaşma Kanalları ve Etkileri. Centre of European Studies Working Paper, 12-04.
- Balı, S. ve Büyükşalvarcı, A. (2011). 1630'dan 2010'a Finansal Krizler Tarihi: Balonlar, Panikler, Buhranlar ve Küresel Finansal Kriz, İkinci Basım, Çatı Kitapları, İstanbul.
- Başkaya, F. (2018). Çöküş: Kapitalizmin Nihai Krizi Üzerine Bir Deneme. Yordam Kitap, Ankara.
- Bayar, Y. (2014). Euro Bölgesi Borç Krizi ile Avrupa Döviz Kuru Mekanizması Krizinin Karşılaştırmalı Analizi. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 22, 211-231.
- Beker, V.A. (2014). The European Debt Crisis: Causes and Consequences. Journal of Stock & Forex Trading, 3(2), 1-9.
- Bordo, M.D. (2017). The Operation and Demise of the Bretton Woods System; 1958 to 1971. Hoover Institution Working Papers, Economics Working Paper 16116, Stanford.
- Brenner. R. ve Probsting, M. (2011). Marksist Kriz Teorisi ve Kredi Krizi (Çev: Senem Çalmak). Yordam Kitap, Ankara.
- British Petrol (BP). (2019). BP Statistical Review of World Energy. 68th Edition, June 2019.
- Caballero, G. (2013). Effects of Fiscal and Monetary Policy in the Great Recession. Economies, 1, 15-18.
- Caldwell. J. ve O'Driscoll, T.G. (2007). What Caused the Great Depression?. Social Education, 71(2), 70-74.
- Cambridge Dictionary. <https://dictionary.cambridge.org/>. (29.01.2020)
- Chiodo, A.J. ve Owyang, M.T. (2002). A Case Study of a Currency Crisis: The Russian Default of 1998. Federal Reserve Bank of St. Louis Reviews, 7-18.
- Cicioğlu. Ş. ve Yıldız, A. (2018). Lale Krizinden Günümüze Ekonomik Krizler: Temel Yaklaşımlar ve Ortak Özellikler. Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 5(9), 25-38.
- Cihangir, M. (2005). Finansal Krizlerin Banka Birleşmelerine Etkileri: Kasım 2000 ve Şubat 2001 Krizleri Çerçevesinde Kronolojik Bir Yaklaşım. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19(1), 99-116.
- Claessens, S. ve Kose, M.A. (2013). Financial Crises: Explanations. Types and Implications, IMF Working Paper. WP/13/28.
- Congressional Research Service (CRS). (1999). The Russian Financial Crisis of 1998: An Analysis of Trends, Causes, and Implications. The Library of Congress, Order Code 98-578.
- Cura, K. (1998). Türkiye'de 1980 Sonrası İzlenen Para Politikası. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi, 1, 129-145.
- Delice, G. (2003). Finansal Krizler: Teorik ve Tarihsel Bir Perspektif. Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, 20, 57-81.
- Demir, F., Karabıyık, A., Ermişoğlu, E. ve Küçük, A. (2008). ABD Mortgage Krizi. BDDK Çalışma Tebliği, 3.
- Devlet Planlama Teşkilatı (DPT). (1998). Rusya Krizi ve Türkiye Üzerine Muhtemel Etkileri. Devlet Planlama Teşkilatı Yıllık Programlar ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/RUSYA_Krizi_ve_T

urkiye_Uzerine_Muhtemel_Etkileri.pdf.
(Erişim: 22.01.2020).

Dewey, D.R. (1910). *State Banking Before The Civil War*. National Monetary Commission. Washington: Government Printing Office.

Eigner, P. ve Umlauft, T.S. (2015). *The Great Depression(s) of 1929-1933 and 2007-2009 Parallels. Differences and Policy Lessons*, MTA – ELTE Crises History Research Group Working Papers in Crisis History. No:2.

Eiteman, D.K., Stonehill, A., Moffett, M.H. ve Kwok, C. (2001). *Multinational Business Finance*. 9th Edition, Addison-Wesley Publishing Company, USA.

Eren, A.A. ve Saraçoğlu, M. (2017). *Kapitalizmin Tarihinde Finansal Krizler: Tarih Tekerrür mü Ediyor?. Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 87-97.

Flandreau, M. ve Ugolini, S. (2014). *The Crisis of 1866. Financial Crises since 1825* (ed. Nicholas Dimsdale, Anthony Hotson). Oxford University Press, England, 76-93.

Garber, M.P. (2000). *Famous First Bubbles: The Fundamentals of Early Manias*. The MIT Press Cambridge, London, England.

Grossman, R.S. ve Meissner, C.M. (2010). *International Aspects of the Great Depression and the Crisis of 2007: Similarities. Differences. and Lessons*. Oxford Review of Economic Policy, 26(3), 318–338

Gruben, W.C. ve Welch, J.H. (2001). *Banking and Currency Crisis Recovery: Brazil's Turnaround of 1999*. Economic and Financial Policy Review, 12-23.

Günarlan, H. (2019). *İngiliz Doğu Hindistan Şirketinin Hindistan'ı İşgal Süreci*. Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi, 7(17), 87-102.

Gürsoy, M. (1989). *Dünya'daki Büyük Ekonomik Krizler ve Türkiye Ekonomisi'ne Etkileri*. Metis Yayınları, İstanbul.

Hawley, E.W. (1966). *The New Deal and the Problem of Monopoly*. Princeton University Press, Princeton.

Helfferrich, T. (2009). *The Thirty Years War: A Documentary History*. Hackett Publishing, Indianapolis.

Huff, G. (2008). *Hyperinflation: Who is Going to Do It?*. The Grantville Gazette, 15.10.2008. <https://grantvillegazette.com/article/publish-272/>, (Erişim: 16.01.2020).

Hughes, J.R.T. (1956). *The Commercial Crisis of 1857*. Oxford Economic Papers. New Series, 8(2), 194-222.

Igwe, I.O.C. (2018). *History of the International Economy: The Bretton Woods System and Its Impact on the Economic Development of Developing Countries*. Athens Journal of Law, 4(2), 105-126.

Institute of International Finance. www.iff.com, (26.01.2020).

Karabulut, Ş. (2018). *O'Connor Devletin Mali Krizi ve Yunanistan*. Current Debates on Social Sciences 1 (ed. Zeynel Karacagil ve Efecan Anaz). Bilgin Kültür Sanat Yayınları, 829-837.

Karabulut, Ş. (2019). *2014 Rusya – Batı Gerilimi ve Rusya Ekonomik Krizine Bakış*. Journal of Social and Humanities Sciences Research, 6(48), 4670-4676.

Kaymak, M. (2010). *1873-1896 Krizi: Mit mi Gerçeklik mi?*. Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi, 65(2), 165-194.

Kazgan, Gülten. (2008). *Türkiye Ekonomisinde Krizler (1929-2001)*. İkinci Baskı, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

Kübalı, V. (2000). *1994–1995 Meksika Krizi*. Kamu Yönetimi Dünyası Dergisi, 1(2), 12-15.

Levine, L. (2009). *The Labor Market during the Great Depression and the Current Recession*. Congressional Research Service, https://digital.library.unt.edu/ark:/67531/m2tadc26169/m1/1/high_res_d/R40655_2009Jun19.pdf, (Erişim: 21.01.2020).

Lütkenhorst, W. ve Minte, H. (1979). *The Petrodollars and the World Economy*. Intereconomics, 14(2), 84-89.

- Mishkin, F.S. (2011). Para. Bankacılık ve Finansal Piyasalar İktisadı. Akademi Yayıncılık, (Çev: Nazım Engin. Serçin Şahin. Serkan Çiçek ve Çiğdem Boz), Ankara, 311-312.
- Moen, J. ve Tallman, E.W. (1992). The Bank Panic of 1907: The Role of Trust Companies. *The Journal of Economic History*, 52(3), 611-630.
- Musacchio, A. (2012). Mexico's Financial Crisis of 1994-1995. Harvard Business School Working Paper, No. 12-101.
- Nimtz, A.H. (2012). Demokrasi Savaşçıları Olarak Marx ve Engels. (Çev: Can Saday). Yordam Kitap, Ankara.
- Norris, F. (2000). The Year in the Markets; 1999: Extraordinary Winners and More Losers. *New York Times*, (January 3. 2000). <https://www.nytimes.com/2000/01/03/business/the-year-in-the-markets-1999-extraordinary-winners-and-more-losers.html>, (Erişim: 27.01.2020)
- Palma, J.G. (2012). The 1999 Brazilian Financial Crisis: How to Create a Financial Crisis by Trying to Avoid One. Center of Structuralist Development Macroeconomics University of Cambridge, Cambridge.
- Pettinger, T. (2010). Types of Economic Crisis. *Economicshelp*. Temmuz 17, <https://www.economicshelp.org/blog/2294/economics/economic-problem/>, (Erişim: 20.01.2020).
- Rajan, R.G. ve Zingales, L. (1998). Which Capitalism? Lesson from the East Asian Crisis. *Journal of Applied Sciences*, 11(3), 1-18.
- Raynes, S. ve Rutledge, A. (2003). *The Analysis of Structured Securities: Precise Risk Measurement and Capital Allocation*. Oxford University Press, England.
- Rothbard, M.N. (1962). *The Panic of 1819 Reactions and Policies*. Columbia University Press, New York.
- Schnabel, I. ve Shin, H.S. (2008). *The Kipperund-Wipperzeit and the Foundation of Public Deposit Banks*. American Economic Association. Annual Meeting Papers.
- Shaikh, A. (2012). *Yüzyılın İlk Büyük Buhranı. Socialist Register 2011: Bu Defaki Kriz* (ed. Vivek Chibber. Greg Albo. Leo Panitch. (Çev: Umut Haskan), Yordam Kitap, 60-79.
- Smith, W.B. ve Cole, A.H. (1831). *Fluctuations in American Business*. Harvard University Press, Massachusetts.
- Smith, A. (2012). *Totally Wired: On the Trail of the Great Dotcom Swindle*. Simon & Schuster Publishing, New York.
- Sowerbutts, R., Schneebalg, M. ve Hubert, F. (2016). The Demise of Overend Gurney. *Bank of England Quarterly Bulletin* 2016 Q2, London, 94-106.
- Şaylan, G. (2000). Krizin Nedenleri: Liyakatın Çöküşü. *Merkeziyetçilik ve Yolsuzluk. Görüş Dergisi*, 45, 36-39.
- Şen, H. ve Çalışkan, A. (2009). Mortgage Kaynaklı Küresel Kriz ve Türkiye Ekonomisine Muhtemel Yansımaları. *Kamuda Sosyal Politika Dergisi*, 8(1), 11-18.
- Şen, H. ve Demirhan, E. (2004). Arjantin Gerçeği: Mucizeden Felakete Sürükleniş. *Finans-Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 487, 70-80.
- Şöhret, M. (2013). Etno-Dinsel Milliyetçilik Bağlamında İrlanda Sorunu. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırma Dergisi*, 2(4), 39-76.
- The Central Bank of the Russian Federation. <https://www.cbr.ru/eng/>, (Erişim: 29.01.2020).
- Tomita, T. (2000). The Mechanism of 221 st-Century-Type International Financial Crises. *Nomura Research Institute Papers*, 10, <http://www.nri.com/global/opinion/papers/2000/pdf/np200010.pdf>, (Erişim: 25.12.2019)
- Tonak, A. (2015). *Karl Marx: Grundrisse. Marksist Klasikleri Okuma Kılavuzu içinde*. Yordam Kitap, Ankara, 165-185.
- Turan, Z. (2011). *Dünya'daki ve Türkiye'deki Krizlerin Ortaya Çıkış Nedenleri ve Ekonomik*

Kalkınmaya Etkisi. Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, 4(1), 55-80.

Türk, A. ve Erarslan, C. (2016). Yunanistan Borç Krizinin Nedenleri ve Sonuçları: Yapay Sınır Ağları ile Bir Analiz. Gaziantep University Journal of Social Sciences, 15(2), 281-302.

Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası. (2002). Küreselleşmenin Türkiye Ekonomisine Etkileri. TCMB Yayınları, Ankara.

Ünal, A. ve Kaya, H. (2009). Küresel Kriz ve Türkiye. Ekonomi ve Politika Araştırmaları Merkezi Raporu, İstanbul.

Ünay, S., Karahan, H., Gür, N. ve Dilek, Ş. (2016). Yunanistan Krizinin Anatomisi. SETA Kitap, İstanbul.

Wasserstrom, E. (2008). On the Financial Crisis: It's Not Just Weak Oversight. New York Times. 17 Eylül 2008,

http://campaignstops.blogs.nytimes.com/2008/09/17/on-the-financial-crisis-its-not-just-weak-oversight/?_php=true&_type=blogs&r=0. (22.01.2019).

Wyplosz, C. (2006). European Monetary Union: The Dark Sides of a Major Success. Economic Policy, 21(46), 208-261.

Yalçın-Erik, N. ve Koşaroğlu, Ş.M. (2016). Tarihsel Süreç Boyunca Değişen Petrol Fiyatları; Kaya Gazı Etkisi ve Bazı Öngörüler. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 17(2), 119-143.

Yıldırım, Oğuz. (2003). Kura Dayalı İstikrar Politikası Çerçevesinde Enflasyonu Düşürme Programı ve Türkiye Ekonomisinde Yeni İstikrar Arayışları. Dış Ticaret Dergisi, 8(27), 116-144.

Kronik Hastalıklar İşe Devamsızlığı Ne Kadar Etkilemektedir?

Dilek ŞAHİN¹, Mehmet Nurullah KURUTKAN² Oğuz KARA³

Özet

Bu çalışmanın amacı kronik hastalıkların ve sosyo-demografik faktörlerin işe devamsızlık üzerindeki etkilerini belirlemektir. Kronik hastalığa ait verilerin ve sosyo-demografik değişkenlerin devamsızlığı etkileme derecesini tespit etmek için üç model kurulmuştur. Modellerin analizinde Binary Logit Regresyon analizi kullanılmıştır. Analizde kullanılan değişkenler 2016 yılına ait "TÜİK Sağlık Araştırması" mikro veri setinden elde edilmiştir. Kişide kronik kalp hastalığının varlığı, inme-felç hastalığı, bel ve boyun bölgesi problemleri, alerji ve böbrek hastalığının işe devamsızlığı arttırdığı belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre kronik hastalıkların ve sosyo-demografik değişkenlerin hastalık devamsızlığında etkili olduğu belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: İşe devamsızlık, kronik hastalıklar, ulusal sağlık araştırması

Jel Kodu: E24, I11, I15, J64

How Much Do Chronic Diseases Affect Absenteeism?

Abstract

The aim of this study is to determine the effects of chronic diseases and socio-demographic factors on sickness absenteeism. Three models are established to determine the degree of influence of chronic disease and socio-demographic variables on absenteeism. Binary Logit Regression analysis is used for the analysis of the models. Micro data set of "Turkish Statistical Institute" Health Survey in 2016 is used. Coronary chronic heart disease, stroke, back diseases, neck diseases, allergy, liver failure, kidney disease and depression were determined positively affecting absenteeism. According to the results of the study, chronic diseases and socio-demographic variables are found to be effective in sickness absenteeism.

Keywords: Absenteeism, chronic diseases, national health survey

Jel Codes: E24, I11, I15, J64

1. INTRODUCTION

The absenteeism of the employee was examined by various disciplines as a multidimensional concept concerning its causes and consequences. The disciplines that focus on absenteeism are public and environmental health, management (especially the field of organizational behavior), applied psychology, economics, health care services, education, industrial relations, and business sciences. Besides, studies that describe absenteeism as a school, employee, workplace and absenteeism are available. These studies focused on the antecedents of absenteeism, its cost, and the productivity losses it leads to. Labor turnover rate, organizational

participation, job tension, organizational stress, satisfaction, burnout, job performance, psychosomatic complaints, workplace dynamics, smoking, alcohol consumption, work attitudes hand hygiene, and unfair work environment, etc. concepts are one of the main subjects studied together with the subject of absenteeism.

Recent health-related studies have been investigating absenteeism concerning health and lifestyle-related risk factors. Physical diseases such as heart (Lakic et al., 2014; Lyszczarz, 2018), kidney diseases (Richardson et al., 2018; Wang et al., 2016), migraine, chronic back and neck pain (Mesas et al., 2014), asthma (Hansen et al., 2012), stroke

ATIF ÖNERİSİ (APA): Şahin, D., Kurutkan, M.N., Kara, O. (2020). How Much Do Chronic Diseases Affect Absenteeism?. İzmir İktisat Dergisi. 35(2). 403-414. Doi: 10.24988/ije.202035213

¹ Dr. Öğr. Üyesi Dilek ŞAHİN, Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, DÜZCE, dileksahin@duzce.edu.tr

ORCID: 0000-0003-0865-7763

² Doç. Dr. Mehmet Nurullah KURUTKAN, Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, DÜZCE, nurullahkurutkan@duzce.edu.tr

ORCID: 0000-0002-3740-4231

³ Doç. Dr. Oğuz KARA, Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, DÜZCE, oguzkara@duzce.edu.tr

ORCID: 0000-0002-8934-5608

(Brüggenjürgen et al., 2007), diabetes (Malinowski et al., 2016) and mental illnesses such as depression (Claxton et al., 1999; Evans-Lacko & Knapp, 2016) were associated with absenteeism. Depression has a significant negative impact on time management and productivity (Evans-Lacko & Knapp, 2016). Recent researches show that the level of absenteeism caused by obesity has increased (Frone, 2008). Besides, lifestyle factors such as smoking (Halpern, 2001) and alcohol use (Bacharach et al., 2010) and feeling of well-being (Prottas, 2008) are similarly linked to absenteeism.

From a social perspective, the economic burden of disease is calculated by both direct and indirect costs. Indirect costs are usually loss of productivity as a result of death, long-term disability, short-term absenteeism or presenteeism. The costs of absenteeism are examined under the heading of indirect costs (Drummond et al., 2005; Hemp, 2004; Zhang et al., 2016).

Health and socioeconomic factors linked to chronic health conditions are critical in influencing workplace productivity and workplace health. Low productivity due to sickness includes the degree of failure to be completely excluded from the role undertaken (temporary interruption of work) (absenteeism) and the inability to demonstrate the usual workforce and performance in the work process (presenteeism) (Baptista et al., 2019; Wee et al., 2019).

Chronic diseases (physical and mental) cause individuals to be unable to play their roles and disrupt society's ability to live in optimal health and pose a burden to society (Ejebu & Skåtun, 2018). Losses in health status due to chronic diseases adversely affect governments, companies and other organizations and lead them to take precaution (Baptista et al., 2019).

From a financial perspective, productivity loss is one of the justifications for investments in improving workplace health (Baptista et al., 2019). Researches show that indirect costs are too high, and even these costs are estimated to

exceed medical and pharmaceutical expenditures (Wee et al., 2019). The prevalence of the chronic disease in the United States has a historic high. A recent study of working-age adults found that 68% suffered from at least one chronic condition. The Milken Institute estimates that productivity loss due to chronic disease exceeded \$ 1 trillion in 2003 and would triple in the next 20 years (DeVol et al., 2007). Conference Board of Canada estimated that the cost of absenteeism in the Canadian economy was the US \$ 16.6 billion in 2011 (Zhang et al., 2016). Loss of productivity, assessed by sickness absenteeism, is considered a way of measuring economic performance (Baptista et al., 2019).

From an employer's perspective, it is important to estimate the total economic burden of chronic medical conditions on employees. To invest with limited resources, it is vital for the employer to identify which health risks and chronic diseases are prevalent. Employers, health insurers and policymakers have a growing interest in predicting productivity loss caused by workers' health conditions (Baptista et al., 2019).

The most commonly used individual-level measurements on absenteeism consist of three indicators based on:

1. Attitude based on registration or self-declaration of persons (number or rate of single-day absences),
2. Frequency (number of times absent or rate of this kind of absence)
3. Time lost absence (total number of days or rate of days absent) (Darr & Johns, 2008).

In the calculation of absenteeism days, different calculation techniques were developed from 3 months to one year (Darr & Johns, 2008). Absenteeism under this research covers a period of 12 months.

This study aims to determine the degree to which chronic diseases (supported by socio-demographic factors) affect the disease-related

absenteeism (sickness absenteeism) in the last twelve months.

In this research, many chronic diseases and socio-demographic variables have been handled together. Three different models (simple, intermediate and comprehensive) were established to determine the factors affecting absenteeism. In all three models, the dependent variable is the absenteeism in the last 12 months and the independent variables in the first model are asthma, bronchitis, chronic heart disease, hypertension, stroke-paralysis, arthrosis, waist area pain, neck area pain, diabetes, allergy, liver failure, kidney problems, depression, pain, gender, and education. In the second model, household income, alcohol and cigarette use variables were added to the independent variables in the simple model. In the third level model, the variables in the previous model included sports, walking, body mass index, work status, work continuity, and general health perception.

2. DATA SET AND METHOD

“The 2016 Health Survey” was used in this study. The Health Survey is carried out every 2 years by TurkStat (Turkish Statistical Institute) and the most recent survey is for the year 2016. Its scope is households located in all settlements within the borders of Turkey. The institutionally qualified population (soldiers, those who remain permanently in dormitories, prisons, nursing homes and hospitals, etc.) are out of scope, as well as settlements (small villages, hamlets, etc.) (number of addresses smaller than 20) where it is thought that sufficient number of sample households could not be reached were excluded. The data set was stratified and a two-stage cluster sampling methodology was used. 9470 household addresses were selected and searched to collect information on health indicators. The total number of observations in the data set is 23,606. In this study, the total number of observations first fell to 17,242, as information about individuals older than 15 years was used. Then, since only active workers were included in the study, the number of observations in the

study decreased from 17242 people to 6457 people. When 6457 individuals were organized to include all variables (chronic diseases and socio-demographic factors), the number of observations included in econometric analyses consisted of 3022 individuals. All variables, variable definitions and data sources used in the analyses are shown in Appendix 1.

The binary logistic regression analysis method was used to determine the chronic diseases and socio-demographic factors affecting the absenteeism in the last 12 months. It is possible to summarize the working algorithm of Logit model analyses as follows.

The Logit method is used as an alternative to discriminant analysis and cross tables in the case of various hypothesis distortions (such as normality, having common covariance). It is also used as an alternative to linear regression analysis if the dependent variable is binary such as 0/1, or a discrete variable with more than two levels (polychotomous) due to the hypothesis distortions (Kaşko, 2007).

In Logit models, factor change=odds ratio can be used in coefficient interpretations. In the dummy variable, while all other variables are constant, $exp(\beta k)$ gives the difference rate or factor change, for standardized factor change, $exp(\beta k * sk)$ is calculated while all other variables are constant and here sk = standard deviation; in quantitative variables, percentage change is found with $(exp(\beta - 1) * 100$. Independent variables can be standardized with simple algebra (Emeç, 2002).

For a linear probability model defined as $P_i = \beta_0 + \beta_1 X_i$ the logistic cumulative distribution function can be written as follows to indicate the probability that the P_i Decision Unit will perform a particular preference.

$$P_i = E(Y_i = 1/X_i) = F(I_i) = F(\beta_0 + \beta_1 X_i) \\ = \frac{1}{1+e^{-I_i}} = \frac{1}{1+e^{-(\beta_0+\beta_1 X_i)}} \quad \text{Equation 1}$$

“e” in the equation expresses the natural logarithm base, whereas the I_i benefit index is between $-\infty$ and $+\infty$ and P_i is between 0 and 1. As you can see, there is a relationship

between P_i and I_i that cannot be described linearly. To make this non-linear relationship predictable, it is possible to convert it to a linear format by performing some mathematical operations. The following equation is obtained by taking into account that the probability of the decision unit performing a choice is P_i and the probability of not performing is $1 - P_i$.

$$P_i = \frac{1}{1 + e^{-I_i}} \rightarrow 1 + e^{-I_i} = \frac{1}{P_i} \rightarrow e^{-I_i} = \frac{1-P_i}{P_i} \rightarrow e^{-I_i} = \frac{P_i}{1-P_i} \quad \text{Equation 2}$$

In the equation $\frac{P_i}{1-P_i}$ is the ratio of the probability of the decision unit to choose to the probability of not realizing it. This ratio is called "Odds Ratio". The odds ratio is a ratio of two odds. It is a ratio that summarizes the relationship between two variables. Logit is the natural logarithm of the odds ratio. As the odds ratio is asymmetrical, the natural logarithm is taken and made symmetrical. Logit is the

equivalent of the β coefficient in linear regression analysis. To write the above function in a linear form, if the natural logarithm of both sides of the equation is taken at the base e, the following equation is obtained.

$$L_i = \ln\left(\frac{P_i}{1-P_i}\right) = I_i = \beta_0 + \beta_1 X_i \quad \text{Equation 3}$$

In fact, L_i is referred to as the natural logarithm of the odds ratio, and L_i is in a linear relationship with both X_i and coefficients. Here, L_i is essentially expressed as the natural logarithm of the odds ratio. L_i is involved in a linear relationship with both X_i and coefficients (Gujarati, 2012).

3. FINDINGS

A chi-square test was used to determine whether there is a significant difference between each variable. Discriminant analysis was used to determine whether age and body mass index affect the absenteeism.

Table 1. Variance Analysis of Variables

Variables	Variable description	N	%	Mean (95% CI) (Lower, Upper)	Std. deviation	Prob.
Age	15-75 age	-	-	40,20	12,265	0,000
Body mass index	14.69-53.33	-	-	26,21	4,507	0,250
Education level	He/She didn't finish any school, Illiterate	340	5,3	0,05 (0,03-0,08)	0,227	0,000
	Primary school	2137	33,1	0,14 (0,12-0,16)	0,349	
	Secondary school	517	8,0	0,14 (0,10-0,19)	0,349	
	Vocational or technical secondary school	13	0,2	0,40 (-0,28-1,08)	0,349	
	Primary education	467	7,2	0,21 (0,15-0,28)	0,412	
	High school or vocational high school	1359	21,0	0,17 (0,14-0,20)	0,376	
	2 or 3-year college	438	6,8	0,25 (0,19-0,32)	0,437	
	4-year college or faculty	993	15,4	0,14 (0,11-0,18)	0,349	
	Master's degree	167	2,6	0,18 (0,09-0,28)	0,389	
	PhD	26	0,4	0,08 (-0,10-0,27)	0,083	
Household income	0 - 1264 TL	907	14,0	0,11 (0,08-0,14)	0,314	0,087
	1265- 1814 TL	1543	23,9	0,16 (0,14-0,19)	0,369	
	1815- 2540 TL	1182	18,3	0,15 (0,12-0,18)	0,356	
	2541 - 3721 TL	1299	20,1	0,17 (0,13-0,20)	0,372	
	3722 + TL	1526	23,6	0,16 (0,13-0,19)	0,369	
Gender	Female	4399	68,1	0,16 (0,14-0,18)	0,367	0,845
	Male	2058	31,9	0,14 (0,12-0,16)	0,347	
Alcohol use	No	4088	63,3	0,13 (0,12-0,15)	0,337	0,000
	Yes	2369	36,7	0,19 (0,17-0,21)	0,337	
Cigarette smoking	Never	2685	41,6	0,12 (0,10-0,14)	0,325	0,000
	I quit smoking	982	15,2	0,16 (0,12-0,19)	0,363	
	Yes, sometimes	335	5,2	0,14 (0,08-0,19)	0,346	
	Yes, everyday	2455	38,0	0,19 (0,17-0,21)	0,391	

Table 1. Variance Analysis of Variables (Continuous)

Variables	Variable description	N	%	Mean (95% CI) (Lower, Upper)	Std. deviation	Prob.
Sport	I have never performed such physical activity	5914	91,6	0,15 (0,14-0,16)	0,357	0,183
	At least 1 day a week and 10 minutes	543	8,4	0,18 (0,12-0,23)	0,381	
Walking	I have never performed such physical activity	890	13,8	0,14 (0,10-0,17)	0,343	0,171
	At least 1 day a week and 10 minutes	5567	86,2	0,15 (0,14-0,17)	0,362	
Work status	Salaried or paid	4625	71,6	0,18 (0,16-0,20)	0,384	0,000
	Employer	232	3,6	0,13 (0,07-0,20)	0,342	
	On one's own	1051	16,3	0,10 (0,08-0,13)	0,306	
	Unpaid family worker	549	8,5	0,07 (0,04-0,09)	0,248	
Continuity of employment	Temporary or limited time work	583	9,0	0,16 (0,12-0,21)	0,371	0,688
	Permanent	5874	91,0	0,15 (0,14-0,16)	0,358	
Working method	Part time	317	4,9	0,12 (0,07-0,16)	0,320	0,281
	Full time	6140	95,1	0,15 (0,14-0,17)	0,361	
General health status	Too bad	17	0,3	0,13 (-0,06-0,31)	0,342	0,000
	Bad	294	4,6	0,18 (0,13-0,23)	0,387	
	Normal	1526	23,6	0,19 (0,17-0,21)	0,393	
	Good	3896	60,3	0,13 (0,11-0,14)	0,332	
	Very good	724	11,2	0,11 (0,07-0,15)	0,312	
Prevention of life in 4 weeks of pain	Never	731	11,3	0,13 (0,11-0,15)	0,336	0,000
	Very little	1111	17,2	0,13 (0,11-0,15)	0,334	
	Normal	775	12,0	0,18 (0,15-0,21)	0,386	
	Pretty much	335	5,2	0,19 (0,15-0,24)	0,396	
	Too much	70	1,1	0,23 (0,13-0,33)	0,423	
Asthma	No	6131	95,0	0,15 (0,14-0,17)	0,361	0,834
	Yes	326	5,0	0,12 (0,08-0,16)	0,326	
Bronchitis	No	6155	95,3	0,15 (0,14-0,17)	0,360	0,367
	Yes	302	4,7	0,14 (0,09-0,19)	0,349	
Coronary heart	No	6188	95,8	0,15 (0,13-0,16)	0,354	0,000
	Yes	269	4,2	0,23 (0,17-0,29)	0,421	
Hypertension	No	5834	90,4	0,15 (0,14-0,17)	0,359	0,121
	Yes	623	9,6	0,15 (0,12-0,19)	0,359	
Stroke-paralysis	No	6441	99,8	0,15 (0,14-0,16)	0,358	0,000
	Yes	16	0,2	0,50 (0,12-0,88)	0,527	
Arthrosis	No	6152	95,3	0,15 (0,14-0,17)	0,360	0,162
	Yes	305	4,7	0,14 (0,10-0,19)	0,351	
Waist area problems	No	4772	73,9	0,13 (0,11-0,15)	0,337	0,000
	Yes	1685	26,1	0,18 (0,16-0,20)	0,386	
Neck area problems	No	5429	84,1	0,14 (0,13-0,16)	0,351	0,000
	Yes	1028	15,9	0,17 (0,15-0,20)	0,379	
Diabetes	No	6079	94,1	0,15 (0,14-0,16)	0,358	0,077
	Yes	378	5,9	0,16 (0,12-0,21)	0,371	
Allergies	No	5846	90,5	0,14 (0,13-0,16)	0,351	0,000
	Yes	611	9,5	0,21 (0,12-0,25)	0,407	
Liver failure	No	6387	98,9	0,15 (0,14-0,16)	0,357	0,015
	Yes	70	1,1	0,24 (0,12-0,35)	0,429	
Kidney	No	6144	95,2	0,15 (0,13-0,16)	0,352	0,000
	Yes	313	4,8	0,23 (0,18-0,29)	0,424	
Depression	No	6091	94,3	0,15 (0,13-0,16)	0,354	0,000
	Yes	366	5,7	0,20 (0,15-0,25)	0,401	

Note: Discriminant analysis was used to determine whether age and body mass index affect the absenteeism.

The average age of the people in the study was 40.20 (SD ± 12,265) and the average body mass index was 26.21 (SD ± 4,507) (Table 1). Most of

the participants were primary school graduates (49.1%), women (68.1%), salaried (71.6%) and permanent (91.0%) employees. In terms of the

absenteeism over the last twelve months; age, education, alcohol use and cigarette smoking, work status, general health status, pain, coronary heart disease, stroke-paralysis, waist area problems, neck area problems, allergies, liver failure, kidney diseases, and depression were effective.

According to the binary regression findings in Table 2, individuals experiencing coronary heart disease increases the probability of absenteeism in the last twelve months by 1.68 times. Stroke-paralysis disease 5.67 times, waist area problems 1.45 times, allergies 1.51 times, kidney problems 1.64 times increases the probability of absenteeism in the last

twelve months. The increase in pain levels of individuals increases the probability of absenteeism by 1.19 times. Each year's increase in the age of individuals decreases the probability of absenteeism by 0.97 times. Being a woman increases the probability of absenteeism by 0.76 times. The increase/improvement in individuals' education levels increases the probability of absenteeism in the last twelve months by 1.05 times. It is inferred from the Hosmer-Lemeshow test statistic (since the Hosmer-Lemeshow probe value is greater than 0.05) that the data used in Model 1 is in accordance with the selected analysis method (Table 2)

Table 2. Binary Regression Results (Model 1)

Variables	Coefficient	OR	p	% 95 Confidence	
				Lower	Upper
Asthma	-0,4069	0,6657	0,0890	0,4163	1,0645
Bronchitis	-0,1283	0,8796	0,5890	0,5525	1,4003
Coronary heart	0,5237	1,6883	0,0080	1,1452	2,4890
Hypertension	0,1177	1,1249	0,4940	0,8029	1,5760
Stroke-paralysis	1,7368	5,6794	0,0080	1,5693	20,553
Arthrosis	-0,1691	0,8444	0,4330	0,5531	1,2890
Waist area	0,3723	1,4511	0,0010	1,1563	1,8210
Neck area	0,0393	1,0401	0,7550	0,8125	1,3316
Diabetes	0,1782	1,1951	0,3680	0,8105	1,7621
Allergy	0,4125	1,5106	0,0050	1,1360	2,0087
Liver failure	0,2841	1,3286	0,4110	0,6747	2,6164
Kidney	0,5001	1,6488	0,0050	1,1617	2,3403
Depression	0,1845	1,2026	0,2720	0,8653	1,6713
Pain	0,1904	1,2097	0,0000	1,0884	1,3445
Age	-0,0287	0,9718	0,0000	0,9619	0,9817
Gender	-0,2736	0,7606	0,0140	0,6116	0,9459
Education	0,0524	1,0538	0,0230	1,0074	1,1023
Constant	-1,4773	0,2283	0,0000	0,1297	0,4016
Observation	3022				
LR Chi2(27)	118,91				
Prob>chi2	0				
Pseudo	0,0462				
H-L chi2 (8)	10,64				
Prob > chi2	0,2227				

H-L: Hosmer-Lemeshow, OR: Odds Ratio

In Model 2, individuals experiencing chronic heart disease increase the probability of absenteeism in the last twelve months by 1.67 times. Stroke-paralysis is 6.03 times, waist area problems 1.43 times, allergies 1.51 times, kidney problems 1.66 times increases the probability of absenteeism in the last twelve

months. The increase in the pain levels of individuals increases the probability of absenteeism by 1.21 times. Each year's increase in the age of individuals decreases the probability of absenteeism by 0.97 times. Alcohol use increases the probability of absenteeism by 1.30 times and smoking increases by 1.12 times (Table 3).

Table 3. Binary Regression Results (Model 2)

Variables	Coefficient	OR	p	% 95 Confidence	
				Lower	Upper
Asthma	-0,3643	0,6947	0,1300	0,4336	1,1128
Bronchitis	-0,1383	0,8708	0,5610	0,5461	1,3886
Coronary heart	0,5163	1,6759	0,0100	1,1313	2,4826
Hypertension	0,1489	1,1606	0,3890	0,8271	1,6285
Stroke-paralysis	1,7980	6,0374	0,0060	1,6541	22,0367
Arthrosis	-0,1544	0,8570	0,4770	0,5603	1,3108
Waist area	0,3634	1,4383	0,0020	1,1454	1,8060
Neck area	0,0200	1,0202	0,8740	0,7960	1,3075
Diabetes	0,1780	1,1949	0,3720	0,8083	1,7664
Allergy	0,4159	1,5158	0,0040	1,1388	2,0175
Liver failure	0,3383	1,4026	0,3310	0,7088	2,7755
Kidney	0,5087	1,6631	0,0050	1,1688	2,3664
Depression	0,1369	1,1467	0,4180	0,8233	1,5971
Pain	0,1910	1,2105	0,0000	1,0888	1,3459
Age	-0,0296	0,9709	0,0000	0,9608	0,9810
Gender	-0,1134	0,8928	0,3480	0,7047	1,1311
Education	0,0243	1,0246	0,3620	0,9725	1,0796
Alcohol use	0,2665	1,3054	0,0200	1,0428	1,6340
Cigarette use	0,1191	1,1265	0,0050	1,0375	1,2232
Household inc	0,0644	1,0665	0,1520	0,9766	1,1648
Constant	-1,9779	0,1384	0,0000	0,0737	0,2599
Observation	3022				
LR chi2(27)	139,4100				
Prob>chi2	0,0000				
Pseudo	0,0541				
H-L chi2 (8)	5,71				
Prob > chi2	0,6799				

Table 4. Binary Regression Results (Model 3)

Variables	Coefficient	OR	p	% 95 Confidence	
				Lower	Upper
Asthma	-0,4592	0,6318	0,0590	0,3925	1,0170
Bronchitis	-0,2070	0,8130	0,3880	0,5083	1,3002
Coronary heart	0,3646	1,4400	0,0720	0,9675	2,1432
Hypertension	0,0977	1,1026	0,5780	0,7813	1,5562
Stroke-paralysis	1,7020	5,4850	0,0120	1,4570	20,6488
Arthrosis	-0,1019	0,9031	0,6410	0,5883	1,3864
Waist area	0,3257	1,3850	0,0060	1,1004	1,7432
Neck area	-0,0354	0,9652	0,7810	0,7522	1,2386
Diabetes	0,1261	1,1344	0,5360	0,7608	1,6917
Allergy	0,3851	1,4698	0,0090	1,1018	1,9606
Liver failure	0,3341	1,3967	0,3380	0,7053	2,7657
Kidney	0,4855	1,6250	0,0070	1,1403	2,3156
Depression	0,0793	1,0825	0,6440	0,7738	1,5144
Pain	0,1480	1,1595	0,0070	1,0405	1,2921
Age	-0,0284	0,9720	0,0000	0,9614	0,9828
Gender	-0,0624	0,9395	0,6120	0,7382	1,1957
Education	0,0113	1,0114	0,6820	0,9580	1,0677
Alcohol use	0,2759	1,3177	0,0170	1,0511	1,6520
Cigarette use	0,0972	1,1021	0,0230	1,0135	1,1985
Household inc	0,0552	1,0567	0,2390	0,9640	1,1583
Sport	0,0209	1,0211	0,7100	0,9147	1,1398
Walking	-0,0011	0,9989	0,9560	0,9612	1,0381
Body mass index	-0,0065	0,9935	0,6000	0,9697	1,0180
Work status	-0,2719	0,7619	0,0000	0,6728	0,8629
Continuity of empl	-0,0407	0,9601	0,8350	0,6542	1,4090
Working method	0,1570	1,1700	0,5530	0,6969	1,9642
General health st.	-0,3909	0,6764	0,0000	0,5737	0,7976
Constant	0,1236	1,1316	0,8410	0,3389	3,7777
Observation	3022				
LR chi2(27)	182,58				
Prob>chi2	0				
Pseudo	0,0709				
H-L chi2 (8)	5.24				
Prob > chi2	0.7316				

In Model 3, stroke-paralysis increases the probability of absenteeism in the last twelve months by 5.48 times. Waist area problems 1.38 times, allergies 1.46 times, kidney problems 1.62 times increases the probability of absenteeism in the last twelve months. The increase in the pain levels of individuals increases the probability of absenteeism by 1.15 times. Each year's increase in the age of individuals decreases the probability of absenteeism by 0.97 times. Alcohol use increases the probability of absenteeism by 1.31 times and smoking increases by 1.10 times. Continuous employment increases the probability of absenteeism by 0.96 times compared to temporary or limited-time employment. An improvement in general health status reduces the probability of absenteeism by 67% in the last twelve months (Table 4).

4. DISCUSSION

The incidence of fourteen chronic diseases in the population varies between 0.2% and 26.1%. The most common chronic disease is a pain in the waist area. The least common chronic disease is a stroke. According to the dependent variable of absenteeism in the last two months, chronic disease groups with statistically significant differences between chronic disease and non-chronic disease groups are coronary heart disease, stroke-paralysis, waist area problems, neck area problems, allergies, liver failure, kidney diseases, and depression diseases. No significant differences were detected in bronchitis, hypertension, arthrosis, and diabetes. According to Lyszczarz's (2018) study in Poland, the rate of absenteeism due to heart failure (3.3-4%) was determined to be 4.2% in our study.

The rate of absenteeism increases for the stage of the disease concerning kidney disease. Absenteeism begins at the third stage and reaches its peak at the stage of renal failure (Wang et al., 2016). It is not possible to compare the stages of the disease in the research data because there is no data on the stages of the

disease, but it has been determined that kidney disorders are effective in absenteeism.

In terms of gender, the study conducted on employees in the database of a regional bank in France shows that both presenteeism and absenteeism vary according to gender. Accordingly, while other factors are equal, women experience less presenteeism while experiencing more and longer absenteeism. The reason for this is explained by the social roles imposed on women. Similar results were obtained in our study. In terms of age variable, many studies on generational conflicts at work found that older employees avoided absenteeism as much as possible, while younger employees did not hesitate to get sick leave reports (Bierla et al., 2013). Results supporting both findings were obtained in our study.

The more the health status of employees is perceived as bad, the more absenteeism is. A study conducted between 1999 and 2003 confirms that absenteeism among public and private sector employees in Sweden is an independent predictor of general health status (Bergström et al., 2009). In our study, an improvement in general health status reduced the probability of absenteeism by 67% in the last twelve months.

According to Kandemir's study in 2014, the most chronic diseases affecting absenteeism are as follows: chronic fatigue or low energy, joint pain, musculoskeletal problems, chronic low back / neck pain, sleep problem, migraine-headache, anxiety disorder, depression, high blood pressure or hypertension, obesity, diabetes, asthma, cancer and heart diseases (Kandemir, 2014).

5. LIMITATIONS

There is no data on whether cancer patients are using drugs regularly, the stages of the disease, whether or not patients are applying to traditional complementary medicine in the Turkish Health Survey data. Therefore, there is no comparison in the literature regarding the factors affecting absenteeism. Besides, the lack

of data on organizational behavior parameters related to organizational and institutional factors, which are a source of risk for absenteeism, are among the limitations.

Although chronic health conditions are one of the determinants of absenteeism, numerous studies are pointing out that its impact on workplace productivity is weak. The main factors affecting the absenteeism are contextual factors such as culture, behavior, health services, macroeconomic conditions, legislation, institution design and income inequality (Baptista et al., 2019; Evans-Lacko & Knapp, 2016). Absenteeism is influenced by the characteristics of the individual as well as the nature and characteristics of work in the employment sectors (Ejebu & Skåtun, 2018).

6. CONCLUSION

Healthy working environments should be provided for the employees to perform well. Ensuring a healthy work environment should be among the primary objectives of its managers. Labor productivity is achieved through a healthy and productive workforce. Employee productivity is influenced by the quality of human resources. Particularly in organizations with a tendency to grow, absenteeism behaviors of employees may be an obstacle to achieve the goals. Policymakers should benefit from evidence-based on econometric models of the comparative burden of different chronic conditions.

REFERENCES

- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Biron, M. (2010). Alcohol consumption and workplace absenteeism: The moderating effect of social support. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 334–348. doi:10.1037/a0018018
- Baptista, M. C., Burton, W. N., Nahas, A. K., Wang, Y.-P., Viana, M. C., & Andrade, L. H. (2019). Absenteeism and Presenteeism Associated With Common Health Conditions in Brazilian Workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(4), 303–313. doi:10.1097/JOM.0000000000001538
- Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Aronsson, G., & Josephson, M. (2009). Sicknes Presenteeism Today, Sicknes Absenteeism Tomorrow? A Prospective Study on Sicknes Presenteeism and Future Sicknes Absenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 51(6), 629–638. doi:10.1097/JOM.0b013e3181a8281b
- Bierla, I., Huver, B., & Richard, S. (2013). New evidence on absenteeism and presenteeism. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(7), 1536–1550. doi:10.1080/09585192.2012.722120
- Brüggenjürgen, B., Rossnagel, K., Roll, S., Andersson, F. L., Selim, D., Müller-Nordhorn, J., Nolte, C. H., Jungehülsing, G. J., Villringer, A., & Willich, S. N. (2007). The Impact of Atrial Fibrillation on the Cost of Stroke: The Berlin Acute Stroke Study. *Value in Health*, 10(2), 137–143. doi:10.1111/j.1524-4733.2006.00160.x
- Claxton, A. J., Chawla, A. J., & Kennedy, S. (1999). Absenteeism Among Employees Treated for depression. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 41(7), 605–611. doi:10.1097/00043764-199907000-00009
- Darr, W., & Johns, G. (2008). Work strain, health, and absenteeism: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 293–318. doi:10.1037/a0012639
- DeVol, R., Bedroussian, A., Charuworn, A., Chatterjee, A., Kim, I., Kim, S., & Klowden, K. (2007). An unhealthy America: The economic burden of chronic disease. CA:Milken Institute.
- Drummond, M. F., Sculpher, M. J., Torrance, G. W., O'Brien, B. J., & Stoddart, G. L. (2005). *Methods for the economic evaluation of health care programmes (Third)*. Oxford university press.

- Ejebu, O.-Z., & Skåtun, D. (2018). Vocation, Mental Illness, and the Absenteeism Decision. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60(12), 1136–1142. doi:10.1097/JOM.0000000000001454
- Emeç, H. (2002). Ege Bölgesi Tüketim Harcamaları İçin Sıralı Logit Tahminleri ve Senaryo Sonuçları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 13–29.
- Evans-Lacko, S., & Knapp, M. (2016). Global patterns of workplace productivity for people with depression: absenteeism and presenteeism costs across eight diverse countries. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 51(11), 1525–1537. doi:10.1007/s00127-016-1278-4
- Frone, M. R. (2008). Obesity and Absenteeism Among U.S. Workers: Do Physical Health and Mental Health Explain the Relation? *Journal of Workplace Behavioral Health*, 22(4), 65–79. doi:10.1080/15555240802157403
- Gujarati, D. N. (2012). *Basic Econometrics*. Tata McGraw-Hill Education.
- Halpern, M. T. (2001). Impact of smoking status on workplace absenteeism and productivity. *Tobacco Control*, 10(3), 233–238. doi:10.1136/tc.10.3.233
- Hansen, C. L., Baelum, J., Skadhauge, L., Thomsen, G., Omland, Ø., Thilising, T., Dahl, S., Sigsgaard, T., & Sherson, D. (2012). Consequences of asthma on job absenteeism and job retention. *Scandinavian Journal of Public Health*, 40(4), 377–384. doi:10.1177/1403494812449079
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: At work - But out of it. *Harvard Business Review*, 82(10), 49–58.
- Kandemir, A. (2014). Hastane Çalışanları Arasında Sağlık Sorunları Nedeniyle Yaşanan İşte Var Olamama ve İşe Devamsızlık Davranışı ile Maliyetini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara.
- Kaşko, Y. (2007). Çoklu Bağlantı Durumunda İkili (Binary) Lojistik Regresyon Modelinde Gerçekleşen 1. Tip Hata ve Testin Gücü. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Lakic, D., Tasic, L., & Kos, M. (2014). Economic burden of cardiovascular diseases in Serbia. *Vojnosanitetski Pregled*, 71(2), 137–143. doi:10.2298/VSP1402137L
- Lyszczarz, B. (2018). Indirect costs and public finance consequences of heart failure in Poland, 2012–2015. *BMC Public Health*, 18(1), 1130. doi:10.1186/s12889-018-6034-0
- Malinowski, K. P., Kawalec, P. P., & Moćko, P. (2016). Indirect costs of absenteeism due to rheumatoid arthritis, psoriasis, multiple sclerosis, insulin-dependent diabetes mellitus, and ulcerative colitis in 2012: a study based on real-life data from the Social Insurance Institution in Poland. *Expert Review of Pharmacoeconomics & Outcomes Research*, 16(2), 295–303. doi:10.1586/14737167.2016.1085802
- Mesas, A. E., González, A. D., Mesas, C. E., de Andrade, S. M., Magro, I. S., & del Llano, J. (2014). The Association of Chronic Neck Pain, Low Back Pain, and Migraine with Absenteeism Due to Health Problems in Spanish Workers. *Spine*, 39(15), 1243–1253. doi:10.1097/BRS.0000000000000387
- Prottas, D. J. (2008). Perceived Behavioral Integrity: Relationships with Employee Attitudes, Well-Being, and Absenteeism. *Journal of Business Ethics*, 81(2), 313–322. doi:10.1007/s10551-007-9496-z
- Richardson, K. L., Weiss, N. S., & Halbach, S. (2018). Chronic School Absenteeism of Children with Chronic Kidney Disease. *The Journal of Pediatrics*, 199(S4), 267–271. doi:10.1016/j.jpeds.2018.03.031
- Wang, V., Vilme, H., Maciejewski, M. L., & Boulware, L. E. (2016). The Economic Burden of Chronic Kidney Disease and End-Stage Renal Disease. *Seminars in Nephrology*, 36(4), 319–330. doi:10.1016/j.semnephrol.2016.05.008

Wee, L. H., Yeap, L. L. L., Chan, C. M. H., Wong, J. E., Jamil, N. A., Swarna Nantha, Y., & Siau, C. S. (2019). Antecedent factors predicting absenteeism and presenteeism in urban area in Malaysia. *BMC Public Health*, 19(S4), 540. doi:10.1186/s12889-019-6860-8

Zhang, W., McLeod, C., & Koehoorn, M. (2016). The relationship between chronic conditions and absenteeism and associated costs in Canada. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 42(5), 413-422. doi:10.5271/sjweh.3583

Appendix 1. Variable Table

Variables	Variable description	Data Source
Age	15-75 age	TurkStat, The micro data set of the 2016 Health Survey
Education level	1=He/She didn't finish any school, illiterate 2=Primary School 3=Secondary School 4=Vocational or Technical Secondary School 5=Primary education 6=High school or vocational high school 7=2 or 3-year college 8=4-year college or faculty 9=Master's Degree (5 or 6-year faculties included) 10=PhD	
Household income	1=0 - 1264 TL 2=1265- 1814 TL 3=1815- 2540 TL 4=2541 - 3721 TL 5=3722 + TL	
Gender	1=Male 0=Female	
Alcohol use	1=Yes 0=No	
Cigarette smoking	1=Never 2=I quit smoking 3=Yes, sometimes 4=Ever, everyday	
Sport	1= At least 1 day a week and 10 minutes 0= I have never performed such physical activity	
Walking	1= At least 1 day a week and 10 minutes 0= I have never performed such physical activity	
Body mass index	14.69-53.33	
Work status	1= Salaried or Paid 2= Employer 3= On one's own 4= Unpaid family worker	
Continuity of employment	1= Permanent 0= Temporary or limited time work (seasonal, contracted, non-contract occasional work included)	
Working method	1=Full time 0=Part time	
General health status	1=Too bad 2=Bad 3=Normal 4=Good 5=Very good	
Prevention of life in 4 weeks of pain	1=Never 2=Very little 3=normal 4=pretty much 5=Too much	
Asthma	1= Yes 0= No	
Bronchitis		
Coronary heart		
Hypertension		
Stroke-paralysis		
Arthrosis		
Waist area problems		
Neck area problems		
Diabetes		
Allergies		
Liver failure		
Kidney		
Depression		

Türkiye’de Doğurganlık ve Göç: Bir Sayma Veri Modeli

Sibel SELİM¹, Derya BİLGİN²

Özet

Bu çalışmada amaç, 2008 ve 2013 yıllarında Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü’nün gerçekleştirmiş olduğu Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması (TNSA) verileri kullanılarak Türkiye’de göç eden ve göç etmeyen evli kadınların doğurganlığını etkileyen etmenlerin sayma veri regresyon modeli ile araştırılmasıdır. Analizlerde bağımlı değişken, evli kadınların sahip olduğu çocuk sayısı iken bağımsız değişkenler kadının ve erkeğin yaşı, çalıştıkları sektör, eğitim durumları, hanehalkı refah düzeyi, ailenin etnik kökeni, kadının ilk evlenme yaşı, ölen çocuk sayıları, kürtaj sayısı, hanehalkı büyüklüğü ve doğum kontrol yöntemleridir. Bu çalışmadan elde edilen bulgulara göre, 2008’de etnik köken, kadının ve erkeğin eğitim düzeyi gibi değişkenler göç etmeyenlerde doğurganlığı etkileyen en önemli değişkenler iken, göç edenlerde bu değişkenlerin doğurganlık üzerinde anlamlı etkisi bulunmamıştır. 2013 yılında ise değişkenlerin doğurganlık üzerine olan etkilerinin göç edenlerde göç etmeyenlere göre daha fazla olduğu görülmüştür.

Anahtar kelimeler: Doğurganlık, Göç, Sayma Veri Modeli

Jel Kodu: J13, O16, C25, C21

Fertility and Migration in Turkey: A Count Data Model

Abstract

The aim of this study is to investigate factors affecting the fertility of immigrant and non-immigrant married women with the count data regression model in Turkey by using 2008 and 2013 Demographic and Health Survey (DHS) performed by Hacettepe University Population Studies Institute. In the analysis, while the dependent variable is the number of children of married women, the independent variables are the age of the woman and the man, the sector in which they worked, the level of household welfare, the ethnic origin of the family, the age of the first marriage of the woman, the number of dead children, the number of abortion, the size of the household and birth control methods. According to the findings of this study, in 2008, variables such as ethnicity, education level of women and men have the most important variables affecting fertility in non-immigrants, but no significant effect of these variables on fertility in immigrants. In 2013, it has been observed that the effects of some variables on fertility has higher among immigrants than non-immigrants.

Keywords: Fertility, Migration, Count Data Model

Jel Codes: J13, O16, C25, C21

1- GİRİŞ

Göç, genel olarak kişilerin çevresel, siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel sebeplerden dolayı yaşadığı yerden başka bir yere hareket etmeleri olarak adlandırılmaktadır. Gerek sosyo-ekonomik (işgücü ve istihdam yapısında değişim gibi) gerekse çevresel anlamda (çarpık kentleşme, kirlilik gibi) olumsuz etkilere sebep olabilen göç olgusu, Türkiye’de 1950’li yıllardan itibaren hız kazanmaya başlamıştır. Son yıllarda göç eden nüfusun yapısına bakıldığında yaklaşık olarak yarısından

fazlasının kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Kadın oranında artış yaşanmaya başlanmış olması, beraberinde “nüfus artışının bundan nasıl etkilendiği” sorusunu getirmektedir.

“Kadın ve göç” konusundaki çalışmalar hem mekansal hem de toplumsal bir değişim içeren göç sürecinde, sosyo-ekonomik sınıf, kültür, etnik ya da ulusal kimlik kadar cinsiyet kimliğinin de önemli bir rol oynadığına işaret etmektedir (İlkkaracan ve İlkkaracan, 1998: 1-2; Selim, 2009: 2). Bu çalışmada amaç, 2008 ve 2013 yıllarında Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü’nün gerçekleştirmiş olduğu

ATIF ÖNERİSİ (APA): Selim, S., Bilgin, D. (2020). Türkiye’de Doğurganlık ve Göç: Bir Sayma Veri Modeli. *İzmir İktisat Dergisi*. 35(2), 415-429. Doi: 10.24988/ije.202035214

¹Prof. Dr. Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, Yunusemre/MANİSA, sibel.selim@cbu.edu.tr **ORCID:** 0000-0002-8464-588X

² Doktora öğrencisi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Bölümü, Yunusemre/MANİSA dry_1028@hotmail.com **ORCID:** 0000-0003-1384-8062

Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması (TNSA) verileri kullanılarak Türkiye’de göç eden ve göç etmeyen evli kadınların doğurganlığını etkileyen etmenlerin sayma veri regresyon modeli ile araştırılmasıdır. İç göç konusunda birçok çalışma yapılmış olmasına rağmen iç göçün doğurganlık üzerine etkisini ve bu etkiyi belirleyen etmenlerin neler olduğunun belirlenmesine yönelik bir çalışmaya literatürde rastlanmamıştır. Bu çalışma bu yönüyle Türkiye’de iç göç ve doğurganlık literatürüne katkı sağlayacaktır.

Çalışmanın izleyen bölümleri şu şekildedir: Birinci ve ikinci bölümde doğurganlığın ve göçün teorik çerçevesinden ve konu ile ilgili literatürden bahsedilmiştir. Üçüncü bölümde çalışmada kullanılan metodoloji sunulmuş ve dördüncü bölümde çalışmada kullanılan veriler ve tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Beşinci ve altıncı bölüm, sırasıyla yapılan analizlerden elde edilen bulgular ve sonuç kısmından oluşmaktadır.

2- DOĞURGANLIK: TEORİK ÇERÇEVE

Malthus’un "Nüfus İlkeleri Üzerine Bir Deneme" adlı çalışması modern anlamda nüfus üzerine yapılan ilk çalışma olarak görülmekle birlikte doğurganlığın ekonomik yapı içerisinde modellenmesi Becker (1960) tarafından gerçekleştirilmiştir. Becker (1960)’a göre aileler genellikle çocukları fayda ve fiziksel gelir sağlayan dayanıklı tüketim malları olarak gördüklerinden dolayı dayanıklı tüketim malları için olan talep teorisi, çocuk talebinin analiz edilmesi için de uygun bir çerçeve oluşturmaktadır. Becker (1960), çocuk talebinin; gelir, çocuk maliyetleri ve ailelerin tercihleri tarafından belirlendiğini ileri sürmektedir. Becker(1960)’a göre bütün dayanıklı tüketim mallarında olduğu gibi gelirden artış meydana geldiğinde çocuk kalitesinde ve miktarında artış meydana gelecektir ve çocuk miktarının esnekliği çocuk kalitesinin esnekliğine göre daha küçük olacaktır. Ancak gelir ile çocuk miktarı arasındaki ilişki maliyetlerin artması durumunda negatif bir yapı göstermektedir. Fiyatlarda ya da maliyetlerde meydana gelen

artışlar çocuk kalitesini artırmak için yapılan harcamalarda artışa sebep olarak çocuk maliyetini artırmakta ve bu durumda yüksek gelirli ailelerde çocuk miktarı düşük gelirli ailelere göre daha az olmaktadır.

Yapılan çalışmalarda doğurganlık açısından iki konu ön plana çıkmaktadır. Bunlardan birincisi doğurganlığın kalite-miktar açısından ele alınmasıdır. Becker (1960), Becker ve Lewis (1973); Willis (1973), De Tray (1973) çalışmalarında ailelerin sadece çocuk miktarını talep etmediklerini aynı zamanda belli kalitede çocuk talep ettiklerini ileri sürmüşlerdir. Diğer ise kadının zamanının fırsat maliyeti açısından ele alınmasıdır. Mincer (1962), Becker (1965), Willis (1973), De Tray (1973) çalışmalarında ailenin zamanının özellikle kadının zamanının fırsat maliyetini ön plana çıkarmışlar ve çocuk yetiştirilmesinde kadının harcadığı zamanın daha yoğun olmasından dolayı, kadının ücretlerindeki bir artışın işgücü arzında pozitif ve çocuk sayısı üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu vurgulamışlardır. Doğurganlık teorisinin geliştirilmesiyle beraber doğurganlığı etkileyen sosyo-ekonomik faktörler; kadınların işgücüne katılım oranı, gelir düzeyi, kentleşme, göç, sanayileşme ve eğitim düzeyi şeklinde sıralanabilmektedir (Akça ve Ela, 2012). Literatürde doğurganlık konusunda yapılmış çalışmalardan bazıları aşağıda sunulmuştur:

Selim ve Üçdoğruk (2003), Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) tarafından yapılmış olan 1994 yılı Hanehalkı Gelir Dağılımı Araştırması verileri kullanılarak Poisson Quasi Maksimum Olabilirlik Tahmin Yöntemi ile hanehalkı çocuk sayısı belirleyicilerini ele almıştır. Çalışmada, kadının çalışma durumu, eğitimi ve ücreti ile erkeğin çalışma durumu, mesleği, sosyal güvencesinin olması gibi değişkenlerin hanehalkı doğum kararını etkileyen önemli değişkenler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Selim (2006), Devlet İstatistik Enstitüsü’nün 1999 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi verilerini kullandığı çalışmada Türkiye’de evli kadınların işgücüne katılıp katılmamasına göre oluşan doğurganlık farklılıklarını incelemiştir.

Oluşturulan çocuk sayısı modellerinde Poisson Quasi Maksimum Olabilirlik Tahmin yöntemi kullanılmıştır. Türkiye’de kentsel kesimdeki kadınların işgücüne katılım durumuna göre oluşan doğurganlık farklılıklarının daha yüksek olduğu ve kentsel kesimde yaşayan, işgücüne katılan kadınların çocuk sayısının kırsal kesimde yaşayan ve işgücüne katılan kadınlara oranla daha az olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Deliktaş vd. (2008), Türkiye’nin 81 ili için 2001 yılı verilerini kullanarak hazırlamış oldukları çalışmalarında eğitim, sanayileşme, gelir ve kentleşme düzeylerinin doğurganlık üzerine olan etkisini araştırmışlardır. Bu değişkenlerin doğurganlık üzerine olan dolaylı, dolaysız ve toplam etkilerini belirlemek amacıyla Path analizi yaklaşımını kullanmışlardır. Elde edilen sonuçlara göre kişi başına milli gelir, okullaşma oranı ve sanayileşme düzeyi yükseldikçe doğurganlık hızının azaldığı, kentleşme oranı ile doğurganlık hızı arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu gözlemlemişlerdir. Ancak kentleşme oranının doğurganlık üzerine dolaysız etkisinin pozitif iken dolaylı etkisinin negatif olduğunu belirlemişler ve toplam etkinin ise negatif olduğunu tespit etmişlerdir.

Örsal ve Goldstain (2010), 1976-2008 yılları arasında 22 OECD ülkesi için panel veri analizini gerçekleştirmişlerdir. Çalışmalarında, doğurganlığın ekonomik konjonktürle uyum sağlayıp sağlamadığı, yüksek gelir dönemlerinde düşme eğiliminde olup olmadığı ve zaman içerisinde ekonomik değişkenlerin toplam doğurganlık üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Elde ettikleri bulgulara göre doğurganlığın söz konusu ülkeler açısından konjonktürle birlikte değiştiği yani gelir arttığında doğurganlığın da arttığı ve gelir azaldığında doğurganlığın da azaldığı ve zaman içerisinde kadın işsizlik oranının öneminin artarken erkek işsizlik oranının bir etkisinin olmadığı sonuçlarına ulaşmışlardır. Chani vd. (2012), 1980-2009 yılları arasındaki verileri kullanarak Pakistan’da doğurganlık ile şehirleşme, kadının işgücüne katılımı ve kadının eğitim düzeyleri arasındaki ilişkiyi ARDL sınır testi kullanarak analiz etmişlerdir. Doğurganlık ile kadının eğitim düzeyi, işgücüne

katılım oranı ve kentleşme arasında negatif ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Fagbamigbe ve Adebowale (2014)’da 2008 Nijerya Nüfus ve Sağlık Araştırmaları verileri kullanılarak Poisson regresyon modeli ile Nijerya’lı kadınların doğurganlıklarını etkileyen etmenlerin neler olduğunun belirlenmesini amaçlamışlardır. Araştırmalarında yaş, yaşanılan yer, eğitim, çalışma durumu, evlilik süresi, sağlık durumu ve ilk evlenme yaşı değişkenlerinin doğurganlık üzerinde etkili değişkenler olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Owoo, Mensah ve Onuoha (2015), 1988-2008 yılları arasında Gana Nüfus ve Sağlık Araştırmaları verilerini kullanarak hazırladıkları çalışmalarında, kadınların doğurganlık davranışlarının etkileyen etmenleri en küçük kareler ve negatif binom regresyon yöntemleriyle, bebek ölüm şoklarıyla doğurganlık arasındaki ilişkiyi ise mekansal olarak belirlemeyi amaçlamışlar. Hazırlamış oldukları analizler sonucunda mekansal olarak bebek ölüm şoklarıyla doğurganlık arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğu ve kadının eğitim düzeyinin, kentsel alanda yaşamının ve doğum kontrol yöntemi kullanmanın doğurganlık üzerinde negatif etkisinin olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Emeç (2016), Türkiye’de hanelerdeki çocuk sayısını etkileyen faktörlerin, kadının demografik özellikleri, çalışma ve eğitim durumu gibi özelliklerini de dikkate alarak bölgeler arası yıldan yıla değişimi incelemiştir. Çalışmada Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü’nün 1993, 1998, 2003 ve 2008 yıllarında yapmış olduğu Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması anketlerinden yararlanılmıştır ve Poisson, Negatif Binom ve Sıfır Değer Ağırlıklı Sayma Veri Yöntemleri karşılaştırılmıştır. Elde edilen modellerden çocuk sayısını belirlemede anne ve babanın eğitim durumlarının ve kadının işgücünde olup olmamasının çocuk sayısını azalttığı, fakat bu azalmanın önemli olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Başkaya ve Özkılıç (2018) Türkiye’de doğurganlıkta iller ve bölgeler arasında meydana gelen değişimler ve bunları etkileyen

sosyal, kültürel ve ekonomik değişkenlerin neler olduğunu incelemişlerdir. Türkiye’de doğurganlık hızınının 1980’li yıllara kadar önemli oranda düştüğünü ancak bu tarihlerden sonra düşmenin yavaşladığını ve iller arasında önemli doğurganlık farklarının olduğunu, batıdan doğuya gidildikçe doğurganlığın arttığını gözlemlemişlerdir. Ayrıca Türkiye’de gelir düzeyi, sanayileşme, kentleşme, iç göç, işgücüne katılma, işsizlik, eğitim ve nüfus politikaları gibi etmenlerin doğurganlığı etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Feng (2018) doğurganlıkta Çin’de uygulanan Tek Çocuk Politikasının neden oldu değişimi kullanarak aile büyüklüğünün kuşaklar arası gelir hareketliliği üzerindeki etkisini araştırmaktadır. Çin Aile Anket Uygulamaları çalışmalarının 2010-2014 verilerini kullanarak hazırladığı çalışmasında En Küçük Kareler (OLS) ve İki Aşamalı En Küçük Kareler (2SLS) yöntemlerini kullanmıştır. Çalışmasında aile büyüklüğü etkisi için 2SLS tahminlerinin OLS tahminlerinden hem istatistiksek hem de ekonomik olarak ayırt edilebilir olduğunu ve aile büyüklüğünün kuşaklar arası gelir hareketliliği üzerinde olumlu ama önemsiz bir etkisinin olduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

3- GÖÇ: TEORİK ÇERÇEVE

Göç, genel olarak kişilerin çevresel, siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel sebeplerden dolayı yaşadığı yerden başka bir yere hareket etmeleri olarak adlandırılmaktadır. Temelde göç hareketi, gelişmemiş olan yerden gelişmiş olan yerlere doğru gerçekleşirken kırdan kente, kentten kente ya da kentten kıra doğru olabilmektedir (Öztürk ve Altuntepe, 2008). Literatürde göç olgusunu ele alan fayda-maliyet yaklaşımı, itici ve çekici güçler yaklaşımı ve seçkinlik yaklaşımı olmak üzere belli başlı üç yaklaşım vardır (Çelik, 2005). İnsanlara bilgi ve beceri kazandırmak için yapılan eğitim, sağlık gibi harcamaları kapsayan beşeri sermaye kavramı emek hareketliliğini de kapsamaktadır. Göçün beşeri sermaye kavramı içerisinde incelenmesi, literatürde göçün fayda-maliyet yaklaşımı olarak adlandırılmaktadır. Bu yaklaşıma göre bireylerin göç etme kararları

göçün fayda ve maliyetlerine bağlıdır. Yani bireyler göçün kazançlarının, neden olduğu maliyetlerden büyük olması halinde göç edeceklerdir. İtici ve çekici güçler yaklaşımına göre, göç etme kararlarında kaynak bölge iticiliğe (işsizlik, düşük gelir, tarım toprağı yetersizliği gibi) göç edilecek alanlar ise çekiciliğe (yüksek gelir, istihdam fırsatları gibi) sahiptir. Seçkinlik yaklaşımına göre ise, göç edenler eğitim, yaş cinsiyet medeni durum gibi seçkin niteliklere sahip bireylerden oluşmaktadır. Türkiye’de göç olgusuna ilişkin birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan bazıları aşağıda sunulmuştur:

Munro (1974), çalışmasında Türkiye’de iç göç hareketlerini bölgesel olarak etkileyen etmenlerin neler olduğunu araştırmak için model geliştirmeyi amaçlamıştır. 67 il için gerçekleştirdiği basit regresyon analizi sonucunda göçü etkileyen itici gücün tarımsal bölgelerden kaynaklandığını ve bireylerin önce en yakın yerlere (kasaba veya şehir) daha sonra da başlıca çekim merkezlerine göç ettikleri sonucuna ulaşmıştır. Yamak ve Yamak (1999), nüfusun ne kadarlık bir kısmının bölgesel gelir dağılımındaki dengesizliklerden kaynaklı olarak göç ettiğini belirlemek amacıyla Türkiye’de 67 il için 1980-1990 dönemi net göç oranları ile kişi başına düşen milli gelir arasındaki ilişkiyi istatistiki olarak incelenmişlerdir. Bölgesel bazdaki gelir dengesizliklerinin iç göç üzerindeki etkisinin net göç veren illerin düşük gelir düzeyinden ziyade net göç alan illerin yüksek gelir seviyesinden kaynaklandığı sonucuna ulaşmışlardır. Gür ve Ural (2004), işgücü akım görüşü, bölgesel donanım yaklaşımı, insan sermayesi yaklaşımı ve hanehalkı üretim yaklaşımı şeklinde literatürde yer alan göç modelleri çerçevesinde öne çıkan ekonomik, sosyal ve kültürel göstergeleri kullanarak kentlere göçü çekici kılan faktörleri belirlemeyi amaçlamışlardır. Türkiye’de 73 kent bazında 1990 Genel Nüfus Sayımı verilerini kullanarak oluşturdukları çalışmalarında basit regresyon analizi yapmışlardır. Türkiye’de kent ortalama gelir düzeyi ve işsizlik oranı, sanayileşme düzeyi, sağlık, eğitim hizmetleri kalitesi ve

kadın işgücünün istihdam olanakları değişkenlerinin kentleri çekici kılan faktörler olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Filiztekin ve Gökhan (2008), Türkiye’de bölgelerarası göçün ekonomik ve sosyal nedenlerinin neler olduğunun belirlenmesini amaçladıkları çalışmalarında, 1990 ve 2000 yılı Nüfus verilerini kullanarak çekim (gravity) modelini oluşturmuşlardır. Analizin sonucunda Türkiye’de göç edenlerin, genel nüfus ile karşılaştırıldığında, daha yüksek gelir elde etmek için iş arayan iyi eğitilmiş gençlerden oluştuğuna ulaşmışlardır. Bülbül ve Köse (2010), Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) 2008 yılı verileri ile Devlet Planlama Teşkilatı tarafından yayınlanan “İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması’ndan elde edilen verileri kullanmışlardır. Sözü edilen bu değişkenlere Çok Boyutlu Ölçekleme Analizi (ÇBÖ) uygulanmıştır. Türkiye’nin batısında yer alan ve görece olarak gelişmiş bölgeler olarak tanımlanan İstanbul, Marmara bölgesindeki diğer iller, Ege, Batı Anadolu ve Akdeniz göç alan bölgeler, gelir, istihdam ve genel olarak refah bakımından Türkiye ortalamasının oldukça altında kalan Doğu Bölgeleri ve Karadeniz Bölgesi’nin de göç veren bölgeler konumunda olduğu gözlemlenmiştir. Ercilasun vd. (2011), 2010 yılı İstatistik Bölge Verilerini kullanarak gerçekleştirdikleri çalışmalarında Harris Todaro Modelinin Türkiye açısından uygulanmasını amaçlamışlardır. Çalışma sonucunda 2008 ve 2009 yıllarındaki net göç oranları ve illerde okuyan üniversite öğrenci sayılarının net göç hızında önemli birer etken olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kırdar ve Saracoğlu (2012), 1975-2000 yılları için Türkiye’de iller arası kişi başına gelirden yakınsama olup olmadığı ve eğer yakınsama varsa, iç göçten ne derece etkilendiğini araştırmışlardır. Yakınsama analizi doğrusal olmayan en küçük kareler yöntemi kullanılarak yapılmış, iç göç oranı Araç Değişken yöntemi ile tahmin edilerek yakınsama denkleminde dahil edilmiştir. Çalışmalarında, belli koşullar altında iller arası yakınsamanın var olduğu, ancak iç göçün yakınsamayı hızlandırmada yardımcı

olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Tutar ve Özyakışır (2013), TRA2 Bölgesinden (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan) İstanbul’a göçlerin sebep ve sonuçlarını ele almıştır. Çalışmada göçün nedenlerinin ekonomik nedenler, eğitim, akrabaların İstanbul’a göç etmesi ve sosyal yaşamın yetersizliği olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca katılımcılardan büyük bir kısmı geldiği yere geri dönmek istemezken, İstanbul’a uyum sağlayamama, memleket hasreti, gelirin yetersiz olması ve memlekette malı-mülkü olması gibi sebeplerle geri dönüş yapmak isteyenlerin de olduğu sonucuna da ulaşılmıştır. Şen (2014), Türkiye’de iç göçlerin nedenleri ve sonuçlarını ele aldığı çalışmada iç göçlerin ekonomik, sosyo-kültürel, terör gibi nedenlerden gerçekleştiğini ve 1980’li yıllara kadar kırdan kente olan iç göçlerin daha sonrasında kentten kente doğru olmaya başladığını belirtmiştir. Yaşanan iç göçler sonucunda işgücü piyasasında işgücü arzının ve kayıt dışı çalışanların arttığını, alt yapı yetersizliğiyle beraber çarpık kentleşmenin oluştuğunu, kadınların kırdaki ücretsiz aile işçisi konumunda kente göçle beraber ev kadını konumuna geçtiği sonuçlarına ulaşmıştır. Emirhan (2015), görece yoksulluk hipotezi ile Türkiye’de İBBS-1 verilerini kullanarak 2008-2012 yılları arasında göçü etkileyen faktörleri araştırmıştır. Çalışmada Türkiye’de bölgesel göçlerin görece yoksulluk düzeyinden değil, mutlak gelir düzeyinden etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Albayrak ve Abdioğlu (2017), Türkiye’nin 81 ili için gerçekleştirdikleri regreyon analizinde Türkiye İstatistik Kurumu 2015 yılı verilerini kullanarak Türkiye’de iç göçe sebep olan olası sosyo-ekonomik, demografik ve kültürel faktörlerin belirlenmesini amaçlamışlardır. Çalışmalarında iller arası göç hareketliliğinin başlıca nedenleri arasında ekonomik faktörler, eğitim, sağlık, alt yapı olanakları, nüfus ve şehrin huzuru değişkenlerinin bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır. Özdemir (2018), Türkiye’de bölgeler arası göç hareketlerinin belirleyicilerini saptamak amacıyla Düzey 2’de yer alan 26 alt bölge için 2008-2016 verilerini kullanarak panel veri analizi gerçekleştirmiştir.

Bölgelerin zenginlik düzeyi, eğitim ve kentleşme düzeyinin göçü olumlu etkilediği, terör eylemlerinin ise bölgeye yapılacak göçler üzerinde itici etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca enflasyon ve işsizlik değişkenlerinin istatistiki açıdan anlamsız olduğu, ancak enflasyonun negatif işarete sahip olduğunu gözlemlemiştir.

4- METODOLOJİ

Belirli bir süreç içerisinde herhangi bir olayın yapılan denemeler sonucunda meydana gelme sayısı, sayma veriler (count data) olarak ifade edilebilir. Sayma verilerde en yaygın olarak kullanılan Poisson regresyon modelidir. Poisson regresyon modeli Poisson dağılımının ortalaması ile belirlenmektedir. Poisson dağılımı ise Denklem (1)'de verilmiştir (Cameron ve Trivedi, 1998, aktaran Sezgin ve Deniz, 2004).

$$p(y, \mu) = \{(e^{-\mu} \mu^y) / y!\} \quad y = 0, 1, 2, 3, \dots \quad (1)$$

μ parametresi dağılımın ortalamasını göstermekte olup birim zamanda meydana gelen ortalama olayı göstermektedir. Modelin ortalama parametresi ise Denklem 2'deki gibidir (Deniz, 2005).

$$E(y_i / x_i) = \mu_i = \exp(x_i' \beta) \quad (2)$$

$x_i' \beta$ 'nin $\exp(x_i' \beta)$ olarak alınması, beklenen sayma değerinin pozitif olmasını gerektirmektedir. Poisson dağılımında ortalama ve varyans eşitliği söz konusudur.

$$E(y_i / x_i) = \text{Var}(y_i / x_i) = \mu \quad (3)$$

Ancak uygulamalarda bu eşitlik her zaman sağlanamamaktadır. Eşitliğin sağlanmadığı durumlarda, aşırı yayılım ya da eksik yayılım söz konusu olabilmektedir. Varyansın ortalamadan büyük olduğu durumlar aşırı yayılımı küçük olduğu durumlar ise eksik yayılımı göstermektedir.

5- AMPİRİK ANALİZ

5.1 Kullanılan veriler ve tanımlayıcı istatistikler

Türkiye'de göç eden ve göç etmeyen evli kadınların doğurganlığını etkileyen etmenlerin sayma veri regresyon modeli kullanılarak analiz edilmesinin amaçlandığı bu çalışmada, 2008 ve 2013 yılı Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü'nün gerçekleştirmiş olduğu Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması (TNSA) verileri kullanılmıştır. Analizlerde bağımlı değişken, evli kadınların sahip olduğu çocuk sayısı iken bağımsız değişkenler, kadının ve erkeğin yaşı, çalıştıkları sektör, eğitim durumları, hanehalkı refah düzeyi, ailenin etnik kökeni, kadının ilk evlenme yaşı, ölen çocuk sayıları, kürtaj sayısı, hane halkı büyüklüğü ve doğum kontrol yöntemleridir.

Tablo 1'de analizde kullanılan 2008 ve 2013 yılına ait tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır. 2008 yılında, göç eden¹ kadınların ortalama çocuk sayısı 3.37 ile hem Türkiye geneli hem de göç etmeyenlerin ortalama çocuk sayısından daha fazladır. Göç eden kadınların yaşı incelendiğinde 45-49 yaş arasında olanlar en fazla orana sahipken göç etmeyen kadınlar daha çok 26-30 yaş aralığında bulunmaktadır. Kadının ilk evlenme yaşı göç edenlerde ortalama 19,21 iken göç etmeyenlerde 20,09'dur. Ortalama ölen erkek çocuk sayısı hem göç edenlerde hem de göç etmeyenlerde ölen kız çocuk sayısından fazladır. Ayrıca ortalama kürtaj sayısının göç edenlerde, hem Türkiye geneli hem de göç etmeyenlerden daha fazla olduğu görülmektedir. 2013 yılında göç edenlerin ortalama çocuk sayısının göç etmeyenlerden daha fazla olduğu görülmektedir. Hem göç edenlerde hem göç etmeyenlerde çalışan kadın oranı çalışmayan kadınlardan daha fazladır. Hanehalkı refah seviyesine bakıldığında göç edenlerde en fazla oran düşük refah seviyesinde olduğu görülürken göç etmeyenlerde ise en fazla oran en düşük refah seviyesindedir.

¹ Evli kadınların kırdan kıra, kırdan kente, kentten kıra ve kentten kente göçü esas alınmıştır.

5.2 Bulgular

Türkiye’de göç eden ve etmeyen evli kadınların doğurganlığını etkileyen etmenlerin araştırıldığı bu çalışmada elde edilen tüm modellerde yayılım parametresi olan σ^2 değerinin 1’den küçük değer aldığı görülmüştür. Bu çalışmada eksik yayılımın olmasından dolayı göç ve doğurganlık arasındaki ilişkiyi analiz etmek için Robust Poisson regresyon modelinden faydalanılmıştır. Doğurganlığı etkileyen faktörlerin belirlenmesine ilişkin Türkiye geneli için oluşturulan Robust Poisson Regresyon modeli tahmin sonuçlarının yer aldığı Tablo 2 incelendiğinde, göçün her iki dönemde de doğurganlık üzerinde arttırıcı etkisinin olduğu ve 2013 döneminde bu etkinin 2008 dönemine göre daha az olduğu görülmektedir. 2008 döneminde kadının çalışma durumu sahip olunan çocuk sayısını etkileyen anlamlı bir değişken değil iken 2013 döneminde anlamlı hale gelmekte ve çalışan kadınlar çalışmayan kadınlara göre 0,09 kat daha az çocuk sahibi olmaktadır. Hanehalkının refah düzeyi her iki dönemde de doğurganlık üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Refah düzeyi arttıkça sahip olunan çocuk sayısının azaldığı görülmektedir. Hem kadının hem erkeğin eğitim düzeylerinin artması çocuk sayısı üzerinde azaltıcı etki yaratmakla beraber bu azaltıcı etkinin 2013 döneminde 2008 dönemine göre genel olarak daha fazla olduğu gözlemlenmektedir. Ölen çocuk sayılarına bakıldığında, ölen erkek çocuk sayısı ölen kız çocuk sayısına göre her iki dönemde de doğurganlığı daha fazla arttırıcı etki yaratmaktadır.

Tablo 3 ve Tablo 4’te 2008 ve 2013 yılında göç eden ve göç etmeyen kadınların doğurganlığını etkileyen etmenlere ilişkin Robust Poisson regresyon tahmini sonuçları yer almaktadır. 2008 yılında göç etmeyen kadının eğitim düzeyini gösteren değişkenlerden sadece kadının eğitimsiz olması sahip olunan çocuk sayısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Eğitimsiz kadınlar lisans, yüksek lisans veya doktora mezunu olan kadınlarla

karşılaştırıldığında 0,37 kat daha fazla çocuk sayısını arttırırken göç edenlerde kadının eğitim düzeyi çocuk sayısını etkileyen anlamlı bir değişken olarak bulunmamıştır. Göç eden ve etmeyen kadınlarda sahip olunan çocuk sayısı kadının ilk doğum yaşı 21-30 yaşa kadar artış göstermekte ve 30 yaşından sonra azalmaya başlamaktadır. Erkeğin eğitim düzeyi göç etmeyenlerde çocuk sayısına etki eden ve etkisi negatif yönde olan bir değişken iken göç edenlerde ise anlamlı bir etki bulunmamıştır. Hanehalkı refah düzeyi arttıkça çocuk sayısının azaldığı görülmektedir. Etnik kökene bakıldığında anne ve babanın Türk ile anne veya babadan biri Türk diğeri Kürt olanlar, her ikisi de Kürt olanlarla karşılaştırıldığında daha az çocuğa sahiptir. Bununla birlikte erkeğin çalıştığı sektör sahip olunan çocuk sayısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir. Çalışmadan elde edilen diğeri bir bulgu da ölen erkek ve kız çocukları arttıkça sahip olunan çocuk sayısının artacağıdır. Kürtaj sayısı ise çocuk sayısını azaltan bir faktördür.

2013 yılında ise kadının şimdiki yaşına ait katsayının hem göç edenlerde hem de göç etmeyenlerde çocuk sayısı üzerindeki etkisinin istatistiki olarak anlamlı olduğu ve etkisinin pozitif yönde olmasıyla beraber göç edenlerde bu etkinin göç etmeyenlere göre daha fazla olduğu görülmektedir. Kadının çalışma durumunun her iki grup için de çocuk sayısını azaltıcı yönde etkilediği ve göç edenlerde göç etmeyenlere göre bu etkinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Kadının eğitim düzeyini gösteren değişkenler dikkate alındığında göç etmeyen kadınlarda genel ya da mesleki ortaokul mezunu olma ve göç edenlerde genel ya da mesleki lise mezunu olma çocuk sayısını etkileyen bir değişken olarak bulunmamıştır. Göç edenlerde kadının ilk doğum yaşı arttıkça çocuk sayısı üzerindeki etkisi azalırken göç etmeyenlerde 31-44 yaş aralığında olanlarda bu etkinin en fazla olduğu görülmektedir. Ölen kız ve erkek çocuğu sayısının artması sahip olunan çocuk sayısını artırırken göç etmeyenlerde ölen kız çocuğu sayısının erkek çocuğu sayısına göre arttırıcı etkisinin daha fazla olduğu göç edenlerde ise ölen erkek

çocuğu sayısının etkisinin daha fazla olduğu elde edilen bulgular arasındadır.

6- SONUÇ

Bu çalışmada amaç, 2008 ve 2013 yıllarında Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü'nün gerçekleştirmiş olduğu Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması (TNSA) verileri kullanılarak Türkiye'de göç eden ve göç etmeyen evli kadınların doğurganlığını etkileyen etmenlerin sayma veri regresyon modeli ile araştırılmasıdır. Yapılan analizlerde öncelikle genel olarak doğurganlığı etkileyen etmenler incelenmiş ve 2008 yılında hem Türkiye geneli hem de göç eden ve etmeyen kadınların sahip olunan çocuk sayılarının 2013 yılına göre daha fazla olduğu görülmüştür. Ardından göçün doğurganlık üzerindeki etkisi araştırılmış hem 2008 hem de 2013 yılında göçün doğurganlık üzerinde etkisinin bulunduğu ve bu etkinin pozitif yönde olduğu belirlenmiştir. Göç eden ve etmeyenlerin doğurganlıklarını etkileyen etmenlere bakıldığında ise 2008 yılında kadının işgücüne katılmasının doğurganlık üzerinde etkisi bulunmazken 2013 yılında anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve doğurganlık üzerinde azaltıcı etki yarattığı görülmektedir. Bu çalışmada

2013 döneminde kadınların çalışma hayatına katılmalarının artmasıyla beraber çocuk yetiştirmenin fırsat maliyetinin arttığı ve bu durumun beraberinde çocuk sayısını azalttığı sonucu Selim (2006)'dan elde edilen bulguları destekler niteliktedir. 2013 yılında kadının eğitim düzeyi arttıkça doğurganlığı azaltıcı etki yarattığı görülmektedir ve bu etki göç edenlerde göç etmeyenlere göre daha fazladır. Deliktaş vd. (2008)'da okullaşma oranı arttıkça doğurganlık hızının azaldığı tespit edilmiştir. Hane halkının refah düzeyinin artmasının doğurganlığı azaltıcı etkisi 2008 döneminde göç edenlerde etmeyenlere göre daha fazla iken 2013 döneminde göç etmeyenlerde göç edenlere göre daha fazladır.

Son yıllarda doğurganlığın arttırılmasına yönelik düzenlemeler yapılmaktadır. Bu düzenlemeler, kadınların aile içinde, ekonomide ve genel olarak toplumdaki statüsünün iyileştirilmesini içeren sosyal ve kültürel faktörler yanında istihdam, sosyal güvenlik ve gelir düzeyi gibi sosyoekonomik faktörler ve kamu sağlığını iyileştirme programları çerçevesinde özellikle dikkate alınmalıdır.

KAYNAKÇA

AKÇA, H., ELA, M. (2012), "Türkiye'de Eğitim, Doğurganlık ve İşsizlik İlişkisinin Analizi", Maliye Dergisi, (163), 223-242.

ALBAYRAK, N., ABDİOĞLU, Z. (2017), "Türkiye'de İç Göçü Etkileyen Faktörlerin Analizi", Social Science Studies, 5(10), 293-309.

BAŞKAYA, Z., ÖZKILIÇ, F. (2017), "Türkiye'de Doğurganlıkta Meydana Gelen Değişimler (1980-2013)", Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 10(54), 405-423.

BECKER, G. S. (1960), "An Economic Analysis of Fertility", Demographic and Economic Change in Developed Countries, 209-240.

Becker, G. S. (1965). A Theory of the Allocation of Time. The Economic Journal, 493-517.

Becker, G. S., ve Lewis, H. G. (1973). On the Interaction Between the Quantity and Quality of Children. Journal of Political Economy, 2(82), 279-288.

BÜLBÜL, S., KÖSE, A. (2010), "Türkiye'de Bölgelerarası İç Göç Hareketlerinin Çok Boyutlu Ölçekleme Yöntemi İle İncelenmesi", İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 39(1), 75-95.

Chani, M. İ., Shahid, M., & UL, M. (2012). Some Socio-Economic Determinants of Fertility in Pakistan: An Empirical Analysis. Актуальні проблеми економіки, 5, s. 477-484.

ÇELİK, F. (2005), "İç Göçler: Teorik Bir Analiz", Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(2), 167-184

DELİKTAŞ, E., USTA, S., BOZKURT, S., HELVACI, B. (2008), "Türkiye'de Kentlerde Doğurganlık Hızını Etkileyen Faktörler: Path Analizi Yaklaşımı, Ege Akademik Bakış Dergisi, 2(8), 877-895.

DENİZ, Ö. (2005), "Poisson Regresyon Analizi", İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi, (7), 59-72.

EMEÇ, H. (2016), "Türkiye'de Hanelerdeki Çocuk Sayısının Kadının Demografik Özellikleri Üzerinden Belirlenmesi", Karatahta İş Yazıları Dergisi Sayı: 5, 51-64.

EMİRHAN, P. N. (2015), "Görelî Yoksunluk ve Bölgeler Arası Göçler: Türkiye Örneği, Business and Economics Research Journal, 6(2), 79-89.

ERCİLASUN, M., GENÇER, E. A. ERSİN, Ö.Ö. (2011), "Türkiye'deki İç Göçleri Belirleyen Faktörlerin Modellenmesi", Büyüme ve Gelişme I, 319-324.

FAGBAMIGBE, A. F., ADEBOWALE, A. S. (2014), "Current and Predicted Fertility using Poisson Regression Model: Evidence from 2008 Nigerian Demographic Health Survey", African Journal of Reproductive Health, 1(18), 71-83.

FENG, J. (2018), Family Size and Intergenerational Income Mobility: Evidence from China's One-Child Policy. Department of Economics of the University of Ottawa Ontario, M.A. Degree.

FİLİZTEKİN, A., GÖKHAN, A. (2008), "The Determinants of Internal Migration In Turkey", Sabancı Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

GÜR, T. H., URAL, E. (2004), "Türkiye'de Kentlere Göçün Nedenleri", H.Ü İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22(1), 23-38.

İLKKARACAN, P., İLKKARACAN, İ. (1998), 1990'lar Türkiyesi'nde Kadın ve Göç. Bilanço 98: 75 Yılda Köylerden Şehirlere kitabında yayımlanmıştır: 75 Yılda Köylerden Şehirlere, (İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları, 1998): 305-322.

KIRDAR, M. G., SARACOĞLU, D. Ş. (2012), "İç Göç, Bölgesel Yakınsama Sorun ve Ekonomik

Büyüme: Türkiye Örneği", Türkiye Ekonomi Kurumu Tartışma Metni, (75).

MINCER, J. (1962), "Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply", Aspects of Labor Economics, 63-105.

MUNRO, J. M. (1974), "Migration in Turkey", Economic Development and Cultural Change, 22, 634-653.

OWOO, N. S., MENSAH, S. A., ONUOHA, E. (2015), "The Effect of Neighbourhood Mortality Shocks on Fertility Preferences: A Spatial Econometric Approach", The European Journal of Health Economics: HEPAC, 16, 629-645.

ÖRSAL, D. D., GOLDSTEIN, J. R. (2010), "The Increasing Importance of Economic Conditions on Fertility". MPIDR WORKING PAPER WP 2010-014.

ÖZDEMİR, D. (2018), "Türkiye'de Bölgelerarası İç Göç Hareketlerinin Belirleyicileri", Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22(3), 1337-1349.

ÖZTÜRK, M., ALTUNTEPE, N. (2008), "Türkiye'de Kentsel Alanlara Göç Edenlerin Kent ve Çalışma Hayatına Uyum Durumları: Bir Alan Araştırması, Journal of Yasar University, 3(11), 1587-1625.

SELİM, S. (2009), Türkiye'de İç Göç Üzerine Ekonometrik Bir Analiz. Gazi Kitabevi, Ankara.

SELİM, S. (2006), "Türkiye'de Evli Kadınların İşgücüne Katılımına Göre Oluşan Doğurganlık Farklılıkları: Ayırıştırma Analizi, Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 1(8), 139-163.

SELİM, S., ÜÇDOĞRUK, Ş. (2003), "Sayma Veri Modelleri ile Çocuk Sayısını Belirleyicileri: Türkiye'deki Seçilmiş İller İçin Sosyoekonomik Analizler", Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi, 2(18), 13-31.

SEZGİN, F. H., DENİZ, E. (2004), "Poisson Regresyon Modelinde Aşırı Yayılım Durumu ve Negatif Binomial Regresyon Analizinin Türkiye Grev Sayıları Üzerine Bir Uygulaması", Yönetim, (48), 17-25.

ŞEN, M. (2014), "Türkiye’de İç Göçlerin Neden ve Sonuç Kapsamında İncelenmesi", *Çalışma ve Toplum*, (1), 231-256.

TRAY, D. N. (1973), "Child Quality and the Demand for Children", *Journal of Political Economy*, 2(81), 70-95.

TUTAR, H., ÖZYAKIŞIR, D. (2013), "TRA2 Bölgesinden İstanbul'a Göç Hareketlerinin Nedenlerine İlişkin Bir Araştırma", *Sosyoloji Konferansları*, (47), 31-58.

WILLIS, R. J. (1973), "A New Approach to the Economic Theory of Fertility Behavior", *Journal of Political Economy*, 81(2), 14-64.

YAMAK, R., YAMAK, N. (1999), "Türkiye’de Gelir Dağılımı ve İç Göç", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 16-28.

Tablo 1: Tanımlayıcı istatistikler

	2008 yılı			2013 yılı		
	Genel	Göç Edenler	Göç Etmeyenler	Genel	Göç Edenler	Göç Etmeyenler
	Ortalama (Std. Sapma)	Ortalama (Std. Sapma)	Ortalama (Std. Sapma)	Ortalama (Std. Sapma)	Ortalama (Std. Sapma)	Ortalama (Std. Sapma)
Sahip olunan çocuk sayısı	2.949(1.956)	3.379(2.031)	2.824(1.915)	2.475(1.797)	2.766(1.82)	2.381(1.78)
Göç Statüsü						
Göç Edenler	0.225(0.418)			0.244(0.430)		
Göç Etmeyenler (Temel Sınıf)	0.775(0.418)			0.755(0.430)		
Kadının Yaşı						
15-20 yaş (Temel Sınıf)	0.032(0.175)	0.008(0.088)	0.039(0.193)	0.032(0.176)	0.008(0.09)	0.040(0.20)
21-25 yaş	0.148(0.355)	0.068(0.252)	0.171(0.377)	0.113(0.316)	0.053(0.22)	0.133(0.34)
26-30 yaş	0.196(0.397)	0.134(0.341)	0.214(0.410)	0.177(0.382)	0.127(0.33)	0.194(0.40)
31-35 yaş	0.196(0.397)	0.191(0.393)	0.198(0.399)	0.207(0.405)	0.208(0.41)	0.207(0.41)
36-40 yaş	0.175(0.380)	0.215(0.411)	0.163(0.369)	0.191(0.393)	0.230(0.42)	0.178(0.38)
41-44 yaş	0.116(0.320)	0.161(0.367)	0.102(0.303)	0.133(0.340)	0.179(0.38)	0.119(0.32)
45-49 yaş	0.138(0.345)	0.224(0.417)	0.113(0.317)	0.145(0.352)	0.195(0.40)	0.129(0.34)
Kadının Çalışma Durumu						
Çalışmıyor (Temel Sınıf)	0.997(0.051)	0.998(0.044)	0.997(0.053)	0.420(0.493)	0.375(0.48)	0.435(0.50)
Çalışıyor	0.003(0.051)	0.002(0.044)	0.003(0.053)	0.579(0.493)	0.625(0.48)	0.565(0.50)
Kadının İlk Doğum Yaşı						
12-15 yaş (Temel Sınıf)	0.043(0.204)	0.059(0.236)	0.039(0.194)	0.024(0.155)	0.033(0.179)	0.021(0.146)
16-20 yaş	0.019(0.136)	0.032(0.176)	0.015(0.122)	0.376(0.484)	0.423(0.494)	0.361(0.480)
21-30 yaş	0.377(0.484)	0.430(0.495)	0.361(0.480)	0.474(0.499)	0.459(0.498)	0.479(0.499)
31-44 yaş	0.025(0.156)	0.017(0.131)	0.027(0.163)	0.0344(0.182)	0.032(0.178)	0.035(0.183)
Hanehalkı Büyüklüğü***						
3 ve daha az kişi	0.182(0.386)	0.171(0.377)	0.186(0.389)	0.252(0.434)	0.240(0.43)	0.256(0.44)
4-6 kişi	0.604(0.489)	0.646(0.478)	0.591(0.492)	0.580(0.493)	0.608(0.49)	0.571(0.49)
7 ve daha fazla kişi (Temel Sınıf)	0.214(0.410)	0.183(0.387)	0.223(0.416)	0.167(0.373)	0.152(0.36)	0.173(0.38)
Hanehalkı refah düzeyi						
En düşük (Temel Sınıf)	0.189(0.391)	0.115(0.319)	0.210(0.407)	0.215(0.411)	0.155(0.36)	0.235(0.42)
Düşük	0.217(0.412)	0.229(0.420)	0.213(0.410)	0.225(0.418)	0.223(0.42)	0.227(0.42)
Orta	0.224(0.417)	0.246(0.431)	0.218(0.413)	0.201(0.401)	0.210(0.41)	0.199(0.40)
Yüksek	0.210(0.407)	0.237(0.426)	0.202(0.402)	0.179(0.384)	0.200(0.40)	0.173(0.38)
En yüksek	0.160(0.367)	0.173(0.379)	0.157(0.364)	0.177(0.381)	0.212(0.41)	0.166(0.37)
Ailenin Etnik Kökeni						
Anne baba Türk	0.716(0.451)	0.751(0.433)	0.706(0.456)	0.744(0.436)	0.747(0.43)	0.744(0.44)
Anne veya babadan biri Kürt diğeri Türk	0.045(0.208)	0.051(0.219)	0.044(0.205)	0.055(0.227)	0.050(0.22)	0.056(0.23)
Anne baba Kürt (Temel Sınıf)	0.216(0.412)	0.193(0.395)	0.223(0.416)	0.169(0.375)	0.168(0.37)	0.170(0.38)
Kadının İlk Evlenme Yaşı	19.895(4.092)	19.216(3.828)	20.092(4.145)	20.60(4.191)	19.844(3.94)	20.848(4.24)
Kadının Eğitim Düzeyi**						
Eğitimsiz	0.191(0.393)	0.220(0.414)	0.182(0.386)	0.132(0.338)	0.140(0.35)	0.129(0.34)
İlkokul mezunu	0.550(0.498)	0.561(0.496)	0.547(0.498)	0.470(0.499)	0.488(0.50)	0.464(0.50)
Genel ya da mesleki ortaokul mezunu	0.092(0.290)	0.068(0.252)	0.099(0.299)	0.131(0.338)	0.104(0.31)	0.141(0.35)
Genel ya da mesleki lise mezunu	0.136(0.342)	0.121(0.326)	0.140(0.347)	0.159(0.365)	0.142(0.35)	0.165(0.37)
Lisans, yüksek lisans ya da doktora mezunu (Temel Sınıf)	0.031(0.174)	0.030(0.171)	0.032(0.175)	0.106(0.308)	0.126(0.33)	0.101(0.30)
Erkeğin Eğitim Düzeyi						
Eğitimsiz (Temel Sınıf)	0.041(0.198)	0.045(0.207)	0.040(0.196)	0.036(0.186)	0.046(0.21)	0.033(0.18)
İlkokul mezunu	0.463(0.499)	0.444(0.497)	0.468(0.499)	0.400(0.490)	0.398(0.49)	0.402(0.49)
Genel ya da mesleki ortaokul mezunu	0.163(0.369)	0.146(0.353)	0.168(0.374)	0.159(0.365)	0.127(0.33)	0.170(0.38)
Genel ya da mesleki lise mezunu	0.242(0.428)	0.229(0.420)	0.246(0.431)	0.246(0.430)	0.208(0.41)	0.259(0.44)
Lisans, yüksek lisans ya da doktora mezunu	0.090(0.287)	0.137(0.344)	0.077(0.267)	0.157(0.364)	0.221(0.42)	0.137(0.34)
Doğum Kontrol Yöntemi Kullanımı*						
Hiçbir yöntem kullanmıyor (Temel Sınıf)	0.069(0.254)	0.060(0.238)	0.072(0.258)	0.097(0.296)	0.074(0.26)	0.105(0.31)
Geleneksel veya folklorik yöntemler	0.139(0.346)	0.113(0.317)	0.147(0.354)	0.152(0.359)	0.130(0.34)	0.160(0.37)
Modern yöntemler	0.792(0.406)	0.827(0.379)	0.781(0.413)	0.749(0.433)	0.797(0.40)	0.734(0.44)
Toplam Kürtaj Sayısı	0.314(1.624)	0.478(0.887)	0.267(1.778)	0.545(1.010)	0.676(1.10)	0.503(0.98)
Toplam Ölen Erkek Çocuk Sayısı	0.104(0.367)	0.153(0.449)	0.090(0.338)	0.064(0.295)	0.081(0.338)	0.058(0.279)
Toplam Ölen Kız Çocuk Sayısı	0.091(0.353)	0.126(0.403)	0.080(0.337)	0.051(0.262)	0.067(0.309)	0.046(0.244)
Erkeğin Yaşı						
15-30 yaş (Temel Sınıf)	0.221(0.415)	0.102(0.303)	0.256(0.437)	0.174(0.379)	0.079(0.27)	0.205(0.40)

S. SELİM – D. BİLGİN

	2008 yılı			2013 yılı		
	Genel	Göç Edenler	Göç Etmeyenler	Genel	Göç Edenler	Göç Etmeyenler
	Ortalama (Std. Sapma)	Ortalama (Std. Sapma)	Ortalama (Std. Sapma)	Ortalama (Std.Sapma)	Ortalama (Std. Sapma)	Ortalama (Std. Sapma)
31-40 yaş	0.375(0.484)	0.342(0.475)	0.384(0.486)	0.370(0.482)	0.334(0.47)	0.382(0.49)
41-50 yaş	0.310(0.463)	0.416(0.493)	0.280(0.449)	0.310(0.462)	0.384(0.49)	0.286(0.45)
51-84 yaş	0.094(0.291)	0.139(0.346)	0.080(0.272)	0.092(0.289)	0.121(0.33)	0.083(0.28)
Erkeğin Çalıştığı Sektör						
İşsiz (Temel Sınıf)	0.352(0.478)	0.365(0.482)	0.348(0.476)	0.137(0.344)	0.177(0.38)	0.125(0.33)
Tarım	0.057(0.232)	0.054(0.227)	0.058(0.233)	0.091(0.288)	0.058(0.23)	0.102(0.30)
Sanayi	0.177(0.382)	0.177(0.382)	0.177(0.382)	0.214(0.410)	0.208(0.41)	0.217(0.41)
Hizmet	0.413(0.492)	0.403(0.491)	0.416(0.493)	0.555(0.496)	0.557(0.50)	0.555(0.50)
Örnek hacmi	4558	1025	3533	7219	1768	5451

Not: *Genel modelde temel sınıf “modern yöntemleri kullananlar” alınmıştır.** Genel modelde temel sınıf “eğitimsizler” alınmıştır.*** Genel modelde temel sınıf hanehalkı büyüklüğü “3 ve daha az kişi” şeklinde alınmıştır.

Tablo 2: Türkiye’de doğurganlığı etkileyen etmenlerin Robust Poisson regresyon model tahminleri (Türkiye geneli)

	2008 yılı		2013 yılı	
	Katsayı(z)	Marjinal Etki	Katsayı(z)	Marjinal Etki
Göç Statüsü				
Göç edenler	0.020(1.70)***	0.051	0.023(1.97)**	0.047
Kadının Yaşı				
21-25	0.394(9.90)*	2.017	0.546(9.39)*	1.393
26-30	0.635(15.48)*	2.734	0.870(14.77)*	2.422
31-35	0.809(18.78)*	3.197	1.068(17.76)*	3.121
36-40	0.897(19.71)*	3.795	1.198(19.61)*	3.753
41-44	0.975(20.35)*	4.204	1.271(20.29)*	4.409
45-49	1.062(21.54)*	1.172	1.369(21.74)*	4.899
Kadının İşteki Durumu				
Çalışıyor	0.052(-0.47)	0.137	-0.044(-4.23)*	-0.090
Hanehalkı Büyüklüğü				
4-6 kişi	0.404(26.78)*	1.004	0.483(32.49)*	0.956
7 ve daha fazla kişi	0.685(35.45)*	2.184	0.756(37.07)*	2.028
Kadının İlk Doğum Yaşı				
16-20 yaş	0.131(4.13)*	0.359	0.613(11.30)*	1.369
21-30 yaş	0.203(17.69)*	0.535	0.443(8.30)*	0.921
31-44 yaş	-0.425(-10.96)*	-0.899	0.128(2.21)**	0.276
Hanehalkı Refah Düzeyi				
Düşük	-0.095(-5.84)*	-0.238	-0.107(-7.16)*	-0.212
Orta	-0.148(-8.69)*	-0.366	-0.145(-9.25)*	-0.283
Yüksek	-0.177(-9.10)*	-0.432	-0.167(-9.78)*	-0.323
En yüksek	-0.227(-10.48)*	-0.542	-0.215(-11.49)*	-0.410
Ailenin Etnik Kökeni				
Anne-baba Türk	-0.166(-11.22)*	-0.444	-0.206(-14.54)*	-0.441
Anne veya babadan biri Kürt diğeri Türk	-0.095(-3.44)*	-0.235	-0.156(-6.43)*	-0.297
Kadının Eğitim Düzeyi				
İlkokul	-0.092(-5.53)*	-0.237	-0.139(-8.10)*	-0.281
Genel ya da mesleki ortaokul	-0.154(-6.49)*	-0.372	-0.177(-8.04)*	-0.339
Genel ya da mesleki lise	-0.190(-8.19)*	-0.456	-0.220(-10.50)*	-0.417
Lisans, yüksek lisans ya da doktora	-0.165(-4.47)*	-0.394	-0.341(-12.61)*	-0.611
Erkeğin Eğitim Düzeyi				
İlkokul	-0.062(-2.40)**	-0.158	-0.087(-2.83)*	-0.177
Genel ya da mesleki ortaokul	-0.093(-3.21)*	-0.232	-0.115(-3.55)*	-0.226
Genel ya da mesleki lise	-0.089(-3.07)*	-0.223	-0.137(-4.22)*	-0.270
Lisans, yüksek lisans ya da doktora	-0.065(-1.96)***	-0.162	-0.108(-3.07)*	-0.211
Erkeğin İşteki Durumu				
Çalışıyor	0.014(-1.29)	0.035	0.0004(-0.03)	-0.001
Doğum Kontrol Yöntemi Kullanımı				
Hiçbir yöntem kullanmıyor	-0.097(-3.80)*	-0.239	-0.371(-10.27)*	-0.655
Geleneksel veya folklorik yöntemler	0.065(-4.23)*	-0.164	-0.117(-8.78)*	-0.230
Erkeğin Yaşı				
31-40	0.182(9.07)*	0.481	0.123(6.52)*	0.256
41-50	0.211(8.26)*	0.567	0.137(6.25)*	0.286
51-84	0.225(6.80)*	0.637	0.157(5.58)*	0.342
Ölen Erkek Çocuk Sayısı	0.176(14.26)*	0.454	0.205(8.90)*	0.417
Ölen Kız Çocuk Sayısı	0.160(12.94)*	0.412	0.188(7.62)*	0.383
Toplam Kürtaj Sayısı	0.0003(-0.30)	-0.001	0.005(-1.01)	0.010
Sabit	-0.027(-0.53)		-0.682(-8.59)*	
σ^2	0.274		0.382	
Pearson χ^2 istatistiği	1240.521		2745.818	
Örneklem hacmi(n)	4558		7219	

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10 olarak alınmıştır

Tablo 3: Türkiye’de göç eden kadınların doğurganlığını etkileyen etmenlerin Robust Poisson regresyon model tahminleri

	2008 Yılı		2013 Yılı	
	Katsayı(z)	Marjinal Etki	Katsayı(z)	Marjinal Etki
Kadının Yaşı				
21-25	0.195(1.38)	0.640	0.307(1.96)**	0.850
26-30	0.411(2.99)*	1.451	0.611(0.01)*	1.875
31-35	0.573(4.09)*	2.094	0.775(5.05)*	2.399
36-40	0.681(4.79)*	2.543	0.921(5.98)*	2.943
41-44	0.769(5.23)*	3.088	0.979(6.28)*	3.357
45-49	0.830(5.54)*	3.237	1.10(7.04)*	3.928
Kadının İşteki Durumu				
Çalışıyor	-0.078(0.76)	-0.227	-0.040(-2.10)**	-0.096
Kadının Eğitim Düzeyi				
Eğitimsiz	0.081(1.11)	0.251	0.230(4.84)*	0.603
İlkokul	0.035(0.53)	0.106	0.106(2.92)*	0.255
Genel ya da mesleki ortaokul	-0.028(-0.4)	-0.082	0.119(2.98)*	0.299
Genel ya da mesleki lise	-0.097(-1.43)	-0.282	0.019(-0.56)	0.046
Kadının İlk Doğum Yaşı				
16-20 yaş	0.144(3.08)*	0.466	0.285(4.48)*	0.702
21-30 yaş	0.099(3.39)*	0.300	0.287(4.25)*	0.701
31-44 yaş	-0.439(-3.20)*	-1.080	0.201(2.27)**	0.533
Kadının Evlenme Yaşı	-0.021(-4.23)*	-0.065	-0.042(-9.92)*	-0.100
Hanehalkı Refah Düzeyi				
Düşük	-0.097(-2.83)*	-0.286	-0.068(-2.19)**	-0.159
Orta	-0.125(-3.39)*	-0.366	-0.041(-1.30)	-0.097
Yüksek	-0.179(-4.50)*	-0.515	-0.095(-2.73)*	-0.222
En yüksek	-0.253(-5.49)*	-0.706	-0.140(-3.68)*	-0.324
Ailenin Etnik Kökeni				
Anne-baba Türk	-0.185(-6.90)*	-0.586	-0.205(-8.28)*	-0.520
Anne veya babadan biri Kürt diğeri Türk	-0.048(-1.01)	-0.143	-0.180(-3.34)*	-0.399
Hanehalkı Büyüklüğü				
3 ve daha az kişi	-0.611(-17.23)*	-1.531	-0.705(-18.87)*	-1.442
4-6 kişi	-0.307(-11.76)*	-0.973	-0.268(-9.61)*	-0.665
Doğum Kontrol Yöntemi Kullanımı				
Geleneksel veya folklorik yöntemler	0.085(1.45)	0.265	0.274(4.11)*	0.732
Modern yöntemler	0.148(2.78)*	0.426	0.343(5.33)*	0.749
Erkeğin Eğitim Düzeyi				
İlkokul	-0.071(-1.46)	-0.214	-0.148(-2.90)*	-0.351
Genel ya da mesleki ortaokul	-0.082(-1.47)	-0.239	-0.141(-2.57)**	-0.322
Genel ya da mesleki lise	-0.054(-0.97)	-0.162	-0.150(-2.86)*	-0.346
Lisans, yüksek lisans ya da doktora	-0.013(-0.21)	-0.039	-0.103(-1.86)**	-0.242
Erkeğin Çalıştığı Sektör				
Sanayi	-0.009(-0.34)	-0.028	0.029(-0.84)	0.071
Hizmet	0.007(0.33)	0.020	0.017(-0.54)	0.041
Tarım	0.001(0.03)	0.004	0.065(-1.18)	0.162
Erkeğin Yaşı				
31-40	0.146(2.91)*	0.450	0.164(4.05)*	0.405
41-50	0.201(3.36)*	0.617	0.144(3.38)*	0.353
51-84	0.191(2.67)*	0.619	0.137(2.66)*	0.347
Ölen Erkek Çocuk Sayısı	0.159(8.16)*	0.479	0.242(12.52)*	0.582
Ölen Kız Çocuk Sayısı	0.156(7.96)*	0.471	0.183(5.87)*	0.440
Toplam Kürtaj Sayısı	0.008(0.68)	0.023	0.003(-0.4)	0.006
Sabit	1.041(5.00)*		0.722(3.85)*	
σ^2	0.258		0.330	
Pearson χ^2 istatistiği	255.1133		571.9384	
Örneklem hacmi(n)	1025		1768	

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10 olarak alınmıştır

Tablo 4: Türkiye’de göç etmeyen kadınların doğurganlığını etkileyen etmenlerin Robust Poisson regresyon model tahminleri

	2008 Yılı		2013 Yılı	
	Katsayı(z)	Marjinal Etki	Katsayı(z)	Marjinal Etki
Kadının Yaşı				
21-25	0.418(10.37)*	1.182	0.580(9.83)*	1.368
26-30	0.680(16.14)*	2.064	0.927(15.39)*	2.398
31-35	0.870(19.37)*	2.861	1.162(18.68)*	3.247
36-40	0.969(19.98)*	3.422	1.306(20.51)*	4.007
41-44	1.054(20.54)*	4.111	1.422(21.76)*	4.992
45-49	1.146(21.61)*	4.616	1.506(22.75)*	5.432
Kadının İşteki Durumu				
Çalışıyor	0.091(-0.71)	0.233	-0.045(-3.97)*	-0.085
Kadının Eğitim Düzeyi				
Eğitimsiz	0.145(3.64)*	0.373	0.193(6.06)*	0.391
İlkokul	0.045(-1.29)	0.110	0.075(2.96)*	0.141
Genel ya da mesleki ortaokul	-0.003(-0.08)	-0.007	0.036(-1.32)	0.068
Genel ya da mesleki lise	-0.022(-0.66)	-0.054	0.042(1.76)***	0.080
Kadının İlk Doğum Yaşı				
16-20 yaş	0.041(-1.10)	0.104	0.713(11.82)*	1.512
21-30 yaş	0.146(8.04)*	0.365	0.753(13.04)*	1.471
31-44 yaş	-0.270(-5.73)*	-0.583	0.769(11.51)*	2.118
Kadının Evlenme Yaşı	-0.016(-5.37)*	-0.040	-0.054(-18.93)*	-0.101
Hanehalkı Refah Düzeyi				
Düşük	-0.090(-4.87)*	-0.214	-0.111(-6.56)*	-0.202
Orta	-0.151(-7.97)*	-0.355	-0.155(-8.57)*	-0.278
Yüksek	-0.177(-8.09)*	-0.413	-0.175(-8.86)*	-0.311
En yüksek	-0.222(-9.24)*	-0.505	-0.226(-10.61)*	-0.395
Ailenin Etnik Kökeni				
Anne-baba Türk	-0.146(-8.64)*	-0.370	-0.200(-11.93)*	-0.396
Anne veya babadan biri Kürt diğeri Türk	-0.100(-3.07)*	-0.235	-0.112(-4.25)*	-0.201
Hanehalkı Büyüklüğü				
3 ve daha az kişi	-0.690(-30.75)*	-1.388	-0.715(-32.07)*	-1.154
4-6 kişi	-0.263(-16.58)*	-0.662	-0.251(-15.38)*	-0.481
Doğum Kontrol Yöntemi Kullanımı				
Geleneksel veya folklorik yöntemler	0.020(-0.64)	0.050	0.220(5.84)*	0.447
Modern yöntemler	0.078(2.70)*	0.188	0.333(9.03)*	0.582
Erkeğin Eğitim Düzeyi				
İlkokul	-0.062(-2.06)**	-0.151	-0.076(-2.30)**	-0.143
Genel ya da mesleki ortaokul	-0.100(-2.96)*	-0.237	-0.111(-3.14)*	-0.201
Genel ya da mesleki lise	-0.100(-3.01)*	-0.239	-0.116(-3.22)*	-0.212
Lisans, yüksek lisans ya da doktora	-0.083(-2.19)**	-0.197	-0.085(-2.17)**	-0.155
Erkeğin Çalıştığı Sektör				
Sanayi	0.011(-0.67)	0.028	0.023(-1.09)	0.044
Hizmet	0.009(-0.64)	0.021	0.014(-0.72)	0.027
Tarım	0.016(-0.61)	0.040	0.057(2.14)**	0.111
Erkeğin Yaşı				
31-40	0.167(7.51)*	0.417	0.098(4.89)*	0.186
41-50	0.159(5.36)*	0.404	0.06(2.69)*	0.125
51-84	0.176(4.38)*	0.465	0.058(1.77)***	0.111
Ölen Erkek Çocuk Sayısı	0.188(12.78)*	0.460	0.159(5.38)*	0.300
Ölen Kız Çocuk Sayısı	0.158(10.31)*	0.388	0.17(6.33)*	0.335
Toplam Kürtaj Sayısı	-0.001(-0.58)	-0.002	-0.004(-0.74)	-0.008
Sabit	0.804(4.99)*			
σ^2	0.270		0.336	
Pearson χ^2 istatistiği	945.5467		1821.757	
Örneklem hacmi(n)	3533		5451	

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10 olarak alınmıştır.

Y Kuşağı Çalışanlarının İşe Alınması ve İşte Tutulması için İnsan Kaynakları Stratejileri*

Şerife UĞUZ ARSU¹, Mehmet Halit YILDIRIM²
Özet

Bu çalışmanın amacı, günümüz işletmelerinin çoğunluğunu oluşturması ve gelecekte iş dünyasının şekillenmesine büyük katkı sağlayacak olması nedeniyle etkili uygulamalara ihtiyaç duyacak olan insan kaynakları ve yöneticilerine, en hızlı büyüyen iş gücü, iş hayatına girmeye başlayan en son kuşak grubu olan ve diğer kuşaklardan farklı olarak iş hayatından yüksek beklentileri olan Y kuşağını işe alma ve işte tutma konusunda ne gibi stratejilere ihtiyaç duyacaklarını ve motivasyonu etkileyen unsurların bu stratejiler üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırma amacıyla, Gaziantep ilinde Sanayi ve Ticaret Odasına kayıtlı 80 büyük ölçekli işletmeden 46'sında yer alan 100 insan kaynakları yönetici ve yetkilisine, literatür ışığında hazırlanan anketler uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, Y kuşağının motivasyonunu etkileyen "iş yaşam dengesi, eğitim fırsatları ve takım çalışması", "liderlik ve danışma programları" ve "sorumluluk alma" alt boyutları, onları işe alma ve işte tutma stratejileri üzerinde etkisi olduğu görülmüştür.

Anahtar kelimeler: Y Kuşağı, Motivasyon, İşe Alma, İşte Tutma, İK Yöneticileri

Jel Kodu: M54, M12

Human Resources Strategies for the Recruitment and Retention of Generation Y Employees

Abstract

This study investigated the potential strategies and related motivation factors that are required for the recruitment and retention of Generation Y, which is the fastest growing segment of today's workforce that has higher expectations compared to previous generations. As Generation Y forms the majority of today's businesses and will have a significant role in shaping the future business world, managers and human resource specialists need effective strategic plans to attract this generation to their business. A survey prepared in the light of the studies in the literature was conducted on 100 human resources specialists and managers from 46 large-scale enterprises registered to the Gaziantep Chamber of Industry and Commerce. The study determined that the work-life balance, training opportunities and team work sub dimension, the leadership and mentoring programs sub dimension and the taking responsibility sub dimension, which motivate Generation Y, have effects on the strategies for the recruiting and retention of Generation Y.

Keywords: Generation Y, Motivation, Recruitment, Retention, HR Managers

Jel Codes: M54, M12

1. INTRODUCTION

Today, the baby boomer generation has retired, Generation X is shaping the work environment and Generation Y is the fastest-growing workforce and the latest generation to join the business life (Martin and Tulgan, 2006; Als, 2008). With the retirement of the baby boomer generation, a great vacancy appeared in the workforce. Generation X, which is smaller in

population compared to the boomers, was unable to bridge this gap. Thus, Generation Y, which is a lot bigger in population compared to Generation X will enter the workforce to bridge the human power gap and will constitute the majority of the total workforce (Ricks, 2010). Generation Y, which integrates the approach Generation X has towards technology, the traditionalists' efforts to do the best and the teamwork ethics of the baby boomers, is the

* Bu çalışma Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalında 24.06.2014 tarihinde savunulan Şerife UĞUZ ARSU'nun yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

ATIF ÖNERİSİ (APA): Uğuz Arsu, Ş., Yıldırım, M. H. (2020). Human resources strategies for the recruitment and retention of generation Y employees. *İzmir İktisat Dergisi*. 35(2). 431-443. Doi: 10.24988/ije.202035215

¹ Araş. Gör., Aksaray Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Merkez / AKSARAY, serifeuguz@gmail.com

ORCID: 0000-0002-7922-4597

² Dr. Öğr. Üyesi, Aksaray Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Merkez / AKSARAY, yildirimmh@gmail.com

ORCID: 0000-0002-7001-5705

best workforce to have entered the business world up until now (Nicholas, 2008). Thus, in order to sustain a successful business, employers will need effective practices to attract, retain and manage Generation Y, who have different characteristics compared to other generations, look for more than a stable job, challenge existing work values and consider quitting their jobs if they're not satisfied with the workplace (Chao and Gardner, 2008). However, before employers can identify human resources (HR) strategies to attract and retain Generation Y, they must get to know this generation.

In this regard, this study aimed to determine the elements that affect the motivation of Generation Y in terms of recruitment and retention strategies. In line with this aim, questionnaires were distributed to managers and employees working in the HR departments of firms registered to the Gaziantep Chamber of Industry and Commerce to determine what they paid attention to when recruiting Generation Y, which practices they used to retain Generation Y and what kind of strategies they adopt regarding this generation. The collected data were analyzed by using the model developed in the study.

2. CONCEPTUAL FRAMEWORK

2.1. Generation Y

Generation Y, also known as the Millennial Generation, are those born between the years of 1979 and 1994. They are the children of Generation X, namely the Baby Boomers, who were born between 1964 and 1970 (capital.com.tr, 2000). According to Senbir (2004), Generation Y are the children of the years when computer and GSM technologies were first introduced and a technology-friendly, individual, comfortable world began to globalize. Although they are individualistic, they are a generation that bears the reflection of the souls of the contended and idealist Generation X, who are their elder brothers and sisters. Today, the Pre-Y Generation are especially significant as they are the fathers and mothers of Generation Z.

The earliest date for the beginning of Generation Y is defined as 1977, while the latest is 1981. The earliest date for the end of the generation, however, is defined as 1994 and the latest is 2002 (Tolbize, 2008; Brown et al., 2009). Likewise, according to various researchers in the literature, this generation involves people born between the years of 1980 and 2000 (Zemke, 2000), 1982-1991 (Oblinger and Oblinger, 2005); 1978-1999 (Martin and Tulgan, 2006); 1982-2000 (Lancaster, 2004); 1981-2000 (Reeves and Oh, 2008); 1977-1994 (Broadbridge et al., 2007); 1980-2005 (Heinig, 2009).

Generation Y has been dubbed the Internet Generation, 2011 Generation, Einstein Generation, Next Generation, www Generation, Digital Generation, Dot.com Generation, Net Generation, Hybrid Generation, Echo Boom Generation, Post-80s Generation and MySpace Generation (Zemke et al., 2000; Buahene and Kovary, 2003; Senbir, 2004; Martin, 2005; Oblinger and Oblinger, 2005; Martin and Tulgan, 2006; Yan, 2006; Murphy, 2007; Broadbridge et al., 2007; Tolbize, 2008; Behrstock and Clifford, 2009; Sullivan et al., 2009; Valley, 2010; Kandelousi and Seong, 2011; cargill.com.tr, 2013). Some members of Generation Y are called Echo Boomers as they are the children of the Baby Boomers Generation. In addition, Generation Y has been called the Net Generation on account of the influences of the rapid development in digital technology (Lancaster, 2004; Huybers, 2011).

The term Millennial Generation is used for Generation Y as this generation involves the developmental years of the beginning of the new century and in order to identify the young people who grew up exposed to sensory invasion by digital technology and tools of mass communication (Lancaster, 2004; Huybers, 2011: 16). The term Generation Y first appeared in the lead article of the Advertising Age magazine, which focused on the data analysis of marketing and media in order to define the people born between the years of 1980 and 1993 (Schlitzkus et al., 2010).

Lancaster (2004) indicate that since then, the scale of this term has been developed as maximum 2000 and minimum 1982. It is also suggested that this generation is called the Why Generation (Chester, 2002), which is shortly spelled "Y" (Arman, 2013), as they question everything. In addition, Generation Y have called themselves various names such as the Nuclear-free Family Generation, Imitators, Good Feeling Generation, Cyber/Virtual Children, Do or Die Generation and Identity Search Generation (Martin, 2005; Tolbize, 2008; Srnivasan, 2012).

2.2. Workplace Characteristics of Generation Y

Life is rarely straight forward and in order in the 21st century. Traditionally, first the education stage is completed, then working life begins and after that comes either career change or retirement. However, the life of Generation Y is more different with various careers, roles and stages. Today, education in the life of Generation Y continues until adulthood and then expands into multiple careers and retraining throughout their whole life (McCrandle Research, 2006). Thus, Generation Y has several requirements from a workplace. Those are receiving financial rewards after completing a given task, entertainment, social relations, training, personal development, satisfaction and environmental sustainability (McCrandle Research, 2006). Research suggests that Generation Y demands the most from working life (GWI, 2010; Yüksekbilgili, 2013).

Generation Y is different from the previous generations in many respects. One of these differences is their work ethic. The main characteristics that Generation Y demands in a workplace are an enjoyable working atmosphere, non-financial additional payments and flexible working hours (Cole et al., 2002). Some resources have collected the fundamental motivational factors that Generation Y considers important regarding work and career under certain titles. However, the general factors that are common among all are self-

development, work/life balance, proving oneself and taking responsibility, good management and managerial style, being rewarded, competitive salary, working atmosphere and workplace culture, career development opportunities, constant learning and team-oriented working (McCrandle Research, 2006; NAS, 2006; NAS, 2007; Karefalk et al., 2007; Felix, 2007; Glass, 2007; Cruz, 2007; MonsterTRAK, 2008; Meier and Crocker, 2010; Keleş, 2011). In this context, members of generation Y transfer their aforementioned characteristic features into the work environment. The relevant literature suggests that the most fundamental workplace features that bear the characteristic features of Generation Y are as follows: Good Management and Ideal Manager: McCrandle Research (2006); RHI (2007); Rolljsö (2008); Crampton and Hodge (2009), Work Environment: Cole et al.(2002); RHI (2007); Deloitte (2007); Yeaton (2008); Datta Gupta and Christensen (2008); Meier and Crocker (2010); Hoff (2010), Trust and Loyalty towards the Organization: Martin and Tulgan (2006); Karefalk et al. (2007); Hastings (2007); Als (2008); Hewlett et al. (2009); Huybers (2011); Mukundan et al. (2013), Leadership Styles: Dulin (2008), Communication and Feedback: Spiro (2006); Hart (2006); Cruz (2007); Rollsjö (2008); Crampton and Hodge (2009); Fox (2011); Jokela (2012), Work/Life Balance and Flexibility: RHI (2007); Deloitte (2007); Yeaton (2008); Rollsjö (2008); Crampton and Hodge (2009); Twenge et al. (2010); Huybers (2011); D'Netto (2011), Team Work: Cole (2002); Buanhe and Kovary (2003); Martin (2005); Spiro (2006), Performance, Salary and Rewards: Martin and Tulgan (2006); Martin (2005); Jones et al. (2005); RHI (2007); Deloitte (2007); Rollsjö (2008); MonsterTRAK (2008); Meier and Crocker (2010); Naidoo (2010), Motivation: Oliver (2006); Hulett (2006); Glass (2007); Sayers (2007); Cheese (2007); Yeaton (2008); Twenge and Campbell (2008); Lowe et al. (2008); Blain (2008); Kim et al. (2009); Meier and Crocker (2010); D'Netto (2011); Luscombe et al. (2013), Personal and

Professional Development Opportunities and Career Expectations: Deloitte (2007); RHI (2007); Jokela (2012).

2.3. Strategies of Recruitment and Retention of Generation Y

Recruitment and retention have been a source of anxiety for both employers and HR managers for years due to the fact that they are crucial elements for organizational success (Zhao, 2006). Organizations have been using various tech-savvy methods to attract potential Generation Y employees (Schlitzkus et al., 2010). These methods are summarized below: Internet: MonsterTRAK (2008); Als (2008), Website: Als (2008), Social Networks: Schlitzkus et al. (2010); Roy and Kreiss (2011), Media: Als (2008); The Millennial Impact Report (2013), Advertising and Promotion: Mccrindle Research (2006), Smart Phone: The Millennial Impact Report (2013), Electronic Mail: The Millennial Impact Report (2013).

Many HR managers endeavor to carry out practices devoted to the expectations of Generation Y. However, there is limited literature on how Generation Y can be managed (Crampton and Hodge, 2009). recruitment and retention strategies have been identified in the studies and reports carried out to find solutions to the problems regarding the management of Generation Y such as recruitment, retention and employee turnover rate. The studies that examined these strategies were conducted by Zemke et al. (2000); Martin and Tulgan (2001); Chester (2002); Hulett (2006); McCrindle Research (2006); NAS Recruitment Communications (2006); Martin and Tulgan (2006); Murphy (2007); Cheese (2007); Sayers (2007); Salt (2007); RHI (2007); Reynolds et al.(2008); SHRM (2009); Behrstock and Clifford (2009); Roy and Kreiss (2011). However, these strategies will not be addressed in detail in this study, instead, the findings of the study and these strategies will be compared in the conclusion part.

3. METHODOLOGY

The aim of this study was to examine the effects of the factors impacting the motivation of Generation Y on the strategies of recruiting and retention of Generation Y. Within this context, the 19 question Scale of the Factors Affecting the Motivation of Generation Y (cronbach's alpha=0,854), 12 question Scale of the Strategies for the Recruitment of Generation Y (cronbach's alpha=0,897) and 18 question Scale of Strategies for the Retention of Generation Y (cronbach's alpha=0,924), all of which were given in the survey of the study of Huybers (2011) titled "The Recruitment and Retention of Generation Y", were used. When the cronbach's alpha coefficients, which were achieved as a result of the reliability analyses applied to the scales, were reviewed it was determined that the reliability of the scales were at acceptable levels. In addition, one of the questions in the Scale of the Factors Affecting the Motivation of Generation Y could not be answered by most of the participants, thus, it was excluded from the scale and the analysis was carried out with 18 questions.

According to the literature, Generation Y stands out as the generation that is harder to motivate compared to other generations and has different expectations from workplaces. Thus, in this study, it was aimed to define what kind of strategies businesses could use to recruit and retain Generation Y and what kind of effects the motivating factors had on these strategies. In the literature, despite the fact that the factors increasing the motivation of Generation Y were measured with different scales, in general each factor was investigated in sub-dimensions instead of being investigated separately. Additionally, in this study, factor analysis was performed and the sub dimensions of the motivating elements were named. The recruitment and retention scales were examined as dependent variable, thus, they were not subjected to factor analysis and were examined in single dimension. In light of this information, the effects of the sub dimensions of the Scale of the Factors Affecting the

Motivation of Generation Y on the retention and recruitment strategies were included in the research model created in this study. Figure 1 presents the model created.

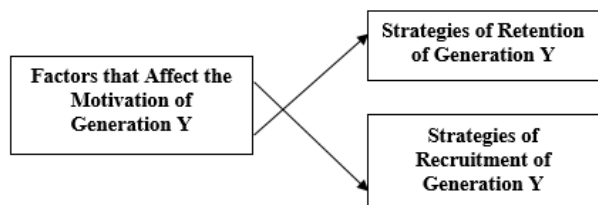


Figure 1: Model of the Study

In order to test the research hypotheses formed according to the research model, primarily factor analysis was applied on the Scale of the Factors Affecting the Motivation of Generation Y to determine its sub dimensions. Multiple regression analysis was performed in order to determine the effects of the named sub dimensions on the strategies of recruitment and retention. The hypotheses defined to realize the aim of this study are given below.

Hypotheses of the Study

- H₁= Sub-dimensions of the factors that affect the motivation of Generation Y affect the strategies for the recruitment of Generation Y
- H₂= Sub-dimensions of the factors that affect the motivation of Generation Y affect the strategies for the retention of Generation Y

This study was performed at a 95% confidence level with a 5% margin of error via snowball sampling, which is a non-random sampling technique. Incomplete and unsuitable questionnaires were eliminated from the study.

The universe of the study consisted of large enterprises registered to the Gaziantep Chamber of Industry and Commerce and the sampling of the study was comprised of 46 firms. A total of 108 questionnaires were distributed to the HR authorities and managers of the firms. One-hundred questionnaires were considered appropriate for analysis after the incomplete and unsuitable questionnaires

were eliminated. The demographic characteristics of the participants are shown in Table 1.

Table 1. Demographic characteristics of the participants (n=100)

Gender	Men: 72
	Women: 28
Marital Status	Single: 32
	Married: 60
	Missing Data: 8
Age	Mean: 30,66 SD: 7,599
	High School: 32
Education Level	Associate Degree: 32
	Bachelor's Degree: 34
	Graduate Degree: 2

A majority of the participants consisting of HR managers were male and married. The average age of these participants was found out to be 30.66. The participants with a high school, associate degrees and bachelor's degree education level were nearly equally distributed within the sample. Only two participants with graduate degrees were present in the sample.

4. FINDINGS

In order to test the research hypotheses, primarily factor analysis was applied to the Scale of the Factors Affecting the Motivation of Generation Y. As a result, the sub dimensions of the factors were achieved. The coefficients obtained as a result of the Kaiser-Meyer-Olkin (0,649) and Barlett's (sig. $p \leq 0,05$) tests indicated that the data set was sufficient for factor analysis. The values and factor loads are given in Table 2.

As a result of the descriptive factor analysis, the sub-dimensions were determined as: (1) work/life balance, training opportunities and team work, (2) salary and incentives, (3) leadership and mentoring programs and (4) taking responsibility. Regression analysis was used to test the research hypotheses formed regarding the measurement of the effects of the sub dimensions achieved as the result of the factor analysis on the strategies for the recruitment and retention of Generation Y.

Table 2: Factor analysis of the Scale of the Factors that Affect the Motivation of Generation Y

Factor	Cronbach Alpha	Eigenvalue	Explained Variance	No of Items	Items	Factor Load
Work/Life Balance, Training Opportunities and Team Work	0,92	5,46	30,373	5	Value integrity and honesty	,752
					Team building	,675
					Support work/life balance	,672
					Increasing responsibility	,665
					Flexibility in Scheduling	,502
Salary and Incentives	0,88	2,341	13,004	5	Incentives	,782
					Rewards	,724
					Receive feedback	,653
					Salary Benefits	,603
Leadership and Mentoring Programs	0,83	1,728	9,599	5	Social media presence	,718
					Fun social activities	,696
					Career advancement plan	,659
					Mentoring programs	,637
					Training opportunities	,531
Taking Responsibility	0,85	1,395	7,749	3	Challenging work	,781
					Are challenged quickly	,709
					Personal recognition	,569

KMO: 0,649 Bartlett Test: 0,000<0,05

H1= Sub-dimensions of the Scale of the Factors that Affect the Motivation of Generation Y affect the strategies for the recruitment of Generation Y

The significance level of the regression analysis was examined via ANOVA and it was concluded that the data were sufficient for the regression analysis. In order to determine which of the independent variables affected the dependent variable, the significance of the sub-dimensions was examined. As a result, three independent variables were determined to affect the recruitment strategies. Thus, H1 was partially

accepted. The related values are demonstrated in Table 3.

Table 3: The impact of the factors that affect the motivation of generation y on recruitment strategies

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,744	,537		3,247	,002
Work/life balance, training opportunities and team work	,493	,146	,389	3,380	,001
Salary and incentives	-,141	,129	-,111	-1,095	,276
Leadership and mentoring programs	,380	,113	,355	3,355	,001
Taking responsibility	-,229	,103	-,229	-2,233	,028
Anova F Value: 8,876		Anova Sig Value: 0,000<0,05			
Adjusted R ² : 0,241		Durbin Watson: 1,674			

The findings suggested that while the salary and incentives variable was not significant for the regression equation, the taking responsibility sub-dimension had a negative effect on the dependent variable. The work/life balance, training opportunities and team work sub-dimension (B=0,493) was the first most effective variable, while the leadership and mentoring programs sub-dimension (B=0,38) was the second most effective. It can be said that, any improvements applied to the motivation increasing factors present in the sub dimensions of work/life balance, training opportunities and team work and leadership and mentoring programs shall positively affect the strategies used for the recruitment of Generation Y. Similarly, an improvement applied to the motivation increasing factors present in the sub dimension of taking responsibility shall negatively affect the strategies used for the recruitment of Generation Y.

H2= Sub-dimensions of the Scale of the Factors that Affect the Motivation of Generation Y affect the strategies for the retention of generation Y

The significance level of the regression analysis was examined via ANOVA for this hypothesis

also and it was concluded that the data were sufficient for the regression analysis. In order to determine which independent variables affected the dependent variable, the significance of the sub-dimensions was examined. As a result, it was determined that two independent variables affected the retention strategies. Thus, H2 was partially accepted. The related values are demonstrated in Table 4.

Table 4. The impact of the factors that affect the motivation of generation y on retention strategies

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,800	,588		3,059	,003
Work/life balance, training opportunities and team work	,439	,160	,337	2,751	,007
Salary and incentives	-,173	,141	-,132	-1,22	,225
Leadership and mentoring programs	,274	,124	,249	2,209	,030
Taking responsibility	-,107	,112	-,104	-,951	,344
Anova F Value: 4,957		Anova Sig Value: 0,001<0,05			
Adjusted R ² : 0,138		Durbin Watson: 1,601			

According to the findings of the analysis, the salary and incentives variable and the taking responsibility sub-dimension were not significant for the regression equation. The dependent variable was most affected by the work/life balance, training opportunities and team work sub-dimension (B=0,439) and the leadership and mentoring programs sub-dimension (B=0,274). Accordingly, it can be said that any improvements applied to the motivation increasing factors present in the sub dimensions of work/life balance, training opportunities and team work and leadership and mentoring programs shall positively affect the strategies used for the recruitment of Generation Y.

5. DISCUSSION AND CONCLUSION

The personality traits, life styles, expectations and many other characteristics of Generation Y, who constitute the majority of the current labor market, are remarkably different from those of

other generations. Even if it is harder to work with Generation Y compared to previous generations, firms both try to find ways to motivate this generation and also develop many strategies to benefit from their skills and qualifications. In this study, the effects of the factors affecting the motivation of Generation Y on the strategies of recruitment and retention of Generation Y were investigated. In order to test the research hypotheses formed within this scope, multiple regression analysis was performed.

The first hypothesis of the study, “Sub-dimensions of the factors that affect the motivation of Generation Y affect the strategies for the recruitment of Generation Y” was partially accepted. According to the results of the regression analysis, the work/life balance, training opportunities and team work sub-dimension affected the strategies for the recruitment of Generation Y. This finding was in line with the literature. The studies of Roy and Kreiss (2011) and Yeaton (2008) determined that the work/life balance variable, which is one of the fundamental motivation factors of Generation Y, positively affected the strategies for the recruitment of Generation Y. According to the findings of the present study, the training opportunities varies, which is within the same sub dimension as work/life balance, also affected the strategies for the recruitment of Generation Y. As the most educated generation, Generation Y, places great importance on training opportunities when choosing jobs, thus, training becomes an important motivation factor in the strategies for the recruitment of this generation. According to the Deloitte Survey (2009) report, 63.5% of the participants chose the opportunities of improvement factor as the factor that they give the highest importance to when choosing jobs, which supports the finding of the present study. In addition, Generation Y is more eager, compared to other generations, in terms of team work and sees this as a motivation factor. In their studies VanHecke (2006), and Oblinger and Oblinger (2005) determined that team work positively affected the strategies for the

recruitment of Generation Y. This finding was in line with the findings of the present study.

It was also determined that the leadership and mentoring programs variable had a positive effect on the strategies for the recruitment of Generation Y, which supports the literature. According to D'Netto (2011), organizations should provide opportunities such as on the job training, work rotation, counseling, and mentoring etc. to Generation Y employees in order to increase their recruitment, retention and motivation.

The present study found that the taking responsibility sub-dimension negatively affected the strategies for the recruitment of Generation Y. This result contradicted the literature. In their study, Martin and Tulgan (2001) stated that Generation Y added value to organizations and wanted to take on responsibility to contribute to the organizations. Additionally, according to Martin (2005) and SHRM (2009), Generation Y employees see increasing responsibility not as a burden to be avoided but as an opportunity to prove their abilities.

The second hypothesis of the study, "the sub dimensions of the factors effecting the motivation of Generation Y affect the strategies for the retention of Generation Y" was partially accepted. According to the findings, the work-life balance, opportunities of training, and team work and leadership and mentoring programs sub dimensions positively affected the strategies for the retention of Generation Y.

The factors positively affecting the recruitment strategies in the first hypothesis, were found to also positively affect the retention strategies in the second hypothesis. Various studies in the literature, suggested that the motivation factors present in the work-life balance, training opportunities and team work sub dimension and the leadership and mentoring programs sub dimension should be used as a strategy by the employers wishing to retain Generation Y (Roy and Kreiss, 2011; Yeaton,

2008; Reynolds et al., 2008; Behrstock and Clifford, 2009; Zemke et al., 2000).

Generation Y is significantly different from previous generations. Generation Y employees do not wish to work on hard or boring jobs. They prefer jobs that are different and make them feel that they are a part of the decision-making processes. Generation Y employees do not perceive the work done as an investment for the future of the company as previous generations did, instead they wish to collect the rewards of the work they perform immediately via various opportunities such as independence, flexible working hours, comfortable clothing and enjoyable work environment. In addition, Generation Y employees wish to know how they shall enter the business, how they can be included in decision making processes and whether their opinions are valued or not. They wish to be comfortable and work in jobs where career opportunities are plentiful. If businesses can provide these opportunities to Generation Y employees, they can also benefit from their skills that are superior to the previous generations.

In this study, in order to determine the effects of the factors affecting the motivation of Generation Y on the strategies for their recruitment and retention, information was collected from HR managers. In future studies, the data can be collected from Generation Y employees themselves and the factors that increase their motivation can be updated. Furthermore, as the Generation Y employees of today shall be the managers of the future, they shall apply motivation increasing factors to the Generation Z employees, which are the next generation. Therefore, in future studies, the recruitment and retention strategies Generation Y managers apply to Generation Z employees and the motivation increasing factors affecting the said strategies can be studied.

REFERENCES

- ALS, M. (2008), "Recruiting and Retaining Generation Y: A New Workforce", Unpublished master's thesis, Aalborg University, Denmark.
- ARMAN, A. (2013), "Yaşasın Y Kuşağı", *Hürriyet*, 9 June, <http://www.hurriyet.com.tr/yazarlar/23465715.asp>. (9.12.2013).
- BEHRSTOCK, E., CLIFFORD, M. (2009). *Leading gen y teachers: emerging strategies for school leaders*, National Comprehensive Center for Teacher Quality, Washington, DC.
- BLAIN, A. (2008), "The millennial tidal wave: five elements that will change the workplace of tomorrow", *Journal of the Quality Assurance Institute*, 22(2), 11-13.
- BROADBRIDGE, A. M., MAXWELL, G. A., OGDEN, S. M. (2007), "Experiences, perceptions and expectations of retail employment for generation y", *Career Development International*, 12(6), 523-544.
- BROWN, S., CARTER, B., COLLINS, M., GALLERSON, C., GIFFIN, G., GREER, J., GRIFFITH, R., JOHNSON, E., RICHARDSON, K. (2009), "Generation y in the workplace", *The Bush School of Government & Public Service: Texas A&M University*, <http://bushdev.tamu.edu/research/capstones/mpsa/projects/2009/2009GenerationYintheWorkplace.pdf> (28.05.2014).
- BUAHENE, A. K., KOVARY, G. (2003), "The road to performance success: understanding and managing the generational divide", *n-gen People Performance Inc.*, <http://www.ngenperformance.com/pdf/white/ManagingGenDivide.Overview.pdf> (28.05.2014).
- CHAO, D.G., GARDNER, D. P. (2008). "Young Adults at Work: What They Want, What They Get and How to Keep Them", *Maynard: MonsterTRAK*, http://ceri.msu.edu/publications/pdf/yadults_wk3-26-09.pdf (13.06.2017).
- CHEESE, P. (2007), "The abc of generation y", *Director*, 61(5), 33.
- CHESTER, E. (2002), *Employing generation why?*, Tucker House Books, Lakewood.
- COLE, G., SMITH, R., LUCAS, L. (2002), "The debut of generation y in the American workforce", *Journal of Business Administration*, 1(2), 1-10.
- CRAMPTON, S. M., HODGE, J. W. (2009), "Generation y: unchartered territory", *Journal of Business and Economics Research*, 7(4), 1-6.
- CRUZ, C. S. (2007), "Gen y: how boomer babies are changing the workplace", *Hawaii Business*, <http://www.hawaiibusiness.com/Hawaii-Business/May-2007/Gen-Y/>. (16.12.2013).
- DATTA GUPTA, N., KRISTENSEN, N. (2008), "Work environment satisfaction and employee health: panel evidence from Denmark, France and Spain", *The European Journal of Health Economics*, 9(1), 51-61.
- DELOITTE (2005), "Connecting across the generations in the workplace: what business leaders need to know to benefit from generational differences", *Talent Market Series Vol. 1*, <http://blog.penelopetrunk.com/wp-content/uploads/2007/07/deloitte-generations.pdf>. (18.01.2014).
- DELOITTE (2007), "Generation y. moving with the times", *Deloitte*, http://www.deloitte.com/assets/DcomUnitedKingdom/Local%20Assets/Documents/Services/Tax/UK_Tax_MTF_Movingwiththetimes.pdf, (28.05.2014).
- DELOITTE (2009), "Generation y: powerhouse of the global economy", *Deloitte*, http://www.deloitte.com/assets/DcomUnitedStates/Local%20Assets/Documents/us_consulting_hc_GenerationY_Snapshot_041509.pdf, (05.12.2013).
- D'NETTO, B. (2011), "Generation y: human resources management implications",

<http://www.wbiconpro.com/452-Brian.pdf>
(28.05.2014).

DULIN, L. (2008), "Leadership preferences of generation y cohort. a mixed-methods investigation", *Journal of Leadership Studies*, 2(1), 43-59.

FELIX, S. (2007), "A flexible workplace", *Benefits Canada*. 31(6), 16-20.

FOX, A. (2011), "Mixing it up", *HR Magazine*, 56(5), 22.

GLASS, A. (2007), "Understanding generational differences for competitive success", *Industrial and Commercial Training*, 39(2), 98-103.

GLOBAL WORKPLACE INNOVATION (GWI) (2010). "Generation y and the workplace: annual report 2010", <http://www.gbcsa.org.za/wp-content/uploads/2013/06/NZGBC-Gen-Y-and-The-Workplace-Annual-Report-2010.pdf>
(12.06.2016).

HART, K. A. (2006), "Generations in the workplace: finding common ground", *MLO: Medical Laboratory Observer*, 37(10), 26-27.

HASTINGS, R. (2008), "Millennials expect a lot from leaders", *HR Magazine*, 53(1), 30.

HEINIG, M. J. (2009), "Breastfeeding promotion for generations x and y: why the old ways won't work", *Journal of Human Lactation*, 25, 263-265.

HEWLETT, S. A., SHERBIN, L., SUMBERG, K. (2009), "How Gen Y and Boomers will reshape your agenda", *Harvard Business Review*, 87(7-8), 71-6.

HOFF, J. (2010), "Generational Differences in Work Preferences", Unpublished master's thesis, Twente University, Netherlands.

<http://www.capital.com.tr/ynin-pesinde-haberler/18309.aspx>. (30.09.2013).

<http://www.cargill.com.tr/wcm/groups/public/@csf/@turkey/documents/document/na3056107.pdf>. (7.10.2013).

HULETT, K. J. (2006), "They are here to replace us: recruiting and retaining millennials", *Journal of Financial Planning*, 17.

HUYBERS, C. M. (2011), "The Recruitment and Retention of Generation Y", Unpublished master's thesis, The Graduate School University of Wisconsin-Stout, Menomonie.

JOKELA, M. (2012), "Relationship between Perceived Organizational Support and Willingness to Pursue a Career in the Hospitality Industry", Unpublished master's thesis, Applied Sciences University, Finland.

JONES, B., BROWN, S. P., ZOLTNER, A. A., WEITS, B. A. (2005), "The changing environment of selling and sales management", *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 25 (2), 105-111.

KANDELOUSI, N. S., SEONG, N. K. (2011), "Retention of generation y's insurance agent: mediating role of communication satisfaction an empirical study", *Global Journal of Management and Business Research*, 11(6), 19-29.

KAREFALK, A., PETTERSSON, M., ZHU, Y. (2007), "How to Motivate Generation Y with Different Cultural Backgrounds: A Cross-Cultural Comparison between China and Sweden", Research Report, Kristianstad University, November.

KELEŞ, H. N. (2011), "Y kuşağı çalışanlarının motivasyon profillerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3 (2), 129-139.

KIM, H., KNIGHT, D. K., CRUTSINGER, C. (2009), "Generation y employees' retail work experience: the mediating effect of job characteristics", *Journal of Business Research*, 62(5), 548-556.

LANCASTER, L. C. (2004), "When generations collide: how to solve the generational puzzle at work", *Management Forum Series*, 17 March 2004.

LOWE, D., KENNETH, J. L., WILSON, T. (2008), "Solutions for retaining generation y employees

in the workplace”, *Business Renaissance Quarterly*, 3(3), 43-57.

LUSCOMBE, J., LEWIS, I., BIGGS, H. C. (2013), “Essential elements for recruitment and retention: generation y”, *Educating+ Training*, 55(3), 272-290.

MARTIN, C. A. (2005), “From high maintenance to high productivity: what managers need to know about generation y”, *Industrial and Commercial Training*, 37(1), 39-44.

MARTIN, C. A., TULGAN, B. (2001), *Managing generation y: global citizens born in the late seventies and early eighties*, HRD Press, Inc., Canada.

MARTIN, C. A., TULGAN, B. (2006), *Managing the generation mix: from urgency opportunity*. (2nd Ed.), HRD Press, Inc., Canada.

MCCRINDLE RESEARCH (2006), “New generations at work: attracting, recruiting, retraining & training generation y”, *McC Crindle*, http://www.mccrindle.com.au/wp_pdf/NewGenerationsAtWork.pdf. (1.10.2013).

MEIER, J., CROCKER, M. (2010), “Generation y in the workforce: managerial challenges”, *The Journal of Human Resource Adult Learning*, 6(1), 68-78.

MONSTERTRAK RESEARCH (2008), “Young adults at work: what they want, what they get and how to keep them”, *MonsterTrak*, http://www.wvu.edu/careers/docs/Resource_YoungAdultsAtWork.pdf. (28.01.2014).

MUKUNDAN, S., DHANYA, M., SARASWATHYAMMA, K. P. (2013), “A study on the conflict resolution styles of generation y students in Indian context”, *International Journal of Global Business*, 6(1), 81-90.

MURPHY, S. A. (2007), “Leading a multigenerational workforce”, *NW, Washington: AARP project*, http://assets.aarp.org/www.aarp.org/cs/misc/leading_a_multigenerational_workforce.pdf. (27.09.2013).

NAIDOO, N. (2010), “Defining the employee value proposition for employees in old mutual

South Africa: a generational perspective”, Research Report, The Graduate School of Business University of Cape Town, Cape Town, December.

NAS RECRUITMENT COMMUNICATIONS (2006), “Generation y: the millennials. ready or not, here they come”, *Permanent Such Group*, <http://www.permanentsearch.com/designedit/upload/GenerationY.pdf>. (5.06.2014).

NAS RECRUITMENT COMMUNICATIONS (2007), “Recruiting and managing the generations”, <http://www.nasrecruitment.com/uploads/files/recruiting-managing-the-generations-whitepaper-65.pdf>. (5.06.2014).

NICHOLAS, A. (2008), “Preferred learning methods of the millennial generation”, *Salve Regina University*, http://digitalcommons.salve.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1017&context=fac_staff_pub. (24.01.2019).

OBLINGER, D. G., OBLINGER, J.L. (2005), “Educating the net generation”, <https://net.educause.edu/ir/library/pdf/pub7101.pdf>. (19.12.2013).

OLIVER, D. (2006), “An expectation of continued success: the work attitudes of generation y”, *Labour & Industry: A Journal of The Social and Economic Relations of Work*, 17(1), 61-84.

REEVES, T. C., OH, E. (2008), “Handbook of research on educational communications and technology: a project of the association for educational communications and technology”, Spector, J. M., Merrill, M. D., Merrienboer, J. V. and Driscoll, M. P. (Eds.), *Generational differences*, Lawrence Erlbaum Associates Taylor & Francis Group, New York, pp. 295-303

REYNOLDS, L., BUSH, E. C., GEIST, R. (2008), “The gen y imperative”, *Communication World*, 25(3), 19-22.

RHI SURVEY (2007), “Survey generation y: a new generation in the workforce”, *Robert Half*, <http://www.slideshare.net/sonvde01/robert->

half-generation-y-white-paper-def.
(06.01.2019).

RICKS, R. S. (2010), "Managing Generation Y in a Multigenerational Workplace", Unpublished master's thesis, The University of Texas at Austin, Austin.

ROLLSJÖ, A. (2008), "Attraction and Retention of Generation Y Employees", Unpublished master's thesis, Baltic Business School, Kalmar University, Sweden.

ROY, J. G., KREISS, S. (2011), "Ten tips for retaining the next generation", *Oil and Gas Journal*, 109 (19A), 11-12.

SALT, B. (2007), "Beyond the baby boomer: the rise of generation y: opportunities and challenges for the funds management industry." *Investment Management & Funds, Zurich, Switzerland: KPMG International*, <https://www.kpmg.com/CN/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Documents/rise-generation-y-O-0706.pdf>. (05.01.2014).

SAYERS, R. (2007), "The right staff from x to y: generational change and professional development in future academic libraries", *Library Management*, 28(8/9), 474-487.

SCHLITZKUS, L. L., SCHENARTS, K. D., SCHENARTS, P. J. (2010), "Is your residency program ready for generation y", *Journal of Surgical Education*, 67(2), 108-111

SENBİR, H. (2004), *Z son insan mı?: z kuşağı ve sonrasına dair düşünceler*. Okuyan Us Yayın Eğitim Danışmanlık Tıbbi Malzeme ve Reklam Hizmetleri San. Tic. Ltd. Şti, İstanbul.

SHRM (2009), "The multigenerational workforce: opportunity for competitive success", *Society For Human Resource Management*, https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/hr-topics/employee-relations/Documents/09-0027_RQ_March_2009_FINAL_no%20ad.pdf (27.01.2019).

SPIRO, C. (2006), "Generation y in the workplace", *Workplace Transformation*,

<http://www.cioindex.com/nm/articlefiles/64130-UnderstandingGenY.pdf>. (18.12.2018).

SRNIVASAN, V. (2012), "Multi generations in the workforce: building collaboration", *IIBM Management Review*, 24, 48-66.

SULLIVAN, S. E., FORRET, M. L., CARRAHER, S.M., MAINIERO, L. A. (2009), "Using the kaleidoscope career model to examine generational differences in work attitudes", *Career Development International*, 14(3), 284-302.

THE MILLENNIAL IMPACT REPORT (2013), "The 2013 Millennial 2013 Impact Report", <http://www.themillennialimpact.com/research#researchemail>. (28.01.2014).

TOLBIZE, A. (2008), "Generational differences in the workplace", working paper, Research and Training Center on Community Living, University of Minnesota, Minnesota, 16 August.

TWENGE, J. M., CAMPBELL, S. M. (2008), "Generational differences in psychological traits and their impact on workplace", *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 862-877.

TWENGE, J. M., CAMPBELL, S. M., HOFFMAN, B. J., LANCE, C. E. (2010), "Generational differences in work values: leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing", *Journal of Management*, 36(5), 1117-1142.

VALLEY, P. M. (2010), "Generation Y and Vocal Fry", Unpublished master's thesis, Virginia Commonwealth University Richmond, Virginia.

VAN HECKE, J. R. (2006), "Serving the millennial student: how far should we go?", <http://www.nyu.edu/frn/publications/millennial.student/VanHecke%20Keynote.html>. (18.12.2013).

YAN, S. (2006), "Understanding generation y", *The Oberlin Review*, http://www.oberlin.edu/stupub/ocreview/2006/12/08/features/Understanding_Generation_Y.html. (02.11.2018).

YEATON, K. (2008), "Recruiting and managing the 'why?' generation: gen y", *The CPA Journal*, 1, 68-72.

YÜKSEKBİLGİLİ, Z. (2013), "Türk tipi y kuşağı", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(45), 342-353.

ZEMKE, R., RAINES, C., FILIPCZAK, B. (2000), *Generations at work: managing the clash of*

veterans, boomer, xers, and nexters in your workplace, American Management Association, New York, NY.

ZHAO, H. (2006), "Expectations of recruiters and applicants in large cities of china", *Journal of Managerial Psychology*, 21(5), 459-475.