

Yıl: 2023
Cilt: 8 Sayı: 20

Year: 2023
Vol: 8 No: 20

İKTİSADİ İDARİ VE SİYASAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ

Journal of Economics Business and Political Researches



Uluslararası e-Dergi / International e-Journal

e-ISSN: 2564-7466



İKTİSAD

JEBUPOR

İKTİSADİ İDARİ VE SİYASAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ
JOURNAL OF ECONOMICS BUSINESS AND POLITICAL RESEARCHES

Cilt: 8 • Sayı: 20 • Şubat 2023
Vol: 8 • No: 20 • February 2023

e-ISSN: 2564-7466

<http://dergipark.org.tr/iktisad>
e-posta: iktisaddergisi@gmail.com

İKTİSAD, uluslararası hakemli, uluslararası indeksli, açık erişimli bilimsel bir dergidir.



Kurucu (Founder)

Prof. Dr. H. Mustafa PAKSOY

Baş Editör (Editor-in-Chief)

Prof. Dr. H. Mustafa PAKSOY

Editörler (Editors)

Prof. Dr. Sadettin PAKSOY
Dr. Öğr. Üyesi Kazım SARIÇOBAN
Dr. Elif KAYA

Yayın Kurulu (Editorial Board)

Prof. Dr. H. Mustafa PAKSOY (Başkan)	(Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Mehmet MARANGOZ	(Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
Prof. Dr. Halil TUNALI	(İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Sadettin PAKSOY	(Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Zhaoyang LI	(Shanghai University, China)
Doç. Dr. Fatih KAPLAN	(Tarsus Üniversitesi)
Doç. Dr. Lukasz BRYL	(Poznan University, Poland)
Dr. Öğr. Üyesi Kazım SARIÇOBAN	(Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi)
Dr. José Antonio CARRILLO-VIRAMONTES	(University of Nottingham, Nottingham/UK)
Dr. Miriam Saldaña HERNÁNDEZ	(University of Nottingham, Nottingham/UK)
Dr. Elif KAYA	(Kilis 7 Aralık Üniversitesi)

Danışma Kurulu (Advisory Board)

Prof. Dr. Mustafa ÖZER	(Anadolu Üniversitesi)
Prof. Dr. Mustafa AKAL	(Sakarya Üniversitesi)
Prof. Dr. Orhan ÇOBAN	(Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU	(Süleyman Demirel Üniversitesi)
Prof. Dr. Liao WEI	(Confucius Institute, Skopje, Macedonia)
Prof. Dr. Adnan ÇELİK	(Selçuk Üniversitesi)
Prof. Dr. Cem TANOVA	(Doğu Akdeniz Üniversitesi)
Prof. Dr. Ramazan ERDEM	(Süleyman Demirel Üniversitesi)
Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN	(Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi)
Prof. Dr. Ľubica BAJZÍKOVÁ	(Univerzita Komenského v Bratislave)
Prof. Dr. Suranga SILVA	(University of Colombo, Sri Lanka)
Doç. Dr. Anukrati SHARMA	(University of Kota, India)
Doç. Dr. Murteza HASANOĞLU	(Devlet İdarecilik Akademisi, Azerbaycan)
Doç. Dr. Elnur ALİYEV	(Devlet İdarecilik Akademisi, Azerbaycan)

Sekretarya (Secretaries)

H. Beyza PAKSOY
Mahsun YALÇIN

Dergi Ofis Adresi (Office Address)

Prof. Dr. H. Mustafa PAKSOY
Gaziantep Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, K:1, No:133
Şehitkamil / Gaziantep / Türkiye

Web: <http://dergipark.org.tr/iktisad>
E-mail: iktisaddergisi@gmail.com

İKTİSAD'ın Tarandığı İndeksler

	 Central and Eastern European Online Library
 Bielefeld Academic Search Engine	
 Academic Scientific Journals	
	 Electronic Journals Library
 ZEITSCHRIFTEN DATENBANK	 OpenAIRE
 Genamics JournalSeek	 Eurasian Scientific Journal Index www.ESJIndex.org
 Scientific Indexing Services	 JOURNAL ABSTRACTING AND INDEXING SERVICE
	 IJFACTOR
 JOURNAL INDEX	
 Directory of Academic and Scientific Journals	
	 Indexing Portal

İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi yılda üç kez Şubat, Haziran ve Ekim aylarında yayınlanan uluslararası hakemli bir dergidir. Dergide yer alan yazılar kaynak gösterilmeksizin kısmen ya da tamamen iktibas edilemez.

Bu dergide yayınlanan çalışmaların bilim ve dil sorumluluğu yazarlarına aittir.

Dergimize gönderilen çalışmalar, alanında uzman iki ayrı hakem tarafından incelendikten sonra uygun görülenler yayınlanmaktadır.

Yazım kurallarına ilişkin bilgilere dergimizin *web adresinde* yer verilmiştir.

Bu derginin tüm hakları saklıdır. Önceden yazılı izin almaksızın hiçbir iletişim ve kopyalama sistemi kullanılarak yeniden kopyalanamaz, çoğaltılamaz ve satılamaz.

Journal of Economics Business and Political Researches is an international peer-reviewed journal which is published three times a year in February, June and October. The articles cannot be cited partly or entirely without showing resources.

The responsibility about scientific and grammatical issues is belong to authors.

The papers sent to the journal are reviewed by two referees and after their approval, they will be sent to edit before being published.

Writing & Publishing Policies can be found in the journal's *website*.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored or introduced into a retrieval system without prior written permission.

Bu Sayının Hakemleri*

Prof. Dr. Ahmet UZUN (Sivas Cumhuriyet Üniversitesi)	Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Hüsrev ÇELİK (Düzce Üniversitesi)
Prof. Dr. Ali BAYRAKDAROĞLU (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)	Dr. Öğr. Üyesi Aylın TÜRE ORHAN (Beykent Üniversitesi)
Prof. Dr. Haluk TANRIVERDİ (İstanbul Üniversitesi)	Dr. Öğr. Üyesi Bilal EZİLMEZ (Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi)
Prof. Dr. Kadir TUNA (İstanbul Üniversitesi)	Dr. Öğr. Üyesi Burak Faik EMİRGİL (Bursa Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Mustafa AKAL (Sakarya Üniversitesi)	Dr. Öğr. Üyesi Davut KARAMAN (Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi)
Prof. Dr. Mustafa ÖZER (Anadolu Üniversitesi)	Dr. Öğr. Üyesi Elif HACISALİHOĞLU (Trakya Üniversitesi)
Prof. Dr. Sebahattin YILDIZ (Kafkas Üniversitesi)	Dr. Öğr. Üyesi Fatih SOBACI (Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi)
Doç. Dr. Ahmet Tuncay ERDEM (Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi)	Dr. Öğr. Üyesi Gonca GEZER AYDIN (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Doç. Dr. Adil AKINCI (Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi)	Dr. Öğr. Üyesi Halil İbrahim GÜL (Çankırı Karatekin Üniversitesi)
Doç. Dr. Ahmet GÜNAY (Süleyman Demirel Üniversitesi)	Dr. Öğr. Üyesi Hatice SARIALTIN (Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi)
Doç. Dr. Ali ACARAY (Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi)	Dr. Öğr. Üyesi Hava TAHTALIOĞLU (Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi)
Doç. Dr. Alper GÜRER (Kırıkkale Üniversitesi)	Dr. Öğr. Üyesi İsmail ÇALIK (Gümüşhane Üniversitesi)
Doç. Dr. Aylın İDİKUT ÖZPENÇE (Pamukkale Üniversitesi)	Dr. Öğr. Üyesi Kübra COŞAR (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)
Doç. Dr. Erdal EKE (Süleyman Demirel Üniversitesi)	Dr. Öğr. Üyesi Makbule Hürmet ÇETİNEL (Uşak Üniversitesi)
Doç. Dr. Fatih AYHAN (Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi)	Dr. Öğr. Üyesi Muhammed A. AĞCAN (İstanbul Üniversitesi)
Doç. Dr. Mahmut Sami ÖZTÜRK (Süleyman Demirel Üniversitesi)	Dr. Öğr. Üyesi Onur Cüneyt KAHRAMAN (Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi)
Doç. Dr. Mehmet SAĞIR (Selçuk Üniversitesi)	Dr. Öğr. Üyesi Ömer LİMANLI (Düzce Üniversitesi)
Doç. Dr. Özgür DAVRAS (Süleyman Demirel Üniversitesi)	Dr. Öğr. Üyesi Sevtap SARIOĞLU UĞUR (Uşak Üniversitesi)
Doç. Dr. Süreyya ECE (Şırnak Üniversitesi)	Dr. Öğr. Üyesi Şerife DURMAZ (Akdeniz Üniversitesi)
Doç. Dr. Tahsin AKÇAKANAT (Süleyman Demirel Üniversitesi)	Dr. Öğr. Üyesi Yasemin KARATEKİN ALKOÇ (Yüzüncü Yıl Üniversitesi)
Doç. Dr. Tülay POLAT ÜZÜMCÜ (Kocaeli Üniversitesi)	Dr. Ahmet AYTEKİN (Artvin Çoruh Üniversitesi)
Doç. Dr. Ümit NALDÖKEN (Sivas Cumhuriyet Üniversitesi)	Dr. Emre ATABERK (Ege Üniversitesi)
Doç. Dr. Yunus ZENGİN (Kafkas Üniversitesi)	Dr. Güven KARAMAN (Ordu Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Abdulkadir ALTINSOY (Sakarya Üniversitesi)	Dr. İbrahim MURADOV (University of British Columbia)
Dr. Öğr. Üyesi Abdulmuttalip PİLATİN (Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi)	Dr. Zülfi Umut ÖZKARA (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

*Bu sayıda birbirinden değerli 50 hakemimiz, İKTİSAD'a cömert bir şekilde zaman ve uzmanlıklarıyla katkıda bulundu. Hakemlerimize, makale incelemeye ve değerlendirmeye gereken zamanı ve çabayı ayırdıkları ve çalışmanın kalitesini arttırmaya yardımcı tüm yorum ve önerileri için teşekkür ederiz.

Eğer sizler olmasaydınız, hakemli dergilerin yüksek standartlarını koruması imkânsız olurdu.

İKTİSAD, siz değerli hakemlerimizin cömert ve uzman katkıları sayesinde, bilimsellikten ödün vermeden, seçkin bir dergi olma yolunda ilerlemektedir.

Saygılarımızla...

İKTİSAD Editör Kurulu

Makaleler/Articles

1.	Politika Faizinin Etkinliği: Türkiye Üzerine Gözlemler <i>The Effectiveness of Policy Interest Rate: Observations on Turkey</i> Makale Türü: Araştırma Makalesi / Paper Type: Research Paper Erşan SEVER & Murat DEMİR	1-17
2.	Relationship Between Underemployment and Turnover Intention <i>Eksik İstihdam ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki</i> Makale Türü: Araştırma Makalesi / Paper Type: Research Paper Ahmet GÜNEY & Harun SIÇRAR	18-35
3.	Ekonomi ve Ekoloji Kısılcacında Sürdürülebilir Kırsal Turizmin Değerlendirilmesi <i>Evaluation Of Sustainable Rural Tourism in The Clamp of Economy and Ecology</i> Makale Türü: Derleme Makale / Paper Type: Review Paper Özlem AK & Burhanettin ZENGİN & Erkan TÜRKSEVEN	36-53
4.	Covid-19'un Takipteki Kredilere Etkisinin Araştırılması: Ekonometrik Bir Analiz <i>Investigation of the Effect of Covid-19 on Non-Performing Loans: An Econometric Analysis</i> Makale Türü: Araştırma Makalesi / Paper Type: Research Paper Levent SEZAL	54-68
5.	Çalışanların KSS Algıları, İş Becerikliliği ve İş Performansı Arasındaki İlişkileri Anlamaya Yönelik Ampirik Bir Araştırma <i>An Empirical Study to Understand the Relationships Among Employees' Perceptions of CSR, Job Crafting, and Job Performance</i> Makale Türü: Araştırma Makalesi / Paper Type: Research Paper Cenk TUFAN	69-86
6.	Yönetmel Değer Çalışmalarına Yönelik Bir Yazın İncelemesi <i>A Literature Review on Managerial Value Studies</i> Makale Türü: Derleme Makale / Paper Type: Review Paper Ceyda KAVURMACI AYTAÇ	87-104
7.	Uluslararası İlişkilerde Etik Normlar: Geniş Bir Kuramsal Haritalandırma <i>Ethical Norms in International Relations: A Larger Theoretical Mapping</i> Makale Türü: Araştırma Makalesi / Paper Type: Research Paper Mustafa ATATORUN	105-124

Makaleler/Articles

- | | |
|-----|--|
| 8. | Secularization of Interest in Early Christianity: A Sociological Analysis of Economic Institutions
<i>Erken Dönem Hristiyanlıkta Faiz Kavramının Dünyevileşme Süreci: Bir İktisadi Kurumlar Sosyolojisi İncelemesi</i>
Makale Türü: Araştırma Makalesi / Paper Type: Research Paper
Onur DÜNDAR 125-140 |
| 9. | Motivasyon ve Duygusal Emek İlişkisinin Belirlenmesi
<i>Determining the Relationship between Motivation and Emotional Labor</i>
Makale Türü: Araştırma Makalesi / Paper Type: Research Paper
Burak KAYA & İlknur UNCÜOĞLU YOLCU 141-152 |
| 10. | Örgütsel Politika Algısı, İş Yaşamında Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Antalya Muratpaşa Belediyesi Örneği
<i>Determining the Relations Among the Perception of Organizational Politics, Loneliness at Work and Organizational Alienation: The Case of Antalya Muratpaşa Municipality</i>
Makale Türü: Araştırma Makalesi / Paper Type: Research Paper
Muharrem TÜLÜ & Celaleddin SERİNKAN 153-175 |
| 11. | Unutulmaz Turizm Deneyimlerinin Destinasyon İmajı, Tatmin, Tekrar Ziyaret Etme ve Tavsiye Etme Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi
<i>Investigation of the Effect of Memorable Tourism Experiences on Destination Image, Satisfaction, Revisit and Recommendation Intention</i>
Makale Türü: Araştırma Makalesi / Paper Type: Research Paper
Sinan ÇAVUŞOĞLU & Bülent DEMİRAĞ & Merve KAPLAN 176-197 |
| 12. | İşyeri Nezaketsizliğinin Psikolojik Sermaye Üzerine Etkisine İlişkin Bir Araştırma
<i>A Study on the Effect of Workplace Incivility on Psychological Capital</i>
Makale Türü: Araştırma Makalesi / Paper Type: Research Paper
Mustafa TAŞLIYAN & Bilge GÜLER & Serpil İMER 198-216 |
| 13. | Örgütsel Politika ve Duygusal Emegın Örgütsel Yeniliğe Etkisi
<i>The Effect of Organizational Policy and Emotional Labor on Organizational Innovation</i>
Makale Türü: Araştırma Makalesi / Paper Type: Research Paper
Murat AK & Hasan KURTBOĞAN 217-235 |

Makaleler/Articles

- | | | | | |
|-----|---|--|---|----------------|
| 14. | Göç, Göçmen Politikaları ve Türkiye’de İşgücü Piyasalarında Prekaryalaşma
<i>Migration, Immigration Policies and Precarization in Labor Markets in Turkey</i> | Makale Türü: Derleme Makale / Paper Type: Review Paper | Gülşay ÖRMECİ GÜNEY & Sibel CENGİZ | 236-249 |
| 15. | Cam Tavan Sendromunun Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum Üzerindeki Etkisi
<i>The Effect of Glass Ceiling Syndrome on Attitudes Toward Women's Work</i> | Makale Türü: Araştırma Makalesi / Paper Type: Research Paper | İsmail BAKAN & Burcu ERŞAHAN & Zümrüt Hatice ŞEKKELİ | 250-268 |
| 16. | A Comparative MCDA Application on The Long-Term Performance of IPOs During the Pandemic on Borsa İstanbul
<i>Borsa İstanbul'da Pandemi Dönemindeki Uzun Vadeli İHA Performansına İlişkin Karşılaştırmalı Bir ÇKKA Uygulaması</i> | Makale Türü: Araştırma Makalesi / Paper Type: Research Paper | Orhan Emre ELMA | 269-293 |
| 17. | Türkiye’de Kamu Harcamaları ile Vergi Gelirleri Arasındaki İlişki: Fourier Eşbütünleşme ve Nedensellik Analizi
<i>The Relationship Between Public Expenditures and Tax Revenues in Turkey: Fourier Cointegration and Causality Analysis</i> | Makale Türü: Araştırma Makalesi / Paper Type: Research Paper | Göksel KARAŞ & Ersin Nail SAĞDIÇ & Serhat GÖZEN | 294-311 |
| 18. | İş Bağlılığı ve İş Bağımlılığının İşyerinde Haset, Gıpta ve Bağlanma Stilleri ile Olan İlişkisi
<i>The Relationship of Work Engagement and Work Addiction with Benign Envy, Malicious Envy and Attachment Styles in The Workplace</i> | Makale Türü: Araştırma Makalesi / Paper Type: Research Paper | Muhammet Hamdi MÜCEVHER & Tolga GÜL | 312-326 |



Politika Faizinin Etkinliği: Türkiye Üzerine Gözlemler



The Effectiveness of Policy Interest Rate: Observations on Turkey

Erşan SEVER*

Murat DEMİR**

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1149001>

Öz

Makale Bilgileri

Makale Türü:
Araştırma
Makalesi

Geliş Tarihi:
26.07.2022

Kabul Tarihi:
21.10.2022

© 2023 İKTİSAD
Tüm hakları
saklıdır.



Ekonomik istikrarın önemli göstergelerinden biri durumunda olan faiz oranı makroekonomik büyüklüklerle de yoğun etkileşim içinde olan temel değişkenlerden biridir. Bilindiği üzere faiz oranını etkileyen çok sayıda faktör bulunmaktadır. Merkez bankasının para politikası uygulamaları da bu faktörler içerisinde yer almaktadır. Türkiye’de 2021 yılı Eylül ayından itibaren Merkez Bankası politika faizinde indirim sürecine başlamış ve dört ay içerisinde toplamda 500 baz puan indirim yaparak faiz oranını %14 düzeyine getirmiştir. Geçen zaman içerisinde beklentilerin aksine piyasa faiz oranları ile politika faiz oranının aynı yönlü davranış sergilemediği görülmüştür. Bu çalışmada Türkiye’de 2010:05–2022:05 dönemi için aylık verilerden yararlanılarak politika faizi ile piyasa faizleri arasındaki ayrışmayı meydana getiren faktörler zamanla değişen nedensellik testi yöntemiyle incelenmiştir. Kredi faizlerinin aşağı yönlü hareket etmesini frenleyen faktörler içerisinde ilk sırada döviz kuru değişkeni, daha sonra ise enflasyon, CDS primi ve LIBOR faizi değişkenlerinin yer aldığı bulunmuştur. Gösterge faizine yön veren en önemli faktör yine döviz kuru değişkenidir. CDS primi ve LIBOR faizi etkileyici boyuttaki diğer faktörlerdir. Bu sonuçlar, Türkiye’de döviz kuru ve enflasyon başta olmak üzere diğer iktisadi, siyasi ve hukuki bileşenleri dikkate almadan politika faizinde değişiklik yapmak suretiyle arzu edilen iktisadi hedefleri elde etmenin son derece güç olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Faiz oranı, zamanla değişen nedensellik, Türkiye.

Abstract

Article Info

Paper Type:
Research Paper

Received:
26.07.2022

Accepted:
21.10.2022

© 2023 JEBUPOR
All rights
reserved.



The interest rate is one of the important indicators of economic stability and the main variables in intense interaction with macroeconomic indicators. There are many factors affecting the interest rate. The monetary policy practices of the central bank is also one of these. As of September 2021 in Turkey, the Central Bank has started the process of reducing the policy rate. It reduced it by 500 basis points in total in four months, bringing it to 14%. In the course of time, the market interest rates and policy interest rates were observed to have not behaved in the same direction as expected. In this study, by using monthly data for the period 2010:05-2022:05 in Turkey, the factors causing the divergence between the policy rate and market interest rates were examined with the time-varying causality test method. According to the results, the exchange rate variable ranks first among the factors restraining the downward movement of credit interest rates. This is followed by inflation, CDS premium and LIBOR rate. The most important factor causing the benchmark interest rate is again the exchange rate. The CDS premium and the LIBOR rate are other affecting factors. The results indicate that it is extremely strong to achieve the desired economic targets by changing the policy rate without considering the other economic, political, and legal components, especially the exchange rate and inflation.

Keywords: Interest rate, time-varying causality, Turkey.

Atıf/ to Cite (APA): Sever, E. ve Demir, M. (2023). Politika faizinin etkinliği: Türkiye üzerine gözlemler. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(20), 1-17

* ORCID Prof. Dr., Aksaray Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü, esever@aksaray.edu.tr

** ORCID Prof. Dr., Harran Üniversitesi, İİBF, Maliye Bölümü, mdemir@harran.edu.tr

Extended Abstract

Introduction and Research Questions & Purpose:

What is the effectiveness of the policy interest rate? Why is the policy interest rate important? Intense discussions are being held over these questions. The policy interest is the rate at which the central bank will pay or charge commercial banks for their deposits or loans. This will consequently affect the interest rates applied by commercial banks to their customers, borrowers and depositors. In this study, the factors creating the divergence between policy interest rates and market interest rates were examined by using monthly data for the period 2010:05-2022:05 in Turkey. The time-varying causality test method was used. The exchange rate comes first among the factors restraining the downward movement of credit interests. Other factors are inflation, CDS premium and LIBOR rate.

Literature Review:

There are many studies on the effect of the interest channel and violence in economies. Some of which were carried out on a country basis and some in country groups. The interest rate is concluded to pass is higher in the long term than in the short according to literature. In a study conducted by Cottarelli and Kourelis (1994) with the OLS method for 31 industrialised and developing countries, the degree of stickiness of market interest rates to policy interest rates was revealed to have varied considerably between countries, especially in the short term. Borio and Fritz (1995) analysed the period 1984:01-1994:06 for 12 developed countries with the OLS method. The results show a reaction to the credit interest policy rate change in a one-month to one-year time period. Olofinlade and Azeez (2021), in their study for Nigeria for the 1986-2020 period with the SVAR method, revealed that monetary policies were significantly related to the lending and economic performance of banks. According to study conducted by Adeniyi et al. (2018), structural changes in the monetary policy system in Nigeria between 1981-2016 were determined to have had a positive and significant impact on banks' credits and advances.

Methodology:

In traditional Granger causality tests, analysis is made on the basis of a single causal relationship for the entire sample. However, causality may not occur in the entire sample. To put it more clearly, a variable may not be the cause of another variable in some periods, while it may be in other periods. In this context, the causal relationship between variables depending on time was established based on the causality research conducted by Hacker and Hatemi-J (2006). In this research, the entire sample was included in the analysis, while sub-periods of the sample were included in the time-varying causality analysis. The number of windows were determined using the formula $T(0.01+1.8/\sqrt{T})$. In order to test the significance of the results obtained, the test statistic obtained at each observation interval was normalized with the bootstrap critical value. The analysis was made using monthly data for the period 2010:05-2022:05.

Results and Conclusions:

According to the findings, policy interest rates were seen to be effective on credit interest rates in 2017:02-2019:07 and 2019:03-2021:03 periods. In the period from 2021:04 to the last period (2022:05), determining the level of the policy interest rates over credit rates was out of question. The periods when policy interest rates were effective on credit rates were determined to have been the periods when interest rates were increased especially. In addition, exchange rates were observed to have been determinative on credit rates for the time intervals of 2011:06-2017:02, 2018:03-2020:02 and 2020:02-2022:05. Here, the credit interests can be said to have increased after the fluctuation in exchange rates and the uncertainty created by this mobility. The volatility of exchange rates is influenced by economic and political factors depending on internal and external developments.

1. Giriş

Piyasa ekonomisinin enstrümanlarından birisi konumunda olan faiz oranı en önemli makro iktisadi parametreler içerisinde yer almaktadır. Sermaye maliyetinin bileşeni konumundaki faiz oranları yatırım talebi ve yatırımlara tahsis edilecek fonların alternatif yatırım ortamları içerisindeki paylaşımı hususundaki kararlarda etkili olmaktadır. Bununla birlikte ekonomik birimlerin gömüleme, tüketim ve tasarruf kararları üzerinde de belirleyici durumdadır. Faiz oranı özellikle arz ve talep üzerinden enflasyonla yoğun bir etkileşim içerisinde. Kimi yaklaşımlar açısından bu etkileşimin şekli faiz oranından enflasyona doğru iken, kimi yaklaşımlar açısından da enflasyondan faiz oranına doğru gerçekleşmektedir. Teorik olarak yüksek faiz oranları fırsat maliyetlerini artırdığından dolayı talep seviyesinde düşüş meydana getirirken aynı zamanda tüketim ve yatırımların fonlama maliyetini artırmakta, dolayısıyla da büyüme performansını olumsuz etkileyebilmektedir. Ayrıca yükselen maliyetler ilerleyen zaman sürecinde ilgili ekonomilerin borç-faiz sarmalına girmesine sebep olabilmektedir. Dışa açık ekonominin varlığında yüksek faiz oranları spekülasyon eğilimli kısa vadeli uluslararası sermaye girişlerini teşvik etmektedir. Kısa vadeli sermaye girişleri sonrasında değerlendirilen ulusal para özellikle gelişmekte olan ülkelerde cari işlemler dengesi sorunlarını ortaya çıkarabilmekte, büyüme politikasının tüketim ağırlıklı görünüm kazanmasına vesile olabilmektedir.

Bununla birlikte düşük faiz oranları borçlanma maliyetlerini düşürdüğünden yatırımlar açısından cazip imkânların oluşmasına destek sunmaktadır. Ancak düşük faiz oranları tasarruf eğilimlerini zayıflatmakta, tüketim üzerinde baskı oluşturmakta dolayısıyla da fiyat istikrarını olumsuz etkileyebilmektedir. Düşük faiz oranları fon temininde de bir takım sorunlara neden olarak kamu finansman açıkları üzerindeki baskıları artırmaktadır.

Bu çerçevede makro ekonomik istikrar açısından ideal düzeyde faiz oranı ne olmalıdır? Sorusu öne çıkmaktadır. Burada ülkelerin ekonomik gelişmişlik düzeyi yanında içinde buldukları ekonomik koşullara göre de verilebilecek cevaplar değişebilmektedir. Bir ekonomide düşük faiz oranı ya da kabul edilebilir düzeyde bir faiz oranı elbette arzu edilen bir durumdur. Bununla birlikte finansal yapının uluslararası piyasalara entegre olduğu ekonomilerde faiz oranı üzerinde ekonomik faktörler, siyasi unsurlar, uluslararası gelişmeler ve beklentilerin çeşitli boyutlarda belirleyici olduğu söylenebilir. Bu bağlamda merkez bankaları parasal politika araçları vasıtasıyla piyasa faiz oranlarına yön verebilmektedirler. Bu çerçevede politika faiz oranının finansal kesimin merkez bankasından para temin etmesinin bedeli olması nedeniyle diğer faiz oranlarını etkileme gücü olduğu varsayılmaktadır. Piyasadaki kısa ve uzun vadeli faiz oranları dolayısıyla da politika faiz oranının fiyat istikrarı üzerindeki etkisi ne kadar yüksek düzeyde gerçekleşirse fiyat istikrarını sağlama, beklentileri yönetme ve üretim seviyesini belirleme yeteneğinin artacağı kabul edilmektedir. Öte yandan Türkiye’de son dönemlerde siyasi mülahazaların etkisi ile faiz oranını düşürme hususunda adımlar atılmış ve bu bağlamda merkez bankası politika faizini düşürme doğrultusunda kararlar almıştır. Alınan bu kararlar sonrasında gösterge faiz oranları, mevduat faiz oranları ve kredi faiz oranlarında da aşağı yönlü hareketler beklenmiştir. Bununla birlikte gösterge faiz oranı ve diğer faiz oranlarında öngörüler doğrultusunda bir gelişme olmamıştır. Bu bağlamda politika faizi ile gösterge faizi arasındaki ayrışmayı sağlayan unsurlar ve bu unsurların ağırlık düzeyi merak uyandırmaktadır. Bu çalışmada politika faizi ile kredi ve gösterge faizi arasındaki farklılaşmayı sağlayan faktörler ve bu faktörlerin etkileme gücü incelenmeye çalışılacaktır. Araştırmanın literatüre iki yönden katkı sunması beklenmektedir. Birincisi, incelenen zaman periyodu bakımından, ikincisi ise ekonometrik yöntem açısından. Bu çalışmada diğer nedensellik araştırmalarında olduğu gibi tüm dönem için tek bir nedensellik ilişkisi değil, politik şoklar, salgın hastalıklar ve ekonomik krizler gibi zamana bağlı şekilde gerçekleşen gelişmeleri de dikkate alarak nedensellik ilişkisini inceleyen zamanla değişen nedensellik yöntemi benimsenmiştir.

2. Teorik ve Kavramsal Çerçeve

Para politikası değişimlerinin ekonomik istikrar unsurlarını oluşturan parametreleri etkileme biçimine yönelik teorik yaklaşım ve kavramsal değerlendirme aşağıda ifade edilmeye çalışılmıştır.

2.1. Parasal Aktarım

Para politikasının başlangıcı, altın standartlarını muhafaza etmek maksadıyla kullanıldığı 19. yüzyılın sonlarına kadar uzanmaktadır. Tanımı gereği para politikası, hükümetin makroekonomik hedeflerine ulaşmak doğrultusunda ekonomideki paranın değerini, arzını ve maliyetini kontrol etmek için merkez bankası tarafından alınan önemli eylemi ifade etmektedir (Olofinlade ve Azeez, 2021: 178). Merkez bankasının para piyasası işleyişine yapmış olduğu müdahalenin piyasa faizi, toplam talep ve fiyatlar genel seviyesi üzerindeki etkilerinin hangi büyüklükte ve ne düzeyde gecikme ile gerçekleştiğini betimleyen mekanizmaya parasal aktarım mekanizması denilmektedir.

Ekonomi yazınında para politikasının kısa vadede reel ekonomi üzerinde tesiri olduğu konusunda görüş birliği olduğu ifade edilebilir. Ancak bu etkinin nasıl gerçekleştiği hususunda ortak bir düşünce oluştuğu söylenemez. Genel olarak düşünce ayrılığı Keynesyen ve Parasalcı yaklaşımların para politikasının ekonomiyi etkileme biçimine yönelik fikirlerine dayanmaktadır. Keynesyen yaklaşıma göre ekonomide para miktarındaki değişimler faiz oranını etkilemektedir. Faiz oranında yeni vaziyet dolayısıyla yatırım harcamaları, dolayısıyla da toplam çıktı düzeyinde değişim meydana gelmektedir. Parasalcı yaklaşıma göre parasal miktardaki değişim kısa vadeli faiz oranları yanında yerli ve yabancı varlıkların şimdiki ve gelecek süreçte beklenen fiyatları üzerinde de tesir yapmaktadır. Borç alma ve borç verme koşulları, faiz oranlarının vade durumları ve döviz kurları da bu değişimlerden etkilenmektedir. Parasalcılara göre para politikasının fiyatlar ve üretim seviyesine uzun vadeli etkisi kamu ya da özel kesim borçlanma senetleri olmadan da gerçekleşebileceğinden para politikası finansal piyasaların gelişmişliğine bakılmaksızın tüm ülkelerde uygulanabilir durumdadır (Kasapoğlu, 2007: 4-6).

Bu bağlamda merkez bankası faiz oranları ile piyasa faiz oranları arasındaki aktarım mekanizması üç farklı yaklaşımla tanımlanabilir. Birinci yaklaşım olan para politikası yaklaşımı, para politikası oranından perakende faiz oranlarına geçişi doğrudan ölçmektedir. İkinci yaklaşım, fon maliyeti yaklaşımı olarak da adlandırılır ve uzun vadeli piyasa faizlerinden perakende faiz oranlarına geçişi dikkate almaktadır. Üçüncü yaklaşım, ilk ikisini birleştirir: ilk olarak, para politikası oranından uzun vadeli piyasa faiz oranlarına geçiş ölçülür. İkinci olarak, kısa ve uzun vadeli piyasa faizlerinden perakende faiz oranlarına geçiş hesaplanmaktadır (Avcı ve Yücel, 2016: 3).

Parasal aktarımda farklı kanallar söz konusudur. Bunlar; kısa ve uzun vadeli faiz oranı kanalları, kredi kanalı, döviz kuru kanalı, varlık kanalı ve bilanço kanalı şeklindedir. Ana para politikası aktarım kanalı, gecelik bankalararası faiz oranından kısa vadeli faiz oranlarına doğru ilerlemektedir. Söz gelimi merkez bankası, zayıflayan ekonomik koşullara karşılık olarak daha fazla ekonomik teşvik verme eğilimi duyduğunda ilk adım olarak, bankacılık sistemine ek likidite enjekte etmek için finansal varlıklar satın alımı yapar. Bankacılık sistemindeki bu ek likidite daha sonra gecelik bankalararası faiz oranlarını düşürür. Daha düşük gecelik faiz oranlarından borçlanabilen bankalar, ek kısa vadeli devlet tahvilleri satın alma eğilimi oluşturur. Bu durum kısa vadeli risksiz faiz oranlarında daha fazla düşüşe yol açmaktadır (Avcı ve Yücel, 2016: 4).

Para politikası uygulamaları varlık fiyatlarında değişimlere uyumlu olarak gelir ve servet etkisi meydana getirmesi sebebiyle yatırım ve tüketim davranışlarını etkileyebilmektedir. Söz gelimi, faiz oranlarının düşmesi varlık fiyatlarında artış meydana getirmektedir. Artan fiyatlar ekonomik birimlerin gelirinde iyileşme yapacağından tüketim eğilimlerine pozitif katkı sunmaktadır.

Bunun yanında döviz kuru değişimleri de dış ticarete nispi fiyatlar ve enflasyon üzerinde etki yapabilmektedir. Düşük faiz ortamında sermaye çıkışlarının meydana gelmesi döviz kurlarında yukarı yönlü harekete sebep olabilmektedir. Artan döviz kuru ihracatı destekleyici ve ithalatı

kısıtlayıcı etki yaparken, ithalata bağımlılığın yüksek olduğu ekonomilerde artan ithal malı fiyatları fiyat istikrarı üzerinde olumsuz etki yapabilmektedir. Bu kanalın etkinliği, merkez bankasının döviz kurunun hareket etmesine izin verme isteğine, sermaye hareketliliğinin derecesine, harcama değiştirme etkilerinin gücüne, para birimi uyumsuzluklarının önemine ve döviz kuru geçişinin derecesine bağlıdır (Mishra vd., 2012: 6).

Ayrıca merkez bankası beklentileri yönetmek suretiyle de parasal aktarım sürecinde belirleyici olabilmektedir. Bu aşamada merkez bankasının piyasaya ekonomik birimler nezdinde tesis ettiği güven önem kazanmaktadır. Para otoritesinin güven kazanması gelecekte merkez bankasının enflasyon hedefi ile piyasa beklentilerinin aynı doğrultuda şekillenmesini sağlamaktadır.

2.2. Faiz Kanalı

Faiz kanalı, bankacılık perakende faiz oranlarının para politikası oranlarındaki değişikliklere uyum sağlama derecesi ve hızı olarak tanımlanmaktadır. Bireyler ve finansal kurumlar yatırım, tasarruf ve tüketim kararlarını mevduat ve borç verme oranlarına (bankacılık perakende oranlarına) göre şekillendirdiğinden, merkez bankalarının para politikası eylemleri yoluyla bankacılık perakende oranlarını etkilemesi önemlidir. Bu bakımdan merkez bankaları, bankacılık perakende faiz oranlarını etkilemek için para politikası faiz oranlarını kullanırlar (Yüksel ve Özcan, 2013: 99). Para piyasası faiz oranlarındaki değişimler uzun vadeli piyasa faiz oranlarını ve bireysel banka faiz oranlarını değişen oranlarda da olsa etkilemektedir. Para politikasının piyasa ve bankaların uyguladığı faiz oranına geçiş süreci, aktarımın etkinliği bakımından önem arz etmektedir (De Bondt, 2002: 6).

Para piyasasındaki faiz oranlarındaki değişimin perakende faiz oranları ile aynı yönde ve miktarda değişikliklere neden olması durumunda tam bir aktarım etkisi söz konusu olmaktadır. Politika faizlerinin kısa vadeli faizlere ve banka faizlerine bütünüyle yansımaları durumunda geçiş etkisi tam olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durumda para politikasının belirlenen hedeflere ulaşma doğrultusunda piyasayı kontrol yeteneği oldukça önem kazanmaktadır. Geçişin tam olmadığı durumda ise para politikasının etki seviyesinde zayıflama durumu söz konusu olmaktadır. Öte yandan geçiş etkisi zayıflamış olmakla birlikte öngörülebilir vaziyette bulunduğu durumda da para politikası düşük düzeyde de olsa etkinliğini korumaktadır. Bununla birlikte merkez bankası faizlerinden banka faizlerine geçiş düzeyi düşük değere geldiği durumda ise benimsenen para politikasının piyasaya, dolayısıyla da ekonomiye yön verme gücünde zorluklar yaşanmaktadır (Güler, 2021: 17). Çünkü varlık ve yükümlülükleri üzerinden ödenen getirilere ilişkin banka kararları, mevduat sahiplerinin ve borç alanların harcama ve yatırım davranışlarını ve dolayısıyla da reel ekonomik aktiviteye tesir etmektedir. Başka bir ifade ile resmi ve piyasa faiz oranlarının perakende banka faiz oranlarına daha hızlı ve tam geçişi, para politikası aktarımını güçlü kılmaktadır. Bununla birlikte bankaların belirlediği fiyatlar banka karlılığını, dolayısıyla da bankacılık sisteminin sağlamlığını ve finansal istikrarı etkilemektedir. İstikrarlı bir finansal yapıda iktisadi büyüme performansı da beklentiler doğrultusunda şekillenebilmektedir (De Bondt, 2002: 6).

Parasal aktarımda faiz oranı kanalı Keynesyen düşünce bağlamında IS-LM modeli merkezlidir. Bu model Hicks tarafından Keynes'in düşüncesi ile geleneksel iktisatçıların yaklaşımlarını mukayese etmek maksadıyla oluşturulmuştur. Burada merkez bankası, nakit ediniminin marjinal maliyetini değiştirmek suretiyle; üreticilerin harcama ve yatırım tercihlerini, tüketicilerin de tüketim kararları ve nakit hareketliliği düzeyinde değişim meydana getirerek ekonomideki toplam talep (AD) durumunu etkilemiş olmaktadır. Parasal politika uygulamaları, faiz oranları üzerinde tesiri olduğu sürece talep miktarı açısından belirleyici olmaya devam etmektedir. Mesela, genişleyici para politikası uygulaması ile birlikte faiz oranları aşağı yönlü hareket etmekte, bu durumda tüketim ve yatırım harcamalarında yükseliş meydana gelmektedir¹ (Demir, 2018: 22; Karahan, 2016: 22).

¹ Keynes'e göre yalnızca yatırımlarda iyileşme meydana gelmektedir.

Öte yandan sıkılaştırıcı para politikası uygulaması halinde kısa vadeli nominal faiz oranlarında bir artış olur, bu da daha uzun vadeli nominal faiz oranlarında artışa neden olur. Bunun sebebi, yatırımcıların farklı enstrümanların borçlanma araçları üzerindeki riske göre düzeltilmiş beklenen getirilerdeki farklılıkları arbitraj etmeye çalışmalarıdır. Nominal fiyatlar kendilerini daha kontrollü ayarladığı için nominal faiz oranlarındaki aksiyonlar reel faiz oranlarındaki hareketlere aktarılır. Bu etkilere uyumlu şekilde firmalar artan borçlanma maliyetleri nedeniyle yatırım harcamalarını azaltmayı tercih etmektedirler. Benzer şekilde, bireyler artan reel borçlanma maliyetleri nedeniyle dayanıklı tüketim malları harcamalarını da kısımaktadırlar. Nihayetinde, tüm bu değişikliklerle ilgili olarak istihdam ve toplam çıktı miktarı azalır. Ayrıca kısa vadeli faiz oranlarındaki herhangi bir değişiklik, nominal fiyat katılıkları nedeniyle hem kısa hem de uzun vadeli tahvillerde reel faiz oranlarında değişikliğe yol açacaktır. Söz gelimi, genişletici bir para politikası, sadece kısa vadeli nominal faiz oranlarında değil, kısa vadeli reel faiz oranlarında da rasyonel beklentilerle örtüşen şekilde düşüşe neden olacaktır. Daha düşük faiz oranları, işletme, konut ve stok yatırımları yanında dayanıklı tüketim malları harcamalarında artış sağlayacaktır. Bu durumda toplam çıktı hacminde iyileşme söz konusu olacaktır (Gedikli, 2017: 492).

Bununla birlikte parasalcılar para arzının toplam talebi nasıl etkilediğini açıklamaya çalışmazlar. Bunun yerine, çıktı düzeyi ile para miktarı arasındaki ilişkiyi kontrol ederek paranın ekonomik faaliyetler üzerindeki etkisini analiz ederler. Para arzının bir kara kutu gibi olduğunu savunan Monetaristler paranın daha çok gelir düzeyi üzerindeki etkisine yoğunlaşmışlardır (Gedikli, 2017: 492).

Faiz kanalını kabul eden iktisatçılara göre para arzında gerçekleşen değişimin ekonomiye yön vermesi önemlidir. Bu değişimi tetikleyen unsurun ne olduğunun bir önemi bulunmamaktadır. Yani söz konusu iktisatçılar banka bilançolarının aktif tarafıyla ilgilenmeyip, pasif tarafına yönelmektedirler. Bu durumda banka rezervlerinde değişimin akabinde kredi miktarlarındaki yeni durumun bir önemi yoktur. Bankaların kredi hacimlerinde bir düşüş yaşandığında bu tablonun diğer alternatif imkânlar çerçevesinde çözümleneceği düşüncesindedirler (Yılmaz, 2016: 14).

2.3. Faiz Oranı Geçişkenliğini Etkileyen Unsurlar

Teorik çerçevede faiz kanalının etkinliği üzerinde çeşitli faktörlerin belirleyici olduğu ifade edilmektedir. Faizin geçiş seviyesi üzerinde enflasyonist eğilimlerin yanında başka bir takım yapısal faktörler de belirleyici olabilmektedir. Bunlar; mevduat sertifikaları veya hazine bonoları gibi kısa vadeli parasal araçlar için büyük bir pazarın varlığı, sermaye hareketleri üzerindeki engellemeler, müşterilerin değişken faiz oranlı ödemelere karşı isteksizliği, banka rekabeti üzerinde özellikle giriş engelleri bakımından kısıtlama durumu, bankacılık sisteminde özel sektör mülkiyetinin durumu, marjinal maliyet yerine ortalama maliyet fiyatlandırmasının geçerli olduğu durumda fonlama maliyetlerindeki yapışkanlık derecesi ve faiz oranlarındaki dalgalanmaların ne derece sınırlandırılabilirliği şeklinde belirtilebilir (Cottarelli ve Kourelis, 1994: 38; Borio ve Fritz, 1995: 6).

Faiz oranı geçişkenliği üzerinde doğrudan belirleyici olan faktörlerin başında para politikalarının katılık düzeyi gelmektedir. Faiz oranlarının doğrudan kontrolüne ve kredi tahsisine dayanan para politikaları doğası gereği katıdır. Çünkü faiz oranlarındaki değişiklikler yalnızca para otoritesince belirlenen oranlar şeklinde düzenlenmektedir. Buna karşın kuralların bulunmadığı bir para politikası ortamında, piyasa güçlerinin faiz oranlarını ve kredi tahsisini belirlemesine izin verilir. Böyle bir ortamda, piyasa oranları daha esnektir ve bu nedenle para politikası duruşundaki değişikliklere daha kolay uyum sağlayabilir (Aziakpono ve Wilson, 2013: 12).

Faiz oranı geçişkenliği üzerinde belirleyici olan bir diğer faktör bankaların tutum ve davranışlarıdır. Yüksek düzeyde yoğunlaşmış bir bankacılık piyasasında, bankaların oligopolcü davranış sergilemeleri, resmi orandaki bir artışa veya azalışa göre faiz oranlarının asimetric olarak ayarlanmasına neden olabilir. Faiz oranlarının asimetric ayarlanması, bankaların danışıklı davranışı

ve olumsuz müşteri tepkisi şeklinde birbiriyle rekabet eden iki hipotez kullanılarak açıklanmaktadır. İşbirlikçi davranış hipotezi, resmi faiz artırıldığında mevduat faizlerinin yukarı doğru katı bir şekilde hareket edeceğini, resmi faizin düşmesi durumunda ise borç verme faizlerinin aşağı doğru katı bir şekilde hareket edeceğini öne sürmektedir. Öte yandan, olumsuz müşteri tepkisi hipotezi, resmi faiz oranı düşürüldüğünde mevduat faizlerinin aşağı doğru sert davranış sergileyeceğini, resmi faizin artması durumunda ise borç verme oranlarının yukarı harekette katı bir şekilde olacağını ima etmektedir. Ayrıca rekabetin zayıf değerde seyrettiği ve devletin hâkim olduğu bir bankacılık sistemi, faiz oranlarında katılığa neden olabilecek bir tür tekel ile sonuçlanabilir. Bunun yanında, siyasi baskılar veya basit verimsizlik nedeniyle, kamu bankalarının egemen olduğu bir bankacılık sisteminde banka faiz oranları davranışı daha katı bir tutum şeklinde gerçekleşebilir. (Aziakpono ve Wilson, 2013: 12-13).

Parasal politikalarda merkez bankasının finansal piyasada tesis ettiği güven faiz oranı geçişkenliği üzerinde belirleyici olan diğer bir husustur. Merkez bankasının kısa aralıklarla enflasyon hedefini revize etmesi ya da döviz kuru dalgalanmalarını azaltmak için politika faizlerinde değişime gitmesi gelecek süreç için bankaların öngörülerini olumsuz etkilemektedir. Bu politika değişimlerinin meydana getirdiği belirsizlik ortamı bankaların var olan koşulları muhafaza etme doğrultusunda karar vermelerine sebep olabilmektedir. Bu durumda piyasa faiz oranlarının beklentiler doğrultusunda değişimi gerçekleşmeyebilmektedir (Karahana, 2016: 79).

Geçişkenliğe yön veren diğer bir değişken bankaların kazanç düzeylerine ilişkin beklentileridir. Banka, yalnızca revizyondan beklenen kazancın, oranın değiştirilmesiyle ilgili menü maliyetlerinden daha büyük olduğu vaziyette faiz oranındaki değişime uyum sağlayacaktır. Müşterileriyle uzun vadeli bir ilişki kurarak kazanç elde etmeye çalışan bankaların, müşterileriyle faiz oynaklığından korunmak için zımni bir sözleşmesi bulunmaktadır. Bu bankaların politika oranındaki değişikliklere tepkisi muhtemelen yavaş olacaktır. Müşterileri ile uzun vadeli istikrarlı ilişkilere dayanan bankaların borç verme oranlarını ayarlamakta yavaş olduklarına dair çok sayıda ampirik kanıt bulunmaktadır. Bununla birlikte spesifik olarak, mevduatlar toplayarak fon üreten küçük bankaların oranlarını ayarlamakta yavaş olduklarını, piyasadan fon üreten daha büyük bankaların oranlarını ayarlamakta nispeten hızlı olduklarını gösteren sonuçlar da elde edilmiştir (Khawaja ve Khan, 2008: 663).

Finansal yapının gelişmişlik durumu da faiz oranı geçişkenliğini etkileyen önemli bir faktördür. Finansal gelişmenin sığ olduğu yapılarda alternatif fon kaynakları kısıtlı vaziyettedir. Böylesi bir durumda bankaların fonksiyonunu ifa eden finansal araçların sınırlı boyutta bulunması, finansal ürün çeşitliliği bakımından rekabetin düşük seviyede kalmasına neden olmaktadır. Bu çerçevede para politikası faiz oranındaki değişimlerine karşı kredi ve mevduat faiz oranları uyum açısından daha katı tutum sergileyebilmektedir. Öte yandan gelişmiş bir finansal yapıda yatırım imkanlarının çeşitlilik kazanması mevduat arz esnekliğini etkilemektedir. Tasarrufları banka dışı alanlarda değerlendirme imkanlarının artması, bankaların müşteri kaybetmeme doğrultusunda faiz oranlarını ayarlama bakımından daha hassas davranmalarına vesile olmaktadır (Karahana, 2016: 79).

Asimetrik bilginin varlığı da geçişkenliği etkilemektedir. Asimetrik bilginin varlığında borç verme oranının artması durumunda ahlaki tehlikeler ortaya çıkabilmektedir. Daha açık bir ifade ile daha yüksek bir oranda borç alan borçlu riskli girişimlerde bulunabilir ve böylece banka parasının geri ödeme süreci tehlikeye girebilmektedir. Bu bakımdan kredi oranı değişimi sonrasında oluşan yeni müşteri portföyünde risk faktörünün yüksek olacağını ve bu durumdan olumsuz etkileneceğini öngören bankalar kredi oranlarında ayarlama yapmaktan kaçınabilmektedirler. Bu durumda banka, oranı değiştirmek yerine teminat zorunluluğu gibi diğer şartları değiştirmeyi tercih edebilmektedir (Khawaja ve Khan, 2008: 663).

Faiz oranı geçişkenliğini etkileyen bir diğer önemli faktör de makro iktisadi şartlardır. Bazı araştırma sonuçları yüksek enflasyondan ziyade düşük enflasyonda faiz oranı ayarlamalarının daha katı olduğunu göstermektedir. Ayrıca ekonomik büyüme değerlerinin yüksek seyrettiği olumlu

şartlarda bankaların politika faizindeki değişimleri mevduat ve kredi faiz oranlarına daha çabuk yansıtma eğilimi duydukları belirlenmiştir (Karahan, 2016: 80).

3. Literatür Araştırması

Ekonomilerde faiz kanalının etkileme biçimi, şiddeti ve süresine yönelik çok sayıda araştırmanın olduğu ifade edilebilir. Aşağıdaki tabloda özeti sunulan literatürden görüleceği üzere çalışmaların bir kısmı ülke bazında yapılırken bir kısmı da ülke grupları şeklinde gerçekleştirilmiştir. Genel olarak, faiz oranı geçişinin uzun vadede kısa vadeden daha yüksek düzeyde olduğu yönünde sonuçlara ulaşılmıştır. Bununla birlikte politika faizinden piyasa faizlerine geçiş düzeyinin tamamen gerçekleşmediği şeklinde de çok sayıda bulgu elde edilmiştir. Bu sonuçlar politika faizlerinin çıktı düzeyi ve fiyat istikrarı bağlamında etkinlik düzeyini olumsuz etkilediğine işaret etmektedir.

Bununla birlikte ülkelerin içinde bulunduğu koşullar gereği politika faizi değişimi sonrasında piyasa faiz oranlarının bu duruma uyum süreçlerinde farklılıklar meydana gelebilmektedir. Bu çerçevede bazı araştırmalara göre politika faizlerinin yukarı yönlü hareketi karşısında piyasa faiz oranları yapışkanlık sergilerken, bazı araştırmalara göre ise aşağı yönlü politika faizleri sonrasında piyasa faiz oranlarında yapışkanlık durumuna rastlanılabilmektedir. Buna ilaveten piyasa faizleri içerisinde kimi durumlarda borç verme faizi uyum sürecinde, kimi durumda ise mevduat faizi uyum sürecinde katılımlar meydana gelebilmektedir. Öte yandan politika faizlerinin aşağı ya da yukarı doğru değişimi sonrasında piyasa faiz oranlarının davranış şeklinin simetrik olmayan bir görünüm sergilediği doğrultusunda bulgulara da ulaşılmıştır. Farklı yönde bulgulara ulaşılmış olmakla birlikte çoğunlukla kredi faizlerinde aşağı yönlü, mevduat faizlerinde ise yukarı yönlü katılımlar gözlemlendiği söylenebilir.

Tablo 1. Literatür Özeti

Yazar, Yıl	Ülke, Dönem	Yöntem	Sonuçlar
Cottarelli, ve Kourelis (1994)	31 Sanayileşmiş ve Gelişmekte olan ülke	OLS	Politika faizlerine piyasa faizlerinin yapışkanlık derecesi ülkeler arasında özellikle kısa vadede oldukça farklı değerler almaktadır. Para piyasası oranlarındaki değişiklikten itibaren borç verme oranlarının tepkisi kısa vadede üç ve altı ay sonra gözlemlenebilirken, uzun vadede ayarlama çoğu ülke için bire yakın olma eğilimindedir.
Borio ve Fritz (1995)	12 Gelişmiş Ülke, 1984:01-1994:06	OLS	Kredi faizleri politika faizi değişimine bir ay ile bir yıllık zaman sürecinde reaksiyon göstermektedir. Kredi piyasasındaki rekabetin düzeyi ve politika faizlerindeki değişikliklerle ilgili sinyalin netliği, geçişkenliği etkileyen etkili faktörlerden bazıları olarak görünmektedir. Ayrıca az sayıda ülke için yukarı yönlü ayarlamalar aşağı yönlü ayarlamalardan daha hızlıdır.
De Bondt (2002)	Euro, 1996:01-2001:05	VECM	Euro bölgesi için piyasa faiz oranlarındaki değişimlerin bir ay içinde banka mevduat ve borç verme faiz oranlarına yansıma oranı en yüksek %50 civarında olmaktadır. Faiz oranı geçişi uzun vadede daha yüksek düzeyde ve kredi faizleri bağlamında geçiş oranı ise %100'e yakın gerçekleşmektedir.
Kara ve Afsal (2018)	Türkiye, 2010-2016.	VAR	Para politikası aygıtları ile finansal istikrar parametreleri arasında ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. TCMB'nin finansal istikrarı sağlama doğrultusunda uygulanan yöntem önceki birçok çalışmada uygulanmış olduğundan geleneksel olmayan para politikası araçlarını geleneksel araçlarla birlikte uygulaması, arzu edilen hedeflere ulaşmak için etkili sonuçlar sunmaktadır.
Khawaja ve Khan, (2008)	Pakistan, 2001:10-2009:2	OLS	Politika faizindeki değişikliğin Karaçi Bankalararası borçlanma faizine tam geçişi yaklaşık bir ay sürmektedir. Bununla birlikte, politika faizine karşı mevduat ve borç verme faiz oranlarındaki değişimin büyüklüğü düşük ve yavaştır. Kredi faiz oranına geçiş %47 olup, bir ile bir buçuk yıl arasında bir gecikme ile gerçekleşmektedir. Mevduat faizine geçiş %16'dır ve bir yıllık gecikme ile gerçekleşmektedir.

Tablo 1 (Devamı). Literatür Özeti

Wang ve Lee (2009)	ABD ve 9 Asya ülkesi, 1997-2004	TAR MTAR EC- EGARCH (1,1)-M	Sadece ABD için mevduat faizlerinde geçişkenlik tam olmaktadır. Kısa vadede asimetrik ayarlamalar sergileyen sekiz ülkeden beşinin mevduat faiz oranında yukarıya doğru katı, üçünün borç verme oranında aşağı doğru katı ayarlamalara sahip olduğu tespit edilmiştir.
Çavuşoğlu (2010)	Türkiye, 2002:01-2009:12	VAR ARDL	Politika faizinin banka faizlerine geçişi hızlı ve uzun vadede yüksek düzeyde olmaktadır. Mevduat faiz oranları için geçiş hızı, kredi faiz oranları için de uzun dönem geçiş düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
Aziakpono ve Wilson (2013)	Güney Afrika, 1980:01-2007:12	EC	Faiz oranlarında ayarlama hızı en yüksek olan borç verme faizi iken en düşük olan devlet tahvili faizidir. Kanıtlar, ticari bankaların kredi piyasasında giderek daha rekabetçi hale geldiğini gösterirken, mevduat piyasası için bunun tersi kanıtların olması bankaların danişıklı davranış sergilediklerini destekleyici mahiyettedir.
Bouis vd. (2013)	OECD, 1997:Q1-2012:Q4	VAR	Politika faiz oranı indirimlerinin ve geleneksel olmayan politika önlemlerinin kredi maliyetine neredeyse tamamının aktarılmasına rağmen, kırılğan Euro bölgesi ekonomileri dışında çoğu ülkede bankacılık sektörünün içinde ve dışında, para politikası teşviklerinin etkili olmadığı gözlenmiştir.
Yüksel ve Özcan (2013)	Türkiye, 2001:12-2011:04	TAR MTAR	Politika faizi ile kredi faizleri arasında önemli ve tam bir geçişin olduğu görülmektedir. Dengeden pozitif ve negatif sapmalar neredeyse aynı hızda uzun dönem yoluna yakınsamaktadır. Yakınsama hızı, tüm kredi oranları için yaklaşık iki ila üç ay sürmektedir.
Akosah (2015)	Gana, 2002:01-2014:12	VAR VECM	Gana'da para politikasının hem kısa vadede hem de uzun vadede para piyasası faiz oranları üzerinde etkili olduğuna ilişkin olumlu sinyaller görülmektedir. Bununla birlikte kısa vadede döviz kuru şokunun enflasyon üzerinde faiz oranından daha büyük bir etkisi söz konusudur.
Şıklar vd. (2016)	Türkiye, 2003:01-2013:12	ARDL	Politika faizinden piyasa faizlerine geçiş tam olmamakla birlikte kredi faizine geçiş etkisi mevduat faizine göre daha yüksek seviyededir. Hem mevduat hem de kredi faiz oranı açısından eksik aktarımın varlığı, politika faiz oranının çıktı ve enflasyon üzerindeki etkisini sınırlandırmaktadır.
Avcı ve Yücel (2016)	Türkiye, 2002:02-2014:12	IVAR	Politika faizlerindeki değişim sekiz aylık süre dahilinde tam olarak mevduat ve kredi oranlarına yansımaktadır. Öte yandan çeşitli yapısal ve kurumsal parametrelerin de faiz oranına yansıma düzeyinde tesiri olduğu gözlenmiştir.
Adeniyi vd. (2018)	Nijerya, 1981-2016	Toda ve Yamamoto Nedensellik	Para politikası sistemindeki yapısal değişiklikler bankaların kredi ve avansları üzerinde olumlu ve anlamlı bir etki yapmaktadır. Ayrıca MPR ile bankaların kredi ve avansları arasında çift yönlü bir ilişki bulunmuştur.
Olofinlade ve Azeez (2021)	Nijerya, 1986-2020	SVAR	Bankaların borç verme ve ekonomik performansı üzerindeki para politikalarının önemli ölçüde ilişkili olduğu görülmüştür. MPR (Politika faiz oranı) ve BL'nin (kamuya verilen kredi) ekonomik performansa nüfuz eden başlıca faktörler olduğunu ortaya koymaktadır.
Güler (2021)	Türkiye, 2013:01-2018:11	GMM	Bankaların kredi ve mevduat faizleri, resmi faizlerden ziyade fiili faizlere duyarlı vaziyettedir. TCMB faizlerinden banka faizlerine kısmi geçiş bulunmaktadır. Parasal aktarım ağırlıklı olarak bankalar arası piyasa faizi olmakla birlikte, TCMB ortalama fonlama faizi vasıtasıyla da kısmi düzeyde gerçekleşmektedir.
Bölük ve Demir (2021)	Türkiye, 2011: 1-2021: 36	TAR MTAR	Politika faiz oranı ile perakende kredi oranları arasında geçişkenlik düzeyi yüzde yüz düzeyinde değildir. Ayrıca araç kredisi oranlarında yukarı yönlü sertlik, konut ve ticari kredi oranlarında aşağı yönlü yapışkanlık bulunmaktadır.

4. Veri ve Yöntem

Analizde kullanılan değişkenlere ait veriler 2010:05–2022:05 dönemini kapsamaktadır. Veriler TCMB, HM Bakanlığı ve Dünya Bankası veri kaynaklarından derlenmiştir. Zamanla değişen nedensellik ilişkisi araştırmasında kullanılan değişkenler aşağıda ifade edilmiştir.

Politika faizi: TCMB politika faiz oranı.

Kredi faizi: Bankalarca açılan kredilere uygulanan ağırlıklı ortalama faiz oranı.

Gösterge faizi: Vadesine iki yıl kalan devlet tahvili faiz oranı.

Döviz kuru: Sepet kur (0,5\$+0,5€) yıllık değişim oranı.

Enflasyon: Tüketici fiyatları endeksindeki yıllık değişim oranı (2003=1000).

CDS primi: Kredi risk primi.

LİBOR faiz oranı: On iki aylık ABD doları LİBOR faiz oranı.

Zorunlu karşılık oranı: TL için ağırlıklı ortalama zorunlu karşılık oranı.

Analizde CDS serisi logaritmik formda, diğer değişkenler düzey değerleriyle kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisi aşağıda gösterilmiştir. Veriler; TCMB, www.fedprimerate.com/ ve www.tr.investing.com/ veri dağıtım sistemlerinden elde edilmiştir.

Geleneksel Granger nedensellik testlerinde, tüm örneklem için tek bir nedensellik ilişkisi üzerine kurgu yapılarak, nedensellik ilişkisinin var ya da yok olduğu varsayılmaktadır. Bununla birlikte, nedensellik durumu tüm örnekleme gerçekleşmeyebilir. Daha açık bir ifade ile bir değişken bazı dönemlerde başka bir değişkenin nedeni olmazken, diğer dönemlerde ilgili değişkenin nedeni olabilir (Arslantürk, vd. 2011: 665). Bu doğrultuda zamana bağlı olarak değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisinin gerçekleşip gerçekleşmeme durumu Hacker ve Hatemi-J (2006) tarafından yapılan nedensellik araştırmasına dayalı olarak oluşturulmuştur.

Hacker ve Hatemi-j (2006) nedensellik ilişkisi analizini Toda-Yamamoto (1995) nedensellik testi üzerine inşa etmiştir. Burada Toda-Yamamoto (1995) testinin üstün niteliklerinden faydalanılarak bootstrap'a dayalı nedensellik testi oluşturulmuştur. Toda-Yamamoto (1995), değişkenlerin düzey boyutta analize dahil edilmesine imkân sunan VAR ($p+d$) modeli esas çerçevesinde nedensellik testini oluşturmuşlardır. Bu şekilde değişkenlerin fark işlemcisi sonrasında meydana gelen bilgi kaybı önlenmiş bulunmaktadır. Bununla birlikte değişkenler arası eş-bütünlük ilişkisinin olup olmamasının da bir ehemmiyeti söz konusu değildir (Subaşı-Ertekin ve Kırca, 2017: 56; Yılmaz ve Tütüncü, 2020: 53).

Bu çerçevede sabit terimli ($\hat{\nu}$) tahmini VAR($p+d$) modeli kompakt bir şekilde şu şekilde yazılabilir (Hacker ve Hatemi-J, 2006: 1491):

$$Y = \hat{D}Z + \hat{\delta} \quad (1)$$

Yukarıdaki kısıtlanmamış regresyondan (1) tahmin edilen artıkların ($n \times T$) matrisi olan $\hat{\delta}_u$ tahmin ederek devam edilmektedir. Daha sonra artıkların varyans-kovaryans matrisi $S_U = \hat{\delta}_u' \hat{\delta}_u / T$ olarak hesaplanmaktadır. Ayrıca $\beta = \text{vec}(v, A_1, \dots, A_p, 0_{n \times nd})$ ve $\hat{\beta} = \text{vec}(\hat{D})$ şeklinde ifade edilmektedir. Burada vec sütun-yığıma operatörünü, $0_{n \times nd}$ ise n satır ve $n(d)$ sütunlu bir sıfır matrisini belirtmektedir. Toda ve Yamamoto (1995) tarafından önerilen, y_t 'deki bir değişkenin Granger olmayan nedenselliğini y_t 'deki başka bir değişken üzerinde test etmek için değiştirilmiş Wald (MWALD) test istatistiği şu şekilde yazılabilir:

$$MWALD = ((C\hat{\beta})' [C((Z'Z)^{-1} \Theta S_U)C']^{-1} (C\hat{\beta})) \quad (2)$$

Denklem (2)'de Θ Kronecker çarpımı C bir $p \times n(1+n(p+d))$ matrisidir. C 'nin her bir p satırı, β 'daki bir parametrenin sifıra sınırlandırılmasıyla ilişkilidir. Temel hipotez altında β 'daki sifıra

sınırlandırılmış ilişkili parametre olduğunda, C'nin her satırındaki elemanlar bir değerini alırlar. Bunun yanında temel hipotezde böyle bir kısıtlama yoksa ilgili elemanlar sıfır değerini alırlar. MWALD test istatistiği, test edilecek kısıtlama sayısına eşit düzeyde serbestlik derecesi bulunan asimptotik χ^2 dağıtımını yapmaktadır (Hacker ve Hatemi-J, 2006: 1491).

Bununla birlikte bazı veriler normal dağılım sergilemedikleri için χ^2 dağılım Wald testinin asimptotik durumu etkilenmektedir (Yılancı ve Bozoklu, 2014: 215). Bu durumda χ^2 dağılımı gösteren MWALD testinin bootstrap yöntemi benimsenerek gerçekleştirilmesi önerilmektedir. Bu uygulama sonrasında, sınırlı örnekleme doğru boyuta ulaşamaması nedeniyle meydana gelen yanıltıcı neticelerin izole edilmesi yanında, daha güvenilir kritik değerleri sunduğu için tahmin hataları minimize edebilmektedir (Sekmen ve Topuz, 2020: 977).

Zamanla değişen nedensellik testi Hacker ve Hatemi-J (2006) tarafından geliştirilen yaklaşım çerçevesinde oluşturulmuştur. Hacker ve Hatemi-J (2006) nedensellik analizinde örneklemin tamamı değerlendirmeye dahil edilirken, zamanla değişen nedensellik analizinde örneklemin alt periyotları değerlendirmeye dahil edilmektedir. Bu yöntemde ehemmiyet arz eden husus Brooks ve Hinich'in (1998) vurguladığı gibi alt dönemin uzunluğunun tespit edilmesidir. Bu çerçevede Caspi'nin (2017) çalışması alt dönem sayısını belirlemede yol gösterici olmuştur. Pencere sayısı $T(0,01 + 1,8/\sqrt{T})$ kullanılarak oluşturulabilmektedir (Caspi, 2017: 11). İlgili formül çerçevesinde bu çalışmada pencere sayısı 23 olarak belirlenmiştir. Ulaşılan sonuçların anlamlılığı her gözlem aralığı için ulaşılan test istatistiği bootstrap² önem seviyesi ile normalleştirilmektedir. Burada önemli olan husus, zamanla sadece Wald testi istatistiklerinin değil aynı zamanda bootstrap kritik değerlerinin de değişmesidir. Her gözlem mesafesinde sağlanan test istatistiği, bu gözlem mesafesinde ulaşılan %10 bootstrap kritik değeri ile mukayese edilmektedir. Her bir alt dönem (gözlem mesafesi) için periyodik test istatistik değerine ulaşılmaktadır. Ulaşılan Wald test istatistik değerlerinin yorumlanması için grafik oluşturulur. Oluşturulan grafikte test istatistik rakamının "1" seviyesinden yüksek seyrettiği zamanlar için nedensellik ilişkisi söz konusu olmaktadır (Yılancı ve Bozoklu, 2014: 215; Demirtaş vd. 2021: 150).

5. Bulgular

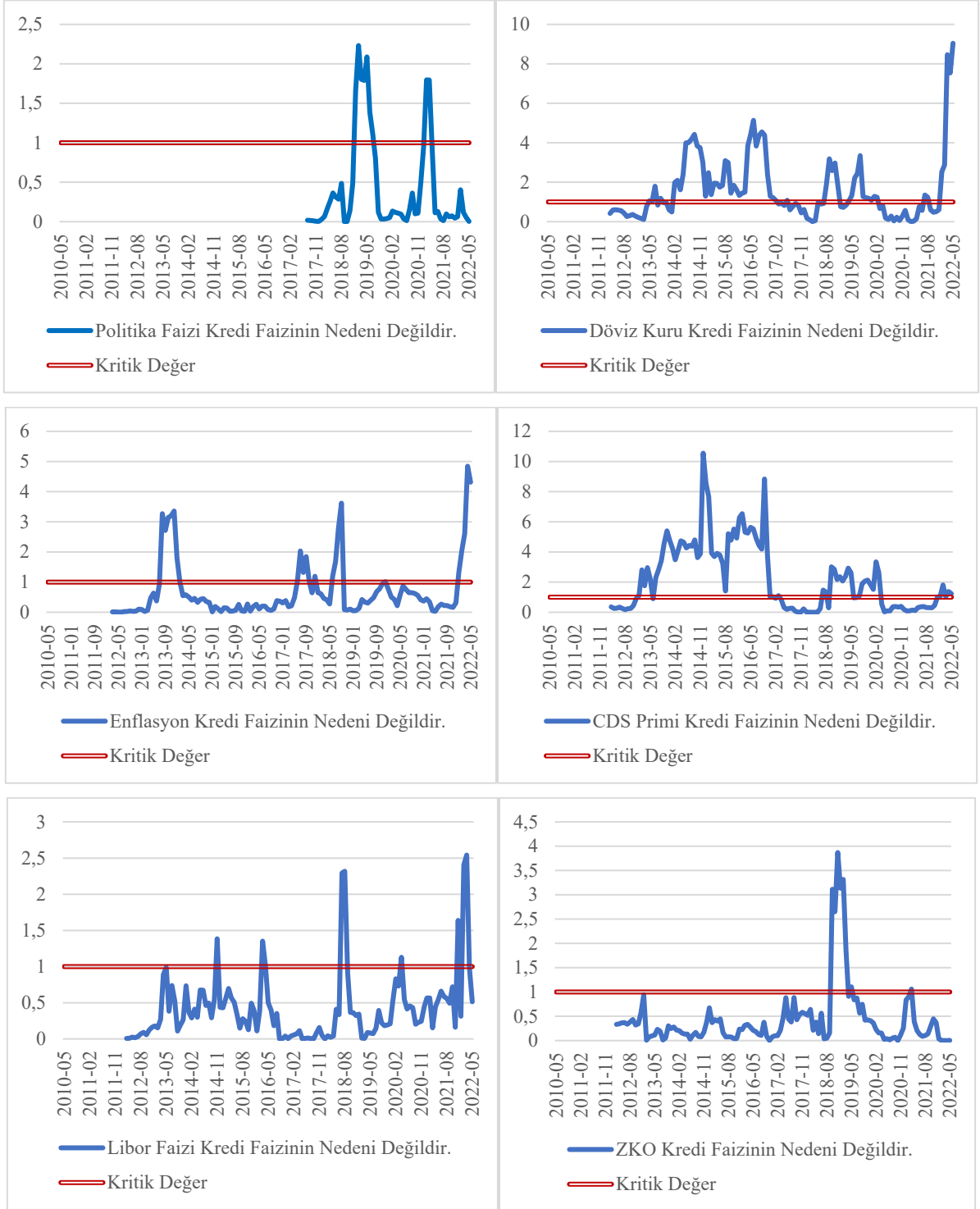
Çalışmada ilk olarak kredi faizlerini etkileyen parametrelerin zamana bağlı olarak etki düzeyleri üzerinde durulmuştur. 23 pencere sayısı çerçevesinde 2010:05-2022:05 periyodu için ulaşılan sonuçlar grafiğe dönüştürülmüş ve aşağıda sunulmuştur.

Grafik-1'de kredi faizleri üzerinde belirleyici olan değişkenlerden politika faizi, döviz kuru, enflasyon, CDS primi, LIBOR faizi ve zorunlu karşılık oranı değişkenlerinin zamana bağlı olarak etki durumları sunulmuştur. Grafikten de izleneceği üzere politika faizlerinin kredi faizleri üzerinde 2017:02-2019:07 ve 2019:03-2021:03 dönemlerinde etkili olduğu görülmektedir. 2021:04 döneminden analizin dahil edildiği son döneme (2022:05) kadar geçen zaman sürecinde politika faizlerinin kredi faizleri üzerinde belirleyicilik düzeyi söz konusu olmamaktadır. Politika faizlerinin kredi faizleri üzerinde etkili olduğu dönemlerin bilhassa faiz artışı yapıldığı dönemler olduğu ifade edilebilir.

Bunun yanında döviz kurlarının kredi faizleri üzerinde 2011:06-2017:02, 2018:03-2020:02 ve 2020:02-2022:05 zaman aralıkları için belirleyicilik boyutunda olduğu gözlemlenmektedir. Burada döviz kurlarında meydana gelen hareketlilik ve bu hareketliliğin meydana getirdiği belirsizlik sonrasında kredi faizlerinin arttığı söylenebilir. Döviz kurlarının hareketlilik arz etmesinde, içsel ve dışsal gelişmelere bağlı olarak iktisadi ve politik faktörlerin tesirleri söz konusu olmaktadır. 2014 yılında meydana gelen artışta ABD merkez bankasının parasal sıkılaştırma uygulaması doğrultusunda faiz oranlarında yükseliş yapacağına dönük açıklamaları, yerel seçimler ve 17-25 Aralık

² Bu çalışma için bootstrap değeri 10000'dir.

operasyonları akabinde risk algılamalarında meydana gelen yükselişlerin tesiri bulunmaktadır. Daha sonraki süreçte 2015 yılındaki genel seçimler, 15 Temmuz darbe girişimi sonrası anayasa değişiklik paketi doğrultusunda referandum süreci, Türkiye-AB ilişkilerinde yükselen gerilim ve Suriye Fırat kalkanı operasyonu gibi faktörler etkili olmuştur. 2018 yılındaki artışta ise Ağustos ayında yaşanan rahip Brunson krizinin belirleyici olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte nedensellik grafiği, son dönemlerde kredi faizlerinin döviz kurlarındaki değişime duyarlılık düzeyinde de artışa işaret etmektedir. Burada FED'in faiz artışına gitmesi yanında siyasi mülahazaların etkisinde TCMB'nin politika faizi indiriminde bulunması döviz kurları üzerinde yukarı doğru hareketlilik meydana getirmiştir.



Grafik 1. Kredi Faizi için Zamanla Değişen Nedensellik Gelişimi

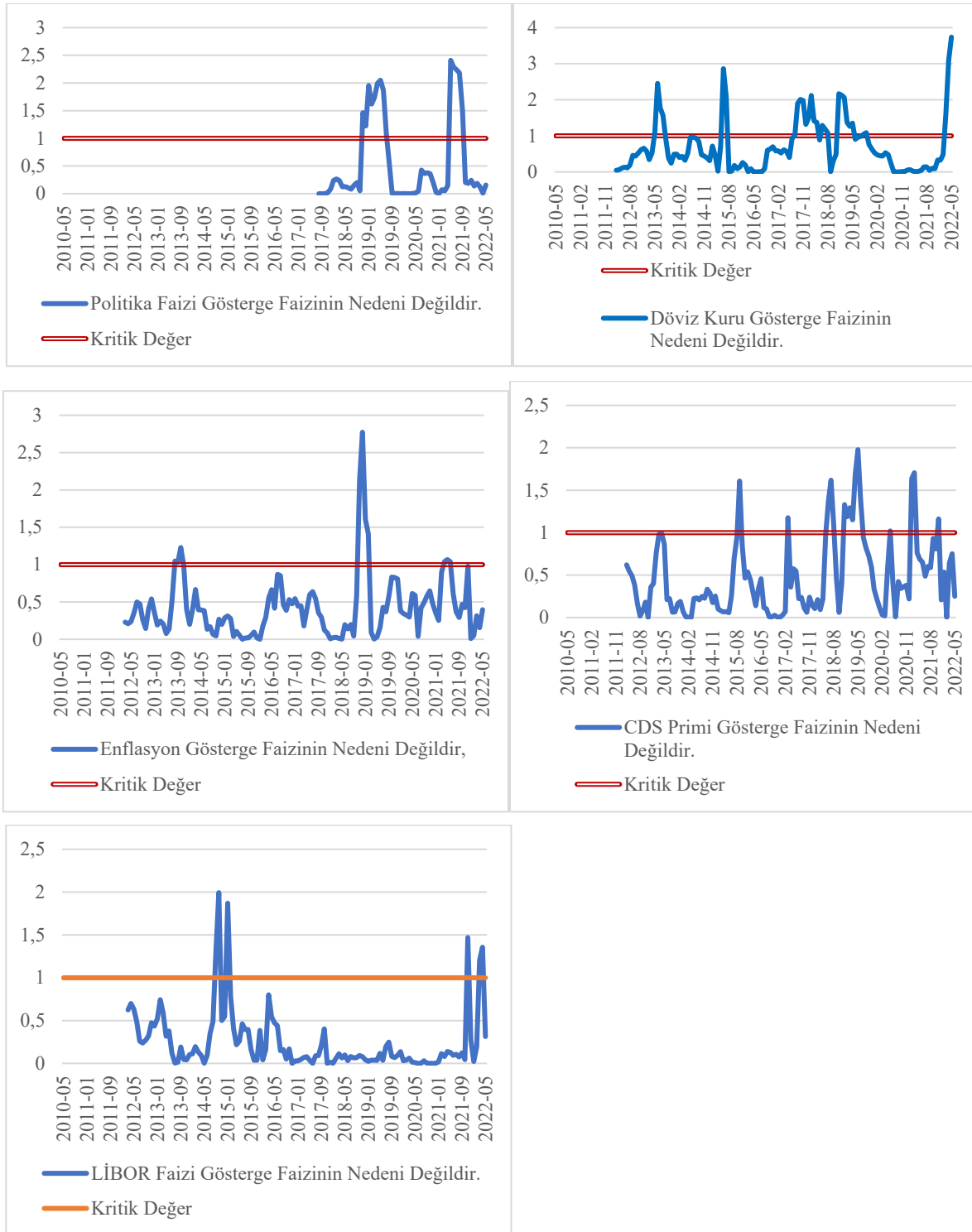
Enflasyonun kredi faizleri üzerindeki etkisi 2011:09-2014:02, 2015:07-2018:09 ve 2020:02-2022:05 zaman aralıklarında daha belirgin vaziyet almaktadır. Enflasyonun yükseliş eğilimi gösterdiği dönemlerde etkinin şiddeti güçlenmektedir. Öyle ki söz konusu etki 2022 yılı Nisan ayında en üst düzeydedir. Burada döviz kurlarında yukarı yönlü hareketle birlikte, Covid-19 pandemisi sürecinde parasal genişlemenin meydana getirdiği enflasyonist baskı ve küresel ölçekte enerji ve gıda ürünleri fiyatlarındaki yükselişlerin etkilerinin bulunduğu ifade edilebilir.

CDS priminin bazı kısa dönemler haricinde 2011:02-2020:03 ve 2020:01-2022:05 dönemleri için kredi faiz oranlarına neden olduğu belirtilebilir. Kredilerin geri ödememe durumunu yansıtan CDS primi dalgalı seyir izlemekle birlikte genel olarak 2018 yılı başından itibaren artış eğilimi sergilemiştir. Bir ülkeye ait CDS primi değeri ulusal ve uluslararası ölçekte ekonomik, siyasi ve haberler gibi unsurların etkisi altında kalmaktadır. Ayrıca, CDS priminin kredi faizine neden olduğu zaman aralıkları ile döviz kurunun kredi faizine neden olma periyotları genel olarak uyumluluk arz etmektedir.

Buna mukabil LIBOR faiz oranlarını kredi faizlerinin 2016:09-2018:08 ve 2020:04-2022:03 alt dönemlerinde belirgin bir şekilde nedeni durumundadır. Son olarak zorunlu karşılık oranları kredi faiz oranları üzerinde ele alınan dönem bazında genel olarak 2007:04-2020:03 alt döneminde daha etkin düzeyde belirleyici vaziyettedir.

Öte yandan gösterge faizini etkileyen değişkenlere ilişkin durumlar Grafik-2’de sunulmuştur. Grafikten de görüleceği üzere, 2016:12-2021:09 zaman aralığında politika faizleri gösterge faizinin nedeni konumundadır. Politika faizleri kredi faizlerine benzer bir şekilde politika faizlerinde yükseliş olduğu zamanlarda gösterge faizlerine etki etme yönü öne çıkmaktadır. Politika faizlerinde Eylül 2021 döneminde 100 baz puanlık indirimle başlayan süreç sonrasında politika faizlerinin gösterge faizlerine neden olma boyutu da ortadan kalkmaktadır. Bu çerçevede ulaşılan sonuçlar, son dönemlerde para politikasının aktarım kanallarının işleyişindeki etkinlik bakımından arzu edilen düzeyin altında kaldığına da işaret etmektedir.

Gösterge faizine neden olma bağlamında döviz kurları 2011:06-2015:07, 2015:09-2019:10 ve 2020:04-2022:05 alt dönemlerinde varlığını göstermektedir. İlgili grafik son dönemlerde etkileme gücünün daha yüksek boyutlarda bulunduğunu göstermektedir.



Grafik 2. Gösterge Faizi İçin Zamanla Gelişen Nedensellik Gelişimi

Enflasyon parametresinin gösterge faizlerine bazı kısa dönemler dışında belirgin bir şekilde neden olma dönemleri 2016:12-2019:02 periyodudur. Bu durum, enflasyonun gösterge faizleri üzerinde etkisinin istikrarlı ve yüksek düzeyde olmadığına vurgu yapmaktadır.

CDS primi gösterge faizleri üzerinde neden olma durumu dönemler içerisinde değişkenlik göstermekle birlikte 2016:07-2021:02 aralığında, LİBOR faizi ise 2012:10-2015:01 ve 2019:12-2022:04 alt periyotlarında gösterge faizinin nedeni durumundadırlar. Burada 2010'lu yılların ortalarında ve son zamanlarda FED'in faiz politikalarına yönelik beklentiler önem kazanmaktadır. Yine 2018 yılı ortalarında meydana gelen döviz kuru şoku ve Covid-19 pandemisinin ortaya çıkardığı

belirsizlik ortamı da CDS priminin 2020 yılında yukarı yönlü ivmelenmesi sonrasında gösterge faizleri üzerinde etken faktör boyutunda olmuştur.

Elde edilen bulgular Türkiye’de diğer ekonomik değişkenleri dikkate almadan para politikası aracı olarak sadece faizleri düşürmek suretiyle istikrarı sağlamanın çok mümkün olmadığına işaret etmektedir. Burada iktisadi kararların siyasi ve hukuki nitelik taşıyan diğer uygulamalar ile desteklenmesi gerekmektedir. Türkiye’de ulusal paranın itibar kazanması ve fiyat istikrarının sağlanabilmesinde önemli parametrelerden birisi de Merkez Bankasının bağımsızlığıdır. Merkez Bankasının bağımsızlık algısını zedeleyen tercihler piyasalarda olumsuz etki meydana getirebilmektedir. Bununla birlikte hukuki düzenlemelerin ve ekonomik işleyişin akademik bir disiplinle sosyal ve ekonomik gereksinimleri karşılayacak kurumsal bir yapı içinde sevk ve idare edilmesi ekonomik istikrarın tesis edilmesinin diğer önemli unsurları içerisinde yer almaktadır. Böylesi bir ortamda geleceğe dönük risk ve belirsizlik azalırken öngörülebilirlik düzeyi artmakta, keyfi davranışlar önlenirken, liyakate dayalı yönetim tarzı oluşmaktadır (Acar, 2021). Aynı zamanda tasarruf ve yatırımlar bakımından ulusal ve uluslararası ölçekte güven ortamının tesis edilmesi suretiyle de makroekonomik performans göstergelerinin arzu edilen doğrultuda değişim göstermesini sağlayan adımlar atılmış olmaktadır.

6. Sonuç

Ekonomik istikrar göstergelerinden olan faiz oranı hem kısa vadede hem de uzun vadede makro ekonomik yapının diğer büyüklükleri üzerinde ekili olmaktadır. Fakat bu etkinin niteliği konusunda bir takım yaklaşım farklılıkları bulunmaktadır. Söz konusu ayrılığın temeli Keynesyen ve Monetarist yaklaşımların para politikalarının ekonomiyi etkilemeye yönelik düşüncelerine dayanmaktadır. Bu çerçevede ülkelerin içinde bulunduğu koşullar doğrultusunda kabul edilebilir seviyede faiz oranının bulunması istenilen bir durumdur. Piyasa faiz oranlarının arzu edilen büyüklükte seyretmesinde ve makroekonomik amaçların elde edilmesi doğrultusunda para otoritelerinin kararları önem kazanmaktadır. Merkez bankasının en önemli para politikası uygulama araçları içerisinde yer alan politika faizi, finansal kesimin merkez bankasından fon ihtiyacını karşılamasının maliyetini etkilemektedir. Politika faiz oranlarındaki değişimle perakende faiz oranlarındaki değişimin aynı istikamette ve büyüklükte gerçekleşmesi halinde parasal aktarım tam olarak gerçekleşmiş bulunmaktadır. Böylesi bir durumda merkez bankasının kısa ve uzun vadeli faiz oranları dolayısıyla da fiyat istikrarını sağlama, üretim düzeyini etkileme ve beklentileri yönlendirme gücü üst düzeye çıkmaktadır. Aktarım düzeyinin tam olmadığı durumda ise para politikalarının, başka bir ifade ile merkez bankasının ekonomiyi yönlendirme gücünde zayıflama söz konusu olmaktadır.

Para politikası aktarım mekanizmasının işleyişi, piyasaların işlem hacminin düzeyi, sermaye hareketliliği üzerindeki serbestlik durumu, bankacılıkta özel sektör mülkiyetinin boyutu, fonlama maliyetinin yapışkanlık düzeyi, enflasyonist eğilimler, kurumsal işleyiş ve yapısal unsurlar gibi durumlara bağlı olarak değişkenlik gösterebilmektedir. Türkiye’de 2021 Eylül ayından itibaren TCMB politika faizini siyasi mülahazaların da etkisi ile sene sonuna kadar kademeli şekilde toplamda 500 baz puan indirerek %14 düzeyine kadar düşürmüştür. 2022 yılı başından itibaren çalışmanın yapıldığı tarihe kadar da %14 seviyesinde sabit tutmuştur. Bu uygulama sonrasında piyasa faiz oranları aşağı yönlü davranış sergilememiş, beklentilerin aksine yukarı yönlü eğilim göstermiştir. Buradan hareketle bu çalışmada politika faizi ile kredi faizi ve gösterge faizi arasındaki ayrışmayı sağlayan faktörler zamanla değişen nedensellik testi yardımıyla araştırılmıştır. İncelenen dönem bazında araştırma sonuçları politika faizi yükseliş yönlü uygulamalarda piyasa faiz oranları üzerinde etkili olurken, aşağı yönlü uygulamalarda ise beklenen etkiyi yapmaktan uzak kaldığını göstermektedir. Kredi faizlerinin aşağı yönlü hareket etmesine mâni olan faktörler içerisinde ilk sırada döviz kuru değişkeni yer almaktadır. Daha sonra ise enflasyon, CDS primi ve LIBOR faizi değişkeni belirleyici unsur durumundadır. Gösterge faizine neden olma gücü çerçevesinde en önemli faktör yine döviz kuru değişkenidir. Bunu takiben CDS primi ve LIBOR faizi etkileyici faktör

boyutundadır. Bu çerçevede politika faiz indirimlerinin döviz kuru ve fiyatlar genel düzeyinde beklenen neticeyi doğurabilmesi için iktisadi, siyasi ve hukuki perspektiften alınacak kararlar önem kazanmaktadır. Buna yönelik olarak siyasetin, ekonominin ve hukuki yapının tam olarak kurumsal bir kimliğe kavuşturulması ve kurumsal işleyişin öngördüğü rasyonalite içinde politikaların oluşturulması son derece önemlidir. Bu kapsamda geleceğe dönük belirsizlik ve risklerin azalması, dolayısıyla da öngörülebilirlik düzeyinin yükselmesi çok daha kolay sağlanabilecektir. Ancak böylesi bir ortamda tasarruf ve yatırımlar açısından cazip koşullar sunulurken aynı zamanda ekonomik büyüme performansı ve piyasa faiz oranlarının beklentilere yönelik hareket etmesinin temel esasları tesis edilebilir.

Kaynaklar

- Acar, M. (2021). Enflasyon, faiz, sebep-netice, vesaire vesaire. fikircoğrafyası, 21.11.2021, <https://www.fikircoğrafyası.com/makale/enflasyon-faiz-sebep-netice-vesaire-vesaire>.
- Adeniyi, A. M., Kayode, A. K., Sakirat, S.O ve Olamide, F. T. (2018). Monetary policy and bank credit in Nigeria: A Toda-Yamamoto approach. *Economica* 14(5), 717- 735.
- Akosah, K. N. (2015). Is the monetary policy rate effective? recent evidence from ghana. *Graduate Institute of International and Development Studies Working Paper, No. 14/2015*, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/122095/1/834743019.pdf>.
- Arslantürk, Y., Balcılar, M., ve Özdemir, M. (2011). Time-varying linkages between tourism receipts and economic growth in a small open economy, *Economic Modelling*, 28(1), 664-671.
- Avcı, S. B. ve Yücel, E. (2016). Effectiveness of monetary policy: evidence from Turkey. *MPRA Paper 70848*, https://mpra.ub.uni-muenchen.de/70848/1/MPRA_paper_70848.pdf.
- Aziakpono, M. J. ve Wilson, M. K. (2013). Interest rate pass-through and monetary policy regimes in South Africa. *African Economic Research Consortium Research Paper* 259.
- Borio, C. E. ve Fritz, W. (1995). The response of short-term bank lending rates to policy rates: a cross-country perspective. *BIS Working paper*, No. 27.
- Bouis, R., Rawdanowicz, Ł., Renne J-P., Watanabe, S. ve Christensen, A., K. (2013). The effectiveness of monetary policy since the onset of the financial crisis. *OECD Economics Department Working Papers No. 1081*, <http://dx.doi.org/10.1787/5k41zq9brrbr-en>.
- Bölük, G., Demir, F. (2021). Modelling the interest rate asymmetric pass-through in Turkish loan market: new evidence from threshold cointegration analysis. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23 (4), 1495-1519.
- Brooks, C., ve Hinich, M. (1998). Episodic nonstationarity in exchange rates. *Applied Economics Letters*, 5(11), 719–722.
- Caspi, I. (2017). Rtdaf: testing for bubbles with eviws. *Journal of Statistical Software*, 81(1), 1-16
- Cottarelli, C., Kourelis, A. (1994). Financial structure, bank lending rates, and the transmission mechanism of monetary policy. *IMF Staff Paper*, 41 (4), 587-623.
- Çavuşoğlu, F. (2010). Para politikası faiz oranlarından mevduat ve kredi faiz oranlarına geçişkenlik: türkiye örneği. *TCMB Uzmanlık Tezi*, Ankara
- De Bondt, G. (2002). Retail bank interest rate pass-through: new evidence at the euro area level. *ECB Working Paper*, No. 136.
- Demir, H. (2018). Aktarım mekanizmalarından faiz kanalının reel ekonomiye etkileri (Türkiye Örneği)”, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ.
- Demirtaş, C., Ilıkkın-Özgür, M. ve Soyu, E. (2021). The symmetric and asymmetric time-varying causality relationships between the covid-19 outbreak and the stock exchange: the case of selected countries. *Ekonomika*, 100 (2), 144–170.
- Gedikli A. (2017). Monetary transmission mechanism: an overview explanation. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, 472-517.

- Güler, A. (2021). Politika faizlerinin banka faizlerine geçişkenliği: Türkiye örneği. *EKEV Akademi Dergisi*, 25 (85), 15-38.
- Hacker, R. S., ve Hatemi-J, A. (2006). Tests for causality between integrated variables using asymptotic and bootstrap distributions: theory and application. *Applied Economics*, 38(13), 1489-1500.
- http://www.fedprimerate.com/libor/libor_rates_history.htm
<https://tr.investing.com/>
- Kara, M. ve Afsal, M. Ş. (2018). TCMB'nin fiyat istikrarına yönelik uyguladığı para politikası araçlarının ve aktarım kanallarının etkinliği. *International Journal of Social Science Research*, 7 (2), 275-290, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijssresearch/issue/41761/470283>
- Karahan, P. (2016). Para politikasının banka kredi kanalı yolu ile reel etkileri ve banka kredi faiz oranlarına geçişkenliği: Türkiye örneği”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Eskişehir.
- Kasapoğlu, Ö. (2007). Parasal aktarım mekanizmaları: Türkiye için uygulama. *TCMB. Uzmanlık Yeterlilik Tezi*, Ankara
- Khawaja, M. I. ve Khan, S. (2008). Pass-through of change in policy interest rate to market rates. *The Pakistan Development Review*, 47 (4), 661-674.
- Mishra, P., Montiel, P. J. ve Spilimbergo, A. (2012). Monetary transmission in low income countries: effectiveness and policy implications. *IMF Economic Review*, 60 (2), 270- 302.
- Olofinlade, S. O ve Azeez, B. A. (2021). The composite effects of monetary policy on bank lending and Nigeria economic performance: further empirical evidence. *Journal of Business School*, 4(2), 176-188
- Sekmen, T., ve Topuz, S. G. (2020). Türkiye'de kredi büyümesinin belirleyicilerinin zamanla değişen nedensellik testiyle analizi. *Business and Economics Research Journal*, 11(4), 969-988.
- Subaşı-Ertekin, M. ve Kırca, C. (2017). Türkiye’de kentleşme ve iktisadi büyüme ilişkisinin zamanla değişen nedensellik analizi yöntemiyle incelenmesi. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 2 (2), 44-63.
- Şıklar, İ., Doğan, E ve Dinç M. (2016). Interest rate pass through in Turkey: the measurement of the monetary transmission mechanism dynamics. *Journal of Business ve Economic Policy*, 3 (4), 38-45.
- TCMB, *Elektronik Veri Dağıtım Sistemi*, <https://evds2.tcmb.gov.tr/>.
- Toda, H. Y., ve Yamamoto, T. (1995). Statistical inference in vector autoregressions with possibly integrated processes. *Journal of Econometrics*, 66 (1-2), 225-250.
- Wang, K. M., ve Lee, Y. M. (2009). Market volatility and retail interest rate pass-through. *Economic Modelling*, 26(6), 1270-1282.
- Yılcı, V., ve Bozoklu, Ş. (2014). Türk sermaye piyasasında fiyat ve işlem hacmi ilişkisi: zamanla değişen asimetric nedensellik analizi. *Ege Akademik Bakış*, 14(2), 211-220.
- Yılmaz, A. B. (2016). Türkiye’de faiz oranları geçişkenliği üzerine bir uygulama, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Van.
- Yılmaz, H ve Tütüncü, A. (2020). Türkiye’de bütçe açığı – cari açık ilişkisi: zamanla değişen nedensellik testi (1975-2017). *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15 (1), 47-60.
- Yüksel, E., ve Özcan, K. M. (2013). Interest rate pass-through in Turkey and impact of global financial crisis: asymmetric threshold co integration analysis. *Journal of Business Economics and Management*, 14(1), 98-113.



Relationship Between Underemployment and Turnover Intention *



Eksik İstihdam ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Ahmet GÜNEY**

Harun SİÇRAR***

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1088991>

Article Info

Paper Type:
Research Paper

Received:
16.03.2022

Accepted:
21.07.2022

© 2023 JEBUPOR
All rights reserved.



Abstract

This study aims to investigate the relationships between all sizes of underemployment and turnover intention. The data obtained using the survey method were analyzed by statistical methods such as Exploratory Factor Analysis, Kruskal Wallis H, Mann Whitney U, Spearman Correlation Analysis. It was concluded that the turnover intention scores of those who work in jobs whose average weekly working hours are not compatible with their preferred working hours, who are involuntary part-time and temporary or of limited term, who receive less wages than their previous jobs, and which are not suitable for their education level, are higher. The empirical results show a significant and positive link between overqualification-underemployment and turnover intention. All the study's hypotheses were accepted, and implications were discussed.

Keywords: Employment, underemployment, overqualification, turnover intention.

Makale Bilgileri

Makale Türü:
Araştırma
Makalesi

Geliş Tarihi:
16.03.2022

Kabul Tarihi:
21.07.2022

© 2023 İKTİSAD
Tüm hakları saklıdır.



Öz

Bu çalışmada eksik istihdamın tüm boyutlarıyla işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Anket yöntemi ile toplanan veriler Açıklayıcı Faktör Analizi, Kruskal Wallis H, Mann Whitney U, Spearman Korelasyon Analizi yöntemleriyle analiz edilmiştir. Haftalık ortalama çalışma saatleri tercih ettikleri çalışma saatleriyle uyumlu olmayan, gönülsüz yarı zamanlı ve geçici veya sınırlı süreli, önceki işlerinden daha az ücret alan, eğitim düzeylerine uygun olmayan işlerde çalışanların işten ayrılma niyeti puanlarının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışmanın ampirik sonuçları fazla niteliklilik-eksik istihdam ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif ilişkinin varlığını göstermiştir. Ayrıca çalışmanın tüm hipotezleri kabul edilmiş olup çıkarımlar tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, eksik istihdam, fazla niteliklilik, işten ayrılma niyeti.

Atıf/ to Cite (APA): Güney, A. ve Sıçrar, H. (2023). Relationship between underemployment and turnover intention. *Journal of Economics Business and Political Researches*, 8(20), 18-35

* This paper is an expanded and revised version of the research presented at the 19th Labor Economics and Industrial Relations Congress held in Zonguldak-Kdz.Ereğli/Turkey on 04-06 October 2018.

** ORCID Assistant Professor, Atatürk University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Labor Economics and Industrial Relations, Erzurum-Turkey, güney@atauni.edu.tr

*** ORCID Lecturer, Atatürk University, Horasan Vocational School, Department of Accounting and Tax Applications, harun.sicrar@ata.uni.edu.tr

1. Introduction

Economic climate features employment and unemployment issues in almost all areas in the twenty-first century, from economy to politics, politics to social policy (McKee-Ryan and Harvey, 2011). As in many other countries, higher employment rates and lower unemployment are considered important indicators of economic welfare. However, evaluating employment and unemployment rates as the leading indicators of the well-being of the labour market may be deceptive. In job life, a worker may prefer to work for more hours, be paid less than the previous work, or may not fully utilise his/her knowledge, skills, and experience. Employment and unemployment statistics undervalue these conditions. Therefore, measuring unemployment is not enough to comprehend the labour market and business life problems. Studies on underemployment are complementary to the phenomenon of employment and unemployment.

Economists and politicians have used low unemployment and high employment rates as indicators of economic well-being. However, the financial and emotional costs caused by the employees in the jobs that require less than the education, skills, and experience and where individual preferences are not considered in matters related to the job situation have not been adequately addressed. The main reason for the costs caused by underemployment is that underemployment negatively affects business life. It can be said that one of the essential effects of underemployment on business life is turnover intention. Turnover intention is the behavioural tendencies of the employees to leave the organisation they work for. As these tendencies increase over time, they may lead to layoffs (Chen et al., 2014). The adverse effects of leaving the job on the organisation are mostly related to costs. Examples of these costs are the costs incurred for rehiring and retraining. High amounts are spent on formal and on-the-job training, a significant cost element for organisations (Glyde, 1977). Another cost element for organisations is the inability to replace the employee who leaves the job with another suitable employee or remains vacant until a new employee is brought in.

In the literature, only a few studies discuss the adverse effects of underemployment on business life (Akin and Ulukök, 2016). In addition to this deficiency, studies generally focused on overqualification which is only one dimension of underemployment and its effects on business life (Berk et al., 2015; Yıldız et al., 2017). This study handled the five dimensions of underemployment (hours underemployment, job-situation fit, underpayment, overqualification, and job-education fit) separately. The relationship of these dimensions with turnover intention was examined.

This study consists of four chapters. In the first chapter, underemployment is introduced, and the adverse effects of underemployment on business life are briefly mentioned. In addition, this chapter emphasises why underemployment is vital in business life. In the second part, the literature review of underemployment and turnover intention cases is done, and these cases are explained conceptually. The research methodology is included in the third part, and the relationship between underemployment and turnover intention is statistically analysed. In the fourth chapter, results and suggestions regarding the relationship between underemployment and turnover intention are given in line with the findings.

2. Conceptual Framework Under Literature Review

2.1. Underemployment

In its broadest definition, underemployment refers to “working at a job below the full working capacity of the employee” (McKee-Ryan and Harvey, 2011). Turkish Statistical Institute, by adopting the definition from the 16th. International Conference of Labor Statisticians, organised by ILO, divides underemployment as “*time-related underemployment*” and “*inadequate unemployment.*” Time-related underemployment is defined as “persons employed in the reference week who worked less than 40 hours as total (in main job and additional job/s)were willing to work additional hours and were available to do so”, whereas inadequate employment is defined as “In case persons are not

covered in the “time-related underemployment” concept; persons employed in the reference week but were also looking for a job to replace the present job or as an additional job within last four weeks and were available to start work within two weeks if they could find another job.” (Türkiye İstatistik Kurumu, 2016).

In their study, Feldman (1996: 387) approached underemployment in five dimensions. Persons;

- Having more formal education than the job requires,
- Involuntarily employed in a field outside the area of legal education
- Having higher degree work skills and more experience than the job requires
- Involuntarily working part-time, temporarily, or discontinuously
- Earning wages 20% or less than in the previous job

constitutes these five dimensions of underemployment.

Related literature generally parallels that of the classification Feldman (1996). Dimensions of underemployment in literature are listed below.

Hours Underemployment

Hours underemployment, which refers to those workers who would like to work more hours than available, is a persistent problem in labour markets (Acosta-Ballestetos et al., 2021) and labor economics views individual underemployment as ‘constrained hours,’ where a worker has fewer hours than the number preferred (Kim and Golden, 2022). Overemployment and underemployment of labour is a demand-supply incompatibility that the employees’ preferences about how many hours they are willing to work are not considered by the employer’s (Abrahamsen, 2010). Underemployment is generally expressed as an oversupply of labour from the employees’ side. It is a condition that employees are willing to work more at the current wage degree (Wilkins, 2007). For example, employees who have part-time, daily, or temporary jobs want to work for more hours yet work less than they wish to reflect underemployment (Creed and Moore, 2006).

Job-Situation Fit

Job-Situation fit refers to employees’ demands regarding full or part-time work, shift, and working hours are considered and met by employers (Holtom et al., 2002). Feldman (1996) interprets that only employees who involuntarily work part-time, temporarily, or discontinuously are in underemployment.

Underpayment

Dooley (2003) considers underemployment as inadequate employment and focuses on two dimensions of underemployment defined in terms of working hours and wages. According to Dooley, those in low-wage employment work as much as they want but earn wages below or near an individual's poverty degree Jensen and Slakc (2003) considered underemployed those who are employed with a labour market earnings of less than 125% of the official poverty line compared to the previous year. Aiken and Ferman (1966) considered this dimension of underemployment as job mobility and reached the wage level of the current job and the last position based on a weekly change of 8 dollars. Feldman (1996) made a similar comparison and named those employed with 20% less wage than their previous job as underemployed.

Overqualification and Job Education Fit

The concept of overqualification can be expressed as having more than one's education, experience and abilities as a whole (Fırat and Kaplan, 2022). Underemployment occurs when those in employment have the degree of education and skills that exceed their standard job requirements or feel that they cannot fully use their abilities. Underemployment has been used as a contradictory

concept that objectively reflects the difference between the educational requirements of the job and the educational achievements of those in employment (Khan and Morrow, 1991). Glyde (1977) considers involuntary employment where those in part- or full-time employment do not adequately use their skills, including formal education and work experience, so they are underestimated compared to other individuals with similar skills in whom equal investments are made. Having more than enough formal education, job skills, and experience is an essential dimension of underemployment. It constitutes the first two dimensions of the classification made by Feldman (1996). These two dimensions are also called overqualification in the relevant literature (Khan and Morrow, 1991; Erdoğan et al., 2011). Overqualification is the situation in which those in employment have excess skills, knowledge, abilities, education, experience, and other competencies that are not required or used in the job (Erdoğan et al., 2011).

2.2. Turnover Intentions

Turnover intention can lead to negative consequences for businesses, economy and employees (Pekersen et al., 2022) and turnover intention is the whole of the behaviours exhibited by the employees when they are not satisfied with their current working conditions (Büyükbese et al., 2022). According to Dess and Shaw (2001), turnover is voluntary and involuntary. Voluntary turnover is an employee's decision to terminate the employment relationship. Involuntary turnover is a decision made by the employer to terminate the employee's employment relationship. In other words, turnover means the termination of an individual's employment in the organisation. Voluntary turnover is essential in evaluating turnover models. These models consistently address voluntary termination (Tett and Meyer, 1993). The turnover model shaped by Mobley (1977) focuses on turnover resulting from job dissatisfaction and evaluating alternative job opportunities (Hulin et al., 1985). The turnover intention has emerged as the most potent predictor/precursor of leaving the job (Egan et al., 2004). It can also be attributed to a plan or tendency to quit. It is the behavioural tendency of employees to leave the organisation they work for. As these tendencies increase over time, they may lead to job termination (Chen et al., 2014). Today, all organisations are faced with employee turnover. While some employees leave the organisation voluntarily, others are dismissed by the organisation involuntarily. Both types expose organisations to many different costs. These costs include opportunity costs, costs for rehiring, and retraining. The low morale of the employees who stay in the organisation due to leaving their jobs can also be added to these costs. When organisations lose valuable employees, these costs become more significant (Chang, 1999). In general, high turnover in organisations increase costs and thus decreases financial performance (Dess and Shaw, 2001).

2.3. Effects of Underemployment on Work-Life

Underemployment is a problem that is considered as important as unemployment in many recent studies and needs to be solved for national economies (Taşçı and Darıcı, 2010). Concerns about underemployment increase due to low incomes, increased welfare loss, and other adverse effects (Wilkins, 2007). Many studies in the literature investigate the impact of underemployment on business life.

Perceived overqualification refers to occupational incompatibility, overtraining, skill use, and lack of progress opportunities (Johnson and Johnson, 1996). The inability of employees to fully use their skills and abilities is one of the possible sources of stress that leads to poor health. Perceived overqualification may cause a sense of personal failure in working life, resulting in depression and emptiness that negatively affects health (Johnson and Johnson, 1997). Johnson and Johnson (1996) evaluated that perceived overqualification is significantly related to depression and stress. According to them, the greater the perceived overqualification, the greater the psychological distress. Bolino and Feldman (2000) also stated that underemployment hurts mental health and positively affects anxiety.

Borgen et al. (1988) showed that underemployment was negatively associated with job dissatisfaction and frustration with a lack of opportunities for improvement.

Similarly, Khan and Morrow (1991) claimed that underemployment (perceived overqualification) is negatively related to job satisfaction. Feldman and Turnley (1995) associated underemployment with poor job attitudes. This study stated a negative relationship between underemployment and job satisfaction, commitment, adoption, and motivation. In line with this study, Bolino and Feldman (2000) negatively correlated underemployment with significant job satisfaction and organisational commitment. It has also been argued that underemployed managers show lower job performance. Maynard et al. (2006), in their study investigating the relationship between the dimensions of underemployment and job attitudes, showed a negative relationship between underemployment and job satisfaction.

Additionally, perceived overqualification; is negatively associated with job satisfaction and affective commitment. Demir and Dalkılıç (2021) stated in their study that overqualification has a significant and positive effect on organizational cynicism. High perceived overqualification reduces the positive relationship between psychological capital and job creation (Caymaz et al., 2021). Job situation compatibility positively affects job satisfaction, organisational loyalty, employee retention, role, and extra-role behaviour. The harmony between employee preferences and corporate planning practices can increase positive job attitudes and productive behaviours. Work schedules that are incompatible with the employees' intentions may cause a decrease in the employees' satisfaction and organisational commitment degrees and have adverse effects on their job performance (Holtom et al., 2002). Another issue that needs to be mentioned here is work-to-family conflict. Part-time underemployed (Involuntary Part-time) workers also experience more frequent work-to-family conflict, compared to other part-time (Voluntary Part Time) workers (Kim and Golden, 2022).

In line with the mentioned findings, it is thought that underemployment has a strong relationship with job dissatisfaction. Here, it is evaluated that there may be a strong relationship between underemployment and turnover intention. Burriss (1983) showed that underemployed individuals are less likely to spend a year developing their jobs before leaving their jobs. Tan et al. (1994) stated that even newly recruited but underemployed individuals are likely to seek a different position after being hired (Feldman, 1996). Holtom et al. (2002) thinks that if work situation matching occurs, the probability of voluntary turnover will be lower. In other words, there is a significant and positive relationship between underemployment and turnover intention. Similarly, Maynard et al. (2006) found a substantial and positive relationship between underemployment and turnover intention. Wang (2018) stated that employees who are underemployed by hours have a higher purpose of leaving their jobs than those who voluntarily work part-time.

3. Research Methodology

3.1. Aim and Scope of the Research

This research aims to compare the turnover intention of the employees divided into groups according to the four dimensions of underemployment and examine the relationship between the overqualification dimension of underemployment and turnover intention.

3.2. Size of Sampling, Data Collection, and Analysis Methods

The data used to determine the relationship between underemployment and turnover intention degree of the employees were collected with the survey technique. With the thought that full-time, part-time, temporary, or limited-time employees can be employed in shopping centres, the research sample consists of employees in three big shopping centres in Erzurum. To obtain the data, 420 surveys were distributed between 05.03.2018-12.03.2018 by two interviewers, and 341 surveys were collected.

Due to the excessive amount of missing data in 35 of the collected surveys were not included in the research, and the analyses were carried out on 306 surveys. The data were analysed by SPSS version 25 statistical programs. Statistical methods such as Exploratory Factor Analysis, Kruskal Wallis H, Mann Whitney U, Spearman Correlation Analysis were used.

3.3. Research Model



Figure 1. Research Model

Considering the relevant literature (Feldman (1996); Bolino and Feldman (2000); Maynard et al., (2006); Akın and Ulukök (2016); Yıldız et al., (2017); Wang (2018); Afzal et al., (2021)) the following hypotheses were formed;

H1: There is a significant difference between the turnover intention scores of employed employees according to the preferred working time.

H2: There is a significant difference between the turnover intention scores of those underemployed according to job situation matching.

H2a: Involuntary part-time workers have higher turnover intention scores than voluntary part-time workers.

H2b: Those involuntarily employed in temporary or limited-term jobs have higher turnover intention scores than those who are voluntary temporary or limited-term employment.

H3: According to the underpayment dimension, there is a significant difference between the turnover intention scores of those who are underemployed.

H4: There is a significant and positive relationship between perceived overqualification and turnover intention.

H5: According to job-education fitting, there is a significant difference between the turnover intention scores of those who are underemployed.

3.4. The Scales used in The Research

To measure turnover intention, Seashore et al., (1982), three items related to turnover intention in the Michigan Organizational Evaluation Scale were used. The validity and reliability study of the scale in Turkey was carried out by Gül et al., (2008). Cronbach's Alpha Coefficient of three items used to measure turnover intention is 0.911. To measure the overqualification dimension of

underemployment, the underemployment scale compiled by Bolino and Feldman et al., (2000) from several previous studies in the literature was used. It consists of 13 questions and a single factor used to determine whether the employees' education, skills, and work experience are compatible with the job.

Translation and Pre-Test of the Underemployment Scale into Turkish

The underemployment scale –overqualification dimension- was first translated into Turkish by two experts in English. The scale, which was then translated into Turkish, was evaluated by two faculty members who work in organisational behaviour and have command of both languages. The scale obtained as a result of the evaluation was translated into English by two different instructors. An assessment was made by comparing the scale translated into Turkish and the original version of the scale. The scale that emerged from the evaluation was applied to the 3rd year students of the Department of Labor Economics and Industrial Relations. It was determined what meaning the students attributed to each item. After this application, some changes were made to increase the intelligibility of some things and the scale was given its final form.

Factor Analysis of the Underemployment Scale

“Factor analysis is a type of analysis that transforms the groups into new variables by dividing a large number of variables into a certain number of groups, making the relationship between the variables in each group maximum and the relationship between the groups minimum” (Karagöz, 2016). Before the exploratory factor analysis, the Kaise-Meyer-Olkin (KMO) test was performed to test whether the sample size was compatible with this analysis. According to the test, the KMO value was found to be 0.767. This value shows that the sample size is “moderately sufficient” (Seçer, 2017). In addition, it was concluded that the chi-square value obtained by the Barlett sphericity test was significant ($\chi^2_{(78)}=1228,781$; $p < 0,000$). The principal component analysis is one of the most frequently used factorisation techniques by researchers who want to reduce a large number of variables and collect these variables under fewer components, (Çokluk et al., 2012). Vertical rotation is generally used in factor analysis due to ease of interpretation and frequency of use. Varimax is vertical rotation and is frequently used by researchers who want to achieve a simple structure and significant factors (Karagöz, 2016). To determine the factor pattern of the scale, the factorisation method principal component analysis was used. As the rotation method, maximum variability was chosen from the vertical rotation methods.

When the total variance table and scree plot were examined, it was seen that there were three factors with an eigenvalue above 1 for the 13 items that were taken as the basis of the analysis. The contribution of the factors to the total variance was found to be a) 20.51 for the first factor, b) 17.78 for the second-factor c) 17.60 for the third factor. The contribution of these three factors to the total variance is 55.89%. The acceptance level for factor loading values was determined as 0.32, (Çokluk et al., 2012). In the analysis, it was seen that there were no overlapping items and one item (12th item) gave a load value below the acceptance of 0.32. The factor pattern obtained as a result of excluding the 12th item from the analysis, the factor loading values of the items, and the common factor variances are given in Table1.

Table 1. Factor Pattern of Underemployment Scale (Vertical Rotation Varimax)

Items	1	2	3	Common Factor Variance (h^2)
3. By the virtue of this job, I can use my skills.	,896	-,016	,054	,80
2. This job gives me the opportunity to do what I do best.	,856	,069	,124	,75
7. By the virtue of this job, I can use my skills derived from my previous experience and education.	,731	-,046	,144	,56
11. This job gives me the opportunity to learn new skills.	,716	-,056	,244	,57
1. My education level is above the required education level for this task.	-,014	,828	,086	,69
5. I feel overqualified for my current job.	-,051	,784	,091	,62
10. I can do things that are more difficult than my current task.	-,097	,724	,082	,54
4. The formal training, I have received is more than the formal training required for this job (So someone with a lower education can do the job).	,202	,595	,365	,53
13. I feel like an unemployed (non-working/inactive) person in this job.	,154	-,035	,726	,55
6. This task requires less effort than tasks I've done before	,056	,129	,722	,54
8. In terms of skill usage, my current task is not as good as it should be.	,112	,290	,670	,55
9. I didn't learn any significant (important) new things on this mission.	,209	,148	,666	,51

After the 12th item, whose factor load value was below the acceptance level, was excluded from the analysis, the analysis was repeated for three factors. It was observed that the contribution of the factors to the total variance was 22.66%, 19.27%, and 18.30%, respectively. The coefficient of these factors to the total conflict is 60.23%. The explained variance is between 40% and 60%, acceptable in multifactorial designs (Tavşancıl, 2005). As seen in Table 1, factor loading values at the subscales a) vary between .72 and .90 for the first-factor b) between .59 and .83 for the second-factor second-factor c) between .67 and .73 for the third factor. When factor loading values are examined in terms of magnitude, load values can be characterized from “good” to “excellent” (Comrey and Lee (1992); Tabachnick and Fidell (2001)).

Reliability Analysis of the Underemployment Scale

Internal consistency reliability is related to the homogeneity of the items on a scale. The higher the correlation between the items in a hierarchy, the higher the scale's internal consistency. Cronbach's alpha coefficient (α) is a reliability determination method frequently used to determine internal consistency in scale development and adaptation studies. The aim is to reveal the compatibility of the items in the scale with each other (Seçer 2017: 217). The α value is interpreted as follows (Karagöz 2016: 941).

- $\leq \alpha \leq 0.40$, the scale is unreliable,
- $0.40 \leq \alpha \leq 0.60$, the reliability of the scale is low,
- $0.60 \leq \alpha \leq 0.80$, the scale is quite reliable,
- $0.80 \leq \alpha \leq 1.00$, the scale is highly reliable.

As a result of the analysis, the “Cronbach Alpha” value was found to be a) .83 for the first-factor, b) .75 for the second-factor c) .70 for the third factor. The general “Cronbach Alpha” value of the scale is 79.

4. Findings

4.1. Descriptive Characteristics of Employees

In Table 2, descriptive information about the employees participating in the research are given.

Table 2. Descriptive Information of Employees Participating in the Research

	Groups	Number (n)	Percent (%)
Gender	Male	172	56,2
	Female	134	43,8
Age	17-24 Ages	138	45,1
	Age 25 and Over	168	54,9
Marital Status	Married	96	31,4
	Single	210	68,6
Educational Status	High School and Below	128	41,8
	College	57	18,6
	Licence	113	36,9
	Graduate	8	2,6
Position in Business	Sales Consultant	181	59,2
	Executive	55	18,0
	Cashier	22	7,2
	Waiter	27	8,8
	Other	21	6,9
Average Working Time per Week	Under 40 Hours	34	11,1
	40-45 Hours	69	22,5
	Over 45 Hours	203	66,3
Type of Employment	Full time	272	88,9
	Part time	34	11,1
Business Continuity Status	Continually	237	77,5
	Temporary or Limited	69	22,5
	Not Compatible	81	26,5
Work-Education Harmony	Moderately Compatible	127	41,5
	Fully Compatible	98	32,0
	Less	72	23,5
Salary by Previous Job	Same	150	49,0
	More	84	27,5
Total		306	100

When the distribution of the employees participating in the study by gender is examined shows that the numbers of men and women are close to each other. Most employees are single, high school graduates and sales consultants. In addition, it is seen that most employees work full-time and continuously. Considering the average weekly working time, it can be stated that most of the employees work more than 45 hours per week on average.

4.2. Findings on the Relationship Between Underemployment and Turnover Intention

Nonparametric tests can analyze data that do not meet the necessary conditions for applying parametric tests. Nonparametric tests are more accessible and practical than parametric tests (Karagöz, 2016). Nonparametric tests are used in cases where the data set does not have a normal distribution and homogeneity, and the number of samples is less than 30 (Seçer, 2015). Since the data set used in the research did not have normal distribution and homogeneity, nonparametric tests were preferred to analyze the data. The non-parametric Mann Whitney U test was used to test whether the scores obtained from two independent samples differed significantly. To test whether more than two sample groups showed a statistically significant difference, the non-parametric “Kruskal Wallis H” test was applied. Then, the Bonferroni test, one of the multiple comparison tests, was used to

determine which sample groups the difference was.

Hours Underemployment

Abrahamsen (2010) defines the over-and under-employment of the workforce as a supply-demand mismatch in which employers do not consider employees' preferences regarding working hours. Underemployment refers to people who want to work more hours, and over employment relates to people who want to work fewer hours. Therefore, while investigating the relationship between hours underemployment time and turnover intention, groups were formed by evaluating the average weekly working hours of the employees and their preferred working hours. The first group refers to those who work less than the required time per week (underemployment), the second group refers to those who work for the time they want on average per week (regular employment). The third group refers to those who work more than the time they want per week (over employment).

Table 3. Comparison of Employees' Turnover Intention by Hours Underemployment (Kruskal Wallis H)

N=306	Groups	N	Mean Rank	Chi-Square	p	Difference
Turnover Intention	Underemployment	15	225,30	28,507	0,000*	1>2
	Employment	100	119,60			1>3
	Overemployment	191	165,61			3>2

*p<0.05, there is a significant difference between the means. 1- Underemployment, 2-Employment, 3- Overemployment

According to Table 3, the difference between the mean turnover intention (Chi-Square=28,507; p=0,00<0.05) of the employees according to their working hours was significant. According to the Bonferroni test, the difference between underemployment and employment (p=0.000<0.05), between underemployment and over employment (p=0.034<0.05) and between over employment and employment (p=0.000<0.05) was significant. The turnover intention means those in the underemployment group (225,30) were higher than those in the employment and over employment group (119.59; 165.61 respectively). The turnover intention means the rank of those in the over employment group (165,61) was higher than those in the employment group (119,59). Accordingly, the H:1 hypothesis (There is a significant difference between the turnover intention scores of the employed according to the preferred working time) was accepted.

Job-Situation Fit

Not all workers in part-time, temporary or limited-term jobs are considered underemployment. When employees prefer to work full-time, permanent and continuous, respectively, such work situations are considered under the category of underemployment (Feldman 1996, Maynard, Joseph et al. 2006).

Table 4. Comparison of Employees' Turnover Intention by Job Situation (Part or Full Time Job) (Mann Whitney U)

N=306	Groups	N	Mean Rank	Mann Whitney U	p
Turnover Intention	Full Time	272	147,81	3076,500	0,001*
	Part Time	34	199,01		

*p<0.05, there is a significant difference between the means.

According to the data in Table 4, the difference between the group means was found to be statistically significant (Mann Whitney U=3076,500; p=0,001<0,05). The mean rank of the turnover intention of part-time employees (199.01) was higher than the mean rank of turnover intention (147.81) of those in full-time employment. For part-time workers to be considered underemployment, they must work part-time involuntarily. Ask part-time employees. "If you work part-time, do you want to work full-time?" the question has been asked. Those who answered "yes" were evaluated in the underemployment category.

Table 5. Comparison of Turnover Intention of Involuntary Part-Time Employees and Voluntary Part-Time Employees (Mann Whitney U)

N=34	Groups	N	Mean Rank	Mann Whitney U	p
Turnover Intention	Involuntary Part-time	16	21,69	77,000	0,020*
	Voluntary Part Time	18	13,78		

*p<0.05, there is a significant difference between the means.

According to Table 5, the difference between the group means was statistically significant. (Mann Whitney U=77,000; p=0,020<0,05). The mean rank of the turnover intention of involuntary part-time employees (21,69) was higher than the mean of the turnover intention of voluntary part-time employees (13,78). Accordingly, the H:2a hypothesis (The turnover intention scores of involuntary part-time employees is higher than the scores of voluntary part-time employees) was accepted.

Table 6. Comparison of Employees' Levels of Turnover Intention by Job Status (Permanent, Temporary or Limited-Term Job) (Mann Whitney U)

N=306	Groups	N	Mean Rank	Mann Whitney U	p
Turnover Intention	Permanent	237	136,01	4030,500	0,000*
	Temporary or Limited-Term	69	213,59		

*p<0.05, there is a significant difference between the means.

According to Table 6; the difference between the group means was statistically significant. (Mann Whitney U=4030,500; p=0,000<0,05). The mean rank of the turnover intention of temporary or limited-term employees (213.59) was higher than the mean rank of turnover intention that of permanent employees (136.01). To be considered in the underemployment category, temporary or limited-term employees must be involuntary temporary or limited-term employment. Ask temporary or limited-term employees. "If you work temporarily or limited-term, do you want to work continuously?" the question has been asked. Those who answered "yes" were evaluated in the underemployment category.

Table 7. Comparison of Turnover Intention of Involuntary Temporary or Limited-Term Employees and Voluntary Temporary or Limited-Term Employees (Mann Whitney U)

N=69	Groups	N	Mean Rank	Mann Whitney U	p
Turnover Intention	Involuntary Temporary or Limited Term	47	38,56	349,500	0,030*
	Voluntary Temporary or Limited Term	22	27,39		

*p<0.05, there is a significant difference between the means.

According to Table 7, the difference between the group means was statistically significant. (Mann Whitney U=349,500; p=0,030<0,05). The mean rank of the turnover intention of involuntary temporary or limited-term employees (38.56) was higher than the mean rank of turnover (27.39) of voluntary temporary or limited-term employees. Accordingly, the H:2b hypothesis (The turnover intention scores of involuntary temporary or limited-term employees are higher than the scores of voluntary temporary or limited-term employees) was accepted. Since the H:2a and H:2b hypotheses were accepted, the H2 hypothesis (There is a significant difference between the turnover intention scores of the underemployed according to the job situation adjustment) was accepted.

Underpayment

Feldman (1996) expressed the underpayment dimension where employees receive lower wages

than their previous jobs. To measure this dimension of underemployment, employees were asked, "how do you evaluate your current salary compared to your previous job?". The answers given were evaluated in three groups as "less", "same", and "more".

Table 8. Comparison of Employees' Turnover Intention Levels by Underpayment Dimension (Kruskal Wallis H)

N=306	Group	N	Mean Rank	Chi-Square	p	Difference
Turnover Intention	Less	72	198,73	32,766	0,000*	1>2
	Same	150	151,63			1>3
	More	84	118,08			2>3

*p<0.05, there is a significant difference between the means. 1- Less, 2- Same, 3- More

According to Table 8, the difference between the mean turnover intention (Chi-Square=32,766; p=0.000<0.05) of the employees according to the underpayment dimension was significant. According to the Bonferroni test, the difference between employees who are paid less and the same wage (p=0.001<0.05), compared to their previous job, between those who are paid less and those who are paid more, and between those who receive the same wage (p=0.000<0.05) and those who receive a higher salary (p=0.015<0.05) was found to be significant. Accordingly, the H3 hypothesis (There is a substantial difference between the turnover intention scores of the underemployed according to the underpayment dimension) was accepted.

Overqualification and Job-Education Fit

Feldman (1996) discussed underemployment in five dimensions. The first two dimensions classified in this study (employees 1- having more than necessary formal education, 2- having more than essential job skills and experience) are called "overqualification" in the literature (Khan and Morrow 1991, Erdogan, Bauer et al. 2011). The third dimension in Feldman's (1996) classification (involuntary work of those who are employed in a field other than their formal education) emerges with the existence of employed in a field other than their formal education) emerges with the first two dimensions. The underemployment scale developed by Bolino and Feldman (2000) was used to evaluate the relationship between overqualification and turnover intention. Since the data set used in the research did not have normal distribution and homogeneity, non-parametric Spearman Correlation Coefficient was used to determine the relationship between overqualification and turnover. Table 9 presents the findings of the relationship between overqualification and turnover intention.

Table 9. The Relationship Between Overqualification-Underemployment and Turnover Intention (Spearman Correlation)

		Business Dimension	Qualification dimension	Task-Related Dimension	Overquali fication	Turnover Intention
Business Dimension	r	1,000				
	p					
Qualification Dimension	r	,071	1,000			
	p	,216				
Task-Related Dimension	r	,364**	,359**	1,000		
	p	,000	,000			
Overqualification	r	,671**	,631**	,792**	1,000	
	p	,000	,000	,000		
Turnover Intention	r	,412**	,344**	,488**	,582**	1,000
	p	,000	,000	,000	,000	

** Correlation is Significant at the Significance Level of 0.01.

According to Spearman Correlation analysis, there is a moderate and positive significant relationship between overqualification and its sub-dimensions and turnover intention. (Seçer 2015).

- **r=.412 p<.01** between turnover intention and business dimension
- **r=.344 p<.01** between turnover intention and qualification dimension
- **r=.488 p<.01** between turnover intention and task-related dimension
- **r=.582 p<.01** between turnover intention and overqualification

In line with the data stated above, it can be said that if the overqualification levels of the employees increase, their turnover intention will also increase. The H:4 hypothesis (A significant and positive relationship between perceived overqualification and turnover intention) was accepted.

To evaluate the third dimension in Feldman's classification (involuntary work of employees in a different field other than their formal education), employees were asked, "How do you evaluate the degree of harmony between the work you have done and the training you have received?". The answers given were evaluated in three groups as "not at all compatible", "moderately compatible", and "fully compatible".

Table 10. Comparison of Employees' Turnover Intention According to Job-Education Fit (Kruskal Wallis H)

N=306	Groups	N	Mean Rank	Chi-Square	p	Difference
Turnover Intention	Not at All Compatible	81	190,13	55,943	0,000*	1>3 2>3
	Moderately Compatible	127	171,55			
	Fully Compatible	98	99,83			

*p<0.05, there is a significant difference between the means. 1- Not at All Compatible, 2- Moderately Compatible, 3- Fully Compatible

According to Table 10, the difference between the mean turnover intention (Chi-Square=55.943; p=0.000<0.05) according to the work-education fit of the employees was found to be significant. According to the Bonferroni test, the difference between the employees whose work and education is incompatible, and those whose work and education are fully compatible (p=0.000<0.05), between those whose work and education, are moderately consistent and those whose work and education are fully compatible (p=0.000<0.05) were found to be significant. The mean rank of the turnover intention of the employees whose job and education are incompatible and moderately compatible (190.13; 171.55, respectively) was higher than the mean rank (99.83) of employees whose job and education are fully functional compatible. Employees who work in jobs that are incompatible with their education are required to work in these jobs involuntarily to be evaluated in the underemployment category. Ask those who work in jobs that are incompatible with their education: "If your work and education do not match, would you like to work in a more compatible job with your education?" question has been asked. Those who answered "yes" were evaluated in the underemployment category.

Table 11. Comparison of Employees' Turnover Intention According to Job-Education Fit (Mann Whitney U)

N=208	Group	N	Mean Rank	Mann Whitney U	p
Turnover Intention	Employees who answered yes	142	123,10	2045,500	0,000*
	Employees who answered no	66	64,49		

*p<0.05, there is a significant difference between the means.

According to Table 11, the difference between the group means was statistically significant (Mann Whitney U=2045,500; p=0,000<0.05). The mean rank of employees in jobs that are incompatible with their education involuntarily (123,10) was higher than the mean rank of turnover

intention (64,49) of those who worked in jobs that were involuntarily incompatible with their teaching. The H:5 hypothesis (There is a significant difference between turnover intention scores of underemployed employees according to job-education fit) was accepted.

5. Conclusion and Recommendations

Adaptation of employees to their jobs has recently become one of the most important issues in organizational research. The selection of personnel suitable for the characteristics of the job and the organization has received a lot of attention, however, most of the employees are unlikely to be placed in the right job in accordance with their personal goals, skills and values (Caymaz et al. 2021), and this is called underemployment. Underemployment has negative effects on job life. These adverse effects have been investigated with the help of studies on the relationship between underemployment and psychological and mental health, job stress (Johnson and Johnson (1996); Johnson and Johnson (1997), job satisfaction, job motivation, job performance, job adoption, organisational commitment, organisational identification and turnover intention (Khan and Morrow (1991); Feldman and Turnley (1995); Bolino and Feldman (2000); Holtom et al., (2002); Maynard et al., (2006); Karacaoğlu and Arslan (2019); Zhang et al., (2021); Toker (2021), organizational deviant behaviour (Dar and Rahman,2020), organizational cynicism (Demir and Dalkılıç, (2021); Tınaztepe and Irge (2021).

The empirical literature on unemployment and physical, mental and psychological well-being, substance abuse, depression and suicides caused by unemployment is extensive. However, there is limited data on the effects of underemployment on worker health and well-being (Pratap et al., 2021). In this study, to examine the relationship between the four dimensions of underemployment and turnover intention, employees were grouped according to these four dimensions and made comparisons. The findings are as follows.

1- Employees whose average weekly working hours are not compatible with their preferred working hours have higher turnover intention scores than those whose working hours are consistent with their preferences.

2-Involuntary part-time and temporary or limited-term employees have higher turnover intention scores than those who voluntarily work in these ways.

3-Employees who are paid less than their previous job have higher turnover intention scores than employees who are paid the same or more.

4-The turnover intention scores of those who work in positions inconsistent with their education are higher than those who work in jobs that are compatible with their education.

As a result of the correlation analysis performed to measure the fifth dimension of underemployment, namely overqualification, a significant and positive relationship was found between overqualification and turnover intention. According to Yıldız et.al., (2017), overqualification has a statistically significant and positive effect on turnover intention. In his study, Gizlier (2018) suggested that perceived overqualification has a statistically significant and positive effect on turnover intention. Similarly, Li et al., (2020), in their study of physicians in China, found that physicians' turnover intention was high and perceived overqualification was positively associated with turnover intention.

As a result, all hypotheses were supported and the findings of the study were consistent with Feldman (1996); Bolino and Feldman (2000); Maynard et al., (2006); Akın and Ulukök (2016); Yıldız et.al., (2017); Wang (2018); Gizlier (2018); Li et al., (2020); Afzal et al., (2021)'s studies.

In line with the findings above, while the managers are planning their workforce;

1- Considering the preferences of the employees in matters related to the weekly working time, work schedule and shift,

2- Paying attention to job situation compatibility, that is, whether employees are willing to work in part-time, temporary or limited-term jobs,

3- Determining the wages of newly recruited employees according to the wages they received in their previous jobs (their new wages should not be less than the wages they received in their last position),

4- Evaluating whether the qualifications of the employees are compatible with the level of education, knowledge, ability, skill and experience required by the job position may reduce turnover intention.

As far as we know, it can be said that this study is one of the first studies in the Turkish literature to investigate the turnover intention with the five dimensions of underemployment. Therefore, it can lead to future studies on the subject. The findings obtained in the research are limited to the businesses operating in three shopping centres in Erzurum. Therefore, the research findings can not be valid in Turkey. In addition, in future studies in Turkish literature, investigating the relationship of underemployment as a whole with cases such as job stress, job satisfaction, job motivation, job performance, job adoption, and organisational commitment with more extensive data may contribute to making healthier generalisations on the subject.

The study has a few limitations. First data is collected only in Erzurum; thus, results may not be generalisable. Second, the study only used a quantitative method that examined the relationship between the four dimensions of underemployment and turnover intention. Because of the nature of the quantitative method, it may not be possible to understand the whole underlying mechanism for the relationship. We recommend that researchers adopt more depth approaches by using qualitative methods to overcome this limitation. As the study only collected data in Erzurum, there still is a great need for further studies in Turkey to expose the relationship between underemployment and turnover intention.

References

- Abrahamsen, B. (2010). Employment status and commitment to work in professions. *Economic and Industrial Democracy*, 31(1), 93-115.
- Acaray, A. (2019). Algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Örgüt temelli özsaygının düzenleyici rolü. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,
- Acosta-Ballesteros, J., Osorno-del Rosal, M. D. P., & Rodríguez-Rodríguez, O. M. (2021). Measuring the effect of gender segregation on the gender gap in time-related underemployment. *Journal for Labour Market Research*, 55(1), 1-16.
- Afzal, H. F., Islam, K. M. A., Ismail, A., Tahir, M. Y., Zohaib, M., Riaz, J., and Ismail, M. (2021). The role of underemployment in turnover intention through job deprivation and job stress: a multiple mediation mechanism. *International Journal of Business and Management Future*, 5(1), 27-37.
- Aiken, M. and Ferman, L. A. (1966). Job mobility and the social integration of displaced workers. *Social Problems*, 14(1), 48-56.
- Akın, A. and Ulukök, E. (2016). Fazla nitelikliliğin bireysel ve örgütsel sonuçlarının incelenmesine yönelik kavramsal bir değerlendirme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 71-86.
- Berk, U., Kahya, M., Kuzu, B., and Bayranlık, H. (2015). Effect of laborers' overqualification perception on job satisfaction and organizational commitment: an empirical study on health sector in Turkey. *Journal of International Health Sciences and Management*, 1(1), 70-73.
- Bolino, M. C. and Feldman, D. C. (2000). The antecedents and consequences of underemployment among expatriates. *Journal of Organizational Behavior*, 21(8), 889-911.
- Borgen, W. A., Amundson, N. E. and Harder, H. G. (1988). The experience of underemployment. *Journal of Employment Counseling*, 25(4), 149-159.
- Burris, B. H. (1983). The human effects of underemployment. *Social Problems*, 31(1), 96-110.

- Büyükbese, T., Dikbaş, T., & Çıkmaz, G. (2022). Çalışanların işe adanmışlıkları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Kamu kurumunda bir alan çalışması. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 22-54.
- Caymaz, E., Soran, S. ve Şeşen, H. (2021). Relationship between positive psychological capital and job crafting: The moderating role of perceived overqualification. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(47), 36-55.
- Chang, E. (1999). Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention. *Human Relations*, 52(10), 1257-1278.
- Comrey, A. L. and Lee, H. B. (1992). Interpretation and application of factor analytic results. A. L. Comrey & H. B. Lee (Eds), *A First Course in Factor Analysis*, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2.
- Chen, M. L., Su, Z. Y., Lo, C. L., Chiu, C. H., Hu, Y. H., and Shieh, T. Y. (2014). An empirical study on the factors influencing the turnover intention of dentists in hospitals in Taiwan. *Journal of Dental Sciences*, 9(4), 332-344.
- Creed, P. A. and Moore, K. (2006). Social support, social undermining, and coping in underemployed and unemployed persons, *Journal of Applied Social Psychology*, 36(2), 321-339.
- Çokluk, Ö., Şekercioglu, G., and Büyüköztürk, Ş. (2016). Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları, 4. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
- Dar, N. ve Rahman, W. (2020). Two angles of overqualification-the deviant behavior and creative performance: The role of career and survival job. *Plos One*, 15(1): e0226677. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0226677>.
- Demir, S. ve Dalkılıç, O. (2021). Algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel sinizme etkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 28(2), 399-419.
- Dess, G. G. and Shaw, J. (2001). Voluntary turnover, social capital, and organizational performance. *The Academy of Management Review*, 26(3), 446-456.
- Dooley, D. (2003). Unemployment, underemployment and mental health: conceptualizing employment status as a continuum. *American Journal of Community Psychology*, 32(1-2), 9-20.
- Egan, T. M., Yang, B., Barlett, K. R. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, 15(3), 279-301.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., and Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 4(2), 215-232.
- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22(3), 385-407.
- Feldman, D. C. and Turnley, W. H. (1995). Underemployment among recent business college graduates. *Journal of Organizational Behavior*, 16(1), 691-706.
- Fırat, E., & Kaplan, M. (2022). Çalışmaya tutkunluk ve algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri, (Master's thesis, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi).
- Gizlier, Ö. (2018). Çalışanların aşırı niteliklilik algılarının sonuçlarını belirlemeye yönelik bir araştırma [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Glyde, G. P. (1977). Underemployment: definition and causes. *Journal of Economic Issues*, 11(2), 245-260.
- Gül, H., Oktay, E. and Gökçe, H. (2008). İştatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış Dergisi*, 15, 1-11.
- Holtom, B. C., Lee, T. and Tidd, S. T. (2002). The relationship between work status congruence and work-related attitudes and behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 903-915.
- Hulin, C. L., Roznowski, M., and Hachiya, D. (1985). Alternative opportunities and withdrawal decisions: Empirical and theoretical discrepancies and an integration. *Psychological Bulletin*,

97(2), 233–250.

- Jensen, L. and Slack, T. (2003). Underemployment in America: Measurement and evidence. *American Journal of Community Psychology*, 32(1-2), 21-31.
- Jing W. (2018). Hours underemployment and employee turnover: the moderating role of human resource practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(9), 1565-1587.
- Johnson, G. J., and Johnson, W. R. (1996). Perceived overqualification and psychological well-being. *The Journal of Social Psychology*, 136(4), 435–445.
- Johnson, G. J., and Johnson, W. R. (1997). Perceived overqualification, emotional support, and health. *Journal of Applied Social Psychology*, 27(21), 1906–1918.
- Karacaoğlu, K. ve Arslan, M. (2019). Algılanan aşırı niteliklilik ve iş tatmini ilişkisinde iyimserliğin aracı rolü: İstifa eden veya erken emekli olan subaylar üzerine bir araştırma. *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 33(1), 107-135.
- Karagöz, Y. (2016), SPSS 23 ve AMOS 23 uygulamalı istatistiksel analizler. 1. Baskı, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Khan, L. J. and Morrow, P. C. (1991), Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal of Business Research*, 22(3), 211-218.
- Kim, J., & Golden, L. (2022). Inadequacy inequality: the distribution and consequences of part-time underemployment in the US. *Community, Work & Family*, 25(1), 84-111.
- Kumaş, H. and Çağlar, A. (2011). Türkiye’de kadın eksik istihdamını belirleyen faktörler: TÜİK 2009 hanehalkı işgücü anketi ham verileri ile cinsiyete dayalı bir karşılaştırma. *Çalışma ve Toplum*, 2(29), 249-289.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A. and Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 509-536.
- McKee-Ryan, F. M. and Harvey, J. (2011). “I have a job, but . . .”: A review of underemployment. *Journal of Management*, 37(4), 962–996.
- Pekerşen, Y., Alagöz, G., & Karakaş, E. N. (2022). Otel İşletmelerinde Örgütsel Sessizliğin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *The Effect. Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 10(1), 400-419.
- Pratap, P., Dickson, A., Love, M., Zanoni, J., Donato, C., Flynn, M. A., & Schulte, P. A. (2021). Public health impacts of underemployment and unemployment in the United States: Exploring perceptions, gaps and opportunities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 10021.
- Seashore, S. E., Lawler, E. E., Mirvis, P. and Cammann, C. (1982). Observing and measuring organizational change: a guide to field practice, New York: Wiley.
- Seçer, İ. (2017). SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi: analiz ve raporlaştırma, 3. Baskı, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2001). Using multivariate analysis. Northridge: California State University, Harper Collins College Publishers.
- Tan, G. Y., Leana, C. R., & Feldman, D. C. (1994, August). A Longitudinal Study of Predictors of Job Loss Coping Strategies. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 1994, No. 1, pp. 68-72). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Taşçi, H. M. and Darıcı, B. (2010). Türkiye’de eksik istihdamın belirleyenleri HIA ile bir mikro veri uygulaması. *Maliye Dergisi*, 158, 278-300.
- Tavsancil, E. (2005). Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi, 2. Baskı, Ankara: Nobel Yayınları.
- Tett, R. P. and Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293.
- Tınaztepe, C. ve İrge, N. (2021). Çalışanın aşırı niteliklilik özelliği ile örgütsel sinizm ilişkisinde iyi oluşunun aracı etkisi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(33), 303-331.

- Türkiye İstatistik Kurumu. (2018, 20M ayıs). Metaveri,. http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2016/turkce/metaveri/tanim/index.html
- Toker, B. (2021). Algılanan aşırı niteliklilik ile iş performansı arasındaki ilişkide dışsal prestij algısının düzenleyici rolü [Yüksek Lisans Tezi]. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.
- Wang, J. (2018). Hours underemployment and employee turnover: the moderating role of human resource practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(9), 1565-1587.
- Wilkins, R. (2007). The consequences of underemployment for the underemployed. *Journal of Industrial Relations*, 49 (2), 247-275.
- Yıldız, B., Özdemir, F., Habib, E. and Çakı, N. (2017). Aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kolektif şükranın moderator etkisi. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 40-61.
- Zhang, M., Wang, F. ve Li, N. (2021). The effect of perceived overqualification on creative performance: Person-organization fit perspective. *Frontiers in Psychology*, 12, 1524-1536.



Ekonomi ve Ekoloji Kısılcacında Sürdürülebilir Kırsal Turizmin Değerlendirilmesi



Evaluation Of Sustainable Rural Tourism in The Clamp of Economy and Ecology

Özlem AK*

Burhanettin ZENGİN**

Erkan TÜRKSEVEN***

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1088196>

Öz

Makale Bilgileri

Makale Türü:

Derleme Makale

Geliş Tarihi:

15.03.2022

Kabul Tarihi:

14.10.2022

© 2023 İKTİSAD

Tüm hakları saklıdır.



Sanayileşme ile birlikte artan kentleşme ve doğadan uzak yaşam tarzı, asıl özü doğa olan insanın doğaya dönmesini elzem hale getirmiştir. Doğaya artan ilgi ve merak, bir zamanların tarımsal üretime ve tabiata ev sahipliği yapan bu alanların bir bölümünü, yerli ve yabancı turistlere hizmet eden mekânlara dönüştürmüştür. Fakat bu dönüşüm ekonomi ve ekoloji kısılcacında kalarak bir yandan kırsal alanlardaki ekonomik yapıyı güçlendirirken diğer taraftan da ekolojik dengenin bozulmasına sebep olmaktadır. Bu çalışma da dünya genelinde değişen turistik talep ve beklentilere paralel olarak, turistik arz kaynaklarının kırsal turizm amaçlı kullanılması ile kırsal alanlarda hem ekolojik açıdan hem de ekonomik açıdan yaşanan değişim ve dönüşümleri ele alarak, kırsal turizmin sürdürülebilirliğini mevcut ekonomik sistem ekseninde tartışmaktadır. Sürdürülebilirliğin ekonomi, ekoloji ve çevre-turizm bağlamında kendisini gerçekleştirmede sınırlı kaldığı, neoliberal ekonomideki rasyonel davranış anlayışının da değerler ekonomisi anlayışına yer bırakması gerektiği görülmektedir. Çalışmada ilk olarak literatür araştırması yapılmış olup kırsal turizmin ekonomik ve ekolojik etkilerinin ele alındığı önceki çalışmalar derlenerek elde edilen bilgiler ışığında bazı öneriler getirilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ekolojik etkiler, ekonomik etkiler, sürdürülebilir kırsal turizm.

Abstract

Article Info

Paper Type:

Review Paper

Received:

15.03.2022

Accepted:

14.10.2022

© 2023 JEBUPOR

All rights reserved.



Urbanization that increased due to industrialization and a type of style to be preferred as living in the far away from the rural, made the human whose inner purity belongs to nature obligated to go back the nature. The wonder and the interest for the nature turned some of these areas once used to be belong to nature, partly, into the venues that serve for local and foreigner tourists. However, as this transformation enforcing the economic power in the rural areas by means of shrinking their economic and ecological issues, on the other hand leads to deterioration of the nature. This paper according to the parallel shifts that vary touristic demand and expectations around the globe, handling usage of touristic sources to be used within the purposes of touristic and using them in the rural areas both economically and ecologically contemplating the shifts and metamorphosis, argues in terms of the sustainability in the current economic system view. It's vivid that sustainability's been restricted in terms of economy, ecology and environment-tourism, as well as, it seems required that rational behaviouristic approach should be replaced by values economics. Within the research, firstly literature search has been done then there have been some proposals in the light of the previous researches about rural tourism's economic and ecological impacts.

Keywords: Ecological impacts, economic effects, sustainable rural tourism.

Atıf/ to Cite (APA): Ak, Ö., Zengin, B. ve Türkseven E. (2023). Ekonomi ve ekoloji kısılcacında sürdürülebilir kırsal turizmin değerlendirilmesi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(20), 36-53

* ORCID Öğr. Gör., Doktora Öğrencisi, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği EABD, oaksoy@subu.edu.tr

** ORCID Prof. Dr., Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm Rehberliği Bölümü, bzengin@subu.edu.tr

*** ORCID Öğr. Gör., Doktora Öğrencisi, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği EABD; eturkseven@subu.edu.tr

Extended Abstract

Introduction and Research Questions & Purpose:

This research's purpose is to argue over the sustainability of the rural tourism in terms of the schema of the economic system in a detailed way. The increased vitality of the sustainability is crucial to evaluate in every way that can be utilized. Yet sustainability's social perspective has not been included to this research. On the point of usage of natural source exploitation solely it has been tried to be evaluated the "Economical Utility" that based on neoliberal economy approach and the sustainability of the activities of rural tourism in the restriction of ecology. The inquiries to this research;

- In the context of ecology and economy, what's the sustainability?
- What are the impacts of the rural tourism in terms of ecology and economy?
- Can it be sustained in the context of the current economical approach to the rural view and ecology?

Literature Review:

When it's searched, the first sustainable revolution took place owing to increasing anxieties on environmental approach. Sustainability in the economic theory of Neo-Classics has been defined as a maximization of a prosperity (Tıraş, 2012: 59). For this reason, sustainability, not only in terms of economical context but also in the ecological way, should be evaluated. Nevertheless, the incapability of the parameters that are accepted when they're utilized and accepted in the working and as not the "Analysis of utility/expenditure" cannot be benefited, those expenditures that are done for the sake of removal of the waste are still contemplated as "expenditure for the environment" (Pezikoğlu, 2012: 83). On the other hand, ecological issue, has given dozens of way to recreate working sectors for the capital, yet as this capital searches for much more production to be produced as well as it started a venture in order to improve the consumption. (Kılınç, 2012: 157). This view to serve the economical continuum unfortunately brings the sustainability of the environment down. The fact should be accepted, the global solution to be found to global problem to face.

Methodology:

An enormous research has been done in this research that searches of the sustainability of the rural areas. As this researching taking place, fundamentally used some of data sites such as Social Science Research Network, Jstor, Researchgate, Elsevier, in addition to them the other websites and the articles about the topic were investigated detailed. "Sustainability", "Rural tourism", "Sustainability of rural tourism" keywords were scanned and some of the researches were reached. Sustainability theme was researched how to handle by tourism, economy and ecology practically and theoretically. Simultaneously the tourism activities of the rural areas of both Türkiye and the World have been inspected and in the light of the information some of proposals to be attempted to forwarded.

Results and Conclusions:

The development of tourism facilities in the rural areas that have a crucial potential in terms of tourism, in the solution of these habitats shortly or long and to be improved vitally. But besides skyrocketing of the environmental problems as well as production and consumption shifts, utilization of the nature via referring as a meta so as to use theme in terms of economical approach. The tourism activities that are important to be researched wholly. In the literature of this research, within the examples that have been searched detailed that these perils both affect the economic and ecological copiously indirectly, eventually it was seen that it perished its existence of sustainability either. Ruler economical view has got some problems, thus, there must be some radical changes should be undergone that are appropriate and sensible for economical approach. Economic and ecological coexistence can be facilitated of the social perspective as seen third foot of this trio. According to Sharpley's (2009) research as he stated, the biggest hardship towards the sustainability, there must be a need for a transformation of shapes and the levels of contemporary production and consumption levels.

1. Giriş

Turizm, büyük ölçüde çevrenin sunduğu, ekonomi yazınında “*serbest mallar*” olarak nitelendirilen değerler üzerinde işleyen ekonomik bir sektördür. Dünya genelinde hızla artan ve değişen turizm faaliyetlerinin etkin ve doğru bir biçimde yönetilememesi, çevre üzerindeki olumsuz etkileri, *çevre-turizm* arasındaki bu yaşamsal ilişkiyi çıkmaza sokmaktadır. Özellikle doğal alanlara yönelik artan turizm talebini karşılamak, bu alanlardaki altyapı ve donanımları oluşturmadan turizme açmak ve sadece “*ekonomik fayda*” üzerine kurulu neoliberal ekonomi anlayışı, birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. İktisadi anlamda bir işletmenin “maksimum kar” hedefli hareket ettiği fakat kaynak kullanımını noktasında bilhassa “kıt olmayan” ve doğada “serbest” olarak bulunan kaynakları tüketmede “etkinlik ve verimlilik” esaslı hareket etmediği bilinmektedir. Doğal sermaye yani doğal kaynaklar, yakın bir zamana kadar kıt bir kaynak olarak ele alınmadığı için ekonomik anlamda çok fazla dikkate alınmamıştır. Bu yeni olarak anılan kıtlık türü, ekonomik sistemin, onu destekleyen ekosistemden daha fazla büyümesinin sonucudur (Aslan, 2010: 122). Dolayısıyla günümüzde artan üretim ve tüketim, doğal kaynak kullanımında artışa hatta bu kaynakların bazılarının tükenmesine sebep olmuştur. Bu durum yenilenebilir kaynakların kullanımını sınırlandırmaya, yenilenemeyen kaynakların ise yok olma riskine karşılık önlemler almaya mecbur bırakmıştır (Kaypak, 2012: 18).

Turizm ile ilgili faaliyetlerin de yılın belli aylarında ve ülkemizin belli bölgelerinde yoğunlaşması, çevre kirliliği, kıyı yağması, doğanın tahribi ve altyapı eksiklikleri şeklinde gerçekleşmiştir. Bu sebeple hem doğal hem kültürel çevrenin koruma-kullanma dengesi içinde kullanımını öngören “sürdürülebilir turizm”, “yumuşak turizm”, “ekoturizm”, “kırsal turizm” gibi turizm türleri öne çıkmıştır (Kahraman ve Türkay, 2006: 36). Alternatif turizm başlıklarından biri olan *kırsal turizm*, kırsal yerleşim alanlarında gerçekleşen ve dolayısıyla doğal kaynak temelli olan bir turizm çeşididir. Kısa dönemde yüksek gelir getirisi olmamasına rağmen, yaratmış olduğu katma değer ile yerel ve ulusal ekonomiye pozitif katkısı olan turizm türü olarak bilinmektedir. Özellikle, ekonomik aktiviteler açısından dezavantajlı olan coğrafi koşullara sahip kırsal alanlarda yaşayan insanlar için gelir sağlayan faaliyetler arasındadır. Ancak ekonomik kalkınmanın giderek artan önemi sayesinde düşük gelirli bölge ve ülkelerin ekolojik sürdürülebilirliğinin göz ardı edildiği görülmektedir. Burada “doğa” sermaye sahipleri tarafından, uyum içinde olunması gereken bir bütün değil, sermayenin yararına kullanılması için sunulmuş bir hammadde deposu olarak görülmektedir.

Nitekim turizm sektörünün çok hızlı büyümesini sağlayan neoliberal ekonomi kuramı eksenindeki politikalar, ortaya çıkan olumsuzlukların artışı ile toplumun temel ihtiyaçlarına odaklanan ve bunun çevreyle uyum içinde olmasını savunan “*alternatif kalkınma kuramı*”nı gündeme getirmiştir. Buna göre, kalkınma sadece ekonomik faktörleri değil çevresel, sosyal ve kültürel faktörleri de ele alan çok boyutlu bir süreçtir. Kuramın başlangıcı, kalkınma kavramının her toplumun kendi ihtiyaçlarına göre yine kendisinin belirlediği, başka toplumlar tarafından dayatılan ya da kontrol edilen bir süreç olmadığı, odak noktasının ise sürdürülebilirlik olduğudur (Çiçek ve Sarı, 2018: 1007). Piyasa ekonomisi içinde bu yönde atılmış önemli adımlardan biri “sürdürülebilir kalkınma” yaklaşımıdır. Sürdürülebilir kalkınma düşüncesi 19. yüzyıla dayanmakla birlikte, kavramın duyulması 1987 yılında yayınlanan Bruntland Raporu sayesinde (Kılıç, 2012: 203). 1980’lerin ortalarında özellikle ekolojik dengenin korunması amacıyla ortaya çıkan ekoturizm, 1987 Bruntland Raporu’nda ve 1992 Rio Zirvesinde, alternatif bir kalkınma biçimi olarak öne sürülmüştür (Fletcher, 2011: 445). Her ne kadar sürdürülebilir kalkınma, çevre sorunlarına yol açmayan, yol açsa bile bunu önleyen bir kalkınma biçimi olarak ifade edilmiş olsa da mevcut uygulamalar daha çok kalkınma odaklı olmuştur. Sürdürülebilir “çevre” yerine daha çok “kalkınma” vurgusu yapılması neticesinde ekonomi ve ekoloji arasındaki denge sağlanamamıştır. Bu bağlamda bu çalışmada, mevcut iktisadi işleyişte kırsal turizmin sürdürülebilirliğinin, ekonomik ve ekolojik sürdürülebilirlik kısılcacında nasıl bir yol aldığı izah edilmeye çalışılacaktır. İlk olarak sürdürülebilirlik kavramına daha sonra kırsal turizm kavramına yönelik literatür taraması yapılmış, daha sonra kırsal turizmin ekonomik ve ekolojik etkileri ele alınarak kırsal turizmin sürdürülebilirliği tartışılmaya çalışılmıştır. Sürdürülebilirliğin ekonomi, ekoloji ve turizm bağlamında ele alan çalışma, doğanın tamamıyla insan

için olduğunu savunan eski iktisadi, maddeci anlayışın yerine manevi bakışlar içeren, doğayla karşılıklı ilişki ve etkileşim içinde olan yeni iktisadi anlayışı öne sürer.

2. Sürdürülebilirlik Kavramı

Sürdürülebilirlik kavramına ilişkin farklı perspektifleri içeren birçok tanım yapılmıştır. Kavramın temel özelliği, insan geleceğini konu alması ve kullanıldığı alanın kaynaklarının korunmasıdır (Tıraş, 2012: 60). Süreklilik temeline dayanan sürdürülebilirlik kavramı, sürme herhangi bir olay veya olgunun kendiliğinden devam etmesi ve sürdürme eyleminin devamlılığının da başkası tarafından yapılması anlamını taşımaktadır (Kaypak, 2012: 15). Neo-Klasik ekonomi anlayışına göre sürdürülebilirlik, tüketim kaynaklı fayda maksimizasyonu ile refah maksimizasyonunu birleştiren bir tanımlamadır (Tıraş, 2012: 59). Dolayısıyla ekonomide zaten var olan etkin ve verimli kaynak tahsisini de ifade etmektedir. Klasik iktisatçılar ekonomik büyümenin çevre ve doğal kaynaklar üzerindeki etkilerini dikkate almamışlardır. Fakat 1960'ların sonuna gelindiğinde Batı'nın sanayi odaklı ekonomik büyüme ile sağladığı gelir artışı ve göz ardı edilen çevresel tahribat, bu tür bir kalkınma anlayışının devamını sıkıntıya sokmuştur. Bu bağlamda çevresel kaliteyi ve beşerî sermayeyi de dikkate alan, kaynakların optimum kullanımını amaçlayan uzun dönemli tek kalkınma modeli olarak görülen "sürdürülebilir kalkınma" son yıllarda iktisat literatüründe sıkça kullanılmaya başlamıştır (Beyhan, 2008: 12).

1987 yılına gelindiğinde Dünya Ekonomik Kalkınma Komisyonu (WCED) Bruntland raporunda sürdürülebilirlik kavramından, "Gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılama konusunda ödün vermeden günümüzün ihtiyaçlarını karşılamak" olarak bahsedilmiştir (UN, 1987). Daha sonra kavram hem Avrupa Birliği (AB) hem de Birleşmiş Milletlerin (BM)'nin ana gündem konularından birisi haline ivedilikle girmiştir (Aksu, 2021: 1063). Sürdürülebilir kalkınmanın üç yönü kabul edilmiştir (Harris, 2000: 6):

Ekonomik: Ekonomik olarak sürdürülebilir bir sistem, hükümetin yönetim düzeylerini korumak için sürekli olarak mal ve hizmet üreterek ekonomik büyümenin sağlanmasını, iç ve dış borç kontrolünü ve tarımsal/endüstriyel üretime zarar veren aşırı sektörel dengesizliklerden kaçınmayı içerir.

Çevresel: Çevresel olarak sürdürülebilir bir sistem, yenilenebilir kaynak sistemlerinin aşırı kullanımından veya çevresel tahribattan kaçınmalıdır. Yenilenemeyen kaynakları yalnızca etkin ve verimli alanlara yatırım yapıldığı ölçüde tüketerek istikrarlı bir kaynak tabanı sağlamalıdır. Bu, biyolojik çeşitliliğin, atmosferik istikrarın ve normalde ekonomik kaynaklar olarak sınıflandırılmayan diğer ekosistem işlevlerinin korunmasını içerir.

Sosyal: Sosyal olarak sürdürülebilir bir sistem, dağıtımsal eşitliği, sağlık ve eğitim dahil olmak üzere yeterli sosyal hizmet sunumunu, cinsiyet eşitliğini ve siyasi hesap verebilirliği ve katılımı sağlamalıdır.

Kavram, ekonomi disiplini çerçevesinde farklı alanlarda istikrarın sağlanması amacıyla da sürdürülebilir büyüme, borçların sürdürülebilirliği, turizmin sürdürülebilirliği gibi makroekonomik konular içerisinde de yerini almaktadır (Tıraş, 2012: 60). Sürdürülebilir turizm, ekoturizm, kırsal turizm, kitle turizmi vb. diğer turizm türleri gibi bir turizm çeşidi değildir. Sürdürülebilir turizm; planlama, uygulama, kontrol döngüsü ile turizm faaliyetlerinden doğan tahribatın azaltılabileceğini vurgulayan, tüm turizm türlerinde uygulama alanı bulan rehber niteliğinde turizm yaklaşımıdır (Çalık, 2019: 1). Turizm faaliyetleri neticesinde oluşan tahribat unsurlarının boyutu, turizmin çevre, kültürler, yerel ekonomi üzerindeki etkileri, turizmin etkilerinin nasıl belirleneceği ve olumsuz etkilerin giderilmesinde çözüm yollarının ne olacağı, orta ve uzun vadede turizm gelişimiyle çevresel tahribatın dengesinin nasıl sağlanacağı vb. konular sürdürülebilir turizmin ilgi alanına girmektedir. Çalışmanın devamında doğal, kültürel çevrenin koruma-kullanma dengesi içinde kullanımını öngören

“kırsal turizm” kavramı ve kırsal turizmin sürdürülebilirliği ekonomi ve ekoloji boyutlarıyla ayrıntılı bir şekilde ele alınmaktadır.

3. Kırsal Turizm Kavramı

Turizm, kitle ve alternatif turizmden sentezlenmektedir. Kitle turizmi, popüler tatil yerlerinde çok sayıda insan veya büyük turist gruplarının önceden organize edilmiş paket tur olarak tercih edilen turizm türü olarak tarif edilmektedir (Bahar, 2003: 151). Alternatif turizm bazen “özel ilgi turizmi” veya “sorumlu turizm” olarak anılır ve genellikle doğal çevreyi anlamak ve doğaya teması vurgu yapan alternatif turizm biçimleri olarak anılmaktadır (Irshad, 2010: 7). Kırsal alanlara yönelik turizm faaliyetleri ile ilgili literatür incelendiğinde farklı kavramların kullanıldığı göze çarpmaktadır. Bu bağlamda bazı yazarlar kırsal alanlarda yapılan turizm faaliyetlerini köy turizmi, tarım veya çiftlik turizmi gibi kavramlarla adlandırırken, bazıları eko-turizm dağ veya yayla turizmi şeklinde ifade etmektedir (Akça vd., 2001). Aralarında küçük farklılıklar olsa da yukarıdaki faaliyetler kırsal alanlarda yapıldığı için *kırsal turizm* kavramı altında toplanabilmektedir (Esengün vd., 2002). Kırsal turizmin ortaya çıkış nedenleri şu şekilde sıralanabilir (Korkmaz ve Tolunay 2002: 431):

- Kitle turizminin, doğal alanlar üzerindeki olumsuz etkilerinin anlaşılması,
- Çevre hassasiyeti konusunda yaşanan değişimler,
- Çevreye duyarlı olan organizasyonların artışı,
- Devlet ve birtakım sivil toplum kuruluşları ve organizasyonlar tarafından koruma faaliyetlerinin artışı ve desteklenmesi,
- Çevreye karşı hassas topluluklar ve faaliyetlerin artışı,
- Doğal kaynaklara dayalı faaliyetler konusunda ülkenin politika değişimlerinin turizm alanında da farklılığa neden olması,
- Doğal çevre kalitesinin korunması ve öneminin anlaşılması,
- Turistlerin tatillerini, boş vakitlerini daha önce görmedikleri, deneyimlemedikleri yerlerde geçirme, yöresel kültürleri, yereli ve doğayı tanıma isteklerinin artması,
- Hızlı kentleşme sonucu yeşil alanların azalması, gürültü ve görüntü kirliliğinin artması buna bağlı olarak kırsal alanlara olan ilgiyi artması.

Kırsal turizm; doğal çevre, kültür ve tarım ile bütünleşen, her mevsim gerçekleştirilebilen, diğer turizm türleriyle de uyum içinde olan bir turizm çeşididir. Bu açıdan kırsal turizm, birçok ülkede insanları tatil için cezbetmektedir (Soykan, 1999). Kırsal kültürü yeniden var eden, kırsalı daha çok sayıda insana kazanç getirecek uğraşlardan biri olan kırsal turizm iklim ile çok fazla bağlantılı değildir (Soykan, 2003: 2). Kırsal turizm kavramı, doğrudan “kırsal alanlar” olarak düşünüldüğü için ekoturizm, yayla turizmi, mağara turizmi, av turizmi, açık hava spor faaliyetleri ve doğa tatilleri kırsal turizm olarak ifade edilebilmektedir (OECD, 1994: 9). Fakat kırsal turizmde esas amaç bir çiftlikte, köyde ya da bir dağ evinde konaklamak, kırsal kültürü tanıyarak ve kaynaşarak bir deneyim yaşamak olduğundan, yukarıda ifade edilen turizm türleri ile aralarında etkinlik ve amaç olarak birtakım farklar vardır (Sanz vd., 2021: 2).

3.1. Kırsal Turizmin İlkeleri

Kırsal turizmin birtakım ilkeler çerçevesinde sürdürülmesi gerekmektedir. Kırsaldaki turizmin ilkeleri; yararlanma, gelişim, tasarım, kırsal ekonomi, koruma ve pazarlama olmak üzere 6 ana başlıkta şu şekilde toplanabilir (Sharpley ve Sharpley, 1997; akt. Ün vd., 2012):

Gelişim: Kırsal turizmin gelişimi için hem kırsalı koruma hem de ayağa kaldırma amaçları çerçevesinde yardımcı nitelikte olmalıdır. Tarihi evlerin yeniden kullanımı, çiftlik faaliyetlerinin kırsal turizm amaçlı kullanımı ile gelir elde edilmesi, terkedilmiş arazilerin ıslahı ve yeniden kullanımı ve kırsala ulaşım için yeni fırsatlar getirilmesi şeklinde geliştirilmelidir.

Yararlanma: Turistlerin kırsalın olanaklarından daha fazla yararlanmalarını sağlamak için, kırsalın güzelliğini ve özelliğini kaybetmeden, tarihini, kültürünü canlı tuttuğu ve yaban hayatın ve biyolojik çeşitliliğin merkezde olacak şekilde yöneltilmesi gereklidir.

Kırsal Ekonomi: Kırsal ekonomiyi desteklemeli fakat hem yoğun kalabalıktan ve erozyon ile aşırı kullanma dolayısıyla turizm kaynaklarına hasar vermemelidir. Hem ekonomik hem de başka faydaları yaygınlaştırmak için coğrafi olarak daha geniş çapta yayılmanın ve ziyaretlerin en yoğun olduğu dönemlerin dışına daha çok kaydırılması sağlanmalıdır.

Tasarım: Turizmde yeni gelişmelerinin plan ve programlanması, yönetilmesi, peyzaja uygun bir şekilde olmalı ve mümkünse peyzaj zenginleştirilmelidir.

Koruma: Kırsal turizmden fayda sağlayanların en değerli varlık olan kırsalın korunmasına ve değerlendirilmesine katkıda bulunmak için koruma ve kalkınma politikalarına destek sağlanmalıdır.

Pazarlama: Tanıtım, pazarlama ve bilgilendirme girişimlerinde insanların kırsala yönelik anlayışlarını ve ilgilerini artırarak takdir etme ve yararlanması sağlanmalıdır.

Kırsal alanların korunarak, kullanımı noktasında rehberlik edecek bu ilkeler, kırsal turizmin sürdürülebilirliği açısından son derece önem taşımaktadır. Kırsalın kalkınması noktasında kırsal turizm, yöre insanlarına iş imkânı getirdiği için kırsaldan kente göçü engellemesi ve gelir sağlaması açısından ciddi katkıları bulunmaktadır (Ün vd., 2012: 348). Nitekim kırsaldan kente göçü önleme, kırsalda yaşam koşullarını iyileştirme, adaletli gelir dağılımı, çevreyi koruma ve bunların sürdürülebilirliği ile mümkündür.

4. Kırsal Turizmin Etkileri

Kırsal turizmin gelişmesi, kırsal alan üzerinde ekonomik, ekolojik ve sosyokültürel etkiler yaratmaktadır. Kişisel davranış ve değerler üzerinde, ahlaki kurallarda, aile ve toplum ilişkilerinde, güvenlik düzeyinde, geleneksel törenlerde ve toplum örgütlenmesinde yarattığı değişimler turizmin sosyokültürel etkileri olduğu bilinmektedir (Kadanalı ve Yazgan, 2012: 98). Bu çalışmada ise kırsal turizmin ekonomik ve ekolojik etkileri ele alınarak kırsal turizmin sürdürülebilirliği konusunda nasıl hareket ettikleri izah edilmeye çalışılmıştır.

4.1. Kırsal Turizmin Ekonomik Etkileri

Kırsal kalkınma strateji ve politikalarının esas amacı, kırsalda yaşayan toplumların ekonomik, sosyo-kültürel imkanlarını artırmak ve aktif bir şekilde yöre insanının katılımını sağlamak olmalıdır. Kırsal alanlara yönelik sürdürülebilir kalkınma politikaları içinde bu çerçevede kırsal turizmin payı ve önemi giderek artmaktadır. Kırsal alanların sahip olduğu tarihi değerleri, flora ve fauna çeşitliliği, yöreye özgü el sanatları ve geleneksel ürünleri koruyarak sürdürülebilirliğinin garanti altına alınarak kalkınma politikaları amacına uygun kullanımı, gelecek nesillere kaynakların aktarımı için önem arz etmektedir (Akova, 2011: 339).

Neoliberalizm, doğa ve turizm arasındaki bağlantılar, ayrılmaz bir şekilde iç içe geçmiştir. Doğa temelli turizm, doğayı, neoliberalizmin mantığıyla daha uyumlu hale getirecek şekilde yeniden tanımlanmaktadır. Büscher (2010), neoliberalizmin doğayı meta haline getirdiğini ve parasal olarak fiyatlandırıldığını öne sürmektedir. Özellikle doğayı değişikliğe uğratmadan, bozmadan ve tüketmeden kullanan çevre bilinci artmış olan turistler hedef alınarak (pazarı genişletmek için) kırsal alanlara doğru turizm yatırımları yoğunlaşmaya başlamıştır. Böylece turizme ait sermaye için yeni yatırım imkanlarını ve dolayısıyla yeni kar elde etme olasılığını da artırmıştır (Erdoğan, 2003: 106). Neoliberal uygulamalar, özünde doğal kaynakların metalaştırılması elde edilen turizm ürünleri ile özel pazarlar yaratılmasını vurgulamaktadır (Fletcher ve Neves, 2012; Duffy, 2015). Çevresel girişimler, kapitalist genişleme için daha fazla olanak yaratırken doğayı 'kapitalizmin dostu' haline

getirmiştir (Duffy, 2010). Doğanın turizm yoluyla yeniden yapılandırılabilmesi, manzaralardan, hayvanlardan ve deneyimlerden ekonomik anlamda değer yaratılmasını içerir. Doğa içerikli turizmin temel savunmalarından biri, 'piyasa değeri' nedeniyle doğanın korunabileceği veya kurtarılabilirdir, dolayısıyla metalaştırılabilir (Fletcher, 2010; Neves, 2010). Metalaştırma süreçleri, doğa temelli turizmde; köpekbalıkları veya foklarla yüzmek, aslanlarla yürümek gibi interaktif hayvan turizmi kritik bir hale gelmiştir. Kapitalist üretim kaynaklı ekonomik ve ekolojik krizlerin önlenmesi amacı ile ortaya çıkan "sürdürülebilir kalkınma" yaklaşımı, kapitalist üretim biçimini sorunsuz kılmaktadır (Kılınç, 2012: 148). Nitekim kırsal turizmin kırsal kalkınma sürecine ivme kazandırdığı ve aralarında doğru yönlü bir ilişki bulunduğu bir gerçektir.

Kırsal turizmin gerçekleştiği yörelere yönelik turizm talebinin artması, turistik yatırımların da artmasına sebep olmaktadır. Yatırımlara yönelik bu artışlar sayesinde kırsalın ekonomisi de canlanmaktadır. Turizmin gelişmesi ile birlikte fiziksel alt yapının güçlenmesi dolayısıyla yerel halkın hayat standartları yükselmektedir. Kentlerde kazanılmış olan gelirlerin kırsalda harcanması, kırsalın gelir düzeyini artırarak aradaki gelir düzeyi farkını azaltmaktadır. Kırsal turizmin gelişmesi ile birlikte yörede turizme doğrudan ve dolaylı mal ve hizmet üreten diğer sektörlerle de talep artmaktadır (Çeken vd., 2012: 14). Fakat öte yandan yerel halkın sınırlı başlangıç sermayesi ve beceri eksikliği, yerli olmayanlarla rekabet etmedeki zorluğu yerel sakinlerin turizm endüstrisine girmesine engeldir (Xu vd., 2009: 35). Bunun yanında kırsalda yaşayan halkın da bu faaliyetlerden en yüksek ekonomik payı alması doğal haklarıdır. Kırsal alanlarda yaşayanların ev, arsa gibi gayrimenkullerinin, yasa ile birlikte kırsalın gerçek sahiplerinde kalması önem arz etmektedir. Aksi durumda, turizmden elde edilecek gelirler başka bölgelere transfer olmaktadır. Xu vd., (2009) ekoturizm gelişiminin yerel ekonomiye katkısını, Wolong Doğa Koruma Alanı'nda araştırdıkları çalışmalarında yerel ve yerel olmayan halk arasında hem operasyonel anlamdaki becerilerin hem de ekonomik anlamda eşitsizliklerin var olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca turizm, yerel halk ve biyolojik çeşitliliğin korunması arasındaki ilişkinin de zayıf olduğunu öne sürmüşlerdir.

Kırsal yörelerin en önemli sorunlarından biri de işsizliktir. Turizmin gelişmesi ile birlikte yörede yaşayanlar kendi yaşadığı yörede gelir elde edebilmekte, yaşamını devam ettirebilmekte ve kente göçü azaltmaktadır. Nitekim kırsalda tarımla uğraşanların gelirlerinin yetersiz ve istikrarsız oluşu, kırsal yoksulluğa neden olmaktadır. Briedenhann ve Wickens (2004: 71), kırsal turizmin her derde deva olduğunu, marjinalleştirilmiş alanların ekonomik canlılığını artırdığını, sosyal yenilenmeyi teşvik ettiğini ve kırsal toplulukların yaşam koşullarını iyileştirdiğini savunmaktadır. Yörede kırsal turizmin gelişmesi, tarımda üretim kapasitesinin artmasına ve kırsal alan içerisinde ürünlerin normalden daha fazla ve yüksek fiyatlara satılmasına imkân tanımaktadır. Böylece kırsal turizm gelir düzeyini artırabilmektedir. Ancak yöredeki taşınmazların değeri arttığı için, bölgede yaşayanlar tarımdan uzaklaşabilmektedir. Akbaş (2019), Küçükköy kırsalına yönelik yüksek lisans tez çalışmasında; kırsal özelliklerinin değişime açık hale geldiği Küçükköy'de daralan sit sınırları ile denetimsiz yapılaşmanın tehdidi altına girdiğini tespit etmiştir. Çalışmasında tarım ve hayvancılık ile ilgili üretimlerin azaldığı, yeni gelenlerin sanatsal üretimlere dönüştürmeye başladığını, geleneksel üretim biçimlerinin sürdürülebilirliği zorlaşırken, turizmin yöre halkı için yeni gelir kaynağı olarak görüldüğünü belirtmiştir. Ancak yapılara olan talebin artması, geleneksel konutların, arsaların fiyatlarında artışa neden olduğunu ve bu süreçle yerleşimde el değiştiren konut sayısında artışlar yaşandığını belirtmiştir.

4.2. Kırsal Turizmin Ekolojik Değerlere Etkileri

Turizm sektörü çevreye ve çevrenin kaliteli oluşuna diğer sektörlerden daha fazla bağımlıdır. Çevresel değerlere olumlu katkısı olduğunda, kendi sürekliliğine de pozitif katkısı olacaktır. Diğer yandan artan turist yoğunluğu ile beraber ekosistemler ciddi boyutlarda zarar görebilmektedir (Ürger, 1992: 277-278). Bilhassa öznesi tamamen doğa olan kırsal turizm gibi alternatif turizm türleri fiziksel çevre üzerinde bozulmaya yol açtığında, kendi varlığını da tehlikeye sokmaktadır. Sürdürülebilirlikle

çelişen bu durumun çözülmesi önem arz etmektedir. İlk etapta kırsal turizmin, doğal çevreyi tehdit edebilecek etkilerinin ve çevrenin zenginliğine katkı sağlayacak olumlu etkilerinin ortaya konulması gerekmektedir (Torun, 2013: 34). Ekolojik sürdürülebilirlik zayıf ve güçlü yaklaşım olmak üzere iki şekilde ele alınmaktadır. Yaklaşımların temelinde insanların çevreden faydalanırken, ilişki düzeylerinin hangi boyutta olması gerektiği yatmaktadır. Zayıf sürdürülebilirlik insan ve çevre ilişkilerinde doğanın değer kaybettiğini savunurken, güçlü sürdürülebilirlik, doğal ve suni çevrenin birbirlerini ikame edemeyeceğini, ekolojik hasarların telafi edilemeyeceğini savunmaktadır (Bilgili, 2017: 563). Turizmin ekolojik değerlere etkilerini aşağıdaki gibi ifade etmek mümkündür (Erdoğan, 2007):

-Bitki örtüsü, birçok turistik yerleşimin ana çekiciliklerindedir. Fakat turistik birtakım faaliyetlerden zarar görmektedir. Bitki koleksiyoncularının kamp esnasında veya piknik ateşi yakmaları sonucu çıkan orman yangınları, yapılaşma maksatlı ağaç kesimleri, çöp dökerek doğal bitki örtüsünü kirletme, araç trafiğinin yoğunluğu nedeniyle bitki örtüsünün çignenmesi örnek olarak söylenebilir. Peru'daki And dağlarında ve Nepal'de Himalaya dağlarında turistler tarafından sık olarak kullanılan kimi patika yollara atılan kola kutuları ve tuvalet kağıtları nedeniyle, "Coca-Cola Patikası" ve "tuvalet kâğıdı patikası" gibi ironik isimler takılmıştır (Roney, 2011: 97).

- Turistik bölgelerde kanalizasyon sularının plajlara, göllere ve nehirlere akıtılması, deniz araçları tarafından akıtılan yağların, ambalaj atıkları ve deterjan kullanımı ile kimyasalların suları kirletmesi (Küçüktopuzlu, 1991; akt. Erdoğan, 2007).
- Turistik alanların kendi trafiğine ilave olarak tur otobüsleri ve araç kullanımı, egzoz gazı ve dumanlarla havanın kirlenmesi.
- Vahşi hayvan avcılığı ya da birtakım etkinlikler, doğal yaşamı tedirgin eden fotoğrafçılık, turizm amaçlı yapılaşma nedeniyle kıyı kesimlerindeki canlıların (caretta caretta gibi) nesillerinin yok olması.
- Turizmin kısa vadede sağladığı ekonomik faydanın özendirici olması nedeniyle tarım alanlarının turizm alanlarına dönüştürülmesi başka bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ekolojik değerlere duyarlı olmayan bu yaklaşımların temelinde var olan iktisadi anlayışın, doğayı tamamen kendi çıkarları için kullanılması yatmaktadır. Öte yandan çevreyle ilgili yaygın iktisadi görüş ise düşük gelir düzeyine sahip olan ülkelerin "çevreci olmanın" maliyetlerine katlanamadıklarıdır. Çünkü doğal kaynakların kullanımı ile "toplam arzda" meydana gelen düşüşler, doğal kaynak fiyatını artırmaktadır. Bu bağlamda çevrenin daha fazla tahribi ekonomide enflasyonist baskılar yaratırken, diğer yandan çevreyi koruma ve ikame yatırımlarda artış görülmektedir (Özbey, 2006). Dolayısıyla çevre koruma ya da çevre kirliliğini önlemek adına yapılan harcamalar yüzünden diğer üretken alanlardaki kullanılabilir kaynaklar azalacaktır. Bu ekonomik büyümenin önünde engel bir durumdur. Artık "çevre koruma" bir sebep iken, ekonomik büyümenin yavaşlaması ise bir sonuç haline gelmektedir (Özbey, 2002: 72). Ülkeler ancak zenginleştikçe çevre kirliliği ile mücadele edebilmekte bunu da ya mevcut üretimin ölçeğini kıskarak ya çevreci teknolojileri devreye sokarak ya da daha çevreci sektörlere ağırlık vererek yapmaktadır (Bertinelli vd.; akt. Bozkurt ve Bıçkı, 2016). Az gelişmiş ülkeleri "sürdürülebilirlik" konusunda karamsarlığa iten bu görüş, gelişmiş ülkelerin çevre koruma açısından avantajlarını irdelerken sürdürülebilirliğin ancak ülkeler arasında teknoloji transferi, yoksulluğun giderilmesi gibi dayanışma ilişkisi ile giderilebileceğini hatırlatmaktadır.

Neoklasik iktisat yaklaşımına ait Çevresel Kuznets Eğrisi (ÇKE) hipotezi ise başlangıçta kısa vadeli ekonomik büyümenin çevresel bozulmayı artıracaklarını, ancak uzun vadede belli bir gelir seviyesine ulaşıncaya ekonomik büyümenin çevrenin gelişimine katkıda bulunacağını bu sayede çevresel bozulmanın da azalacağını ifade etmektedir (Kuznets, 1955; akt. Zambrano-Monserrata vd., 2016: 8). Ancak literatüre bakıldığında bu hipotezin doğrulanmadığı bir gerçektir. Aslan (2010), Türkiye'de 1968-2005 yılları arasında CO2 emisyonları ve gelir arasında yapılan eşbütünlük analizi ile sınıdığı yüksek lisans tez araştırmasında, hipotezde belirtilen ilişkinin geçerli olmadığını, iktisadi büyümenin devamı durumunda, belli bir gelir düzeyinden sonra çevresel bozulmanın kendiliğinden düzelmesini beklemenin yerinde olmayacağını, çevreyi koruyucu politikaların da

uygulanması gerektiğini tespit etmiştir. Çalışmada iktisadi büyümenin çevreyi gözetmeyen yaklaşımı ile ÇKE hipotezinin, hem literatüre ilişkin tutarlı sonuçlar elde edilmediği, hem de ÇKE hipotezinin Türkiye için geçerli olmadığını tespit etmiştir.

Ekolojik iktisadi anlayış ise geçmişteki büyüme oranları ile gelişmeyi sürdürmeyeceğimizi ileri sürer ve özellikle az gelişmiş ülkelerde, bir süre için iktisadi bir büyüme, kendi koşullarını yeniden üretebilir olmalıdır ama bu üretim, taşıma kapasitesine göre işlemelidir (Aslan, 2010: 14). O halde sorun, çevre verimliliğini azaltmadan refah artışını gerçekleştirmektir. Dolayısıyla insan yaşamının kalitesini artıran ürün ve hizmetlerin doğru biçimde fiyatlandırılmış “ekolojik” dengeyi sağlayan kaynak tüketimi gerçekleştirecek bir şekilde topluma sunulması gerekmektedir (Mutlu, 2000). Bunun içinde sürdürülebilirliğin sadece ekonomik bağlamda değil ekolojik bağlamda da ölçümünün yapılması gerekmektedir. Fakat ekolojik sürdürülebilirlikle alakalı genel manada kabul gören değerlendirme parametrelerinin yetersizliği ve “*fayda/masraf*” analizinin yapılamadığı gibi, oluşan çevre kirliliğinin ortadan kaldırılması için yapılan masraflar da “çevre maliyeti” olarak görülmektedir (Pezikoğlu, 2012: 83). Diğer taraftan her ekolojik sorun, sermaye için yeni üretim alanları açmış daha çok kar elde etmek için daha fazla üretim isteyen sermaye, tüketimi de artırma arayışına girmiştir (Kılınç, 2012: 157). Ekonomik sürdürülebilirliğe hizmet eden bu anlayış maalesef çevrenin sürdürülebilirliğine gölge düşürmektedir. Kabul edilmesi gereken gerçek, küresel bir sorun olan çevrenin çözümü de yine küresel olmaktadır. Bunun için ekolojik toplumsal ölçütlere dayalı bir ahlak tabanında “yetinme ruhunun geliştirilmesi” olmalıdır. Aslında üretim, tüketim ve paylaşımın ibaret olan iktisat, görüldüğü üzere insan davranışlarının yansıması olduğu ortadadır (Karagül, 2018: 432). Sadece üretim alışkanlıklarının değil tüketim alışkanlıkları değişerek yeni bir iktisadi ortam yaratılmalıdır.

4.3. Kırsal Turizmin Sürdürülebilirliği

Turizmin gelişmiş/gelişmekte olan ülkeler üzerine etkileri ile ilgili çalışmalarda, neoliberal bakış açısıyla modernleşmenin iç içe geçtiği görülmektedir (Telfer, 2015). Modernleşme, gelişmekte olan ülkelerde yapılmış olan turizm çalışmasının gizli temelini oluşturmakta olup döviz girişi, istihdam artışı, teknoloji transferi, gelişen sermaye ve batıya ait değerler ile birlikte daha modern yaşam için bir kalkınma stratejisi olarak tanıtılmıştır (Çiçek ve Sarı, 2018: 998). Ancak modernleşme kuramında odak noktası “ekonomik büyüme” yerini bu kuramda “sürdürülebilirlik” almıştır. Tarihsel olarak bakıldığında ilk olarak sürdürülebilir kalkınma, çevresel kaygıların artmasıyla ortaya çıkmıştır. Diğer yandan kalıcı ekonomik büyümeyi sağlarken, sınırlı doğal kaynakların verimli kullanılmasını ve sosyal kaygıları da ülke politikalarında önemli bir rol oynamaya başlamıştır (Mensah and Casdevall, 2019: 8). Neo-Klasik ekonomi teorisinde ise sürdürülebilirlik, refah maksimizasyonu olarak tanımlanmaktadır (Tıraş, 2012: 59). Sürdürülebilir kalkınma kavramı veya Birleşmiş Milletler'de tanımlandığı şekliyle, "Ortak gelecek", Brundtland Raporu olarak da bilinen Çevre ve Kalkınma Komitesi (1987), sürdürülebilir kalkınmanın aslında "ihtiyaçları karşılayan gelişme" olduğu fikrini desteklemektedir.

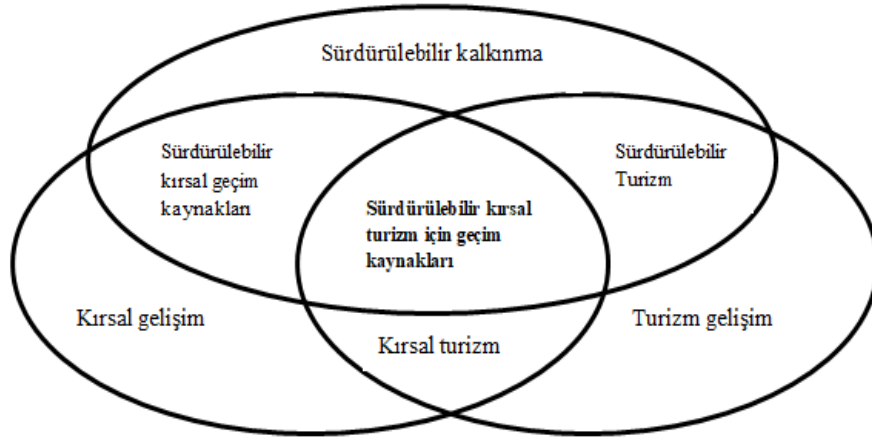
Diğer taraftan iktisadi boyutunun yanında, sürdürülebilirlik terimi kökeninde ekoloji bilimine ait olduğu ve ekosistemin uzun vadede kendini devam ettirmesi için gerekli olan koşulları ifade ettiği bilinmektedir. Sürdürülebilirliğin, sürdürülebilir kalkınmanın çevresel boyutuna veya bir sürece, sürdürülebilir kalkınmanın ise ürüne atıfta bulunduğunu iddia etmektedir (Gedik, 2020: 197). Ancak sürdürülebilirlik sağlanması için en az üç cephede ilerleme gerekmektedir: ekonomik, çevresel ve sosyo-kültürel. Geniş bir perspektifle kıt kaynakların kullanımı noktasında turizmin ve diğer sektörlerin kullanımı arasında fırsat maliyeti hesaba katılmalıdır. Aksine dar bir odakla sürdürülebilirliğin baltalanması söz konusudur (Wall, 2007: 10). Sürdürülebilir turizmin, turizmden farkı, varılan destinasyondaki insanlar ile yaşam alanlarında birlikte olmak, kültürlerini kabullenmek ve doğa içinde konforu aramak yerine, doğanın verdikleriyle yetinmektir (Soykan, 2003: 8). Sürdürülebilir turizm gelişimi, turizmin sürdürülebilir kalkınmaya katkılarını artırmayı

amaçlamaktadır. Turizm, sürdürülebilirlik tartışmalarına karşı kalkınmanın (büyük ölçüde ekonomik büyüme olarak düşünülen) ön saflarında yer almaktadır. Özkök ve Gümüş (2009: 62), özellikle sürdürülebilir turizm yaklaşımının geliştirilmesi için dört ana kuraldan birinin kırsal turizm olduğunu, diğer üç kuralın ise eğitime verilen önem, yerel turizm işletmelerinin stratejileri ve bilgi değişimi olduğunu ileri sürmüştür. Kırsal turizmin, turizmin sürdürülebilirliğini sağlamada önemli bir yeri olduğu bilinmektedir. Tanım ve tanımlananlardan bağımsız olarak, şu anda genel olarak sürdürülebilirlik ve özel olarak turizm için ortak bir dilden bahsedilmektedir. Küresel olarak "Turizm için Küresel Etik Kurallarına" kaydedilmiş ve tanıtılmıştır. Bu şu anda kültürel açıdan sorumlu turizmin gelişimi için önemli bir referans unsurudur. Dünya Turizm Örgütü (UNWTO) tarafından yayınlanan Chengdu Deklarasyonu, turizm paydaşlarının dikkatini turizmde sürdürülebilir kalkınmaya ve ilkelerine çekmeye çalışmıştır. UNWTO turizmin önemini kabul etmiş ve bu nedenle 2017'yi Uluslararası Kalkınma için "Sürdürülebilir Turizm Yılı" ilan etmiştir. Bu bağlamda UNWTO, sürdürülebilir ekonomik büyüme, işsizliğin ve yoksulluğun azaltılması ve kültürel değerlerin ve çevrenin korunması da dahil olmak üzere birçok önemli alanda turizmin rolünün teşvik edilmesiyle görevlendirilmiştir.

Sürdürülebilirlik turizm bağlamında, kaynaklar üzerindeki bir sınırın turist sayısı üzerinde bir sınır anlamına geldiği, genellikle dar bir şekilde, "taşıma kapasitesi" olarak yorumlanmaktadır (Salazar, 2017). Turizmde taşıma kapasitesi, kaynaklar üzerinde olumsuz bir etki bırakmadan, ziyaretçi tatminini düşürmeden veya destinasyonun ekonomik ve kültürel olarak da istenmeyen etkilere neden olmayan en etkin ve verimli kullanım olarak tanımlanabilir. Ekolojik iktisatta ekonomik faaliyetler, çevrenin *taşıma kapasitesiyle* (carrying capacity) sınırlı olmalıdır (Aslan, 2010: 10). Taşıma kapasitesi ise nüfus düzeyi ve tüketimin, var olan doğal kaynak tabanını tüketmeden devamı sağlamak olarak tanımlanabilmektedir (Avcı, 2007: 490). Ekolojik iktisadın, bu bakımdan sürdürülebilirlik biliminin de öncüsü konumunda olduğu ileri sürülmektedir. Gerçekte "sürdürülebilirlik" sadece toplumsal alanda *maddi* unsurların değişimi öngören değil, *maddi olmayan* unsurların da değişimini öngören sosyo-psikolojik bir yaklaşımdır. Sürdürülebilirliğin maddi olmayan boyutu insan psikolojisi ile ilgili olup, insanın çevre ile uyumlu bir ortama ve geleceğe hazırlanması için bir bakış açısı kazandırmayı amaçlamaktadır (Kılıç, 2012: 205). Turizm faaliyetleri artıkça ve yaygınlaştıkça, kırsal bölgenin insanların topraklarını kaybetmeye başladığı bir gerçektir. Fakat bu durum sermaye sahipleri için bir sorun değildir çünkü sermaye sahipleri için esas olan katma değer artışı yani sermayenin artırılmasıdır. Ayrıca sermaye sahiplerinin eline geçen topraklar eskisinden çok daha yüksek fiyatlarla yerel halka alım konusunda imkân tanımamaktadır. Bir bölgeye turist varışını artırmak, birçok sanayi kolunda üretilen ürünleri satmaktan daha kolaydır. Firmalar reklam ve propaganda desteği ile ekoturizmi, doğal ve yerel değerlerin korunması hatta sürdürülebilirliği için önemli bir faaliyet olduğu mottosunu kullanmaktadır (Özgen ve Ege, 2018: 668).

Sürdürülebilir turizm, bir bölgede belirlenen bir dönem içinde, turizm türü ne olursa olsun varlığını sürdürebilmesi olarak ifade edilmektedir. Diğer yandan sürdürülebilir turizm kalkınması belirli bir zaman dilimi içerisinde var olmaya devam edecek şekilde, bölgedeki kalkınma girişimleri ile yürütülen diğer faaliyetlerin, süreçlere engel olmayacak bir zeminde yürütülmesidir (Adıgüzel, 2018). Hunter (1997) sürdürülebilir turizmin sürdürülebilir kalkınmayı desteklediğini belirttiği çalışmada bu desteğin -turizm tabanlı, -ürün odaklı, -çevre odaklı, -neotenus turizm olmak üzere dört boyutlu olduğunu ifade etmektedir. Sürdürülebilir kalkınma kavramı, salt ekonomik kavramlarla açıklamak yerine, kalkınma perspektifinin ötesinde, nesiller boyu aktarılması gereken bir bilinç sorunu, değer ve sorumluluk olarak ifade edilmiştir (Bozkurt ve Bıçkı, 2016: 110). Sürdürülebilir kırsal kalkınma düşüncesinde ise kapitalist ekonomi ile ekoloji arasında çatışmanın aksine uyumlu bir birliktelik olduğu iddiası yer alır. Çevrecilik, kapitalist kalkınma düşüncesine uydurularak, temel değerlerinden vazgeçilerek ve kalkınma retorığının içinde asimile edilerek, "serbest pazar çevreciliği" biçimlendirilmektedir (Turgut, 2014: 142).

Sürdürülebilir kalkınma, doğal sermaye ve insan yapımı sermayenin ikame ilişkisine bağlı olarak iki farklı yaklaşım ortaya koymuştur. Bu yaklaşımlardan biri olan zayıf sürdürülebilirlik yaklaşımını savunanlar, sınırsız ikame edilebilen doğal kaynakları korumaya gerek duymadan ekonomik büyümeyi sınırlandırarak devamlılığını savunmaktadırlar. Ancak, çoğu doğal kaynağın ikame edilemeyeşini kabul eden güçlü sürdürülebilirlik yaklaşımı, doğal kaynakların korunmasını savunmaktadır (Ekins vd., 2003: 168). Güçlü sürdürülebilirlik yaklaşımı bağlamında sürdürülebilirlik için ilk şart, çevresel olarak sürdürülebilir dönüşümün gerekliliğidir. Güçlü sürdürülebilirlik yaklaşımı aynı zamanda neoklasik ekonomi yaklaşımına dayanan zayıf sürdürülebilirliğin geçerli olmadığını ortaya koyar (Aslan, 2010: 3). Özellikle bu konuyla ilgili kırsal kesimdeki yoksul insanların, turizmde sürdürülebilir geçim sonuçları elde etmesi son derece önemlidir. Ancak “Sürdürülebilir Geçim Yaklaşımı” (Sustainable Livelehood Approach) yaygın olarak kullanılan düzenleme çerçevesinin uygulanması ve bir dereceye kadar yoksulluğun azaltılması düşünüldüğünde, durum turizme tam olarak uymayabilmektedir (Shen vd., 2008: 19). Bunu başarmak için: yerel halka ekonomik olarak uzun vadeli, güvenilir gelir kaynağı yaratmak; sosyo-kültürel olarak toplum temelli istikrarlı, yerel ve bütünlüklü bir kültüre sahip olmak; çevreyi, yerel doğal kaynakları korumak ve yerel katılım için fırsatları kurumsal olarak en üst düzeye çıkarmak gerekmektedir. Fakat sürdürülebilir geçim ilkelerinin turizme kolay uymadığı görülmektedir.



Şekil 1. Sürdürülebilir Kalkınma, Kırsal Kalkınma ve Turizm İlişkisi

Kaynak: Shen vd., 2008.

Turizmin kendi teorileri ve araştırma ilkeleri esas olarak destinasyon düzeyinde kalmakta, buna göre turizm araştırma teorileri ve yöntemleri uygun geçim kaynakları araştırmalarına mikro (ev) seviyesine rehberlik etmemektedir. Bu nedenle, turizm faydalarını en üst düzeye çıkarmak için “Sürdürülebilir Geçim Yaklaşımı” ve turizm hakkında bilgi inşa edilmelidir. Doğa temalı turizmin artmasıyla, bozulmamış doğal alanlara ihtiyacın artması ve bunun kontrolsüz büyümesinin önüne geçilmesi için ekonomik, ekolojik ve sosyal anlamda sınırlamaların getirilmesi gerekmektedir. Gössling (1999) kırsal alanlara yönelik turizm gelişiminin sürdürülebilirliği için aşağıdaki önlemleri sıralamıştır:

1. Sınırlama: Turistler için çekici olmasa da artan ziyaretçi sayılarının yaratacağı baskıyı azaltmak için vergilendirme ile çevresel maliyetleri finanse etmek (Koruma ve ağaçlandırma).
2. Promosyon/Bilgi/Eğitim (Tüm paydaşlar için geçerli eğitimler).
3. Planlama/Yönetim/Kontrol (Yerel paydaşlar sürece katılıp, mali destek sağlanmalı ve profesyonel rehber eşliğinde hem ek istihdam sağlar hem de turistlerin bilgisini en üst düzeye çıkarmaktadır)

4.Bağışlar/Artan giriş ücretleri (Turistlerden bağış istenmesi gönüllü olarak Örneğin Kosta Rika’da 1994 yılında giriş ücretlerini on kat artırarak ziyaretçi sayısını düşürmüş fakat toplam gelir önemli ölçüde artmıştır).

Literatürde kırsal turizm ile ilgili yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlar ise aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 1. Kırsal Turizm Örnekleri

Yazar(lar)	Çalışmanın Konusu
Duffy, R. (2014)	Turizmin, doğa ve neoliberalizm arasındaki etkileşimini ele alırken Güney Afrika’daki fillerin turistlerin hizmetinde kullanılması, fillerin eğitimi ve yönetimi sürecinde ciddi yaranmalara ve ölümlere neden olduğunu fakat yine de küresel kapitalizm mantığında fil deneyimlerinin metalaştırıldığını iddia etmektedir.
Alkan (2015)	Bu çalışmaya göre, turizmin gelişimi ile talep artışının tarım arazilerinin yapılaşmaya açılmasının ileride olumsuz sonuçlar yaratmasından korkulmaktadır. Yapılan yeni yapılar, eski mimariye uygun inşa edilseler bile destinasyonun büyümesi kendisine has otantik kırsal yapının bozulmasına sebep olabilecektir.
Higham, J. ve Neves, K. (2015)	Bu çalışma balina izleme temalı turizm faaliyeti üzerine yapılmış olup turizmin bu faaliyeti metalaştırarak sattığını ve balinaların doğal yaşam alanlarına zarar verdiğini ortaya koymuştur.
Meissner vd., (2015)	Bu çalışmada; Yeni Zelanda’da turistler yunusları besleme ve yunuslarla etkileşim amacı ile körfezi ziyaret etmeye teşvik edilir. Uzun vadede bu durumun yunusların yaşam sürelerinin kısalmasına ve sağlık sorunlarının artmasına neden olduğu ortaya çıkmıştır.
Özgen ve Ege, (2018)	Bu çalışmaya göre; Ayder yaylası (Rize) imara açılmış, yoğun bir yerleşme alanına dönüşerek doğal güzelliğini koruyamamıştır.
Giray vd., (2019)	Isparta’nın Kuyucak Köyü’ne (Lavanta Kokulu Köy) yönelik kırsal turizmin sürdürülebilirliği konusundaki çalışmasında yerel paydaşın kırsal turizm ve hizmet pazarlaması konusunda deneyimi olmadığını ve ziyaretçilere yapılan anket çalışmasında da asıl amaçlarının doğa/kırsal deneyim olarak belirtmiş olsa da çoğunluğun birincil motivasyonu fotoğraf çekip sosyal medya araçları aracılığıyla paylaşmak olduğu belirlenmiştir. Üç yıl içinde kazanılan bu popülerliğin hızlı bir şekilde ortadan kaybolması da bunun bir sebebi olduğunu belirtmiştir.
Almeida ve Machado, (2021)	Alt yapı yatırımlarının, kırsal turizmin Madeira Ada’sında daha fazla ziyaretçi çekmesinde ne ölçüde yardımcı olduğunu araştırdığı çalışmasında sadece konaklama sunmaya odaklandıkları için on yılda ziyaretçi sayısında düşüşlerin olduğu saptanmıştır.
Turgut, G. (2014)	Turgut, ekonomide sürdürülebilir kalkınma söyleminin geçersiz olduğunu vurgulamıştır. Turgut, makalesinde acil ekolojik eylemin bilim insanları tarafından çok fazla dile getirmesi ve bu doğrultuda toplumun gösterdiği duyarlılık nedeniyle, hükümetleri ve uluslararası örgütleri ekolojik sürdürülebilirlik sorununa çözüm arıyormuş gibi görünmesini zorunlu kıldığını ifade etmiştir.
Karataş ve Günay (2017)	Karataş ve Günay (2017), özellikle Slow City olduktan sonra Akyaka’da artan turizm faaliyetlerinin, yapmış oldukları yerel kalkınma modeli olarak sürdürülebilir turizmin sürdürülebilir kalkınmaya etkisini araştırmıştır. Kıyı ve çevrenin kirlendiği, konut fiyatlarının yükseldiği ayrıca trafik ve gürültünün arttığı, ormanlık alanların yerini kentsel yapılaşmaya bıraktığı, büyük marketlerin çoğaldığı, tarihi dokunun bozulmakta olduğu da tespit edilmiştir. Ayrıca ekonomik kalkınma açısından istenilen verimliliğin sağlanabilmesi açısından Akyaka’da artan turizm faaliyetlerinin genellikle olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir.
Üzümcü vd., (2017)	Bu çalışmada Konya İli Selçuklu ilçesi, Sille köyü turizminin potansiyeli ve turizme açıldıktan sonra köyde yaşanacak olan değişimler ele alınmıştır. Kırsal turizmin hızlı ve plansız gelişimi tarımsal alanların azalmasına, gayrimenkul fiyatlarının artışına, kırsal alanların aşırı ve yoğun kullanımının doğa tahribatına yol açacağına, çekiciliklerin azalmasına yol açacağını ileri sürmektedir. Olumsuz etkilerinin yanı sıra köyün artan turizm talebiyle yöreden göç önlenerek nüfus artışı ile ekonomi canlanacak, Sille’de üretilen meyve, sebzelere talep artacak, yöre halkının hayat standartları yükselecek ve tüm yıl çevre illerden talep görecektir.

Tablodaki örneklerden de anlaşıldığı üzere çevre üzerindeki olumsuzluklar, hızlı gelişen, plansız/kontrolsüz gelişen kırsal turizm bağlamında “sürdürülebilir” bir gelişim göstermediği ortadadır. Özellikle gelişmekte olan ülkeler ekonomik fayda sağlamak adına diğer seçenekler tükenip turizm ile ilgili faaliyetleri kırsal alanlara yönlendiklerinde ve rekabet için yeterli planlama olmadan turist varışlarını artırmak istemeleri sürdürülebilirlik hedeflerini ihmale yol açmıştır. Kırsalın karşılaştığı yeni kalkınma paradigması doğrultusunda turizm gelişimini anlamak için daha fazla araştırmaya ve estetik açıdan hoş manzaraları sürdürmek için insanların ne kadar ödemeye istekli olduklarını tahmin etmek için araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Konunun hassas noktasını teorisinin pratikte karşılaştığı birtakım güçlükler oluşturmaktadır. Bu güçlükleri sıralayacak olursak (Çalışkan, 2017: 1130);

- Gelir dağılımı ve yaşam kalitesi açısından eşitliğin olmadığı dünyada, çevresel sürdürülebilirliğin herkesin benzer duyarlılığa sahip olmasını veya aynı önceliği vermesinin beklenmesi,
- Tüketirken zarar vermeden yenilemenin günümüz sanayi ağırlıklı toplumları için sorun oluşturması,
- Artan dünya nüfusu ve bununla birlikte suç oranlarındaki yükseliş, salgın hastalıklar, ekonomik zorluklar, enerji krizi gibi sorunların öncelikli olması çevre ile ilgili bilincinin oluşmasına sosyo-ekonomik bir engeldir.

Sonuç olarak bugün, çevreye duyarlı olan turizm düşüncesi ile yeni arayışlar gündeme gelmiştir (Beyhan ve Ünügür, 2005: 80). Ancak yaşanan çevre sorunları, küresel dünya düzeni ile sürdürülebilir kırsal turizm arasında büyük bir gerilimin de olduğu ortadadır (Yeoman ve Postma, 2014). Özellikle kırsal alanların doğal kaynakları hem ulusal hem de çok uluslu ekonomik birimler tarafından kullanılmak istenmektedir. Dolayısıyla kırsal kalkınma artık ulusal bir konu değil uluslararası bir konu haline gelmiştir (Pezikoğlu, 2012: 85). Bu kavramlar küresel bir boyutta incelenerek küresel stratejiler ele alınmalıdır.

5. Sonuç ve Öneriler

Kırsal turizm, kırsalda yaşayanlar açısından, ekonomik faaliyetlerin çeşitlendirilmesi ve kırsal kalkınma için önemli ekonomik faaliyetlerden biridir. Kentin kalabalık nüfusundan, havasından, gürültüsünden uzaklaşmak isteyenler için ideal bir turizm faaliyeti haline gelmiştir (Ün vd., 2012). Fakat her geçen gün kırsal turizme artan talep nedeniyle, arz kaynaklarından uzun ve verimli bir şekilde yararlanılacak şekilde ele alınması gerekmektedir. Dolayısıyla “sürdürülebilir turizm” kavramına ilişkin konunun kırsal bağlamda ele alınması ekonomik, ekolojik ve sosyal boyutlarının net olarak belirlenmesi zorunludur. “Sürdürülebilirliğin” ekonomik boyutları konusunda yaşanan gerilimin, turizmin sürdürülebilirliği konusunda da devam ettiği görülmektedir. Çevre sorunları ile ekonomi bilimi arasında karşılıklı ve çatışmalı bir ilişki söz konusu olup, ekonomik faaliyetlerin artıkça çevre sorunlarının artması sürdürülebilir ekonomik büyümeyi çıkmaza sokmaktadır (Erataş ve Uysal, 2014: 1). Çevre sorunlarını gidermenin bir maliyet olduğu düşüncesi, kırsal turizmi ekonomi ve ekoloji kısılacında bırakarak sürdürülebilirliğini zayıflatmaktadır. Sürdürülebilir kalkınmanın ekolojik boyutu, doğal kaynaklara ekosistemlerin sürdürülebilirliği açısından yaklaşmaktadır. Bu bakış açısı doğal kaynakların ikamesinin olmadığını ve bu bilinçle kaynak tüketiminin olması gerektiğini savunur. Bu bağlamda sürdürülebilir kalkınmanın ekolojik boyutu ekosistemleri sadece insana hizmet eden bir ekonomik sistem olarak kabul etmemektedir. Dolayısıyla turizm bir geçim stratejisi olarak değerlendirilmeli, mevcut ekonomi ve ekolojiye dahil edilmeli, ekonomiyi çeşitlendirmeye yardımcı olmalıdır. Fakat bunun için neoliberal iktisat politikaları yerine, toplumsal değerleri merkeze alan, kamu denetiminin sağlandığı, sermaye birikimi üretim tarzı yerine, bireylerin temel ihtiyaçları için üretimi benimseyen yeni iktisat anlayışına yer verilmelidir (Karagül, 2020: 4). Bu anlamda bireysellik yerine toplumsal birlikteliği ve sosyal sorumluluğun doğaya karşı

duyarlılığın önde olduğu değerler çerçevesinde iktisadi değerlerin ele alınması, barış ve sosyal refah için zorunluluk arz etmektedir (Karagül, 2018: 425).

Bu bağlamda ilk olarak kırsal alanlarda turizm hakkında doğru bir imaj yerleşmesi için yerel halkın bilgilendirilmesi gerekmektedir. Yaşadığı bölgede doğal ve kültürel değerler sayesinde gelir elde ettiği için aynı zamanda bu değerleri sahiplenen ve koruyan da yerel halk olmalıdır. Kitle turizminin alternatifi olarak görülmemesi gereken kırsal turizmin kalkınma sorununun çözümü olarak değil, kalkınma stratejisinin sadece bir bölümünü oluşturduğu kabul edilmelidir. Turizmin sürdürülebilirliği yaklaşımı, sektör olarak sadece kendini sürdürmenin ötesinde değildir. Birçok kırsal alan üzerine yapılan araştırmalarda çevresel değerlerin metalaştırıldığı, maksimum kâr amaçlı ve doğayı sınırsız bir biçimde kullanma anlayışı, geri dönüşü olmayan çevresel bozulmalara neden olduğu ortadadır. Sürdürülebilir kalkınma anlayışının turizmin çevre dostu, temiz üretim, temiz ürün felsefesine uygun bir alan olan kırsal üzerine inşa edilmesi bu alanların taşıma kapasitesinin sınırlarının iyi belirlenmesi gerekmektedir. Doğanın taşıyabileceği kapasite nedeniyle kırsalda kitle turizmi şeklinde değil küçük gruplar şeklinde turizm faaliyetleri olmalıdır. Kırsal turizm yapılan alanlarda, avcılık, hayvanlarla ilgili faaliyetler gerçekleştirilmemelidir. Kırsal destinasyonun ekolojisine, doğal ve kültürel özelliklerine göre uygun turizm ürünleri çeşitlendirilmeli, yerel kapasite, mesleki eğitim yoluyla geliştirilmelidir. Sermaye kısıtı olan yerel paydaşlar için mali destek ve ekonomik tazminat mekanizmaları oluşturulmalıdır. Bölge yöneticileri; turizmde korumacı, iyi niyetli, çeşitli aktörler ve paydaşlar arasında ilişkilerin kurulmasını sağlayan koordinatörler olarak seçilmelidir. Netice itibarıyla hangi turizm çeşidi olursa olsun turizmin üretildiği yerde eş zamanlı olarak tüketilmesi sebebiyle doğayı koruma noktasında sadece üreticinin değil tüketicinin de duyarlı olması gerekmektedir.

Ekoloji düşüncesinde toplum ve birey anlayışı, egemen paradigmadan köklü şekilde ayrılır. Birey, iktisadi çıkar uğruna hareket eden bir meta olmaktan çıkarılarak, kimlik ve değer sahibi kılınmıştır. Egemen iktisadi anlayışın sorunlu olduğu, bu sebeple, ekolojik yaşama duyarlı radikal değişikliklere gidilmesinin gerekli olduğu, ekonomi ve ekolojinin elbirliğine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu yalnızca sürdürülebilirliğin en önemli bileşeni olan sosyal perspektif yardımı ile başarılabilir. Sharpley'in (2009) çalışmasında öne sürdüğü gibi sürdürülebilirliğe yönelik en büyük zorluk, çağdaş tüketim ve üretim düzeylerini ve kalıplarını dönüştürmeye ihtiyaç vardır. Bununla birlikte doğanın insanın emrine sunduğu iktisadi anlayış yerine, doğanın insan ile interaktif bir ilişki içinde olduğunu, maddeci olmayan ve değerler anlayışına dayalı iktisadi anlayışın benimsenmesi gerekmektedir. Dolayısıyla sonraki çalışmalar için sürdürülebilirliğin kırsal turizm açısından değerlendirilmeye alınırken sosyal boyutunun da ayrıntılı bir şekilde ele alınması ve kırsal destinasyonlar üzerinde etkilerinin bütün boyutlarıyla araştırılması önerilmektedir.

Kaynaklar

- Adıgüzel, B. (2018). Sürdürülebilir turizm kalkınması kavramının Ayder'in yerel turizm paydaşlarınca değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 1, 34-54. <https://dergipark.org.tr/pub/gaziturizm>
- Akbaş, G. (2019). *Küçükköy geleneksel dokusunda göçlerin neden olduğu mekansal dönüşümler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. İzmir.
- Akça, H., Esengün, K., ve Sayılı, M. (2001). Kırsal alanların kalkındırılmasında kırsal turizmin rolü. *Standart Ekonomik ve Teknik Dergi*, 470, 29-35.
- Akova, İ. (2011). *Kırsal turizm*. İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, Önlisans Ders Notu.
- Aksu, G.A. (2021). Sürdürülebilir Kırsal Kalkınma Uygulaması Örneği: Yukarı Avusturya, Ottenschlag Köyü ve Mooswiesen Biyolojik Göleti Peyzaj Planlama Projesi. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (27), 1061-1072.
- Alkan, C. (2015). Sürdürülebilir turizm: Alaçatı destinasyonuna yönelik bir uygulama. *Journal of Yaşar University*, 10(40), 6692-6710. <https://doi.org/10.19168/jyu.36395>

- Almeida, A., and Machado, L. P. (2021). Rural development and rural tourism: the impact of infrastructure investments. In R. A. Castanho, G. Couto, & R. Santos (Eds.), *Peripheral Territories, Tourism, and Regional Development*. IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.95610>
- Aslan, F. (2010). *İktisadi büyümenin ekolojik sınırları ve kalkınmanın sürdürülebilirliği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Avcı, N. (2007). Turizmde taşıma kapasitesinin önemi. *Ege Akademik Bakış*, 7(2), 485-501.
- Bahar, O. (2003). Kitle turizminin çevre üzerindeki olası etkileri; Bodrum örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 150-158.
- Beyhan, E. (2008). “Sürdürülebilir kalkınma – çevre ve yerel Yönetimler”, *Yerel Siyaset Aylık Bilimsel Siyasi Dergi*, 35,12-17.
- Beyhan, Ş.G. ve Ünügür, S.M. (2005). Çağdaş gereksinmeler bağlamında sürdürülebilir turizm ve kimlik modeli. *İTÜ Dergisi, Mimarlık, Planlama, Tasarım*, 4(2), 79-87.
- Bilgili, M.Y. (2017). Ekonomik, ekolojik ve sosyal boyutlarıyla sürdürülebilir kalkınma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(49), 559-569.
- Bozkurt, V. ve Bıçkı, D. (2016). Sürdürülebilir kalkınma, çevre bilinci ve değerler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü İktisat Çalıştayı*, İzmir.
- Briedenhann, J. and Wickens, E. (2004). Tourism routes as a toll for the economic development of rural areas – vibrant hope or impossible dream?. *Tourism Management*, 25, 71-79. [https://doi.org/10.1016/S0261-5177\(03\)00063-3](https://doi.org/10.1016/S0261-5177(03)00063-3)
- Büscher, B. (2010). Anti-politics as political strategy: neoliberalism and transfrontier conservation in Southern Africa. *Development and Change*, 41, 29-51. <https://doi.org/10.1111/j.1467-7660.2009.01621.x>
- Çalık, İ. (2019). Teoride ve uygulamada sürdürülebilir turizm. (İçinde: Gümüşhane’de sürdürülebilir turizm, Derleyenler: Çalık, İ. ve Zeybek, H.İ., 1–13). Gümüşhane Üniversitesi Yayınları, Gümüşhane.
- Çalışkan, C. (2017). Sürdürülebilir turizmin çevre ikilemi: toplum ve tüketim. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 1123-1136.
- Çeken, H., Dalgın, T. ve Çankır, N. (2012). Bir alternatif turizm türü olarak kırsal turizmin gelişimini etkileyen faktörler ve kırsal turizmin etkileri. *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi*, 11-16. <https://ijses.org/index.php/ijses/article/view/81>
- Çiçek, D. ve Sarı, Y. (2018). Kalkınma kuramları ve turizmin gelişimi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(4), 993-1015. <https://doi.org/10.21325/jotags.2018.34>
- Duffy, R. (2014). Interactive elephants: Nature, tourism and neoliberalism. *Annals of Tourism Research*. 44, 88-101. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2013.09.003>
- Duffy, R. (2015). Nature-based tourism and neoliberalism: Noncealing contradictions. *Tourism Geographies*. 17(4), 529–543. <https://doi.org/10.1080/14616688.2015.1053972>
- Ekins, P., Simon, S., Deutsch, L., Folke, C., and De Groot, R. (2003). A Framework for the practical application of the concepts of critical natural capital and strong sustainability. *Ecological Economics*, 44(2-3), 65–185. <https://EconPapers.repec.org/RePEc:eee:ecolec:v:44:y:2003:i:2-3:p:165-185>
- Erataş, F. ve Uysal, D. (2014). Çevresel Kuznets Eğrisi yaklaşımının “BRICT” ülkeleri kapsamında değerlendirilmesi. *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 64(1), 1-25. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuifm/issue/866/9645>
- Erdoğan, H. (2007, 22 Mart). Çevre ve Turizm. <http://www.macahelbizimdir.org/KoseYazilari.asp?yazi=devam&id=76>
- Erdoğan, N. (2003). *Çevre ve ekoturizm*. Pozitif Matbaacılık, Ankara.
- Esengün, K., Akça H. ve Saygılı, M. (2002). Kırsal alanların kalkındırılmasında kırsal turizmin rolü. *Standart Dergisi*, 470, 29-35.
- Fletcher, R. (2011). Sustaining tourism, sustaining capitalism? The tourism industry's role in global capitalist expansion. *Tourism Geographies: An International Journal of Tourism Space, Place and Environment*, 13(3), 443-461. <http://dx.doi.org/10.1080/14616688.2011.570372>

- Fletcher, R. and Neves, K. (2012). Contradictions in tourism: the promise and pitfalls of ecotourism as a manifold capitalist fix. *Environment and Society*, 3, 60-77. <https://doi.org/10.3167/ares.2012.030105>
- Gedik, Y. (2020). Sosyal, ekonomik ve çevresel boyutlarla sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir kalkınma. *Uluslararası Ekonomi Siyaset İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 3(3), 196-215. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijephss/issue/54205/722850>
- Giray, F.H., Kadakoğlu, B., Çetin, F., ve Bamoi, A.G. (2019). Rural tourism marketing: lavender tourism in Turkey. *Ciência Rural*, 49(2). <https://doi.org/10.1590/0103-8478cr2018065>
- Gössling, S. (1999). Ecotourism: a means to safeguard biodiversity and ecosystem functions?. *Ecological Economics*, 29(2), 303-320. [https://doi.org/10.1016/S0921-8009\(99\)00012-9](https://doi.org/10.1016/S0921-8009(99)00012-9)
- Harris, J.M. (2000). Basic principles of sustainable development. *Global Development and Environment Institute-Working Paper 00-0, Trufts University*
- Higham, J. and Neves, K. (2015). Whales, tourism and manifold capitalist fixes: new relationships with the driving force of capitalism. In K. Markwell (Ed.), *Animals and Tourism: Understanding Diverse Relationships*, 109-127. *Bristol, Blue Ridge Summit: Channel View Publications*. <https://doi.org/10.21832/9781845415051-011>
- Hunter, C. (1997). Sustainable tourism as an adaptive paradigm?. *Annals of Tourism Research*, 2(4), 850-867. [https://doi.org/10.1016/S0160-7383\(97\)00036-4](https://doi.org/10.1016/S0160-7383(97)00036-4)
- Irshad, H. (2010). Rural Tourism- An Opportunity for Sustainable Development, Government of Alberta, Agriculture and Rural Development. Canada.
- Kadanalı, E. ve Yazgan, Ş. (2012). Kırsal turizmin ekonomik-sosyal ve çevresel etkileri. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmaları Dergisi*, 14(23), 97-100. <http://dergi.kmu.edu.tr/userfiles/file/aralik2012/97-100.pdf>
- Kahraman, N. ve Türkay, O. (2006). *Turizm ve çevre*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Karagül, M. (2018). Rasyonel ekonomi ve davranış iktisadından değerler iktisadına. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 425-440. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.418375>
- Karagül, M. (2020). Neoliberal politikalar ve ekonomik krizler. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(4). 23-38. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ead/issue/59522/842028>
- Karataş, A. ve Günay, D. (2017). Bir yerel kalkınma modeli olarak slow city hareketi ve sürdürülebilir turizm ilişkisi: Akyaka örneği. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler'de Akademik Araştırmalar-V*, 467-484.
- Kaypak, Ş. (2012). Ekolojik turizm ve sürdürülebilir kırsal kalkınma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14 (22), 11-29. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kmusekad/issue/10214/125525>
- Kılıç, S. (2012). Sürdürülebilir kalkınma anlayışının ekonomik boyutuna ekolojik bir yaklaşım. *İ.Ü. Siyasal Bilgiler Enstitüsü Dergisi*, 0(47), 201-226. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusiyasal/issue/629/6398>
- Kılınç, A. (2012). Neoliberalizm bağlamında sürdürülebilir kalkınmanın merkez ve çevre ülkeler açısından değerlendirilmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 47-61. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/18903>
- Korkmaz, M. ve Tolunay, A. (2002). Kırsal kalkınma aracı olarak ekoturizm. *First tourism congress of Mediterranean countries*, Akdeniz Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu, Azim Matbaa, Antalya.
- Meissner A., Christiansen F., Martinez E., Pawley MDM., Orams MB., and Stockin KA. (2015). Behavioural effects of tourism on oceanic common dolphins, *Delphinus* sp., in New Zealand: the effects of markov analysis variations and current tour operator compliance with regulations. *10(1)*. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.011696>
- Mensah, J., Casadevall S. R. (Reviewing editor) (2019). Sustainable development: meaning, history, principles, pillars, and implications for human action: literature review. *Cogent Social Sciences*, 5(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2019.1653531>

- Mutlu, A. (2000). Ekoloji Düşüncesinde İktisat Anlayışı Bir Ütopya Mı? https://www.academia.edu/15418165/ekoloji_düşüncesinde_iktisat_anlayışı_bir_ütopya_mı
- Neves, K. (2010). Cashing in on cetourism: A critical ecological engagement with dominant e-ngo discourses on whaling, cetacean conservation, and whale watching Antipode. *A Radical Journal of Geography*, 42, 19–41. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8330.2010.00770.x>
- OECD (1994). Tourism Strategies and Rural Development. Organisation For Economic Co-Operation and Development, Paris.
- Özbey, F. R. (2002). Sürdürülebilir turizm kalkınması. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 67-84. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/anadoluibfd/issue/48381/612719>
- Özbey, F.R. (2006). Küreselleşme sürecinde sürdürülebilir turizm kalkınması. https://www.academia.edu/5092782/küreselleşme_sürecinde_sürdürülebilir_turizm_kalkınması_sustainable_tourism_development_in_globalization_program
- Özgen, N. ve Ege, S.C. (2018). Kapitalizmin ekolojik krizleri üzerine bir okuma. *IWACT 2018 International West Asia Congress Of Tourism Research*, Van, 661-685.
- Özkök, F. ve Gümüş, F. (2009). Sürdürülebilir turizmde bilginin önemi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(1), 51-72. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/comuybd/issue/4110/54113>
- Pezikoğlu, F. (2012). Sürdürülebilir tarım ve kırsal kalkınma kavramı içinde tarım-turizm-kırsal alan ilişkisi ve sonuçları. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (1), 83-90. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kmusekad/issue/10214/125532>
- Roney, S.A. (2011). *Turizm bir sistemin analizi*. 1.Baskı, Detay Yayıncılık.
- Salazar, N.B. (2017). Sustainable tourism for deveploment? *American Anthropological Associaton*. 58(4), 187-192. <https://doi.org/10.1111/AN.573>
- Sanz, López-JM, Penelas-Leguía A., Gutiérrez-Rodríguez P. and Cuesta-Valiño P. (2021). Rural tourism and the sustainable development goals: A Study of the variables that most influence the behavior of the tourist. *Front Psychol*, 12: 722973. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.722973>
- Sharpley, R. (2009). The myth of sustainable tourism. *CSD Working Papers Series*, 4, 1-14.
- Shen, F. Hughey, K.F.D. and Simmons, D.G. (2008). Connecting the sustainable livelihoods approach and tourism: a review of the literatüre. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 15, 9–31. <https://doi.org/10.1375/jhtm.15.19>
- Soykan, F. (1999). Doğal çevre ve kırsal kültürle bütünleşen bir turizm türü: kırsal turizm. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 10, 67-75. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atad/issue/53224/706675>
- Soykan, F. (2003). Kırsal turizm ve Türkiye turizmi için önemi. *Ege Coğrafya Dergisi*, 12 (1), 1-11. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ecd/issue/4882/66951>
- Telfer, D. J. (2015). The evolution of tourism and development theory. (İçinde: Tourism and Development: Concepts and Issues, Derleyenler: R. Sharpley ve D. Telfer, 31–73). Clevedon: Channel View.
- Tıraş, H. H. (2012). Sürdürülebilir kalkınma ve çevre: teorik bir inceleme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 57-73. <http://iibfdergisi.ksu.edu.tr/tr/pub/issue/10265/125901>
- Torun, E. (2013). Kırsal turizmin bölge insanına katkıları. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2013(1), 31-37. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kmusekad/issue/10212/125485>
- Turgut, G. (2014). Ekolojik sürdürülebilirlik ve küçülme. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29(2), 137-165. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/deuiibfd/issue/22718/242472>
- UN, (1987). Brundtland Report. Our Common Future. WCED (the World Commission on Environment and Development). https://unfccc.int/documents?gclid=Cj0KCQjwy5maBhDdARIsAMxrkw3VYGDI6IN9BvoN-Gu6CE8N8h2Pqa9h1Kc4_dkmmA1rxDjVgJmUqeAaAjsnEALw_wcB

- Ün E., Tutar, F., Tutar, E. ve Erkan, Ç. (2012). Ekonomik kalkınmada kırsal turizmin rolü: Türkiye örneği. *International Conference On Euroasian Economies*.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/kastorman/issue/17230/179942>
- Ürger, S. (1992). *Genel turizm bilgisi*. Akdeniz Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu Yayını.
- Üzümcü Polat, T., Çelik A. ve Karataş, M. (2017). Koruma-kullanma ikileminde sürdürülebilirlik ve kırsal turizm: Konya-Sille örneği. *Türk Bilimsel Derlemeler Dergisi*, 10(1): 53-64.
- Wall, G. (2007). Sustainable development, sustainable tourism and sustainable livelihoods. 2007 *International Tourism Biennial: Lessons From the Past. Directions for the Future*.
- Xu, J., Yihe, L., Liding C. and Yang, L. (2009). Contribution of tourism development to protected area management: local stakeholder perspectives. *International Journal of Sustainable Development & World Ecology*, 16(1), 30-36, <https://doi.org/10.1080/13504500902757189>.
- Yeoman, I. and Postma, A. (2014). Developing an ontological framework for tourism futures. *Tourism Recreation Research*. 39(3), 299-304.
- Zambrano-Monserrate, M. A., Troccoly, A. and Pacheco-Borja, M. J. (2016). Testing the environmental Kuznets Curve hypothesis in Iceland. *Revista de Economía del Rosario*, 19(1), 5-28. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/economia/a.5239>.



Covid-19'un Takipteki Kredilere Etkisinin Araştırılması: Ekonometrik Bir Analiz



Investigation of the Effect of Covid-19 on Non-Performing Loans: An Econometric Analysis

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1144239>

Levent SEZAL*

Öz

Makale Bilgileri

Makale Türü:

Araştırma
Makalesi

Geliş Tarihi:

15.07.2022

Kabul Tarihi:

19.10.2022

© 2023 İKTİSAD

Tüm hakları
saklıdır.



Covid-19 pandemisi, tüm dünyada ve Türkiye’de ekonomik, sosyal ve kültürel alanları etkileyerek hızlı bir yayılım göstermiştir. Ciddi sağlık riskleri oluşturan pandemi bankacılık sektörünü de etkilemiştir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de Covid-19 haftalık vaka sayıları ile Türk bankacılık sektörü takipteki kredi hacimleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu kapsamda, pandemide ilk vaka sayısının ilan edildiği tarih olan 13.05.2020 ile 20.05.2022 tarihleri arasındaki haftalık veriler kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için zaman serisi analizlerinden yararlanılmıştır. Değişkenlerin durağanlık seviyelerinin belirlenmesi için verilere yapısal kırılmaların da dikkate alındığı Zivot-Andrews (1992) birim kök testleri uygulanmıştır. Serilerin durağanlığı test edilirken öncelikle düzeyde durağan olup olmadıkları belirlenmiştir. Durağan olmayan serilerin farkları alınarak tekrar birim kök testi uygulanmıştır. Serilerin birim kök testinde birinci farkları alındığında durağan hale geldiği görülmüştür. Değişkenler arasında nedenselliğin olup olmadığı, nedensellik ilişkisi mevcutsa yönlerinin tespit edilmesi ikili analiz şeklinde Hatemi-j yöntemiyle test edilmiştir. Hatemi-j test sonucuna göre, vaka sayıları ve takipteki kredi değişkenleri arasında nedensellik yönünden ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Takipteki krediler, Covid-19, Zivot-Andrews, Hatemi-j.

Abstract

Article Info

Paper Type:

Research Paper

Received:

15.07.2022

Accepted:

19.10.2022

© 2023 JEBUPOR

All rights
reserved.



The Covid -19 pandemic has spread rapidly by affecting the economic, social and cultural areas all over the world and in Turkey. The pandemic, which poses serious health risks, also affected the banking sector. The aim of this study is to examine the relationship between the number of weekly cases of Covid-19 in Turkey and the non-performing loan volumes of the Turkish banking sector. In this context, weekly data between 13.05.2020 and 20.05.2022, the date when the first case number was announced in the pandemic, were used. Time series analyzes were used to examine the relationship between variables. In order to determine the stationarity levels of the variables, Zivot-Andrews (1992) unit root tests, in which structural breaks are taken into account, were applied to the data. Whether there is causality between the variables, and if there is a causal relationship, the determination of their direction was tested with the Hatemi-j method in the form of binary analysis. In case of more than two structural breaks in the series, the Maki cointegration test, which ensures the maximum number of structural breaks, was applied. According to the test results, it was concluded that there is a cointegration relationship between the number of covid-19 cases and the volumes of non-performing loans. According to the Hatemi-j test result, a causal relationship was found between the number of cases and the non-performing loan variables.

Keywords: Non-Performing loans, Covid-19, Zivot-Andrews, Hatemi-j.

Atıf/ to Cite (APA): Sezal, L. (2023). Covid-19'un takipteki kredilere etkisinin araştırılması: Ekonometrik bir analiz. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(20), 54-68

* ORCID Dr. Öğr. Üyesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, leventsezal@ksu.edu.tr

Extended Abstract

Background:

Covid-19, which emerged in China and then spread rapidly all over the world, declared as a pandemic by the World Health Organization, has also seriously affected life in Turkey. The pandemic has adversely affected many sectors in our country as well as in the world. The Turkish banking sector was also adversely affected by this pandemic, which poses serious health risks. Along with the pandemic, difficulties in banks' access to liquidity, problems in loan collections, and increases in non-performing loans (NPL) were observed.

Research Purpose:

In this study, the relationship between the number of Covid-19 cases per week and the non-performing loans of the Turkish banking sector was examined. In the study, first of all, non-performing loans are explained conceptually. A literature review on the subject was made, and then the results of the empirical study between the years 2020-2022, which included the pandemic period, were included. As a result of the literature review, the limited number of studies examining the relationship between the number of Covid-19 cases and non-performing loans in the Turkish banking sector, and the fact that the econometric models used in the study are up-to-date reveals the originality of the study. For this reason, it is thought that this study will contribute to the literature.

Methodology:

In this study, it was aimed to investigate the effect of the number of Covid-19 cases on the non-performing loan volume of the Turkish banking sector. In the application part of the study, in the equations established between the number of Covid-19 cases and the weekly follow-up loan volumes of the Turkish banking sector, the variables were formed mutually and independently. Time series analyzes were used to examine the relationship between variables. In order to determine the stationarity levels of the variables, Zivot and Andrews (1992), unit root tests were applied to the data in which structural breaks were taken into account. Then, Hatemi-J (2012) asymmetric causality tests were used to determine whether there is causality between the variables, and if there is a causal relationship, its aspects.

Findings:

According to the results of the Zivot-Andrews unit root test, it confirms that the NPL volume and the number of Covid-19 cases are not stationary at the level values, but are stationary at the first difference. Co-integration analysis can be performed for series that are stationary in their first difference. According to the results of Hatemi-J (2012) asymmetric causality tests, a causal relationship was found between CVD and NPL variables, according to the hypothesis established from CVD (+) positive shocks to NPL (+) positive shocks.

Conclusions:

Measures taken to prevent the liquidity crunch in the market due to Covid-19, credit delays, protection and incentive packages prepared, albeit partially, had a relaxing effect on the markets. However, with the decrease in the rate of spread of the pandemic, the normalization process has been entered in the world and in our country, and the current risks continue as the pandemic has not completely ended. On the other hand, the fact that the Central Bank's interest policy showed a lower course compared to the inflation rates by the economy administration has caused banks to widen deposit interest and loan interest margins in the last period. For this reason, the profitability of the Turkish banking sector has increased significantly compared to previous periods. NPL-induced cost increases due to the impact of the Covid-19 pandemic were overshadowed by the increase in income stemming from deposit interest and loan interest margin.

1. Giriş

Çin’de ortaya çıkan ve daha sonra tüm dünyaya hızla yayılan, Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi olarak ilan edilen Covid-19, Türkiye’de de yaşamı çok ciddi şekilde etkilemiştir. Pandemi, dünyada olduğu gibi ülkemizde de birçok sektörü olumsuz etkilemiştir. Ciddi sağlık riskleri oluşturan bu pandemiden Türk bankacılık sektörü de olumsuz etkilenmiştir.

İnsan hayatı için ölümcül ve tahrip edici etkilere sahip olan Covid-19, bu etkilerinin yanı sıra ekonomik açıdan da ülke ekonomileri için bir tehdit olmuştur. Vaka sayılarının hızla artması nedeni ile ülkeler sınırlarını kapatmış, uluslararası ticaret sınırlı bir şekilde yürütülmeye başlanmıştır (Duran ve Acar, 2020: 54). Finans sektörü pandemiden en çok etkilenen sektörlerin başında gelmektedir (Vashti, 2020: 1). Ekonomi yönetimleri, pandemi süresince piyasalara likidite desteği, borçların vadelerinin ötelenmesi, yeniden yapılandırılması, KOBİ ve bireysel vatandaşlara düşük ya da sıfır faizli kredi imkanları ile birtakım önlemler alarak piyasaları rahatlatmaya çalışmışlardır (Arabacı ve Yücel, 2020: 196). Bu süreç içerisinde sağlık ve kamu harcamalarında ciddi artışların olması, ülke ekonomilerini olumsuz etkilemiştir (Duran ve Acar, 2020: 57).

Türkiye’de Covid-19 pandemisi boyunca tüketici kredilerinin hacimlerinde artış olduğu gözlemlenmiştir (Bayar ve Varışlı, 2020: 86). Pandemi süreci içerisinde ekonomi yönetimi tarafından alınan tedbir kapsamında bankacılık sektörü hem hane halkını hem de reel kesimi kredi kanalları yoluyla desteklemiş ve bu şekilde pandeminin ekonomi üzerindeki olumsuz etkisinin azaltılması yönünde katkı sağlamıştır (Ersoy, vd., 2020:146). Covid-19’la mücadele kapsamında alınan önlemler içerisinde ihtiyaç duyan vatandaşlar için ihtiyaç kredileri, firmalar, esnaflar ve işletmeler sermayeleri için destek kredileri sağlanmış ve bu sağlanan kredilerin sadece dijital kanallar üzerinden yapılması zorunluluğu, bankaların bu dönemde şubesiz bankacılık ürünlerinin kullanımında artışlar yaşanmasına neden olmuştur (Beybur ve Çetinkaya, 2020:28).

Hükümetler pandeminin ekonomik etkisinin azaltılması yönünde politikalar uygularken fon arz edenler ile fon talep edenler arasında aracılık rolünü üstlenen bankacılık sektörü de birçok riske maruz kalabilmektedir. Pandemi ile birlikte bankaların likiditeye erişiminde zorluklar, kredi tahsilatlarında sıkıntılar, takipteki kredilerde (NPL) artışlar görülmüştür (Barua ve Barua, 2021: 19). Bankaların istikrarlı ve etkin bir yapıya sahip olması ekonomik büyüme ve diğer finansal kurumların kaynaklara kolay erişiminde önemli bir etkiye sahiptir. Gelişmekte olan ülkelerde ekonomik büyümenin ağırlıklı olarak banka kredileri ile sağlanması, tüm sektörün etkinlik düzeyinin belirlenmesinde önemli bir role sahiptir (Kozak ve Wierzbwska, 2021: 38).

Bu çalışmada, Covid-19 haftalık vaka sayılarının Türk bankacılık sektörü takipteki kredilerle olan ilişkisi irdelenmiştir. Çalışmada öncelikle takipteki krediler kavramsal açıdan anlatılmıştır. Konu ile ilgili literatür taraması yapılmış ve sonrasında pandemi dönemini içeren 2020-2022 yılları arasına ilişkin ampirik çalışma sonuçlarına yer verilmiştir. Literatür taraması sonucunda Covid-19 vaka sayıları ile Türk bankacılık sektöründe takipteki kredi ilişkisini inceleyen çalışmaların sınırlı olmasının yanında çalışmada kullanılan ekonometrik modellerin de güncel olması çalışmanın özgünlüğünü ortaya koymaktadır. Bu nedenle bu çalışma ile literatüre katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

Bankalar, tasarruf sahiplerinin ellerinde bulunan atıl fonları, bu fonlara ihtiyaç duyan yatırımcılara verimli bir şekilde kanalize edilmesinde aracılık faaliyetinde bulunan finansal kurumlardır (Koyuncu ve Saka, 2011: 113). Başka bir ifadeyle fon arzında bulunanlar fon talep edenler arasında köprü vazifesinde olan işletmelerdir (Selimler ve Kale, 2018: 275). Krediyi ise, işletmelere ve bireylere, belirli bir bedel karşılığında, önceden belirlenen vadede geri ödemek üzere verilen bir borç olarak tanımlamak mümkündür (Black vd., 2009: 39; Tanınmış ve Sözer, 2011: 43). Bu bakımdan bankacılık sektörü finansal sistem içerisinde fonların transferine yön veren en önemli kuruluşlardır (Şahbaz ve

İnkaya, 2014: 69). Bankacılık sektöründe kredi kalemi, bankaların sundukları en temel ürünlerin başında gelmekte ve bu kredilerin ağırlıklı kısmı ellerinde atıl fonları bankalara yatıran tasarruf sahiplerinden karşılanmaktadır. Bu sayede tasarruf sahiplerinin ellerinde bulunan fonlar etkin bir şekilde kullanılmaktadır (Koyuncu ve Saka, 2011: 113).

Bankalar tarafından kullanılan kredilerin vadesi geldiğinde anapara ve faizinin ödenmemesi durumu bu krediler sorunlu ya da takibe düşmüş kredi şeklinde ifade edilmektedir (Lata, 2014: 1). Diğer bir ifadeyle, borçlu ile banka arasındaki imzalanan geri ödeme anlaşmasına borçlu tarafından uyulmaması neticesinde tahsilatlarda meydana gelen gecikme ve banka tarafından zarar etme olasılığının ortaya çıkmasıdır (Selçuk ve Darıcı, 2003: 174). Gerek ticari gerekse bireysel nitelikli kredi taleplerinin doksan gün içerisinde geri ödenmesi gerekmektedir, bu sürenin aşılması durumunda ilgili kredi yasal takibe düşmüş olmaktadır (Tanınmış ve Sözer, 2011: 43).

01.11.2006 tarih ve 26333 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “Bankalarca Kredilerin ve Diğer Alacakların Niteliklerinin Belirlenmesi ve Bunlar için Ayrılacak Karşılıklara İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğe” göre krediler 5 grupta ele alınmaktadır. Tablo 1’e göre bu gruplar arasındaki üçüncü, dördüncü ve beşinci gruplarda sınıflandırılan tüm alacaklar; tahakkuk ettirilen faizlerin ve borçlu üzerindeki faiz benzeri yükümlülüklerin anaparaya ilave edilip edilmediğine veya yeniden finanse edilip edilmediğine bakılmaksızın; donuk alacak başka bir ifadeyle takipteki alacak olarak kabul edilmektedir (Hatipoğlu vd., 2015: 75).

Tablo 1. Krediler ve Diğer Alacakların Sınıflandırılması

Gruplar	Gruplarda Yer Alan Krediler ve Diğer Alacaklar	Karşılık Ayrılacak Oran (%)
Birinci Grup	Standart Nitelikli Krediler ve Diğer Alacaklar	1
İkinci Grup	Yakın İzlemedeki Krediler ve Diğer Alacaklar	2
Üçüncü Grup	Tahsil İmkânı Sınırlı Krediler ve Diğer Alacaklar	20
Dördüncü Grup	Tahsili Şüpheli Krediler ve Diğer Alacaklar	50
Beşinci Grup	Zarar Niteliğindeki Krediler ve Diğer Alacaklar	100

Kaynak: *Bankalarca Kredilerin ve Diğer Alacakların Niteliklerinin Belirlenmesi ve Bunlar İçin Ayrılacak Karşılıklara İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik.*

Bankalardan kredi çeken bir müşterinin, banka tarafından verilmiş birkaç farklı kredisi olabilir. Bu kredilerden herhangi birinin yasal süre aşımı sonucunda takibe düşmesi durumunda, diğer canlı krediler de yapılan sınıflandırma gereği bankaya olan tüm borçlar donuk alacak olarak aynı grupta sınıflandırılmaktadır. Tüketici kanunları kapsamındaki krediler bu uygulamadan ayrı tutulmaktadır. Tahsil edilemediğinden ötürü donuk alacak haline gelen ilk kredinin tamamen ödenmesi durumunda, diğer krediler yönetmeliğin dördüncü maddesine göre değerlendirilerek yeniden sınıflandırmaya tabi tutulmaktadır.

Takipteki krediler, bankaların performanslarını ve karlılıklarını olumsuz etkilemektedir. Takipteki kredi bakiyeleri artan bankalar, yeni kredi verme konusunda daha isteksiz davranmakta, takipteki krediler içi ayrılan karşılıklardan ötürü de kredi maliyetlerinin artmasına neden olmaktadır (Festic, 2011:320). Karşılık maliyetlerinden ötürü karlılıkları azalan bankalar, bu durumu bertaraf etmek amacı ile kredi fiyatlamasındaki marjlarını yükseltme eğilimine girmektedir (Ayaydın vd., 2021: 171). Bu durum reel ekonomi ve finansal piyasalar için olumsuz bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bankalar tahsilatı yapılamayan krediler için belirli oranlarda karşılık ayırmak durumundadır. Bir kredinin gecikme gün sayısı arttıkça krediler için ayrılan karşılık artacak ve artan karşılıklar kredilerin bankaya olan maliyetlerini de artıracaktır. Bir kredinin yasal takip hesaplarına atılması veya tamamen donuk kredi haline gelmesi kredide karşılaşılabilecek sorunun en üst noktaya geldiğinin göstergesidir. Nitekim sorunlu kredi kavramının tanımı yapılırken genellikle yasal takip süresi başlamış kredilerden söz edilmekle beraber bu durum bankaların kredi politikaları gereği farklılık gösterebilmektedir. Bazı bankalar 30 gün boyunca tahsilat yapılamayan kredileri baz alırken bazı

bankalar ise 90 gün boyunca kredi tahsilatı yapılamayan kredileri baz alabilmektedirler. Bu doğrultuda sorunlu kredi tanımlaması; “Kredi geri ödemeleri düzenli olduğu halde verdiği sinyaller neticesinde geri ödemelerinde gecikmelerin görülebileceği muhtemel olan ya da kredi geri ödemeleri düzensiz olan kredilerdir” şeklinde yapılabilir.

Kredilerin takibe düşmesinde birçok faktör söz konusudur. Bu faktörler, kredi kullananların gelirlerinde içsel kaynaklı gelir kayıplarının yanı sıra genel ekonomik koşullardan kaynaklı dışsal sebeplerden ötürü öngörülemeyen gelir düşüşlerinden kaynaklanmaktadır. Ekonomilerin daraldığı dönemlerde, kredi arz ve taleplerinde azalmalar söz konusu iken aynı zamanda mevcut kredilerin geri dönüşlerinde de sorunlar çıkabilmektedir. Firmaların kontrolsüz bir şekilde hızlı büyüme arzusu, yönetsel ve operasyonel vb. hatalar nedeniyle içsel kaynaklı sebepler olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer taraftan banka kaynaklı operasyonel hatalar da kredilerin sorunlu hale gelmesinde önemli bir unsurdur. Kredi kullanılacak firma ya da şahıslar hakkında yeterince istihbarat ve mali analiz çalışması yapılmaması, kredi talep eden firmanın faaliyet gösterdiği sektörün genel durumunun değerlendirilmemesi ve son dönemde banka yönetimlerinin aşırı hedef baskısı yüzünden çalışanların hedeflerini tutturabilme adına özensiz kredi kullandırım tutumları gibi sebepler de kredileri sorunlu hale getiren diğer faktörlerdir.

Genel ekonominin durgun olduğu dönemlerde, sıkı para ve kredi politikalarının uygulanmasında, yüksek faiz ve döviz kurlarının aşırı yükseldiği, siyasal istikrarsızlığın hüküm sürdüğü dönemlerde işletmeler finansal başarısızlığa uğrayabilmektedirler (Ataçoğlu, 2006: 150). Durgunluk dönemlerinde sıkı para politikasının uygulanması, menkul kıymet borsalarının gerilemesine ve finansal başarısızlığın artmasına neden olmaktadır (Altman, 1968: 589). Bu sebeple yürütülen ekonomi politikaları takipteki kredilerin azalması ya da yükselmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bankacılık sektörünün belirli bir yapısal zaafılar içinde bulunması, diğer taraftan bu durumun ekonomik değil politik nedenlerden oluştuğu görüşün ön plana çıkmasına sebep olabilir (Ekren, 2002: 2). Bankalar açısından sorunların kaynağının zamanında tespit edilmesi ve gerekli önlemlerin bir an önce alınması önem arz etmektedir (Allan Wu, 2002: 50).

3. Literatür Taraması

Konu ile ilgili olarak yapılan literatür taramasında, sorunlu kredilerle ilgili çalışmaların genel olarak, ekonomik büyüme, işsizlik ve enflasyon gibi ülkelerin makro verilerinin yanı sıra bankacılık sektöründe faaliyet gösteren bankaların büyüklüğü, toplam kredi hacmi, karlılıkları, sermaye yeterliliği ve diğer finansal oranlara ilişkin mikro verilerden oluştuğu görülmektedir (Messai ve Jouni, 2013; Ranjan ve Dhal, 2003; Vogiazas ve Nikolaidou, 2011). Konuya ilişkin olarak tarafımızca yapılan literatür çalışmaları Tablo 2’de özetlenmiştir.

Tablo 2. Literatür Taraması

Yazarlar	Ülke	Yöntem	Bulgular
Fofack (2005)	Aşağı Sahra Afrikası	Panel Veri Analizi	Araştırma sonucunda, sorunlu krediler ile GSYİH, enflasyon, parasal büyüme, aktif karlılığı, toplam mevduat, net faiz marjı, net gelir arasında negatif yönlü ilişki tespit edilirken döviz kuru, faiz oranı ve geniş para arzı arasında ise pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.
Khemraj ve Pasha (2009)	Guyana	Panel Veri Analizi	Çalışma sonucunda sorunlu krediler ile kredilerin toplam aktiflere oranı, kredi büyümesi, döviz kuru, reel faiz oranı arasında pozitif bir ilişki tespit edilirken GSYİH arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir.
Gülhan ve Uzunlar (2011)	Türkiye	Panel Veri Analizi	Çalışma sonucunda kredi tahsilatlarında yaşanan sorunların banka karlılığını olumsuz etkilediği gözlemlenmiştir.
Louzis vd. (2012)	Yunanistan	Regresyon analizi	Analiz sonucunda, faiz oranının takipteki krediler üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir

Tablo 2 (Devamı). Literatür Taraması

Ahmad ve Bashir (2013)	Pakistan	Panel Veri Analizi	Araştırma sonucunda sorunlu krediler ile aktif karlılığı, kredi büyüklüğü, mevduat oranı, karşılıklar oranı, arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir.
Kirui (2013)	Kenya	Doğrusal Regresyon Analizi	Araştırma sonucunda sorunlu kredilerin bir karlılık ölçüsü olan aktif karlılığını doğrudan etkilediği görülmüştür.
Messai ve Jouni (2013)	İtalya, İspanya ve Yunanistan	Panel Veri Analizi	Çalışma sonucunda, sorunlu krediler ile GSYİH ve aktif karlılığı arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir.
Şahbaz ve İnkaya (2014)	Türkiye	Granger Nedensellik Testi ve VAR Yöntemi	Sorunlu krediler ile makroekonomik değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur.
Makri vd. (2014)	Euro Bölgesi	Regresyon analizi	Çalışma sonucunda, sorunlu krediler ile kredi kalitesi arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Sorunlu krediler ile kamu borcu arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur.
Yağcılar ve Demir (2015)	Türkiye	Panel Veri Analizi	Elde edilen sonuçlara göre, kredi/mevduat oranı, aktif karlılığı, büyüme oranı ve faiz oranının takipteki kredileri etkilediği belirlenmiştir.
Demirel (2015)	Türkiye	VAR Modeli	Sanayi üretimi, ekonomik büyüme, borsada yaşanan kayıplar ile takipteki krediler arasında negatif yönlü, cari açık ile takipteki krediler arasında pozitif yönlü ilişkinin varlığını tespit etmiştir.
Özcan ve Çiftçi (2015)	Türkiye	Panel Veri Analizi	Araştırma sonuçlarına göre, pazar payı ile karlılık arasında pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.
Genç ve Şaşmaz (2016)	Türkiye	Hatemi-J Eş Bütünleşme	BIST-100 endeksinin takipteki ticari kredi oranlarını negatif güçlü yönde etkilediğini, reel döviz kurunun ise pozitif güçlü yönde etkilediğini tespit etmişlerdir.
Sarıtaş vd. (2016)	Türkiye	Panel Veri Analizi	Takipteki kredilerin anlamlı ve negatif olarak karlılığı etkilediği sonucuna varmışlardır.
Dimitrios vd. (2016)	Euro Bölgesi	Panel Veri Analizi	Araştırma sonucunda sorunlu krediler ile aktif karlılığı ve özsermaye karlılığı arasında olumsuz ilişki tespit edilmiştir.
Ugoani (2016)	Nijerya	Panel Veri Analizi	Nijerya'daki 20 mevduat bankası verileri ile yaptığı inceleme sonucunda sorunlu kredilerin banka karlılığı üzerinde olumsuz yönde bir etkisi olduğu tespit edilmiştir
Bhattarai (2017)	Nepal	Regresyon analizi	Araştırma sonucunda, tahsili gecikmiş kredilerin aktif karlılığı üzerinde olumsuz yönde bir etkiye sahip olduğu saptanırken, özsermaye karlılığı üzerinde ise olumlu yönde bir etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır
Liu vd. (2017)	Tayvan	Ağ Epsilon Modeli	Araştırma sonucunda, bankaların performansını etkileyen en önemli faktörlerden birinin sorunlu krediler olduğu tespit edilmiştir.
Bapat (2018)	Hindistan	Panel Veri Analizi	ROA ve ROE'nin bağımlı değişken, sorunlu kredilerin ve kredi mevduat oranının bağımsız değişkenler olarak kullanıldığı çalışma sonucunda sorunlu kredilerin ROA ve ROE'yi negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir
Psaila vd. (2019)	Avrupa ve Akdeniz Bölgesindeki ülkeler	Panel Veri Analizi	Bankaya özgü değişkenlerin kullanıldığı çalışma sonucunda sorunlu kredilerin borsada işlem gören ticari bankaların karlılığını olumsuz etkilediği görülmüştür.
Anggriani ve Muniarty (2020)	Endonezya	Çoklu regresyon analizi	Araştırma sonucuna göre sorunlu kredilerin aktif karlılığı üzerinde bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.
Alshebmi vd. (2020)	Suudi Arabistan	Panel Veri Analizi	Araştırma sonucuna göre sorunlu krediler ile aktif karlılığı, banka likiditesi GSYİH, toplam krediler, toplam varlıklar, enflasyon arasında negatif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir.
Pilatin ve Ayaydın (2022)	Türkiye	Panel Veri Analizi	Çalışmanın sonuçları, sosyal sermaye düzeyinin bankaların kredi büyümesi ve kredi riski açısından önemli ve belirleyici olduğunu tespit etmişlerdir.

İlk Covid-19 vakasının görülmesi ve tedbirlerin alınmaya başlamasının üzerinden yaklaşık iki yıl gibi bir zamanın geçmiş olması pandeminin etkilerini araştırabilmek için hem dönem hem de veri kısıtını ortaya çıkartmaktadır. Bankacılık sektörünün Covid-19 salgınından ve alınan tedbirlerden etkilenme durumunun ele alındığı çalışmalarda genel bir sonuca rastlanmamakla birlikte bankacılık sektörünün pandemiden olumlu getiri elde ettiği ve orta derecede etkilenen sektörler arasında olduğu sonucuna ulaşan çalışmalar çoğunluktadır (Cavlak, 2020; Göker, Eren ve Karaca, 2020; Kılıç, 2020; Özen, 2020; Öztürk, Şişman, Uslu ve Çıtak, 2020; Şeker, 2020).

Covid-19 salgınının ve salgın kapsamında alınan tedbirlerin Türkiye’de tüketici kredileri hacminde bir artışa sebep olduğu yapılan çalışmalarda gözlenmektedir (Bayar ve Varışlı, 2020; Ersoy vd., 2020). Pandemi sürecinde alınan kredi destek tedbirleri kapsamında bankacılık sektörünün reel kesimi ve hane halkını kredi kanalları yoluyla desteklediğini ve bu şekilde Covid-19 pandemisinin ekonomiye olası olumsuz etkilerinin önlenmesine katkı sağladığı şeklinde yorumlanmıştır (Ersoy vd., 2020). Diğer taraftan Koç vd. (2021) yapmış oldukları çalışmalarında, Covid-19 vaka sayıları ile toplam kredi, tüketici kredileri ve takipteki kredi hacimlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulmuşlardır.

4. Veri ve Metodoloji

4.1. Araştırmanın Yöntem ve Amacı

Ekonomi ve finans sektörü açısından önemi giderek artan takipteki kredilerin riskinin minimize edilmesi, ayrılan karşılıkların azaltılması, aktif kalitesinin iyileşmesi ve kârlılıktaki düşüşün engellenmesi ile birlikte Türkiye dâhil birçok ülkede süren Basel III Sermaye Uzlaşısı çalışmaları kapsamında bankalarda iyi bir tahmin edici modele olan ihtiyaç önemli ölçüde artmıştır.

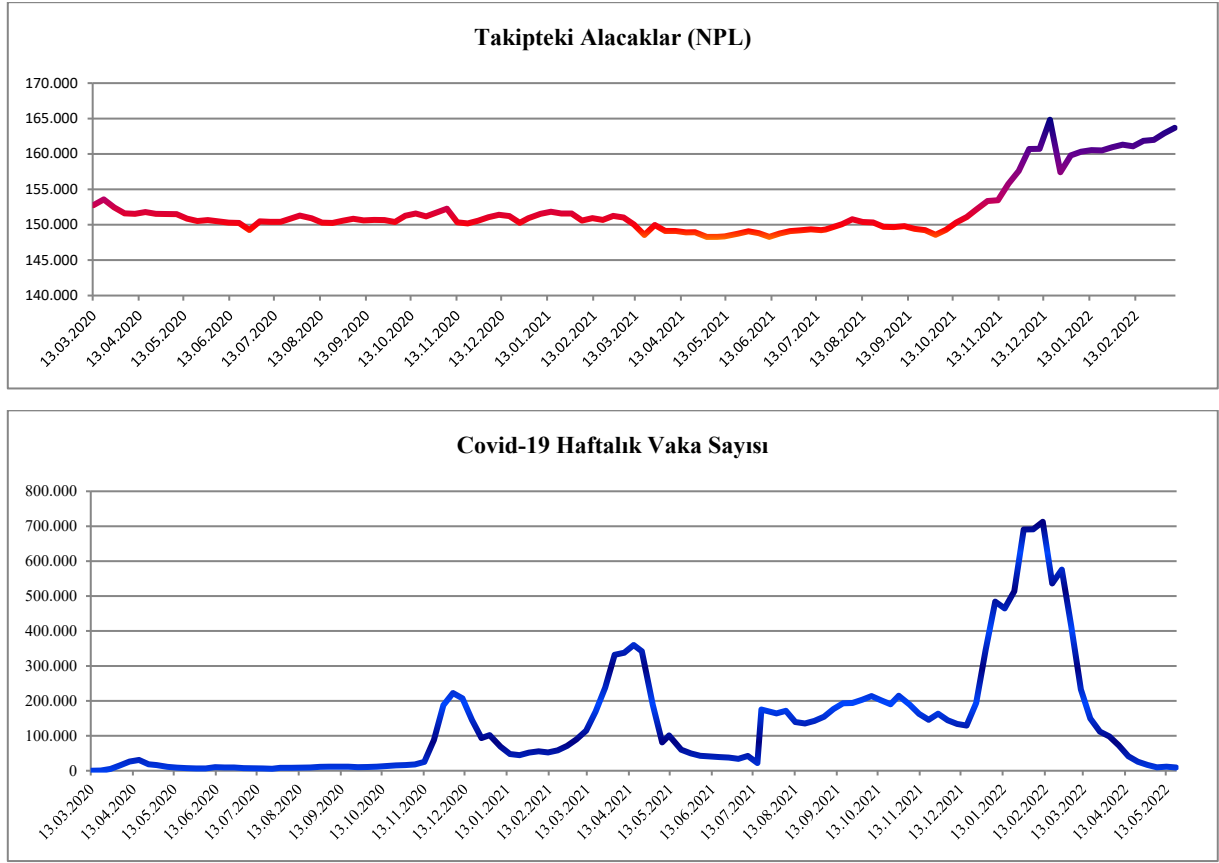
Bu çalışmada Covid-19 vaka sayılarının Türk bankacılık sektörünün takipteki kredi hacmi üzerindeki etkisi araştırılmak istenmiştir. Çalışmanın uygulama bölümünde Covid-19 vaka sayıları ile Türk bankacılık sektörü haftalık takipteki kredi hacimleri arasında kurulan denklemlerde değişkenler bağımlı ve bağımsız olarak karşılıklı olarak oluşturulmuştur. Değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için zaman serisi analizlerinden yararlanılmıştır. Değişkenlerin durağanlık seviyelerinin belirlenmesi için verilere yapısal kırılmalarında dikkate alındığı Zivot ve Andrews (1992), birim kök testleri uygulanmıştır. Akabinde değişkenler arasında nedenselliğin olup olmadığı, nedensellik ilişkisi varsa yönlerinin tespit edilebilmesi için Hatemi-J (2012) asimetrik nedensellik testlerinden yararlanılmıştır.

4.2. Araştırmanın Veri Seti

Araştırmada oluşturulan denklemlerde covid-19 vaka sayılarının Türk bankacılık sektörü takipteki kredi hacmi değişkenleri kullanılmıştır. Türkiye’de covid-19 vaka sayısının başladığı tarihten itibaren 13.03.2020- 20.05.2022 tarihlerini kapsayacak şekilde haftalık frekanstaki verilerin (115 gözlem) logaritması alınarak Hatemi-J nedensellik testi uygulanmıştır. Uygulamada banka takipteki kredi hacimleri haftalık olarak yayınlandığı için covid-19 vaka sayıları da haftalık verilere dönüştürülmüştür.

Tablo 3. Veri Setine İlişkin Açıklamalar

Değişkenler	Değişkenlerin Açıklamaları	Zaman Aralığı	Veri Periyodu	Kaynak
CVD	Covid-19	13.03.2020	Haftalık	covid19.saglik.gov.tr bddk.org.tr
NPL	Takipteki Kredi Hacmi	20.05.2022		



Şekil 1. Değişkenlerin Zaman Serisi Grafikleri

Şekil 1’de çalışmaya ilişkin değişkenlerin zaman serisi grafikleri verilmiştir. Mart 2020 döneminden Şubat 2022 dönemini kapsayan veri setinde Covid-19 vaka sayıları pandeminin başında yatay bir seyir gösterirken 2020 Kasım ayı itibariyle mevsimin de etkisi ile bir anda artış trendine girmiş, sonra yeniden düşüş eğilimi göstermiştir. Bu trend inişli çıkışlı devam etmiştir. Bunun temel sebebinin pandemide uygulanan tedbirlerin sıkılaştırılması ya da gevşetilmesi ile ilgili olmasının yanı sıra hastalığın yayılım hızının artmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Takipteki kredilerin zaman serisi grafiğine bakıldığında, pandeminin başında yatay seyir gösterdiği Ekim 2021 tarihi itibariyle yükseliş trendine girdiği görülmektedir. Bunun temel sebebi ise pandeminin başından ekonomi yönetimi tarafından alınan önlemler kapsamında ilave destek kredilerin verilmesi, kredilerin vadelerinde öteleme yapılması ve takibe düşme sürelerinin uzatılmasından kaynaklanmaktadır.

4.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmaya ilişkin oluşturulan temel hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

H₀: CVD ile NPL değişkenleri arasında nedensellik yönünden bir ilişki bulunmamaktadır.

H₁: CVD ile NPL değişkenleri arasında nedensellik yönünden bir ilişki bulunmaktadır.

4.4. Zivot-Andrews Birim Kök Testi

Perron (1989) tarafından geliştirilen birim kök testi bir tane yapısal kırılmaya izin vermekte ve yapısal kırılma tarihi dışsal olarak belirlenmektedir. Zivot ve Andrews (1992), Perron (1989)’un önerdiği birim kök testinde yapısal kırılmanın dışsal olarak belirlenmesini eleştirerek, yapısal kırılmanın içsel olarak belirlenebildiği bir test prosedürü önermişlerdir. Zivot ve Andrews (1992),

Perron (1989) birim kök testinde kırılma tarihi seçiminin verilerin önceden izlenmesine dayandığını ve bu sebeple ön test (pre-testing) ile ilgili sorunların olabileceğini belirtmişlerdir. Zivot-Andrews (ZA) birim kök testinde aşağıda verilen denklemler kullanılmaktadır (Zivot ve Andrews, 1992: 254):

$$\text{Model A: } y_t = \mu^A + \theta^A DU_t(\lambda) + \beta^A t + \alpha^A y_{t-1} + \sum_{j=1}^k C^A_j \Delta y_{t-j} + e_t \quad (1)$$

$$\text{Model B: } y_t = \mu^B + \gamma^B DT^*_t(\lambda) + \beta^B t + \alpha^B y_{t-1} + \sum_{j=1}^k C^B_j \Delta y_{t-j} + e_t \quad (2)$$

$$\text{Model C: } y_t = \mu^C + \theta^C DU_t(\lambda) + \gamma^C DT^*_t(\lambda) + \beta^C t + \alpha^C y_{t-1} + \sum_{j=1}^k C^C_j \Delta y_{t-j} + e_t \quad (3)$$

Model A sabitte kırılma modelini, *Model B* trendde kırılma modelini, *Model C* ise sabit ve trendde kırılma modelini ifade etmektedir. Burada, $t=1,2,\dots, T$ zamanı, TB kırılma zamanını göstermektedir. Modellerde yer alan sabitte kırılmayı DU kukla değişkeni, trendde kırılmayı ise DT kukla değişkeni göstermektedir ve bu kukla değişkenler şu şekilde tanımlanmaktadır:

$$DU_t = \begin{cases} 1 & t > TB \text{ iken diğer durumlarda} \\ 0 & \end{cases}$$

$$DT_t = \begin{cases} t - TB & t > T\lambda \text{ iken diğer durumlarda} \\ 0 & \end{cases}$$

Kırılma noktasının tahmininde EKK (En Küçük Kareler) yöntemi kullanılarak $T-2$ sayıda regresyon tahmin edilmektedir. δ katsayısı için en küçük t-istatistiğinin elde edildiği modelde yer alan tarih, kırılma noktası olarak belirlenmektedir. Eğer δ için hesaplanan t-istatistiği kritik değerden küçük ise serinin yapısal kırılma olmaksızın durağan olmadığını gösteren boş hipotez reddedilmektedir. Bu durumda serinin yapısal kırılma ile birlikte durağan olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

4.5. Hatemi-J Nedensellik Testi

Hatemi-J (2012) asimetrik nedensellik testi ise değişkenlerin değişimlerini pozitif ve negatif bileşenlere ayırarak değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisini değerlendirmektedir. Test, simetrik nedensellik testlerinin serilerdeki pozitif ve negatif şokların etkisinin aynı olduğu varsayımının değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisinin varlığını açıklamada yetersiz kalmasından dolayı geliştirilmiştir. Hatemi-J (2012)'nin y_{1t} ve y_{2t} serilerinin negatif ve pozitif şoklarının ayırt edilmesi için oluşturulan rassal yürüyüş modeli şu şekildedir:

$$y_{1t} = y_{1t-1} + \varepsilon_{1t} = y_{10} + \sum_{i=1}^t \varepsilon_{1i} \quad \text{ve} \quad y_{2t} = y_{2t-1} + \varepsilon_{2t} = y_{20} + \sum_{i=1}^t \varepsilon_{2i} \quad (4)$$

Denklemden $t = 1, 2, \dots, T$, sabit olan terimleri, y_{1t} ve y_{2t} başlangıç değerini, ε_{1i} ve ε_{2i} hata terimlerini göstermektedir. Pozitif(+) ve negatif(-) şoklara ilişkin eşitlik ise aşağıdaki gibi gösterilebilir;

$$\varepsilon_{1i}^+ = \max(\varepsilon_{1i}, 0), \varepsilon_{2i}^+ = \max(\varepsilon_{2i}, 0), \varepsilon_{1i}^- = \min(\varepsilon_{1i}, 0) \text{ ve } \varepsilon_{2i}^- = \min(\varepsilon_{2i}, 0) \quad (5)$$

Olmak üzere $\varepsilon_{1i} = \varepsilon_{1i}^+ + \varepsilon_{1i}^-$ ve $\varepsilon_{2i} = \varepsilon_{2i}^+ + \varepsilon_{2i}^-$ şeklinde ifade edilir.

Yukarıda verilen bilgilere göre y_{1t} ve y_{2t} eşitliklerini düzenleyerek aşağıdaki gibi tekrar düzenlemek mümkündür;

$$y_{1t} = y_{1t-1} + \varepsilon_{1t} = y_{1,0} + \sum_{i=1}^t \varepsilon_{1i}^+ + \sum_{i=1}^t \varepsilon_{1i}^- \quad (6)$$

$$y_{2t} = y_{2t-1} + \varepsilon_{2t} = y_{2,0} + \sum_{i=1}^t \varepsilon_{2i}^+ + \sum_{i=1}^t \varepsilon_{2i}^- \quad (7)$$

Değişkenlerin her birinde meydana gelen pozitif(+) ve negatif(-) şoklar birikimli şekilde aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

$$y_{1t}^+ = \sum_{i=1}^t \varepsilon_{1i}^+, \quad y_{1t}^- = \sum_{i=1}^t \varepsilon_{1i}^-, \quad y_{2t}^+ = \sum_{i=1}^t \varepsilon_{2i}^+, \quad y_{2t}^- = \sum_{i=1}^t \varepsilon_{2i}^- \quad (8)$$

Eşitlikte $y_t^+ = y_{1t}^+$, y_{2t}^+ olarak kabul edilir, bileşenler arasındaki nedensellik p gecikmeli VAR aracılığıyla test edilir. Vektör Otoregresif (p) Modeli aşağıdaki gibi ifade edilir:”

$$y_t^+ = v + A_1 y_{t-1}^+ + \dots + A_p y_{t-p}^+ + u_t^+ \quad (9)$$

5. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde Koronavirüs haftalık vaka sayıları ve Türk bankacılık sektörü haftalık takipteki kredi hacmi arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek amacı ile uygulanan testler ve elde edilen bulguların sonuçlarına yer verilmiştir.

5.1. Zivot-Andrews Birim Kök Testi Sonuçları

Bu çalışmada Zivot-Andrews testinde sabit ve trendde serilerin kırılmalarını belirlemek için C modeli dikkate alınmıştır. Düzeyde durağan olmayan serilerin birinci farkı alınıp yeniden Zivot-Andrews birim kök testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4. Zivot-Andrews Birim Kök Testi Sonuçları

Zivot-Andrews Model(C)						
Değişkenler	Düzye	Düzeyin Kırılma Tarihi	Kritik Değer	1.Fark	1. Farkın	Kritik Değer
	Test İstatistiği			Test İstatistiği	Kırılma Tarihi	
NPL	-4,6589*	11/2021	-5,08	-7,8722	12/2021	-4,93
CVD	-4,1239*	12/2021	-5,08	-8,8172	07/2021	-5,08

*: %5 seviyesinde anlamlıdır.

Zivot-Andrews birim kök testinde; “Seri yapısal kırılmayla durağandır” şeklinde kurulan alternatif hipoteze karşılık “Seri durağan değildir” şeklinde kurulan sıfır hipotezinin %5 anlamlılık düzeyinde kabul edilmesi, serinin durağan dışılığının yapısal kırılmadan kaynaklanmadığını ve yapısal kırılmaların klasik birim kök testlerini etkilemediğini göstermektedir (Kocabyık ve Alptürk, 2020: 162). Elde edilen birim kök testi sonuçlarına göre, takipteki kredi hacmi ve Covid-19 vaka sayılarının düzey değerlerinde durağan olmadıkları, birinci farklarında durağan olduklarını teyit etmektedir.

5.2. Hatemi-J Asimetrik Nedensellik Testi Sonuçları

Araştırmanın bu aşamasında CVD ile NPL değişkenleri arasındaki nedensellik ilişkilerini tespit edebilmek için Hatemi-J testi uygulanmıştır. Ayrıca nedensellik ilişkileri pozitif(+) şoklar ve negatif(-) şoklar olarak ayrı ayrı incelenerek analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Hatemi-J Asimetrik Nedensellik Testi Sonuçları

Nedenselliklerin Yönü	Test İstatistikleri	Bootstrap Kritik Değerler		
		%1	%5	%10
CVD (+) → NPL (+)	8,625**	13,354	7,619	5,970
CVD (+) → NPL (-)	1,632	11,816	6,562	5,120
CVD (-) → NPL (-)	8,289	12,998	9,121	6,832
CVD (-) → NPL (+)	4,709	13,721	9,967	7,538

Not: *%1, **%5, ***%10, önem seviyesinde anlamlıdır.

Hatemi-J(2012) asimetrik nedensellik testlerinin sonuçlarına göre CVD ve NPL değişkenleri arasında %5 anlamlılık düzeyinde sonuçlar dikkate alındığında testlerde CVD'ten (+) pozitif şoklardan NPL'e (+) pozitif şoklara doğru kurulan hipoteze göre test istatistik değeri (8,625) tespit edilmiş olup, bootstrap kritik değeri ise (7,619)'dan büyük olması nedeniyle elde edilen sonuç anlamlı bulunmuştur. H_0 hipotezi reddedilirken, H_1 hipotezi ise kabul edilmiştir.

Araştırmaya ilişkin oluşturulan temel hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

H_0 : CVD ile NPL değişkenleri arasında nedensellik yönünden bir ilişki bulunmamaktadır.

H_1 : CVD ile NPL değişkenleri arasında nedensellik yönünden bir ilişki bulunmaktadır.

6. Sonuç ve Değerlendirme

Dünya Sağlık Örgütü, covid-19 salgınınin ciddiye alınması gereken bir hastalık olduğunu ve bu bağlamda önlemlerin üst düzeye çıkartılması gerektiğini vurgulamıştır. Pandeminin başından bu yana geçen yaklaşık 2,5 yıllık süre içerisinde dünya genelinde 6,3 milyon insan (DSÖ, 2022), ülkemizde de 99 binin üzerinde (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2022) insan vefat etmiştir. Pandemi ile mücadele kapsamında hükümetler, sosyal, ekonomik ve finansal alanlarda çeşitli tedbirler almıştır. Bu salgın dünyada ve ülkemizde tüm sektörleri etkilediği gibi bankacılık sektörünü de etkilemiştir. Bu bağlamda salgının yayılmasının önlenmesine yönelik alınan önlemlerin yanı sıra bireylerin ve firmaların finansman ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik de birtakım uygulamalar pandemi boyunca yürürlüğe girmiştir.

Bankalar aracılık fonksiyonu gereği tasarruf sahiplerinin ellerinde bulunan atıl fonları toplayıp, bunları ihtiyaç sahiplerine kredi olarak verirken birçok riskle karşı karşıya kalmaktadır. Bankacılık sektöründeki en büyük risklerin başında kredi riski gelmektedir. Kredi riski, kullanılan kredilerin vade sonunda tahsil edilmemesidir. Bu durum kredinin takibe düşmesine neden olmakta, bankaların finansal oranlarını ve karlılıklarını olumsuz etkilenmektedir.

2020 Mart-2022 Mayıs dönemini kapsayan bu çalışmada covid-19 vaka sayıları ile Türk bankacılık sektörü takipteki kredi hacimleri arasında nedensellik yönünden bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmıştır. Serilere ilişkin veriler, Sağlık Bakanlığı ve BDDK web sitelerinden temin edilmiştir. Bu bağlamda öncelikli olarak, serilerde kırılmaları tespit etmek amacıyla araştırma kapsamında Zivot-Andrews birim kök testleri kullanılmıştır. Serilerin durağanlığı test edilirken öncelikle düzeyde durağan olup olmadıkları belirlenmiştir. Durağan olmayan serilerin farkları alınarak tekrar birim kök testi uygulanmıştır. Serilerin birim kök testinde birinci farkları alındığında durağan hale geldiği görülmüştür.

Covid-19 vaka sayıları ile NPL arasında nedensellik ilişkisinin olup olmadığını tespit edebilmek için Hatemi-J testi uygulanmıştır. Ayrıca nedensellik ilişkileri pozitif(+) şoklar ve negatif

(-) şoklar olarak ayrı ayrı incelenerek analiz edilmiştir. Asimetrik nedensellik testlerinin sonuçlarına göre CVD ve NPL değişkenleri arasında %5 anlamlılık düzeyinde sonuçlar dikkate alındığında testlerde CVD'ten (+) pozitif şoklardan NPL'e (+) pozitif şoklara doğru kurulan hipoteze göre test istatistik değeri (8,625) tespit edilmiş olup, bootstrap kritik değeri ise (7,619)'dan büyük olması nedeniyle elde edilen sonuç anlamlı bulunmuştur. H_0 hipotezi reddedilirken, H_1 hipotezi ise kabul edilmiştir. Covid-19 vaka sayıları ile takipteki krediler arasında nedensellik yönünden bir ilişki bulunmuştur. Çalışmanın sonucu Koç vd. (2021) çalışmasıyla benzer sonuçlar taşımaktadır. Koç vd. (2021), covid-19 vaka sayıları ile toplam kredi, tüketici kredileri ve takipteki kredi hacimlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulmuşlardır.

Ekonomi yönetiminin piyasalardaki likidite sıkışıklığını engellemek için almış olduğu önlemler, hazırlanan koruyucu paketler, kredi ertelemeleri gibi önlemler sınırlı da olsa piyasalarda rahatlatıcı bir etki ortaya çıkarmıştır. Pandemi süresince alınan tedbirler kapsamında Türk bankacılık sektörü tarafından kullanılan kredilerde genel bir artış olmakla birlikte takipteki kredilerin aynı hız da artmadığı görülmüştür. Bunun temel sebebi, alınan önlemler kapsamında vadesi gelen kredilerin vadelerinin ötelenmesi, ödenmeyen kredilerin yüzdürülmesi, takipteki krediler için sınıflandırma sürelerinin uzatılması gibi uygulamalar nedeniyle olduğu düşünülmektedir. Ekonomik politikaların etkisi ile pandemi döneminde şahıs ve firmaların finansman ihtiyaçlarını karşılamak için verilen kredilerin yanı sıra Kredi Garanti Fonu aracılığı ile verilen kredilerden kaynaklı olarak toplam kredi hacimleri artmış ve kredi hacmindeki artışta kamu sermayeli mevduat bankaları ön plana çıkmıştır.

Covid-19 kaynaklı piyasada oluşan likidite sıkışıklığını önlemek için alınan önlemler, kredi ertelemeleri, hazırlanan koruma ve teşvik paketleri piyasalarda kısmen de olsa rahatlatıcı etkiler yaratmıştır. Bununla birlikte pandeminin yayılım hızının düşmesi ile birlikte dünyada ve ülkemizde normalleşme sürecine girilmiş olup, pandeminin tam olarak son bulmamış olması nedeniyle mevcut riskler de devam etmektedir.

Diğer taraftan ekonomi yönetimi tarafından Merkez Bankası faiz politikasının enflasyon oranlarına göre daha düşük bir seyir göstermesi, bankaların son dönemde mevduat faizi ile kredi faiz marjının açılmasına neden olmuştur. Bu nedenle Türk Bankacılık sektörünün karlılığı önceki dönemlere göre ciddi bir artış göstermiştir. Covid-19 pandemisinin etkisi ile oluşan NPL kaynaklı maliyet artışları, mevduat faizi ile kredi faiz marjından kaynaklı gelir artışının gölgesinde kalmasına neden olmuştur.

Kaynaklar

- Ahmad, F. ve Bashir, T. (2013). Explanatory power of bank specific variables as determinants of non-performing loans: Evidence form Pakistan *banking sector*. *World Applied Serious Journal*, 22(9), 1220-1231. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.22.09.1908>
- Allan, W.X. (Eylül 2002). *An examination of China's non-performing loan issue*. Massachusetts Institute
- Alshebmi, A. S., Adam, M. H. M., Mustafa, A. M. A., Thomran, M., ve Fathelbab, O. E. A. (2020). Assessing the non-performing loans and their effect on banks profitability: Empirical evidence from the saudi arabia banking sector. *International Journal of Innovation*, 11(8), 69-90.
- Altman, I. E. (1968). Financial ratios, discriminant analysis and the prediction of corporate. *The Journal of Finance*, 23(4), 589-609.
- Anggriani, R. ve Muniarty, P. (2020). The effect of non-performing loans (NPL) and capital adequacy Ratio (CAR) on profitability (ROA) at PT. Bank Central Asia (BCA), TBK. *Ilomata International Journal Of Management*, 1(3), 21-126.

- Arabacı, H. ve Yücel, D. (2020). COVID-19 Pandemisinin Türk bankacılık sektörü üzerine etkisi. *Social Sciences Research Journal*, 9(3), 96-208.
- Ataçoğlu, H. (2006). *Kredi riski takibi, sorunlu krediler ve erken uyarı sistemleri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ayaydın, H., Pilatin, A., ve Barut, A. (2021). Takipteki kredilerin bankaya özgü, finansal ve makroekonomik belirleyicileri: Türkiye örneği. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (33), 169-186.
- Bapat, D. (2018). Profitability drivers for Indian banks: a dynamic panel data analysis. *Eurasian Business Review*, (8), 437-451. <https://doi.org/10.1007/s40821-017-0096-2>
- Barua, B. ve Barua, S. (2021). COVID-19 implications for banks: Evidence from an emerging economy. *SN Business and Economics*, 1(1), 1-28. <https://doi.org/10.1007/s43546-020-00013-w>
- Bayar, M. ve Varışlı, N. (2020), Covid-19 pandemisinin Türkiye’de tüketici kredileri hacmi üzerindeki etkisi: 2013-2020 dönemi zaman serisi analizi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(3), 85-99.
- Beybur, M. ve Çetinkaya, M. (2020), COVID-19 pandemisinin Türkiye’de dijital bankacılık ürün ve hizmetlerinin kullanımı üzerindeki etkisi. *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(2), 148-163.
- Bhattacharai, Y. R. (2017). Effect of non-performing loan on the profitability of commercial bank in Nepal. *Prestige International Journal of Management and Research*, 10(2), 1-8.
- Black, J., Nigar H. ve Gareth M. (2009). *Dictionary of Economics*, Third Edition, USA.
- Cavlak, H. (2020), Covid-19 pandemisinin finansal raporlama üzerindeki olası etkileri: BİST 100 endeksi’ndeki işletmelerin ara dönem finansal raporlarının incelenmesi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, (Özel Sayı): 143-168.
- Demirel, B. (2015). Turkish banking sector credit risk and modelling. *Munich Personal RePEc Archive*, 1-27
- Dimitrios, A., Helen, L. ve Mike, T. (2016). Determinants of non-performing loans: Evidence from Euro-Areas Countries. *Finance Letters Research*, (18), 116-119. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2016.04.008>.
- Duran, M. ve Acar, M. (2020). What a virus could do the world: Macroeconomic effects of covid-19 pandemic. *International Journal of Social and Economic Sciences*, 10(1), 54-67.
- Dünya Sağlık Örgütü. (2022, 01 Haziran). <https://covid19.who.int/>
- Ekren, N. (2002). Bankacılık reformlarının ekonomi politiği. *Activeline Bankacılık, Finans, İnsan Kaynakları ve Teknoloji Gazetesi*, Sayı (29), 2.
- Ersoy, H., Gürbüz, A.O. ve Fındıkçı, E. M. (2020). Covid-19'un Türk bankacılık ve finans sektörü üzerine etkileri, alınabilecek önlemler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Covid-19 Sosyal Bilimler Özel Sayısı, 19(37), 146-173.
- Festic, M. K. ve Repina, S. (2011). The macroeconomic sources of systemic risk in the banking sectors of five new eu member states. *Journal of Banking & Finance*, (35), 310–322.
- Fofack, H. (2005). Nonperforming loans in Sub-Saharan Africa: Causal analysis and macroeconomic implications. *The World Bank Policy Research Working Paper*, 1(1). <https://doi.org/10.1596/1813-9450-3769>.

- Genç, E. ve Şaşmaz, M. Ü. (2016). Takipteki banka kredilerinin makroekonomik belirleyicileri: ticari krediler örneği. *Selcuk University Social Sciences Institute Journal*, (36), 119-129.
- Göker, İ.E.K, Eren, B.S ve Karaca, S.S. (2020). The impact of the covid-19 (Coronavirus) on the Borsa Istanbul sector index returns: An event study. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 19(Covid-19 Special Issue), 14-41.
- Gülhan, Ü. ve Uzunlar, E. (2011). Bankacılık sektöründe karlılığı etkileyen faktörler: Türk bankacılık sektörüne yönelik bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (1), 341-368.
- Hatipoğlu, M., Şaşmaz, M.Ü. ve Ertürk, O. (2015). Türk bankacılık sektöründe takipteki kredilerin merkezi yönetim bütçesi üzerindeki etkileri. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 52 (606), 73-88.
- Khemraj, T. ve Pasha, S. (2009). *The determinants of non-performing loans: an econometric case study of Guyana*. University Library of Munich, Germany.
- Kılıç, Y. (2020). Borsa İstanbul'da covid-19 (Koronavirüs) etkisi. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 5(1), 66-77.
- Kirui, S. (2013). *The effect of non-performing loans on profitability of commercial banks in Kenya* (Unpublished master's thesis). University of Nairobi, Kenya.
- Kocabıyık, T. ve Alptürk, Y. (2020). Güven endeksleri ne cds primleri ile hisse senedi fiyatları arasındaki ilişkinin keşfi. *International Journal of Business Economics and Management Perspectives*, s.150.
- Koç, P., Şahpaz, K.İ., Kalaycı, R. ve İnce, T. (2021). *Covid-19 salgınının Türk bankacılık sektörü üzerindeki etkilerinin analizi*. İksad Yayınevi.
- Koyuncu, C. ve Saka, B. (2011). Takipteki kredilerin özel sektöre verilen krediler ve yatırımlar üzerindeki etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (31), 113-124.
- Kozak, S. ve Wierzbowska, A. (2021). Banking market concentration and bank efficiency: Evidence from Southern. *Eastern and Central Europe. The South East European Journal of Economics and Business*, 16(1), 38-52. <https://doi.org/doi:10.2478/jeb-2021-0004>
- Lata, R. S. (2014). Non-performing loan and its impact on profitability of state owned commercial banks in Bangladesh: An empirical study. *Proceedings of 11th Asian Business Research Conference, BIAM Foundation, Dhaka, Bangladesh*, ISBN: 978-1-922069-68-9, 1-13.
- Liu, D. Y., Wu, Y. C., Lin, C.H. ve Lu, W. M. (2017). The effect of nonperforming loans in dynamic network bank performance. *Hindawi Discrete Dynamics in Nature and Society*, (2017), 1-11. <https://doi.org/doi:10.1155/2017/9458315>
- Louzis, D. P., Vouldis, A. T., ve Metaxas, V. L. (2012). Macroeconomic and bank-specific determinants of non-performing loans in Greece: A comparative study of mortgage, business and consumer loan portfolios. *Journal of Banking & Finance*, 36(4), 1012-1027.
- Makri, V., Tsagkanos, A. ve Bellas, A. (2014). Donuk kredilerin belirleyicileri: Euro bölgesi örneği. *Pano Economicus*, (61), 193-206. <https://doi.org/10.2298/PAN1402193M>
- Messai, A. S. ve Jouni, F. (2013). Micro and macro determinants of non-performing loans. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 3(4), 852-860.
- Özcan, A. ve Çiftçi, C. (2015). Türkiye'de mevduat bankacılığında yoğunlaşma ve kârlılık ilişkisi (2006-2013 dönemi), *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3), 1-12.

- Özen, İ. (2020). Covid-19'un kâr veya zarar tablosuna etkisi. *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 6(38), 2351-2368.
- Öztürk, Ö., Şişman, M.Y., Uslu, H. ve Çıtak, F. (2020). Effect of covid-19 outbreak on Turkish stock market: A sectoral-level analysis. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(1), 56-68.
- Perron, P. (1989). The great crash, the oil price shock, and the unit root hypothesis. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 57(6), 1361-1401.
- Pilatin, A. ve Ayaydın, H. (2022) Bankaların kredi kalitesi, kredi büyümesi ve sosyal sermaye arasındaki ilişki: Türk bankacılık sektöründen kanıtlar. *Middle East Development Journal*, 14(1), 133-170. <https://doi.org/10.1080/17938120.2022.2074673>
- Psaila, A., Spiteri, J. ve Grima, S. (2019). The impact of non-performing loans on the profitability of listed Euro-Mediterranean commercial banks. *International Journal of Economics and Business Administration*. 7(4), 166-196.
- Ranjan, R. ve Dhal, S. C. (2003). Non-performing loans and terms of credit of public sector banks in India: An empirical assessment. *Reserve Bank of India Occasional Papers*, 24(3), 81-121.
- Sarıtaş, H., Gökçe, A. ve Gökçe, A. (2016). Banka karlılığı ile finansal oranlar ve makroekonomik değişkenler arasındaki ilişkilerin sistem dinamik panel veri modeli ile analizi: Türkiye araştırması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11 (1), 87-108.
- Selçuk, H. ve Darıcı A. (2003). Türk bankacılık sektöründe tahsili gecikmiş alacaklar. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Öneri Dergisi*, 5(20),173- 189.
- Selimler, H. ve Kale, S. (2018). Banka ve finansal kurumların krediler ve sorunlu krediler açısından karşılaştırılması. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 40(2), 274-295.
- Şahbaz, N. ve İnkaya, A. (2014). Türk bankacılık sektöründe sorunlu krediler ve makro ekonomik etkileri. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 69-82.
- Şeker, Y. (2020). Covid-19 pandemisinin bist kurumsal yönetim endeksinde yer alan şirketler üzerindeki etkisi. *Karadeniz Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 79-94.
- Tanınmış, Y.B. ve Sözer, İ. (2011). Bankalarda takipteki krediler: Türk bankacılık sektöründe takipteki kredilerin tahminine yönelik bir model uygulaması. *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 3(5), 43-56.
- T.C. Sağlık Bakanlığı (2022, 01 Haziran). <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66300/covid-19-nedir-.html>
- Ugoani, J. N. N. (2016). Non- performing loans portfolio and its effect on bank profitability in Nigeria. *Independent Journal of Management & Production*, 7(2), 303-319.
- Vashti, A.F. (2020). Banking vs covid-19. SSRN. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3591224>. (28.02.2022).
- Vogiazas, S. D. ve Nikolaidou, E. (2011). Investigating the determinants of nonperforming loans in the Romanian banking system: an empirical study with reference to the Greek crisis. *Economics Research International*, (2011), 1-14. <https://doi.org/10.1155/2011/214689>
- Yağcılar, G. G. ve Demir, S. (2015). Türk bankacılık sektöründe takipteki kredi oranları üzerinde etkili olan faktörlerin belirlenmesi. *Journal of Alanya Faculty of Business/Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(1), 221-229.
- Zivot, E., ve Andrews, D. W. K. (1992). Further evidence on the great crash, the oil-price shock, and the unit-root hypothesis. *Journal of Business & Economic Statistics*, 20(1), 25-44.



Çalışanların KSS Algıları, İş Becerikliliği ve İş Performansı Arasındaki İlişkileri Anlamaya Yönelik Ampirik Bir Araştırma



An Empirical Study to Understand the Relationships Among Employees' Perceptions of CSR, Job Crafting, and Job Performance

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1208000>

Cenk TUFAN*

Öz

Makale Bilgileri

Makale Türü:

Araştırma
Makalesi

Geliş Tarihi:

21.11.2022

Kabul Tarihi:

30.12.2022

© 2023 İKTİSAD
Tüm hakları
saklıdır.



Bu çalışma, çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) algıları ile iş becerikliliği ve bireysel düzeydeki iş performansı arasındaki sıralı ilişkileri incelemeyi amaçlamaktadır. Bu nedenle, mevcut çalışmada, çalışanların işletmelerinin KSS faaliyetleri hakkındaki olumlu algılarının, iş becerikliliği gibi olumlu çalışan tutum ve davranışlarına ve bireysel iş performansında bir artışa neden olacağı ileri sürülmektedir. Bu amaçla, İstanbul Havalimanı işletici kuruluşu İGA'nın beyaz yakalı çalışanlarına anket uygulanmıştır. Araştırma verilerini toplamak için işletmenin insan kaynakları departmanına online anket linki gönderilmiştir. Gönderilen anketlerden 281 adet kullanılabilir cevap elde edilmiştir. Araştırma hipotezleri AMOS programı kullanılarak yapısal eşitlik modellemesi (YEM) ile test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, çalışanların KSS algılarının iş becerikliliği üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu; iş becerikliliğinin ise bireysel iş performansını üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca çalışanların KSS algılarının bireysel iş performansını üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bu çalışma, KSS algısı ve iş becerikliliğinin iş performansının öncülleri olduğu sonucunu bularak literatüre katkıda bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş becerikliliği, çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algıları, iş performansı.

Abstract

Article Info

Paper Type:

Research Paper

Received:

21.11.2022

Accepted:

30.12.2022

© 2023 JEBUPOR
All rights
reserved.



This study aims to examine the sequential relationships among employees' corporate social responsibility (CSR) perceptions, job crafting and job performance at the individual level. Therefore, in the current study, it is argued that positive perceptions of employees about CSR activities of their businesses will lead to positive employee attitudes and behaviors such as job crafting and an increase in individual job performance. For this purpose, a questionnaire was conducted to the white-collar employees of the operating company of Istanbul Airport (IGA). An online survey link was sent to the human resources department of the enterprise to collect the research data and 281 usable responses were obtained. The research hypotheses were tested with structural equation modeling (SEM) using the AMOS program. As a result of the analyzes, it was found that employees' perceptions of CSR have a positive effect on job crafting; It was concluded that job crafting has a positive effect on individual job performance. In addition, it has been found that employees' perceptions of CSR have a positive effect on individual job performance. This study contributes to the literature by finding that CSR perception and job crafting are antecedents of job performance.

Keywords: Job crafting employees' CSR perceptions, job performance.

Atf/ to Cite (APA): Tufan, C. (2023). Çalışanların KSS algıları, iş becerikliliği ve iş performansı arasındaki ilişkileri anlamaya yönelik ampirik bir araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(20), 69-86

Extended Abstract

Research Problem & Purpose:

Based on social exchange theory and social identity theory, the aim of this study, which deals with CSR at the individual level, is to examine the effect of employees' perceptions of CSR of their businesses on job-crafting and job performance at the individual level. Therefore, it is argued that positive perceptions of employees about CSR activities of their businesses will lead to positive employee attitudes and behaviors such as job crafting and an increase in individual job performance.

Research Questions:

In this paper, answers to the following questions will be sought: Do employees' corporate social responsibility (CSR) perceptions affect job crafting positively? Does job-crafting affect job performance positively? Do employees' corporate social responsibility (CSR) perceptions affect job performance positively?

Literature Review:

Social identity theory and social exchange theory seem appropriate to establish a link between job performance and perceived CSR. From the perspective of social exchange theory (Blau, 1964), inward-looking CSR practices of businesses make employees view their businesses as kind, helpful, and compassionate, increasing their intense obligation to reciprocate with their kindness.

Any social group, large or small, forms a shared identity that determines who its members are, how they act, and what they believe. This social identity emphasizes the difference between the group to which one is a member from other relevant outgroups (Hogg, 2016). Suppose the social group to which one is a member engages in social responsibility activities and adopts the values accepted by society. This shows that it is positively differentiated from other groups, which directly affects the individual's perception of social identity (Andersen, 2004).

The perception of employees that they are members of a reputable business that implements CSR activities will also increase their self-esteem (Al-Ghazali and Sohail, 2021: 4). This sense of self is expected to improve the company's and its employees' social exchange procedures. Namely, employees with a high sense of self, which is based on the external CSR perceptions of their businesses, will have a more vital obligation to repay the benefits they obtain from their businesses with their voluntary efforts, again by the social position of their businesses, as they want to protect their self-esteem and self-concept (Tyler, 1999).

In the literature, studies are showing that an employee who develops a positive self-perception through the social group or organization they are a member of will also be positively affected by his attitudes and behaviors towards the organization and work (Dutton et al., 1994; Hogg and Terry, 2000; Scheepers and Ellemers, 2019; Stets and Burke, 2000; Farooq et al. 2014).

Methodology:

The 5-point Likert Scale is used as the data collection method for this quantitative study. The research population consists of the white-collar employees of the Istanbul Airport operating organization (IGA). To provide the research data, an interview was held with the IGA human resources department. As a result of the interview, it was learned that the research population consisted of 2870 people. A web-based survey link was sent to the human resources department to collect the data. 281 responses were received from the questionnaires sent. The gathered data and the hypotheses of the research are analyzed with the structural equation model by using the AMOS program.

Results and Conclusions:

As a result of the research, it was concluded that the perception of the corporate social responsibility of employees has a significant and direct effect on all three sub-dimensions of job-crafting (task crafting, cognitive crafting, relational crafting). Another result of the study is that the three sub-dimensions of job crafting (task crafting, cognitive crafting, relational crafting) have a direct effect on the individual performance of employees. Another finding obtained from the research is that employees' social responsibility perceptions have a direct and significant effect on individual job performance.

1. Giriş

Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS), iş uygulamalarının önemli bir bileşeni olduğundan günümüzde lider durumdaki işletmelerin çoğu, müşterilerinin ilgisini çekmede önemli bir araç olarak KSS faaliyetlerinin önemini kavramış bulunmaktadır (Glavas, 2016). Toplumsal baskıya ve etik yükümlülüklerle cevaben birçok işletme sosyal sorumluluk faaliyetlerinde üzerlerine düşen rolü oynamak için çaba sarf etmekte dolayısıyla da bu konu hem akademisyenlerin hem de uygulamacıların ilgisini cezbetmektedir (Mueller vd., 2012). Alanyazında, bir işletmenin KSS politika ve uygulamalarının yalnızca işletme düzeyinde finansal sonuçlara katkıda bulunmakla kalmadığı, aynı zamanda işletmenin, tüketicilerinin gözündeki itibarı ve dış paydaşların beklentilerini de karşılayarak yatırımcıları cezbettiği şeklinde finansal olmayan sonuçlara da yol açtığı belirtilmektedir (De Roeck vd., 2016; Graves ve Waddock, 1994; Orlitzky vd., 2003).

Alanyazında, işletmelerin KSS uygulamalarının sonuçları üzerinde yoğun bir ilgi olmasına rağmen, işletmelerin KSS faaliyetlerinin, iç paydaşlara odaklanma ve bireysel düzeyde, çalışanların iş performansını etkileyebileceği olasılığı çoğunlukla ihmal edildiğinden bu konudaki belirsizlik devam etmektedir (Rupp ve Malory, 2015; Shin vd., 2016; Ying vd., 2021; Yoon ve Chung, 2018). Bu durum büyük bir talihsizliktir. Çünkü çalışan, oynadığı rol sebebi ile örgüt için çok önemli bir iç paydaş olmakla kalmayıp, aynı zamanda gösterdiği performans ile örgütün yaşamını sürdürmesi ve refahı için kilit bir yapı taşı durumundadır (Gaudencio vd., 2020). Bu konunun ihmali, kurumsal yöneticilerin veya insan kaynakları yöneticilerinin KSS mekanizmasını tam olarak anlamasına da engel teşkil etmektedir.

KSS'nin bireysel analiz düzeyinde incelenmesi yani çalışanların işletmelerinin KSS faaliyetlerini anlamlandırmasının (çalışanların KSS algıları) çalışanlar arasında olumlu tutum ve davranış değişiklikleri geliştirdiği ileri sürülmüştür (Hur vd., 2018). Bireysel düzeyde, çalışanların, işletmelerinin KSS uygulamalarına yönelik olumlu davranış ve iş çıktıları oluşturmalarının altında bazı sebepler bulunmaktadır. Nitekim, KSS uygulamaları sayesinde işletmeler iş ortamının niteliği üzerinde birtakım iyileştirmeler yaparak faaliyet süreçlerini çalışanlar ile uyumlu hale getirmektedir (Newman vd., 2015; Pham vd., 2022). Böylelikle, işletmelerinin kendilerine yönelik yaptıkları iyileştirmeleri algılayan çalışanlar bu durumda işletmelerine karşı olumlu tutum ve davranışlar geliştirmektedir. İşyeri davranışlarını anlayabilmede kullanılacak temel dayanak ise Blau (1964) tarafından geliştirilen sosyal değişim teorisidir. Bu teori, karşılılık normuna atıfta bulunarak sosyal değişimler sırasında bireye yönelik olumlu bir davranış yapıldığında bunun, kişi için karşılığında belirlenmemiş olumlu bir davranışta bulunma zorunluluğu getirdiğini söylemektedir (Swift ve Virick, 2013: 718).

Ayrıca, KSS uygulamaları yolu ile topluma faydalı birtakım girişimlerde bulunan bir işletmenin üyesi olmak, çalışanların pozitif kimlik duygusu geliştirmelerine de imkân sağlamaktadır. Bu durum da yine çalışanların işletmelerine yönelik olumlu tutum ve davranış biçimleri geliştirmelerine yardımcı olmaktadır. Bu yaklaşımın ana dayanağı ise Sosyal Kimlik Teorisi olarak gösterilmektedir (Kim vd., 2010). Sosyal kimlik teorisi (Tajfel ve Turner, 1979) bireylerin kimliklerinin ağırlıklı olarak çeşitli sosyal bağlamlarda başkalarıyla kurdukları etkileşimler tarafından şekillendirildiğini öne sürmektedir.

Alanyazında yapılmış araştırmalarda, çalışanların KSS algıları ile işe bağlılık, iş tatmini, yaratıcılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme ve duygusal örgütsel bağlılık gibi çeşitli çalışan çıktıları arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur (Chaudhary ve Akhouri, 2019; Chou vd., 2021; Lythreath vd., 2020; Moon vd., 2014; Singhapakdi vd., 2019).

Bu çalışmalara rağmen yine de KSS algılarının çalışan çıktılarını ne şekilde artırabileceği hususu alanyazındaki belirsizliğini korumaktadır. Glavas (2016), KSS algıları ve çalışan çıktıları arasındaki ilişkileri keşfetmek için daha fazla çalışma yapılması gerekliliğinden bahsetmektedir. Benzer şekilde, Tims vd., (2013), iş becerikliliği ve bireysel iş performansı arasındaki ilişkilerin daha fazla irdelenmesi gerektiğinden bahsetmektedir. Hur vd., (2021), yaptıkları çalışmada KSS algısı ile

iş becerikliliği arasındaki ilişkileri inceleyen daha fazla sayıda ampirik çalışmaya ihtiyaç bulunduğundan bahsetmektedirler. Bu çağrılara cevap olabilmek ve alanyazındaki boşluğu kapatabilmek amacı ile bu çalışmada KSS algısı, iş becerikliliği ve bireysel iş performansı arasındaki etkileşimler ortaya konmaya çalışılmıştır.

Sosyal kimlik teorisi ve sosyal değişim teorisine dayanarak KSS'yi bireysel analiz düzeyinde inceleyen bu araştırmanın amacı çalışanların, işletmelerinin KSS algılarının iş becerikliliği ve bireysel düzeyde iş performansı üzerindeki etkisini incelemektir. Bu nedenle, mevcut çalışmada, çalışanların işletmelerinin KSS faaliyetleri hakkındaki olumlu algılamalarının, iş becerikliliği gibi olumlu çalışan tutum ve davranışlarına ve bireysel iş performansında bir artışa neden olacağı ileri sürülmektedir. Bu amaçla, İstanbul Havalimanı işletici kuruluşu İGA'nın beyaz yakalı çalışanlarına anket uygulanmıştır.

Bu çalışmanın literatüre çeşitli yönden katkı sağlaması beklenmektedir. İlk olarak, KSS ile bireysel iş performansı arasındaki ilişkiye dikkat çekmek amaçlanmıştır. Bu, başlıca iç paydaşlar olarak çalışanların iş performansı düzeylerini açıklamada KSS algılamalarının rolünü ortaya çıkarmada bize yardımcı olacaktır. İkinci olarak, algılanan KSS ile iş performansı arasındaki ilişkinin altında yatan psikolojik etken olarak iş becerikliliğini kullanmıştır. Bu çalışma, çalışanların örgütlerine ve yaptıkları işlere yönelik tutumlarının, KSS algıları ile iş performansı arasındaki ilişkiye etki edebileceğini açıklayarak, KSS'yi bireysel düzeydeki birtakım sonuçlarla ilişkilendiren ana mekanizmaları ortaya koymaktadır.

Çalışmada öncelikle teorik altyapı verilmiş, ardından alanyazın taramasına geçilerek kavramsal araştırma modeli gösterilmiştir. Sonraki aşamada, araştırmanın yöntem ve bulgularına dair bilgiler verilmiştir. Sonuç ve tartışma kısmında araştırmaya ait kısıtlara değinilerek gelecek araştırmacılar için önerilerde bulunulmuştur.

2. Teorik Çerçeve

Günümüzde işletmeler, paydaşlarının KSS uygulamaları ile ilgili taleplerini karşılayabilmek amacı ile yoğun bir baskı altında faaliyetlerini sürdürmektedir (Ying vd., 2021). KSS uygulamalarını benimsemiş olan işletmeler yasal zorunlulukları yerine getirme ve ekonomik çıkarlarını gözetmenin yanı sıra sosyal sorumluluk ve hayır işleri ile ilgili faaliyetlere daha fazla ağırlık vermektedir. Bu işletmeler sosyal sorumluluk faaliyetleri yolu ile hem işletmelerinin itibarını artırmakta hem de kendileri için finansal yönden birtakım faydalar sağlamaktadır (Orlitzky vd., 2003). KSS, alanyazında araştırmacıları cezbeden bir konu olmasına rağmen, işletmelerin KSS uygulamalarının çalışanlarının üzerinde ne gibi etkileri olabileceği hususu tam olarak anlaşılamamıştır (Jones vd., 2017; Valmohammadi, 2011). İşletmelerin KSS uygulamalarının çalışanları üzerinde ne tür etkilere sebep olabileceğini anlayabilmek için ilk olarak yapılması gereken analiz düzeyinin tespit edilmesidir (Rupp ve Mallory, 2015; Ying vd., 2021).

Bireyler gerçeğin değil de aslında gerçeğin ne olabileceğini algılamaya daha fazla meyilli olduklarından, algı bireylerin davranışlarını şekillendiren ana unsur olarak görülmektedir. Yani, çalışanların işletmelerinin KSS uygulamalarını algılayış biçimleri, bu uygulamaların bireysel düzeydeki olası etkilerini keşfetmede yararlı olmaktadır (Hur vd., 2018; Mathieson vd., 2001; Robbins ve Judge, 2015). Bazı araştırmacılar, işletmelerin, KSS uygulamalarının çalışanlar üzerinde ne gibi etkileri olabileceğini tespit edebilmek için bu ilişkide algının rolünü hesaba katmamız gerektiğini ifade etmektedirler. Bu araştırmacılar ayrıca, çalışanların, işletmelerinin KSS uygulamalarına katılımına ilişkin bireysel inançlarının, onların işlerine karşı da bireysel tepkiler geliştirmesine yol açabileceğini ifade etmektedirler (Kim vd., 2018; Valentine ve Fleischman, 2008). Bu sebeple de mevcut araştırma, çalışanların, işletmelerinin KSS uygulamaları ile ilgili algılarını merkezine almakta ve çalışanların KSS algıları ise gerçekte çalışanların kendi işletmelerinin KSS politika ve uygulamaları içinde yer alıp almadıklarını algılama dereceleri şeklinde ifade edilmektedir.

İşletmeler açısından KSS uygulamaları kâr maksimizasyonundan çok, işletmenin çevresine karşı olan yükümlülüklerini içermektedir. İşletmelerin çoğu, KSS uygulamalarına kendi çalışanlarının performansını artıracacağı beklentisi ile başlamaz. Buna dayanarak da çalışanların, işletmelerinin KSS uygulamalarına ilişkin algılarının iş performansları üzerinde doğrudan bir etki yaratabileceğine inanmak zordur (Du vd., 2010). Öte yandan, çalışanların KSS algılarının iş beceriklilikleri veya psikolojik durumları üzerinde bir etkiye sahip olabileceği ve bu durumun da çalışanların iş performansları üzerinde etki yaratabileceği hususu daha inandırıcı gelmektedir (Aguinis ve Glavas, 2019; Kim vd., 2018).

Bu bağlamda, algılanan KSS ile iş performansı arasında bir bağlantı kurmak için sosyal değişim teorisi ve sosyal kimlik teorisi uygun görünmektedir. Sosyal değişim teorisinin bakış açısından (Blau, 1964), işletmelerin içe yönelik KSS uygulamaları çalışanların işletmelerini nazik, yardımsever ve şefkatli olarak görmelerini sağlar ve bu da kendi iyilikleriyle karşılık verme konusundaki yoğun yükümlülüklerini arttırır.

Sosyal kimlik teorisinin odak noktası, bir bireyin belirli bir sosyal gruba ait olduğuna dair inancı ve farkındalığı ile bu grup üyeliğinin kendisi için birtakım değerleri ihtiva ettiği ve aynı zamanda da kendisi için duygusal bir öneme haiz olduğudur. Birey eğer ait olduğu grupla ilgili olumlu bir algıya sahipse bu durumda sosyal kimliğini de olumlu şekilde algılayacaktır (Tajfel, 1972).

Büyük ya da küçük her türlü sosyal grup, üyelerine kim olduklarını, nasıl davranacaklarını ve neye inanacaklarını belirleyen ortak bir kimlik oluşturur. Bu sosyal kimlik ise üyesi olunan grubun diğer ilgili dış gruplardan farklılığını vurgular (Hogg, 2016). Üyesi olunan sosyal grup, sosyal sorumluluk faaliyetlerinde bulunuyor ve toplum tarafından kabul edilen değerleri benimsiyorsa bu durum diğer gruplardan olumlu bir şekilde ayrışıldığını göstermektedir ve bu da bireyin sosyal kimlik algısı üzerinde doğrudan bir etki göstermektedir (Andersen, 2004).

Çalışanların KSS faaliyetleri uygulayan saygın bir işletmenin üyesi olduklarına dair algıları ayrıca kendi benliklerine olan saygıyı da arttıracaktır (Al-Ghazali ve Sohail, 2021). Bu benlik duygusunun, işletme ve çalışanları arasındaki sosyal değişim prosedürlerini artıracacağı beklenmektedir. Yani, çalışanların işletmelerinin dış KSS algılarına dayalı olarak meydana gelen yüksek benlik duygusuna sahip çalışanlar, benlik kavramlarını ve benlik saygısını korumak istediklerinden, işletmelerinden elde ettikleri faydaları yine işletmelerinin sosyal konumuna uygun olarak gönüllü çabalarıyla geri ödeme konusunda daha güçlü bir yükümlülük içine gireceklerdir (Tyler, 1999).

Alanyazında, üyesi oldukları sosyal grup veya örgüt yolu ile olumlu bir benlik algısı geliştiren bir çalışanın örgüte ve işe karşı göstereceği tutum ve davranışların olumlu biçimde etkileneceğini gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Dutton vd., 1994; Hogg ve Terry, 2000; Scheepers ve Ellemers, 2019; Stets ve Burke, 2000; Farooq vd., 2014).

Önceki araştırmalar, KSS algılarının çalışanların tutum ve davranışlarını nasıl etkilediğine odaklanmış olsa da iş becerikliliğinin çalışanların işletmeleri hakkındaki algılar yolu ile nasıl artırılacağı hakkındaki bilgimiz sınırlıdır. Ayrıca, önceki araştırmalardan elde edilen sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda, KSS'nin iş performansını etkilediği temel süreci araştırmak da faydalı olabilir (Carmeli vd., 2007).

3. Literatür Taraması

3.1. KSS Algısı ve İş Becerikliliği

KSS uygulamaları işletmelerin çevresine ve paydaşlarına yararlı olmak adına yürüttüğü kurumsal politika ve faaliyetler bütünüdür (Jenkins, 2009; Morsing ve Schultz, 2006). Bu sebeple, KSS uygulamaları, bir işletmenin karlılığını artırma faaliyetlerinin ötesinde, gönüllülük esasına dayalı etik bir duruşu ifade etmektedir. Çalışanın işindeki anlam duygusunu güçlendirdiği için proaktif bir

davranış olarak kabul edilen iş becerikliliği ise bireylerin ilişkisel, bilişsel ve fiziksel bir şekilde işlerini kendi kişisel özelliklerine uygun bir biçime getirmesi yönünde yaptıkları değişiklikleri ifade etmektedir (Bakker vd., 2012; Wrzensniewski ve Dutton 2001).

Çalışanlar, iş tasarımlarını kendi çıkarları ve değerleri ile uyumlu hale getirebilmek için işleri üzerinde resmi olmayan birtakım değişiklikler yapabilmektedir. Bu durum çalışanların işlerine karşı anlam ve memnuniyet hislerinin artmasına ve yaptıkları işten daha fazla keyif almalarına yol açar. İş becerikliliği görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik ve ilişkisel beceriklilik şeklinde üç boyutta sınıflandırılmaktadır (Wrzensniewski ve Dutton 2001). Görev becerikliliği, görevlere harcanan zamanın, çabanın ve görevleri yaparken kullanılan araçların değiştirilmesi, kişinin daha fazla ya da daha az görevler almak suretiyle işin kişinin ihtiyaç ve yetenekleri ile daha uyumlu hale getirilmesidir (Seçkin, 2019). İlişkisel beceriklilik, çalışanların iş ile ilgili yaptığı faaliyetler esnasında kiminle ne zaman veya nasıl etkileşime girdiğini, bu etkileşimin kalitesini ve kapsamını değiştirmeyi ifade etmektedir (Zhang ve Liu, 2020). Bilişsel beceriklilik, bir çalışanın, işin kendisi için taşıdığı anlamı yeniden yorumlamasını ve aynı zamanda da yaptığı işe karşı olan bakış açısını değiştirecek bilişsel değişiklikleri kapsar (Buluç ve Ersoy Kart, 2020). Bundan dolayı da iş becerikliliği, çalışanların görevleri esnasındaki, karşılıklı ilişkiler hakkındaki düşünme biçimlerini değiştirme, çalışanların görev sınırlarını değiştirme ve çalışanların kimliklerinin yanı sıra süreç ile ilgili olarak işe ve işin anlamına yeniden şekil verme suretiyle yapılan proaktif bir süreci ifade eder (Hornung, 2019; Wrzensniewski ve Dutton 2001). Çalışanların olumlu bir benlik imajı yaratma istekleri, iş ve işin anlamı ile ilgili olarak tam bir kontrol sağlamak arzuları ve birlikte çalıştığı diğer çalışanlarla bağlantı kurma ihtiyaçları sebebiyle iş becerikliliği motivasyonu bu üç bireysel ihtiyaçtan kaynaklanır (Lyons, 2008). Sosyal kimlik teorisinin ışığında, Ellemers vd., (2004), KSS uygulamaları sayesinde bir işletmenin kendi itibarını ve çalışanlarının işletmeleri üzerindeki imaj algısını artırdığını, bu durumun da çalışanların işletmelerinden gurur duymalarına ve işletmelerinin imajını devam ettirmek için onlarda bir gayret gösterme eğilimi sağlamada yararlı olduğunu ifade etmişlerdir.

Ayrıca, KSS uygulamaları sayesinde işletmelerinin kazanmış olduğu olumlu imajdan dolayı çalışanlar kendilerine de saygı duyulduğunu düşündükleri zaman, kazanılan bu pozitif yönlü örgütsel kimliği devam ettirebilmek için kariyer gelişimlerine ve öz değerlere daha fazla inanma yönünde eğilimler göstermenin yanı sıra örgütlerine karşı daha yüksek derecede bir bağlılık göstermeye başlarlar. (Nyuur vd., 2021). Bununla birlikte, KSS uygulamaları sayesinde işletmeleri üzerinde olumlu bir algı geliştiren çalışanlar, pozitif yönlü bir örgütsel kimliğe de sahip olacaklardır. Böylece, bu örgütsel kimliğe verdikleri pozitif yönlü değer algısını ayrıca kendi kimliklerine de yansıtma imkânı bulacaklardır. Çalışanların, KSS faaliyetleri gösteren bir işletmenin parçası olduklarına inançları kendilerinde bir öz saygı ve gurur duygusuna sebebiyet verecektir. Bu sayede de duygusal manada örgütlerine daha yüksek düzeyde bir bağlılık hissi göstereceklerdir (Kim vd., 2010).

Bu anlatılanların ışığında, işletmelerin KSS faaliyetlerinin, çalışanların olumlu bir benlik imajı geliştirmelerini, yaptıkları iş ve işlerinin anlamı üzerinde tam bir kontrol sağlamalarını ve iş becerikliliği yolu ile diğerleri ile insani bağlar kurma olasılıklarını artıracakı düşünülmektedir. Nitekim, Hur vd., (2021) yaptıkları bir araştırmada çalışanların KSS algısının iş beceriklilikleri üzerinde pozitif yönlü bir etki gösterdiğini bulmuştur.

Bu anlatılanlara dayanarak da aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H1: KSS algılarının iş becerikliliği üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır

H1a: KSS algılarının görev becerikliliği üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır

H1b: KSS algılarının bilişsel beceriklilik üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır

H1c: KSS algılarının ilişkisel beceriklilik üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır

3.2. İş Becerikliliği ve İş Performansı

Alanyazında çeşitli tanımları olmakla birlikte, performans kavramı Campbell arkadaşları (1993) tarafından “*bir çalışanın amaç yönelimli eylemleri*” şeklinde tanımlanmıştır. İş performansı, çalışanlar tarafından yapılan işin etkili olup olmadığını yansıtmakla birlikte yaptıkları işin örgüte olan etkilerini ve çalışanın kendi yeteneklerini de göstermektedir (Zhang ve Liu, 2020). İki farklı bakış açısını barındırmaktadır: sağlıklı bir çalışma ortamını desteklemekle ilgili olan rol dışı performansı (Borman ve Motowidlo, 1993) ve kurumsal hedefler ve işlevlerle tutarlı faaliyetlerle ilgili olan rol içi performans (Motowidlo vd., 1997).

İş becerikliliği, belirli bir proaktif davranış biçimi olarak tanımlanır (Tims vd., 2015). Proaktif çalışma davranışı, çalışanların uygun durum ve koşullar yaratmak suretiyle aktif olarak iyileştirme fırsatları ve bilgileri aramasını içermektedir. Bu kavramla ilişkili olan proaktif davranışlar ise inovasyon ve kariyer yönetimi, stresle başa çıkma, geri bildirim arama ve proaktif sosyalleşme gibi davranışlardır. Bahsedilen proaktif davranış şekilleri rol belirliliği, memnuniyet, kişisel kontrol duygusu, sosyal entegrasyon ve iş performansı şeklinde bir takım önemli sonuçlara sebebiyet verebilmektedir (Crant, 2000).

Proaktif bir davranış biçimi olan iş becerikliliğine odaklanmak, bireysel ve örgütsel düzeyde sonuçlara katkıda bulunan yeni bir yaklaşım olarak görülmektedir (Teng ve Chen, 2019). Bilindiği gibi, örgüt yönetimi katılım ve performans düzeylerini etkileyebilme yetkisine sahiptir. Ancak, çalışanların kendi iş zorluklarını ve kaynaklarını harekete geçirmeleri de aynı derecede önemli olabilir. Özellikle, ekonomide görülen çalkantılı dönemlerde, kaynaklara ulaşmak ve yönetimden geri bildirimler alabilmek kolay değildir. Bu tür durumlarda, çalışanlar iş becerikliliği gibi proaktif davranışlar göstererek kendi çalışma ortamlarını optimize edebilirler (Bakker vd., 2012).

Wrzesniewski ve Dutton (2001), iş becerikliliğinin çalışanların işlerinin sınırlarını değiştirdiği ve yeteneklerine, ilgi alanlarına ve değerlerine uygun bir iş ortamı sağladığı için iş performansı ile pozitif olarak ilişkili olduğunu öne sürmüştür.

Alanyazında yapılmış bazı araştırmalarda iş becerikliliğinin iş performansı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu sonucu elde edilmiştir. Shang (2022)’in Çin’de 536 öğretmen üzerinde yaptığı çalışmada iş becerikliliğinin işe adanmışlık iş performansı ve işin anlamı ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişki içinde olduğunu bulmuştur. Çalışma sonucunda, iş becerikliliğinin öğretmenlerin iş performanslarının önemli bir unsuru olduğundan bahsedilmiştir. Lyons (2008), ABD’de satış görevlileri üzerine yaptıkları bir çalışmada iş becerikliliği ile iş performansı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur. Bakker vd., (2012) çalışma ortamını optimize ederek iş becerikliliği gösteren çalışanların örgütlerine daha bağlı olduklarını ve bunun sonucu olarak da yüksek düzeyde bir performans gösterdikleri sonucuna ulaşmıştır. Tims vd., (2015), iş becerikliliğinin işe bağlılık üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğunu bu durumun da iş performansını artırdığı sonucuna varmışlardır. Ghitulescu (2006), iş becerisine sahip olan çalışanların işyerlerinde belirlenen hedeflere daha bağlı olduklarını, problem çözme ve karar verme süreçlerine katkıda bulunma ihtimallerinin daha yüksek olduğunu bu durumun da performans için bir motivasyon artışına yol açacağı sonucunu bulmuştur. Zhang ve Liu (2020), çalışanların iş becerikliliği, sosyal sermaye, öz değerlendirme ve iş performansları arasındaki ilişkileri araştırdıkları ve 483 çalışan üzerine yaptıkları bir çalışmada, iş becerikliliğinin iş performansı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi olduğunu bulmuşlardır.

Bu anlatılanlara dayanarak aşağıdaki hipotezler üretilmiştir:

H2: Çalışanların iş becerikliliğinin iş performansı üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır

H2a: Çalışanların görev becerikliliğinin iş performansı üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır

H2b: Çalışanların bilişsel becerikliliğinin iş performansı üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır

H2c: Çalışanların ilişkisel becerikliliğinin iş performansı üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır

3.3. KSS Algısı ve İş Performansı

Alanyazında yapılmış çalışmalar genellikle firmaların KSS faaliyetlerine yaptıkları yatırımların firma performansı gibi daha kurumsal etkilerine odaklanmıştır (Mishra ve Suar, 2010; Saha vd., 2019; Yu ve Choi, 2014; Zhu vd., 2016). Fakat son zamanlarda yapılmış çalışmalarda, çalışanların KSS algılarının iş çıktıları üzerindeki etkileri de araştırılmaya başlanmıştır (Asante Boadi, 2020; Chatzopoulou vd., 2021; Du ve Vieira, 2012; Manimegalai ve Baral, 2018; Paruzel vd., 2021).

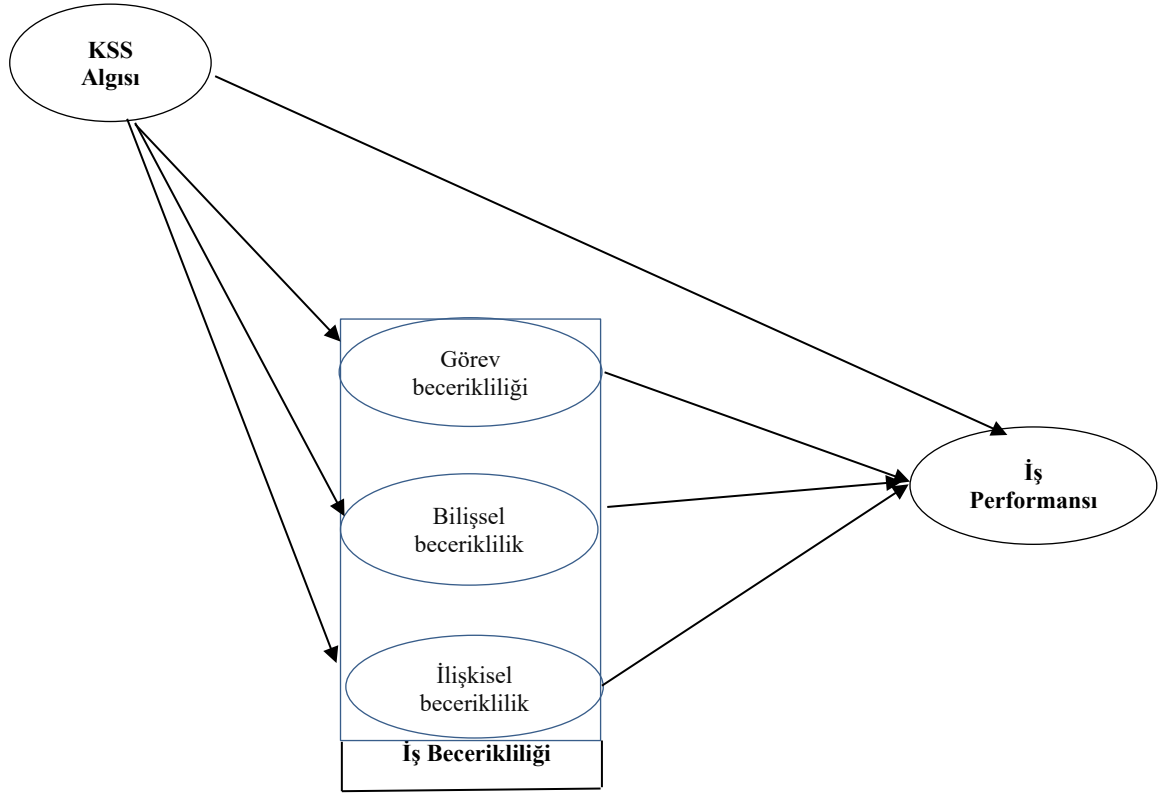
İşletmelerin KSS politika ve uygulamaları genelde, çalışanlar tarafından olumlu algılanmaktadır (Ifzal vd., 2014). Karşılıklılık normunun devreye girdiği sosyal mübadele teorisi (Blau, 1964) bağlamında, işletmelerini sosyal ve etik açılardan sorumlu olarak algılayan çalışanlar, kendilerini böyle bir örgütün parçası olarak görmekten ve örgütleri ile ilişkilendirilmekten memnuniyet duyacaklardır. Bu memnuniyet duygusu beraberinde üretkenlik verimlilik ve artan iş kalitesini de beraberinde getirecektir (Tseng ve Fan, 2011). İşletmelerin KSS politikaları ve uygulamaları yolu ile toplum üzerinde daha iyi bir imaja sahip olabileceğini bu nedenle de potansiyeli yüksek ve yetenekli çalışanları çekmek için bu tür uygulamaların kullanılabilceğini gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Hofman ve Newman, 2014). Bu durumun çalışanların benlik saygısını artırarak onların örgütsel kimlikleri üzerinde bir etkisi göstermesi muhtemeldir. Örgüt üyeleri arasında paylaşılan ortak değerler hesaba katıldığında, iç paydaşlara, özellikle de çalışanlara yönelik KSS uygulamaları yolu ile sağlanan örgütsel özdeşleşme (Dutton vd., 1994; Hur vd., 2018), çalışanların iş becerikliliği gibi diğer örgüt üyelerinde de fayda sağlayacak ekstra rol davranışlarında bulunmalarına yol açmaktadır. Bu da beraberinde, çalışanların iş hedeflerine ulaşmada ve yüksek düzeyde iş performansı elde etmede daha fazla çaba harcamalarını mümkün kılacaktır (Carmeli vd., 2007).

Bu araştırmalara rağmen, alanyazında çalışanların KSS algıları ile iş performansı arasındaki ilişkiyi ele alan çok az sayıda araştırmaya rastlanmıştır (Ifzal vd., 2014; Hur vd., 2021; Newman vd., 2015; Shin vd., 2016).

Cameli vd., (2007), Sarfraz vd., (2018), Sun ve Yu (2015), işletmelerin çalışanlara yönelik uygulamalarının ve çalışanların KSS algılarının iş performansları üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Bu bağlamda yapılan diğer çalışmalarda, Shin vd., (2016), 250 çalışan üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda KSS algılarının çalışanların iş performansları üzerinde dolaylı ve olumlu bir etkiye sahip olduğu sonucuna varmışlardır. Hur vd., (2021) 181 hotel çalışanı üzerinde yaptıkları bir çalışmada çalışanların KSS algılarının iş performansı üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu bulmuşlardır. Ifzal vd., (2014), Pakistan'da yaptıkları bir araştırmada KSS algılarının, çalışanların iş etkinliği, iş kalitesi ve iş performansları üzerinde doğrudan bir etkisi olduğu sonucuna varmışlardır.

Bu anlatılanların ışığında aşağıdaki hipotez üretilmiştir:

H3: KSS algısının iş performansı üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır



Şekil 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli

4. Metot

4.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi

Bu çalışmanın temel amacı, çalışanların KSS algılarının iş becerikliliği ve bireysel iş performansı üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırma ile ilgili olarak, Akdeniz Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan 11.10. 20222 tarih ve 2022/359 sayılı etik kurul kararı alınmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul Havalimanı işletici kuruluşunun (İGA) beyaz yakalı çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma verilerini sağlayabilmek için İGA insan kaynakları departmanı ile görüşme yapılmıştır. Yapılan görüşme sonucu araştırma evreninin 2870 kişiden oluştuğu bilgisi alınmıştır. Verileri toplayabilmek amacı ile insan kaynakları departmanına web tabanlı anket bağlantısı gönderilmiştir. Gönderilen anketlerden 281 adet geri dönüş sağlanmıştır. Örneklem büyüklüğünün yeterliliğini değerlendirebilmek amacı ile Saruhan ve Özdemirci'nin (2011) "genelleme için gerekli örneklem sayısı tablosu" kullanılmıştır. Yaşlıoğlu'nun (2017:75) ifadesine uygun biçimde, ifade başına düşen gözlem sayısında ideal oranın 1'e 5 olması referans alınarak örneklem sayısının yeterli olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırma verilerini toplamak için kullanılan anket formunda toplam 29 ifade yer almaktadır. Çalışanların Kurumsal sosyal sorumluluk algılarını ölçmek amacı ile Shin vd., (2016) tarafından geliştirilen, 3 ifadeden oluşan KSS algısı ölçeği (KSS) kullanılmıştır. İş becerikliliğini ölçmek için ise Slep ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Kerse (2017) tarafından yapılan iş becerikliliği ölçeği (İB) kullanılmıştır. Ölçek 3 alt boyut ve 19 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğe ait alt boyutlar ve kodları şu şekildedir: görev becerikliliği (GB), bilişsel beceriklilik (BB) ve ilişkisel beceriklilik (İLB). Zhang ve Liu (2020)'nun çalışmasında da iş becerikliliği ölçeği bu çalışmada kullanıldığı şekliyle birinci düzey çok faktörlü bir yapıda ele alınmıştır. Benzer şekilde çalışanların bireysel iş performanslarını ölçebilmek amacı ile önce

Kirkman ve Rosen (1999) tarafından, sonrasında Sigler ve Pearson (2000) tarafından kullanılan ve dört ifadeden oluşan bireysel iş performansı ölçeğinden (PRF) yararlanılmıştır.

KSS algısı ölçeği ve bireysel iş performansı ölçeklerinin ifadeleri önce, McGorry'nin (2000) yöntemine (rejection method) uygun olarak İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. Sonrasında Akdeniz Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu öğretim üyelerinden maddeleri Türkçeden İngilizceye çevirmeleri istenmiştir. Tüm ölçek ifadeleri 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen 5'li Likert ölçeği ile ölçülmüştür. Araştırma formunda ayrıca katılımcılara ait 5 adet demografik soru bulunmaktadır.

4.2. Analizler ve Bulgular

Araştırmada öncelikle katılımcılara ait demografik bilgiler verilmiştir. Buna göre araştırmaya katılanların %67,6'sı erkek, %32,7'si kadındır. Katılımcıların yaş aralığına bakıldığında %50,5'i 25-35 yaş aralığında; %31,5'i 36-45 yaş aralığında; %14,6'sı 45 üzeri yaşta ve %3,6'sının ise 25 yaşından az olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde %64,1' i evli, %35,9'u ise bekar. Katılımcıların %67,3'ü 3 yıldır, %32,4'ü ise 1-2 yıldır bulunan iş yerinde çalışmaktadır. Katılımcıların %45,2'si 11-15 yıl, %22,4'ü 6-10 yıl, %17,8'i 1-5 yıl ve %14,6'sı 16-20 yıl aralığında toplam iş deneyimine sahiptir.

Faktör yüklerinin ortalamalarından elde edilen verileri analiz etmeden önce, veri setinin normal dağılıp dağılmadığına bakılmıştır. Garson (2012) ile Çolakoğlu ve Bozkurt'un (2021) çalışmalarında bir veri setinin normal dağılım sağladığını söyleyebilmek için tüm değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında bir değer alması gerektiğini savunmaktadırlar. Değişkenleri oluşturan ifadelerin basıklık ve çarpıklık değerleri -2 ile +2 arasında olduğundan, verilerin normal dağılıma uygun olduğu varsayılmıştır. Tablo 1'de değişkenleri oluşturan ifadelerle ait tanımlayıcı bilgiler gösterilmektedir.

Tablo 1. İfadelere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Kodlar	N	Ortalamalar	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
KSS1	281	4,142	,8201	-,504	-,717
KSS 2	281	4,153	,7847	-,455	-,722
KSS 3	281	4,107	,8168	-,437	-,758
İB 1	281	4,253	,9469	-1,414	1,838
İB 3	281	4,246	,9412	-1,363	1,619
İB 4	281	4,214	,9547	-1,332	1,575
İB 5	281	4,249	,9230	-1,366	1,771
İB 6	281	4,242	,9326	-1,351	1,658
İB 7	281	4,235	,9383	-1,321	1,527
İB 8	281	4,071	,9384	-,691	-,051
İB 9	281	4,068	,9330	-,667	-,070
İB10	281	4,071	,9308	-,678	-,038
İB11	281	4,068	,9330	-,667	-,070
İB12	281	4,078	,9340	-,686	-,052
İB13	281	4,043	,9955	-,786	-,180
İB14	281	4,036	1,0029	-,778	-,223
İB16	281	4,043	,9955	-,786	-,180
İB17	281	4,032	1,0084	-,780	-,238
İB18	281	4,032	1,0084	-,780	-,238
İB19	281	4,032	1,0084	-,780	-,238
PRF1	281	4,598	,5463	-,925	-,199
PRF2	281	4,566	,5764	-,936	-,115
PRF3	281	4,552	,5840	-,906	-,166
PRF4	281	4,527	,6154	-,936	-,143

Araştırmada elde edilen veriler AMOS programı yardımıyla yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir. Analizler, ölçüm modelinin değerlendirilmesi ve yol analizi ile hipotezlerin test edilmesi olarak iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Ölçüm modeli değerlendirilirken; madde güvenilirliği için standardize faktör yükleri, iç tutarlılık ve güvenilirlik için Cronbach Alfa (CA) ve Bileşik güvenilirlik

(CR) değerleri, yakınsama geçerliliği için açıklanan ortalama varyans (AVE) değerleri, ayrışma geçerliliği içinde Fornell– Lacker yöntemi kullanılmıştır. Modelin uygunluğu için de uyum iyiliği değerleri kullanılmıştır.

Yapılan analiz uyarınca geçerlilik ve güvenilirlik kriterlerine uymayan ayrıca faktör yükleri de 0.50'nin altında kalan "JC2, JC15" kodlu ifadeler analizlerden çıkartılmıştır. Bu yapılan işlemlerin sonucunda, standardize yükleri 0,50'nin üzerinde olan ifadelerin aynı zamanda istatistiksel olarak da anlamlı ($p < 0,05$) olmasından dolayı (Hulland, 1999) madde güvenilirliği sağlanmıştır. Değişkenlerin yakınsama geçerliliğini test için CA ve CR değerlerine bakılmış bu değerlerin 0,70'den büyük olduğu görülmüştür (Bagozzi ve Yi, 1988). AVE değerleri ve iç tutarlılık (güvenilirlik) değerlerinin ise 0,5'ten büyük olduğu (Hair vd., 2019) görüldüğünden bu değerlerin yakınsama geçerliliğini sağladığı sonucuna varılmıştır. Uyum iyiliği değerlerine bakıldığında bu değerlerin de normal sınırlar arasında olduğu görüldüğünden, veri model uyumunun iyi olduğu sonucuna varılmıştır (Yaşlıoğlu, 2017). Bu değerlere ait detaylı bilgi Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Ölçüm Modeli

Faktörler	Yükler	CA	CR	AVE
Görev becerikliliği		,850	,871	,633
İB3	,693			
İB5	,905			
İB6	,625			
İB7	,919			
Bilişsel beceriklilik		,942	,935	,742
İB8	,932			
İB9	,793			
İB10	,912			
İB11	,756			
İB12	,898			
İlişkisel beceriklilik		,922	,948	,752
İB13	,830			
İB14	,777			
İB16	,871			
İB17	,866			
İB18	,907			
İB19	,943			
Kurumsal sosyal sorumluluk		,744	,810	,587
KSS1	,733			
KSS2	,796			
KSS3	,768			
Bireysel performans		,790	,808	,517
PRF1	,622			
PRF2	,816			
PRF3	,635			
PRF4	,781			
X² /SD= 1,814 (p< 0,05); GFI= 0,900; NFI= 0,923; TLI= 0,957; CFI= 0,963; RMSEA= 0,054; SRMR= 0,059				

Araştırmada, ayrışma geçerliliğini sınamak için Fornell ve Lacker kriterleri esas alınmıştır. Bu kriterlere göre ayrışma geçerliliğinin sağlandığını belirlemek için her bir değişkenin AVE değerlerinin kare kökünün diğer değişkenlerle aralarındaki korelasyon katsayılarından büyük olması gerekmektedir. Tablo 3'teki değerler incelendiğinde ayrışma geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir.

Tablo 3. Ayrışma Geçerliliği

	KSS	GB	BB	İLB	PRF
KSS	0,766				
GB	0,065	0,796			
BB	0,050	0,092	0,861		
İLB	0,014	0,161	0,090	0,867	
PRF	-0,136	-0,019	0,038	0,080	0,719

Not: Tabloda bulunan koyu ifadeler karekök AVE değerleridir

Yol analizi sonucunda kurumsal sosyal sorumluluk algısının, görev becerikliliği ($\beta= 0,185$; $p<0,01$), bilişsel beceriklilik ($\beta= 0,189$; $p<0,05$), ilişkisel beceriklilik ($\beta= 0,133$; $p<0,05$) ve bireysel performans üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı olduğundan ($\beta= 0,275$; $p<0,01$) H1_a, H1_b, H1_c ve H₃ hipotezleri kabul edilmiştir. Ayrıca görev becerikliliğinin bireysel iş performansı üzerindeki etkisi ($\beta= 0,112$; $p<0,05$), bilişsel becerikliliğin bireysel iş performansı üzerindeki etkisi ($\beta= 0,112$; $p<0,05$) ve ilişkisel becerikliliğin bireysel iş performansı üzerindeki etkisi ($\beta= 0,129$; $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olduğundan H2_a, H2_b ve H2_c hipotezleri kabul edilmiştir. Analiz sonuçlarına ilişkin detaylı bilgi Tablo 4’te gösterilmektedir

Tablo 4. Hipotez Testi Sonuçları

Hipotezler	Yol	β	Sonuç
H1 _a	KSS→GB	,185**	KABUL
H1 _b	KSS→BB	,189*	KABUL
H1 _c	KSS→İLB	,133*	KABUL
H2 _a	GB→PRF	,112*	KABUL
H2 _b	BB→PRF	,113*	KABUL
H2 _c	İLB→PRF	,129*	KABUL
H3	KSS→PRF	,275**	KABUL

** $p< 0,01$; * $p<0,05$

5. Sonuç ve Tartışma

Sosyal kimlik teorisi ve sosyal değişim teorisine dayanan bu çalışmadaki temel amaç çalışanların, KSS algılarının iş becerikliliği ve bireysel düzeyde iş performansı üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırma sonuçları, bireysel performans düzeyinde ele alındığında, çalışanların KSS algılarının onların davranış ve tutumları üzerinde ne gibi değişikliklere yol açtığını belirlemek açısından önem taşımaktadır.

Araştırma sonucunda çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algısının iş becerikliliğinin üç alt boyutu üzerinde de (görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik, ilişkisel beceriklilik) anlamlı ve doğrudan bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Sonuç olarak, araştırma sonucunda, çalışanların KSS algıları iş becerikliliğinin öncül bir değişkeni olarak belirlenmiştir. Araştırmadan elde edilen bu bulgu alanyazında yapılmış sınırlı sayıda çalışmaları ile de uyumludur (Aguinis ve Glavas, 2017; Hur, vd., 2019; Hur, 2021). Bu araştırmaların ortak bir sonucu olarak çalışanların kurumlarına yönelik KSS algılarının onların iş becerikliliği üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğudur.

Araştırmanın bir diğer sonucuna göre ise iş becerikliliğinin üç alt boyutunun (görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik, ilişkisel beceriklilik) çalışanların bireysel performansı üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğudur. Araştırma sonucu elde edilen bulgu, alanyazında yapılmış benzer çalışmaların sonuçlarını destekler ve güçlendirir niteliktedir (Bakker vd., 2012; Ghitulescu, 2006; Lyons, 2008; Shang, 2022; Tims vd., 2013; Tims vd., 2015; Zhang ve Liu 2020). Örneğin; Dan vd., (2020), itfaiyeciler üzerinde iş becerikliliği, bireysel performans ve örgütsel üretkenlik arasındaki

ilişkileri inceleyen bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda, iş becerikliliğinin itfaiyecilerin performans düzeyleri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Araştırmadan elde edilen bir diğer bulgu ise çalışanların sosyal sorumluluk algılarının bireysel iş performansı üzerinde doğrudan ve anlamlı bir etkiye sahip olduğudur. Bunun anlamı çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algılarının bireysel iş performanslarının bir öncülü olduğu sonucudur. Bu bulgu da alanyazında yapılmış çalışmalar ile uyumluluk göstermektedir (Cameli vd., 2007; Ifzal vd., 2015; Newman vd., 2015; Sarfraz vd., 2018; Shin vd., 2016; Sun ve Yu , 2015).

Sosyal sorumluluk projeleri bir yandan kamusal imaj geliştirirken, öte yandan çalışanların motivasyonunu geliştirmede stratejik bir araç konumundadır. Bu bulgu, çalışanların örgütlerinin, sosyal açıdan sorumlu eylemlerde yer aldığını algıladıklarında, kendilerini örgütleriyle özdeşleştirme olasılıklarını artırdığını göstermektedir. Bu özdeşleşme sonucu, çalışanda kendi işlerinden memnuniyet duymaya dönüşme eğilimindedir. Bu ise iş performansının artmasına yol açmaktadır. Havalimanında görevli çalışanlar, kaynak, görev ve algı dahil olmak üzere işlerinin yapılışına yönelik yaklaşımlarını değiştirdikleri takdirde, bu durum onların yüksek performans göstermelerini sağlayacaktır. Bu tür değişiklikler, havalimanı çalışanlarının, kişisel olarak görevlerini daha anlamlı hale getirmek için algılarını yeniden düzenlemelerine yardımcı olur. Bu durum da performans artışı sağlamada kilit bir rol oynamaktadır

Sosyal Değişim Teorisi bağlamında kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları çalışanlar tarafından algılanan bir fayda olarak görüleceğinden, çalışanların da algıladıkları bu faydaya olumlu bir biçimde karşılık verecekleri düşünülmektedir. Nitekim, Grant (2008), çalışanların, işletmelerinin kendilerinin veya başkalarının refahını artırdığını algıladıklarında, iş becerikliliğine benzer şekilde toplum yanlısı davranışlarda bulunma eğiliminde olduklarını belirtmiştir. İşletmeler KSS uygulamaları sonucu, çalışanlarını ve firma dışındaki diğer kişileri önemseydiğinden hareketle, KSS, çalışanların işyerinde başkalarıyla olan etkileşimlerinin doğasını veya kapsamını değiştirmesine de sebep olacaktır. Buna dayanarak, çalışanların KSS algılarının işe bağlılıklarını artıracığı fikrinden yola çıkarak çalışanların iş becerikliliğini tetikleyecek önemli bir mekanizma olarak ortaya çıkması da iş becerikliliği literatürüne önemli katkı sağlayacaktır.

Sosyal Kimlik teorisi bakış açısı ile bireylerin bir örgüte mensup olmaları, kimliklerinin önemli bir boyutunu oluşturmakta ve kendilerini nasıl tanımladığını önemli ölçüde etkilemektedir. Çalışanlar, genellikle örgütsel başarıları kendi kişisel başarılarıymış gibi tepki vermekte ve örgütleri ile diğer örgütler arasında bir kıyaslama yapmaktadır. Bu noktada birey mensubu olduğu örgütün uygulamalarını ve değer yargılarını diğer örgütlerden daha olumlu biçimde algılıyorsa bu durum onun sosyal kimlik algısını da doğrudan etkileyecektir. (Türker, 2008). Bu çeşit bir algılama, çalışanların kendi benlik saygılarını da artıracaktır. Olumlu benlik saygısı gereksinimini çalıştığı örgütten edindiği sosyal kimlikle karşılayan bireyin, işe ve örgüte yönelik tutumları da olumlu yönde etkilenecek ve bu da çalışanın performansı üzerinde olumlu bir etkiye neden olacaktır (Farooq vd., 2014).

Çalışmanın birtakım kısıtları bulunmaktadır. Bu çalışma İstanbul Havalimanı İşleticisinin (İGA) beyaz yakalı personeli üzerinde yapılmıştır. Yani çalışmanın örneklemini hizmet sektöründe faaliyet gösteren çalışanlardır. Bu sebeple bu çalışmanın sonuçlarının diğer sektörlerde ve kültürlerde genellemesi yapılırken dikkatli olunmalıdır. Gelecekte bu konu üzerinde çalışmak isteyen araştırmacılar farklı sektörlerde, aracı veya düzenleyici değişkenler kullanarak da çalışma yapabilirler.

Kaynaklar

- Aguinis, H., ve Glavas, A. (2019). On corporate social responsibility, sensemaking, and the search for meaningfulness through work. *Journal of Management*, 45(3), 1057–1086. <https://doi.org/10.1177/0149206317691575>
- Al-Ghazali, B. M. ve Sohail, M. S. (2021). The Impact of Employees' Perceptions of CSR on Career Satisfaction: Evidence from Saudi Arabia. *Sustainability*, 13(9), 5235. <https://doi.org/10.3390/su13095235>
- Andersen, B. (2004). Bringing business ethics to life: achieving corporate social responsibility, Quality Press, USA
- Asante Boadi, E., He, Z., Bosompem, J., Opatia, C. N., ve Boadi, E. K. (2020). Employees' perception of corporate social responsibility (CSR) and its effects on internal outcomes. *The Service Industries Journal*, 1–23. <https://doi.org/10.1080/02642069.2019.1606906>
- Bagozzi, R.P. ve Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of Academy of Marketing Science*, 16(1), 74–97.
- Bakker, A. B., Tims, M., ve Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359–1378. <https://doi.org/10.1177/0018726712453471>
- Blau, P. M. (1964). Exchange and power in social life. New York, NY: Wiley
- Borman, W. C. ve Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt, & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71–98). San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Buluç, B. ve Ersoy Kart, M. (2020). Araştırma görevlilerinde iş becerikliliği ve işle bütünleşme arasındaki ilişki, *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40(2), 591-619.
- Campbell, J.P., McCloy, R.A., Oppler, S.H., ve Sager, C.E. (1993). A Theory of Performance. In *Personnel Selection in Organizations*; Wiley: New York, NY, USA,
- Carmeli, A., Gilat, G. ve Waldman, D.A. (2007). The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance. *Journal of Management Studies*, 44, 972–992.
- Chaudhary, R. ve Akhouri, A. (2019). CSR perceptions and employee creativity: examining serial mediation effects of meaningfulness and work engagement", *Social Responsibility Journal* 15(1): 61-74. <https://doi.org/10.1108/SRJ-01-2018-0018>
- Chatzopoulou, E.-C., Manolopoulos, D., ve Agapitou, V. (2021). Corporate social responsibility and employee outcomes: interrelations of external and internal orientations with job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04872-7>
- Chou, E.-Y., Liang, H.-Y. ve Lin, J.-S.C. (2021). Believe to go the extra mile: the influence of internal CSR initiatives on service employee organizational citizenship behaviors. *Journal of Service Theory and Practice*, 31(6): 845-867. <https://doi.org/10.1108/JSTP-08-2019-0178>
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435- 462.
- Çolakoğlu, E. Ve Bozkurt, İ. (2021). Algılanan hizmet kalitesinin tutum üzerine etkisinde hastane türünün düzenleyişi etkisi. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 6(2):151-161.
- Dan, C.I., Roca, A.C. ve Mateizer, A (2020). Job crafting and performance in firefighters: the role of work meaning and work engagement. *Frontiers of Psychology*, 11, 894.
- De Roeck, K., El Akremi, A., ve Swaen, V. (2016). Consistency matters! How and when does corporate social responsibility affect employees' organizational identification?". *Journal of Management Studies*, 53(7), 1141-1168
- Du, S., Bhattacharya, C. B., ve Sen, S. (2010). Maximizing Business Returns to Corporate Social Responsibility (CSR): The Role of CSR Communication. *International Journal of Management Reviews*, 12(1), 8–19. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00276.x>
- Du, S., ve Vieira, E. T., Jr. (2012). Striving for legitimacy through corporate social responsibility: Insights from oil companies. *Journal of Business Ethics*, 110(4), 413–427.

- Dutton, J. A., Dukerich, J. M. ve Harquail, C. V. (1994). Organizational image and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39 (2): 239-263.
- Ellemers, N., De Gilder, D., ve Haslam, S. A. (2004). Motivating individuals and groups at work: A social identity perspective on leadership and group performance. *Academy of Management Review*, 29, 459– 478.
- Farooq, O., Payaud, M., Merunka, D. ve Valette-Florence, P. (2014). The impact of corporate social responsibility on organizational commitment: Exploring multiple mediation mechanisms. *Journal of Business Ethics*, 125(4), 563-580.
- Garson, G.D. (2012), Testing statistical assumptions. asheboro, NC: Statistical Associates Publishing
- Gaudencio, P., Coelho, A., ve Ribeiro, N. (2020). The impact of CSR perceptions on workers' turnover intentions. *Social Responsibility Journal*, 17(4),543–561. <https://doi.org/10.1108/srj-12-2018-0330>
- Ghitulescu, B. E. (2006). Shaping tasks and relationships at work: Examining the antecedents and consequences of employee job crafting (unpublished dissertation). Pittsburgh: University of Pittsburgh.
- Glavas, A. (2016). Corporate social responsibility and employee engagement: Enabling employees to employ more of their whole selves at work. *Frontiers in Psychology*, 7, 746.
- Grant, A. M. (2008). Designing jobs to do good: Dimensions and psychological consequences of prosocial job characteristics. *The Journal of Positive Psychology*, 3, 19–39
- Graves, S.B., ve Waddock, S.A(1994).. Institutional owners and corporate social performance. *Acad. Manag. J.*, 37, 1034–1046
- Hair, J.F., Risher, J.J., Sarstedt, M. ve Ringle, C.M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM, *European Business Review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>.
- Hofman, P., ve Newman, A. (2014). The impact of perceived corporate social responsibility on organizational commitment and the moderating role of collectivism and masculinity: evidence from China, *International Journal of Human Resource Management*, 25, 631– 652
- Hogg, M. A., ve Terry, D. J. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *The Academy of Management Review*, 25(1), 121. <https://doi.org/10.2307/259266>
- Hogg, M.A. (2016). Social Identity Theory. (Eds) McKeown, S., Haji, R., & Ferguson, N. In *:Understanding peace and conflict through social identity theory. peace psycholgy book series*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-29869-6>
- Hornung. (2019). Crafting task and cognitive job boundaries to enhance self-determination, impact, meaning and competence at work. *Behavioral Sciences*, 9(12), 136. <https://doi.org/10.3390/bs9120136>
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic Management Journal*, 20(2), 195-204. <http://www.jstor.org/stable/3094025>
- Hur, W.-M., Moon, T.-W., ve Lee, H.-G. (2018). Employee engagement in CSR initiatives and customer-directed counterproductive work behavior (CWB): The mediating roles of organizational civility norms and job calling. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. <https://doi.org/10.1002/csr.1522>
- Hur, W.-M., Moon, T.-W., ve Choi, W.-H. (2019). The role of job crafting and perceived organizational support in the link between employees' csr perceptions and job performance: a moderated mediation model. *Current Psychology*, 40(7), 3151–3165. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00242-9>
- Hur, W.-M., Moon, T.-W. ve Choi, W.-H. (2021). The role of job crafting and perceived organizational support in the link between employees' csr perceptions and job performance: a moderated mediation model. *Current Psychology*, 40(7), 3151–3165. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00242-9>

- Ifzal, A., Khurram, S. ve Moeen, A.Z. (2014). Impact of CSR perception on dimensions of job performance with mediating effect of overall justice perception. *European Journal of Business and Management*, 6(20), 94-108
- Jenkins, H. (2009). A business opportunity model of corporate social responsibility for small- and medium-sized enterprises. *Business Ethics: A European Review*, 18(1), 21–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8608.2009.01546.x>
- Jones, D. A., Willness, C. R., ve Glavas, A. (2017). When corporate social responsibility (csr) meets organizational psychology: new frontiers in micro-csr research, and fulfilling a quid pro quo through multilevel insights. *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00520>
- Kerse, G. (2017). İş becerikliliği (job crafting) ölçeğini Türkçe'ye uyarlama ve duygusal tükenme ile ilişkisini belirleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4): 283-304.
- Kim, H-R, Lee, M., Lee, H-T. ve Kim, N-A. (2010). Corporate social responsibility and employee—company identification. *Journal of Business Ethics*, 95 (4): 557-569
- Kim, B.-J., Nurunnabi, M., Kim, T.-H., ve Jung, S.-Y. (2018). The influence of corporate social responsibility on organizational commitment: the sequential mediating effect of meaningfulness of work and perceived organizational support. *Sustainability*, 10(7), 2208. <https://doi.org/10.3390/su10072208>
- Kirkman, B. L., ve Rosen, B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58–74. doi:10.5465/256874
- Lyons, P. (2008). The crafting of jobs and individual differences. *Journal of Business and Psychology*, 23(1-2), 25–36. <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9080-2>
- Lythreathis, S., Mostafa, A. M. S., Pereira, V., Wang, X., ve Giudice, M. D. (2020). Servant leadership, CSR perceptions, moral meaningfulness and organizational identification- evidence from the Middle East. *International Business Review*, 101772. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2020.101772>
- Mathieson, K., Peacock, E., ve Chin, W. W. (2001). Extending the technology acceptance model. *ACM SIGMIS Database*, 32(3), 86. <https://doi.org/10.1145/506724.506730>
- Manimegalai, S. ve Baral, R. (2018), Examining the mediating role of organizational trust in the relationship between CSR practices and job outcomes, *Social Responsibility Journal*, 14(3) 433-447. <https://doi.org/10.1108/SRJ-01-2017-0007>
- Mishra, S. ve Suar, D. (2010). Does Corporate Social Responsibility Influence Firm Performance of Indian Companies? *Journal of Business Ethics*, 95(4), 571–601. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0441-1>
- McGorry, S.Y. (2000). Measurement in a crosscultural environment: survey translation issues, *Qualitative Market Research: An International Journal*, 3(2), 74-81.
- Moon, T.-W., Hur, W.-M., Ko, S.-H., Kim, J.-W. ve Yoon, S.-W. (2014). Bridging corporate social responsibility and compassion at work: Relations to organizational justice and affective organizational commitment, *Career Development International*, 19(1): 49 72. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2013-0060>
- Morsing, M. ve Schultz, M. (2006). Corporate social responsibility communication: stakeholder information, response and involvement strategies. *Business Ethics: A European Review*, 15(4), 323–338. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8608.2006.00460.x>
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., ve Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71–83. <https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002>
- Mueller, K., Hattrup, K., Spiess, S.-O., ve Lin-Hi, N. (2012). The effects of corporate social responsibility on employees' affective commitment: A cross-cultural investigation. *Journal of Applied Psychology*, 97(6), 1186–1200. <https://doi.org/10.1037/a0030204>
- Newman, A., Nielsen, I., ve Miao, Q. (2015). The impact of employee perceptions of organizational corporate social responsibility practices on job performance and organizational citizenship

- behavior: Evidence from the Chinese private sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(9), 1226–1242. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.934892>
- Nyuur, R.B., Ofori, D.F., Amankwah, M.O ve Bafooe, K.A. (2021). Corporate social responsibility and employee attitudes: the moderating role of employee age. *Business Ethics*, 31(1), 100-117.
- Orlitzky, M., Schmidt, F.L. ve Rynes, S.L. (2003). Corporate social and financial performance: A meta-analysis. *Organization Studies* 24, 403–441
- Paruzel A, Klug HJP ve Maier GW (2021) The relationship between perceived corporate social responsibility and employee-related outcomes: a meta-analysis. *Frontier Psychoogy*. 12:607108. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.607108>
- Pham, Q.M., Dhir, M. ve Carrier Guillomet, T. (2022). How do corporate charitable and economic social responsibility practices help to improve the quality of work life for employees?. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 14(3):300-311. <https://doi.org/10.1108/WHATT-02-2022-0021>.
- Robbins, S.P. ve Judge, T.A. (2015). *Organizational Behavior*; Pearson Education Limited: Harlow, Essex, UK, 2015.
- Rupp, D.E. ve Mallory, D.B (2015). Corporate social responsibility: Psychological, person-centric, and progressing. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2, 211–236.
- Sarfraz, M., Qun, W., Abdullah, M.I. ve Alvi, A.T. (2018). Employees’ perception of corporate social responsibility impact on employee outcomes: mediating role of organizational justice for small and medium enterprises (SMEs). *Sustainability* 10, 2429
- Saha, R., Shashi, Cerchione, R., Singh, R., ve Dahiya, R. (2019). Effect of ethical leadership and corporate social responsibility on firm performance: A systematic review. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. <https://doi.org/10.1002/csr.1824>
- Saruhan, Ş.C. ve Özdemirci, A. (2011). *Bilim, felsefe ve metodoloji*. Beta Yayınları. İstanbul
- Scheepers, D. ve Ellemers, N. (2019). Social identity theory. *Social Psychology in Action*, 129–143. https://doi.org/10.1007/978-3-030-13788-5_9
- Seçkin, Ş.N. (2019). İç denetim odağı, iş becerikliliği ve işin anlamlılığı ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15 (3), 889-903.
- Shang, W. (2022). The Effects of Job Crafting on Job Performance among Ideological and Political Education Teachers: The Mediating Role of Work Meaning and Work Engagement. *Sustainability*, 14, 8820. <https://doi.org/10.3390/su14148820>
- Shin, I., Hur, W.-M., ve Kang, S. (2016). Employees’ perceptions of corporate social responsibility and job performance: a sequential mediation model. *Sustainability*, 8(5), 493. <https://doi.org/10.3390/su8050493>
- Sigler, T. H., ve Pearson, C. M. (2000). *Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment*. *Journal of Quality Management*, 5(1), 27–52. [https://doi.org/10.1016/s1084-8568\(00\)00011-0](https://doi.org/10.1016/s1084-8568(00)00011-0)
- Singhapakdi, A., Lee, D.-J., Sirgy, M. J., Roh, H., Senasu, K., ve Yu, G. B. (2019). Effects of perceived organizational CSR value and employee moral identity on job satisfaction: a study of business organizations in Thailand. *Asian Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s13520-019-00088-1>
- Slemp, G. R. ve Brodrick, D. A. V. (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2): 126–146. <https://doi.org/10.5502/ijw.v3i2.1>
- Stets, J. E., and Burke, P. J. (2000). Identity Theory and Social Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(3), 224. <https://doi.org/10.2307/2695870>
- Sun, L. and Yu, T.R. (2015) The impact of corporate social responsibility on employee performance and cost. *Reiew of. Accounting and Finance.*, 14, 262–284.
- Swift, M. L. ve Virick, M. (2013). Perceived support, knowledge tacitness, and provider knowledge sharing. *Group & Organization Management*, 38 (6), 717-742.
- Tajfel, H. (1972). Social categorization. English manuscript of ‘La catégorisation sociale’. In S.

- Moscovici (Ed.), *Introduction à la psychologie sociale*. 1: 272–302). Paris: Larousse
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin and S. Worchel (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations*. Monterey, CA: Brooks-Cole, 33-47
- Teng, H.-Y. ve Chen, C.-Y. (2019). Proactive personality and job crafting in the tourism industry: Does job resourcefulness matter? *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 41, 110–116. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.10.010>
- Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D., ve van Rhenen, W. (2013). Job crafting at the team and individual level. *Group & Organization Management*, 38(4), 427–454. <https://doi.org/10.1177/105960111349242>
- Tims, M., Bakker A. B. ve Derks, D. (2015). Job crafting and job performance: A longitudinal study, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 914-928, <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.969245>
- Tseng, F.-C. ve Fan, Y.-J., 2011. Exploring the influence of organizational ethical climate on knowledge management. *Journal of Business Ethics*, 101: 325-342.
- Türker, D. (2008). How Corporate Social Responsibility Influences Organizational Commitment. *Journal of Business Ethics*, 89(2), 189–204. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9993-8>
- Tyler, T. R. (1999). Why people cooperate with organizations: An identity based perspective. In R. I. Sutton, and B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* 21:201–246. US: Elsevier Science/JAI Press.
- Valentine, S. ve Fleischman, G. (2008) Ethics programs, perceived corporate social responsibility and job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 77, 159–172.
- Valmohammadi, C. (2011). Investigating corporate social responsibility practices in Iranian organizations: an ISO 26000 perspective, *Business Strategy Series*, 12(5): 257-263. <https://doi.org/10.1108/17515631111166898>
- Wrzesniewski, A. ve Dutton, J.E. (2001). Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2): 179-201.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, Özel Sayı, 74-85
- Ying, M., Shan, H. ve Tikuye, G.A. (2021). How do stakeholder pressures affect corporate social responsibility adoption? Evidence from Chinese manufacturing enterprises in Ethiopia. *Sustainability*, 14, 443. <https://doi.org/10.3390/su14010443>
- Yoon, B., ve Chung, Y. (2018). The effects of corporate social responsibility on firm performance: A stakeholder approach. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 37, 89–96. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.10.005>
- Yu, Y., ve Choi, Y. (2014). Corporate social responsibility and firm performance through the mediating effect of organizational trust in Chinese firms. *Chinese Management Studies*, 8(4), 577–592. <https://doi.org/10.1108/cms-10-2013-0196>
- Zhang, C. ve Liu, L. (2020). The effect of job crafting to job performance. *Knowledge Management Research & Practice*, 1–10. <https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1762517>
- Zhu, Q., Liu, J., ve Lai, K. (2016). Corporate social responsibility practices and performance improvement among Chinese national state-owned enterprises. *International Journal of Production Economics*, 171, 417–426. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2015.08.005>



Yönetsel Değer Çalışmalarına Yönelik Bir Yazın İncelemesi



A Literature Review on Managerial Value Studies

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1223867>

Ceyda KAVURMACI AYTAÇ*

Öz

Makale Bilgileri

Makale Türü:
Derleme Makale

Geliş Tarihi:
24.12.2022

Kabul Tarihi:
22.01.2023

© 2023 İKTİSAD
Tüm hakları
saklıdır.



Bu çalışmada, değer kavramı detaylı bir biçimde irdelenmiştir. Bir kavram olarak değer farklı açılardan ele alınmış, sonrasında tutum, norm, inanç, davranış, kişilik ve karakter gibi ilişkili kavramlar ile birlikte açıklanmıştır. Yönetsel değerler, iş değerleri ve örgütsel düzeyde değerlere dair açıklamalarda bulunulmuştur. Yönetsel değerleri kültürlerarası bağlamda ve ulusal kültür bağlamında ele alan çalışmalara yönelik bir yazın taramasına yer verilmiştir. Bunun yanı sıra yönetsel değerleri demografik değişkenler, fonksiyonel farklılıklar ve birtakım diğer örgütsel değişkenler açısından ele alan çalışmalar da irdelenmiştir. Bu doğrultuda, bu çalışmanın esas amacı yönetsel değer kavramını ele alan çalışmalara ilişkin detaylı bir inceleme sunmaktır. Çalışmada, yönetsel değer çalışmalarının hangi alanlarda yoğunlaştığına, bu alanlarda hangi çalışmaların yapıldığına ve bu alanların nasıl kategorize edilebileceğine dair sorulara cevap aranmıştır. Yazında kültürlerarası karşılaştırmalı bir perspektifle yönetsel değerleri inceleyen çalışmaların ve ulusal kültürde baskın olan yönetsel değerlerin açığa çıkarılmasına yönelik çalışmaların daha yoğun olduğu gözlemlenmiştir. Çalışmanın, ilgili alanda çalışma yapacak olan araştırmacılara alana dair detaylı bir perspektif sunacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Değer, yönetsel değer, kültürlerarası, yazın taraması.

Abstract

Article Info

Paper Type:
Review Paper

Received:
24.12.2022

Accepted:
22.01.2023

© 2023 JEBUPOR
All rights
reserved.



In this study, the concept of value is examined in detail. Value as a concept is discussed from different perspectives, and then related concepts such as attitude, norm, belief, behavior, personality and character the concept of value are discussed together. There are explanations about managerial values, work values and organizational values. A literature review for studies dealing with managerial values in the context of cross-cultural and national culture is included. In addition, studies that deal with managerial values in terms of demographic variables, functional differences and some other organizational variables are also examined. In this direction, the main purpose of this study is to present a detailed examination of the studies that deal with concept of managerial value. In the study, answers were sought to questions about which areas of managerial value studies focused on, which studies were carried out in these areas, and how these areas could be categorized. In the literature, it has been observed that studies examining managerial values with and cross-cultural perspective and studies aimed revealing the dominant managerial values in national culture are more intense. It is thought that the study will provide a detailed perspective to the researchers in the field.

Keywords: Value, managerial value, cross-cultural, literature review.

Atıf/ to Cite (APA): Kavurmacı-Aytaç, C. (2023). Yönetsel değer çalışmalarına yönelik bir yazın incelemesi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(20), 87-104

* ORCID Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ckavurmaci@uludag.edu.tr

Extended Abstract

Introduction and Research Questions & Purpose:

The aim of this study is to examine the concept of value and to present a review of managerial value studies in the field. Although empirical studies investigating managerial values are frequently encountered, there is no study that provides a general review of the field. In this direction, it is thought that an impression of the field will be presented to the researchers in the field. In this context, the study focused on the answers to the following research questions.

- What are the areas managerial value studies in the literature are concentrated?
- Which studies has been done in these areas?
- How can the managerial value studies in the literature be categorised?

Literature Review:

Values represent what is preferred, desired, loved or disliked by the individual. Also, values are the feelings that cannot be discussed on the subject of what is good, bad, beautiful, ugly, rational, irrational, normal or abnormal (Posner and Munson, 1979; Ralston et. al., 2011). Managerial values, on the other hand, are effective in evaluating information, decision making and managerial behavior of managers (England, 1967: 53). Managers have to deal with a changing and heterogeneous set of values. At the same time, in order to deal with some organizational and institutional issues, managers will translate these issues in their own way. Managers' translations about the situations will vary according to how they perceive and treat the issues. All these processes will be personalized in the context of the manager's values (Brytting and Trollestad, 2000). On the other hand, organizations, like other social entities, are characterized by a culture that consists of sets of assumptions, beliefs, and values (Chatman and O'Reilly, 2016). The heart of this culture is defined as values (Posner, 2010: 457). In the literature, there are cross-cultural comparative value studies, value studies for national culture and value studies for demographic variables.

Methodology:

The study is a literature review. It is based on a detailed review of the literature in the relevant field and the presentation of the studies in the related field in a certain categorization.

Results and Conclusions:

In addition to cross-cultural managerial value studies that test the perspective of convergence, divergence and convergence in the literature, empirical studies investigating managerial value orientations in national culture are frequently encountered. In addition to these studies, there are also managerial value studies in terms of demographic variables such as gender and age. However, it is possible to observe that culture-based managerial value studies are more dominant in the field.

In this study, after a detailed examination of the concept of value and related concepts, there is a literature review on various managerial value studies. It is thought that the current study is important in terms of presenting the value studies in the literature with a categorization and creating an impression about the current situation of the field and it provides an opportunity for researchers in the field to observe the field. From this point of view, it is hoped that the study will help researchers in the relevant field to choose a research gap. Considering the literature review, it has been noticed that the values of foreign managers working in Turkish culture have not been tested in terms of similarity, divergence and convergence with the values of Turkish culture. It is thought that future studies will contribute to the field by testing the mentioned relationship.

1. Giriş

Tüm davranış ve seçimleri yönlendiriyor olması açısından bireysel değerler, göz ardı edilemeyecek kadar önemli ve birçok unsur üzerindeki etkisine dikkat edilmesi gereken unsurlardır. Değerler, filozoflar, psikologlar, politika bilimciler tarafından ilgi duyulan bir konu olagelmıştır (Connor ve Becker, 1975). Kluckhohn ve Strodtbeck (1961), Rokeach (1968), Schwartz (1992; 1994; 2003; 2006) değer yönelimlerine dair en bilinen çalışmalardır. Yönetim çalışmalarında ise England (1967), Connor ve Becker (1975) ve Barnett ve Karson (1987) çalışmaları ile alanı yönlendirmiştir. Ulusal kültüre bağlı değer yönelimleri, cinsiyet temelli değer yönelimleri ve değer ile seçim ilişkisi, yönetim alanında yapılan değer çalışmaları açısından öncü olmuştur.

Bu çalışmanın da amacı, değer kavramını irdelemek ve alanda yer alan yönetsel değer çalışmalarına dair bir inceleme sunmaktır. Yönetsel değerleri araştıran ampirik çalışmalara sıkça rastlanmış olmasına rağmen, alana dair genel bir inceleme sunan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu doğrultuda, alanda yer alan araştırmacılara alana dair izlenim sunulmuş olacağı düşünülmektedir.

2. Değer Kavramı

Schwartz (1992) temel değerleri, karar verme, tutum ve davranış unsurlarının altında yatan ve bu unsurları açıklamayı mümkün kılan uyumlu bir sistem olarak tanımlamıştır. Aynı zamanda, değerler bireyi eyleme geçmesi için motive eden, arzulanan hedeflere işaret etmektedir. Değerler, standartlar veya kriterler olarak, bireylerin seçim ve değerlendirme eylemlerine rehberlik etmektedir (Schwartz, 2012: 3-4). Değerlerin, içselleştirilmiş rehber olarak hizmet ederek sabitlemiş bir sosyal kontrol aracına dönüşmesinin yanı sıra sosyal açıdan uygun davranışların değerlere başvurularak tanımlanması değerler ile ilgili iki önemli mekanizmadır. Yani, bireyler sosyal açıdan uygun davranışları değerlere başvurularak tanımlamaktadır. Dolayısıyla, değerlerin bir fonksiyonu da grup üyelerinin davranışlarının kontrol ve motive edilmesidir denilebilir (Schwartz, 1994).

Değerler birey tarafından isteneni, tercih edileni, arzu edileni, sevilen veya sevilmeyeni temsil etmenin yanı sıra bireye göre iyi, kötü, güzel, çirkin, rasyonel, irrasyonel, normal, anormal, doğal, çelişkili olanın ne olduğunun tartışılmadığı hislerdir (Posner ve Munson, 1979; Ralston vd., 2011). Bireylerin fark edemeyebileceği veya zayıf bir biçimde ifade edebileceği değerleri de olabilir (Mumford vd., 2002) ya da bireyler herhangi bir değeri, bu değer ile ilişkilendirdikleri bir söz dizisi kullanarak soyut bir biçimde veya bilinçsiz ve somut bir biçimde spesifik davranışlar ile olmak üzere farklı biçimlerde ifade edebilir (Guth ve Tagiuri, 1965: 125). Değerlerin durağan oldukları ampirik olarak bulunmuş olsa da bireyin şartlarına bağlı olarak değişebileceklerinin göz ardı edilmemesi gerektiği vurgulanan bir diğer konudur. Değerlerin değişme hali, bireydeki bir değişim ya da bireyin dışında bir unsurun değişimi kaynaklı olabilecektir (Argandona, 2003: 18).

Rasyonel yaklaşıma göre değerler, bireyin ne yapması gerektiğini söyleyen idealler veya paradigmalardır. Rasyonel süreci izleyerek her birey, hangi değerlere neden sahip olması gerektiğine karar vermelidir. Bireyin bir değer için içeriğini anladığı *bilgi aşaması* ile neden sahip olması gerektiğini veya sonuçların neler olabileceğini öğrenilebileceği *öğrenme aşaması* rasyonel yaklaşımın iki yönünü oluşturmaktadır. Ayrıca bireyin bu değerleri deneyimleyebilmek için gereken becerileri de geliştirmesi gerekecektir (Argandona, 2003: 17-20). Oysa Ralston vd. (2011) rasyonel yaklaşımın önerdiği bilinçliliğe zıt olarak değerlerin genellikle bilinçsiz olarak gelişen hisler olduğunu vurgulamıştır. Diğer taraftan, inşacı (constructivist) yaklaşım kültür ve değer gibi unsurlarının bilişsel şemalar aracılığıyla davranışı etkilediğini öne sürmektedir. Bireyler belirsiz olan bilgiye bir mana yüklemeye çalışırlar. Öznelerarası (intersubjectivist) yaklaşıma göre ise kültür, bireyleri mevcut durumda uygun olan davranışa yönlendirmek üzere sosyal normlar aracılığıyla davranışı etkilemektedir (Leung ve Morris, 2015: 1029).

Değerler, inançların, tutumların ve bireye dair en somut ve görünür çıktı olan davranışın temelinde yer almaktadır. Bireysel, mesleki, örgütsel ve toplumsal seviyede değerlerden

bahsedilebilmesinin yanı sıra bireyleri, kültürel grupları ve toplumları karakterize etmek, zaman içerisindeki değişimi izlemek ve tutumlar ile davranışların motivasyonel dayanaklarını açıklamak üzere değerler kullanılmaktadır (Posner vd., 1987; Schwartz, 2012). Ancak, bireyler sahip oldukları değerleri farklı rollerde farklı seviyelerde yansıtabilirler. Diğer bir deyişle, birey iş ortamında önceliklendirdiği değerleri, aile hayatında yansıtamıyor olabilir (Weber, 2015).

Değerler arası ilişkilerin aynı zamanda dinamik bir yapısı vardır. Schwartz (2006) değerlerin dinamik yapısını değerler arası uyum ve çatışmaya dayandırmıştır. Bir değeri kuvvetlendirmek, kollamak başka bir değeri zayıflatabileceği gibi bir değeri davranışa dönüştürmek karşı uça yer alan rakip değere zarar verebilecektir. Bu dinamik yapı, endişeye dayanan değerler, amaçların kaybedilmesini engelleyen değerler, tehditlere karşı kişisel koruma sağlayan değerler, endişeden bağımsız değerler, amaçlara ulaşmayı destekleyen değerler ile kişisel ilerleme ve gelişimi destekleyen değerler olarak yapılan bir sınıflandırmaya dayanmaktadır. Bir değer, bir başka değer ile çatışma halinde olabilirken, başka değerler birbirleri ile uyum içerisinde olabilir (Schwartz, 2006; 2012).

Bireyleri değerleri açısından farklılaştıran unsur, bireylerin evrensel öneme sahip olan değerlere verdikleri öncelik sıralamasıdır. Değer hiyerarşisi, bireyin varoluşunun üç temel gereksinimine – biyolojik ihtiyaçlar, sosyal etkileşim ihtiyacı, grup olarak hayatta kalma ve refah elde etme- verilen cevabı olarak tanımlanmıştır. Bireylerin bir değeri diğerinden daha öncelikli olarak sahiplenmesi, bireyin seçimlerini yansıtmaktadır. Tutumlar ve davranışsal kararlarda değer önceliklendirmelerinin izi bulunabilir. Bireysel değer hiyerarşisi ile tutumsal ve davranışsal kararlar arasındaki direkt bağlantının, değerlerin davranışları bir çaba gerekmeksizin ve az bilinçli veya bilinçsiz bir biçimde etkilemesiyle oluştuğu varsayımı yaygın bir şekilde kabul edilmiştir. Aynı zamanda değer hiyerarşisi, bireylerin dünyayı belli bir biçimde görmesinde, diğer bir deyişle bireylerin dünya görüşünün biçimlenmesinde pay sahibidir. Dünya görüşü, bireysel değer hiyerarşisinin bir fonksiyonudur (Rohan, 2000).

Değerler kısmen biyolojik temellere dayanabilse ve mizaç ile ilişkilendirilebilse de (Roccas vd., 2010) aslında bireyler dahil oldukları toplumun sosyalizasyon mekanizmaları ile karşılaştıkça bireysel değer sistemleri şekillenmeye başlar. Kaçınılmaz bir biçimde, bireyler doğup, büyüdükları sosyal çevre tarafından şekillendirilmekte, o çevrede hâkim olan kültürel değerlerden etkilenmekte ve hakim olan değerleri kendi değer sistemlerinin bir parçası olarak görmekteyiz. Bunun bir sonucu olarak bireysel yaşamın birçok yönelimini, toplumun öz değerleri etkilemektedir. Aynı zamanda, bireysel değer sistemleri daha spesifik ve yerleşmiş deneyimler tarafından da şekillendirilirler. Alt kültüre ait unsurlarda bu oluşuma katkı sağlamaktadır (Westwood ve Posner, 1997: 34-36). Benzer şekilde Leung ve Morris (2015) de çalışmalarında, bireylerin toplumun özelliklerine uygun bir biçimde davranmak üzere içselleştirilmiş değer yönelimleri tarafından yönetildiğini ifade etmişlerdir. Bir toplumdaki bireyler, sosyal yapı ve süreçler değerlerin önemli bir fonksiyonudur (Ali vd., 1995). Bu açıdan bakıldığında, değerler normatif standartlar olmaları açısından bir grup veya daha büyük bir sosyal birim olan toplumun ihtiyaçlarına uyum sağlayacak davranışlar üretilmesine esas oluşturur (Lord ve Brown, 2001).

2.1. Değer ve Tutum İlişkisi

Tutum, bireyin bir varlığa ilişkin spesifik değerlendirmesidir (Rohan, 2000). England (1967) değerleri tutumlara benzeyen ancak kökleşmiş, kalıcı, durağan ve belli bir olguya ilişkin olmaktan ziyade genel olması açısından tutumlardan ayrılan unsurlar olarak tanımlamıştır. Daha açık bir ifade ile tutumlar varlıklara ilişkin somut değerlendirmeler iken gözlemlenemeyen, ölçülmesi güç, oluşma süreçleri mevcut teoriler tarafından açık bir şekilde ifade edilmemiş olan değer kavramı daha soyut bir kavramdır (Hitlin ve Piliavin, 2004).

Bilişsel sistemde merkezi bir konumda olan değer kavramı, spesifik bir duruma yönelik bilişsel ve duygusal yönelimler olarak tanımlanan (Connor ve Becker, 1975: 551) tutumun aksine spesifik

bir nesne veya duruma yöneltilmiş olmamasının yanı sıra ideal olana yöneliktir. Aynı zamanda değerler standarttır ve daha istikrarlıdır (Rokeach, 1968; Hitlin ve Piliavin, 2004). Tutumlar, değerlerin dışı dönük göstergesidir. Altta yatan değerlerin ifade edilmesini tutumlar mümkün kılar (Hodgkinson, 1970; Connor ve Becker, 1975).

Tutumlar, bireylerin iyi ve kötü, istenen ve istenmeyen, olumlu ve olumsuz değerlendirmelerine ilişkindir. Değerler ise tutumların altında yatmakta ve değerlendirmelere esas teşkil etmektedir. Bireyler değerlerinin desteklendiği amaçlara uygun olan davranışlara, olaylara olumlu tutumlar geliştirebilecekken, değerlerinin desteklenmediği amaçları temsil eden davranış ve olaylara karşı olumsuz tutumlar geliştirecektir (Schwartz, 2006).

2.2. İnanç-Değer-Norm İlişkisi

İnançlar, bireyin herhangi bir şeye ne kadar kesin olarak inandığına göre çeşitlenmektedir. Diğer taraftan normlar, bir grubun üyelerinin nasıl davranması gerektiğini içeren kurallar bütünüdür. Ancak değerler, bireylere bu kurallar bütününe katılıp katılmayacağına bilgisini verir. Bireylerin normları kabul etmeye istekli olup olmaması karşılaşılabilecek sonuçlara dayanmaktadır. Şayet bireyin bir değerine dayanan amaca hizmet ediyor ve ona uyum gösteriyorsa söz konusu normun kabul edilme olasılığı daha fazladır.

Normlar, eylemlerin nasıl yapılacağını ve sonuca ulaşmak için kullanılacak meşru yolları tanımlamakta iken prensipler değerlerin kültürel yansımaları olarak ifade edilebilmektedir (Alexy, 2000). Değerler; norm, prensip, ideoloji ve duygu gibi kavramlardan farklı olmakla birlikte bu kavramlar ile yakın ilişkilere sahiptir (Rindova ve Martins, 2018: 327).

2.3. Değer-Davranış İlişkisi

Davranış, tutum ve değer sonucudur (Connor ve Becker, 1975: 551). Birey davranışının açıklanmasında değer sistemlerinin kavramsallaştırılması ve açıklanması gerekliliği söz konusudur (Rohan, 2000). Değerlerin kendilerini ifade eden davranışlara yol açması beklenmektedir. Her davranış anlamlı bir şekilde bir değer ile ilişkilidir. Ancak değerlerin davranışa dönüşümü her zaman bireylerin bilinçli eylemleri aracılığıyla olmayabilir (Bardi ve Schwartz, 2003: 1209). Davranışlar, değer temelli veya özellik (trait) temelli olabilir. Özellik temelli davranışlar; süreklilik içeren huylar ve eğilimler olarak tanımlanırken; değer temelli davranışlar süreklilik içeren amaçlar olarak tanımlanmaktadır (Hitlin ve Piliavin, 2004).

Bazı davranışlar birden çok değeri ifade edebilir. Bir değer öne çıkmasının psikolojik, pratik ve sosyal sonuçları vardır ve bu sonuçlar bir başka değer ile uyumlu olabileceği gibi çatışma içinde de olabilir. Değerlerin davranışlara olan etkisi tartışmalı bir durumdadır. Değerlerin davranışlara rehberlik ettiği birçok değer tanımında yer almasına rağmen bazı araştırmacılar değerlerin nadiren bazı bireylerde davranışa yol açtığını da vurgulamıştır.

İki ayrı değeri ifade etmek için öngörülen davranışların uyumlu olması söz konusu iki değer uyumlu olduğunu ortaya koymaktadır. Aynı zamanda bu iki değeri ifade eden davranışlar birbirleri ile alakalıdır. Tam tersine bir değeri ifade eden davranış bir diğer değer ifade edilmesini engelliyorsa bu değerler birbirleri ile çatışmaktadır (Bardi ve Schwartz, 2003). Bireylerin değerlerine uygun bir biçimde davranmalarının bir nedeni bireylere değerleri ve eylemleri arasındaki uyuma ihtiyacı olduğunu hissettiren bilişsel tercihler iken diğer bir sebep olarak değerlere uyumlu davranışların ödüllendiriliyor ve bireye istediklerini elde etmeyi sağlıyor olmasıdır (Weber, 2015: 495).

2.4. Değer-Kişilik-Karakter İlişkisi

Yazında değerler ile kimlik ve kişilik özelliklerini ilişkilendiren çalışmalar mevcuttur (Olver ve Mooradian, 2003; Haslam vd., 2009; Higgs ve Lichtenstein, 2010; Roccas vd., 2010). Değer kimlikleri kavramı değerleri, kimlik teorisi ile ilişkilendirmektedir. Bireylerin kendilerini sahip oldukları değerler bağlamında çerçevelemesi durumunda değer kimlikleri ortaya çıkmaktadır. Değerler, bireylerin kimliklerini deneyimlemelerine izin vermektedir. Kimliğin bir uzantısı olarak sergilenen davranışlar değerlerin yansıtılmasını mümkün kılar (Hitlin, 2003: 122). Değerler kişiliğin bir parçasıdır ve hatta bireyin birtakım alternatifler arasından seçim yapmak durumunda kaldığında kendi kazanımı yerine diğerlerinin amaçlarını maksimize edecek tercihi yapması hem kişiliği hem değerleri ile alakalıdır. Böyle durumlarda değerler kişiliğin kılavuzu olarak işlev göstermektedir (Guth ve Tagiuri, 1965: 125-128).

Gecas (2000) de değerleri kimlik teorisi ile özdeşleştirmiştir. Bireyler kolektif olarak paylaşılan çeşitli sosyal kimlikleri bireysel seviyede içselleştirmektedir. Birey tarafından somutlaştırılan çeşitli sosyal kimlikler değer ve kimlik arasındaki ilişkiyi düzenleyici etkiye sahiptir. Özellikler bireyin nasıl biri olduğunu tanımlarken, değerler davranışların ardındaki niyetleri ve bireylere göre önemli olan unsurları tanımlamaktadır. Özellikler sıklıkları ve yoğunlukları açısından farklılaşırken, değerler kendilerine atfedilen önem açısından farklılaşmaktadır. Kişilik ve değerler ilişkili psikolojik yapılar olmalarına rağmen kavramsal olarak birbirlerinden ayrıdır (Roccas vd., 2010).

Diğer taraftan karakter, düşünce, his ve eylemlerin zaman ve duruma göre değişmeksizin istikrarlı bir biçimde ortaya konmasıdır. Karakter, bireyin neyin önemli olduğunu düşündüğünden çok bireyin nasıl olduğunu anlatmaktadır. Bireyler, değerlerinin arzu edilen unsurlar olduğunu ancak karakterlerinin pozitif veya negatif anlam yüklü olduğunu düşünmektedir (Schwartz, 2012). Oysa değerler de pozitif veya negatif anlam yüklü olabilirler ancak anlamları objektiftir. Değerler ancak kendileri tarafından oluşturulan eylemlerin içsel ve aşkın etkileri hesaba katıldığında negatif olarak nitelenebilmektedir (Argandona, 2003: 17-18). Bir değerın kararda tekrarlanması bireyin üstünlüğünü gösterir. Bu üstünlük diğer bir deyişle fazilet, karakteri şekillendirir. Karakter nihai kararlara süreklilik verir. Tüm bu evreler bireylerin değerlerinde iz bırakarak, karakterlerini şekillendirir. Nihayetinde bireysel ve toplumsal değerler belirginleşir (Argandona, 2003: 16).

3. Yönetmel Değerler ve İş Değerleri

Yönetmel değerler, yöneticilerin bilgiyi değerlendirme, karar verme ve yönetmel davranışı konusunda etkilidir (England, 1967: 53). Yöneticiler değişen ve heterojenitesi olan bir değer kümesi ile baş etmek durumundadır. Aynı zamanda örgütsel ve kurumsal birtakım konular ile başa çıkabilmek için yöneticiler bu konuları kendine göre tercüme edecektir. Yöneticilerin yaptığı bu tercüme, konuları nasıl algıladığı ve konulara nasıl muamele ettiğine göre değişecektir. Tüm bu süreçler yöneticinin değerleri bağlamında kişiselleşecektir (Brytting ve Trollestad, 2000).

Yazında bazı yönetmel değer çalışmaları, yönetmel değerleri iş değerleri olarak kavramsallaştırmıştır. İş değerleri ile ilgili birçok tanım ve kavram değerlerin genel tanımları ile uyumludur. Ancak iş değeri tanımları, iş, iş davranışları ve iş ile ilgili çıktılara odaklanmıştır. İşyerinde değerlerden etkilenen kararlar, işi terk etme, ilişkiler veya örgütsel bağlılık ile ilgili olabilir (Alas vd., 2006). İş değerleri, bireylerin neyin doğru olduğunu ayırt ettiği veya tercihlerinin önemini değerlendirdiği iş veya iş çevresi ile ilgili standartlardır (Dose, 1997: 228) ve iş bağlamında önem verilen, değer biçilen unsurlardır (Elizur vd., 1991: 22).

İş değerlerinin genel anlamda değerlere göre daha spesifik bir karşılığı olduğu fikri de mevcuttur. İş değerleri, bireylerin değer hiyerarşisinde merkezi alanları tutabilir, bunun nedeni modern dönemde işin birey için önemi olabilecektir. İş ile ilgili davranış ve amaç üretiminde değerler sınırlandırıcı roller üstlenebilir. Bu sınırlar, doğrudan amaç ve davranışları etkileyebileceği gibi dolaylı bir biçimde bireyin benlik kavramına yaklaşımını kısıtlayarak da işlev görebilir. Değerlerin

kullanımı söz konusuysen bilinç dışı ancak sürekli bir biçimde bu sınırlar ortaya çıkacaktır (Lord ve Brown, 2001).

4. Örgütsel Değerler

Örgütler de diğer sosyal varlıklar gibi varsayım, inanç ve değer setlerinden meydana gelen bir kültür tarafından karakterize edilmektedir (Chatman ve O'Reilly, 2016). Bu kültürün kalbi ise değerler olarak tanımlanmıştır (Posner, 2010: 457). Örgüt kültürünün manifestosu olan değerlerin bir bütün olarak örgütün köklerini oluşturduğu ifade edilmiştir (Schein, 1995'den akt., Ravlin ve Meglino, 1987; Argandona, 2003). Değerler örgütlerde kural koyucu, öngören ve normatif bir işlev görmektedir. Örgütlerde örgütsel amaç ve gündemlerin belirlenmesi, örgüt üyelerine örgüt amaçlarının açıklanması amaçlarıyla kullanılmaktadır (Chatman ve O'Reilly, 2016). Kültürel değerler ile kültürel pratikler arasında farklılıklar olduğu gibi örgütlerde de rastlanan tüm pratikler bir değeri yansıtmayabilir. Ancak söz konusu farklılıklar ortadan kalkarsa, örgütlerde de pratiklerin yönetsel değerlerinin bir yordayıcısı olabileceği düşünülmektedir (Ralston vd., 2011).

Örgütler de sahip oldukları değerlere göre birbirinden farklılaşmaktadır. Örgütler göreceli olarak pozitif veya daha az pozitif, içselleştirilmiş veya daha az içselleştirilmiş, açık veya daha az açık değerlere sahip olabilirler. Diğer bir deyişle, örgütler farklılaşan misyonları, ayırt edici kapasiteleri ve çevrenin onları karşı karşıya bıraktığı zorlukların her zaman aynı olmaması gibi sebepler nedeniyle birbirleriyle aynı değerlere sahip değildir. Örgütler var olan değerleri tanımlayarak, sahip olunmasına gerek olan değerleri tanımlayarak, bu değerlerin kurumsallaşmasını, bağlılık sağlanmasını sağlayarak ve değerler ile pratikleri dengeleyerek örgüt genelinde değerlerin oluşumunu amaçlayabilir (Argandona, 2003: 19-24).

Benzer şekilde, örgütlerde bireylerin de farklılaşan değerlere sahip olması mümkündür. Bu durum örgüt içi çatışma ortamını kaçınılmaz kılacaktır (Davis ve Rasool, 1988). Oysa grup içi değer homojenitesi grup fonksiyonlarını güçlendirmektedir. Fikir birliğine ulaşma, risk alma davranışı ve yaratıcılık gibi işlevler grup içi değer homojenitesinden olumlu etkilenmektedir. Örgütlerdeki grup davranışı, iletişim stilleri, liderlik türü, karar verme ve çatışma düzeyleri gibi spesifik örgütsel süreçler örgütteki bireylerin değer yönelimlerinden etkilenmektedir. Aynı zamanda, örgütlerde bireylerin değer sistemlerinin bilinmesi motivasyon sistemleri kurmak açısından ön şarttır (Posner ve Munson, 1979: 10-11).

5. Kültürlerarası Karşılaştırmalara İlişkin Yönetsel Değer Çalışmaları

Bireysel değerler hem toplumsal kültüre ait kolektif değerlerden türemekte hem de kolektif değerlerin içine gömülü olmaktadır. Dolayısıyla farklı kültürlerden bireylerin farklılaşan bireysel değer sistemlerine sahip olması beklenebilir bir durumdur. Bir ülkede değerli olanın bir başka ülkede değerli olmaması da bu bağlamda açıklanabilir. Aynı kültür veya ülkeden bireylerin değer temelli bağlantı sahibi olması kültürel bağ işlevi görebilecek ve bu durum farklı bir kültür veya ülkeden olan bireyler için anlamlı, transfer edilebilir ve uygun olmayabilecektir (Westwood ve Posner, 1997: 34-35).

Hofstede (1980)'nin ulusal kültür araştırmasından beri işe ilişkin kültürel değerler ilgi gören bir çalışma alanı olagelmıştır. Hofstede, işe ilişkin kültürel değerlerin güç mesafesi, bireycilik-kolektifçilik, eril-dişil ve belirsizlikten kaçınma boyutları üzerinden özetlenebileceğini savunmuştur. Hofstede'nin geliştirmiş olduğu kültür boyutları üzerinden Amerikalı ve Çinli yöneticileri kıyaslayan araştırmalarında Chinta ve Capar (2007) iki ülkenin yöneticilerinin değerleri arasında önemli kültürel farklılıkların var olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bigoness ve Blakely (1996) Rokeach'ın (1968) geliştirmiş olduğu değer ölçeğini kullanarak on iki ülkeyi kapsayan kültürlerarası bir çalışma yapmıştır. İş yapma pratikleri ve önceliklerinin ulusa göre farklılaştığı bulgusuna dayanarak yapılan çalışmanın sonucunda on iki ulusun tamamı için en önemli olduğu kabul edilen değer boyutunun aynı

olduğu görülmüştür. Söz konusu boyut, açık fikirlilik yetenek ve cesaret değer maddelerinden oluşmuştur.

Alas (2006) kültürel açıdan birbiri ile ilişkili kabul edilen Estonya ve Finlandiya’da işletme öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada yönetsel ve etik değerler açısından öğrencilerin önemli farklılıklar gösterdiğini tespit etmiştir. Türk ve Alman yöneticilerin bireysel değerlerinin kıyaslandığı bir diğer çalışmada Altıntaş (2008) iki ülke arasında ulusal kültür etkisiyle farklılaşan değerlerin baskın olduğunu ancak benzeşen değerlerinde var olduğundan bahsedebileceğini, benzeşen değerlerin evrensel bir bağlamda ele alınabileceğini vurgulamıştır.

Arslan (2000) İngiliz ve Türk yöneticileri, Protestan etik ahlakına ilişkin değerleri taşımaları yönünden karşılaştırdığı araştırmasında, Türk yöneticilerin daha yüksek Protestan Etik Ahlakı değerlerine sahip olduğunu bulgulamıştır. Çok çalışkan olmak, dakiklik, zaman tasarrufu, başarı ihtiyacı, dürüstlük, iç kontrol odağı ve verimlilik gibi özelliklerle karakterize edilen Protestan Etik Ahlakına ilişkin değerleri karşılaştırmalı olarak araştırdığı çalışmasında Arslan (2001) Türk yöneticilerin en yüksek PEA değerlerine sahip olduğunu tespit etmiştir. Türk yöneticilerin inanç sistemi ve içerisinde çalışmakta oldukları politik ve ekonomik ortam Katolik yöneticilerden daha yüksek PEA değerlerine sahip olmalarına neden olarak görülmüştür. Sıkı çalışma, endüstrileşme, içsel kontrol odağı ve boş zaman aktivitelerine karşı negatif tutum ile karakterize edilen (Furnham ve Quilley, 1989; Furnham, 1990) Protestan Etik Ahlakı açısından Türk ve Amerikalı öğrencilerin de iş değerleri karşılaştırılmıştır. Türk öğrenciler daha yüksek PEA skorları elde etmiş olup, Türk öğrenciler cinsiyet bağlamında PEA benzerliği göstermiştir. Diğer taraftan PEA’nın maskülen ve girişimci özellikleri taşıdığı ancak Türk kültürünün feminen özellikler ile bağlantılı olması nedeniyle iş değerlerinin kültürel temelli olduğu görüşünün yadsınamayacağı vurgulanmıştır (Karakitapoğlu Aygün vd., 2008).

Gelişmekte olan ülkelerde yöneticiler güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, kolektifçilik değerlerini ve dışıye özgü değerleri daha sık göstermektedir. Gelişmekte olan ülkelerde çalışan ancak gelişmiş bir ülkede eğitim hayatının bir parçasını geçirmiş olan yöneticilerin yönetsel değerlerinin gelişmiş ülkelerde çalışan yönetici değerleri ile eşleştiği görülmüştür. Bu eşleşmenin görüldüğü yöneticilerin, gelişmekte olan ülkelerde bir alt-kültür olarak yer aldığı söylenebilmektedir. Söz konusu çalışma (Jaeger vd., 2010), alanda herhangi bir ülkedeki yönetici popülasyonunun homojen olduğu varsayımıyla yapılmış olan birçok çalışmaya karşıt bir duruştur. Yönetsel alt-kültürler, internet, MBA programları ve eğitim gibi faktörler ile ilişkilendirilmiştir (Jaeger vd., 2010).

Benzeşme, ayrışma ve yakınsama perspektifleri de yönetsel değerlerin anlaşılmasında önemli bir yordayıcıdır. Benzeşme, endüstrileşme ve teknolojiyi değerlerin evrenselleşmesi açısından itici bir güç olarak tanımlarken, ayrışma perspektifine göre değerler, ulusal sosyo-kültürel sürecin bir ürünüdür (Ralston vd., 2006). Benzer şekilde benzeşme ekolü örgütsel bağlamda ele alınarak, örgütlerin karmaşıklaşma, merkezileşme, biçimselleşme ve evrensel iş pratiklerini benimseme açısından oldukça benzer olduğu ve benzerliğin yönetsel değerleri de benzeştirdiği öne sürülmüştür (Child, 1981’den akt. Tan, 2002). Bu açıdan bakıldığında, ekonomik ideolojinin değerleri şekillendirdiğini ifade eden benzeşme ile ulusal kültürü öncül olarak gören ayrışma perspektifinin iki zıt kutbu tarif ettiği söylenebilecektir (Ralston vd., 1997). Diğer taraftan, yakınsama diğer iki perspektife göre daha geç gelişim göstermiştir. Bu perspektif değerleri, ekonomik, teknolojik ve politik etkilerin altında hem benzeşen hem de ayrışan bir sistem olarak ele almaktadır. Dolayısıyla, bu perspektifte ortaya hem ayrışma hem benzeşme perspektifi ile oluşmuş olana benzemeyen eşsiz bir değer sistemi önerilmektedir (Ralston vd., 2006).

Yazında endüstrileşmenin bir sonucu olarak kültürel benzeşmenin benzer tutum ve davranışlara yol açabileceğini savunan benzeşme perspektifi, kültürel değerlerin bireysel anlamda farklılaşabileceğini savunan ayrışma perspektifi ve ulusal kültürün yaşadığı dinamik etkileşimi açıklamak için hem benzeşme hem de ayrışma perspektifini yetersiz gören yakınsama perspektifinin

geçerliliğini ampirik olarak test eden çalışmalar söz konusudur (Whitely ve England, 1977; Bigoness ve Blakely, 1996; Ralston vd., 1997; Westwood ve Posner, 1997; Tan, 2002; Ralston vd., 2006).

Tan (2002) çalışmasında Çin’de, Amerika’da ve Singapur’da görev yapan Çinli yöneticilerin değerlerini Makyevalenizm, dogmatizm, kontrol odağı ve belirsizliğe tolerans boyutları bağlamında karşılaştırmıştır. Amerika ve Singapur’da görev yapan Çinli yöneticilerin yerel değerleri yerine evrensel değerleri benimseyerek benzeşme söylemini doğruladıkları görülmüştür. Aynı değer boyutlarını ele alarak Amerikalı ve Hong Konglu yönetici ve MBA öğrencilerinin yönetsel değerlerinin kıyaslandığı çalışmada ise Hong Konglu yönetici ve öğrencilerin değerlerinin farklılaşmadığı ancak Amerikalı yönetici ve öğrencilerin değerlerinin büyük ölçüde farklılık gösterdiği görülmüştür (Ralston vd., 1993). Korukonda (1991) ise çalışmasında Amerikalı ve Hintli yöneticilerin yönetsel değerlerinin ulusal kültürün bir fonksiyonu olarak çeşitlendiğini öne sürmüştür.

Benzeşme hipotezini test etmek amacıyla Rus yöneticilerin değerlerini ele aldıkları çalışmada Alexashin ve Blenkinsopp (2005) Rus yöneticilerin değerlerinin Amerikalı yöneticilerin değerleri ile benzeştiğini ancak öz kültürel değerlerin aynı kaldığını, yöneticilerin işgücüne Sovyet döneminden önce veya sonra dahil olmasına bağlı olarak benzeşme düzeyinin farklılaştığını ifade etmiştir. Ralston vd. (2006) bir diğer çalışmalarında benzeşme, ayrışma ve yakınsama perspektiflerini test etmek amacıyla Çinli, Hong Konglu ve Amerikalı yöneticilerin yönetsel değer sistemlerini ele almıştır. 1989-2001 yıllarını kapsayan araştırma sonucunda Çin ve Hong Kong’da toplumsal değerlerin değişiminin benzeşme veya ayrışma perspektifi ile açıklanamadığı öne sürülmüştür.

Amerika, Japonya, Kore, Hindistan ve Avustralya’nın dahil edildiği, kültür ve endüstrileşmenin değer sistemlerindeki benzeşmenin açıklayıcısı olup olmadığı ele alındığı bir başka çalışmanın sonuçlarına göre ortak kültürel deneyimlerin var olmasına rağmen değer sistemlerinde önemli bir benzerlik bulunmamıştır. Örneğin, Japon ve Koreli yöneticilerin politik olarak bağlantılı olmalarına, ortak bir geçmişlerinin olmasına rağmen değer sistemleri birbirinden tamamen farklılaşmıştır. Diğer taraftan Hintli ve Avustralyalı çoğu yönetici İngiliz okullarında eğitim almış ve her iki ülkenin de İngiliz Uluslar Topluluğunun bir parçası olmasına rağmen değer sistemlerinde çok düşük benzerlik tespit edilmiştir (Whitely ve England, 1977). Başka bir ülkede yöneticilik yapan yöneticilerin değer sistemleri açısından ülkenin yerlisi olan yöneticilerden farklılaşacağı görüşüne rağmen Ali vd. (1995) yabancı yöneticilere özgü bir değer kümesine ulaşamamıştır.

Kanada, İrlanda ve Avustralyalı yöneticilerin farklı yönetsel değerlere sahip olduğu ve bu değerlerin verecekleri insan kaynakları kararlarını etkileyeceği hipotezlerini test eden bir çalışmada kültürel yakınlığı olmasına rağmen üç ülkenin yönetsel değerler bağlamında önemli farklılıklara sahip olduğu görülmüştür. Ancak insan kaynakları fonksiyonuna ilişkin kararlarda üç ülkenin yöneticilerinin de ortak değer kümelerine, önceliklerine ve kararlarına sahip olduğu görülmüştür (Mc Guire vd., 2006).

Latin Amerika ülkelerinin kültürel değerler açısından homojen olup olmadığını araştıran bir başka çalışmada on iki Latin Amerika ülkesinin benzerlikler gösterdiği ancak kültürel değerler açısından homojen olmadığı ortaya konmuştur (Lenartowicz ve Johnson, 2002). Avustralya, Hong Kong ve Amerika’da görev yapan yöneticilerin dahil edildiği çalışmada sosyo-ekonomik faktörlerin, örgütsel çevrenin ve yöneticinin yaygın yönetsel alt kültüre dair bağlılığının da yönetsel değer profilini etkilediği ve üç ülke yöneticilerinin birbirinden farklılaştığı görülmüştür.

Amerika’da lisansüstü işletme eğitimi gören Amerikalı ve Mısırlı öğrencilerle yapılan bir diğer çalışmada Amerika’da bulunma sürelerine göre Mısırlı öğrencilerin bireysel değer yapılarında farklılıklar görülmüştür. Hem Amerikalı hem Mısırlı öğrencilerin önemli gördükleri değerleri ile kararlarının ilişkili olduğu görülmüştür. Örneğin, Amerikalı öğrencilerin kararlarında, ekonomik, politik ve dini değerler önemli iken Mısırlı öğrenciler için farklı olarak ekonomik değerler yerine sosyal değerler karar vermede etkili bulunmuştur (Badr vd., 1982).

Birleşik Arap Emirlikleri'nde yapılan çalışmada Arap yöneticiler ile BAE'de çalışan yabancı yöneticilerin benzer değerleri paylaşıp paylaşmadıkları araştırılmıştır. Yerli ve kendi ülkesi dışında çalışan yönetici grupları arasında önemli değer farklılıkları bulunmuştur. Aynı zamanda, kendi ülkesi dışında çalışan yöneticilere ait bir değer kümesine de ulaşamamıştır (Ali vd., 1995).

Stratejik kararların finansal ve toplumsal olmak üzere iki ayrı referans sistemi üzerinden ele alındığı bir diğer çalışmada, finansal ve toplumsal referans sistemlerinin birbirine zıt ideolojik değerler tarafından desteklendiği ifade edilmiştir (Martinet ve Reynaud, 2004'den akt. Reynaud vd., 2007). Kurucu Avrupa Birliği ülkeleri ile yeni üye ülkeler ve aday ülkelerden oluşan 16 ülkeden 3836 katılımcı ile yapılan çalışmada yönetsel değerlerdeki benzeşme-ayırışma hipotezlerinin test edilmesi amaçlanmıştır. Kurucu AB ülkelerindeki yöneticilerin yeni üye ve aday üye ülkelerdeki yöneticilere göre daha az tutucu ve daha fazla öz aşkın oldukları; tüm yöneticilerin değişime açıklık ve kişisel gelişim değerlerine önem verme açısından benzeştiği görülmüştür. Ülkelerdeki demokratik ve ekonomik gelişim düzeyinin de değer yönelimlerine etkisi olduğu, benzer gelişmişlik düzeylerine sahip ülkelerdeki yöneticilerin benzer değer yönelimlerine sahip olabileceği vurgulanmıştır.

Yaygın şekilde kabul gören ulusal kültürün yöneticinin bireysel değerlerini şekillendireceği ve kültürler arası farklılıkların oluşacağı hipotezine rağmen kültürle bağlantısı olmayan faktörlere dikkat çeken Westwood ve Posner (1997) yönetsel pozisyonlarda bulunan bireylerin değerlerinin birbirinden farklılaştığını doğrulasa da yalnızca kültürün değil aynı zamanda sosyo-ekonomik faktörlerin, örgütsel çevrenin ve yönetim alt kültürünün de yönetici değerlerini şekillendirdiğini öne sürmüştür.

Birçok çalışmanın birbirine benzer birkaç kültürü ele alması, çalışmaların örneklemelerinin birbirinden farklı olması, kullanılan örneklemin ilgi duyulan popülasyonu yansıtmıyor olması ve çalışmaların tek bir örgüt ile sınırlandırılıyor olması gibi metodolojik kısıtların mevcut olmasının kültürlerarası çalışmalarda bazı ortak hatalar doğurarak, bu alanda bilgi üretilmesini engellediği de öne sürülmüştür (Bigoness ve Blakely, 1996).

6. Ulusal Kültüre İlişkin Yönetsel Değer Çalışmaları

Her toplum kendine ait değerler yaratır. Buna bağlı olarak örgütler, ulusal kültüre uyumlu örgüt kültürü ve örgütsel sistemler geliştirmektedir. Dolayısıyla yönetimin altında yatan temel değerlerin ulusal kültür ile uyumsuz olması yönetsel bir problemdir. Bu anlamda, en bilinen araştırma Hofstede'nin (1980) ulusal kültür araştırmasıdır. Hofstede (1980) Türkiye'yi ortaklaşa değerlerin baskın, güç mesafesinin yüksek olduğu ve tutucu bir kültür olarak tanımlamıştır. Bunun bir sonucu olarak, merkezileşmiş karar verme yapısı, otokratik ve paternalist liderlik tiplerine dayanan kişiselleşmiş bir liderlik tipi, hiyerarşi ve kayırmacılığa dayanan bir üst-üst ilişkisi Türk yönetim modelini karakterize etmektedir (Gopalan ve Kavas, 2005: 16).

Hofstede (1980) ulusal kültür araştırmasını takiben, ulusal kültüre ilişkin değerler birçok çalışmaya konu edilmiştir (England, 1967; Ali ve Al-Shakis, 1985; Ali ve Wahabi, 1995, Arbak, 2005; Aycan ve Kirmanoğlu, 2007; Çakmakçı ve Karabatı, 2008; Askun vd., 2010; Keleş ve Aycan, 2011). Ralston (1992) da bir ülkenin iş felsefesini, yönetim kademelerinde yer alan yöneticilerin değerlerine dayandırarak global ekonomilerde değerlerin önemini vurgulamıştır.

Duysal Aşkun vd. (2010), Türkiye'nin 6 bölgesinden 1022 yöneticiye ulaştıkları çalışmada Türk yöneticilerin sahip olduğu değerler içerisinde bütünleşme, özen ve disiplinli çalışma ve başarı ilk üçte yer almıştır. Türk yöneticilerin hem yerel hem batılı değerleri benimsediği ancak bu değerleri pozitif veya negatif olarak algılayarak yeniden anlamlandırdıkları ve bazı batılı değerleri pozitif bulurken bazı yerel değerleri ise negatif buldukları ifade edilmiştir. Bu durum yöneticilerin değer verdiklerini ifade ettikleri unsurlar ile gerçekte yaptıklarının birbirinden farklı olması gibi bir problem doğurabilmektedir (Waldman vd., 2006). Modern Türk kültürü ile ilgili çalışmalar, Türkiye'de tutuculuk ve kolektifçilik gibi geleneksel değerler ile batıya yakın laik değerlerin yan yana bulunmasının ikilik doğurduğunu öne sürmektedir. Türk yöneticilerin yerel ve batılı değer kümeleri

arasında bir ikilik yaşaması endüstrileşme ve modernizasyon sürecinin bir sonucu olarak oluşmuştur. Bu ikilik, endüstrileşme için de bir değişikliğin önünü açmıştır (Gopalan ve Kavas, 2005: 16).

Türkiye’de faaliyet gösteren kamu ve özel sektör işletmelerinin yöneticilerinin dahil edildiği bir diğer araştırmada kamu ve özel sektör yöneticilerinin birbirinden farklı değer kümelerine sahip olduğu, kamu örgütlerinde daha çok geleneksel değerler ön planda iken, özel sektör örgütlerinde batılı yönetim değerlerinin baskın olduğu varsayımı desteklenmiştir (Arbak, 2005). Çalışmada, Türk yöneticilerin homojen olmayan bir değer yapısına sahip olduğu görülmüştür. Türk yöneticilerin değerlerinin heterojen yapısının (Ralston vd., 2006) yakınsama görüşüne göre sosyo-kültürel ve ekonomik etkileşim sonucu ortaya çıkan bir değer sistemi olabileceği desteklenmiştir.

Türk yöneticilerin değerlerine ilişkin olarak yapılan bir başka çalışmada ise daha çok, İslami değerlere olan yakınlığı ile bilinen bir iş adamları derneği olan Müsiad’a üye olan ve seküler ideolojiye yakın diğer iş adamları derneklerine üye olan yöneticiler çalışmaya dahil edilerek Türkiye’de yönetsel alt kültürlerin var olup olmadığı araştırılmıştır. İslami değerlere yakınlığı ile bilinen Müsiad’a üye yöneticilerin diğer derneklere üye olan yöneticilere nazaran daha çok tutucu değerlere sahip olması beklenirken, araştırma sonucu iki grup yöneticinin benzer değerlere sahip olduğunu ortaya konmuştur koymuştur (Aycan ve Kırmancıoğlu, 2007). Kozan (2002) da toplam 40 örgütten veri toplayarak yaptığı araştırmada Türk kültürüne ilişkin dört alt kültür tanımlamıştır. Söz konusu dört alt kültür, Türk kültürünün önemli bir parçasını temsil eden geleneksel, otorite, refah ve sosyal güç ile tanımlanabilen güç arayıcılar, sosyal adalet, dürüstlük ve eşitlik ile karakterize edilen egaliteryenler ve değişim odaklılık, doğayla bütünleşme gibi özellikleri olan ilham arayıcılar olarak sıralanabilir. Alt kültürün de kültür ile benzer bir sistem içerisinde bireyin davranışları etkilediği ifade edilmiştir.

Türk üst ve orta kademe yöneticiler dahil edilerek yapılan, yönetsel değerleri güç mesafesi, kolektivizm, performans yönelimi, paternalizm ve kadercilik boyutları açısından araştıran bir çalışmada ise bir örgütte kurulu bir performans değerlendirme sistemi var olsa da yöneticilerin kullandığı pratiklerin bu sistemden ayrı olduğunu, yöneticilerin daha çok değerleri ve varsayımları ile uyumlu olan pratikleri hayata geçirdiği tespit edilmiştir. Özellikle, güç mesafesi, paternalizm ve kolektivizm değerlerine sahip yöneticilerin varsayımlarının kullandıkları pratikleri etkilediğinden bahsedilmiştir (Keleş ve Aycan, 2011).

Türk kültürü dışında farklı ulusal kültürlerle dair de yönetsel değer çalışmaları yapılmıştır. Ali ve Wahabi (1995) Fas’ta yaptıkları araştırmalarında araştırmaya dahil edilen yöneticileri Flowers vd. (1975) tarafından geliştirilmiş olan değer kategorilerine göre sınıflandırmışlardır. Ülkenin farklı Avrupa uluslarının etkisinde kalmış olması, İslami veya batılı değerleri benimseyen bir yönetici popülasyonunun olması gibi nedenlerle eğitim seviyesi, sosyal sınıf, gelir açısından önemli bir yönetici çeşitliliği doğmuştur. Bu durumun bir sonucu olarak Faslı yöneticilerin homojen bir değer kümesini paylaşmadıkları tespit edilmiştir. Ali ve Al-Shakis (1985) ise yine Flowers vd. (1975) tarafından geliştirilmiş olan değer kategorilerine göre Suudi Arabistan’da yönetsel değerleri araştırmıştır. Arap yöneticilerin de değer sistemleri konusunda homojen olmadıkları sonucuna varılmıştır. İran kültüründe yapılan bir çalışmaya göre ise İranlı yöneticilerin dışsal yönelimli değerlerinin baskın olduğu, toplum kurallarına uyumlu ve toplumu merkez alan değerlerinin öne çıktığı tespit edilmiştir (Ali ve Amirshahi, 2002). Yönetsel değerlerin batılı olmayan kültürler açısından değerlendirilmesi değer konusunun yaygın çalışmalardan farklı olarak doğu bağlamında ele alınmasını mümkün kılmıştır. Aslında birçok değer çalışması batı kültürünün etkisinde olan ülkelerde yürütülmüştür. Dolayısıyla gelişmekte olan ülkelere alana dair ampirik çalışma sayısı oldukça kısıtlıdır (Gopalan ve Kavas, 2005).

Batı kültürüne ilişkin bir çalışmada, Rokeach’ın değer ölçeği kullanılarak araştırmaya dahil edilen Amerikalı yöneticiler arasında bireysel ve sosyal seviyede en yaygın olan değer yönelimleri elde edilmeye çalışılmıştır. En yaygın olarak tercih edilen değer yönelimi bireysel yeterlilik olmuştur (Weber, 1990). Weber (2015) yönetsel ve örgütsel davranışı açıklamak açısından değerlerin

merkeziyetine vurgu yaparak yönetsel değer yönelimlerinde bir değişim olup olmadığını açıklamak üzere geçmiş çalışmasını (1990) tekrarlamıştır. Benzer şekilde yöneticilerin bireysel yeterlilik eğilimi gösterdiği görülmüştür. Çalışma aynı zamanda kuşaklararası değerleri dikkate alır niteliktedir. England da (1967) Amerikalı yöneticilerin değer profilini araştırarak, pragmatizm yönelimli ve etik-ahlak yönelimli olmak üzere yöneticilerin temel yönelimlerinin farklılaşabildiğini ifade etmiştir. Son olarak, Posner (2010) Amerikalı yöneticilerin değerlerinin zaman içerisindeki değişimini üç ayrı çalışmada ele almıştır. Daha önce iki defa yapmış olduğu bir araştırmayı (1981; 1991) aynı örneklem üzerinde tekrarlamıştır. Tüm araştırmalarında değerleri açıklığa kavuşturmanın yöneticiler için önemli olduğunu vurgulamış ve yönetici değerleri ile örgütsel değerlerin uyumuna odaklanmıştır.

7. Demografik Değişkenlere İlişkin Yönetsel Değer Çalışmaları

Connor ve Becker (1975) değer yönelimlerinin bulunulan hiyerarşik seviye, örgütteki formalizasyon derecesi, eğitim düzeyi çeşitliliği ve son olarak baskın teknolojiye göre değişebileceğine yönelik hipotezler geliştirmişlerdir. Aynı zamanda Hodgkinson (1970) da örgütlerde değerlerin hiyerarşik seviyelere göre farklılaşabileceği dolayısıyla statüye göre farklılaşan değer yönelimlerinden bahsedilebileceği, değer yönelimlerinin örgütteki sosyal etkileşim algısı ile ilişkili olduğu, yaş, cinsiyet ve örgütte geçirilen süre gibi biyografik değişkenlerin değerleri yordayabileceği yönünde hipotezler geliştirmiştir.

Kadın ve erkek yöneticilerin değerleri arasındaki farklılık ve benzerlikler de dikkat çeken alanlardan biri olmuştur. Kadın ve erkek yöneticiler aile hayatı, kariyer, diğer bireylerin etik tutumları, dini inanış ve pratiklerin kapsamı, örgütsel amaçların önemi gibi konulara dair değerleri açısından birbirinden farklılık gösterse de benzerlik gösterdikleri değerler de söz konusudur. Kadın yöneticilerin özellikle kariyere dair değerlerinin baskın çıkması cinsiyet temelli rol kalıp yargılara zıt bir bulgu elde edildiğini göstermiştir (Powell vd., 1984). Yönetsel değerler ve yönetsel stil bağlamında kadın ve erkek yöneticileri karşılaştıran bir diğer çalışmada, yönetsel stilin cinsiyet bağlamında farklılaşmadığı ancak Rokeach'ın değer skalasında yer alan amaçsal ve araçsal değerler bağlamında farklılaştığı tespit edilmiştir. Yönetsel stil ve değerlerin ilişkili olmasına rağmen değerlerde görülen farklılaşmanın yönetsel stilde görülemediği olmasının nedeni bilinmemektedir (Chusmir vd., 1989). Orta kademe kadın ve erkek yöneticilerin örgütleri için karar verirken farklı değerlere farklı düzeylerde önem verdikleri, kadınların daha çok eşitlik, uzun dönemli perspektif ve birlik hissine vurgu yaparken, erkek yöneticilerin etkililik, etkinlik, uzmanlık ve bireysel haklar gibi değerlere yakın olduğu görülmüştür (Hamidullah vd., 2015).

Örgütlerde yalnızca cinsiyet, din, etnik köken veya uyruk gibi değişkenlerin değil aynı zamanda ait olunan kuşağında değerler açısından önemli bir değişken olduğu düşünülmüştür. Bebek patlaması, X ve Y kuşağı arasında çok büyük değer farklılıkları olduğu ortaya konmuştur (Murphy ve Gibson, 2010). Benzer bir çalışma, statü ve özgürlük değerleri bağlamında kuşaklar arası farklılıklar olduğunu, daha genç bireylerin statüye daha çok değer verdiğini tespit etmiştir. Çalışma, kuşaklar arası önemli değer farklılıkların tespit edildiğini, iletişim, bağlılık, verimlilik kavramları açısından yönetsel pratiklerin söz konusu farklılıkları dikkate alarak planlanması gerekliliğini ifade etmiştir (Cennamo ve Gardner, 2008).

Posner vd. (1987) örgütte fonksiyonlar arasında değer farklılıkları olup olmadığını araştırmış ve fonksiyon yöneticilerinin değerleri arasında hem benzerlikler hem farklılıklar olduğunu tespit etmişlerdir. Örgüt içerisindeki iletişim problemleri ve çatışmanın açıklanmasında yapılan araştırmanın faydalı olabileceği öne sürülmüştür. Örgütlerde çalışanların kendilerine nasıl davranılacağına dair beklentileri ve kendilerinin nasıl davranması gerektiğine dair beklentinin ne olduğu değerlere göre şekillenmektedir. Değerler bireylerin dahil oldukları fonksiyonel departmana göre de farklılaşabilmektedir. Hiyerarşik düzeyler arası yönetsel değerlerin ele alındığı çalışmalar mevcuttur. Değerler uygun görülen davranışın bir öncülü gibi işlevselleştiklerinden dolayı departmanlar arası değer farklılaşması aynı zamanda kabul edilebilir davranışların farklılaşması anlamına

gelecektir. Bir departman inovatif ve yaratıcı olmayı öncelikli bir değer olarak görürken başka bir departmanda çalışanların kural ve prosedürleri takip etmesi örgüt içerisinde bir zorluk yaratabilmektedir. Değerlerin değişmesi zor, istikrarlı bir yapıya sahip olması nedeniyle departmanlar arası değer uyumsuzlukları büyük problemler doğurabilecektir.

8. Yönetmel Değerlere İlişkin Diğer Çalışmalar

Örgüt stratejisi için temel belirleyicilerden biri olan değerler (Guth ve Tagiuri, 1965: 125) açık ya da gizli biçimde sahip olunmasına bakılmaksızın örgütün kararlarını, ast-üst ilişkilerini düzenleyici işlevdedirler (Hiley, 1987). Karar verme, karar stili, stratejik eylem, inovasyon, yaratıcılık, bağlılık, yönetmel tatmin ve örgütsel rekabet gibi konular değerler ile ilişkilendirilerek ilgili alanda bir yazın oluşması sağlanmıştır (Ali ve Wahabi, 1995; Ali ve Amirshahi, 2002).

Yöneticilerin statükoculuğuna etkisi olan değerlerin analiz edildiği bir çalışmada, bireyselciliğin baskın, belirsizlikten kaçınmanın ve güç mesafesinin düşük olmasının yönetici statükoculuğun önemli belirleyicileri olduğu görülmüştür. Diğer bir deyişle, yöneticiler bu durumda var olan örgüt politikalarına bağlılıklarını arttırmıştır (Hambrick vd., 1993). Diğer taraftan, bazı çalışmalar da yönetici değerleri ile kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerini ele almıştır. Choi ve Wang (2007) kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin doğrudan yöneticinin yardımseverlik ve bütünleşme değerlerinin bir sonucu olduğunu ifade etmişlerdir. Yöneticilerin değerlerine dayanan politik ideolojilerinin somut bir biçimde örgütlerinin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerine yansıtılabileceği varsayımı üzerine yapılan bir diğer çalışma ise KSS kararlarının değerler ile temellendirilen politik ideolojiler tarafından şekillendiğini doğrulamıştır (Chin vd., 2013).

9. Sonuç

Değer kavramı hem bireysel hem örgütsel düzeyde ele alınan davranışsal bir değişkendir. Tutum, norm, inanç ve davranış kavramlarıyla ilişkili olan değer kavramı, bireylerin seçim ve değerlendirme eylemlerine rehberlik etmektedir. Yönetmel açıdan ise yönetim seviyelerinde görev yapan bireylerin değerlerine işaret edilmektedir. Yönetim işini yerine getiren kişinin değerlerini ifade eden yönetmel değerler, yöneticinin eylemlerine, seçimlerine ve davranışlarına rehber olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, örgütlerde yöneticilerin takdir alanında bulunan alanda yapılan seçimler yöneticilerin değerlerinin de birer yansıması olmaktadır. İş değerleri ise çalışanların işe ilişkin, iş ve iş çevresi ile ilgili standartlarıdır. Diğer taraftan örgütsel değerler, örgüt kültürünün kalbi olarak kabul edilen örgütlerde normatif bir fonksiyonu olan rehber inançlardır.

Yazında benzeşme, ayrışma ve yakınsama perspektifini test eden kültürler arası yönetmel değer çalışmalarının yanı sıra ulusal kültürde yer alan yönetmel değer yönelimlerini araştıran ampirik çalışmalara da sıkça rastlanmıştır. Söz konusu çalışmaların yanı sıra cinsiyet, yaş gibi demografik değişkenler açısından da yönetmel değer çalışmaları mevcuttur. Ancak kültür temelli yönetmel değer çalışmalarının alanda daha hakim olduğunu gözlemlemek mümkün olmuştur. Kültürlerarası yönetmel değerlerin karşılaştırılmasına dayanan ve bir ulusal kültürde baskın olan yönetmel değerleri açığa çıkarmaya yönelik çalışmaların alanda daha yoğun olduğu ve alanın kültür temelli çalışmalara ilelediği fark edilmiştir.

Bu çalışmada da değer kavramı ve ilişkili kavramlara dair detaylı bir inceleme sonrasında çeşitli yönetmel değer çalışmalarına dair bir yazın taraması yer almaktadır. Yazında yer alan değer çalışmalarını bir kategorizasyon ile sunması ve alanın mevcut durumu hakkında bir izlenim oluşturması açısından mevcut çalışmanın önemli olduğu ve alanda yer alan araştırmacılara alana dair bir gözlem imkânı sunduğu düşünülmektedir. Bu açıdan bakıldığında çalışmanın, ilgili alanda yer alan araştırmacılara bir araştırma alanı seçmek hususunda yardımcı olması umulmaktadır. Yazın taraması dikkate alındığında, Türk kültürü içerisinde görev yapan yabancı uyruklu yöneticilerin değerlerinin Türk kültürüne ait değerler ile benzeşme, ayrışma ve yakınsama perspektifi açısından

test edilmemiş olduğu fark edilmiştir. Gelecek çalışmalarda söz konusu ilişkinin test edilmesi ile ilgili alana katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

Kaynaklar

- Alas, R. (2006). Ethics in countries with different cultural dimensions. *Journal of Business Ethics*, 69(3), 237-247. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9088-3>
- Alexashin, Y., ve Blenkinsopp, J. (2005). Changes in Russian managerial values: A test of the convergence hypothesis?. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(3), 427-444. <https://doi.org/10.1080/0958519042000339589>
- Alexy, R. (2000). On the structure of legal principles. *Ratio juris*, 13(3), 294-304.
- Ali, A., ve Al-Shakis, M. (1985). Managerial value systems for working in Saudi Arabia: An empirical investigation. *Group ve Organization Studies*, 10(2), 135-151. <https://doi.org/10.1177/105960118501000203>
- Ali, A. J., ve Wahabi, R. (1995). Managerial value systems in Morocco. *International Studies of Management ve Organization*, 25(3), 87-96. <https://doi.org/10.1080/00208825.1995.11656661>
- Ali, A. J., Azim, A. A., ve Krishnan, K. S. (1995). Expatriates and host country nationals: managerial values and decision styles. *Leadership ve Organization Development Journal*, 16(6), 27-34. <https://doi.org/10.1108/01437739510092252>
- Ali, A. J., ve Amirshahi, M. (2002). The Iranian manager: Work values and orientations. *Journal of Business Ethics*, 40(2), 133-143. <https://doi.org/10.1023/A:1020357008438>
- Altıntaş, F. Ç. (2008). A comparative analysis of Turkish and German managers' personal values. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 63(4), 65-87.
- Arbak, Y. (2005). Dominant values of Turkish organizations: A contradictory phenomenon. *Review of Social, Economic ve Business Studies*, 5(6), 69-88.
- Argandoña, A. (2003). Fostering values in organizations. *Journal of Business Ethics*, 45(1), 15-28. <https://doi.org/10.1023/A:1024164210743>
- Arslan, M. (2000). A cross-cultural comparison of British and Turkish managers in terms of Protestant work ethic characteristics. *Business Ethics: A European Review*, 9(1), 13-19. <https://doi.org/10.1111/1467-8608.00165>
- Arslan, M. (2001). The work ethic values of protestant British, Catholic Irish and Muslim Turkish managers. *Journal of Business Ethics*, 31(4), 321-339. <https://doi.org/10.1023/A:1010787528465>
- Askun, D., Oz, E. U., ve Aşkun, O. B. (2010). Understanding managerial work values in Turkey. *Journal of Business Ethics*, 93(1), 103-114. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0185-y>
- Aycan, Z., ve Kirmanoglu, H. (2007). Managerial subcultures in Turkey: how does membership in business associations impact managerial values and assumptions?. *European Journal of International Management*, 1(1), 111-128.
- Badr, H. A., Gray, E. R., ve Kedia, B. L. (1982). Personal values and managerial decision making: Evidence from two cultures. *Management International Review*, 65-73. <https://www.jstor.org/stable/40227647>
- Bardi, A., ve Schwartz, S. H. (2003). Values and behavior: Strength and structure of relations. *Personality and social psychology bulletin*, 29(10), 1207-1220. <https://doi.org/10.1177/0146167203254602>
- Barnett, J. H., ve Karson, M. J. (1987). Personal values and business decisions: An exploratory investigation. *Journal of Business Ethics*, 6(5), 371-382. <https://doi.org/10.1007/BF00382894>
- Bigoness, W. J., ve Blakely, G. L. (1996). A cross-national study of managerial values. *Journal of international business studies*, 27(4), 739-748. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8490151>

- Brytting, T., ve Trollestad, C. (2000). Managerial thinking on value-based management. *International Journal of Value-Based Management*, 13(1), 55-77. <https://doi.org/10.1023/A:1007775731891>
- Cennamo, L., ve Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of managerial psychology*, 23(8), 891-906. <https://doi.org/10.1108/02683940810904385>
- Chatman, J. A., ve O'Reilly, C. A. (2016). Paradigm lost: Reinvigorating the study of organizational culture. *Research in Organizational Behavior*, 36, 199-224. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.11.004>
- Chin, M. K., Hambrick, D. C., ve Treviño, L. K. (2013). Political ideologies of CEOs: The influence of executives' values on corporate social responsibility. *Administrative science quarterly*, 58(2), 197-232. <https://doi.org/10.1177/0001839213486984>
- Chinta, R., ve Capar, N. (2007). Comparative analysis of managerial values in the USA and China. *Journal of Technology Management in China*. <https://doi.org/10.1108/17468770710825151>
- Choi, J., ve Wang, H. (2007). The promise of a managerial values approach to corporate philanthropy. *Journal of Business Ethics*, 75(4), 345-359. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9257-4>
- Chusmir, L. H., Koberg, C. S., ve Mills, J. (1989). Male-female differences in the association of managerial style and personal values. *The Journal of Social Psychology*, 129(1), 65-78. <https://doi.org/10.1080/00224545.1989.9711700>
- Connor, P. E., ve Becker, B. W. (1975). Values and the organization: Suggestions for research. *Academy of Management Journal*, 18(3), 550-561. <https://doi.org/10.5465/255684>
- Çakmakçı, U. M., ve Karabatı, S. (2008). Exploring managerial values in the changing Turkish business context. *Journal of Management Development*, 27(7), 693-707. <https://doi.org/10.1108/02621710810883607>
- Davis, H. J., ve Rasool, S. A. (1988). Values research and managerial behavior: Implications for devising culturally consistent managerial styles. *Management International Review*, 28(3) 11-20. <https://www.jstor.org/stable/40227888>
- Dose, J. J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of occupational and organizational psychology*, 70(3), 219-240. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00645.x>
- Elizur, D., Borg, I., Hunt, R., ve Beck, I. M. (1991). The structure of work values: A cross cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), 21-38. <https://doi.org/10.1002/job.4030120103>
- England, G. W. (1967). Personal value systems of American managers. *Academy of Management journal*, 10(1), 53-68. <https://doi.org/10.5465/255244>
- Flowers, V. S. (1975). *Managerial values for working*. New York: American Management Association.
- Furnham, A., ve Quilley, R. (1989). The Protestant work ethic and the prisoner's dilemma game. *British Journal of Social Psychology*, 28(1), 79-87. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1989.tb00848.x>
- Furnham, A. (1990). A content, correlational, and factor analytic study of seven questionnaire measures of the Protestant work ethic. *Human relations*, 43(4), 383-399. <https://doi.org/10.1177/0018726790043004>
- Gecas, V. (2000). Value identities, self-motives, and social movements. In S. Stryker, T. J. Owens, & R. W. White (Eds.), *Self, identity, and social movements* (pp. 93-109). University of Minnesota Press.
- Gopalan, S., ve Kavas, A. (2005). Gaining a perspective on Turkish value orientations: Implications for expatriate managers. In *Allied Academies International Conference. Academy for Studies in International Business. Proceedings* (Vol. 5, No. 1, p. 15). Jordan Whitney Enterprises, Inc.

- Guth, W. D., ve Tagiuri, R. (1965). Personal values and corporate-strategy. *Harvard Business Review*, 43(5), 123-132.
- Hambrick, D. C., Geletkancyz, M.A. ve Fredrickson, W. (1993). Top Executive Commitment to the Status Quo: Some tests of its determinants. *Strategic Management Journal*, 14(6), 401-418. <https://doi.org/10.1002/smj.4250140602>
- Hamidullah, M. F., Riccucci, N. M., ve Pandey, S. K. (2015). Women in city hall: Gender dimensions of managerial values. *The American Review of Public Administration*, 45(3), 247-262. <https://doi.org/10.1177/0275074013498464>
- Haslam, S. A., Jetten, J., Postmes, T., ve Haslam, C. (2009). Social identity, health and well-being: An emerging agenda for applied psychology. *Applied Psychology*, 58(1), 1-23. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00379.x>
- Higgs, M., ve Lichtenstein, S. (2010). Exploring the 'jingle fallacy': a study of personality and values. *Journal of General Management*, 36(1), 43-61. <https://doi.org/10.1177/030630701003600103>
- Hiley, D. R. (1987). Power and values in corporate life. *Journal of business Ethics*, 6(5), 343-353. <https://doi.org/10.1007/BF00382890>
- Hitlin, S. (2003). Values as the core of personal identity: Drawing links between two theories of self. *Social psychology quarterly*, 66(2), 118-137. <https://doi.org/10.2307/1519843>
- Hitlin, S., ve Piliavin, J. A. (2004). Values: Reviving a dormant concept. *Annual review of sociology*, 30, 359-393. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.30.012703.110640>
- Hodgkinson, C. (1970). Organizational influence on value systems. *Educational Administration Quarterly*, 6(3), 46-55. <https://doi.org/10.1177/0013161X7000600304>
- Hofstede, G. (1980). Culture and organizations. *International studies of management ve organization*, 10(4), 15-41. <https://doi.org/10.1080/00208825.1980.11656300>
- Jaeger, A. M., Butt, A. N., Avruchir, I., Farashahi, M. E. H. D. I., ve Hafsi, T. A. I. E. B. (2010). Managerial values in developing countries: Global convergence or local divergence. *Organizing and managing in the era of globalization*, 259-271.
- Karakitapoğlu Aygün, Z., Arslan, M., ve Güney, S. (2008). Work values of Turkish and American university students. *Journal of Business Ethics*, 80(2), 205-223. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9413-5>
- Keleş, S., ve Aycan, Z. (2011). The relationship of managerial values and assumptions with performance management in Turkey: understanding within culture variability. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(15), 3080-3096. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.599952>
- Kluckhohn, C. ve Strodtbeck, F. L. (1961). Variatons in Value-Orientations. Wiley.
- Korukonda, A. R. (1991). Managerial value and belief systems in a cross-national context: The case of thetrivial significance. *International Journal of Value-Based Management*, 4(1), 45-55. <https://doi.org/10.1007/BF01714892>
- Kozan, M. K. (2002). Subcultures and conflict management style. *MIR: Management International Review*, 42(1), 89-105.
- Lenartowicz, T., ve Johnson, J. P. (2002). Comparing managerial values in twelve Latin American countries: An exploratory study. *MIR: Management International Review*, 42(3), 279-307. <https://www.jstor.org/stable/40835925>
- McGuire, D., Garavan, T. N., Saha, S. K., ve O'Donnell, D. (2006). The impact of individual values on human resource decision-making by line managers. *International journal of manpower*, 27(3), 251-273. <https://doi.org/10.1108/01437720610672167>
- Murphy Jr, E. F., ve Gibson, J. W. (2010). Analyzing Generational Values Among Sustainable Organizational Effectiveness. *SAM Advanced Management Journal*, 75(1), 33-55.
- Leung, K., ve Morris, M. W. (2015). Values, schemas, and norms in the culture-behavior nexus: A situated dynamics framework. *Journal of International Business Studies*, 46(9), 1028-1050. <https://doi.org/10.1057/jibs.2014.66>

- Lord, R. G., ve Brown, D. J. (2001). Leadership, values, and subordinate self-concepts. *The Leadership Quarterly*, 12(2), 133-152. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(01\)00072-8](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(01)00072-8)
- Mumford, M. D., Connelly, M. S., Helton, W. B., Van Doorn, J. R., ve Osburn, H. K. (2002). Alternative approaches for measuring values: Direct and indirect assessments in performance prediction. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 348-373. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1860>
- Olver, J. M., ve Mooradian, T. A. (2003). Personality traits and personal values: A conceptual and empirical integration. *Personality and individual differences*, 35(1), 109-125. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00145-9](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00145-9)
- Posner, B. Z., ve Munson, J. M. (1979). The importance of values in understanding organizational behavior. *Human Resource Management*, 18(3), 9.
- Posner, B. Z., Randolph, W. A., ve Schmidt, W. H. (1987). Managerial values across functions: a source of organizational problems. *Group ve Organization Studies*, 12(4), 373-385. <https://doi.org/10.1177/105960118701200402>
- Posner, B. Z. (2010). Values and the American manager: A three-decade perspective. *Journal of Business Ethics*, 91(4), 457-465. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0098-9>
- Powell, G. N., Posner, B. Z., ve Schmidt, W. H. (1984). Sex effects on managerial value systems. *Human Relations*, 37(11), 909-921. <https://doi.org/10.1177/001872678403701103>
- Ralston, D. A., Gustafson, D. J., Elsass, P. M., Cheung, F., ve Terpstra, R. H. (1992). Eastern values: A comparison of managers in the United States, Hong Kong, and the People's Republic of China. *Journal of Applied Psychology*, 77(5), 664-671. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.5.664>
- Ralston, D. A., Gustafson, D. J., Cheung, F. M., ve Terpstra, R. H. (1993). Differences in managerial values: A study of US, Hong Kong and PRC managers. *Journal of international business studies*, 24(2), 249-275. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8490232>
- Ralston, D. A., Holt, D. H., Terpstra, R. H., ve Kai-Cheng, Y. (1997). The impact of natural culture and economic ideology on managerial work values: a study of the United States, Russia, Japan, and China. *Journal of international business studies*, 28(1), 177-207. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8490097>
- Ralston, D. A., Pounder, J., Lo, C. W., Wong, Y. Y., Egri, C. P., ve Stauffer, J. (2006). Stability and change in managerial work values: A longitudinal study of China, Hong Kong, and the US. *Management and Organization Review*, 2(1), 67-94. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2006.00031.x>
- Ralston, D. A., Egri, C. P., Reynaud, E., Srinivasan, N., Furrer, O., Brock, D., ... ve Wallace, A. (2011). A twenty-first century assessment of values across the global workforce. *Journal of business ethics*, 104(1), 1-31. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0835-8>
- Ravlin, E. C., ve Meglino, B. M. (1987). Effect of values on perception and decision making: A study of alternative work values measures. *Journal of Applied psychology*, 72(4), 666-673. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.72.4.666>
- Reynaud, E., Egri, C. P., Ralston, D. A., Danis, W., Starkus, A., Dabic, M., ... ve Wallace, A. (2007). The Differences in Values Between Managers of the European Founding Countries, the New Members and the Applicant Countries:: Societal Orientation or Financial Orientation?. *European Management Journal*, 25(2), 132-145. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2007.02.005>
- Rindova, V. P., ve Martins, L. L. (2018). From values to value: Value rationality and the creation of great strategies. *Strategy Science*, 3(1), 323-334. <https://doi.org/10.1287/stsc.2017.0038>
- Roccas, S., Schwartz, S. H., ve Amit, A. (2010). Personal value priorities and national identification. *Political Psychology*, 31(3), 393-419. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9221.2010.00763.x>
- Rohan, M. J. (2000). A rose by any name? The values construct. *Personality and social psychology review*, 4(3), 255-277. https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0403_4

- Rokeach, M. (1968). A theory of organization and change within value-attitude systems. *Journal of social issues*. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1968.tb01466.x>
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp. 1-65). Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values?. *Journal of social issues*, 50(4), 19-45. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1994.tb01196.x>
- Schwartz, S. (2006). A theory of cultural value orientations: Explication and applications. *Comparative sociology*, 5(2-3), 137-182.
- Schwartz, S. H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online readings in Psychology and Culture*, 2(1). <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1116>
- Tan, B. (2002). The impact of national environment on managerial value systems: A comparative study of Chinese managers in the United States, Singapore and the People's Republic of China. *MIR: Management International Review*, 42(4), 473-486. <https://www.jstor.org/stable/40835506>
- Waldman, D. A., Sully de Luque, M., Washburn, N., House, R. J., Adetoun, B., Barrasa, A., ... ve Wilderom, C. P. (2006). Cultural and leadership predictors of corporate social responsibility values of top management: A GLOBE study of 15 countries. *Journal of International Business Studies*, 37(6), 823-837. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8400230>
- Weber, J. (1990). Managerial value orientations: A typology and assessment. *International Journal of Value-Based Management*, 3(2), 37-54. <https://doi.org/10.1007/BF01732412>
- Weber, J. (2015). Identifying and assessing managerial value orientations: A Cross-generational replication study of key organizational decision-makers' values. *Journal of Business Ethics*, 132(3), 493-504. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2364-8>
- Westwood, R. I., ve Posner, B. Z. (1997). Managerial values across cultures: Australia, Hong Kong and the United States. *Asia Pacific Journal of Management*, 14(1), 31-66. <https://doi.org/10.1023/A:1015481028914>
- Whitely, W., ve England, G. W. (1977). Managerial values as a reflection of culture and the process of industrialization. *Academy of Management Journal*, 20(3), 439-453. <https://doi.org/10.5465/255417>



Uluslararası İlişkilerde Etik Normlar: Geniş Bir Kuramsal Haritalandırma



Ethical Norms in International Relations: A Larger Theoretical Mapping

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1192460>

Mustafa ATATORUN*

Öz

Makale Bilgileri

Makale Türü:
Araştırma
Makalesi

Geliş Tarihi:
20.10.2022

Kabul Tarihi:
22.01.2023

© 2023 İKTİSAD
Tüm hakları
saklıdır.



Bu çalışma, iki farklı akademik disiplin olan etik (ahlak felsefesi) ve Uluslararası İlişkilerin (UI) literatürde hangi normlar etrafında, nasıl bir araya getirildiğinin geniş bir haritasını vermeyi amaçlamaktadır. Bu haritalandırma, iki disiplinin bir araya getirildiği kuram olan Normatif Uluslararası İlişkiler Teorisindeki (Normatif Teori) toplulukçu ve kozmopolitan norm ve değerleri içermenin yanında, bazı eleştirel kuramlar içindeki belirli normların da somut etik anlamlara sahip olduğunu göstermeye çalışmaktadır. Böylece, UI'de etğin aslında daha geniş düşünsel ve kuramsal boyutlarının olduğu iddia edilmektedir. Bu doğrultuda, öncelikle Normatif Teoride siyasi eylem ve tavırları yönlendiren ahlaki normlardan toplulukçuluğun öne çıkardığı “topluluk/devlet” ve kozmopolitanizmdeki “evrensel hak” tartışılmıştır. Daha sonra, uluslararası alanda politika ve eylemleri belirlemesi gerektiğini savunan Marksizm'in “sınıf”, Postkolonyalizmin “ırk”, Feminizmin “cinsiyet” ve Yeşil Teorinin “çevre” normları ahlaki bağlamda ele alınmıştır. Sonuç olarak uluslararası etik çalışmaların Normatif Teoriyle sınırlı olamayacağı ortaya konulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Uluslararası etik, normatif teori, UI teorileri, etik/ahlaki normlar.

Abstract

Article Info

Paper Type:
Research Paper

Received:
20.10.2022

Accepted:
22.01.2023

© 2023 JEBUPOR
All rights
reserved.



This study aims to map out the ways in which ethics (moral philosophy) and International Relations (IR) are converged around certain norms in the literature. Besides comprising communitarian and cosmopolitan norms and values in Normative IR Theory (Normative Theory) in which the two academic disciplines are congregated, this mapping tries to display that certain norms in some critical theories has tangible ethical meanings as well. Thus, it can be claimed that ethics in IR has in fact larger intellectual and theoretical dimensions. Accordingly, “community/state” which is one of the ethical norms and driving force of political acts and attitudes in Normative Theory put forward by communitarianism, and the other one which is “universal right” in cosmopolitanism are discussed at first. Then, the “class” norm of Marxism, the “race” norm of Postcolonialism, the “gender” norm of Feminism and the “environment” norm of Green Theory which are asserted as the determiners of policies and actions, are treated within the context of ethics. In conclusion, it is exhibited that international ethical studies cannot be bounded with Normative Theory.

Keywords: International ethics, normative theory, IR theories, ethical/moral norms.

Atıf/ to Cite (APA): Atatorun, M. (2023). Uluslararası ilişkilerde etik normlar: Geniş bir kuramsal haritalandırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(20), 105-124

* ORCID Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, Uluslararası İlişkiler Bölümü, matatorun@gmail.com

Extended Abstract

Background:

Ethics (moral philosophy) and International Relations (IR) are two different disciplines. Ethics is a philosophical and academic discipline, in which moral norms and approaches are formulated and codified. Thus, systematic answers for the question that how human beings should act is elaborated. Ethics aims to show that which acts are right, good and desirable, and which acts are wrong, bad and undesirable. Those acts are motivated and guided by norms which are explained in ethics. In IR, most theories are about explanations of certain acts and attitudes. This means they imply norms and values which motivate and guide decisions, policies and acts. Accordingly, IR and ethics are closely interrelated with each other and those disciplines are converged through certain norms.

Research Purpose:

This study aims to map out the ways in which ethics and IR are converged around certain norms in the literature. So, interpretations of the ethical meanings of those norms within normative and critical IR theories are made.

Methodology:

This study is a theoretical interference which covers Normative Theory, Marxism, Postcolonialism, Feminism and Green Theory. By reviewing the relevant theoretical literature, “community/state” and “universal right” in Normative Theory, “class” in Marxism, “race” in Postcolonialism, “gender” in Feminism and “environment” in Green Theory are found out as the norms through which ethics and IR are converged.

Findings:

As a result of the theoretical reading of the study, it is found that ethics in IR has in fact larger intellectual and theoretical dimensions. The convergence of ethics and IR goes beyond Normative Theory. Besides comprising communitarian and cosmopolitan norms and values in Normative Theory, this mapping displays that certain norms in some critical theories has tangible ethical meanings as well. In addition to “community/state” and “universal right” which are the ethical norms and driving force of political acts and attitudes in Normative Theory, the “class” norm of Marxism, the “race” norm of Postcolonialism, the “gender” norm of Feminism and the “environment” norm of Green Theory are discussed as the ethical determiners of policies and actions.

Conclusions:

The relationship between Ethics and IR are established through the theories containing ethico-political norms which guide and determine acts and attitudes. In Normative Theory, “human rights and liberty” are reflected as ethical/moral goods. However, the question that how these moral goods can be attained, divides Normative Theory into two approaches: While communitarianism adopts “community/state” as the place of moral goods, cosmopolitanism approve them as “universal values” which cannot be confined. So, community/state and universal rights appear as ethical norms. Yet, ethical norms are not restricted with Normative Theory. Marxism points out exploitative character of the relations between countries economically and asserts that the case of exploited countries as “class” should be the ethical norm of policies and acts. Postcolonialism lays stress on unequal relationship between races to the detriment of the non-Western/Eastern races, and defends culture and experiences of the East (non-Westerners) as the “race” norm for international relations. Feminism reveals that females are disregarded in societal relations, and fights for the feminine “gender” norms to be prominent for international relations. Lastly, Green Theory draws our attention to ecological crises and the harm they lead, and locates the “environment” as an ethical norm in international relations.

1. Giriş: Uluslararası İlişkilerde Etiği Tanımlamak

Etik, ahlaki yaklaşım ve normların teorik bir düzlemde formüle edildiği ve kodlandığı felsefi ve akademik bir disiplindir.¹ Normlar olarak ifade edilen ilke ve standartları geliştiren etik, insanın nasıl davranması ve ne yapması gerektiği sorularına sistematik cevaplar üretmektedir. Bu soru(n)lara üretilen cevaplar aslında, hangi davranışların arzulanabilir olduğu ve hangilerinin doğru veya yanlış olduğu sorularına cevap verme amacını taşımaktadır (Brandt, 1996: 1). Bu doğrultuda etik, öznellikten uzak, rasyonaliteye uygun bir biçimde doğru ve iyi davranışın nedenlerini açıklamaktadır. Bununla birlikte aynı zamanda, yapılmaması gereken eylemlerin de nedenlerini vermektedir (Nuttall, 1997: 28, 35). Kısacası etik, insanın ahlaki eylem ve davranışlarını yönlendiren veya güdüleyen normların ne olması ve neden öyle olması gerektiğinin açıklanmasını içermektedir. Doğru davranışı ve onu güdüleyen unsurları açıklayan, başta Faydacılık ve Kantçı gelenek olmak üzere; Erdem Etiği ve Sözleşmeciliğe kadar çeşitli etik teori ve gelenekler mevcuttur (Bkz. Graham, 2004). Her birinde farklı güdüleyici unsurların/normların ön plana çıkarıldığı söz konusu etik teoriler, doğru insan davranışı için tercih veya karar modelleri sunmaktadır. Bir bakıma kararlara kaynaklık eden motivasyon çerçeveleri sunarak etik, ahlaki yargılamaları mümkün kılmaktadır. Siyasi karar ve tercihlerin belirli güdülenme ve normlar çerçevesinde uygulamaya geçirildiği göz önüne alınırsa, uluslararası siyasetin de ahlaki değerlendirmelerden muaf veya uzak olamayacağı açıktır.

Uluslararası İlişkilerde (UI) karar, tercih ve davranışları motivasyon kaynaklarıyla birlikte, ahlaki bağlamını vurgulayarak tartışan teorik girişimler, 'Normatif Uluslararası İlişkiler Teorisi' veya kısaca 'Normatif Teori' adı altında ele alınmaktadır. Aynı zamanda 'Uluslararası Etik' ve 'Uluslararası Siyaset Teorisi' gibi farklı isimlendirmelere de sahip olan Normatif Teori, başta devletlerin olmak üzere, devlet-dışı aktörlerin de uluslararası davranış ve eylemlerine ilişkin ahlaki değerlendirmeleri mümkün kılan ve siyasi-ahlaki tavır ve duruşun nasıl olması gerektiğini açıklayan ve meşruluğunu gösteren kuramsal bir yaklaşımdır. Karar ve davranışları yönlendirecek belirli ilke ve kuralları ifade eden normlar çerçevesinde 'ahlaken doğru olanı' veya 'olması gerekeni' rasyonel bir çerçevede ileri süren Normatif Teori, UI'ye ait konuları, siyaset teorisi ve ahlak felsefesi ile etkileşim içerisinde tartışan bir çalışma alanıdır.

Etik düşüncenin temelinde öteki insanlara nasıl davranmamız gerektiği sorusu yer almaktadır. Eylem ve davranışlarına tam bir şuurla hâkim oldukları için, akli ve iradi olarak belirli bir yetkinliğe sahip olan insanlar ahlaken sorumlu kabul edilir. Bir başka ifadeyle, ahlaki failin/öznenin eylem ve davranışlarını sonuçlarıyla birlikte düşünebilir ve değerlendirebilir olması gerekmektedir. Zira, insan eylemlerinin öteki insanlara veya varlıklara zarar verebilme ve faydalı olabilme durumu söz konusudur. Bu yüzden, 'ahlaki sorumluluk', etikte merkezi bir yere sahiptir (Elfstrom, 1998: 2-3). UI'deki etik tartışmalar da insanların nasıl düşünceli ve sorumlu bir şekilde yaşamaları veya davranışları gerektiğini anlamaya ve göstermeye çalışan ahlaki ve siyasi düşünce tarihine uzanmaktadır. Bu siyasi-ahlaki kaygının merkezinde, insanların toplumsallığa gömülü bir vaziyette yaşamaları, aldıkları kararlar ve eylemleri bakımından ötekilerle kaçınılmaz bir biçimde iletişim ve etkileşim içinde olmaları yer almaktadır (Hayden, 2009: 1).

Normatif Teoride ortaya konulan hem ahlaki ölçüt ve değerlendirmelerin hem de siyasi tutum ve eylemlerin felsefi-düşünsel temelleri Plato ve Aristo'dan başlayarak; yüzyıllar önce yaşamış David Hume, Jeremy Bentham, Niccolo Machiavelli, Thomas Hobbes ve Immanuel Kant gibi çeşitli düşünörlere dayandırılmaktadır. En eski ve yerleşik kuramlar olan Realizm ve Liberalizmde de aynı isimlere atıf vermesine rağmen, Normatif Teorinin UI disiplinine dâhil olma süreci, yapılan akademik araştırmalarla çok da uzak olmayan bir geçmişte, 1970'lerin sonuna doğru başlamış ve 1990'larda hızlanmıştır. Normatif Teorinin UI'ye girişinin gecikmesinin nedenleri iki boyutta ele alınmaktadır.

¹ Felsefi bir çalışma alanı olarak etik, 'normatif etik', 'meta-etik' ve 'uygulamalı etik' olarak üç ana kola ayrılmaktadır (Bkz. Kagan, 1998: 2). Bu çalışmada kullanılan 'etik' ifadesiyle, davranış ve eylemlere ahlaki standartlar getiren 'normatif etik' kast edilmektedir.

İlk olarak söz konusu gecikme konjonktürel bağlamda Soğuk Savaş'ın sıkı siyasi şartlarıyla ilişkilendirilmektedir. Soğuk Savaş'ta dünya, farklı ideolojileri benimseyen iki süper gücün birbirlerini şeytanlaştırmalarına ve tam bir ötekileştirme ile birbirlerine zarar vermek için her fırsatı kullanmalarına şahitlik etmiştir. Güvenlik kaygılarının en üst düzeyde yaşandığı bu iki kutuplu dönemde, hayatta kalma endişesi, buna bağlı olarak güç politikaları etik ve adalet düşüncelerini ve bunları içeren söylemleri bastırmış ve önlerine geçmiştir. Fakat Soğuk Savaşın şartlarının gevşemeye başlaması ve sona ermesiyle birlikte, dünya algılarında keskin değişimler ortaya çıktı. Öncelikle, karşılıklı bağımlılığın olduğu bir dünyanın varlığı kabul edildi. Böylece, asgari de olsa işbirlikleri ön plana çıkmaya başladı ve uluslararası ilişkilerde verilen her kararın sadece bir zorunluluktan ötürü olduğu fikri sarsıldı. Bu noktada, zengin devletlerin eski Sovyet ülkelerinin yeniden yapılandırılmasına katkı sağlayıp sağlamayacakları gibi etik sorular ve insan hakları, kendi kaderini tayin hakkı, demokrasi ve adil paylaşım gibi normatif içerikli tartışmalar önem kazanmıştır. Ayrıca, normatif bir sözleşme çerçevesinde kurulmuş olan Birleşmiş Milletler'in (BM) bu tartışmalarda oynadığı rol de normatif yaklaşımların UI'ye girmesinde etkili olmuştur (Bkz. Frost, 2001: 5-7). Bütün bunlara ilaveten, Soğuk Savaş döneminin nükleer caydırıcılık politikası, Arap-İsrail Altı Gün Savaşı ve Vietnam Savaşı gibi gelişen bazı olaylar neticesinde, akademik dünya dikkatini savaş etiğine de yöneltmeye başlamıştır (Erskine, 2010: 39-40).

Normatif Teorinin UI disiplininde geç de olsa yer bulabilmiş olmasının bir başka nedeni ise 20. yüzyılın sonlarına doğru sosyal bilimlerde felsefesinde yaşanan gelişmelerdir. Bu gelişmeler çerçevesinde, pozitivist bilim felsefesinin sıkı bir şekilde kabul ettiği gerçeklik/olgu ve değer ayırımına eleştiriler ortaya çıkmıştır. Bu eleştirel gelişmelerle, sosyal gerçeklik ve değerler arasında kesin bir ayırımın yapılamayacağına dair kanaatler oluşmuştur. Birçok sosyal bilimci sosyal gerçekliği anlamada ve açıklamada normatif meselelerin aslında her düzeyde kendini gösterdiğini ileri sürmeye başlamışlardır. Normatif yaklaşımın sosyal bilimlere alanına ve dolayısıyla UI'ye dâhil olmasına yol açan temel felsefi gelişmeler şöyle özetlenebilir: İlk olarak pozitivist sosyal bilim anlayışının tersine, bir sosyal bilimcinin olguları açıklamak için bir teori tercihinde bulunmasının değer-yüksüz olmadığı anlaşılmıştır. Daha açık bir ifadeyle, gerçeklikleri açıklamaya çalışan teoriler belirli değerleri ön plana çıkararak onlara bağlılığı yansıtmaktadır. İkinci felsefi gelişme, kuramcılarının, teorileri yanlışlayan veya doğrulayan gerçeklikler olarak saydıkları şeylerin bizzat teori tarafından belirlendiğinin ortaya atılmasıdır. Bu doğrultuda, bilim insanının sahip olduğu değerler seçtiği teoriyi belirlemekte ve teori de gerçeklikler olarak görülmesi gerekenleri belirlemektedir. Üçüncü olarak sosyal bilimlerde açıklanmaya çalışan insan davranışları olduğu gerçeği ve davranışların doğrudan anlaşılmadığından, yoruma muhtaç olduklarının göz önünde tutulmasıdır. Dolayısıyla, kuramcılar araştırdıkları aktörlerin kendileriyle ilgili anlayışlara ve sahip oldukları değerlere dikkat etmek zorundadırlar. Son olarak ise sosyal bilimcilerin yorumlama yaptıklarının farkında olmaları gerektiği ve kendilerinin sahip olduğu değerleri de hesaba katmaları gerektiğinin öne sürülmesidir (Frost, 1994: 115-116). Sosyal bilimlerde felsefesindeki bu eleştirel gelişmeler, değerlerin ve normların varlığının inkar edilemeyecek düzeyde bilimsel faaliyetin neredeyse her aşamasında görülebileceğini açığa vurmaktadır. Böylece, normları ve değerleri vurgulayan kuramsal yaklaşımların UI'de de önünün açıldığı söylenebilir.²

Normatif Teori temelde topluluklar/devletler arasındaki ilişkilerin etik doğasıyla ilişkilidir (Brown, 1992: 3). Bundan dolayı, söz konusu kuramın münhasıran ortaya çıkmasından önce, içerdiği ahlaki normların, uluslararası toplum ve düzen ile ilgili çalışmalar yürüten İngiliz Okulu akademisyenlerinin çalışmalarında açıkça gözlemlendiğini ve önemli bir yere sahip olduğunu belirtmek gerekir (Bkz. Brown, 2000). Amerikan sosyal bilim anlayışının ağırlıklı biçimde, objektif bilgi adına olgu ve değer arasında katı bir ayırım gözetilen rasyonalist pozitivistliğe sahip olmasından farklı olarak İngiliz Okulu ahlaki normlara yer veren düşününsel bir karaktere sahiptir (Cochran,

² Amerikalı siyaset teorisyeni John Rawls'ın 1971 yılında, normatif bir kaygı olarak adaleti kuramsallaştırması, UI disiplinini de etkilemiş ve adaletin sınırlar ötesine geçen bir biçimde çalışılmasının ilham kaynağı olmuştur (Bkz. Erskine, 2010: 40).

2016: 87-88). Bu bağlamda metodolojik yaklaşımı ‘geleneksel’ veya ‘klasik’ olarak nitelenen İngiliz Okulu, uluslararası ilişkileri açıklamak ve hakkında hüküm vermek için ampirik bir inceleme yapmak yerine; felsefe, tarih ve hukuktan faydalanmaktadır (Erskine, 2010: 40). İngiliz Okulu, yukarıda ele alınan sosyal gerçeklik ve değerler arasında kesin bir ayrımın yapılamayacağı fikrine sahiptir. Bu doğrultuda değerlerin farkına varmak, onları eleştirmek önem arz etmektedir. Böyle bir yorumsamacı metodolojik yaklaşımın da gereği olarak İngiliz Okulu, değerleri hem araştırmacı ve konusu arasındaki ilişki açısından, hem de Uİ’nin konusu bakımından merkezi görmektedir. Değerlerin merkezi olması, İngiliz Okulu’nun düzenli ve adil bir uluslararası toplumun nasıl kurulabileceğine dair çalışmalarına içkindir ve Uİ’nin normatif bir girişim olduğunu göstermektedir (Dunne, 2010: 138-140). Özellikle, İngiliz Okulu’nun önemli ve ilk temsilcilerinden Hedley Bull’un 1977 yılında yayınladığı “The Anarchical Society (Anarşik Toplum)” isimli çalışmasında, anarşik özelliğe sahip olsa da uluslararası toplumu ele alırken ortak değerler ve normlara vurgu yaparak ortak bir etik kodlamaya dayandırılmasının, uluslararası ilişkilerin etik boyutlarına ve ahlaki meselelerine ilişkin çalışmaların artmasında ciddi etkisinin olduğu kabul edilmektedir (Bkz. Hurrell, 2002).

Bu çalışma, iki farklı akademik disiplin olan etik (ahlak felsefesi) ve Uİ’nin literatürde hangi normlar etrafında, nasıl bir araya getirildiğinin geniş bir haritasını vermeyi amaçlamaktadır. Bu haritalandırma, iki disiplinin bir araya getirildiği kuram olan Normatif Uİ Teorisindeki (Normatif Teori) toplulukçu ve kozmopolitan norm ve değerleri içermenin yanında, bazı eleştirel kuramlar içindeki belirli normların da etik anlamlara sahip olduğunu göstermeye çalışmaktadır. Böylece, Uİ’de etiğin aslında daha geniş düşünsel ve kuramsal boyutlarının olduğu iddia edilmektedir. Bu doğrultuda, öncelikle Normatif Teoride siyasi eylem ve tavırları yönlendiren ahlaki normlardan toplulukçuluğun öne çıkardığı “topluluk/devlet” ve kozmopolitanizmdeki “evrensel hak” tartışılacaktır. Daha sonra, uluslararası alanda politika ve eylemleri belirlemesi gerektiğini savunan Marksizm’in “sınıf”, Postkolonyalizmin “ırk”, Feminizmin “cinsiyet” ve Yeşil Teorinin “çevre” normları ahlaki bağlamda ele alınacaktır. Sonuç olarak uluslararası etik çalışmalarda normatif teorinin ötesinde var olan etik normlar ortaya konulmaktadır.

2. Normatif Teori

Uİ’nin normatif düzlemindeki tartışmalar genel manada ‘çıkarcı’, ‘anlaşma’, ‘hak’, ‘sorumluluk’ ve ‘adalet’ temaları etrafında yoğunlaşmaktadır. Etik değerlendirmelerini ve kural ya da ilke oluşumunu söz konusu temaların herhangi birini, bir biçimde savunarak ve/veya onu eleştirerek yapanlar belirli felsefi temellere dayanarak konularını belirlemektedir. Günümüzde Uİ’de tartışma konusu olan normatif içeriğe sahip birçok konunun kökleri ahlak felsefesi geleneklerine uzanmaktadır (Bkz. Nardin ve Mapel, 1992). Bununla birlikte, Batı aydınlanmasından günümüze kadar geçen sürede özellikle ‘haklar’, -yukarıda bahsedilen ‘çıkarcı’, ‘anlaşma’, ‘sorumluluk’ ve ‘adalet’ gibi temalarla bağlantılı veya onları da kapsayabilecek biçimde- felsefenin ve siyasetin hep merkezinde bir tartışma konusu olagelmıştır. Bir başka ifadeyle, etik ile ilgili bu normatif temaların hepsi esasında ‘hak’ ile ilgili tartışmalardır. Hem ahlak felsefesi hem de siyaset teorisi bu önemli normu kendilerine temel inceleme konusu yapmışlardır. Bu bağlamda, söz konusu disiplinler Uİ’yi de etkileyerek Uİ disiplininin normatif bir kuramının ortaya çıkmasında önemli bir yere sahip olmuşlardır.

Uİ’nin normatif teorisi altında, ‘toplulukçuluk’ (‘anti-kozmpolitanizm’) ve ‘kozmpolitanizm’ adı verilen birbirlerine karşıt, iki ayrı yaklaşım vardır (Bkz. Brown, 1992). Toplulukçulukta hak ve özgürlükler topluluk/devlet ile sınırlı biçimde ele alınırken; kozmpolitanizm, hak ve özgürlüklerin evrenselliği üzerinde durarak bunların gerçekte sınırları aşabilecek bir biçimde elde edilebileceğini öne sürmektedir. Öz olarak toplulukçuluk ve kozmpolitanizm arasında hak ve özgürlüklerin sağlanması ve korunması sorumluluğunun ya da ödevinin siyasi sınırlara bağlı olup olmadığı tartışması vardır. Uluslararası ilişkilerde devletlerin başat aktörler olduğu düşünüldüğünde, bu alandaki temel etik tartışma, devletlerin sınırlarının ötesinde sorumluluklarının olup olmadığı üzerine yapılmaktadır. Esasen bu, “insanlık” ve “vatandaşlık”

arasındaki gerilimdir (Bkz. Ağcan, 2013: 8-15). Bu sorunu da savaş, adalet ve insan hakları gibi çeşitli konular etrafında ele almaktadırlar. Toplulukçuluk, adından da anlaşılacağı üzere, topluluğu ahlakın kaynağı olarak görmekte ve bundan dolayı davranışı belirleyen temel norm olarak topluluğu veya onun temsilcisi devleti görmektedir. Kozmopolitanizm ise bireylerin eşit ahlaki öneme sahip oldukları iddiasından hareketle, evrensel hakları esas norm olarak benimsemektedir. Topluluk normuna göre, eylemin sonucunda topluluk için sağlanacak çıkar ya da fayda davranışta ahlaki doğruluğu ifade ederken; evrensel hakların, deontolojik yani, sonuçları dikkate alınmadan yalnızca ödev şeklinde yerine getirilmesi doğru kabul edilmektedir.

2.1. Topluluk/Devlet

Aslında bir sosyal felsefe olan toplulukçuluk, bireyi merkeze alan teorilerin tam karşıtı olarak “iyiye” ulaşmada topluluğu veya toplumu merkeze almaktadır. Bu doğrultuda, toplulukçu felsefeyi benimseyenler, topluluk içinde paylaşılan değerleri ifade eden “iyi” anlayışının nasıl oluştuğu, aktarıldığı, meşrulaştırıldığı ve uygulandığı üzerine düşünmektedirler. Siyaset teorisinde ise toplulukçuluk, toplumları tek bir normatif ilke temeline dayandırmayarak ön verili bir ayrıcalığa sahip olmayan hem bireysel hakların hem de ortak iyinin birlikte normatifliğin en temel kaynağı olduklarını savunmaktadır (Etzioni, 2015: 620). Toplulukçu yaklaşım, insanların doğaları itibariyle sosyal varlıklar olarak kabul etmektedir ve dolayısıyla bu durum, onların yapısal olarak topluma gömülü olduklarını ifade etmektedir. Sosyal bir varlık olan insan, rollerini, değerlerini ve inançlarını toplumun uzlaşmsal yapısından öğrenir ve edinir. Bu bağlamda, toplumlar bireyleri oluşturduklarından, kimliğin de kaynağı olan en temel ontolojik öğelerdir. Toplumsal uzlaşmayla oluşan ahlaki ve siyasi iyiler, normatif duruşu temsil ettiği için, toplulukçuluk soyut akla dayanan etik evrenselliği reddetmektedir. Tikel yaşam formlarına sahip, iyinin ve değerlerin doğduğu yer olan toplumlar, pratik aklın ve siyasi hükmün de yeridir. Bundan dolayı toplulukçular, iyi bir yaşam formu ve etik için dışarıdan yönelen “rasyonel” ve “tarafsız” temellere yer olmadığını düşünmektedirler (Vincent, 2007: 159-161).

Toplulukçuluk, evrensel bir normatif değerler sistemini ve etiği kabul etmediği için bütün insanlığı tek bir topluluk olarak tahayyül etmemekte; yeryüzünde, farklı toplulukların kendi etik ilke ve standartlarına sahip olduğu bir insanlığı kabul etmektedir (Shapcott, 2010: 8). Aslında her bireyin, üyesi olduğu değerler sistemine sahip siyasi topluluğun içinde yaşamını anlamlandırdığını öne süren bir anlayıştır (Brown, 1992: 55). Toplulukçu geleneğin ünlü düşünürlerinden Georg W. F. Hegel, bireysel bilincin evrensel gerçekliğini ulus ve ailede görmektedir. Hegel, bireysel özgürlüğü, belirli bir toplumsal düzeni ifade eden “etik bir yaşam” (“sittlichkeit”) içinde mümkün olduğunu düşünmekte ve etik içeriğin sağlanmasını da aile, sivil toplum ve devlet ile ilişkilendirmektedir (Hegel, 2004: 276-277; Hegel, 2008: 50-51). Bir başka ifadeyle toplulukçuluk, bireylerin evrensel bir değerler sistemine ait olmadığını savunmakta; bunun yerine, toplumların tikel siyasi-ahlaki birimler olarak ön planda olduğu bir dünyanın varlığından söz etmektedir. Böyle bir dünyada bireyler, ait oldukları toplumsal ve siyasal düzen içerisinde ortak iyi ile bağlantılı bir biçimde kendi hak ve özgürlüklerini yaşayabilmektedirler.

Toplulukçular, değerlerin, amaçların ve iyilerin geliştirilmesinde ve gelenek haline gelmesinde devletin merkezi rolünün olduğunu düşünmektedirler. Devlet içindeki bu toplumsal gelenek, etik söylemin kurulması ve eyleme dönüşmesi için bir çerçeve sunmaktadır (Cochran, 2004: 12-13). Toplulukçulukta devlet, toplumun güvenliği için sadece bir araç olmanın ötesinde, toplumun kültürel anlamda kök salarak devamlılığını sağlayan adeta varoluşsal bir zorunluluk olarak değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda, sosyal ve siyasal açılardan tikel bir değer olarak toplumu önemseyen toplulukçu yaklaşımın, uluslararası boyutta, toplumsal örgütlenmenin ve kurumsal-siyasi temsilin bütün normatif içeriğiyle en nihai noktasını teşkil eden devleti ontolojik bir öge olarak öncelediğini ve vazgeçilmez bir ahlaki değer olarak takdim ettiğini söylemek mümkündür.

Uluslararası toplulukçu yaklaşım iki farklı kuramsal düzlem üzerinden ifade edilmektedir: Realizm ve çoğulculuk. Farklı olsalar da her iki teori de ahlaki normların, aşkın ve evrensel değil; toplumsal, kültürel ve yerel nitelik taşıdığını öne sürmektedirler. Bu noktadan hareketle, toplulukçuluk, uluslararası alanda doğa durumundan kaynaklanan güvensizliğin olduğunu; kültürel ve normatif çoğulluktan bahsedilebileceğini ve bu hususta evrensel bir uzlaşma olmadığını; evrensel olduğu iddia edilen değerlerin uygulanmasının ötekiler üzerinde haksız bir dayatma olduğunu ve son olarak evrenselliğe dayanan bir dünya devleti tahayyülünün ancak şiddet, tahakküm ve tiranlığı sonuç vereceğini iddia etmektedir (Shapcott, 2010: 51).

Realist siyaset teorisi, insanlar için varsaydığı kibir, bencillik ve çıkarıcılık gibi mutlak olumsuz niteliklerin ancak ortak iyiyi temsil eden toplumsal bir yapı/düzen içinde sınırlandırılabilirliğini öne süren bir felsefi geleneği yansıtmaktadır. Böylece, kendince ahlaki bir içeriğe sahip düzenin kurulması ve devam etmesi, toplumsal ve siyasal otorite olarak devletin varlığına bağlanmaktadır. Ancak realizme göre, böyle bir düzeni sağlayacak otoritenin uluslararası ilişkilerde tesis edilemeyeceği de açıktır. Bu anlamda devletin iç istikrarının korunmasının yanında; güç mücadelesi, çatışma ve anarşi ile karakterize olan dışarıdan gelecek tehditlere karşı güvenliğinin de sağlanması temel bir gerekliliktir.³ Devletler arasında çatışma ortamını kaçınılmaz gören Hegel'e göre devlet, bireydir ve bireysellik olumsuz niteliklere sahiptir. Olumsuz niteliklerin neticesinde, birkaç devletin bir araya gelip topluluk oluşturması bile, onları bir düşman üretmekten geri tutamaz (Hegel, 2008: 307).

Realist okulun en önde gelen temsilcilerinden olan Hans J. Morgenthau da insan doğasındaki bencilliğin çatışmaya yol açtığı üzerinde durarak insanın elde etmek istediği bir şeye bir başkasının sahip olması çatışmaya yol açmaktadır. Ayrıca, diğer insanlar üzerinde bir statü elde etme amacını ifade eden, "animus dominandi" olarak tanımladığı güç veya hâkimiyet isteğinin de çatışmaya götürdüğünü vurgulamaktadır (Morgenthau, 1947: 164-167). Bu anlamda Morgenthau'ya göre, devlet adamları ve toplumlar için uluslararası siyasette amaç ne olursa olsun buna güç ile ulaşılabileceğinden dolayı, uluslararası siyaset nihai olarak güç elde etme mücadelesidir. Morgenthau, güç mücadelesi içinde ahlaki ilkelerin amaç olarak görülmesini ve insanın eylemlerini gerçekten belirlemelerini şüpheyle karşılamıştır (Morgenthau, 1948: 13, 174). Sürekli güç peşinde olan ve egemenliklerini başka bir otoriteye devretmeleri mümkün olmayan devletlerin arasındaki merkezi otorite yokluğu, onları anarşik bir ortamda güvensiz bırakmaktadır. Dolayısıyla, hayati kaygıların ve korkuların hâkim olduğu uluslararası ortamda devletlerin kendi toplumlarını ve onların menfaatlerini koruması gerçekçi bir etik davranış olarak değerlendirilmektedir (Jackson, 2005: 26). Kısacası, realizm için devletin varlığı, ulusal çıkarlar ve güç isteği belirleyici ve üstün normlardır. Realizm, bunları sınırlandıracak, uluslararası siyasetin dışından gelen soyut ahlaki normları uygulanabilir kabul etmemektedir.

Uİ'deki çoğulcu yaklaşımlar realizmin devlet egemenliği, anarşi ve güç ile ilgili temel varsayımlarını kabul etmekle birlikte, devletlerin kendi çıkarlarını gözetken rasyonel davranışlarının onları bir araya getirebileceğini ve daha düzenli ve istikrarlı bir uluslararası ilişkilerin mümkün olduğunu öne sürmektedir (Shapcott, 2010: 68). Devletin merkezde olduğu bir uluslararası toplumu savunan çoğulculuk, uluslararası toplumu, devletlerin yok olması, devletler arasındaki aşırı çatışmalı ortam, hayatta kalma endişeleri veya rekabet eden ideolojilerden kaynaklanabilecek ve istikrarı bozabilecek tehlikelere karşı dengeleyici bir araç olarak görmektedir (Buzan, 2004: 47). Çoğulculuğun düşünsel kökeni Hugo Grotius'a dayanmaktadır. Uluslararası toplum fikrine insanın doğasında var olan toplumsallaşma arzusuyla ulaşan Grotius, bu toplumun barışçıl, rasyonel bir düzeni, yani hukuku ifade ettiği üzerinde durmaktadır. Grotius'un insan doğasına dayandığı doğal hukuk ilkeleri olan başkasına ait eşyalara el koymaktan kaçınmak, onları iade etmek, verilen sözlerin yerine getirilmesi, zararı tazmin etme ve cezalandırılma, toplumun ayakta kalması için vazgeçilmezdir. Toplumsallığı sağlayan doğal hukukun bireyler için faydalı olduğunu gösteren

³ Realizmin köklerini temsil eden düşünürlerden Niccolo Machiavelli ve Thomas Hobbes devleti değerli ve ahlaki bir otorite olarak konumlandırmaktadır (Bkz. Freyberg-Inan, 2004: 40-57).

Grotius, ihtiyaç duyduğu şeyler fazla olan devletin sahip olduğu kanunların o devlet için faydalı olduğunu ve devletler arasında da kanunların varlığının mümkün ve rasyonel olduğunu, ancak bunun bireysel değil bütün devletlere toptan fayda getireceğini iddia etmektedir. Bu yaklaşımını da “milletler hukuku” olarak kavramsallaştırmaktadır (Grotius, 2005: 1747-1750). Devletlerin ortak ihtiyaçları, normları oluşturarak uluslararası toplumu kurar. Normlar da milletler hukukunda yer alarak devletleri birbirlerine bağlı hale getirir (Cutler, 1991: 47). Uluslararası hukuk ve ortak ahlaki normlara sahip bir devletler toplumu, genel çıkarın, bireysel hırslardan üstün olduğu bir düzeni ifade etmektedir (Murphy, 1982: 493).

Uluslararası toplum düşüncesinin ve çoğulculuğun modern dönemdeki temsilcilerinden Hedley Bull’a göre, uluslararası ilişkilerde devletlerin tabi oldukları bir merkezi otoriteden söz edilemeyeceği için, uluslararası siyasetin en önemli özelliği anarşik olmasıdır. Fakat merkezi bir otorite olmasa da uluslararası ilişkilerde sürekli çatışma veya barış hali gözlenmemektedir; sadece devletler arasında işbirliğinden bahsedilebilir (Bull, 1966: 35, 38). Anarşi içinde devletleri işbirliğine götüren ve bir toplum oluşmasını sağlayan, ortak çıkarlarının ve değerlerinin bilincidir. Uluslararası toplumun oluşumunda devletin rolü ve etkisi tartışılmaz derecede belirleyicidir. Bu yüzden, insan hakları ve ödevleri doktrininin uygulanması, egemen devletler arasındaki ilişkileri gelecek ve toplumu ortadan kaldıracabilecek bir tehlikedir (Bull, 2002: 13, 146). Uluslararası hukuk, devletler arasında amaçlar üzerine bir anlaşmayı değil; birlikte var olmanın belirli sınırlamalarını içeren kuralların otoritesinin kabul edildiği bir düzeni ifade eder (Nardin, 1983: 317). Sonuç olarak çoğulculuk, ahlaki olarak değerli olan devletlerin/ulusların güven içerisinde birbirinden ayrı ve bağımsız bir şekilde var olabilecekleri, devletlerin rasyonel çıkarları uyarınca şekillenmiş uluslararası hukuk ve normlara dayanan bir düzen/toplum fikrini savunmaktadır.

Toplulukçuluk adı altında kategorize edilen gerek realizm gerekse de çoğulculuk ahlaki değere sahip ulusların/devletlerin güvenliklerinin, çıkarlarının ve egemenliklerinin muhafazası üzerine bir uluslararası siyaseti savunmaktadırlar. Bu anlamda her iki yaklaşımın da felsefi arka planını sonuççu etik oluşturmaktadır. Faydacılık olarak da adlandırılan sonuççu ahlak felsefesi, bir eylemin doğru veya yanlış olmasını, sadece o eylemin sonuçlarını değerlendirerek belirlemektedir. Sonuçta elde edilecek iyi (faydalı) ise o eylem ahlaki olarak doğru kabul edilmektedir. Doğru olduğu düşünülen böyle bir eylem gerçekleştirilirken, kötü bir şey yapmak, sonuçta iyilik (fayda) kötülüğü (zararı) geçecekse yine doğru kabul edilmektedir (Benn, 2001: 60-61). Modern faydacı etik kuramın öncüsü sayılan Jeremy Bentham, haz ve acının insanı kontrol eden iki en büyük güç olarak tanımlayarak ne yapmamız gerektiğini de belirlediklerini iddia etmektedir. Bentham, fayda ilkesini çıkar ve mutluluk gibi iyi kavramlarla birlikte veya acı, zarar gibi kötülükleri azaltma ile açıklamakta ve faydayı belirli bir topluluk içinde en fazla sayıdaki kişinin toplam çıkarı olarak düşünmektedir (Bentham, 2000: 14-15). Bentham’ın geliştirdiği bu ahlaki değerlendirme yaklaşımı irrasyonel ön yargıların yerini alan rasyonel bir karar verme yöntemidir (Graham, 2004: 132) ve eylemin ahlaki değerini yine eylemin kendisinin belirlediği bu yöntem, “eylem faydacılığı” olarak adlandırılmaktadır (Hinman, 2008: 137). Ahlak felsefesinin bir başka önemli ismi John Stuart Mill de fayda ilkesini yeniden ele alarak; faydanın, ahlaki kurallarla bir araya getirilmesini savunmuş ve bunu toplumsal fayda ve adalet için vazgeçilmez görmüştür (Mill, 2009: 107, 113). Mill’in kural içine faydayı yerleştirmesi “kural faydacılığı” olarak adlandırılmaktadır (Bkz. Graham, 2004: 136-137).

Toplulukçuluk, dünyada farklı kültürlerin olduğu gerçeğinden hareketle, her toplumun kendi iyilerini uygulamasını ve bu çeşitliliğin de korunmasını en üstün ahlaki değer ve en iyi etik yaklaşım olarak tanımlamaktadır (Shapcott, 2010: 68). Bu bağlamda, realizm siyasi kararların verilirken rasyonel çıkar/fayda hesaplaması yapılarak eylemin doğrudan sonucuna odaklanması bakımından eylem faydacılığının içine oturmaktadır. Çoğulculuk ise belirli sınırlayıcı kuralların oluşturulması ve bunlara uymanın kolektif fayda sağladığı üzerinde durarak kural faydacılığına uyumlu bir ahlaki yaklaşım benimsemektedir. İster realizmdeki gibi devlet rasyonel hesaplamalarla bireysel olarak güç peşinde koşarak çıkarlarını elde etme yoluna gitsin, isterse çoğulculuktaki gibi çıkarlarını korumak için diğer devletlerle işbirliği anlamında hukuki bir çerçeveye girsin, sonuçta siyasi olarak gerekli

olan çıkarını koruma, fayda elde etme ve tikel bir birim olarak varlığını sürdürme amacına yönelik bir eylemde bulunmuş olmaktadır. Tikel birimlerin faydası için hesaplanan ve elde edilmesi beklenen sonuca yönelik siyaset, gereklilik olarak görülür ve ahlaken doğru kabul edilir. Böylece toplulukçuluğun, toplum veya devletin varlığını ve çıkarını en üstün norm kabul ettiği anlaşılmaktadır.

2.2. Evrensel Hak

Bireysel hak ve özgürlüklerin evrensel kaygıyı teşkil ettiği Kozmopolitanizm, çok çeşitli bağlamlarda ve konumlanmalar içerisinde ele alınan, felsefi bir düşüncedir (Bkz. Ağcan, 2022). Etimolojik kökenleri eski Yunan düşünürü Diagonos'e kadar giden kozmopolitan ifadesi, "kosmos" (evrensel) ve "polites" (vatandaş) kavramlarının bir araya gelerek oluşturduğu, "dünya vatandaşı" anlamına gelmektedir. Kozmopolitanizm, en geniş tanımıyla, hiçbir etnik, dini, siyasi, kültürel ve başka bir toplumsal tikelliği öncelemeden, bütün insanlara karşı ahlaki ödev ve yükümlülüklerin olduğunu öne süren bir felsefedir (Bkz. Brown, 2015). Ahlaki kozmopolitanizm veya kozmopolitan etik olarak da ifadelendirilen bu yaklaşıma göre, birey olarak her insan ahlaki ilginin nihai birimini teşkil etmektedir (Pogge, 1992: 49). Dolayısıyla tüm insanları ahlaki eşitler olarak gören kozmopolitanizmde, milliyet, din, sınıf, ırk ve cinsiyet gibi ayrımların ahlaki olarak hiçbir belirleyiciliği yoktur (Nussbaum, 2002b: 133). Buna göre, şans eseri bir yerde ve bir toplumda doğmuş olmanın, öteki insanlarla aramıza engel olarak konulması kabul edilemez. Daha önemlisi, insanları ahlaki bakımdan eşit kılan sahip oldukları rasyonalite ve ahlaki kapasitedir (Nussbaum, 2002a: 7). Aslında bir sorumluluk varsayımına sahip olan kozmopolitanizm, bireyi açık ve yerel olan yükümlülüklerden dışarıya yönlendirmekte ve uzaktaki ötekilere karşı yükümlülükleri bırakmayan yükümlülükleri yasaklamaktadır. Bir başka ifadeyle kozmopolitanizm, tanımadıklarımıza ve bize yakın olmayanlara karşı da yükümlülüklerimizin olduğunu iddia etmektedir (Brock ve Brighouse, 2005: 3).

Ahlaki kozmopolitanizm, kurumsal ve etkileşimsel olmak üzere iki felsefi kola ayrılmaktadır. Kurumsal kozmopolitan perspektif, bazı temel adalet ilkelerini varsayarak bunları kurumsal boyutta uygulamakta ve böylece davranışları düzenleyen kural ve ilkeler için standartlar oluşturmaktadır. Etkileşimsel kozmopolitanizm ise belirli temel etik ilkeleri varsayan ve bunları bireylerin ve grupların davranışlarına doğrudan uygulamaktadır (Pogge, 1992: 50). Kozmopolitan normların ve adalet ilkelerinin dünyada etkili olabilmesi ve kozmopolitan bir ahlaki düzen oluşturabilmesi için, bunların kurumlar tarafından benimsenmesi ve uygulanması gerekmektedir. Bu yüzden, uluslararası normatif teoride kozmopolitan yaklaşımlar ahlaki kozmopolitanizmin etkileşimsel kısmından ziyade, kurumsal tarafıyla ilgilidir.

Modern kozmopolitanizmin kurucusu sayılan Immanuel Kant'ın siyaset felsefesinin merkezinde, yine onun geliştirdiği ahlak kuramı olan deontoloji vardır. Deontoloji, ödev anlamına gelen "deon" ve teori ya da bilim anlamına gelen "logos" kavramlarının bir araya gelerek oluşturduğu bir kavramdır. Dolayısıyla, ödev teorisi anlamına gelen deontoloji, siyaset etiği veya teorisinde belirlenen doğrunun, iyi olan karşısında öncelenmesi ve üstün olması bağlamında kullanılmakta ve sonuççu olmayan bir kavrayışa işaret etmektedir (Rigstad, 2015: 883). Daha açık ifade etmek gerekirse, deontolojik etik, doğruluğu önceden belirlenmiş bir eylemin, sonuçlarını dikkate almadan onu bir ödev olarak yerine getirmeyi ifade eder. Kant'ın deontolojisindeki ödevler doğrudan aklın (rasyonalitenin) emirleridir. Aklın dışında başka bir otoritenin ahlaki emir vermesi ve ne yapılması gerektiğini söylemesi düşünülemez. Bu akli kapasite bütün insanların ortak ahlaki kapasitesini oluşturur ve her bireyi değerli kılar (Smith, 2008: 167). Akıl, evrensel olan diğer insanlarla karşılıklı saygı ve ilgi ilkeleri uyarınca eylemlerimizi düzenleme kapasitesidir (Wood, 2008: 6). Özetle, akli ahlakın temeli gören Kant'a göre, aklın emirleri neticesinde, evrensel davranış ilkelerine ulaşılabilir ve bütün insanlık kozmopolitan ahlak düzeni içinde yaşayabilir.

Kant'ın kurguladığı kozmopolitan ahlakın a priori⁴ olarak bulabileceği en üstün ilke “koşulsuz buyruktur” (Benn, 2001: 92). İlk olarak koşulsuz buyruğa göre, evrensel bir yasa olması mümkün olan ilkeye göre davranmak esastır (Kant, 2006: 31). Ahlakiliğin testi olan bu ilke, ahlaki bakımdan doğru eylemi, evrenselleştirilebilir olmaya bağlamaktadır. Zira evrenselleştirilebilir olmayan bir ilkeye göre davranmak yanlış kabul edilmektedir ve bu hususta herhangi bir istisnaya da yer yoktur. Çünkü genel refaha zarar veren eylemlerin evrenselleştirilmesi mümkün değildir (Smith, 2008: 171). İkincisi, koşulsuz buyruk uyarınca, bütün insanlara araçsal yaklaşmamak, onlara amaç olarak davranmak gerekmektedir (Kant, 2006: 38). Kant, ahlaki akılda temellendirdiği için akıl sahipleri olarak insanlara değer verilmesi gerektiğini vurguluyor ve onların başka amaçların araçları olarak kullanılmasını yasaklıyor (Benn, 2001: 95). Son olarak her rasyonel insanın kendisini evrensel kural koyucu olarak görmesi ve buna uygun hareket etmesi sonucunda “amaçlar krallığı” oluşacaktır (Kant, 2006: 41). İşte, koşulsuz buyruğun içerdiği söz konusu ilkelerin rasyonel insanlar tarafından kabul edilmesi ve bunlara uyulması neticesinde, deontolojinin yüklediği ödevlerin yerine getirildiği ve insanların özgürlüğünün, eşitliğinin ve haklarının korunduğu kozmopolitan ahlaki bir düzen meydana gelmiş olur.

Kant için, felsefi ve siyasi açıdan insanlığın karşısındaki en önemli sorun, savaşların ortadan kaldırılması ve rasyonel kozmopolitan yasayla yönetilen evrensel bir toplumun gerçekleştirilmesidir. Bu doğrultuda, Kantçı kozmopolitanizm, insanların evrensel ahlaki bir toplum ve alternatif siyasi bir düzen oluşturmasını gerektiğini savunmaktadır. Fakat bu kozmopolitan toplum tek bir küresel devlet kurmak zorunda olmasa da evrensel hak ve ödevlere dayanan küresel bir hukuk düzenine sahip olması gerekir (Shapcott, 2010: 25-26). Kant, devletin “hak yasaları” olarak gördüğü anayasa altında insanların birliğini ifade ettiği üzerinde durarak sözleşmecî bir eylem sonucunda hak yasaları altında bireylerin bazı özgürlükleri sınırlanarak özgürlüğün hukuki bir nitelik kazanabileceğini belirtiyor. Yasa koyucu nitelikte olan bireyler aynı zamanda hakları bakımından eşitlik ve bağımsızlığa da kavuşmuş olurlar (Kant, 1991b: 123-127). Kant'ın ortaya attığı cumhuriyetçi anayasa fikri, toplumun üyelerine özgürlük, tek bir ortak yasaya bağlılık ve eşitlik getirmektedir. Ayrıca cumhuriyetçi anayasanın barışçıl bir devleti de beraberinde getirdiğini düşünen Kant, ebedi barışın, cumhuriyetçi anayasaya sahip devletlerin bir araya gelerek birbirlerinin özgürlüğünü koruduğu ve güvence altına aldıkları bir federasyon oluşturmalarıyla sağlanabileceğini ileri sürmektedir. Son olarak da yabancılara misafirperverlik ilkesi uyarınca davranılması ile insanlık kozmopolitan bir anayasaya yaklaşacaktır (Kant, 1991a: 99-100, 104-106). Kısacası Kant, devletlerin çoğulluk içinde olsalar dahi, evrensel aklın ürünü olan ve hakları güvence altına alan aynı kozmopolitan yasayı ve normları paylaşmaları durumunda, uluslararası düzlemde barışın gerçekleşebileceğine inanmaktadır.

Sözleşmecî bir niteliğe sahip Kant'ın deontolojisinden hareketle toplumsal adalete ulaşmaya çalışan John Rawls'ın dağıtımcı adalet kuramı, UI'deki adalet tartışmalarına da etki etmesinden dolayı burada kısaca ele almak gerekir. Rawls, belirli bir toplum içinde adaleti sağlamak adına belirli kurallar geliştirmiştir. Rawls'ın, “orijinal durum” adını verdiği, rasyonel ve özgür bireylerin, eşitler olarak işbirliği içinde adil temel ilkeler üzerinde anlaştığı bir durum kurgulanmaktadır. Bireylerin, adalet ilkelerini, Rawls'ın “bilgisizlik perdesi” olarak adlandırdığı, kimsenin toplum içinde kendi konumunu, statüsünü, kabiliyetlerini, gücünü ve benzeri avantaj veya dezavantaj sağlayacak niteliklerini bilmeden seçtikleri varsayılmaktadır. Rawls, bireylerin orijinal durumda, bilgisizlik perdesi altında seçecekleri iki temel ilke geliştirmiştir: Eşit hak ve özgürlük üzerine olan birinci ilke, herkesin benzer bir özgürlük sistemi talep etme hakkından bahsetmektedir. Sosyal ve ekonomik eşitsizliklerle ilgili olan ikinci ilke ise adil birikim prensibince en az avantaja sahip olanlara en büyük faydanın sağlanmasını ve adil fırsat eşitliği altında herkese açık kurum ve pozisyonları da dâhil etmeyi gerektirdiğini ifade etmektedir. Özgürlüğün ancak özgürlük için sınırlandırıldığı birinci ilkede daha az kapsamlı özgürlük herkesin paylaştığı toplam özgürlük sistemini güçlendirmek zorunda ve daha az eşit özgürlük, daha az özgürlüğe sahip olanlar için kabul edilmek zorundadır. İkinci ilkede ise fırsat eşitsizliği, daha az fırsata sahip olanların fırsatlarını geliştirmek ve aşırı birikim oranı da

⁴ His ve tecrübeyle değil; akıl ile bulunabilen bilgi anlamına gelmektedir (Bowie, 2001: 55-56).

zorluk yaşayanların yükünü hafifletmek amacıyla dengeli olmak zorundadır (Rawls, 2005: 11-12, 137, 302-303).

Rawls'ın "dağıtımcı adalet ilkeleri" olarak bilinen adalet kuramını uluslararası alana uyarlayan Charles Beitz öncelikle, bugünün uluslararası ilişkilerinin, realizmin devlete, onun çatışmacı karakterine ve anarşiye dair varsayımlarını tam olarak yansıtmadığını düşünmektedir. Beitz'a göre, artık bölgesel siyasi ve ekonomik işbirlikleri var ve bunlar, çatışmaları önlemek gibi bir role sahiptirler, ulus-ötesi örgütlerin de uluslararası siyasette söz sahibi olmaya başlamasıyla devletler tek aktör olma hususiyetlerini kaybetmişlerdir, devletler arasında ciddi güç farklılıkları vardır, güvenlik ve refah gibi iç siyasetle ilişkili meseleler giderek dış boyutlu olmaya başlamıştır ve bu öteki devletlerle işbirliğinin önünü açmaktadır, son olarak ise devletlerin aralarında normlar geliştirerek bir uyum ve düzen sağlamaları söz konusudur. Beitz, devletler gönüllü birliktelikleri temsil etmediği için birey ve devlet arasında yapılan benzetmeyi reddetmektedir. Bundan dolayı Beitz Kant'ı takip ederek sadece bireylere amaç olarak saygı duyan ve adalet ilkelerini uygulayan devletlerin egemenliğine saygı duyulabileceğini savunmaktadır. Böylece müdahaleye kapı aralayan Beitz, devletin ahlaki bir kişilik olarak bireysel hak ve özgürlükler temeline oturmasını bir şart olarak tahayyül etmektedir. Uluslararası ekonomik ilişkilerde bağımlılığın olması, bağımlı olan ülkelerde adaletsizlikleri yapısal olarak desteklemekte ve hem içeride hem de dışarıda adaletsizliğin giderilmesi, uluslararası dağıtımcı adaletsizliğinin ortadan kaldırılmasına bağlıdır. Bu doğrultuda Beitz'a göre, dağıtımcı adaletin tesis edilmesi için geniş çaplı kurumsal reformlar şarttır ve kurumlar adaletin ilkelerine göre en az avantajlı birey ve toplumlara en çok yararı sağlayacak işlevi yerine getirmelidirler. Beitz, Rawls'ı takip ederek "bilgisizlik perdesi" altında ulusal aidiyetlerin bilinmediği orijinal durumda adil ilkeler kabul edilip, daha sonra küresel olarak en az avantajlı olan uluslara en fazla yarar sağlanarak eşitsizlikler büyük oranda giderilebilir. İçerideki doğal kaynakların da adalet ilkelerine göre yeniden dağıtılması gerektiğini düşünen Beitz, böylece toplumların adil siyasi kurumlara ve bireylerinin ihtiyaçlarını adil bir şekilde karşılayabilecek ekonomilere sahip olabileceğini iddia etmektedir (Beitz, 1999). Özetle Beitz, uluslararası ekonomik ilişkilerden ve bağımlılıktan kaynaklanan hak ve özgürlük kayıplarını gidermeyi amaçlamaktadır. Bunu küresel ve ulusal siyasi ve ekonomik kurumsal yapıları adalet ilkelerine göre dönüştürerek yapılabileceğini düşünen Beitz, kozmopolitan adaletin gereği olarak ulusal kimlikleri temsil eden yapıları dokunulmaz görmemektedir.

Uİ'de Kant'ın ödev ahlakını takip ederek kurumsal kozmopolitan yaklaşım geliştiren bir başka isim olan Onora O'Neill, adalet düşüncesinde yükümlülüklerin haklara kıyasla daha önemli olduğunu düşünmektedir. Çünkü haklar, ötekilerden talepler anlamına gelir ve hakları onlara veren birincil; hak sahipleri ise ikincil duruma gelmektedirler. Bu durumda, yükümlülükler kurumsallaşmadıkça, hakları incelemek anlamsız görünmektedir. Hakları verme yükümlülükleri uygulatma gücüne sahip kurumlar tarafından yerine getirilebilir. Dolayısıyla, hakları kimin teslim edeceğine dair yetki tanımlaması kozmopolitan adalet açısından esastır. O'Neill, insanlar arasında iyi niyetin hiçbir garantisinin olmadığından, adaletin ancak yaptırım gücüne sahip kurumlarla tesis edilebileceğini düşünmektedir. Kant'ın adalet ilkeleri küresel ekonomik ve siyasi sistemin kurumlarına, politikalarına ve uygulamalarına yön verebilir. Evrensel İnsan Hakları Bildirgesi'nin tam manasıyla kozmopolitanizmi yansıtmadığını ifade eden O'Neill'e göre, genelde devletlerin vatandaşlarının haklarını korurlar ama bu hakları korumayanlar için mevcut uluslararası kurumların ve devletlerin yapabilecekleri oldukça sınırlıdır. Mülteciler gibi mağdur ve kurban durumuna düşen insanların haklarını elde etme imkânı yoktur. Ağır insan hakları ihlalleri gerçekleştiğinde müdahaleler gerçekleşse de bunlar genellikle etkili ve başarılı olmuyor. Anlaşıyor ki, devletlerin vatandaşlarının ve sınırlarının ötesindeki öteki insanların haklarını koruyamadıkları zamanlar oluyor. İşte kozmopolitan adalet gereğince tesis edilecek kurumlar ülkesel olmayacağından, özellikle sınırların ötesinde çeşitli haklarından mahrum bırakılan ve zor duruma düşürülen insanların sorunlarının giderilmesinde etkili olabilirler (O'Neill, 2004). Kısaca O'Neill, kozmopolitan adaletin yerine getirilmesi için tesis edilecek küresel normları ve kurumları devlet sınırlarını aşabilecek kapasitede görmektedir.

Kozmopolitan etik ve adalet anlayışı, insanların sahip olduğu evrensel hakların teslim edilmesi için rasyonel insanların bir araya gelerek tesis edeceği kurumsal yapıları hem içeride hem de dışarıda zorunlu görmektedir. Kurumsallığa vurgu yapan kozmopolitan anlayış, zarar vermeme gibi negatif yükümlülüklerin ötesinde, pozitif ödev ahlakını da benimsemektedir. Bu doğrultuda kozmopolitanizm, hakların yerine gelmesi için engel olabilecek topluluk ve devlet sınırlarını dokunulmaz görmemektedir. Bunda özellikle, küreselleşme sürecinde insanlar ve toplumlar arasında artan etkileşim ve bağımlılıkların büyük payı vardır. Kozmopolitanizmde bireysel hakların, devlet, ulus veya toplum gibi tikelliklerin iyilikleri göz önünde bulundurulmayarak teslim edilmesi ve gereğinin uygulanması koşulsuz buyruk olarak görülmektedir. Dolayısıyla, birey ve haklarını en üstün norm olarak alan kozmopolitan etik, deontolojik bir karaktere sahiptir.

3. Normatif Teorinin Ötesinde Uluslararası Etik

Normatif teori, karar ve eylemlere yön verebilecek ahlaki normların belirli bir rasyonel çerçeveye oturtularak açıktan çalışıldığı bir kuramdır. Kendi içinde toplulukçuluk ve kozmopolitanizm olarak farklı yaklaşımları barındıran normatif teori, ahlaki ilişkilerde merkezi yere sahip olan hak ve özgürlüklerin farklı yorumlandığını bize göstermektedir. Bununla birlikte, normatifik veya normlara sahip olma normatif teoriye has bir durum değildir. Aslında birçok teoride normlar açıktan çalışılmamaktadır, ama teoriler belirli değerlere ve normlara, dolayısıyla ahlaki içeriğe sahiptir. Eleştirel okulun en önemli isimlerinden Robert Cox teorilerin normatifiğine dikkat çekerek her teorinin birileri ve belirli amaçlar için olduğunu, belirli bir zaman ve mekân bağlamını yansıttığını ve hiçbir teorinin bunlardan uzakta olmadığını iddia ederek teorileri ideoloji olarak incelemenin ve gizli yaklaşımlarını ortaya koymanın daha esaslı bir girişim olduğunu belirtmiştir (Cox, 1981: 128). Cox'un UI teorilerine yaklaşımı, teorilerin bütün sosyal etkilerden uzak, "steril" bir alanda oluşturulamayacağını ve bunların çeşitli amaçları ve buna paralel, belirli değer ve normları içerdiği gerçeğini göstermektedir. Şüphesiz Cox bu yaklaşımıyla, UI'de etiğin, Normatif Teorinin ötesinde düşünülmesinin imkanını bize sunmaktadır.

Etik bağlamda teoriler, tercih ve davranışları motive eden normlar ve bakış açıları sunmaktadırlar. Normatif ve etik çeşitlilik düşünüldüğünde, hangi kuramın hangi normu ve etik davranış modelini öne çıkardığı veya vurguladığı, nasıl meşrulaştırdığının açığa çıkarılması, o kuramı daha iyi kavramak açısından önemlidir. Bu bağlamda, Marksizm, Postkolonyalizm, Feminizm ve Yeşil Teori gibi bazı eleştirel kuramlar çeşitli baskı ve tahakküm biçimlerini ortaya çıkararak etik-normatif bir tutum sergilemektedirler. Söz konusu baskı ve tahakküm biçimleri eşitsizliği, dışlanmışlığı veya ötekileştirmeyi ifade etmekte ve eleştirilmektedir. Marksizm, kapitalist (burjuva) ve işçi sınıfı (proletarya) arasındaki eşitsiz ve sömürüye dayanan ilişkiler üzerinden *sınıf* normunu; postkolonyalizm Batılı güçlerin Doğu'yu sömürme ve kontrol altında tutma siyasetlerinden hareketle *ırk* normunu öne çıkarmaktadır. Feminizm ise kadının toplumsal hayatta marjinalleştirilmiş konumunu ortaya çıkararak *cinsiyeti*, ve yeşil teori ise insanın çevreyi tahakküm altına almasının verdiği zararları göstererek *çevreyi* uluslararası ilişkilerin normu olarak vurgulamaktadır. Bu normların her biri, aşağıda etik bağlamda ele alınmaktadır.

3.1. Sınıf

UI'de sınıf normunu öne çıkartan kuram Marksizm'dir. Bugün Marksizm, Frankfurt Okulu, Açık Marksizm ve Gramsciyan yaklaşımlar gibi çok geniş boyutlara, farklı biçim ve yorumlara sahip bir kuram olmasından dolayı, etik bağlamda da çok çeşitli değerlendirmelere tabi tutulabilir. Bu da Marksizmin etik ile ilişkisinin karmaşık olduğunu bize gösterir. Fakat bu karmaşıklık, Marx'ın hiçbir şekilde normatif ahlaki bir bakış açısına sahip olmadığı anlamına gelmez. Zira R. G. Peffer ve Faruk Yalvaç, Marx'ın, yazılarında ahlaki bir yaklaşıma sahip olduğu üzerinde durmaktadır (Bkz. Peffer, 2001; Yalvaç, 2020). Marx'ın, kapitalizmin eleştirisinde kullandığı temel yaklaşım olan "sınıf

mücadelesi”, sınıfı bir norm olarak karşımıza çıkarmaktadır. Söz konusu sınıf normunun ortaya çıkmasında kapitalizmin yol açtığı iktisadi eşitsizlik rol almaktadır. İktisadi eşitsizlik, üretim araçlarına sahip burjuva ve üretim araçlarına sahip olamayan ve emeği sömürülen proletarya olmak üzere iki toplumsal sınıfın oluşmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla bu sınıflar ahlaki bir temsile sahip olmaktadır. Özellikle, kapitalist burjuvanın sömürücü karakterinin eleştirisini yapmasından dolayı, Marksizm için proletarya sınıfı siyasi olmasının yanında, ahlaki bakımdan da merkezi bir normu ifade eder.

Marksizm bir sosyal teori olarak ortaya çıkmıştır ve Marx, uluslararası ilişkileri kendi kuramı içerisinde, kapitalizmin eleştirisi bağlamında ele almamıştır. Lakin, onun fikirleri daha sonraki takipçileri tarafından geliştirilmiş, yeniden yorumlanmış ve değişime uğratarak farklı biçimlere girmiştir (Hobden ve Jones: 2008: 145). Uluslararası ilişkileri Marksizmin sınıf ilişkileri bağlamında analiz edenlerin başında Dünya Sistemi kuramcıları gelmektedir. Dünya Sistemi kuramı, uluslararası ilişkileri ekonomik bir zeminde, yoksul ve zengin sınıflar arasındaki hiyerarşik ilişkiler biçiminde okur. Bu kuramın temelleri ise Vladimir Lenin’in, emperyalizmi kapitalizmin en son aşaması olarak ele aldığı tahliline dayanır. Lenin, kapitalist emperyalizmi uygulayan zengin devletlerin dünyanın diğer ülkelerini ve uluslarını sömürdüğü bir dünya sisteminden bahsetmektedir (Lenin, 1966). Lenin’in tahlilini daha da geliştiren Immanuel Wallerstein olmuştur. Wallerstein, uluslararası ilişkilerde proletarya sınıfını dünya sistemi analizi içinde ele alarak aynı zamanda Marksizmin ahlaki normuna da yer vermiş olmaktadır. Wallerstein, kapitalizmi, kar karşılığında pazarda satış için var olan bir üretim sistemi ve bu karın bireysel veya kolektif mülkiyete ait olabilmesi olarak tanımlamaktadır (Wallerstein, 1979: 66). Wallerstein’a göre kapitalist dünya ekonomisi, 16. yüzyıldan başlayarak tarihi olarak dünya çapında bir iş bölümü ve bürokratik devlet mekanizmalarına dayanmaktadır. Buna göre devletler, içinde oldukları iş bölümüne göre, dünya ekonomisinin “merkez”, “çevre” veya “yarı-çevre” alanlarında yer almaktadırlar (Wallerstein, 1974).

Söz konusu alanlar kendi aralarında, ihtiyaçların sürekli ve sorunsuz giderilmesi için ekonomik mübadeleye bağımlıdırlar. Bu bağımlılık ilişkisi siyasi ve kültürel farklılıkları aşan şekilde gerçekleşmektedir (Wallerstein, 1979: 5-6). Burada önemli olan, merkez, çevre ve yarı-çevre alanlarındaki devletlerin güçlerinin farklı olmasıdır. Merkez ülkeleri güçlüdür, bu da sürekli sermayenin çevreden merkeze transferini sağlar. Süre giden ekonomik bağımlılık ilişkisi, merkezdeki devletleri daha güçlü, çevredekileri zayıf kılarak merkezdeki devletlerin diğerleriyle olan ilişkilerinde emperyal bir üstünlük kurmasına yol açar. Merkezdeki devletler, işgaller, pazarın işleyişini değiştiren tekelleri kısıtlamalar, kendi sanayisini koruyucu düzenlemeler ve çevrenin kendini korumaya dönük adımlarını engellemeler şeklinde yollara başvurmaktadır. Yarı-çevre ise merkez ülkelere ucuz işgücü sağlamasından dolayı, “bir işçi aristokrasisi” olarak merkez-çevre ilişkisinin gerginleşmeden devam etmesini sağlar (Brewer, 1990: 176-177). Wallerstein ve onun gibi düşünen diğer dünya sistemi kuramcıları, kapitalist dünya ekonomisinin güç ve zenginliğin sürekli çevreden merkeze aktarıldığı bir ilişki modelini sunduğunu göstermektedirler. Güçlünün daha güçlü, zayıfın daha zayıf olduğu bu sömürücü karakterdeki ilişki aslında bir sınıf ilişkisidir. Yani, ekonomik alanlar sınıfları temsil etmektedir. Çevre ve yarı-çevre alanlarındaki ülkeler veya toplumlar sömürülen bir proletarya sınıfı iken; merkezdekiler burjuvayı temsil etmektedir. Söz konusu sınıflar arasındaki bağımlılık ilişkisi eşitsiz ve devamlı altta yer alan çevre ve yarı-çevre sınıfının aleyhine olduğundan, üst sınıf olan merkezin belirleyici olduğu sistemin ahlaki bir ilişki modeli sunmadığı açıktır. Bu yüzden, çevre ve yarı-çevre ülkelerin (proletarya) durumu ahlaki öneme sahiptir ve bu sınıfın ahlaki bir uluslararası ekonomik ilişki modelinde belirleyici bir norm olarak görüldüğü söylenebilir.

3.2. Irk

UI’de ırkın etik bir norm olarak ele alındığını postkolonyalizmde görmekteyiz. Postkolonyal çalışmalar ırkı kategorik bir aşağılama, dışlama, tahakküm etme ve sömürme nedeni olarak okumaktadırlar ve bu bağlamda ırklar arası eşitsiz ilişkilere dikkat çekmektedirler. Burada kullanılan

anlamıyla Postkolonyalizm, kimlik ve kültür bağlamındaki sömürge ilişkilerine odaklanmaktadır. Söz konusu sömürge ilişkilerinin analizinde ise bilgi üretimi ve iktidar/güç arasındaki ilişkinin önemi vurgulanır. Edward Said, “Oryantalizm” (Şarkiyatçılık/Doğubilim) adlı eserinde, bilgi-iktidar arasındaki ilişkiyi Batılı ulusların, Doğu toplumlarını sömürgeleştirme bağlamında ele almıştır. Buna göre oryantalistler, Doğuyu ve genel olarak doğulu toplumları ve ırkları bir araştırma nesnesi olarak alan ve onun hakkında bilgi üreten bir yaklaşıma sahiptir. Batı Avrupalı oryantalistler, Doğulu toplumların tarihlerinden, sosyolojilerine; dillerinden, kültürlerine kadar daha birçok alanda araştırma yaparak bilgi üretmekte ve bu bilgilerin Doğuyu temsil etmesini sağlamaktadırlar. Bilgi üretimiyle Batı, Doğuyu betimlemekte ve belirlemektedir. Batıların Doğu hakkında ürettikleri öğretileri, Batı’dan (Avrupa) aşağıda bir Doğu imgesini yansıtmaktadırlar. Avrupa’nın, Doğu’nun üzerinde üstün bir güç olarak konumlanmasının, Doğu hakkındaki çarpıtılmış bilgi üretimlerine ve bunların yayılarak kabul ettirilmesiyle mümkün olduğu anlaşılmaktadır. Böylece, Batılı toplumların Doğular üzerinde kurduğu iktidar ve hegemonyayı anlatan Oryantalizm, Avrupalı ırkların ve toplumların Avrupalı olmayan –Doğulu– ırklardan ve toplumlardan daha üstün bir kültüre sahip olduğu iddiasının temelini açığa çıkarmış olmaktadır (Said, 1998).

Said’den de anlaşıldığı üzere, UI’de ırk, biyolojik değil; bir inşa olarak ele alınmaktadır. Kendi ırklarını üstün konumlandıran bu inşa ile birlikte “beyaz ırk” olarak adlandırılan Avrupalılar ve Batılılar, sömürgeleştirme hareketlerini ve emperyalizmi meşrulaştırmışlardır (Doty, 1998: 141, 148). Batı’nın ürettiği bilgiyle “geri” ve “aşağı” olarak görülen beyaz olmayan ırkların “medenileştirilme” sorumluluğunun⁵ kendine ait olduğunu düşünen beyaz ırklar, bunu, “beyaz bir ahlaki düzenin tesisi ile, yani sömürgecilikle yapabilecekti (Drabble, 2000: 808; Chowdhry ve Nair, 2002: 19). Böylece, “geri” ve “ilkel” olan ırkların “ilerlemesi” ve “iyiliği” için gerekli görülen Batı emperyalizmi hem kurulmuş hem de meşrulaşmış oluyordu. Esasında Batı, ırksal farklılıkların bilgisini inşa ederek geçmişin, günümüzün ve geleceğin şekillenmesinde rol almış ve dünyayı düzenleme, sınıflandırma ve hüküm icra etme ayrıcalığını elde etmiştir (Bell, 2013: 1).

Avrupalı imparatorluklar, sömürgelerine bağımsızlıklarını verseler de (dekolonizasyon), ortaya çıkan tam bağımsız devletlerin oluşturduğu uluslararası sistem, Batı’nın siyasi değerler sisteminin üzerine kurulmuştur (Grovoqui, 2002). O yüzden, Batılı olmayan ırkların ve toplumların dışlanması ve aşağılanması devam etmektedir. Günümüzde ırksal ayrımları ifade eden söylemler ve pratikler sürmektedir. Toplumlar medeni-barbar, modern-geri, gelişmiş-gelişmemiş gibi sınıflarla tasnif edilebilmektedir ve bunlar Batılı ırkların üstün olduğuna dair göndermelerdir. Pratik tarafta ise ekonomik olarak gelişmiş Batılı ülkelere iş gücü ithali ve sömürsü Batılı olmayan, “üçüncü dünya” ülkelerinden yapılmıştır/yapılmaktadır. Ayrıca, göç ve vatandaşlık konularında da beyaz ırkın öncelendiği “beyaz ülkeler” vardır. Bu noktada, aynı ırka, ulusal bütünlüğü, uyumu ve dayanışmayı sağlayacağı düşüncesiyle önem verildiği anlaşılmaktadır (Persaud ve Walker, 2001). Amerika Birleşik Devletleri’nin göç politikası dahi, beyaz ırkın üstünlüğünün izlerini taşır (Bkz. Persaud, 2002). Bütün bu ve buna benzer pratikler de Batı’da ırksal üstünlüğün sürdürmeye çalışıldığını ve bunun bir kimlik ve güvenlik meselesi olduğunu göstermektedir.

Bir başka açıdan, batılı ve beyaz olmayan ırkların sürekli bastırıldığı söylem ve eylemlerin varlığının anlaşılması ile, Batılı ırkların ahlaki, kültürel ve dolayısıyla diğer yönlerden de kendilerine atfettikleri üstünlüğü açığa çıkmaktadır. Bugün de Batılı birçok ülkede devam eden ırk hiyerarşisi, emperyalizmin ihtiyaçlarını karşılamak üzere, şiddet içeren baskıcı güçler tarafından kurulmuştur. Batılı ülkelerin ve ırkların temsil ettiği beyaz ırk, kendini ahlaki üstünlükte bir norm olarak öne sürmektedir. Aynı zamanda, beyaz ve Batılı olmayan ırkları ise ötekileştirerek, marjinalleştirerek, dışlayarak ve hatta tehdit/tehlike olarak göstererek ahlaki bir özne ve norm olarak yok saymaktadırlar. Postkolonyalizmde, beyaz olmayan, çoğunluğu Afrika ve Asya kıtalarındaki toplumlar ve ırklardan olan insanların veya onların ülkelerinin, kültür ve tecrübeleriyle birlikte, ahlaki bir norm olarak öne

⁵ Edebiyatta “beyaz adamın yükü” olarak ifade edilen bu sorumluluğun, Hristiyanlık öğretilerine dayanan kökleri vardır (Bkz. Parasram, 2018: 106-107).

sürülmesi söz konusudur. Böylece ırklar arasında inşa edilmiş eşitsiz, ayrıcalıklı ve hegemonik ilişki biçimi reddedilmekte ve ahlaki bir eşitliğin söylem ve pratikte ortaya çıkması için çalışılmaktadır.

3.3. Cinsiyet

Feminizm, kendi içinde birçok farklı yaklaşımı ve çeşitliliği barındırır da siyasi ve etik bir norm olarak cinsiyeti öne süren kuramdır. Tıpkı ırk tartışmasında olduğu gibi, cinsiyet de biyolojik ve fizyolojik bağlamda değil; toplumsal bağlamda ve bir inşa olarak ele alınmaktadır. Feministler, uluslararası ilişkilerde ve küresel ekonomide kadınların görünmez ve dezavantajlı olmasına ve cinsiyet tabiiyetine dikkat çekmektedirler. Kadınlığın ve erkekliğin toplumsal hayatta inşa edilen özelliklerinin olduğunu savunan feminizm, bu bağlamda güç, akıl, bağımsızlık, koruyuculuk ve kamusal gibi özelliklerin erkeksi; zayıflık, duygusallık, ilişkisellik, korunma ve özel alan gibi özelliklerin de kadınsı olarak tanımlandıklarını vurgulamaktadır. Feminizme göre, kamusal alanda ve devletler tarafından erkeksi özelliklere kadınsı olanlardan daha pozitif bir değer atfedilmektedir. Bu da cinsiyetler arasında eşitsiz ilişkilerin olması anlamına gelmektedir. Eşitsiz ve hiyerarşik cinsiyet ilişkisini ortaya koyarken, postkolonyalizmdeki gibi feminist yazarlar da bilgi ve güç ilişkisine dikkat çekerek bilginin erkekler tarafından ve onlar hakkında üretildiğini düşünmektedirler (Tickner ve Sjoberg, 2010: 196-197). Dolayısıyla, dünyada her alanda erkek egemen bir yapının hakim olduğunu savunurlar. Bu yüzden, Uİ alanındaki feminist düşünürler, kadınların bakış açılarının ve pratiklerinin uluslararası siyasete dahil edilmesini ahlaki bir emir olarak görürler (True, 2008: 410). Ayrıca bu sayede, kadın bakış açısı ve feminen değerler, eşitlik ve adalet gibi ahlaki hassasiyetlerin yeniden ele alınmasında etkili olabilecektir (Aydın Koyuncu, 2020: 182).

Kadın ve erkek arasındaki eşitsiz ilişkiler farklı düzeylerde olsalar da her ülkede, küresel çapta gözlemlenmektedir (Gray, Kittilson ve Sandholtz, 2006: 294). Peki, söz konusu eşitsiz cinsiyet ilişkilerinin uluslararası arenaya yansımaları neler olabilir? Uluslararası feminizm literatürü bu sorunun cevabı olabilecek araştırmalara sahiptir. Örneğin bazı yazarlar, ülke içindeki cinsiyet eşitsizliği ile uluslararası alanda şiddet içeren güç kullanımı arasında bir ilişki olup olmadığını araştırmışlardır. Araştırmalarda, cinsiyet eşitliği ile şiddete başvurma veya savaşa gitme olasılıkları arasında ters orantılılığın olduğu anlaşılmaktadır. Daha açık ifade etmek gerekirse, ülke içindeki cinsiyet eşitliği arttıkça uluslararası kriz durumlarında devletlerin şiddete başvurma derecelerinin azaldığı sonucuna ulaşmışlardır (Caprioli ve Boyer, 2001; Goldstein, 2001). Aynı zamanda, cinsiyet eşitliğinin ülke içinde yüksek olduğu ülkelerin uluslararası alanda yardım faaliyetlerinde daha cömert davrandıkları da tespit edilmiştir (True, 2008: 415). Tespit edilen bu durum, yurtiçindeki eşitliğin uluslararası barış için ahlaki öneme sahip olduğunu göstermektedir.

Feminist düşünürler, kadınların uluslararası alandaki ikincil pozisyonları ve sömürülmelerini de çalışmalarına yansıtmakta ve söz konusu durumdan kurtulmak için çaba sarf etmekten yanadır. Örneğin Christine Chin, Malezya'da çalıştırılan göçmen kadınların düşük ücretlerle ve kötü şartlarda çalıştırılmasını sorunsallaştırmaktadır. Kadınların bu şekilde kullanılmasının aslında bir devlet politikası olduğu gerçeğini gösteren Chin, bu politikanın, orta sınıf ailelerin desteğini almayı ve etnik gerilimleri yumuşatmayı hedeflediğini vurgulamaktadır (Chin, 1998). Chin'in yansıttığı durum, erkekliği sembolize eden devletin ve onun güç isteğinin birincil önemde olduğunu; kadınları da bunun için bir araç olarak kullanarak ikincil pozisyona itildiğini göstermektedir. 1990'lı yıllar uluslararası feminist ağın BM ve konferanslar aracılığıyla etkisini artırdığı bir dönem olmuştur. Bu dönemde, feminist ağın çabalarıyla kadın hakları uluslararası hukuka dahil olabilmıştır (True, 2008: 411). Bu konunun çalışma boyutunu ele alan Elisabeth Prügl, özel alan olan evdeki işlerin, kamusal alandaki işlerden daha önemsiz görülerek kadınlar için düşük ücretli istihdamın ve kötü çalışma koşullarının meşrulaştırılmasını uluslararası bağlamda sorunsallaştırmıştır. Prügl, kadınlara dair böyle düşüncelerin uluslararası toplumun bu işçiler hakkındaki tartışmalarına katkı yaparak ve kadınların oluşturduğu sivil toplum örgütlerinin mücadelesiyle, kadın çalışanların uluslararası haklarının tanınmasını sağladığını ifade etmektedir (Prügl, 1999). Benzer şekilde, savaş karşıtı feministler de

uluslararası barış görüşmelerinde ve operasyonlarında kadınların haklarının yer almasını sağlayan bir BM Güvenlik Konseyi kararının çıkmasında ve Avrupa Birliği'nin politika alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliğini benimsemesinde etkili olmuşlardır (True, 2008: 414). Bununla birlikte, 2002 yılında cinsel şiddet suçunun savaş suçları kapsamına alınmasını da başarmışlardır (Aydın Koyuncu, 2020: 203). Feminizm, modern toplumsal bir olgu olarak ele aldığı cinsiyetler arası ilişkinin, yurt içinde veya uluslararası alanda eşitsizliği ve tahakkümü meşrulaştırdığını ortaya çıkarmaktadır. Erkek lehine, kadının aleyhine gelişen bu ilişki biçimini reddeden feministler, bunu değiştirmek için çalışmaktadırlar. Bu doğrultuda uluslararası feminizm, kadınlığın ihmal edilen ve görmezden gelinen bir etik norm olduğunu savunarak bunun uluslararası ilişkilerde önem kazanmasıyla ve/veya en azından cinsiyet eşitliğinin sağlanmasıyla, birçok ahlaki sorunun hafifletilebileceğini veya ortadan kaldırılabilirliğini iddia etmektedir. Feminizm içinde ele alınan “özen/bakım etiği”/ “duyarlılık etiği” bu iddianın bir yansımasıdır (Bkz. Aydın Koyuncu, 2020: 193-205).

3.4. Çevre

Yeşil siyaset teorisi, insan ve onun çevresini oluşturan doğa arasındaki ilişkisini inceleyen ve tartışan bir yazındır. UI disiplini bağlamında bu ilişkiyi inceleyen yeşil kuramcılar, çevresel sorunları ve kaygıları ahlaki değer ve norm olarak UI'ye dahil etmeye çalışmaktadırlar. Zira, insan ve doğa arasındaki ilişki oldukça yıkıcı ve ahlaken sorunlu bir biçimde gelişmiştir. Hava, toprak ve suların kirliliği, ormanların ve biyolojik çeşitliliğin yok olması, küresel ısınma ve iklim değişikliği gibi çevre felaketleri modern dönemde insanların sorumsuzca davranarak yol açtığı krizlerdir. Modern insan ekonomik kalkınma için doğayı sadece bir araç olarak görmüş, ona tahakküm etmiş ve bunun sonucunda kendi sonunu da hazırlayacak biçimde ona zarar vermiştir. Halbuki, bütün varlıklar birbirleriyle bağlantılı bir ilişkiler ağıyla oluşmuş, dinamik bir dünyada, ekolojik ilişkiler içinde yaşamaktadır (Eckersley, 1992: 49, 53). Yani, birbirleriyle etkileşimleri had safhadadır. Bu yüzden ekolojik ilişkiler ağının içinde yaşayan varlıklar göreceli bir özerkliğe sahiptir ve insanlar doğanın geri kalan kısmı üzerinde tahakküm kurma hakkına sahip değildir (Paterson, 2005: 239). İnsan ve doğa arasındaki ilişkinin tek yönlü olmadığını ve bütün varlıkları etkileyen bir ağ içinde gerçekleştiğini iddia eden Yeşil teorisyenler, insanın doğa ile ilişkisinin etik bağlamda insanı değil; doğayı veya çevreyi merkeze alan bir biçimde yeniden düzenlenmesi gerektiğini savunmaktadırlar.

Doğaya verilen zarar ve çevre felaketlerinin temel nedeni aslında modern insanlığın ekonomik kalkınma hikayesine dayanmaktadır. Bu hikaye, insanın sadece kendi kısa-vadeli ekonomik çıkarını düşünerek doğayı sömürmesi, sorumsuzca kullanmasına ve tüketmesine dairdir. Özellikle 20.yüzyılın ikinci yarısında ağırlaşmaya başlayan ekolojik kriz, 2. Dünya Savaşı'nın ardından hızlanan ekonomik kalkınmanın yan etkisi şeklinde ortaya çıkmıştır. Bu dönemde ekonomik büyüme oldukça hızlı yaşanmış, yeni teknolojiler yaygınlaşmış, böylece nüfusun hızla artması ve buna paralel olarak kaynakların kullanımının yoğunlaşması, atıkların, kirliliğin artmasına ve dünyada biyolojik çeşitliliğinin azalmasına yol açmıştır (Eckersley, 2010: 259). Anlaşıyor ki, toplumlar ve devletler hem ekonomik kalkınma ve refah hedefine ulaşmak için hem de bu süreçte artan nüfus ve onun maddi ihtiyaçlarını karşılamak için doğal kaynakları kullanma ve tüketme yoluna gitmiştir. Sorunun boyutlarına dikkat çekmek adına, küresel meseleleri tartışan bir platform olan Roma Kulübü'nün hazırladığı “Büyümenin Sınırları” başlıklı rapor, dünyanın doğal kaynaklarının mevcut ekonomik ve nüfus büyümesini kaldırmayacağı tespitini yapmıştır (Bkz. Meadows D. H., Meadows D. L., Randers ve Behrens III, 1972). Bu raporun yayınlandığı tarihten günümüze kadar ekolojik kriz ağırlaşarak devam etmiş, önemi giderek artmış ve özellikle iklim değişikliği ve sebep olduğu kıtlık gibi kötü sonuçları daha sık gündeme taşınır olmuştur.

Felsefi olarak insan-merkezli yaklaşımın yol açtığı yıkımın farkında olan Yeşil siyaset kuramcıları, artık merkezin insanın da bir parçası olduğu ekoloji olması gerektiğini, sadece insan ve onun gelecek nesillerinin değil; aynı zamanda, birbirleriyle etkileşimde olan bütün yaşam ağının ahlaki öneme sahip olduğunu iddia etmektedirler (Eckersley, 2010: 261). Söz konusu iddia, küresel

ekolojik krizi tersine çevirebilmek ve insan-doğa arasında daha eşit, ahlaki ve sürdürülebilir bir ilişkinin kurulabilmesini sağlamak adına Uİ alanına da yansıtılmaktadır. Her şeyden önce, Yeşil kuramcılar, uluslararası ilişkilerde çevreci sivil toplum örgütlerini, yeşil siyasi partileri, yeşil tüketicileri ve iktisatçıları, ekolojik bilim insanlarını ve yerli halkları birer özne olarak görmektedirler ve onların küresel ekonomi-politiğin dönüştürülmesi amacıyla seslerini duyurmaya çalışmaktadırlar. Dolayısıyla devletin merkezi aktör olduğu realist güvenlik anlayışına karşı çıkan Yeşil Uİ kuramcıları, onun yerine, bütün ekosistemin güvenliğini ahlaki referans noktası almaktadırlar. Bununla birlikte, uluslararası çevre rejimlerinin oluşmasına büyük önem veren Yeşil düşünürler, mevcut ekonomik ve ticari rejimlerin “yeşile” dönüştürülmesi için çaba sarf etmektedirler (Eckersley, 2010: 265-268). İnsan çıkarlarının siyasetin merkezinden alınması gerektiğini düşünen Yeşilciler, etik ilgiyi doğal dünyaya çekmeye çalışıyorlar. Ancak bu şekilde ekolojik bilinç, çevre etiğinin kurucu niteliği veya normu olarak yerleşebilecektir (Erçandırılı, 2020: 222).

4. Sonuç

Etik ve Uİ disiplinleri arasındaki ilişki belirli siyasi-ahlaki normların eylem ve davranışları yönlendirerek belirleyici olmasını meşrulaştıran teorik girişimlerle kurulmuştur. Bu teorik girişimlerin başında gelen Normatif Teori, insanın hak ve özgürlüklerini elde etmesini ahlaki iyi olarak yansıtmaktadır. Bu ahlaki iyinin nasıl elde edileceğine dair tartışma ise toplulukçuluk ve kozmopolitizm arasında yaşanmaktadır. Toplulukçu yaklaşım, insanın hak ve özgürlüklerini elde edebileceği yegane yerin topluluk/devlet olduğunu savunmaktadır. Bu yüzden topluluk/devlet temel siyasi-ahlaki norm olarak öne çıkmaktadır. Dolayısıyla da devletin ve topluluğun varlığı ve sınırları, Uİ’de en yüksek ahlaki öneme sahip norm olarak görülmektedir. Buna karşın kozmopolitan yaklaşım, insan hak ve özgürlüklerinin, insanlığın evrensel olmasından dolayı devlet/topluluk sınırlarını aşan bir niteliğe sahip olduğunu savunur. Bundan dolayı, evrensel hak anlayışını temel ahlaki-siyasi norm olarak kabul eder. Kozmopolitanlara göre, evrensel hak ve özgürlüklerin yerine getirilmesi ve korunması siyasi sınırlara bağlı olmayan bir ahlaki görevdir. Söz konusu normlar, davranışları veya politikaları belirler. Toplulukçuluk, devletin ve onun toplumunun faydasına olan ve onu koruyan eylemleri ahlaken doğru kabul ederken; kozmopolitizm evrensel hakların bir ödev şeklinde yerine getirilmesini ve korunmasını doğru kabul etmektedir.

Uluslararası ilişkilerde eylem ve politikaları yönlendiren ahlaki normlar elbette ki devlet/topluluk ve evrensel insan hakları ile sınırlı değildir. Normatif Teorinin ötesinde, Uİ ve etik bağına kuran normatif girişimlere sahip başka kuramalar da vardır. Bunlardan Marksizm, sınıf ilişkilerine dikkat çekerek küresel kapitalist sistemde yaşayan devletlerin güçlü/zengin ve zayıf/yoksul sınıflar içinde değerlendirilebileceğini göstermektedir. Kapitalist sistemin sömürü ilişkisi dayattığını düşünen Marksistler, zenginliğin sürekli güçlü olan merkez ülkelere aktarıldığı, çevredeki zayıf ülkelerin ise yoksul kalmaya devam ettiği bir düzeni ahlaken sorunsallaştırırlar. Bu yüzden, bir sınıf olarak sömürülen çevre ülkelerin durumunun, uluslararası ilişkilerde politikaları ve eylemleri belirleyen bir norm olması gerektiği savunulur. İkinci olarak ırklar arasındaki sömürü ilişkilerine dikkat çeken postkolonyalizm, beyaz ve Batılı ırkların, beyaz ve Batılı olmayanlar üzerinde kurduğu tahakküm ve iddia ettikleri üstünlüğü ahlaken sorunsallaştırmaktadır. Dolayısıyla, eşit bir ilişkinin imkanı için Batılı olmayan ırkların ülkeleri ve onların kültür ve tecrübeleri bir norm olarak öne sürülmektedir. Feminizm ise cinsiyetin toplumsal olarak inşa edildiğini savunmakta ve kadınlığın erkekliğe tabi kılındığı bir tahakküm ilişkisinin uluslararası alanda kadına nasıl zarar verdiğini göstermektedir. Cinsiyetler arasındaki eşitsiz ilişkileri ahlaken sorunsallaştıran Feminizm, ihmal edilen bir ahlaki norm olarak kadınlığın ön plana çıkarılmasının cinsiyetler arası eşit bir ilişki ve birçok ahlaki sorunun hafifletilmesi veya ortadan kaldırılması için gerekli olduğunu savunmaktadır. Son olarak Yeşil Teori dikkatleri ekolojik krizlere çekerek modern insanın kalkınma ve refah için sorumsuzca tükettiği doğal kaynakları ve çevreye verdiği zararı ahlaken sorunsallaştırmaktadır. Bu durumun sürdürülebilir olmadığını düşünen Yeşil kuramcılar, çevre sorununun diğer varlıklarla birlikte insanlığın da sonunu getirebileceği üzerinde durmaktadırlar. Bu

yüzden devletlerin ve diğer uluslararası aktörlerin politikalarında çevrenin ahlaki bir norm olarak belirleyiciliğini savunmaktadırlar. Kısacası, sınıf, ırk, cinsiyet ve çevre öne çıkarıldığı kuramlarda siyasi aksiyonun dayanması gereken etik normlar olarak ele alınmakta ve bu bağlamlarda gerçekleşen eşitsiz, dışlayıcı ve sömürücü ilişkilerin bu kategorilerin lehine değişim göstermesi için bir meşruiyet zemini kurulmaktadır. Sonuçta uluslararası etik, çeşitli kuramlardan beslenerek birçok farklı normun ahlaken belirleyici olabildiği dinamik bir haritaya sahiptir.

Kaynaklar

- Ağcan, M. A. (2013). İnsanlık, sosyo-politik topluluk ve evrensellik/farklılık: Andrew Linklater, eleştirel kuram ve küresel siyaset. *Uluslararası İlişkiler*, 10(37), 3-35.
- Ağcan, M. A. (2022). Kozmopolitizm. M. A. Ağcan (Ed.), *Çağdaş siyaset teorisi* içinde (s. 379-410), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Aydın Koyunucu, Ç. (2020). Feminist etik, F. Yalvaç ve M. Atatorun (Ed.), *Uluslararası ilişkiler etiği* içinde (s. 181-212), Ankara: Nika Yayınevi.
- Beitz, C.R. (1999). *Political theory and international relations*. Princeton: Princeton University Press.
- Bell, D. (2013). Race and international relations: introduction. *Cambridge Review of International Relations*, 26(1), 1-4.
- Benn, P. (2001). *Ethics*. London: University College London Press.
- Bentham, J. (2000). *An introduction to the principles of morals and legislation*. Kitchener: Batoche Books.
- Bowie, R.A. (2001). *Ethical studies*, Cheltenham: Nelson Thornes.
- Brandt, R.B. (1996). *Facts, values, and morality*. New York: Cambridge University Press.
- Brewer, A. (1990). *Marxist theories of imperialism: a critical survey*. New York: Routledge.
- Brock G. ve Brighouse, H. (2005). Introduction. G. Brock ve H. Brighouse (Ed.), *The political philosophy of cosmopolitanism* içinde (s. 1-9). New York: Cambridge University Press.
- Brown, C. (1992). *International relations theory: new normative approaches*. New York: Columbia University Press.
- Brown, C. (2000). The 'English school': international theory and international society. M. Albert et al. (Ed.), *Civilizing world politics: society and community beyond the state* içinde (s. 91-102). Lanham: Rowman & Littlefield.
- Brown, G. W. (2015). Cosmopolitanism. M. T. Gibbons (Ed.), *The encyclopaedia of political thought* içinde (s. 750-760). Malden: Wiley Blackwell.
- Bull, H. (1966). Society and anarchy in international relations. H. Butterfield ve M. Wight (Ed.), *Diplomatic investigations: essays in the theory of international politics* içinde. Cambridge: Harvard University Press.
- Bull, H. (2002). *The anarchical society: a study of order in world politics*. New York: Palgrave.
- Buzan, B. (2004). *From international to world society? English school theory and the social structure of globalisation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Caprioli M. ve Boyer, M. (2001). Gender, violence, and international crises. *Journal of Conflict Resolution*, 45(4), 503-518.
- Chin, C. (1998). *In service and servitude: foreign female domestic workers and the Malaysian 'modernity' project*. New York: Columbia University Press.
- Chowdhry G. ve Nair, S. (2002). Introduction: power in postcolonial world: race, gender, and class in international relations. G. Chowdhry ve S. Nair (Ed.), *Power, postcolonialism and international relations: reading race, gender and class* içinde (s. 1-32), Londra: Routledge.
- Cochran, M. (2004). *Normative theory in international relations: a pragmatic approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Cochran, M. (2016). IR theory as an ethical pursuit. K. Booth ve T. Erskine (Ed.), *International relations theory today* içinde (s. 85-96). Cambridge: Polity Press.

- Cox, R. W. (1981). Social forces, states and world orders: beyond international relations theory. *Millennium Journal of International Studies*, (10)2, 126-155.
- Cutler, C. A. (1991). The 'Grotian tradition' in international relations. *Review of International Studies*, 17(1), 41-65.
- Doty, R. L. (1998). The bounds of 'race' in international relations. D. Jacquin-Berdal, A. Oros ve M. Verweij (Ed.), *Culture in world politics* içinde (s. 134-155). New York: Palgrave Macmillan.
- Drabble M. (2000). *The Oxford companion to English literature*. Oxford: Oxford University Press.
- Dunne, T. (2010). The English school. T. Dunne et al. (Ed.), *International relations theories, discipline and diversity* içinde (s. 135-156). New York: Oxford University Press.
- Eckersley, R. (1992). *Environmentalism and political theory: towards an ecological approach*. Albany: State University of New York Press.
- Eckersley, R. (2010). Green theory, Tim Dunne et al. (Ed.), *International relations theories: discipline and diversity* içinde (s. 257-277), New York: Oxford University Press.
- Elfstrom, G. (1998). *International ethics: a reference handbook*. Santa Barbara: ABC-CLIO Inc.
- Erçandırılı, Y. (2020). Yeşil etik. F. Yalvaç ve M. Atatorun (Ed.), *Uluslararası ilişkiler etiği* içinde (s. 213-243), Ankara: Nika Yayınevi.
- Erskine, T. (2010). Normative IR theory. T. Dunne et al. (Ed.), *International relations theories, discipline and diversity* içinde (s. 36-57). New York: Oxford University Press.
- Etzioni, A. (2015). Communitarianism. M. T. Gibbons (Ed.), *The encyclopaedia of political thought* içinde (s. 620-625). Malden: Wiley Blackwell.
- Freyberg-Inan, A. (2004). *What moves man: the realist theory on international relations and its judgement of human nature*, Albany: State University of New York Press.
- Frost, M. (1994). The role of normative theory in IR. *Millennium: Journal of International Studies*, 23(1), 109-118.
- Frost, M. (2001). *Ethics in international relations: a constitutive theory*. New York: Cambridge University Press.
- Goldstein, J. S. (2001). *War and gender: how gender shapes the war system and vice versa*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Graham, G. (2004). *Eight theories of ethics*. London: Routledge.
- Gray, M. M., Kittilson, M. ve Sandholtz, W. (2006). Women and globalization: a study of 180 countries, 1975-2000. *International Organization*, 60(2), 293-333.
- Grotius, H. (2005). *The rights of war and peace, book III, appendix: prolegomena to the first edition of de jure belli ac pacis*. R. Tuck (Ed.), Indianapolis: Liberty Fund Inc.
- Grovogui, S. (2002). Regimes of sovereignty: rethinking international morality and the African condition. *European Journal of International Relations*, 8(3), 315-338.
- Hayden, P. (2009). Introduction. P. Hayden (Ed.), *The Ashgate research companion to ethics and international relations* içinde (s. 1-10). Surrey: Ashgate.
- Hegel, G. W. F. (2004). *Phenomenology of spirit*. New York: Oxford University Press.
- Hegel, G. W. F. (2008). *Outlines of the philosophy of right*. New York, Oxford University Press.
- Hinman, L. M. (2008). *Ethics: a pluralistic approach to moral theory*. Belmont: Thomson Wadsworth.
- Hobden S. ve Wyn Jones, R. (2008). Marxist theories of international relations. J. Baylis, S. Smith ve P. Owens (Ed.), *The globalization of world politics* içinde (s. 142-159). New York: Oxford University Press.
- Hurrell, A. (2002). Foreword to the third edition: the anarchical society 25 years on. Hedley Bull, *The anarchical society: a study of order in world politics* içinde (s. vii-xxiii). New York: Palgrave.
- Jackson, R. (2005). *Classical and modern thought on international relations*. New York: Palgrave Macmillan.
- Kagan, S. (1998). *Normative ethics*. Boulder: Westview Press.
- Kant, I. (1991a). Perpetual peace: a philosophical sketch. H. S. Reiss (Ed.), *Kant: political writings* içinde (s. 93-130). Cambridge: Cambridge University Press.
- Kant, I. (1991b). *The metaphysics of morals*. New York: Cambridge University Press.
- Kant, I. (2006). *Groundwork of the metaphysics of morals*. New York: Cambridge University Press.

- Lenin, V.I. (1966). *Imperialism, the highest stage of capitalism: A popular outline*. Moscow: Progress Publishers.
- Meadows, D. H., Meadows, D. L., Randers, J. ve Behrens III, W. W. (1972). *The limits to growth: a report for the club of Rome's project on the predicament of mankind*. New York: Universe Books.
- Mill, J. S. (2009). *Utilitarianism*. Auckland: The Floating Press.
- Morgenthau, H. J. (1947). *Scientific man vs. power politics*. London: Latimer House Limited.
- Morgenthau, H. J. (1948). *Politics among nations: the struggle for power and peace*. New York: Alfred A. Knopf.
- Murphy, C. F. (1982). The Grotian vision of world order. *The American Journal of International Law*, 76(3), 477-498.
- Nardin T. ve Mapel D. R. (1992). *Traditions of international ethics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Nardin, T. (1983). *Law, morality and the relations of states*. Princeton: Princeton University Press.
- Nussbaum, M. (2002a). Patriotism and cosmopolitanism. M. Nussbaum ve J. Cohen (Ed.), *For love of country?* içinde (s. 3-17). Boston: Beacon Press.
- Nussbaum, Martha (2002b). Reply. M. Nussbaum ve J. Cohen (Ed.), *For love of country?* içinde (s. 133-144). Boston: Beacon Press.
- Nuttall, J. (1997). *Ahlâk üzerine tartışmalar: etiğe giriş*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- O'Neill, O. (2004). *Bounds of justice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Parasram, A. (2018). Hunting the state of nature: race and ethics in postcolonial international relations. B. J. Steele ve E. A. Heinze (Ed.), *Routledge handbook of ethics and international relations* içinde (s. 102-115). New York: Routledge.
- Paterson, M. (2005). Green politics. Scott Burchill et al. (Ed.), *Theories of international relations* içinde (s. 235-257), New York: Palgrave Macmillan.
- Peffer, R. G. (2001). *Marksizm, ahlak ve toplumsal adalet*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Persaud R. B. ve Walker, R. B. J. (2001). Apertura: race in international relations. *Alternatives: Global, Local, Political*, 26(4), 373-376.
- Persaud, R. B. (2002). Situating race in international relations: the dialectics of civilizational security in American immigration. G. Chowdhry ve S. Nair (Ed.), *Power, postcolonialism and international relations: reading race, gender and class* içinde (s. 56-81), Londra: Routledge.
- Pogge, T. W. (1992). Cosmopolitanism and sovereignty. *Ethics*, (103)1, 48-75.
- Prügl, E. (1999). *The global construction of gender: home-based work in the political economy of the 20th century*. New York: Columbia University Press.
- Rawls, J. (2005). *A theory of justice*. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Rigstad, M. (2015). Deontology. M. T. Gibbons (Ed.), *The encyclopedia of political thought* içinde (s. 883-888). Malden: Wiley Blackwell.
- Said, E. W. (1998). *Oryantalizm (doğubilim): sömürgeciliğin keşif kolu*. İstanbul: İrfan Yayıncılık.
- Shapcott R. (2010). *International ethics: a critical introduction*. Cambridge: Polity Press.
- Smith, P. (2008). *Moral and political philosophy: key issues, concepts and theories*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Tickner, J. A. ve Sjoberg, L. (2010). Feminism. T. Dunne et al. (Ed.), *International relations theories: discipline and diversity* içinde (s. 195-212), New York: Oxford University Press.
- True, J. (2008). The ethics of feminism. C. Reus-Smith ve D. Snidal (Ed.), *Oxford handbook of international relations* içinde (s. 408-421), New York: Oxford University Press.
- Vincent, A. (2007). *The nature of political theory*. New York: Oxford University Press.
- Wallerstein, I. (1974). *The modern world-system: capitalist agriculture and the origins of the European world-economy in the sixteenth century*. Londra: Academic Press.
- Wallerstein, I. (1979). *The capitalist world economy*. New York: Cambridge University Press.
- Wood, A. W. (2008). *Kantian ethics*. New York: Cambridge University Press.
- Yalvaç, F. (2020). *Marksizm, eleştirel teori ve etik*. F. Yalvaç ve M. Atatorun (Ed.), *Uluslararası ilişkiler etiği* içinde (s. 119-147). Ankara: Nika Yayınevi.



Secularization of Interest in Early Christianity: A Sociological Analysis of Economic Institutions



Erken Dönem Hristiyanlıkta Faiz Kavramının Dünyevileşme Süreci: Bir İktisadi Kurumlar Sosyolojisi İncelemesi

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1205697>

Onur DÜNDAR*

Abstract

Article Info

Paper Type:
Research Paper

Received:
16.11.2022

Accepted:
28.01.2023

© 2023 JEBUPOR
All rights reserved.



In this paper investigates the traces of financial institutionalization in early Christianity with a focus on halalization (secularization) of the concept of interest. Secularization is being discussed in the context of monasticism since the period in focus is early Christianity. In the study, monasticism is classified into three types: Classical, Cenobitic, and Benedictine. For its research purposes, the study employs qualitative methods like using a case study design. In addition, primary and secondary sources are reviewed to obtain data. Later, this obtained data is analysed through descriptive and process analyses. The role of interest in Classical Monasticism is analysed through descriptive analysis, which ascertains that there was a parallelism between the increase in organising based on an economic mentality and the secularization of interest. Moreover, it is discovered that there were organizational forms with a tendency towards institutionalization. These were mainly: (1) organizational forms regarding the division of labour and specialization that were surrounded by some regulations and (2) organizational forms that laid the foundation for the modern (secularized) concept of interest which became the time value of money when a socio-temporal order was established.

Keywords: Economic thought, economic sociology, secularization of interest.

Öz

Makale Bilgileri

Makale Türü:
Araştırma
Makalesi

Geliş Tarihi:
16.11.2022

Kabul Tarihi:
28.01.2023

© 2023 İKTİSAD
Tüm hakları saklıdır.



Bu çalışmada erken dönem Hristiyanlıkta finansal kurumsallaşmanın izleri faiz kavramının helalizasyon (dünyevileşme) sürecine temas etmek suretiyle ortaya konulmuştur. Çalışmanın zaman sınırlılığı erken dönem Hristiyanlığı olduğu için söz konusu dünyevileşme süreci manastırcılık (monastizm) düşüncesi özelinde ele alınmıştır. Manastırcılık düşüncesi Klasik, Toplu ve Benedikten olmak üzere üç boyutta incelenmiştir. İncelemeler doküman tarama metodu yoluyla birincil ve ikincil kaynaklardan elde edilen verilerin yardımıyla yapılmıştır. Verilerin analizi için betimleyici analiz ve süreç analizinden faydalanılmıştır. Klasik Monastizm'de faiz anlayışı betimsel bir analize tabi tutulmuştur. Sonuç olarak ekonomik zihniyete dayalı örgütlenme biçimlerinin artışı ile kavramın helalizasyon (dünyevileşme) süreci arasında bir paralellik saptanmıştır. Kurumsallaşma refleksleri göstermiş olan örgütlenme biçimleri saptanmıştır. Bunlar başlıca; birtakım nizamnamelerle çerçeve edilmiş iş bölümü ve uzmanlaşmayla ilgili örgütlenme biçimleri ve sosyo-temporal bir düzenin tesis edilmesiyle birlikte paranın zaman değeri olan modern faiz kavramının (dünyevileşmiş) temellerini atan örgütlenme biçimleri şeklinde bulgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İktisadi düşünce, iktisat sosyolojisi, faizin dünyevileşmesi.

Atıf/ to Cite (APA): Dündar, O. (2023). Secularization of interest in early Christianity: A sociological analysis of economic institutions. *Journal of Economics Business and Political Researches*, 8(20), 125-140

* ORCID Ass. Prof. Dr., Bandırma Onyedi Eylül University, Department of Finance-Banking and Insurance, Balıkesir, Turkey, odundar@bandirma.edu.tr.

1. Introduction

This paper highlights how early Christianity was related to the process of financial institutionalization by focusing on the understanding of “halalized”¹ interest in Protestantism. To this end, the study firstly focuses on the impacts of early Christianity on institutions, geographies, empires, and/or decentralized structures where it was in effect.

After the division of the Roman Empire, Christianity followed different paths in the East and West, which altered the fate of *monasticism* in both halves. In the West, monasteries became “the factories of the Middle Ages” as they have often been described whereas the Eastern monasteries turned into philanthropic instruments of centralized authority. Moreover, the development of monasteries in the West led to the birth of finance institutions and standardization of capitalist production whereas the Eastern monasteries denied all the basics for the foundation of finance institutions under the irredeemable umbrella of centralized authority (Power, 1936: 89-90). In addition, it is assumed that the famous Weberian hypothesis of the dialectical movement from asceticism to worldly asceticism, and then, to industrial capitalism, although framed for Western Europe, might shed a light on the halalization of interest and institutionalization of debt relations.² Focusing on the secularization of monasteries, which were established around the 3rd-4th centuries of Christianity, until the late Middle Ages and the secularization of the concept of interest sheds a light on how Protestant ethics came into being in institutions like *Mont di Pieta*³ which laid the foundation of financial institutionalization in the process leading to modern industrial capitalism.

First and foremost, it should be highlighted how Bourgeois Capitalism, which was located against “Pariah Capitalism”⁴ of the centralized empires of the Middle Ages and outside city walls (*L. burgus*), rationalized interest accumulations in monastic thought and channelized them to Industrial Capitalism. For the research of such phenomena, the theoretical framework of this paper was established wider enough to include the analysis of several concepts such as institutionalization and secularization. Later, this comprehensive theoretical framework is put to test with qualitative research methods such as the hermeneutical method and case study design. Data obtained from primary and

¹ In economics literature, halalization has been conceptualized as “secularization”. Therefore, the following chapters often uses the concept of “secularization”. The reason why the concept of “secularization” is frequently used is to have a consistent methodology as well as highlight halalization of finance over time. The concept of halalized is used in the sense of secularization. The concept of halalized has different meanings.

² Ascetism generally refers to austerity of self-discipline and simplicity (Melchert, 1996). The concept of worldly ascetism is coined by Weber. Weber claims that asceticism had an impact on ethics that led to the development of capitalism. He also defines worldly ascetism as the socialized ascetism (Weber, 2005). In the chapter titled “Ascetism and the Spirit of Capitalism” of his prominent work, he states that Protestantism, especially English Protestantism, established the most consistent base for asceticism. There, Weber (2005) uses the concept of “Ascetic Religion” which does not refer to a purely monastic asceticism. Instead, he refers to an asceticism that has been secularized, therefore, he uses the concept of “world asceticism”. Weber (2005) deals with the concept of ascetic religion in the context of Protestantism. Among the Protestant sects, on the other hand, he considers methodism to be more worldly than sects such as Calvinism and Baptism. No doubt, different views are put forward in the literature on the formation of capital accumulation. For instance, Sombart (2016) associates the phenomenon of religion with Jewish morality, unlike Weber.

³ *Mont di Pieta* was an institution that offered certain consumption and investment loans to the real sector, based on the traditional pawnshop methods of the Middle Ages. It was active in Naples between the XVI and XIX centuries. The institution emerged with wheat broker activities. As its name suggests, the institution had close ties with the Pietists, an important Protestant sect (Gobbetti and Neviani, 2018).

⁴ The distinction between Pariah Capitalism and Bourgeois Capitalism is based on Weber’s conceptualization of commercial ethics and capitalist activities of the Jewish community in the Middle Ages. While talking about the differences between Industrial Capitalism and other types of capitalism, Weber coins the term “Pariah Capitalism” to argue that the Jew pursued commercial ethics and capitalist activities under the roof of tradition of centralized authority and as opposed to the interests of communal economy. On the other hand, Weber claims that Bourgeois Capitalism had a rationalized motivation for profit that would also serve for the welfare of the society no matter how it was generated. Therefore, Weber argues that bourgeois capitalism was not violent type of capitalism. Moreover, he argues that the spirit of Industrial Capitalism results from bourgeois ethics, not Pariah ones (Sombart, 2016).

secondary sources are analysed with two data analysis methods: firstly, data is examined with descriptive analysis, and secondly with process tracing.

2. Theoretical Framework: The Relation between Institutionalization and Secularization

An exemplary financial institutionalization, which would lay the foundation for a modern market in which labour deprived of its means of production becomes a commodity, should guarantee the capitalization of feudal surplus. Only then saving and investment equality is ensured as the modern economy prevails⁵ (Dobb et al., 1984).

As can be seen, for the efficiency of financial institutions of the late Middle Ages in which interest was secularized, a market deprived of the means of production, organized around an economic mentality, and producing standardized surplus products with a fully specialized labour stock had to emerge (Luxemburg, 2003). In early Christianity, the foundation for financial institutionalization was laid in monasteries which provided the necessary labour stock with monks. One of the important references regarding the need to seek the foundations of financial institutionalization of early Christianity within the money economy is the famous historian, Micheal Postan. In his work, *Credit in Medieval Trade*, Postan divides commercial development into three successive stages: barter, money, and credit. According to Postan (1928), it is not plausible to assume that in the case of the absence of the merchant class in an agrarian economy, there would be a credit problem due to the occasional and scattered trade activities.

Paying attention to credit-debt relations in the early Middle Ages contributes to the consistency of the study's theoretical framework by providing information on the financial aspects of the period. In addition, *Money, Prices, and Civilization* written by a prominent Italian economic historian, Marco Cipolla, is a short but extremely in-depth account of the monetary system in the Mediterranean in the early Middle Ages. There, Cipolla argues that credit-debt relations in the Mediterranean economy turned primitive following the division of the Roman Empire in 375 and the collapse of the Western Roman Empire in 476. Debts were paid in grains, eggs, wine, horses, sheep, clothes, and spices. Another common form of payment was payment in kind in which debt was paid with coins or a chosen commodity that would supplement the monetary amount. To explain this form of payment, Cipolla gives the example of a person who goes to a barber and pays him either 1 silver penny or *sextarius* grain for his service (Cipolla, 1993: p.30-34). Even debts in money were paid in goods. An early medieval French account gives that debt amounted to 20 solidi⁶ was collected as a horse. Another Spanish account shows that a debt of 4 solidi was paid in cloth and a small amount of liquor while debt of 600 solidi was cleared with a vase and sheep (Sear, 2000: p.55). The division of the Roman Empire and the fall of the Western Roman Empire disrupted economic stability as much as the political status quo in the Mediterranean. The nominal value of Byzantine *solidi*, Abbasid *dinar*, and Italian *mançusi* deteriorated. Therefore, currency convertibility, which is the main principle of the acceptability of money, was severely affected. Cipolla argues that the financial state of the Mediterranean led to the domination of a barter economy. When used as a measure of value, this ambiguity regarding money led to a necessary but primitive step towards a "barter" economy. In other words, in the early Middle Ages, payments and debt relations were performed under the conditions of a barter economy (Cipolla, 1993: 43-47). Therefore, it can be said that trade, market relations, the money economy, and hence the urban life in the Mediterranean seem to have collapsed during early Christianity (Braudel, 1996). In the section where process tracing is applied, this paper will analyse in depth the condition of the region in the early Middle Ages.

⁵ Hence, in his prominent work, *Das Kapital*, in which he highlights the stages of the transition of mercantilist states to modern industrial capitalism, Marx (1977) claims that merchants' capital is the most important manifestation of industrial capitalism.

⁶ 1 solidus is equal to a golden coin (Sear, 2000)

Moreover, in the following sections, the indications of institutionalization are sought in feudal structures. There were no central treasury and tax system in the period the study focuses on. Even as early as the 8th century, Charlamagne, the greatest emperor of Western Europe, had to make some reforms like collecting road taxes as he could not collect the necessary funds from the income of his own estates (Pirenne, 2012: p.309).

The fact that Christianity was illegal till the Edict of Milan led early Christians to migrate to places far from the centres. Another reason for the flee towards villages from the urban centres was the collapse of urban life which was based on a money economy. Therefore, Ostrogorsky claims that villages were the loci of Christianity in the early Middle Ages due the political, religious, and economic reasons (Ostrogorsky, 1986). Based on this historical hypothesis, the foundation of institutionalization should be sought in villages rather than cities although the concept has a modern connotation. The roots of financial institutionalization, which was seen for the first time in Western Europe in the *commenda* form during the early Middle Ages, must be traced to monasteries which were rural economic organizations. To avoid the claims that it is far-fetched to trace the appearance of *commenda* organising in monastic structures, this paper firstly clarifies its parameters which it analyses in detail in the following pages. In other words, it is a must to explain what these parameters are and how they are being used for comparison so as to place the theoretical framework on consistent methodological ground. The parameters used for comparison are as the following: The main actors of *commenda* organising⁷ were capitalists and labourers whereas, in the manorial system, these actors were lords and serfs. In the case of monastic structures, these were abbots and monks (Bloch, 2014).

From early Christianity to the late Middle Ages, monasteries accumulated enormous wealth thanks to their economic organising which evokes *commenda*. By the mid of the Middle Ages, monasteries held economic power with their cashable capital. Their stock of moveable goods including candlesticks, vases, censers, and incense burners made up of valuable materials was used to aid dioceses to finance their estates as well as feudal lords and kings who were stuck for cash. In other words, their wealth turned monasteries into credit institutions.⁸ Evoking today's modern credit institutions, monasteries provided loans for debtors as long as they gaged their estate or piece of land to ensure the collection of debts. Gages came in two forms, which again evokes the loan mechanisms of modern financial institutions. When the pledged land was enough to pay off debt, it was called "vif gage" or "living gage". When income accumulated from the land was directly transferred to a monastery, it was called "mortgage" or "dead gage".⁹

This chapter stresses the fact that it is a must to analyse the evolution of modern financial institutionalization within the money economy of monasteries from early Christianity to the late Middle Ages, primarily through the concept of a real market. In the next chapters, highlighting monasteries' organising ways based on an economic mentality, the study focuses on the institutionalization of surplus products in the form of a market, which was one of the phenomena that necessitated financial institutionalization in later periods. The study of this evolution requires the

⁷ For more information about *commenda* organising, see Udovitch (1962).

⁸ Pirenne (2013) cites numerous examples of monasteries granting credits. For example, he records that a bishop from Flanders financed his purchases of castles in the Bouillon region in the 11th century in this way. In addition, the hypothesis of the famous economic historian, Herber Heaton, must be reminded verbatim. On the subject, Heaton says "[...] Monasteries and bishops lent their surplus income or accumulated treasure to peasants and nobles; the abbots of Flanders and Lorraine were probably the largest lenders in those regions till the twelfth century, and almost lost their amateur status. As security they took a mortgage on land, mills, or other income-producing gages, and their foreclosures when debtors defaulted added greatly to church property. In villages the priest sometimes made loans [...]" (Heaton, 1985: 179).

⁹ Pirenne (2013) underlines that with these types of gages, the prohibition of interest was not violated since the principle did not receive any return. The return was for the land that was pledged. Here, it is worth noting that the concept of interest was like usury. In the following sections, it is shown that interest obtained through usury was not halalized while interest obtained from commercial activities was regarded as halal in monasteries.

analysis of monasteries' movement from asceticism to worldly asceticism and to the birth of modern institutional structures.

The theoretical framework of the study is based on Max Weber's *The Protestant Ethics and the Spirit of Capitalism* to understand how secularization occurred in early Christianity. Weber's idealist equation is theoretically adopted in this paper. In the methodology part of the study, the adopted theoretical framework will be tested. The factors which led to the secularization of interest will be listed within a certain methodological consistency, which will result in a case study to test the theoretical framework. The theoretical design (Figure 1) of the research must be explained to understand which theory is being put to test in the methodology section. In his work, Weber formulates the emergence of industrial capitalism in an idealistic equation. He claims that the origins of industrial capitalism lay in some religious ideas of the early and late Middle Ages. The variables of his idealist equation are asceticism, worldly asceticism, and industrial capitalism. From a dialectical point of view, asceticism constitutes the thesis of the equation. Considered the founder of the sociology of institutions, Max Weber contributed profoundly to the literature of the sociology of economics with his claim that economic behaviour is determined by spiritual motives. Hence, he uses the concept of "asceticism" while explaining propelling force behind the formation of economic mentality. Moreover, he argues that the secularization stage of asceticism, which occurred when institutions secularized these spiritual motives, formulates the antithesis in his equation. Weber claims that the Protestant Revolution laid the rational foundations for Industrial Capitalism, which formulates the synthesis of his equation. This paper is highly influenced by Weber's model. In Figure 1, the understanding of monastic interest as the institutionalized form of asceticism is placed in the thesis part while the secularization of monastic interest constitutes the antithesis. In the synthesis stage, which is the last part of the theoretical design, a puritanized interest emerged.

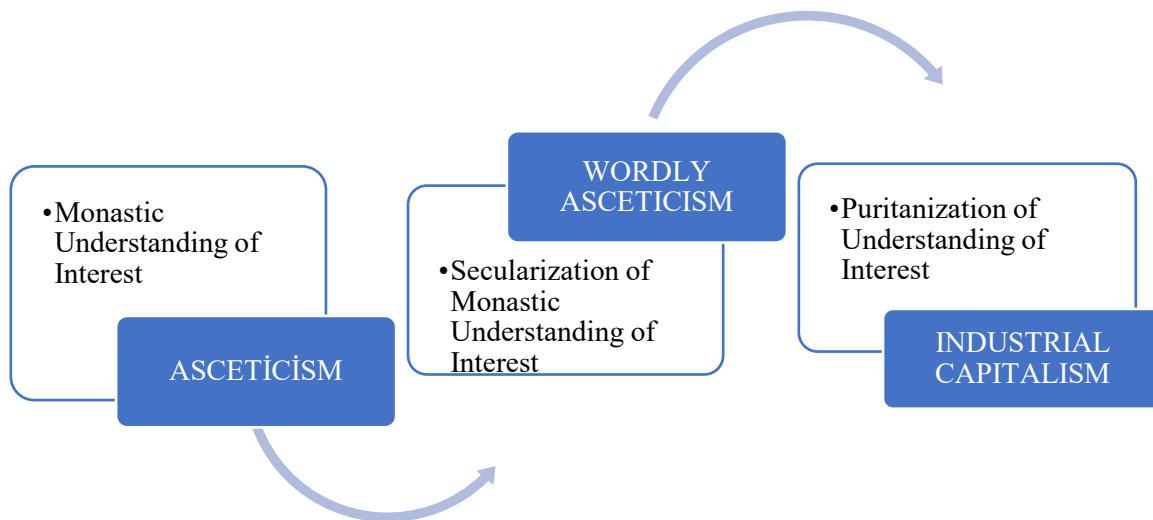


Figure 1. Theoretical Design of the Research

The analysis of industrial capitalism as the synthesis is not included in the scope of this paper because industrial capitalism did not use religious explanations for interest. The scope of the research will be limited to the analysis of the second part of the figure, which is worldly asceticism while doing a descriptive analysis of the first part to understand in what ways monasticism influenced the secularization of interest.

3. Methodology

This paper uses qualitative methods as it investigates the secularization of interest in early Christianity by employing the hermeneutical method. Employing the hermeneutical method is not a mere preference but a must to ensure consistency with the theoretical framework of the study¹⁰.

Among the qualitative research designs, a case study is used¹¹. The study aims to understand how and under what conditions the secularization of interest occurred in early Christianity. Since the researcher has no control over the phenomenon, a case study strategy was adopted (Yin, 2002). Figure 2 describes the cross-sectional study of the stages of the secularization of interest in monasticism. Interest in monasticism is defined as a cross-sectional case since the study analyses the secularization of interest in monasticism. The stages of the secularization of interest in monastic thought is analysed within the two types of monasticism: Cenobitic and Benedictine Monasticisms, hence, sub-longitudinal cases must also be defined. In this case, “Secularization in Cenobitic Monasticism” and “Secularization in Benedictine Monasticism” will be construed as the longitudinal sub-cases of the case study.

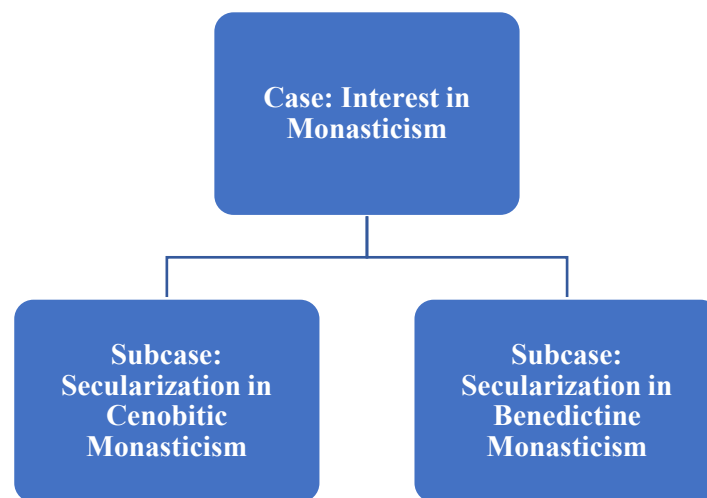


Figure 2. Research Design

3.1. Analysis

This section explains how the study examines the secularization (halalization) of interest in early Christianity by taking the monastic understandings of interest into account as they are categorized in Figure 2. This paper tries to provide methodological consistency through the secularization of interest in monasticism which is defined as “worldly asceticism” (Figure 1). With the establishment of methodological consistency, the theoretical framework of the study will be tested.

Since the scope of the study is limited to the secularization of interest in early Christianity, the analysis of the worldly asceticism stage provides sufficient information to test the theoretical framework. Accordingly, subcases in Figure 2 are assessed through process tracing. However, to make the theoretical framework more understandable and clearer, a descriptive analysis of Christian monasticism must be provided. In other words, this chapter will firstly do descriptive analysis and then process tracing.

¹⁰ The famous sociologist, Anthony Giddens, conceptualizes hermeneutics in social sciences as the “Theory of Interpretation”. According to Giddens, the theory of interpretation was put forward in Germany in the 18th century and became an important pillar of social sciences methodology after Max Weber (Giddens, 2002: 29). Employing the hermeneutical method upholds the Weberian tradition both theoretically and methodologically.

¹¹ According to Yin (2002), case study design provides a comprehensive description of an organization, a system, or phenomenon in qualitative studies.

3.1.1. Descriptive Analysis

Descriptive analysis is one of the most widely used data analysis methods in scientific research that employ qualitative methods. The descriptive analysis summarizes the obtained data under certain themes. It describes the data which is obtained through the review of documents (Dey, 1993). The main purpose of the descriptive analysis used in this paper is to provide a better understanding of generalizations to be made in the process tracing. The stages of descriptive analysis should be indicated.¹² In the first stage, a conceptual framework of indications of institutionalization in Christian Monasticism will be provided so that Christian Monasticism can be analysed in the study. Later, the thematic frame (Christian Monasticism) will be provided to investigate data on the secularization of interest through process tracing.

3.1.1.1. Indications of Institutionalization in Early Christianity: Christian Monasticism

Monastery, derived from the Greek word *monazo*, refers to the secluded locus of ascetics¹³ who lived alone and away from society. Ascetics are also called “monks” which was derived from the Greek word *monakhos* (Bugiulescu, 2018). Monks abstained from worldly pleasures such as sex or owning assets to devote themselves entirely to the creator. In monasteries, they followed and internalized rigid rules of monasteries including less consumption and less sleep (Jones, 2010).

In the literature, it has been claimed that the emergence of Christian Monasticism dates to the year 313 when Christianity was legalized after the declaration of the Edict of Milan by the Eastern Roman Empire. Moreover, the division of the Roman Empire, followed by the collapse of the Western Roman Empire due to economic and political crises of the 3rd century, had an impact on the institutionalization of monasticism.¹⁴ However, the institutionalization of Western monasteries took an opposite path than the Eastern ones. The collapse of the Western Roman Empire led to decentralization and initiated the feudal era. In the absence of a centralized state, monasticism in the West emerged later than the East, around the 7th century when Germanic tribes became Christians in masses. It is historically proven that different monastic trends emerged in the West and East depending on varied factors such as sectarian differences (Orthodoxy vs Catholicism), geography as well as economic and political conditions (Walker, 1984).

Since there are many factors to be investigated, this phenomenon can be studied in many disciplines, however, the interdisciplinary nature of the topic should not lead us to exceed the limits of this paper. Therefore, the study focuses on differences in monastic trends to an extent it contributes to the analysis of the secularization of asceticism in monasteries. Focusing on the transition from asceticism to worldly asceticism will shed a light on the institutionalization of certain key concepts that formed the real market.

The dialectical process of the movement from asceticism to worldly asceticism analysed through the concept of a market is formalized as the transition from Classical Monasticism (*anchoritism*)¹⁵ to Communal Monasticism (*cenobitic*). The monasteries in the East did not go through the same transition, therefore, they are not included in this paper.¹⁶ Anachoretic monasticism,

¹² For more information on the stages of descriptive analysis, see Dey (1993).

¹³ On describing ascetics as monks, see Kauffman (2010).

¹⁴ For detailed information on the Diocletian Reforms and the mass migration of peasants to deserts after heavy taxes were levied in the 3rd century, see Ostrogorsky (1986). For the social destruction that Germanic invasion caused, see Ibid.

¹⁵ The founder of Anachoretic Monasticism was considered St. Antony (251-356). The protagonist of St. Athanasius' *Vita Antonii*, was a monk named Antony, living ascetic life. Antony distributes all his wealth and settles in a village, where he works as weaver (Chitty, 1999).

¹⁶ Eastern Monasteries are not included in the analysis because in the East, Byzantine Empire formed a central authority whereas the West faced the division of the Roman Empire in 395 and the beginning of the feudal ag after the collapse of the Western Roman Empire in 476, which altered the course of Eastern and Western monasticism.

as its name suggests, precedes the institutionalization of monasticism since it did not show the basic tendencies towards secularization¹⁷, nor had it taken any steps toward secularization of interest. The theologians of the period upheld the anti-interest or anti-usury attitude promoted by the New Testament¹⁸. According to Wiesen (1964), they even violently opposed significant Christian thinkers such as St. Antony and St. Jerome who claimed that non-Christians could be charged with interest.

It can be said that before Cenobitic Monasticism, in the West, there was no sign of secularization, which lends us an important insight in our search for an answer to the question “Did Christian asceticism secularize dialectically?”. Therefore, the following section focuses on Cenobitic Monasticism.

3.1.2. Process Tracing

The descriptive analysis has provided a better understanding of some concepts that are generalized in this section by thematising institutionalization attempts in Christian Monasticism. Generalizations are essential for process tracing. This section employs process tracing to understand how and under what conditions secularization occurred (Ragin, 1987).

Process tracing is frequently used in case studies based on causality. However, process tracing also lends glimpses into how and under what conditions the relation between dependent and independent variables emerges (Rohlfing, 2012). As discovered in the descriptive analysis, in Classical Monasticism, organising based on an economic mentality was not widespread. It has been discovered that labour, which is one of the most important factors of production, was not transformed into a collective organizational structure and that there was no sign of secularization. Therefore, reflexes towards organising based on an economic mentality (institutionalization) shed a light on the cause-effect themes to be used in the process tracing.

In the process tracing, the independent variable is the degree of organising based on an economic mentality, shown on the left side of Figure 3, whereas the dependent variable is the degree of secularization of interest, shown on the right side of the same Figure. The purpose of the process tracing is to seek an answer to the question of how and under what conditions the degree of secularization of interest increases or decreases as the organizational forms based on an economic mentality increase.

Monastism took on very different forms within the central state of the East and within the Feudalism of the West. (Cameron, 2011). Moreover, the central authority negatively affected the autonomy of institutionalization of the Eastern monasteries (Dunn, 2003). Noteworthily, Warren shows that in the Byzantine Empire, during the reign of Constantine V (741-775), properties of monasteries were confiscated, and during the reign of Nikephoros Phokas II (963-969), restrictions regarding wealth accumulation were imposed on monasteries, which he interprets as prevention of institutionalization in the Eastern Monasteries (Warren 2001). For the possibility of establishing correlation between autonomous independence and institutionalization see Spencer (2018) and Kerr, Glinov et al. (1977). Doğan (1998) argues that there is a significant literature stating that the state-sponsored organization of monastic education in the East, compared to the West, harmed autonomous institutionalization. Gies (2005) and Murzaku (2013) discovered that under the centralized authority, Eastern monasticism might have been reduced to a pious foundation carrying philanthropic activities of the central authority. The fact that Western monasticism evolved to worldly asceticism while Eastern monasteries diverged from this trajectory justifies the study’s choice of the analysis of secularization of ascetic morality in Western monasticism.

¹⁷ On not having secularization tendencies see Chitty (1999). Antony did not take any action to institutionalize monasticism. It was done by the Christian pilgrims who accepted Antony as a role model. In *Vita Antonii*, an autobiographical work, there was no mention of Antony as “*monakhos*” in his 20 years of ascetic life. He was called “*monakhos*” only after he ended his ascetic life and blended into the society (Chadwick, 2001).

¹⁸ Additionally, it can be mentioned about an issue that is not detailed here because it is outside the scope of the study. Anti-usury is a reality that existed before Christianity (Finley, 1999: 50-53).



Figure 3. Design of Variables in the Process Tracing

3.1.2.1. Ways of Rational Organising in Early Christianity: Collective (Cenobitic) Monasticism

Cenobitic Monasticism, which laid the foundation for mainstream understandings of Christian Monasticism in the West during the Middle Ages, had more worldly aspects than Anachoretic Monasticism as its name suggests.¹⁹

Written rules play a pivotal role to set hierarchy that is essential to institutionalization as it must be kept in mind that organized hierarchy and institutionalization are closely tied to each other (Akçakaya, 2016b). The rules drawn by St. Pachomius who is seen as the founder of cenobitic monasticism served the institutionalization of monasteries in the West. Ascetic life was bound to certain rules and deeds with these detailed rules. They were related to almost every aspect of life including when and how monks must fast, which books and letters they must read and memorize before joining the confederation of monasteries, and what kind of clothes they must wear in the monastery (Curta, 2012: p.112). Among these many rules, the study focuses on the ones related to the institutionalization of communal economics. It has been mentioned earlier that it was a must to create a market that was deprived of means of production, organized on economic mentality, and produced surplus through properly professionalized labour stock so that finance institutions were able to function properly in the late Middle Ages in which interest was secularized. In addition, it has been argued that it is necessary to seek the foundations of financial institutionalization in early Christianity in monasteries as they provided labour stock with monks. Therefore, it is worth noticing how labour activities of classical monasteries, which were solely performed to maintain life at a minimum, were transformed into activities with a social purpose in cenobitic monasteries (Rosewell, 2012).

To understand the quality of the product of labour is to reveal its social efficiency as Ellul points out (Ellul, 1964). Based on Ellul's proposition that could be summarized as "for formal structures to exist they should "socialize" their activities", it can be said that an institution must intend to provide social benefit. In double monasteries, goods were produced collectively for the welfare of the monastery. In classical monasticism, a monk solely worked to gain God's approval. However, the understanding of production in cenobitic monasteries expanded the meaning of a monk's labour by putting emphasis on worldly benefit. The benefit was the surplus product to be sold to the villages (Lawrence, 2015).

According to the cenobitic monastery sketches in Rollidis' *Eastern Monasticism* (1999), each of the double monasteries, also known as Pachomius Foundations, consisted of a workshop at the size of the main church and 3 large annex buildings in an area as vast as a village of approximately 300 km. In the monastery where Pachomius lived, there were almost 1500 monks living together and each of them was engaged in handicrafts like weaving or agriculture like cultivating suitable land or

¹⁹ This system was created by St. Pachomius (292-346) who brought 11 monasteries together and formed a confederation of monasteries ruled by certain regulations because he wanted to gather the monks who lived in the deserts. The reason why Pachomius' attempt was considered as worldly is that he established this confederation based on an economic mentality. Therefore, a more comprehensive inquiry is needed to understand the primary and secondary elements of institutionalization (Goehring, 2011).

opening uncultivated land for agriculture. As Morrissey and Gillespie argue (1975), written rules are important for providing structural harmony. Therefore, it is noteworthy that Pachomius' monastic rules stated working hours and conditions. The most striking ones, also known as *Pachomius' Regulations* in the literature, were related to the specialization of labour and prevention of horizontal and vertical mobility in the division of labour.²⁰ For example, it was stated that a task assigned by a senior monk cannot be delegated. As Melville puts it, this ensured specialization as well as limiting horizontal and vertical mobility, which meant a step forward in institutionalization (Melville, 2016).

For structural harmony to have a cultural aspect, it must protect the individuals from the damaging effects of internal and external factors (Wagner and Hollembeck, 1992). By allocating monks to a communal space, monasteries saved monks both from deserts and from psychic moods oscillating between being good or sinful by helping them to dedicate their labour to the common good. The reward of monks' labour was the salvation of their souls, therefore, they "sold" their labour entirely to the monastery.²¹ This also provides an answer to Weber's question "Why do people obey?" which he raised to understand the legitimacy of authority (1958). Surely, providing the legitimacy of authority served to ensure the essentials of institutionalization. Weber argues that authority would turn into a bureaucracy by being legalized with written rules.

Moreover, without such bureaucracy, maximum efficiency cannot be reached. The basics of efficiency which is formulated as saving-investment equality in traditional economics appeared in the philosophy of dedicating one's labour and savings to the monastery for its welfare. In other words, bureaucracy in monasteries played a major role in establishing an unconditional sense of obedience in monks whose savings were channelled to monastic investments. It is also not far-fetched to argue that limiting horizontal and vertical mobility through monastic rules must have contributed significantly to institutionalization since a good bureaucracy can be created with an organized hierarchy and a set of written rules. Moreover, considering Katz and Kahn's (1977) take on the concept of institutions as specific norms of the division of labour and specialization, it can undoubtedly be said that institutionalization regarding specialization and division of labour must have increased with rules like the one prohibiting the delegation of a task given by a senior monk.

Dialectically speaking, in cenobitic monasticism, the ascetic ideal of life was subjected to its antithesis. It has been observed that modern economics concepts that emerged in the 18th century such as specialization, common benefit in production, and limitation of horizontal/vertical mobility in labour market were laid in such monastic institutions. There such key concepts for institutionalization were tested with the methodical asceticism of monasteries. The only organization that provided such behavioural patterns which the modern capitalist learned unconsciously were these monasteries and Max Weber considered them purely rational and economic-minded organizations. In this section, it has been shown that ascetic morality evolved towards its anthesis with the emergence of double monasteries. In the following pages, the study aims to understand if monastery complexes showed signs of secularization, on which modern institutionalization was based, in the process of financial institutionalization.

Before going into details of degrees of secularization in monasteries, there is an important question to be answered. As said before, for financial institutionalization to occur there must be a real market showing tendencies to secularization. In that case, is it possible to talk about efforts of financial institutionalization with an awareness of halalized interest in reply to secularization attempts in the formation of a real market? This question bears answers to be sought. It should be investigated

²⁰ There were even cases where the most basic practices of asceticism like consumption of less food and wine were violated to protect monks against diseases or weakness that would prevent them from working. For example, if a monk was supposed to go to agricultural field in a distant place the next day, he was allowed to sleep more and drink much more wine (Melville, 2016: 252).

²¹ Here, it is important to recall Meyer and Rawan's claim (1977) that organizational structures do not always show rational reactions and that factors such as belief and culture play a decisive role.

whether the anti-interest attitude of Classical Monasticism, which was more primitive and lacking in economic mentality, had implications for the new form of monasticism.

One of the most prominent representatives of double monasticism, Ambrose of Milan's work, *On Tobias*, shows clearly attitudes towards the concept of interest in early Christianity. In the literature, the sections regarding interest are known as “Ambrose’s treatise against usury and avarice”. Compared to classical monasticism, Ambrose’s views were more tolerant. He claimed that there might be exceptions when it comes to interest/usury. He adapted the proposition of the Old Testament (*charge your enemy with interest but never your brother*) and claimed that non-Christians’ property could be usurped so that they feel encouraged to convert to Christianity. Moreover, he took things a step further and claimed that there might be some unbelievers who deserve to be killed, and in that case, they could be charged with interest. His view of interest as a form of penalty shows parallelism with the anti-interest attitude of early Christianity, yet there is a clear deviation from the view of classical monasticism that did not distinguish between faithful and unfaithful (Donald, 1975: 102-108).

According to Hoover (1974), who contributed to the literature with his studies on the violation of the interest ban in the Middle Ages, made a similar analysis in his insightful work on the subject. There, he argues that there was a tendency to allow charging interest on non-believers (except Israelites) among ecclesiastical lawyers who based their arguments on faithful/non-faithful distinction, albeit vaguely, of the Old Testament.²²

3.1.2.2. Institutionalization of the Concept of Time Value: Benedictine Monasticism

What formed the basic principles of monasticism in the Middle Ages were St. Benedict (480-547) and his contributions to Western Monasticism as well as the institutionalization process that he established. His work, *the Rule of the Benedict*, was considered a guideline for everyday life in monasteries in the West (Cummings, 2015).

In this section, focusing on Benedict’s *Rule*, this paper tries to understand the main principles of institutionalization he established. The transition of Western monasticism, which started in cenobitic monasteries, was shouldered by St. Benedictine (Hannah, 2003). The primary purpose of the Benedictine monasteries was to impact every moment of an individual’s daily life by affixing ascetic practices to more detailed rules (Woods, 2006). To this end, monasteries were designed in a way that all material and spiritual needs would be met without needing the “Earthly City”, a symbol that St. Augustine developed and despised in his famous work (Hannah, 2003). Benedict’s impact on monasticism not only remained within the boundaries of religious life but also did play a major role in the formation of Western thought and economics. Bendix even claims that Benedictine Ethics played a pivotal role in the rationalization of Christian life and Western Civilization (Bendix, 1973).

This paper must understand whether institutionalization established by the Benedictine Ethics in Western Monasticism constituted an example of a dialectical process towards worldly asceticism, which is the antithesis of pure seclusion (asceticism). Therefore, the Benedictine way of institutionalization should be analysed in detail. Benedictine monasticism aimed to establish a socio-temporal order, which was based on several socio-temporal references: Planning, Timetables, and Calendar (respectively).²³

²² Accordingly, For studies that comparatively examine the Christian and Jewish view of interest, see; (Perlman, 1997).

²³ Even before Benedict, in totemic religions, there was a habit of arranging social life with calendars. People set special times for religious rituals and ceremonies. However, as can be understood from the example of a Benedictine monk, it is understood that standardization -one of the key concepts of modern institutionalization - has a close relationship with the concept of temporal order. Fixing the escapement on each number on the wheel with repetitive regular periods ensures work to be performed there and then, hence, standardizes the socio-temporal order. Therefore, Benedictine Ethics lays the foundations of standardization by subjecting ascetic practices to a temporal standardization (Zerubavel, 1980).

Firstly, a temporal order had to be imposed in monastic life on the way to establish a socio-temporal order. Therefore, mechanical clocks had a major function since they were able to standardize time as opposed to traditional clocks. Water clocks did not function at freezing point whereas sundials did not work in cloudy weather, therefore, with them, it had been impossible to establish a temporal order (Woods, 2012).

Here, it would be appropriate to quote Mumford: “The key to the modern industrial age is time” (Mumford, 2010). Surely, traditional clocks were not the instruments that could measure such a transformed Time. Mechanical clocks became widespread in the West thanks to monasteries. They provided mechanic clocks with a function of an alarm clock.²⁴

The word “time”, derived from the word “alarm”, alludes to a philosophy of time that refers to the constant “alarmed state” of a monk whose soul oscillates between the sense of being chosen and fear. This vigilant state of a monk who oscillated between two extreme moods also refers to the fact that monks were on constant “mental watch”, which took a physical form when the Divine Offices started.²⁵ Rowling (1968) to establish a socio-temporal order was to build awareness of temporal order amongst monks. Being accepted by the organization and being automatically put into practice, which is one of the essential elements of institutionalization, ensures the internalization of norms and rules in such a way that written rules may not be needed.

Benedictine monks developed psycho-temporal reflexes, which had a great impact on the internalization of the rules and norms of the monasteries. Planning, promoted by Benedictine Ethics, meant the systematization of every moment of a monk's life. It was not only concerned with planning annual, monthly, or weekly schedules but also daily and even hourly schedules.²⁶ The most important advantage of mechanical clocks, when compared to traditional ones, was their ability to record time. This feature allowed users to predetermine and adjust time during the part of the year. In Benedictine monasteries, time was standardized by designating mechanical clocks for seasons, which, as Mumford claims (2010), removed a major obstacle to the efficiency of a monk's labour. Punctuality, which is one of the characteristics of Western modern life, emerged in Benedictine monasteries. In Benedictine monasteries, it was a sin to be late. Those who were late were punished to an extent that would lead to their expulsion from the communion. However, time-wise rigidity does not mean there was no tolerance in monasteries. Benedict himself was quite tolerant so that he could encourage awareness of temporal order amongst monks²⁷, which reminds us of the concept of “flexibility” which is essential to institutionalization. Flexibility is an important feature of institutionalization. Lachmann claims that adaptability to environmental factors is directly related to the flexibility of professionals (Lachmann, 2007).²⁸

Benedictine Ethics placed a great emphasis on the internalization of the necessity to have a socio-temporal order amongst monks without being affected by environmental pressures in order to

²⁴ Mechanical clocks were used as alarms to indicate that it was time for the monks to gather and perform sermons known as "Divine Offices". One of the indications that mechanical watches were used as alarms in the West can be found in the relation between the English word "bell", meaning alarm, and the word "clock". The word "clock" is derived from the Latin word "clocca", which means alarm (De Grazia, 1962).

²⁵ By giving the monk a psycho-temporal body, this philosophy protected him from purely ascetic tendencies that would endanger the cenobitic form. Such an aspect of institutionalization reveals its relevancy to this study.

²⁶ As mentioned before, Benedict's *Rule*, was a guideline to regulate every moment in monks' daily lives. Daily schedules of monks were called "horarium". The planning aspect of this schedules could also be understood from the name of the first mechanical clock, "Horologium". In *Rule*, a day is divided into canonical hours in which monks had to perform Divine Offices, or Divine Duties, or Divine Services. In Anglican tradition, the term "Divine Offices" was preferred. In *Rule*, there were 8 Divine Offices: Matins, Lauds, Prime, Terce, Sext, Nöne, Vespers, and Compline. The bells of the monastery rang 8 times a day to announce the canonical hours (Zerubavel, 1980).

²⁷ Benedict showed tolerance when it came to keeping night-time sermon short or the tardiness of monks in the morning due to the time disruptions caused by transition from summertime to wintertime (Zerubavel, 1980).

²⁸ Another fact to recall is that in Pachomius' rules, there was a permissive attitude shown to those who had to go to work in the morning at expense of violating ascetic rules (Goehring, 2011).

set this order within monasteries. According to Durkheim, the famous sociologist, this helped convince monks to limit themselves in return for the virtues the socio-temporal order promised. Zerubavel, who analysed the 10th of the Benedictine *Rule*, argues that it is not correct to regard the Benedictine view of the temporal order as a mere attempt to establish a collective organizational structure (1980) since the temporal structure of monastic life, first and foremost, had an impact on the cognitive development of individuals. Zucker also argues that cognitive improvement regarding rules and norms is one of the essential elements of institutionalization (Zucker, 1987). Benedictine Ethics laid the foundation of this cognitive development through the mechanization of the concept of time.

In conclusion, when the findings of the process tracing, which investigated institutionalization tendencies in Cenobitic and Benedictine Monasticism, are schematized (Figure 4), it appears that there was a parallelism between the increase in organising based on an economic mentality and the secularization of interest.

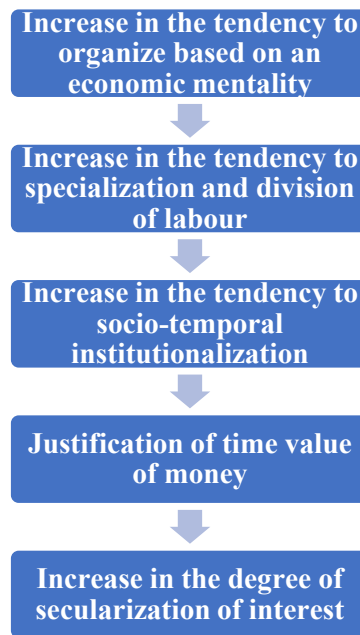


Figure 4. The Process Tracing of Secularization of Interest in Cenobitic and Benedictine Monasticisms.

4. Conclusion

In this paper has sought the primary and secondary features of institutionalization tendencies based on Western and Eastern monasticism in early Christianity. To have a consistent methodology in the analysis of institutionalization tendencies, the study has focused on the secularization processes of monasteries. It has been emphasized that modern financial institutionalization has faced difficulties in the East since Eastern monasticism diverged from the secularization axis due to geographic and historical conditions. On the other hand, the secularization in Western monasticism which occurred to the extent that it revealed the dynamics of social economy, played a pivotal role in institutionalization. Therefore, this paper has largely discussed the secularization in Western Monasticism. Another reason why the study has narrowed its scope to the West is to analyse secularization processes which might contribute to the hypothesis regarding the emergence of modern industrial capitalism. The study does not intend to claim that there was not any consistent secularization in the East.

It has been observed that Western Monasticism had been subjected to a dialectical secularization. It has been shown how Classical Monasticism, lacking in secularization tendencies,

and concerned with the after world, evolved into Cenobitic Monasticism which was concerned with producing surplus products for the market and developed the concept of worldly benefit amongst its supporters.

In conclusion, Benedictine Ethics, which laid the ethical foundations of Protestantism that Weber considers the spirit of capitalism, institutionalized Western Monasticism by establishing a socio-temporal order and bequeathed its utilitarian philosophy of time to financial institutionalization that gained its autonomy at later periods. This legacy was conveyed to modern times through Protestant Ethics. The utilitarian philosophy of time, solidified by the socio-temporal order that the Benedictine Ethics established in Western Monasticism, built the foundation for the convertible relation between time and money in Industrial Capitalism, which Benjamin Franklin famously summarized as “time is money”. Institutionalization which this paper analysed as dependent on the concept of real market led to autonomous financialization by realizing the philosophy of time in which time was transformed into a commodity with convertibility.

This paper has shown how and under what conditions the secularization of the Protestant view of interest emerged in monastic thought that was divided into three main branches. It has tried to question and understand which institutional factors caused the secularization of interest through employing process tracing and found out that there was a parallelism between the increase in organizational forms based on an economic mentality and the halalization of interest. In this paper has ascertained that these so-called organizational forms had also direct relation to key concepts of industrial capitalism. Having institutionalization tendencies, these organization forms were mainly:

- 1) Organizational forms regarding the division of labour and specialization that were surrounded by some regulations and rules.
- 2) Organization forms that laid the foundation for the modern (secularized) concept of interest, which became the time value of money when a socio-temporal order was established.

References

- Akçakaya, M. (2016). Weber'in bürokrasi kuramının bugünü ve geleceği. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(8): 275-295.
- Bendix, R. (1973). *Max Weber: an intellectual portrait*, London: Methuen Publishing.
- Bloch, M. (2014). *Feudal society*. London: Routledge.
- Braudel, F. (1996). *The mediterranean and the mediterranean world in the age of Philip ii*. Berkeley: University of California Press
- Bugiulescu, M. I. (2018). The organization and role of monasticism in the Christian church constitution and activity. *Bogoslovni Vestnik*, 78(2): 523-541.
- Cameron, A. (2011). *The mediterranean world in late antiquity: ad: 395-700*. London: Routledge.
- Chadwick, H. (2001). *The church in ancient society*. New York: Oxford University Press.
- Chitty, D. J. (1999). *The desert a city*. New York: St. Vladimir's Seminary Press.
- Cipolla, C.M. (1993). *Akdeniz dünyasında para, fiyatlar ve medeniyet*. İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Cummings, C. (2015). *Monastic practices*. Kalamazoo: Cistercian Publication.
- Curta, F. (2012). *Southeastern europa in the Middle Ages, 500-1250*. Cambridge: Cambridge University Press.
- De Grazia, S. (1962). *Of time, work and leisure*. New York: Kraus International Publications.
- Dey, I. (1993). *Qualitative data analysis: a user-friendly guide for social scientists*. London: Routledge Publications.
- Donald, D.W.A. (1975). *Compound interest and annuities-certain*. London: Heinemann Press.
- Dunn, M. (2003). *The Emergence of Monasticism*. New Jersey: John Wiley & Sons.

- Dobb, M., Sweezy, P., Hill, C., Takamashi, K.H., and Hilton, R. (1984). *Feodalizmden kapitalizme geçiş* (Çev. Müge Gürer, Semih Sökmen). İstanbul: Metis Yayınları.
- Doğan, S. (1998). İşletmeleri sürekliliğe götüren yol: kurumsallaşma ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13, 143-168.
- Finnley, M.I. (1999). *The ancient economy*. London: University of California Press.
- Giddens, A. (2002). Hermeneutik ve sosyal teori: *retorik hermeneutik ve sosyal bilimler* (H. Arslan, Der.). İstanbul: Paradigma.
- Gobbetti, M., Neviani, E., and Fox, P. (2018) *The cheeses of Italy: Science and technology*. Switzerland: Springer.
- Goehring, J. H. (2011). withdrawing from the desert: pachomius and the development of village monasticism in upper egypt. *Harvard Theological Review*, 89(3): 267-285.
- Gies, F. (2005). *Daily life in medieval times*. Greenwich: Grange Books Plc
- Hannah, C. I. (2003) *Christian monasticism: a great force in history*. Whitefish: Kessinger Publishing.
- Heaton, H. (1985). *Economic history of Europe*. New York: Harper and Brothers Publishers.
- Jones, R.C. (2010). *Monks and monasteries: a brief history*. Create Space Independent Publishing Platform, LLC.
- Kauffman, I. J. (2010). Evangelicals and monastics. *Monasticism Old and New* (Ed. Robert Kruschwitz). Teksas: Baylor University Press.
- Katz, D., and Kahn, R. (1977). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi*. Ankara: Todaye Yayınları.
- Kerr, S., Von Glinov, M. A., and Fulk, J. (1977). Issues in the study of “professionals” in organizations: the case of scientists and engineers. *Organizational Behavior and Human Performance*, 18(2): 329-345.
- Lachmann, L. (2007). *The legacy of max weber*. Berkeley: The Glendessary Press.
- Lawrence, C. H. (2015). *Medieval monasticism*. London: Routledge.
- Luxemburg, R. (2003). *The accumulation of capital*. London: Routledge.
- Marx, K. (1977). *Capital: a critique of political economy (trans. Ben Fowkes), vol.1*. New York: Vintage.
- Melchert, C. (1996). The transition from asceticism to mysticism at the middle of the ninth century C. E., *Studia Islamica*, 83: 51-70.
- Melville, G. (2016). *The world of medieval monasticism: its history and forms of life*. Collegeville: Cistercian Publication
- Morrissey, E. and Gillespie, D. F. (1975). Technology and the conflict of professionals in bureaucratic organizations. *The Sociological Quarterly*, 16: 319-332.
- Mumford, L. (2010). *Technics and civilization*. Chicago: University of Chicago Press.
- Murzaku, I. A. (2013). *Monastic tradition in eastern Christianity and outside the world*. Leuven: Peters Publishers.
- Ostrogorsky, G. (1986). *History of the Byzantine state*. New Jersey: Rutgers University Press.
- Rollidis, J. (1999). Eastern monasticism: from desert to the ultimate north: an architectural appraisal. *Byzantium and the North: Acta Byzantine Fennica*, Ed. Rene Gothoni, 9(1), 152-164.
- Pirenne, H. (2013). *Ortaçağ Avrupası'nın ekonomik ve sosyal tarihi*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Pirenne, H. (2012). *Hazreti Muhammed ve Şarlman: İslam fetihleri ve Ortaçağ Batı uygarlığı* (M.Ö. Mengüşoğlu, Çev.). İstanbul: Pınar Yayınları.
- Rohlfing, I. (2012). *Case studies and causal inference: An integrative framework*. Palgrave Macmillan.
- Perlman, M. (1997). Looking for ourselves in the mirror of our past (58-72). Ed. B.B. Price, *Ancient Economic Thought*, London: Routledge.
- Postan, M. (1928). Credit in medieval trade. *The Economic History Review*, 1(2): 234-261.
- Power, E. (1936). Medieval monastic finance [Review of *Five Centuries of Religion. Vol. III, Getting and Spending.; Le Temporel et la situation financiere des etablissements de l'Ordre de Cluny*

- du XII au XIV siecle, particulierement dans les Provinces francaises.*, by G. G. Coulton & G. de Valous]. *The Economic History Review*, 7(1): 87–92.
- Ragin, C. C. (1987). *The comparative method: moving beyond qualitative and quantitative strategies*. Berkeley: University of California Press.
- Roover R. (1974). *Business banking, and economic thought in late medieval and early modern Europe*. Chicago: University of Chicago Press.
- Rosewell, R. (2012). *The medieval monastery*. London: Bloomsbury Publishing PLC.
- Rowling, M. (1968). *Everyday life in medieval times*. New York: G.P. Putnam's Sons.
- Sombart, W. (2016). *Yahudiler ve modern kapitalizm* (Çev. Sabri Gürses). İstanbul: Küre Yayınları.
- Sear, D. R. (2000). *Byzantine coins and their values*. London: Spink Press.
- Spencer, N. (2018). *The evolution of the west: how Christianity has shaped our values*. Louisville: Westminster John Knox Press.
- Wagner, J. A., and Hollenbeck, J. H. (1992). *Management of organizational behaviour*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Warren, N. B. (2001). *Spiritual economies: female monasticism in later medieval England*. Pennsylvania: University of Pennsylvania Press
- Walker, W. (1984). *History of the Christian church*. New York: Scribner Press.
- Weber, M. (1958). Bureaucracy. In H. H. Gerth and C. W. Mills (Eds.). *From Max Weber: Essays in Sociology*. New York: Oxford University Press.
- Weber, M. (2005). *Protestant ethic and the spirit of capitalism* (Trans by. Talcott Parsons), London And New York: Routledge: Taylor and Francis Group.
- Weber, M. (2013). *General economic history*, (Trans by. Frank H. Knight). Eastford: Martino Fine Books.
- Wiesen, D. S. (1964). *St. Jerome as a satirist; a study in Christian Latin thought and letters*. New York: Cornell University Press.
- Woods, R. J. (2006). *Christian spirituality: god's presence through the ages*. New York: Orbis Books.
- Woods, T. E. (2012). *How the catholic church built western civilization*. Washington: Regnery Publishing.
- Yin, R. K. (2002). *Case study research: design and methods*, Thousand Oaks. CA: Sage Publications.
- Zerubavel, E. (1980). The Benedictine ethic and the modern spirit of scheduling: on schedules and social organization. *Sociological Inquiry*, 50(2): 157- 169.
- Zucker, L.G. (1987). Institutional theories of organization. *Annual Review of Sociology*, 13: 443-64.



Motivasyon ve Duygusal Emek İlişkisinin Belirlenmesi*



Determining the Relationship between Motivation and Emotional Labor

Burak KAYA**

İlknur UNCÜOĞLU YOLCU***

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1221798>

Makale Bilgileri

Makale Türü:

Araştırma
Makalesi

Geliş Tarihi:

20.12.2022

Kabul Tarihi:

01.02.2023

© 2023 İKTİSAD
Tüm hakları
saklıdır.



Öz

Bu çalışmanın amacı akademisyenlerin motivasyon ve boyutları olan içsel ve dışsal motivasyonlarının duygusal emek boyutları olan derinden rol yapma, yüzeysel rol yapma ve doğal duygular üzerindeki etkilerini belirlemektir. Araştırmanın örneklemini Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi'nde görev yapmakta olan çeşitli unvanlara sahip akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırma verileri online anket yoluyla toplanmış olup örneklem büyüklüğü 152 olarak tespit edilmiştir. Araştırmanın modelinde içsel ve dışsal motivasyon bağımsız değişkenler, duygusal emek boyutları bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Araştırmada geliştirilen modelin ve bu modele dayanan hipotezlerin test edilmesi için basit doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır. Verilerin analizi sonucunda motivasyonun doğal duygular üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi ve yüzeysel rol yapma üzerinde ise negatif ve anlamlı etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Bununla birlikte içsel ve dışsal motivasyonun doğal duygular üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca içsel motivasyonun yüzeysel rol yapma üzerinde anlamlı ve negatif etkisi olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Duygusal emek, dışsal motivasyon, içsel motivasyon.

Abstract

The purpose of this study is to determine the effects of academicians' motivation and dimensions, namely internal and external motivations, on emotional labor sub dimensions which as expression of natural felt emotions, deep acting and surface acting. The sample of the research consists of academicians with various titles working at Zonguldak Bülent Ecevit University. The research data were gathered through an online questionnaire and the sample size was determined as 152. In the model of the research, intrinsic and extrinsic motivation were considered as independent variables, emotional labor and its sub dimensions as dependent variables. Simple linear regression analysis was used to test the model developed in the research and the hypotheses based on this model. As a result of the analysis of the data, it was observed that motivation had a significant and positive effect on natural emotions and a significant and negative effect on surface acting. However, it was determined that intrinsic and extrinsic motivation had a significant and positive effect on natural emotions. In addition, it has been determined that intrinsic motivation has a significant and negative effect on surface acting.

Keywords: Emotional labor, extrinsic motivation, intrinsic motivation.

Article Info

Paper Type:

Research Paper

Received:

20.12.2022

Accepted:

01.02.2023

© 2023 JEBUPOR
All rights
reserved.



Atıf/ to Cite (APA): Kaya, B. ve Uncuoğlu-Yolcu, İ. (2023). Motivasyon ve duygusal emek ilişkisinin belirlenmesi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(20), 141-152

* Bu makalenin literatür taraması, 10-11 Nisan 2021 tarihleri arasında online olarak düzenlenmiş olan, 3. Uluslararası Sosyal Bilimler ve Eğitim Bilimleri Sempozyumu'nda "Duygusal Emek ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlığı ile sunulmuş ve kongre kitapçığında özet olarak basılmıştır.

** Bu makale, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Anabilim Dalı'nda yürütülmekte olan "Duygusal Emek ve Motivasyon İlişkisinin Belirlenmesi: Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Örneği" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

** ORCID Yüksek Lisans Öğrencisi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, kayaburak441@gmail.com

*** ORCID Dr. Öğr. Üyesi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İİBF, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü, ilknur.uncuoglu@beun.edu.tr

Extended Abstract

Introduction and Research Questions & Purpose:

Academic success depends not only on students, but also on students' interactions with their educators. However, it can be difficult for educators to interact with students, navigate emotions, and know when to express or suppress them (Cribbs, 2015). The concept of emotional labor (Grandey, 2000: 97), which is the process of regulating expressions as well as emotions for organizational purposes, is very useful for both researchers and practitioners in this respect. Determining which situation, attitude or behavior affects the emotions of educators and academicians in particular has become one of the topics discussed in scientific studies recently.

This research aims to determine the effects of academicians' intrinsic and extrinsic motivation levels on emotional labor behaviors. For this purpose, the relationships between the intrinsic and extrinsic motivations of academicians with surface acting, deep acting and natural felt emotions were examined in line with the hypotheses created.

Literature Review:

Emotional labor is the projection of the emotions needed to gain the ability to see the other side of the issue and integrate this perspective into what the organization does in order to win the cooperation of customers or colleagues (Meier et al., 2006:899). The literature review states that generally accepted the dimensions of emotional labor have been handled as surface acting, deep acting and natural felt emotions in studies. Motivation is expressed as activating the internal state of people that causes people to behave in a certain way, pushes them to behave in this way, and makes them willing to fulfill a task (Aslan and Doğan, 2020:292). The concept of motivation is discussed in different ways in the literature. One of them is to consider motivation as "intrinsic motivation and extrinsic motivation" (Erken, 2016:35).

Methodology:

The study is applied research that uses statistical methods while explaining the relationship between variables. In the research, it is tried to determine the effect of the motivation of the academicians on their emotional labor. In addition, the relationships between the intrinsic and extrinsic motivation and the three dimensions of emotional labor are questioned.

The universe of the research is composed of academicians working at Zonguldak Bülent Ecevit University. In this framework, a survey was conducted with the academicians through the online survey system, and the analysis was made by considering the answers given by 152 academicians who answered the survey.

Cronbach Alpha, KMO, Barlett test and Factor analysis were used to reveal the validity and reliability of the scales used in the research. In addition, exploratory factor analysis and regression analysis were applied with the SPSS program to explain the relationships between research variables.

Results and Conclusions:

The main purpose of the current research is to determine the relationships between emotional labor and its dimensions, which are deep acting, surface acting and natural felt emotions dimensions of academicians' intrinsic and extrinsic motivations. Thus, it is aimed to help expand the scope of the subject by revealing the effects of intrinsic and extrinsic motivation on emotional labor dimensions separately. As a result of the research, motivation is negative with surface acting; It has been determined that it is in a positive relationship with natural felt emotions, but not with deep acting. Similarly, the negative role of intrinsic motivation with surface acting; It has been seen that there is a positive relationship with natural felt emotions, but not with deep acting. In addition, it was determined that extrinsic motivation was positively related to natural felt emotions and did not have a significant relationship with deep acting and surface acting. As a result of the research carried out, it was determined that the intrinsic and extrinsic motivations of the academicians had significant effects on their emotional labor. One of the prominent findings of the study is the necessity of keeping the motivation of the academicians high in order to manage their emotions well.

1. Giriş

Akademik başarı sadece öğrencilere değil aynı zamanda öğrencilerin eğiticileri ile olan etkileşimine de bağlıdır. Ancak eğiticiler için öğrencilerle etkileşime girme, duygularda gezinme ve onları ne zaman ifade edeceklerini veya bastırabileceklerini bilmek zor olabilmektedir (Cribbs, 2015: iv). Bu noktada ise çalışma hayatında duyguların farkında olunması ve iyi yönetilmesi konusu önem kazanmaktadır. Örgütsel amaçlar için duyguların yanı sıra ifadeleri de düzenleme süreci olan duygusal emek (Grandey, 2000: 97) kavramı, bu açıdan hem araştırmacı hem de uygulayıcılar için oldukça yararlı olmaktadır. Eğiticiler, üniversite özelinde ise akademisyenlerin duygularının hangi durum, tutum ya da davranış karşısında etkilendiğini tespit etmek son zamanlarda bilimsel çalışmaların tartışılan konuları arasına girmiştir.

Çalışan motivasyonu uzun yıllardır üzerinde dikkatle çalışılan ve güncelliğini her zaman koruyan bir konudur. Özellikle çevrenin ve bilginin sürekli değiştiği bilgi çağında bilgi üreten akademisyenlerin motivasyonları hızlı şekilde değişmekte ve bu durum duygularına yansımaktadır. Bu açıdan motivasyonu derinden incelemek duyguları yönetmek için de faydalı olacaktır. Motivasyona genel bakışın yanı sıra onu içsel ve dışsal ayrımına tabi tutan çalışmalar da bulunmaktadır. İçsel motivasyon, bir şeyi sadece kendisi için, görevden sırf zevk almak için yapma motivasyonudur. Dışsal motivasyon, bazı dış hedeflere ulaşmak veya dışarıdan dayatılan bazı kısıtlamaları karşılamak için bir şeyler yapma motivasyonudur (Hennessey vd., 2015).

Literatür incelendiğinde, motivasyonun duygusal emek üzerindeki etkilerini inceleyen farklı çalışmalara rastlanılmaktadır. 2016 yılında yapılan bir araştırma çalışanların içsel ve dışsal motivasyonları ile derinden rol yapmaları arasında pozitif yönde ve yüksek seviyede anlamlı bir ilişki olduğunu, ancak çalışanların içsel ve dışsal motivasyonları ile yüzeysel davranışları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir (Erken, 2016). Başka bir çalışmada ise hemşirelerin duygusal emekleri ile motivasyonları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Galaş, 2022). Banka çalışanları üzerine yapılan bir çalışmada ise çalışanların içsel motivasyonu ile samimi davranış ve derinlemesine davranış arasında pozitif, anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İçsel motivasyon ile yüzeysel davranış arasında ise negatif bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Mankin, 2019).

Literatürde duygusal emek ve boyutları ile içsel ve dışsal motivasyon boyutları arasındaki ilişkileri inceleyen özellikle akademisyenleri odaklayan çalışmaya henüz rastlanılmamıştır. Bu doğrultuda araştırmanın literatüre önemli bir katkı sunacağı düşünülmektedir. Bu araştırma akademisyenlerin içsel ve dışsal motivasyon düzeylerinin duygusal emek davranışları üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla akademisyenlerin içsel ve dışsal motivasyonlarının yüzeysel rol yapma, derinden rol yapma ve doğal duygular ile olan ilişkileri oluşturulan hipotezler doğrultusunda incelenmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Duygusal Emek

Duygusal emeğin temelini oluşturan duygu, insanların hayatlarına etki eden ana unsurlardan bir tanesidir. Literatürde duygu kavramının birden fazla tanımı bulunmakta ve bu sebepten ötürü duygu kavramıyla ilgili ortak bir tanım üzerinde durulmamıştır. Duygusal sürecin farklı yönlerden ifade edilmesinin mümkün olması ve karışık olmasından dolayı ortak bir tanım ortaya konulamamaktadır (Caner, 2019:6). Ashforth ve Humprey duyguyu öznel bir duygu durumu ve his olarak tanımlamakta bu tanım temel duygular (örneğin; neşe, sevgi, öfke), sosyal duygular (örneğin; utanç, suç, kıskançlık) ve etkin ruh hali gibi yapıları içermektedir. Duygu durumlarının yoğunluğu, süresi, tutarlılığı ve değeri açısından farklılık gösterdiği söylenmektedir (Ashforth ve Humprey, 1995: 99).

Duygusal emek kavramından ilk olarak 1983 yılında “*The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*” isimli, Hochschild tarafından kaleme alınan kitapta bahsedilmiştir. Hochschild

yaptığı tanımında duygusal emeği işçilerin aktris, hizmetin sahne, müşterilerin ise izleyici olarak tanıdığı bir gösteri olarak nitelendirmiştir. Hochschild duygusal emeği, örgütün beklediği davranışları (ses tonu, mimik vb.) sergilemek için duyguların kontrol edildiği, para karşılığında satılabilen bu nedenden dolayı değiştirilebilen aynı zamanda insanların da fark edebildiği bir değer olarak tanımlamıştır (Pala ve Sürgevil, 2016: 774).

Duygusal emek; “müşterilerin veya iş arkadaşlarının iş birliğini kazanmak için konunun diğer tarafını görme ve bu bakış açısını kuruluşun yaptıklarına entegre etme becerisini kazanmak için gereken duyguların yansıtılmasıdır” (Meier vd., 2006: 899). Diefendorff ve Richard’a göre duygusal emek iş rolünün bir parçası olarak duyguların yönetilebilmesidir (Diefendorff ve Richard, 2003: 284). Yapılan literatür taramasına göre genel kabul gören duygusal emek yaklaşımları; Hochschild (1983) yaklaşımı, Asforth ve Humprey (1993) yaklaşımı, Morris ve Feldman (1996) yaklaşımı ve Grandey (2000) yaklaşımıdır. Şimdiye kadar yapılmış olan çalışmaların bu yaklaşımlar etrafında şekil aldığı görülmektedir. Duygusal emek boyutları ilk olarak Hochschild (1983) tarafından yüzeysel ve derinlemesine davranış olarak ortaya konmuş, daha sonra Asforth ve Humprey (1993), Hochschild’in boyutlarına ek olarak doğal (samimi) davranışı ortaya koymuştur. Morris ve Feldman (1996) duygusal uyumsuzluk, uygun duyguyu gösterme sıklığı, gerekli gösterim kurallarına dikkat etme, gösterilecek duygu çeşitliliği olmak üzere duygusal emeğin dört boyutu olduğunu ifade etmiştir. Morris ve Feldman’ın çalışmasında ise duygusal emek; kişiler arası işlemler sırasında örgütsel olarak istenen duyguyu ifade etmek için gereken çaba, planlama ve kontrol olarak tanımlanmıştır (Morris ve Feldman, 1996: 987). Grandey (2000) ise yaptığı çalışmasında duygusal emek boyutlarına ek olarak duygu düzenleme teorisini ortaya atmış, duygu düzenleme teorisini duygusal emek boyutlarıyla ilişkilendirmiştir. Lakin genel olarak çalışmalarda duygusal emek boyutları yüzeysel, derinlemesine ve samimi (doğal) davranış olarak ele alınmıştır.

Yüzeysel davranış, iş görenlerin örgütün istediği gerekli duyguları sergilerken dış görünüşlerini (jest, mimik, vb.) değiştirip gerçekte hissetmedikleri duyguları göstermeye çalışmalarıdır (Chu ve Murrman, 2006:1182). Bu durum iş görenlerin hiçbir şey hissetmedikleri anlamına gelmemelidir. Çünkü burada çalışanların sergilediği duygular ile hissettikleri (içsel) duygular birbirinden farklılaşmaktadır (Yürür ve Ünlü, 2011:189). Yüzeysel davranış, duyguların “*taklit edilmesini*” içermekte ve böylece iş görenler örgütün istediği duygularla örtüşen duyguları sergileyebilirler (Jacobs-Gray, 2017: 8). Yüzeysel davranışta iş görenler müşterilere hizmet işlemi sunarken müşterilere karşı hissettikleri duyguları değiştirip, kontrol ederek örgütün istediği duyguları istemeyerek de olsa sergilemeye çalışmaktadırlar (Beğenirbaş ve Turgut, 2014: 226).

Duygusal emeğin ikinci boyutu *derinlemesine davranış* boyutudur. Derinlemesine davranış, çalışanların örgüt tarafından belirlenmiş olan kurallara uymak için gerçek (hissettiği) duyguları değiştirme çabalarını ifade etmektedir. Bu davranış türünde çalışanlar gerçek duygularını, örgütün belirlediği duygulara uymak için değiştirmeye çalışmaktadırlar. Hochschild’a (1979) göre derinlemesine davranış, “*bir duyguyu, duygunun derecesini veya niteliğini*” değiştirmeye çalışma eylemini ifade etmektedir (Anderson, 2014: 20-21). Derinlemesine davranışta birey (hissettiği) duyguları değiştirmeyip organizasyon tarafından istenen duyguları içselleştirerek göstermeye çalışır. Yani birey organizasyonun istediği duyguyu göstermek için yaşayıp içselleştirmeye çalışmaktadır. Burada birey kendini müşterinin yerine koyarak empati kurmaya çalışır ve müşterinin istekleri doğrultusunda duygularını yansıtır yön vermeye çalışmaktadır (Beğenirbaş ve Turgut, 2014:226).

Hochschild’ın (1983) yüzeysel ve derinlemesine davranış boyutlarından sonra Asforth ve Humprey (1993) bir diğer boyut olan samimi (doğal) davranışı duygusal emek kavramının alanına katmışlardır. Asforth ve Humprey (1993) duygusal emeği, sadece yüzeysel ve derinlemesine davranış boyutlarıyla sınırlandırmanın doğru olmadığını ifade etmişlerdir. Asforth ve Humprey’e göre çalışanlar örgütün istediği davranışları bir çaba harcamadan da dışa yansıtabilirler.

2.2. Motivasyon

Motivasyon kavramı; genel olarak başarı elde etme arzusu, tutku, harekete geçme, hissetme ve güdüleme gibi kavramlar ile tanımlanmaktadır. Kökeni Latince olan motivasyon kelimesi “*movere*” kelimesinden türetilmiştir (Aydın, 2019: 3). Locke ve Latham (2004) motivasyonu, “*eylemi harekete geçiren içsel faktörler ve eyleme teşvik edici dışsal faktörler*” olarak tanımlamışlardır. Kişilerin belli bir yönde davranmasına yol açan, onu bu şekilde davranmaya iten, bir görevi yerine getirmeye istekli hale getiren iç durumunun harekete geçirilmesi motivasyon olarak ifade edilmektedir (Aslan ve Doğan, 2020:292). Motivasyon, iş gören bireylerin iş yerinde başarılı ve etkin olarak çalışmasını sağlayan iletişim ve çalışma ortamının sağlanmasıdır (Köprülü, 2011: 28).

Motivasyon, bir amacın gerçekleşmesini sağlamak ve bir ihtiyacı temin etmek için bireylerin harekete geçmesini sağlayan kuvvettir. Ortaya konan bu gücün olumlu veya olumsuz olması ile motivasyonun sağlanması açısından herhangi bir işlev değişikliği yoktur. Bireylerin motivasyonunu sağlayan olgular, bireyleri mutlu edebileceği gibi mutsuzda edebilirler. Bunun sebebi motive edici faktörlerin evrensel olmamasıdır. Motivasyon faktörleri sübjektif ve yereldir. Bu sebepten dolayı bireyleri motive eden faktörler, bazen olumlu sonuçlar veririrken, bazen de olumsuz sonuçlar verebilirler. Ortaya konan bu durumun açıklaması, insanoğlunun özü ve bireylerin değişiklik gösteren öncelikleriyle açıklanabilir (Atalay, 2020: 5).

Motivasyon kavramı literatürde farklı şekillerde ele alınmaktadır. Bunlardan birisi de motivasyonun “içsel motivasyon ve dışsal motivasyon” olarak ele alınmasıdır (Erken, 2016: 35).

İçsel motivasyon, bir etkinliğin direkt kişinin içinde bulunan bir ihtiyacı gidermeye yönelik olması olarak adlandırılmaktadır. Merak, bilgi edinme ihtiyacı ve başarılı olma isteği birer içsel motivasyondur. İçsel motivasyon bir yokuşa tırmanmak gibi, kişinin kendisiyle alakalı hedefleri veya yükümlülükleri sağlamaya yönelik olabilmektedir. İçsel motivasyondaki perspektife göre; işçiler bizzat iş tarafından motivasyon sağlarlar. Bu noktada bireyin eylemlerini düzenleyen dışsal denetim bulunmamaktadır. Bu şekildeki motivasyon durumu, insanın kendi becerilerini sergileme deneyimi olarak ifade edilebilir. İçsel motivasyon araçları, işin içeriğinden elde edilir ve doğrudan işin doğasına bağlıdır (Dündar vd., 2007: 108). İlginç ve zorlayıcı çalışma, sorumluluk, öz yönetim, çeşitlilik, yaratıcılık, bireyin maharet ve hünelerini kullanma olanakları ve gayretlerinin etkililiğine ilişkin yeterli geri bildirim etmenlerini içermektedir (Mottaz, 1985: 366).

Dışsal motivasyon, kişinin etrafından gelen tesirleri içermektedir. İş görenlerin gerçekleştirdikleri verimli çalışmadan dolayı para kazanması, primler, terfi alma, iş veren tarafından takdir edilme ve iş arkadaşları tarafından saygı duyulma gibi dışsal ödüller iş görenin motivasyonunu yükseltmektedir. Dışsal faktörlerin motivasyonu yükseltmedeki payı önemlidir. Lakin içsel faktörler olmadığı zaman, dışsal etmenler genelde gereken motivasyonu sağlayamazlar (Ersarı ve Naktiyok, 2012: 83-84). Dışsal motivasyondaki araçların iki önemli boyutu bulunmaktadır. Bunlar; sosyal ve örgütsel boyuttur. Sosyal boyut, kişilerarası ilişkilerin kalitesine dayanmaktadır. Arkadaş canlısı olma, iş arkadaşlığı, yardımseverlik ve yönetici desteği gibi etmenleri içermektedir. Örgütsel boyut ise, örgütün iş gören performansını kolaylaştırabilmek ya da iş görenlerin motivasyonunu sağlamak amacıyla sunduğu dışsal mükafatları ifade etmektedir. Verilen bu ödüller ücret, prim, yan haklar ve terfi gibi etmenleri içeren somut ödüllerden oluşmaktadır (Mottaz, 1985: 366).

3. Araştırma Yöntemi ve Bulgular

3.1. Araştırmanın Örnekleme

Yapılan araştırmanın evrenini Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. Bu çerçevede akademisyenlere online anket sistemi üzerinden anket yapılmış ankete cevap veren 152 akademisyenin verdiği cevaplar dikkate alınarak analiz yapılmıştır. Örnekleme ait demografik özellikler aşağıdaki Tablo 1'de gösterilmiştir.

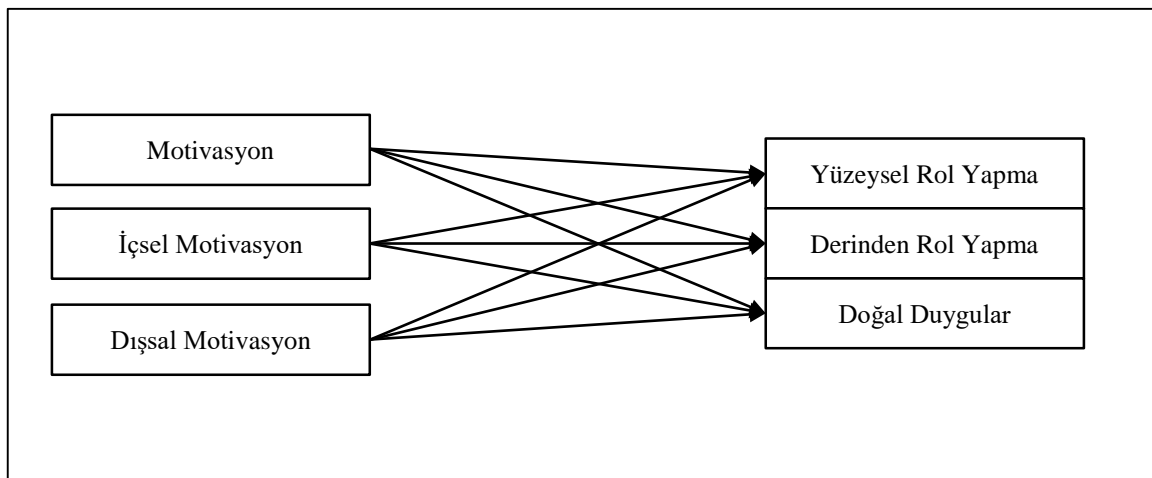
Tablo 1. Demografik Bilgiler

		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	75	%49,3
	Erkek	77	%50,7
Medeni Durum	Evli	102	%67,1
	Bekar	50	%32,9
Yaş	24-30	33	%21,7
	31-40	72	%47,4
	41-50	34	%22,4
	51-65	13	%8,5
Kurumda Çalışma Süresi	1-4	53	%34,9
	5-10	42	%27,6
	11-35	57	%37,5
Meslekte Çalışma Süresi	1-8	54	%35,5
	9-15	50	%32,9
	16-42	48	%31,6
Unvan	Profesör	13	%8,6
	Doçent	12	%7,9
	Dr. Öğr. Üyesi	40	%26,3
	Araştırma Görevlisi	45	%29,6
	Öğretim Görevlisi	42	%27,6

Tablo 1, katılımcıların demografik bilgilerine göre dağılımını yansıtmaktadır. Örneklem neredeyse eşit sayıda kadın ve erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların medeni durumu göz önünde bulundurulduğunda büyük çoğunluğunun evli (%67,1) olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaşa göre dağılımları göz önünde bulundurulduğunda 31-40 yaş arası (%47,4) katılımcının çoğunluğu oluşturduğu belirlenmiştir. Katılımcıların kurumda çalışma sürelerine göre dağılımı dikkate alındığında büyük çoğunluğu 11-35 yıl (%37,5) aralığında kurumda çalışma süresine sahiptir. Katılımcıların meslekte çalışma sürelerine göre dağılımı incelendiğinde %35,5'i meslekte 1-8 yıl aralığında meslekte çalışma süresine sahiptir. Katılımcıların çoğunluğunu araştırma görevlileri (%29,6) oluşturmaktadır.

3.2. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Yapılan araştırma modelinde bağımsız değişkenler motivasyon ve onun alt boyutları olan içsel motivasyon ve dışsal motivasyondur. Bağımlı değişkenler ise duygusal emeğin alt boyutları olan doğal duygular, derinden rol yapma ve yüzeysel rol yapma.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Daha önce motivasyon ve duygusal emek değişkenlerini temel alan çalışmalar (Truta, 2014; Acaray ve Günsel, 2017; Mankin, Çetin Gürkan ve Çetin, 2019; Töre, 2020; Hur, Shin ve Moon, 2022) doğrultusunda oluşturulan hipotezler aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

H₁: İçsel motivasyon yüzeysel rol yapma üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahiptir.

H₂: İçsel motivasyon derinden rol yapma üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₃: İçsel motivasyon doğal duygular üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₄: Dışsal motivasyon yüzeysel rol yapma üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahiptir.

H₅: Dışsal motivasyon derinden rol yapma üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₆: Dışsal motivasyon doğal duygular üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₇: Motivasyon yüzeysel rol yapma üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahiptir.

H₈: Motivasyon derinden rol yapma üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₉: Motivasyon doğal duygular üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

3.3. Ölçüm Araçları

Veriler anket yöntemi vasıtasıyla gönüllük esasına göre toplanmıştır. Araştırma için hazırlanan anket formu katılımcılara online olarak sunulmuştur. Araştırmada daha önce bilimsel çalışmalarda geçerliliği ve güvenilirliği ortaya konulmuş ölçeklere yer verilmiştir. Ankete ilişkin etik kurul onayı 27.10.2021 tarihinde Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 325 protokol numaralı karar ile alınmıştır. Anket formunun birinci bölümünde akademisyenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, unvan, üniversitedeki çalışma süreleri ve mesleklerindeki toplam çalışma sürelerini içeren demografik özelliklerine dair sorular bulunmaktadır. Formun ikinci bölümünde ise duygusal emeğin ölçülmesi için Basım ve Beğenirbaş (2012) tarafından geliştirilen 3 boyutlu 22 soruluk duygusal emek ölçeği kullanılmıştır. Anket formunun üçüncü ve son bölümünde Dündar, Özutku ve Taşpınar (2007) tarafından geliştirilen 15 sorudan oluşan içsel ve dışsal motivasyon ölçeği kullanılmıştır. Ölçekler 5'li Likert tipindedir ve cevaplandırma seçenekleri; (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle katılıyorum olarak belirlenmiştir.

3.4. Faktör Analizi ve Ölçüm Araçlarının Geçerlilik ve Güvenilirliği

Tablo 2. Ölçekler ve Alt Boyutlarına Ait Geçerlilik ve Güvenilirlik Değerleri

Ölçek	Cronbach's Alpha	KMO (Kaiser-Meyer Olkin)	Barlett Testi
Duygusal Emek Ölçeği	0,699	0,720	0,00
Doğal Duygular	0,830	0,671	
Derinden Rol Yapma	0,872	0,783	
Yüzeysel Rol Yapma	0,787	0,648	
Motivasyon Ölçeği	0,880	0,844	
İçsel Motivasyon Ölçeği	0,793	0,821	
Dışsal Motivasyon Ölçeği	0,869	0,846	

Verilerin, faktör analizi açısından uygunluğu KMO (Kaiser-Meyer Olkin) katsayısı ve Barlett Testi ile belirlenmektedir. Uygunluk açısından KMO'nun 0,60 değerinden yüksek çıkması beklenmektedir (Büyüköztürk, 2021:136). Elde edilen sonuçlara göre tüm değişkenler faktör analizi için uygundur. Bununla birlikte Barlett testi tüm değişkenler için anlamlıdır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği Cronbach's Alpha sayısına göre belirlenmiştir. Cronbach's Alpha katsayısının değerinin güvenilirlik ölçüsü 0,60 ile 0,70 değerleri arasında, güvenilirliğin alt sınırı olarak kabul edilmektedir (Hair, Anderson, Babin ve Black, 2019:122). Bu durumda kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğu ortaya konulmuştur.

Gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda Duygusal Emek Ölçeğinin 3 boyut altında toplandığı görülmüştür. Faktör dağılımına uymayan derinden rol yapma boyutuna ait olan 2 soru ölçek ortalamasından çıkarılmıştır. Motivasyon ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin orijinalinde olduğu gibi içsel ve dışsal motivasyon olmak üzere 2 boyut altında toplandığı belirlenmiştir. Ancak içsel motivasyon boyutundan 2, dışsal motivasyon boyutundan 1 soru faktör dağılımına uymama gerekçesiyle ölçek ortalamasından çıkarılmıştır.

3.5. Korelasyon Analizi

Tablo 3. Duygusal Emek ve Motivasyon Değişkenlerinin Korelasyon Testi

	1	2	3	4	5	6	7
1-Duygusal Emek	1						
2-Yüzeysel Rol Yapma	,606**	1					
3-Derinden Rol Yapma	,838**	,217**	1				
4-Doğal Duygular	,166*	-,346**	,018	1			
5-Motivasyon	,110	-,184*	,084	,446**	1		
6-İçsel Motivasyon	,045	-,245**	-,015	,558**	,678**	1	
7-Dışsal Motivasyon	,117	-,130	,108	,327**	,958**	,439**	1

Korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları ortaya konulmuştur. Buna göre motivasyon ve içsel motivasyon ile yüzeysel rol yapma; motivasyon, içsel ve dışsal motivasyon ile doğal duygular arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

3.6. Regresyon Analizi

Tablo 4. Motivasyon ile Yüzeysel Rol Yapma Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

	β	P(Sig.)	R ²	F
Model			0,034	5,280
Bağımsız Değişken: Motivasyon	- 0,184	0,023		
Bağımlı Değişken: Yüzeysel Rol Yapma				

Tablo 4'e göre motivasyonun yüzeysel rol yapma üzerinde negatif ve anlamlı (F=5,280; p<0,05) bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Motivasyon yapısındaki 1 birimlik artış, yüzeysel rol yapma davranışı üzerinde ($\beta = -0,184$) 0,184 birimlik azalışa neden olmaktadır. Yüzeysel rol yapma davranışındaki değişimin %3,4'ü motivasyon tarafından açıklanmaktadır. Böylece H₇ hipotezi kabul edilmiştir. Ortaya çıkan sonuçlara göre akademisyenlerin motivasyon düzeyleri yüzeysel rol yapma davranışlarını negatif yönde etkilemektedir.

Tablo 5. Motivasyon ile Doğal Duygular Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

	β	P(Sig.)	R ²	F
Model			0,199	37,170
Bağımsız Değişken: Motivasyon	0,446	0,000		
Bağımlı Değişken: Doğal Duygular				

Tablo 5'e göre motivasyonun doğal duygular üzerinde pozitif ve anlamlı (F=37,170; p<0,05) bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Motivasyon yapısındaki 1 birimlik artış, yüzeysel rol yapma

davranışı üzerinde ($\beta = 0,446$) 0,446 birimlik artışa neden olmaktadır. Doğal duygulardaki değişimin %19,9'u motivasyon tarafından açıklanmaktadır. Böylece H_9 hipotezi kabul edilmiştir. Ortaya çıkan sonuçlara göre akademisyenlerin motivasyon düzeyleri doğal duygularını pozitif yönde etkilemektedir.

Tablo 6. İçsel Motivasyon ile Yüzeysel Rol Yapma Arasındaki İlişkinine Yönelik Bulgular

	β	P(Sig.)	R ²	F
Model			0,060	9,597
Bağımsız Değişken: İçsel Motivasyon	-0,245	0,002		
Bağımlı Değişken: Yüzeysel Rol Yapma				

Tablo 6'ya göre içsel motivasyonun yüzeysel rol yapma davranışı üzerinde negatif ve anlamlı ($F=9,597$; $p<0,05$) bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. İçsel motivasyon yapısındaki 1 birimlik artış, yüzeysel rol yapma davranışı üzerinde ($\beta = - 0,245$) 0,245 birimlik azalışa neden olmaktadır. Yüzeysel rol yapma davranışındaki değişimin % 6'sı içsel motivasyon tarafından açıklanmaktadır. Böylece H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Ortaya çıkan sonuçlara göre akademisyenlerin içsel motivasyon düzeyleri yüzeysel rol yapmalarını negatif yönde etkilemektedir.

Tablo 7. İçsel Motivasyon ile Doğal Duygular Arasındaki İlişkinine Yönelik Bulgular

	β	P(Sig.)	R ²	F
Model			0,311	67,863
Bağımsız Değişken: İçsel Motivasyon	0,558	0,000		
Bağımlı Değişken: Doğal Duygular				

Tablo 7'ye göre içsel motivasyonun doğal duygular üzerinde pozitif ve anlamlı ($F=67,863$; $p<0,05$) bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. İçsel motivasyon yapısındaki 1 birimlik artış, doğal duygular üzerinde ($\beta = 0,558$) 0,558 birimlik artışa neden olmaktadır. Doğal duygulardaki değişimin %31,1'i içsel motivasyon tarafından açıklanmaktadır. Böylece H_3 hipotezi kabul edilmiştir. Ortaya çıkan sonuçlara göre akademisyenlerin içsel motivasyon düzeyleri doğal duygularını pozitif yönde etkilemektedir.

Tablo 8. Dışsal Motivasyon ile Doğal Duygular Arasındaki İlişkinine Yönelik Bulgular

	β	P(Sig.)	R ²	F
Model			0,107	18,005
Bağımsız Değişken: Dışsal Motivasyon	0,327	0,000		
Bağımlı Değişken: Doğal Duygular				

Tablo 8'e göre dışsal motivasyonun doğal duygular üzerinde pozitif ve anlamlı ($F=18,005$; $p<0,05$) bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Dışsal motivasyon yapısındaki 1 birimlik artış, doğal duygular üzerinde ($\beta = 0,327$) 0,327 birimlik artışa neden olmaktadır. Doğal duygulardaki değişimin %10,7'si dışsal motivasyon tarafından açıklanmaktadır. Böylece H_6 hipotezi kabul edilmiştir. Ortaya çıkan sonuçlara göre akademisyenlerin dışsal motivasyon düzeyleri doğal duygularını pozitif yönde etkilemektedir.

Yapılan analiz sonuçlarına göre “içsel ve dışsal motivasyonun derinden rol yapma üzerinde; dışsal motivasyonun yüzeysel rol yapma üzerinde ve motivasyonun derinden rol yapma üzerinde” anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Bu nedenle H_2 , H_4 , H_5 , H_8 hipotezleri reddedilmiştir. Özellikle derinden rol yapma durumunda motivasyonun bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Bu durum akademisyenlerin derinden rol yapmaları için motivasyona ihtiyaç duymadıkları şeklinde yorumlanmaktadır. Diğer taraftan akademisyenlerin yüzeysel rol yapmaları içsel motivasyonlarından etkilenirken dışsal motivasyonlarından etkilenmemektedir. Bu bağlamda akademisyenlerin yüzeysel

rol yapmaları için dışsal olarak motive olmaları değil; içsel olarak motive olmaları gerekmektedir. Yüzeysel rol yapmaları için içsel güçler dışsal güçlerden daha önemli olmaktadır.

4. Sonuç ve Öneriler

Akademisyenlik öğrencilerle birebir etkileşim sağlanması temelinde sürdürülen bir meslektir. Bu bağlamda görev yaparken duyguların ön planda olması kaçınılmazdır. Akademisyenlerin duygusal emek göstermelerini etkileyen faktörlerin ortaya konulması hem kendileri hem de öğrencileri açısından önem arz etmektedir. Bu noktada akademisyenlerin içsel ve dışsal motivasyonlarının duygusal emek davranışları üzerindeki etkilerinin belirlenmesi, motivasyon artırıcı örgütsel politikaların geliştirilmesi açısından kayda değer görülmektedir.

Mevcut araştırmanın temel amacı, akademisyenlerin içsel ve dışsal motivasyonlarının duygusal emek ve onun boyutları olan derinden rol yapma, yüzeysel rol yapma ve doğal duygular boyutları arasındaki ilişkileri belirlemektir. Böylece içsel ve dışsal motivasyonun ayrı ayrı duygusal emek boyutları üzerindeki etkilerini ortaya koyarak konunun kapsamının genişletilmesine yardımcı olmak hedeflenmiştir.

Araştırma sonucunda motivasyonun yüzeysel rol yapma ile olumsuz; doğal duygular ile olumlu ilişki içerisinde olduğu ancak derinden rol yapma davranışı ile anlamlı bir ilişki içerisinde olmadığı belirlenmiştir. Benzer şekilde içsel motivasyonun yüzeysel rol yapma davranışı ile olumsuz; doğal duygular ile olumlu ilişki içerisinde olduğu ancak derinden rol yapma davranışı ile anlamlı bir ilişki içerisinde olmadığı görülmüştür. Ayrıca dışsal motivasyonun doğal duygular ile olumlu ilişki içerisinde olduğu, derinden rol yapma ve yüzeysel rol yapma ile anlamlı ilişkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Mevcut çalışmanın sınırlılık ve kısıtları bulunmaktadır. Birincisi, çalışma sadece Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi akademisyenleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle çalışmayı tüm üniversitelerde çalışan akademisyenlere genellemek konusunda titiz davranılması gerekmektedir. İkincisi, veriler Covid 19 pandemisinin sürdüğü ve uzaktan eğitimin uygulandığı zamanda toplanmıştır. Verilerin toplanma zamanı akademisyenlerin rutin çalışma düzeninden ayrı oldukları süreci yansıtmaktadır. Bu nedenle gelecekte yapılacak çalışmalar normal zamanlardaki sonuçları ortaya koyma noktasında farklılık sağlayabilecektir.

Sonuç olarak duyguları iş yaşamlarının bir parçası haline gelen akademisyenlerin duygularını yönetmeleri oldukça önemli bir konudur. Bu konuda akademisyenlerin duygularını nelerin etkilediğini saptamak sadece onların değil aynı zamanda sürekli etkileşim halinde oldukları öğrencileri için de önemli olmaktadır. Akademisyenlerin işlerine motive olmaları hem iş verimliliği açısından hem de duygularını etkin şekilde yönetebilmeleri açısından üzerinde durulması gerekli bir konu haline gelmiştir. Gerçekleştirilen araştırma sonucunda akademisyenlerin içsel ve dışsal motivasyonlarının duygusal emekleri üzerinde kayda değer etkilerinin olduğu saptanmıştır. Akademisyenlerin duygularını iyi yönetebilmeleri için motivasyonlarının yüksek tutulması gerekliliği çalışmanın öne çıkan bulgularındandır.

Kaynaklar

- Acaray, A. ve Günsel, A. (2017). Motivasyon, duygusal emek, duygusal uyumsuzluk ve etkileşim yoğunluğu arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir kamu kurumu çalışanları üzerinde araştırma. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 6(4), 83-98.
- Anderson, L. B. (2014). *There goes another little chip of your heart: Exploring the intersections of communication, emotional labor, and age* (Unpublished doctoral dissertation). Purdue University.

- Ashforth, Blake E. ve Humphrey, Ronald H. (1995). Emotion in the workplace: A reappraisal. *Human Relations*, 48(2), 97-125.
- Aslan, M. ve Doğan, S. (2020). Dışsal motivasyon, içsel motivasyon ve performans etkileşimine kuramsal bir bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(26), 291-301.
- Atalay, E. (2020). *Gıda sektöründe çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörler: Ankara ve Diyarbakır örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aydın, E. (2019). *İş yerinde motivasyon ve performans arasındaki ilişki: Enerji sektörü üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Basım, H. N. ve Beğenirbaş, M. (2012). Çalışma yaşamında duygusal emek: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1), 77-90.
- Beğenirbaş, M. ve Turgut, E. (2014). İş yaşamında çalışanların duygusal emeklerinin örgütsel sinizme etkileri: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İdari ve İktisadi Bilimler Dergisi*, 4(2), 223-246.
- Büyüköztürk, Ş. (2021). Veri analizi el kitabı (29. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Caner, S. (2019). *Duygusal emek ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Chu, K. H. L. ve Murrmann, S. K. (2006). Development and validation of the hospitality emotional labor scale. *Tourism Management*, 27(6), 1181-1191.
- Cribbs, A. J. (2015). *Emotional labor and conflict in schools: Teacher perceptions of the emotional display rules necessary for negative teacher-student interactions* (Doctoral dissertation, University of Pittsburgh).
- Diefendorff, J. M., ve Richard, E. M. (2003). Antecedents and consequences of emotional display rule perceptions. *Journal of applied psychology*, 88(2), 284.
- Dündar, S., Özutku, H. ve Taşpınar, F. (2007). İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının işgörenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi: Ampirik bir inceleme. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 105-119.
- Erken, M. (2016). *Duygusal emek kavramı ve motivasyonun duygusal emek davranışı üzerindeki etkileri: Bir kamu kurumu üzerinde araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ersarı, G. ve Naktiyok, A. (2012). İş görenin içsel ve dışsal motivasyonunda stresle mücadele tekniklerinin rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 81-101.
- Galaş, B. (2022). *Duygusal emek ve motivasyon arasındaki ilişki: Hemşireler üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Avrasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Grandey, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 95.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J. ve Black, W. C. (2019). Multivariate data analysis: A global perspective, 8.
- Hennessey, B., Moran, S., Altringer, B. ve Amabile, T. M. (2015). Extrinsic and intrinsic motivation. *Wiley encyclopedia of management*, 1-4.
- Hochschild, A. R. (1983), *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, Berkeley, University of California Pres.
- Hur, W.-M., Shin, Y. ve Moon, T. W. (2022). Linking Motivation, Emotional Labor, and Service Performance From a Self-Determination Perspective. *Journal of Service Research*, 25(2), 227-241.
- Gray-Jacobs, N. P. (2017). Examining the Effects of Emotional Labor, Emotional and Spiritual Intelligence in Hospitality and Tourism Education. Oklahoma State University, USA.

- Köprülü, T. S. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile motivasyonları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Locke, E. A. ve Latham, G. P. (2004). What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. *Academy of management review*, 29(3), 388-403.
- Mankin, B. (2019). *Duygusal emek ve içsel motivasyonun çalışanın yaratıcılığı üzerindeki etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Mankin, B., Gürkan, G. Ç. ve Çetin, O. (2019). Duygusal emek ve içsel motivasyonun çalışanın yaratıcılığı üzerindeki etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, 8(2), 126-156.
- Meier, K. J., Sharon H. Mastracci, ve Kristin Wilson. (2006). Gender and Emotional Labor in Public Organizations: An Empirical Examination of the Link to Performance. *Public Administration Review*, 66(6), 899-909.
- Morris, J. A. ve Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of management review*, 21(4), 986-1010.
- Mottaz, C. J. (1985). The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 26(3), 365-385.
- Pala, T. ve Sürgevil, O. (2016). Duygusal emek ölçeği: ölçek geliştirme, güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Ege Academic Review*, 16(4), 773-787.
- Töre, E. (2020). Effects of Intrinsic Motivation on Teacher Emotional Labor: Mediating Role of Affective Commitment. *International Journal of Progressive Education*, 16(5), 390-403.
- Truta, C. (2014). Emotional labor and motivation in teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 127, 791-795.
- Yürür, S. ve Ünlü, A. G. O. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(2), 81-104.



Örgütsel Politika Algısı, İş Yaşamında Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Antalya Muratpaşa Belediyesi Örneği*



Determining the Relations Among the Perception of Organizational Politics, Loneliness at Work and Organizational Alienation: The Case of Antalya Muratpaşa Municipality

Muharrem TÜLÜ**

Celeddin SERİNKAN***

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1144243>

Makale Bilgileri

Makale Türü:
Araştırma
Makalesi

Geliş Tarihi:
15.07.2022

Kabul Tarihi:
16.01.2023

© 2023 İKTİSAD
Tüm hakları
saklıdır.



Öz

Bu makalenin amacı, örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkilerin belirlenmesidir. Çalışmanın diğer amacı ise örgütsel politika algısının iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşmaya olan etkisinin belirlenmesidir. Araştırmanın örneklemini, Antalya Muratpaşa Belediyesi'ndeki personelden oluşturmaktadır. Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre; örgütsel politika algısı ile iş yaşamında yalnızlık arasında orta kuvvette ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlığı orta derecede etkilemektedir. Benzer şekilde örgütsel politika algısı ile örgütsel yalnızlık arasında da orta derecede ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Son olarak örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşmayı orta kuvvette etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık, örgütsel yabancılaşma, personel, belediye, Antalya Muratpaşa Belediyesi.

Article Info

Paper Type:
Research Paper

Received:
15.07.2022

Accepted:
16.01.2023

© 2023 JEBUPOR
All rights
reserved.



Abstract

The aim of this study is to determine the relationship among the perception of organizational politics, loneliness at work and organizational alienation. Another aim of the study is to find out the effect of organisational politics perception on loneliness in work life and organizational alienation. The sample of this study is made up of the personnel of Antalya Muratpaşa Municipality. In the study survey method was used. According to the results of the study; positive, medium and significant relationships have been determined among the perception of organizational politics, loneliness at work and organizational alienation. Moreover, organisational politics perception reasonably affects the loneliness in work life. Similarly, there is a medium and significant relationship between the perception of organizational politics and organisational loneliness. Lastly, it was found out that the perception of organizational politics reasonably affects the organizational alienation.

Keywords: Perception of organizational politics, loneliness at work, organizational alienation, personnel, municipality, Antalya Muratpaşa Municipality.

Atıf/ to Cite (APA): Tülü, M. ve Serinkan, C. (2023). Örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkilerin belirlenmesi: Antalya Muratpaşa Belediyesi örneği. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(20), 153-175

* Bu makale; Muharrem Tülü'nün Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsünde tamamlanan ve PAU BAP Birimi tarafından 2019SOBE009 Proje No ile desteklenen Yüksek Lisans Tez çalışmasından türetilmiştir.

** ORCID Yüksek Lisans, Pamukkale Üniversitesi, SBE, Yönetim ve Organizasyon Programı, mtulu14@posta.pau.edu.tr

*** ORCID Sorumlu yazar, Prof. Dr., Pamukkale Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, cserinkan@pau.edu.tr

Extended Abstract

Background:

In their daily lives human beings may often confront with politics perception, feeling of being loneliness and alienation. These issues are both the elements of daily life and business life. Although there are some academic studies on this area, any research which deals with these three issues together are not encountered. Researchers who study on these issues, which are known as negative or dark sides of organisational behaviour, often come across in work life. It was decided to do a scientific study in order to identify the present situation and offer some solutions to these problems in work life. Moreover, it was thought that doing a study on organisational politics perceptions, loneliness in work life and organisational alienation would contribute to the literature. Organisational politics perception is to understand the intention of the behaviour of the colleagues and administrators. Loneliness in work life is the disharmony of the intended and real relationship. Organisational alienation is not having enthusiasm toward the work. It is assumed that the employee who have organisational politics perception will become lonely and alienated in his work life.

Research Purpose:

The main aim of this research is to determine the relationship among the perception of organizational politics, loneliness at work and organizational alienation. The second aim is to determine whether organisational politics perception influence the loneliness in work life and organizational alienation or not. The last aim is to contribute to the literature in terms of the research subjects.

Methodology:

This study is a descriptive research. The sample of this study is constituted by 374 personnel who work at the directorships of the Antalya Muratpaşa Municipality. In the study convenience sampling method was preferred and survey method was used to the personnel participated to the study. In the study Likert scale was used. In this study four hypotheses are developed. First of these hypotheses is to examine the relationship among the perception of organizational politics, loneliness at work and organizational alienation. Second hypothesis is to determine the relationship among the dimensions of the organizational politics perception, loneliness in work life and organizational alienation. Third and fourth hypotheses are to find out whether organisational politics perception influence the loneliness at work life and organizational alienation or not. In this study, reliability analysis, validity analysis, frequency analysis, correlation analysis and regression analysis have been used.

Results and Conclusions:

According to the results of the study positive, medium and significant relationships have been determined among the perception of organizational politics, loneliness at work and organizational alienation. Moreover, it has been found out that organisational politics perception has positive, medium and significant effect on both loneliness at work life and organisational alienation. The insufficiency of the concern on the study subjects has been brought out by the literature review. It can be recommended that the directors working at the municipality should organise some social activities and educations for the personnel who face with organisational politics perception and face with the loneliness in working places. By identifying the personnel who feel organisational alienation variable activities should be done to increase their motivation.

Similar studies on these topics can be recommended to the other researchers. This study was done on the personnel of a public institution directorship; it is recommended to the other researchers that a comprehensive study can be worked through the whole municipality personnel. This study involves only one municipality of a town of a province. It can be recommended that the study can be conducted to the other towns of the same province, and the results can be compared with the other personnel in different provinces.

1. Giriş

Örgütsel davranışın uğraş alanlarından birisi, iş dünyasındaki kişilerin duygu, düşünce, tutum ve davranışlarını incelemektir. Günümüzde örgütlerin varlığı, çalışanların yeteneklerine göre şekil almaktadır. İnsanlar hayatlarına devam edebilmek ve ihtiyaçlarını giderebilmek için örgütsel hayatta yer almaktadırlar. İş hayatında örgütlerin işgörenlere ihtiyaçları olduğu gibi işgörenlerin de örgütlere muhtaçlık durumları söz konusudur. Örgütsel davranış alanında iş yaşamıyla ilgili pek çok araştırma yapılmıştır. Bu çalışmanın içeriğini oluşturan örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma, günümüzde, örgütsel hayatta oldukça önemli hale gelen konulardır. Bu konuları birlikte inceleyen akademik çalışmalar sınırlı sayıdadır. Bu sebeple bu makalede, örgütsel davranışın önemli alanları olan örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve yabancılaşma kavramları birlikte ele alınmıştır.

Örgütsel politika algısı, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konuları, örgütsel davranış konuları arasında “olumsuz örgütsel davranış konuları” kapsamında değerlendirilebilir. Diğer bir tabirle bu konular, örgütsel davranışın karanlık alanlarıyla ilgilidir. Örgütsel hayatta, kişilerin memnun kaldığı olaylar olduğu gibi memnun olmadığı hadiseler de yaşanabilmektedir. İş hayatında yalnızlık ve yabancılaşma konuları, hassas konular olmaları hasebiyle yöneticilerden bilgi toplamak zor olabilmektedir. Yapılan literatür araştırması ve ikincil kaynaklardan elde edilen bilgilere göre örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konularının ulusal ve uluslararası alanyazında birlikte ele alınmadığı görülmüştür.

Günümüzde post-modernizm akımının getirdiği neticelerden birisi bireyciliktir. Birey, kendi hayatını şahıs olarak devam ettirme amacındadır. Birey, öncelikle kendi talep ve ihtiyaçlarını karşılamak için iş yaşamı içinde yer almaktadır. Ayrıca insanlar sosyal ihtiyaçları için de iş yaşamında çaba sarf etmektedirler. İş yaşamının karmaşık yapısından ortaya çıkan bazı çıktıların yanı sıra, çalışanların mesai arkadaşları ile münasebetleri de örgütsel hayat için önem arz etmektedir. Çalışanlar değişik nedenlerle birbirlerine karşı politik davranış sergileyebilmekte ve işgörenlerin örgütlerinden memnuniyetsizlik duyarak zamanla yalnızlaşabilmektedirler. İş yaşamında yalnızlık hissi yaşayan çalışanlar ise bir müddet sonra örgütlerine karşı yabancılaşma duygusuna kapılıp işyerinden ayrılmaya kadar gidebilen birtakım sonuçlarla karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu mânâda örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konuları, günümüzde örgütler için oldukça önemli hale gelen konular olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örgütlerde görev yapan kişiler, belli amaçlara ulaşmak için gayret sarf etmektedir. İnsanlar bu amaçlarına ulaşmak için resmi ya da gayri-resmi usuller tercih edebilmektedirler. Gösterilen bu çabalar, diğer çalışma arkadaşları tarafından da görülmekte ve bu davranışların nedenleri algılanmaya çalışılmaktadır. Örgütsel politika algısının kısaca tarifine bakıldığında, personelin örgütte kendi menfaatine göre hareket eden mesai arkadaşının niyetini algılamasıdır.

İnsanların hem gündelik hayatlarında hem de çalışma yaşamlarında sosyal ilişkiler kurmaya ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu ilişkilerin seviyesi ve kalitesi, insanın istediği beşerî ilişkilere sahip olup olamamasına göre farklılık gösterebilir. İş yaşamında yalnızlık, kişinin iş hayatında talep ettiği ilişkilerle gerçek hayatta yaşadığı münasebetler arasında oluşan uyumsuzluk olarak tanımlanabilir. İşgören örgütte sorumluluklarını yerine getirmeye çalışmaktadır. Ancak pek çok sebepten dolayı kişi, örgütte yalnızlık yaşayabilmekte ve giderek örgüte karşı yabancılaşma hissine kapılabilmektedir. Bu düşünce ve davranış içinde olan kişiler; yaptıkları işe karşı kendilerini güçsüz hissetmekte, işe anlam verememekte, örgütün normlarını benimsememekte, çalışma arkadaşları tarafından tecrit edildiğini düşünmekte ve görevlerine karşı şevkini kaybettiğinden örgütsel yabancılaşma durumuyla karşı karşıya gelebilmektedirler.

Bu çalışmada; örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konuları arasındaki ilişkiler tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu nedenle Antalya Muratpaşa Belediyesi çalışanlarından anket metodu kullanılarak veriler toplanmıştır.

2. Teorik Çerçeve

Günümüzde örgütsel yaşamda oldukça önemli olan örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma ile ilgili teorik bilgiler aşağıda açıklanmaktadır.

2.1. Örgütsel Politika Algısı

Politika kavramına bakıldığında insanların zihninde; siyasi partileri, hükümet sistemleri veya uluslararası politikalar gibi genel durumları çağrıştırdığı söylenebilir. 1970'lerden günümüze kadar yapılan çalışmalarda örgütsel politika üzerine yapılan çalışmaların ağırlık kazandığı görülmektedir (Ertekin ve Ertekin, 2003: 1) Örgütsel politika konusunda, özellikle 2000'li yıllarda sosyoloji, psikoloji, işletme, iktisat, siyaset bilimi ve yönetim gibi farklı disiplinler tarafından akademik camiaca araştırmalar yapılmaktadır (Ferris vd., 2002: 180). Gadot ve Drory ise (2006: 123) örgütsel politikanın çalışma hayatında hemen hemen her sektörde görülmesine rağmen politik davranışların değişik tanımlarının olduğunu belirtmektedirler. Örgütsel politika kavramının örgütler için yeni bir kavram ya da endişe oluşturacak bir durum olmadığı ifade edilmektedir. Üstelik politikaların örgütsel yaşamın bir gerçeği olduğu iddia edilmektedir (Kacmar ve Ferris, 1991: 193; Ferris ve Kacmar, 1992: 93).

Örgütsel politika ile ilgili yapılan tanımlara bakıldığında; en az iki muhatabın olması ve bu muhatapların değişik menfaatlere sahip olması fikri kabul görmektedir. Bu fikrin ise açık ya da gizli bir şekilde taraflarca kabul edilmesi söz konusudur (Kacmar ve Carlson, 1997: 629) Bu sebeple Morgan (1998: 183) örgütsel politikayı, iş hayatında kişilerin farklı düşünceleri sonucunda değişik tavır göstermek istediklerinde ortaya çıkan bir davranış olarak tanımlamaktadır. Bursalı ve arkadaşlarına göre örgütsel politika ise örgütte bulunan kişi veya grupların kendi menfaatlerini ön plana çıkararak yapılan faaliyetleri müspet veya menfi olarak algılamaları vasıtasıyla başka personelin veya örgütün menfaatine veya zararına olan davranışlar gösterilmesiyle organizasyonda meydana gelen bir durum olarak tanımlanmaktadır (Bursalı vd., 2018: 118).

Gandz ve Murray (1980: 237) ise örgütsel politikanın tariflerinde ortak bir tanımın bulunmaması nedeniyle bu kavramın iki grupta açıklanabileceğini beyan etmektedirler. Birinci grupta; örgütlerde güç ve etkileme yöntemlerinin kullanılması sonucunda, belirli davranışların çalışanlarca sergilenmesi yer almaktadır. İkinci grupta ise herhangi bir kişinin organizasyonda diğer personelin zararına dahi olsa şahsi menfaatleri uğruna, şuurlu olarak subjektif davranışlar göstermesi yer almaktadır.

Örgütsel politika kavramını kimi yazarlar, işyerlerinde personelin kendileri için, zamlar, terfiler gibi faydalı neticelerin olacağı şeklinde belirtmektedirler. Bazı yazarlar ise örgütsel politika kavramını, kaynaklardan yararlanamama durumu gibi menfi sonuçlardan kaçınmak için örgütteki etkileme süreçlerinin tanımlanması amacıyla kullanıldığını savunmaktadırlar (Bozeman vd., 2001: 486).

Örgütsel politika kavramı ile ilgili literatürde, iki yaklaşım hâkim olmuştur. Birinci yaklaşımda, örgütte gösterilen politik davranışlar ve politik taktiklere odaklanılmaktadır. İkinci yaklaşımda ise örgütte görev yapan kişilerin örgütsel politika algılamaları üzerinde durulmaktadır (Vigoda ve Cohen, 2002: 311).

Organizasyonlarda politik olarak gösterilen davranış şekillerinin örgüt veya çalışanlar için faydalı ya da zararlı olarak değerlendirilmesinden daha fazla önemi haiz olan konu, mevzu bahis davranışın nasıl algılandığı ile ilgilidir (Parker ve Dipboye, 1995: 892). Örgütsel politika konusunda değişik çalışmalar yapmış olan Ferris ve Kacmar'a göre örgütsel politika algısı kavramı, işgörenlerin kendi örgütlerini, politik olarak algılamalarına yönelik olan nedenleri ve bu nedenlerin sonucu oluşan tutum ve davranışların değerlendirilmesini içermektedir (Ferris ve Kacmar, 1992: 93). Bursalı ve Bağcı (2011: 24) 'ya göre, örgütsel politika algısına yönelik yapılan tariflerin ortak noktası, politik

davranışların şahıs veya gruptan elde edilecek olan müspet ya da menfi sonuçlardır. Ancak bu mânâda davranışların sergilenmesinden daha manili olan mevzu, çalışanların davranışları nasıl anlamlandırdıkları hususudur.

Ferris ve arkadaşları (2000: 90) örgütsel politika algısının personelin iş hayatında, kendi menfaatine yönelik çalışan mesai arkadaşlarının veya yöneticilerinin davranışlarını, çalışanın kişisel olarak değerlendirmesi neticesinde meydana geldiğini ileri sürmektedirler. Bu açıklamanın önemli olan tarafı, politik algılamaların örgüt personeli tarafından şahsi değerlendirilmelerindeki amaçlarına göre bir yol takip edilmesi, diğer çalışanlar tarafından kendilerine hizmet eden fiiller olarak algılanması ve personelin işyerindeki politik davranışları, kendi duyguları ile algılamaları olarak belirtilmektedir (Ferris vd., 2002: 185).

Akdoğan ve Demirtaş (2014: 111)'a göre örgütlerde politik işlevler, çalışanlar tarafından örgütte gösterilen faaliyetler sonucunda kişilerin bunları fayda veya zarar olarak algılamaları yoluyla ortaya çıkmaktadır. Organizasyonda birisi için müspet olan bir husus, diğer bir şahsın zararına olacak sonuçlar doğurabilmektedir. Bu minvalde, zararda olduğunu düşünen çalışan, olumsuz algıya sahip olurken faydalı neticeler elde eden kişi ise olumlu algılara sahip olabilmektedir. Diğer bir tabirle, yapılan faaliyet iyi niyet ile yapılırsa ve kişiye zarar verme amacını taşımasa dahi, çalışanın bu faaliyeti yanlış değerlendirmesi vesilesiyle örgütte politik algılamalara yol açabilmektedir (Eryılmaz ve Gülova, 2017: 160).

2.2. İş Yaşamında Yalnızlık

Yalnızlık konusu, insanlık tarihi kadar eski olmasının yanı sıra, gelecekte de devamlı olarak kendinden söz ettirecek olgu olarak hayatın içinde yer almaktadır (Duyan vd., 2008: 28). Yalnızlık, hayatın bir gerçeği olarak her kesimden ve her yaş grubundan herkesin karşılaşabileceği bir duygudur (Neto ve Barros, 2000: 503). Yalnızlık çalışmalarına yönelik ilginin artmasıyla 1960'lı yıllardan itibaren bu hususta çalışmalar başlamıştır (Peplau ve Perlman, 1982: 7).

Yalnızlığın oluşmasında, insanın kendi kişiliğinin oturmaması, başkaları ile ilişkilerinde sorun yaşaması ve bundan dolayı insanlarla olan münasebetlerinden memnunluk duymaması gibi sebeplerle yalnızlık ortaya çıkabilmektedir (Berg ve Peplau, 1982: 625). Yalnızlık; bireyin sosyal hayatta, kendi kriterlerine ulaşamaması ve sosyal kurallara uyma hususunda yetersiz kalması durumunda yaşanan bir duygu olarak belirtilebilir (Peplau ve Caldwell, 1978: 211). Akduru ve Semerciöz (2017: 107) ise kişinin başkaları tarafından yeterince anlaşılmanın ve yanında kimsenin olmadığını hissettiği durumlarda, yalnızlık duygusunun oluşacağını beyan etmektedirler.

Friedman (1998: 572) ise iş hayatında işgörenin yaşadığı yalnızlık tecrübesinin değişik sebeplerinin olabileceğini, ancak bu nedenlerin ise ortak hususlardan çıktığını ileri sürmektedir. Yazara göre yalnızlığı oluşturan sebeplerin odak noktasını, çalışanın gerçek hayatta yaşadığı sosyal ilişkiler ile istediği veya ihtiyaç duyduğu sosyal ilişkiler arasında oluşan uyumsuzluk oluşturmaktadır. Duck ve Gilmour'a göre örgütlerde yalnızlık; kişinin beşerî münasebetler ağının kemiyet veya keyfiyet (niceliksel ve niteliksel) olarak yeterli olmadığında ortaya çıkan ve tatsız bir durum olarak tanımlanabilir. Ayrıca örgütlerde yalnızlık tanımlarının üç ortak yönünün olduğu söylenebilir. Bunların birincisi, yalnızlık kişinin beşerî ilişkilerindeki zayıflıktan kaynaklanmaktadır. İkincisi yalnızlık, öznel bir fenomendir, yani kişiye özgü bir durumdur. Üçüncüsü ise yalnızlık; kişiye acı veren, tatsız ve üzücü bir durumdur (Duck ve Gilmour, 1981: 31-32).

Lam ve Lau ise (2012: 4265) yalnızlık hususunun psikoloji alanında iyi çalışıldığını, ancak iş hayatında yalnızlık üzerine nispeten az araştırma olduğunu belirtmişlerdir. Bu durum Wright (2005: 44)'a göre de aynı şekilde tespit edilerek iş hayatında çalışanın; iş arkadaşlarıyla eşinden, çocuklarından, ailesinden daha fazla zaman geçirmesine rağmen örgütlerde yalnızlık mevzusunun yeterince akademik olarak incelenmemesinin ilginç olduğu belirtilmektedir.

İnsanlar günlük hayatlarında genellikle yalnızlık duygusuna kapılmazken, iş hayatlarında beşeri ilişkiler kurmakta zorluklarla karşılaşması ve kendisini grubun dışında hissetmesi sebebiyle yalnızlık duygusuna kapılabilir. Genel olarak iş yaşamında yalnızlığın normal yalnızlık hissinden farkının sadece iş hayatında görülen bir olgu olduğu söylenebilir (Doğan vd.,2009: 272). Kişi gündelik hayatında yaşadığı yalnızlığı, iş hayatına da taşıyarak yalnızlık duygusunu devam ettirebilir (Çetin ve Alacalar, 2016: 194).

Marshall vd.'ne göre (2007: 199) ise iş hayatındaki yalnızlığın gündelik hayattaki yalnızlıktan farklı olduğunu savunmaktadırlar. Bu yazarlara göre örgütlerde yalnızlık, işgörenin işle ilgili hususlarda diğer çalışma arkadaşlarının desteklerini alabilmek amacıyla organizasyondaki networkün bir parçası olma amacını içermektedir. Wright ve arkadaşlarına (2006: 60) göre ise örgütsel yalnızlık, işyerinde beklenen ilişkiler ile gerçekleşen ilişkiler arasında tutarsızlık hâsıl olduğunda kişinin yaşadığı bir duygu hâlidir. Diğer bir tabirle iş hayatında yalnızlık, personelin insanlar arasındaki ilişki seviyesinin yetersizliğinden kaynaklanan bir problem olarak ifade edilebilir (Morrison ve Wright, 2009: 13).

2.3. Örgütsel Yabancılaşma

Laing'e (1993:10) göre bireyler, yabancılaşmanın yaşanacağı bir dünyada doğmaktadırlar. Yabancılaşmanın neredeyse insanlık tarihi kadar eski bir mesele olduğu ifade edilirken, diğer taraftan ise günümüzün modern sorunlarından biri olarak da belirtilmektedir (Ertoyl, 2007: 16).

Yabancılaşma, insanın içtimai çevreden dışlanması ya da kendisini sosyal çevreden tecrit etmesini belirten, kişiye huzursuzluk ve rahatsızlık hissi veren bir durumdur. Ayrıca yabancılaşma, kişinin gruba ait olamaması, huzursuz edici bir şekilde diğerlerinden ayrı düşmesi, mesai arkadaşları ile anlaşmazlık içinde olması ve grup üyeleriyle ters düşme olarak görülebilir (Hajda, 1961: 758-759). Marshall'ın (1999: 798) belirttiğine göre yabancılaşma, insanların çalışma hayatı içinde, çalışma arkadaşlarından belli bir zaman veya süreçte uzaklaşmalarıdır. Fischer (1976: 38) ise yabancılaşmayı, kişinin kendisinin oluşturduğu durumlara karşı kendini ötekileştirmesi, uzaklaşması veya farklılaşması olarak tanımlamaktadır.

Cotgrove'a (1972: 447) göre iş hayatında yalnızlık iki anlamda kullanılmaktadır. Birinci anlamda; çalışanın kendisini geliştirmesine mani olan, işinde kontrol fırsatı vermeyen, yeteneği veya kişisel gelişimi için imkân vermeyen ve kişiliksiz iş yapması sebebiyle çalışanın yabancılaşma yaşamasıdır. İkinci manası ise personel, iş hayatında gelir ve güvenlik ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çalışmaktadırlar. Böylelikle çalışan iş yaşamını kendi ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla kullanması nedeniyle yabancılaşma yaşayabilmektedir. Mottaz'a (1981: 517) göre örgütsel yabancılaşma, objektif çalışma şartları neticesinde subjektif duygu durumların yaşanmasıdır. Ayrıca örgütsel yabancılaşma; kişilerin nezaret, hedef ve kendini ifade etme gibi durumları algılaması ile bu durumlara yönelik beklentisi arasındaki uyumsuzluktur. İşgörenin yaşadığı uyumsuzluk nedeniyle kendini güçsüz hissetmesi, her şeyin anlamsız gelmesi ve giderek kendine de yabancılaşma durumunu yaşamasıdır.

Kanungo'ya (1992: 414) göre örgütsel yabancılaşma üç maddede açıklanabilir: Birincisi, çalışanın işinden ve işiyle âlâkalı olan diğer konulardan bilişsel olarak ayrılmasıdır. İkincisi, personelin organizasyonda kendi çabasıyla veya davranışlarıyla kendi amaçlarına nail olamamasıyla hayâl kırıklığına uğramasıdır. Son olarak da kişinin işine matuf âlâkasızlığını davranışları vesilesiyle göstermesidir.

Agarwal'a (1993: 723) göre örgütsel yabancılaşma yaşayan kişi, işyerine az önem verir, görevlerini yerine getirmek için az gayret gösterir ve işyerinde çalışma hedefi ise sadece dışsal ödüller almak içindir. Allen ve LaFollette'nin (1977: 334) de belirttiklerine göre örgütsel yabancılaşma duygusu yaşayan kişi, organizasyonda dışsal ödüller ile ilgilenir. Aiken ve Hage'e (1966: 497) göre örgütsel yabancılaşma içinde olan personel, kariyer hedefleri ve mesleki gelişim açısından hayâl

kırıklığı yaşarlar ve örgüt normlarının gerekliliklerini icra etme hususunda yetersiz kalırlar. Hoy ve arkadaşları da (1983: 110) örgütsel yabancılaşma yaşayan kişinin organizasyonda sahip olduğu mevkiine yönelik de hayâl kırıklığı hissi içinde olabileceğini ifade etmektedirler.

Günümüzün önemli örgütsel sorunlarından olan örgütsel politika, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konuları ile ilgili olarak farklı sektörlerde araştırmalar yapılmıştır. Ancak yapılan literatür taraması neticesinde bu üç konunun birlikte ele alındığı ve uygulama alanı olarak da belediye olan bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu çalışmada, örgütsel politika algısının iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma ile ilişkileri olduğu düşüncesiyle anket çalışması sonuçlarına yer verilmektedir. Ayrıca bu araştırmada, örgütsel politika algısının örgütsel yalnızlığı ve örgütsel yabancılaşmayı etkileyip etkilemediği incelenmiştir.

3. Araştırmanın Metodolojisi

Bu kısımda araştırmanın amacı ve hipotezleri, evren ve örnekleme yer verilmekte ve araştırmada kullanılan ölçek bilgileri üzerinde durulmaktadır. Daha sonra araştırma bulgularına ve hipotez bulgularına yer verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Bu araştırmanın amacı, günümüzün önemli sorunlarından olan örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konuları arasında ilişkilerin olup olmadığını tespit etmektir. Araştırmanın diğer amacı ise örgütsel politika algısının iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşmaya etkisinin olup olmadığını belirlemektir.

Çalışanlar kendi kurumlarında mesai arkadaşlarının politik davranışlarını algılayabilmektedirler. İş yaşamında, örgütsel politika algısı hissi yaşayan kişiler, çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile iletişimlerini azaltmakta ve sosyal çevreleriyle kurdukları ilişkileri zayıflatabilmektedir. Örgütlerde kişiler, yapılan faaliyetleri kendi menfaatlerine yönelik yapma peşinde koşabilmektedirler. Bu durum ise diğer çalışanların zararına olabileceği için örgütsel politika algıları zayıflamakta ve kişiler zamanla yalnızlık hissedebilmektedirler. Bu durumun vahim hâl alması nedeniyle bu haleti ruhiye içinde olan personel, örgütsel yabancılaşma yaşayabilmektedir.

Bu durumda, örgütsel politika algısının örgütsel yalnızlık ile ilişkisinin olduğu belirtilebilir. Diğer yandan örgütsel politika algılamasını içselleştiren personelin bu duruma mânâ verememesi veya politik olarak algıladığı insanlara veya işyerine karşı kendisini güçsüz hissetmesi, çalışanın örgütsel yabancılaşma yaşamasına sebep olacağı söylenebilir. Bu nedenle örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma ile ilişkisinin olduğu düşünülmektedir.

Örgütsel politika algısı incelendiğinde, olumsuzluk anlamı taşıyan bir konudur. Örgütsel politika algılamalarına maruz kalan personelin örgütsel yaşamlarında birtakım değişik menfi durumlarla karşılaşmaları muhtemeldir. İş hayatında negatif tutum ve davranışlara sahip olan kişilerin örgüte ve insanlara karşı davranışları ve düşünceleri de menfi yönde olacaktır. Diğer bir açıklamayla kurumlarında örgütsel politika algılaması yaşayan kişinin iş hayatında yalnızlaşması muhtemeldir. Bu durumda örgütsel politika algısının iş yaşamında yalnızlığa sebebiyet verdiği öne sürülebilir. Diğer taraftan örgütsel politika algısına sahip olan kişinin aynı zamanda örgütsel yabancılaşma yaşayacağı da ifade edilebilir. Bu açıklamalar ışığında örgütsel politika algısının iş yaşamında yalnızlığı ve örgütsel yabancılaşmayı etkilediği söylenebilir. Araştırma için belirlenen hipotezler aşağıda ifade edilmektedir.

H₁: Örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma arasında ilişkiler vardır.

H₂: Örgütsel politika algısı boyutları, iş yaşamında yalnızlık boyutları ve örgütsel yabancılaşma boyutları arasında ilişkiler vardır.

H₃: Örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlığı etkilemektedir.

H₄: Örgütsel politika algısı, örgütsel yabancılaşmayı etkilemektedir.

3.2. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi, Evren ve Örneklemi

Bu araştırma, Pamukkale Üniversitesi'nden "68282350/2018/G03" sayılı Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu kararı gereği izin alındıktan sonra Antalya Muratpaşa Belediyesi'nden de "E-11912549-622.01-718-5663" sayılı araştırma izni alındıktan sonra gerçekleştirilmiştir. Araştırmada anket yöntemi kullanılmış ve araştırmaya gönüllü olarak katılan personel araştırmaya dâhil edilmiştir.

Bu araştırmada, kolayda örneklem metodu kullanılmıştır. Araştırma 01.07.2020 ile 27.07.2020 tarihleri arasında yapılmıştır. Araştırmada yüz yüze anket yöntemi ve bırak-al anket yöntemi uygulanmıştır (Güz ve Yanık, 2018: 126). Araştırmaya gönüllü olarak katılan cevaplayıcıların anket sorularını doğru anladıkları ve doğru cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

Bu çalışmanın evrenini Antalya Muratpaşa Belediyesi'nde çalışan personel oluşturmaktadır. Antalya Muratpaşa Belediyesinde, 2020 yılı verilerine göre 2900 personel görev yapmakta ve 35 bölümde belediye faaliyetlerini sürdürmektedir (Faaliyet Raporu, 2020: 38-39). Ancak bu araştırmada, evrenin büyüklüğü ve evrenin coğrafi olarak oldukça dağınık olması sebebiyle (Özen ve Gül, 2007: 397) bütün personele ulaşılmaya çalışılmamıştır. Belediye personelinin pek çoğunun sahada olması ve sürekli yer değiştirmesi ve bunlara ulaşmanın güç olması sebebiyle tüm personel araştırmaya dâhil edilmemiştir. Araştırmanın örneklemini için müdürlüklere ait binalarda görev yapan personel dâhil edilmiştir.

Araştırmanın uygulanması aşamasında, Antalya Muratpaşa Belediyesinin müdürlük binalarında çalışmakta olan personele 720 adet anket formu, araştırmacı tarafından dağıtılmıştır. Veri setlerinden 433 tanesinden geri dönüş sağlanmıştır. Yapılan tetkikler neticesinde 59 adet anket formunun gerekli kriterleri taşımaması nedeniyle örneklem setinden çıkarılmıştır. Böylelikle çalışmanın örneklemini, 374 personelin doldurduğu geçerli veri seti oluşturmaktadır.

3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Hazırlanan veri seti dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmaya katılan kişilerin demografik özellikleri hakkında 8 adet soru bulunmaktadır. Bunlar; katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, çalıştığı müdürlük, çalışma unvanları, kurumda çalışma yılı ve maaşlarına yönelik ifadelerdir.

Diğer üç bölümde ise katılımcıların örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma hakkındaki tutumlarını belirlemek amacıyla hazırlanan ifadeler yer almaktadır. Her üç ölçekte de 5'li Likert tipi ölçek ile hazırlanan sorular katılımcılara yöneltilmiştir.

Araştırmanın birinci ölçeği örgütsel politika algısı ölçeğidir. Bu ölçeği Ferris ve Kacmar (1992) geliştirmiş ve Çelik ve Üstüner (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları yapılmıştır. Araştırmada katılımcıların örgütsel politika algılarını belirlemek için bu ölçek kullanılmıştır. Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinde 16 madde ve 2 boyut bulunmaktadır. Çelik ve Üstüner (2019) örgütsel politika algısı ölçeğinin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısını 0,94 olarak belirtmişlerdir. Gerçekleştirilen bu araştırmada ise örgütsel politika algısı ölçeğinin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı 0,95 olarak tespit edilmiştir.

Araştırmanın ikinci ölçeği olarak Wright ve arkadaşlarının (2006) geliştirmiş oldukları ve Doğan ve arkadaşları (2009) tarafından Türkçe formunun güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılan “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek de 2 boyut ve 16 maddeden teşekkül etmektedir. Doğan ve arkadaşlarının gerçekleştirdiği çalışmada, iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı 0,91 olarak belirtilmiştir. Bu çalışmada ise güvenilirlik katsayısı 0,90 olarak bulunmuştur.

Örgütsel yabancılaşmanın ölçülmesi için Mottaz (1981) tarafından geliştirilen ve Uysaler (2010) tarafından ölçeğin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılmış olan ve aynı zamanda Özturan’ın da (2018) kullandığı “Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçekte ise 3 boyut ve 21 madde bulunmaktadır. Özturan’ın (2018) gerçekleştirdiği çalışmada, örgütsel yabancılaşma ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,97 olarak belirtilmiştir. Bu çalışmada ise örgütsel yabancılaşma ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,90 olarak bulunmuştur.

Elde edilen veri setlerinin analizi için SPSS paket programı kullanılmıştır. Örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma ölçeklerinin yapılan normallik testleri sonucunda, Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) değerlerinin -2 ile +2 puanları arasında (Şencan, 2005) olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle cevapların normal dağılım göstermesi sebebiyle verilerin analizlerinde parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik bilgilerine ilişkin bilgiler aşağıda gösterilmektedir.

3.4.1. Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri

Örgütsel politika algısı ölçeğinin geçerlilik analizi için faktör analizinde varimax metodu kullanılmıştır. Faktör analizi sonucunda iki boyut oluşmuş ve bu boyutlar altında on altı ifade yer almıştır. Bu faktörlerden birincisi olan Örgüt Odaklı Politika Algısında (1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8., ve 9. ifadeler) 9 ifade yer almış ve ikinci boyut olan Birey Odaklı Politika Algısında (10., 11., 12., 13., 14., 15. ve 16. ifadeler) 7 ifade yer almıştır.

Faktör analizi neticesinde elde edilen Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği 0,958, Bartlett’s Testi 4439,059, Serbestlik Derecesi (df) 120 ve anlamlılık 0,00 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen Örgüt Odaklı Politika Algısının açıklanan varyansı %58,642 ve $\alpha = 0,93$; Birey Odaklı Politika Algısı boyutunun açıklanan varyansı %8,501 ve $\alpha = 0,92$; Açıklanan Toplam Varyans ise %67,144 ve ölçek toplam güvenirliliği ise $\alpha = 0,95$ olarak tespit edilmiştir.

Tablo 1. Örgütsel Politika Algısı Boyutları ve Faktör Yükleri

Örgütsel Politika Algısı	1-Örgüt Odaklı Politika Algısı	2- Birey Odaklı Politika Algısı
1. Çalıştığım kurumda, yöneticilerin yardım etmek amacıyla yaptığı pek çok şey aslında kendisini korumak içindir.	,707	
2. Çalıştığım kurumda, yöneticiler kendi görüşlerine yakın çalışanları korur.	,790	
3. Çalıştığım kurumda, yöneticilerin çalışanlara yönelik performans değerlendirmeleri, gizli ajandalarını (aynı ideolojilere sahip olmak/olmamak vb.) yansıtmaktadır.	,759	
4. Çalıştığım kurumda, yöneticilerin çalışanlarla iletişim kurmasının sebebi, onlara yardımcı olmak değil kendilerini çevreye iyi göstermektir.	,765	
5. Çalıştığım kurumda, adam kayırma liyakatten önce gelir.	,784	
6. Çalıştığım kurumda, kaynaklar (bütçe, malzeme vs.) dağıtılırken "ağlamayan bebeğe meme verilmez" deyişi gerçekten işler.	,651	
7. Çalıştığım kurumda, ödüller dağıtılırken sadece belirli çalışanların istekleri dikkate alınır.	,737	
8. Çalıştığım kurumdaki uygulamalarda kurumun yararından çok bazı kişilerin çıkarı gözetilir.	,725	
9. Çalıştığım kurumda, takdir edilmek/ödüllendirilmek için çok çalışmak önemli değildir.	,640	
10. Çalıştığım kurumda, çalışanlar arasında yüze gülüp arkadan konuşmak yaygındır.		,776
11. Çalıştığım kurumda, kendisini överek çevresini etkileme amacıyla olan çalışanlar vardır.		,815
12. Çalıştığım kurumda, çalışanlar kendi çıkarları için yöneticilerin yanlışlarına sessiz kalır.		,725
13. Çalıştığım kurumda, çalışanlar başarısız olma nedenlerini dışsal kaynaklardan dolayı (virüs, yönetim kararları vb.) olduğunu ileri sürerek işin sorumluluğundan kurtulmaya çalışır.		,676
14. Çalıştığım kurumda, karşılıklı çıkarlara uygun olduğu sürece çalışanlar arası ilişkiler hep iyidir.		,797
15. Çalıştığım kurumda, çalışanlar çıkar elde etmek amacıyla kurum yönetimine yaranmaya çalışır.		,811
16. Çalıştığım kurumda, bir çalışan diğer bir çalışana yardım teklif ederse, bunu onu önemsemediği için değil, ondan bir şeyler beklediği için yapar.		,641
1- Örgüt Odaklı Politika Algısı, Açıklanan Varyans	%58,642	$\alpha = 0,93$
2- Birey Odaklı Politika Algısı, Açıklanan Varyans	%8,501	$\alpha = 0,92$
Açıklanan Toplam Varyans	%67,144	$\alpha = 0,95$

3.4.2. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri

İş yaşamında yalnızlık ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda ise on altı madde üç boyutta toplanmıştır. Bu boyutlara; Huzursuzluk, Samimiyet ve Sosyalleşme isimleri verilmiştir.

Yapılan faktör analizi neticesinde KMO örneklem yeterliliği 0,894, Bartlett's Testi 2739,550, Serbestlik Derecesi (df) 120 ve anlamlılık 0,00 olarak bulunmuştur. Ölçekteki Huzursuzluk boyutunun açıklanan varyansı %39,829, $\alpha=0,88$; samimiyet boyutunun açıklanan varyansı %12,784, $\alpha = 0,78$; Sosyalleşme boyutunun açıklanan varyansı %7,481, $\alpha = 0,76$ ve ölçeğin açıklanan toplam varyansı %60,094 ve güvenirliliği de $\alpha = 0,90$ olarak tespit edilmiştir.

Tablo 2. İş Yaşamında Yalnızlık Boyutları ve Faktör Yükleri

İş Yaşamında Yalnızlık	1- Huzursuzluk Boyutu	2- Samimiyet Boyutu	3- Sosyalleşme Boyutu
1. İş ortamında sorunlarla karşılaştığım zaman, iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim.	,696		
2. Çoğunlukla iş arkadaşlarımdan bana mesafeli durduklarını hissediyorum.	,760		
3. Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum.	,740		
4. Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.	,782		
7. İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.	,685		
8. İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissedirim.	,776		
9. İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim.	,715		
12. İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri vardır.		,695	
13. İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.		,617	
14. İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.		,766	
15. Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim.		,701	
16. İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.		,797	
5. İş yerindeki ilişkilerimden memnunum.			,770
6. Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hâkimdir.			,701
10. İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.			,692
11. İş yerindeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılırım.			,690
1- Huzursuzluk Boyutu, Açıklanan Varyans	% 39,829	$\alpha = 0,88$	
2- Samimiyet Boyutu, Açıklanan Varyans	% 12,784	$\alpha = 0,78$	
3- Sosyalleşme Boyutu, Açıklanan Varyans	% 7,481	$\alpha = 0,76$	
Açıklanan Toplam Varyans	% 60,094	$\alpha = 0,90$	

3.4.3. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri

Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin geçerlilik analizi için yapılan faktör analizi sonucunda yirmi bir ifade üç boyutta yer almıştır. Bu boyutlara; güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma isimleri verilmiştir.

Faktör analizi neticesinde KMO örneklem yeterliliği 0,897, Bartlett's Testi 3191,646, Serbestlik Derecesi (df) 210 ve anlamlılık 0,00 olarak tespit edilmiştir. Güçsüzlük boyutunun açıklanan varyansı %34,863, $\alpha = 0,82$; Anlamsızlık boyutunun açıklanan varyansı % 9,649, $\alpha = 0,80$; Kendine yabancılaşma boyutunun açıklanan varyansı ise % 7,172, $\alpha = 0,87$; ölçeğin açıklanan toplam varyansı da % 51,64 ve güvenirliliği ise $\alpha = 0,90$ olarak bulunmuştur.

Tablo 3. Örgütsel Yabancılaşma Boyutları ve Faktör Yükleri

Örgütsel Yabancılaşma	1- Güçsüzlük Boyutu	2- Anlamsızlık Boyutu	3- Kendine Yabancılaşma Boyutu
1. İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken kendimi özgür hissetmiyorum.	,507		
2. İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkânım yoktur.	,629		
3. Yaptığım işle ilgili hiç yetkim/kontrolüm yoktur.	,626		
4. İşimle ilgili kararlarımın tamamında üstlerime danışmak zorundayım.	,691		
5. İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkânına sahip değilim.	,696		
6. İşimdeki günlük faaliyetlerime benden başka kişiler tarafından karar veriliyor.	,696		
7. Çalışma alanımda kendi kararlarımı veremiyorum.	,693		
8. Kurumumum başarısında benim yaptığım işin bir katkısı olduğuna inanmıyorum.		,656	
9. Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.		,536	
10. Benim yaptığım işin önemli veya değerli olduğuna inanmıyorum.		,744	
11. Yaptığım işin, gerçekte ne kadar önemli olduğunu sorguluyorum.		,504	
12. Benim yaptığım iş, kurumdaki işlerin çok azını karşılamaktadır.		,529	
13. Bu kurumun genel işleyişinde benim rolümün katkısını göremiyorum.		,577	
14. Benim işimin, iş arkadaşlarımla işleri ile uyumlu olduğunu düşünmüyorum.		,594	
16. Benim için işimin en tatmin edici özelliği sadece aldığım ücrettir.		,534	
15. Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.			,539
17. İşim bana tam olarak kişisel bir tatmin hissi vermiyor.			,659
18. Yaptığım işte gerçek yeteneklerimi kullanma fırsatım olmuyor.			,732
19. İşimi yapıyor olmak genellikle beni memnun etmiyor.			,661
20. İşim oldukça rutin ve monoton olup, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor.			,823
21. İşim kendimi geliştirme imkânı sunacak zorlukta değildir.			,758
1- Güçsüzlük Boyutu, Açıklanan Varyans	% 34,863	$\alpha = 0,82$	
2- Anlamsızlık Boyutu, Açıklanan Varyans	% 9,649	$\alpha = 0,80$	
3- Kendine Yabancılaşma Boyutu, Açıklanan Varyans	% 7,172	$\alpha = 0,87$	
Açıklanan Toplam Varyans	% 51,64	$\alpha = 0,90$	

Yapılan faktör analizi bulguları neticesinde her üç ölçeğin faktör yüklerinin %50'nin üzerinde olması (Yaşlıoğlu, 2017: 77-78) sebebinden dolayı tüm ölçeklerin geçerli olduğu söylenebilir.

3.5. Bulgular

Bu demografik bulgular bölümünde, katılımcılara ilişkin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, çalışma durumu, kurumda çalışma yılı ve maaşlarına yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 4. Demografik Bulgular

Soru	Seçenekler	f	%
1. Cinsiyet	Kadın	206	55,1
	Erkek	168	44,9
2. Yaş	25 ve Altı	25	6,7
	26-35	135	36,1
	36-45	144	38,5
	46 ve Üstü	70	18,7
3. Medeni Durum	Evli	239	63,9
	Bekâr	135	36,1
4. Eğitim	İlkokul	18	4,8
	Ortaokul	31	8,3
	Lise	100	26,7
	Ön Lisans	62	16,6
	Lisans	143	38,2
	Lisansüstü	20	5,3
5. Çalışma Durumu	Kadrolu	120	32,1
	Sözleşmeli	48	12,8
	Şirket Personeli	206	55,1
6. Kurumda Çalışma Yılı	1 Yıdan Az	41	11,0
	1-5 Yıl	70	18,7
	6-10 Yıl	162	43,3
	11-15 Yıl	53	14,2
	16-20 Yıl	15	4,0
	20 Yıdan Fazla	33	8,8
7. Maaş (TL)	2000 -3000	219	58,6
	3001-4000	49	13,1
	4001-5000	47	12,6
	5001-6000	36	9,6
	6001-7000	15	4,0
	7000 ve üstü	8	2,1

Antalya Muratpaşa Belediyesinde çalışan ve araştırmaya katılan kişilerin %55'i kadın (206 kişi) ve %45'i de erkektir (168 kişi). Cevaplayıcıların yaş dağılımlarına bakıldığında, gençlerin oranının az olduğu (25 yaştan küçük olan %6,7-25 kişi) görülmüştür. Cevaplayıcıların %70'inden fazlası 26-35 ve 36-45 yaş aralığında bulunmaktadır.

Araştırmaya katılan kişilerin %64'ü evlidir. Eğitim durumları açısından en fazla olan grup %38 (143 kişi) ile lisans grubunda yer almaktadır. Belediyede çalışan personelin çalışma durumlarına bakıldığında en fazla grubun %55 ile sözleşmeli personel olduğu görülmüştür. Belediyede en uzun çalışan grup ise 6-10 yıl aralığında olan gruptur (%43, 162 kişi). Belediyede bir yıldan az bir sürede çalışan kişi sayısı 70 iken 20 yıldan uzun bir süreden beri belediyede görev yapan kişi sayısı 33'tür. Araştırmanın gerçekleştirildiği Temmuz 2020 yılı itibariyle personelin aldıkları maaş sorusuna verilen en fazla cevap 2.000-3.000 TL arası olmuştur. Bu şekilde cevap verme oranı %59 olup 219 kişiden oluşmaktadır.

Araştırma için oluşturulan örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma mevzularına yönelik belirlenen hipotezlere ilişkin bulgular aşağıda belirtilmektedir.

H1: Örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma arasında ilişki vardır.

Tablo 5. Örgütsel Politika Algısı, İş Yaşamında Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkiler

Ölçekler		1	2	3
1- Örgütsel Politika Algısı	Pearson Korelasyonu	1		
	Anlamlılık (Çift Yönlü)			
	N	374		
2- İş Yaşamında Yalnızlık	Pearson Korelasyonu	,377**	1	
	Anlamlılık (Çift Yönlü)	,000		
	N	374	374	
3- Örgütsel Yabancılaşma	Pearson Korelasyonu	,487**	,442**	1
	Anlamlılık (Çift Yönlü)	,000	,000	
	N	374	374	374

**Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (Çift Yönlü).

SPSS programında gerçekleştirilen korelasyon analizi neticesinde örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre her üç kavram arasında pozitif yönde, orta derece ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu bulgular sonucunda H_1 hipotezinin kabul edildiği söylenebilir.

Korelasyon katsayısının mutlak değer olarak, 0.00-0.30 arasında olması durumunda ilişkinin düşük düzeyde olduğu, 0.30-0.70 arasında olması halinde ilişkinin orta seviyede olduğu ve 0.70-1.00 arasında ise yüksek seviyede ilişkiden bahsedilebilir (Büyüköztürk 2011: 32).

Örgütsel politika algısı ile iş yaşamında yalnızlık arasında ($r = 0,38$; $p = 000$) orta kuvvette, pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Benzer şekilde örgütsel politika algısı ile örgütsel yabancılaşma arasında ($r = 0,49$; $p = 000$) orta kuvvette, pozitif ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Son olarak iş hayatında yalnızlık ile örgütsel yabancılaşma arasında ($r = 0,44$; $p = 000$) yine orta kuvvette pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

H₂: Örgütsel politika algısı boyutları, iş yaşamında yalnızlık boyutları ve örgütsel yabancılaşma boyutları arasında ilişki vardır.

Tablo 6. Ölçeklerin Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi

Ölçeklerin Boyutları		1	2	3	4	5	6	7	8
1- Örgüt Odaklı Politika Algısı Boyutu	Pearson Korelasyonu	1							
	Anlamlılık (Çift Yönlü)								
	N	374							
2- Birey Odaklı Politika Algısı Boyutu	Pearson Korelasyonu	,759**	1						
	Anlamlılık (Çift Yönlü)	,000							
	N	374	374						
3- Huzursuzluk Boyutu	Pearson Korelasyonu	,360**	,404**	1					
	Anlamlılık (Çift Yönlü)	,000	,000						
	N	374	374	374					
4- Samimiyet Boyutu	Pearson Korelasyonu	,164**	,137**	,496**	1				
	Anlamlılık (Çift Yönlü)	,001	,008	,000					
	N	374	374	374	374				
5- Sosyalleşme Boyutu	Pearson Korelasyonu	,319**	,334**	,426**	,554**	1			
	Anlamlılık (Çift Yönlü)	,000	,000	,000	,000				
	N	374	374	374	374	374			
6- Güçsüzlük Boyutu	Pearson Korelasyonu	,319**	,275**	,438**	,318**	,256**	1		
	Anlamlılık (Çift Yönlü)	,000	,000	,000	,000	,000			
	N	374	374	374	374	374	374		
7- Anlamsızlık Boyutu	Pearson Korelasyonu	,429**	,426**	,378**	,206**	,261**	,620**	1	
	Anlamlılık (Çift Yönlü)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	374	374	374	374	374	374	374	
8- Kendine Yabancılaşma Boyutu	Pearson Korelasyonu	,410**	,379**	,407**	,207**	,234**	,528**	,451**	1
	Anlamlılık (Çift Yönlü)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	374	374	374	374	374	374	374	374

**Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (Çift Yönlü).

Yapılan korelasyon testi neticesinde, örgütsel politika algısı boyutlarından olan örgüt odaklı politika algısı ile iş yaşamında yalnızlığın boyutlarından biri olan huzursuzluk boyutu arasında ($r =$

0,36) orta derecede ilişki tespit edilmiştir. Örgüt odaklı politika algısının samimiyet boyutu ile ($r = 0,16$) anlamlı ancak zayıf ilişkisi vardır. Ayrıca bu boyutun sosyalleşme ile ($r = 0,32$) orta derecede, pozitif ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu belirlenmiştir.

Yapılan korelasyon analizinin diğer bulgularına bakıldığında, örgüt odaklı politika algısının güçsüzlük ile ($r = 0,32$) orta seviyede, anlamsızlık ile de ($r = 0,43$) orta seviyede ilişkisinin olduğu görülmektedir. Kendine yabancılaşma boyutu ile ilişkisine bakıldığında ($r = 0,41$) yine orta derecede, pozitif ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu belirlenmiştir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda örgütsel politika algısının diğer boyutu olan birey odaklı politika algısının iş yaşamında yalnızlığın alt boyutları arasında da anlamlı ve pozitif ilişkiler bulunmuştur. Birey odaklı politika algısı ile huzursuzluk boyutu arasında ($r = 0,40$) orta derecede, samimiyet boyutu bakımından ($r = 0,14$) zayıf bir ilişki ve sosyalleşme boyutu açısından bakıldığında ($r = 0,33$) orta derecede pozitif ve anlamlı ilişkiler görülmektedir.

Birey odaklı politika algısının örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarıyla olan ilişkilerine bakıldığında; güçsüzlük boyutu ile ($r = 0,27$) kısmen zayıf ilişki, anlamsızlık boyutu ($r = 0,43$) orta derecede ve kendine yabancılaşma boyutu bakımından ($r = 0,38$) orta kuvvette, pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler görülmektedir.

Araştırmada kullanılan diğer ölçek olan iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin boyutları ile örgütsel yabancılaşmanın boyutları arasındaki ilişkilere bakıldığında; iş yaşamında yalnızlığın ilk boyutu olan huzursuzluk boyutu ile güçsüzlük arasında ($r = 0,44$) orta kuvvette, anlamsızlık boyutu ile ($r = 0,38$) orta seviyede ve kendine yabancılaşma ile de ($r = 0,41$) orta kuvvette ilişkiler tespit edilmiştir.

İş yaşamında yalnızlığın diğer boyutu olan samimiyet boyutu ile güçsüzlük boyutunda ($r = 0,32$) orta derecede, anlamsızlıkta ($r = 0,21$) zayıf ve kendine yabancılaşmada ($r = 0,21$) zayıf düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu ilişkilerin yönü pozitif yöndedir.

Üçüncü boyut olan sosyalleşme ile güçsüzlük boyutu arasında ($r = 0,26$), anlamsızlık ile de ($r=0,26$) ve kendine yabancılaşma ile de ($r = 0,23$) değerlerinde anlamlı ancak kısmen düşük ilişkiler saptanmıştır. Bu bulgulara göre H_2 hipotezinin kabul edildiği belirtilebilir.

Araştırmanın üçüncü ve dördüncü hipotezlerine yönelik yapılan analiz bulguları ve değerlendirmeleri aşağıda ifade edilmektedir.

H₃: Örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlığı etkilemektedir.

Tablo 7. Örgütsel Politika Algısının İş Yaşamında Yalnızlığa Etkisi

Model	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	β		
1	(Sabit)	1,463	,114	12,835	,000
	Örgütsel Politika Algısı	,275	,035	,377	,000
a. Bağımlı Değişken: İş Yaşamında Yalnızlık					
$R = 0,377$ $R^2 = 0,142$ $F = 61,735$ $p = 0,000$					

Gerçekleştirilen regresyon analizi neticesinde, örgütsel politika algısının iş yaşamında yalnızlığı etkilediği tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre ($\beta = 0,377$; $p < 0,000$) bu etki pozitif yönlü olup orta seviyede ve anlamlı olduğu görülmektedir. Bu durumda H_3 hipotezi kabul edilmiştir. Örgütsel politika algısı düzeyinin artmasıyla iş yaşamında yalnızlığın da artacağı söylenebilir. Diğer bir tabirle örgütsel politika algısının iş yaşamında yalnızlıkta meydana gelecek değişimde, %14 etkiye sahiptir. Başka bir anlatımla örgütsel politika algısında yapılacak yüzde 1'lik bir iyileştirme, iş yaşamında yalnızlığın azaltılmasında %14 lük bir azalmaya neden olacaktır.

H₄: Örgütsel politika algısı, örgütsel yabancılaşmayı etkilemektedir.

Tablo 8. Örgütsel Politika Algısının Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi

Model	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	β		
1	(Sabit)	1,404	,108	13,012	,000
	Örgütsel Politika Algısı	,357	,033	10,756	,000
a. Bağımlı Değişken: Örgütsel Yabancılaşma					
R = 0,487 R ² = 0,237 F = 115,697 p = 0,000					

Regresyon analizi neticesinde, örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma ($\beta = 0,487$; $p < 0,000$) üzerinde pozitif yönlü, orta seviyede ve de anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda H_4 hipotezi kabul edilmiştir. Bu durumda örgütsel politika algısının seviyesinin artmasıyla örgütsel yabancılaşma düzeyinin de artacağı söylenebilir. Diğer bir anlatımla örgütsel politika algısı, örgütsel yabancılaşmadaki değişimin %24'ünü açıklamaktadır. Örgütsel politika algısında %1'lik bir iyileştirme, örgütsel yabancılaşmayı %24 oranında azaltacaktır.

4. Tartışma

Araştırmada saptanan sonuçlar ile diğer araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konularına yönelik ortaya çıkartılan hipotez sonuçları bu başlık altında tartışılmaktadır. Örgütsel politika algısı ile katılımcıların demografik özellikleri olan cinsiyet, yaş grupları, çalışma durumu ve kurumda çalışma yılı arasında farklılıklar sorgulanmıştır. Örgütsel politika algısı ile cinsiyet bakımından farklılık tespit edilmiştir. Akbaş ve Bozkurt Bostancı (2019) da Uşak ilinde görev yapmakta olan 370 ortaokul öğretmeni ile gerçekleştirdikleri çalışmada, örgütsel politika algısı ile cinsiyet değişkeni bakımından farklılık saptamışlardır. Gerçekleştirilen araştırmada yapılan analizin aritmetik ortalamaları incelendiğinde erkeklerin kadınlara göre daha yüksek düzeyde örgütsel politika algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel politika algılaması ile yaş grupları arasında bir farklılık tespit edilmiştir.

Bıyık vd. (2016) de Tokat ili ve ilçelerinde yer alan toplam on bir belediyede kadrolu memur statüsünde görev yapmakta olan 178 personel ile gerçekleştirdikleri çalışmada örgütsel politika algısı ile yaş değişkeni bakımından farklılık bulmuşlardır. Yapılan araştırmada yaş grupları bakımından farklılığın hangi yaş grubundan kaynaklandığını tespit etmek için aritmetik ortalamaları incelendiğinde birey odaklı politika algısı boyutunda 36-45 yaş grubu personelin daha yüksek düzeyde örgütsel politika algısına sahip olduğu görülmüştür. Bunun yanında yaş grupları bakımından örgüt odaklı politika algısı boyutunda yer alan 25 ve altı yaş grubuna mensup personelin en düşük örgütsel politika algısına sahip olduğu saptanmıştır. Örgütsel politika algısı ile katılımcıların çalışma durumu arasında bir farklılık bulunmuştur. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde farklılığı oluşturan en yüksek çalışma grubunun birey odaklı politika algısı boyutunda kadrolu çalışanlardan oluştuğu tespit edilirken örgüt odaklı politika algısı boyutunda sözleşmeli personelin ise en düşük düzeyde örgütsel politika algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel politika algısı ile kurumda çalışma yılı açısından farklılık bulunmuştur.

Yalaza (2019) ise 2018-2019 eğitim öğretim yılında Kilis il merkezinde görev yapmakta olan 327 öğretmen ile yaptığı çalışmada örgütsel politika algısı ile kurumda çalışma yılı açısından farklılık saptamıştır. Gerçekleştirilen araştırmada personelin kurumda çalışma yılları bakımından aritmetik ortalaması incelendiğinde birey odaklı politika algısı boyutunda 16-20 yıldır belediyede görev yapmakta olan personelin en yüksek düzeyde örgütsel politika algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan aritmetik ortalamalara bakıldığında örgüt odaklı politika algısında 1 yıldan az süredir görev yapmakta olan personelin en düşük örgütsel politika algılamasına sahip olduğu saptanmıştır.

İş yaşamında yalnızlık bakımından katılımcıların demografik özellikleri cinsiyet, yaş grupları, medeni durum ve eğitim durumlarına göre farklılıklar tespit edilmiştir. İş yaşamında yalnızlık ile

katılımcıların cinsiyet grupları arasında farklılık bulunmuştur. Uğurlu ve Kaplan (2021) da 2013-2014 eğitim öğretim yılında Sivas merkez ilçesinde ilköğretim okullarında görev yapmakta olan 308 öğretmen ile gerçekleştirdikleri çalışmada, yalnızlık ile cinsiyet grupları arasında farklılık tespit etmişlerdir. Yapılan araştırmanın analiz bulgularında yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde, sosyalleşme boyutunda erkeklerin en yüksek düzeyde iş yaşamında yalnızlık hissine sahip oldukları saptanmıştır. İş yaşamında yalnızlık ile yaş grupları bakımından farklılık tespit edilmiştir.

Yakut ve Certel (2016) 2014-2015 eğitim öğretim yılının bahar döneminde Ankara ilinin Polatlı ilçesinde devlet okullarında görev yapmakta olan 429 öğretmen ile gerçekleştirdikleri çalışmada iş yaşamında yalnızlık ile yaş değişkeni açısından farklılık olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Gerçekleştirilen araştırmanın analiz bulgularında yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde, huzursuzluk boyutunda 46 yaş ve üzeri personelin en yüksek düzeyde iş yaşamında yalnızlık hissini yaşadığı bulunmuştur. Diğer yandan aritmetik ortalamalarına göre 25 yaş ve altı personelin en düşük düzeyde iş yaşamında yalnızlık hissine sahip olduğu tespit edilmiştir. İş yaşamında yalnızlık ile eğitim durumu arasında bir farklılık tespit edilmiştir. Araştırma bulgularının aritmetik ortalamaları incelendiğinde, samimiyet boyutu bakımından ortaokul eğitim düzeyinde olan personelin en yüksek düzeyde iş yaşamında yalnızlık hissini yaşadığı belirlenirken lisansüstü eğitim seviyesinde olan personelin en düşük iş yaşamında yalnızlık hissi yaşadıkları tespit edilmiştir.

Akbaba (2020) da Türkiye'nin farklı illerinde yer alan otel işletmelerinde görev yapmakta olan 310 personel ile yaptığı çalışmada iş yaşamında yalnızlık ile eğitim durumu açısından farklılık saptamıştır. İş yaşamında yalnızlık ile medeni durum arasında farklılık tespit edilmiştir. Bakioğlu ve Korumaz (2014) da 2013-2014 eğitim-öğretim yılında İstanbul'da görev yapmakta olan 465 öğretmen ile gerçekleştirdikleri çalışmada, iş yaşamında yalnızlık ile medeni durum arasında farklılık bulmuşlardır. Yapılan araştırmanın analiz bulgularında yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde, evli olan personelin bekâr olan personele göre daha yüksek düzeyde iş yaşamında yalnızlığı hissettiği saptanmıştır.

Örgütsel yabancılaşma ile katılımcıların eğitim durumları test edildiğinde farklılık bulunurken, çalışma durumları ve kurumda çalışma yıllarına ilişkin bir farklılık tespit edilememiştir. Örgütsel yabancılaşma ile katılımcıların eğitim durumları arasında bir farklılık bulunmuştur. İrdem (2021) de Pamukkale Üniversitesi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Adnan Menderes Üniversitesi ve Süleyman Demirel Üniversitesinde görev yapmakta olan 431 akademik ve idari personel ile gerçekleştirdiği çalışmasında örgütsel yabancılaşma ile eğitim durumu grupları arasında farklılık tespit etmiştir. Gerçekleştirilen araştırmanın analiz bulgularında yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde, kendine yabancılaşma boyutunda ilköğretim seviyesinde olan personelin en yüksek düzeyde örgütsel yabancılaşma yaşadığı ortaya çıkarılmıştır. Yine aritmetik ortalamalar incelendiğinde kendine yabancılaşma boyutunda en düşük düzeyde lisansüstü eğitim seviyesinde olan personelin iş yaşamında yalnızlık yaşadığı tespit edilmiştir. Örgütsel yabancılaşma ile katılımcıların çalışma durumları arasında bir farklılık bulunamamıştır.

Mürteza vd. (2017) de Aydın ilinin Kuşadası ilçesinde dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde görev yapmakta olan 220 personel ile gerçekleştirdiği çalışmada, örgütsel yabancılaşma ile işgörenlerin çalışma durumu arasında bir farklılık tespit edilememiştir. Yapılan çalışmanın aritmetik ortalamaları incelendiğinde kendine yabancılaşma boyutunda şirket personelinin en yüksek düzeyde örgütsel yabancılaşma yaşadığı ortaya çıkartılmıştır. Tekrardan aritmetik ortalamalar incelendiğinde sözleşmeli personelin en düşük düzeyde örgütsel yabancılaşma düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel yabancılaşma ile katılımcıların kurumda çalışma yılları bakımından bir farklılık tespit edilememiştir.

Yurdakul ve Öneren (2021) de Ankara ilinde lojistik sektöründe faaliyet gösteren bir kurumsal işletmede görev yapmakta olan 172 personel ile gerçekleştirdikleri çalışmada, örgütsel yabancılaşma ile kurumda çalışma yılı arasında bir farklılık saptayamamışlardır. Yapılan araştırmanın aritmetik ortalamaları incelendiğinde, kendine yabancılaşma boyutunda 16-20 yıldır belediyede görev

yapmakta olan personelin en yüksek düzeyde örgütsel yabancılaşmayı yaşadığı tespit edilmiştir. Yine aritmetik ortalamaları bakımından güçsüzlük boyutunda 11-15 yıldır belediyede görev yapmakta olan personelin örgütsel yabancılaşma düzeyi en düşüktür.

5. Sonuç ve Öneriler

Örgütsel hayatta sık karşılaşılan sorunlardan olan örgütsel politika algısı, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konuları akademik hayatta da pek çok araştırmaya konu olmuştur. Bu konular genel itibariyle ayrı ayrı ele alınmıştır. Bu çalışmada ise her üç konu birlikte ele alınmış ve daha önce pek inceleme yapılmamış olan Belediye sektöründe araştırma yapılmıştır.

Bu araştırmanın verileri Antalya Muratpaşa Belediyesi personelinde toplanmıştır. Bu çalışmada, belediye çatısı altında müdürlük binalarında görev yapmakta olan 720 personele anket formu dağıtılmış ve sonuçta geçerli 374 veri setine ulaşılmıştır. Araştırmanın bulguları, bu cevaplayıcılar üzerinden değerlendirilmiştir.

Araştırmanın geçerliliği için yapılan faktör analizi sonucunda; örgütsel politika algısı ölçeği iki boyuttan oluşmuş olup bu boyutlara örgüt odaklı politika algısı ve birey odaklı politika algısı adları verilmiştir. İş yaşamında yalnızlık ölçeği ise üç boyutta toplanmış ve bunlara huzursuzluk, samimiyet ve sosyalleşme adları verilmiştir. Örgütsel yabancılaşma ölçeği de üç boyuttan teşekkül etmiş ve bunlara da güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma şeklinde isimler verilmiştir.

Bu araştırmanın temel amacını değerlendirmek maksadıyla ilişki testi yapılmıştır. Bu test sonucuna göre, örgütsel politika algısı ile iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma açısından anlamlı ve orta kuvvette ilişkiler saptanmıştır. Aynı zamanda örgütsel politika algısının iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşmaya etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen regresyon analizleri sonucunda, örgütsel politika algısının iş yaşamında yalnızlığı ve örgütsel yabancılaşmayı pozitif yönde, orta kuvvette ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Bu sebeple örgütsel politika algısındaki artışın iş yaşamında yalnızlığı ve örgütsel yabancılaşmayı da arttıracak ifade edilebilir.

Bu çalışmanın sonucunda, kurum yönetimine ve araştırmacılara bazı öneriler sunulabilir. Kurum yönetiminin diğer bir tabirle belediyede çalışan idarecilerin örgütsel politika algısına sebep olabilecek tavır ve davranışlardan uzak durmaları gerekir. Ayrıca kurum yönetimi politik davranış veya politik taktik uygulayan işgörelere yönelik tedbirler almalıdır. Diğer bir anlatımla gerek yöneticilerden gerekse de çalışanlardan politik davranan kişiler, aslında kuruma zarar verebilmektedir. Bu nedenle belediye kurumunda moral ve motivasyonun sağlanmasında, hak ve hakkaniyetin temin edilmesinde politik davranış ve tutumdan uzak durmak gerekmektedir.

Belediye kurumları, her ne kadar siyasi kurumların temsilcileri olsalar da belediyede politik davranış sergileyen personele müsamaha gösterilmemelidir. Çünkü böyle davranan personelin hâl ve davranışları diğer personeli menfi yönde etkileyebilecektir. Yöneticilerin örgütsel politik algısı yaşayan kişileri belirleyip bunlarla etkin iletişim kurulması ve yanlış algılamalarının önüne geçilmesi gerekir. Belediyedeki personelin örgütsel politika algı seviyeleri artmadan önce, çalışanların adaletli bir yönetim altında yönetildiklerini ve bunun da somut icraat ile gösterilmesi gerekir.

Örgütsel politika algısı fazla olan çalışanlar, iş hayatlarında yalnızlık hissi duyabilmektedirler. Araştırmaya soruları içinde yer alan “iş yerindeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılım” ifadesine cevaplayıcılar büyük oranda katılmışlar ve bazıları bu ifadeyi desteklemek için anket formu üzerinde değişik açıklamalar yazmışlardır. Bu sebeple belediye yönetimine, personele yönelik sosyal faaliyetlerin yönetim çatısı altında ya da bütün personeli içerecek şekilde değişik organizasyonların yapılması tavsiye edilebilir. Bu tür icraatların personelin işyerlerinde hissettikleri yalnızlık duygusunu azaltılabileceği söylenebilir. Diğer taraftan personele matuf farklı teşvik sistemlerinin kurulması, çalışanların verimliliği bakımından önemli faydalar sağlayacaktır. Önerilere

ilave olarak çalışanların uzmanlıklarına yönelik kendi kararlarını alabilme serbestisi verilen otonom sistemler kurulabilir.

Örgütte oluşan monotonluğun giderilmesi için belediye personeli arasında rotasyon uygulamaları yapılabilir. Kendisini belediyede diğer personele göre değersiz hisseden kişilere hizmet içi eğitimler verilmesi tavsiye edilebilir. Personelin örgütlerine yabancılaşmalarını önleyecek veya azaltacak sosyal faaliyetlerin yanı sıra birey olarak yöneticileri tarafından saygı, sevgi ve takdir görmeleri de önemli faydalar sağlayacaktır.

Çalışmanın sonunda görüldüğü gibi örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma hususlarında, bu üç konuyu da birlikte ele alan çalışma, ülkemizde yeterince bulunmamaktadır. Bu konuları birlikte ele alan araştırmaların, bilhassa kamu kurumlarında nicel ve nitel araştırmaların gerçekleştirilmesi tavsiye edilebilir. Bu çalışma, Antalya Muratpaşa Belediyesinin müdürlük binalarında çalışan personel ile yapılmıştır. Bu sebeple başka araştırmacılar, tüm belediye personelinin kapsayacak şekilde araştırma yapabilirler. Ayrıca diğer ilçelerde de benzer araştırma yapılabilir. Farklı belediyelerde ve farklı şehirlerdeki belediyelerdeki personel üzerinde de kıyaslamalı araştırmalar yürütülebilir.

Kaynaklar

- Agarwal, S. (1993). Influence of formalization on role stress, organizational commitment, and work alienation of salespersons: a cross-national comparative study. *Journal of International Business Studies*, 24(4), 715-739.
- Aiken, M. ve Hage, J. (1966). Organizational alienation: a comparative analysis. *American Sociological Review*, 31(4), 497-507.
- Akbaba, M. (2020). İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları ile iş yaşamında yalnızlık arasındaki ilişki: otel işletmeleri üzerine bir araştırma. *Turkish Studies-Social Sciences*, 15(4), 1701-1716.
- Akbaş, A. ve Bozkurt, Bostancı, A. (2019). Öğretmenlerin örgütsel politika algıları ile duygusal emek düzeyleri arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 44-63.
- Akdoğan, A. ve Demirtaş, Ö. (2014). Etik Liderlik davranışlarının etik iklim üzerindeki etkisi: örgütsel politik algılamaların aracı rolü. *AKÜ İİBF Dergisi*, 16(1), 107-123.
- Akduru, H.E. ve Semerciöz, F. (2017). Kamu kurumlarında örgütsel dedikodu ve işyeri yalnızlığına dair bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Kongresi (ICMEB 17) Özel Sayı*, 106-119.
- Allen, B. H. ve LaFollette, W.R. (1977). Perceived organizational structure and alienation among management trainees. *The Academy of Management Journal*, 20(2), 334-341.
- Bakioğlu, A. ve Korumaz, M. (2014). Öğretmenlerin Okulda yalnızlıklarının kariyer evrelerine göre incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 39, 25-54.
- Berg, J. H. ve Peplau, L. A. (1982). Loneliness: The relationship of self-disclosure and androgyny. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 8(4), 624-630.
- Bıyık, Y., Erden, P. ve Aydoğan, E. (2016). Çalışanların kararlara katılımı ve örgütsel politika algısı ilişkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 100-116.
- Bozeman, D. P., Perrewè, P. L., Hochwarter, W. A. ve Brymer, R. A. (2001). Organizational politics, perceived control and work outcomes: boundary conditions on the effects of politics. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(3), 486-503.
- Bursalı, Mohan, Y. ve Bağcı, Z. (2011). Çalışanların örgütsel politika algıları ile politik davranışları arasındaki karşılıklı ilişkiler. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 23-41.
- Bursalı, Mohan, Y., Kızıloğlu, M. ve Bayrak, Kök, S. (2018). Örgütsel yaşamda güç ve politika. Ankara: Gece Kitaplığı
- Büyüköztürk, Ş. (2011). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: istatistik, araştırma deseni spss uygulamaları ve yorum. Ankara: Pegem Akademi.
- Cotgrove, S. (1972). Alienation and automation. *The British Journal of Sociology*, 23(4), 437-451.

- Çelik, O. T. ve Üstüner, M. (2019). Örgütsel politika algısı ölçeğinin okul örgütleri için türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 12(1), 77-96.
- Çetin, A. ve Alacalar, A. (2016). İş yaşamında yalnızlığı yordamada kişilik özellikleri ile algılanan sosyal ve örgütsel desteğin rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27), 193-216.
- Doğan, T., Çetin, B. ve Sungur, M. Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(4), 271-277.
- Duck, S. and Gilmour, R. (Ed.). (1981). Personal relationships in disorder. London: Academic Press.
- Duyan, V., Çamur, Duyan, G., Gökçearslan, Çifçi, E., Sevin, Ç., Erbay, E. ve İkizoğlu, M. (2008). Liselerde okuyan öğrencilerin yalnızlık durumlarına etki eden değişkenlerin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 33(150), 28-41.
- Ertekin, Y. ve Yurtsever, Ertekin, G. (2003). Örgütsel politika ve taktikler. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Ertoyl, M. (2007). *Yabancılaşma: kader mi, tercih mi?*, Ankara: Lotus Yayınevi.
- Eryılmaz, İ. ve Altın, Gülova, A. (2017). Örgüt ikliminin, algılanan örgütsel politika üzerine etkisi: kamu sektöründe bir araştırma. *MCBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(4), 155-176.
- Faaliyet Raporu, (2020). Antalya Muratpaşa Belediyesi 2020 yılı faaliyet raporu. <https://muratpasabld.gov.tr/Uploads/75ccab472dd640d3b776506200e98a2b.pdf> (ET: 01.10.2021).
- Ferris, G.R. ve Kacmar, K.M. (1992). Perceptions of organizational politics. *Journal of Management*, 18(1), 93-116.
- Ferris, G. R., Adams, G., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A. ve Ammeter, A. P. (2002). Perceptions of organizational politics: theory ve research directions. *The Many Faces of Multi-Level Issues (Research in Multi-Level Issues)*, 1, 179- 254.
- Ferris, G. R., Harrell-Cook, G. ve Dulebohn, J. H. (2000). Organizational politics: The nature of the relationship between politics perceptions and political behavior. *Research in the Sociology of Organizations*, 17, 89-130.
- Fischer, C.S. (1976). Alienation: trying to bridge the chasm. *The British Journal of Sociology*, 27(1), 35-49.
- Friedman, H. S. (Ed.). (1998). Encyclopedia of mental health. (Volume: 2). Academic Press, San Diego.
- Gadot, Vigoda, E. ve Drory, A. (Ed.). (2006). Handbook of organizational politics. United Kingdom: Edward Elgar Publishing.
- Gandz, J. ve Murray, V. V. (1980). The experience of workplace politics. *Academy of Management Journal*, 23(2), 237-251.
- Güz, N. ve Yanık, H. (2018). Kamuoyu araştırmalarında veri derleme ve yeni yöntemler. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 116-130.
- Hajda, J. (1961). Alienation and integration of student intellectuals. *American Sociological Review*, 26(5), 758-777.
- Hoy, W. K., Blazovsky, R. ve Newland, W. (1983). Bureaucracy and alienation: a comparative analysis. *The Journal of Educational Administration*, 21(2), 109- 120.
- İrdem, Ş. (2021). Üniversite personelinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(1), 274-287.
- Kacmar, K.M. ve Carlson, D.S. (1997). Further validation of the perceptions of politics scale (pops): a multiple sample investigation. *Journal of Management*, 23(5), 627-658.
- Kacmar, K.M. ve Ferris, G.R. (1991). Perceptions of organizational politics scale (pops): development and construct validation. *Educational and Psychological Measurement*, 51, 193-205.
- Kanungo, R.N. (1992). Alienation and empowerment: some ethical imperatives in business. *Journal of Business Ethics*, 11, 413-422.
- Laing, R.D. (1993). *Yaşantının politikası* (Çev. Kemal Sayar), Ankara: Vadi Yayınları.

- Lam, L.W. ve Lau, D.C. (2012). The lonely at work: investigating the consequences of unsatisfactory workplace relationships. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4565-4282.
- Marshall, G. (1999). Sosyoloji sözlüğü. (Çev. Akinhay O. ve Kömürcü D.). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Marshall, G.W., Michaels, C. E. ve Mulki, J. P. (2007). Workplace isolation: exploring the construct and its measurement. *Psychology & Marketing*, 24(3), 195-223.
- Morgan G. (1998). Yönetim ve örgüt teorilerinde metafor. (Çev. Gündüz Bulut). İstanbul: MESS Yayınları.
- Morrison, R.I. ve Wright, S.L. (Ed.) (2009). Friends and enemies in organizations – a work psychology perspective. London: Palgrave Macmillan.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *The Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Mürteza, F., Çolakoğlu, Ü. ve Atay, H. (2017). İşgörenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ile demografik faktörleri arasındaki farklılaşma: dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Journal of Travel and Tourism Research*, 12, 1-18.
- Neto, F. ve Barros, J. (2000). Psychosocial concomitants of loneliness among students of Cape Verde and Portugal. *The Journal of Psychology*, 134(5), 503- 514.
- Özen, Y. ve Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 394-422.
- Özturan, M. (2018). *Yöneticilerin duygusal zekâ düzeylerinin, yönetim tarzları ve örgütsel yabancılaşma duyguları üzerindeki etkisinin incelenmesi*. (Basılmamış Doktora Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Parker, C. P. ve Dipboye, R. L. (1995). Perceptions of organizational politics: an investigation of antecedents and consequences. *Journal of Management*, 21(5), 891-912.
- Peplau, L.A. ve Caldwell M.A. (1978). Loneliness: A cognitive analysis. *Essence: Issues in the Study of Ageing, Dying, and Death*, 2(4), 207-220.
- Peplau, L. A. ve Perlman, D. (Ed.). (1982). Loneliness: a sourcebook of current theory, research and therapy. New York: John Wiley and Sons.
- Şencan, H. (2005). Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Uğurlu, C. T. ve Kaplan, İ. (2021). Teachers' views regarding loneliness in professional life: A mixed methods study. *Gazi Journal of Education Sciences*, 7(1), 1-19.
- Uysaler, A.L. (2010). *Örgütsel Yabancılaşma'nın örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi ile bağlantısı ve yabancılaşma yönetimi*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Vigoda, E. ve Cohen, A. (2002). Influence tactics and perceptions of organizational politics a longitudinal study. *Journal of Business Research*, 55, 311-324.
- Wright, S.L. (2005). *Loneliness in the workplace*. (unpublished doctoral dissertation). University of Canterbury, New Zealand.
- Wright, S.L., Burt, C.D.B. ve Strongman, K.T. (2006). Loneliness in the workplace: construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.
- Yalaza, O.B. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel politika algısının örgütsel güven düzeyine etkisi. *Uluslararası Eğitim Araştırmacıları Dergisi*, 2(2), 120-136.
- Yakut, S. ve Certel H. (2016). Öğretmenlerde yalnızlık düzeyinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11), 69-94.
- Yaşlıoğlu, M.M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46 (Özel Sayı 2017), 74-85.
- Yurdakul, G. ve Öneren, M. (2021). The Relationship between social loafing and work alienation: An empirical analysis. *Journal of Administrative Sciences*, 19(39), 179-202.

Ekler

Ek-1: Ölçekler

1. Örgütsel Politika Algısı Ölçeği

Örgütsel Politika Algısı
1- Örgüt Odaklı Politika Algısı Boyutu
Çalıştığım kurumda, yöneticilerin yardım etmek amacıyla yaptığı pek çok şey aslında kendisini korumak içindir.
Çalıştığım kurumda, yöneticiler kendi görüşlerine yakın çalışanları korur.
Çalıştığım kurumda, yöneticilerin çalışanlara yönelik performans değerlendirmeleri, gizli ajandalarını (aynı ideolojilere sahip olmak/olmamak vb.) yansıtmaktadır.
Çalıştığım kurumda, yöneticilerin çalışanlarla iletişim kurmasının sebebi, onlara yardımcı olmak değil kendilerini çevreye iyi göstermektir.
Çalıştığım kurumda, adam kayırma liyakatten önce gelir.
Çalıştığım kurumda, kaynaklar (bütçe, malzeme vs.) dağıtılırken "ağlamayan bebeğe meme verilmez" deyişi gerçekten işler.
Çalıştığım kurumda, ödüller dağıtılırken sadece belirli çalışanların istekleri dikkate alınır.
Çalıştığım kurumdaki uygulamalarda kurumun yararından çok bazı kişilerin çıkarı gözetilir.
Çalıştığım kurumda, takdir edilmek/ödüllendirilmek için çok çalışmak önemli değildir.
2- Birey Odaklı Politika Algısı Boyutu
Çalıştığım kurumda, çalışanlar arasında yüze gülüp arkadan konuşmak yaygındır.
Çalıştığım kurumda, kendisini överek çevresini etkileme amacında olan çalışanlar vardır.
Çalıştığım kurumda, çalışanlar kendi çıkarları için yöneticilerin yanlışlarına sessiz kalır.
Çalıştığım kurumda, çalışanlar başarısız olma nedenlerini dışsal kaynaklardan dolayı (virüs, yönetim kararları vb.) olduğunu ileri sürerek işin sorumluluğundan kurtulmaya çalışır.
Çalıştığım kurumda, karşılıklı çıkarlara uygun olduğu sürece çalışanlar arası ilişkiler hep iyidir.
Çalıştığım kurumda, çalışanlar çıkar elde etmek amacıyla kurum yönetimine yaranmaya çalışır.
Çalıştığım kurumda, bir çalışan diğer bir çalışana yardım teklif ederse, bunu onu önemseydiği için değil, ondan bir şeyler beklediği için yapar.

2. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği

İş Yaşamında Yalnızlık
1- Huzursuzluk Boyutu
İş ortamında sorunlarla karşılaştığım zaman, iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim.
İş ortamında sorunlarla karşılaştığım zaman, iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim.
Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum.
Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.
İş arkadaşlarım ile birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.
İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissedirim.
İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim.
2- Samimiyet Boyutu
İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri vardır.
İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.
İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.
Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim.
İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.
3- Sosyalleşme Boyutu
İş yerindeki ilişkilerimden memnunum.
Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hâkimdir.
İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.
İş yerindeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılırım.

3. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği

Örgütsel Yabancılaşma
1- Güçsüzlük Boyutu
İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken kendimi özgür hissetmiyorum.
İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkânım yoktur.
Yaptığım işle ilgili hiç yetkim/kontrolüm yoktur.
İşimle ilgili kararlarımın tamamında üstlerime danışmak zorundayım.
İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkânına sahip değilim.
İşimdeki günlük faaliyetlerime benden başka kişiler tarafından karar veriliyor.
Çalışma alanımda kendi kararlarımı veremiyorum.
2- Anlamsızlık Boyutu
Kurumumun başarısında benim yaptığım işin bir katkısı olduğuna inanmıyorum.
Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.
Benim yaptığım işin önemli veya değerli olduğuna inanmıyorum.
Yaptığım işin, gerçekte ne kadar önemli olduğunu sorguluyorum.
Benim yaptığım iş, kurumdaki işlerin çok azını karşılamaktadır.
Bu kurumun genel işleyişinde benim rolümün katkısını göremiyorum.
Benim işimin, iş arkadaşlarımla işleri ile uyumlu olduğunu düşünmüyorum.
Benim için işimin en tatmin edici özelliği sadece aldığım ücrettir.
3- Kendine Yabancılaşma Boyutu
Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.
İşim bana tam olarak kişisel bir tatmin hissi vermiyor.
Yaptığım işte gerçek yeteneklerimi kullanma fırsatım olmuyor.
İşimi yapıyor olmak genellikle beni memnun etmiyor.
İşim oldukça rutin ve monoton olup, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor.
İşim kendimi geliştirme imkânı sunacak zorlukta değildir.



Unutulmaz Turizm Deneyimlerinin Destinasyon İmajı, Tatmin, Tekrar Ziyaret Etme ve Tavsiye Etme Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi



Investigation of the Effect of Memorable Tourism Experiences on Destination Image, Satisfaction, Revisit and Recommendation Intention

Sinan ÇAVUŞOĞLU*
Bülent DEMİRAĞ**
Merve KAPLAN***

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1144241>

Öz

Makale Bilgileri
Makale Türü:
Araştırma
Makalesi

Geliş Tarihi:
15.07.2022

Kabul Tarihi:
24.11.2022

© 2023 İKTİSAD
Tüm hakları
saklıdır.



Çalışma, unutulmaz turizm deneyimleri (UTD), destinasyon imajı (Dİ), tatmin, tekrar ziyaret etme niyeti (TZEN) ve tavsiye etme niyeti (TN) arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, veri toplamak amacıyla anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada “kolayda örneklem yöntemi” kullanılmıştır. Antalya’yı ziyaret eden 397 yerli turistten veri toplanmıştır. Araştırmanın veri analizi için Smart (PLS-SEM) kullanılmıştır. Hipotezlerin testi için bootstrapping tekniği kullanılmıştır. Çalışma kapsamında yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli sonuçlarına göre, unutulmaz turizm deneyiminin tekrar ziyaret etme niyeti, tavsiye etme niyeti, destinasyon imajı ve tatmin üzerinde pozitif bir etkisi bulunmaktadır. Çalışma sonuçlarına göre destinasyon imajının tekrar ziyaret etme niyeti, tavsiye etme niyeti ve tatmin üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır. Ayrıca, tatminin, tekrar ziyaret etme niyeti ve tavsiye etme niyeti üzerinde olumlu etkisi vardır. Çalışma sonuçlarına göre tatmin değişkeninin farklı yaş aralıklarında anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde bireylerin tavsiye etme niyeti ile yaş ve gelir durumu arasında anlamlı farklılıkların olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Unutulmaz turizm deneyimi, destinasyon imajı, tatmin, tekrar ziyaret etme niyeti, tavsiye etme niyeti.

Abstract

Article Info

Paper Type:
Research Paper

Received:
15.07.2022

Accepted:
24.11.2022

© 2023 JEBUPOR
All rights
reserved.



The study was carried out to measure the relationship between memorable tourism experiences, destination image, satisfaction, revisit intention and recommendation intention. In the study, questionnaire technique was used to collect data. The “convenience sampling method” was used in the research. Data were collected from 397 domestic tourists visiting Antalya. Smart (PLS-SEM) was used for data analysis of the research. The bootstrapping technique was used to test the hypotheses. Structural equation modeling was used within the scope of the study. According to the results of the structural equation model, memorable tourism experience has a positive effect on revisit intention, recommendation intention, destination image, and satisfaction. According to the results of the study, destination image has a positive effect on revisit intention, recommendation intention and satisfaction. Moreover, satisfaction has a positive effect on revisit intention and recommendation intention. According to the results of the study, it was concluded that the satisfaction variable showed a significant difference in different age ranges. Similarly, it was concluded that there were significant differences between individuals’ recommendation intention and their age and income status.

Keywords: Memorable tourism experiences, destination image, satisfaction, revisit intention, recommendation intention.

Atıf/ to Cite (APA): Çavuşoğlu, S., Demirağ, B. ve Kaplan, M. (2023). Unutulmaz turizm deneyimlerinin destinasyon imajı, tatmin, tekrar ziyaret etme ve tavsiye etme niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(20), 176-197

* ORCID Doç. Dr., Bingöl Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Yönetim ve Organizasyon, sinankys42@gmail.com

** ORCID Sorumlu yazar, Dr. Öğr. Üyesi, Gaziantep Üniversitesi, Oğuzeli MYO, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik, bulentdemirag@windowlive.com

*** ORCID Öğr. Gör., Gaziantep Üniversitesi, Oğuzeli MYO, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik, kaplanmerve33@gmail.com

Extended Abstract

Introduction and Research Questions & Purpose:

Increasing the number of studies on the behavioral results of memorable tourism experiences in the tourism sector will both contribute to the literature and provide useful information for tourism managers to create different strategies. In this context, the study focuses on the effects of memorable tourism experiences on satisfaction, destination image, revisit intention and recommendation intention. The study also examines the destination image, which is a concept attributed to tourism managers in many studies, and its effect on behavioral intentions. This study also examines the relationship between variables, in other words, the differences of each variable according to demographic characteristics.

Literature Review:

The concept of tourist experience has followed a developing process in terms of marketing experience, better quality experience and the last memorable experiences (Melon et al., 2021). Memorable tourism experiences constitute an extension of tourists' tourism experiences (Tung and Ritchie, 2011: 1372). San Martin and Del Bosque (2008: 263) stated that the destination image reflects the cognitive and affective evaluations of a place. Revisit intention is a result of positive or negative attitudes towards the service provider (Han et al., 2009: 564). Recommendation intention was formed with the concepts of word of mouth and behavioral intention (Jiewanto et al., 2012: 18). Satisfaction includes the emotional evaluations of consumers before and after purchasing (Biesok and Wyród-Wróbel, 2011: 23).

Methodology:

Questionnaire technique was used to collect data in the research. Convenience sampling method is used in the study. This method was preferred in the research because the universe covers a large area, the research data is collected faster (Malhotra, 2004) and it is not possible to reach the entire universe in terms of time, cost and opportunity. Antalya is an important tourism city visited by many domestic and foreign tourists. The city offers an important opportunity for researchers to reach more tourists from different cultures. Since domestic tourists were chosen as the target in this research, the province of Antalya was preferred. Thus, the data set was desired to be strengthened in terms of quantity and quality. In this context, the data were distributed between 14.12.2021 and 29.12.2021 via online environments and a total of 397 valid responses were received.

Results and Conclusions:

In the paper, it is seen that memorable tourism experiences had a positive effect on revisit intention, recommendation intention, destination image and satisfaction. Accordingly, it has been seen that the destination image had a positive effect on the revisit intention, satisfaction and recommendation intention. In the study, it is concluded that satisfaction had a positive effect on the revisit intention and the recommendation intention. It is also seen there are significant differences between tourist satisfaction and age demographic characteristics. Moreover, there are significant differences between the participants' mean response to the variable of recommendation intention and those aged 18-24, 35-44, 45-54, and 65 and over. Finally, it is concluded that there are significant differences between the response averages of the variable of recommendation intention and those in the low, middle- and high-income perception range.

1. Giriş

Turizm sektöründe yaşanan güçlü rekabet, turizm yöneticilerinin deneyimlere daha fazla odaklanmalarını önemli kılmaktadır. Bu kapsamda son yıllarda turizm sektöründe deneyimlere odaklanan çalışmalar göze çarpmaktadır (Adhikari ve Bhattacharya, 2016; Mahrous ve Hassan, 2017; Rather, 2020). Ancak turistlerde olumlu deneyimler oluşturmak turizm işletmelerine güçlü rekabetin yaşandığı pazarlarda sürdürülebilir bir rekabet avantajı sunmayacağı açıktır. Birçok çalışmada turistlerde olumlu deneyimler oluşturmanın yanında deneyimlerin hatırlanabilir olmasının (unutulmaz deneyimler yaratmanın) önemine dikkat çekilmektedir (Yu vd., 2019; Dias ve Dias, 2019; Chen vd., 2020; Chen vd., 2021). Turistlerin turizm deneyimlerinin hatırlanabilir olması, deneyimin etkisini ifade etmektedir. Tung ve Ritchie (2011) araştırmasında belirttiği gibi unutulmaz turizm deneyimleri, turizm deneyimlerinin bir uzantısını oluşturmaktadır. Bu değerlendirmeden görüleceği üzere, turizm deneyimlerinden ziyade deneyimin sonucunu tam olarak anlamak ve yorumlamak, unutulmaz turizm deneyimlerine daha fazla odaklanmak önemli gözükmektedir. Unutulmaz turizm deneyimine ilişkin araştırmalar yerli literatürde de incelenmiştir (Kement ve Çavuşoğlu, 2017; Demir ve Demirel, 2019). Ancak bu araştırmaların farklı sektörlerde ve kültürlerde daha fazla incelenmesi gerekmektedir. Zira turizm sektörü Türkiye’de oldukça dinamiktir ve sektörde güçlü bir rekabet ortamı bulunmaktadır. Turizm yöneticileri başta olmak üzere sektörün paydaşlarına, turizm deneyimlerinin hatırlanabilirliğinin önemi daha ayrıntılı ifade edilmelidir.

Literatürde ayrıca UTD’nin davranışsal sonuçlarına ve turist davranışlarına etkisi de değerlendirilmiştir (Kim, 2018; Sharma ve Nayak, 2019). Bu çalışmalardan bir kısmı unutulmaz turizm deneyimlerinin destinasyona yönelik sadakate etkisine odaklanırken (Chen ve Rahman, 2018) bir kısmı da davranışsal niyetlere yönelik daha geniş bir perspektif sunmaya çalışmışlardır (Chen vd., 2020; Stavrianea ve Kamenidou, 2022). Unutulmaz turizm deneyimlerinin davranışsal sonuçlarına ilişkin çalışmaların turizm sektöründe sayıca çoğaltılması hem literatüre katkı sağlayacak hem de turizm yöneticilerine farklı stratejiler oluşturmak adına yararlı bilgiler sunacaktır. Çalışmada bu kapsamda UTD’nin tatmin, Dİ, TZEN ve TN üzerindeki etkilerine odaklanılmaktadır. Çalışmada ayrıca birçok çalışmada turizm yöneticileri için önemi atfedilen bir kavram olan Dİ ve bunun davranışsal niyetlere olan etkisi de incelenmektedir.

UTD’nin davranışsal sonuçlarının incelenmesinin yanı sıra farklı demografik özellikler açısından inceleyen çalışmaların sayısının artırılması turizm uygulayıcılarına önemli bilgiler kazandıracaktır. Turizm yöneticilerinin, UTD, tatmin, Dİ, TZEN ve TN ile demografik özellikler arasındaki ilişkiye bağlı olarak kapsamlı pazarlama stratejileri geliştireceği açıktır. Bu kapsamda bu çalışma değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesini diğer ifadeyle her bir değişkenin demografik özelliklere göre farklılıklarını ele almaktadır. Bu kapsamlı değerlendirme, araştırmanın özgün tarafını oluşturmakta ve literatüre konuyla ilgili daha kapsamlı bilgiler sunmaktadır.

Turist deneyimlerinin ve davranışsal niyetlerine olan etkilerinin turizm potansiyeli ile dikkat çeken illerde gerçekleştirilmesi ayrı bir önem taşımaktadır. Sahip oldukları üstün hizmet kalitesi anlayışı ile turistlere unutulmaz deneyimler yaşatabilen işletmeler, ülkenin turizm gelişimine ve de turizm gelirlerinin artmasına önemli katkılar sunacaklardır. Bu nedenle bu araştırma, Türkiye’de en fazla ziyaretçi sayısına sahip il olan Antalya’yı ziyaret eden yerli turistlerin unutulmaz turizm deneyimlerine odaklanmaktadır. Araştırmada sunulan model önerisi doğrultusunda literatüre ve sektörde yer alan uygulayıcılara katkı sunulması amaçlanmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Unutulmaz Turizm Deneyimleri (UTD)

Tung ve Ritchie (2011: 1369), turizm deneyimlerini “*seyahat öncesi (planlama ve hazırlık), seyahat sırası ve sonrasında (hatırlama) turistlerin bilişsel, duygusal ve davranışsal süreçlerle oluşan subjektif değerlendirmeleri*” olarak tanımlamışlardır. Turist deneyimi kavramı pazarlama açısından

deneyim, daha kaliteli deneyim ve en son unutulmaz deneyimlere kadar gelişen bir süreç izlemiştir (Melon vd., 2021). Unutulmaz turizm deneyimleri, turistlerin turizm deneyimlerinin bir uzantısını oluşturmaktadır (Tung ve Ritchie, 2011: 1372). Pine ve Gilmore (1998), “deneyim ekonomisi” kavramını açıklarken dünya ekonomisinin, ürün temelli bir yapıdan deneyim temelli bir yapıya dönüştüğüne vurgu yapmaktadır. Kim vd. (2012: 13), turizm deneyimlerinin “olumlu bir şekilde hatırlanması veya zihinde canlanmasının” turizm deneyimlerini unutulmaz kıldığını ifade etmektedirler. İşletmeler açısından oldukça önemli olan turizm deneyimlerinin unutulmaz deneyimler oluşturmasının ölçümüne yönelik araştırmada Kim vd. (2012), UTD ölçeğini geliştirmişlerdir. Ölçek; hazıcılık, ferahlık, sosyal etkileşim ve yerel kültür, anlamlılık, bilgi, katılım ve yenilik olmak üzere literatürde yaygın kabul gören yedi boyuttan oluşmaktadır. Ancak bu ölçek sadece olumlu duygusal uyaranlara dayandığından nihayetinde sadece olumlu duygu ve deneyimlerin hafızada belirmesine neden olmuştur. Kim (2014) çalışmasında bu duruma dikkat çekmiş ve bir olayın güçlü bir şekilde hatırlanabilirliğine hem olumlu hem de olumsuz duygusal uyaranların etki edebileceğini belirtmiştir. UTD’nin daha iyi anlaşılması adına olumsuz duyguların da tartışılmasının önemli olduğu konusunda önerilerde bulunmuşlardır. Böylelikle, deneyimlerin her iki yönünün de anlaşılması ile daha güçlü bir bilgi elde edilebilecektir (Kim, 2014: 36). Turistlerin, turizm deneyimlerinin tümünün unutulmaz olmadığı gerçeği dikkate alınmalıdır (Azis vd., 2020: 607). Diğer ifadeyle, tüm turizm deneyimleri turistler tarafından hatırlanmayabilir. İşletmeler genel olarak müşterilerine, atmosfer ve farklı uyaranlar ile sahip oldukları ortamlarda onlara deneyimlenme imkânı sağlarlar. Bu deneyimlenme sonucunda müşterilerde farklı algılar oluşur ve bu uyarılara tepki verirler (Kement ve Çavuşoğlu, 2017: 174). Bir çalışmada yenilik, sosyal etkileşim ve bağlılığın, turizm deneyimlerinin hatırlanabilirliğine etki ettiği ifade edilmiştir (Wei vd., 2019). Turizm işletmelerinin, değişen pazar taleplerine cevap verebilmek adına tüketicilere eşsiz ve unutulmaz deneyimler sağlamaları önem arz etmektedir (Arslan ve Şimşek, 2022: 745).

2.2. Destinasyon İmajı (Dİ)

Destinasyon imajına yönelik iki görüş mevcuttur. Bunlardan ilki; imajın büyük ölçüde onu algılayanlar tarafından belirlendiğini öne sürer. Bu görüş, insanların destinasyonda farklı deneyimlere sahip olmaları ve destinasyonla ilgili iletişimlerini farklı şekilde algılamaları nedeniyle önemli bir imaj farklılığının her zaman var olacağını savunur. İkinci görüş, imajın büyük ölçüde destinasyon tarafından belirlendiğini öne sürer. Bu görüş ise turistlerin imajlarını, kendilerinin veya tanıdıklarının destinasyonda gerçekten deneyimlediklerine dayanarak oluşturacakları anlamına gelir (Crompton, 1979: 21). San Martin ve Del Bosque (2008: 263), Dİ’nin bir mekanın bilişsel ve duygusal değerlendirmeleri yansıttığını ifade etmişlerdir. Buna göre motivasyon ve kültürel değerler gibi psikolojik etkenler, bir turistik destinasyonu ziyaret öncesindeki imaj algısını yönetebilmektedir. Kim vd. (2017: 690), Dİ’nin bilişsel (özniteliklere ilişkin algı); duygusal ve çabasal (bilişsel ve duygusal imaj algılarına göre) oluşan eylemleri ifade ettiğini belirtmektedirler. Dİ’nin oluşum süreci temelde destinasyon ve alıcı arasında bilgi aktarımına dayanmaktadır. Diğer ifadeyle Dİ oluşum süreci bilgiyi aktaran ile talep eden alıcı (turist) arasında bilgi kaynaklarına göre (bağımsız veya özerk) şekillenmektedir (Tasci ve Gartner, 2007: 414). Beerli ve Martin (2004), imaj oluşum süreci ve imaj algısını etkileyen faktörler ile destinasyon arasında bilgi kaynaklarının (birincil-ikincil) etkisini araştırmışlardır. Araştırma, genel hatlarıyla, kamu veya özel sektör destekli tanıtım çabalarının (broşür vs.) bilişsel imaj oluşturmada yetersiz olduğunu göstermiştir. Öte yandan bazı kaynaklar (rehber kitaplar) destinasyona ilişkin bilişsel imajı daha olumlu yönde etkilemektedir. Destinasyonların, özellikle destinasyonu ilk kez ziyaret eden turistlerin bilgi kaynaklarıyla ilgi çekici yerlerden haberdar edilmeleri, ziyaretlerini artıracak kampanyalar yürütülmesi güçlü Dİ oluşturmak adına önem arz etmektedir (Beerli ve Martin, 2004: 676-677).

2.3. Tekrar Ziyaret Etme Niyeti (TZEN)

TZEN, hizmet sağlayıcıya yönelik olumlu ya da olumsuz tutumların bir sonucudur (Han vd., 2009: 564). TZEN, gelecekteki ziyaret davranışlarının öngörülmesinde işletme yöneticilerine güçlü bir argüman sunmaktadır (Jang ve Feng, 2007: 581; Harun vd., 2018: 543). TZEN bugüne kadar farklı sektörlerde incelenmiştir. Destinasyona ilişkin TZEN, turistlerin bir destinasyonu tekrar ziyaret etme isteğini yansıtmaktadır (Abubakar vd., 2017: 222). Destinasyonu ilk kez ziyaret eden turistlerin tekrar ziyaret niyetleri destinasyonun performansından etkilenmektedir. Destinasyonu daha önce ziyaret etmiş turistlerin tekrar ziyaret niyetleri ise olumlu deneyimlerin hatırlanabilirliğinden ve yeni cazibe merkezleri hakkında yayılan bilgilerden etkilenmektedir (Um vd., 2006: 1142). Bir başka araştırmada, TZEN, ziyaret edilen destinasyonun özelliklerinin yanı sıra destinasyona yönelik ziyaret sıklığı, ziyarete ilişkin deneyimler, ilgisizlik gibi olumlu/olumsuz tüm unsurların bir sonucu olarak değerlendirilmiştir (Huang ve Hsu, 2009). Pratminingsih vd. (2014), Dİ ve motivasyonun turist tatminini etkilediğini ayrıca turist tatmininin, TZEN'i doğrudan etkilediğini ifade etmişlerdir.

2.4. Tavsiye Etme Niyeti (TN)

TN, ağızdan ağıza iletişim ve davranışsal niyet kavramlarıyla oluşturulmuştur (Jiewanto vd., 2012: 18). TN, tüketicilerin önceki ağızdan ağıza iletişim deneyimleri tarafından belirlenir ve satın alma sonrası davranışlarına etki eder (Amenuvor ve Tark, 2020: 16). TN pozitif veya negatif olabilir. Tüketicilerin bir marka ya da ürün hakkında başkalarına olumlu bildirimler yapmaları, diğer tüketicileri ürünü kullanmaları konusunda cesaretlendirmeleri ve tavsiye etmeleri pozitif TN'yi ifade eder (Van Tonder vd., 2018: 1357). Bir diğer ifadeyle tüketicilerin, bir ürünün alternatiflerinden daha üstün olduğu inancına sahip olmaları, ürünü başkalarına tavsiye etme olasılıklarını güçlendirir (Liu vd., 2021: 76). Tüketicilerin TN'si çoğunlukla deneyimlerin bir uzantısını oluşturur. Bu noktada tüketici, kendi deneyimlerine başvurabilir ya da başkalarının deneyimlerinden yararlanabilir. Yoon (2012: 213), unutulmaz alışveriş deneyimleri (yani özel promosyonlar sunulan veya olağanüstü hizmet elde eden) olan tüketicilerin, bu deneyimleri başkalarına anlatmak için ağızdan ağza iletişim gerçekleştirme eğiliminde olduklarını ifade etmiştir. Günümüzde özellikle elektronik haberleşme olanaklarının artması, tüketicilerin satın alma karar sürecinde başkalarının düşünce ve değerlendirmelerinden oldukça etkilenmesine neden olmaktadır.

2.5. Tatmin

Tatmin, tüketicilerin satın alma öncesi ve sonrasındaki duygusal değerlendirmelerini içermektedir (Biesok ve Wyród-Wróbel, 2011: 23). Müşteri tatmini, müşterinin, ürüne ilişkin beklentileri ile üründen algılanan performansını karşılaştırması sonucunda beklentilerine eşdeğer seviyede ya da üzerinde bir performans algısına sahip olması durumunda ortaya çıkmaktadır (Ilieska, 2013: 329). Bu kapsamda, müşteri tatmini, işletmeye ilişkin geri bildirimler içermektedir. Tatmin olmuş bir müşteri, ürünün performansına ilişkin olumlu algılara sahiptir ve bu durum onları gelecekte aynı ürünü tekrar satın alma konusunda cesaretlendirecektir. Oysa hayal kırıklığına uğramış bir müşteri, rakiplerle ilişki geliştirmenin yanı sıra, diğer müşterileri ürünleri tekrar satın almama konusunda ikna etmeye çalışacaktır (Razak vd., 2016: 60). Tüketicilerin beklenti düzeyleri, tatmine etki etmektedir. Örneğin, düşük beklentilere sahip tüketicilerin, performansa yönelik beklenti düzeyi yüksek tüketicilere kıyasla daha fazla tatmin elde etmeleri muhtemeldir. Bu nedenle tatmin değerlendirmelerinin subjektif niteliği, ölçüme ilişkin zorlukları beraberinde getirmektedir (Kim, 2018). Literatürde tatmine ilişkin yaygın kabul gören (işleme özgü veya genel tatmin) iki yaklaşım bulunmaktadır. *İşleme özgü yaklaşıma* göre müşteri tatmini, tüketicinin bir işletme ile gerçekleştirdiği en son işlemsel deneyime verdiği duygusal bir tepkidir ve seçim süreci tamamlandıktan sonra gerçekleşir. Öte yandan *genel tatmin yaklaşımı*, müşteri tatminini, belirli ürünler ve işletmenin değişik unsurlarına yönelik tatminin toplanmasını gerektiren kümülatif bir değerlendirme olarak kabul etmektedir (Yang ve

Peterson, 2004: 803). Olsen (2007: 320), genel tatmin ölçümünün, gelecekteki davranışları öngörmeyi daha olanaklı hale getirdiğini ifade etmektedir.

3. Araştırma Hipotezleri ve Modeli

3.1. Unutulmaz Turizm Deneyimi/Tekrar Ziyaret Etme Niyeti İlişkisi

Zhang vd. (2018), 261 turist üzerinden gerçekleştirdikleri araştırmalarında, unutulmaz turizm deneyiminin, TZEN'i doğrudan ve pozitif olarak etkilediğini bulgulamışlardır. Kim (2018), Tayvan havalimanında ülkeye gelen 18 yaş üstü 301 uluslararası turiste yönelik çalışmalarında, unutulmaz turizm deneyimleri ile TZEN arasında etkilerin olduğunu ifade etmişlerdir. Mahdzar vd. (2015), Malezya Mulu Ulusal Havalimanı'nda 349 turistle gerçekleştirdikleri çalışmalarında, unutulmaz turizm deneyimlerinin turistlerin TZEN üzerinde anlamlı etkilerin olduğunu belirtmişlerdir. Tiwari vd. (2021), hazırlık özelliklerini olumlu algılayan turistlerin olumlu unutulmaz turizm deneyimleri yaşama ihtimallerinin daha yüksek olduğunu ve bu turistlerin aynı destinasyonu tekrar ziyaret ettikleri sonucuna ulaşmışlardır. Ahsanah ve Artanti (2021), 220 katılımcı ile gerçekleştirdikleri araştırmada, ziyaretçi katılımının TZEN üzerinde etkisi olmadığını, şehir imajı ve unutulmaz turizm deneyimlerinin TZEN'i anlamlı şekilde etkilediği sonuçlarına ulaşmışlardır. Ünal ve Bayar (2020), destinasyonun hatırlanabilir deneyimlerinin TZEN'i yüksek düzeyde ve olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Elde edilen bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₁: Unutulmaz turizm deneyimlerinin, tekrar ziyaret etme niyeti üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.

3.2. Unutulmaz Turizm Deneyimi/Tavsiye Etme Niyeti İlişkisi

Kim (2018), Tayvan'da 301 uluslararası seyahat eden turiste yönelik çalışmalarında, UTD'nin, TN'yi olumlu bir şekilde etkilediğini belirtmiştir. Kim vd. (2010), unutulmaz deneyimlerin, turistlerin gelecekteki davranışsal niyetlerini (aynı destinasyonu tekrar ziyaret etme, aynı turistik faaliyetleri tekrarlama ve olumlu ağızdan ağıza iletişim) olumlu etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Yu vd. (2019), UTD'nin, turistlerin TN üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarında; dinlenme, yerel kültür ve katılım deneyim boyutlarının turistlerin TN'sini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Ali vd. (2016), yaratıcı turist deneyimlerinin, turistlerin anıları, tatminleri ve davranışsal niyetleri için iyi bir tahmin edici olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Elde edilen bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₂: Unutulmaz turizm deneyimlerinin, tavsiye etme niyeti üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.

3.3. Unutulmaz Turizm Deneyimi/Destinasyon İmajı İlişkisi

Dagustani vd. (2018), Batı Java'nın güney sahilindeki eko-turizm alanını ziyaret eden 302 turiste yönelik çalışmalarında, unutulmaz seyahat deneyiminin Dİ üzerinde etkisi olduğunu ifade etmişlerdir. Sharma ve Nayak (2019), Hindistan'da 502 turist ile gerçekleştirdikleri çalışmada, UTD'nin Dİ üzerinde pozitif etkisi olduğunu ifade etmişlerdir. Kim (2018), Tayvan'daki çalışmalarında, UTD ile Dİ arasında olumlu bir etkinin olduğunu bulgulamışlardır. Ratih ve Naili (2020), Dİ'nin unutulmaz turizm deneyimlerinin aracılık etkisiyle TZEN'i olumlu şekilde etkilediğini belirlemişlerdir. Ersoy ve Tuğal (2018), Antalya'ya gelen Rus ziyaretçilere yönelik bir çalışma gerçekleştirmiş ve UTD ile Dİ algıları arasında olumlu etkilerin olduğunu bulgulamışlardır.

Verilen bilgiler ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₃: Unutulmaz turizm deneyimlerinin destinasyon imajı üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.

3.4. Unutulmaz Turizm Deneyimi/Tatmin İlişkisi

Sharma ve Nayak (2019), Hindistan'da gerçekleştirilen çalışmada UTD'nin, tatmin üzerinde pozitif etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Chen vd. (2021), 348 turist ile gerçekleştirdikleri çalışmada, UTD'nin tatmini doğrudan ve pozitif olarak etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Stavrianea ve Kamenidou (2022), Yunanistan'ın Santorini adasını ziyaret eden 729 turist ile gerçekleştirdikleri çalışmada, UTD'nin tatmin üzerinde doğrudan ve anlamlı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Wong vd. (2019), etnik azınlıkların UTD'nin tüm boyutlarının, turistlerin tatmini ile anlamlı etkilerinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Keskin vd. (2020) Kapadokya destinasyonunu ziyaret eden ziyaretçiler üzerinden gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarında UTD'nin tatmin üzerinde etkili olduğu sonucunu belirlemişlerdir.

Elde edilen bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₄: Unutulmaz turizm deneyimlerinin, tatmin üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.

3.5. Destinasyon İmajı/Tekrar Ziyaret Etme Niyeti İlişkisi

Hallmann vd. (2015), Dİ'nin önemli spor özelliklerini içeren çok boyutlu bir kavram olduğunu ve turistlerin kış sporları destinasyonlarının TZEN'i etkilediğini ortaya koymuştur. Kim (2018) Tayvan'daki çalışmalarında, Dİ ile TZEN arasında anlamlı etkilerin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Timur (2018), termal turistlerin hizmet kalitesi, Dİ algıları ve TZEN arasında olumlu etkilerin olduğunu ifade etmiştir. Pratminingsih vd. (2014)'e göre TZEN, turizm endüstrisinde işletmelerin hayatta kalması ve büyümesi için temel faktörlerden birisi olarak kabul edilmiştir. Turistlerin bir destinasyonu TZEN'i etkileyen faktörler arasında Dİ ve motivasyona dikkat çekmişlerdir. Araştırma ayrıca Dİ ve motivasyonunun turist tatminini etkilediğini göstermiştir. Ayrıca, tatminin de TZEN'ni doğrudan etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Li vd. (2018), deneyimli Çin'li turistlerin Kuzey Kore'ye ilişkin algıladıkları destinasyon imajındaki değişiklikleri ve Ocak 2016 nükleer testlerinin ardından ülkeyi TZEN'i incelemişlerdir. Sonuçlar, bazı Çinli turistlerin son krizden sonra Kuzey Kore'yi daha da gizemli bir ülke olarak gördüğünü ve bu durumun, onların ülkeyi TZEN'ni teşvik ettiğini göstermiştir.

Elde edilen bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₅: Destinasyon imajının, tekrar ziyaret etme niyeti üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.

3.6. Destinasyon İmajı/Tavsiye Etme Niyeti İlişkisi

Prayogo ve Kusumawardhani (2017), Dİ, hizmet kalitesi, TN ve TZEN arasındaki ilişkiyi Endonezya'nın batısındaki en uzak adalardan biri olan Sabang Adası'nı ziyaret eden turistlerden topladıkları verilerle incelemişlerdir. Araştırma sonuçları Dİ'nin, TN ve TZEN'i olumlu etkilediğini göstermiştir. Afshardoost ve Eshaghi (2020), Dİ'nin turistlerin davranışsal niyetlerini tahmin etmede önemli bir rol oynadığını ifade etmişlerdir. Araştırmada, Dİ'nin, TN üzerinde önemli etkisinin olduğu ifade edilmiştir. Shafiee vd. (2016), Foursquare'de Dİ'nin tüm boyutlarının, genel imaj üzerinde anlamlı ve pozitif etki yarattığını belirtmişlerdir. Melo vd. (2016), genel imajın, tatmini ve turistik destinasyona yönelik tavsiye ve/veya geri dönme niyetini etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada ayrıca tatminin, turistik destinasyonu tavsiye etme ve/veya geri dönme niyetini etkilediği sonucuna vurgu yapılmıştır. Öztürk ve Şahbaz (2017), Ilgaz Dağı Milli Parkını ziyaret eden bireyler üzerinde gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarında algılanan Dİ ile öğrencilerin TZEN ve TN arasında anlamlı etkilerin olduğunu ortaya koymuşlardır.

Elde edilen bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₆: Destinasyon imajının, tavsiye etme niyeti üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.

3.7. Destinasyon İmajı/Tatmin İlişkisi

Shafiee vd. (2016) genel imajın, tatmin üzerinde olumlu etkilere sahip olduğunu bulgulamışlardır. Chi ve Qu (2008), 345 tüketiciden elde edilen verilere dayanarak, Dİ'nin nitelik tatminini doğrudan etkilediği ayrıca Dİ ve nitelik tatmininin her ikisinin de genel tatminin doğrudan öncülleri olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Uslu ve İnanır (2020), Dİ'nin destinasyon tatmini üzerinde olumlu etkileri olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Puh (2014), Dİ'yi etkileyen faktörleri ve Dİ ile turizme yönelik tatmin arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma, Hırvatistan'ın Dubrovnik kentinde 705 turistten oluşan bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları, doğal kaynaklar, doğal çevre, ekonomik faktörler ve sosyal çevrenin yanı sıra turistik boş zaman, rekreasyon ve mekân atmosferinin sadece Dİ'yi pozitif etkilediğini göstermiştir. Araştırmada ayrıca, Dİ'nin, turist tatmini üzerinde pozitif etki yarattığı belirtilmiştir. Mohamad vd. (2011), Dİ'nin, turist tatminin öncülü olduğunu ve bunun da destinasyon sadakatine dönüştüğünü ifade etmişlerdir.

Elde edilen bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₇: Destinasyon imajının, tatmin üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.

3.8. Tatmin/Tekrar Ziyaret Etme Niyeti İlişkisi

Marinkovic vd. (2014), tam hizmet veren restoranlar için tatmin ve TZEN'nin öncüllerini araştırdıkları araştırmalarında 218 katılımcıya ulaşmışlardır. Toplanan verilere dayanarak, misafir tatmininin, bir müşterinin ilerleyen zamanlarda restoranı ziyaret etmede önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Seetanah vd. (2020), 1721 turist ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında turistlerin havaalanı hizmetlerinden tatmin yaşamalarının destinasyonu TZEN olasılığını önemli ölçüde arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Mannan vd. (2019), Bangladeş'in Dakka şehrinde bulunan 30 restorandan 600 katılımcı ile gerçekleştirdikleri araştırmada önemli sonuçlar elde etmişlerdir. Araştırmada, hizmet kalitesi, yemek kalitesi, atmosfer, diğer algılanan değer/fiyat değişkenlerinin müşteri tatmini üzerinde anlamlı pozitif etkileri olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca, müşteri tatmininin TZEN'i olumlu yönde etkilediği de tespit edilmiştir. Munawar vd. (2020) gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarında turist tatmininin, TZEN üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir.

Elde edilen bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₈: Tatminin, tekrar ziyaret etme niyeti üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.

3.9. Tatmin/Tavsiye Etme Niyeti İlişkisi

Kim (2018), Tayvan'daki çalışmalarında, tatmin ile TN arasında pozitif ilişki tespit etmiştir. Hong ve Yang (2009), kurumsal itibarın ve ilişkisel tatminin, müşterilerin olumlu TN'sini öngördüğü sonucuna ulaşmışlardır. Tripathi (2017), müşteri tatmininin hem sadakati hem de TN'yi anlamlı olarak etkilediğini belirtmiştir. Süer (2021), turistlerin TN ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi olan turist tatmininin ve hizmet kalitesinin, turistik destinasyonlar olarak kültürel miras alanlarının temel amaçları arasında yer aldığını ifade etmektedir. Mattila (2005), mobil hizmetleri kesintisiz kullanım deneyimine ilişkin hizmet kalitesi boyutlarını ve müşteri tatmini ile mobil internet hizmetlerini TN arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmada mobil ve sabit hat kullanıcılarından oluşan 778 anket değerlendirilmiştir. Araştırmada, mobil internet servislerini kullandıktan sonraki tatmin düzeyi, mobil internet servislerinin kullanımını teşvik etme niyeti ve mobil servislerin kullanımını tavsiye etme istekliliğinin birbiriyle güçlü bir şekilde ilişkili olduğu ifade edilmiştir.

Elde edilen bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₉: Tatminin, tavsiye etme niyeti üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.

3.10. Değişkenlerin Demografik Faktörlerle İlişkisi

Shabnam vd. (2022), sosyo-demografik değişkenlerin, unutulmaz turizm deneyimleri ile TZEN arasındaki ilişkideki düzenleyici etkilerini araştırmışlardır. 260 katılımcı ile gerçekleştirilen araştırmada cinsiyet ve ikamet edilen ülkenin önemli düzenleyici değişkenler olduğu tespit edilmiştir. Celik (2019), demografik değişkenlerden sadece cinsiyet değişkeninin turistlerin TZEN üzerinde anlamlı etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Shankar (2019), 448 turist ile gerçekleştirdiği araştırmada, turistlerin yaş, eğitim, meslek ve gelir gibi sosyo-demografik özelliklerinin algılanan Dİ üzerinde anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Shahriyar (2012), turist tatminini etkileyen faktörleri araştırdığı çalışmasında, genel turist tatmininin demografik özellikler, kültürel özellikler, seyahat davranış özellikleri ve bilgi kaynağı gibi bazı kontrol faktörlerine bağlı olarak önemli ölçüde farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Al-Ansi vd. (2019), erkek ve kadın müşteriler arasında tatmin ve helal gıda TN'sinin önemli ölçüde farklılaştığını ayrıca güvenin farklı eğitim ve medeni durum geçmişine sahip müşteriler arasında önemli ölçüde farklılık gösterdiği sonuçlarına ulaşmışlardır. Chang vd. (2022), 408 katılımcıdan elde edilen verilere göre eğitim düzeyi, cinsiyet, medeni durum, aylık gelir ve mesleğin, turistlerin seyahat davranışları üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Salleh vd. (2013), seyahat tatmini ile yaş grupları arasında anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Buna göre 50 yaş ve üzeri yaş grubunun daha yüksek tatmin yaşadıkları görülmüştür. Ersoy ve Tuğal (2018), turistlerin Dİ algıları ve UTD'nin demografik faktörleri (yaş, medeni durum ve eğitim) etkilediği ve anlamlı bir farklılık gösterdiğini ifade etmişlerdir.

Bireysel düzeydeki demografik faktörler ile değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin olabileceği gerçekleştirilen çalışmalar neticesinde düşünülmektedir. Bu bakımdan aşağıda sunulan hipotezler geliştirilmiştir.

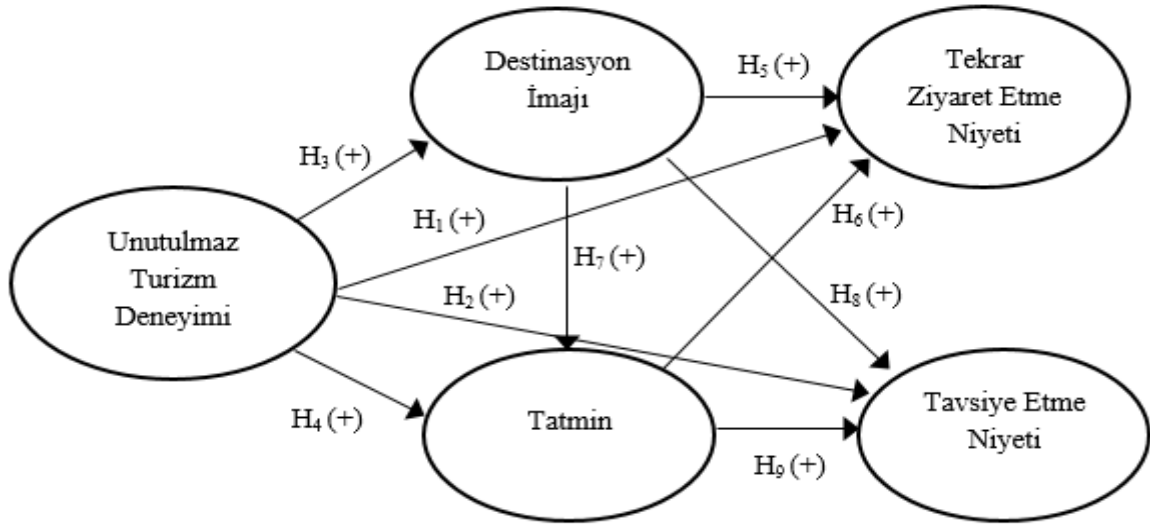
H₁₀: Unutulmaz turizm deneyimi; cinsiyet (H_{10a}), medeni durum (H_{10b}), eğitim (H_{10c}), yaş (H_{10d}), gelir durumuna (H_{10e}) göre farklılık göstermektedir.

H₁₁: Destinasyon imajı; cinsiyet (H_{11a}), medeni durum (H_{11b}), eğitim (H_{11c}), yaş (H_{11d}), gelir durumuna (H_{11e}) göre farklılık göstermektedir.

H₁₂: Tatmin; cinsiyet (H_{12a}), medeni durum (H_{12b}), eğitim (H_{12c}), yaş (H_{12d}), gelir durumuna (H_{12e}) göre farklılık göstermektedir.

H₁₃: Tekrar ziyaret etme niyeti; cinsiyet (H_{13a}), medeni durum (H_{13b}), eğitim (H_{13c}), yaş (H_{13d}), gelir durumuna (H_{13e}) göre farklılık göstermektedir.

H₁₄: Tavsiye etme niyeti; cinsiyet (H_{14a}), medeni durum (H_{14b}), eğitim (H_{14c}), yaş (H_{14d}), gelir durumuna (H_{14e}) göre farklılık göstermektedir.



Şekil 1. Araştırma Model Önerisi

4. Yöntem

Çalışma, UTD, Dİ, tatmin, TN ve TZEN arasındaki etkileri ölçmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini Antalya'yı ziyaret eden yerli turistler oluşturmaktadır.

Araştırma kapsamında Bingöl Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 13.12.2021 tarih ve 38561 sayılı yazı ile etik açıdan uygunluk onayı alınmıştır.

4.1. Örneklem

Araştırmada, verilerin toplanması sürecinde anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Evrenin geniş bir alanı kapsaması, araştırma verilerinin daha hızlı toplanması (Malhotra, 2004) ve evrenin tamamına ulaşılmasının zaman, maliyet ve fırsat açısından mümkün olmaması nedeniyle araştırmada bu yöntem tercih edilmiştir. Antalya, yerli ve yabancı birçok turist tarafından ziyaret edilen önemli bir turizm şehirdir. Şehir, farklı kültür daha fazla turiste ulaşmak adına araştırmacılara önemli bir fırsat sunmaktadır. Bu araştırmada yerli turistler hedef olarak seçildiğinden Antalya ili tercih edilmiştir. Böylelikle veri seti, nicelik ve nitelik olarak güçlendirilmek istenmiştir. Bu kapsamda veriler, çevrimiçi ortamlar aracılığıyla 14.12.2021-29.12.2021 tarihleri arasında dağıtılmış ve toplam 397 geçerli yanıt alınmıştır.

4.2. Ölçekler

Anket formu iki ana bölümle oluşturulmuştur. İlk bölümde katılımcılara ait demografik sorular ikinci bölümünde ise değişkenlere ait (UTD, Dİ, tatmin, TZEN ve TN) ifadeler yer verilmiştir. Çalışmada kullanılacak ölçeklerin İngilizce olması nedeniyle Türkçeye çevirme işlemleri gerçekleştirilmiştir. Alanında uzman akademisyenlerin görüş ve önerilerine başvurularak ölçek ifadeleri Türkçeye çevrilmiştir. Türkçeye çevrilen ifadeler tekrar İngilizceye çevrilerek ölçeklerin tutarlılıkları teyit edilmiştir. İşlemlerin ardından ölçeğin çalışmada kullanılmasına karar verilmiştir. Çalışmada ifadeler beşli likert tipi şeklinde katılımcılara yöneltilmiştir.

UTD değişkenine ait ifadelerin ölçümü için Kim (2018) tarafından uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Kullanılan ölçek beş ifadeden oluşmaktadır. (1) Bu turizm deneyiminden gerçekten

keyif aldım. (2) Bu turizm deneyimi sayesinde canlandım. (3) Bu turizm deneyiminde kendimle ilgili bir şeyler öğrendim. (4) Bir destinasyonun yerel kültürünü yakından deneyimleme şansım oldu. (5) Bu turizm deneyimi sırasında yeni bir şey (ör. yemek, aktivite vb.) deneyimledim.

Dİ değişkenine ait ifadelerin ölçümü için Souiden vd. (2017) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Sorular sekiz ifadeden oluşmaktadır. (1) Antalya güzel bir yerdir. (2) Antalya iyi bir altyapıya sahiptir (yollar, iletişim hizmetleri vb.). (3) Antalya, işletmeler için iyi bir yerdir. (4) Antalya iyi gelişmiş bir sanayi sektörüne sahiptir. (5) Antalya, yatırım yapmak için güvenli bir yerdir. (6) Antalya yüksek bir yaşam standardına sahiptir. (7) Antalya keyifli eğlence aktiviteleri sunmaktadır. (8) Antalya, sosyal ve kültürel olarak çeşitlidir.

Tatmin değişkenine ait ifadelerin ölçümü için Veasna vd., (2013) çalışmalarından üç ifadede değişken kullanılmıştır. (1) Bu seyahat deneyiminden tatmin oldum. (2) Bu seyahat deneyimi hakkında kendimi keyifli hissediyorum. (3) Bu seyahat deneyiminden keyif aldım.

TZEN'ye ait ifadelerin ölçümü için Kim vd. (2010) tarafından uyarlanan ölçek kullanılmıştır. TZEN'nin ölçümü üç maddeyi içermektedir. (1) Bir yıl içinde Antalya'yı tekrar ziyaret etmek istiyorum. (2) Bir yıl içinde Antalya'yı tekrar ziyaret etmeyi planlıyorum. (3) Bir yıl içinde Antalya'yı tekrar ziyaret etmek için çaba göstereceğim.

Tavsiye etme niyeti değişkenine ait ifadelerin ölçümü için Kim vd. (2010) tarafından uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Tavsiye etme niyeti ölçümü iki maddeyi içermektedir. (1) Bu gezide ziyaret ettiğim yerleri arkadaşlarıma/aileme tavsiye edeceğim. (2) Arkadaşlarımı ve/veya ailemi Antalya'yı ziyaret etmeye ikna edeceğim.

5. Bulgular

5.1. Demografik Bulgular

Araştırmada ilk etapta turistlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, mezuniyet ve gelir algılarını içeren demografik özellikler incelenmiştir. 397 kişi üzerinden katılımcıların yaş aralığının 25-34 arasında olduğu ve bu katılımcıların %21,4'ünü (n: 85) oluşturduğu bulgulanmıştır. Katılımcıların cinsiyetlerine bakıldığında %56,2'sinin erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Medeni durum incelendiğinde katılımcıların %56,7'sinin evli olduğu tespit edilmiştir. Bireylerin %45,8'i (n: 182) lisans mezunudur. Son olarak turistlerin gelir algılarına bakıldığında, katılımcıların %42,1'i (n: 167) orta düzeyde gelire sahip olduklarını belirtmişlerdir.

5.2. Veri Analizi

Araştırmada verilerin analiz edilmesi için Smart (PLS-SEM) uygulaması tercih edilmiştir. Hair vd. (2011), bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait etkilerin tahmini için Smart programının kullanılmasını önermektedir. Vinzi vd. (2010) yine benzer şekilde, zor ve gözlemlenemeyen gizil yapıların ölçülmesi, doğrudan ve dolaylı yolların belirlenmesi için en iyi yaklaşımın PLS-SEM olduğunu belirtmişlerdir. Bu nedenle, çalışma için bu yaklaşım seçilmiştir. Hair vd. (2014), Smart uygulamasında verilerin analizinin dışsal (ölçüm) model ve içsel (yapısal) model olarak iki aşamalı bir yaklaşımla gerçekleştiğini belirtmişlerdir. Dışsal modelde öncelikli olarak değişkenlere ait değerlerin güvenilirlik katsayıları (Cronbach Alpha-CA ve rho-A) hesaplanmaktadır. Değişkenlere ait iç tutarlılığın hesaplanması için bileşik güvenilirlik (CR), uyum geçerliliğini belirlemek için faktör yükleri ve açıklanan ortalama varyans (AVE), değerleri hesaplanmaktadır. Ayrım geçerliliğinin tespiti için ise HTMT testi uygulanmaktadır. Analiz içsel model aşamasında ise çoklu bağlantı (VIF), determinasyon katsayısı (R^2), etki büyüklüğü (f^2) ve yol katsayısı analizleri gerçekleştirilerek sonuçlandırılmaktadır.

6. Ölçüm Modeli Sonuçları

Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik testleri dışsal model aşamasında gerçekleştirilir (Çavuşoğlu, 2021a). Güvenilirlik ve iç tutarlılık değerlerinin 0,70'den büyük olması (Hair vd., 2019) beklenmektedir. Ayrıca uyum geçerliliği için beklenen değerlerin 0,50'den büyük olması gerekmektedir (Hair vd., 2014).

Elde edilen sonuçlar neticesinde güvenilirlik, iç tutarlılık ve uyum geçerliliklerine ait değerlerin önerilen sınırlar içinde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1. Güvenirlik, Faktör Yükleri, t ve AVE Değerleri Sonuçları

<i>Değişkenler</i>	<i>Faktör Yükleri</i>	<i>t-değerleri</i>	<i>CA</i>	<i>CR</i>	<i>rho_A</i>	<i>AVE</i>
<i>Unutulmaz Turizm Deneyimi</i>			0,912	0,934	0,916	0,739
Turizm Deneyimi 1	,821	26,982				
Turizm Deneyimi 2	,880	69,215				
Turizm Deneyimi 3	,864	51,454				
Turizm Deneyimi 4	,868	42,541				
Turizm Deneyimi 5	,864	50,103				
<i>Destinasyon İmajı</i>			0,934	0,946	0,936	0,685
Destinasyon İmajı 1	,837	45,349				
Destinasyon İmajı 2	,799	35,139				
Destinasyon İmajı 3	,848	45,325				
Destinasyon İmajı 4	,846	46,231				
Destinasyon İmajı 5	,841	46,666				
Destinasyon İmajı6	,802	37,594				
Destinasyon İmajı 7	,811	38,006				
Destinasyon İmajı 8	,837	46,573				
<i>Tatmin</i>			0,926	0,953	0,926	0,871
Tatmin 1	,926	91,277				
Tatmin 2	,938	113,639				
Tatmin 3	,935	115,223				
<i>Tekrar Ziyaret Etme Niyeti</i>			0,898	0,936	0,898	0,831
Tekrar Ziyaret 1	,909	79,188				
Tekrar Ziyaret 2	,918	93,764				
Tekrar Ziyaret 3	,907	71,824				
<i>Tavsiye Etme Niyeti</i>			0,900	0,952	0,904	0,909
Tavsiye Niyeti 1	,950	115,059				
Tavsiye Niyeti 2	,957	176,910				

Ölçeklere ait ayırım geçerliliklerinin belirlenmesi amacıyla HTMT testi (Hair vd., 2016) kullanılmıştır. Henseler vd. (2016) HTMT değerlerinin 1'den küçük olması gerektiğini belirtmişlerdir. Çalışmada tüm değerlerin 1'in altında olduğu ve ayırım geçerliliğinin sağlandığı tespit edilmiştir.

Tablo 2. HTMT Sonuçları

<i>Değişkenler</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Unutulmaz Turizm Deneyimi					
Destinasyon İmajı	0,515				
Tatmin	0,550	0,574			
TZEN	0,597	0,424	0,574		
TN	0,607	0,630	0,486	0,468	

Dışsal modelin incelenmesi son olarak uyum iyiliği değerleri incelenerek analiz edilmiştir. PLS-SEM uygulamasında uyum iyiliği değerleri SRMR ve NFI değerlerinden oluşmaktadır. Elde edilen sonuçlara göre SRMR değerinin 0,051 ile kritik değer olan 0,08'den (Hu ve Bentler, 1999) düşük çıktığı belirlenmiştir. NFI değeri için 1'e yakın bir değer (Hair vd., 2014) iyi uyum anlamına geldiği belirtilmiştir. Uyum iyiliği sonuçları neticesinde NFI değerinin 0,828 olduğu bulgulanmıştır. Elde edilen SRMR ve NFI değerlerine göre modelin uyum iyiliğine sahip olduğu görülmektedir.

6.1. Yapısal Model Sonuçları

Önceki bölümde, ölçüm modeli geçerliliği için önerilen tüm kriterlerin karşılandığı ve böylece iki aşamalı PLS-SEM değerlendirme sürecinin ilk aşamasının tamamlandığı görülmektedir. Bu bölümde ise sürecin ikinci aşaması sunulmaktadır. Yapısal model, VIF, R^2 , f^2 ve değişkenlere ait etkilerle ilgili hipotezlerin test edilen bölümünü kapsamaktadır (Çavuşoğlu, 2021b). Bu aşama, yapısal modelin doğrusallık problemi açısından kontrolü ile başlar ve yapısal modeldeki ilişkilerin ve yol katsayılarının değerlendirilmesi ile devam eder. Doğrusallık problemi açısından, Tablo 4, yapısal modeldeki yapıların VIF değerlerini sunmaktadır. Özellikle anket tekniği yoluyla toplanan verilerde, algı veya davranış ölçeği çalışmalarının, ortak yöntem yanlılığı sorunları ile karşılaştığı belirtilmektedir (Podsakoff ve Organ, 1986). Faktör düzeyinde 3'ten büyük bir VIF puanı olduğunda, bu hem doğrusallık probleminin hem de ortak yöntem yanlılığının göstergesidir (Diamantopoulos ve Sigauw, 2006). Modelde bu eşğin üzerinde VIF puanı bulunmadığından modelde doğrusallık ve yanlılık sorunu yaşanmamıştır (Tablo 3). VIF değerlerinin ardından modele ait değişkenlerin R^2 değerleri incelenmiştir. R^2 değeri değişkenler arasındaki açıklanma oranını vermektedir (Çavuşoğlu, 2021b). Elde edilen katsayılar neticesinde UTD'nin Dİ'yi açıklama oranı %23, tatmini açıklama oranı %36, TZEN'i açıklama oranı %45 ve TN'yi açıklama oranı %34 olarak bulgulanmıştır. Açıklama oranlarının ardından içsel model f^2 analizi ile devam etmiştir. f^2 analizi, değişkenlerin açıklama oranındaki paylarını temsil etmektedir. Elde edilen değerlerin 0,02'nin üzerinde olması açıklama oranının yeterli düzeyde olacağını göstermektedir (Cohen, 1988). Elde edilen sonuçlara göre f^2 değerlerinin yeterli açıklama etkilerine sahip olduğu belirlenmiştir (Tablo 3). Son olarak yapısal modelde hipotezlerin testine geçilmiş ve yol analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 3. Yol Analizi Sonuçları

Hipotezler Model	β	S.S.	t-değeri	p-değeri	R^2	VIF	f^2
H ₁ UTD>>TZEN	0,279	0,055	5,088	0,000***		1,472	0,097
H ₂ UTD>>TN	0,413	0,052	7,878	0,000***		1,472	0,178
H ₃ UTD>>Dİ	0,482	0,052	9,203	0,000***		1,000	0,303
H ₄ UTD>>TATMİN	0,326	0,051	6,381	0,000***		1,303	0,129
H ₅ Dİ>>TZEN	0,336	0,052	6,432	0,000***		1,531	0,134
H ₆ Dİ>>TN	0,096	0,048	2,012	0,045*	0,233	1,531	0,009
H ₇ Dİ>>TATMİN	0,379	0,047	8,108	0,000***	0,369	1,303	0,175
H ₈ TATMİN>>TZEN	0,201	0,062	3,234	0,001**	0,451	1,585	0,046
H ₉ TATMİN>>TN	0,182	0,062	2,936	0,003**	0,347	1,585	0,032

Gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli sonuçlarına göre, unutulmaz turizm deneyiminin tekrar ziyaret etme niyeti ($\beta_{\text{BHDTD}}>>\text{TZEN}=0,279$, $t=5,088$, $p<0,001$), tavsiye niyeti ($\beta_{\text{BHDTD}}>>\text{TN}=0,413$, $t=7,878$, $p<0,001$), destinasyon imajı ($\beta_{\text{BHDTD}}>>\text{Dİ}=0,482$, $t=9,203$, $p<0,001$) ve tatmin ($\beta_{\text{BHDTD}}>>\text{TATMİN}=0,326$, $t=6,381$, $p<0,001$) üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla H₁, H₂, H₃ ve H₄ hipotezleri kabul edilmiştir. Diğer yandan destinasyon imajının tekrar ziyaret etme niyeti ($\beta_{\text{Dİ}}>>\text{TZEN}=0,336$, $t=6,432$, $p<0,001$), tavsiye niyeti ($\beta_{\text{Dİ}}>>\text{TN}=0,096$, $t=2,012$, $p<0,05$) ve tatmin ($\beta_{\text{Dİ}}>>\text{TATMİN}=0,379$, $t=8,108$, $p<0,001$) üzerinde pozitif etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu bakımdan H₅, H₆ ve H₇ hipotezleri kabul edilmiştir. Son olarak tatminin tekrar ziyaret etme niyeti ($\beta_{\text{TATMİN}}>>\text{TZEN}=0,201$, $t=3,234$, $p<0,01$) ve tavsiye etme niyeti ($\beta_{\text{TATMİN}}>>\text{TN}=0,182$, $t=2,936$, $p<0,01$) üzerinde pozitif etkisinin olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla H₈ ve H₉ hipotezleri de kabul edilmiştir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda ölçülmesi hedeflenen fark testlerinin hangi testler ile hesaplanacağını belirlemek için normallik sonuçları incelenmiştir. Ölçek ifadelerine ait normallik sonuçlarını belirlemek için skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerleri hesaplanmıştır. Normal dağılımın var olabilmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ve +2 sınırları içerisinde olması (George ve Mallery, 2010) beklenmektedir. Gerçekleştirilen analizler neticesinde ifadelerin istenilen aralıklarda olduğu bulgulanmıştır. Normallik varsayımı sonucunda elde edilen veriler neticesinde araştırmada hipotezlerin test edilmesi için parametrik testler kullanılmıştır.

Gerçekleştirilen t testi sonucunda değişkenlerin cinsiyet ve medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Yaş, eğitim ve gelir durumu dikkate alındığında gerçekleştirilen ANOVA testi sonuçlarına göre eğitim durumunun benzer şekilde anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Yaş durumu dikkate alındığında ise anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir. Varyans homojenliği anlamlılık seviyesi 0,385 çıkmış ve bu doğrultuda Tukey HSD testi uygulanmıştır. Tablo-5'te sunulduğu üzere bireylerin tatmin değişkeni sorularına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, yaş değişkeni açısından 18-24 yaş ($\bar{X}= 4,20$) ile 35-44 yaş ($\bar{X}= 3,63$) aralığında olanlar arasında anlamlı farklılık göstermektedir. Bu sonuç genel olarak düşük ve orta yaştaki bireylerin tatmin olma durumlarının daha fazla olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 4. Bireylerin Yaş Açısından İncelenmesine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları (ANOVA)

Otantik Liderlik Boyutları	Bağımsız Değişkenler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Farklılık
UTD	Yaş Levene: 1.440	Gruplar Arası	,943	5	,189	,350	0,882	
		Grup İçi	210,769	391	,539			
		Toplam	211,712					
Dİ	Yaş Levene: 5.992	Gruplar Arası	4,567	5	,913	1,373	0,234	
		Grup İçi	260,187	391	,665			
		Toplam	264,754					
Tatmin	Yaş Levene: 1.055	Gruplar Arası	12,173	5	2,435	2,858	0,015*	18-24 ile 35-44 arasında
		Grup İçi	333,083	391	,852			
		Toplam	345,256					
TZEN	Yaş Levene: 4.019	Gruplar Arası	4,465	5	,893	1,101	0,359	
		Grup İçi	317,068	391	,811			
		Toplam	321,533					
TN	Yaş Levene: 1.677	Gruplar Arası	16,260	5	3,252	3,662	0,003**	18-24, 35-44,45-54 ile 65 ve üzeri arasında
		Grup İçi	347,224	391	,888			
		Toplam	363,484					

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

Benzer şekilde bireylerin tavsiye etme niyeti ile yaş durumu dikkate alındığında anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir. Varyans homojenliği anlamlılık seviyesi 0,139 çıkmış ve bu doğrultuda Tukey HSD testi uygulanmıştır. Bireylerin tavsiye etme niyeti değişkeni sorularına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları incelendiğinde yaş değişkeni açısından 18-24 yaş ($\bar{X}= 4,36$), 35-44 yaş ($\bar{X}= 3,68$), 45-54 yaş ($\bar{X}= 3,79$) ile 65 ve üzeri yaş ($\bar{X}= 3,74$) aralığında olanlar arasında anlamlı farklılıklar görülmektedir. Bu sonuç hemen hemen bütün yaş gruplarında tavsiye etme niyetinin olabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 5. Bireylerin Gelir Açısından İncelenmesine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları (ANOVA)

Otantik Liderlik Boyutları	Bağımsız Değişkenler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Farklılık
UTD	Yaş Levene: .641	Gruplar Arası	1,525	4	,381	,711	0,585	
		Grup İçi	210,187	392	,536			
		Toplam	211,712					
Dİ	Yaş Levene: 4,287	Gruplar Arası	2,809	4	,702	1,051	0,381	
		Grup İçi	261,944	392	,668			
		Toplam	264,754					
Tatmin	Yaş Levene: 1,857	Gruplar Arası	1,589	4	,397	,453	0,770	
		Grup İçi	343,667	392	,877			
		Toplam	345,256					
TZEN	Yaş Levene: 2,427	Gruplar Arası	4,648	4	1,162	1,437	0,221	
		Grup İçi	316,885	392	,808			
		Toplam	321,533					
TN	Yaş Levene: 2,170	Gruplar Arası	15,294	4	3,823	4,304	0,002**	Düşük, Orta ile Yüksek arasında
		Grup İçi	348,190	392	,888			
		Toplam	363,484					

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

Gelir durumu dikkate alındığında gerçekleştirilen ANOVA testi sonuçlarına göre anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir. Bireylerin tavsiye etme niyeti ile gelir durumu dikkate alındığında anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir. Varyans homojenliği anlamlılık seviyesi 0.072 çıkmış ve bu doğrultuda Tukey HSD testi uygulanmıştır. Tablo 5’te sunulduğu üzere bireylerin tavsiye etme niyeti değişkeni sorularına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, gelir değişkeni açısından düşük ($\bar{X}= 3,49$), orta ($\bar{X}= 3,89$) ile yüksek ($\bar{X}= 4,06$) gelir algısı aralığında olanlar arasında anlamlı farklılıklar görülmektedir. Bu sonuç genel olarak orta ve yüksek gelir grubuna ait olan bireylerin tavsiye etme niyeti olasılıklarının daha fazla olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Gerçekleştirilen fark testleri neticesinde H_{10} , H_{11} ve H_{13} hipotezlerinin kabul edilmediği ve H_{12} ve H_{14} hipotezlerinin kısmen kabul edildiği (H_{12d} , H_{14d} ve H_{14e}) tespit edilmiştir.

7. Sonuç ve Öneriler

Çalışmada UTD, TN ve TZEN, tatmin, Dİ arasındaki ilişki incelenmiş, belirlenen model önerisi doğrultusunda Smart PLS 3 kullanılarak belirli sonuçlara ulaşılmıştır.

Çalışmada UTD’nin sırasıyla TZEN, TN, Dİ ve tatmin üzerinde pozitif etkisi olduğu görülmüştür. Dolayısıyla önerilen model doğrultusunda oluşturulan H_1 , H_2 , H_3 ve H_4 hipotezleri kabul edilmiştir. Sonuçlar, literatürde yer alan ve değişkenler arası ilişkileri inceleyen çalışmalarla tutarlılık içermektedir (Kim vd., 2010; Kim, 2018; Zhang vd., 2018; Sharma ve Nayak, 2019; Chen vd., 2021; Stavrianea ve Kamenidou, 2022). Buna göre turistler turizm deneyimlerinden gerçekten keyif aldıklarında, yeni bir şeyler öğrendiklerinde, yerel kültürle olan etkileşimden olumlu deneyimlere sahip olduklarında ve deneyim sürecinde yeni şeyler öğrendiklerinde deneyimlerinin hatırlanabilirliği artacaktır (Kim, 2018). Bu nedenle turizm yöneticilerinin pazarlama faaliyetlerinde ve hizmet süreçlerinde sadece deneyimlere odaklanmalarından ziyade, deneyimlerin hatırlanabilirliğine odaklanmaları daha önemli görülmektedir. Zira hatırlanabilir turizm deneyimleri turistlerin davranışsal niyetlerini (TZEN ve TN vs.) olumlu yönde etkilemektedir. Deneyimlerin hatırlanabilirliği turizm sürecinin öncesinde (örn. tur bileti alırken tur operatörüyle gerçekleşen bir diyalog) sonrasında (örn. destinasyonun restoran ortamının ambiyansına hayran olunması) gerçekleşebilir ancak özellikle hatırlanabilir deneyimler yoğun olarak deneyim sırasında oluşacağından ve hizmetin eşanlı tüketilebilir doğasından dolayı turizm yöneticilerinin deneyimlere ilişkin geribildirimleri anında elde etmeleri yararlı olabilir. Bu kapsamda turizm deneyimleri hatırlanabilir olduğunda, turistlerin destinasyona ilişkin imaj algıları artacak ve deneyimlerinden keyif almaları olanaklı olacaktır. Ayrıca turistler destinasyonu gelecekte TZEN ve başkalarına TN’ye sahip olacaklardır. Bu durum destinasyonlara yeni müşteriler kazandıracığından hem rekabet avantajı hem de daha fazla gelir elde etme olanağı oluşturacaktır.

Çalışmada ulaşılan diğer sonuçlar destinasyon imajına ilişkindir. Buna göre Dİ’nin, TZEN, tatmin ve TN üzerinde pozitif etkisi olduğu görülmüştür. Dolayısıyla H_5 , H_6 ve H_7 hipotezleri kabul edilmiştir. Bu sonuçlar literatürde değişkenler arası ilişkiyi inceleyen çalışmalarla tutarlılık içermektedir (Chi ve Qu, 2008; Hallmann vd., 2015; Shafiee vd., 2016; Prayogo ve Kusumawardhani, 2017). Buna göre turistler destinasyonun hizmet kalitesine, eğlence ve konaklamaya, destinasyonun mimarisine, çalışanların ilgisine vs. yönelik olumlu algılara sahip olduklarında tatmin yaşayacaklardır. Aynı zamanda turistlerin gelecekte aynı destinasyonu TZEN güçlenecek ve bu durum turizm pazarlamacılarının daha az maliyetli ve zahmetsiz pazarlama faaliyetleri ile mevcut müşterileri elde tutmalarına olanak sağlayacaktır. Olumlu imaj algılarına sahip turistler, destinasyonu başkalarına tavsiye ederek yöneticilerin pazarlama çabalarına destek sağlayabilirler. Özellikle gelişen teknoloji ile turistlerin çevrimiçi iletişim kanallarıyla olumlu düşünce ve deneyimlerini daha geniş kitlelere ulaştırmaları mümkün olduğundan turizm yöneticilerinin destinasyona yönelik olumlu tutum ve niyetlere sahip olan turistlerin deneyimlerini yansıtabilecekleri çevrimiçi platformlar veya sosyal ağlar geliştirmeleri yararlı olacaktır.

Çalışmada tatminin, TZEN ve TN üzerinde pozitif etkisi olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu sonuçlar da literatürle tutarlılığa sahiptir (Hong ve Yang, 2009; Marinkovic vd., 2014; Seetanaah vd., 2020). Buna göre turistler turizm deneyimlerinden tatmin yaşadıklarında gelecekte aynı turizm organizasyonunu tekrar ziyaret edecek veya gezi boyunca ziyaret ettiği yerleri veya konakladığı destinasyonu arkadaşları ve/veya ailesine tavsiye edecektir. Bu bakımdan turizm yöneticilerinin deneyimlerin hatırlanabilir olması kadar tatmine de odaklanmaları yararlı olacaktır. Bu kapsamda hizmet kalitesine odaklanması ve turistlere beklentilerine eşdeğer ya da üzerinde bir performans sunulması için gerekli çalışmaların istinasız yapılması önerilmektedir. Mesela çalışanların eğitimlerine odaklanması, işyerlerinde yeni teknolojilerin kullanılması, menülerin zenginleştirilmesi vs. kısaca tatmini arttıracak değişik uygulamalara başvurulması, yapılabilecek çalışmalar arasında gösterilebilir.

Çalışmada incelenen UTD, Dİ, tatmin, TZEN ve TN değişkenleri ile demografik özellikler (cinsiyet, medeni durum, eğitim, yaş, gelir durumu) arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Gerçekleştirilen analizler neticesinde şaşırtıcı olarak hiçbir değişkenin cinsiyet, medeni durum ve eğitime göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu sonuç literatürle kısmen tutarlılık içermektedir. Celik (2019), cinsiyet değişkeni dışında yaş, eğitim, meslek ve gelir grupları gibi diğer demografik özelliklerin TZEN’de etkili faktörler olarak belirlenmediği sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Kim vd. (2015), Amerika Birleşik Devletleri'nin güneybatısındaki bir yemek festivalinde 419 katılımcıdan toplanan verilere dayanarak tatmin, katılım, TZEN ve algılanan değer tüm değişkenlerinde önemli ölçüde farklı olduğunu ifade etmiştir. Buna ek olarak demografik faktörlerden cinsiyet, yaş, eğitim, gelir veya ırk açısından belirgin bir farklılık olmadığı sonucu elde edilmiştir. Esu ve Arrey (2009), turistlerin genel tatmini ile kültürel festival nitelikleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, uyruk istihdam durumunun genel turist tatmininde anlamlı bir farklılığa yol açmadığını sadece kişisel gelirin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmada, turist tatmini ile yaş demografik özelliği arasında anlamlı farklılıkların olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer ifadeyle yaş değişkeni açısından 18-24 yaş ile 35-44 yaş aralığında olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuç, her iki yaş aralığı kategorisindeki katılımcıların daha fazla tatmine sahip olduklarını göstermektedir. Çalışmada ayrıca katılımcıların tavsiye etme niyeti değişkeni cevap ortalamaları ile 18-24 yaş, 35-44 yaş, 45-54 yaş ile 65 ve üzeri yaş aralığında olanlar arasında anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç hemen tüm yaş gruplarının tavsiye etme niyetine sahip olacağını göstermektedir. Çalışmada son olarak tavsiye etme niyeti değişkeni cevap ortalamaları ile düşük, orta ve yüksek gelir algısı aralığında olanlar arasında anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Turistlerin verdikleri yanıtların ortalamaları dikkate alındığında orta ve yüksek gelir grubuna ait olan bireylerin tavsiye etme niyeti olasılıklarının daha yüksek olabileceği konusunda bir fikir sunmaktadır. Elde edilen sonuçlar literatürle kısmen tutarlılık içermektedir. Salleh vd. (2013), seyahat tatmini ile yaş grupları arasında anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre 50 yaş ve üzeri yaş grubunun daha yüksek tatmin yaşadıkları görülmüştür. Kato (2022), genç neslin sosyal ağlarda daha yüksek düzeyde tavsiye etme niyeti gösterdiğini ifade etmektedir. Mehran ve Olya (2020) çalışmasında sunduğu ilk modelde, düşük gelirli, deneyimli, genç, düşük eğitilmiş ve yüksek düzeyde tatmin, duygu, genel imaj ve algılanan kalite ve düşük alternatif çekiciliği algısına sahip erkeklerin kanal tekne turlarını önerme olasılığının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın ikinci modelinde ise genç, daha az eğitilmiş, düşük gelirli ve daha önce yüksek düzeyde memnuniyet, duygu, genel imaj ve algılanan kalite deneyimi olan bekar kadınların kanal tekne turlarını başkalarına çok güçlü şekilde tavsiye edeceği sonuçlarına ulaşılmıştır. Yıldız ve Kılıç (2016), yerli turistlerin Kapadokya algısının TZEN ve TN davranışı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirdikleri araştırma sonuçları arasında katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, otel türü, Kapadokya’ya geliş amacı, geliş sıklığı, seyahat organizasyon şekli ve kalış süresi değişkenleri açısından anlamlı farklılıklar olduğunu ifade etmişlerdir. Elde edilen sonuçlar, turizm yöneticilerinin demografik faktörlere eğilim göstermelerinin önemini ortaya koymaktadır.

Araştırma sonuçlarına bağlı olarak turizm yöneticileri tatmini arttırmak adına 18-24 yaş ile 35-44 yaş aralığında olanlar arasındaki grup dışındaki diğer gruplara yönelik yararlı stratejiler geliştirmeleri önerilmektedir. Araştırma sonuçlarına göre orta yaşın üzerindeki turistlerin daha az tatmin yaşadıkları görülmektedir. Turizm yöneticilerince bu yaş aralığındaki turistlerin beklentilerine odaklanması, beklentilerin üzerinde hizmet kalitesi sunulması tatmini arttırmak adına yararlı bir strateji olacaktır. Tatmin, öznel bir değerlendirme içerdiğinden orta yaş üzeri turistlere yönelik pazar araştırmaları yapılması tatmin yaratmada önemli olacaktır. Araştırma hemen tüm yaş gruplarının tavsiye etme niyetine sahip olduklarını göstermektedir. Bu turizm yöneticileri için oldukça önemli bir sonuçtur. Özellikle orta yaş üzerindeki turistlerin daha az tatmin yaşadıkları sonucu dikkate alınır, turizm yöneticilerinin tatmini arttırmak yoluyla tavsiye etme niyetlerini güçlendirebilecekleri görülmektedir. Ayrıca her yaş grubundaki turistlerin tavsiyelerinin kendi akranları üzerinde daha belirgin bir etki yaratması muhtemel olduğundan tavsiye etmeyi arttıracak iletişim kanallarının artırılması yararlı bir strateji olacaktır.

Araştırma sonuçları ayrıca düşük gelir gruplarının tavsiye etme niyetlerinin daha az olduğunu ortaya koymaktadır. Bu kapsamda turizm yöneticilerinin düşük gelir grubunu hedefleyen pazarlama stratejileri geliştirmeleri önerilmektedir. Böylelikle turistlerin tavsiye etme niyet ve davranışlarını arttırabilmeleri olanaklı olacaktır. Bu gelir grubuna ait turistlerin tavsiye etme niyet ve davranışlarının arttırılması adına destinasyonlarda konaklama sıklıklarını arttıracak yöntemler geliştirmek (örneğin daha düşük fiyat vs.) turistlerin tavsiye niyet ve davranışlarının artmasına yardımcı olabilir. Ayrıca iletişim olanaklarının arttırılması ve müşteri geri bildirimlerine önem verilmesi uygulanabilecek stratejiler arasında gösterilebilir.

8. Sınırlılıklar ve Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler

Araştırmada önerilen model kapsamlı bir model olup özellikle unutulmaz turizm deneyimlerinin etkilerine yönelik kapsamlı sonuçlar içermektedir. Araştırma kapsamında UTD, Dİ, tatmin, TZEN ve TN arasındaki ilişki incelenmekle birlikte gelecekteki araştırmalara sadakat gibi davranışsal sonuçların eklenmesi modelin öngörülerinin güçlenmesine katkı sağlayabilir. Ayrıca ileride yapılacak çalışmaların farklı kültür ve coğrafyalarda gerçekleştirilmesi önerilen modele ilişkin öngörülerini arttıracak aynı zamanda sonuçların karşılaştırılmasına da katkı sağlayacaktır. Çalışmanın en önemli sınırının örneklem açısından sadece Antalya ilini ziyaret eden turistlerden veri toplanması olduğu ifade edilebilir.

Kaynaklar

- Abubakar, A. M., Ilkan, M., Al-Tal, R. M. ve Eluwole, K. K. (2017). eWOM, revisit intention, destination trust and gender. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 31, 220-227.
- Adhikari, A. ve Bhattacharya, S. (2016). Appraisal of literature on customer experience in tourism sector: review and framework. *Current Issues in Tourism*, 19(4), 296-321.
- Afshardoost, M. ve Eshaghi, M. S. (2020). Destination image and tourist behavioural intentions: A meta-analysis. *Tourism Management*, 81, 104154.
- Ahsanah, U. ve Artanti, Y. (2021). The role of memorable tourism experiences in the relation between city image and visitor engagement toward re-visit intention to Yogyakarta city. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(1), 56-70.
- Al-Ansi, A., Olya, H. G. ve Han, H. (2019). Effect of general risk on trust, satisfaction, and recommendation intention for halal food. *International Journal of Hospitality Management*, 83, 210-219.
- Ali, F., Ryu, K. ve Hussain, K. (2016). Influence of experiences on memories, satisfaction and behavioral intentions: A study of creative tourism. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 33(1), 85-100.

- Amenuvor, F. E. ve Tark, L. H. (2020). The effect of pre-purchase WOM seeking behavior on the WOM intention. *Journal of Marketing Studies*, 28(2), 15-30.
- Arslan, A. ve Şimşek, G. (2022). Unutulmaz turizm deneyimlerinin sosyal medya paylaşım davranışı ve genel memnuniyet aracılığıyla davranışsal niyetlere etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 744-762.
- Azis, N., Amin, M., Chan, S. ve Aprilia, C. (2020). How smart tourism Technologies affect tourist destination loyalty. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*, 11(4), 603-625.
- Berli, A. ve Martin, J. D. (2004). Factors influencing destination image. *Annals of tourism research*, 31(3), 657-681.
- Biesok, G. ve Wyród-Wróbel, J. (2011). Customer satisfaction-Meaning and methods of measuring. *Marketing and Logistic Problems in the Management of Organization, Wydawnic two Akademii Techniczno-Humanistycznej W Bielsku-Bialej, Bielsko-Biala*, 23-41.
- Chang, H. M., Yen-Chen, H. ve Shi-Hui, P. A. (2022). Study on the Effect of Different Demographic Variables on Tourists' Tourism Behavior in Dajia Jenn Lann Temple. *International Journal of Research in Tourism and Hospitality (IJRTH)*, 8(1), 16-26.
- Celik, D. (2019). Revisit intention of tourists by demographic profiles: The case of bartin. *Feb-Fresenius Environmental Bulletin*, 6675.
- Chen, H. ve Rahman, I. (2018). Cultural tourism: An analysis of engagement, cultural contact, memorable tourism experience and destination loyalty. *Tourism Management Perspectives*, 26, 153-163.
- Chen, L.-H., Wang, M.-J.S. ve Morrison, A.M. (2021). Extending the memorable tourism experience model: a study of coffee tourism in Vietnam. *British Food Journal*, 123(6), 2235-2257.
- Chen, X., Cheng, Z. F. ve Kim, G. B. (2020). Make it memorable: Tourism experience, fun, recommendation and revisit intentions of Chinese outbound tourists. *Sustainability*, 12(5), 1904.
- Chi, C. G. Q. ve Qu, H. (2008). Examining the structural relationships of destination image, tourist satisfaction and destination loyalty: An integrated approach. *Tourism management*, 29(4), 624-636.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2nd Ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Crompton, J. L. (1979). An assessment of the image of Mexico as a vacation destination and the influence of geographical location upon that image. *Journal of travel research*, 17(4), 18-23.
- Çavuşoğlu, S. (2021a). Yeşile Boyama ve Yeşil Satın Alma Davranışı Arasındaki İlişkide Yeşil Marka İmajı ve Yeşil Marka Sadakatinin Aracılık Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2146-2161.
- Çavuşoğlu, S. (2021b). Yeşil Reklam ve Yeşil Marka Farkındalığın Yeşil Müşteri Tatmini Üzerindeki Etkisi: Yeşil Satın Alma Davranışının Aracılık Rolü. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 20(3), 1355-1374.
- Dagustani, D., Kartini, D., Oesman, Y. M. ve Kaltum, U. (2018). Destination image of tourist: Effect of travel motivation and memorable tourism experience. *Etikonomi*, 17(2), 307-318.
- Demir, S. ve Demirel, E. Ü. (2019). Bir Deneyimi Unutulmaz Kılan Unsurlar Nedir? Unutulmaz Turizm Deneyimi Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 661-682.
- Diamantopoulos, A. ve Siguaw, J. A. (2006). Formative versus reflective indicators in organizational measure development: A comparison and empirical illustration. *British journal of management*, 17(4), 263-282.
- Dias, C. ve Dias, V. (2019). Memorable tourism experience design an effective destination marketing tool. *Anatolia*, 30(4), 626-628.
- Ersoy, M. ve Tuğal, F. N. (2018). Türkiye'yi ziyaret eden Rus turistlerin destinasyon imaj algılamaları ve hatırlanabilir turizm deneyimleri üzerine bir araştırma. *Artubilim: Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 64-78.

- Esu, B. B. ve Arrey, V. M. E. (2009). Tourists' satisfaction with cultural tourism festival: A case study of Calabar Carnival Festival, Nigeria. *International journal of business and management*, 4(3), 116-125.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). SPSS for Windows Step BysStep: A Simple Guide and Reference. Allyn & Bacon, Baston, USA.
- Hair, J. F., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-152.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M. ve Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L. ve Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *Europeanbusinessreview*, 26(2), 106-121.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Matthews, L. M. ve Ringle, C. M. (2016). Identifying and treating unobserved heterogeneity with FIMIX-PLS: Part I–method. *European Business Review*, 28(1), 63-76.
- Hallmann, K., Zehrer, A. ve Müller, S. (2015). Perceived destination image: An image model for a winter sports destination and its effect on intention to revisit. *Journal of Travel Research*, 54(1), 94-106.
- Han, H., Back, K. J. ve Barrett, B. (2009). Influencing factors on restaurant customers' revisit intention: The roles of emotions and switching barriers. *International journal of hospitality management*, 28(4), 563-572.
- Harun, A., Obong, A., Kassim, A. W. M. ve Lily, J. (2018). The effects of destination image and perceived risk on revisit intention: A study in the South Eastern Coast of Sabah, Malaysia. *E-review of Tourism Research*, 15(6), 540-559.
- Henseler, J., Hubona, G. ve Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: Updated guidelines. *Industrial Management and Data Systems*, 116(1), 2-20.
- Hong, S. Y. ve Yang, S. U. (2009). Effects of reputation, relational satisfaction, and customer-company identification on positive word-of-mouth intentions. *Journal of Public Relations Research*, 21(4), 381-403.
- Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1999). Cut off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Huang, S. ve Hsu, C. H. (2009). Effects of travel motivation, past experience, perceived constraint, and attitude on revisit intention. *Journal of travel research*, 48(1), 29-44.
- Ilieska, K. (2013). Customer Satisfaction Index-as a Base for Strategic Marketing Management. *TEM Journal*, 2(4), 327-331.
- Jang, S. S. ve Feng, R. (2007). Temporal destination revisit intention: The effects of novelty seeking and satisfaction. *Tourism management*, 28(2), 580-590.
- Jiewanto, A., Laurens, C. ve Nelloh, L. (2012). Influence of service quality, university image, and student satisfaction toward WOM intention: A case study on Universitas Pelita Harapan Surabaya. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 40, 16-23.
- Kato, T. (2022). Consumer response tendency and its implications for satisfaction and recommendation intention. *Journal of Global Scholars of Marketing Science*, 32(2), 269-284.
- Kement, Ü. ve Çavuşoğlu, S. (2017). Hafızaya yönelik müşteri deneyimlerinin müşteri sadakatine etkisi: yeşil oteller örneği. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(8), 172-194.
- Keskin, E., Sezen, N. ve Dağ, T. (2020). Unutulmaz turizm deneyimi, müşteri memnuniyeti, tekrar ziyaret ve tavsiye etme niyeti arasındaki ilişkiler: kapadokya bölgesini ziyaret eden turistlere yönelik araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 7(2), 239-264.
- Kim, J. H. (2014). The antecedents of memorable tourism experiences: The development of a scale to measure the destination attributes associated with memorable experiences. *Tourism management*, 44, 34-45.

- Kim, Y. H., Duncan, J. ve Chung, B. W. (2015). Involvement, satisfaction, perceived value, and revisit intention: A case study of a food festival. *Journal of culinary science & technology*, 13(2), 133-158.
- Kim, J. H. (2018). The impact of memorable tourism experiences on loyalty behaviors: The mediating effects of destination image and satisfaction. *Journal of Travel Research*, 57(7), 856-870.
- Kim, J. H., Ritchie, J. B. ve McCormick, B. (2012). Development of a Scale to Measure Memorable Tourism Experiences. *Journal of Travel Research*, 51(1), 12-25.
- Kim, J. H., Ritchie, J. R., B. ve Tung, V. W. S. (2010). The effect of memorable experience on behavioral intentions in tourism: A structural equation modeling approach. *Tourism Analysis*, 15(6), 637-648.
- Kim, S. E., Lee, K. Y., Shin, S. I. ve Yang, S. B. (2017). Effects of tourism information quality in social media on destination image formation: The case of Sina Weibo. *Information and management*, 54(6), 687-702.
- Li, F., Wen, J. ve Ying, T. (2018). The influence of crisis on tourists' perceived destination image and revisit intention: An exploratory study of Chinese tourists to North Korea. *Journal of destination marketing & management*, 9, 104-111.
- Liu, H., Meng-Lewis, Y., Ibrahim, F. ve Zhu, X. (2021). Superfoods, süper healthy: Myth or reality? Examining consumers' repurchase and WOM intention regarding superfoods: A theory of consumption values perspective. *Journal of Business Research*, 137, 69-88.
- Mahdzar, M., Shuib, A., Ramachandran, S. ve Afandi, S. H. M. (2015). The role of destination attributes and memorable tourism experience in understanding tourist revisit intentions. *American-Eurasian Journal of Agricultural and Environmental Sciences (Tourism and Environment, Social and Management Sciences)*, 15, 32-39.
- Mahrous, A. A. ve Hassan, S. S. (2017). Achieving superior customer experience: An investigation of multichannel choices in the travel and tourism industry of an emerging market. *Journal of Travel Research*, 56(8), 1049-1064.
- Malhotra, N.K. (2004). *Marketing Research an Applied Orientation* (4. Edition). Pearson Prentice Hall, New Jersey.
- Mannan, M., Chowdhury, N., Sarker, P. ve Amir, R. (2019). Modeling customer satisfaction and revisit intention in Bangladeshi dining restaurants. *Journal of Modelling in Management*, 14(4), 922-947.
- Marinkovic, V., Senic, V., Ivkov, D., Dimitrovski, D. ve Bjelic, M. (2014). The antecedents of satisfaction and revisit intentions for full-service restaurants. *Marketing Intelligence and Planning*, 32(3), 311-327.
- Mattila, A. (2005). Relationship between seamless use experience, customer satisfaction and recommendation. *Problems and Perspectives in Management*, 3(1), 96-108.
- Mehran, J. ve Olya, H. G. (2020). Canal boat tourism: Application of complexity theory. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 53, 101954.
- Melo, H. M. P., Moniz, A. I. A. ve Silva, F. (2016). Tourist destination image and consumer behaviour: The case of the Azores. *CEEApLA-A-Working Paper Series*, 1-9.
- Melon, M. P. A., Fandos-Herrera, C. ve Sarasa, R. G. (2021). Analysis of antecedents and consequences of memorable tourist experiences (MTEs): A Spanish case study. *Journal of Vacation Marketing*, 20(10), 1, 15.
- Mohamad, M., Ali, A. M. ve Ab Ghani, N. I. (2011). A structural model of destination image, tourists' satisfaction and destination loyalty. *International journal of business and management studies*, 3(2), 167-177.
- Munawar, M. M., Hurriyati, R., Sultan, M. A. ve Suarsa, S. H. (2020). Satisfaction and revisit intention of tourists in Bandung. In *Advances in Business, Management and Entrepreneurship* (pp. 284-290). CRC Press.
- Olsen, S. O. (2007). Repurchase Loyalty: The Role of Involvement and Satisfaction. *Psychology and Marketing* 24(4), 315-341.

- Öztürk, Y. ve Şahbaz, R. P. (2017). Algılanan destinasyon imajının tekrar ziyaret niyeti ve tavsiye davranışı üzerine etkisi: Ilgaz Dağı Milli Parkı'nda bir araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(2), 3-21.
- Pine, B. J. ve Gilmore, J. H. (1998). Welcome to the experience economy. Harvard Business Review. Reprint 98407
- Podsakoff, P. M. ve Organ, D. W. (1986). Self-Reports in organizational research: Problems and prospects, *Journal of Management*, 12(4), 531-544.
- Pratminingsih, S. A., Rudatin, C. L. ve Rimenta, T. (2014). Roles of motivation and destination image in predicting tourist revisit intention: A case of Bandung-Indonesia. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 5(1), 19-24.
- Prayogo, R. R. ve Kusumawardhani, A. (2017). Examining relationships of destination image, service quality, e-WOM, and revisit intention to Sabang Island, Indonesia. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 5(2), 89-102.
- Puh, B. (2014). Destination image and tourism satisfaction: The case of a Mediterranean destination. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(13), 538-544.
- Rather, R. A. (2020). Customer experience and engagement in tourism destinations: the experiential marketing perspective. *Journal of Travel and Tourism Marketing*, 37(1), 15-32.
- Ratih, N.S. ve Naili, F. (2020). The Effect of Destination Image, Memorable Tourism Experience with Second Order Construct towards Revisit Intention: Study in Karimunjawa National Park. In Proceedings of the 2nd International Conference on Inclusive Business in the Changing World (ICIB 2019), pages 538-543.
- Razak, I., Nirwanto, N. ve Triatmanto, B. (2016). The impact of product quality and price on customer satisfaction with the mediator of customer value. *IISTE: Journal of Marketing and Consumer Research*, 30, 59-68.
- Salleh, M., Omar, K., Yaakop, A. Y. ve Mahmmod, A. R. (2013). Tourist satisfaction in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, 4(5), 221-226.
- San Martín, H. ve Del Bosque, I. A. R. (2008). Exploring the cognitive-affective nature of destination image and the role of psychological factors in its formation. *Tourism management*, 29(2), 263-277.
- Seetanah, B., Teeroovengadam, V. ve Nunkoo, R. (2020). Destination satisfaction and revisit intention of tourists: does the quality of airport services matter?. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 44(1), 134-148.
- Shahrivar, R. B. (2012). Factors that influence tourist satisfaction. *Journal of Travel and Tourism Research (Online)*, 12(1), 61-79.
- Shankar, S. R. (2019). The impact of tourists' sociodemographic characteristics on perceived destination image. *IUP Journal of Brand Management*, 16(2), 26-44.
- Shafiee, M. M., Tabaeian, R. A. ve Tavakoli, H. (2016, April). The effect of destination image on tourist satisfaction, intention to revisit and WOM: An empirical research in Foursquare social media. In *2016 10th International Conference on e-Commerce in Developing Countries: with focus on e-Tourism (ECDC)* (pp. 1-8). IEEE.
- Shabnam, S., Quaddus, M., Ali, M. ve Shanka, T. (2022). Memorable Tourism Experience: Formative Conceptualization and tests of Socio-demographic Moderators. *Tourism Analysis*, 27(3), 409-415.
- Sharma, P. ve Nayak, J. K. (2019). Understanding memorable tourism experiences as the determinants of tourists' behaviour. *International Journal of Tourism Research*, 21(4), 504-518.
- Souiden, N., Ladhari, R. ve Chiadmi, N. E. (2017). Destination personality and destination image. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 32, 54-70.
- Stavrianea, A. ve Kamenidou, I.(E). (2022). Memorable tourism experiences, destination image, satisfaction, and loyalty: An empirical study of Santorini Island. *EuroMed Journal of Business*, 17(1), 1-20.

- Süer, S. (2021). The relationship between tourist satisfaction and service quality with recommendation intention: Study of a cultural heritage site. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 9(2), 710-724.
- Tasci, A. D. ve Gartner, W. C. (2007). Destination image and its functional relationships. *Journal of travel research*, 45(4), 413-425.
- Timur, B. (2018). Service Quality, Destination Image and Revisit Intention Relationships at Thermal Tourism Businesses, *Journal of Gastronomy Hospitality and Travel*, 1(1), 38-48.
- Tripathi, G. (2017). Customer satisfaction and word of mouth intentions: testing the mediating effect of customer loyalty. *Journal of Services Research*, 17(2), 1-16.
- Tung, V. W. S. ve Ritchie, J. B. (2011). Exploring the essence of memorable tourism experiences. *Annals of tourism research*, 38(4), 1367-1386.
- Tiwari, A. V., Bajpai, N., Singh, D. ve Vyas, V. (2021). Antecedents of hedonism affecting memorable tourism experience (MTE) leading to revisit intention in tourists. *International Journal of Tourism Cities*.
- Um, S., Chon, K. ve Ro, Y. (2006). Antecedents of revisit intention. *Annals of tourism research*, 33(4), 1141-1158.
- Uslu, A. ve İnanır, A. (2020). Destinasyon İmajının Destinasyon Memnuniyetine Etkisi ve Destinasyonun Algılanan Kalitesinin Aracı Rolü: Manavgat Örneği, *BMIJ*, 8(2), 1753-1776.
- Ünal, A. ve Bayar, S.B. (2020). Destinasyonlara İlişkin Hatırlanabilir Deneyimlerin Turistlerin Tekrar Seyahat Niyetlerine Etkileri: Side Örneği. *Uluslararası Türk Dünyası Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 1-13.
- Van Tonder, E., Petzer, D. J., Van Vuuren, N. ve De Beer, L. T. (2018). Perceived value, relationship quality and positive WOM intention in banking. *International Journal of Bank Marketing*, 36(7), 1347-1366.
- Veasna, S., Wu, W. Y. ve Huang, C. H. (2013). The impact of destination source credibility on destination satisfaction: The mediating effects of destination attachment and destination image. *Tourism Management*, 36, 511-526.
- Vinzi, V. E., Trinchera, L. ve Amato, S. (2010). PLS path modeling: from foundations to recent developments and open issues for model assessment and improvement. *Handbook of partial least squares*, 47-82.
- Wei, C., Zhao, W., Zhang, C. ve Huang, K. (2019). Psychological factors affecting memorable tourism experiences. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 24(7), 619-632.
- Wong, J. W. C., Lai, I. K. W. ve Tao, Z. (2019). Memorable ethnic minority tourism experiences in China: a case study of Guangxi Zhuang Zu. *Journal of Tourism and Cultural Change*, 17(4), 508-525.
- Yang, Z. ve Peterson, R. T. (2004). Customer perceived value, satisfaction, and loyalty: The role of switching costs. *Psychology and marketing*, 21(10), 799-822.
- Yıldız, S. B. ve Kılıç, S. N. (2016). Kültür Turizmine Katılan Yerli Turistlerin Kapadokya Algısının Tekrar Ziyaret Etme ve Tavsiye Etme Davranışı Üzerindeki Etkisi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (53), 166-185.
- Yoon, S. J. (2012). A social network approach to the influences of shopping experiences on e-wom. *Journal of Electronic Commerce Research*, 13(3), 213-223.
- Yu, C. P., Chang, W. C. ve Ramanpong, J. (2019). Assessing visitors' memorable tourism experiences (MTEs) in forest recreation destination: A case study in Xitou nature education area. *Forests*, 10(8), 636.
- Zhang, H., Wu, Y. ve Buhalis, D. (2018). A model of perceived image, memorable tourism experiences and revisit intention. *Journal of destination marketing and management*, 8, 326-336.



İşyeri Nezaketsizliğinin Psikolojik Sermaye Üzerine Etkisine İlişkin Bir Araştırma



A Study on the Effect of Workplace Incivility on Psychological Capital

Mustafa TAŞLIYAN*

Bilge GÜLER**

Serpil İMER***

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1205145>

Makale Bilgileri

Makale Türü:

Araştırma
Makalesi

Geliş Tarihi:

15.11.2022

Kabul Tarihi:

02.02.2023

© 2023 İKTİSAD

Tüm hakları
saklıdır.



Öz

Bu çalışmada, işyeri nezaketsizliğinin psikolojik sermaye ve boyutları üzerine etkisini araştırmak amaçlanmıştır. İşyeri nezaketsizliği, yönetici ve iş arkadaşı tarafından uygulanan nezaketsizlik olarak ele alınmıştır. Bu amaçla Mersin ili ve Erdemli ilçesinde bulunan iki alışveriş merkezinin çalışanları üzerine anket uygulanmış ve 377 gözleme ulaşılmıştır. Elde edilen veriler SPSS kullanılarak frekans, güvenilirlik, geçerlilik, korelasyon ve regresyon analizleri ile test edilmiştir. Araştırma bulguları, işyeri nezaketsizliğinin psikolojik sermaye boyutlarından öz-yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarını negatif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. En güçlü etki ise yönetici nezaketsizliği ile dayanıklılık boyutu arasında çıkmıştır. Buna göre özellikle yöneticiler tarafından uygulanan nezaketsizliğin çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyini azalttığı görülmüştür. Bu çalışmada, boyutlar bazında etki incelenerek işyeri nezaketsizliğinin azaltılması ve psikolojik sermayenin artırılması ile ilgili öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Yönetici nezaketsizliği, iş arkadaşı nezaketsizliği, psikolojik sermaye.

Article Info

Paper Type:

Research Paper

Received:

15.11.2022

Accepted:

02.02.2023

© 2023 JEBUPOR

All rights
reserved.



Abstract

This study is aimed at investigating the effect of workplace incivility on psychological capital and its dimensions. Workplace incivility is handled as incivility practiced by the supervisor and co-workers. For this purpose, a questionnaire was applied to the employees of two shopping malls in Mersin province and Erdemli district, and 377 observations were made. The obtained data were tested with frequency, reliability, validity, correlation, and regression analyses using SPSS. Research findings revealed that workplace incivility negatively affects the self-efficacy, resilience, and optimism dimensions of psychological capital. The strongest effect was found between the supervisor's incivility and resilience dimensions. According to this, it was seen that the incivility applied by the supervisors decreased the psychological resilience level of the employees. In this study, this effect was examined on the basis of dimensions, and suggestions were made to reduce workplace incivility and increase psychological capital.

Keywords: Supervisor incivility, co-worker incivility, psychological capital.

Atf/ to Cite (APA): Taşlıyan, M., Güler, B. ve İmer, S. (2023). İşyeri nezaketsizliğinin psikolojik sermaye üzerine etkisine ilişkin bir araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(20), 198-216. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1205145>

* ORCID Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, mustafatasliyan@hotmail.com

** ORCID Sorumlu yazar, Dr. Öğr. Üyesi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Bor MYO, Tapu ve Kadastro Bölümü, bilgeeguler@gmail.com

*** ORCID Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, serpillimerr@gmail.com

Extended Abstract

Introduction and Research Questions & Purpose:

The aim of this study is to examine the effect of workplace incivility on employees' psychological capital levels. Workplace incivility is handled as both workplace incivility originating from supervisors and workplace incivility practiced by co-workers. The main question of the research is whether the incivility of supervisors and co-workers has an effect on psychological capital dimensions (self-efficacy, hope, resilience, and optimism).

Literature Review:

İşıkay and Taslak (2021), as a result of the content analysis on workplace incivility, determined that the research on workplace incivility has increased over the years, quantitative research is in the majority, the sample of bank employees, especially health workers, is preferred more, and international scales are used more. In addition, in twenty-seven studies examining workplace incivility as an independent variable, it was determined that the effects on job satisfaction, intention to leave, employee performance, stress level, and burnout were investigated. When the literature is examined, it is seen that there are limited studies on determining the effect of workplace incivility on psychological capital, especially in the domestic literature. In the foreign literature, these two issues are examined together with other variables and generally focused on the regulatory role of psychological capital. As a result, it can be stated that the number of studies focusing on the effect of workplace incivility on psychological capital dimensions is limited and that the strength and degree of this effect are not clearly understood. In this study, the direction and strength of this effect will be determined by analyzing the data obtained from the sample of shopping mall employees and by contributing to the literature.

Methodology:

For the purposes of the research, a questionnaire was applied to the employees of two shopping centers located in Mersin province and Erdemli district. Using the convenience sampling method, 377 usable questionnaires were obtained. The scale developed by Cortine et al. (2001) was used to measure the level of workplace incivility in the study. This scale consists of seven expressions and one dimension. The scale developed by Luthans et al. (2007) was used to measure the psychological capital levels of the participants. This scale consists of 24 expressions and 4 sub-dimensions (self-efficacy, hope, resilience, and optimism). The data obtained as a result of the survey application were tested for frequency, reliability, validity, correlation, and regression using SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

Results and Conclusions:

As a result of the simple regression analysis conducted to test the hypotheses of the research, it was determined that workplace incivility (supervisor and co-worker incivility) negatively affected psychological capital dimensions (self-efficacy, resilience, and optimism). In particular, it was determined that the negative effect of supervisors' incivility on resilience was higher and that 19.9% of the change in resilience level was explained by supervisors' incivility. Accordingly, it can be stated that as the incivility of the supervisors increases, the psychological resilience levels of the employees will decrease, and they will have difficulty coping with stressful situations and difficulties. For this reason, it can be suggested that supervisors should not behave rudely, do not underestimate or exclude employees, not use unprofessional terms when addressing them, trust them, and care about them in order not to adversely affect the resilience levels of the employees. It was revealed that supervisors' incivility negatively affected self-efficacy (13.5%) and optimism (10.9%), respectively, after the resilience dimension. It is important that supervisors do not act rudely in order for employees to be confident in themselves, realize their goals, and believe that they can be successful in the future. It was determined that workplace incivility applied by co-workers had a negative effect on resilience (17.2%), self-efficacy (17.1%), and optimism (16.3%), respectively. In future studies, it can be suggested that the effects of workplace incivility on psychological capital and important organizational outputs be revealed in different sectors and with a larger sample.

1. Giriş

Günümüzde popüler hale gelmiş kavramlardan biri olan nezaketsizlik, bir başkası için aşağılayıcı, kaba ve moral bozucu olarak kabul edilen davranışları tanımlamak için kullanılmaktadır. Nezaketsizlik davranışlarının bazıları sözlü iken (küçümseyici yorumlar yapmak gibi) diğerleri daha sessiz olup küçük sabotaj, beden dili ve jestler gibi farklı şekillerde meydana gelmektedir (Roter, 2019: 16). İşyeri nezaketsizliği ise işyeri normlarını ihlal ederek, hedefe zarar vermek için belirsiz bir niyetle yapılan düşük yoğunluklu sapma davranışı olarak tanımlanmaktadır (Tamunomiebi ve Akubueze, 2021: 26).

Günümüzde değişen iş yaşamı koşulları, bireyleri üstün performans göstermeye ve rekabet etmeye zorlamaktadır. İşgörenler artan talep ve zorluklar karşısında bunu kişiler arası ilişkilerine yansıtarak çevrelerine nezaketsiz davranışlarda bulunabilmektedirler. Çalışma ortamında işgörenler arasında çeşitli sebeplerle sergilenen nezaketsiz davranışlar olarak algılanan işyeri nezaketsizliği, olumsuz bir örgüt iklimine işaret etmekte ve çözülmesi gereken bir sorun olarak değerlendirilmektedir (Kanten, 2014: 22). Çalışanların iş ortamındaki artan stresi nedeniyle kasıtlı veya kasıtsız olarak başkalarına karşı kaba davranışlarda bulunma eğiliminde olması, işyeri nezaketsizliği konusunu daha popüler hale getirmektedir (Ellahi vd., 2021: 1331).

Nezaketsiz davranışlara maruz ya da seyirci kalan çalışanların zamanla psikolojik ve fiziksel olarak bu durumdan etkilenecekleri ve bu durumun olumlu işyeri davranışlarını azaltacağı ifade edilebilir. Çünkü nezaketsiz davranışlara maruz kalan çalışanların, karşı tepki göstermesi üretkenlik karşısı iş davranışına neden olacak ve bu durum örgütün performansını, verimliliğini, iş süreçlerinin kalitesini olumsuz etkileyecektir. Bu nedenle ihmal edilen veya önemsiz olarak görülen nezaketsiz davranışların, sürekli hale gelmesi durumunda ortaya çıkarabileceği olumsuz sonuçların önlenmesi adına örgütlerde yönetilmesi ve engellenmesi, saygı kurallarının temel alındığı bir kültürün oluşturulması gerekmektedir (Baran ve Giderler Karavelioğlu, 2022: 2250-2251). Çalışan davranışları; örgütlerin üretkenliğini, verimliliğini ve etkinliğini önemli ölçüde etkilediğinden büyüyen bir iş ortamında çalışan davranışlarına daha fazla önem verilmektedir. Çalışan davranışları, olumlu ve olumsuz davranışlar olarak sınıflandırılabilir. Olumlu davranışlar örgütün başarısına katkıda bulunurken olumsuz davranışlar örgüte zarar vermektedir (Preena ve Janadari, 2021: 477). Örgütsel bağlamda olumsuz davranışlardan biri olan işyeri nezaketsizliği, örgütün başarısına olumlu katkı yapan işyeri davranışlarını azaltabilir. Bir örgütün mevcut rekabet avantajının ana temellerinden biri olan psikolojik sermaye (Vilariño del Castillo ve Lopez-Zafra, 2022: 154) ise örgütün başarısına katkı yapabilecek olumlu bir kavramdır. Bu kavram insan merkezli yaklaşımların artan öneminden dolayı ortaya çıkmış olup bir çalışanın ne kadar umutlu, dayanıklı, kendine güvenen ve iyimser olduğunu göstermektedir (Sharma ve Sharma, 2015: 60). Nezaket kurallarının temel alındığı bir kültürün oluşturulması ve nezaketsiz davranışların azaltılması ile çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri artırılabilir. Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olması; bilişsel, duygusal ve fiziksel olarak işe adanmalarına, iş çevresine uyum sağlamalarına, iş yaşamındaki sorunların üstesinden gelebilmelerine, iş streslerinin azalmasına ve daha yüksek performans göstermelerine yardımcı olabilmektedir (Yeni ve Sezici, 2022: 2382). Dolayısıyla çalışanların psikolojik sermayelerinin yüksek düzeyde olabilmesi için işyeri nezaketsizliği algılarının incelenmesinin önem taşıdığı söylenebilir.

İş hayatında nezaketsizliğin örgütsel açıdan olumsuz sonuçlara yol açtığı ve önlenmesi gerektiği belirtilmektedir. Bu nedenle nezaketsizliğin bulaşıcı bir hastalık gibi örgüt atmosferini sarmadan nedenlerinin ve etkilerinin anlaşılması önemlidir (Küçük ve Çakıcı, 2018b: 77). Türkçe literatür açısından yeni sayılabilecek bir kavram olan işyeri nezaketsizliğinin farklı açılardan ve farklı örneklerle araştırılması ilgili alana ışık tutacaktır. Işıkyay ve Taslak (2021), işyeri nezaketsizliği üzerine yaptıkları içerik analizi sonucu; işyeri nezaketsizliği ile ilgili yapılan araştırmaların yıllar geçtikçe arttığını, nicel araştırmaların çoğunlukta olduğunu, başta sağlık çalışanları olmak üzere banka çalışanları örneklerinin daha çok tercih edildiğini ve uluslararası ölçeklerin daha çok kullanıldığını saptamışlardır. Ayrıca işyeri nezaketsizliğinin bağımsız değişken olarak incelendiği

yirmi yedi araştırmada en çok iş tatmini, işten ayrılma niyeti, işgören performansı, stres düzeyi ve tükenmişlik üzerine etkileri araştırılmıştır. Bu çalışmada ise işyeri nezaketsizliği; yönetici nezaketsizliği ve iş arkadaşı nezaketsizliği şeklinde ele alınarak psikolojik sermaye ve boyutları üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmıştır. Kültürden kültüre nezaketsizlik algısı değiştiği için (Küçük ve Çakıcı, 2018a: 378) Türkiye’de işyeri nezaketsizlik algısının psikolojik sermaye üzerindeki etkisi merak uyandırmıştır. Literatür incelendiğinde, işyeri nezaketsizliğinin psikolojik sermaye üzerindeki etkisini tespit etmeye ilişkin özellikle yerli yazında sınırlı sayıda araştırma yapıldığı (Çetin, 2021; Baran ve Giderler Karavelioğlu, 2022), yabancı literatürde ise bu iki konunun başka değişkenlerle birlikte incelendiği ve genellikle psikolojik sermayenin düzenleyici rolüne odaklanıldığı görülmüştür (Al-Zyoud ve Mert, 2019; Woo ve Kim, 2020; Butt ve Yazdani, 2021). Sonuç olarak, işyeri nezaketsizliğinin psikolojik sermaye boyutları üzerine etkisine odaklanan araştırma sayısının sınırlı olduğu, bu etkinin gücünün ve derecesinin net olarak anlaşılmadığı ifade edilebilir. Bu konuyu alışveriş merkezi (AVM) çalışanları örneklemini üzerinde araştıran ampirik bir araştırmaya ise rastlanmamıştır. Bu çalışmada, AVM çalışanları örnekleminde elde edilen verilerin analizi ile bu etkinin yönü ve gücü tespit edilerek literatüre katkıda bulunulacaktır. Bu kapsamda öncelikle değişkenlerle ilgili kavramsal bilgiye, daha sonra hipotezlerin oluşturulmasına ilişkin bilgilere yer verilerek araştırmanın yöntemi ve bulguları sunulacaktır.

2. Teorik Çerçeve

2.1. İşyeri Nezaketsizliği

Nezaket ve nezaketsizlik kavramlarının net tanımlarını vermek oldukça zordur. Ülkeler çok uluslu hale geldikçe ve çeşitlenmeye devam ettikçe, bireylerin bu terimlerin kesin bir tanımını bulmaları bir zorluk haline gelmiştir. Bir kültürün veya bireyin medeni davranış olduğuna inandığını, diğerleri medeni olmayan bir davranış olarak görebilir. Örneğin, birinin komik bulduğu bir şakayı, bir başkası rahatsız edici bulabilir. Davranış algısı durumsaldır ve konuyla ilgili sınırları ve yönergeleri net bir şekilde belirlemek zordur (Roter, 2019: 17-18). Anderson ve Pearson (1999) tarafından kavramsallaştırılan işyeri nezaketsizliği (Küçük ve Çakıcı, 2018a: 367), modern çalışma ortamında başkalarına zarar vermek için belirsiz bir niyetle, düşük süreklilik düzeyinde yapılan işlevsiz bir davranış türü olarak tanımlanmaktadır (Alias vd., 2020: 356). İşyeri nezaketsizliği, bireylerin görgü kurallarını ihlal etme eğilimini gösteren, olumsuz davranış türleri içerisinde en profesyonel şekilde sergilenen davranışları kapsamaktadır (Kanten, 2014: 13). Nezaketsizlik, hedef alınan kişi ya da kişilere bilinçli olarak ve genellikle zarar verme amacıyla yöneltilen işyeri şiddeti ve taciz gibi anti-sosyal (Gök, vd., 2019: 107) davranış biçimlerinden, yoğunluk düzeyi ve belirsiz zarar verme niyeti bakımından ayrılmaktadır (Megeirhi, 2017: 42).

Nezaketsizlik davranışı, organizasyonlar içinde birçok farklı biçim alabilir. Bu tür davranışlar, kasıtsız veya arkasında bir sebep olabilmektedir. Nezaketsizlik, tipik olarak hafif bir saldırganlık biçimidir. İşyerinde nezaketsizlik örnekleri arasında kapıları çarpmak, fısıldayarak konuşmalar yapmak, toplantılar sırasında mesajlaşmak veya telefon görüşmeleri yapmak ve diğer insanların zamanını basitçe göz ardı etmek sayılabilir (Roter, 2019: 23). Başkalarını küçümseme, görmezden gelme veya profesyonelce davranmama (Megeirhi, 2017: 41), çalışma ortamında hoş olmayan ve küçük düşüren not veya e-mailler yollama, birbirinin kuyusunu kazma, birbirini dışlama, konuşurken söz kesme, kötü bir ses tonu ile hitap etme, dedikodu yapma, selamlaşmaktan kaçınma, özel hayata müdahale etme, başkasının özel eşyalarını karıştırma ve telefon konuşmalarını dinleme gibi davranışlar da işyeri nezaketsizliği kapsamında yer almaktadır (Kanten, 2014: 13). Hangi davranışların işyeri nezaketsizliği kapsamında olduğu tartışma konusu olmakla birlikte işyeri nezaketsizliği aşağılama, azarlama, selam vermeme, dışlama, görmezden gelme, küçümseme ve düşmanca bakma gibi pek çok davranışa uzanan geniş bir yelpazeye sahiptir (Küçük ve Çakıcı, 2018b: 76). Örgütlerde nezaketsizlik yavaş yavaş içeri girmekte, yayılmakta ve örgütün tüm katmanlarına nüfuz edebilmektedir. Bu davranışlar başta rahatsız edici olarak algılanmaz ancak

tekrarlanırsa bireyleri rahatsız etmeye başlayabilir. Bu davranışlar genellikle kötülük anlamına gelmez. Bununla birlikte, bu davranışların ilk başta nasıl iyi huylu görüldüğünü ve daha sonra nasıl kontrolden çıktığını ve uygun şekilde ele alınmadığında daha büyük bir soruna dönüştüğünü görmek mümkündür. Bu tür davranışlar, bireyleri olumsuz etkileyebilir ve olumsuz davranışların artmasına neden olabilir. İşyerindeki pek çok kişi için nezaketsizlik, göz ardı edilmesi kolay olabilecek daha az belirgin bir davranıştır. Ancak bu tür davranışlar çalışanların moralini ve bağlılığını olumsuz etkilediği için önemsenmelidir (Roter, 2019: 16-23).

İşyeri nezaketsizliği bireysel ve kurumsal performansı olumsuz etkilediği, medeni ve saygılı bir işyerinin yaratılmasına engel olduğu için (Estes ve Wang, 2008: 218) hem bireyler hem de kurumlar açısından olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Roter'e (2019) göre verimlilik kaybı, güven kaybı ve incinmiş duygular, bireylerin algılarında değişiklik ve personel devrinde artış nezaketsizliğin olumsuz sonuçları arasındadır. Hem örgütlerde hem de toplum içerisinde bireylerin bilinçli veya bilinçsiz bir şekilde nezaketsiz davranışlarda buldukları görülmektedir. Özellikle yoğun çalışma koşulları sebebiyle bireylerin nezaketsiz davranışlar gösterebileceği belirtilmektedir. İşyeri nezaketsizliği birçok olumsuz davranışın başlangıç noktasıdır. Bu nedenle işyeri nezaketsizliğinin nedenleri ve sonuçlarının araştırılması önemlidir (Baran ve Giderler Karavelioğlu, 2022: 2236). İşyeri nezaketsizliği istemeyerek yapılsa bile başkalarına zarar veren düşük yoğunluklu davranıştır. Nezaketsiz davranışların görmezden gelindiği veya normalleştirildiği durumlarda, bu olumsuz davranışlar kurum içine yerleşebilir ve daha zararlı muamele türlerinin ortaya çıkmasına sebep olur. Bu nedenle nezaketsiz davranış konusu önemli görülmektedir. Nezaketsizlik üstesinden gelinmesi gereken örgütsel ve yönetsel bir sorundur (Küçük ve Çakıcı, 2018b: 76). Kuruluşlar, daha fazla üretken olmaları için sağlıklı bir öğrenme ortamı yaratmaya odaklanmalıdır. Buna karşılık, çalışanlar için stresli durumlar olduğunda, olumsuz duygularını göstermek için medeni olmayan davranışlarda bulunma eğiliminde olmaktadır (Ellahi vd., 2021: 1340). Ellahi vd. (2021) Pakistan'da bankacılık sektöründe yaptıkları araştırma sonucu; işkoliklik, iş talepleri ve sosyal desteğin iş stresinin anlamlı yordayıcıları olduğunu, iş stresinin ise bu değişkenler ile işyeri nezaketsizliği arasında anlamlı bir aracı olduğunu belirlemişlerdir.

2.2. Psikolojik Sermaye

Psikoloji, bir zamanlar esas olarak akıl hastalığının tedavisi ile ilgilenen bir alan olarak kabul edilirken psikolojide yeni bir yaklaşımın tanınması ve pozitif psikoloji olarak adlandırılması 21. yüzyılın başında olmuştur. Pozitif psikoloji, bireylerin tam potansiyellerini gerçekleştirmelerine ve daha üretken ve anlamlı bir yaşam sürmelerine yardımcı olan güçlü yönler ve üstünlüklerin bilimsel bir çalışmasıdır. Tüm bakış açısını değiştiren iki yeni pozitif psikoloji, Pozitif Örgütsel Bilim (POS) ve Pozitif Örgütsel Davranış (POB) dalı zamanla gelişmiştir (Sharma ve Sharma, 2015: 61-62):

- Pozitif Örgütsel Bilim: Kriz dönemlerinde faaliyet kapasitesini kolaylaştıran organizasyon ve üyelerinin olumlu sonuçları, süreçleri ve nitelikleri ile esas olarak ilgilenen bir araştırma alanıdır.
- Pozitif Örgütsel Davranış: İş performansını iyileştirmek amacıyla esas olarak çalışanın ölçülebilir pozitif psikolojik yeteneklerine odaklanan alandır.

POB teorileri aracılığıyla öznel mutluluk, duygusal zekâ, duygusal emek gibi birçok kavram tanımlanmış ve bu alana en son eklenen üye ise Psikolojik Sermaye kavramı olmuştur (Sharma ve Sharma, 2015: 62). Psikolojik sermaye, bir bireyin olumlu psikolojik gelişim durumudur ve öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık boyutlarıyla karakterize edilmektedir (Luthans vd., 2007: 3). Psikolojik sermaye faktörlerinin nasıl etkileşime girdiğine dair bir örnek, hedeflerine ulaşmak için gerekli güce ve yollara sahip olan umutlu kişilerin daha fazla motive olacakları ve olumsuzlukların üstesinden gelebilecekleri ve dolayısıyla daha dirençli olacakları olabilir. Kendine güvenen kişiler umutlarını, iyimserliklerini ve dayanıklılıklarını, hayatlarının belirli alanlarındaki belirli görevlere aktarabilecek ve uygulayabileceklerdir (Luthans vd., 2007: 19). Bu dört özelliğin herhangi bir

zamanda bireyde geliştirilebileceğine inanılmaktadır. Bu dört yapının hem tek tek hem de psikolojik sermayenin birleşik yapısı olarak faydalı etkilerinin olduğu belirtilmektedir (Setar vd., 2015: 1-2). Psikolojik sermaye; özellikle motivasyon, yaratıcı düşünme ve azim gerektiren baskı altındaki ve stresli bir hizmet ekonomisinde önemlidir. Başka bir deyişle, çalışanlar kendileri ve birlikte çalıştıkları meslektaşları hakkında kendilerini iyi hissettiklerinde kuruluşlar daha iyi performans göstermektedir (Pryce Jones, 2010: 8).

Psikolojik sermayenin boyutlarını oluşturan öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık (Luthans, vd., 2007) ile ilgili bilgiler aşağıda sunulmaktadır.

Öz-Yeterlilik: Zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı üstlenmek ve göstermek için kendine güvenmeyi ifade etmektedir. Öz-yeterliliğe sahip insanlar; yüksek hedefler belirlerler, zor görevleri seçerler, meydan okumaktan hoşlanırlar, kendilerini motive edebilirler, hedeflerine ulaşmada gerekli çabayı gösterirler ve engellerle karşılaştıklarında sebat ederler. Bu özellikler yüksek yeterliliğe sahip bireyleri bağımsız olarak geliştirme ve uzun süreler boyunca çok az dış girdiyle bile etkili bir şekilde performans gösterme kapasitesiyle donatır (Luthans vd., 2007).

Umut: Umut, hedeflere doğru sebat etmek ve gerektiğinde yolları hedeflere yönlendirmek anlamına gelmekte ve günlük dilde yaygın olarak kullanılmaktadır. Ancak psikolojik bir güç olarak umudun ne olduğu ve umutlu birey, grup ve örgütlerin özelliklerinin neler olduğu konusunda birçok yanlış algılamaya vardır. Birçoğu, umutla hüsnükuruntuyu, doğrulanmamış bir olumlu tutum, duygusal bir yükseliş ve hatta bir yanılsama ile karıştırmaktadır. İçinde yaşadığımız zaman periyodu, kuruluşların yenilik ve üretkenlik eğrisinin en üstünde kalabilmek için işgücü umutlarını büyütmenin tüm avantajlarından yararlanmalarını gerektirmektedir. Umut inşa etmenin avantajı, liderler ve yöneticiler adına kayda değer bir çaba ve disiplin olmaksızın rakipler tarafından taklit edilmesinin zor olmasıdır, bu da onu kalıcı bir rekabet avantajı haline getirir (Luthans vd., 2007). Umut daha geniş bir alana yönelik beklenti iken öz-yeterlilik ise belli bir alana ve o alandaki çabalara yönelik inançla ilgilidir (Erkmen ve Esen, 2012: 57).

İyimserlik: İyimserlik, gelecekte olumlu ve arzu edilen sonuçlar bekleme olarak tanımlanmakla birlikte çok daha fazlasını ifade etmektedir. Psikolojik sermaye iyimserliği, yalnızca gelecekte iyi şeylerin olacağını tahmin etmekle ilgili olmayıp olumlu veya olumsuz, geçmiş, şimdi veya gelecek gibi belirli olayların neden oluştuğunu açıklamak için kullanılan nedenlere ve yüklemelere bağlıdır. Örneğin, olumlu olaylara odaklanmak için çok fazla zaman ve enerji harcanabilir, fakat bunlar iyimser bir anlatım tarzıyla yorumlanmazsa yine de kötümser tarafta olunabilmektedir (Luthans vd., 2007: 87). Psikolojik sermaye iyimserliği, bir çalışanın neler yapabileceğini veya yapamayacağını dikkate alan gerçekçi bir yapı olarak kabul edilmekte, bu nedenle iyimserlik öz yeterlilik ve umudun temelini oluşturmaktadır (Sharma ve Sharma, 2015: 62).

Dayanıklılık: Dayanıklılık, adaptasyona veya gelişmeye yönelik ciddi tehditler halinde iyi sonuçlarla nitelendirilen bir olgu türünü ifade etmektedir (Masten, 2001: 228). Dayanıklılık basit adaptasyonun ötesine geçmekte, ancak temel insan adaptasyon sistemlerinde bulunan kaynakları içeriyor gibi görünmektedir. Basit ama doğru terimlerle dayanıklılık; toparlanma, sıkıntı, belirsizlik, çatışma, başarısızlık ve hatta olumlu değişim, ilerleme ve artan sorumluluktan sonra toparlanmak için pozitif psikolojik kapasitedir. Diğer olumlu psikolojik kapasiteler gibi, dayanıklılığın da klinik çalışmalarda, özellikle çocuk psikopatolojisinde derin kökleri vardır. Başlarda, dayanıklılığın yalnızca birkaç kişinin sahip olduğu olağanüstü, özel bir hediye olduğu düşünülmekteydi (Luthans, 2002: 702). Sıra dışı olanı anlama arayışı olarak başlayan şey, sıradan olanın gücünü ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle dayanıklılık artık nadir ve özel niteliklerden değildir (Masten, 2001: 235). Dayanıklılık, başarısızlık veya hatta büyük başarı karşısında proaktif tepkiler ile de karakterize edilmektedir. Buna göre, daha dayanıklı olan bireylerin risk alma olasılıklarının daha yüksek olduğu ve değişimi kabul etmeye daha istekli oldukları için yenilikçi olma olasılıklarının da daha yüksek olduğu ifade edilmektedir (Sameer, 2018: 85).

3. Literatür Taraması ve Hipotezlerin Oluşturulması

İşyeri nezaketsizliğine maruz kalmak, çalışanlar üzerinde ruh hali, bilişsel dikkat dağınıklığı, korku, algılanan adaletsizlik, zarar görmüş sosyal kimlik ve öfke açısından olumsuz bir etkiye neden olabilir. Bu tür tepkiler, çalışanların sağlığını ve psikolojik iyiliğini olumsuz etkileyebilir (Roter, 2019: 22). Literatür taraması sonucu, işyeri nezaketsizliği ile psikolojik sermayenin birlikte ele alınıp incelendiği çalışma sayısının özellikle Türkçe literatürde sınırlı olduğu görülmüştür. Bu çalışmalara aşağıda yer verilmektedir.

Konuya ilişkin yabancı literatürün incelenmesi sonucu; Shabir vd. (2014), işyeri nezaketsizliği ve psikolojik sermayenin iş stresi üzerindeki etkisini ve psikolojik sermayenin işyeri nezaketsizliği ile iş stresi ilişkisindeki düzenleyici etkisini araştırmışlardır. Pakistan telekomünikasyon şirketlerinde çalışanlar üzerine yaptıkları araştırma sonucu, işyeri nezaketsizliğinin iş stresini pozitif, psikolojik sermayenin ise iş stresini negatif etkilediği belirlenmiştir. Setar vd. (2015), çağrı merkezi çalışanları arasında iş stresi, işe bağlılık ve medeni olmayan davranış sergileme arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici rolünü incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucu, psikolojik sermaye ile medeni olmayan işyeri davranışı arasında negatif ilişki, psikolojik sermaye ile işe bağlılık arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte bulgular, psikolojik sermayenin iş stresi ile nezaketsizlik arasındaki ilişkiyi ve iş stresi ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi ılımlaştırmadığını göstermiştir. Kuruluşlar, çalışanların psikolojik sermayelerini geliştirmek için işyerindeki stres faktörlerini en aza indirmek için çalışmalıdır; bu, yalnızca çalışanlar tarafından sergilenen nezaketsizlik riskini azaltmakla kalmaz, aynı zamanda daha fazla çalışan bağlılığı sağlar. Megeirhi (2017), Ürdün'deki 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışanlar üzerine yaptığı araştırmada psikolojik sermayenin, otantik liderliğin işyeri nezaketsizliği üzerindeki etkisini kısmen yumuşattığını belirlemiştir. Mahfooz vd. (2017), sağlık sektöründe tükenmişlik ve iş stresinin aracı rolüne ve psikolojik sermayenin düzenleyici etkisine odaklanarak, işyeri nezaketsizliği ve dışlanmanın çalışanların işten ayrılma niyetlerindeki kritik rolünü incelemişlerdir. Bulgular, işyeri nezaketsizliği ve işyerinde dışlanmanın işten ayrılma niyetleri ile olumsuz bir ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca tükenmişlik, işyeri nezaketsizliği ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye de önemli ölçüde ve kısmen aracılık etmektedir. Benzer şekilde sonuçlar, iş stresinin de işyerinden dışlanma ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini göstermiştir. Ayrıca psikolojik sermaye; işyerinde dışlanma, iş stresi ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi önemli ölçüde yumuşatmaktadır. Hashemi vd. (2018), psikolojik sermayenin düzenleyici rolünü (dayanıklılık, iyimserlik, umut ve öz-yeterlilik) göz önünde bulundurarak iş stresi ve işyeri nezaketsizliği arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Bulgular, iş stresinin işyeri nezaketsizliği ile negatif ilişkili olduğunu ve dayanıklılığın iş stresi ile işyeri nezaketsizliği arasındaki ilişkiyi düzenlediğini göstermiştir. Ayrıca iyimserlik, umut ve öz-yeterlilik, iş stresi ile işyeri nezaketsizliği arasındaki ilişkiyi düzenlememiştir. Semu ve Goyal (2019) tarafından akademisyenler üzerine yapılan araştırmada, iş arkadaşlarının nezaketsizliği ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu; psikolojik sermayenin üretkenlik karşıtı iş davranışıyla negatif ilişkisinin olduğu ve son olarak, daha yüksek psikolojik sermayeye sahip bireylerin daha az sapkın davranışlarda buldukları belirlenmiştir. Bu nedenle, psikolojik sermaye, iş arkadaşlarının nezaketsizliği ile üretken olmayan iş davranışı arasındaki ilişkiyi önemli ölçüde düzenlemiştir. Al-Zyoud ve Mert (2019), Ürdünlü sağlık çalışanları üzerine yaptıkları araştırmada, iş arkadaşı nezaketsizliğinin daha yüksek düzeyde psikolojik sıkıntıyı öngördüğünü ve psikolojik sermayenin nezaketsizlik ile psikolojik sıkıntı arasındaki bağlantıyı yumuşattığını belirlemişlerdir. Chang vd. (2019), psikolojik sermayenin işyeri nezaketsizliği ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisini incelemişler fakat anlamlı bir sonuca ulaşamamışlardır. Woo ve Kim (2020), Koreli hemşirelerin işyeri nezaketsizliği ve şefkat yetkinliği arasındaki ilişkiyi ve psikolojik sermayenin düzenleyici etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucu, psikolojik sermayenin işyeri nezaketsizliği ile hemşirelerin şefkat yetkinliği arasındaki ilişki üzerinde koşullu düzenleyici bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Butt ve Yazdani (2021), Pakistan'daki bankacılık çalışanlarının işyeri nezaketsizliği ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasındaki ilişkiyi, ayrıca bu ilişkide duygusal

tükenmenin, örgütsel sinizmin aracılık rolünü ve psikolojik sermayenin düzenleyici rolünü incelemişlerdir. Bulgular, işyeri nezaketsizliğinin üretkenlik karşıtı iş davranışı ile pozitif ilişkisi olduğunu, duygusal tükenme ve sinizmin bu ilişkiye kısmen aracılık ettiğini, psikolojik sermayenin ise bu ilişkide düzenleyici rolünün olduğunu göstermiştir. Psikolojik sermaye, işyeri nezaketsizliği ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasındaki pozitif ilişkiyi zayıflatmaktadır. Yönetim, medeni olmayan davranışlarla uğraşan çalışanlara yardımcı olmak ve onları eğitmek ve işyerinde üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltmak için psikolojik sermayenin düzenleyici etkisinden yararlanabilir.

Yerli literatür taraması sonucu; Akcakavaklı (2019) yaptığı çalışmada, işyeri nezaketsizliği ile stres arasındaki ilişkide psikolojik sermaye boyutlarından sadece umut boyutunun düzenleyici bir etkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Çetin (2021), hemşireler üzerine yaptığı çalışma sonucu, işyeri nezaketsizliğinin psikolojik sermayeyi negatif etkilediğini saptamıştır. Baran ve Giderler Karavelioğlu (2022), Kütahya'daki özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler üzerine yaptıkları çalışma sonucu, iş arkadaşı nezaketsizliğinin işe adanma üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu ve psikolojik sermaye boyutlarından öz yeterlilik ve umudun bu ilişkide aracılık rolünün bulunduğunu tespit etmişlerdir.

Alias vd. (2020) tarafından yapılan çalışma, Malezya kamu hizmeti kuruluşunda işyeri nezaketsizliğinin etkisine dair ampirik kanıtlar sunmaktadır. İşyeri nezaketsizliği, düşük süreklilik düzeyinde bir işlevsiz davranış türü ve niyeti belirsiz olarak bilinmesine rağmen çalışanların iş tatmini, iş stresi, psikolojik sözleşme ve işe bağlılıkları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. İşyeri nezaketsizliği yükselmeye devam ederse, uzun vadede organizasyonun öğrenmesini ve gelişimini etkileyecektir. De Clercq vd. (2019) yaptıkları çalışma sonucu, çalışanların işyeri nezaketsizliğine maruz kalmalarının, iş tatminsizliği duygusu yoluyla yardım etme davranışlarını azalttığını belirlemiştir. Bununla birlikte, iş tatminsizliğinin bu aracı rolü, çalışanların politik becerilerle donatıldığı ölçüde daha az belirgindir. İş durumlarıyla ilgili olumsuz duygular, medeni olmayan iş arkadaşı davranışlarına maruz kalma ile daha düşük gönüllü yardım davranışları arasında bağlantı kuran önemli bir mekanizmayı temsil etmektedir. Ancak bu mekanizmanın gücü, çalışanların politik olarak ne kadar yetenekli olduklarına bağlıdır. Samma vd. (2020), Pakistan'da küçük ve orta ölçekli işletme girişimcilerinin çalışanları üzerine yaptıkları çalışmada, işyerinde dışlanmanın ve işyeri nezaketsizliğinin yenilikçi iş davranışı üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu belirlemiştir. Khan vd. (2021), hemşireler ve doktorlar üzerine yaptıkları çalışmada, işyeri nezaketsizliğinin iş tatmini ve öznel iyi oluş üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu, işyeri nezaketsizliğinin iş tatmini üzerindeki olumsuz etkisinde öznel iyi oluşun aracı rol oynadığını, ayrıca affetme ikliminin, işyeri nezaketsizliği ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi yumuşattığını belirlemiştir. Affetme iklimi daha yüksek olan hemşireler ve doktorlar, işyeri nezaketsizliğinin ortasında bile daha fazla iş tatmini hissetmişlerdir.

Yapılan literatür incelemesi sonucu, işyeri nezaketsizliği ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin başka değişkenlerle birlikte ele alındığı ve bu çalışmalarda genellikle psikolojik sermayenin düzenleyici değişken olarak incelendiği görülmüştür (Shabir vd., 2014; Setar vd., 2015; Hashemi vd., 2018; Al-Zyoud ve Mert, 2019; Woo ve Kim, 2020; Butt ve Yazdani, 2021). Özellikle Türkçe literatürde, işyeri nezaketsizliği ile psikolojik sermayenin birlikte ele alındığı sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır (Akcakavaklı, 2019; Çetin, 2021; Baran ve Giderler Karavelioğlu, 2022). Ayrıca işyeri nezaketsizliğinin başka örgütsel davranış değişkenleri üzerine etkilerinin araştırıldığı görülmüştür (Alias vd., 2020; De Clercq vd., 2019; Samma vd., 2020; Khan vd., 2021). Bu çalışma sonuçları işyeri nezaketsizliğinin psikolojik sermaye ve boyutları üzerinde etkili olabileceğini göstermektedir. Bu çalışmada, işyeri nezaketsizliğinin psikolojik sermaye üzerindeki etkisi, değişkenlerin alt boyutlarıyla birlikte incelenerek daha ayrıntılı sonuçlar elde etmeye odaklanılmıştır.

Bu amaçla oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₁: Yönetici nezaketsizliği psikolojik sermayeyi negatif yönde etkiler.

H_{1a}: Yönetici nezaketsizliği öz-yeterlilik boyutunu negatif yönde etkiler.

H_{1b}: Yönetici nezaketsizliği umut boyutunu negatif yönde etkiler.

H_{1c}: Yönetici nezaketsizliği dayanıklılık boyutunu negatif yönde etkiler.

- H_{1d}: Yönetici nezaketsizliği iyimserlik boyutunu negatif yönde etkiler.
H₂: İş arkadaşı nezaketsizliği psikolojik sermayeyi negatif yönde etkiler.
H_{2a}: İş arkadaşı nezaketsizliği öz-yeterlilik boyutunu negatif yönde etkiler.
H_{2b}: İş arkadaşı nezaketsizliği umut boyutunu negatif yönde etkiler.
H_{2c}: İş arkadaşı nezaketsizliği dayanıklılık boyutunu negatif yönde etkiler.
H_{2d}: İş arkadaşı nezaketsizliği iyimserlik boyutunu negatif yönde etkiler.

4. Yöntem

4.1. Veri Toplama Yöntemi ve Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Bu araştırmada veriler anket tekniği ile toplanmış ve bu araştırma için Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 27.07.2021 tarih ve E. 45872 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır. Anket uygulaması sonucu elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for the Social Science) kullanılarak frekans, güvenilirlik ve geçerlilik, korelasyon, regresyon analizleri ile test edilmiştir.

Araştırma kapsamında oluşturulan anket, 2 ölçek ve birtakım demografik sorulardan oluşmaktadır. Ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıdaki gibidir.

İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği: Araştırmada işyeri nezaketsizlik düzeyini ölçmek için Cortina vd. (2001) tarafından geliştirilen ve Gök vd. (2019) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 7 ifade olup tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte birinci üst amir ve iş arkadaşları tarafından uygulanan nezaketsizlik ölçülmüş ve işyeri nezaketsizliği, yönetici ve iş arkadaşı nezaketsizliği olarak ele alınmıştır. “Önemsiz görülme veya küçümsenme” ölçek ifadelerinden biridir. Ölçek 5’li likert tipine göre düzenlenmiş olup ölçeğe ait puanlama “1: Asla, 2: Bir-iki defa, 3: Bazen, 4: Sık sık, 5: Çoğu zaman” şeklinde yapılmıştır.

Psikolojik Sermaye Ölçeği: Katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek için Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeğin Türkçeye uyarlaması Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçek 24 ifade olup 4 alt boyuttan (öz-yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik) oluşmaktadır. “Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim” ölçek ifadelerinden biridir. Türkçeye uyarlama çalışmasında ölçeğin dört faktörlü yapısı doğrulanmış, geçerli ve güvenilir olduğu ortaya koyulmuştur. Psikolojik sermaye ölçeği 5’li likert tipinde tasarlanmıştır (1: Kesinlikle Katılmıyorum-5: Kesinlikle Katılıyorum).

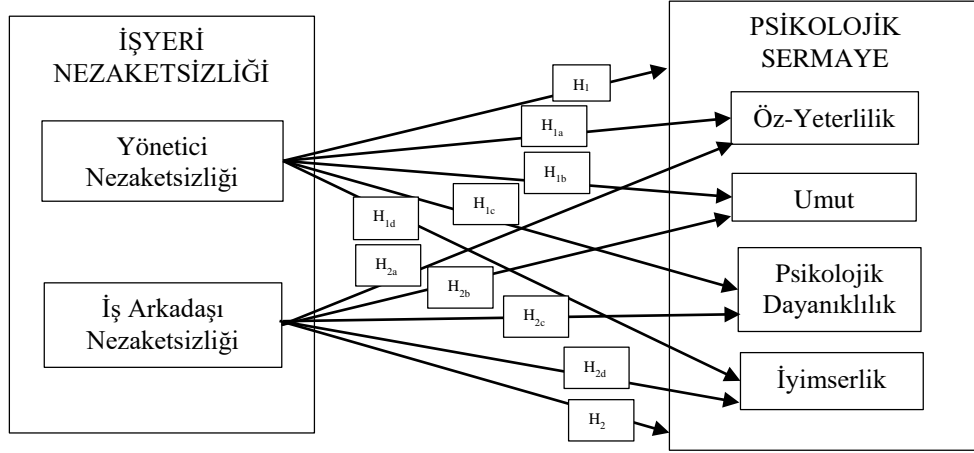
4.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Mersin ili ve Erdemli ilçesinde bulunan perakende sektörünün AVM alanında çalışmakta olan personelleri oluşturmaktadır. İlgili iki kurumdan alınan bilgiye göre kurumda toplam 3500 civarı personelin bulunduğu öğrenilmiş ve örneklem buna göre hesaplanmıştır. Örneklem tespitinde kolayda örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Gürbüz ve Şahin (2016) tarafından farklı evren büyüklükleri için %95 güven seviyesinde %5 kabul edilebilir hataya göre, 3500 evren için temsil edilebilecek örneklem 346 olarak hesaplanmıştır. Anketin eksik doldurulabilme ihtimali de göz önünde bulundurularak bu örnekleme ulaşmak için 500 anket dağıtılmış ve 398 anketten geri dönüş alınmıştır. Güvenlik sorusunu ihmal eden 21 anket analiz dışı bırakılmış, toplamda 377 anket eksiksiz biçimde teslim alınarak analize dahil edilmiştir.

Araştırmaya katılanların %52’si (196 kişi) kadın, %48’i (181 kişi) erkek; %13,5’i (51 kişi) 23 yaş ve altı, %30’u (113 kişi) 24-29 yaş, %25,7’si (97 kişi) 30-35 yaş, %16,7’si (63 kişi) 36-40 yaş, %12,7’si (48 kişi) 41 ve üzeri yaş; %47,5’i (179 kişi) bekâr, %52,5’i (198 kişi) evli; %9,5’i (36 kişi) ortaokul, %47,2’si (178 kişi) lise, %24,4’ü (92 kişi) ön lisans, %13,8’i (52 kişi) lisans, %5’i (19 kişi) lisansüstü mezunu grubundadır. Katılımcıların kurumda çalışma sürelerine bakıldığında ise %27,1’inin (102 kişi) 1 yıldan az, %23,1’inin (87 kişi) 1-3 yıl, %30,5’inin (115 kişi) 4-6 yıl, %17,8’inin (67 kişi) 7-10 yıl ve %1,6’sının (6 kişi) ise 11-15 yıl olduğu görülmüştür.

4.3. Araştırma Modeli

Araştırmanın amacı kapsamında oluşturulan model Şekil 1’de sunulmuştur. Şekil 1’deki araştırma modeline göre işyeri nezaketsizliği ve boyutları bağımsız değişkenleri, psikolojik sermaye ve boyutları ise bağımlı değişkenleri oluşturmaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

5. Bulgular

5.1. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Araştırmada kullanılan işyeri nezaketsizliği ve psikolojik sermaye ölçeklerinin yapısal geçerliliklerini test etmek için öncelikle keşfedici faktör analizi yapılmıştır.

Tablo 1. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Faktör Analizi

	Dayanıklılık (13-18)	Öz-yeterlilik (1-6)	İyimserlik (19-24)
Madde 17	,769		
Madde 18	,710		
Madde 16	,704		
Madde 13	,666		
Madde 14	,632		
Madde 6	,581		
Madde 10	,546		
Madde 7	,531		
Madde 15	,453		
Madde 11	,451		
Madde 4		,840	
Madde 3		,840	
Madde 2		,818	
Madde 1		,675	
Madde 5		,672	
Madde 21			,789
Madde 22			,748
Madde 20			,693
Madde 19			,633
Madde 24			,601
Madde 8			,593
Madde 12			,560
Madde 23			,545
Madde 9			,467
	Öz değer: 10,461	Öz değer: 1,922	Öz değer: 1,688
Toplam Varyans: 58,633; KMO: 0,934;			

Tablo 1’de psikolojik sermaye ölçeğinin faktör analizi sonuçları yer almaktadır. Öncelikle verilerin faktör analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla Barlett’s Testi ve KMO katsayısına bakılmıştır. Barlett’s Küresellik Testi Ki-Kare değerinin 5487,157 ve KMO katsayısının ise 0,934 olduğu görülmüştür ($p=0,000$). 24 ifadeden oluşan psikolojik sermaye ölçeği, öz değeri 1’den büyük 3 faktörde (dayanıklılık, öz-yeterlilik ve iyimserlik) toplanmıştır. Birinci faktörde (dayanıklılık) 10 ifade bulunmakta ve bu ifadelerin faktör yükleri 0,451- 0,769 arasında, açıklanan varyans %43,588’dir. İkinci faktörde (Öz-yeterlilik) 5 ifade bulunmakta ve bu ifadelerin faktör yükleri 0,672- 0,840 arasında, açıklanan varyans %8, 01’dir. Üçüncü faktörde (iyimserlik) 9 ifade bulunmakta ve bu ifadelerin faktör yükleri 0,467- 0,789 arasında, açıklanan varyans %7, 035’tir. Psikolojik sermaye ölçeğinin orijinaline göre 7-12 maddeleri umut boyutunu oluşturmaktadır. Bu maddeler başka faktörler altında toplandığı için çıkarılmış ve umut boyutu yapılacak olan analizlerde kullanılmamıştır. Dolayısıyla H_{1b} ve H_{2b} test edilememiştir. Ayrıca öz-yeterlilik ifadesini oluşturan 6. madde de başka faktöre dağıldığı için çıkarılmış ve öz-yeterlilik düzeyi 5 ifade ile ölçülmüştür. Sonuç olarak psikolojik sermaye ölçeği 17 ifade, 3 alt boyut olarak analizlere dahil edilmiştir. Oluşan 3 faktörlü yapı toplam varyansın %58,633’ünü açıklamaktadır.

Tablo 2. Yönetici Nezaketsizliği Ölçeğinin Faktör Analizi

Madde 2	,810
Madde 6	,795
Madde 7	,776
Madde 1	,771
Madde 5	,768
Madde 3	,705
Madde 4	,701
Toplam varyans: 58,039; Öz değer: 4,063; KMO: 0,870; Barlett’s Küresellik Testi Ki-Kare Değeri:1202, 540; p: ,000	

Tablo 2’de birinci üst yönetici tarafından uygulanan işyeri nezaketsizliğine ait faktör analizi sonuçları bulunmaktadır. Yapılan analiz sonucu KMO değeri 0,870; Bartlett’s testi sonucu (1202,540) ise anlamlıdır ($p=0,000$). 7 ifadeden oluşan birinci üst amir tarafından uygulanan işyeri nezaketsizliği maddeleri, ölçeğin orijinalindeki gibi tek faktör altında toplanmıştır. Öz değeri 4,063; açıkladığı varyans ise 58,039’dur.

Tablo 3. İş Arkadaşı Nezaketsizliği Ölçeğinin Faktör Analizi

Madde 2	,826
Madde 6	,811
Madde 1	,806
Madde 5	,782
Madde 7	,740
Madde 4	,690
Madde 3	,636
Toplam varyans: 57,573; Öz değer: 4,030; KMO: 0,821; Barlett’s Küresellik Testi Ki-Kare Değeri: 1314,038; p: ,000	

Tablo 3’te iş arkadaşları tarafından uygulanan işyeri nezaketsizliğine ait faktör analizi sonuçları sunulmuştur. Ölçeğin KMO değeri 0,821; Bartlett’s testi sonucu (1314,038) ise anlamlıdır ($p=0,000$). 7 ifadeden oluşan iş arkadaşları tarafından uygulanan işyeri nezaketsizliği maddeleri, ölçeğin orijinalindeki gibi tek faktör altında toplanmıştır. Öz değeri 4,030; açıkladığı varyans ise 57,573’tür.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerlilikleri kanıtlandıktan sonra güvenilirliklerini belirlemek amacıyla Cronbach’s Alpha değerleri incelenmiştir.

Tablo 4. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha
Psikolojik Sermaye	17	,922
Öz-yeterlilik	5	,919
Dayanıklılık	6	,846
İyimserlik	6	,837
Yönetici Nezaketsizliği	7	,877
İş Arkadaşı Nezaketsizliği	7	,870

Tablo 4'te yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre, psikolojik sermaye ve alt boyutları ile işyeri nezaketsizliği ölçeklerinin Cronbach's Alpha değerlerinin $0,80 \leq \alpha < 1,00$ arasında güvenilir oldukları belirlenmiştir. Kayış'a (2018) göre, $0,80 \leq \alpha < 1,00$ arasındaki güvenilirlik katsayısı yüksek derecede güvenilir bir ölçek olarak değerlendirilmektedir.

5.2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Normallik Testi

Psikolojik sermaye ve işyeri nezaketsizliğine yönelik tanımlayıcı istatistikler ve normallik dağılımı sonuçları Tablo 5'teki gibidir.

Tablo 5. Tanımlayıcı İstatistikler ve Normallik Testi

Değişkenler	N	Min.	Max.	Ort.	S.S.	Çarpıklık	Basıklık
Psikolojik Sermaye	377	1,00	5,00	3,81	,66819	-,589	,223
Öz-yeterlilik	377	1,00	5,00	3,81	,88517	-,683	,016
Dayanıklılık	377	1,00	5,00	4,08	,68148	-1,105	1,589
İyimserlik	377	1,00	5,00	3,53	,79602	-,406	-,069
Yönetici Nezaketsizliği	377	1,00	4,43	1,81	,78627	1,061	,436
İş Arkadaşı Nezaketsizliği	377	1,00	4,86	1,85	,73571	1,049	,691

Katılımcıların psikolojik sermaye ve işyeri nezaketsizliği düzeyleri, değişkenlerin ortalamalarına göre değerlendirilmiştir. Uras'a (2000) göre likert ölçeklerin değerlendirilmesi; 1,80-2,59: Olumsuz; 3,40-4,19: Olumlu" gibidir. Buna göre psikolojik sermaye boyutlarının ortalamasının 3,10-4,19 arasında olduğundan "Olumlu" olarak değerlendirilebilecekleri ifade edilebilir. Psikolojik sermaye boyutlarından dayanıklılık boyutunun ortalaması (Ortalama: 4,08; S.S.: ,68148) diğer boyutlara göre daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuçlardan hareketle, katılımcıların dayanıklılık düzeylerini daha yüksek algıladıkları görülmektedir. Birinci üst yönetici tarafından uygulanan işyeri nezaketsizliğinin ortalaması 1,81 iken iş arkadaşları tarafından uygulanan işyeri nezaketsizliğinin ortalaması 1,85'tir. Bu doğrultuda katılımcıların işyeri nezaketsizliği algılarının olumsuz olduğu; başka bir ifadeyle, yönetici ve iş arkadaşları tarafından düşük düzeyde nezaketsizliğe maruz kaldıkları söylenebilir.

Hair ve arkadaşlarına (2014) göre, normallik varsayımı çarpıklık ve basıklık değerlerine göre yapılabilmektedir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 2,58$ ve $\pm 1,96$ arasında olması ise verilerin normal dağıldığının göstergesidir. Psikolojik sermaye ve işyeri nezaketsizliğinin çarpıklık ve basıklık değerleri $\pm 1,96$ arasında olduğundan bu varsayımı karşılamaktadır.

5.3. Korelasyon ve Regresyon Analizleri

İşyeri nezaketsizliği ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1-Psikolojik Sermaye	1					
2-Öz-yeterlilik	,863**	1				
3-Dayanıklılık	,838**	,610**	1			
4-İyimserlik	,861**	,604**	,571**	1		
5-Yönetici Nezaketsizliği	-,443**	-,367**	-,447**	-,330**	1	
6-İş Arkadaşı Nezaketsizliği	-,480**	-,414**	-,414**	-,403**	,710**	1

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 6’da yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; birinci üst yönetici nezaketsizliği ile psikolojik sermaye (r: -,443; p<0,01), öz-yeterlilik (r: -,367; p<0,01), dayanıklılık (r: -,447; p<0,01) ve iyimserlik (r: -,330; p<0,01) arasında negatif yönde “zayıf” düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. İş arkadaşı nezaketsizliği ile psikolojik sermaye (r: -,480; p<0,01), öz-yeterlilik (r: -,414; p<0,01), dayanıklılık (r: -,414; p<0,01) ve iyimserlik (r: -,403; p<0,01) arasında ise yine negatif yönde “zayıf” düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Sungur’a (2018) göre 0,26-0,49 arasındaki korelasyon katsayısı “zayıf düzey” olarak değerlendirilmektedir. Bu sonuçlara göre işyeri nezaketsizliği arttıkça psikolojik sermayenin azalacağı söylenebilir. Değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları incelendiğinde ise özellikle iş arkadaşı nezaketsizliğinin arttıkça psikolojik sermayenin azalacağı ve yönetici nezaketsizliğinin arttıkça ise çalışanların dayanıklılık düzeylerinin azalacağı yorumu yapılabilir.

Korelasyon analizi sonuçlarının değişkenler arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermesi sonucu, hipotezleri test etmek amacıyla basit regresyon analizi yapılmıştır. Psikolojik sermaye genel ve alt boyutları ile birlikte analiz edilerek daha ayrıntılı sonuçların elde edilmesi amaçlanmıştır. Tablo 7’de basit regresyon analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 7. Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Regresyon Katsayıları					Model İstatistikleri
		B	Std. Hata	Beta	t	p	
Psikolojik Sermaye	Sabit	4,487	,078		57,881	,000	R ² = ,196 F= 91,312 Model (p): ,000
	Yönetici Nezaketsizliği	-,376	,039	-,443	-9,556	,000	
Öz-yeterlilik	Sabit	4,561	,107		42,815	,000	R ² = ,135 F= 58,414 Model (p): ,000
	Yönetici Nezaketsizliği	-,413	,054	-,367	-7,643	,000	
Dayanıklılık	Sabit	4,781	,079		60,607	,000	R ² = ,199 F= 93,390 Model (p): ,000
	Yönetici Nezaketsizliği	-,387	,040	-,447	-9,664	,000	
İyimserlik	Sabit	4,132	,097		42,498	,000	R ² = ,109 F= 45,818 Model (p): ,000
	Yönetici Nezaketsizliği	-,334	,049	-,330	-6,769	,000	
Psikolojik Sermaye	Sabit	4,612	,082		56,440	,000	R ² = ,230 F= 112,272 Model (p): ,000
	İş Arkadaşı Nezaketsizliği	-,436	,041	-,480	-10,596	,000	
Öz-yeterlilik	Sabit	4,734	,112		42,141	,000	R ² = ,171 F= 77,607 Model (p): ,000
	İş Arkadaşı Nezaketsizliği	-,498	,057	-,414	-8,809	,000	
Dayanıklılık	Sabit	4,790	,086		55,395	,000	R ² = ,172 F= 77,671 Model (p): ,000
	İş Arkadaşı Nezaketsizliği	-,384	,044	-,414	-8,813	,000	
İyimserlik	Sabit	4,334	,102		42,672	,000	R ² = ,163 F= 72,833 Model (p): ,000
	İş Arkadaşı Nezaketsizliği	-,436	,051	-,403	-8,534	,000	

Tablo 7'deki basit regresyon analizi sonuçları aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Yönetici nezaketsizliğinin psikolojik sermaye üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu (β : -,443; $p<0,01$), psikolojik sermayedeki değişimin %19,6'sının yönetici nezaketsizliği tarafından açıklandığı (R^2 : ,196) ve oluşturulan modelin anlamlı olduğu (F: 91,312; $p<0,01$) belirlenmiş olup bu doğrultuda H_1 kabul edilmiştir.
- Yönetici nezaketsizliğinin öz-yeterlilik üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu (β : -,367; $p<0,01$), öz-yeterlilikteki değişimin %13,5'inin yönetici nezaketsizliği tarafından açıklandığı (R^2 : ,135) ve oluşturulan modelin anlamlı olduğu (F: 58,414; $p<0,01$) belirlenmiş olup bu doğrultuda H_{1a} kabul edilmiştir.
- Yönetici nezaketsizliğinin dayanıklılık üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu (β : -,447; $p<0,01$), dayanıklılıktaki değişimin %19,9'unun yönetici nezaketsizliği tarafından açıklandığı (R^2 : ,199) ve oluşturulan modelin anlamlı olduğu (F: 93,390; $p<0,01$) belirlenmiş olup bu doğrultuda H_{1c} kabul edilmiştir.
- Yönetici nezaketsizliğinin iyimserlik üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu (β : -,330; $p<0,01$), iyimserlikteki değişimin %10,9'unun yönetici nezaketsizliği tarafından açıklandığı (R^2 : ,109) ve oluşturulan modelin anlamlı olduğu (F: 45,818; $p<0,01$) belirlenmiş olup bu doğrultuda H_{1d} kabul edilmiştir.
- İş arkadaşı nezaketsizliğinin psikolojik sermaye üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu (β : -,480; $p<0,01$), psikolojik sermayedeki değişimin %23'ünün iş arkadaşı nezaketsizliği tarafından açıklandığı (R^2 : ,230) ve oluşturulan modelin anlamlı olduğu (F: 112,272; $p<0,01$) belirlenmiş olup bu doğrultuda H_2 kabul edilmiştir.
- İş arkadaşı nezaketsizliğinin öz-yeterlilik üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu (β : -,414; $p<0,01$), öz-yeterlilikteki değişimin %17,1'inin iş arkadaşı nezaketsizliği tarafından açıklandığı (R^2 : ,171) ve oluşturulan modelin anlamlı olduğu (F: 77,607; $p<0,01$) belirlenmiş olup bu doğrultuda H_{2a} kabul edilmiştir.
- İş arkadaşı nezaketsizliğinin dayanıklılık üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu (β : -,414; $p<0,01$), dayanıklılıktaki değişimin %17,2'sinin iş arkadaşı nezaketsizliği tarafından açıklandığı (R^2 : ,172) ve oluşturulan modelin anlamlı olduğu (F: 77,671; $p<0,01$) belirlenmiş olup bu doğrultuda H_{2c} kabul edilmiştir.
- İş arkadaşı nezaketsizliğinin iyimserlik üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu (β : -,403; $p<0,01$), iyimserlikteki değişimin %16,3'ünün iş arkadaşı nezaketsizliği tarafından açıklandığı (R^2 : ,163) ve oluşturulan modelin anlamlı olduğu (F: 72,833; $p<0,01$) belirlenmiş olup bu doğrultuda H_{2d} kabul edilmiştir.

6. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma, Mersin ilinde bulunan AVM çalışanları örnekleminde işyeri nezaketsizliğinin (yönetici ve iş arkadaşı nezaketsizliği) psikolojik sermaye üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin ortalamalarının incelenmesi sonucu, katılımcıların psikolojik sermaye boyutlarından dayanıklılık düzeylerinin daha yüksek olduğu, yöneticileri ve iş arkadaşları tarafından uygulanan işyeri nezaketsizlik algılarının ise düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Buradan yola çıkarak katılımcıların işlerinde karşılaştıkları zorlukları yönetmede dayanıklı oldukları söylenebilir.

Korelasyon analizi sonucu, işyeri nezaketsizliği ile psikolojik sermayenin boyutları (öz-yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik) arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan basit regresyon analizi sonucunda ise işyeri nezaketsizliğinin (yönetici ve iş arkadaşı nezaketsizliği) psikolojik sermaye boyutlarını (öz-yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik) negatif yönde anlamlı olarak etkilediği saptanmıştır. Özellikle yönetici nezaketsizliğinin dayanıklılık üzerindeki negatif etkisinin daha fazla olduğu, dayanıklılık

düzeyindeki değişimin %19,9'unun yöneticilerin nezaketsizliği tarafından açıklandığı tespit edilmiştir. Buna göre, yöneticilerin nezaketsizlikleri arttıkça çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin azalacağı, stresli durum ve zorluklarla baş etmekte zorlanacakları ifade edilebilir. Bu nedenle yöneticilerin çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeylerini olumsuz etkilememe adına nezaketsiz davranışlarda bulunmamaları, çalışanları küçümsememeleri, dışlamamaları, hitap etmede profesyonellikten uzak terimler kullanmamaları, onlara güvenmeleri ve onları önemsemeleri önerilebilir. Yönetici nezaketsizliğinin dayanıklılık boyutundan sonra sırayla öz-yeterliliği (%13,5) ve iyimserliği (%10,9) olumsuz etkilediği ortaya koyulmuştur. Çalışanların kendilerini gerçekleştirme ve amaçlarına ulaşmaları konusunda kendilerine güvenmeleri, gelecekte başarılı olabileceklerine inanmaları için yöneticilerin nezaketsiz davranışlarda bulunmamaları önem taşımaktadır. İş arkadaşlarının uyguladığı işyeri nezaketsizliğinin ise sırasıyla dayanıklılık (%17,2), öz-yeterlilik (%17,1) ve iyimserlik (%16,3) üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Literatürde bu araştırma sonuçlarını destekler nitelikte benzer çalışmalar (Çetin, 2021; Baran ve Giderler Karavelioğlu, 2022) ve bilgiler mevcuttur (Küçük ve Çakıcı, 2018b; Tortumlu ve Taş, 2020; Yıldız ve Bayrakçı, 2020; Qiu ve Zhang, 2022). İşyeri nezaketsizliği, yaygın olarak önemli bir işyeri stres etkeni olarak kabul edilmektedir (Tamunomiebi ve Akubueze, 2021: 26). Yıldız ve Bayrakçı (2020), akademisyenler üzerine yaptıkları araştırmada, işyeri nezaketsizliği (birinci üst yönetici nezaketsizliği, iş arkadaşı nezaketsizliği) ile iş stresi arasında pozitif yönde bir ilişki tespit etmişlerdir. Yönetici ve iş arkadaşı tarafından uygulanan nezaketsizlik sonucu, çalışanların moral kaybı, psikolojik sıkıntılar ve performans kaybına uğraması nedeniyle stres yaşayabilecekleri belirtilmiştir. Qiu ve Zhang (2022) yaptıkları araştırmada, işyeri nezaketsizliğinin hemşirelerin psikolojik sıkıntı düzeylerini etkilediğini belirlemişlerdir. Küçük ve Çakıcı (2018b) yaptıkları araştırmada, işyeri nezaketsizliği boyutlarından yönetici nezaketsizliği ve iş arkadaşlarından kaynaklı nezaketsizliğin öznel iyi oluş halini negatif etkilediğini tespit etmişlerdir. Tortumlu ve Taş (2020), kamu kurumu çalışanlarından elde ettikleri verilerin analizi sonucu, iş yaşamında yalnızlığın, nezaketsizliğin mutluluk üzerindeki olumsuz etkisinde düzenleyici role sahip olduğunu, ayrıca nezaketsiz davranışların yalnızlığı pozitif yönde etkilediğini saptamışlardır. Nezaketsizlik; çalışanlar arasında zorbalık, mobbing, saldırganlık, duygusal istismar, taciz gibi kişiler arası çatışma veya kötü muameleye neden olmakta (Tamunomiebi ve Akubueze, 2021: 26), çalışanların üretkenliğini, performansını, motivasyonunu, yaratıcılığını azaltmakta ve çalışanlarda sinir, üzüntü, endişe, içe kapanma, huzursuzluk gibi zarar verici duygulara yol açmaktadır (Küçük ve Çakıcı, 2018b: 84). Bu sonuçlar da işyeri nezaketsizliğinin psikolojik sermaye üzerinde etkili olabileceğinin kanıtı niteliğindedir. Çünkü çalışanların yaşadıkları nezaketsizlik sonucu mutsuz olmaları, iş yaşamında yalnız hissetmeleri, performanslarının düşmesi, öznel iyi oluşlarının azalması, stres düzeylerinin artması, moral kaybı ve psikolojik sıkıntılar yaşamaları başta psikolojik dayanıklılıkları olmak üzere öz-yeterlilik ve iyimserlik düzeylerini azaltabilir.

İşyerinde nezaketsizlik, olumsuz bir örgütsel iklim ile sonuçlanmakta ve böylece çalışanlar arasında medeni olmayan davranışların artmasına neden olmaktadır. Kuruluşlar, işyerinde refahı teşvik ederek işyeri kültürüne zarar veren ciddi ve yıpratıcı sonuçlara yol açacak şekilde nezaketsizliği yönetmede proaktif bir şekilde hareket etmelidir (Tamunomiebi ve Akubueze, 2021: 26). Çalışanların psikolojik gücünü ve kaynaklarını artırmak için destek, özen ve empatiyi teşvik eden olumlu bir örgütsel iklim yaratmak önemlidir (Firoz ve Chaudhary, 2022: 1241). Kuruluşlar hem çalışanları hem de yöneticileri ilişki yönetimi yetkinliği konusunda eğitmelidir, çünkü ilişki yönetimi yetenekleri işyeri saldırganlığı ve medeni olmayan davranışların daha iyi ele alınmasıyla sonuçlanacaktır (Tamunomiebi ve Akubueze, 2021: 27). Çalışanlar, yöneticilerinden ve iş arkadaşlarından şefkatli davranışlar ve gerçek bir özen gördüklerini algıladıklarında aralarındaki ilişki kalitesi artacağından medeni olmayan davranışlarda bulunmayacaklardır (Ko vd., 2021: 2). Ellahi vd. (2021), işyeri nezaketsizliğinin erken aşamalarda durdurulmadığı takdirde saldırgan davranışlara dönüşeceğini belirterek nezaketsizliğin önlenmesine yönelik bazı tedbirler önermişlerdir. Bu öneriler aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Farklılıkların yönetilmesi, iletişim ve dinleme becerilerinin geliştirilmesi için çalışanların birbirlerini daha iyi anlamaları, diğerlerine karşı kaba ve nezaketsiz olma durumlarının önüne geçilmesi için uygun eğitimler verilmesi,
- Çalışanların birbirlerine önemli ölçüde destek ve saygı gösterdikleri ve başka bir çalışandan yardım istemekten korkmadıkları bir "karşılıklı takdir" kültürünün teşvik edilmesi,
- Merkezi karar alma süreçlerinde çalışanların teşvik edilmesi ve şeffaf bilgi yönetiminin sağlanması,
- İş stresi, nezaketsiz davranışlara neden olan en önemli faktörlerden biri olduğundan, organizasyonlarda stres yönetimi ve zaman yönetimi konularında çalışanlara eğitimler verilmesi.

Bunların yanı sıra örgüt içerisinde sosyal aktiviteler gerçekleştirilerek bireylerin hem yöneticiler hem de çalışma arkadaşları ile duygusal bağı kuvvetlendirilebilir ve böylece daha saygı, sevgi ve nezaket temelli olumlu bir çalışma atmosferi yaratılabilir. Böyle bir ortamın yaratılması ile çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin artması sağlanabilir.

Bu çalışmada işyeri nezaketsizliği; yöneticiler ve iş arkadaşları tarafından uygulanan nezaketsizlik olarak ele alınarak daha ayrıntılı sonuçlar elde edebilmek için psikolojik sermaye ve alt boyutları üzerine etkisi incelenmiştir. Literatürde genellikle işyeri nezaketsizliği ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki başka değişkenlerle birlikte incelenerek psikolojik sermayenin düzenleyici etkisine odaklanılmıştır. Bu çalışma, boyutlar bazında bu iki değişkene odaklanarak işyeri nezaketsizliğinin çalışanların psikolojik sermayesini ne düzeyde ve yönde etkilediğini ortaya koyması, nezaketsizliği azaltma ve psikolojik sermayeyi artırma adına öneriler sunması bakımından önem taşımaktadır. Ayrıca özellikle Türkçe literatürde bu iki değişkeni birlikte inceleyen sınırlı sayıda çalışmanın olması, literatüre katkı sağlayarak gelecekte yapılacak çalışmalara ışık tutacaktır. Müşterilerle yüz yüze iletişim kuran çalışanların yer aldığı hizmet sektöründe, psikolojik sermayesi yüksek ve nezaket kuralları çerçevesinde hareket eden çalışanların önemi büyüktür. Bu araştırma, hizmet sektöründe AVM çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda, farklı sektörlerde ve daha geniş bir örnekleme, işyeri nezaketsizliğinin gerek psikolojik sermaye üzerine gerekse örgüt açısından önem arz eden çıktılara etkilerinin ortaya koyulması önerilebilir. Ayrıca işyeri nezaketsizliğinin öncüllerinin belirlenmesi ile ilgili yapılacak araştırmalar, nezaketsizliği azaltma adına gerekli önlemlerin alınması bakımından faydalı olacaktır. Nezaketsiz davranışlar toplumdaki topluma ve kültüre göre farklılık gösterdiği için bu doğrultuda nezaketsiz davranış ölçeğinin geliştirilmesi veya başka ölçeklerin Türkçeye uyarlamasının yapılması ve gelecekte yapılacak araştırmalarda bunların tercih edilmesi önerilebilir.

Kaynaklar

- Akcakavaklı, H. (2019). *İşyeri nezaketsizliği ile stres arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Alias, M., Ojo, A.O. ve Ameruddin, N.F L. (2020). Workplace incivility: The impact on the Malaysian public service department. *European Journal of Training and Development*. 46(3/4), 356-372, <https://doi.org/10.1108/EJTD-02-2020-0031>
- Al-Zyoud, M.F. ve Mert, İ.S. (2019). Does employees' psychological capital buffer the negative effects of incivility?. *EuroMed Journal of Business*, 14(3), 239-250. <https://doi.org/10.1108/EMJB-03-2018-0021>
- Baran, H. ve Giderler Karavelioğlu, C. (2022). İşyeri nezaketsizliğinin işe adanmaya etkisinde psikolojik sermaye bileşenlerinin rolü. *Alanya Akademik Bakış*, 6(2), 2235-2259. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/alanyaakademik/issue/70088/1030523>
- Butt, S. ve Yazdani, N. (2021). Influence of workplace incivility on counterproductive work behavior: Mediating role of emotional exhaustion, organizational cynicism and the moderating role of

- psychological capital. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 15(2), 378-404. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/237082/1/1766511570.pdf>
- Chang, C.M., Liu, L.W., Huang, H.C. ve Hsieh, H.H. (2019). The influence of workplace incivility on employees' emotional exhaustion in recreational sport/fitness clubs: A cross-level analysis of the links between psychological capital and perceived service climate. *Healthcare*, 7(4), 1-12. <https://doi.org/10.3390/healthcare7040159>
- Cortina, L.M., Magley, V.J., Williams, J.H. ve Langhout, R.D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-80. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64>
- Çetin, F. ve Basım, H.J. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137. https://www.academia.edu/1757439/%C3%96rg%C3%BCtsel_Psikolojik_Sermaye_Bir_%C3%96l%C3%A7ek_Uyarlama_%C3%87al%C4%B1%C5%9Fmas%C4%B1?bulkDownload=hisPaper-topRelated-sameAuthor-citingThis-citedByThis-secondOrderCitations&from=cover_page
- Çetin, Y. (2021). İşyeri nezaketsizliğinin psikolojik sermaye düzeyine etkisi: Hemşireler üzerine bir araştırma. *Karya Journal of Health Science*, 2(3), 66-70. <https://doi.org/10.52831/kjhs.956121>
- De Clercq, D., Haq, I.U., Azeem, M.U. ve Ahmad, H.N. (2019). The relationship between workplace incivility and helping behavior: Roles of job dissatisfaction and political skill. *The Journal of psychology*, 153(5), 507-527. <https://doi.org/10.1080/00223980.2019.1567453>
- Ellahi, A., Ishfaq, U., Imran, A., Iqbal, M.A.B., Hayat, M.T. ve Abid, M. (2021). Effect of workaholism, job demands and social support on workplace incivility. *Indian Journal of Economics and Business*, 20(4), 1331-1349. <https://www.researchgate.net/publication/359471739>
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2012). Bilişim sektöründe çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 55-72. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/akuiibfd/issue/1620/20297>
- Estes, B. ve Wang, J. (2008). Workplace incivility: Impacts on individual and organizational performance, *Human Resource Development Review*, 7(2), 218-240. <https://doi.org/10.1177/1534484308315565>
- Firoz, M. ve Chaudhary, R. (2022). The impact of workplace loneliness on employee outcomes: What role does psychological capital play?. *Personnel Review*, 51(4), 1221-1247. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2020-0200>
- Gök, S., Karatuna, I. ve Başol, O. (2019). İşyeri nezaketsizliği ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 22(44), 106-115. <https://doi.org/10.31828/tpy1301996120181128m000009>
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. ve Anderson, R.E. (2014). *Multivariate data analysis*. Pearson Education Limited.
- Hashemi, S.E, Savadkouhi S, Naami A, Beshlideh K. (2018). Relationship between job stress and workplace incivility regarding to the moderating role of psychological capital. *Journal of Fundamentals of Mental Health*, 20(2), 103-12. http://eprints.mums.ac.ir/9777/1/JFMH_Volume%2020_Issue%202_Pages%20103-112-2.pdf
- Işıkay, Ç. ve Taslak, S. (2021). İşyeri nezaketsizliği: Ulusal literatür üzerine bir içerik analizi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(39), 521-552. <https://doi.org/10.26466/opus.839745>
- Kanten, P. (2014). İşyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 11-26. <http://aksarayiibd.aksaray.edu.tr/tr/pub/issue/22548/240977>
- Kayış, A. (2018). Güvenilirlik analizi. Ş. Kalaycı (Ed.), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri içinde* (s. 404-421). Dinamik Akademi.
- Khan, M.S., Elahi, N.S. ve Abid, G. (2021). Workplace incivility and job satisfaction: Mediation of

- subjective well-being and moderation of forgiveness climate in health care sector. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(4), 1107-1119. <https://doi.org/10.3390/ejihpe11040082>
- Ko, S.H., Kim, J. ve Choi, Y. (2021). Compassion and workplace incivility: Implications for open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 1-12. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010095>
- Küçük, Ö. ve Çakıcı, A. (2018a). İşyeri kabalığının çalışan performansına etkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(39), 365-385. <https://doi.org/10.31795/baunsobed.443818>
- Küçük, Ö. ve Çakıcı, A. (2018b). İşyeri kabalığının öznel iyi oluş haline etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(1), 75-87. <https://doi.org/10.18394/iid.368835>
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J. B. ve Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x?casa_token
- Luthans, F., Youssef, C.M., ve Avolio, B.J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Mahfooz, Z., Arshad, A., Nisar, Q.A., Ikram, M. ve Azeem, M. (2017). Does workplace incivility & workplace ostracism influence the employees' turnover intentions? Mediating role of burnout and job stress & moderating role of psychological capital. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(8), 398-413. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v7-i8/3244>
- Masten, A.S. (2001). Ordinary magic: Resilience process in development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238. <https://doi.org/10.1037//0003-066X.56.3.227>
- Megeirhi, H.A.A. (2017). Understanding the relationship between authentic leadership and employee cynicism, tolerance to workplace incivility and job search behavior via the moderating role of team psychological capital (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Doğu Akdeniz Üniversitesi. Kıbrıs.
- Preena, G.R. ve Janadari N. (2021). Perceived workplace ostracism and deviant workplace behavior: The moderating effect of psychological capital. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*. 15(3), 476-496. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3956113
- Pryce Jones, J. (2010). *Happiness at work maximizing your psychological capital for success*. Wiley-Blackwell.
- Qiu, S. ve Zhang, R. (2022). The relationship between workplace incivility and psychological distress: The moderating role of servant leadership. *Workplace Health & Safety*, 20(10), 1-9. <https://doi.org/10.1177/21650799221084067>
- Roter, A.B. (2019). *The dark side of the workplace : Managing incivility*. Routledge.
- Sameer, Y.M. (2018). Innovative behavior and psychological capital: Does positivity make any difference? *Journal of Economics & Management*, 32(2), 75-101. <https://doi.org/10.22367/jem.2018.32.06>
- Samma, M., Zhao, Y., Rasool, S.F., Han, X. ve Ali, S. (2020). Exploring the relationship between innovative work behavior, job anxiety, workplace ostracism, and workplace incivility: Empirical evidence from small and medium sized enterprises (SMEs). *Healthcare*, 8(4), 1-15. <https://doi.org/10.3390/healthcare8040508>
- Semu, B.N. ve Goyal, S. (2019). Curtailing the reciprocal effect of coworkers' incivility: Does psychological capital buffer the relationship?. *International Journal of Management Studies*, 1(4), 1-12. [https://doi.org/10.18843/ijms/v6i1\(4\)/01](https://doi.org/10.18843/ijms/v6i1(4)/01)
- Setar, S.B., Buitendach, J.H. ve Kanengoni, H. (2015). The moderating role of psychological capital in the relationship between job stress and the outcomes of incivility and job involvement amongst call centre employees. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir*

- Bedryfsielkunde*, 41(1), 1-13. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v41i1.1183>
- Shabir, M., Abrar, M., Baig, S.A. ve Javed, M. (2014). The contribution of workplace incivility and psychological capital toward job stress. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 1-17. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i2.5786>
- Sharma, S. K., ve Sharma, S. (2015). Psychological capital as a predictor of workplace behavior. *Journal of Management Research*, 15(1), 60-70. <https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=1516ba45-464a-4abe-8e69-3e8e7765b136%40redis>
- Sungur, O. (2018). Korelasyon analizi. Ş. Kalaycı, (Ed.), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri içinde* (s. 115-130). Dinamik Akademi.
- Tamunomiebi, M.D. ve Akubueze U.O. (2021). Workplace incivility and counterproductive work behaviour: A review of literature. *European Journal of Human Resource*, 5(1), 20-31. <https://doi.org/10.47672/ejh.686>
- Tortumlu, M. ve Taş, M.A. (2020). İşyeri kabalığı ve mutluluk ilişkisinde iş yaşamında yalnızlığın düzenleyici etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 706-719. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/selcuksbmyd/issue/57972/610444>
- Uras, M. (2000). Lise öğretmenlerinin örgüt sağlığının moral, yenilikçilik, özerklik, uyum ve problem çözme yeterliği boyutlarına ilişkin algıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(7), 1-8. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/pauefd/issue/11136/133212>
- Vilariño del Castillo, D. ve Lopez-Zafra, E. (2022). Antecedents of psychological capital at work: A systematic review of moderator-mediator effects and a new integrative proposal. *European Management Review*, 19(1), 154-169. <https://doi.org/10.1111/emre.12460>
- Woo, C.H. ve Kim, C. (2020). Impact of workplace incivility on compassion competence of Korean nurses: Moderating effect of psychological capital. *Journal of Nursing Management*, 28(3), 682-689. <https://doi.org/10.1111/jonm.12982>
- Yeni, H. ve Sezici, E. (2022). Pozitif psikolojik sermayenin iş stresi üzerindeki etkisinin belirlenmesi. *Alanya Akademik Bakış*, 6(2), 2379-2397. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.1059474>
- Yıldız, S. ve Bayrakçı, C. (2020). İşyeri nezaketsizliği ile iş stresi arasındaki ilişki: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (40), 515-529. <https://doi.org/10.30794/pausbed.646525>



Örgütsel Politika ve Duygusal Emegın Örgütsel Yeniliğe Etkisi



The Effect of Organizational Policy and Emotional Labor on Organizational Innovation

Murat AK*

Hasan KURTBOĞAN**

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1209602>

Makale Bilgileri

Makale Türü:
Araştırma
Makalesi

Geliş Tarihi:
24.11.2022

Kabul Tarihi:
04.02.2023

© 2023 İKTİSAD
Tüm hakları
saklıdır.



Article Info

Paper Type:
Research Paper

Received:
24.11.2022

Accepted:
04.02.2023

© 2023 JEBUPOR
All rights
reserved.



Öz

Bu çalışmanın amacı örgütsel politika algısı ile duygusal emegın; örgütsel yeniliğe etkileyip etkilemediğinin ampirik olarak ortaya konulmasıdır. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama araştırma yöntemi kullanılmış olup analiz çeşidi olarak ilişkiisel analiz kullanılmıştır. Örgütsel politika ve duygusal emegın, örgütsel yenilik üzerindeki etkisini incelemek amacıyla, SPSS programı kullanılarak çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analizler sonucunda, örgütsel politika ve duygusal emek puanlarının örgütsel yenilik puanını yordama gücü istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu bağlamda araştırma sonucunda; mevcut uygulanmakta olan politikaların ve çalışanların duygusal emegının, örgütsel yenilik algılamaları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin söz konusu olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla örgütsel yenilik hedefleyen örgütlerin, örgütsel politikalarını bu yönde belirlemesinden ayrıca çalışanların duygusal emek algılamalarını da yenilik uygulamalarını besleyecek ve destekleyecek ölçüde yönlendirmeleri gerektiğinden söz edilebilir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel politika, duygusal emek, örgütsel yenilik.

Abstract

The aim of this study is to empirically reveal whether organizational policy perception and emotional labor affect organizational innovation. In the study, survey research method, which is one of the quantitative research methods, was used and relational analysis was used as the analysis type. Multiple regression analysis was carried out using the SPSS program to examine the effect of organizational policy and emotional labor on organizational innovation. As a result of the analysis, the predictive power of organizational policy and emotional labor scores on organizational innovation score was found to be statistically significant. In this context, as a result of the research; it is understood that existing policies and emotional labor of employees have a significant and positive effect on organizational innovation perceptions. Therefore, it can be said that organizations aiming at organizational innovation should determine their organizational policies in this direction and that they should also direct their employees' perceptions of emotional labor to support their innovation practices.

Keywords: Organizational policy, emotional labor, organizational innovation.

Atıf/ to Cite (APA): Ak, M. ve Kurtboğan, H. (2023). Örgütsel politika ve duygusal emegın örgütsel yeniliğe etkisi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(20), 217-235. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1209602>

* ORCID Dr. Öğretim Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü, muratak1578@hotmail.com

** ORCID Sorumlu Yazar, Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, hasan_kurtbogun@outlook.com

Extended Abstract

Introduction and Research Questions & Purpose:

Although organizational politics is something seen through the eyes of the audience, perception is variable. A situation that is met positively by some employees may be met negatively by some employees. This is related to the fact that employees are not aware of their own actions. When the same behavior is evaluated by another employee, it is evaluated politically by the individual, while it may not be seen as a political behavior when he performs this behavior himself (Erol, 2014: 46-47). While fulfilling the teaching profession, in many cases, teachers may mask their emotions and have to experience a different emotion than they are. Emotional labor, which is ignored in the education process, actually helps teachers in many situations. Because in the teaching profession, where there is a lot of interaction, teachers may have to reflect their emotions differently than they are during these interactions, and may give the impression of a calm, self-confident individual even in negative situations (Alev and Bozbayındır, 2018: 1790). Organizational innovation is based on an effort that activates many emotions. According to Leavy (2005) in order for innovation to become permanent in innovative organizations, employees must be given a sense of trust. In order to gain this trust, employees should be given the opportunity to try and make mistakes (Leavy, 2005: 39). In this study, organizational policy perception and emotional labor; it is aimed to empirically reveal whether it affects organizational innovation or not.

Literature Review:

In the study conducted by House (1974), it is discussed how the internal political structure of the school reacts to the innovation and the findings are presented. In the study carried out by Taylor (2016: 20), it is mentioned that many political factors can strongly affect innovation activities. In the study conducted by Liu et al. (2011), the moderator role of emotional labor in team innovation practices is emphasized and it is understood that this role has been revealed. In the study conducted by Işık et al. (2016), on the other hand, the relationship between emotional labor and individual innovativeness is emphasized and the existence of a negative relationship in terms of sub-dimensions is mentioned. In the study conducted by Wang (2021), the moderator role of emotional labor between organizational innovation and organizational support issues is emphasized and it is stated that this role was found as a result of the analysis.

Methodology:

The study is an empirical, quantitative study. In determining the people in the survey application; among the sampling methods, the simple random sampling method, in which individuals are determined without any guidance and judgment, so that all relevant persons can have the chance to be in the research, was preferred. Questionnaire technique was used as a data collection tool in the research. Three scales were included in the questionnaire form used in the study. The data obtained from the scales used in the research were entered into the computer environment and analyzed using the SPSS program. After this process, the total scores and sub-scores of the scales used were calculated. While evaluating the data, descriptive statistical methods (numbers, percentage, frequency, average, standard deviation) were utilized. With the provision of normality, the use of parametric methods was preferred in the analysis of the data. Multiple regression analysis was carried out to examine the effect of organizational policy and emotional labor together on organizational innovation.

Results and Conclusions:

As a result of the research; it is understood that existing policies and emotional labor of employees have a significant and positive effect on organizational innovation perceptions. Therefore, it can be said that organizations aiming at organizational innovation should determine their organizational policies in this direction and that they should also direct their employees' perceptions of emotional labor to support their innovation practices. In addition to this, the application of these variables in different sectors and samples can be recommended to researchers in terms of obtaining comparable, comparative results and improving the literature on the subject.

1. Giriş

Rekabetin ve yenilikçi uygulamaların gün geçtikçe önemini daha da artırdığı günümüz iş dünyasında tıpkı devletler gibi örgütler de varlıklarını sürdürmek bir yana büyümek istemektedirler. Bu bağlamda gün geçtikçe globalleşmenin de vermiş olduğu etkiyle devletler, enerji ve cari açıklarının büyüme üzerindeki etkisini irdelerken, örgütler de politikaların ve diğer değişkenlerin çalışanlar nezdinde yenilikçilik algılamalarını ne yönde ve nasıl etkileyeceğini irdelemektedirler (Ravanoğlu ve Bostan, 2019). Nitekim örgütlerin yönetim kademesinde bulunan kişiler, çalışanların verimliliğini ve çalışma yaşamını negatif anlamda etkileyebilecek olumsuzlukları gidermek için çok büyük çaba göstermektedirler. Fakat yine de birçok örgütte insanlardan kaynaklı birçok problem meydana gelebilmektedir. Örgütsel politikanın da bu problemlerden biri ve önde gelenlerinden olduğu ifade edilmektedir (Erkutlu ve Soyumert, 2020: 1). Örgütte yer alan bireylerin kendi arzu ve beklentilerine göre hareket etme ve bu doğrultuda daha fazla kaynağa sahip olma arzusu; bütçe, görev, sorumluluk, ücret ve terfilerin paylaşımı noktasında kişileri birbirinin karşısına getirebilmekte olup bu durum ise örgüt içi çekişmelerin yaşanmasına yol açabilmektedir. Örgüt içerisinde daha fazla kazanma arzusunda olan bireylerin olması, örgütlerde politik süreçlerin yaşanmasına meydan verebilmektedir (Bursalı ve Bağcı, 2011: 23).

Örgütlerde meydana gelen politik faaliyetler, birçok işgören tarafından negatif bir durum olarak görülmektedir. Bu politik faaliyetlere gereken önemi göstermeyen örgütler zayıflamakta ve kaynaklarını ölçülü olarak kullanamamaktadır. Örgütteki politik durum, çalışanlara tesir etmekte ve algılarına göre hareket eden çalışanlar örgüte karşı negatif yönde tutum ve davranışlar sergileyebilmektedir (Seçkin, 2015: 11). Bu sebeple örgüt içerisinde önemli olan politik faaliyetlerin gerçekte neler olduğu değil, çalışanların bu politikalara ilişkin algısı ve düşünceleridir. Bu bağlamda değerlendirmeler, bu düşüncelere göre yapılmalıdır (Biçer, 2017: 3).

Duygular; davranışlarımızın ardında bulunan ve düşüncelerimizin davranışa dönüşüm noktasındaki karar için bizleri yönlendiren uyarılardır. İnsanların davranışları üstünde çok büyük önemi bulunan duygular; mekân, olay ve kişiye göre farklılık gösterebilmektedir. İş yaşamında kişinin yaptığı işin gerektirdiği davranışlar ile karşısında yer alan bireylere bazı mesajlar vermesi birçok meslekte mecburiyet halini almıştır. Burada işgörenlerin duyguları, çalışılan ortam ya da farklı bireylere göre değişiklik göstermemekte yapılan işin gerektirdiği şekilde olmakta ve bu duyguyu karşı tarafa gerektirdiği biçimde yansıması şeklinde oluşmaktadır. Bu süreçte işgörenlerin kendi duygularını gizleyerek karşı tarafın isteği ve mesleğin gerektirdiği duygu durumlarına göre duygu durumlarını değiştirerek sunma çabası duygusal emek olarak karşımıza çıkmaktadır (Yılmaz vd., 2020: 490). Hizmet örgütlerinde işgörenlerin sadece başarılı ve çalışkan bir çalışan olmaları beklenmemekte aynı zamanda duyguları ile de başarılı bir şekilde hizmet sunmaları beklenmektedir. Örneğin hastanede çalışan hemşirelerden anlayış, hosteslerden güler yüz, cezaevlerinde görevli infaz koruma memurlarından ise soğuk bir ifade takınmaları beklenmektedir. Akşam yemeğini özelleştiren bir garson, çalışma ortamını neşeli hale dönüştüren bir sekreter, müşterilerini özel hissettiren bir otel görevlisi önemli bir duygusal emek sergileyebilir. Faturaya sadece satılan hizmet değil çalışanların sergilemiş oldukları bu duygular da yansımaktadır (Aydın, 2016: 170).

Yenilikçilik; işletme hayatının sürdürülebilirliğinde, yeni fikirlerin oluşturulmasında, mevcut fikirlerin ise geliştirilerek müşterilerin beklenti ve isteklerinin karşılanmasında vazgeçilmez bir unsurdur. Bu beklenti ve isteklerin karşılanması teknolojinin sürdürülebilirliği ve elde edilen başarılarla mümkündür. Günümüzde bu başarıya ulaşmanın yolu girdilerin ve bilginin özünü anlamaktan geçmektedir. Bilgiyle kazanılan yetenekler ile örgütler, hedeflerine erişerek toplumsal refahın sağlanmasına da katkıda bulunmaktadır. Bu katkının başını yenilikçilik çekmektedir. Yenilikçilik; yeni veya iyileştirilmiş mallarda, hizmetlerde veya üretim yöntemlerinde yeni düşünceler ortaya koymaktır (Boz vd., 2018: 161). Örgütler süreklilik, rekabet ve daha iyi sonuçlar elde edebilmek için yenilikler yapmak mecburiyetindedir (Yıldız, 2019: 2). Yeniliğe açık örgütlerin yapısını; yeniliği, yaratıcılığı değişimi ve risk almayı destekleyen örgütsel tasarımlar meydana

getirmelidir. Bu tür tasarımları meydana getirmenin yolu; durağanlık, aşırı kuralcılık, katılık, hantallık gibi şeylerden uzak durmaktan geçmektedir. Yenilik yönelimli olabilmek birçok şeye bağlıdır. Yönetimin desteği, risk alma, örgüt yapısının esnekliği, yenilik yapanların ödül ve teşvik sistemiyle desteklenmesi bu bağlılıklardandır (Timuroğlu, 2015: 42).

Söz konusu bu değişkenler göz önüne alındığında, örgütsel politika ve duygusal emek konularının ilk kez hep birlikte örgütsel yenilik konusu ile birlikte ele alınması çalışmanın özgünlüğünü ortaya koymaktadır. Nitekim bilim ve teknoloji alanındaki gelişmeler, insanları ve toplumu neredeyse tüm unsurlarıyla değişime ve yeniliğe zorlamaktadır. Eğitim sistemi de bu değişim ve yeniliğe ihtiyaç duymaktadır. (Göl ve Bülbül, 2012: 99). Amacı yenilikçi bireyler yetiştirmek olan eğitim örgütleri, yeni dünya düzenine ayak uydurmalı ve yeniliğe ayak uydurabilmelidir. Eğitim örgütlerinde yetişen bireyler, değişen dünyaya ayak uydurabilmeli, üretimde yer alabilmeli ve gelecek değişimlerin uygulayıcısı ve yaratıcısı olabilmelidir (Terzi, 2019: 16). Bu bağlamda yenilik konusunun eğitim örgütlerinde ele alınması literatürel zenginliğe katkı sağlamasının yanında konunun eğitim örgütleri için önemine ve farkındalığına da katkı sağlamış olacaktır.

2. Kavramsal Çerçeve

Çalışmanın bu bölümünde, çalışmada ele alınan değişkenlere ilişkin kavramsal çerçeve hakkında bilgi verilmektedir.

2.1. Örgütsel Politika Algısı

Örgütsel politika; bireyin, örgütün ve örgütte yer alan diğer çalışanların amaç ve çıkarlarını umursamadan, kendi amaçları doğrultusunda sergilediği politik faaliyetlerdir (Andrews ve Kacmar, 2001: 348). Vigoda ve Kapun'a (2005) göre ise; bireylerin kişisel çıkarlarını gerçekleştirmek için planladıkları, ortak örgütsel hedeflere aykırı olan davranışlardır.

Örgütte yer alan bireylerce yürütülen politik faaliyetler, işyerindeki avantaj ve dezavantajların dağılımı ile alakalı olup bu durum bireylerin algılamalarına göre farklılık gösterebilmektedir. Örgüt içinde bir kişi için yararlı görülen bir şey başka bir kişiye zarar verebilir. Bu yüzden, aynı durum her bireye aynı etkiyi uyandırmayabilmektedir (Akdoğan ve Demirtaş, 2014: 111).

Örgütsel politika ile ilgili yapılan araştırmalar çoğunlukla politik davranışın hangi şartlarda gerçekleştiği ve buna etkisi olan şeyler üzerine olmuştur (Vigoda ve Cohen, 2002: 311). Örgütlerin politik ortamının oluşmasında ve sürdürülmesinde en önemli öğelerden biri, örgütün ve işgörenlerin davranışlarının örgüt içerisindeki diğer işgörenler tarafından algılanma şeklidir. Çünkü çalışma ortamının politik olarak algılanması, örgütsel politikaya zemin hazırlamaktadır (Buenger vd., 2007). Örgütsel politika, iş hayatının rutini, kaçınılmaz bir gerçeğidir (Ay, 2014: 22). Bir örgütte örgütsel politikanın fazla olması daha çok yönetimden kaynaklanan sorunlar ile ilgilidir. Yönetimin bu alanda bir boşluk bırakması, göz yumması, müdahale etmemesi örgütsel politikanın yayılmasına sebep olabilmektedir. İşgörenlerin örgüt içerisinde yaşanan örgütsel politikaya tepkisi üç şekilde olmaktadır. Birinci durumda işgören tepkisini işinden ayrılarak ortaya koyar, ikinci durumda politika oyunlarına katılmayarak tepkisiz kalarak bir davranış sergiler, üçüncü ve son durumda ise işgören politik oyunlara katılır ve oyunun bir parçası olur. Politik oyunlara katılmayan işgörenler kendilerini çalışmaya verirken politik oyunların parçası olan işgörenler ise bu politik oyundaki başarılarına bağlı olarak amaçlarına başarı ile ulaşırlar ya da başarısızlık sonucu şiddetli stres yaşarlar. (Başar ve Varoğlu, 2016: 754). Kısa ve öz olarak değerlendirildiğinde örgütlerde yaşanan politika hayatın kaçınılmaz bir gerçeğidir. Yapılan birçok araştırma birçok örgüt içerisindeki tutumların politik olduğu yönündedir. Politika yalnızca toplumsal hayatta bireyler arasında yaşanan bir durum değil örgütler içerisinde de sık sık görülen bir durumdur. Politikayı kişilerin hayatla olan mücadelesinde kullandığı bir araç olarak değerlendirecek olursak örgütlerde yaşanan politik faaliyetleri yaşanan

duruma göre normal karşılayabiliriz. Yani politik davranışlar kurumlarda ve karşı tarafta yer alan bireylerin tutumlarına bağlı olarak meydana gelmektedir. Örgütlerde, işgörenler arasında görev, sorumluluk, terfi, ücret konusunda çatışmalar yaşanabilmektedir. Bu durum bireyler arası bir mücadeleye dönüşerek bireylerin politik tutum sergilemelerine sebep olabilmektedir (Şengül, 2018: 4).

Gelişen iş dünyasında saatlerce aynı ortamda bulunan bireyler hem kendi hem de örgüt çıkarlarını gözetmek için çeşitli taktikler geliştirmişlerdir. Ortak bir amaç doğrultusunda bir araya gelen farklı karakterdeki bireyler kimi zaman kendi aralarında çatışma yaşamış kimi zamanda örgüt çıkarları ile kendi çıkarları ters düşmüştür (Aybar, 2018: 12).

Örgütsel politika algısı, işgörenlerin üst, mevkidaş veya astlarının davranışlarının ne derece politik olup olmadığı ile alakalı algılamalardır (Bıyık vd., 2016: 110). Örgütsel politika algısı örgüt üyelerinin örgüt hakkındaki politik algı düzeyidir. Örgüt içerisinde uygulanan politik davranışlar her ne kadar nesnel bir kanıt olarak değerlendirilse de bireylerin bu konudaki algıları öznel değerlendirmelerinden oluşmaktadır (Yüksel ve Bolat, 2016). Her bireyin olayları değerlendirme ve bu olaylara verdikleri tepki değişiklik gösterebilir. Dolayısıyla bu değerlendirme ve tepkiye göre bireylerin tutum ve davranışları da farklılaşacaktır (Sarı, 2019: 20).

Örgütlerdeki politik davranışlar bazen çok açık olmakla beraber bazen de gizli bir şekilde gerçekleşebilmektedir. Bu sebeple bir durumun pozitif ya da negatif bir şekilde algılanması kişilere, duruma ve zamana göre değişiklik gösterebilmektedir. Kötü bir amaç taşımayan bir davranış bireylerce farklı bir şekilde değerlendirilerek olumsuz bir davranışmış gibi algılanabilir. Sonuç olarak, aynı durum ve davranışlar farklı kişiler tarafından farklı değerlendirilebilmektedir (Eken, 2017: 16).

Örgütsel politika izleyicinin gözünden görülen bir şey olmasına karşın algı ise değişkendir. Bazı işgörenler tarafından olumlu bir şekilde karşılanan bir durum bazı işgörenler tarafından ise olumsuz bir şekilde karşılanabilmektedir. Bu da işgörenlerin kendi eylemlerinin farkında olmamaları ile ilgilidir. Aynı davranış bir başka işgören tarafından değerlendirildiğinde birey tarafından politik olarak değerlendirilirken bu davranışı kendisi gerçekleştirdiğinde ise politik bir davranış olarak görülmeyebilir (Erol, 2014: 46-47).

Literatürde örgütsel politika konusu incelendiğinde konunun daha çok örgütsel güven (Yalaza, 2019), örgütsel özdeşleşme (Sarı vd., 2019), ses çıkarma, örgütten ayrılma, iş tatmini, sadakat ve ihmal etme davranışları (İplik, 2020), örgütsel bağlılık (Donald vd., 2016) değişkenleriyle ilişkilendirildiği diğer taraftan konunun kuramsal olarak Ferris vd. (2002) tarafından irdelendiği anlaşılmaktadır. Literatür taraması sonucunda işletme örgütlerinde, üniversitelerde ve birçok farklı örgütlerde örgütsel politika algısı ile alakalı birçok araştırma olmasına karşın, okul örgütlerinde bu araştırmaların sayısının oldukça sınırlı olduğu ifade edilebilir. Okullar güç mücadeleleri, çıkar çatışmaları ve politik etkileşimin yaşandığı yerler olup okullardaki politik etkileşimin incelenmesi, okulların yapısını anlama ve çözümleme yararlı olabilir (Çelik ve Üstüner, 2019, 80). Söz konusu bulgulardan hareketle konunun eğitim örgütleri için de büyük önem taşıyan yenilik konusuyla ilişkilendirilmesi, literatüre özgün boyutta önemli bir katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

2.2. Duygusal Emek

19. yüzyılın sonlarında araştırılmaya başlanan duygu kavramı, 20. yüzyılın sonlarına doğru giderek önemi artan bir kavrama dönüşmüştür. Bu yüzyılda insanların davranışlarını duygularının kontrol ettiği belirlenmiştir. Yapılan araştırmaların neticelerine göre, insanların sevgi, nefret vb. duygularla hareket ettiği ve bu duygularına göre memnuniyet, bağlılık, aidiyet, duygusal emek ve motivasyon gibi çıktılar ürettiği gözlemlenmiştir. Çünkü bu çıktılarının hepsi duyguların gölgesinde açığa çıkan dışavurumlardır. İşgörenlerin örgütteki başarı ve başarısızlıkları da yine duygularına bağlı olarak gelişmektedir. Bu çıktılarının başında gelen duygusal emek kavramı; iş tanımında yer alan

sorumluluğun dışına çıkarak iş yapma ve işi yaparken hisleri karşı tarafa mesaj olarak iletmektir (Kulualp ve Sarı, 2018: 1168).

İlk olarak Amerikalı Sosyolog Arlie Hochschild (1983) eliyle kaleme alınan “Yönetilen Kalp: İnsan Duygularının Ticarileştirilmesi” adlı kitapta kullanılan duygusal emek kavramı; işgörenlerin duygularını, diğer işgörenler tarafından fark edilebilecek şekilde fiziki olarak sergilemek olarak ifade edilmiştir. Duygusal emek, bir davranışın örgütün davranış kurallarına uygun olarak gösterimidir (Ashforth ve Humphrey, 1993: 90). Duygusal emek, işgörenlerin müşterileri memnun etmek adına kendi duygularını gizleyerek örgütün gösterilmesi istenen duyguları sergilemesidir (Kaya ve Serçeoğlu, 2013: 316). Duygusal emek, zahmetli ve profesyonellik isteyen bir iştir (James, 1992: 500).

Duygusal emek; hizmetin sunarken kurumun talep ettiği duygulara bürünerek müşterilerle etkileşimde bulunma halidir. Bu tanımda dört temel nokta gündeme gelmektedir. Bunlardan ilki, duyguların etkileşimci model üzerinden işlenmesidir. Yani, bireyler duygularını, sosyal çevreyi algılama şekillerine göre biçimlendirirler. İkinci nokta, etkileşimci model şemasında, kişinin hissetmiş olduğu duygular ile kurumun istediği duygular uyuşsa bile kişinin bu duyguları gösterebilmesi için çaba sarf etme mecburiyetidir. Üçüncü nokta, bir kez sunulan duygu artık pakete sarılarak müşteriye teslim edilmiş yani hizmet halini almıştır. İşgören de artık sunulan hizmetin bir parçasına dönüşmüştür. Dördüncü ve son temel nokta ise duyguların zamanı ve şekli ile alakalı kuralların bulunmasıdır. Hochschild bu kuralları “hissetme kuralları” (feeling rules) olarak adlandırmış ve açıklamıştır. Sosyal yapının biçimlendirdiği hissetme kuralları birçok durumda nasıl davranacağımızın beklentisi ile hareket etmemizdir. Örneğin, bir yakınımız vefat ettiğinde üzülmemiz veya işimizin yaver gittiği durumlarda sevinmemiz gerektiğini bildiğimiz gibi. Bu kurallar olaylara ve yaptığımız işe göre değişiklik gösterebilmektedir (Güngör, 2009: 170).

Duygusal emeğin bir terim olarak değerlendirmek yanılgıya neden olabilir. Duygusal emeğin ortaya konulmasında yumuşak duyguların yanı sıra sert duyguların da bir arada gerçekleşmesi söz konusu olabilir. Dolayısıyla duygusal emeğin hedefi karşındaki bireye göre hareket etmek kendi ruhsal durumunun pozitif veya negatif gerçekleşmesini sağlayabilmektedir. Mesela; cezaevlerinde görevli infaz koruma memurları duygusal emeğin zıt kutbunda bulunurken; hostesler ise işleri gereği belki de olduklarından farklı davranarak gülümsemek ve sevimli olmak zorunda olabilirler. Ayrıca iletişim ve etkileşim sırasında tarafsız ve tepkisiz kalmakla duygusal emek harcanmasına yol açabilir (Beğenirbaş ve Yalçın, 2012: 80).

Duygusal emeğin sergilenmesi esnasında bazen duyguların sahteleştirilmesi, bastırılması gibi durumlar gerekebilmektedir. Örneğin; cenaze işiyle uğraşan kişilerden üzgün olmaları beklenmektedir fakat bu işgören o gün mutlu bir gününde olabilir bu yüzden duygu sahteleştirilmesi gibi bir durum söz konusu olabilmektedir (Grandey, 2000: 95).

İkili iletişimin en çok gerçekleştiği mesleklerden biri olan öğretmenlik mesleği aynı zamanda duygusal emeğin de çokça sergilendiği bir meslektir. Öğretmenlik sadece eğitim ve öğretim süreci ile ilgili değildir. Öğrenci, veli ve diğer paydaşlarla da iyi ilişkiler ve bağlar kurulan bir meslektir. Öğretmenler bu bağları kurmak için ise bazen sahte, abartılmış duygular sergilemek zorunda kalabilmektedir. Öğrencilerin yanı sıra birçok grupta da ilgilenen öğretmenler, onların duygu durumlarını çok iyi yönetmek zorundadır (Çiçeklioğlu ve Taşlıyan, 2019: 3002-3003).

Öğretmenlik mesleğini yerine getirirken birçok durumda öğretmenler duygularını maskeleyebilir ve olduğundan farklı bir duyguyu yaşamak zorunda kalabilirler. Eğitim sürecinde göz ardı edilen duygusal emek esnasında öğretmenlere birçok durum karşısında yardımcı olmaktadır. Çünkü etkileşimin bolca yaşandığı öğretmenlik mesleğinde öğretmenler bu etkileşimler sırasında duygularını olduğundan farklı yansıtmak zorunda kalabilir, olumsuz durumlarda dahi sakin ve kendine güven duyan bir birey imajı verebilir (Alev ve Bozbayındır, 2018: 1790).

Son yıllarda gerçekleştirilen araştırmalar teknoloji kadar insan ilişkilerinin ve duygularının da çok önemli olduğunu ortaya koymuştur. Bu bağlamda duygusal emek konusunun; demografik değişkenler (Ceylan, 2017), örgütsel vatandaşlık (Beğenirbaş ve Meydan, 2012), iş-aile yaşam çatışması - duygusal emek ilişkisi, lider desteği (Demircan ve Turunç, 2017), içsel iş doyumu (Ara, 2018), tükenmişlik, kişilik (Jeung vd., 2018) gibi değişkenler ile ilişkilendirildiği anlaşılmaktadır. Duygusal emek konusunun, örgütsel yenilik ile ilişkilendirilmesi ise konuya farklı bir zenginlik kazandıracak aynı zamanda çalışmanın özgünlüğünü de ortaya koymuş olacaktır. Nitekim özellikle yenilik sürecinin büyük ivme kazandığı son dönemde post modern örgütler başarıyı etkileyen faktörler arasında duygusal yetkinliklerin de epey önemli olduğu düşüncesiyle bu yetkinliklere daha fazla yer vermeye başlamıştır. Duygusal yetkinlikler, özellikle öğretmenlik mesleği gibi mesleklerde bir hayli ehemmiyet kazanmaya başlamıştır (Savaş, 2012: 139). Öğretmenlik mesleği, yoğun etkileşim içerdiği için duygusal bir emek gerektirmektedir (Kim, 2016: 6).

2.3. Örgütsel Yenilik

Günümüzde birçok alanda yaşanan değişim sonucu yeniden biçimlenen küresel pazarlarda inovasyon, rekabet gücü ve yüksek performans gibi etkenler başarının anahtarı olarak değerlendirilmektedir (Gemici ve Zehir, 2019: 70). Latince kökenli “innovare” sözcüğünden gelen ve yeni bir şey yapmak olarak adlandırılan, İngilizce karşılığı “innovation” olan yenilik, Türkçe de kimi zaman “inovasyon” olarak kullanılsa da bu çalışmada “yenilik” kelimesi tercih edilmiş ve kullanılmıştır (Ozan, 2009: 4).

Yenilik sözcüğü, yeni fikirlerin başarılı bir biçimde uygulanması, yeni şeyler üretilmesini belirtmektedir (Tidd ve Pavitt, 2009: 18). Yenilik, yeni fikirler üretmek ve bu fikirleri geliştirip uygulamaktır (Damanpour, 1991:556). Yenilik, örgütün büyümesi için faydalı, ehemmiyetli yeni mal ve hizmet üretmektir (Woodman vd.,1993: 293). En kapsamlı tanımıyla yenilik örgütlerin kendilerini geliştirebilmeleri, rekabet edebilmeleri ve diğer örgütlerden ayrılmak için fikirleri ürüne ve hizmete dönüştüren çok basamaklı bir süreçtir (Baregheh vd., 2009: 1329).

Örgüt kavramı incelendiği zaman bu kavramla ilgili birçok tanımı görmek mümkündür. Örgüt; bir amaç için bir araya gelen kişileri ortak bir çaba etrafında toplayan bir yönetim işlevi; amaç, insan ve teknolojinin etkileşim içinde olduğu bir sistem; kişiliği saptayan ve kendi kültürü olan; iş, mevki, çalışan ve bunların arasındaki yetki ve iletişim ilişkilerini tanımlayan bir yapıdır (Güçlü, 2003: 147). Örgüt terminolojisinde yenilik ise örgütsel verimliliği artırmak için bireylerin ve grupların davranışlarında, örgüt yapısında, araç ve gereçlerde zaman içerisinde meydana getirilen bilinçli faaliyetlerden oluşan planlı değişimdir. Yenilikten söz ederken bu kavramın olmazsa olmazı her tanımında yer alan değişim kavramına da yer verilmektedir. Bunun nedeni yeniliğin ön koşulunun değişim olmasıdır. Bir yerde yenilik olabilmesi için önce değişim olması zorunludur. Tek başına bir yönü olmayan yani olumlu ya da olumsuz yönde olabilen değişimin, yenilik kavramının araya girmesiyle beraber yönelimi olumlu yönde olacaktır (Dönmez, 2018: 7).

Örgütsel yenilik; örgütlerin çalışan politikasındaki değişiklikler ile ilgilidir. Bu politikadaki değişim ürün, süreç, pazar, stratejik ve davranışsal yeniliklere fayda sağlamaktadır. Dolayısıyla örgütsel yenilik sürecindeki bir yenilik diğer yenilik türlerini de etkileyebilir. Örgütlerini maliyetini minimuma indirmeyi, memnuniyeti artırmayı ve çalışanlarının üretkenliğine katkı sağlamayı hedef edinen örgütsel yenilik, işletmelerdeki başarı, karlılık ve verimliliği artırmaktadır (Yılmaz, 2019: 2).

Örgütler, belirli bir hiyerarşik düzende ortak amaçlar doğrultusunda bir araya gelen kişilerden oluşan bir sistemi anlatmaktadır. Yenilik ve örgüt arasındaki etkileşim çift taraflı olduğundan ötürü yeniliğin benimsenip uygulanmasında kişiler çeşitli roller üstlenmektedir (Rogers, 1995: 372). Bu bağlamda örgüt içerisinde bireyin öneminin yanında örgütün yapısı da örgüt için büyük önem arz etmektedir. Her örgüt, yapısal özellikler ve çevre bakımından ayrışma göstermektedir. Yapısal olarak bakıldığında ast-üst ilişkileri, örgütün idari yapısı, bölümler arası etkileşimin yönü ve gücü, kuralların

uygulanmasındaki güçlük derecesi, bireylerin karar vermedeki rolü gibi ögeler yeniliğin uygulanması bakımından son derece önem arz etmektedir (Koyuncu, 2018: 111). Eğer herhangi bir işletmede bir yenilik yapılması düşünülüyorsa yeniliğin örgüte sunacağı fayda ve zararlar değerlendirilmeli veya SWOT analizi yapılmalıdır. Her yenilik sürecinin başarılı olacağı ile ilgili bir durum söz konusu değildir. Yenilik sürecinin başarılı olması örgüte birçok fayda sağlarken başarısız olma durumunda ise örgüt birçok olumsuz durumla karşı karşıya kalabilecektir. Ancak yenilik sürecine karar verirken bu olumsuz durumlar örgütü korkutmamalı, yenilik düşüncesi tüm personellere aşılabilir bir topyekün bir kalkınma sağlanmalıdır (Çalışkan, 2017: 31-32).

Örgütsel yeniliğin temelinde birçok duyguyu harekete geçiren bir çaba yatmaktadır. Leavy'e (2005) göre yenilikçi örgütlerde yeniliğin sürekli hale gelebilmesi için çalışanlara güven duygusu kazandırılması gerekmektedir. Bu güvenin kazandırılması için çalışanların denemelerine ve hata yapmalarına fırsat verilmelidir. Örgütlerde yeniliğin kullanımı iki şekilde gerçekleşir. Bunlardan ilki olan radikal yenilik, ikincisi ise artımsal yeniliktir. Radikal yenilik, müşterileri elde tutmaya ve diğer işletmelere kaptırmamaya yönelik hamleleriyle sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamada büyük rol oynar. Artımsal yenilik ise mevcut hizmetin sunumunda ufak boyutlu değişikliklerle rekabet avantajı sağlanmaya çalışılmasıdır (Zengin ve Kaygın, 2019: 906). Örgütsel yeniliğin stratejik yenilikçilik, ürün-hizmet yenilikçiliği, zamansal (süreç) yenilikçilik, davranışsal yenilikçilik ve mekansal (pazarlama) yenilikçiliği olmak üzere beş boyutu vardır (Aykanat ve Çalışkan, 2019: 837).

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde örgütsel yenilik konusunun çok sayıda değişken ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Bu bağlamda söz konusu değişkenlerden örgüt kültürü ve örgütsel öğrenme (Kendir vd., 2019; Onağ ve Tepeci, 2016); inovasyon modelleri (Cunha, 1998); dönüşümcü liderlik tarzı ve yaratıcılık (Uysal ve Shibu, 2020); organizasyonel atmosfer, katılımcı yönetim ve inovasyona yönelik teşvikler, teknolojik değişim, ilgi alanları ve gücü içeren içsel örgütsel güçlerin örgütsel dönüşümü şekillendirmedeki rolü, toplumsal değerler ve öğrenme kapasitesi (Razavi ve Attarnezhad, 2013) olarak söz edilebilir.

3. Metodoloji

Çalışmanın bu kısmında metodoloji kısmı yer almaktadır. Bu kapsamda çalışma için yapılan anket uygulaması ve analize yönelik metodolojik bilgilere ve analiz sonuçlarına değinilmektedir.

3.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada çalışanların örgütsel politika algısı ile duygusal emeğin; örgütsel yeniliği etkileyip etkilemediğinin ampirik olarak ortaya konulması hedeflenmektedir. Araştırma, özellikle pandemi sürecinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel politika algılamaları ile duygusal emekleri arasında ve aynı zamanda duygusal emekleri ile örgütsel yenilik algılamaları arasında bir ilişkinin (etkinin) olup olmadığını analiz etmesi yönünden önem taşımaktadır. Söz konusu değişkenler, çalışmanın hipotez geliştirme bölümünde de değinildiği üzere farklı çalışmalarda çalışılmış olsa bile bu değişkenlerin hep birlikte ilk kez ele alınması çalışmanın orijinalliğini (değerini) ortaya koymaktadır.

3.2. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, ülkemizde bir ilçede Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okulların çeşitli kademelerinde görev yapan 415 öğretmen oluşturmakta olup söz konusu evrenden anketi başarıyla doldurup ileten toplam 211 öğretmen çalışmanın örneklemi oluşturmaktadır. Genel olarak sosyal bilimlerde tarama araştırmalarında 200 ile 300 arası bir örneklem büyüklüğü yeterlidir (Gürbüz ve Şahin, 2014:128). Anket uygulaması, Şubat – Mart 2021 dönemi içerisinde gerçekleştirilmiştir. İlgili ilçe müdürlüğünün gizlilik kararı gereğince ilçenin ismi verilememiştir. Çalışmanın örneklemi

belirlenmesinde pandemi sürecinde özellikle uzaktan eğitim ile ilgili belirlenen politikalardan özellikle en çok etkilenen meslek gruplarından biri olan öğretmenlerin olması dikkate alınmıştır. Bu bağlamda özellikle öğretmen meslek grubunun belirlenmesinde söz konusu pandemi süreci içerisinde uygulanan örgütsel politika algılamalarının ve duygusal emeklerinin, örgütsel yenilik uygulamalarını nasıl etkilediğinin ortaya konulması önemli ve anlamlı bulunmuştur.

3.3 Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine Dair Bulgular

Örneklem grubunu oluşturan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

		Frekans	Yüzde%	Kümülatif Yüzde
Cinsiyet	Erkek	99	46,9	46,9
	Kadın	112	53,1	100,0
	Toplam	211	100	
Medeni Durum	Bekar	86	40,8	40,8
	Evli	125	59,2	100,0
Yaş	18_25	25	11,8	11,8
	26_33	85	40,3	52,1
	34_41	53	25,1	77,3
	42_49	39	18,5	95,7
	50 ve üzeri	9	4,3	100,0
Eğitim Düzeyi	Lisans	167	79,1	79,1
	Lisansüstü	44	20,9	100,0
Hizmet Süresi	1-5 yıl	70	33,2	33,2
	6-10 yıl	51	24,2	57,3
	11-15 yıl	34	16,1	73,5
	16 yıl ve üzeri	56	26,5	100,0
Branş	Okul Öncesi	17	8,1	8,1
	Sınıf	60	28,4	36,5
	Sosyal Bilgiler	10	4,7	41,2
	Türkçe	8	3,8	45,0
	Diğer	116	55,0	100,0

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin %53,1’i kadın, %46,9’u erkek, %59,2’si evli, %40,8’i bekindir. Katılımcıların %40,3’ü 26- 33 yaş aralığında iken %25,1’i ise 34-41 yaş aralığındadır. Lisans düzeyinde öğrenim durumunun %79,1 olduğu araştırmada, katılımcıların farklı branşlarda olduğu görülmektedir.

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışma; sadece bir ilçede görev yapan öğretmenlerin belli bir kesimini kapsamaktadır. Bu bağlamda çalışmada, bir ilçede görev yapan sınırlı sayıda çalışanların doldurdıkları anket formları dikkate alınmıştır. Bu bağlamda araştırma, sadece bir ilçede ankete katılım sağlayan öğretmenlerin fikir, algı ve tutumlarını ortaya koymaktadır.

3.5. Çalışmanın Yöntemi

Araştırma, ampirik nicel bir araştırma olup nicel araştırma yöntemlerinden tarama araştırma yöntemi kullanılmıştır. Analiz türü olarak ise ilişkisel analiz kullanılmıştır. Anket uygulamasında kişilerin tespitinde; rastlantısal olmayan örnekleme metodlarından kartopu örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Örgütsel politika ve duygusal emeğin, örgütsel yenilik üzerindeki etkisini incelemek amacıyla, SPSS for Windows 27.00 programı kullanılmış ve çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Hem akademik hem de profesyonel bağlamlarda popülerliği ve daha büyük örneklem büyüklükleri için verileri analiz etme yeteneği nedeniyle veri analizi için SPSS kullanılmıştır (Elmezain vd., 2021).

3.6. Veri Toplama Aracı

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formunda ise üç adet ölçek kullanılmıştır. Bunlardan ilki Ferris ve Kacmar (1992) tarafından geliştirilen, Çelik ve Üstüner (2017) tarafından Türkçeye geçirilen “Örgütsel Politika Algısı Ölçeği”dir. İkincisi Gosserand ve Diefendorff (2005) tarafından, Grandey (2003) ve Kruml ve Geddes’in (2000) duygusal emek ölçeklerinin bazı maddelerinin alınarak uyarlanması ve bazı maddelerin ise geliştirilmesiyle oluşturulan, Basım ve Beğenirbaş (2012) tarafından Türkçeye geçirilen “Duygusal Emek Ölçeği”dir. Sonuncusu ise Wang ve Ahmed (2004) tarafından geliştirilen, Aksay (2011) tarafından Türkçeye geçirilen “Örgütsel Yenilikçilik Ölçeği” kullanılmıştır. Ayrıca çalışmanın uygulanabilmesi için Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Etik Kurulu’ndan 27.01.2021 tarihli ve 3187 sayılı karar ile etik kurul izni alınmıştır.

3.7. Çalışmanın Modeli ve Hipotez Geliştirme

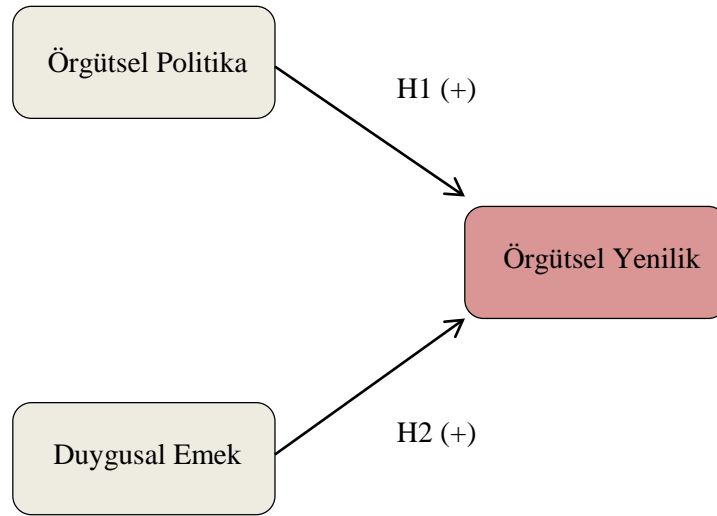
House (1974) tarafından literatüre kazandırılan çalışmanın 3. ve 4. bölümlerinde, okulun iç politik yapısının yeniliğe nasıl tepki verdiği tartışılmakta ve bulgular ortaya konulmaktadır. Smith (2007) ise çalışmada yenilik politikalarında temel bir role işaret etmektedir. Söz konusu bu rolle, bir kuruluştaki oldukça saygın, kıdemli bir kişinin, projenin herhangi bir büyük yeni gelişme yolundaki engelleri aşmasını sağlamada kritik olan desteği sağlayacağından söz etmektedir. Hiç şüphesiz bu kişinin politika belirleyicisi olması durumunda yeniliklerin daha fazla ivme ve hız kazanmasından söz edilebilir. Taylor (2016: 20) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise birçok politik faktörün güçlü bir şekilde yenilik faaliyetlerini etkileyebileceğinden söz edilmektedir. Söz konusu bu açıklamalardan hareketle;

H₁: Örgütsel Politika, Örgütsel Yeniliği pozitif yönde etkilemektedir.

Liu vd. (2011) tarafından literatüre kazandırılan çalışmada takım yenilikçiliği uygulamalarında duygusal emeğin düzenleyici rolü üzerinde durulmakta ve bu rolün ortaya konulduğu anlaşılmaktadır. Geng vd. (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise duygusal emeğin müşteri memnuniyeti ve hizmet performansı yanında hizmet yenilikçiliğini artırmada önemli bir değer oluşturabileceğinden söz edilmektedir. Öte yandan Işık vd. (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırmada ise duygusal emek ile bireysel yenilikçilik ilişkisi üzerinde durulmakta ve alt boyutlar nezdinde negatif bir ilişkinin varlığından söz edilmektedir. Wang (2021), tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise duygusal emeğin örgütsel yenilik ve örgütsel destek konuları arasındaki düzenleyici rolü üzerinde durulmakta ve bu rolün gerçekleştirilen analiz sonucunda bulgularla belirtildiği belirtilmektedir. Liu ve Liu (2012) tarafından yapılan araştırmada ise duygusal iklimin etki mekanizmasının yenilik performansı üzerindeki etkisi analiz edilmekte ve gerçekleştirilen analiz sonrasında duygusal emeğin yüksek olması durumunda örgütsel yenilik üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu ifade edilmektedir. Söz konusu bu bulgulardan hareketle;

H₂: Duygusal Emek, Örgütsel Yeniliği pozitif yönde etkilemektedir.

Söz konusu hipotezlerden hareketle Şekil 1’de araştırma modeli sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.8. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen veriler bilgisayar ortamına girilmiş ve SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 27.00 programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Eksik ve hatalı veriler analizlere dahil edilmemiştir. Ayrıca analiz öncesinde veri setinde yer alan boş maddeler tespit edilmiş ve kayıp veriler için ortalama değerler atanmıştır. Bu işlemten sonra kullanılan ölçeklere ait toplam puanlar ve alt puanlar hesaplanmıştır. Veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel yöntemlerden (sayı, yüzde, frekans, ortalama, standart sapma) faydalanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde parametrik test yöntemlerinin uygulanabilmesi için örneklemin normal dağılıma sahip olması gerektiği varsayılmıştır (Kalaycı, 2010). Elde edilen puanlar için dağılımların normalliğini değerlendirmek için verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri test edilmiştir. Araştırmada kullanılan değişkenlerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerlerine bakılmıştır. Kalaycı (2010) çarpıklık ve basıklık ölçüsünün -3 ile +3 arasında bir değer alması durumunda normal dağılım göstereceğini belirtmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin basıklık ve çarpıklık değerleri Tablo 2’de gösterilmiştir. Normalliğin sağlanması nedeniyle verilerin analizinde parametrik yöntemler tercih edilmiştir. Örgütsel politika ve duygusal emeğin birlikte, örgütsel yenilik üzerindeki etkisini incelemek için çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 2. Değişkenlerin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Değişken	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Politika	-0,565	-0,605
Duygusal Emek	0,974	0,418
Örgütsel Yenilik	0,806	-0,599

4. Bulgular

Çalışmanın bu kısmında bulgular yer almaktadır. Bu bağlamda istatistiki analiz sonucunda elde edilen bulgulara değinilmektedir.

4.1. Güvenirlilik Analizi

Ölçeğin güvenirlilik analizi için hesaplanan (Cronbach's Alpha) iç tutarlılık değerleri Tablo 3'te gösterilmiştir. Cronbach's Alpha güvenirlilik değerleri 0,6 değerinden büyükse ölçek oldukça güvenilir olarak değerlendirilebilir (Akgül ve Çevik, 2003).

Tablo 3. Değişkenlerin Cronbach Alpha Değerleri

Değişken	Cronbach Alpha Değerleri
Örgütsel Politika	0,951
Duygusal Emek	0,831
Örgütsel Yenilik	0,902

4.2. Geçerlilik Analizi

Yapı geçerliği, bir testin “ölçülmek istenen davranış bağlamında soyut bir kavramı doğru bir şekilde ölçebilme derecesini” göstermektedir (Büyüköztürk, 2007: 168). Bu çalışmada ölçeğin yapı geçerliğini incelemek için faktör analizi (temel bileşenler analizi) kullanılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2007). Açımlayıcı (exploratory) ve doğrulayıcı (confirmatory) olmak üzere iki tür faktör analizi yaklaşımı vardır (Büyüköztürk, 2007: 123). Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) birinci ve ikinci düzey olmak üzere iki tipte uygulanabilir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 340). Bu çalışmada birinci düzey DFA kullanılmıştır. Değişkenlerin her biri kendi içinde birinci düzey faktör yapısı, AMOS 23 programı kullanılarak test edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle maximum likelihood hesaplama yöntemi kullanılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2014). Tablo 4'te bu çalışmada kullanılan üç ayrı değişkene ait DFA ile elde edilen standartlaştırılmış faktör yükleri ve uyum indeksleri gösterilmektedir. χ^2/sd (ki-kare uyum iyiliği testi) < 5 , CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi) $> 0,90$, GFI (İyilik Uyum İndeksi) $> 0,90$ olduğunda iyi uyum gösterdiği düşünülmektedir (Çokluk vd., 2012; Hair vd., 2010; Wang ve Wang, 2012). Merkezi olmayan χ^2 dağılımına uygunluk gösteren uyum ölçütlerinden RMSEA'nın (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü) 0,05'e eşit veya daha küçük bir değeri iyi bir uyumu, 0,05 ile 0,08 arasındaki değerleri yeterli uyumu ve 0,08 ile 0,10 arasındaki değerleri ise vasat uyumu işaret etmektedir. 0,10'dan büyük değerler ise kabul edilemez olarak yorumlanmalıdır (Browne ve Cudeck, 1989). Analiz sonucu ortaya çıkan uyum indeksleri Tablo 4'te görülmektedir ve kabul edilebilir toleranslarda yer almaktadır.

Tablo 4. DFA ile Elde Edilen Standartlaştırılmış Faktör Yükleri ve Uyum İndeksleri*

DDeğişken	MMadde No	SSstandardize Faktör Yükleri	Ortalama değer	Uyum İndeksleri	DDeğişken	MMadde No	SSstandardize Faktör Yükleri	Ortalama değer	Uyum İndeksleri	DDeğişken	Madde No	SSstandardize Faktör Yükleri	Ortalama değer	Uyum İndeksleri
Örgütsel Yenilik	OY18	0,807	3,89	$\chi^2/sd= 3,373$; CFI=0,931; GFI=0,903; RMSEA=0.76	Örgütsel Politika	OP16	0,775	3,961	$\chi^2/sd= 3,015$; CFI=0,951; GFI=0,924; RMSEA=0.66	Duygusal Emek	DE13	0,541	3,39	$\chi^2/sd = 4,373$; CFI=0,921; GFI=0,913; RMSEA=0.87
	OY17	0,768	3,84			OP15	0,85	3,48			DE12	0,554	3,34	
	OY16	0,433	2,87			OP14	0,642	2,20			DE11	0,521	3,21	
	OY15	0,704	3,99			OP13	0,681	3,34			DE10	0,843	3,32	
	OY14	0,751	3,54			OP12	0,835	3,37			DE9	0,861	4,18	
	OY13	0,71	3,39			OP11	0,654	3,11			DE8	0,888	4,12	
	OY12	0,653	3,59			OP10	0,763	3,42			DE7	0,837	4,21	
	OY11	0,639	3,69			OP9	0,793	3,71			DE6	0,648	3,52	
	OY10	0,688	3,76			OP8	0,8	4,11			DE5	0,503	3,19	
	OY9	0,737	3,85			OP7	0,705	4,15			DE4	0,502	3,68	
	OY8	0,556	3,39			OP6	0,626	3,47			DE3	0,682	3,50	
	OY7	0,772	3,83			OP5	0,822	4,07			DE2	0,577	3,26	
	OY6	0,828	3,98			OP4	0,811	3,89			DE1	0,598	3,23	
	OY5	0,726	3,65			OP3	0,736	3,85						
	OY4	0,759	3,79			OP2	0,752	3,33						
OY3	0,35	2,81	OP1	0,574	3,00									
OY2	0,619	3,15												
OY1	0,497	3,24												

*Her bir değişken için ayrı DFA analizi icra edilmiştir.

4.3. Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Çok değişkenli doğrusal regresyon analizinin uygulama aşamasında öncelikle Durbin-Watson (D-W) ve VIF testleri yapılarak değişkenler arasında çoklu bağlantı olup olmadığı belirlenmiştir. D-W değeri 1,821, VIF değerleri (1,04) $1 < VIF < 5$ arasında yer almasından dolayı çoklu bağıntı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Özdamar, 2009; Sipahi vd., 2006).

Tablo 5. Örgütsel Yenilik ile Örgütsel Politika ve Duygusal Emek Arasındaki Çok Değişkenli Regresyon Matrisi

	B	Std. Hata	Beta	t	Sig.
(Sabit)	1,704	0,297		5,729	0,000
Örgütsel Politika	0,265	0,047	0,388	5,678	0,000
Duygusal Emek	0,335	0,072	0,316	4,626	0,000

Tablo 5'te (i) örgütsel politika, (ii) duygusal emek ile örgütsel yenilik arasındaki çoklu regresyon katsayıları sunulmuştur. (i) örgütsel politika, (ii) duygusal emek puanları birlikte örgütsel yenilik puanını yordama gücü istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur [$F(2, 209)=22.451, p < 0,001$]. Örgütsel politika, örgütsel yeniliği pozitif yönde etkilemektedir ($\beta = 0,388, t = 5,678, p < 0,001$). Bu nedenle H1 hipotezi kabul edilmiştir, Duygusal emek, örgütsel yeniliği pozitif yönde etkilemektedir ($\beta = 0,316, t = 4,626, p < 0,001$). Bu nedenle H2 hipotezi kabul edilmiştir. İncelenen iki bağımsız değişkenin birlikte örgütsel yenilik puanındaki değişimin %20'sini [$R=,45, R^2=,20$] ortaya koyabildiği; değişimin %80'lik kısmının ise diğer değişkenler vasıtasıyla açıklanabileceği bulgulanmıştır.

5. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada örgütsel politika ve duygusal emeğin, örgütsel yenilik üzerindeki etkisi analiz edilmektedir. Bu kapsamda gerçekleştirilen analizler sonucunda örgütsel politika ve duygusal emeğin, örgütsel yenilik üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla H_1 ve H_2 hipotezleri kabul edilmiştir. Örgütsel politikanın örgütsel yenilik üzerindeki etkisi ile alakalı Taylor (2016) gerçekleştirdiği çalışmada birçok politik faktörün güçlü bir şekilde yenilik faaliyetlerini etkileyebileceğinden söz etmektedir. Liu ve Liu (2012) tarafından yapılan araştırmada ise duygusal emek ve örgütsel yenilik arasında benzer sonuçlar elde edilmiş ve duygusal emeğin örgütsel yenilik üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Bu bağlamda bir ilçede görev yapan öğretmenler örneklemini üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda; mevcut uygulanmakta olan politikaların ve çalışanların duygusal emeğinin, örgütsel yenilik algılamaları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin söz konusu olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla örgütsel yenilik hedefleyen örgütlerin, örgütsel politikalarını bu yönde belirlemesinden ayrıca çalışanların duygusal emek algılamalarını da yenilik uygulamalarını besleyecek ve destekleyecek ölçüde yönlendirmeleri gerektiğinden söz edilebilir. Esasında örgütsel yenilik hedefleyen örgütler için örgütsel politikanın herhangi bir önem taşımadığından söz etmek oldukça iddialı bir varsayım olacaktır. Taylor'un (2016) da savunduğu üzere örgüt tarafından belirlenen örgütsel politikaların yenilikçiliği destekleyici ve besleyici olması büyük önem taşımaktadır. Aksi takdirde yenilik uygulamalarının gelişmesi, filizlenen bir tohumun dal gövdeye dönüşebilmesi gibi ilerlemesi oldukça meşakkatli olabilecektir. Dolayısıyla hipotez sınama sonucundan da anlaşılacağı üzere örgütlerinde yenilikçiliği hedefleyen yönetimlerin örgütsel politikalarını da yenilikçiliği destekleyecek şekilde senkronize etmeleri büyük önem taşımaktadır. Politikaların yenilikçiden bağımsız olması gerektiğini savunmak bu bağlamda pek de anlamlı olmayacaktır. Uygulanan politikalar ne kadar yenilikçiliği önemsiyor ve destekliyorsa o örgüt bünyesinde yenilikçi uygulamaların da o kadar genişlemesi ve yaygınlaşması beklenebilecektir. Elde edilen bulgular doğrultusunda duygusal emeğin de örgütsel yeniliği etkilediği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda çalışanların işlerinde kendi duygularını bir tarafa bırakarak işin gerektirdiği şekilde davranmaları anlamına gelen duygusal emek kavramı çalışanlarda ne kadar güçlü ise örgütsel yenilik uygulamalarının da gelişmiş ve güçlü olacağı savunulabilir. Nitekim örgütü için kendi duygularını bir tarafa bırakıp işin gerektirdiği gibi duygusal davranış sergileyebilen bir çalışanın yenilik uygulamalarına da destek verip benimsemesi beklenen ve umut edilen bir olgudur. Dolayısıyla duygusal emeği güçlü ve zengin çalışanlara sahip olan bir örgüt için bu kavramın önemi, bir kez daha vurgulanmış ve altı çizilmiş olmaktadır. Böylelikle örgüt, yenilikçi uygulamalar yolunda zorluk ve sıkıntıları, duygusal emeği güçlü çalışanlar sayesinde minimum seviyede yaşayabilecek ve çağımız işletmelerinin yüzleştiği en büyük gerçeklerden biri olan rekabette geliştirdiği yenilikçi uygulamalar ile önemli avantajlar sağlayabilecektir. Öyle ki şiddetli rekabetin örgütler nezdinde en çok gelişime zorladığı unsurlardan biri yenilikçilik (Büyükkeklik vd., 2010: 373-374). Günümüz dünyasında bilim ve teknoloji çok hızlı gelişmekte buna ayak uyduramayan ve kendini adapte edip yenileyemeyen örgütler, bu rekabette geri kalmakta ve dezavantajlı konuma düşmektedirler. Bu nedenle örgütsel yenilik, örgütlerin günümüz dünyasında varlığını sürdürebilmesi ve güçlü kalabilmesi için son derece stratejik ve vazgeçilemez bir unsur konumundadır.

Sonuç olarak çağımızda daha önce hiç bu denli taşımadığı kadar büyük önem taşıyan örgütsel yenilik olgusunu etkileyen faktörler konusuna önem verilmeli ve bu çalışmada değinilen değişkenler de dahil olmak üzere farklı değişkenler üzerinde araştırmalar yoğunlaştırılmalıdır. Bu bağlamda bu çalışmada örgütsel yenilik üzerinde etkisi olabileceği düşünülen örgütsel politika ve duygusal emek değişkenleri üzerinde durulmuş ve analiz kapsamında irdelenmiştir. Çalışmanın özellikle pandemi sürecinde birçok örgütsel yeni uygulama ile karşılaşan öğretmenler üzerinde uygulanması önem taşımakta ve söz konusu uygulamalarda örgütsel politikaların ve duygusal emeğin etkisinin olup olmadığı örneklem üzerinde ortaya konulmaktadır. Bu bağlamda Milli Eğitim Bakanlığı tarafından geliştirilen politikaların çalışanların yenilik algılamaları üzerinde etkisi olduğu, örneklem çevresi

etrafında anlaşılmaktadır. Benzer şekilde çalışanların duygusal emekleri de öğretmenlerin örgütsel yenilik algılamaları üzerinde belirleyici olabilmektedir. Elde edilen bu bulgulardan hareketle sadece eğitim sektörü özelinde değil genel olarak kurumlar veya örgütler tarafından örgütsel yenilik uygulamaları gerçekleştirilirken de çalışanların örgütsel politika ve duygusal emeklerine önem ve yön verilmesinden söz edilebilir. Elbette bu savın doğrulanabilmesi ve geçerliliğin ortaya konulabilmesi için bu çalışmada kullanılan değişken ve hipotezlerin farklı sektörlerde ve örgütlerde test edilmesi önerilmektedir. Nitekim örgütsel yenilik konusu üzerinde örgütsel politika ve duygusal emek değişkenlerinin ilk defa bir arada ele alınması, bu çalışmanın orijinalliğini ve değerini ortaya koymaktadır. Ayrıca söz konusu değişkenlerin, araştırmacıların mukayeseli sonuçlar elde etmeleri ve konuyla ilgili zengin literatürü keşfetmeleri için bu değişkenlerin farklı sektörler ve örneklerde uygulanması önerilmektedir.

Kaynaklar

- Akdoğan, A., ve Demirtaş, Ö. (2014). Etik liderlik davranışlarının etik iklim üzerindeki etkisi: Örgütsel politik algılamaların aracı rolü. *AKÜ İİBF Dergisi*, 16(1), 107-123.
- Akgül, A., ve Çevik, O. (2003). *İstatistiksel analiz teknikleri SPSS'te işletme yönetimi uygulamaları*. Emek Ofset.
- Aksay, K. (2011). *Yenilikçilik kültürünün örgütsel yenilikçilik üzerine etkisi: Konya ilinde faaliyet gösteren özel hastanelerde bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Alev, S., ve Bozbayındır, F. (2018). Öğretmenlerin genel öz yeterlilik algıları, izlenim yönetimi taktikleri kullanımları ve duygusal emek davranışları arasındaki ilişki. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 1788-1807.
- Andrews, M., ve Kacmar, K. (2001). Discriminating among organizational politics, justice and support. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 347-366.
- Ara, S. (2018). Relationship between emotional labor and intrinsic job satisfaction: The moderating role of gender. *J Entrepren Organiz Manag*, 7(1), 227.
- Ashforth, B., ve Humphrey, R. H. (1993). Emotional labor in service roles: The influence of identity. *The Academy of Management Review*, 18(1), 88-115.
- Ay, D. A. (2014). *Ulusal kültür, örgüt kültürü, örgütsel politika algısı ve sendika üyesi olma eğilimi ilişkisi* (Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Balıkesir.
- Aybar, S. (2018). *Örgütsel politika algısı ile örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünün belirlenmesine yönelik İstanbuldaki üniversitelerde bir araştırma* (Doktora Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Aydın, İ. (2016). Eğitimde duygusal emek. I. Ünal ve Y. K. Usluel (Ed.), *Prof. Dr. Mustafa Aydın'a armağan* içinde (s.169-183). Gazi Kitabevi.
- Aykanat, Z., ve Çalışkan, M. (2019). Dönüştürücü liderlik ve örgütsel yenilikçilik arasındaki ilişki: bir kamu kurumu örneği. *KAÜİİBFD*, 10(20), 829-857.
- Baregheh, A., Rowley, J., ve Sambrook, S. (2009). Towards a multidisciplinary definition of innovation. *Management Decision*, 47(8), 1323-1339.
- Basım, H., ve Beğenirbaş, M. (2012). Çalışma yaşamında duygusal emek: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 77-90.
- Başar, U., ve Varoğlu, A. (2016). Örgütsel politika algısının ihmalkârlık üzerindeki etkisinde işten ayrılma niyetinin aracı rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 23(3), 751-765.
- Beğenirbaş, M., ve Meydan, C. H. (2012). Duygusal emeğin örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkisi: Öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 159-181.
- Beğenirbaş, M., ve Yalçın, R. (2012). Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin duygusal emek gösterimlerine etkileri. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1),47-65.

- Bıyık, Y., Erden, P., ve Aydoğan, E. (2016). Çalışanların kararlara katılımı ve örgütsel politika algısı ilişkisi. *Journal of Business Research-Türk*, 8(1), 100-116.
- Biçer, C. (2017). *Örgütsel politika algısının işyeri arkadaşlığına etkisi ve bireysel sonuçları* (Doktora Tezi). Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Karabük.
- Boz, D., Duran, C., ve Behdioğlu, S. (2018). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel yenilikçiliğin toplam kalite yönetimi uygulamaları üzerindeki etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 58, 160-184.
- Browne, M.W., ve Cudeck, R. (1989). Single sample cross-validation indices for covariance structures. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 37, 62-83.
- Buenger, C., Forte, M., Boozer, R., ve Maddox, E. (2007). A Study of the perceptions of organizational politics scale (POPS) for use in the university classroom. *Developments in Business Simulation and Experiential Learning*, 34, 294-301.
- Bursalı, Y. M., ve Bağcı, Z. (2011). Çalışanların örgütsel politika algıları ile politik davranışları arasındaki karşılıklı ilişkiler. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 23-41.
- Büyükkelik, A., Toksarı, Y., ve Bülbül, D. (2010). Çevresel duyarlılık ve yenilikçilik üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 373-393.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler için veri analizi el kitabı (8. Baskı)*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Ceylan, A. K. (2017). Öğretmenlerin duygusal emeklerinin sosyo-demografik değişkenler yönünden özellikleri: Batman ili araştırması. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 7(2/1), 122-132.
- Cunha, M. P. (1998). Organizational innovation: An overview of topics, models and research directions. *Comportamento Organizacional E Gestao*, 4, 5-33.
- Çalışkan, M. (2017). *Dönüştürücü liderlik ve örgütsel yenilikçilik arasındaki ilişki üzerine bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Ardahan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ardahan.
- Çelik, O. T., ve Üstüner, M. (2019). Örgütsel politika algısı ölçeğinin okul örgütleri için Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*, 12(1), 77-96.
- Çiçeklioğlu, H., ve Taşlıyan, M. (2019). Öğretmenlerin duygusal emek düzeylerinin vatandaşlık davranışlarına olan etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(5), 3000-3026.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler için çok değişkenli istatistik: Spss ve lisrel uygulamaları*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *The Academy of Management Journal*, 34(3), 555-590.
- Demircan, P., ve Turunç, Ö. (2017). İş-aile çatışması-duygusal emek ilişkisinde lider desteğinin rolü: eğitim üzerine bir araştırma. *İGÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 41-76.
- Donald, M. F., Bertha, L., ve Lucia, M. E. (2016). Perceived organizational politics influences on organizational commitment among supporting staff members at a selected higher education institution. *WEI International Academic Conference Proceedings* içinde (s. 29-37).
- Dönmez, E. (2018). *Okul müdürlerinin örgütsel yenilik yönetimi davranış düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Muğla.
- Eken, S. (2017). *Örgütsel politika algısı ile politik davranışlar arasındaki ilişki ve bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Elmezain, M., Baduruzzaman, W., ve Khoiry, M. (2021). The impact of project manager's skills and age on project success. *Brazilian Journal of Operations & Production Management*, 18(4).
- Erkutlu, H. V., ve Soyumert, N. (2020). Örgütsel politika algısı ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolü. *Journal Of Organizational Psychology And Behavior*, 1(1), 1-14.

- Erol, E. (2014). *Eğitim fakültelerinde örgütsel iklim ile örgütsel politika algısı arasındaki ilişki* (Doktora Tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Denizli.
- Ferris, G. R., Adams, G., Kolodinsky, R., ve Hochwarter, W. A. (2002). Perceptions of organizational politics: Theory and research directions. *Research in Multi-Level Issues, 1*, 179-254.
- Ferris, G., ve Kacmar, K. (1992). Perceptions of organizational politics. *Journal Of Management, 18*(1), 93-116.
- Gemici, E., ve Zehir, C. (2019). Çevresel çalkantı ve örgütsel yenilikçilik ilişkisi. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3*(1), 66-83.
- Geng, Z., Liu, C., Liu, X., ve Feng, J. (2014). The effects of emotional labor on frontline employee creativity. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 26*(7), 1046-1064.
- Gosserand, R. H., ve Diefendorff, J. M. (2005). Emotional display rules and emotional labor: The moderating role of commitment. *Journal of Applied Psychology, 90*(6), 1256–1264.
- Göl, E., ve Bülbül, T. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliliklerine ilişkin öğretmen algıları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 8*(2), 97-109.
- Grandey, A. A. (2000). Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 95–110.
- Grandey, A. (2003). When the show must go on: Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *Academy of Management Journal, 46*, 86-96.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Manas Journal Of Social Studies, 3*(6), 147-159.
- Güngör, M. (2009). Duygusal emek kavramı: Süreci ve sonuçları. *Kamu- İş, 11*(1), 167-184.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., ve Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Hochschild, A. (1983). The managed heart: The commercialization of human feeling. *University of California Press, Berkeley*.
- House, R. E. (1974). The politics of educational innovation. *CA: McCutchan, Berkeley*.
- Işık, C., Işık, Z., ve Tırak, L. (2016). Turizm amaçlı konaklama işletmelerinde duygusal emek ile bireysel yenilikçilik ilişkisi: Palandöken örneği. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi, 2*(2), 117-133.
- İplik, E. (2020). İşgörenlerin örgütsel politika algısına tepkilerinin belirlenmesinde iş tatmininin rolü. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi, 6*(1), 121-141.
- James, N. (1992). Care = organisation + physical labour +emotional labour. *Sociology of Health & İllness, 14*(4), 488-509.
- Jeung, D.-Y., Kim, C., ve Chang, S.-J. (2018). Emotional labor and burnout: A review of the literature. *Yonsei Med J, 59*(2), 187-193.
- Kalaycı, Ş. (2010). Spss uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. *Asil Yayın Dağıtım A.Ş.*
- Kaya, U., ve Serçeoğlu, N. (2013). Duygu işçilerinde işe yabancılaşma: Hizmet sektöründe bir araştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi, 1*, 311- 345.
- Kendir, V., Sinsoysal, B., Orçanlı, K., ve Boztoprak, H. (2019). Örgüt kültürü ile örgütsel yenilikçilik arasındaki ilişkide örgütsel öğrenmenin aracı rolü. *KAÜİİBFD, 10*(20), 881-908.
- Kim, Y. (2016). Emotional labour and burnout among public middle school teachers in South Korea. *University of Jyvaskyla Department of Education, Master Thesis in Education*.
- Koyuncu, A. G. (2018). Örgütsel yenilik ölçeği: Uyarlama çalışması. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 7*(17), 108-122.
- Kruml, S.M. ve Geddes, D. (2000), Exploring the dimensins of emotional labor:the heart of hochschild's work. *Management Communication Quarterly, 14*, 8-49.
- Kulualp, H. G., ve Sarı, Ö. (2018). Duygusal emek: Okul öncesi öğretmenleri üzerine bir içerik analizi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 14*(4), 1167-1181.
- Leavy, B. (2005). A leader's guide to creating an innovation culture. *Strategy and Leadership, 33*(4), 38-46.

- Liu, J., Liu, X., ve Zeng, X. (2011). Does transactional leadership count for team innovativeness? The moderating role of emotional labor and the mediating role of team efficacy. *Journal of Organizational Change Management*, 24(3), 282-298.
- Liu, X.-Y., ve Liu, J. (2012). The Influence Mechanism of Team Emotional Climate on Team Innovation Performance, 44(4), 546-557.
- Onağ, O., ve Tepeci, M. (2016). Örgütsel öğrenme kabiliyetinin örgütsel yenilikçilik aracılığıyla yeni ürün ve işletme performansına etkisi. *İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 27(80), 50-79.
- Ozan, Ö. (2009). *İşletmelerde yenilik yapma ve yönelme* (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Özdamar, K. (2009). Paket programlar ile istatistiksel veri analizi. *Kaan Kitabevi*.
- Ravanoğlu, G. A. ve Bostan, A. (2019). Türkiye’de enerji tüketimi ve cari açığın büyüme üzerindeki etkisinin incelenmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(2) , 1713 -1726. DOI: 10.33206/mjss.500258
- Razavi, S. H., ve Attarnezhad, O. (2013). Management of organizational innovation. *International Journal of Business and Social Science*, 4(1), 226-232.
- Rogers, E. M. (1995). Diffusion of innovations. (4th ed.) *A Division of Macmillan Publishing Co., Inc, United States of America*.
- Sarı, A. (2019). *Örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide algılanan mağduriyetin düzenleyici rolü* (Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Nevşehir.
- Sarı, A., Erkutlu, H. V., ve Özdemir, H. Ö. (2019). Örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide algılanan mağduriyetin düzenleyici rolü: Otel işletmeleri örneği. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 57-84.
- Savaş, A. C. (2012). Okul müdürlerinin duygusal zekâ ve duygusal emek yeterliklerinin öğretmenlerin iş doyumuna düzeylerine etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 139-148.
- Seçkin, Ş. N. (2015). *Tepe yöneticilerin kişilik özellikleri, güç temelleri ve politik davranışlarının örgütsel politika algısına etkisi* (Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Malatya.
- Sipahi, B., Yurtkoru, S., ve Çinko, M. (2006). Sosyal bilimlerde SPSS’le veri analizi. *Beta Yayınevi*.
- Smith, D. (2007). The politics of innovation: Why innovations need a godfather. *Technovation*, 27(3), 95-104.
- Şengül, S. Y. (2018). *Örgütsel politika algısının örgütsel sinizme etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2007). *Using multivariate statistics (5th ed.)*. Pearson Education, Inc. / Allyn and Bacon.
- Taylor, M. S. (2016). The politics of innovation why some countries are better than others at science and technology. *Oxford University Press*.
- Terzi, Ş. (2019). *Örgütsel etik kültür ve örgütsel yenilik arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi: Erzurum il milli eğitim müdürlüğüne bağlı iki lisede karşılaştırma örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- Tidd, J., ve Pavitt, K. (2009). Managing Innovation: Integrating Technological, Market And Organizational Change.
- Timuroğlu, M. K. (2015). Örgütsel ve çevresel faktörlerin örgütsel yenilik üzerine etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 41-68.
- Uysal, G., ve Shibu, A. A. (2020). Kobilerde örgütsel yenilik ve örgütsel yaratıcılık stratejileri: dönüşümcü liderlik etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 41-49.
- Vigoda, E., ve Cohen, A. (2002). Influence tactics and perceptions of organizational politics: A longitudinal study. *Journal of Business Research*, 55(4), 311-324.

- Vigoda-Gadot, E., ve Kapun, D. (2005). Perceptions of politics and perceived performance in public and private organisations: A test of one model across two sectors. *Policy & Politics*, 33(2), 251-276.
- Wang, C. L., ve Ahmed, P. K. (2004). The development and validation of the organisational innovativeness construct using confirmatory factor analysis. *European Journal of Innovation Management*, 7(4), 303-313.
- Wang, J., ve Wang, X. (2012). *Structural equation modeling: Applications using mplus*. John Wiley Sons.
- Wang, Y. (2021). The moderator effect of emotional labor among organizational innovation and perceived organizational support on department store floor managers' job performance. Uden L., Ting IH., Wang K. (ed.), *Knowledge Management in Organizations. KMO 2021 içinde Communications in computer and information Science*, 14(38).
- Woodman, R., Sawyer, J., ve Griffin, R. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, 18(2), 293-321.
- Yalaza, O. B. (2019). Öğretmenlerin örgütsel politika algısının örgütsel güven düzeyine etkisi. *Uluslararası Eğitim Araştırmacıları Dergisi*, 2(2), 120-136.
- Yıldız, B. (2019). *Örgütsel unutmamanın örgütsel yenilikçiliğe etkisinde değişime yönelik tutumun ve sosyal desteğin rolü* (Doktora Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Yılmaz, A., Tonga, Z., Esentürk, O. K., ve İlhan, E. L. (2020). Beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal emek düzeyleri ve mesleki tükenmişliklerinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(2), 487-502.
- Yılmaz. (2019). *Örgütsel iletişimin örgütsel yenilik üzerindeki etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- Yüksel, M., ve Bolat, T. (2016). Örgütsel politika, Hofstede'in örgüt kültürü boyutları, iş tutumları ve iş çıktıları ilişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi* 11(3), 173-204.
- Zengin, Y., ve Kaygın, E. (2019). Örgüt kültürünün örgütsel yenilik ve personel güçlendirmeye ilişkisi: Şanlıurfa'da bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(70), 903-928.



Göç, Göçmen Politikaları ve Türkiye’de İşgücü Piyasalarında Prekaryalaşma



Migration, Immigration Policies and Precarization in Labor Markets in Turkey

Gülay ÖRMECİ GÜNEY*

Sibel CENGİZ**

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1219544>

Öz

Makale Bilgileri

Makale Türü:

Derleme Makale

Geliş Tarihi:

15.12.2022

Kabul Tarihi:

15.02.2023

© 2023 İKTİSAD

Tüm hakları saklıdır.



Bu çalışmada Türkiye’deki yabancı göçü ve göçmen politikaları ile işgücü piyasalarında prekarya olarak adlandırılan güvencesizlik ve ilgili kavramlar ele alınmıştır. Çalışmanın amacı bu kavramlar çerçevesinde Suriyeli ve Afgan göçmenler hakkında güncel verilerle durum tespiti yapmak ve göçmenlerin işgücü piyasalarının yeni prekaryası olup olmadığını sorgulamaktır. Özellikle son on yılda göçmen sayısındaki artışın işgücü piyasalarına yansımaları ile ilgili güncel çalışmalar, raporlar ve veriler ile durum tespiti yapılmıştır. Suriyeli ve Afgan göçmenlerin Türkiye işgücü piyasalarının neden yeni prekaryası olduğu tümden gelimci bir betimleme çalışması yoluyla ortaya konulmuştur. Türkiye ekseninde göç ve göçmen politikaları ve piyasada bugün geline nokta, ülkenin yeni prekaryasının Suriyeli ve Afgan göçmenlerden oluştuğu sonucuna varılmış ve gerekçeleri anlatılmıştır. Çalışma sonunda Türkiye’de son yıllarda yurtdışından gelenlerin sayısındaki artışın, işgücü piyasalarında yapısal değişimleri gerekli kıldığı, yapısal değişimlerin göçmen politikaları üzerinde etkili olduğu, işgücü piyasalarında küresel anlamda; güvencesizlik, kayıt dışılık, ücret düşüklüğü ve esneklik artışı yaşandığı, göçmenlerin işgücü piyasalarında varlık göstermeye başlaması ile birlikte işgücü piyasalarında varlığını koruyan yapısal sorunların biraz daha derinleştiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşgücü piyasaları, güvencesizlik, prekarya, göçmen politikaları.

Abstract

Article Info

Paper Type:

Review Paper

Received:

15.12.2022

Accepted:

15.02.2023

© 2023 JEBUPOR

All rights reserved.



In this study, foreign migration and immigration policies in Turkey and insecurity in labor markets, called precariat, and related concepts are discussed. The aim of the study is to determine the situation with current data on Syrian and Afghan immigrants within the framework of these concepts and to question whether immigrants are the new precariat of labor markets. Particularly for the last ten years, a careful evaluation has been carried out with current studies, reports, and data on the reflection of the increase in the number of immigrants on the labor market. The reason why Syrian and Afghan immigrants are the new precariat of Turkish labor markets has been revealed through a deductive descriptive study. Considering the migration in the axis of Turkey and immigration policies, it is concluded that the new precariat of the country is composed of Syrian and Afghan immigrants and their reasons are explained. At the end of the study, it is determined that the increase in the number of people coming from abroad in Turkey in recent years necessitates structural changes in the labor market and structural changes have an impact on immigration policies. In addition, considering the labor markets globally; it has been determined that insecurity, informality, low wages and increased flexibility are experience and the structural problems that already existed in the labor market have even deepened with the emergence of immigrants in the labor market.

Keywords: Labor markets, insecurity, precariat, immigration policies.

Atıf/ to Cite (APA): Örmeci-Güney, G. ve Cengiz, S. (2023). Göç, göçmen politikaları ve Türkiye’de işgücü piyasalarında prekaryalaşma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(20), 236-249. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1219544>

* ORCID Sorumlu yazar, Dr. Öğretim Üyesi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla Meslek Yüksekokulu, Dış Ticaret Bölümü, hgulay@mu.edu.tr

** ORCID Prof. Dr., Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, sibelcengiz@ardahan.edu.tr

Extended Abstract

Background:

For the last thirty years, Turkey has been recognized as a transit migration country; It acts as a bridge between Asian and European Union countries. In recent studies on migration flows to Turkey, it has been observed that these immigrants, who are called “stateless peoples”, “irregular migrants” and “asylum seekers”, are employed under precarious conditions. With the increasing flexibility of labor markets, the existence of sub-contracts, subcontracting, reductions in wages and difficulties in the creation of formal jobs, the blessing of informal work has been brought to life by legal regulations; as a result of this, it has been faced with an insecure and impoverished workforce. In addition, the increase in the number of forced immigrants and refugees has contributed to these increasing insecurities. Based on this fact, in this study, foreign migration and immigration policies in Turkey and the concept of insecurity in labor markets, called precariat, are discussed. Precarious labor coincides with the uncertainty, instability and insecurity of work, where workers assume all job risks and receive limited or no benefits and often lack legal rights. This situation exists in both the formal and informal sectors of developing and emerging economies.

Research Purpose:

The aim of the study is to determine the situation with current data on Syrian and Afghan immigrants within the framework of the concept of precariat and to question whether immigrants are the new precariat of labor markets. For this purpose, considering the migration in the axis of Turkey and immigration policies, it has been concluded that the new precariat of the country is composed of Syrian and Afghan immigrants, and the reasons are tried to be revealed in this study.

Methodology:

In the study, current studies and data on the reflection of the increase in the number of immigrants on the labor market, especially in the last ten years, were investigated. The current situation was determined with the obtained data and reports. It has been tried to reveal why Syrian and Afghan immigrants are the new precariat of Turkish labor markets through a deductive descriptive study.

Findings:

Various legal arrangements have been made in Turkey in order to maintain the existing precarious and new forms of employment. Various measures have been identified as standard warning signs regarding the formalization of labor market insecurity in Turkey:

- Reduction in the number of days of severance pay or transfer to a special fund;
- Releasing the responsibility of the employer responsible for principle by legalizing subcontracting in core business and changing the oversight of administrative law regarding workplace regulations;
- Extension of the period from a two-month period to a one-year period for flexible working hours;
- Legalization of temporary institutions to meet labor needs, especially in seasonal employment;
- Decrease in overtime wage premium.
- Syrians and Afghans mostly work in textile, construction, agriculture and heavy industry sectors in Turkey. They had to agree to do the jobs that no one wanted to do, under poor working conditions, for low wages.

Conclusions:

In the study, the transformation process of labor markets in Turkey has been evaluated within the framework of immigration and immigration policies, and it has been determined that Syrian and Afghan immigrants are the precariat of the Turkish labor market and that they have and may have negative effects on the domestic labor market. While the precariatization and social exclusion of Syrian and Afghan immigrants can increase the competitiveness of companies in the short run in terms of reducing labor costs, it can create a security problem for Turkey in the long run. In order to prevent the precariatization of immigrants; It is important to implement labor laws and increase inspections. In addition, education policies should be implemented to harmonize education levels with the production structure. Because both adults and children of Syrian and Afghan immigrants need to receive adequate education in order to ensure the social and economic integration of Syrian and Afghan immigrants, and to prevent precariatization and social exclusion.

1. Giriş

Türkiye göç alan, göç veren ve transit göçe köprü olan bir coğrafik konumda bulunmaktadır. Göç, göçmen, göçmen politikaları, yoksulluk, işgücü piyasaları ve işsizlik birbiri ile etkileşim içerisinde olan kavramlardır. Bu kavramlar uygulamaya konulan neoliberal politikalarından zaman içerisinde en fazla etkilenen kavramlar olmuşlardır. David Harvey (2005: 20), neoliberalizmin felsefi kökenlerinin Friedrich Hayek ve Ludvig Von Mises'in 1940'lı yıllarda yazdığı yazılara dayandığını, Milton Friedman'la birlikte neoliberalizmin ekonomik ve politik programının olgunlaştığını belirtir. Kamu mal ve hizmetlerinin özelleştirilmesi, ticaretin serbestleşmesi, emek ve sermaye kontrollerinin azaltılması neoliberal yaklaşım politikaları kapsamında yer alır. John L. Campbell (2004: 187) ise neoliberal yaklaşımı, 1973 yılındaki ekonomik krize yanıt olarak emek ve sermaye arasındaki güç dengesini sendika hareketini zayıflatarak değiştirmeye çalışan bir strateji olarak tanımlamaktadır. Bu anlamda neoliberal yaklaşım, kapitalizmin krizine bir çözüm olarak ortaya konulmuştur.

Türkiye'de ülke özelinde 24 Ocak Kararları ile başlayan, dünya genelinde de neoliberalizmin uygulayıcı aktörleri olan Dünya Bankası, Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü, Dünya Ticaret Örgütü ve Uluslararası Para Fonu destekli politikaların uygulamaya konması ile büyük değişim ve dönüşümler yaşanmıştır.

Refah devleti döneminde elde edilen işgücü piyasasına dair kazanımların, 1973 ekonomik krizi sonrasında dünyada farklı düzeylerde kaybedildiği görülmüştür. Yıllar içerisinde ekonomik krizlerin maliyetinin işgücüne çıkartılması, artan küreselleşmeyle birlikte şirketlerin ayakta kalmasının özellikle gelişmekte olan ülkelerde ücretlerin baskılanarak telafi edilmesi, işgücü piyasalarının yeniden yapılandırılmasını zorunlu hale getirmiştir. İşgücü piyasalarının esnekleştirilmesi, alt iş sözleşmelerinin varlığı, taşeronlaşma, ücretlerdeki düşüşler ve formal işlerin yaratımındaki güçlüklerle birlikte informel işlerin kutsanması yasal düzenlemelerle hayata geçirilmiş; bunun sonucunda güvencesiz ve yoksullaşan işgücüyle karşı karşıya kalınmıştır. Bunun yanı sıra zorunlu göçmen ve mülteci sayısındaki artış da artan bu güvencesizliklere eklenmiştir. Neoliberal yaklaşım, işçi sınıfının gücünü kaybetmesi ve sendikal örgütlenmenin zayıflaması sonucu yeni bir çalışan sınıfının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu yeni çalışan sınıfın adı Guy Standing'e (2014: 13) göre, precariousness (güvencesiz) ve proletariat'dan (emeğini satarak geçimini sağlayan) oluşan prekaryadır. Standing, prekaryayı işçi sınıfından ayıran şeyin, ekonomik güvencesizliğin siyasi marjinallikle kesişmesi olduğunu belirtmiştir. Standing (2014), prekaryayı sahip olduğu yedi güvencesizlik nedeniyle işçi sınıfından ayırmıştır. Bunlar; işgücü piyasası güvenliği (yeterli gelir elde etme fırsatları); istihdam güvencesi (keyfi işten çıkarmaya karşı koruma, işe alma ve işten çıkarmayla ilgili düzenlemeler, vb.); iş güvenliği (istihdam fırsatı); çalışma güvenliği (iş kazalarına ve hastalıklara karşı koruma); becerinin yeniden üretim güvenliği (çıraklık yoluyla beceri kazanma fırsatı); gelir güvenliği (yeterli istikrarlı gelir güvencesi); temsil güvenliği (grev hakkı olan bağımsız sendikalar aracılığıyla işgücü piyasasında toplu söz sahibi olma) olarak sıralanabilir. Ayrıca prekarya üç kapsayıcı kriterle tanımlanır. Bunlar; üretim ilişkilerinde güvencesizlik, dağıtım ilişkilerinde savunmasızlık ve devletle ilişkilerde marjinalliktir. Prekarya kavramı üzerine sınıfsal anlamda birçok tartışma olmasına karşın, göçmenlerin ve göçmen çalışanların Standing tarafından sıralanan yedi güvenlik biçiminden çoğunlukla yoksun olduğu söylenebilir. Çünkü uluslararası göç; neoliberal politikaların, iklim değişikliğinin, savaş, açlık ve çatışmalar vb. gibi insan yaşamını tehdit eden durumların sonucu olarak günümüzde daha görülür hale gelmiştir.

Bu çalışmada Türkiye'deki işgücü piyasaları dönüşüm süreci, göç ve göçmen politikaları çerçevesinde değerlendirilmiş, Suriyeli ve Afgan göçmenlerin, Türkiye işgücü piyasasının prekaryası olduğu hipotezi betimleme yoluyla desteklenmeye çalışılmıştır. Bu sebeple çalışmada öncelikle göç kavramı ve Türkiye'de göç konusu ele alınmıştır. Sonrasında işgücü piyasalarındaki yapısal dönüşüm ve etkileri değerlendirilmiş, daha sonra da göçmen politikaları ve güvencesizlik kavramı Türkiye'deki göçmen politikalarındaki değişimler güncel verilerle açıklanmıştır. Bu yönüyle çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. Uluslararası Göç ve Türkiye'deki Durum

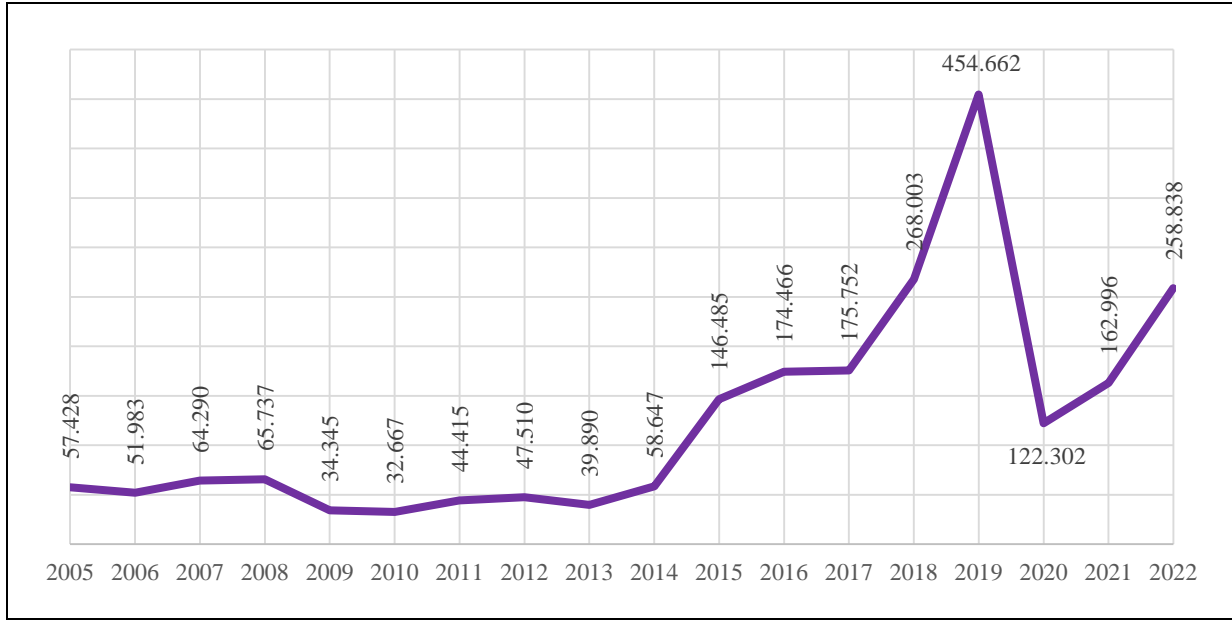
Göç; dünya tarihinde bir çağın kapanmasına yol açan Kavimler Göç'ünden bu yana, ülkelerin birbirlerinin kaderi üzerinde ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal anlamda etkileri bulunan ve öznesi insan olan önemli bir konudur. Göç; ekonomik ve politik zeminli bir kavram olarak, en çok sosyologların, siyaset bilimcilerin ve iktisatçıların dikkatini çekmiştir. Birden fazla ülke arasında karşılıklı olarak göçmen değişimi ile ilişkiler ağı çok uzun yıllardır dünya ülkelerinde yaşanmaktadır. Göçmen hareketlilikleri ülkeleri mikro ve makro açıdan yapısal boyutta etkilemiştir. Mikro yapılar, göçmenlerin inançları ve bireysel hareketlerini içerirken, makro yapılar geniş çaplı yapısal faktörleri kapsamaktadır (Toksöz, 2006: 20).

Göç konusunda uluslararası platformda kayıtlı doğru verilere ulaşmak oldukça zordur. Ritzer (2011: 316) göç ile ilgili ciddi veri kısıtlamaları bulunduğunu belirtir. Göçle ilgili yaşanan her şey demografik unsurlarla ilişkilidir ve göç hareketinin en temel nedeni olarak ülkeler arasındaki yaşam standartlarının farklılığı gösterilir, ancak insanları ait oldukları yerden hareket ettirmek bundan çok daha fazla neden gerektirir (Zengingönül, 2004: 65-66). İçsel ve dışsal koşullarda meydana gelen ani soklar ve değişiklikler insanların bir yerden başka bir yere doğru gitmelerini tetikleyebilir. Kritiz (2008) uluslararası göç ile ilgili dört önemli tanımlamadan bahseder (Kritiz, 2008; akt. Ritzer, 2011: 316):

- Kendi ülkesinden başka bir ülkeye yapılması
- Gittiği ülkeden kendi ülkesine geri dönmesi
- Kendi ülkeleri dışında yapılan göç
- Önceden göç ettikleri yabancı ülkedeki yabancıların, başka yere göç etmesi.

Göç, tüm dünyada hem birbirine benzer yönleri hem de birbirinden ayrılan yönleri bir arada barındırır. Örneğin, Meksika ile Amerika arasındaki göçün bir benzeri Kuzey Afrika ile Avrupa arasında yaşanmaktadır (Thurow, 1996: 78). İklim değişimiyle yerleşim alanlarının su altında kaldığı Pasifik Ülkelerinden biri olan Kirbatiden Yeni Zelandaya göç, zor yaşam şartlarından kaçınmaya örnek oluştururken, Suriye'den göçün en önemli sebebi de savaştır. Göç bazen zorunlu, bazen de gönüllü sebeplere dayanır. Göç, özellikle yoksul ve ezilmiş gruplar için etkili bir savunma biçimi ve emniyet supabı olarak karşımıza çıkar (Boratav, 2004: 116). Göçün temel nedenlerinden birinin yoksulluk olduğu düşünüldüğünde, her bir göç edenin vatandaşı oldukları ülkede asgari yaşam şartlarını sağlayamamanın dışında, bireysel ve politik anlamda özgür olamadıkları da görülebilmektedir. Göç ederek hem asgari yaşam şartlarını sağlamak hem de bireysel ve siyasal özgürlüğe kavuşmak mümkün olabilmektedir. Bu yönüyle göçün sosyo-ekonomik etki alanı oldukça geniş kapsamlıdır.

Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (UNHCR), 2021 yılı sonunda dünyada, 89,3 milyon zorla yerinden edilmiş insan, 27,1 milyon mülteci, 53,2 milyon kendi ülkeleri içinde yerinden edilmiş insan ve 4,6 milyon sığınmacı olduğunu belirtmiştir. UNHRC ayrıca, çatışma, şiddet ve zulüm sebebiyle zorla yerinden edilen kişilerin sayısının küresel anlamda artış gösterdiğini; Türkiye, dünyada en fazla sayıda mülteciye ev sahipliği yapan ülke olmayı sürdürdüğünü; kayıtlı Suriyeli mülteci sayısının 3.6 milyon olduğu bunun yanı sıra 320 bin kadar da diğer uyruklardan UNHCR'nin ilgi alanına giren kişiye de ev sahipliği yaptığını vurgulamıştır. Bunun dışında son yıllarda Türkiye'de yakalanan ve resmi kayıtlara geçen düzensiz göçmen sayısında (pandemi sürecindeki düşme hariç) sürekli bir artış olmuştur. Bu artış T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi verileri ile Şekil 1 de görüldüğü gibidir.



Şekil 1. 2005-2022 Arasında Yıllara Göre Yakalanan Düzensiz Göçmen Sayısı (24.11.2022 Tarihiyle)

Kaynak: T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (28.11.2022)

Pandemi süreci yasaklarının ortadan kalkması ile düzensiz göç yine ivme kazanmış ve yakalanan düzensiz göçmen sayılarında yeniden artış görülmüştür (Şekil 1). Göçmen sayılarındaki artışın piyasalara yansımaları, göç ile işgücü piyasası arasındaki ilişkinin varlığı da daha da önemli hale gelmiştir.

3. Türkiye’de İşgücü Piyasasındaki Yapısal Dönüşüm

Türkiye’de işgücü piyasasındaki yapısal dönüşüm kısa zamanda olmamıştır. Yapısal dönüşümün arka planında dünyada yaşanan ekonomik politikalarda yaşanan değişimler Türkiye’de de zamanla sosyo ekonomik değişimler olarak yansımaları bulmuştur.

Neoliberal yaklaşım, devlet müdahalelerinin ve sosyal devlet anlayışının terkedilmesini, ekonominin piyasa tarafından yönetilmesi durumunu anlatır. Sermayenin büyüme ve genişleme isteği ve sosyal devlet anlayışının buna engel olarak düşünülmesi, piyasa mekanizmasının tek çözüm olarak gösterilmesine yol açmış, devletin toplumsal refahı artırıcı tüm harcamalarının piyasadaki etkinliği bozduğu düşüncesi, dünyada hâkim bir düşünce haline gelmiştir. Sosyal devlet yerini neoliberal devlete bırakmış bununla paralel olarak çalışma yaşamı da bu değişimle uyumlu olarak yeniden şekillendirilmiştir. İstihdam ilişkileri de, standart istihdamdan, standart olmayan istihdama doğru bir değişim göstermiştir. Standart istihdam; iş kanunları, mevzuat ve politikaların yanı sıra sendika uygulamalarının hakim olduğu bir modeldir. Ayrıca standart istihdam, işçinin tek bir işverene sahip olduğu, işverenin tesislerinde yıl boyunca tam gün çalıştığı, kapsamlı yasal haklardan yararlandığı ve süresiz olarak istihdam edilmeyi beklediği bir durumu ifade eder (Rodgers ve Rodgers, 1989: 8-9). Standart dışı istihdam ise; yarı zamanlı çalışma, gündelik çalışma, düzensiz çalışma saatleri ve çağrı üzerine çalışma, mevsimlik, geçici ve belirli süreli sözleşmeyle çalışma, kendi hesabına çalışma ve eve iş götürme ile kayıt dışı çalışmayı kapsamaktadır (Kalleberg, 2000: 341-365). Güvencesiz istihdam da standart dışı istihdamın bir parçası sayılmaktadır.

Güvencesiz istihdam; Rodgers ve Rodgers (1989: 1-16) tarafından zamansal, örgütsel, iktisadi ve sosyal olarak dört boyutlu bir kavramsallaştırmayla ele alınmıştır. Güvencesiz istihdam genellikle standart dışı istihdam türleriyle birlikte ele alınsa da aralarında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Güvencesiz istihdam, çalışanların her an işten atılma riskiyle karşı karşıya kaldığı, çalışma ortamının

iş kazalarına sebebiyet verebilecek yapıda olması ve çalışanların pek çok sosyal haktan yararlanmadığı bir durumu ifade etmektedir. Bu durum gelişen ve gelişmekte olan ekonomilerin hem formal hem de informal sektörlerinde mevcuttur. Emegın güvencesiz olması zorunlu çalışma ve düzensiz göçle birlikte büyüme stratejisinin yeni bir parçası olmuştur. Zorunlu çalışmada, Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO) göre altı ana gösterge mevcuttur. Bunlar; gerçek fiziki tehdit veya seksüel şiddet, ikincisi işçi hareketinin kısıtlanması; üçüncüsü borç esareti ve borçlu işçilik; dördüncüsü ücretleri düşürmek ve işçiye ücretini ödemeyi reddetmek, beşincisi pasaportların ve kimlik belgelerinin saklanması; altıncısıysa yetkililere ihbar tehdididir (ILO, 2005).

Türkiye’de dünyadaki konjonktüre ayak uydurmuş, refah devleti dönemi olarak adlandırılan ve Keynesyen ekonomi politikalarının uygulandığı, İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde standart istihdam ilişkileri hakim olmaya başlamıştır. 1973 yılındaki dünya ekonomik krizinden Türkiye ekonomisi de fazlasıyla etkilenmiş, döviz darboğazları, bütçe açıkları ve enflasyon sorunuyla karşı karşıya kalmıştır. Küresel ekonomiye eklenme, devletin ekonomideki yerini dönüştüren ve piyasaların regüle edildiği 24 Ocak 1980 Kararları ile gerçekleştirilmiştir. İşgücü piyasası da bu dönüşümden etkilenmiş, standart olmayan istihdam ilişkileri zaman içinde önemli hale gelmeye başlamıştır. Bu da hem işgücü piyasalarında hem de göçmen politikalarında yeni düzenlemelere olan ihtiyacı daha görünür hale getirmiştir.

4. Göçmen Politikaları ve Güvencesizlik

1970’li yıllarda gelişmiş ülkelerdeki sanayi faaliyetler gelişmekte olan ülkelere kaydırılmaya başlanmış, gelişmekte olan ülkelere hizmet faaliyetleri özellikle de finansal faaliyetler teknolojinin de gelişmesiyle beraber önem kazanmıştır. Sanayi üretiminin tasarımı ve planlama aşaması nitelikli işgücünün olduğu gelişmiş ülkelerde yapılmaya devam ederken, üretimin basit aşamalarının ucuz işgücünün olduğu gelişmekte olan ülkelere aktarılması söz konusu olmuştur. Bu durum işgücü piyasasındaki bölünmenin temel nedeni olarak görülmüştür (Uyanık, 1999: 5). Michael J. Piore (1983: 35-43) işgücü piyasasındaki bölünmeyi emek göçü ile ilişkilendirir. Göçmenlerin yedek işgücü ordusundaki askerler olduğunu vurgular. Göçmenlerin işgücü piyasasının döngüsel, ikincil kesimine akışı, birincil sektördeki göçmen olmayanların işlerinin güvence altına alınmasına yardımcı olur. Böylece göç, göçmen olmayan nüfusun ikincil işgücü piyasasında kullanılmasına engel oluşturur. Göçmenlerin ikincil işgücü olarak kullanılması gerçekten de "[göçmen olmayan] işçilerin ve onların işverenlerinin göç sürecinin devamında çıkarlarının olması için bir neden" sağlamıştır. İşgücü piyasasının bölünmesine ilişkin bu bakış açısı, göçün düzenleyici doğasına dikkat çekmektedir. Göç, göçmen olmayanlar için işgücü piyasasını dengeler (Bauder, 2006: 20).

Türkiye’nin göçmen politikası rejimi ekonomi politikalarındaki değişimler ve işgücü ihtiyaçlarına göre şekillendirilmektedir. Neoliberal dönemin uygulandığı dönemde Türkiye’nin yarı nitelikli, ucuz ve esnek işgücü ihtiyacına uygun bir göçmen politikası izlediği gözlenmektedir, işgücü piyasasının da daha güvensiz ve esnek işgücü piyasasına doğru bir yapılanma içine girdiği görülmektedir (Canefe, 2016: 9-32). Özellikle son otuz yıldır Türkiye transit göç ülkesi olarak kabul edilmekte; Asya ve Avrupa Birliği ülkeleri arasında bir köprü görevini üstlenmektedir. Türkiye’ye göç akımlarıyla ilgili olarak yapılan son çalışmalarda, “vatansız halklar”, “düzensiz göçmenler” ve “sığınmacılar” olarak farklı şekilde adlandırılan bu göçmenlerin güvencesiz koşullar altında istihdam edildikleri gözlenmektedir.

İşgücü piyasasının bölünmesi aynı zamanda bir böl ve fethet stratejisi ve sermayenin emek birliğini baltalama, işçiler arasındaki rekabeti artırma ve refah devletini aşındırma çabası olarak yorumlanmıştır (Castells, 1975). Massey ve Denton (1993) göçün işgücü piyasası üzerindeki etkisinin ağırlıklı olarak bölünmüş işgücü piyasası teorisi çerçevesinde analiz edildiğini belirtir. Bununla birlikte, piyasasının en alt kısmında, işin sadece geçici ve güvensiz değil, aynı zamanda düşük ücretli ve sömürücü olduğu göçmen emeğine artan bir bağımlılık durumu vardır (Kavak, 2016: 33-53). Bölünmüş işgücü piyasası teorisi; kadınların, azınlıkların ve işçi sınıfının, işgücünün daha düşük

işgücü tabakalarına sıkıştığını ve bu cinsiyet, etnik köken ve sınıfsal etkilerin sıklıkla üst üste gelip sosyal dışlanmayı yarattığını öne sürer. Yine de bölünmüş işgücü piyasası teorisi, göçmenlerin ve diğer dezavantajlı grupların deneyimlerine ve dışlanmasına odaklandığından, ancak işgücü piyasasının alt kesimlerinin dönüşümünü değil, işgücü ilişkilerinin ve kayıt dışı işgücü piyasalarındaki sınıf konumlarının sadece bir kısmını gösterir.

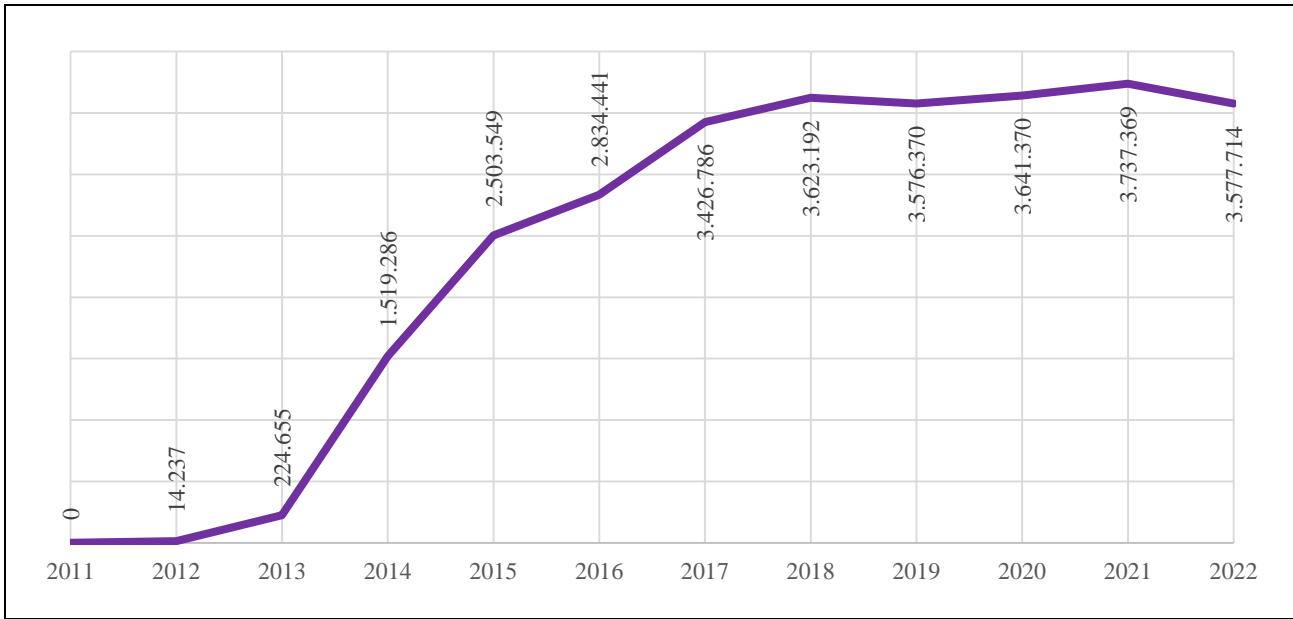
Türkiye’de de bu güvencesiz ve yeni istihdam biçimlerinin sürdürülmesine yönelik olarak çeşitli yasal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Türkiye’de işgücü piyasasındaki güvencesizliğin resmileştirilmesine dair standart uyarı işaretleri olarak çeşitli önlemler şu şekilde sıralanabilir:

- Kıdem tazminatı ödenen gün sayısında azalma veya özel bir fona mahsup aktarma;
- Taşeronluğun temel işlerde yasallaştırılması ve işyeri düzenlemeleri ile ilgili olarak idari hukukun gözetiminde değişiklik yapılması yoluyla ilkedan sorumlu işverenin sorumluluktan kurtarılması;
- Esnek çalışma saatleri için iki aylık bir dönemden bir yıllık bir döneme kadar olan sürenin uzatılması;
- Özellikle mevsimlik istihdamda işgücü ihtiyaçlarını karşılamak için geçici kurumların yasallaştırılması;
- Fazla mesai ücreti priminde düşüş.

Bütün bunların yasal dayanağa kavuşmasını sağlamak ve özellikle Türkiye’nin artan rekabet koşullarına işgücü yoluyla kavuşması için iş yasası değişmiş, 4857 sayılı yasayla işgücü piyasasının daha rekabetçi olması hedeflenmiştir. 1475 sayılı iş kanunu yerine geçen 4857 sayılı yasayla ihtiyaç duyulan standart olmayan çalışma biçimleri, esnek çalışma saatleri gibi birçok yeniliği beraberinde getirerek 2003 yılı temmuz ayında yürürlüğe girmiştir. Yasayla özellikle, “alt-işveren” terminolojisi ortaya konulmuş, böylece işçi korumaları için taşeronluk ve sorumlulukları azaltmaya ve ayrıca işçileri şirketlere işe alan ve kiralayarak özel kuruluşlar aracılığıyla üstlenilen geçici istihdam ilişkilerine izin verilmiştir. Özel sektörde alt işveren uygulaması çok uzun yıllardır var olan bir durumdur ancak neoliberal politikaların her geçen gün daha büyük bir hakimiyetiyle birlikte kamu kesiminde de bu uygulamalar artmış ve yaygınlaşmıştır (Güven, 2011: 395). Bourdieu’da (2006) bahsedilen bu uygulamaların kamu sektöründe (vekaleten yapılan görevler gibi), özel sektörde, endüstriyel sektörlerde, eğitim sektöründe, medyada, telekomünikasyon sektörlerinde ve daha birçok sektör ve alanda oldukça geniş bir etki alanı olduğunun altını çizmiştir. Bu durum doğal olarak iş güvencesinden yoksunluğu beraberinde getirmiştir. Güvencesizliğe bağlı yoksunluklara ilave olarak bazı haklar da ya ihlal edilmiş ya azaltılmış ya da tamamen ortadan kaldırılmıştır. Modern kapitalizm, fordist üretim biçimiyle proletarya sınıfını, post-modern kapitalizm ise esnek ve güvencesiz çalışma koşullarından dolayı prekarya sınıfını ortaya çıkartmıştır.

5. Suriyeli ve Afgan Göçmenlerin Türk İşgücü Piyasasına Katılımı ve Olası Etkileri

Türkiye’de işgücü piyasalarının profili 2011 yılından sonra hızla değişmiştir. Suriye’de başlayan iç savaş nedeniyle 2011 yılından itibaren çok sayıda sığınmacının Türkiye’ye gelmesi bu değişimi başlatmıştır. Türkiye’ye gelen Suriyeli sığınmacılar arasında geçici koruma kapsamına alınanların sayısı zamanla artmıştır. Çoğu kadın ve çocuklardan oluşan Suriyelilerin barınma ihtiyacının karşılanabilmesi amacıyla farklı illerde kamplar açılmış ve gelenler buralara yerleştirilmiştir (Topal, 2015). On yıldan uzun süredir Türkiye’de geçici koruma kapsamına alınmış Suriyelilerin sayısı 3 milyon 577 bine ulaşmıştır (Şekil 2).



Şekil 2. Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyeliler (24.11.2022 Tarihiyle)

Kaynak: T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (28.11.2022)

Şekilden de görüldüğü gibi on yılda geçici koruma kapsamındaki Suriyelilerin sayısı 251,3 kat artmıştır. Savaş bitmiş olmasına rağmen geri dönüşlerin aynı hızla olmadığı zamanla görülmüştür. Örneğin 2022 yılının başından itibaren kayıtlı Suriyeli sayısı sadece 159.655 kişi azalmıştır (T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Başkanlığı, 2022).

Türkiye’de 2022 yılı, III. Çeyrek, Temmuz-Eylül dönemi, işgücü piyasası verilerine bakıldığında, işgücüne katılma oranının %52,8, işsizlik oranının %10, istihdam oranının da %47,5 olduğu görülmektedir (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK] 2022). İşgücü piyasasındaki güvencesizliği gösteren kayıt dışı çalışanların oranı Türkiye’de toplam istihdamın %29’nu oluşturmaktadır (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2021). Ülkede yerli işgücü piyasasının prekaryalaşmasının yanı sıra en dikkat çeken ve sayıca çok olan Suriyeli ve Afganlı göçmenlerin de bu güvencesizliğin bir parçası olduğu, sosyal dışlanmayı da beraberinde getirdiğini görülebilir. Sosyal dışlanma; bireylerin ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel yaşama tam olarak katılmadığı bir durumu ve aynı zamanda bu durumu sürdüren süreç olarak tanımlanmaktadır (United Nations, (Birleşmiş Milletler), 2016: 18).

Türkiye Afganistan’dan da göç almaktadır. Savaş, şiddet, toplu katliam, doğal afet, kuraklık, seller ve aşırı yoksulluk nedeniyle Türkiye, Afganlar için hedef ülke konumuna gelmiştir (Karadağ, 2021). Türkiye hedef ülke olarak Afganlılar tarafından ağırlıklı düzensiz göçe maruz kalmaktadır. Düzensiz göç ise yasadışı yollarla hedef ülkeye gelmesini ya da yasal yollarla gelinip yasal çıkış süresinde çıkılmamasını ifade eder. Türkiye’de Afgan göçmenlerin hukuki statüsü Suriyeli göçmenlerden farklıdır. Afganistan’dan Türkiye’ye göç eden Afgan bireylere başvuruları ve başvurularının kabul edilmesi halinde uluslararası koruma kapsamında şartlı mülteci statüsü tanınmaktadır (Karakaya ve Karakaya, 2021: 105). Bu durumda çoğu Afgan mülteci Türkiye’ye şartlı mülteci olarak kabul edilmektedir. Türkiye’de uluslararası koruma başvuru sahipleri ve uluslararası koruma statü sahipleri yalnızca uluslararası koruma başvurusu yaptıkları tarihten itibaren altı ay sonra yasal statüde çalışma iznine sahip olabilmekte ve çalıştırılmaları bazı koşulları gerektirmektedir. İşverenlerin bu yasal koşulları yerine getirmek istememeleri nedeniyle birçok Afgan mülteci kayıt dışı olarak ve informal sektörlerde çalışmaktadır. Informel ekonominin ve informal istihdam ilişkilerinin yaygın olduğu Türkiye’de de göçmenler işgücü piyasalarına kolayca girebilmektedir (Kara, 2017: 55). Her ne kadar Türkiye’de yasal olarak göçmenlerin çalışması oldukça katı kurallara dayanıyor olsa da göçmenler kamu denetiminden mahrum olan ve vergilendirilmeyen ve güvencesiz bir üretim alanı olarak piyasalarda informal olarak varlık göstermektedir.

Uluslararası Göç Örgütü rakamlarına göre, Türkiye’de ikamet eden göçmen ve mülteci sayısı 3,9 milyondur ve bunların %90’ını da Suriyeliler oluşturmaktadır. Göç İdaresi Genel Müdürlüğü’nün 12 Ağustos 2021 rakamlarına göre, 29 bin 118 Afgan düzensiz göç ile Türkiye’ye gelmiştir. Bu sayı 2019’da 201 bin 437, 2020’de ise 50 bin 161 kişidir. Cumhurbaşkanı, Ağustos 2021’de yaptığı açıklamada Türkiye’de 300 bin Afgan göçmenin bulunduğunu söylemiştir (Küçük, 2021).

Suriye’de yaşananlar sebebiyle göç edilen Türkiye’de bu süreci yönetebilmek için yasal ve yönetsel alanda düzenlemelere gidilmiştir. Göçmenlerin hayatta kalabilmelerine dair yaşamsal ihtiyaçlarının karşılanması (barınma, sağlık ve eğitim gibi) ve içinde buldukları topluma uyum sağlamaları adına çalışmalar yapılmıştır. Geçici koruma statüsündeki bu Suriyeli göçmenlere aynı zamanda çalışabilmeleri için iş piyasalarına erişimleri, sosyal yardımlaşma ağları ve iletişimlerini kolaylaştıracak tercümanlık gibi bazı hizmetler de sağlanmıştır (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2018).

Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki 27.2.2003 tarihli 4817 sayılı yasa 28.7.2016 yılında çıkartılan 6735 sayılı yasa ile yürürlükten kaldırılmıştır. 6735 sayılı yasanın çıkarılma nedeni olarak yabancıları düşük vasıflı işlere yönlendirdiği ve bunun da kayıt dışı çalışmayla sonuçlandığının vurgulanmasıdır. Dolayısıyla Suriyelilerin misafir değil Türkiye’de büyük kısmının kalıcı olduğu anlaşıldıktan sonra yabancıların çalışma mevzuatı yeniden düzenlenmiştir.

Pandemi öncesi dönemde Türkiye’de çalışabilir yaştaki (15-64) Suriyelilerin sayısı 1.893.176 (%60,7)’dir (T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2017). Bunların geri kalanını çocuklar, yaşlılar ve engelliler izlemektedir. Türkiye’de istihdam edilen Suriyeli sayısının 650.000 olduğu belirtilmektedir. Türkiye’de 2016’dan 15 Mart 2018’e kadar, toplam 39 bin 935 Suriyeli göçmene çalışma izni verildiği Mecliste TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu Göç ve Uyum Alt Komisyonu Başkanı Atay Uslu tarafından belirtilmiştir (Yeni Haber, 2018). 2017 yılında 862.039 (%91,6’sı) Suriyeli göçmen, üretkenliğin düşük olduğu sektörlerde ve düşük pozisyonlu işlerde çalışmaktadır (Caro, 2020: 66). Buna karşın Suriye ortaklı yabancı şirket sayısı 2017 yılında 6 bin 311’e ulaşmıştır. Dolayısıyla Suriyeliler yalnızca işçi olarak değil girişimci olarak da Türkiye’de ekonomik hayata dahil olmaktadır. Üstelik bu rakamlar pandemi öncesinde kayıtlı olanlardır. Kayıtlı olmayan Suriyelilerin açtıkları işyerleri yerli esnafın tepkisiyle karşılaşmaktadırlar. Türkiye’de Suriyeli göçmenlerin eğitim düzeyinin %90’ının lise ve altı düzeyde olması işgücü piyasasında bu göçmenlerin vasıfsız işçi olarak değerlendirilmesine yol açmaktadır. Suriyeli göçmen kadınların büyük kısmı ise ev kadını niteliğindedir (Şahankaya Adar, 2018: 20-21). Pandemi sonrası süreçte ise Suriyelilerin sayısı ve demografik verileri değişmiştir. Geçici koruma kapsamında olan Suriyeliler ile ilgili İl Göç İdaresi’nin 24 Kasım 2022 itibarıyla olan verileri ise Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyelilerin Demografik Durumu

YAŞ	ERKEK	KADIN	TOPLAM
TOPLAM	1.916.352	1.661.362	3.577.714
0—4	283.066	264.421	547.487
5—9	272.902	257.560	530.462
10--14	214.875	202.004	416.879
15-18	135.846	116.996	252.842
19-24	249.376	192.101	441.477
25-29	209.305	152.903	362.208
30-34	154.701	115.601	270.302
35-39	122.858	94.979	217.837
40-44	83.726	71.139	154.865
45-49	57.979	56.591	114.570
50-54	43.694	42.922	86.616
55-59	34.396	34.722	69.118
60-64	22.193	23.235	45.428
65-69	14.465	15.684	30.149
70-74	8.751	9.717	18.468
75-79	4.177	5.116	9.293
80-84	2.247	3.052	5.299
85-89	1.064	1.541	2.605
90 ve üstü	731	1.078	1.809

Kaynak: T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (28.11.2022)

Türkiye’de hala kayıt dışı çalışan oranı 2021 yılı IV. Çeyrek dönemde %28,7 oranındadır (Türkiye İstatistik Kurumu, 2021). Kayıt dışı sektörde tarım dışı olanların oranı ise %18,1 olmuştur. Hatta Suriyeli göçmenler için kayıt dışılığın yüksek oranlarda ve istikrarlı kalmasının nedeninin bu olduğu düşünülmekte, çünkü yerli kayıt dışı çalışanların yerini Suriyeli göçmenlerin aldığı vurgusu yapılmaktadır (Del Carpio ve Wanger, 2016). Türkiye’de kayıt dışı çalışan ve hakkettikleri ücretleri alamayan Suriyeliler, marjinal işlere yönelmektedirler. Suriyeliler, Türkiye’de ağırlıklı olarak tekstil, inşaat, tarım ve ağır sanayi sektörlerinde çalışmaktadırlar. Kimsenin yapmak istemediği işleri kötü çalışma koşullarında düşük ücrete yapmayı kabul etmek zorunda kalan Suriyeliler, yerli işçiler ile olan ücret farklılıkları bir yana, hak ettikleri ücreti alamamakta ayrıca çoğu zaman işe girmeden önce ne kadar ücret alacaklarını bilmemektedirler (Korkmaz, 2017: 64).

Afganlular için de benzer bir yorum yapılabilir. 2021’de ülkeye giriş yapan düzensiz göçmenler içerisinde Afganlar çoğunlukta olmuştur. Göç İdaresi verileri 21 Ağustos 2021’e kadar geçen dönemde yakalananların sayısının 90 bin 310 olduğu ve bunların 38 bin 341’inin Afgan uyruğuna bağlı olduğu belirtilmiştir. Afganları sırasıyla Suriyeliler, Pakistanlılar, Özbekler, Iraklılar, Türkmenistanlılar, Bangladeşliler, İranlılar, Somalililer ve Filistinliler takip etmektedir.

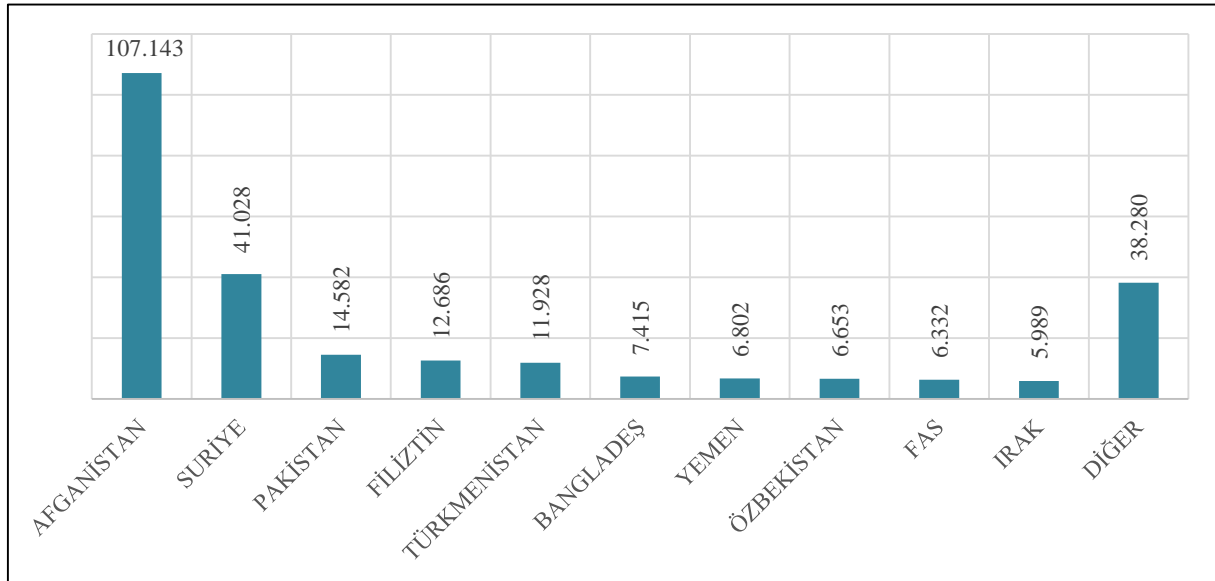
Uluslararası Çalışma Örgütü 2017 yılında Suriyelilerin istihdam edildiği ilk üç sektörün; hazır giyim endüstrisi, ticaret ve konaklama ve diğer imalat sektörü olduğunu ifade etmiştir (ILO, Uluslararası Çalışma Örgütü, 2017). Suriyeli işçilerin yasal saatten daha fazla çalışması ve daha az ücret alması yine ILO tarafından tespit edilen bir durumdur. Genelde Suriyeliler, minimum ücretten yaklaşık 3’te bir oranında daha düşük ücrete çalışmaktadırlar. Düşük ücret ve geçim sıkıntısı karşısında çocuklar dahil tüm aile bireyleri çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bu durum Türkiye’de çocuk işçiliğinin artmasına neden olmaktadır. Suriyeli göçmenlerin düşük ücretlerle çalışmaları aynı zamanda prekaryalaşma ve sosyal dışlanmayı da hızlandırmaktadır. Örneğin T.C Merkez Bankasının raporunda Suriyeli göçmenlerin Türkiye’de yerli işgücü istihdamını olumsuz etkilediği vurgusu yapılmaktadır. Bu etki daha çok kayıt dışı çalışma oranında görülmekte ve yerli işçilerin kayıt dışılığının %2,2 oranında azaldığı belirtilmektedir (Korkmaz, 2017). Bu azalış aynı zamanda ücret azalışı olarak da yaşanmaktadır. Daşdemir’in (2017) çalışmasında “neoklasik makro göç modelinin

söylediği göç veren bölgede ücretlerin yükseleceği teorisi genel olarak kabul görmese de göç alan bölgede ücretlerin düşeceği doğru bir iddiadır” ifadesi de bunu destekler niteliktedir. Ayrıca yapılan araştırmaların çoğu, Suriyelilerin işgücüne katılımıyla ücret ve ücret seviyelerindeki değişim konusunda kayıt dışı istihdamda ücret düzeyinde ciddi azalmalar yaşandığını belirtmektedir (Korkmaz, 2017).

İşgücü piyasalarında işgücü arzının ve işgücü talebinin arkasındaki güçler denk değildir. Çünkü işveren güçlü, iş görenin ise güçsüzdür (Ertuna, 2005: 115). Ücret açısından göçmenler maalesef kendi içlerinde de çelişkiler hatta çaresizlikler yaşamaktadırlar. Genellikle gündelik işlerde aldıkları ücretler açısından eğitimleriyle uyumlu olarak yeni göçmenler eski göçmenlerden daha az ücretlerle çalışmaya başlıyorlar (Thurow, 1996: 79).

Del Carpio ve Wagner (2016) Suriyeli göçmenlerin yerli işgücü piyasasına etkilerini anlayabilmeye yönelik olarak Dünya Bankası için rapor hazırlamışlardır. Raporda düşük ücretli olan yerlilerin işlerini kaybettikleri, yüksek ücretli olanların da işlerini kaybetme kaygılarının olduğuna yönelik bulgular ortaya konulmuştur. Suriyelilerin işgücü piyasalarına girmesiyle birlikte, yerli işgücünün işsiz kalması hatta bunlardan bazılarının (yerli işgücünün %50’si tamamen işgücünden çıkmış, %32’si işsiz kalmış %18 ise kayıt dışı çalışmaya geçmiştir) işgücü piyasasının dışına çıkması da söz konusu olmuştur (Ceritoğlu (2015); akt. Korkmaz 2017). Ayrıca mevzuattaki düzenlemeler Suriyeli göçmenleri sosyal hayata dahil etmeye yönelik girişimler, Suriyelilerin prekaryalaşmasını değiştirmedeği gibi yerli iş gücü piyasalarını da olumsuz etkilemeye devam ettiği belirtilmektedir. Dolayısıyla iş yasasının esnekleştirilmesi, kayıt dışılığı ve esnekliği önleyememiş üstelik göçmen sorunuyla birlikte işgücünün prekaryalaşmasını arttırdığı vurgulanmıştır.

24 Kasım 2022 itibariyle ise uyruklarına göre yakalanan bu düzensiz göçmenler arasında Afgan uyruklular yine birinci sırayı alırken (Şekil 3), Suriyeliler ikinci sırada yer almıştır.



Şekil 3. Türkiye’de Yakalanan Düzensiz Göçmenler
Kaynak: T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (28.11.2022)

Uluslararası koruma başvurusunda bulunanlar arasında Afganlılar birinci sırada yer almaktadır. Göç Araştırma Derneği’nin hazırladığı “İstanbul’un hayaletleri: Güvencesizliğin Kıyısında Afganlar” adlı raporda çoğu Afgan; inşaat, çobanlık, fabrikalar ve tekstil atölyeleri gibi alanlarda gündelik işlerde iş bulabiliyor (Göç Araştırmaları Derneği, 2022). Afganların en önemli farkı Türkiye üzerinden batıya geçiş yapabilmek ve Türkiye’yi geçici yaşanılan yer olarak görmektir.

6. Sonuç

Çalışmada göç ve göçmen politikalarının genelde; işgücü piyasalarında prekaryalaşmayı arttırdığı yaklaşımı ve işgücü piyasalarında görülen etkiler ile özelde ise; Türkiye işgücü piyasalarına etkileri ortaya konularak incelenmiştir. Önce göç ve göçmen politikaları ele alınmış, daha sonra güvencesiz çalışma ile işgücü piyasalarının etkileşimi değerlendirilmiştir.

24 Ocak 1980 Kararlarıyla birlikte Türkiye’de neoliberal politikaların uygulanması benimsenmiş, ekonominin yönetimi piyasalara bırakılmıştır. İşgücü piyasaları da ekonomi politikalarındaki bu dönüşümden etkilenmiş, reel ücretlerde düşüş, sendikal haklarda gerilemeler ve işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi bu dönüşümün sonucu olarak karşımıza çıkmıştır. Türkiye ekonomisi, nerdeyse her 10 yılda bir ekonomik krizlerle karşı karşıya kalmış ve işgücü piyasaları da bu krizlerde uyum ve telafi mekanizması görevini üstlenmiştir. Özellikle 2000’li yıllarda istihdam artış oranı ekonomik büyümenin gerisinde kalmış, işsizlik derinleşmiştir. Bölgesel savaşlar, iklim değişimlerinin vb. toplumlar üzerine yarattığı etkiler, uluslararası göçlerin kitlesel hale dönüşmesine yol açmıştır. Uluslararası göçler, göç edilen ülkeleri sosyo-ekonomik anlamda etkilemekte, çalışma yaşamına dahil olma göç edilen ülkeye entegre olmada en önemli araç olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye’de transit ülke ve hedef ülke olmasıyla uluslararası göç hareketinden önemli derecede etkilenen bir ülke olmuştur. Suriye iç savaşı sonrasında, Suriye’den Türkiye’ye zorunlu olarak gelen kitlesel bir göçle karşı karşıya kalınmıştır. Daha sonra Afgan göçmenlerin de Türkiye’ye düzensiz olarak göç ettikleri görülmüştür. Gelen göçmenlerin yaşamlarını devam ettirebilmek için çoğu kere işgücü piyasalarına kayıtdışı ve informel çalışarak eklemlendikleri görülmektedir.

Göçmen politikaları işgücü piyasalarının beklentileriyle uyumlu hale getirilmiş, Suriyeli göçmenlerin Türkiye’ye gelişiyle birlikte işgücü piyasalarında önceden de var olan işsizlik ve kayıt dışılık gibi yapısal sorunları giderek derinleşmiştir. Suriyeli göçmenlerin 2017 yılında %91,6’dan fazlasının Türkiye’de kayıt dışı ve güvencesiz çalışması, yeterli ve düzenli bir gelir elde edememesi Suriyeli göçmenlerin Türkiye’nin yeni prekaryasını oluşturduğu düşüncesini destekler niteliktedir. Aynı durum son yıllarda yoğunlaşan göçleriyle Afgan göçmenler için de geçerlidir.

Göçmenlerin prekaryalaşmasının önüne geçmek ancak iş yasalarının uygulanması, denetimlerin artırılması, eğitim düzeylerini üretim yapısına uyumlu hale getirecek eğitim politikalarıyla mümkün görülmektedir. Çünkü Suriyeli ve Afgan göçmenlerin büyük kısmı lise ve altı düzeyinde eğitime sahipken, kadınların işgücü piyasasında olmadığı bir görünümde dir. Suriyeli ve Afgan göçmenlerin sosyal ve ekonomik bütünleşmesi, prekaryalaşmanın ve sosyal dışlanmanın önüne geçilmesi için hem yetişkinlerin hem de Suriyeli ve Afgan göçmen çocukların yeterli eğitim almalarını gerekmektedir. Suriyeli ve Afgan göçmenlerin prekaryalaşması ve sosyal dışlanması işgücü maliyetlerini düşürmesi yönüyle kısa vadede firmaların rekabet gücünü artırırken uzun vadede Türkiye için bir güvenlik sorunu oluşturabilir. Zamanla da bu sorunlar değişerek dönüşebilir. Örneğin yoksulluğun, yoksunluğun ve eşitsizliğin devredildiği kesim çoğu kere göçmen kesim olarak karşımıza çıkabilir. Yoksulluk ülke vatandaşlarından yabancı göçmen kesime devredilen bir durum haline de gelebilir. Bu durumda da kısa vadeli çözüm önerileri yerine kalıcı ve uzun vadeli yapısal politikalar uygulamaya konulabilir. Ülkeler, uluslararası düzeyde çözüm aranması gereken bir konunun ulusal düzeyde ancak bir yere kadar çözülebileceğinin çoğu kere farkındadırlar. Standing, işgücü piyasaları için “gerçek gelir güvencesi olmadan, yeniden dağıtımçı adalet inşa edilemez” diyerek, konuyu güvencesizliği ortadan kaldırmanın önemli bir boyutu olarak görmüştür.

Kaynaklar

- Bauder, H. (2006). Labor movement: How migration regulates labor markets. Oxford University Press.
- Birleşmiş Milletler Mülteci Örgütü, (2022, 16 Haziran). Küresel yerinden edilme on yıldır artan eğilimi aşarak başka bir rekor kırdı. <https://www.unhcr.org/tr/35627-forced-displacement-hit-record-high-in-2021-with-too-few-able-to-go-home.html>
- Boratav, K. (2004). *İstanbul ve Anadolu'dan sınıf profilleri*. 2. Baskı İmge Kitabevi.
- Bourdieu, P. (2006). *Karşı ateşler*. (H. Yücel, Çev.). Yapı Kredi Yayınları.
- Campbell, J. L. (2004). *Institutional change and globalisation*. Princeton University Press.
- Canefe, N. (2016). Management of irregular migration: Syrians in Turkey as paradigm shifters for forced migration studies. *New Perspectives on Turkey*, 54(Special Issue on Precarious Lives and Syrian Refugees in Turkey), 9-32.
- Caro, L.P. (2020). Syrian refugees in the Turkish labour market: A socio-economic analysis, *Sosyoekonomi*, 28(46). 51-74.
- Castells, M. (1975). Immigrant workers and class struggles in advanced capitalism: the western european experience. *Politics And Society*. 5(1), 32-66.
- Chambers, I. (2005). *Göç, kültür, kimlik*. (İ. Türkmen ve M. Beşikçi, Çev.). Ayrıntı Yayınları.
- Daşdemir, E.N. (2017). Göçün piyasalara etkisi ve faktör hareketliliğini açıklama gücü: emek piyasasının küreselleşmesi ve maliyetleri. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 742-764.
- Del Carpio, V. ve Agner, M. (2016). The impact of Syrian refugees on the Turkish labor market. *World Bank Report*, Policy Research Working Paper 7402, August 2015.
- Ertuna, İ.Ö. (2005). *Kapitalizmin son direnişi*. Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Gellner, E. (2008). *Uluslar ve ulusculuk*, (Çev. B. Ersanlı ve G. Göksu Özdoğan) İstanbul: Hil Yayın.
- Gezer-Aydın, G. (2021). İşgücünün prekerleşmesi sürecinde beyaz yakalılar: AVM'de çalışanlar üzerine bir alan araştırması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(40), 197-219. <https://doi.org/10.46928/iticusbe.767413>
- Göç Araştırmaları Derneği, (2022). <https://www.gocarastirmalaridernegi.org>
<https://www.verikaynagi.com/grafik/yillara-gore-yakalanan-duzensiz-gocmen-sayisi-2005-2022/>
- Güven, M. A. (2011, 7-10 Ekim). Ülkemizde neoliberal politikalar sonucu sendikasız ulaştırma ve çözüm önerileri. *12 Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi* İçinde (s.388 -410). Antalya, Türkiye.
- Harvey, D., (2005). *A brief history of neoliberalism*. Oxford University Press,
- Kalleberg, A.I., (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26(2000), 341-365.
- Kara, M.A. (2017). *Göç yazıları: Kuramdan alana Türkiye'de göç*. Son Çağ Yayıncılık.
- Karadağ, S. (2021). Ghosts of İstanbul: Afghans at the margins of precarity. Göç Araştırmaları Derneği. <https://www.gocarastirmalaridernegi.org/tr/calismalar/arastirmalar/istanbul-un-hayaletleri-guvencesizligin-kiyisinda-afganlar/192-istanbul-un-hayaletleri-guvencesizligin-kiyisinda-afganlar-raporu-yayinlandi>
- Karakaya, C. ve Karakaya, E.N. (2021). Türkiye'nin göz ardı edilen göçmenleri: Afganlar. *International Journal of Cultural and Social Studies (IntJCSS)*, June 2021.7 (1). ss. 100-111.
- Kavak, S. (2016). Syrian refugees in seasonal agricultural work: A case of adverse incorporation in Turkey, *New Perspective on Turkey*. 54, 33-53.
- Korkmaz, M. (2017). Geçici koruma kapsamındaki Suriyelilerin Türkiye işgücü piyasalarına etkileri. *Sosyal Güvenceler Dergisi*, 7(13), 57-83.
- Küçük, B. (2021, 21 Ağustos). Hangi ülkede kaç Afgan var? <https://tr.euronews.com/2021/08/21/hangi-ulkede-kac-afgan-multeci-var-turkiye-de-yakalanan-duzensiz-gocmenlerin-say-s-ne>

- Mahiroğulları, A. ve Korkmaz, A. (2018). *İşsizlikle mücadelede emek piyasası politikaları*. (4.Baskı), Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Massey D. S. ve Denton, N. (1993). *American apartheid: Segregation and the making of the underclass*. Harvard University Press.
- Piore, M.J. (1983). Labor market segmentation: To what paradigm does it belong?, *The American Economic Review*. 73(2), Papers and Proceedings of the Ninety-Fifth Annual Meeting of the American Economic Association (May, 1983). 249-253.
- Ritzer, G. (2011). *Küresel dünya*, (M. Pekdemir, Çev.). Ayrıntı Yayınları.
- Rodgers, G., ve Rodgers, J., (1989). Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in western Europe, *International Labour Organization*,
- Standing, G. (2014). *Prekarya yeni tehlikeli sınıf*, (E. Bulut, Çev.). İletişim Yayınları.
- Şahankaya-Adar, A. (2018). Türkiye’de yeni prekarya Suriyeli işgücü mü?, *Çalışma ve Toplum*, 1(56), 13-36. <http://dergipark.org.tr/en/pub/ct/issue/71799/1155211>
- T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü. (2022, 28 Kasım). <https://www.goc.gov.tr/gecici-korumamiz-altindaki-suriyeliler>
- T.C. Kalkınma Bakanlığı (2018). Dış göç politikası özel ihtisas komisyonu raporu. *Kalkınma Bakanlığı*. <https://www.sbb.gov.tr/ozel-ih-tisas-komisyonu-raporlari/>
- Thurow, L.C. (1996). *Kapitalizmin geleceği*. Sabah Kitapları Çağdaş Bakışlar Dizisi. Koç Unisys Yayınları.
- Toksöz, G. (2006). Uluslararası emek göçü. *İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları*.
- Topal, A. H. (2015). Geçici koruma yönetmeliği ve Türkiye’deki Suriyelilerin hukuki statüsü. *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2 (1), Bahar 2015; 05-22.
- Türkiye İstatistik Kurumu, (2018). *İşgücü istatistikleri*. Ocak 2018, <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=27693>, 08.03.2018.
- Türkiye İstatistik Kurumu, (2022). *İşgücü istatistikleri*. Kasım 2022 <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Girdi-Endeksleri-III.-Ceyrek:-Temmuz-Eylul-2022-45640>.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) (2017) https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_738684/lang--tr/index.htm.
- Uluslararası Çalışma Örgütü, (ILO) (2005). Human trafficking and forced labour exploitation: Guidelines for legislation and law enforcement. *International Labour Organization*.
- United Nations (Birleşmiş Milletler). (2016). Report on the world situation 2016. <https://www.un.org/esa/socdev/rwss/2016/full-report.pdf>.
- Uyanık, Y. (1999). İkili işgücü piyasası teorisi. *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F.* 3/99, 1-8.
- Yeni Haber, (2018, 23 Mart). <http://www.yenihaberden.com/suriyelilerin-igucu-piyasasina-katilimi-451216h.htm>
- Zengingönül, O. (2004). Küreselleşme, *yoksulluk gelişmişlik ve işgücü piyasaları ekseninde*. Adres Yayınları.



Cam Tavan Sendromunun Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum Üzerindeki Etkisi



The Effect of Glass Ceiling Syndrome on Attitudes Toward Women's Work

İsmail BAKAN*

Burcu ERŞAHAN**

Zümrüt Hatice ŞEKKELİ***

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1216289>

Öz

Çalışmanın amacı cam tavan sendromunun kadınların çalışmasına karşı tutum üzerindeki etkisini araştırmaktır. Bu amaçla ilgili literatür taranarak üç hipotez oluşturulmuştur. Kurgulanan hipotezleri test etmek için bulgulara geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, açıklayıcı faktör analizi, korelasyon ve lineer regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları, cam tavan sendromunun boyutları ile kadınların çalışmasına yönelik tutum arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yine bulgulara göre cam tavan sendromunun vazgeçme boyutu kadın çalışmasına karşı tutumun %32,1'ini, kabullenme boyutu ise %14,8'sini açıklamaktadır. Ancak inkâr boyutunun ($p:0,01<0,487$) kadınların çalışmasına karşı tutum üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Literatürde cam tavanın dayanıklılık ve inkâr boyutları iyimser yaklaşım; vazgeçme ve kabullenme boyutları ise karamsar yaklaşım olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle, karamsarlığı ifade eden vazgeçme ve kabullenme boyutlarının, kadınların çalışmasına yönelik tutumlarını pozitif ve anlamlı biçimde etkilemesi, buna karşılık iyimserliği ifade eden inkâr boyutunun ise bu tutumu anlamlı biçimde etkilememesi önemli bir bulgudur. Çünkü olumsuz bir örgütsel davranışın olağan bir durum olarak algılanması (iyimserlik), diğer olumsuz davranışların da bu doğrultuda olağan olarak algılanmasına neden olabilmektedir. Bunun tersi durumda ise, bir olumsuz davranış olağandışı algılanıyorsa (kötümserlik), diğer negatif davranışlar da aynı şekilde olağandışı olarak algılanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş yaşamında kadınlar, cam tavan sendromu, kadınların çalışmasına karşı tutum.

Abstract

The study aims to examine the effect of the glass ceiling syndrome on attitudes toward women's work. For this purpose, the relevant literature was searched and three hypotheses were formed. To test the hypothesis, validity and reliability analyses, exploratory factor analysis, correlation and linear regression analysis were done. The results show that there was a positive and significant relationship between the dimensions of the glass ceiling syndrome and the attitude toward women's work. The resignation dimension of the glass ceiling syndrome explains 32.1% of the attitude towards women's work. The acceptance dimension explains 14.8% of the attitude towards women's work. But the denial dimension ($p:0.01<0.487$) does not have any significant effect. In the literature, dimensions of resilience and denial define as an optimistic approach. Also, dimensions of resignation and acceptance define as the pessimistic approach. Because of that, the dimensions of resignation and acceptance, which means pessimism, effect the attitudes of women toward their work positively and significantly. Barely the dimension of denial, which means optimism, does not effect this attitude significantly. These results can be an important finding to emphasize how women perceive the glass ceiling syndrome. Because if negative organizational behaviors perceive as a normal situation (optimism), other negative behaviors may perceive as normal. Conversely, if negative behavior is perceived as unusual (pessimism), other negative behaviors may also perceive as unusual.

Keywords: Women in business life, glass ceiling syndrome, attitude towards women's work.

Makale Bilgileri

Makale Türü:

Araştırma

Makalesi

Geliş Tarihi:

09.12.2022

Kabul Tarihi:

23.01.2023

© 2023 İKTİSAD

Tüm hakları

saklıdır.



Article Info

Paper Type:

Research Paper

Received:

09.12.2022

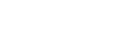
Accepted:

23.01.2023

© 2023 JEBUPOR

All rights

reserved.



Atf/ to Cite (APA): Bakan, İ., Erşahan, B. ve Şekkeli, Z. H. (2023). Cam tavan sendromunun kadınların çalışmasına karşı tutum üzerindeki etkisi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(20), 250-268. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1216289>

* ORCID Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, ibakan63@hotmail.com

** ORCID Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, bersahan@hotmail.com

*** ORCID Sorumlu yazar, Dr. Öğr. Üyesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Türkoğlu MYO, zhkipper@gmail.com

Extended Abstract

Introduction and Research Questions & Purpose:

The main aim of the study is to test the effect of the glass ceiling syndrome on attitudes toward women's work. Within the scope of the research, the relevant literature was searched, the modal was constructed, data were collected and analyzes were done.

Literature Review:

Globalization and technological developments increased the importance of women in business life over and over. Because of that countries have started to develop a wide variety of policies, plans and strategies to employ more women workers in the business world. Despite the number of female employees increasing, they have not been represented in higher positions adequately. Because there is an obstacle, which is named the "Glass Ceiling". The glass ceiling is described as the invisible and unnatural barrier, preventing women from being promoted to the top of management because of organizational and behavioral biases. Glass Ceiling has made it hard to improve for superior positions in male-dominant sectors for women. Also in Turkey, the situation is not different from the rest of the world. In our country regardless of the sector or department, many women workers suffer from the glass ceiling syndrome.

Methodology:

In order to achieve the aim of this study of examining the effect of the glass ceiling syndrome on attitudes toward women's work, a face-to-face survey was developed based on an intensive literature review. The survey consisted of two sections: demographics and measurement items, using a five-point Likert scale ranging from (1: strongly disagree to 5: strongly agree). The scales were adapted to Turkish from the "Measuring Women's Beliefs About Glass Ceilings: Development of the Career Pathways Survey" article by Smith et al. (2012). and "The Relationship Between Attitudes Towards Women's Work and Religious Orientation" by Kuzgun et al. (2004).

The research sample consisted of 206 female software developer's working at 547 companies of 6 Techno-centers in Istanbul. In the quantitative study, 3 hypotheses were formed. They are;

- H1: The resignation dimension of the glass ceiling syndrome has a significant and positive effect on the attitude towards women's work,
- H2: The acceptance dimension of the glass ceiling syndrome has a significant and positive effect on the attitude towards women's work,
- H3: The denial dimension of the glass ceiling syndrome has a significant and positive effect on the attitude towards women's work.

Data obtained in the study were analyzed by using SPSS 26.0 package program. The confirmatory factor analysis, Cronbach Alpha reliability analysis, correlation, and linear regression analysis were applied in the analysis of the data.

Results and Conclusions:

According to the results, there is a positive and significant relationship between the dimensions of the glass ceiling syndrome and the attitude toward women's work. As the findings, the resignation dimension of the glass ceiling syndrome explains 32.1% of the attitude towards women's work. Also, the acceptance dimension of the glass ceiling syndrome explains 14.8% of the attitude towards women's work. However, the denial dimension does not have any significant effects ($p:0.01 < 0.487$) on the attitude towards women's work. Thus H1 and H2 hypotheses are accepted H3 is rejected.

This result reveals that the optimistic or pessimistic perception of the glass ceiling syndrome and the attitudes of women about work are in the same parallel. If the perceptions are optimistic, women's attitudes are positive, if the perceptions are pessimistic, their attitudes are negative. These results are important to emphasize how women perceive the glass ceiling syndrome. Because if negative organizational behaviors are perceived as a normal situation (optimism), other negative behaviors may be perceived as normal. Conversely, if negative behavior is perceived as unusual (pessimism), other negative behaviors may also be perceived as unusual. The findings of the study support many other studies (Heilman, 1983; Eagly and Karau, 2002; Acker, 2009; Hoobler et al., 2009; Kiaye and Singh, 2013; Sabharwal, 2013; Sposito, 2013; Catalyst, 2014; Choi and Park, 2014; Glass and Cook, 2016; as cited Saleem et.al., 2017: 298).

1. Giriş

Son yıllarda kadınların küresel işgücü kompozisyonuna katılımında çok yönlü artış olduğu görülmektedir. Özellikle birçok ülkede, kadınların işgücü piyasasında adil bir şekilde temsil edilmesiyle eğilim olumlu yönde değişmektedir. Kadınlar artık yalnızca hemşirelik ve öğretmenlik gibi kendilerine atfedilen geleneksel mesleklerde istihdam edilmemekte, daha çok erkek istihdamıyla anılan mesleklerde de yüksek oranda temsil edilmektedirler.

Kadınların işgücündeki bu artan oranı farklı faktörlere bağlanabilmektedir. Bunlardan ilki, eğitime erişim imkânının çoğalması ile özellikle de yükseköğretim düzeyine katılımın artmasıdır. Böylece kadınlar işgücünün farklı işlevsel alanlarına daha fazla giriş yapmaktadırlar. İkincisi ise, hükümetler tarafından, politika reformları, mevzuat düzenlemeleri, kota sistemleri gibi ayrıcalıkların sağlanması ile kadınların tüm mesleki alanlara girişinin teşvik edilmesidir. Bu faktörler nedeniyle kadınlar pek çok pozisyonlarda daha fazla istihdam fırsatı elde etmektedirler (Saleem vd., 2017:298).

İşgücüne katılan kadınların oranı gün geçtikçe artmasına rağmen, çok sayıda çalışma, kadınların üst kademelerde yetersiz temsil edildiğini belirtmektedir (Acker, 2009; Hoobler vd., 2009; Kiaye ve Singh, 2013; Sabharwal, 2013; Catalyst, 2014; Choi ve Park, 2014; Glass ve Cook, 2016). Kadınların üst konumdaki bu yetersiz temsilinin arkasında "Cam Tavan" olarak adlandırılan bir engel olduğu düşünülmektedir (Akt. Saleem vd., 2017: 298).

Cam tavan sendromu, işletmelerin en üst seviyelerine terfi etmek isteyen kadınların önündeki engelleri tanımlamak için kullanılmaktadır. Cam tavanları anlamlandırmak için çok çeşitli teorik açıklamalar yapılmıştır. Bu konuda birçok araştırmacı, yöneticilikteki cinsiyet eşitsizliğinin temel sebebi olarak cinsiyet farklılıklarını vurgulamaktadır. Hakim (2006), yaşam amaçları, değerler, yetenekler ve rekabetçi davranışlardaki cinsiyet farklılıklarını öne sürerek kadınların yaşadığı sıkıntıya vurgu yapmaktadır. O'Connor (2001), cam tavanların varlığının büyük ölçüde kadınlar ve erkekler arasındaki 'farklı ihtiyaçlardan' kaynaklandığını varsaymaktadır. Kısacası, kadınlar yaşanan bu zorluklar neticesinde kariyer ağaçlarının dallarını tercih ederken, erkekler düz mantık, kariyer basamaklarını tırmanma yönünü tercih etmektedirler (Akt. Smith vd., 2012: 69).

Cam tavan sendromu ekonomik büyüme gündemini etkilemenin yanı sıra, toplumda ve örgütlerde her düzeyde cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşmak için bir tehdit unsuru oluşturmaktadır. Bu nedenle, cam tavan etkisinin kırılması, kadınların tüm hiyerarşik seviyelerde temsilini sağlamak için esas görülmektedir. Cam tavan etkisinin azaltılması sayesinde, kadınların ekonomik faaliyetlere her düzeyde eşit katılım sağlamaları mümkün hale geleceğinden ülkelerin ekonomilerine de önemli katkı sağlanacağı ifade dilmektedir (Saleem vd., 2017: 299).

Alan yazında ve iş dünyasında cam tavan sendromu ve buna bağlı olarak kadınların çalışmasına karşı tutumun belirlenmesi önemini koruyan bir konudur. Tutumun örgütsel davranış alanında önemli bir yeri bulunmakta ve bu durum değerler ve inançlarla tutarlı bir şekilde davranışlara yansımaktadır (Sığırı ve Gürbüz, 2014: 60). Diğer bir ifade ile bir kişinin toplumdaki kadın rollerine yönelik tutumlarının, kişinin iş ve yaşam değerlerini yansıtacağı varsayılmaktadır.

Kadınların cam tavan sendromu sebebiyle yaşadıkları sorunların anlaşılabilmesi için yönetimde kendine yer bulabilen kadınların yükselirken karşılaştıkları tutumların belirlenmesi önem arz etmektedir. Bu çalışma, diğer çalışmalardan farklı olarak hem cam tavan sendromu hem de kadınların çalışmasına karşı tutumun birlikte değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu şekliyle, cam tavan sendromu yaşayan kadın çalışanların algısı ile kadınların iş yaşamında bulunma tutumu arasındaki ilişkinin açığa çıkarılması amaçlanmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Cam Tavan Sendromu

Pek çok kadın, aile hayatlarına çatışmalar, polemikler ve hırs getirme riskini alamadıkları için üst yönetim pozisyonlarına tırmanmaya pek istekli görünmemektedir. Bunlara ek olarak kadınlar, genellikle bu tür roller için kendi kişisel becerilerini ve yeteneklerini yeterli görmemektedirler. Ayrıca, uzlaşmanın zorluğu nedeniyle kadınların yüksek hiyerarşik konularla ilgilenmediği fikri giderek daha fazla ağırlık kazanmaktadır (Sposito, 2013: 493). Kadınların sahip olduğu aile kurmak, kadınlık yapmak, anne olmak gibi çeşitli rol ve statüleri zamanla ve kendiliğinden cam tavan sendromuna dönüşmektedir (Cevher ve Öztürk, 2015: 867).

"Cam tavan" metaforu Hymowitz ve Schellhardt tarafından 1986'da kurumsal dünyaya tanıtılmış ve kadınların şirket hiyerarşisinin tepesine yaklaştıkça karşılaştıkları görünmez ve yapay engel(ler) olarak tanımlanmıştır. Daha farklı bir ifade ile cam tavan, istihdam şartlarını iyileştirmeye çalışırken kadınların karşılaştıkları çok çeşitli bariyerleri simgelemektedir. Belirsiz sorunları içeren cam tavan sendromu, kadınların başarılarını ve yeteneklerini göz ardı ederek daha yüksek pozisyonlara yükselmelerini engelleyen görünmez ve kırılmaz ketler olarak da tanımlanabilir (Sezen, 2008; Akt. İmadoğlu vd., 2020).

Akademik yazın incelendiğinde, kadınların iş yaşamında maruz kaldıkları bariyerlere yönelik çok çeşitli açıklamalar olduğu görülmektedir. 1977 yılında tokenizm kavramını geliştiren Kanter cinsiyetçi ayrımlar sebebiyle, kadınların işyerindeki pozisyonlarının çoğunlukla rutin faaliyetlerin gerçekleştirildiği alt kademelerde sınırlı kaldığını ifade etmiştir. Cam tavan sendromuna yönelik teorik kuramlardan ilki olan tokenizm, bir grubun içinde belirli bir grubun çoğunlukta olması durumunda oluşmaktadır. Azınlıkta olan kadın tokenlerin karakteristik yapıları, kadınların cinsiyet stereotiplerine dâhil olmak gibi yanlış anlaşılmalara sebep olabileceği durumlar yaratabilmektedir. İşyerindeki farklılıklara yönelik stereotipler, erkeklerin evin geçindirilmesi rolleriyle ve kadınların eş ve anne rolleriyle alakalı geleneksel değerler ve güç ilişkileri kaynaklıdır. Bireylerin davranışlarını, beklentilerini ve başkalarına ilişkin algılarını şekillendiren (Sullivan vd., 2022: 1) cinsiyet stereotipleri betimleyici (descriptive) ve emredici (prescriptive) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Eagly ve Karau, 2002). Betimleyici stereotipler daha çok kadınlarla ilişkilendirilen, yardımsever, nazik, besleyici, duygusal olarak ifade edici ve sevecen olan toplumsal nitelikler iken, emredici stereotipler iddialı, kontrol edici, baskın, hırslı, bağımsız ve kendinden emin olma eğilimini ifade etmekte ve erkeklerle ilişkilendirilmektedir (Castaño vd., 2019: 12). Zimmer (1988), bir grup içerisinde token yani simge ya da sembol olma durumunun kadınlarla erkekler arasında değişik sonuçlar doğurduğunu belirtmiş ve erkeklerin token olmasının aslında kendileri için avantaj sağladığını ifade etmiştir (Zimmer, 1988: 64). Heilman (1983) ise çok sayıda işin, cinsiyetle sınıflandırıldığını belirtirken bir işin gerektirdiği becerilerin erkeklere özgü olması durumunda, kadınlar ile ilişkili stereotipler arasında uyumsuzlukların oluşacağından bahsetmiştir. Bu uyumsuzluklar, kadınların işyerlerinde ayrımcılığa uğramasına ve bireysel engelleyici tutumlara maruz kalmasına neden olacaktır (Heilman, 1983). Kuramsal açıdan ise, sosyal rol kuramı kadın ve erkeklerin özellikleriyle alakalı ortak inanışları içermekte, rol uyum kuramıysa sosyal rol kuramının betimleyici ve belirleyici cinsiyet normları çerçevesinde kadın yöneticilere yönelik gerçekleştirilen ayrımcılığı değerlendirmektedir (Eagly ve Karau, 2002: 574).

Cam tavan kendi içinde olumsuz bir anlam barındırmakta ve yetenekli kadınların kariyerlerini sınırlayan olumsuz etkiyi vurgulamaktadır. Bu etki, terfi ve diğer fırsatlardan alıkoymak ve örgütlerde daha yüksek sorumluluklar üstlenmelerini engellemek şeklinde açığa çıkar. Bu olumsuz etki, kadınları yüksek rütbeli pozisyonları doldurma konusunda kısıtlamakta ve kariyer gelişimi için potansiyel adaylar olarak dezavantajlı konuma düşürmektedir (Saleem vd., 2017: 299).

1991 tarihli Sivil Haklar Yasası'nın kabulü ile Federal Cam Tavan Komisyonu oluşturulmuş ve bu komisyona, kadınların ilerlemesinin önündeki yapay engelleri ortadan kaldırmak için çalışmalar yürütme ve öneriler hazırlama yetkisi verilmiştir. Komisyon tarafından bugüne kadar belirlenen

engeller arasında ayrımcı davranışlarla sonuçlanan bilinçli ve bilinçsiz kalıp yargılar yer almaktadır. Bu nedenle, komisyonun odak noktası algıdır, çünkü insanlar tutumlarını kendi algılarına dayandırır, bu da klişeleştirmeyi ve cam tavan etkisini sürdürmektedir (Federal Cam Tavan Komisyonu 1995; Akt. Owen vd., 2003: 43). Cam tavan algısı yaratan etmenler üç gruba ayrılmıştır. Bunların ilki olan kişisel faktörler; kadınların, eş, anne, iş insanı, evlat gibi çoklu roller üstlenmeleri ve bu nedenle bazı görevleri üstlenmemek istememeleridir (Kurtaiş, 2019: 41). Ağırlıklı olarak kadınların, erkek partnerlerine veya eşlerine göre çocuk bakımı ve ev işlerine daha fazla zaman harcaması ve bu nedenle kariyer ve aile yaşamını dengelemede daha fazla zorluk yaşamasına neden olmaktadır (Dapiton vd., 2020: 1426). Bireyin, iş rolü ile aile rolünü dengede tutarak, her ikisinden de eşit derecede tatmin olma derecesi olarak tanımlanan iş yaşam dengesi kadınların cam tavan algısını artırmaktadır. Her ne kadar kadınların bu dengeyi daha kolay kurabilmeleri için kamu ve özel sektör tarafından kadınların işgücü piyasasına katılımını artırmak için çocuk bakım hizmetlerinin geliştirilmesi, doğum izni şartlarının iyileştirilmesi ve iki ebeveyni de kapsayacak biçimde genişletilmesi (Emir, 2019: 44-49), esnek çalışma uygulamalarının artırılması (Sahoo ve Lenka, 2016: 314) gibi çeşitli kolaylıklar sağlansa da bu tarz gelişmeler maalesef kısmidir ve yeterli olmamaktadır.

Etmenlerin diğerleri ise birbiriyle etkileşimli olan örgütsel ve toplumsal etmenlerdir. Örgütler içinde buldukları milli, yöresel ve profesyonel kültürlerin etkisinde kalmaktadır. Birçok toplumda kadınların düşük maaşlı olarak hizmet sektörü, tarım sektörü, gıda sektörü gibi kadın işlerinde, erkeklerin ise diğer sektörlerde ve yüksek maaşlı olarak erkek işlerinde çalışması gerektiği düşünülmektedir. Bu nedenle bazı sektörlerde erkekler sayıca çok daha fazladır. Böyle sektörlerde kadınların çalışması, yükselmesi ve mevcut iletişim ağına dâhil olması oldukça zor olmaktadır. Yine bazı örgütlerdeki politikalar kadınların yükselmesine mani olacak biçimde dizayn edilmiştir. Ayrıca yönetici kadınların örgütlerde az sayıda bulunması kadın çalışanlar açısından mentör eksikliğine neden olmaktadır. Cam tavan algısı yaratan bir diğer etmen de erkek yöneticilerin kadın çalışanların kişilik, yetenek ve direnç bakımından yetersiz oldukları ön yargısıdır (Kurtaiş, 2019: 37).

Cam tavan kavramına yönelik çeşitli araştırmacılar tarafından yapılan çeşitli ulusal ve uluslararası çalışmalarda literatürde cam tavanın mevcut olduğu desteklenmiştir. Buna göre, Stone (2007), aile yaşamına odaklanmak için yüksek profilli kariyerlerden vazgeçen 54 kadınla yapılan ayrıntılı görüşmelerin sonuçlarını bildirmiştir. Kadınların kariyer fırsatlarından vazgeçme nedenlerinden birisinin, kocaların kendi kariyerlerini değiştirmeyi reddetmesi olduğu bulgusudur (Stone, 2007: 2; Akt. Smith vd., 2012: 70).

Cotter vd. (2001) cam tavanları, işyerindeki diğer ayrımcılık biçimlerinden farklı bir dezavantaj türü olarak nitelendirmektedirler. Yazarlara göre, cam tavan etkisinin özü, kişinin çalışma hayatının sonraki aşamalarında daha yüksek sonuç (örneğin kazanç ve otorite) seviyelerine geçmesi ile ilgilidir (Cotter vd., 2001: 655; Akt. Pai ve Vaidya, 2009: 107). Kadınlar, işyerinde başarıyı erkeklerden farklı olarak ölçmektedir. Kadınlar meslektaşlarına ve toplum hizmeti ile ilgili olan ilişkilerine daha çok değer vermekte, erkekler ise, işyerinde başarıyı yüksek ücretler ve önemli iş unvanları elde etme ile ölçme eğilimine girmektedir. Bu nedenle, birçok kadın kurumsal merdiveni ilerletme olasılığında dezavantajlı konuma gelmektedir (Sposito, 2013: 489). Ayrıca kadınlar iş sorumluluklarını yerine getirmek için yüksek yetenek, beceri, yetkinlik ve profesyonellik gösterebilseler de devlet sektöründe çalışan kadınların oranı erkek meslektaşlarına kıyasla hala düşük sayılmaktadır (Shehabi ve Muwaffaq, 2001; Akt. Ababneh ve AlShaik, 2020: 322).

Wrigley (2002) tarafından bir kariyer yolu araştırmasında, kadınların cam tavanlara yönelik tutumlarına ilişkin dört faktörlü model geliştirmiştir. Bunlar; vazgeçme, kabullenme, inkar ve dayanıklılıktır. Cam tavanla ilgili *Vazgeçme*, kadınların sosyal ve örgütsel engeller nedeniyle terfi etmekten neden vazgeçtiğine dair ifadelerle dayanmaktadır. Örnekler şunları içerir: 'Kadınlara başarıları için nadiren tam kredi puanı verilir'; 'Üst düzey yönetim pozisyonlarındaki kadınlar, çok yumuşak veya çok sert olduklarına dair sık sık küçümsemelerle karşı karşıya kalır'. *Kabullenme*, kadınların neden üst düzey pozisyonlar aramaktan uzaklaşıp, bulunduğu konumdan memnun ve

mutlu olduklarını gösteren bir ögeler topluluğudur. Örnekler şunları içerir: 'Kadınlar inanılmaz derecede uzun saatler çalışma ihtiyacını reddeder'; 'Kadınlar yüksek ücretli kariyerler kazanmaktan çok dengeli bir yaşam tercih eder'. Cam tavanla ilgili *dayanıklılık*, kadınların ilerleyebileceklerini düşündüklerinde nasıl davrandıklarını gösteren ifadelerle dayanmaktadır. Örnekler şunları içerir: 'Kadınlara liderlik etme fırsatları verildiğinde, etkili işler yapar'; 'Destekleyici bir eş/partner veya yakın bir arkadaş, bir kadının kariyerinde başarıya ulaşmasını kolaylaştırır'. Cam tavanda *inkar*, bazı kadınların neden cam tavanların artık efsane olduğuna ve var olmadığına inandığını gösteren ögelerden oluşmaktadır. Örnekler şunları içerir: 'Kadınlar ve erkekler işyerinde aynı sorunları aşmak zorundadır'; 'Kadınlar iş ve siyasetin her alanında zirveye ulaşmaktadır'. Cam Tavan Sendromundaki her bir madde, kadınların kariyer ilerlemelerinde nasıl zorluklarla karşılaştıklarına dair bir algıyı yansıtmaktadır. Cam tavan inançları arasında dayanıklılık ve inkar iyimser, vazgeçme ve kabullenme ise karamsar bir yaklaşımdır (Smith vd., 2012: 461; Balasubramanian ve Lathabhavan, 2017: 1126).

2.2. İş Yaşamında Kadınlar

Uluslararası literatür bilgilerine göre, tarih boyunca kadınlar, yasal olarak belirli mesleklerden men edilmiş veya onların belirli bir seviyenin ötesine terfi etmeleri engellenmiştir. Bunun en bilinen örneği, kadınların evlendikten veya hamile kaldıktan sonra çalışmasının engellenmesidir. Bir başka örnek ise aynı işte daha düşük ücretle çalıştırılmalarıdır (Turesky ve Warner; 2020: 160). Bu kısıtlamalar, kadınları istihdam etmekten alıkoyan sosyal engellere ve pratik engellere ek olarak yapılanlardır.

1960-1970'li yıllarda kadınların çalışma hakkı için çok sayıda çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmaların odak noktası, bu yıllar arasındaki evli kadınların işgücündeki büyüme, doğurganlık, ücretler ve aile istikrarsızlığındaki eğilimlerin tartışılmasıdır. Her ne kadar sayı artmış görünse de profesyonel ve yönetici mesleklere katılan kadınlara oranla erkeklerin oranı hala yüksektir. Ayrıca sanayileşmiş ülkelerin çoğunda kadınların ücretleri erkeklerinkinden daha düşüktür (Mincer, 1985: 1).

1980'lerde ise, kadınlar iş yapma konusunda kolayca harcanabilir olarak görülmüştür. İşverenler daha fazla işgörene ihtiyaç duyduğunda, kadınlar işe alınmış, ancak piyasada durgunluk baş gösterdiğinde, evlilik veya çocuklar bahane edilerek kadınlar işlerini kaybeden grupta yer almıştır (Williams, 2017: 35).

1995'te yapılan federal bir araştırma, erkeklerin tüm üst yönetim pozisyonlarının yüzde 95'ini elinde tuttuğunu göstermiştir (The Economist, 2005). Ancak, 1995'te kadınların Amerika'daki işlerin %45,7'sinde yer aldıklarını gösterir istatistikler bulunmaktadır. Kuruluşların en üst düzeyde cinsiyet çeşitliliğini iyileştirme çabalarına rağmen, ABD Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu 2004 yılında yayınladığı raporda (<https://www.eeoc.gov>);, ABD'deki işlerin %48'inin kadınlar tarafından yapıldığını ancak, üst düzey yöneticilerin yalnızca % 8'inin kadın olduğunu bildirmiştir. Arfken vd. de (2004), Tennessee'de kayıtlı şirketlerde cam tavan etkisinin çok belirgin olduğunu ileri sürmüşlerdir (akt. Pai ve Vaidya, 2009: 107).

İşgücünün ayrılmaz bir parçası olan kadınlara 20. yüzyılın başından itibaren, pek çok alanlarda çeşitli kariyer fırsatları sunulmaktadır. Bununla birlikte, kadınlar iş hayatında kabul görür ve başarı kazanırken, toplumun mevcut ataerkil yönleri kadınların yaşamlarını ve kariyerlerini etkilemeye devam etmektedir (Rodriguez, 2017: 2). Balkır (1989) yaptığı çalışmada, "başarılı kadın" kavramının iyi eş ve iyi anne olarak algılandığını belirtirken, erkekler açısından başarılı kadın olabilmenin birinci şartının ev işlerinin aksamaması ve diğer işlerin gerekirse daha sonraya bırakılmasıdır (Akt. Kuzgun ve Sevim, 2004: 16). Kadınlar iyi birer ev hanımı, eş ve anne olmak gibi klasik rol beklentileriyle toplumsallaştırıldığından, mecburen geleneksel rollerini sürdürebildikleri, aile sorumluluklarıyla bağdaşabilen mesleklere yönelmektedirler.

Günümüzdeki istatistiki veriler incelendiğinde, 2020'de dünya genelinde tüm kadınların %46,9'u işgücüne katıldığı, işgücündeki tüm katılımcıların %38,8'ini temsil ettiği görülmektedir. Kadınlar çocuk bakımı ve ev işleri gibi ücretsiz işlerde erkeklerden daha fazla zaman harcamaktadır. Dünya çapında ortalama olarak, kadınlar ücretsiz emek için günde 4 saat 22 dakika harcarken, erkekler için bu süre yalnızca 2 saat 15 dakikadır. Maalesef hala annelerin istihdam edilme olasılığı, babalara ve çocuksuz kadınlara göre daha düşüktür. OECD ülkeleri genelinde kadınlar, 2018'de medyan kazanç bakımından erkeklerden %12,9 daha az kazanmıştır. Kayıt dışı çalışan bir kadın, ortalama aylık ücret olarak, kayıtlı çalışan bir erkeğin kazandığının yalnızca %47'sini kazanırken kayıtlı istihdamdaki kadınlar, kayıtlı istihdamdaki erkeklerin dünya çapında ortalama aylık ücret olarak kazandığının sadece %79'unu kazanmaktadır (Catalyst.org, 2021).

Mercer tarafından dünya çapında 1.100'den fazla kuruluş üzerinde yapılan 2020 analizinde çalışan kadınların %23'ünün tepe yöneticisi, %29'u üst düzey yönetici, %37'si orta düzey yönetici, %42'sinin profesyonel ve %47'sinin ise destek personeli olduğu belirtilmekte ve düzeyler ilerledikçe kadınların temsilinin azaldığı vurgulanmaktadır. Ağustos 2020 Fortune Global listesi itibariyle bakıldığında ise, Fortune Global 500 şirketlerinde CEO olarak yalnızca 13 kadının yer aldığı görülmektedir (%2,6) (Catalyst.org, 2021).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2021 raporu incelendiğinde ise cinsiyet çeşitliliğine karşı direncin sürdüğü görülmektedir. Rapora göre küresel olarak yönetim kurullarının sadece %15'inde kadınlar yer almaktadır. Geçmiş yıllara kıyasla G7 ülkelerinde ilerleme kaydedilmiş olsa da şirket yönetim kurullarına başkanlık eden kadınların yüzdesi kritik düzeyde düşük olmaya devam etmektedir. Yine raporda gelir düzeyi yüksek ülkelerde bile, cam tavanın devam ettiği vurgulanmaktadır (ILO, 2021: 67).

Son yıllarda, büyük ölçüde verilen destekler sayesinde, kadınların belirli mesleklerden men edildiği veya ilerlemelerinin yasal olarak kısıtlandığı günler geride kalmıştır. Günümüzde, kadınlar yapabilecekleri iş türü konusunda mentorlük programları, işe alım teşvikleri ve aile dostu çalışma politikaları yoluyla destek almaktadırlar (Williams, 2017: 35).

Kadın istihdamı dünyada olduğu gibi ülkemiz ekonomisi için de önemlidir. Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) 2021 yılı verilerine göre toplam nüfusun %50,1'ini erkekler %49,9'unu ise kadınlar oluşturmaktadır (TÜİK, 2021). Türkiye'de kadın işgücüne ilişkin veriler incelendiğinde, 2021 yılından bir önceki yıla göre istihdam oranı 2,5 puan artarak %45,2 olmuş ve bu oran erkeklerde %62,8 olarak gerçekleşirken kadınlarda %28,0 olarak gerçekleşmiştir. İşgücüne katılma oranı yine erkeklerde %70,3 iken, kadınlarda %32,8'dir. Buna göre, Türkiye'de istihdam edilebilirlik açısından bakıldığında, yıllar itibariyle kadınların işgücüne katılım oranlarının arttığı görülmektedir. Kadınların çalışıp maddi gelir elde etmesi onların özgür birey olmaları yolundaki en önemli aşamadır.

İş yaşamında erkeklere göre daha fazla engel ve zorlukla karşılaşan kadınların 2020 yılındaki %34,7'lik istihdam oranı ile en yüksek bölgesi TR90 (Artvin, Giresun, Gümüşhane, Ordu, Rize, Trabzon) iken, %12,6 ile TRC3 (Siirt, Mardin, Şırnak, Batman) bölgesinde en düşüktür. Buradan hareketle, 2020 yılında yarı süreli çalışanların istihdam edilme oranı kadınlarda %19,5, erkeklerde ise %9,3 ve toplamda %12,4 olmuştur (TÜİK, 2022).

Hane halkı işgücü araştırmasının 2020 yılı sonuçlarına göre; kadınların eğitim seviyesi arttıkça işgücüne daha fazla katılım sağladıkları bulgularına ulaşılmıştır. Dışişleri Bakanlığının verileri uyarınca kadınların büyükelçi makamında görev yapma oranı 2011'de %11,9'dan 2021 yılında %26,5'e yükselirken; erkeklerin büyükelçi olma oranı 2011'de %88,1'den 2021 yılında %73,5'e gerilemiştir. Türkiye Büyük Millet Meclisi 2021 yılsonu istatistiklerinde; 582 milletvekilinin 101'inin kadın 481'inin ise erkek olduğu görülmektedir. Mecliste görev yapan kadın milletvekili oranı, 2007 yılında %9,1 iken 2021 yılında %17,4'e yükselmiştir. Yükseköğretim verilerine göre ise; 2010-2011 öğretim yılında kadın profesörlerin görevli profesörler içindeki oranı %27,6 iken bu oran 2020-2021 öğretim yılında %32,4 olmuştur. Doçentlik kadrosuna sahip kadınların oranı %40,1, öğretim görevlisi kadrosuna sahip kadınların oranı ise %50,6'dır. Şirketlerde üst düzey ve orta

kademe yönetici pozisyonunda görev yapan kadınların oranı ise 2012 yılında %14,4'ten 2020 yılında %19,3'e yükselmiştir (TUİK, 2022).

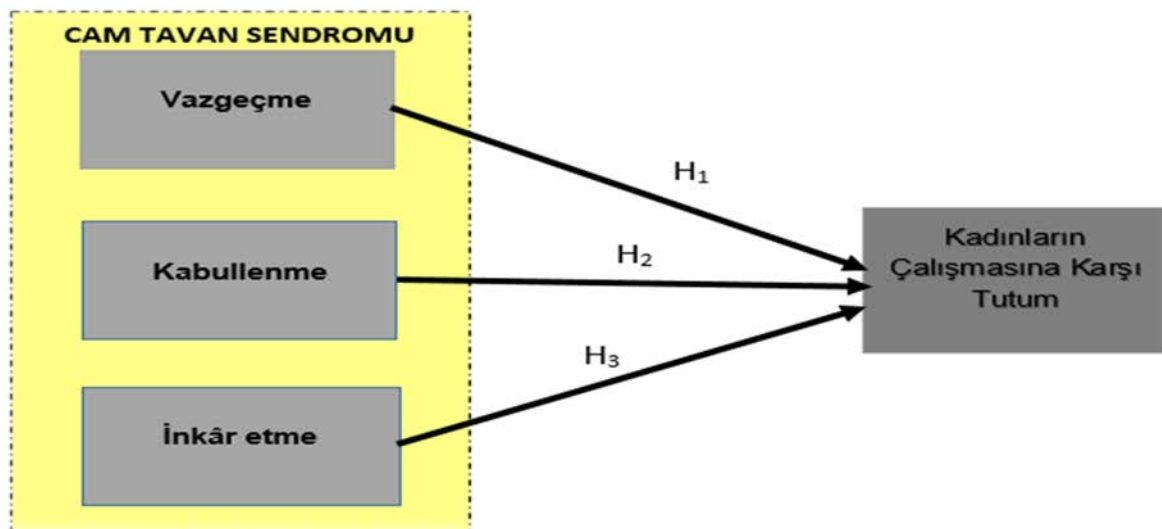
Bu oranların daha da fazla artması için Türkiye Cumhuriyeti Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Temmuz 2018'de yayınlanan 'Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018–2023)' ile eğitim, sağlık, ekonomi, medya ve karar verme alanları olmak üzere 5 alanda kadınlara yönelik hedefler belirlemiştir. Bu doğrultuda, kadınların karar alma mekanizmalarında yer alma düzeyinin artırılması için Sermaye Piyasası Kurulu tarafından 2021-2022 yıllarında yayımlanan tebliğde değişiklik yapılması ve kurullarda kadın üye bulundurulması ilkesinin zorunlu hale getirilmesi amaçlanmaktadır. Aynı planda 2020-2021 yıllarında kamu kurum ve kuruluşlarında (Türkiye Cumhuriyeti Aile ve Sosyal Bakanlığı) orta ve üst düzey yönetici pozisyonlarında kadınların temsilinin artırılmasına yönelik mevzuatta yapılacak değişikliklere ilişkin kanun tasarılarının hazırlanması planlanmaktadır (Bektur ve Arzova, 2022: 641).

Kadınların ise istedikleri kariyer düzeylerine ulaşabilmeleri için mesleki ve özel yaşamları arasında bir denge kurmayı öğrenmeleri ve en iyi beceri ve bilgilerini ortaya koyarak girişimlerinin önündeki her türlü engeli kabul edip yola devam etmeleri gerekmektedir (Rodriguez, 2017: 32). Bu bağlamda kadınların işgücüne katılmaları ve işle aile hayatlarını dengede tutabilmeleri adına, çocuk bakımı ve ev işleri gibi yükümlülükleri eşleriyle paylaşmaları gerekmektedir. Ayrıca devletin çalışan kadına yönelik verdiği destekler de büyük önem taşımaktadır (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı, 2008; Akt. Umutlu ve Öztürk, 2020: 298).

2.3. Model Oluşturma ve Hipotez Geliştirme

Çalışmada, yapılan literatür taramasının ardından Wrigley'in (2002) çalışmasından yola çıkarak, Smith vd. (2012) tarafından geliştirilen dört boyutlu cam tavan sendromu değişkeni araştırmanın bağımsız değişkeni olarak kullanılmıştır. Smith vd. (2012) tarafından cam tavana ilişkin kadınların tutumlarının terfi edilme arzuları üzerinde etkisi olacağı ileri sürüldüğünden, bu çalışma için geliştirilen araştırma modelinde de, kadınların cam tavan sendromuna yönelik tutumlarının, kadınların çalışmasına karşı tutumları etkileyip etkilemeyeceğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla modelde "kadınların çalışmasına karşı tutum" bağımlı değişken olarak ele alınmış ve "eğer cam tavan sendromu, kadınların kariyer fırsatlarını engelleyen bir sonuç ortaya çıkartma potansiyeline sahip ise, acaba bu potansiyeli fark etmiş olan iş kadınlarının iş yaşamında bulunma algılarında da bir etkilenme söz konusu olabilmekte midir?" sorusuna cevap aranmıştır.

Araştırma modeli ve hipotezleri de bu doğrultuda kurgulanmıştır (şekil 1).



Şekil 1. Çalışmanın Modeli

Literatür bilgilerine ve araştırma modeline bağlı olarak üç hipotez geliştirilmiştir. Bunlar;

- H1: Cam tavan sendromunun vazgeçme boyutunun kadınların çalışmasına karşı tutum üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır
- H2: Cam tavan sendromunun kabullenme boyutunun kadınların çalışmasına karşı tutum üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.
- H3: Cam tavan sendromunun inkar etme boyutunun kadınların çalışmasına karşı tutum üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.

3. Araştırmanın Metodolojisi

3.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmada kadınların şirket hiyerarşisinin tepesine yaklaştıkça karşılaştıkları görünmez ve yapay engeller olarak tabir edilen cam tavan sendromuna yönelik algılarının kadınların çalışmasına karşı tutumları arasındaki ilişki ve etkileşimi açığa çıkartmak amaçlanmıştır. Orijinalinde inkâr etme, dayanıklılık, vazgeçme ve kabullenme alt boyutları bulunan cam tavan sendromu ölçeğine faktör analizi uygulanmış, dayanıklılık boyutunun faktör yüklerinin yetersiz olması nedeniyle bu boyut analize dahil edilmemiş ve modelden de çıkartılarak analizlerde diğer üç boyuttan yararlanılmıştır. Dolayısıyla, çalışmada bahsi geçen üç cam tavan boyutunun kadınların çalışmasına karşı tutumları üzerinde etkilerini ve bu etkilerin düzeylerini belirlemek hedeflenmektedir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmış, anket sayısı ise basit tesadüfi örneklem yöntemiyle belirlenmiştir. Anket verileri İstanbul ilinde bulunan 6 Teknokent'te görev alan yazılımcı kadın çalışanlardan elde edilmiştir. Verilerin teknokentlerdeki yazılım firmalarında çalışan kadınlardan elde edilme gerekçesi ise teknokentlerde genellikle daha nitelikli ve bilinçli bir çalışan kitlesi bulunduğu için, cam tavan sendromu gibi tutumların bu bilinçli evrenden daha sağlıklı şekilde ölçümlenebileceği kabulüdür. Bunun yanı sıra teknokent firmaları cinsiyet ayrımcılığına daha az tolerans tanıyan, istihdam edilecek bireyin cinsiyetinden ziyade niteliği ve liyakatinin esas alınmasından dolayı araştırma amacı açısından uygun veri toplama evreni olarak kabul edilmişlerdir. Teknokentlerin bünyelerinde 547 firma bulunmakta ve 341'i kadın olmak üzere toplam 1507 kişi çalışmaktadır. %95 güvenirlilik düzeyinde 341 evren için gereken örneklem sayısı 181 olarak hesaplanmış 206 anket verisi elde edilmiştir.

3.3. Araştırmanın Ölçekleri

Anketin birinci bölümünde demografik bilgilere yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümünde ise Cam Tavan Değişkenini ölçümlemek için Smith ve diğerlerinin 2012 yılındaki "*Measuring Womens Beliefs About Glass Ceilings: Development of the Career Pathways Survey*" adlı makalesinde yer alan 38 önermelik ölçekten yararlanılmıştır. Yazarlar tarafından Türkçeye çevrilen ölçek önermeleri, konusunda uzman dil bilimcilerin onayı alındıktan sonra ankete eklenmiştir. 15 önermeden oluşan Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum Ölçeği ise Kuzgun ve diğerlerinin 2004 yılındaki "*Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki*" makalesinden uyarlanmıştır.

4. Bulgular

4.1. Demografik Değişkenler Bazında Bulgular

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde tamamının kadın, %54,9'unun 30 yaşın altında; %52,9'unun evli ve %52,4'ünün lisans mezunu olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların görev aldıkları pozisyonlar incelendiğinde yarısından fazlasının yönetici olmadığı (%53,9), diğerlerinin ise %1,5'inin üst kademe, 28,6'sının orta kademe ve %16'sının alt kademe yönetici olduğu görülmektedir. Firmada çalışma sürelerine bakıldığında, 0-5 yıl (%67,4) arasında bir yoğunluk olduğu söylenebilir (Tablo 1).

Tablo 1. Sosyo-Demografik Özellikler

Değişkenler	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Kadın	206	100
Yaş	21-25	43	20,9
	26-30	70	34,0
	31-35	62	30,1
	36-40	31	15,0
Medeni Durum	Evli	109	52,9
	Bekar	97	47,1
Eğitim Durumu	Lise ve Öncesi	3	1,5
	Önlisans	38	18,4
	Lisans	108	52,4
	Yüksek Lisans ve Üstü	57	27,7
Yönetici Pozisyonunda Yer Alan Çalışanlar	Üst Kademe Yönetici	3	1,5
	Orta Kademe Yönetici	59	28,6
	Alt Kademe Yönetici	33	16,0
	Yoktur	111	53,9
Firma Hizmet Süresi	1 Yıldan Az	39	18,9
	1-5 Yıl	100	48,5
	6-10 Yıl	61	29,6
	11 Yıl ve Üzeri	6	2,9
Toplam		206	100

4.2. Değişkenler Arası İlişki Bazında Bulgular

İlk olarak cam tavan ölçeğine (bağımsız değişken) ve kadınların çalışmasına karşı tutum (bağımlı değişken) ölçeğine faktör analizi uygulanmıştır. Elde edilen bu bulgulara geçerlilik ve güvenilirlik analizleri uygulanmış ve ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerinin yüksek olduğu görülmüştür. Daha sonra ise aralarındaki ilişkinin derecesini ve yönünü analiz etmek için verilere korelasyon analizi ve birbirleri üzerine olan etkilerini ölçmek amacıyla da regresyon analizi yapılmıştır.

4.2.1. Faktör Analizi

Bu çalışmada ilk olarak kendileri de kadın olan katılımcıların; kadınların çalışmasına karşı tutum ve cam tavan sendromuna ilişkin tutumlarını ölçmek için açılımlı faktör analizi (AFA) ile yapı geçerliliği incelenmiştir.

Çalışmadaki ilk değişken cam tavan sendromudur. Orijinalinde dört boyut olan (inkâr etme, dayanıklılık, vazgeçme ve kabullenme) Cam tavan sendromu ölçeğine faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan KMO ve Bartlett testi sonucunda, Bartlett küresellik testi sonucu 0,000 düzeyinde anlamlı

çıktığı görülmüş, KMO değeri ise 0.828 olup, faktör analizi için iyi uyumu ifade etmektedir. Açıklanan toplam varyans oranı ise %48,950'dir (tablo 3). Faktör analizi sonucunda “dayanıklılık” boyutunun faktör yüklerinin yeterli olmaması nedeniyle hem boyut hem de önermeler analizden çıkarılmış; çalışmaya inkâr etme, vazgeçme ve kabullenme olmak üzere üç boyut ile devam edilmiştir. Bu dört ölçek de; Smith vd.’den (2012) alınmış, Türkçeye yazarlar tarafından çevrilerek konusunda uzman dil bilimcilerine onaylatılmış ve ankette kullanılmıştır. Faktör değerlerinin düşük olması nedeniyle bu önermelerden CT5, CT6, CT7, CT9, CT10, CT30, CT32, CT33 analizden çıkarılmıştır. Elde edilen faktör analiz sonuçları Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Cam Tavan Sendromu Değişkeninin Faktör Analiz Bulguları

Boyut	No	Önerme	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans
Vazgeçme	CT 14	Kadınlar, kurumsal başarı için gerekli olan büyük riskleri aldıklarında erkeklerden daha fazla incinirler.	,734	20,809
	CT 17	Çok başarılı kadınlar bile güvenlerini çabucak kaybedebilirler.	,727	
	CT 13	İlgi odağı olmak kadınlar için çok sorun yaratır.	,695	
	CT 16	İş arkadaşlarından gelen kıskançlık, kadınların terfi aramasını engeller.	,688	
	CT 12	Kadın liderler, ekiplerinde bir kriz olduğunda erkeklerden daha fazla duygusal acı çekiyor.	,675	
	CT 11	Kadın yöneticiler, ekip üyelerini eleştirmek zorunda kaldıklarında çok rahatsız oluyorlar.	,653	
	CT 8	Üst düzey pozisyonlardaki kadınlar, sık sık çok yumuşak veya çok sert olmanın olumsuz etkileriyle karşılaşır.	,590	
	CT 15	Kadınlar, yüksek maaşlı pozisyonlar elde etmek için çok fazla taviz vermeleri gerektiğine inanıyor.	,501	
	CT 18	Kadınlar, çalışmanın hayattaki en iyi mutluluk kaynağını sağlamadığını bilir.	,492	
	CT 19	Kadınlar terfi ederlerse cinsel iltimas teklif etmekle suçlanabilirler.	,485	
	CT 20	Zeki kadınlar, meslektaşlarıyla yoğun rekabet içeren kariyerlerden kaçınırlar.	,482	
Kabullenme	CT 38	Kadınlar, çocuk yetiştirme rolünü sürdürme konusunda daha istekli oldukları için genellikle kariyer gelişimini reddederler.	,857	17,559
	CT 37	Kadınlar inanılmaz düzeyde uzun saatler süren çalışma koşullarını reddediyor.	,847	
	CT 36	Kadınlar, yüksek ücretli kariyerler kazanmaktansa dengeli bir hayatı tercih ederler	,828	
	CT 35	Kadınlar, terfiler konusunda erkeklerden daha az endişe duyarlar.	,646	
	CT 34	Annelik, çoğu kadın için kariyer gelişiminden daha önemlidir.	,416	
	CT 31	Ağ kurma, kadınların kariyer başarı şansını artırmanın akıllıca bir yoludur	-,388	
İnkâr	CT 3	Kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarında erkeklerle eşitliğe ulaşması onlarca yıl alacaktır.	,841	10,582
	CT 4	Pek çok beceri ve niteliğe sahip kadınlar bile terfiler için onaylanmıyor	,811	
	CT 1	Bugün kariyerine başlayan kadınlar cinsiyetçi engellerle karşılaşacaktır	,715	
	CT 2	Kadınlar ve erkekler işyerinde aynı sorunların üstesinden gelmek zorundadır.	,376	
KMO değeri =0,828		Bartlett küresellik testi= 0,000	Toplam	48,950

İkinci değişken ise Kuzgun vd.'nin (2004) "Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki" makalesinden uyarlanan kadınların çalışmasına karşı tutum ölçeğidir. Yapılan KMO ve Bartlett testi sonucunda ise, Bartlett küresellik testi sonucu 0,000 düzeyinde anlamlı çıktığı görülmüş, KMO değeri ise 0.882 olup, faktör analizi için iyi uyumu ifade etmektedir (Bayram, 2009). Açıklanan toplam varyans oranı ise %42,360'tır (tablo 3). Bu ölçek, orijinalinde 15 önermeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ardından ölçeğe bu şekilde faktör analizi yapılmış ve yine tek boyutlu bulunmuştur. Faktör değerinin düşük olması nedeniyle 4 önerme (KÇ2, KÇ7, KÇ14, KÇ15) analizden çıkarılmıştır.

Tablo 3. Kadın Çalışmasına Karşı Tutum Değişkeninin Faktör Analiz Bulguları

Boyut	No	Önerme	Faktör Yüğü	Açıklanan varyans
Kadın çalışmasına karşı tutum	KÇ6	Çalışan kadının çocuğı sevgiden yoksun büyümektedir.	,797	42,360
	KÇ4	Kadınlar aylık rahatsızları ve doğum yapmaları nedeniyle iş hayatında verimsiz olmaktadırlar.	,737	
	KÇ8	Kadınlarla erkeklerin birlikte çalıştığı iş ortamında erkekler tahrik olduğu için verim düşebilir.	,732	
	KÇ10	Kadınlar duygularına göre davrandıkları için işlerinde ortaya çıkan sorunları çözemezler.	,679	
	KÇ3	Kadınların çalışma hayatına girmesi, erkekler arasında işsizliğe yol açacağı için sakıncalıdır.	,667	
	KÇ9	Kadınlar ev işlerini aksatmayacak şekilde hafif veya yarım zamanlı işlerde çalışmalılar.	,656	
	KÇ5	Kadınlar iş hayatında cinselliklerini ön plana çıkararak, ayrıcalık sağlamaya çalışmaktadırlar	,640	
	KÇ13	Kadının birinci görevi, evin sorumluluğunu üstlenmek ve çocuk yetiştirmektir.	,634	
	KÇ11	Kadınlar daha bilgili ve görgülü olmak için yükseköğrenim görmeliler, ancak çalışmalarına gerek yoktur.	,618	
	KÇ12	Kadınların çalıştığı iş ortamlarında gayri meşru ilişkiler olabilir.	,533	
	KÇ1	İyi nesiller yetiştirebilmek için, kadının çocuğına bakması gerekir.	,361	
		<i>KMO değeri =0,882</i>	<i>Bartlett küresellik testi= 0,000</i>	

4.2.2. Araştırmanın Güvenilirliği

Kurgulanan modelde yer alan değişkenlerin ölçeklerine güvenilirlik analizleri yapılarak; elde edilen Cronbach's α değerleri ve ölçeklerin önerme sayıları tablo 4'de gösterilmektedir. Bu değerlere göre ölçeklerin güvenilirliği ($\alpha >0,70$) kabul edilebilir düzeydedir (Gliem ve Gliem, 2003).

Tablo 4. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlikleri

Ölçekler	Önerme sayısı	Cronbach's alfa değerleri
Cam tavan vazgeçme	11	0,849>0,70
Cam tavan kabullenme	6	0,704>0,70
Cam tavan inkâr	4	0,704>0,70
Kadın çalışmasına karşı tutum	11	0,836>0,70

4.2.3. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, iki veya daha fazla nicel değişken arasındaki ilişkiyi ve varsa bu ilişkinin yönünü belirlemek için uygulanmaktadır. Korelasyon katsayısı (r) -1 ile +1 arasında bir değer almakta ve r değeri 1'e yaklaştıkça korelasyon şiddeti artmaktadır.

Tablo 5 incelendiğinde cam tavan sendromunun alt boyutlarından vazgeçme ile kadın çalışmasına karşı tutum değişkeni arasında pozitif ve orta şiddette korelasyon ($r=0,570$), kabullenme ile kadın çalışmasına karşı tutum değişkeni arasında zayıf şiddette ($r=0,328$) korelasyon ve kadın çalışmasına karşı tutum değişkeni ile inkar değişkeni arasında çok zayıf şiddette korelasyon ($r=0,049$) olduğu görülmektedir (Karasar, 2020).

Tablo 5. Korelasyon Analizi Bulguları

	Cam tavan vazgeçme	Cam tavan kabullenme	Cam tavan inkâr	Kadın çalışmasına karşı tutum
Cam tavan vazgeçme	1			
Cam tavan kabullenme	,328**	1		
Cam tavan inkâr	,007	,028	1	
Kadın çalışmasına karşı tutum	,570**	,390**	,049	1

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır

4.2.4. Regresyon Analizi

Regresyon analizi modeldeki bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etki düzeyini görmek amacıyla yapılmaktadır (Bayram, 2009). Bu çalışmada da verilere regresyon analizi yapılmış bu yolla araştırma hipotezleri test edilmiştir (Tablo 6).

Tablo 6. Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	t	p	Düz R ²	F	Hipotez
Cam tavan sendromu - vazgeçme	Kadın çalışmasına karşı tutum	0,570	9,897	0,00*	0,321	97,947	Kabul
Cam tavan sendromu - kabullenme	Kadın çalışmasına karşı tutum	0,390	6,050	0,00*	0,148	36,599	Kabul
Cam tavan sendromu - inkar etme	Kadın çalışmasına karşı tutum	0,049	0,696	0,487	-0,003	0,484	Ret

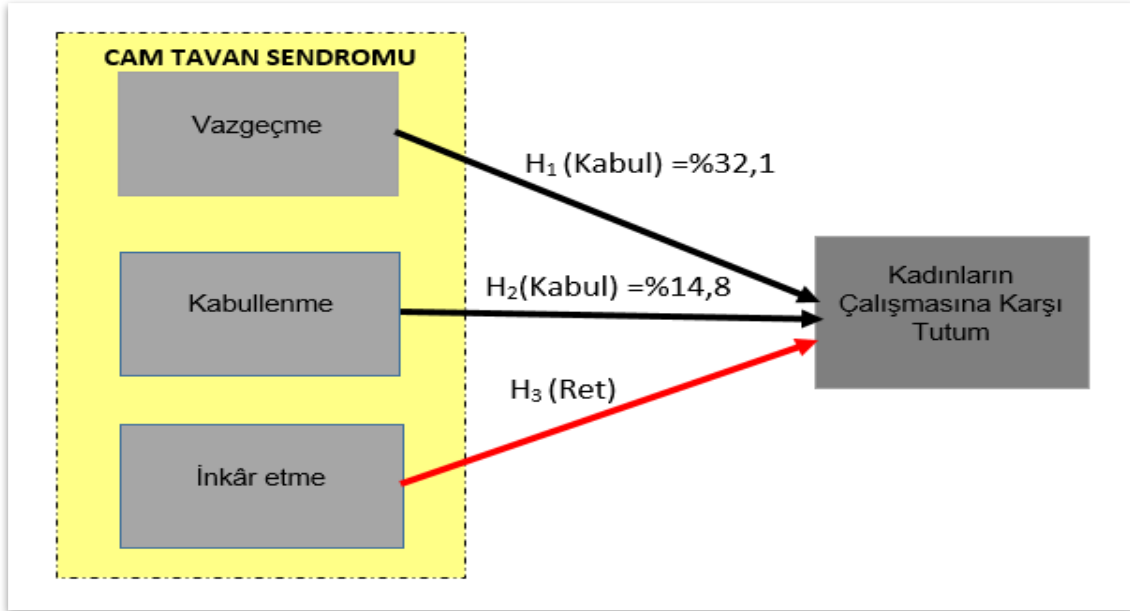
* $p < 0,001$

Modelin birinci hipotezi “**H₁**: Cam tavan sendromunun vazgeçme boyutunun kadın çalışmasına karşı tutum üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır” hipotezidir. Bu hipotezi test etmek için regresyon analizi yapılmış; β değerinin 0,570, $p < 0,01$, regresyon modelinin anlamlılık derecesi F değerinin 97,947 ve Düzeltilmiş R² değeri ise 0,321 olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Bu sonuçlar cam tavan sendromunun vazgeçme boyutu ile kadın çalışmasına karşı tutumu arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğunu ve cam tavan sendromunun vazgeçme boyutunun kadın çalışmasına karşı tutumun %32,1'ini açıkladığı anlamına gelmektedir. Sonuç olarak H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

“**H₂**: Cam tavan sendromunun kabullenme boyutunun kadın çalışmasına karşı tutum üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır” çalışmanın ikinci hipotezidir. Kabullenme boyutunun kadın

çalışmasına karşı tutumun %14,8'ini açıkladığı ve $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı olduğu ($F=36,599$) elde edilen analiz bulguları arasındadır. Dolayısıyla H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

Modelin üçüncü hipotezi “ H_3 : Cam tavan sendromunun inkar etme boyutunun kadın çalışmasına karşı tutum üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır” modelin son hipotezidir. Analiz sonucunda p değerinin $0,01 < 0,487$ olması nedeniyle cam tavan sendromunun inkar boyutunun kadın çalışmasına karşı tutumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Bu bulgulara göre ise H_3 hipotezi ret edilmiştir (şekil 2).



Şekil 2. Çalışmanın Modeli ve Açıklanma Oranları

5. Sonuç ve Tartışma

Kadınların, ağırlıklı olarak çocuk yetiştirme, hemşirelik, yemek pişirme ve diğer ev işlerinde aile sorumluluğunu üstlenmek konusunda uzman oldukları ancak iş yaşamındaki mesleki sorumlulukları yerine getirme konusunda yetersiz kaldıklarına yönelik cinsiyetçi bir algı söz konusudur (Sahoo ve Lenka, 2016: 314). Bu cinsiyetçi algı, kadınların kurumsal hiyerarşide yukarı doğru hareketliliğinin önündeki en büyük engeldir (Eagly ve Schmidt, 2001: 573; Akt. Saleem vd., 2017: 299). Bu durum “Cam tavan sendromu” olarak adlandırılmakta ve kadınların istihdam durumlarını iyileştirmeye çalışırken karşılaştıkları çeşitli bariyerleri simgelemektedir. Belirsiz birçok sorun içeren cam tavan sendromu, kadınların başarılarını ve yeteneklerini göz ardı ederek daha yüksek pozisyonlara yükselmelerini engelleyen görünmez ve kırılmaz ketler olarak da tanımlanabilir (Sezen, 2008; Akt. İmadoğlu vd., 2020: 86).

Bu çalışmada cam tavan sendromunun kadınların çalışmasına karşı tutum üzerindeki etkilerini değerlendirmek amaçlanmıştır. Bu amaçla İstanbul ilinde yer alan altı Teknokent’te görev yapan 206 yazılımcı kadın çalışana anket uygulanmıştır. Anketin hazırlanması için Smith ve diğerlerinin 2012 yılındaki “*Measuring Womens Beliefs About Glass Ceilings: Development of the Career Pathways Survey*” adlı makalesinden ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum Ölçeği ise Kuzgun ve diğerlerinin 2004 yılındaki “*Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki*” makalesinden yararlanılmıştır.

Elde edilen verilere açıklayıcı faktör analizi uygulanmış kadın çalışmasına karşı tutumun tek boyuttan ve cam tavan sendromunun ise dört boyuttan oluştuğu bulgularına ulaşılmıştır. Ancak faktör

yükleri yeterli olmadığı için cam tavan sendromunun dördüncü boyutu olan “dayanıklılık” boyutu analizden çıkarılarak; analize inkâr etme, vazgeçme ve kabullenme boyutlarıyla devam edilmiştir.

Değişkenler arasındaki ilişki durumunu ölçmek amacıyla verilere korelasyon analizi yapılmış ve aralarında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Kurgulanan hipotezleri test etmek için de verilere regresyon analizi uygulanmış; H₁: “Cam tavan sendromunun vazgeçme boyutunun kadınların çalışmasına karşı tutum üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır” ve H₂: “Cam tavan sendromunun kabullenme boyutunun kadınların çalışmasına karşı tutum üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır” hipotezleri kabul edilmiş; H₃: “Cam tavan sendromunun inkar etme boyutunun kadınların çalışmasına karşı tutum üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır” hipotezi ise ret edilmiştir. Bu sonuç cam tavanla ilgili *vazgeçme ve kabullenme* durumunun kadınların çalışmasına yönelik etkisi olduğu ancak *inkar* durumunun etkisinin bulunmadığını ifade etmektedir.

Smith vd.’ne (2012) göre cam tavan inançları arasında dayanıklılık ve inkar iyimser, vazgeçme ve kabullenme ise karamsar bir yaklaşım olarak tanımlandığından, araştırma hipotezlerinden H₁ (vazgeçme) ve H₂ (kabullenme) karamsarlığı ifade ettiği için, kadınların çalışmasına ilişkin olumsuz tutumları pozitif yönde ve anlamlı olarak tetikleme, buna karşın iyimser yön olan H₃ (inkar) algısının ise anlamlı olarak etkilememiş olması normal ve hatta önemli bir bulgu olarak yorumlanabilir. Kadınlar için cam tavan sendromunun iyimser veya kötümser algılanma durumunun, buna bağlı algı veya tutumları da aynı paralellikte (iyimser veya kötümser, olumlu veya olumsuz) etkilediği sonucu üzerinde durulması gereken önemli bir bulgudur. Olumsuz bir örgütsel davranışın (cam tavan sendromu) varlığı kabul edilip normal bir durum olarak algılanmış ise (iyimserlik) bu davranış diğer olumsuz örgütsel davranışların (kadınların çalışmasına karşı olumsuz tutum) da birey zihninde normalleşmesini ve olumsuzluk olarak algılanmamasını sağlayabilir. Bunun aksine, olumsuz davranış (cam tavan sendromu) negatif bir durum olarak algılanıyorsa (kötümserlik), diğer negatif davranışları da bu doğrultuda anlamlı olarak etkileyecek ve davranışın olumsuz olarak algılanmasına neden olabilecektir.

Smith vd.’nin cam tavan ölçeği çeşitli çalışmalarda kullanılmıştır. Bunlardan ilki Smith vd.’nin 2012’de yaptığı ve aynı ölçeği kullandığı “How are women’s glass ceiling beliefs related to career success” çalışmasıdır. Bu çalışma cam tavan sendromunun kariyer memnuniyeti, mutluluk, duygusal refah, fiziksel refah ve işe bağlılık ile ilişkisi incelenmiştir. Analizler sonucunda vazgeçmenin, kariyer tatmini, mutluluk, duygusal ve fiziksel refah ile olumsuz ilişkili; kabullenmenin, işe bağlılıkla negatif ilişkili, inkâr ise olarak kariyer tatmini, mutluluk, duygusal sağlık ve işe bağlılık ile önemli pozitif ilişkiye sahip olduğu bulgularına ulaşılmıştır (Smith vd., 2012: 469).

Lathabhavan (2019) tarafından yapılan çalışma da bu ölçeğin kullanıldığı bir diğer çalışmadır. Bu çalışmada cam tavan inançları (inkar, dayanıklılık, vazgeçme ve kabul) ile performans ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin işe adanmanın aracı rolüyle incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın bulguları, cam tavan inançları ile performans ve işten ayrılma niyeti arasında işe adanmışlığın aracı rolünü desteklemektedir. Reddetme ve dayanıklılık, işe bağlılık ve performansla olumlu, işten ayrılma niyetiyle olumsuz ilişkilidir. İstifa ve kabul, işe bağlılık ve performansla olumsuz, işten ayrılma niyetiyle olumlu ilişkilidir (Lathabhavan,2019: 316).

Sağlık sektöründe çalışan kadınlarda cam tavan ve ruh sağlığının, tükenmişlikle ilişkisinin araştırıldığı diğer bir çalışmada da Bayati ve Alavi (2018), kadınların cam tavana ve alt boyutlarına olan inançları, yani dayanıklılık, vazgeçme, kabullenme ve inkâr ile çalışan kadınların zihinsel başarıları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir.

Mohammadkhani ve Gholamzadeh’in (2016) çalışmalarında liderlik tarzlarının kadınların cam tavan inançları üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamışlardır. İran’da Sağlık ve Tıp Eğitimi Bakanlığı’nda çalışan kadınlardan elde edilen verilerin analizi sonucunda liderlik tarzlarının inkar, dayanıklılık, kabullenme ve vazgeçme üzerinde etkisi olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Tüm bu çalışmalarda cam tavan sendromu çeşitli örgütsel davranışlarla ilişkilendirilerek incelenmiş, ancak Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ile ilişkili olarak bir sonuca rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu

araştırma, cam tavan sendromunun kadınların çalışmasına karşı tutum üzerindeki etkisini ele alarak davranış bilimleri literatürüne katkı sağladığı söylenebilir.

Cam tavan sendromu bazı kültürlerde daha yoğun olsa da her kültürde yaşanmaktadır. Yapılan çalışmalarda farklı sonuçların çıkmasının gerekçelerinden birisinin de bu kültürel farklılıklar olduğu düşünülmektedir. Ancak hangi tarz yaşam biçiminde ya da kültür yapısında olunursa olunsun kadın çalışanlarla ilgili kalıp yargıların ve yanlış algıların silinmesi ve onların yükselmesine daha fazla imkan verilmesi oldukça önemlidir. Üst yönetimin, kadın çalışanlara verdiği psiko-sosyal destek, kadın çalışanların yıpranmasını önleyebilir ve eşit cinsiyet katılımını artırabilir. Kurulustaki çeşitlilik girişimleri desteklemeli ve sürekli olarak zamanında geri bildirim alınmalıdır. Kariyer ve gelişim planlaması, kadın çalışanları üst düzey yönetim pozisyonları için gerekli becerilerle donatmalıdır. Genç kadın yöneticilere kadın mentorlar atanırsa, yedekleme planlaması yönetilebilir. Bu nedenle, kadınları resmi/gayri resmi kanallara dahil ederek kadın ağ grupları oluşturmak uzun vadeli bir çözüm sağlayabilir. Kadın çalışanları kuruma bağlı kalmaya, daha iyi performans göstermeye ve cam tavanı azaltmaya motive ettiği için esnek çalışma, çocuk bakımı, yaşlı bakım programları ve iş paylaşımına daha fazla önem verilmesi gerekmektedir. Kadın çalışanları elde tutmak için üst yönetim tarafından izlenecek ilham-etkileşim-dönüşüm stratejisi uygulanmalıdır (Sahoo ve Lenka, 2016: 316-317). Yeni kuşakların ise, işyerinde gerçek eşitlik, çocuk bakımı ve ev işlerinde eşlerinden yardım alma konularında daha ısrarcı olacakları kanısı bulunmaktadır. Toplumun kadınların beceri ve deneyimlerinden daha fazla yararlanabilmesi için kadınların sorunlarının duyarlı bir şekilde ele alınması gerekir. Bu endişelerin giderilmesi, tüm kişilerin sağlığını ve mesleki refahını geliştirmek için değerlidir (Pai ve Vaidya, 2009: 111).

Ülkemizde de cam tavan sendromu yoğun olarak yaşanmaktadır. Bu nedenle Türkiye’de kadının iş hayatının her aşamasında ve daha fazla sayıda yer alabilmeleri amacıyla kendini geliştirmesine yönelik, mesleki eğitim politikaları oluşturulmalı ve uygulanmalıdır. Ayrıca mevcut şartların iyileştirilmesi için taraflar sorumluluklarını yerine getirmeli ve kanunlar eksiksiz olarak uygulanmalıdır. Böylelikle, ülkelerin geleceği olan kadınların yaşamakta olduğu problemler azalacak, toplumsal ve ekonomik yapılar gelişecektir. Kadınların işgücüne katılmasıyla, makro düzeyde sürdürülebilir kalkınma, sosyal gelişmişlik ve toplumsal refah artacaktır. Mikro düzeyde ise kadın, emeğinin karşılığını alabildiği yani tatmin olduğu bir işte çalıştığında bir taraftan aile bütçesine katkıda bulunurken diğer taraftan da gelirini ve zamanının büyük bir kısmını çocuklarına harcayabilme imkanı bulacaktır. Üretken ve mutlu kadınlar sayesinde gelecek nesiller daha mutlu, sağlıklı ve eğitilmiş olacaktır (Gül vd., 2014: 173:174).

5.1. Çalışmanın Sınırlılıkları ve Öneriler

Bu çalışma, faydalı bulgulara sahip olmasına rağmen, çeşitli sınırlamalara sahiptir. Kısıtlı coğrafi sınırlar içinde yürütülen herhangi bir araştırma, bulguların sınırların ötesine ve hatta aynı ülkenin bölgeleri içinde genellemesini zorlaştıran belirli sınırlamalara sahip olabilir. İlk olarak, dünyanın farklı bölgelerinde cam tavanı kontrol etmek ve karşılaştırmak için kültürler arası bir örneği incelemek ilginç olabilir. İkinci sınırlama, aynı zamanda hizmet sektöründen verilerin toplanmasıyla da ilgilidir. İmalat sektöründen bir örnek ve iki sektör arasındaki karşılaştırmalar, birbirinden fikir edinmede faydalı olacaktır.

Gelecekteki araştırmalar, her iki cinsiyetin kariyer algılarını, bu algıların nedenlerini ve bu algıları etkileyen faktörleri keşfederek faydalı olabilir. Seçim ve terfi kriterleri ile erkeklerin ve kadınların kişisel özellikleri de derinlemesine analiz için incelenebilir.

Kaynaklar

- Ababneh, R. I. ve AlShaik, A. (2020). Working women with disabilities: evidence from the Jordanian public sector. *International Journal of Organizational Analysis*, 29, 322-341. <https://doi.org/10.1108/ijoa-12-2019-1970>
- Balasubramanian, S.A. ve Lathabhavan, R. (2017). Women's glass ceiling beliefs predict work engagement and burnout. *Journal of Management Development*, 36(9), 1125-1136. <https://doi.org/10.1108/jmd-12-2016-0282>
- Bayati, H. ve Alavi, A. (2018). Relationship of glass ceiling and mental health with burnout in women working in Khansar and Golpayegan health care networks in 2018. *Journal of Social Behavior and Community Health*, 2, 265-274. <https://doi.org/10.18502/sbrh.v2i2.288>
- Bayram, N. (2009). Sosyal bilimlerde SPSS ile veri analizi. Ezgi Kitabevi
- Bektur, Ç. ve Arzova, S. B. (2022). The effect of women managers in the board of directors of companies on the integrated reporting: example of Istanbul stock exchange (ISE) sustainability index. *Journal of Sustainable Finance and Investment*, 12(2), 638-654. <https://doi.org/10.1080/20430795.2020.1796417>
- Castaño, A. M., Fontanil, Y. ve García-Izquierdo, A. L. (2019). "Why can't I become a manager?" - A Systematic Review of Gender Stereotypes and Organizational Discrimination. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), 1813-1842. <https://doi.org/10.3390/ijerph16101813>
- Catalyst (2021, 11 Şubat). Women in the Workforce: Global (Quick Take). <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-global/#easy-footnote-bottom-23-3720>
- Cevher, E. ve Öztürk, U.C. (2015). İş yaşamında kadınların kadınlara yaptığı mobbing üzerine bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 860-876. <https://doi.org/10.15869/itobiad.59306>
- Choi, S. Park, C. O. (2014). Glass ceiling in Korean civil service: analyzing barriers to women's career advancement in the Korean government. *Public Personnel Management*, 43(1), 118-139. <https://doi.org/10.1177/0091026013516933>
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S. ve Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655-681. <http://www.jstor.org/stable/2675593>
- Dapiton, E. P., Quiambao, D. T. ve Canlas, R. B. (2020). Parenting as a moderating factor for research productivity and work-life balance: evidence from Philippine women academics. *European Journal of Educational Research*, 9(4), 1425-1434. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.9.4.1425>
- Eagly, A. H. ve Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review* 109, 573-598. <https://doi.org/10.1037//0033-295X.109.3.573>
- Emir, M. M. (2019). *Ebeveyn kısmi süreli çalışmanın kadın istihdamına etkisi; Bursa örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Glass Ceiling Commission (1995). Glass ceiling commission-a solid investment: making full use of the nation's human capital, Recommendations of the Federal Glass Ceiling Commission, Washington, D.C. November
- Gliem J A ve Gliem R R. (2003). Calculating, interpreting, and reporting cronbach's alpha reliability coefficient for likert-type scales. *Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education*, 82-88.
- Gül, H., Yalçinoğlu, N. ve Atlı, Z.C. (2014). Türkiye'de çalışma yaşamında kadının konumu ve sorunları. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 13(2):169-176.
- Hakim, C. (2006). Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(3), 279-294. <https://doi.org/10.1080/03069880600769118>
- Heilman, M. E. (1983). Sex bias in work settings: the lack of fit model. *Research in Organizational Behavior*, 5, 269-298.
- Hymowitz, C. ve Schellhardt, T. D. (1986, March 24). The glass ceiling. *The Wall Street Journal. Special Report on the Corporate Woman*.

- International Labour Organization (2021). Empowering women at work. Government laws and policies for gender equality. Geneva, Switzerland. www.ilo.org/publns.
- İmadoğlu, T., Kurşuncu, R. S. ve Çavuş, M. F. (2020). The effect of glass ceiling syndrome on women's career barriers in management and job motivation. *Holistica*, 11(2), 85-99. <https://doi.org/10.2478/hjbpa-2020-0021>
- Karasar, N. (2020). Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler, İkinci Yazım, 34. Basım. İstanbul, Nobel Yayın Dağıtım
- Kurtaiş, G. D. (2019). *Örgütsel bağlılığı açıklamada algılanan cam tavan etkisinin rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çankaya Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kuzgun, Y. ve Sevim, S. A. (2004). Kadınların çalışmasına karşı tutum ve dini yönelim arasındaki ilişki. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(1), 14-27.
- Lathabhavan R. ve Balasubramanian, S.A. (2017). Glass ceiling and women employees in Asian organizations: a tri-decadal review, *Asia-Pacific Journal of Business Administration* 9 (3), 232-246. <https://doi.org/10.1108/apjba-03-2017-0023>
- Lathabhavan, R. (2019). Glass ceiling beliefs, performance, and turnover intention through work engagement. *International Journal of Environment, Workplace and Employment*, 5(4), 304-321. <https://doi.org/10.1504/ijewe.2019.10029235>
- Mincer, J. (1985). Intercountry comparisons of labor force trends and of related developments: an overview. *Journal of Labor Economics*, 3(1, Part 2), 1-32. <http://www.jstor.org/stable/2534996>
- Mohammadkhani, F. ve Gholamzadeh, D. (2016). The influence of leadership styles on the women's glass ceiling beliefs. *Journal of Advanced Management Science* 4(4). <https://doi.org/10.12720/joams.4.4.276-282>
- Öge, S., Karasoy, A. ve Kara, Ö. (2014). A research on glass ceiling syndrome career barriers of women academics. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 8(9), 3019-3028. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1096151>
- Owen, C.L., Scherer, R.F., Sincoff, M.Z. ve Cordano, M. (2003). Perceptions of women as managers in Chile and the United States. *American Journal of Business*, 18(2), 43-50. <https://doi.org/10.1108/19355181200300011>.
- Pai, K. ve Vaidya, S. (2009). Glass ceiling: Role of women in The Corporate World. *Competitiveness Review: An International Business Journal* 19(2), 106-113. <https://doi.org/10.1108/10595420910942270>
- Rodriguez, A.B. (2017). Women in the workplace: the impact of earning potential empowerment and the work-life balance. *CUNY Academic Works*. https://academicworks.cuny.edu/gc_etds/2306
- Sahoo, D.K. ve Lenka, U. (2016). Breaking the glass ceiling: opportunity for the organization, *Industrial and Commercial Training*, 48(6), 311-319. <https://doi.org/10.1108/ICT-02-2015-0017>
- Saleem, S, Rafiq, A. ve Yusaf, S. (2017). Investigating the glass ceiling phenomenon an empirical study of glass ceiling's effects on selection-promotion and female effectiveness. *South Asian Journal of Business Studies* 6(3), 297-313. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-04-2016-0028>
- Sığrı, Ü. ve Gürbüz, S. (2014). Örgütsel davranış. İstanbul: Beta Yayınları.
- Smith, P., Caputi, P. ve Crittenden, N. (2012). How are women's glass ceiling beliefs related to career success?. *Career Development International*, 17(5), 458-474. <https://doi.org/10.1108/13620431211269702>
- Smith, P., Crittenden, N. ve Caputi, P. (2012). Measuring women's beliefs about glass ceilings: Development of the career pathways survey. *Gender in Management*, 27 (2), 68-80. <https://doi.org/10.1108/17542411211214130>
- Sposito, C.A, (2013). Career barriers for women executives and the glass ceiling syndrome: The case study comparison between French and Turkish women executives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 75, 488 – 497. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.053>

- Stone, P. (2007). *Opting out? Why women really quit careers and head home*. University of California Press, Berkeley.
- Sullivan J, Ciociolo A ve Moss-Racusin C.A. (2022). Establishing the content of gender stereotypes across development. *PLoS One*. 2022 Jul 12;17(7):e0263217. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0263217>
- The Economist (2005, 21 Temmuz). The conundrum of the glass ceiling. <https://www.economist.com/briefing/2005/07/21/the-conundrum-of-the-glass-ceiling>
- Türkiye İstatistik Kurumu, (2021, 04 Mart). İstatistiklerle Kadın, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Kadin-2021-45635>
- Türkiye İstatistik Kurumu,(2022, 12 Mayıs). Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması Bölgesel Sonuçları, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gelir-ve-Yasam-Kosullari-Arastirmasi-Bolgesel-Sonuclari-2021-45582>
- Turesky, M. ve Warner, M. E. (2020). Gender dynamics in the planning workplace: The importance of women in management. *Journal of the American Planning Association*, 86(2), 157-170. <https://doi.org/10.1080/01944363.2019.1691041>
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission (2004, 19 Nisan). 2004 EEO-1 Aggregate Report for OR, <https://www.eeoc.gov/eo-1/2004-eeo-1-aggregate-report-or>
- Umutlu, S. ve Öztürk, M. (2020). İş yaşamında kadın ve karşılaştığı sorunlar, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25, 297-306
- Williams, J. (2017). Women at work, women vs feminism. *Emerald Publishing Limited, Bingley*, 31-47. <https://doi.org/10.1108/978-1-78714-475-020171002>.
- Wrigley, B. J. (2002). Glass ceiling? What glass ceiling? A qualitative study of how women view the glass ceiling in public relations and communications management. *Journal of public relations research*, 14(1), 27-55. https://doi.org/10.1207/s1532754xjpr1401_2
- Zimmer, L. (1988). Tokenism and women in the workplace: The limits of gender-neutral theory. *Social Problems*, 35(1), 64-77. <https://doi.org/10.2307/800667>



A Comparative MCDA Application on The Long-Term Performance of IPOs During the Pandemic on Borsa İstanbul



Borsa İstanbul'da Pandemi Dönemindeki Uzun Vadeli İHA Performansına İlişkin Karşılaştırmalı Bir ÇKKA Uygulaması

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1242437>

Orhan Emre ELMA*

Abstract

Article Info

Paper Type:
Research Paper

Received:
25.01.2023

Accepted:
05.02.2023

© 2023 JEBUPOR
All rights reserved.



The aim of the study is to help financial decision makers by making long-term performance analysis of initial public offerings with a comparative analysis perspective. Multi-criteria decision analysis (MCDA) methods are used in problems with complex answers. The pandemic, which spreads throughout the world in the first quarter of 2020, created a short-term shock effect in the capital markets, but capital markets survived this shock with new investors. While the number of shareholders in Borsa İstanbul was 1.3 million before the pandemic, this number exceeded 3.3 million afterwards. An increase in this number also means an increase in the number of financial decision makers. At this research, the long-term performance of 49 initial public offerings, which took place in Borsa İstanbul before the pandemic is analyzed with a comparative MCDA perspective. To that end, the study, in which CRITIC weighting technique and ARAS, MOORA, TOPSIS, COPRAS and ELECTRE III methods were used, examined 10 periods during the pandemic process. As a result of the research, which is the most comprehensive MCDA study in the field of IPOs, the MOORA method has been recommended to financial decision makers because it produced superior results compared to other 4 methods analyzed.

Keywords: MCDA, capital markets, long-term performance, IPO.

Öz

Makale Bilgileri

Makale Türü:
Araştırma
Makalesi

Geliş Tarihi:
25.01.2023

Kabul Tarihi:
05.02.2023

© 2023 İKTİSAD
Tüm hakları saklıdır.



Bu çalışmanın amacı, halka arzların uzun vadeli performans analizlerini karşılaştırmalı bir analiz sistemiyle yaparak finansal karar vericilere bir referans yol haritası sunmaktır. Karmaşık cevapları olan problemlerde çok kriterli karar analizi (ÇKKA) yöntemleri kullanılmaktadır. 2020 yılının ilk çeyreğinde tüm dünyaya yayılan pandemi, sermaye piyasalarında kısa süreli bir şok etkisi yaratsa da sermaye piyasaları bu şoku yeni yatırımcılarla atlattı. Pandemi öncesi Borsa İstanbul'daki hissedar sayısı 1,3 milyon iken bu sayı sonrasında 3,3 milyonu geçmiştir. Bu sayının artması aynı zamanda finansal karar vericilerin sayısının da artması anlamına gelmektedir. Bu çalışmada, Borsa İstanbul'da pandemi öncesi gerçekleşen 49 adet ilk halka arzın uzun dönem performansı karşılaştırmalı ÇKKA perspektifiyle incelenmektedir. Bu amaçla CRITIC ağırlıklandırma tekniği ile ARAS, MOORA, TOPSIS, COPRAS ve ELECTRE III yöntemlerinin kullanıldığı çalışmada pandemi sürecindeki 10 dönem incelenmiştir. Halka arz alanında yapılmış en kapsamlı ÇKKA çalışması olan araştırma sonucunda, analiz edilen diğer 4 yönteme göre üstün sonuçlar ürettiği için MOORA yöntemi finansal karar vericilere önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: ÇKKA, sermaye piyasaları, uzun dönem performansı, ilk halka arz.

Atıf/ to Cite (APA): Elma, O.E. (2023). A comparative MCDA application on the long-term performance of IPOs during the pandemic on Borsa İstanbul. *Journal of Economics Business and Political Researches*, 8(20), 269-293. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1242437>

* ORCID Assist. Prof., Necmettin Erbakan University, Faculty of Applied Sciences, Accounting & Finance Management Department, Türkiye, oelma@erbakan.edu.tr

1. Introduction

The transformation process in which private companies change their shell and open a certain part of their capital to shareholders is called the initial public offering. Therefore, this exciting process, which brings the advantages of expanding abroad, increasing brand prestige, increasing investments, improving consumer perception and finding easier creditors for larger debts, is a crucial turning point for companies. It is just as important for companies to find new investors as it is for investors to diversify their portfolios with new stocks. For investors, choosing new financial instruments is a complex situation that requires analysis of many variables. In such cases, where many alternatives are evaluated and there are various options, multi-criteria decision analysis (MCDA) applications are used (Kumaraswamy and Ramaswamy, 2016).

MCDA applications have a vital function in making important real-life decisions such as finance, personnel selection or business location preference. Especially in recent years, there has been a noticeable increase in studies on MCDAs, which function as a decision support system for decision makers to make the most optimal decision in complex scenarios. However, there is no consensus yet on choosing the most ideal MCDA method that can be applied to different types of problems among hundreds of methods (Baydaş et al., 2022).

The research motivation is to propose the most appropriate methods to financial decision makers by calculating the financial performance of IPOs with a comparative MCDM analysis approach. As a result of this study, the success of the methods was determined based on the relationship between the final scores produced by the methods and the stock returns. Share returns are realized by the consensus formed by millions of investors on the capital markets. For this purpose, in this study, the final scores produced by the methods were evaluated according to their relations with the stock returns. The method that produces the highest correlation with the highest statistical stability has been proposed to financial decision makers. In this sense, MOORA, which produced a 43.64% relationship with a higher statistical significance ($p < 0.01$), was recommended to financial decision makers because it differed from other methods with its capacity and capability.

The long-term performance in the post-IPO process, which represents a very vital period for companies, will be examined in terms of 10 quarters before and during the pandemic, at this research. For this purpose, 49 public offerings that had occurred in Borsa Istanbul, which realized a record number of public offerings during the pandemic, were scrutinized. In addition, CRITIC weighting method was used in order to find stable results by increasing objectivity and recalculation. While analyzes were carried out on one method in previous impactful studies (Yalçın and Ünlü, 2018; Kumaran, 2022), comparative analyzes will be made for the first time, using 5 practical and user-friendly methods all at once, which are ARAS, COPRAS, MOORA, TOPSIS and ELECTRE III, in this research. In this respect, this study fills the gap in previous studies and makes an important contribution to the literature.

The paper is structured as follows: In the second section, previous studies on financial performance and the methods used in these studies will be summarized together with the results they produced. In the third section, the criteria and methods used in this study will be explained, and their usage areas in the literature will be revealed. In the fourth section, the comparative analysis will be made for all 5 methods and the final results will be examined thoroughly. In the fifth section, the interpretation of the study results will be expressed, and in the sixth section, the managerial implications will be given. Ultimately, in the seventh section conclusive remarks and suggestions for future studies will be delivered.

2. Literature Review

In scenarios involving various criteria, each alternative is tried to be evaluated on more than one occasion. For this purpose, hundreds of multi-criteria decision analysis (MCDA) methods have been developed. Each of these methods has a different mathematical background that is more functional in solving different types of problems. For example, while some MCDA methods apply different types of normalization steps, some methods do not prefer normalization at all. For this purpose, the ARAS method, which has an infrastructure based on evaluating different types of units by giving the optimum criterion rating, has been developed (Zavadskas and Turskis, 2010). In the related study, the criteria weights were determined subjectively by the pairwise comparison method based on the estimation of the experts. Afterwards, the ARAS-F model, which can be used in studies in the fields of finance, economy and sustainable development, was developed (Turskis and Zavadskas, 2010).

In capital markets, where uncertainty is an important factor, taking the right financial decision in terms of creditors, shareholders, partners and shareholders depends on many factors. The systematic or the functionality of the calculation algorithm of the methods to be preferred at this stage will increase the confidence of decision makers in the model. In this sense, in a study on the right personnel selection, ARAS and ARAS-F methods were applied with the SWARA weighting technique and statistically strong results were obtained (Kersuliene and Turskis, 2011).

High-cited publications, which examine the post-2000 period, when the Internet and high technologies developed at an incredible pace and therefore the analysis of financial markets evolved, and which were indexed in Web of Science and TR Dizin, were examined in the literature part of this study. Since this research will focus on financial performance analysis, attention has been paid to the fact that all publications investigated are on financial performance. The main framework of this study was established by focusing on the lack of comparative MCDA analysis in related studies. In addition, in order to assist financial decision makers in the uncertainty brought by the pandemic process, the long-term financial performance of initial public offerings in the pandemic constitutes the motivation of this research. The relevant literature that inspired this study is given below.

A study compared the financial performance of airline companies operating in Taiwan with the fuzzy TOPSIS method (Wang, 2008). As a result of the research, it was stated that it would be appropriate for the less successful airline firms to strengthen their soft spots by trying to implement the financial policies of the successful companies. In another study, the financial performance scores obtained from the financial data, the non-financial performance statistics derived from the surveys on subjects such as customer satisfaction and service quality, and the general performance of 5 commercial banks traded in Borsa Istanbul in 2007 were analyzed (Seçme et al., 2009). In the study, in which FAHP was preferred as the weighting technique and TOPSIS as the MCDA method, only one bank produced stable results and came first in all performance levels. The data on non-financial performance are found to be very subjective and affected the results, according to the study.

In another research, financial performance analysis was carried out using the TOPSIS method with 8 accounting ratios obtained from the data of the companies traded in the Borsa Istanbul corporate governance index for the years 2007 and 2008 (Conkar et al., 2011). When ranking results were examined, it has been observed that the first company has been consistently the same for both years. In another study, the financial data of 19 companies listed in the Borsa Istanbul food sector were analyzed for the years between 2005 and 2008 (Bülbul and Köse, 2011). In the research in which TOPSIS and ELECTRE methods were preferred, the rankings of the two methods produced similar results. In addition to these, financial performance analysis was made with TOPSIS and data envelopment analysis techniques, via 7 criteria obtained from the financial data of a total of 54 companies traded in Borsa Istanbul for the period between 2008 and 2010 (Soba et al., 2012). It has been suggested that these two models are successful for financial performance measurement and can be used with other techniques in the future studies.

A study examining the performance of banks operating in Iran, fuzzy AHP was preferred as the weighting technique and TOPSIS was preferred as the MCDA method (Azimi et al., 2012). As a result of the study, the performance of banks that give more importance to customer service and invest in this field is found to be much higher. In another research, the financial performance of 4 participation banks operating in Türkiye was analyzed with the TOPSIS method using financial data between 2005 and 2011 (Yayar and Baykara, 2012). Accordingly, although effective and efficient banks were identified, increasing the variety of financial products were found to be positively accelerated efficiency and productivity.

The methods used for financial performance analysis in previous research and the results of these studies are summarized in Table 1 below.

Table 1. Previous Literature that used MCDA methods for Financial Performance Analysis

Authors	The Subject of the Study	Key Findings	MCDA Method	Period	Sector
Wang (2008)	Financial Performance	Financial performance rankings of 3 airline companies have been done	TOPSIS	2001-2005	Airline
Seçme et al. (2009)	Performance Analysis	Only 1 bank produced stable results	TOPSIS	2007	Banking
Conkar et al. (2011)	Financial Performance	First company has found to be consistently the same for all the periods analyzed	TOPSIS	2007-2008	BIST Corporate Governance Index
Bülbül and Köse (2011)	Financial Performance	Both methods produced similar results	TOPSIS, ELECTRE III	2005-2008	BIST Food
Soba et al. (2012)	Financial Performance	Both methods are found to be successful in terms of their capacity	TOPSIS, DEA	2008-2010	54 Selected BIST Companies
Azimi et al. (2012)	Financial Performance	The performance of banks that give more importance to customer service is found to be much higher	TOPSIS	2012	Banking
Yayar and Baykara (2012)	Financial Performance	Increasing the variety of financial products were found to be positively accelerated efficiency and productivity	TOPSIS	2005-2011	Banking
Topaloğlu (2014)	Financial Performance	This method is suggested to the company managers and partners for financial performance analysis	TOPSIS	2000-2012	BIST Metal Goods
Ergül (2014)	Financial Performance	As a result, it is suggested that it would be appropriate to use them in performance analysis.	ELECTRE III, TOPSIS	2005-2012	BIST Tourism
Rabbani et al. (2014)	Performance Analysis	COPRAS method is recommended as an appropriate tool for evaluation of alternatives	COPRAS	2014	Oil Companies
Zolfani and Bahrami (2014)	Financial Performance	Nanotechnology has been found to be the top priority for Iran, among high tech industries analyzed.	COPRAS	2014	High Technology
Ghadikolaei and Esbouei (2014)	Financial Performance	ARAS method is effective and efficient in measuring financial performance.	ARAS	2002-2011	Automotive
Ecer (2019)	Performance Analysis	Giving importance to social issues is found to be vital for banks in their corporate sustainability	ARAS	2019	Banking
Dahooie (2019)	Financial Performance	Debt ratios have been found to be most impactful on analysis	ARAS	2016-2018	58 Manufacturing companies in Iran
Rao et al. (2021)	Financial Performance	Banks are ranked according to their performance	MOORA, ARAS	2020	Banking

For an MCDA analysis conducted on 18 companies traded in the Borsa Istanbul metal goods and machinery index, financial performance analysis was made with the TOPSIS method using 9 accounting ratios obtained from the data between 2000 and 2012 (Topaloğlu, 2014). As a result of the study, this method is suggested to the company managers and partners for financial performance analysis, since it produces instructive data. In a study examining 7 companies traded in the tourism sector of Borsa Istanbul, 11 accounting ratios obtained from the financial data between 2005 and 2012 were preferred as criteria and financial performance analysis was accomplished according to ELECTRE and TOPSIS methods (Ergül, 2014). As a result of the study, the results obtained from the two methods were found to be compatible with each other and it would be appropriate to use them in performance analysis.

In a study conducted in Iran, the financial performance of companies traded in the automotive sector on the Tehran Stock Exchange was analyzed using the FAHP weighting technique and the F-ARAS method (Ghadikolaei and Esbouei, 2014). It has been determined that the F-ARAS method is effective and efficient in measuring financial performance. In another research conducted to measure the corporate sustainability performance of banks operating in Türkiye, Entropy was preferred as the weighting technique and ARAS was preferred as the MCDA method (Ecer, 2019). As a result of the evaluation, taking measures to reduce greenhouse gas use by giving importance to social issues is found to be vital for banks in their corporate sustainability.

At a work that focuses on revealing the financial performance analysis of the applicant companies by evaluating their ability in paying their debts to creditors, 58 manufacturing companies that applied for a loan to a bank in Iran were analyzed with 8 criteria (Dahooie et al., 2019). This analysis was made using the CCSD weighting technique and the FCM-ARAS method, and as a result, the debt ratio and the share of equity in total assets and ROA came to the fore as the most important criteria in this evaluation. In a study measuring the financial performance of banks in India, ARAS and MOORA methods with standard deviation and CRITIC weighting techniques were used together, and the highest and lowest performing banks were identified via implementing the determined criteria (Rao et al., 2021).

3. Methodology

3.1. Decision Criteria

As in every research area, financial performance studies are also about which data will be processed and how the most optimum decision will be made accordingly. Although there are many ratios used for this purpose, these ratios are divided into two categories, which are accounting- and valuation-based. While popular and classical ratios such as return on assets (ROA) and return on equity (ROE) are evaluated under accounting-based ratios, ratios such as market value added (MVA) and market-to-book (M/B) ratios are evaluated under valuation-based ratios. In recent years, the more valuation-centric development of finance science has pushed researchers to work in this field and valuation ratios have been used together with accounting ratios in different studies. Financial performance analysis, which indicates areas that companies should pay great attention to, gives the most consistent results when measured together with retrospective accounting ratios and future valuation ratios (Visalakshmi et al., 2015). For this purpose, various ratios have been used in previous financial performance studies (Halkos and Tzeremes, 2002; Zamani et al., 2014). All accounting and valuation-based ratios used in this study are summarized in Table 2 below. The increase in the relations of the criteria with each other necessitated the inclusion of only one of the criteria in the relevant category. In this study, the conceptual framework is to perform comprehensive MCDA analyzes on the criteria that can summarize a firm as much as possible. Taking some and leaving similar criteria can be summarized as a clustering behavior, and it is used in the literature to reduce the number of criteria in subjective problem sets with multiple criteria such as financial performance (Oliveira et al., 2017).

Since subjective weighting and experts were not used in this study, clustering was not done, but the ratios with higher correlations were not included in the study so that it would not affect the results of the study. To illustrate, although ROE is included in this study, return on assets (ROA) is not among the operating criteria, because of the fact that there is a high correlation between these ratio.

Table 2. Performance Metris Used in this Study with Their Description and Relevant Sources

Code	Criteria	Short Description	Sources
ROE	Return on Equity	Measures how a company effectively creates earnings when compared to its shareholders' equity.	Kalakkar (2012), Lee et al. (2016), Al-Homaidi et al. (2018)
M/B	Market-to-Book	Measures how the market value of the firm is changing when compared to its accounting book value.	Miralles-Quiros et al. (2018), Makan and Kabra (2021), Abdi et al. (2022)
MVA	Market Value Added	Measures how a company effectively uses scarce resources and ultimately creates value for shareholders.	Zhao and Murrell (2016), Ganda (2018)
CGS/NS	Cost of Goods Sold/ Net Sales	Measures how effective a company in minimizing its stock-related costs in terms of net sales.	Naz et al. (2016), Elking et al. (2017), Xie et al. (2019)
NSG	Net Sales Growth	Measures how effective a company in accumulating its net sales.	Qiu et al. (2016), Miroshnychenko et al. (2017), Cho et al. (2019)
STL/NS	Short-Term Liabilities/Net Sales	Measures how effective a company in managing its short-term liabilities in terms of net sales.	Saeed and Badar (2013), Ahmad et al. (2015)

The popular ratio ROE, which shows how efficiently the money put forward by the shareholders turns into returns, has been preferred as a criterion in the analysis of the financial performance of commercial banks in India (Kalakkar, 2012). In another study measuring the financial performance of companies operating in South Korea, ROE was integrated into the application as an indicator (Lee et al., 2016). In another study in which the profitability of financial institutions was analyzed, also ROE ratio was preferred as an indicator (Al-Homaidi et al., 2018).

In a study examining the financial performance of 38 airline companies, the M/B ratio as a financial performance indicator was integrated into the practice (Abdi et al., 2022). This pivotal ratio, which shows how much the company can improve its market value compared to equity, was preferred in another study in the analysis of the financial performance of 73 companies traded on the Sao Paulo Stock Exchange (Miralles-Quiros et al., 2018). Moreover, in a study examining the performance of 38 companies traded on the Bombai Stock Exchange, the M/B ratio was taken as the financial performance criterion (Makan and Kabra, 2021).

In a study that analyzed the financial performance of cement companies operating in India, MVA was chosen as a criterion because it is a critical ratio that measures the appreciation capacity of shareholders (Reddy et al., 2011). In another study, it was stated that EVA and MVA, which are used as financial performance indicators, are very successful in terms of the outputs they produce (Artikis, 2008). In a study that analyzed the financial and environmental performance of 63 companies operating in South Africa, MVA was integrated into the study as a criterion (Ganda, 2018). Additionally, in another study where corporate social performance and corporate financial performance were analyzed together, MVA was integrated into the application as a financial performance criterion (Zhao and Murrell, 2016).

Cost of Goods Sold/Net Sales ratio (CGS/NS), which is a different indicator of gross profit, was used as a criterion in the financial performance analysis conducted on 18 cement companies traded in Pakistan Karachi Stock Exchange (Naz et al., 2016). In a comprehensive performance study in which financial dependency is examined from the buyer and seller perspectives and 3638 buyer-supplier relationships are analyzed, CGS in the buyer perspective and sales ratio in the supplier perspective are integrated into the study (Elking et al., 2017). In another study in which corporate financial performance analysis was conducted, income and CGS criteria were integrated into the DEA method in the MCDA study separately (Xie et al., 2019).

Net Sales Growth (NSG) is one of the indicators used in financial performance analysis. Since the company's ability to create value depends on profitability and profitability on sales, this ratio is often preferred in researches. In a study examining the effect of eco-friendly policies implemented by companies on financial performance, NSG was taken as one of the financial performance indicators (Miroshnychenko et al., 2017). In a study in which 191 companies traded on the Korean Stock Exchange were analyzed, NSG was preferred as one of the financial performance indicators (Cho et al., 2019). In another study in which the corporate financial performance of companies traded in the FTSE350 Index was measured, NSG was again taken as an indicator (Qiu et al., 2016). In another study examining the short and long-term financial performance of 242 companies operating in the USA, NSG was integrated into the analysis as a performance indicator (Ortiz-de-Mandojana et al., 2016).

In the short-term liabilities/net sales (STL/NS) ratio, it is stated that how much of net sales, which has a crucial effect on profitability, goes to short-term debts. In a study conducted on companies operating in the textile industry in Pakistan, STL and NS ratios were taken as separate criteria and their effect on profitability was observed (Ahmad et al., 2015). In a financial performance study conducted on companies operating in the sugar industry and traded in the Pakistan Karachi Stock Exchange, short-term and long-term debts were integrated into the analyzes as indicators (Saeed and Badar, 2013). Results of the research showed that while long-term debts had a positive effect on firm performance, short-term debts had a negative effect on it. The MCDA methods and weighting technique used in this study are explained below, along with their application stages and areas of use.

The selected methods below have been preferred due to their mathematical practicality to help financial decision makers in a process where quick and easy calculation is important, such as initial public offerings, and that they have been tested and approved in financial performance studies before. Methods that are not frequently used in financial performance analysis were not preferred in this study.

3.2. Additive Ratio Assessment (ARAS)

ARAS method has been used in many researches such as sustainability assessment (Medineckiene et al., 2015), civil engineering evaluations (Zavadskas et al., 2010; Zavadskas et al., 2012), energy policy studies (Balezentis and Streimikiene, 2017; Ghenai et al., 2020), optimum logistics route selection (Zavadskas et al., 2015), personnel selection (Karabasevic et al., 2016; Dahooie et al., 2018), supplier preference (Petrovic et al., 2019; Matic et al., 2019), and financial performance analysis (Ghadikolaie et al., 2014). The steps of the method are summarized below.

Stage 1: Based on the criteria and alternatives, a decision matrix is created. Unlike other methods, the optimal value for each criterion is also integrated into this decision matrix. If the optimal value is not known, the maximum value for utility functions and the minimum value for cost functions in the criterion are taken.

Stage 2: For normalization, if the criterion is utility-oriented, the following formula is applied:

$$X_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sum_{i=0}^m x_{ij}} \quad (1)$$

On the other hand, if the criterion is cost oriented, then the following formula is applied:

$$X_{ij} * = \frac{1}{x_{ij}} \quad (2)$$

And normalized decision matrix is created by applying the following equation:

$$X_{ij} = \frac{x_{ij}^*}{\sum_{i=0}^m x_{ij}^*} \quad (3)$$

Stage 3: The weighted normalized decision matrix is created by multiplying the previously determined weights for each criterion with the normalized decision matrix:

$$\hat{x}_{ij} = x_{ij} \cdot w_{ij} \quad (4)$$

Stage 4: The optimality function value is calculated for each criterion:

$$S_i = \sum_{j=1}^n \hat{x}_{ij} \quad (5)$$

Stage 5: Ultimately, these values are proportioned to the optimal function value and the final utility scores are computed, by the following equation, and alternatives are ranked in a descending order:

$$K_i^* = \frac{S_i}{S_0} \quad (6)$$

3.3. Complex Proportional Assessment (COPRAS)

The COPRAS method has been used in applications in civil engineering (Kaklauskas et al., 2006; Uzsilaityte and Martinaitiss, 2010), in evaluating the decisions to be made by companies operating in the manufacturing sector (Chatterjee and Chakraborty, 2012), in evaluating company performances (Rabbani et al., 2014), in rating the performance of high-tech industries (Zolfani and Bahrami, 2014) and in financial analysis of investment projects (Popovic et al., 2012). The stages of the method are summarized below.

Stage 1: Normalized objective matrix is created by:

$$F_{ij} = \frac{f_{ij}}{\sum_{k=1}^m f_{kj}} \quad i \in \{1,2, \dots, m\}; j \in \{1,2, \dots, n\} \quad (7)$$

Stage 2: Weighted normalized objective matrix is created by:

$$v_{ij} = F_{ij} \times w_j \quad i \in \{1,2, \dots, m\}; j \in \{1,2, \dots, n\} \quad (8)$$

Stage 3: The sums of weighted normalized values for both benefit and cost objectives, for each solution is calculated by:

$$S_{i+} = \sum_{j=1}^g v_{ij} \quad i \in \{1,2, \dots, m\} \quad (9)$$

$$S_{i-} = \sum_{j=g+1}^n v_{ij} \quad i \in \{1,2, \dots, m\} \quad (10)$$

Stage 4: The relative importance of each solution is determined by:

$$Q_i = \begin{cases} S_{i+} + \frac{\sum_{i=1}^m S_{i-}}{S_{i-} - \sum_{i=1}^m \frac{1}{S_{i-}}} & \text{for both benefit and cost} \\ S_{i+} & \text{for only benefit} \\ \frac{\sum_{i=1}^m S_{i-}}{S_{i-} - \sum_{i=1}^m \frac{1}{S_{i-}}} & \text{for only cost} \end{cases} \quad (11)$$

Stage 5: By comparing the priorities of all alternatives with the most efficient one, the degree of utility for each alternative is calculated.

$$N = \frac{Q_i}{Q_{max}} \quad (12)$$

3.4. Multi-Objective Optimization on the basis of Ratio Analysis (MOORA)

MOORA method uses a system of dividing the performance scores of the alternatives for each criterion into a score representing the overall criteria. This representation score is the square root of the sum of the squares of all alternative values in the relevant criterion (Brauers and Zavadskas, 2012). Then the values found are normalized. In the last step, the usefulness and ineffectiveness scores of each alternative are calculated, and ranking is made so that the alternative with the highest difference between the two parameters is placed at the top.

In an analysis on project management, the MOORA method was used and the MULTIMOORA method was explained over this method (Brauers and Zavadskas, 2010). The MOORA method has been used in many studies such as measuring and comparing productivity in the agricultural sector (Balezentis and Balezentis, 2011b), port selection (Brauers, 2013) and road design (Brauers et al., 2008).

This method has been used in the field of economics (Balezentis et al., 2010), in determining priority in the manufacturing industry systems (Jana et al., 2013), in assessing country risk (Stankeviciene and Sviderske, 2012), in evaluating investment projects (Brauers, 2012), in strategic management evaluations (Balezentis and Balezentis, 2011a), and in ranking the economic performance of countries (Brauers, 2004). The steps of the method are summarized below.

Stage 1: Normalized objective matrix is created by applying vector normalization, with the following equation:

$$F_{ij} = \frac{f_{ij}}{\sqrt{\sum_{k=1}^m f_{kj}^2}} \quad (13)$$

Stage 2: Weighted normalized objective matrix is created by:

$$v_{ij} = F_{ij} \times w_j \quad (14)$$

Stage 3: The performance scores for each solution is calculated by:

$$P_i = \sum_{j=1}^g v_{ij} - \sum_{j=g+1}^n v_{ij} \quad i \in \{1, 2, \dots, m\} \quad (15)$$

3.5. Technique for Order of Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS)

TOPSIS, the most popular American school method, is one of the most frequently used analysis methods in studies due to its simplicity and ease of application. In a study measuring the performance of bank branches over financial ratios, the TOPSIS method with interval data was used (Jahanshahloo et al., 2006). In addition, in a study on estimating the failures of businesses operating in China, TOPSIS was determined as the method to be analyzed (Li et al., 2011). In a study on choosing the right investment alternative, the TOPSIS method was preferred (Tan, 2011). The application stages of the method are summarized below.

Stage 1: The normalized decision matrix is created by:

$$F_{ij} = \frac{f_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^m f_{ij}^2}} \quad (16)$$

Stage 2: The weighted normalized matrix is created by:

$$v_{ij} = F_{ij} \times w_j \quad (17)$$

Stage 3: The positive (A^+) and negative (A^-) ideal solutions are found by:

$$A^+ = \{(Max_i(v_{ij}) | j \in J), (Min_i(v_{ij}) | j \in J') | i \in 1, 2, \dots, m\} = \{v_1^+, \dots, v_j^+, \dots, v_n^+\} \quad (18)$$

$$A^- = \{(Min_i(v_{ij}) | j \in J), (Max_i(v_{ij}) | j \in J') | i \in 1, 2, \dots, m\} = \{v_1^-, \dots, v_j^-, \dots, v_n^-\} \quad (19)$$

Stage 4: The positive and negative ideals solutions' distance values are computed by:

$$S_{i+} = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^+)^2} \quad i = 1, 2, 3, \dots, m \quad (20)$$

$$S_{i-} = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^-)^2} \quad i = 1, 2, 3, \dots, m \quad (21)$$

Stage 5: Ultimately, the relative proximity to ideal solution is calculated by:

$$C_i = \frac{S_{i-}}{S_{i-} + S_{i+}} \quad (22)$$

3.6. Elimination and Choice Expressing Reality (ELECTRE III)

ELECTRE, which is the oldest of the outranking methods, makes use of pairwise comparisons of alternatives (Roy, 1990). It has been used as an analysis method in research conducted in different areas such as measuring sector performance (Augusto et al., 2008), assessing personnel selection (Wu and Chen, 2011) and determining the optimum location for an enterprise (Ashayeri and Rongen, 1997). The application steps of the method are summarized below (Wang and Rangaiah, 2017):

Stage 1: After modifying the objective matrix as in ELECTRE II, computation of an element of the concordance matrix of m rows and columns is done by the following formulas:

$$C(a, b) = \sum_{j=1}^n w_j C_j(a, b) \quad (23)$$

$$\text{where } C_j(a, b) = \begin{cases} 1 & \text{if } F_j(b) - F_j(a) \leq Q_j \\ 0 & \text{if } F_j(b) - F_j(a) > P_j \\ \frac{P_j - [F_j(b) - F_j(a)]}{P_j - Q_j} & \text{if } Q_j < F_j(b) - F_j(a) \leq P_j \end{cases} \quad (24)$$

Stage 2: The elements of discordance matrix is calculated by:

$$D_j(a, b) = \begin{cases} 1 & \text{if } F_j(b) - F_j(a) > V_j \\ 0 & \text{if } F_j(b) - F_j(a) \leq P_j \\ \frac{F_j(b) - F_j(a) - P_j}{V_j - P_j} & \text{if } P_j < F_j(b) - F_j(a) \leq V_j \end{cases} \quad (25)$$

Stage 3: The credibility matrix of m rows and columns is given by the following rules:

$$S(a, b) = \begin{cases} C(a, b) & \text{if } D_j(a, b) \leq C(a, b) \forall j \\ C(a, b) \prod_{j \in J(a, b)} \frac{1 - D_j(a, b)}{1 - C(a, b)} & \text{otherwise} \end{cases} \quad (26)$$

Stage 4: Equalize λ_0 to the maximum value of $S(a, b)$ in the credibility matrix (A) by:

$$\lambda_0 = \max S(a, b) \quad \text{where } a, b \in S \quad (27)$$

Stage 5: A cut-off level of λ_1 is defined as the biggest outranking score which is less than the maximum outranking score minus the discrimination threshold.

$$\lambda_1 = \max S(a, b) \quad \text{where } (S(a, b) < ((\lambda_0 - s(\lambda_0))) \in S \quad (28)$$

$$S(\lambda_0) = \alpha + \beta \lambda \quad (29)$$

Ultimately, the selection is made based on credibility matrix, by calculating difference between the strength (*sum of row*) and weakness (*sum of column*) of each solution, with or without cut-off values.

3.7. Criteria Importance Through Intercriteria Correlation (CRITIC)

CRITIC, which is among the objective weighting techniques, bases its calculations on standard deviation and correlation. The application stages of the technique are summarized below.

Stage 1: The decision matrix is created and then normalized by:

$$r_{ij} = \frac{x_{ij} - x_{jmin}}{x_{jmax} - x_{jmin}} \quad (30)$$

Stage 2: After computing the standard deviation and multiple correlations for each criterion, the correlation density is calculated by the following equation:

$$C_j = \sigma_j \sum_{i=1}^m (1 - r_{ij}) \quad (31)$$

Stage 3: Ultimately, the calculated correlation density is normalized and weights are computed for each criterion, by the following formula:

$$w_j = \frac{C_j}{\sum_{i=1}^m C_i} \quad (32)$$

4. Application

In this study, the long-term financial performance of 49 initial public offerings, which took place in Borsa Istanbul between 2005 and 2015, in the 10 quarters during the pandemic process was examined. Analyzes were made comparatively with ARAS, COPRAS, MOORA, ELECTRE III and TOPSIS methods. For this purpose, the 6 most frequently used financial ratios were regarded as criteria. CRITIC, one of the objective weighting techniques, was used as the weighting technique. Finally, the relationship between MCDA rankings and share return rankings was calculated by Spearman correlation coefficient. MCDA methods, which can create a significant correlation with stock returns, have been proposed to financial decision makers, in this financial performance study. The steps of the approach used in this research are shown in Figure 1.

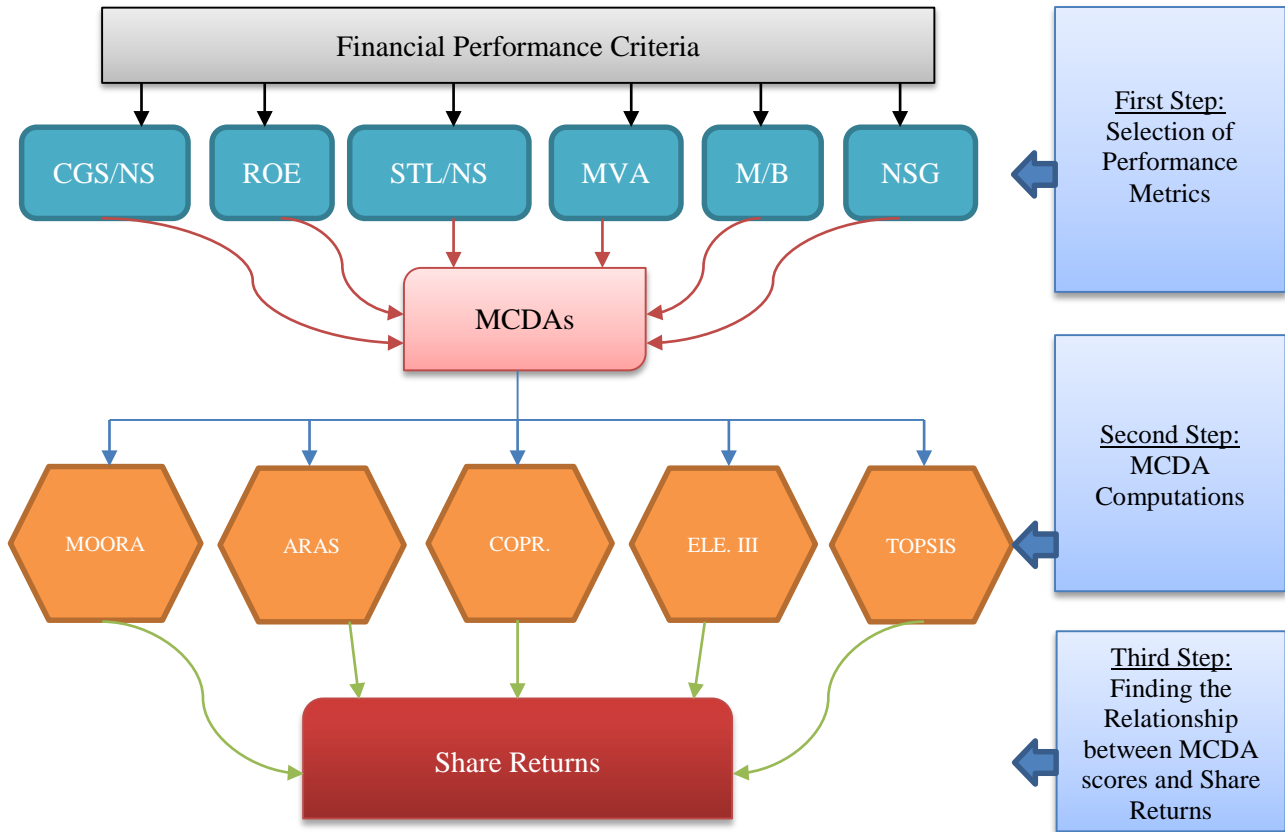


Figure 1. The Application Framework of the Study

The data of share returns and 6 financial ratios of the initial public offering firms were obtained through FINNET. Objective weights were calculated with CRITIC for each quarter. With the aforementioned data, the decision matrix was created for each quarter and MCDA calculations were performed. The long-term performance of 49 initial public offerings in 10 quarters during the pandemic period (2020/1-2022/2) was carried out separately for ARAS, COPRAS, MOORA, ELECTRE III and TOPSIS. Excel software was used for these intensive calculations. Finally, the MCDA scores and the stock returns of the relevant companies in the relevant quarter were compared, and ultimately successful MCDA methods were recommended to the financial decision makers.

4.1. Findings and Results

In this study, in which the long-term performance of initial public offerings during the pandemic process was evaluated through different MCDA methods, 49 initial public offering companies were examined. With the financial data obtained for this purpose, a decision matrix was created for each period as in Table 3.

Table 3. Decision Matrix for the Second Quarter of 2022, Last Quarter of the Analysis

Alternatives	ROE	M-to-B	MVA	CGS/Net Sales	Net Sales Growth	STL/Net Sales
BIMAS	1.282050151	0.788176194	0.928242432	0.003563381	0.15488233	-0.463196344
ARMDA	0.459477827	1.495247434	3.107510656	0.007818256	0.982761456	-0.335336598
CCOLA	1.574540867	-0.040684452	0.059571691	0.010199354	0.097670357	-0.452274542
DGATE	1.743894385	-0.084996948	-0.143336444	-0.004688593	0.652819943	-0.353691321
KAREL	-0.605257883	-0.075105945	0.015737381	0.100372531	0.101970532	-0.196465234
RYSAS	4.992557155	0.762905604	25.03766123	-0.158475723	0.293876101	-0.613753788
SELEC	0.658282238	1.146353537	3.592064038	0.020909758	0.262634858	-0.480473483
VESBE	1.214516732	0.138374031	0.240685028	0.004036566	-0.07113545	-0.439621761
TAVHL	-1.946769613	0.047615787	-0.397752201	-0.065477944	0.041184874	-0.472909384
KOZAL	0.592540239	0.011896104	0.089213287	0.09878965	-0.454116554	-0.488990056
AKSEN	0.757934033	0.388693408	1.415123462	0.116804884	0.657562099	-0.63865997
IHGZT	0.552989028	-0.079344755	0.102016036	0.038928018	0.016825601	-0.566389521
ANELE	2.009801755	0.502474834	-4.819757868	0.006910617	-0.160253376	-0.401400815
CEMAS	0.723797946	0.809393981	-2.492970693	-0.037566533	0.486876558	-0.47491349
EKIZ	-3.166256814	-0.292896136	-0.695992524	-0.001510724	-0.078438176	-0.384042988
KATMR	1.725210272	0.018308599	0.094842925	-0.06299468	-0.101350033	-0.480392738
DESPC	1.567292219	-0.099483912	-0.203049878	0.003675405	0.36753083	-0.409038906
HATEK	0.664051393	0.479134203	-5.650360261	0.006284715	-0.135604139	-0.345716211
LKMNH	0.66515553	0.222065558	0.392164019	0.062548687	0.319470749	-0.32634131
BRKSN	0.719420668	0.774169793	1.441118975	0.014167977	-0.144189962	-0.465515609
BLCYT	1.044094492	-0.272703652	-0.471063156	-0.003982	-0.192379231	-0.312746966
DAGI	-3.926552562	0.040374201	0.324322133	-0.039467597	1.011316023	-0.574523639
MEPET	2.792188854	0.043805042	0.133139603	0.001487581	0.232189223	-0.542288438
SAMAT	-4.144907476	0.034932895	0.245869558	0.042718965	-3.396633523	-0.676563606
VANGD	-1.268065282	-0.184751874	-0.373720148	-0.006322712	-0.181061735	0.034356861
ADESE	0.92939969	0.522579065	-0.253055646	0.197877432	0.307860999	-0.495958642
NIBAS	3.063177029	-0.158304514	-0.213305667	0.048177095	9.542904136	-0.845819823
SANFM	1.643669252	-0.041544755	0.106492222	-0.033884857	0.056931685	-0.525409462
OYLUM	0.052476702	0.95372022	43.98428639	0.016591129	-0.190046863	-0.563120303
PRZMA	-0.814377721	-0.161794461	-0.362430571	0.111970086	-1.524956868	-0.641577471
ORGE	1.365630813	1.791957647	6.909104592	0.028446406	-0.450136961	-0.516685556
TKNSA	1.274595344	-0.305993573	-0.108555936	-0.002496907	0.157693246	-0.481471648
TGSAS	1.094645364	-0.063088988	-0.059987658	0.422497653	0.05000003	-0.503006033
FLAP	2.399589838	0.482197112	2.009738449	0.088292341	0.062739474	-0.494986541
ETILR	1.061644614	-0.176925713	-0.091392953	0.084047591	0.059564674	-0.289798471
TMSN	1.449401064	2.853533791	7.965173949	0.025691099	0.461374998	-0.639131565
ROYAL	-1.211738884	0.715387601	2.378030637	-0.035248281	-0.175881871	-0.323941126
ODAS	1.081759935	3.538449634	-6.177668637	-0.011967377	0.194339433	-0.489877356
SAYAS	0.644056498	-0.096087342	0.097944577	0.067719383	1.138501006	-0.455507687
SEKUR	-1.469383163	0.278851334	1.401308708	-0.016557221	-0.190477531	-0.444588051
YAYLA	-6.506935636	0.740718638	2.763511183	0.136152036	-0.086516519	-0.407076317
SANEL	-0.696368607	1.36211421	1.105711004	0.006718217	-0.444358421	-0.387267153
TMPOL	0.782828523	0.667304283	1.060135193	-0.008385488	-0.346977258	-0.42630056
RTALB	1.093998414	0.104392944	0.410686204	0.03838681	1.070952632	-0.539993129
TUCLK	0.566462138	0.016351509	0.109930513	-0.004944107	0.207069825	-0.581232848
PSDTC	1.289530973	0.043477524	-0.107542177	0.088283945	-0.113402204	-0.346953428
ULUUN	0.444619573	2.317534975	10.20866069	0.005306743	-0.306709728	-0.382717111
SENKRN	0.624563813	-0.385219928	-0.469952608	-0.069638536	-1.253657571	-0.086242184
SEYKM	0.661322012	-0.134757621	-0.075255291	-0.010712271	-0.198599273	-0.347108229

Six performance criteria calculated with CRITIC, one of the objective weighting techniques, for each year during the analysis period are shown in Table 4. Among these ratios, the ratios related to current liabilities and cost of goods sold are cost-based, while the other 4 ratios are benefit-based. When 10 quarters are analyzed, it is seen that generally the benefit-based valuation ratio, M/B, and the cost-based accounting ratios, CGS/NS and STL/NS, come to the fore. Among the valuation-based ratios, MVA was first only in the first period of the pandemic, while the other accounting-based ratios, ROE and NSG, did not take the first weight in any period.

Table 4. CRITIC Objective Weighting Scores of the Criteria of the Study for each Quarter

	ROE	M-to-B	MVA	CGS/Net Sales	Net Sales Growth	STL/Net Sales
	Max	Max	Max	Min	Max	Min
2020/I	0.136734376	0.16673	0.21558113	0.190405942	0.13453566	0.156013179
2020/II	0.156338687	0.192661	0.172502686	0.151902966	0.127197161	0.199397329
2020/III	0.146712598	0.166601	0.168120613	0.229366496	0.136155534	0.153044135
2020/IV	0.17526787	0.193153	0.160496854	0.146152405	0.16645929	0.158470657
2021/I	0.141993531	0.214141	0.132686782	0.198706382	0.152778191	0.159694592
2021/II	0.151802103	0.164021	0.167825195	0.183601816	0.162931036	0.169818751
2021/III	0.16610194	0.163384	0.140211419	0.17548702	0.15003853	0.204777337
2021/IV	0.150192792	0.185339	0.170358206	0.160270883	0.147062936	0.18677602
2022/I	0.168791409	0.158974	0.13707726	0.152312237	0.147662702	0.235182619
2022/II	0.166849068	0.222556	0.155380804	0.162143039	0.125085257	0.167985921

In this study, which examines the long-term performance of 49 initial public offerings that have taken place during the uncertainty caused by the pandemic, although the MOORA method came first in a year, it didn't take the last place in any year and therefore achieved a sustainable success. In addition, the results produced by this method are statistically strong and significant. Since the ARAS method produced very volatile results, it took the last place among the methods examined. The results produced by the methods in the last quarter examined are shown in Table 5.

Table 5. Final Scores Generated by the Methods for the last Quarter of the Analysis

Alternatives	ARAS	COPRAS	MOORA	ELECTRE III	TOPSIS
BIMAS	0.771798	0.002829	0.070036	6.2068134	0.444756
ARMDA	0.477557	0.016677	0.092709	5.9038776	0.471664
CCOLA	0.30903	-0.0028	0.039472	-3.826655	0.418917
DGATE	-0.38407	-0.01383	0.044922	-5.405725	0.429605
KAREL	0.055023	-0.00949	-0.02568	-19.00127	0.343802
RYSAS	0.388361	0.097121	0.236605	36.300151	0.605583
SELEC	0.246884	0.014503	0.079904	7.8116519	0.451166
VESBE	0.648378	-0.00939	0.040789	-3.086972	0.418901
TAVHL	-0.0812	0.00253	0.018555	-7.232898	0.400468
KOZAL	0.049619	-0.00637	0.001012	-8.342391	0.366221
AKSEN	0.117093	0.017649	0.035675	0.1143218	0.393238
IHGZT	0.095104	-0.00445	0.022858	-2.993025	0.393463
ANELE	0.422349	-0.00872	0.044874	0.3123406	0.426445
CEMAS	0.029603	0.09511	0.069566	6.7796521	0.447326
EKIZ	-1.64577	-0.05737	-0.03208	-14.8166	0.347545
KATMR	0.043844	0.031034	0.062137	0.4717066	0.445711
DESPC	0.721394	-0.00514	0.039308	-4.759908	0.421296
HATEK	0.406662	-0.02327	0.022772	-4.337638	0.404089
LKMNH	0.118794	0.005199	0.020546	-8.389761	0.393892
BRKSN	0.254589	-0.00036	0.057887	5.0146547	0.429908
BLCYT	-0.53715	-0.038	0.016724	-8.877054	0.403903
DAGI	-0.13732	0.157602	0.005601	-6.764615	0.381951
MEPET	1.692666	0.008152	0.066043	3.6112294	0.444686
SAMAT	-0.20524	-0.08699	-0.06592	-12.05318	0.302765
VANGD	-0.73524	0.05807	-0.02522	-22.00959	0.369722
ADESE	0.102437	0.013897	0.004607	-5.365005	0.358791
NIBAS	0.528073	0.151408	0.173333	32.996786	0.538647
SANFM	0.010553	0.593825	0.055449	0.2719064	0.435942
OYLUM	0.479876	0.067932	0.181833	42.07087	0.55905
PRZMA	-0.06116	-0.03435	-0.03191	-10.24817	0.324352
ORGE	0.26713	0.023962	0.111925	14.743083	0.484423
TKNSA	-0.87362	-0.01365	0.031706	-4.065928	0.41332
TGSAS	0.063576	0.007088	-0.0758	-23.72571	0.28784
FLAP	0.172214	0.02263	0.054168	1.4598951	0.424525
ETILR	0.094262	0.001043	-0.00041	-13.02419	0.376992
TMSN	0.370271	0.051095	0.170323	33.06295	0.543351
ROYAL	-0.03249	0.040618	0.040473	-3.654873	0.41877
ODAS	0.012122	0.004552	0.148253	33.852996	0.519356
SAYAS	0.119821	0.013927	0.023198	-6.992865	0.395074
SEKUR	-0.15355	-0.06405	0.020353	-7.43378	0.39393

Table 5 (Cont.). Final Scores Generated by the Methods for the last Quarter of the Analysis

YAYLA	-0.1373	-0.04331	-0.06321	-18.78215	0.28572
SANEL	0.406529	-0.01577	0.054364	2.8413296	0.42672
TMPOL	-0.19782	-0.02409	0.055545	3.3530613	0.431474
RTALB	0.167933	0.016907	0.047899	-1.090664	0.419799
TUCLK	-0.42237	-0.01203	0.04107	-0.005628	0.415018
PSDTC	0.099433	0.003042	0.009702	-10.22506	0.383558
ULUUN	0.650528	0.018752	0.12933	18.506533	0.509469
SENKRN	0.039248	-0.00814	0.001322	-11.82553	0.405799
SEYKM	-0.17822	-0.05559	0.021396	-7.348952	0.405465

In recent studies, the success of the methods is determined by associating the results of the methods with real life outcomes (Yaakob et al., 2016; Zaidan et al., 2017; Kizielewicz et al., 2021). In this study, the relationship of the methods with the share returns, created by the consensus of millions of shareholders, is taken as a proxy for determining the success of a method. In this sense, results are consistent with the existing literature (Baydaş et al., 2022).

According to the Spearman correlation coefficient, the 5 MCDA methods were examined comparatively according to the scores they produced and analyzed on the basis of their relations with stock returns. The relationship between the methods and their stock returns are shown in Table 6, with their p-values. From this perspective, in this period of increased uncertainty and volatility, the MOORA method has achieved the most sustainable success. While TOPSIS method took the second place, ARAS method took the last place. In the realization of this result, it can be said that the use of benefit-based and cost-based criteria together reduced the success of the ARAS method significantly.

Table 6. The Relationship between the Final Scores Produced by Each Method and Share Returns for Each Quarter, in terms of Spearman’s Rho

Quarters	ARAS	COPRAS	MOORA	ELECTRE III	TOPSIS
2020/1	59.40% <i>0.00</i>	52.20% <i>0.00</i>	28.20% <i>0.05</i>	16.60% <i>0.25</i>	28.70% <i>0.04</i>
2020/2	8.50% <i>0.56</i>	14.60% <i>0.32</i>	42.90% <i>0.00</i>	46.30% <i>0.00</i>	42.60% <i>0.00</i>
2020/3	1.30% <i>0.93</i>	30.70% <i>0.03</i>	26.60% <i>0.06</i>	15.30% <i>0.29</i>	13.70% <i>0.35</i>
2020/4	35.70% <i>0.01</i>	28.30% <i>0.05</i>	58.80% <i>0.00</i>	46.80% <i>0.00</i>	51.70% <i>0.00</i>
2021/1	64.00% <i>0.00</i>	74.00% <i>0.00</i>	63.20% <i>0.00</i>	70.30% <i>0.00</i>	56.00% <i>0.00</i>
2021/2	14.70% <i>0.31</i>	7.00% <i>0.61</i>	41.20% <i>0.00</i>	44.60% <i>0.00</i>	36.10% <i>0.01</i>
2021/3	52.40% <i>0.00</i>	57.00% <i>0.00</i>	45.10% <i>0.00</i>	33.00% <i>0.02</i>	46.70% <i>0.00</i>
2021/4	28.20% <i>0.05</i>	31.00% <i>0.03</i>	28.90% <i>0.04</i>	38.00% <i>0.00</i>	31.80% <i>0.02</i>
2022/1	69.30% <i>0.00</i>	62.50% <i>0.00</i>	53.10% <i>0.00</i>	42.60% <i>0.00</i>	60.90% <i>0.00</i>
2022/2	35.90% <i>0.01</i>	23.00% <i>0.11</i>	48.40% <i>0.00</i>	53.60% <i>0.00</i>	42.10% <i>0.00</i>
Whole Period	36.94% <i>0.19</i>	38.03% <i>0.11</i>	43.64% <i>0.01</i>	40.71% <i>0.06</i>	41.03% <i>0.04</i>

The application steps of the MOORA method, which produced the most successful and sustainable results in the applied analysis, are summarized below. First of all, just like other methods, the decision matrix given in Table 3 is integrated into the MOORA method. Afterwards, the normalized decision matrix given in Table 7, in which the normalization specific to the MOORA method was performed, was calculated.

Table 7. Finding the Square and Sum of the Square Root of the Alternatives in the MOORA method for the Last Quarter of the Analysis

Alternatives	ROE	M-to-B	MVA	CGS/Net Sales	Net Sales Growth	STL/Net Sales
BIMAS	1.643652589	0.621221712	0.861634013	1.26977E-05	0.023988536	0.214550853
ARMDA	0.211119874	2.235764888	9.65662248	6.11251E-05	0.965820079	0.112450634
COLA	2.479178941	0.001655225	0.003548786	0.000104027	0.009539499	0.204552262
DGATE	3.041167627	0.007224481	0.020545336	2.19829E-05	0.426173877	0.125097551
KAREL	0.366337105	0.005640903	0.000247665	0.010074645	0.010397989	0.038598588
RYSAS	24.92562695	0.58202496	626.88448	0.025114555	0.086363163	0.376693712
SELEC	0.433335505	1.314126432	12.90292405	0.000437218	0.068977069	0.230854768
VESBE	1.475050893	0.019147372	0.057929283	1.62939E-05	0.005060252	0.193267292
TAVHL	3.789911924	0.002267263	0.158206813	0.004287361	0.001696194	0.223643285
KOZAL	0.351103935	0.000141517	0.007959011	0.009759395	0.206221844	0.239111275
AKSEN	0.574463998	0.151082565	2.002574411	0.013643381	0.432387914	0.407886558
IHGZT	0.305796866	0.00629559	0.010407272	0.001515391	0.000283101	0.32079709
ANELE	4.039303094	0.252480958	23.2300659	4.77566E-05	0.025681144	0.161122614
CEMAS	0.523883467	0.655118617	6.214902876	0.001411244	0.237048783	0.225542823
EKIZ	10.02518221	0.085788147	0.484405593	2.28229E-06	0.006152547	0.147489017
KATMR	2.976350482	0.000335205	0.00899518	0.00396833	0.010271829	0.230777183
DESPC	2.456404899	0.009897049	0.041229253	1.35086E-05	0.135078911	0.167312826
HATEK	0.440964252	0.229569585	31.92657107	3.94976E-05	0.018388483	0.119519699
LKMNH	0.442431879	0.049313112	0.153792618	0.003912338	0.10206156	0.10649865
BRKSN	0.517566098	0.599338869	2.076823899	0.000200732	0.020790745	0.216704782
BLCYT	1.090133308	0.074367282	0.221900497	1.58563E-05	0.037009769	0.097810665
DAGI	15.41781503	0.001630076	0.105184846	0.001557691	1.022760098	0.330077412
MEPET	7.796318596	0.001918882	0.017726154	2.2129E-06	0.053911835	0.29407675
SAMAT	17.18025798	0.001220307	0.06045184	0.00182491	11.53711929	0.457738313
VANGD	1.607989559	0.034133255	0.139666749	3.99767E-05	0.032783352	0.001180394
ADESE	0.863783783	0.273088879	0.06403716	0.039155478	0.094778395	0.245974974
NIBAS	9.383053512	0.025060319	0.045499308	0.002321032	91.06701934	0.715411174
SANFM	2.701648611	0.001725967	0.011340593	0.001148184	0.003241217	0.276055103
OYLUM	0.002753804	0.909582259	1934.617449	0.000275266	0.03611781	0.317104476
PRZMA	0.663211072	0.026177448	0.131355919	0.0125373	2.32549345	0.411621652
ORGE	1.864947517	3.211112209	47.73572627	0.000809198	0.202623283	0.266963964
TKNSA	1.624593291	0.093632067	0.011784391	6.23455E-06	0.02486716	0.231814948
TGSAS	1.198248473	0.00398022	0.003598519	0.178504266	0.002500003	0.253015069
FLAP	5.758031391	0.232514055	4.039048632	0.007795538	0.003936242	0.245011675
ETILR	1.127089287	0.031302708	0.008352672	0.007063998	0.00354795	0.083983154
TMSN	2.100763443	8.142655097	63.44399604	0.000660033	0.212866889	0.408489157
ROYAL	1.468311122	0.511779419	5.65502971	0.001242441	0.030934432	0.104937853
ODAS	1.170204558	12.52062581	38.16358978	0.000143218	0.037767815	0.239979824
SAYAS	0.414808772	0.009232777	0.00959314	0.004585915	1.296184541	0.207487253
SEKUR	2.159086879	0.077758067	1.963666096	0.000274142	0.03628169	0.197658535
YAYLA	42.34021137	0.5486641	7.636997634	0.018537377	0.007485108	0.165711128
SANEL	0.484929237	1.855355121	1.222596825	4.51344E-05	0.197454406	0.149975847
TMPOL	0.612820496	0.445295007	1.123886628	7.03164E-05	0.120393218	0.181732167
RTALB	1.196832529	0.010897887	0.168663158	0.001473547	1.146939539	0.29159258
TUCLK	0.320879354	0.000267372	0.012084718	2.44442E-05	0.042877912	0.337831624
PSDTC	1.66289013	0.001890295	0.01156532	0.007794055	0.01286006	0.120376682
ULUUN	0.197686564	5.370968362	104.216753	2.81615E-05	0.094070857	0.146472387
SENKRN	0.390079956	0.148394393	0.220855454	0.004849526	1.571657304	0.007437714
SEYKM	0.437346804	0.018159616	0.005663359	0.000114753	0.039441671	0.120484123
<i>r</i>	13.57407673	6.435201917	54.10888956	0.606254043	10.68116605	3.3121712

Sum of the square roots of the alternatives are calculated and shown as *r* in the Table above. At the last stage, the values in the decision matrix were divided by the *r* values calculated in the table above. Ultimately, the benefit-based criteria were multiplied by their weights given in Table 4 and added, and the cost-based criteria were multiplied by their weights and subtracted. Financial performance rankings showing the final scores of the method were thus obtained. The relevant final step is shown in Table 8 given below.

Table 8. The Final Step and Rankings for the MOORA Method in the Last Quarter of the Analysis

Alternatives	ROE	M-to-B	MVA	CGS/Net Sales	Net Sales Growth	STL/Net Sales	Scores	Rank
BIMAS	0.094448424	0.12247886	0.017155082	0.005877702	0.014500508	-0.13984674	0.070036	10
ARMDA	0.033849656	0.232354393	0.057430686	0.012896006	0.092008817	-0.10124374	0.092709	8
COLA	0.115996167	-0.006322172	0.001100959	0.016823564	0.009144166	-0.136549265	0.039472	25
DGATE	0.128472413	-0.013208125	-0.002649037	-0.00773371	0.06111879	-0.106785338	0.044922	20
KAREL	-0.044589249	-0.011671109	0.000290846	0.165561834	0.00954676	-0.059316147	-0.02568	44
RYSAS	0.367800864	0.118551929	0.462727316	-0.261401511	0.027513485	-0.185302556	0.236605	1
SELEC	0.048495544	0.178137928	0.066385839	0.034490092	0.024588594	-0.145062998	0.079904	9
VESBE	0.089473248	0.021502671	0.004448161	0.006658208	-0.006659895	-0.132729178	0.040789	23
TAVHL	-0.143418197	0.007399269	-0.007350958	-0.108004136	0.003855841	-0.142779269	0.018555	35
KOZAL	0.043652342	0.001848598	0.001648773	0.162950914	-0.042515635	-0.147634294	0.001012	41
AKSEN	0.055836876	0.060401121	0.026153253	0.192666565	0.061562763	-0.192822149	0.035675	27
IHGZT	0.040738611	-0.0123298	0.001885384	0.064210736	0.001575259	-0.17100249	0.022858	30
ANELE	0.148061765	-0.078082217	-0.089075158	0.01139888	-0.01500336	-0.121189634	0.044874	21
CEMAS	0.053322076	0.125776004	-0.046073219	-0.061965002	0.045582716	-0.143384343	0.069566	11
EKIZ	-0.233257619	-0.045514677	-0.012862813	-0.0024919	-0.007343597	-0.115949015	-0.03208	46
KATMR	0.127095957	0.00284507	0.001752816	-0.103908058	-0.009488667	-0.145038619	0.062137	13
DESPC	0.11546216	-0.01545933	-0.003752616	0.006062483	0.034409242	-0.123495701	0.039308	26
HATEK	0.048920557	0.074455193	-0.104425729	0.01036647	-0.012695631	-0.104377519	0.022772	31
LKMNH	0.049001899	0.034507939	0.007247682	0.103172403	0.029909726	-0.098527911	0.020546	33
BRKSN	0.052999602	0.120302331	0.026633682	0.023369703	-0.013499459	-0.140546965	0.057887	14
BLCYT	0.076918269	-0.04237686	-0.008705837	-0.006568203	-0.01801107	-0.094423551	0.016724	36
DAGI	-0.289268481	0.00627396	0.005993879	-0.065100756	0.094682174	-0.173458316	0.005601	38
MEPET	0.205700094	0.006807097	0.002460587	0.002453726	0.021738191	-0.163725969	0.066043	12
SAMAT	-0.305354652	0.005428407	0.004543977	0.070463802	-0.318002127	-0.204265892	-0.06592	48
VANGD	-0.093418161	-0.028709569	-0.006906816	-0.010429147	-0.016951495	0.010372912	-0.02522	43
ADESE	0.068468722	0.08120632	-0.004676785	0.326393588	0.028822789	-0.149738227	0.004607	39
NIBAS	0.225663748	-0.024599774	-0.003942156	0.079466843	0.893432804	-0.255367181	0.173333	3
SANFM	0.121088843	-0.006455859	0.00196811	-0.055892174	0.0053301	-0.158629923	0.055449	16
OYLUM	0.00386595	0.14820362	0.812884662	0.027366628	-0.017792708	-0.170015458	0.181833	2
PRZMA	-0.059995073	-0.025142096	-0.006698171	0.184691694	-0.142770636	-0.193702992	-0.03191	45
ORGE	0.100605797	0.278461759	0.1276889	0.046921593	-0.042143054	-0.155996029	0.111925	7
TKNSA	0.093899229	-0.047549957	-0.00200625	-0.004118583	0.014763673	-0.14536436	0.031706	28
TGSAS	0.080642344	-0.009803731	-0.001108647	0.696898697	0.00468114	-0.151865952	-0.0758	49
FLAP	0.176777389	0.074931155	0.037142482	0.145635881	0.005873841	-0.149444733	0.054168	18
ETILR	0.078211184	-0.027493421	-0.001689056	0.138634277	0.005576608	-0.087495016	-0.00041	42
TMSN	0.106777138	0.443425681	0.147206384	0.042376789	0.04319519	-0.192964532	0.170323	4
ROYAL	-0.089268604	0.111167856	0.043948982	-0.058141107	-0.016466542	-0.097803255	0.040473	24
ODAS	0.079693077	0.54985837	-0.114171048	-0.019739872	0.01819459	-0.147902184	0.148253	5
SAYAS	0.047447536	-0.014931519	0.001810138	0.11170133	0.10658958	-0.137525405	0.023198	29
SEKUR	-0.108249216	0.043332181	0.025897939	-0.027310698	-0.017833028	-0.134228584	0.020353	34
YAYLA	-0.479364878	0.11510418	0.051073157	0.224579181	-0.008099913	-0.122903163	-0.06321	47
SANEL	-0.051301361	0.211666118	0.020434923	0.011081522	-0.041602052	-0.116922444	0.054364	17
TMPOL	0.057670849	0.103695936	0.019592625	-0.013831641	-0.032484961	-0.128707284	0.055545	15
RTALB	0.080594683	0.016222171	0.007589995	0.063318028	0.100265517	-0.163032977	0.047899	19
TUCLK	0.041731173	0.002540947	0.002031653	-0.008155174	0.019386444	-0.175483939	0.04107	22
PSDTC	0.094999535	0.006756202	-0.001987514	0.145622031	-0.010617025	-0.104751055	0.009702	37
ULUUN	0.032755051	0.360133995	0.188668826	0.008753333	-0.028715004	-0.11554871	0.12933	6
SENKRN	0.046011513	-0.059861358	-0.008685312	-0.114866922	-0.117370853	-0.026037961	0.001322	40
SEYKM	0.048719484	-0.020940698	-0.001390812	-0.017669608	-0.018593407	-0.104797792	0.021396	32

Each MCDA method has a different mathematical background and is used to find the most suitable alternative within its own setup. In this sense, it is natural that methods applying different normalization techniques and aggregation methods produced different sorting results. In addition, negative values were replaced with positive ones during the normalization process. Thus, a homogeneous evaluation was achieved between all methods. As a result, negative values had no effect on the results. The crucial point here is that the most appropriate method for a particular complex problem should be chosen by the decision makers. The success of MCDA methods has been compared based on the stock movements realized by millions of investors in Turkey, which is created by an unnamed consensus. Comparative results of the methods are shown in Figure 2 below.

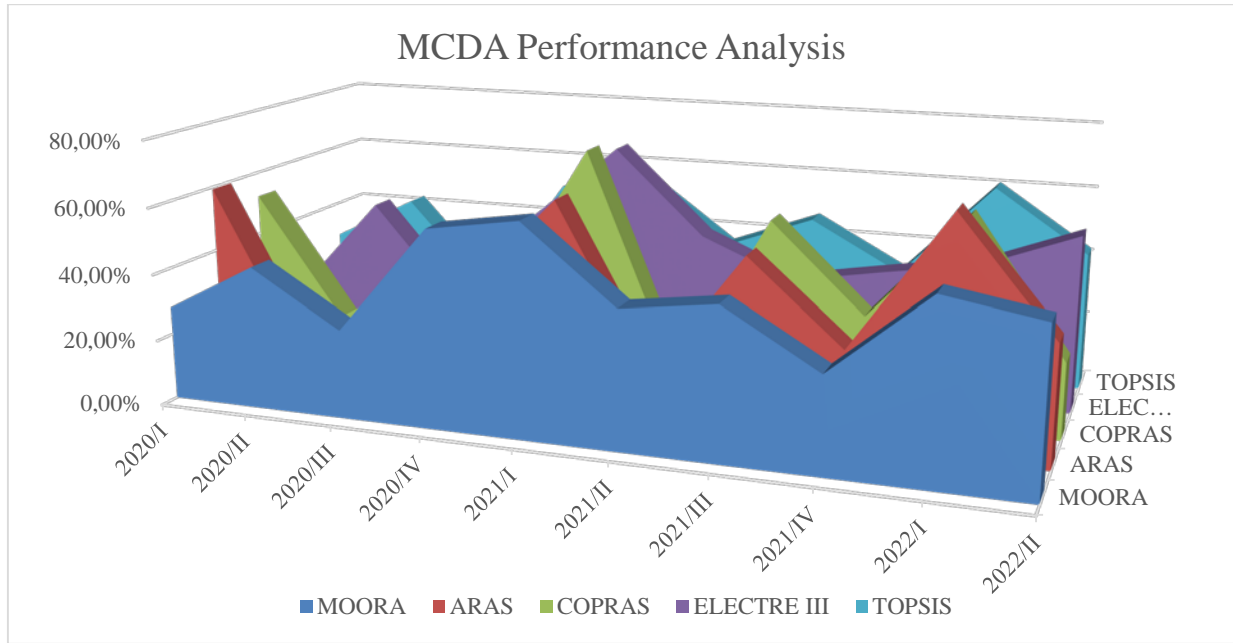


Figure 2. Line chart showing the rankings of analyzed 5 MCDA methods based on their relationship with stock returns over a given period

The results obtained in this study, in which the long-term financial performance analysis of initial public offerings is made in the pandemic period, are in line with the previous MCDA studies on capital markets (Baydaş and Elma, 2021; Baydaş et al., 2022).

The ranking order of the ELECTRE III, ARAS, MOORA, TOPSIS, COPRAS methods is from largest to smallest. Thus, the company with the highest score proves to be a top performer, while the company with the lowest score becomes a bottom performer. According to this criterion, rankings were made in the descending order, the alternative with the highest score was shown as top performer, and the company with the lowest score was shown as bottom performer, in Table 9 below.

Table 9. Top and Bottom Performer Companies for the MCDA Methods Analyzed for any given Quarter

Quarters	IPO Firm Performance	MOORA	ARAS	COPRAS	ELECTRE III	TOPSIS	Overall
2020/1	Top Performer	DGATE	RYSAS	BRKSN	DGATE	DGATE	DGATE
	Bottom Performer	TMSN	ROYAL	OYLUM	TMSN	TMSN	TMSN
2020/2	Top Performer	SNKRN	EKIZ	VESBE	SNKRN	SNKRN	SNKRN
	Bottom Performer	ROYAL	ANELE	VANGD	ROYAL	ROYAL	ROYAL
2020/3	Top Performer	VANGD	ULUUN	KAREL	KAREL	KAREL	KAREL
	Bottom Performer	PRZMA	EKIZ	TKNSA	PRZMA	PRZMA	PRZMA
2020/4	Top Performer	TKNSA	SNKRN	RYSAS	TKNSA	TKNSA	TKNSA
	Bottom Performer	VANGD	HATEK	SELEC	VANGD	VANGD	VANGD
2021/1	Top Performer	VANGD	DESPC	TMSN	VANGD	VANGD	VANGD
	Bottom Performer	EKIZ	IHGZT	NIBAS	EKIZ	EKIZ	EKIZ
2021/2	Top Performer	IHGZT	KATMR	MEPET	IHGZT	IHGZT	IHGZT
	Bottom Performer	PSDTC	HATEK	HATEK	VANGD	PSDTC	PSDTC
2021/3	Top Performer	OYLUM	DAGI	TKNSA	ETILR	OYLUM	OYLUM
	Bottom Performer	TGSAS	IHGZT	OYLUM	TGSAS	TGSAS	TGSAS
2021/4	Top Performer	ETILR	ARMDA	BLCYT	ETILR	ETILR	ETILR
	Bottom Performer	ROYAL	ROYAL	PSDTC	ODAS	ROYAL	ROYAL
2022/1	Top Performer	AKSEN	SAMAT	EKIZ	AKSEN	ETILR	AKSEN
	Bottom Performer	TGSAS	ANELE	SAMAT	TGSAS	TGSAS	TGSAS
2022/2	Top Performer	RYSAS	MEPET	SANFM	OYLUM	RYSAS	RYSAS
	Bottom Performer	TGSAS	EKIZ	SAMAT	TGSAS	YAYLA	TGSAS

In Table 9, the companies with the most and least successful financial performance are listed for each quarter and MCDA method. When the results are examined, it is seen that the companies whose success is mostly approved by all methods are also detected in the MOORA method in all periods, except for one period. This statistically significant success has not been observed in other analyzed methods. Other models that give similar results, though not identical to the MOORA method, are the ELECTRE III and TOPSIS. Because of the mathematical background and normalization differences, ARAS and COPRAS methods generally determined different companies as successful or less successful.

5. Discussion

In modern markets, the ultimate goal of a company is to create sustainable shareholder value. In this way, the firm will always be desired by the investors, and the company will hold on to a higher market value as the increasing demand raises the share prices. To explain this situation, a new term entered our lives on August 2, 2018: the trillion-dollar company. Apple was the first company to cross the trillion-dollar psychological threshold in terms of market capitalization on this very date. But the shareholder value creation function does not end at the top. Because Alphabet, Amazon, Tesla and Meta companies, although they had the chance to cross this psychological threshold once, could not hold on. For this reason, keeping shareholder value alive is vital for companies.

The change and development of various decision-making techniques over time has undoubtedly added new dimensions to the decision makers' toolbox of solving financial problems. MCDA techniques are used in complex scenarios with more than one criterion. Investment preferences of investors in capital markets with their hard-earned money brings thousands of combinations. From this perspective, the need to use MCDA analyzes has also increased in processes that are carefully followed by investors, such as portfolio diversification or IPO investments. To the best of authors' knowledge, there is no study in the literature that examines the long-term performance of initial public offerings with a comparative MCDA analysis framework.

While accounting-based ratios are generally used in financial performance analyses, valuation-based ratios also find their place in modern studies. Valuation-based ratios, which are in line with the shareholder value approach mentioned above, are more focused on the future cash flows of the firm, on the other hand accounting-based ratios are based on historical data. In this study, a total of 6 ratios, both accounting and valuation-based, were used as criteria in order to draw a more comprehensive approach.

Especially in the process of increasing uncertainty affecting the capital markets such as the COVID-19 period, the long-term performance of the IPOs that took place before the pandemic was analyzed through 5 MCDA methods at this intensive study. In the study, weightings were computed with CRITIC. The results showed that MOORA, a member of the European school methods, was in fact more suitable for financial decision-makers, in terms of its capacity. MOORA is a method that stands out with its ease of use, simplicity in mathematical background, effectiveness in numerical analysis, and sensitivity to cost and benefit-based criteria. In this study, in which 49 IPOs on Borsa Istanbul were examined, MOORA showed its effectiveness compared to the other analyzed 4 methods.

6. Managerial Implications

The initial public offering is a process experienced by companies that have just entered the capital markets. From this point of view, it is very important to increase the number of new companies, as well as increasing the number of shareholders who trust and invest in the markets, in order for the

financial markets to function properly. In initial public offerings, underpricing and valuation are the most researched topics. On the other hand, there is next to none MCDM analysis in the literature about IPOs, where uncertainty is intense. However, IPOs are of interest to creditors, legislators, partners and potential shareholders. All these financial decision makers can benefit from MCDA analyzes as a decision support system in their evaluations regarding the performance of the initial public offering. For this purpose, in this study, a comprehensive and comparative analysis of the long-term performance of initial public offerings has been implemented for the first time. In terms of the results it produces, it has been revealed that the long-term performance of the IPOs is calculated more suitable with the MOORA method. In future studies, a wider-research can be done by adding more complex and different methods to the comparative analysis. In this sense, this study sets an example for future studies on the performance of the initial public offering. Besides, the subject of this study is not on different normalization techniques. It is about the final results obtained in the original form of the methods to guide the financial decision makers, in a practical fashion. In a future study, different normalization techniques can be applied on various methods, and the capacity of various normalization techniques can be investigated in terms of their suitability for financial performance analysis.

7. Conclusion

MCDA methods produce different results depending on the normalization techniques they use, the addition methodologies they apply, and whether they are simple or complex in terms of their mathematical background. There is an MCDA model that can model some crucial problem and meet the needs of different types of decision makers. However, this abundance creates a paradox in itself and brings another bigger issue of choosing the right MCDA method for the right problem. For this purpose, comparative MCDA analyzes were conducted to determine the most appropriate method in order to meet the modern needs of financial decision makers in a sensitive and volatile area such as the long-term performance of initial public offerings. Over the analyzed period of 10 quarters, MOORA method has been recommended to financial decision makers due to its sustainable success in producing strong and meaningful relationship with stock returns, in terms of Spearman's Rho. Although TOPSIS and ELECTRE III shared second and third places close by, the statistical power and significance of MOORA dramatically outrun these aforementioned methods.

These results are important in terms of the insights they reveal. At this study, without fine-tuning the mathematical background of the methods as in for normalization or rank reversal, the methods were taken in their original form and the success and capacity of the methods were determined according to the relationship of method scores with stock returns. For shareholders, practicality and speed are paramount when it comes to initial public offerings investments. For this purpose, this study searched an answer to the question of which method is more capable in terms of IPOs when taking the practical, user-friendly and previously used methods on financial performance as they are.

In future studies, a more comprehensive IPO picture can be taken by increasing the number of methods. In addition, by conducting studies on initial public offerings in developed country markets, financial reactions in markets with different efficiency levels can be observed more clearly.

8. Limitations of the Study

Developing countries are known to react more quickly to crises. To illustrate, during the period when COVID-19 cases first started to be seen in Europe and North America and the capital markets depreciated seriously, while full recovery took 6 months for the USA markets, this situation took only 4.5 months for Borsa Istanbul. This study analyzed IPOs in Borsa Istanbul, an emerging capital market, although it has its advantages, it is also a limitation. Examining the initial public offerings in

developed and emerging capital markets together, rather than in a single capital market, may reveal different characteristics related to the long-term performance of initial public offerings. In addition, although much more methods were used in this study compared to the studies in the literature, the findings of this study are limited to these methods. In future analyzes, the number of methods can be increased and more decisive results can be obtained.

References

- Abdi, Y., Li, X., and Càmara-Turull, X. (2022). Exploring the impact of sustainability (ESG) disclosure on firm value and financial performance (FP) in airline industry: the moderating role of size and age. *Environment, Development and Sustainability*, 24(4), 5052-5079.
- Ahmad, W., Ahmed, T. and Shabbir, G. (2015). Determinants of textile firms' profitability in Pakistan. *Forman Journal of Economic Studies*, 11(1), 87-101.
- Al-Homaidi, E. A., Tabash, M. I., Farhan, N. H., and Almaqtari, F. A. (2018). Bank-specific and macro-economic determinants of profitability of Indian commercial banks: A panel data approach. *Cogent Economics & Finance*, 6(1): 1548072.
- Artikis, P. G. (2008). Wealth Added Financial Management Research. *Mibes E-book*.
- Ashayeri, J. and Rongen, J. M. (1997). Central distribution in Europe: A multi-criteria approach to location selection. *The International Journal of Logistics Management*, 8(1), 97-109.
- Augusto, M., Lisboa, J., Yasin, M., and Figueira, J. R. (2008). Benchmarking in a multiple criteria performance context: An application and a conceptual framework. *European Journal of Operational Research*, 184(1), 244-254.
- Azimi, F. A., Jalali, A. A., and Farahi, A. (2012). Comparison of multiple criterion decision making methods for evaluation Parsian banks e-readiness for ECRM implementation. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6(9), 251-263.
- Balezentis, A., and Balezentis, T. (2011a). Framework of strategic management model for strategy Europe 2020: Diachronic analysis and proposed guidelines. *Inžinerinė ekonomika-Engineering Economics*, 22(3), 271–282.
- Balezentis, A., Valkauskas, R., and Balezentis, T. (2010). Evaluating situation of Lithuania in the European Union: structural indicators and MULTIMOORA method. *Technological and Economic Development of Economy*, 16(4), 578–602.
- Balezentis, T. and Streimikiene, D. (2017). Multi-criteria ranking of energy generation scenarios with Monte Carlo simulation. *Applied Energy*, 185, 862-871. <https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2016.10.085>.
- Balezentis, T., and Balezentis, A. (2011b). A multi-criteria assessment of relative farming efficiency in the European Union Member States. *Žemės ūkio mokslai*, 18(3), 125–135.
- Baydaş, M., and Elma, O. E. (2021). An objective criteria proposal for the comparison of MCDM and weighting methods in financial performance measurement: An application in Borsa Istanbul. *Decision Making: Applications in Management and Engineering*, 4(2), 257–279. <https://doi.org/10.31181/dmame210402257b>
- Baydaş, M., Elma, O. E., and Pamučar, D. (2022). Exploring the specific capacity of different multi criteria decision making approaches under uncertainty using data from financial markets. *Expert Systems with Applications*, 197, 116755. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2022.116755>
- Brauers, W. K. M. (2012). Project management for a country with multiple objectives. *Czech Economic Review*, 6(1), 80–101.
- Brauers, W. K. M. (2013). Multi-objective seaport planning by MOORA decision making. *Annals of Operations Research*, 206(1), 39-58.
- Brauers, W. K. M. and Zavadskas, E. K. (2010). Project management by MULTIMOORA as an instrument for transition economies. *Technological and economic development of economy*, 16(1), 5-24.

- Brauers, W. K. M., and Zavadskas, E. K. (2012). Robustness of MULTIMOORA: A method for multi-objective optimization. *Informatica*, 23(1), 1–25.
- Brauers, W. K. M., Zavadskas, E. K., Peldschus, F., and Turskis, Z. (2008). Multi-objective decision-making for road design. *Transport*, 23(3), 183-193.
- Brauers, W.K.M. (2004). Optimization methods for a stakeholder society, a revolution in economic thinking by multi-objective optimization. Boston: Kluwer Academic Publishers.
- Bülbül, S., and Köse, A. (2011). Türk Gıda Şirketlerinin Finansal Performansının Çok Amaçlı Karar Verme Yöntemleriyle Değerlendirilmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25, 71-97.
- Chatterjee, P., and Chakraborty, S. (2012). Material selection using preferential ranking methods. *Materials & Design*, 35, 384–393.
- Cho, S. J., Chung, C. Y., and Young, J. (2019). Study on the Relationship between CSR and Financial Performance. *Sustainability*, 11(2), 343.
- Conkar, K., Elitas, C., and Atar, G. (2011). İMKB Kurumsal Yönetim Endeksi'ndeki (XKURY) Firmaların Finansal Performanslarının TOPSIS Yöntemi ile Ölçümü ve Kurumsal Yönetim Notu ile Analizi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 61(1), 81-115.
- Dahooie, J. H., Abadi, E. B. J., Vanaki, A. S. and Firoozfar, H. R. (2018). Competency-based IT personnel selection using a hybrid SWARA and ARAS-G methodology. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 28(1), 5-16. <https://doi.org/10.1002/hfm.20713>.
- Dahooie, J. H., Zavadskas, E. K., Vanaki, A. S., Firoozfar, H. R., Lari, M. and Turskis, Z. (2019). A new evaluation model for corporate financial performance using integrated CCSD and FCM-ARAS approach. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 32(1), 1088-1113. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2019.1613250>.
- Ecer, Fatih (2019). A Multi-criteria Approach Towards Assessing Corporate Sustainability Performances of Privately-owned Banks: Entropy-ARAS Integrated Model. *Eskisehir Osmangazi Üniversitesi İibf Dergisi-Eskisehir Osmangazi University Journal Of Economics And Administrative Sciences*, 14(2), 365-390. <https://doi.org/10.17153/oguiibf.470336>.
- Elking, I., Paraskevas, J. P., Grimm, C., Corsi, T. and Steven, A. (2017). Financial dependence, lean inventory strategy, and firm performance. *Journal of Supply Chain Management*, 53(2), 22-38.
- Ergül, N. (2014). BİST-Turizm sektöründeki şirketlerin finansal performans analizi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 325-340.
- Ganda, F. (2018). The effect of carbon performance on corporate financial performance in a growing economy. *Social Responsibility Journal*, 14(4), 895-916.
- Ghadikolaei, A. S. and Esbouei, S. K. (2014). Integrating FAHP and Fuzzy ARAS for evaluating financial performance. *Boletim Sociedade Paranaense De Matematica*, 32(2), 163-174. <https://doi.org/10.5269/bspm.v32i2.21.378>.
- Ghadikolaei, A. S., Esbouei, S. K. and Antucheviciene, J. (2014). Applying Fuzzy MCDM For Financial Performance Evaluation of Iranian Companies. *Technological and Economic Development of Economy*, 20(2), 274-291. <https://doi.org/10.3846/20294913.2014.913274>.
- Ghenai, C., Albawab, M. and Bettayeb, M. (2020). Sustainability indicators for renewable energy systems using multi-criteria decision-making model and extended SWARA/ARAS hybrid method. *Renewable Energy*, 146, 580-597. <https://doi.org/10.1016/j.renene.2019.06.157>.
- Halkos, G.E. and Tzeremes, N.G. (2002). Industry performance evaluation with the use of financial ratios: An application of bootstrapped DEA. *Expert System with Applications*, 39, 5872–5880.
- Jahanshahloo, G. R., Lotfi, F. H. and Izadikhah, M. (2006). An algorithmic method to extend TOPSIS for decision-making problems with interval data. *Applied mathematics and computation*, 175(2), 1375-1384.
- Jana, T. K., Bairagi, B., Paul, S., Sarkar, B., and Saha, J. (2013). Dynamic schedule execution in an agent based holonic manufacturing system. *Journal of Manufacturing Systems*, 32(4), 801–816.

- Kaklauskas, A., Zavadskas, E. K., Raslanas, S., Ginevicius, R., Komka, A., and Malinauskas, P. (2006). Selection of low-e windows in retrofit of public buildings by applying multiple criteria method COPRAS: A Lithuanian case. *Energy and Buildings*, 38(5), 454–462.
- Kalakkar, S. (2012). Key factors in determining the financial performance of the Indian banking sector. Available at SSRN 2121351.
- Karabasevic, D., Zavadskas, E. K., Turskis, Z. and Stanujkic, D. (2016). The Framework for the Selection of Personnel Based on the SWARA and ARAS Methods Under Uncertainties. *Informatica*, 27(1), 49-65. <https://doi.org/10.15388/Informatica.2016.76>.
- Kersuliene, V. and Turskis, Z. (2011). Integrated Fuzzy Multiple-Criteria Decision-Making Model for Architect Selection. *Technological and Economic Development of Economy*, 17(4), 645-666. <https://doi.org/10.3846/20294913.2011.635718>.
- Kizielewicz, B., Shekhovtsov, A., Sałabun, W., and Piegat, A. (2021). *Decision-Making Problems with Local Extremes: Comparative Study Case*. Poster session presentation at the meeting of International Conference on Artificial Intelligence and Soft Computing, Zakopane, Poland.
- Kumaran, S. (2022). Financial performance index of IPO firms using VIKOR-CRITIC techniques. *Finance Research Letters*, 47, 102542.
- Kumaraswamy, M., and Ramaswamy, R. (2016). Performance evaluation of software projects using criteria importance through inter-criteria correlation technique. *International Journal of Soft Computing and Software Engineering*, 6(3), 28-36.
- Lee, K. H., Cin, B. C., and Lee, E. Y. (2016). Environmental responsibility and firm performance: The application of an environmental, social and governance model. *Business Strategy and the Environment*, 25(1), 40-53.
- Li, H., Adeli, H., Sun, J. and Han, J. G. (2011). Hybridizing principles of TOPSIS with case-based reasoning for business failure prediction. *Computers & Operations Research*, 38(2), 409-419.
- Makan, L. T. and Kabra, K. C. (2021). Carbon Emission Reduction and Financial Performance in an Emerging Market: Empirical Study of Indian Firms. *Indonesian Journal of Sustainability Accounting and Management*, 5(1), 23-32.
- Matic, B., Jovanovic, S. D., Dillip K., Zavadskas, E. K., Stevic, Z., Sremac, S. and Marinkovic, M. (2019). A New Hybrid MCDM Model: Sustainable Supplier Selection in a Construction Company. *Symmetry-Basel*, 11(3), 353. <https://doi.org/10.3390/sym11030353>.
- Medineckiene, M., Zavadskas, E. K., Bjork, F., and Turskis, Z. (2015). Multi-criteria decision-making system for sustainable building assessment/certification. *Archives Of Civil And Mechanical Engineering*, 15(1), 11-18. <https://doi.org/10.1016/j.acme.2014.09.001>.
- Miralles-Quiros, M. M., Miralles-Quiros, J. L., and Valente Gonçalves, L. M. (2018). The value relevance of environmental, social, and governance performance: The Brazilian case. *Sustainability*, 10(3), 574.
- Miroshnychenko, I., Barontini, R., and Testa, F. (2017). Green practices and financial performance: A global outlook. *Journal of Cleaner Production*, 147, 340-351.
- Naz, F., Ijaz, F., and Naqvi, F. (2016). Financial performance of firms: evidence from Pakistan cement industry. *Journal of Teaching and Education*, 5(01), 81-94.
- Oliveira, R. M., Chaves, A. A., and Lorena, L. A. N. (2017). A comparison of two hybrid methods for constrained clustering problems. *Applied Soft Computing*, 54, 256-266.
- Ortiz-de-Mandojana, N., and Bansal, P. (2016). The long-term benefits of organizational resilience through sustainable business practices. *Strategic Management Journal*, 37(8), 1615-1631.
- Petrovic, G., Mihajlovic, J., Cojbasic, Z., Madic, M. and Marinkovic, D. (2019). Comparison Of Three Fuzzy MCDM Methods For Solving The Supplier Selection Problem. *Facta Universitatis-Series Mechanical Engineering*, 17(3), 455-469. <https://doi.org/10.22190/FUME190420039P>.
- Popovic, G., Stanujkic, D., and Stojanovic, S. (2012). Investment project selection by applying copras method and imprecise data. *Serbian Journal of Management*, 7(2), 257–269.

- Qiu, Y., Shaukat, A., and Tharyan, R. (2016). Environmental and social disclosures: Link with corporate financial performance. *The British Accounting Review*, 48(1), 102-116.
- Rabbani, A., Zamani, M., Yazdani-Chamzini, A., and Zavadskas, E. K. (2014). Proposing a new integrated model based on sustainability balanced scorecard (SBSC) and MCDM approaches by using linguistic variables for the performance evaluation of oil producing companies. *Expert Systems with Applications*, 41(16), 7316-7327.
- Rao, S. H., Kalvakolanu, S. and Chakraborty, C. (2021). Integration of ARAS and MOORA MCDM Techniques for Measuring the Performance of Private Sector Banks in India. *International Journal of Uncertainty Fuzziness and Knowledge-Based Systems*, 29, 279-295. <https://doi.org/10.1142/S0218488521400158>.
- Reddy, N. R., Rajesh, M., and Reddy, T. N. (2011). Valuation through EVA and traditional measures an empirical study. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 2(1), 19.
- Roy, B. (1990). The outranking approach and the foundations of ELECTRE methods. In *Readings in multiple criteria decision aid*, 155-183. Springer: Berlin, Heidelberg.
- Saeed, R. B. A., and Badar, R. (2013). Impact of capital structure on performance empirical evidence from sugar sector of Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 5(5), 78-86.
- Seçme, N. Y., Bayrakdaroğlu, A., and Kahraman, C. (2009). Fuzzy performance evaluation in Turkish banking sector using analytic hierarchy process and TOPSIS. *Expert systems with applications*, 36(9), 11699-11709. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2009.03.013>
- Soba, M., Akcanli, F., and Erem, I. (2012). İMKB'ye kayıtlı seçilmiş işletmelere yönelik etkinlik ölçümü ve performans değerlendirmesi: Veri zarflama analizi ve TOPSIS uygulaması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (27), 229-243.
- Stankeviciene, J., and Sviderske, T. (2012). Country risk assessment based on MULTIMOORA. In *The 7th international scientific conference Business and Management*, 530-536.
- Tan, C. (2011). A multi-criteria interval-valued intuitionistic fuzzy group decision making with Choquet integral-based TOPSIS. *Expert Systems with Applications*, 38(4), 3023-3033.
- Topaloğlu, E. E. (2014). Finansal Krizlerin BIST Metal Eşya, Makina Endeksi'nde Faaliyet Gösteren Firmaların Finansal Performanslarına Etkisinin TOPSIS Yöntemi ile Ölçülmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(22), 286-305. <https://doi.org/10.11611/JMER230>.
- Turskis, Z. and Zavadskas, E. K. (2010). A New Fuzzy Additive Ratio Assessment Method (ARAS-F). Case Study: The Analysis of Fuzzy Multiple Criteria in Order to Select the Logistic Centers Location. *Transport*, 25(4), 423-432. <https://doi.org/10.3846/transport.2010.52>.
- Uzsilaityte, L., and Martinaitis, V. (2010). Search for optimal solution of public building renovation in terms of life cycle. *Journal of Environmental Engineering and Landscape Management*, 18(2), 102-110.
- Visalakshmi, S., Lakshmi, P., Shama, M. S. and Vijayakumar, K. (2015). An integrated fuzzy DEMATEL-TOPSIS approach for financial performance evaluation of GREENEX industries. *International Journal of Operational Research*, 23(3), 340-362.
- Wang, J. (2008). Applying FMCDM to evaluate financial performance of domestic airlines in Taiwan. *Expert Systems with Applications*, 34(3), 1837-1845. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2007.02.029>.
- Wang, Z. and Rangaiah, G. P. (2017). Application and analysis of methods for selecting an optimal solution from the Pareto-Optimal front obtained by multi-objective optimization. *Industrial & Engineering Chemistry Research*, 56, 560-574. <https://doi.org/10.1021/acs.iecr.6b03453>.
- Wu, M. C. and Chen, T. Y. (2011). The ELECTRE multicriteria analysis approach based on Atanassov's intuitionistic fuzzy sets. *Expert Systems with Applications*, 38(10), 12318-12327.
- Xie, J., Nozawa, W., Yagi, M., Fujii, H., and Managi, S. (2019). Do environmental, social, and governance activities improve corporate financial performance?. *Business Strategy and the Environment*, 28(2), 286-300.

- Yaakob, A. M., and Gegov, A. (2016). Interactive TOPSIS based group decision making methodology using Z-Numbers. *International Journal of Computational Intelligence Systems*, 9(2), 311–324. <https://doi.org/10.1080/18756891.2016.1150003>.
- Yalçın, N. and Ünlü, U. (2018). A multi-criteria performance analysis of Initial Public Offering (IPO) firms using CRITIC and VIKOR methods. *Technological and Economic development of Economy*, 24(2), 534-560.
- Yayar, R., and Baykara, H. V. (2012). An Implementation upon Efficiency and Productivity of Participation Banks with TOPSIS Method. *Business and Economics Research Journal*, 3(4), 21.
- Zaidan, B. B., Zaidan, A. A., Abdul Karim, H., and Ahmad, N. N. (2017). A new approach based on multi-dimensional evaluation and benchmarking for data hiding techniques. *International Journal of Information Technology & Decision Making*, 16, 1–42. <https://doi.org/10.1142/S0219622017500183>.
- Zamani, L., Beegam, R. and Borzoian, S. (2014). Portfolio selection using Data Envelopment Analysis (DEA): A case of select Indian investment companies. *International Journal of Current Research and Academic Review*, 2(4), 50-55.
- Zavadskas, E. K. and Turskis, Z. (2010). A New Additive Ratio Assessment (ARAS) Method In Multicriteria Decision-Making. *Technological and Economic Development of Economy*, 16(2), 159-172. <https://doi.org/10.3846/tede.2010.10>.
- Zavadskas, E. K., Turskis, Z. and Bagocius, V. (2015). Multi-criteria selection of a deep-water port in the Eastern Baltic Sea. *Applied Soft Computing*, 26, 180-192. <https://doi.org/10.1016/j.asoc.2014.09.019>.
- Zavadskas, E. K., Turskis, Z., and Vilutiene, T. (2010). Multiple criteria analysis of foundation instalment alternatives by applying Additive Ratio Assessment (ARAS) method. *Archives of Civil and Mechanical Engineering*, 10(3), 123-141. [https://doi.org/10.1016/S1644-9665\(12\)60141-1](https://doi.org/10.1016/S1644-9665(12)60141-1).
- Zavadskas, E. K., Vainiunas, P., Turskis, Z. and Tamosaitiene, J. (2012). Multiple Criteria Decision Support System for assessment of projects managers in construction. *International Journal of Information Technology & Decision Making*, 11(2), 501-520. <https://doi.org/10.1142/S0219622012400135>.
- Zhao, X., and Murrell, A. J. (2016). Revisiting the corporate social performance-financial performance link: A replication of Waddock and Graves. *Strategic Management Journal*, 37(11), 2378-2388.
- Zolfani, S. H., and Bahrami, M. (2014). Investment prioritizing in high tech industries based on SWARA-COPRAS approach. *Technological and Economic Development of Economy*, 20(3), 534–553.



Türkiye’de Kamu Harcamaları ile Vergi Gelirleri Arasındaki İlişki: Fourier Eşbütünleşme ve Nedensellik Analizi



The Relationship Between Public Expenditures and Tax Revenues in Turkey: Fourier Cointegration and Causality Analysis

Göksel KARAŞ*
Ersin Nail SAĞDIÇ**
Serhat GÖZEN***

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1223480>

Makale Bilgileri

Makale Türü:

Araştırma
Makalesi

Geliş Tarihi:

23.12.2022

Kabul Tarihi:

10.02.2023

© 2023 İKTİSAD
Tüm hakları
saklıdır.



Öz

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de 81 il düzeyinde vergi gelirleri ve kamu harcamaları arasındaki ilişkinin 2004-2020 dönemine ait veri seti kullanılarak araştırılmasıdır. Çalışmada iller düzeyinde vergi gelirleri ile kamu harcamalarının GSYH içindeki payları kullanılmıştır. Panel Fourier Eşbütünleşme analizine göre vergi gelirleri ile kamu harcamaları arasında her ne kadar bazı illerde eşbütünleşik bir ilişki tespit edilemedi de panel genelinde değişkenler arasında uzun dönem eşbütünleşik bir ilişki tespit edilmiştir. Panel Fourier Granger Nedensellik Testi sonuçlarına göre, panel genelinde Türkiye’de mali senkronizasyon hipotezinin geçerli olduğu sonucuna ulaşılmışken, iller düzeyinde 19 ilde vergi-harcama hipotezinin, 13 ilde harcama-vergi hipotezinin, 2 ilde mali senkronizasyon hipotezinin ve 47 ilde kurumsal farklılık hipotezinin geçerli olduğuna yönelik bulgulara ulaşılmıştır. İllerin çoğunda kurumsal ayrılık hipotezinin geçerli olması vergi gelirlerinin artırılıp kamu harcamalarının azaltılması sonucu bütçe açıklarının kapatılması amacına hizmet edebilecektir.

Anahtar Kelimeler: Vergi-harcama, harcama-vergi, mali senkronizasyon, kurumsal ayrılık.

Article Info

Paper Type:

Research Paper

Received:

23.12.2022

Accepted:

10.02.2023

© 2023 JEBUPOR
All rights
reserved.



Abstract

This study investigates the relationship between tax revenues and public expenditures at the level of 81 provinces in Turkey, using the data set for 2004-2020. The study used the shares of tax revenues and public expenditures in GDP at the provincial level. The results of the Panel Fourier Co-integration analysis, although a cointegrated relationship cannot be detected between tax revenues and public expenditures in some provinces, a long-term cointegrated relationship has been found between the variables throughout the panel. The Panel Fourier Granger Causality Test results conclude that Turkey's fiscal synchronisation hypothesis is valid in 19 provinces, the tax-spend hypothesis is valid in 13 provinces, the spend-tax hypothesis is valid in 2 provinces, and the institutional separation hypothesis is valid in 47 provinces. The validity of the institutional separation hypothesis in most provinces will serve the purpose of closing the budget deficits due to increasing tax revenues and reducing public expenditures.

Keywords: Tax-spend, spend-tax, fiscal synchronisation, institutional separation.

Atıf/ to Cite (APA): Karaş, G., Sağdıç, E.N. ve Gözen, S. (2023). Türkiye’de kamu harcamaları ile vergi gelirleri arasındaki ilişki: Fourier eşbütünleşme ve nedensellik analizi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(20), 294-311. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1223480>

* ORCID Sorumlu yazar, Dr. Öğr. Üyesi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, İİBF, Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü, goksel.karas@dpu.edu.tr

** ORCID Doç. Dr., Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, İİBF, Maliye Bölümü, ersinnailsagdic@dpu.edu.tr

*** ORCID Arş. Gör., Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, İİBF, Maliye Bölümü, serhat.gozen@dpu.edu.tr

Extended Abstract

Introduction and Research Questions & Purpose:

Public expenditures and revenues, which are the main components in ensuring budget balance, are used in most countries to provide economic growth, development, and stability. At the same time, it can negatively affect many macroeconomic variables. For this reason, the relationship between public expenditures and revenues has been discussed for a long time in the literature in terms of how they affect budget deficits and other macroeconomic variables. From this point of view, the relationship between public expenditures and revenues is put forward based on four approaches. These approaches are; the tax-expenditure hypothesis (Friedman (1978), Wagner (1977)), the expenditure-tax hypothesis (Peacock and Wiseman (1961), Barro (1979)), the fiscal synchronisation hypothesis (Musgrave (1966), Meltzer and Richard (1981)) and the institutional separation hypothesis (Baghestani and Mcnown (1994)).

Literature Review:

Many studies investigate the relationship between tax and expenditure when the relevant literature is examined. For example, from these studies, Anderson et al. (1986) found that the expenditure-tax hypothesis is valid in the USA, Hondroyiannis and Papapetrou (1996) in Greece, Mithani and Khoon (1999) in Malaysia, Hussain (2004) in Pakistan, Çavuşoğlu (2008) in Turkey, Saunoris and Payne (2010) in the UK, and Kamacı and Kurt (2021) in Turkey. Fasano and Wang (2002) in 6 Gulf cooperation members, Chen (2008) in Taiwan, Eita and Mbazima (2008) in Nabibya, Young (2009) in the USA, Dökmen (2012) in 34 OECD countries, Apergis et al. (2012) in Greece, and Yılcı, et al. (2020) in Turkey, explain the findings on the tax-spend hypothesis. Li (2001) in China, Al-Zeaud (2015) in Jordan, Aksu et al. (2017) in Turkey, Karas and Selen (2021) in 36 OECD countries, and Hussaini vd. (2021) in Nigeria is supported by the study's results that the fiscal synchronisation hypothesis is valid. Finally, Baghestani and Mcnown (1994) explain that the institutional separation hypothesis is valid in the USA and Akçağlayan and Kayıran (2010) in Turkey.

Methodology:

In the study, the relationship between tax revenues and public expenditures at the provincial level in Turkey is analysed with the help of panel data analysis from 2004-2020. The Fourier approach was applied in the study, firstly, the Panel Fourier LM unit root test developed by Nazlıoğlu and Karul (2007). It is the Panel Fourier Co-integration test developed by Olayeni et al. (2020). The test is enhanced by including Fourier functions that model both hard and gradual failures. Finally, the Panel Fourier Granger causality test developed by Enders and Jones (2016) was applied. The test adds Fourier functions to the Granger causality analysis developed by Granger (1969), and in this way, it can catch the structural changes in the series.

Conclusions:

The results of the Panel Fourier Co-integration analysis, although a cointegrated relationship cannot be detected between tax revenues and public expenditures in some provinces, a long-term cointegrated relationship has been found between the variables throughout the panel. The Panel Fourier Granger Causality Test results conclude that Türkiye's fiscal synchronisation hypothesis is valid. In contrast, the tax-spend hypothesis is valid in 19 provinces, the spend-tax hypothesis is valid in 13 provinces, the fiscal synchronisation hypothesis is valid in 2 provinces, and the institutional separation hypothesis is valid in 47 provinces. The validity of the institutional separation hypothesis in most provinces will serve the purpose of closing the budget deficits due to increasing tax revenues and reducing public expenditures.

1. Giriş

Günümüzde devletlerin tümü fiyat istikrarını ve tam istihdamı sağlamak, ekonomik büyüme ve kalkınmayı gerçekleştirmek, gelir dağılımında adaleti ve kaynak dağılımında etkinliği sağlamak gibi maliye politikası amaçlarına yönelik politikalar uygulamaktadır. Bu amaçlara ulaşılmasında ise kamu bütçesi, kamu gelirleri, kamu harcamaları ve kamu borçlanmasından yani maliye politikası araçlarından yararlanılmaktadır. Nitekim kamu harcamaları verimli ve etkin alanlarda kullanılarak, optimal vergileme sağlanarak, bütçe dengesi korunarak ve bilhassa yatırım dışı borçlanmadan kaçınılarak belirlenen amaçlara ulaşılabilir. Bu durumda iyi kurulan bir harcama ve gelir dengesiyle bütçe açıkları oluşmayacağı gibi verimsiz alanların finansmanına yönelik borçlanmaya da ihtiyaç duyulmayacaktır.

Bütçe denkleğinin sağlanmasında temel bileşenler olan kamu harcamaları ve kamu gelirleri hemen hemen çoğu ülkede maliye politikası amaçları başta olmak üzere birçok fonksiyonu yerine getirirken, aynı zamanda bazı makroekonomik göstergeler üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Bu nedenle literatürde kamu gelirleri ve kamu harcamaları arasındaki ilişki bütçe açıkları ve diğer makroekonomik değişkenlere nasıl etki ettiği bakımından uzun süredir tartışılmaktadır. Buradan yola çıkarak kamu harcamaları ve kamu gelirleri arasındaki ilişki dört yaklaşım temelinde ortaya konulmaktadır. Bu yaklaşımlar; vergi-harcama hipotezi, harcama-vergi hipotezi, mali senkronizasyon hipotezi ve kurumsal farklılık hipotezidir. Narayan ve Narayan (2006), hipotezler dikkate alındığında kamu harcamaları ve gelirleri arasındaki ilişkinin önemini üç maddeyle özetlemektedir. İlk olarak, eğer vergi-harcama hipotezi desteklenirse, kamu gelirlerini teşvik eden politikalar uygulanarak bütçe açıklarından kaçınılabılır. İkinci olarak, çift yönlü nedensellik geçerli değilse, devletin gelir kararlarının harcama kararlarından bağımsız olduğu anlamına gelmektedir. Bu durum yüksek bütçe açıklarına neden olabilir ve kamu harcamaları, kamu gelirlerinden daha hızlı artabilir. Son olarak, harcama-vergi hipotezi destekleniyorsa, kamu kesiminin önce harcama yaptığı ve bu harcamayı daha sonra vergileri artırarak ödediği anlamına gelmektedir. Bu da sonuç olarak gelecekte daha fazla vergi ödeme beklentisi oluşturacağından sermayenin çıkışını teşvik edecektir (Narayan ve Narayan, 2006: 285-286).

Çalışmada, Türkiye genelinde 81 il için vergi gelirleri ile kamu harcamaları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi ve bu bağlamda veri seti ve yöntemiyle literatüre önemli bir katkı sunulması amaçlanmaktadır. Çalışmanın kapsamı ve yöntemi göz önüne alındığında, yapılacak yeni çalışmalar için önemli bir referans noktası olabileceği düşünülmektedir. Çalışmanın teorik altyapı bölümünde kamu harcamaları ve kamu gelirleri ilişkisini açıklamaya yönelik yaklaşımlar kısaca açıklanmaktadır. Üçüncü bölüm de literatürde yer alan ampirik çalışmalara ve sonuçlarına yer verilmektedir. Dördüncü bölüm de veri seti ve uygulanan ekonometrik yöntem metodolojisinin açıklanmasıyla birlikte ampirik sonuçlar sunulmaktadır. Son olarak, sonuç bölümünde çalışma özelinde çıkarımlar ve ulaşılan sonuçlara değinilmektedir.

2. Teorik Altyapı

Kamu harcamaları ve gelirleri arasında tekdüze bir ilişkiden söz edilememektedir. Nitekim harcama ve gelir dengesi oluşabileceği gibi harcamaların gelirlerden büyük olması durumunda bütçe açık vereceğinden kamu gelirinin artırılması için vergi oranları artırılabilir. Gelirlerin harcamalardan büyük olması durumunda ise bütçe fazla vereceğinden vergi oranlarında indirim söz konusu olabilmektedir. Ancak kamu harcamaları ve vergilerin makroekonomik göstergeler üzerindeki etkileri ve kamu kesimi politikaları dikkate alındığında aralarındaki ilişkinin farklı yönler evrildiği görülmektedir. Bu bağlamda kamu harcamaları ve kamu gelirleri arasındaki ilişki vergi-harcama, harcama-vergi, mali senkronizasyon ve kurumsal farklılık hipotezleriyle açıklanmaktadır.

Vergi-harcama hipotezi: Vergilerden kamu harcamalarına doğru bir ilişkinin varlığını destekleyen vergi-harcama hipotezi hakkında iki temel görüş mevcuttur. Bunlardan ilki Friedman

(1978), ikincisi Buchanan ve Wagner (1977) tarafından ele alınmıştır. Friedman (1978), bütçe açığı dönemlerinde vergi sistemini genişletmenin veya güçlendirmenin daha yüksek düzeyde kamu harcamasını teşvik ettiğini açıklamaktadır (Friedman, 1978: 11). Friedman (1978), kamu kesimi tarafından vergilerin artırılması halinde, bütçe açıklarının kapatılmasında yararlanılabilecek kaynakların artacağını ve yalnızca kamu harcamalarının artmasıyla sonuçlanacağını ileri sürmüştür. Nitekim eğer gelirler harcamalar üzerinde olumlu bir etkiye sahipse, o zaman gelirlerdeki azalmalar da harcamaları azaltacaktır. Çünkü Friedman'a göre, vergi indirimi daha yüksek bütçe açıklarına yol açmakta, bu da devleti harcama düzeyini düşürmesi için etkilemektedir. Buchanan ve Wagner (1977) ise vergiler ve kamu harcamalarındaki ilişkinin yönünü Friedman (1978)'e benzer şekilde açıklamıştır. Buna göre, vergi gelirlerinin bileşiminin dolaylı veya dolaysız vergilerden oluşmasının ve vergi sistemlerinin bileşimlerinin kendi başına kamu harcamalarının miktarını artıracığı ifade edilmektedir (Buchanan ve Wagner, 1977: 134). Genel olarak, algılanan kamu hizmetlerinin maliyetinin, dolaylı vergilendirmede doğrudan vergilendirmeye nazaran daha düşük olacağı açıklanmaktadır (Buchanan ve Wagner, 1977: 134). Eğer vergi sistemi dolaylı vergi ağırlıklı ise, bu durum mali yanılısamaya neden olarak bireylerin kamusal mal ve hizmetlere talebi artacak ve kamu harcamaları artmış olacaktır. Vergi sisteminin dolaysız vergi ağırlıklı olması durumunda ise bireyler vergi yükünü üzerlerinde hissedecek ve dolayısıyla vergi nedeniyle harcanabilir geliri azalan bireylerin taleplerinde düşüş meydana gelecektir. Öte yandan, vergi indirimleri ise kamu programlarının algılanan maliyetini düşürdüğü ve böylece bu tür programlara yönelik daha fazla talebe ve daha fazla kamu harcamasına yol açtığı için sonuçta daha büyük açıklarla sonuçlanmaktadır (Tashevskaya, 2018: 469).

Harcama-vergi hipotezi: Kamu harcamaları ile gelirleri arasındaki ilişkiyi açıklayan ikinci yaklaşım, Peacock ve Wiseman (1961) tarafından ortaya atılan sıçrama tezine dayanan harcama-vergi hipotezidir. Sıçrama tezine göre, savaş gibi olağanüstü durumlarda kamusal mal ve hizmet talebi arttığı için kamu harcamaları miktarı artmaktadır. Bu durumda kabul edilebilir vergi miktarını artırmaktadır. Fakat bununla beraber artan vergi yükleri ve kamu harcamaları hiçbir zaman eski düzeyine dönmemektedir (Henrekson, 1993: 54). Çünkü normal dönemlerde insanların kabul etmeyeceği vergi yükü olağanüstü koşullarda itiraz edilmeyerek kabul edilmiş olmaktadır. Akabinde olağanüstü koşullar bertaraf edilse de yeni şartlara alışıldığından itiraz edilmemekte ve vergi yükü eski düzeyine inmemektedir. Böylece olağanüstü koşullarda artan kamu harcamalarını vergi gelirlerindeki artış izlemektedir. İkinci yaklaşım ile ilgili bir diğer argüman ise Barro (1979) tarafından ortaya atılmıştır. Buna göre, artan kamu harcamaları için kamu borçlanması yoluna gidilerek bireylerin gelecek dönemdeki vergi yükümlülüklerinin artacağı savunulmaktadır (Dökmen, 2012: 123). Dolayısıyla harcama-vergi hipotezine göre, öncelikle harcama seviyesi belirlenmekte ve ardından bu harcamayı karşılayacak vergi politikası ve gelir ayarlanmaktadır. Bu durum da harcama-vergi hipotezi altında, kamu harcamalarındaki azalma bütçe açıklarında azalmaya yol açmaktadır.

Mali senkronizasyon hipotezi: Bu iki yaklaşım dışında kamu harcamaları ve kamu gelirlerinin birbirlerini etkileyen iki değişken olduğu Musgrave (1966) ile Meltzer ve Richard (1981) tarafından öne sürülmüş olan yaklaşım mali senkronizasyon hipotezidir (fiscal synchronization). Mali senkronizasyon hipotezi, bir hükümetin, harcama programlarını finanse etmek için gereken kamu gelirleri ile birlikte, arzu edilen kamu harcamaları seviyesini eş zamanlı olarak seçtiğini ileri sürmektedir (Zapf ve Payne, 2009: 872). Böylece, gelir ve harcama kararları bu mali senkronizasyon hipotezi altında karşılıklı belirlenmektedir. Ampirik olarak, bu hipotez, eşzamanlı geri bildirim veya kamu gelirleri ile kamu harcamaları arasındaki çift yönlü nedensellik ile karakterize edilmektedir (Chang ve Chiang, 2009: 182).

Kurumsal farklılık hipotezi: Kamu harcamaları ve kamu gelirleri arasındaki ilişkiyi açıklayan diğer bir hipotez ise Baghestani ve Mcnown'un (1994) çalışmasına dayanan kurumsal farklılık hipotezidir (Institutional separation). Bu görüş kamu harcamaları ve vergi gelirlerine yönelik karar ve uygulamaların birbirini etkilemeksizin gerçekleştirildiği ve böylece aralarında herhangi bir nedensellik ilişkisi olmadığı belirtilmektedir (Çetintaş ve Baygonuşova, 2017: 4).

3. Literatür Taraması

Vergi geliri ve kamu harcamaları arasındaki ilişki önceki bölümde açıklandığı üzere teorik bakımdan dört şekilde açıklanmaktadır. Bunlardan birincisi vergi-harcama hipotezi (kamu gelirlerinden kamu harcamalarına tek yönlü nedensellik olması), ikincisi harcama-gelir hipotezi (kamu harcamalarından kamu gelirlerine tek yönlü nedensellik olması), üçüncüsü mali senkronizasyon hipotezi (vergi geliri ve kamu harcamasının karşılıklı olarak aynı yönde etkilenmesi) ve son olarak dördüncüsü kurumsal farklılık hipotezidir (harcama ve vergi geliri arasında herhangi bir ilişkinin olmaması). Literatürdeki çalışmalarda elde edilen sonuçlar bu hipotezler çerçevesinde gruplara ayrılarak Tablo 1’de çalışmanın yöntemi, ülkesi ve incelenen dönemlerine yer verilmektedir.

Tablo 1. Literatür Taraması

Yazar(lar)	Model /Dönem	Ülke
Harcama-Vergi Hipotezinin Geçerli Olduğu Çalışmalar		
Anderson vd. (1986)	Granger Nedensellik / 1946-1986	ABD
Furstenberg vd. (1986)	Vektör Otoregresyon Modeli (VAR) / 1954-1982	ABD
Hondroyannis ve Papapetrou (1996)	Granger Nedensellik / 1957-1993	Yunanistan
Akçoraoğlu (1999)	Granger Nedensellik / 1955-1995	Türkiye
Mithani ve Khoon (1999)	Hata Düzeltme Modeli (ECM)/1970:1-1994:4	Malezya
Hussain (2004)	Granger Nedensellik / 1973-2003	Pakistan
Çavuşoğlu (2008)	Vektör Otoregresyon Modeli (VAR) /1987:1-2003:4	Türkiye
Wahid (2008)	Granger Nedensellik / 1975-2003	Türkiye
Zapf ve Payne (2009)	Simetrik Hata Düzeltme Modeli (ECM) / 1959-2005	ABD
Saunoris ve Payne (2010)	Momentum Eşik Değerli Otoregresif Model (MTAR) /1955-2009	İngiltere
Yamak ve Abdioğlu (2012)	Granger Nedensellik / 1995-2003	Türkiye
Kaya ve Şen (2013)	Granger Nedensellik / 1975-2011	Türkiye
Akbulut ve Yereli (2016)	Granger Nedensellik / 2006:1-2015:4	Türkiye
Kamacı ve Kurt (2021)	Vektör Hata Düzeltme Modeline (VECM) dayalı Nedensellik ve Dinamik En Küçük Kareler (DOLS) tahmincisi / 2006:1-2020:1	Türkiye
Vergi-Harcama Hipotezinin Geçerli Olduğu Çalışmalar		
Manage ve Marlow (1986)	Granger Nedensellik /1929-1982	ABD
Ahiakpor ve Amirkhalkhali (1989)	Granger Nedensellik / 1926-1985	Kanada
Park (1998)	Granger Nedensellik / 1964-1992	Kore
Fasano ve Wang (2002)	Hata Düzeltme Modeline Dayalı (ECM) Granger Nedensellik / 1975-2000	6 Körfez İşbirliği Ülkesi
Günaydın (2004)	Toda-Yamamoto Nedensellik / 1987:1-2003:3	Türkiye
Chen (2008)	Granger Nedensellik / 1955-2005	Tayvan
Eita ve Mbazima (2008)	Granger Nedensellik / 1977-2007	Namibya
Young (2009)	Eşik Otoregresif Model (TAR) ve Granger Nedensellik / 1959:3-2007:4	ABD
Dökmen (2012)	Holtz-Eakin Nedensellik /1994-2007	34 OECD ülkesi
Apergis vd. (2012)	Eşik Otoregresif Model (TAR) ve Momentum Eşik Değerli Otoregresif Model (MTAR) //1957-2009	Yunanistan
Kanca (2018)	Granger Nedensellik / 1980-2015	Türkiye mahalli idareler düzeyinde
Yılcı vd. (2020)	Frekans Alanında Nedensellik / /2006:1-2019:11	Türkiye

Tablo 1 (Devamı). Literatür Taraması

Mali Senkronizasyon Hipotezinin Geçerli Olduğu Ülkeler		
Ram (1988)	Granger Nedensellik / 1929-1983	ABD
Miller ve Russek (1990)	Hata Düzeltme Modeli (ECM)/ 1946-1986 ve 1946:1-1987:2	ABD (federal-eyalet ve yerel düzeyde)
Katrakilidis (1997)	Hata Düzeltme Vektör Otoregresyon Modeli (ECVAR) / 1974-1991	Yunanistan
Li (2001)	Granger Nedensellik / 1950-1997	Çin
Al-Oudair (2005)	Granger Nedensellik / 1964-2001	Suudi Arabistan
Chang ve Chiang (2009)	Granger Nedensellik / 1992-2006	15 OECD ülkesi
Akar (2014)	Simetrik Vektör Hata Düzeltme Modeli / 1950-2012	Türkiye
Al-Zeaud (2015)	Granger Nedensellik ve Vektör Hata Düzeltme Modeli (VECM) /1990-2011	Ürdün
Karaş ve Selen (2021)	Emirmahmutoglu-Köse Panel Nedensellik / 1995-2018	36 OECD ülkesi
Hussaini vd. (2021)	Granger Nedensellik / 1981-2020	Nijerya
Aksu vd. (2017)	Toda-Yamamoto Nedensellik / 2006:1-2016:1	Türkiye
Kurumsal Farklılık Hipotezinin Geçerli Olduğu Çalışmalar		
Baghestani ve McNown (1994)	Eşbütünleşme ve Hata Düzeltme Modeli (ECM)/ 1951:1 – 1989:4	ABD
Ewing vd. (2006)	Hata Düzeltme Modeli (ECM)/ /1958:1-2003:2	ABD
Akçağlayan ve Kayıran (2010)	Eşbütünleşme ve Nedensellik / 1987:1-2005:4	Türkiye
Birden Fazla Hipotezin Geçerli Olduğuna Yönelik Çalışmalar		
Yazar(lar)	Model /Ülke/Dönem	Geçerli Hipotez
Owoye (1995)	Hata düzeltme modeline (ECM) dayalı Granger Nedensellik / G7 Ülkeleri/ 1961-1990	ABD, İngiltere, Almanya, Kanada, Fransa'da mali senkronizasyon hipotezi Japonya ve İtalya'da Vergi-harcama hipotezi
Payne (1998)	Hata Düzeltme Modeline (ECM) dayalı Granger Nedensellik /48 ABD Eyaleti /1942-1992	24 eyalette vergi-harcama hipotezinin 8 eyalette harcama-vergi hipotezi 11 eyalette mali senkronizasyon hipotezi
Kollias ve Makrydakıs (2000)	Granger Nedensellik / Yunanistan, İspanya, İrlanda ve Portekiz	Yunanistan ve İrlanda'da mali senkronizasyon İspanya'da vergi-harcama hipotezi Portekiz'de kurumsal farklılık hipotezi
Narayan ve Narayan (2006)	Toda-Yamamoto Nedensellik / 12 Gelişmekte olan ülke	Mauritius, El Salvador, Şili ve Venezuela için vergi-harcama hipotezini Haiti için harcama-vergi hipotezi Peru, Güney Afrika, Guatemala, Uruguay ve Ekvador için kurumsal farklılık hipotezi
Kollias ve Paleologou (2006)	Vektör Hata Düzeltme Modeline (VECM) dayalı Nedensellik	Danimarka, Yunanistan, İrlanda, Hollanda, Portekiz ve İsveç için mali senkronizasyon hipotezi, Avusturya, Belçika ve Almanya için sonuçlar kurumsal farklılık hipotezi, İtalya, İspanya, Finlandiya, Fransa ve Birleşik Krallık için vergi-harcama hipotezi ve Lüksemburg için harcama-gelir hipotezi
Gounder vd. (2007)	Granger Nedensellik / Fiji / 1968-2003	Kısa dönemde harcama-vergi hipotezi Uzun dönemde mali senkronizasyon hipotezi
Afonso ve Rault (2009)	Bootstrap Panel Nedensellik / 25 AB Üyesi Ülke /1960-2006	İtalya, Fransa, İspanya, Yunanistan ve Portekiz'de harcama-vergi hipotezi Almanya, Belçika, Avusturya Finlandiya ve İngiltere'de vergi harcama hipotezi

Tablo 1 (Devamı). Literatür Taraması

Owoye ve Onafowora (2011)	Gecikmesi Otoregresif Sınır Testi (ARDL) ve Toda-Yamamoto Nedensellik / AB ve AB dışı 22 OECD Ülkesi/ 1970- 2008	Dağıtılmış	4'ü AB ülkesi olmak üzere 9 ülkede Vergi- harcama hipotezi 1'i AB ülkesi olmak üzere 4 ülkede mali senkronizasyon hipotezi 2'si AB ülkesi olmak üzere 6 ülkede Harcama- vergi hipotezi 2'si AB olmak üzere 3 ülkede kurumsal farklılık hipotezi
Dalena ve Magazzino (2012)	Granger Nedensellik ve Vektör Hata Düzeltilme Modeli (VECM) /İtalya/ 1962-1993		1862-1913 dönemi için vergi-harcama hipotezi 1914-1946 dönemi için harcama-vergi hipotezi 1947-1993 dönemi için mali senkronizasyon hipotezi
Aminu ve Raifu (2018)	Granger ve Toda-Yamamoto'nun Doğrusal nedensellik ve Diks ve Panchenko'nun Doğrusal Olmayan Nedensellik / Nijerya / 1970-2011		Granger ve Toda-Yamamoto test sonuçlarına göre mali senkronizasyon hipotezi Diks ve Panchenko test sonuçlarına göre ise gelir-harcama hipotezi
Tashevskva vd. (2020)	Panel Bootstrap Granger Nedensellik / Arnavutluk, Bulgaristan, Hırvatistan, Sırbistan, Slovenya ve Makedonya /1999- 2015		Arnavutluk, Bulgaristan, Hırvatistan, Sırbistan, Slovenya'da vergi-harcama hipotezi Makedonya'da mali senkronizasyon hipotezi
Jiranyakul (2022)	Hata Düzeltme Modeline (ECM) dayalı Nedensellik/ Tayland/ 1991- 2019		Kısa dönemde kurumsal farklılık hipotezi Uzun dönemde Harcama-vergi hipotezi

Tablo 1 incelendiğinde, kamu harcamaları ve vergi gelirleri arasında çoğunlukla tek yönlü bir ilişki bulunduğu görülürken, az sayıdaki çalışmada değişkenler arasında herhangi bir ilişki bulunmadığı görülmektedir. Çalışmalarda incelenen ülke, dönem ve yöntemlere göre vergi gelirleri ve kamu harcamaları arasındaki ilişki de farklılık göstermektedir. Bu durum, aynı ülkenin farklı dönemlerini kapsayan çalışmalarda da görülmektedir. Bunun öncelikli nedeni ise benzer maliye politikası amaçları olsa bile farklı ekonomik yapıya sahip olan ülkelerde uygulanan vergi ve harcama politikalarının ekonomik etkisinin farklılık göstermesi olabilir. Çünkü gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler incelendiğinde, bir ülkenin gelişmişlik düzeyinin vergi sistemi ve kamu harcamalarını belirleyici nitelikte olduğu görülmektedir.

4. Veri Seti ve Yöntem

Bu bölümde çalışmada kullanılan veri seti ve yöntemler hakkında bilgi verilmektedir.

4.1. Veri Seti

Çalışmada, Türkiye'de iller düzeyinde vergi gelirleri ve kamu harcamaları arasındaki ilişki 2004-2020 döneminde panel veri analizi yardımıyla analiz edilmektedir. Türkiye'de iller itibarıyla vergi gelirleri ve kamu harcamalarına ilişkin istatistik verilerin 2004 yılından itibaren yayınlanması, çalışmanın zaman kısıtını oluşturmaktadır. Çalışmada kullanılan veriler T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı Muhasebat Genel Müdürlüğü ve Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'ten elde edilmiştir. Verilere ait bilgiler Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Verilere Ait Bilgiler

Değişken	Kullanım Şekli	Kaynak
Vergi Gelirleri	Ln(Vergi Gelirleri/GSYH)	GSYH: TÜİK Vergi geliri: Muhasebat genel müdürlüğü
Kamu Harcamaları	Ln(Kamu Harcamaları/GSYH)	GSYH: TÜİK Kamu harcaması: Muhasebat genel müdürlüğü

Çalışmada hem iller düzeyinde vergi gelirleri hem de kamu harcamalarının GSYH içindeki paylarının logaritmik değerleri kullanılmıştır. Çalışmanın amacına uygun olarak oluşturulan model aşağıda yer almaktadır.

$$\lnverg_{it} = \beta_0 + \beta_1 \lnharcama_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

Modelde yer alan \lnverg_{it} ; vergi gelirlerinin GSYH içindeki payının logaritmik değerini, \lnharcama_{it} ; kamu harcamalarının GSYH içindeki payının logaritmik değerini, ε_{it} hata terimini, β_0 ilgili terimlerin katsayılarını, i ; yatay kesit birimlerini ve t ; zaman aralığını ifade etmektedir.

4.2. Yöntem

Bu bölümde çalışmada kullanılan yöntem hakkında detaylı bilgi verilerek, kullanılan analizler sonucu elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

4.2.1. Panel Fourier LM Birim Kök Testi

Panel veri modellerinde serilerin birim kök içermesi, serilerin durağan olmadığı anlamına gelmektedir. Bu nedenle birim kök içeren serilerle yapılacak tahminlerin sahte regresyon sorununa yol açabileceği ifade edilebilir (Gujarati ve Porter, 2014: 747). Bu nedenle panel veri modellerinde serilerin durağan olup olmamaları ve durağanlık dereceleri önem arz etmektedir. Literatürde serilerin durağanlıklarının sınanabilmesi için çeşitli testler geliştirilmiştir. Bu testler birim kök testi olarak ifade edilmektedir. Birim kök testlerinden güncel olarak geliştirilen ve serideki hem sert hem de yavaş değişimlerin yakalanmasına imkan tanıyan testler bulunmaktadır. Bu testlerden birisi Nazlıoğlu ve Karul (2007) tarafından geliştirilen Panel Fourier LM birim kök testidir. Panel Fourier LM birim kök testi, kademeli yapısal değişimlerle birlikte yatay kesit bağımlılığı ve heterojeniteyi de dikkate almaktadır (Nazlıoğlu ve Karul, 2017: 182). Testte veri yaratma süreci aşağıdaki şekildedir.

$$y_{it} = \alpha_i(t) + r_{it} + \lambda_i F_t + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

$$r_{it} = r_{it-1} + u_{it} \quad (3)$$

Denklemlerde yer alan $i=1, \dots, N$ yatay kesit boyutunu, $t=1, \dots, T$ zaman boyutunu, r_{it} , tüm i için başlangıç değerleri $r_{i0} = 0$ olan rassal yürüyüş sürecini, F_t ; gözlemlenemeyen ortak faktörü ifade etmektedir. Denklem 2, $\alpha_i(t)$ deterministik terimini zaman bağlı bir fonksiyon olarak tanımlar. Deterministik terimdeki herhangi bir yapısal kırılma veya doğrusal olmama, tarih, sayı ve kırılma biçiminden bağımsız olarak çeşitli kaymaları taklit eden bir Fourier yaklaşım ile yakalanabilmektedir. Fourier yaklaşımın genel biçimi denklem 4'te yer aldığı şekilde tanımlanır (Nazlıoğlu ve Karul, 2017: 182).

$$\alpha_{it} = \alpha_i + b_{it} + \gamma_{1t} \sin\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + \gamma_{2i} \cos\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) \quad (4)$$

Testte sıfır hipotezi birim kök vardır şeklinde kurulurken, alternatif hipotez serinin durağan olduğu şeklindedir (Nazlıoğlu ve Karul, 2017: 183). Yatay kesitler arasında bağımlılığın bulunması durumunda denklem 4 aşağıdaki forma dönüşmektedir (Nazlıoğlu ve Karul, 2017: 189-190).

$$y_{it} = \alpha_r(t) + \lambda_r \bar{y}_t + \varepsilon_{it} \quad (5)$$

Enders ve Lee (2012) tarafından önerilen LM istatistiği,

$$\tilde{\tau}_i(k) = \hat{\vartheta}_i / se(\hat{\vartheta}_i) \quad (6)$$

bireysel istatistiklerin ortalamasından elde edilen $P_{LM}(k)$ panel istatistiği aşağıdaki gibidir.

$$P_{LM}(k) = N^{-1} \sum_{i=1}^N \tilde{\tau}_i(k) \quad (7)$$

Enders ve Lee (2012), $\tilde{\tau}_i(k)$ asimptotik dağılımının $T \rightarrow \infty$ olarak yalnızca k 'ya bağlı olduğunu göstermiştir. $T \rightarrow \infty$ ve $N \rightarrow \infty$ olduğu durumda Lindberg-Levy merkezi limit teoremi ile $P_{LM}(k)$, ortalama $\xi(k)$ ve varyans $\zeta^2(k)$ ile standart normal dağılıma yakınsar. Sonuç olarak,

$$Z_{LM}(k) = \frac{\sqrt{N}(P_{\tau}(k) - \xi(k))}{\zeta(k)} \sim N(0,1) \quad (8)$$

denklemleri elde edilmektedir. Nazlıoğlu ve Karul (2017) tarafından geliştirilen Fourier LM birim kök testi sonuçlarına Tablo 3'te yer verilmektedir.

Tablo 3. Panel Fourier LM Birim Kök Testi Sonuçları

Türkiye	Düzye Değerleri						Fark Değerleri					
	Fourier tau LM1		Fourier tau LM2		Fourier tau LM3		Fourier tau LM1		Fourier tau LM2		Fourier tau LM3	
	k=1	k=2	k=2	k=3	k=1	k=2	k=2	k=3	k=1	k=2	k=3	
	Vergi	Harcama	Vergi	Harcama	Vergi	Harcama	Vergi	Harcama	Vergi	Harcama	Vergi	Harcama
Adana	-2.676	-1.038	-2.035	-0.033	-2.723	-0.022	-3.316	-1.792	-2.469	-1.316	-2.884	-1.994
Adıyaman	-1.146	-1.563	-1.983	-2.487	-2.511	-2.630	-3.641	-2.238	-4.268	-2.369	-4.684	-2.292
Afyon	-0.675	0.342	0.379	0.437	0.211	0.488	-0.878	0.846	-0.964	0.590	-1.448	0.940
Ağrı	-2.682	-0.883	-2.495	-2.294	-2.049	-1.644	-2.992	-0.693	-2.811	-0.800	-4.683	-0.715
Amasya	-2.771	-3.064	-1.817	-2.278	-1.885	-2.442	-3.279	-5.189	-2.838	-4.044	-4.094	-3.739
Ankara	-0.809	-3.426	-0.535	-2.120	-1.065	-1.472	-1.287	-2.320	-1.278	-2.104	-2.382	-1.879
Antalya	-2.459	-2.983	-0.900	-0.725	-1.298	-2.516	-3.193	-3.629	-2.849	-3.642	-3.698	-4.221
Artvin	-1.279	-1.648	-1.112	-1.542	-1.684	-1.043	-4.521	-1.927	-4.597	-1.722	-1.180	-1.677
Aydın	-2.065	-2.593	-1.449	-1.541	-1.222	-1.347	-2.937	-2.082	-3.281	-1.862	-2.854	-1.756
Balıkesir	-1.836	-0.316	-1.979	-0.729	-1.586	-0.529	-2.429	-1.142	-2.623	-1.146	-2.051	-0.929
Bilecik	-2.210	-0.015	-1.183	-0.210	-0.034	-0.710	-3.162	-1.984	-3.848	-2.932	-4.017	-0.806
Bingöl	-0.651	-1.117	-0.657	-3.284	-0.555	-2.407	-1.257	-1.676	-1.353	-2.205	-2.022	-1.834
Bitlis	-1.945	-2.613	-1.137	0.354	-1.512	-0.805	-3.050	-3.647	-3.476	-3.482	-2.834	-4.220
Bolu	-1.324	-0.376	-0.950	-1.713	-0.021	-0.966	-4.463	-2.874	-5.750	-3.558	-2.142	-2.654
Burdur	-1.688	-1.268	-0.594	-1.452	-0.437	-1.998	-1.958	-2.281	-0.871	-2.322	-2.736	-2.183
Bursa	-2.547	1.334	-1.661	-2.203	-2.627	-1.205	-3.073	-1.200	-2.634	-2.904	-3.794	-1.416
Çanakkale	-4.880	-0.738	-1.371	0.132	-1.262	0.092	-4.565	-1.404	-3.470	-1.292	-3.620	-1.188
Çankırı	-1.522	-1.572	-1.957	-1.118	-1.931	-1.872	-3.586	-2.081	-3.769	-1.720	-4.649	-1.668
Corum	-1.647	-2.197	-0.750	-0.913	-1.244	-0.488	-1.919	-3.835	-2.323	-3.273	-2.493	-2.649
Denizli	-0.987	-1.121	-1.116	-2.429	-1.331	-1.358	-1.849	-2.539	-1.677	-3.984	-2.335	-2.585
Diyarbakır	-1.607	-1.819	-2.446	-1.568	-2.665	-2.344	-2.881	-0.823	-2.860	-0.660	-3.758	-0.393
Edirne	-2.296	-2.213	-2.063	-0.254	-2.410	-0.460	-2.586	-2.023	-2.900	-1.794	-3.128	-1.540
Elâzığ	-4.354	-1.531	-2.368	-0.765	-2.215	-0.179	-4.912	-0.826	-4.757	-0.853	-3.765	0.588
Erzincan	-1.526	-1.359	-0.412	-1.582	-0.533	-1.167	-1.792	-1.562	-1.359	-1.392	-1.719	-1.241
Erzurum	-4.090	-1.380	-3.134	-0.340	-4.008	-0.105	-5.209	-1.967	-3.615	-1.652	-4.406	-2.093
Eskişehir	-3.638	-0.834	-2.066	0.071	-2.417	-0.018	-3.208	-2.966	-2.976	-2.454	-3.345	-2.220
Gaziantep	-0.944	-1.553	-0.685	-1.388	0.026	-2.153	-3.953	-1.059	-2.645	-1.197	-0.607	-1.203
Giresun	-0.668	-0.956	-0.801	-0.753	-0.679	-0.546	-1.585	-2.754	-1.503	-2.519	-2.082	-2.445
Gümüşhane	-3.102	-3.123	-1.322	-1.669	-1.611	-1.711	-3.210	-3.386	-4.313	-4.011	-2.983	-5.446
Hakkari	-2.514	-5.819	-2.700	-2.587	-2.558	-1.219	-4.294	-5.630	-2.321	-5.714	-3.594	-6.008
Hatay	-0.113	0.274	-0.157	-1.152	-0.588	0.110	-0.803	-1.265	-1.225	-2.801	-1.652	-1.193
İsparta	-2.708	-1.427	-0.695	-1.203	-2.205	-0.989	-3.293	-1.396	-3.299	-1.539	-3.336	-1.403
İçel	-0.202	-2.826	-2.097	-3.290	-1.672	-3.117	-0.708	-4.159	-1.337	-4.032	-2.430	-4.348
İstanbul	-5.841	-1.097	-1.858	-1.436	-1.806	-1.113	-4.448	-2.150	-3.798	-2.567	-4.426	-2.391
İzmir	-2.121	-0.410	-2.419	-0.866	-2.454	-0.336	-6.212	-1.506	-4.057	-2.490	-6.901	-1.391
Kars	-2.127	-2.284	-1.405	-0.099	-1.585	-0.212	-2.441	-1.341	-2.282	-1.607	-3.350	-1.428
Kastamonu	-1.257	-4.063	-0.745	-1.994	-0.975	-1.947	-2.223	-5.481	-1.788	-4.657	-2.817	-4.047
Kayseri	-0.607	0.121	-0.677	-0.437	-0.854	-0.072	-1.864	0.301	-1.666	-0.554	-0.633	-0.278
Kırklareli	-2.332	0.825	1.043	-2.799	-0.398	-1.158	-3.575	-0.911	-0.852	-3.443	-1.896	-1.069
Kırşehir	-1.627	-0.323	-1.851	-0.274	-1.523	-0.951	-3.944	-0.676	-4.364	-0.212	-3.867	-0.426
Kocaeli	-0.693	-1.889	-0.783	-1.952	-2.324	-2.560	-1.134	-4.563	-1.287	-5.941	-3.084	-5.380
Konya	-0.729	-1.008	-0.888	-2.183	-1.144	-1.270	-2.496	-1.262	-2.406	-1.227	-1.674	-1.206
Kütahya	-2.708	-0.362	-1.554	-0.342	-1.511	0.230	-3.379	-0.941	-4.306	-1.333	-2.302	-0.631
Malatya	-1.360	-2.029	-0.468	-0.610	-0.440	-0.900	-2.801	-3.504	-2.574	-2.990	-1.736	-3.461
Manisa	-3.031	-0.550	-1.538	-0.355	-1.446	-0.287	-3.721	-2.282	-3.258	-3.014	-3.458	-2.149
K.Maraş	-3.284	-0.994	-0.261	-0.860	-0.309	-0.283	-3.290	-1.271	-3.175	-1.069	-1.312	-0.761
Mardin	-3.120	-0.726	-0.379	-0.481	-0.686	-0.736	-3.550	-1.158	-1.207	-1.488	-1.809	-1.196

Tablo 3 (Devamı). Panel Fourier LM Birim Kök Testi Sonuçları

Muğla	-2.036	-0.422	-0.201	-0.082	-0.079	0.060	-1.799	-2.641	-0.712	-2.630	-0.954	-2.506
Muş	-2.440	-1.247	-1.118	-0.303	-1.305	-1.084	-2.379	-2.556	-1.807	-2.889	-2.840	-2.690
Nevşehir	-1.803	-2.416	-1.153	-0.916	-1.189	-0.252	-3.194	-2.964	-2.349	-2.910	-2.808	-4.021
Niğde	-1.500	-1.427	-0.084	-0.718	-2.911	-1.075	-2.093	-1.221	-1.658	-1.183	-3.401	-1.016
Ordu	-0.512	-1.091	-1.788	-0.772	-1.587	-0.457	-1.565	-2.413	-1.715	-2.602	-2.802	-2.498
Rize	-1.630	-1.141	-2.696	-2.167	-1.250	-1.915	-1.487	-3.660	-3.123	-4.259	-1.911	-3.368
Sakarya	-1.687	0.158	-0.383	-2.119	-0.776	-1.636	-1.550	-1.638	-2.013	-3.478	-2.644	-1.882
Samsun	-0.475	-0.206	-0.578	-0.074	-0.512	0.421	-0.597	-1.558	-0.846	-1.526	-1.351	-1.602
Siirt	-3.602	0.915	-1.784	0.754	-1.984	-0.232	-4.112	0.455	-3.244	0.242	-4.189	0.330
Sinop	-1.447	-1.007	-1.434	-0.206	-1.731	-0.225	-4.104	-1.335	-4.086	-1.667	-3.536	-1.051
Sivas	-1.222	-1.654	-0.676	-1.033	-1.440	-0.561	-1.416	-2.247	-2.231	-2.124	-2.063	-2.272
Tekirdağ	-1.211	-0.530	-0.878	-2.299	-0.709	-1.467	-1.458	-2.111	-1.191	-4.417	-1.878	-2.374
Tokat	-2.584	-1.256	-2.341	-0.628	-2.344	-1.063	-3.236	-1.521	-2.814	-1.052	-4.168	-1.363
Trabzon	0.274	-1.345	1.062	-1.131	1.194	-1.092	-0.712	-1.838	-0.766	-1.691	-1.346	-1.543
Tunceli	-2.014	-2.597	-2.739	-4.406	-1.593	-3.827	-2.584	-5.060	-3.269	-5.481	-3.699	-5.478
Şanlıurfa	-0.915	-0.540	-1.244	-0.166	-1.280	-0.216	-2.639	-1.046	-2.307	-1.199	-2.878	-1.070
Uşak	-1.839	-0.958	-2.324	-1.235	-2.088	-0.559	-4.186	-0.888	-3.353	-1.160	-3.527	-0.831
Van	-0.477	-2.605	-1.897	-0.584	-1.674	-1.415	-1.088	-4.838	-1.831	-4.022	-2.544	-4.324
Yozgat	-1.611	-1.993	-0.793	-2.404	-0.574	-3.049	-1.346	-3.415	-1.307	-3.792	-1.384	-3.734
Zonguldak	-2.981	-3.231	-2.456	-4.063	-1.758	-4.896	-2.906	-7.032	-2.715	-9.363	-4.883	-7.423
Aksaray	-2.987	-1.904	-0.626	-1.223	-1.719	-2.255	-1.691	-2.622	-1.204	-2.153	-2.375	-2.325
Bayburt	-0.361	-1.584	-1.899	-0.864	-1.510	-2.366	-1.401	-1.966	-1.895	-2.044	-2.095	-1.822
Karaman	-1.906	-2.229	-1.561	-0.902	-2.181	-1.315	-2.473	-3.746	-1.942	-3.960	-3.428	-4.010
Kırıkkale	-2.357	0.422	-2.710	-1.412	-0.651	-0.538	-1.986	-2.231	-1.426	-4.895	-5.715	-2.798
Batman	-1.690	-0.940	-0.954	-1.591	-0.877	-1.144	-4.241	-1.035	-4.756	-1.413	-2.757	-1.277
Şırnak	-1.361	-2.377	-1.135	-3.054	-1.239	-2.578	-1.650	-3.295	-1.529	-3.907	-2.897	-3.910
Bartın	-1.726	0.352	-1.133	0.390	-0.967	0.566	-1.344	-1.109	-1.614	-2.057	-1.977	-0.987
Ardahan	-1.800	-1.333	-0.159	-0.155	-0.131	-0.638	-1.645	-0.747	-1.092	-0.756	-1.905	-0.307
Iğdır	-1.890	-1.391	-1.024	-0.491	-1.106	-1.578	-1.869	-2.519	-2.339	-2.747	-2.337	-2.474
Yalova	-3.001	-0.984	-1.903	-1.859	-1.840	-1.149	-3.051	-1.738	-3.017	-3.677	-3.294	-1.901
Karabük	-1.387	-2.050	-0.284	-0.868	-0.425	-0.626	-1.093	-4.192	-1.237	-5.544	-1.948	-4.241
Kilis	-0.909	-1.914	-0.452	-3.078	-0.266	-1.572	-1.025	-3.356	-0.992	-3.514	-1.429	-3.643
Osmaniye	-1.845	-1.240	-0.886	0.654	-0.790	0.120	-2.743	-2.589	-2.038	-2.570	-1.857	-2.233
Düzce	-1.947	-1.876	-0.928	-2.233	-0.944	-2.613	-1.863	-3.044	-2.185	-3.469	-4.256	-3.302
Panel Sonuçları												
PLM	-1.892	-1.356	-1.249	-1.217	-1.333	-1.143	-2.634	-2.271	-2.468	-2.583	-2.836	-2.224
ZLM	15.514	23.360	11.997	12.401	10.140	12.749	4.649	9.967	-3.122	-4.552	-10.49	-2.090
Olasılık	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.001*	0.000*	0.000*	0.018*

Not: * %1 düzeyde istatistiksel anlamlılığı ifade etmektedir. Gecikme uzunluğu (k) 3 olarak alınmıştır.

Tablo 3'te yer alan sonuçlara göre, vergi gelirleri ve kamu harcamaları düzey değerlerinde sıfır hipotezi reddedilemediğinden birim kök içermektedir. Yani durağan değildir. Serilerin durağanlaştırılabilmesi amacıyla birinci dereceden farkları alınarak yeniden birim kök testi uygulanmış ve serilerin birinci dereceden farkları %1 anlamlılık düzeyinde 2 ve 3 gecikmeler için durağan olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.2.2. Panel Fourier Eşbütünlüşme Testi

Panel veri analizlerinde seriler arasında uzun dönemli ilişkinin tespit edilebilmesi amacıyla eşbütünlüşme testleri geliştirilmektedir. Bu testlerden birisi Olayeni vd. (2020) tarafından geliştirilen Panel Fourier Eşbütünlüşme testidir. Test hem sert hem de kademeli kırılmaları modelleyen fourier fonksiyonlar dahil edilerek geliştirilmiştir. Buna göre test, modelde yapısal kırılmaların sayısının ve biçimin bilinmemesi, doğrusal olmama sorunu ve yatay kesit bağımlılığı gibi sorunlara karşı dirençli bir tahmin sunmaktadır (Olayeni vd., 2020: 1). Testin geliştirilme aşamasında öncelikle aşağıdaki denklem 9 en küçük kareler yöntemi ile tahmin edilmekte ve sonuçta kalıntılar elde edilmektedir (Olayeni vd., 2020: 2).

$$X_{i,t} = \beta_{0,i} + \beta_{1,i}Z_{i,t} + v_{i,t} \quad (9)$$

Denklem 9'un tahmin edilmesi sonucu elde edilen kalıntılar kullanılarak denklem 10 en küçük kareler yöntemiyle tahmin edilmektedir.

$$v_{i,t} = \rho_i v_{i,t-1} + \varepsilon_{i,t} \quad (10)$$

Yapılan tahmin sonucunda $\hat{\rho}_i$ ve kalıntılar elde edilir. Sonrasında eşbütünleşmenin olmadığı şeklinde kurulan sıfır hipotezi altında kalıntı tabanlı durağanlık bootstrap değerleri kullanılarak hesaplanan pseudo kalıntıları ($\{\hat{\varepsilon}_{i,t}\}$) toplanarak pseudo kalıntısı ($\{\hat{v}_{i,t}\}$) elde edilmektedir. Ardından denklem 11 tahmin edilmektedir.

$$\hat{v}_{i,t} = \hat{v}_{i,y} - \hat{\alpha}_i - \hat{\lambda}_i \sin\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) - \hat{\rho}_i \cos\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) \quad (11)$$

Sıfır hipotezinin test edilmesi için gerekli olan kritik değerler bootstrap simülasyonları yardımıyla hesaplanmaktadır. Tablo 4'te Panel Fourier Eşbütünleşme testi sonuçlarına yer verilmektedir.

Tablo 4. Panel Fourier Eşbütünleşme Test Sonuçları (GLS)

İller	Bireysel İstatistik	Kritik Değerler			Optimal Frekans
		1%	5%	10%	
Adana	-4.285	-4.561	-3.797	-3.242	1.7
Adıyaman	-3.790	-3.845	-2.989	-2.642	2.6
Afyon	-3.320	-4.683	-3.701	-3.273	0.1
Ağrı	-3.441	-4.641	-3.857	-3.362	1.5
Amasya	-3.786	-4.913	-3.954	-3.355	1.8
Ankara	-4.886	-4.893	-4.074	-3.599	0.1
Antalya	-4.923	-4.924	-4.070	-3.772	1.4
Artvin	-3.081	-4.657	-3.645	-3.191	0.1
Aydın	-3.392	-4.896	-3.862	-3.463	0.1
Balıkesir	-3.366	-4.644	-3.890	-3.458	0.1
Bilecik	-3.494	-4.764	-3.774	-3.340	0.1
Bingöl	-3.212	-3.913	-3.200	-2.831	2.9
Bitlis	-4.753	-4.787	-3.839	-3.359	1.3
Bolu	-4.165	-4.362	-3.603	-3.257	2.8
Burdur	-5.454	-5.634	-4.389	-3.928	1.8
Bursa	-2.541	-4.400	-3.672	-3.197	2.9
Çanakkale	-3.617	-4.275	-3.458	-3.054	0.1
Çankırı	-3.381	-4.553	-3.432	-3.070	0.1
Corum	-3.142	-5.388	-3.954	-3.565	1.9
Denizli	-3.536	-4.440	-3.659	-3.126	1
Diyarbakır	-0.484	-4.054	-3.212	-2.819	2
Edirne	-3.491	-4.276	-3.566	-3.202	0.1
Elâzığ	-4.651	-4.364	-3.466	-3.132	1.8
Erzincan	-3.483	-4.073	-3.229	-2.780	1.7
Erzurum	-3.653	-4.126	-3.249	-2.845	2.9
Eskişehir	-4.963	-4.022	-3.557	-3.156	0.1
Gaziantep	-3.030	-4.022	-3.067	-2.599	2.9
Giresun	-3.497	-4.437	-3.641	-3.288	0.1
Gümüşhane	-4.075	-4.392	-3.616	-3.205	1.8
Hakkâri	-4.115	-4.585	-3.504	-3.142	1.2
Hatay	0.275	-5.085	-4.223	-3.794	2.9
Isparta	-2.990	-4.929	-4.058	-3.588	1.5
İçel	-5.418	-4.874	-3.954	-3.478	1.2
İstanbul	-5.480	-4.767	-3.715	-3.331	0.1
İzmir	-3.571	-4.210	-3.344	-3.014	1
Kars	-4.326	-5.604	-4.454	-4.011	1.6
Kastamonu	-4.406	-5.128	-3.947	-3.479	2.8
Kayseri	-4.235	-4.928	-3.895	-3.373	0.1
Kırklareli	-3.795	-4.706	-3.620	-3.295	1.3
Kırşehir	-3.642	-4.491	-3.414	-2.958	1.9
Kocaeli	-5.117	-4.651	-3.311	-2.918	0.1
Konya	-4.948	-5.165	-3.990	-3.517	0.1

Tablo 4 (Devamı). Panel Fourier Eşbütünleşme Test Sonuçları (GLS)

Kütahya	-4.429	-4.695	-3.799	-3.376	0.6
Malatya	-3.084	-4.225	-3.185	-2.730	1.7
Manisa	-1.529	-3.967	-3.191	-2.815	2.3
K. Maraş	-3.912	-4.426	-3.600	-3.251	1.8
Mardin	-4.147	-4.845	-3.973	-3.443	1.4
Muğla	-5.487	-5.055	-4.215	-3.774	1.3
Muş	-3.011	-4.915	-3.888	-3.390	1.6
Nevşehir	-4.873	-4.716	-3.854	-3.530	1.2
Niğde	-3.548	-4.428	-3.519	-3.088	1.6
Ordu	-4.703	-4.359	-3.652	-3.201	0.1
Rize	-3.534	-4.616	-3.766	-3.246	1.6
Sakarya	-3.714	-4.472	-3.670	-3.178	1.9
Samsun	-3.118	-4.505	-3.678	-3.329	2.9
Siirt	-3.398	-5.029	-4.197	-3.764	1.6
Sinop	-0.725	-4.166	-3.492	-3.146	2.8
Sivas	-4.945	-5.216	-4.040	-3.374	2.4
Tekirdağ	-3.220	-5.012	-3.636	-3.092	2.9
Tokat	-3.256	-4.847	-4.053	-3.527	0.1
Trabzon	-3.744	-4.872	-4.015	-3.665	0.4
Tunceli	-4.580	-4.523	-3.715	-3.330	2
Şanlıurfa	-3.660	-4.269	-3.539	-3.057	0.1
Uşak	-5.443	-4.529	-3.671	-3.179	2.2
Van	-5.125	-4.593	-3.581	-3.225	1
Yozgat	-2.864	-4.212	-3.414	-3.173	2.9
Zonguldak	-3.912	-4.143	-3.533	-3.172	0.2
Aksaray	-3.404	-4.434	-3.490	-3.040	2
Bayburt	-3.803	-5.191	-3.844	-3.394	1.6
Karaman	-3.454	-4.531	-3.529	-3.074	2.9
Kırıkkale	-3.842	-4.401	-3.588	-3.168	1
Batman	-4.140	-4.710	-3.695	-3.249	1.4
Şırnak	-3.200	-3.927	-3.262	-2.795	2.5
Bartın	-2.840	-3.981	-3.145	-2.734	1.9
Ardahan	-3.833	-4.343	-3.561	-3.128	1.6
İğdır	-2.682	-4.392	-3.343	-2.890	2.9
Yalova	-3.206	-4.592	-3.668	-3.284	0.1
Karabük	-3.679	-4.565	-3.714	-3.351	2
Kilis	-3.229	-4.680	-3.849	-3.357	2.2
Osmaniye	-4.195	-3.954	-3.327	-2.998	2.9
Düzce	-2.812	-4.091	-3.256	-2.753	2.9
Grup İstatistikleri	İstatistik	Olasılık			
Ortalama	-3.715	0.050**			
Maksimum	-5.487	0.002*			
Medyan	-3.653	0.055***			

Not: *, ** ve *** ifadeleri sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde anlamlılığı göstermektedir. Bootstrap sayısı 1000 belirlenmiştir. Koyu yazılan illerde eşbütünleşme ilişkisi yoktur.

Tablo 4 incelendiğinde öncelikle analize dahil edilen yatay kesitler bazında bireysel test istatistikleri yer almaktadır. Yatay kesitler bazında test sonuçlarına göre, Artvin, Aydın, Balıkesir, Bursa, Diyarbakır, Hatay, Isparta, Manisa, Muş, Samsun, Siirt, Sinop, Yozgat, İğdır, Yalova ve Kilis'te istatistik değerlerinin mutlak değerleri kritik değerlerden küçük olduğundan sıfır hipotezi reddedilememektedir. Yani bu illerde vergi gelirleri ile kamu harcamaları arasında uzun dönemli eşbütünleşik bir ilişki bulunmamaktadır. Diğer illerde ise bireysel istatistik değerlerinin mutlak değerleri kritik değerlerden büyük olduğundan sıfır hipotezi reddedilmektedir. Yani diğer illerde vergi gelirleri ile kamu harcamaları arasında uzun dönemli eşbütünleşik bir ilişki bulunmaktadır. Tablonun ikinci kısmında ise panel geneli sonuçlar yer almaktadır. Buna göre, panel genelinde vergi gelirleri ile kamu harcamaları arasında uzun dönemli eşbütünleşik bir ilişki bulunmaktadır.

4.2.3. Panel Fourier Granger Nedensellik Testi

Bir değişkenin gelecekteki değerinin tahmin edilmesinde başka bir değişkenin faydalı bilgiler sağlayıp sağlamadığı nedensellik analiz yardımıyla araştırılmaktadır. Çalışmada Enders ve Jones (2016) tarafından geliştirilen Panel Fourier Granger nedensellik testi uygulanmıştır. Test, Granger (1969) tarafından geliştirilen Granger nedensellik analizine fourier fonksiyonlar eklemekte ve bu şekilde serilerdeki yapısal değişiklikleri yakalayabilmektedir. Enders ve Jones (2016) tarafından tahmin edilen model aşağıdaki gibidir (Enders ve Jones, 2016: 7):

$$y_t = \beta_0 + \gamma_{1k} \sin\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + \gamma_{2k} \cos\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + \vartheta_1 y_{t-1} + \dots + \vartheta_i y_{t-i} + u_t \quad (12)$$

Denklem 12 ile seriler arasında nedensellik ilişkisi yoktur şeklinde kurulan sıfır hipotezi, seriler arasında nedensellik ilişkisi vardır şeklinde kurulan alternatif hipoteze karşı sınanmaktadır. Panel Fourier Granger Nedensellik Testi sonuçlarına Tablo 4'te yer verilmektedir.

Tablo 5. Panel Fourier Granger Nedensellik Testi Sonuçları

vergi==>harcama					harcama==>vergi				
İller	Wald İst.	Olasılık	Optimal Frekans	Optimal Gecikme	İller	Wald İst.	Olasılık	Optimal Frekans	Optimal Gecikme
Adana	4.590	0.204	1	3	Adana	1.323	0.724	1	3
Adıyaman	1.185	0.757	3	3	Adıyaman	1.506	0.681	3	3
Afyon	9.211	0.027**	4	3	Afyon	4.288	0.232	4	3
Ağrı	12.430	0.006*	1	3	Ağrı	4.374	0.224	1	3
Amasya	5.717	0.017**	5	1	Amasya	0.073	0.788	5	1
Ankara	6.837	0.077***	1	3	Ankara	5.088	0.165	1	3
Antalya	2.206	0.531	2	3	Antalya	1.890	0.596	2	3
Artvin	1.163	0.762	1	3	Artvin	2.061	0.560	1	3
Aydin	3.456	0.327	4	3	Aydin	3.584	0.310	4	3
Balıkesir	3.563	0.313	4	3	Balıkesir	3.239	0.356	4	3
Bilecik	3.325	0.344	4	3	Bilecik	22.210	0.000*	4	3
Bingöl	7.789	0.051***	1	3	Bingöl	2.427	0.489	1	3
Bitlis	12.820	0.005*	2	3	Bitlis	1.562	0.668	2	3
Bolu	2.518	0.472	1	3	Bolu	2.531	0.470	1	3
Burdur	1.519	0.678	1	3	Burdur	3.210	0.360	1	3
Bursa	0.736	0.865	4	3	Bursa	0.910	0.823	4	3
Çanakkale	0.391	0.942	1	3	Çanakkale	11.340	0.010*	1	3
Çankırı	1.704	0.636	4	3	Çankırı	2.127	0.547	4	3
Corum	11.910	0.008*	1	3	Corum	2.561	0.464	1	3
Denizli	6.653	0.084***	1	3	Denizli	3.274	0.351	1	3
Diyarbakır	1.430	0.699	4	3	Diyarbakır	7.635	0.054***	4	3
Edirne	1.546	0.672	2	3	Edirne	1.513	0.679	2	3
Elâzığ	10.360	0.006*	1	2	Elâzığ	0.331	0.848	1	2
Erzincan	1.900	0.594	1	3	Erzincan	4.314	0.230	1	3
Erzurum	15.460	0.001*	4	3	Erzurum	2.501	0.475	4	3
Eskişehir	4.446	0.217	5	3	Eskişehir	2.935	0.402	5	3
Gaziantep	0.912	0.823	1	3	Gaziantep	3.811	0.283	1	3
Giresun	4.205	0.240	3	3	Giresun	6.047	0.109	3	3
Gümüşhane	7.480	0.058***	1	3	Gümüşhane	2.842	0.417	1	3
Hakkâri	6.086	0.108	2	3	Hakkâri	2.057	0.561	2	3
Hatay	1.349	0.718	2	3	Hatay	3.875	0.275	2	3
Isparta	1.206	0.752	5	3	Isparta	7.849	0.049**	5	3
İçel	3.282	0.350	5	3	İçel	2.004	0.572	5	3
İstanbul	0.994	0.803	3	3	İstanbul	3.457	0.326	3	3
İzmir	2.157	0.540	2	3	İzmir	0.879	0.831	2	3
Kars	0.854	0.356	1	1	Kars	0.015	0.903	1	1
Kastamonu	5.027	0.170	2	3	Kastamonu	7.079	0.069***	2	3
Kayseri	4.814	0.186	4	3	Kayseri	1.344	0.719	4	3
Kırklareli	0.979	0.806	1	3	Kırklareli	1.431	0.698	1	3
Kırşehir	7.796	0.050**	1	3	Kırşehir	2.774	0.428	1	3
Kocaeli	2.229	0.526	1	3	Kocaeli	3.587	0.310	1	3

Tablo 5 (Devamı). Panel Fourier Granger Nedensellik Testi Sonuçları

Konya	4.289	0.232	1	3	Konya	75.680	0.000*	1	3
Kütahya	5.165	0.160	1	3	Kütahya	5.805	0.122	1	3
Malatya	2.650	0.449	2	3	Malatya	8.073	0.045**	2	3
Manisa	10.430	0.015**	5	3	Manisa	16.330	0.001*	5	3
K.Maras	1.717	0.633	5	3	K.Maraş	1.577	0.665	5	3
Mardin	2.236	0.525	1	3	Mardin	3.606	0.307	1	3
Muğla	19.890	0.000*	1	3	Muğla	5.045	0.169	1	3
Muş	5.998	0.050**	1	2	Muş	3.043	0.218	1	2
Nevşehir	2.030	0.566	2	3	Nevşehir	0.541	0.910	2	3
Niğde	0.803	0.669	2	2	Niğde	17.460	0.000*	2	2
Ordu	8.963	0.030**	3	3	Ordu	1.681	0.641	3	3
Rize	1.455	0.693	3	3	Rize	4.427	0.219	3	3
Sakarya	2.086	0.555	1	3	Sakarya	2.133	0.545	1	3
Samsun	2.061	0.560	1	3	Samsun	1.427	0.699	1	3
Siirt	7.925	0.048**	1	3	Siirt	0.614	0.893	1	3
Sinop	4.239	0.237	4	3	Sinop	2.559	0.465	4	3
Sivas	2.537	0.469	1	3	Sivas	2.618	0.454	1	3
Tekirdağ	13.130	0.004*	2	3	Tekirdağ	4.299	0.231	2	3
Tokat	8.144	0.017**	1	2	Tokat	3.800	0.150	1	2
Trabzon	0.060	0.996	1	3	Trabzon	7.756	0.051***	1	3
Tunceli	6.803	0.078***	2	3	Tunceli	1.333	0.721	2	3
Şanlıurfa	5.219	0.156	1	3	Şanlıurfa	3.872	0.276	1	3
Uşak	3.000	0.392	1	3	Uşak	21.120	0.000*	1	3
Van	2.254	0.522	1	3	Van	1.358	0.716	1	3
Yozgat	4.994	0.172	1	3	Yozgat	3.137	0.371	1	3
Zonguldak	5.476	0.140	2	3	Zonguldak	4.067	0.254	2	3
Aksaray	3.490	0.322	1	3	Aksaray	11.420	0.010*	1	3
Bayburt	3.585	0.310	1	3	Bayburt	1.701	0.637	1	3
Karaman	1.449	0.694	3	3	Karaman	3.323	0.344	3	3
Kırıkkale	4.607	0.203	1	3	Kırıkkale	3.374	0.338	1	3
Batman	4.516	0.211	4	3	Batman	25.860	0.000*	4	3
Şırnak	4.909	0.179	3	3	Şırnak	3.283	0.350	3	3
Bartın	0.578	0.901	1	3	Bartın	5.359	0.147	1	3
Ardahan	0.569	0.904	1	3	Ardahan	9.585	0.022**	1	3
Iğdır	5.999	0.112	1	3	Iğdır	0.842	0.839	1	3
Yalova	0.664	0.882	2	3	Yalova	1.702	0.637	2	3
Karabük	2.063	0.151	2	1	Karabük	2.277	0.131	2	1
Kilis	6.306	0.098	1	3	Kilis	4.933	0.177	1	3
Osmaniye	1.639	0.441	4	2	Osmaniye	0.603	0.740	4	2
Düzce	7.061	0.070***	2	3	Düzce	9.769	0.021**	2	3
Panel	6.185	0.000*			Panel	9.436	0.000*		

Not: Optimal gecikme ve Fourier frekans uzunlukları maksimum 5 olarak AIC ile belirlenmiştir. Bootstrap tekrar sayısı 1000'dir. *, ** ve *** sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyde istatistiksel anlamlılığı ifade etmektedir.

Tablo 4'te yer alan sonuçlara göre panel genelinde vergi gelirleri ve kamu harcamalarında iki yönlü nedensellik ilişkisi bulunmaktadır. Buna göre panel geneli için Türkiye'de mali senkronizasyon hipotezinin geçerli olduğu ifade edilebilir. Yani Türkiye'de vergi gelirleri ve kamu harcamaları karşılıklı olarak birbirinden etkilenmektedir. Yatay kesit bazında ise Afyonkarahisar, Ağrı, Amasya, Ankara, Bingöl, Bitlis, Çorum, Denizli, Elâzığ, Erzurum, Gümüşhane, Kırşehir, Muğla, Muş, Ordu, Siirt, Tekirdağ, Tokat ve Tunceli'de vergi-harcama hipotezi geçerlidir. Bilecik, Çanakkale, Diyarbakır, Isparta, Kastamonu, Konya, Malatya, Niğde, Trabzon, Uşak, Aksaray, Batman ve Ardahan'da harcama-vergi hipotezi desteklenmektedir. Yalnızca Manisa ve Düzce'de mali senkronizasyon hipotezi desteklenmektedir. Manisa ve Düzce'de kamu harcamaları ile vergi gelirleri eş anlamlı olarak belirlenmektedir. Diğer 47 ilde ise vergi gelirleri ile kamu harcamaları arasında herhangi bir nedensellik ilişkisi tespit edilemediğinden kurumsal farklılık hipotezinin desteklendiği ifade edilebilir. Türkiye'de bütçe hazırlama süreci göz önüne alındığında her ne kadar gelirler ve harcamalar birbirinden ayrı olarak ele alınmasa da elde edilen ampirik bulgular çoğu ilde vergiler ile kamu harcamalarının birbirini etkilemediğini göstermektedir.

5. Sonuç

Ülkelerin tümü için önemli bir sorun teşkil eden bütçe açıkları, Türkiye için de oldukça önemli bir ekonomik sorun olarak süregelmiştir. Türkiye’de özellikle 2000’li yılların başına kadar bütçe açıklarının olumsuz etkileri ülke genelinde hissedilmiştir. Dolayısıyla böyle bir ortamda kamu gelirleri kamu harcamalarını karşılamakta güçlük çekmiş ve harcamaların karşılanması amacıyla vergi sistemine yönelik pek çok düzenleme yapılmıştır. Bu yıllardan itibaren ise vergi kaynaklarının genişlemesiyle bütçe açıklarında önemli oranda düşüşler gözlenmektedir. Ancak araştırmaların çoğunda harcama ve gelir ilişkisi öncelikli olarak merkezi yönetim kapsamında ele alınırken iller düzeyinde söz konusu ilişkinin göz ardı edildiği görülmektedir. Bu çalışmada da 2004-2020 yılları il bazlı vergi geliri ve kamu harcaması olası ilişkisinde geçerli olan dört hipotezin (vergi-harcama, harcama-vergi, mali senkronizasyon, kurumsal farklılık) tespit edilmesi hedeflenmiştir. Çünkü bütün illerin benzer ekonomik yapıya sahip olmadığı düşünüldüğünde harcamaların vergi gelirini etkilemesi veya vergi gelirinin harcamaları karşılama düzeyi ülkenin genel harcama ve gelir politikasının oluşturulmasında önem arz ettiği düşünülmektedir.

Çalışmada uygulanan Fourier yaklaşımına uygun olarak öncelikle birim kök testi sonuçlarına yer verilmiştir. Buna göre serilerin birincil dereceden farkları alındığında durağanlaştığı görülmektedir. Daha sonra eşbütünleşme testi uygulanmış ve panel genelinde vergi gelirleri ile kamu harcamaları arasında uzun dönemli eşbütünleşik bir ilişkiye ulaşılmıştır. Yatay kesitler bazında test sonuçlarına göre ise; Artvin, Aydın, Balıkesir, Bursa, Diyarbakır, Hatay, Isparta, Manisa, Muş, Samsun, Siirt, Sinop, Yozgat, Iğdır, Yalova ve Kilis’te vergi gelirleri ile kamu harcamaları arasında uzun dönemli eşbütünleşik bir ilişki tespit edilmemiştir. Diğer illerde vergi gelirleri ile kamu harcamaları arasında uzun dönemli eşbütünleşik bir ilişkiye ulaşılmıştır. Panel Fourier Granger Nedensellik Testinde, eşbütünleşme testini doğrular sonuçlara ulaşılmış ve buna göre panel geneli için Türkiye’de mali senkronizasyon hipotezinin geçerli olduğu yönünde bulgulara ulaşılmıştır. İller düzeyinde incelendiğinde ise Afyonkarahisar, Ağrı, Amasya, Ankara, Bingöl, Bitlis, Çorum, Denizli, Elâzığ, Erzurum, Gümüşhane, Kırşehir, Muğla, Muş, Ordu, Siirt, Tekirdağ, Tokat ve Tunceli’de vergi-harcama hipotezi; Bilecik, Çanakkale, Diyarbakır, Isparta, Kastamonu, Konya, Malatya, Niğde, Trabzon, Uşak, Aksaray, Batman ve Ardahan’da harcama-vergi hipotezi desteklenmektedir. Manisa ve Düzce’de mali senkronizasyon hipotezi, diğer 47 ilde ise vergi gelirleri ile kamu harcamaları arasında herhangi bir nedensellik ilişkisi tespit edilemediğinden kurumsal farklılık hipotezinin geçerli olduğu söylenebilir. Çalışmada panel geneli değerlendirildiğinde Akar (2014) ve Aksu vd. (2017) çalışmalarıyla benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. İl bazında ise gerçekleştirilen öncül bir çalışma olması nedeniyle literatürde önemli bir boşluğu doldurması ve yeni çalışmalara kaynak teşkil etmesi beklenmektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, illerin büyük bölümünde vergiler ile kamu harcamalarının birbirini etkilemediği anlaşılmaktadır. Türkiye’de Kurumlar Vergisi Kanununda da belirtildiği üzere şirketlerin mali merkezlerinin büyük şehirlerde olmasından kaynaklı olarak vergilendirmenin merkezin olduğu illerde gerçekleştirilmesinden kaynaklandığı ifade edilebilir. Nitekim holdinglerde de durum aynı şekilde olduğundan şubeler ile holdinge bağlı firmalar merkezin bağlı olduğu ilde vergilendirilmektedir. Bu durum faaliyet gösterilen yerin kamu harcamasından faydalanılırken, vergi gelirlerinin merkezin bulunduğu illere aktarılmasına neden olmaktadır.

Ancak kurumsal farklılık hipotezinin sağlamış olduğu birtakım avantajlar bulunmakta olup, bütçe açıklarının azaltılması noktasında durum değerlendirilebilir. Vergi gelirleri ile kamu harcamalarının birbirinden bağımsız olması nedeniyle kamu harcamalarının kısılması ve vergi gelirlerinin artırılması sonucu bütçe açıklarının kapatılması sağlanabilir. Çünkü kamu harcamalarındaki bir kısıntı vergi gelirleri üzerinde etkili olmayacağı için bütçe açıklarının azaltılması noktasında olumlu bir etki yaratabilecektir.

Kaynaklar

- Afonso, A. ve Rault, C. (2009). Spend-and-tax: A panel data investigation for the EU. *Economics Bulletin*, 29(4), 2542–2548.
- Ahiakpor, J. C. W. ve Amirkhalkhali, S. (1989). On the difficulty of eliminating deficits with higher taxes: ome Canadian evidence. *Southern Economic Journal* 56(1), 24-31.
- Akar, S. (2014). Türkiye’de bütçe gelir ve harcamalarının ampirik analizi. *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar*, 8(1), 141-159.
- Akbulut, H. ve Yereli, A.B. (2016). Kamu gelirleri ve kamu harcamaları nedensellik ilişkisi: 2006-2015 dönemi için Türkiye örneği. *Sosyoekonomi*, 24(27), 103-119
- Akçağlayan, A. ve Kayıran, M. (2010). Türkiye’de kamu harcamaları ve gelirleri: nedensellik ilişkisi üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 129146.
- Akçoraoğlu, A. (1999). Kamu harcamaları, kamu gelirleri ve keynesci politikalar: bir nedensellik analizi. *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2, 51-65.
- Aksu, H., Künü, S ve Bozma, G. (2017). Mali senkronizasyon hipotezi Türkiye için geçerli mi?. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 31(2), 311-324.
- Al-Qudair, K.H.A. (2005). The relationship between government expenditure and revenues in the Kingdom of Saudi Arabia: testing for cointegration and causality. *JKAU*, 19(1), 31–43. https://www.kau.edu.sa/files/320/researches/51715_21850.pdf
- Al-Zeaud, H. A. (2015). The causal relationship between government revenue and expenditure in Jordan. *Int. J. Manag. Bus. Res.*, 5(2), 117-127. https://ijmbr.srbiau.ac.ir/article_6383_098a15852a8028ba840ff8ff48cf6bd6.pdf
- Aminu, A. ve Raifu. I.A. (2018). Dynamic nexus between government revenues and expenditures in Nigeria: evidence from asymmetric causality and cointegration methods. MPRA Paper 97880, University Library of Munich, Germany.
- Anderson W., Wallace, M.S. ve Warner, J.T. (1986). Government spending and taxation: what causes what?. *Southern economic association*, 52(3), 630-639.
- Apergis, N., Payne, J. E. ve Saunoris, J. W. (2012). Tax-spend nexus in Greece: are there asymmetries?. *Journal of Economic Studies*, 39 (3), 327–336.
- Babarinde, G. F., Adewusi, O. A., Abdulmajeed, I. T. ve Angyu, P. A. (2021). Public revenue-expenditure nexus: a test of fiscal synchronization hypothesis in Nigeria. *Journal of Business School*, 4 (3), 250-258.
- Baghestani, H. ve McNown, R. (1994). Do revenues or expenditures respond to budgetary disequilibria?. *Southern Economic Journal*, 60, 311-322.
- Barro, R. J. (1979). On the determination of the public debt. *Journal of Political Economy*, 81, 940-971.
- Buchanan, J. M. ve Wagner, R.W. (1977). *Democracy in deficit: the political legacy of lord Keynes*. New York: Academic Press.
- Chang, T. ve Chiang, G. (2009). Revisiting the government revenue- expenditure nexus: evidence from 15 OECD countries based on the panel data approach. *Czech Journal of Economics and Finance*, 59(2), 165-172.
- Chen, S. (2008). Untangling the web of causalities among four disaggregate government expenditures, government revenue and output in Taiwan. *Journal of Chinese Economic and Business Studies*, 6 (1), 99-107.
- Çavuşoğlu, A.T. (2008). Türkiye’de kamu gelirleri ile kamu harcamaları arasındaki ilişki üzerine ekonometrik bir analiz. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 143-160.
- Çetintaş ve Baygonuşova (2017). Kamu harcamaları ve gelirleri arasındaki ilişkinin test edilmesi: Kırgızistan örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (49), 1-26.
- Dalena, M. ve Magazzino, C. (2012). Public expenditure and revenue in Italy, 1862-1993. *Economic Notes*, 41(3), 145–172.
- Dökmen, G. (2012). Kamu harcamaları ve kamu gelirleri arasındaki ilişki: panel nedensellik analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(2), 115-143.

- Eita, J. H. ve Mbazima, D. (2008). The causal relationship between government expenditure and revenue in Namibia. *MPRA Paper No. 9154*, University of Munich.
- Enders, W. ve Jones, P. (2016). Grain prices, oil prices and multiple smooth breaks in a VAR. *Studies in Nonlinear Dynamics & Econometrics*, 20(4), 399–419.
- Enders, W. ve Lee, J. (2012). A unit root test using a fourier series to approximate smooth breaks. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 74(4), 574-599.
- Ewing, B.T., Payne, J. E., Thompson, M.A. ve Al-Zoubi, M.T. (2006). Government expenditures and revenues: evidence from asymmetric modeling. *Southern Economic Journal*, 73(1), 190-200.
- Fasano, U. ve Wang, Q. (2002). Testing the relationship between government spending and revenue: evidence from GCC countries. *IMF, Working Paper*, No. 21.
- Friedman, M. (1978). The limitations of tax limitation. *Policy Review* 5, 7-14.
- Furstenberg, G.M., Green, R.J. ve Jeong, J. (1986). Tax and spend, or spend and tax?. *The Review of Economics and Statistics*, 68(2), 179-188
- Gounder, N., Narayan, P.K. ve Prasad, A. (2007). An empirical investigation of the relationship between government revenue and expenditure. *International Journal of Social Economics*, 34(3), 147- 158
- Gujarati, D.N. ve Porter, D.C. (2012). Temel ekonometri (Çev: Ü. Şenesen, G.G. Şenesen), Literatür Yayıncılık, İstanbul.
- Günaydın, İ. (2004). Vergi-harcama tartışması: Türkiye örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(2), 163-181.
- Henrekson, M. (1993). “The Peacock-Wiseman hypothesis”, *The Growth of The Public Sector, Theories and International Evidence*, Ed. In N. Gemmell, 53–71. Aldershot: Edward Elgar.
- Hondroyannis, G., ve E. Papapetrou (1996). An examination of the causal relationship between government spending and revenue: a cointegration analysis. *Public Choice*, 89, 363-374.
- Hussain, H. (2004). On the causal relationship between government expenditure and tax revenue in Pakistan. *The Lahore Journal of Economics*, 9(2), 105-118.
- Hussaini, A., Usman, M., Falgore, J. Y., Sani, S. S., Abubakar, I. ve Adamu, K. (2021). An investigation of causal relationships between government revenue and expenditure in Nigeria, using engle cointegration approach, *FUDMA Journal of Sciences (FJS)*, 5(4), 222-228
- Jiranyakul, K. (2022). Is the Thai government revenue-spending nexus asymmetric?, *Journal of the Asia Pacific Economy*, 1-16.
- Kamacı, A. ve Kurt, O. (2021). Kamu harcamaları ile vergi gelirleri ilişkisi: pandemi öncesi ve sonrası için bir değerlendirme. *Journal of Life Economics*, 8(4): 455-462.
- Kanca, O.C. (2018). Vergi-harcama etkileşimi: mahalli idareler bütçesi üzerine bir deneme. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16(3), 254-278.
- Karaş, G. ve Selen, U. (2021). Vergi yükü, borç yükü ve harcama yükü ilişkisi: OECD ülkeleri örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 70, 45-61
- Katrakilidis, C.P. (1997). Spending and revenues in Greece: new evidence from error correction modelling. *Applied Economics Letters*, 4(6), 387-391.
- Kaya, A. ve Şen, H. (2013), How to achieve and sustain fiscal discipline in Turkey: rising taxes, reducing government spending or a combination of both?. *Romanian Journal of Fiscal Policy*, 4(1), 1-26.
- Kollias, C. ve Makrydakakis, S. (2000) Tax and spend or spend and tax? empirical evidence from Greece, Spain, Portugal and Ireland. *Applied Economics*, 32(5), 533-546.
- Kollias, C. ve Paleologou, S. (2006). Fiscal policy in the European Union: tax and spend, spend and tax, fiscal synchronisation or institutional separation?. *Journal of Economic Studies*, 33(2), 108-120.
- Li, X. (2001). Government revenue, government expenditure, and temporal causality: evidence from China. *Applied Economics*, 23, 485- 497.

- Manage, N. ve M. L. Marlow (1986). The causal relation between federal expenditures and receipts. *Southern Economic Journal*, 52(3), 617-29.
- Miller, S.M. ve Russek, F.S. (1990). Co-Integration and error-correction models: the temporal causality between governmenttaxes and spending. *Southern Economic Journal*, 57(1), 221-229
- Mithani, D.M. ve Khoon, G.S. (1999). Causality between government expenditure and revenue in malaysia: a seasonal cointegration test. *ASEAN Economic Bulletin*, 16(1), 68-79
- Narayan, P.K. ve Narayan, S. (2006). Government revenue and government expenditure nexus: evidence from developing countries. *Applied Economics*, 38(3), 285-291.
- Nazlıoğlu, Ş. ve Karul, Ç. (2017). A panel stationarity test with gradual structural shifts: Re-investigate the international commodity price shocks. *Economic Modelling*, 61, 181-192.
- Olayeni, R. O., Tiwari, A. K. ve Wohar, M. E. (2020). Fractional frequency flexible Fourier form (FFFFF) for panel cointegration test. *Applied Economics Letters*, 28(6), 1-5.
- Owoye, O. (1995). The causal relationship between taxes and expenditures in the G7 countries: cointegration and error correction models. *Applied Economics Letters*, 2, 19-22.
- Owoye, O. ve Onafowora, O. A. (2011). The relationship between tax revenues and government expenditures in european union and non-european union OECD countries. *Public Finance Review*, 39(3), 429-461
- Park, W. K. (1998). Granger causality between government revenues and expenditures in Korea. *Journal of Economic Development*, 23 (1), 145-55.
- Payne, J. (1998). The tax-spend debate: time series evidence from state budgets. *Public Choice*, 95, 307-320.
- Peacock, A. ve Wiseman, J. (1961). *The growth of public expenditure in the United Kingdom*, London: Allen and Unwin.
- Ram, R (1988). Additional evidence on causality between government revenues and government expenditure. *Southern Economic Journal*, 54(3), 617– 628.
- Saunoris J. W. ve J. E. Payne (2010). Tax more or spend less? asymmetries in the UK revenue-expenditure nexus. *Journal of Policy Modeling*, 32, 478–487.
- Tashevskaa, B. (2018). The tax-spend debate–review of the empirical literature. *Annual of the Faculty of Economics*, 53: 467-484.
- Tashevskaa, B., Trenovski, B. ve Trpkovaa-Nestorovskaa, M. (2020). The government revenue expenditure nexus in Southeast Europe: a bootstrap panel granger-causality approach. *Eastern European Economics*, 58(4), 309-326.
- Wahid, N.M. (2008). An empirical investigation on the nexus between tax revenue and government spending: the case of Turkey. *International Research Journal of Finance and Economics*, 16, 46-51.
- Yamak, R. ve Abdioğlu, Z. (2012). Ampirik bağlamda toplam ve alt kalemler bazında kamu harcamaları ve kamu gelirleri arasındaki ilişki: Türkiye örneği. *Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 30(1), 173-193
- Yılandı, V., Şaşmaz, M. Ü. ve Öztürk, Ö. F. (2020). Türkiye’de kamu harcamaları ile vergi gelirleri arasındaki ilişki: frekans alanda asimetric testinden kanıtlar. *Sayıştay Dergisi*, 31(116), 121-139
- Young A.T. (2009). Tax-spend or fiscal illusion?. *CATO Journal*, 29(3), 469–485.
- Zapf, M. ve Payne, J.M. (2009). Asymmetric modelling of the revenue-expenditure nexus: evidence from aggregate state and local government in the US. *Applied Economics Letters*, 16(9), 871-876.



İş Bağlılığı ve İş Bağımlılığının İşyerinde Haset, Gıpta ve Bağlanma Stilleri ile Olan İlişkisi



The Relationship of Work Engagement and Work Addiction with Benign Envy, Malicious Envy and Attachment Styles in The Workplace

Muhammet Hamdi MÜCEVHER*

Tolga GÜL**

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1227674>

Makale Bilgileri

Makale Türü:
Araştırma
Makalesi

Geliş Tarihi:
01.01.2023

Kabul Tarihi:
24.02.2023

© 2023 İKTİSAD
Tüm hakları
saklıdır.



Öz

Bu çalışmada, haset ve gıptanın bağlanma stilleri ile olan ilişkisi ve bu ilişkilerin iş bağlılığı ve iş bağımlılığı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. İnsanların haset ve gıpta duygularının kendilerine yönelik değer yargıları ile ilişki içerisinde olması, bağlanma stilleri ile ilişki olabileceği ve bu durumun da iş bağlılığı ve iş bağımlılığını etkileyeceği düşünülmektedir. Ayrıca çalışmada, iş bağlılığının olumlu, iş bağımlılığının ise olumsuz bir tutum olması literatür ve bulgular eşliğinde vurgulanmaya çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda, araştırma 358 beyaz yakalı işgören ve yöneticiye uygulanmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde, kaygılı bağlanma, iş bağlılığını ve gıptayı negatif yönde etkilerken, iş bağımlılığının ise pozitif yönde etkilemektedir. Gıptanın ise iş bağlılığını pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Ayrıca kaygılı bağlanma ile iş bağlılığı arasındaki ilişkide, gıptanın tam aracılık etkisinin olduğu da araştırma bulgularındandır.

Anahtar Kelimeler: İş bağlılığı, iş bağımlılığı, haset, gıpta, bağlanma.

Abstract

In this study, the relationship of malicious envy and benign envy with attachment styles and the effect of these relationships on work commitment and work addiction were investigated. It is thought that the fact that people's feelings of malicious envy and Benign envy are in a relationship with their value judgments may be related to their attachment styles, and in this case, it will affect their work commitment and work addiction. In addition, in the study, it was tried to be emphasized in the light of literature and findings that work commitment is a positive attitude and work addiction is a negative attitude. For this purpose, the research was applied to 358 white-collar employees and managers. When the research findings are examined, while anxious attachment negatively affects work commitment and benign envy, it affects my work addiction positively. Benign Envy, on the other hand, found a positive solution to his job commitment. In addition, it is one of the research findings that envy has a full mediating effect on the relationship between anxious attachment and job commitment.

Keywords: Work engagement, work addiction, malicious envy, benign envy, attachment.

Article Info

Paper Type:
Research Paper

Received:
01.01.2023

Accepted:
24.02.2023

© 2023 JEBUPOR
All rights
reserved.



Atıf/ to Cite (APA): Mücevher, M.H. ve Gül, T. (2023). İş bağlılığı ve iş bağımlılığının işyerinde haset, gıpta ve bağlanma stilleri ile olan ilişkisi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(20), 312-326. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1227674>

* ORCID Sorumlu yazar, Dr. Öğr. Üyesi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, mhmucevher@gmail.com

** ORCID Dr. Öğr. Üyesi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, tolgagul@isparta.edu.tr

Extended Abstract

Introduction and Research Questions & Purpose:

The purpose of this research is to examine whether the employees' feelings of commitment and dependency towards work have a relationship with attachment styles formed in childhood, and also to examine the relationship of these variables with feelings of malicious envy and benign envy in the workplace. Revealing the relationship between work addiction and work commitment, which can be caused by positive and negative emotions such as malicious envy and benign envy in the workplace, and attachment styles will show that the problem is not only related to current personality traits and working conditions, but also to the infancy of individuals. The findings to be obtained are important as they will emphasize the necessity of focusing not only on the current moods of employees but also on past experiences in the field of work psychology.

Literature Review:

Among the research variables, malicious envy and benign envy are accepted among the emotions that are frequently revealed in the relations between individuals. These two emotions originate from different motivations and reveal different behaviors. While benign envy positively motivates the individual who wants to improve his situation; Since benign envy aims to harm others, it leads the individual to behave negatively (Van de Ven et al., 2009; Lange & Crusius, 2015). There are also clear differences between the other variables of the research, work commitment and work addiction. While commitment to work, which is a positive attitude and attitude, is a behavior that increases the individual's passion for his work; Work addiction, which is a negative attitude and attitude, is a behavior that causes the individual to have difficulty in going to work and not being able to leave his job because it causes him to have an excessive need for his job. Attachment styles, which is another variable of the research, explains the attitude and behavior of individuals in their relations with other individuals and determines the quality of the relationship.

Methodology:

Quantitative research questionnaire method was used in the study. Purposive sampling method was used in the research, and it was applied to 358 white-collar employees and managers working in different cities of Turkey. The questionnaire was sent to the participants via the Google form. Frequency analysis, reliability analysis, confirmatory factor analysis (CFA), correlation and regression analysis, path analysis, t-test and ANOVA analysis were used in the analysis of the data in the study.

Results and Conclusions:

When the results obtained from the research were examined, it was found that having an anxious attachment style increased work addiction and decreased work commitment. When the results about malicious envy and benign envy are examined, it is concluded that anxious attachment reduces benign envy, but it has no relation with malicious envy. When the effects of malicious envy and benign envy on work commitment and work addiction were examined, it was found that benign envy increased work commitment. In other words, people's positive encouragement and effort towards other people increases their commitment to work. Finally, another important finding of the research is that anxious attachment negatively affects work commitment through benign envy. In other words, since the feelings of envy of anxiously attached individuals decrease, their work commitment decreases. As a result of all these evaluations, it can be said that the anxious attachment style increases the negative emotions of the individuals in their working life and decreases the positive emotions. In addition, it has been confirmed that work commitment is a positive attitude and work addiction is a negative attitude, as a result of both attachment styles and relationships with malicious envy and benign envy.

1. Giriş

Bir işgörenin işine dair duyduğu tutku ve bağlılığını tanımlayan ve işgörenin işini gerçekleştirirken daha düşük stres yaşaması, işine daha çok motive olması ve işinden doyum alması ile ilişkili olan iş bağlılığı, işin yapılmasına katkı sağladığı için genellikle pozitif bir davranış olarak yorumlanır.

Buna karşılık bir işgörenin işine duyduğu aşırı bağlılığı tanımlayan iş bağımlılığı ise çoğunlukla işe dair daha fazla stres yaşama ve daha düşük iş tatmini duyma gibi olumsuz sonuçlar doğurduğu için negatif bir davranış olarak ifade edilir.

İşyerinde ortaya çıkan duygulardan olan haset ve gıpta davranışları da, işgörenler arasındaki ilişkileri ve etkileşimi olumlu ve olumsuz etkileyen davranış şekillerindedir. Bir işgörenin kendi becerisizlik, zayıflık ya da başarısızlıklarının farkına vararak diğer işgörenlerin başarısını kıskanmasına sebep olabilecek olan haset davranışı, bir işgörenin diğer bir işgörene karşı kin duymasına ve düşmanca bir tavır takınmasına yol açabildiği için iş ortamındaki ilişkileri bozabilir, işgörenler arasında işbirliğini azaltabilir.

Kendisinin sahip olduğu başarıdan daha iyi olduğu düşüncesi ile başka birinin sahip olduğu beceri, özellik ya da başarıya erişmek istemesine neden olan gıpta davranışı ise daha başarılı olmak için bir işgöreni hareketlendirip daha çok çalışmasını sağlayarak işgörenlerin üretkenliğini arttırabildiği gibi iş ortamında işbirliğini teşvik edebilir.

Genellikle çocukluk döneminde ortaya çıkan ve bir bireyin diğer bireyler ile nasıl bağlanıp ilişki kurduğunu açıklamaya yarayan bağlanma stilleri ise örgüt ortamında, işgörenlerin gelecekteki ilişkilerine etki edebilir.

Bu çalışma, işgörenlerin işe dair hissettikleri bağlılık ve bağımlılık duygularının çocukluk dönemlerinde yeşeren bağlanma stilleri ile olan ilişkisini, işyerinde ortaya çıkabilen haset ve gıpta duyguları ile ilişkilendirerek incelemeyi kendine amaç edinmiştir.

Bu amacın gerçekleşmesi, işgörenlerin olumlu yönde motive olması ve başkası gibi olma yönünde gayretlenmesine yol açan gıpta duygusu, olumsuz yönde motive olmasına neden olan ve başkasına zarar vermesine yol açan haset duygusu, işe dair şevk ve tutumunu artırarak pozitif etki oluşturan işe bağlılık davranışı, işten vazgeçememe ve işe gitmek istememe gibi negatif etki yaratan işe bağımlılık davranışı ve çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerinin niteliğini ve sağlığını belirleyen bağlanma stillerinin anlaşılmasını sağlayacaktır.

Bu değişkenlerin birbiri ile olan ilişkisinin ortaya çıkarılması, işgörenlerin davranışlarını anlamak ve yönlendirmek gibi açılardan yöneticilere yarar sağlayacağı gibi işgörenlerin çalışma hayatlarında kuracakları ilişkilerin daha sağlıklı olması ve işlerinden aldıkları tatminin artması gibi yönlerden de işgörenlere rehberlik edecektir.

Bu sebep ile yapılan çalışmada, öncelikle haset, gıpta, iş bağlılığı, iş bağımlılığı ve yetişkin bağlanma stillerine değinilmiştir. Çalışmaya kuramsal bir çerçeve çizdikten sonra araştırmanın amacı ve hipotezleri, örnekleme ve çalışmada kullanılan veri toplama araçları hakkında bilgi verilmiştir. Daha sonra bulgular kısmında, araştırma boyutlarının güvenilirlik katsayıları ve korelasyon sonuçları, araştırma hipotezlerine ait regresyon sonuçları, aracı etki analizi sonuçları, iş bağlılığı ile çalışma pozisyonu arasındaki ilişkilere ait analiz sonuçları ve iş bağlılığı ile katılımcıların yaşları arasındaki ilişkilere ait analiz sonuçları paylaşılmıştır. Sonuç ve tartışma ile çalışma sonlandırılmıştır.

2. Haset ve Gıpta

Haset ve gıpta, bireyler arasında cereyan eden ilişkilerde çokça ortaya çıkan duygulardır. Haset, bir başkasının sahip olduğu özellik, yetenek ve başarıları hırs ve kıskançlık duyarak arzulamak anlamını taşırken; gıpta ise bir başkasının sahip olduğu özellik ve başarıları, kendi sahip olduklarından daha

iyi olduğunu düşünerek istemek anlamına gelmektedir. Bu sebeple haset ve gıpta, birbiri ile ilintili olarak değerlendirilmektedir.

İki duygunun temelinde de karşılaştırma vardır. Her iki duygu da bireyin sahip olduklarını, başkalarının sahip oldukları ile kıyaslaması sonucu ortaya çıkar. Ancak hasetin, insanın kötü tarafını; gıptanın ise iyi tarafını yansıttığı söylenebilir. Haset duyan bireyin kötü niyet; gıpta duyan bireyin ise iyi niyet taşıdığı ifade edilebilir. Çünkü haset eden kişi, kendinde olmayan ama başka birinin sahip olduğu şeylerden dolayı çekemeyen, düşmanlık ve kıskançlık duyan bir yapıdadır.

Bu özelliklerinden kaynaklı olarak haset ve gıpta, bireyler arasındaki ilişkilerde olumlu ya da olumsuz etkilere neden olabilir. Haset ve gıpta duyguları, bireyler arasında düşmanlık, yarış ve rekabeti artırabilir. Bu iki duygu bireylerin birbirlerine yardım etme ya da köstek olma isteklerini etkileyebilir. Haset duyan birey, başaramama duygusundan dolayı başkasının sahip olduğu şeylere erişemeyeceğini bilir ve onların da sahip olmasını istemez. Gıpta eden kişi ise kendinde olmayıp başkasında olan şeyler için kıskançlık duymaz. Ama özlem duyduğu söylenebilir.

Başarma umudu taşıdığı için gıpta eden birey, başkasının sahip olduğu şeylerin yok olmasını istemez, kendinde de olmasını diler. Başkasının sahip olduğu şeylere özenme ve kendinde de olmasını isteme yönü ile gıptanın insanı motive eden ve yukarı doğru çeken bir yanı olduğu bile söylenebilir. Oysa haset, yukarıdakini aşağı çekme amaçlıdır (Lange ve Crusius, 2015).

Dolayısı ile haset ve gıpta duygularının farklı güdülenme referanslı olduğu ve farklı davranışlar doğurduğu yorumlanabilir. Gıpta, durumunu ve konumunu daha iyi hale getirmek için bireyi olumlu yönde motive edip başarıma isteği ve gayretini artırırken (Van de Ven vd., 2009); haset, başkasının başarısına zarar verme niyetini taşımakta ve bu yönde davranma motivasyonunu arttırmaktadır (Lange ve Crusius, 2015).

3. İşe Bağlılık ve İş Bağımlılığı

İşe bağlılık ve iş bağımlılığı kavramlarını anlamak için öncelikle bağlılık ve bağımlılık kavramlarını açıklamak ve aralarındaki ilişkiyi incelemek gerekir. Aslında her iki kavram da bireylerin psikolojik veya fiziksel olarak bir davranış ya da nesneye düşkün olmaları ile alakalıdır. Ancak aralarında önemli bir farklılık da vardır: Bağlılık, bir nesnenin ya da davranışın bireye olumlu his/haz/duygu yaşatan tesirini ifade ederken; bağımlılık ise bu his/haz/duyguya dengesiz ve aşırı şekilde bağımlı olmayı tarif etmektedir.

Daha açıklayıcı anlatmak gerekirse bağlılık, bireyin bir davranışı yapmayı istemesi, yapmaktan zevk alması ile alakalı düşünülebilir. Örnek vermek icap ederse resim çizen ya da herhangi bir müzik aleti çalan bir kişi, bu yaptığını severek yaptığı, mutlu olduğu ve bir doyum yaşadığı için bu bağlılığı zarar verici değildir ve bu kişinin hayatına pozitif katkılar sunar. Diğer taraftan bağımlılık ise bir davranış ya da nesneye aşırı şekilde bağımlı olmayı ifade eder. Bağımlılığı örnekleyecek olursak, uyuşturucu ve alkol gibi zararlı şeylere aşırı düzeyde bağımlı olan bir kişi, bağımlı olduğu şeylerden psikolojik ve fiziksel olarak olumsuz bir şekilde etkilenir.

Örneklerden de anlaşılacağı üzere bağlılıkta, bireyin belirli bir davranışı yapmayı sevmesi ve yaptığı davranıştan zevk duyması; bağımlılıkta ise bireyin belirli bir davranış ya da nesneye aşırı şekilde bağımlı duruma gelmesi, bu iki kavram arasındaki en önemli ayrımdır. Diğer taraftan bireyin hayatına, bağlılığın olumlu etkileri olurken; ruhsal ve bedensel sağlığı tehdit ettiği için bağımlılığın olumsuz etkileri olur.

Görüldüğü üzere bağlılık kavramı, bir birey ile bir davranış ya da nesne arasındaki olumlu ilişkiyi tarif etmek için kullanılırken; bağımlılık biri ya da bir şeye bağımlı olma, eylem ya da davranışlarda aşırıya kaçma ve kontrolü kaybetmeyi tarif etmek için kullanılır. Bu sebeple iş bağlılığının, iş ile kurduğumuz bağları nitelediği için iş ile ilgili olumlu duygusal ve bilişsel durum

ve özellikleri çağrıştırdığı (Schaufeli vd., 2002); iş bağımlılığının ise iş ile ilgili olumsuz özellik ve davranışlara işaret ettiği söylenebilir (van Beek vd., 2012; Clark vd., 2014).

İşe bağlılığı, işgörenin zorunluluk hissetmeden, işinden zevk alarak, coşkulu ve istekli bir şekilde işini sevmesi ve çok çalışması (Schaufeli vd., 2008), duygusal, fiziksel ve mental olarak işine odaklanması ve kendini işine vermesi (Kahn, 1990), işine kaptırması, işine karşı enerjik olması, kendini işine adanması (Schaufeli vd., 2002) olarak tarif etmek mümkünken; bir çeşit bağımlılık olan iş bağımlılığını (Andreassen vd., 2012) ise işgörenin mecbur olmamasına rağmen (Shimazu vd., 2015) sosyal ve aile yaşamını ihmal ederek çalışması olarak ifade etmek ihtimal dahilindedir.

Bir bireyin işine karşı ilgi ve tutkusunun bir işareti olan işe bağlılık, bireyin işini sevmesi, işine düzenli ve mutlu bir şekilde gitmesi, işine odaklanması ve işine verdiği önem ile ilgilidir. Dolayısı ile bireyin işine katkı sağlama motivasyonunu artırma, işini yapma ve iş başarısı isteği ve işi ile ilgili amaçlar belirleme gibi bünyesinde pozitif özellikler barındıran işe bağlılık, bireyin işine karşı düşkün olması ve tutku duyması olarak tanımlanabilir. İşe bağlılık, bireyin işine enerji ve zaman ayırmasına ilave olarak işi ile ilgili pozitif bir tutum takınması ve hissetmesi anlamına gelmektedir.

Pozitif bir durum ve bireyin işinde başarılı olmasına katkı sağlayan bir etkene sahip olan işe bağlılık birçok unsura bağlıdır. Bireyin işinden duyduğu memnuniyet, işi ile kişisel değerlerinin uyum göstermesi, işine duyduğu saygı, olumlu bir iş ortamının varlığı ve işinde gelişim ve öğrenme imkânlarının varlığı işe bağlılığı artıran faktörler içerisinde sayılabilir.

Bir bireyin işine olan gereksiniminin fazla olmasını tarif eden iş bağımlılığı ise bireyin işinden ayrılamaması ama aynı zamanda işine de odaklanamaması demektir. İşe bağımlılık, işten kaçınma ve işe gitmede zorlanma gibi sonuçlar doğurabilir. Bireyin işine karşı aşırı derecede bağımlı hale gelmesi olarak tanımlanabilecek olan işe bağımlılık, bireyin işinden başka bir şey ile meşgul olamaması anlamına geldiği gibi işine olması gerekenden fazla enerji ve zaman ayırmasına da sebep olabilir. İşe bağımlılık, bireyin işine karşı olumsuz bir tutum takınmasına, iş performansının azalmasına sebep olabildiği gibi iş nedeniyle stres ya da yorgunluk yaşama gibi negatif sonuçlar da doğurabilmektedir.

Negatif bir durum olan, bireyin psikoloji ve fiziksel sağlığı, iş harici ilişkileri ve genel iyi oluş halini olumsuz bir şekilde etkileyen ve genel olarak işte başarısız olmak ile neticelenen iş bağımlılığı da birçok faktöre bağlıdır. Yoğun stres barındıran bir iş ile meşgul olmak, olumsuz bir iş ortamına sahip olmak, iş memnuniyetsizliği, iş ortamında ilerleme, gelişim ve öğrenme olanaklarının olmaması ve iş ile kişisel değerlerin uyumsuzluğu iş bağımlılığını artıran etkenler içerisinde sayılabilir.

İşe bağlılık ile işe bağımlılık arasında farklılık vardır. İşe bağlılık, pozitif ve bireyin işine karşı tutum, tavır ve tutkusunu arttıran ve bu sebeple işine istekli ve düzenli bir şekilde gitmesini sağlayan bir durum iken; işe bağımlılık, negatif ve bireyin işine karşı aşırı gereksinimi sebebiyle işinden kopamaması ve işe gitmekte zorluk çekmesine sebep olan bir durumdur.

4. Bağlanma Stilleri

İlk olarak Bowlby (1969) ve Ainsworth vd. (1978) tarafından bakım veren kişi ile çocuk arasındaki duygusal bağı tanımlamak için ortaya atılan, çocukluk ya da bebeklik çağlarında ortaya çıkıp bireyin yetişme sürecini şekillendiren, başka bireylerle nasıl bağ kuracağını, onlara nasıl ve ne şekilde bağlandığını ve bağlılık ilişkisini nasıl yönettiğini tanımlayan bağlanma stilleri, bireyin ileri yaşamındaki ilişkilerinde ne türlü ve ne şekilde davranacağı, duygusal reflekslerinin neler olacağı ve psikolojisinin nasıl biçimleneceği ile ilgili ipuçları barındırır.

Bağlanma stilleri, güvenli bağlanma ve güvensiz bağlanma olmak üzere iki kategoride incelenir. Güvenli bağlanma, bireyin diğer bireylere güvendiğinin ve onlara yardımcı olmaya motive olduğunun bir göstergesi iken; güvensiz bağlanma, bireyin diğer bireylere güvenmediğinin ve onlara yardımcı olmaya istekli olmadığına bir ifadesidir. Güvenli bağlanma, bireyin diğer insanlarla kurduğu ilişkilerinde daha rahat, kendini sevmeye değer ve karşısındakine sevgisini belli ederek,

yakın, güven duyarak, karşılıklı bağlı hissederek, destekleyici, yardımsever, düşünceli, anlayışlı, empatik ve olumlu (Collins, 1996: 817; Mikulincer, 1995: 1203; Feeney ve Noller, 1990: 283-289) davranmalarını sağlarken; güvensiz bağlanma, bireyin başka bireylerle kurduğu ilişkilerinde anlayışsız, düşüncesiz, bencil, destekleyici olmama gibi davranışlar sergilemesine neden olur.

Kendine güvenme, sosyal davranma, ilişkilerinde sorunsuz davranma, tatminkâr olma, kendine ve başkasına dair olumlu bir algıya sahip olma güvenli bağlanan bireylerin özellikleri arasında sayılabilir (Laible, 2007: 1185; Bartholomew, 1990: 163). Güvenli bağlanma stiline sahip bireyler, yaşamlarında olumsuz bir durum ya da problem ile karşılaştıklarında daha uzlaşmacı, iyimser, çözüm odaklı davranma, ihtiyaç duyduklarında diğer bireylerden kolaylıkla yardım talep edebilme, sosyal destek isteme ve soruna daha bütüncül bakarak üstesinden gelme gibi daha yapıcı tavır sergileme ve mücadele etme stratejilerine başvurumaktadırlar (Mikulincer, 1995: 1203; Yörük, 2011: 113; Howe vd., 1999: 46; Feeney ve Noller, 1990: 283-289).

Güvensiz bağlanma stiline sahip bireylerin ise bu özelliklerin tam tersi durumlarda tavır takındıkları ve davranış sergiledikleri söylenebilir. Güvensiz bağlanma stiline sahip bireylerin sorunların üstesinden gelme konusunda güvenli bağlanma stiline sahip kişilere oranla daha başarısız ve dezavantajlı olduğu ifade edilebilir (Cooper vd., 1998: 1381). Güvensiz bağlanma stiline mensup bireyler, olumsuz olaylar ile karşı karşıya kaldıklarında, daha fazla etkilenebilmekte, başkalarına güven duyma konusunda zorluk çekmekte, bağımlı olamayacaklarını düşünmekte, diğer bireyler ile olan ilişkilerinin her an tehlikeye girebileceğini düşünme gibi eğilimler içerisinde olabilmektedirler (Feeney ve Noller, 1990: 283-289; Collins, 1996: 817).

Bu iki genel bağlanma stilinden başka, saplantılı (kaygılı) bağlanma, kaçınan bağlanma ve korkulu bağlanma stillerinden de bahsedilmektedir. Saplantılı bağlanma, bireyin diğer bireylere aşırı düzeyde bağlı olduğunun, bağlılık ilişkisinin güçlü ama aşırı dozda, tutucu ve denetleyici olduğunun bir göstergesidir. Saplantılı bağlanma stili, bireyin diğer bireylere aşırı şekilde bağlı olmalarına neden olarak hayatını olumsuz olarak etkilediği için diğer bireylerle kurduğu bağın sağlıklı olmadığını bir işaretidir. Onay ve sevgi açlığı çeken saplantılı bağlanma stiline sahip bireyler, sevgi eksikliği, olumsuz benlik algısı, yoğun reddedilme kaygısı ve değersizlik duygusunu yoğun bir şekilde yaşadıkları gibi aşırı düzeyde onaylanma ihtiyacı da hissetmekte (Crain, 1992: 64; Mikulincer, 1995: 1203; Pietromonaco vd., 2013; Bartholomew, 1990: 163) ve bir dargın bir barışık bir tarz ile ilişkilerini yürütmektedirler (Cooper vd., 1998: 1381).

Saplantılı bağlanan bireyler, ebeveynlerinin sevgisini kazanamadıklarına ve kendi bağlanma ihtiyaçlarının yeterince karşılanmadığı kanaati taşımaktadırlar. (Landy, 2009). Bu bağlanma stiline sahip bireyler, sosyal ilişkilerinde güçlük çekmekte, kişiler arası ilişkilerinde samimi olmaktan kaçınabilmekte (Griffin ve Bartholomew, 1994: 444; Mikulincer, 1995: 1203), diğer bireyler tarafından kabul edildiği takdirde kendini kabul etme duygusu yaşayabilmekte (Bartholomew ve Horowitz, 1991: 227), düşüncelerini etrafına dikta ederek ve kabul edilmesini sağlayarak kendini ispatlayabileceğini düşünmekte, mütemadiyen takıntılı tavırlar sergilemekte ve gerçeğe aykırı beklenti ve isteklerde bulunabilmektedir (Griffin ve Bartholomew, 1994: 444).

Bireyin diğer bireylerle olan bağlılıklarının sağlıklı olmadığını ve bu ilişkilerinin hayatlarını olumsuz olarak etkilediğinin bir diğer göstergesi olan kaçınan bağlanma stili ise bireyin diğer bireyler ile kurduğu bağlılıklarını inkâr ve reddetmeleri ve bu bağlılık ilişkilerinden sakınmalarını açıklamaktadır. Bu bağlanma stilinde, kaçınmanın ortaya çıkma şekli, diğer bireylerin amaç ve düşüncelerinde güvensizlik ve duygusal açıdan uzak davranmayı yeğleme olarak biçimlenebilmektedir (Mikulincer, 1995: 1203).

Güven ile ilgili konulara karşı yoğun ilgi gösterme (Simpson, 1990: 978), uzun süreli ilişkilerden uzak durma, yakın ilişkilerin önemini yadsıma (Cooper vd., 1998: 1381), özgürlüğe tutkunluk, diğer bireylere karşı kayıtsız tavır takınma (Mikulincer ve Florian, 1998: 153-154), olumsuz his ve duygulara karşı koymama ve aldırış etmez bir tutum sergileme, ölçülü davranma, önlem alma, kendi değerlerini korumak için bağımsız hareket etme, bir zarara yol açabilecek bir

durum ile karşılaşılınca kayıtsız, tepkisiz, umursamaz, aşırı özgüvenli, ilgisiz ya da dikkatini başka yöne çevirme (Magai vd., 2000: 302; Pietromonaco vd., 2013; Griffin ve Bartolomew, 1994: 431) ve olumsuz duygulardan uzaklaşmak isteme (Kart, 2002: 45) kaçınan bağlanma stiline sahip bireylerde görülen özelliklerdendir.

Diğer bir bağlanma stili olan korkulu bağlanma ise bireyin diğer bireylerle olan bağlılıklarının aşırı düzeyde kaygı verici ve stresli olduğunun bir göstergesidir. Korkulu bağlanma stili de bireyin diğer bireylerle kurduğu bağlılıklarının sıhhatli olmadığı ve yaşamını negatif bir şekilde etkilediğinin bir yansımasıdır. Olumsuz bağlanma deneyimleri nedeniyle olumsuz benlik imajına sahip olma, korkulu bağlanma stiline mensup bireylerin en önde gelen özelliklerindedir. Bu durum, korkulu bağlanan bireylerde hayatındaki olumlu gelişme ve sonuçları kaybetme ya da olumsuz sonuçlara neden olma korkusu yaşatır (Mikulincer, 1995: 1213). Özgüven eksikliği, mücadele etmeme, kendini değersiz ve işe yaramaz hissetme, etrafındaki insanlar ile paylaşım içerisine girmeme, yalnız takılma, kendisini sevmeye değer bulmama, etrafındaki bireyleri değersizleştirme ve önemsizleştirme, yakın ilişkilerden uzak durma ve özgüven yoksunluğu nedeniyle utangaç davranma (Magai vd., 2000: 302) korkulu bağlanan bireylerin en bariz özellikleri arasındadır.

Bağlanma stilleri, bireylerin diğer bireylerle olan ilişkilerinde nasıl sağlıklı bir şekilde tutum ve davranış sergileyeceklerini açıklamakta ve ilişkinin niteliğini belirlemektedir. Bu sebep ile bireylerin bağlanma stillerini bilmek, anlamak, geliştirmek ve yönlendirmek, bireyin sonraki yaşamında kuracağı ilişkilerinin daha sağlıklı olmasını sağlayacağı gibi bu ilişkilerinden daha doyum duymalarına da katkı sağlayacaktır.

5. Araştırma Yöntemi

Bu araştırma için Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 05.01.2023 tarihli, 130 nolu toplantı ve 01 nolu karar ile etik kurul izni alınmıştır.

5.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezler

Bu araştırmanın amacı, çalışanların işe yönelik bağlılık ve bağımlılık duygularının çocukluk çağında oluşan bağlanma stilleri ile bir ilişkisinin olup olmadığı ve ayrıca bu değişkenlerin işyerindeki haset ve gıpta duyguları ile ilişkilerini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmaya ait bazı hipotezler oluşturulmuştur.

H1: Kaygılı bağlanma, işe bağlılığı negatif yönde etkilemektedir.

H2: Kaygılı bağlanma, işe bağımlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

H3: Kaygılı bağlanma, işyerinde gıptayı negatif yönde etkilemektedir.

H4: Kaygılı bağlanma, işyerinde haseti pozitif yönde etkilemektedir.

H5: İşyerinde gıpta, işe bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

H6: İşyerinde haset, işe bağımlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

5.2. Araştırma Örnekleme

Araştırmanın örnekleme, Türkiye genelinde özel sektörde çalışmakta olan beyaz yakalı işgörenler ve yöneticilerden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında 423 veriye ulaşılmış ancak anket formlarından kontrol sorularını doğru cevaplamayan katılımcılar analize dâhil edilmemiştir. Sonuç olarak analizler 358 katılımcı üzerinden yürütülmüştür. Katılımcılara ait demografik özelliklerin sayı ve yüzde dağılımları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

Boyutlar	Özellikler	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	192	% 53,6
	Kadın	235	% 46,4
	Toplam	358	% 100
Medeni Durum	Bekâr	189	% 50,2
	Evli	169	% 49,8
	Toplam	358	% 100
Katılımcıların Yaşı	18-26 yaş	108	% 30,2
	27-34 yaş	136	% 38
	35-43 yaş	57	% 15,9
	43 ve üstü	57	% 15,9
	Toplam	358	% 100
Çalışma Pozisyonu	Normal Çalışan	165	% 46,1
	Yönetici	193	% 53,9
	Toplam	358	% 100

5.3. Veri Toplama Araçları

5.3.1. BeMaS-T Haset ve Gıpta Ölçeği

Haset ve Gıpta Ölçeğinin orijinali Lange ve Crusius (2014) tarafından insanların birbirlerine yönelik haset ve gıpta eğilimlerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Bu çalışmada, bu ölçeğin Türkçe uyarlaması Çırpan ve Özdoğru (2017) tarafından gerçekleştirilen gıpta ve haset olarak iki ayrı boyuttan oluşan versiyonu kullanılmıştır. Uyarlama çalışmasında ölçeğe ait güvenilirlik analizinin sonuçları ise Cronbach alfa katsayılarının Haset boyutu için 0,86, gıpta boyutu için 0,78; ölçeğin geneli için 0,77 şeklinde gerçekleşmiştir. Ölçek haset boyutu için 5 soru gıpta boyutu için 5 soru toplam 10 sorudan oluşmakta olup sorulara verilecek cevaplar 1-Kesinlikle Katılıyorum ile 6-Kesinlikle Katılmıyorum arasında altılı derecelendirme şeklinde hazırlanmıştır (Çırpan ve Özdoğru, 2017).

5.3.2. İşe Tutulma Ölçeği

İşe bağlılığı ölçmek amacıyla İşe Tutulma Ölçeği Çok Kısa Formu (UWES-3) kullanılmıştır. Ölçek Güler vd. (2019) tarafından üç farklı versiyon şeklinde Türkçeye uyarlanmıştır. Bu çalışmada ise 3 sorudan ve tek boyuttan oluşan çok kısa formu kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,85'tir. Ölçeğin cevaplandırılması (1 Asla/ Yılda birkaç kez ya da daha az, 2 Nadiren/ Ayda bir veya daha az, 3 Bazen/ Ayda birkaç kez, 4 Sıkça/ Haftada bir, 5 Çok sık / Haftada birkaç kez, 6 Her zaman/ Her gün) şeklinde yapılmaktadır.

5.3.3. Bergen İş Bağımlılığı Ölçeği

Bu çalışmada iş bağımlılığını ölçmek amacıyla Andreassen vd. (2012) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlama çalışması Özsoy (2019) tarafından yapılan Bergen İş Bağımlılığı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam 7 ifadeden oluşmaktadır ve ifadelere verilen cevaplar 1 = Hiçbir Zaman, 2 = Nadiren, 3 = Bazen, 4 = Sıklıkla, 5 = Her Zaman şeklinde 5'li Likert tipi ile değerlendirilmiştir. Uyarlama çalışmasında ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,78'tir.

5.3.4. Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanterinin Kısa Formu (YİYE-II-K)

Yakın İlişkilerde Yaşantılar ölçeği Fraley ve Shaver (2000) tarafından geliştirilmiş ve Antalyalı ve Özkul (2016) tarafından Türkçe uyarlama çalışması yapılarak Türkçe'ye kazandırılmıştır. Antalyalı ve Özkul (2016) yetişkinlikte bağlanma stillerini ölçmek amacıyla ölçeği yeniden tasarlamış ve toplam 9 soru 2 boyuttan oluşan ölçüm aracı tasarlanmıştır. Ölçeğin kaçınma boyutu 6 madde (1, 2, 3, 4, 5, 6), kaygı boyutu ise 3 madde (7, 8, 9) şeklinde toplam 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin 1, 3, 4, 5 ve 6. maddeleri çalışmada ters sorulardan oluşmaktadır. Katılımcıların ölçekte yer alan ifadeleri "1= Beni hiç tanımlamıyorum" ve "7= Beni tam tanımlıyorum" arasında 7'li likert yapısında cevap vermeleri gerekmektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları kaçınma alt boyutu için 0,87 ve kaygı alt boyutu için 0,84'tür.

5.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS ve AMOS paket programları kullanılmıştır. Verilerin güvenilirliğini test etmek amacıyla güvenilirlik analizi, yapı geçerliliğini test etmek amacıyla ise doğrulayıcı faktör analizleri kullanılmıştır. Faktör analizleri sonucunda elde edilen boyutların birbirileri ile olan ilişkilerini test etmek amacıyla korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırma hipotezlerini test etmek için ise öncelikle regresyon analizi kullanılmış bu analizlerden elde edilen sonuçlar çerçevesinde Amos programı ile aracılık etki analizi gerçekleştirilmiştir. Son olarak ise katılımcılara ait demografik özellikleri ile araştırma boyutları arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla anova ve t-testleri kullanılmıştır.

6. Bulgular

İlk olarak araştırma boyutlarına ait güvenilirlik analiz sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur. Güvenirlik analizinde Cronbach Alfa katsayısı kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara bakıldığında boyutların ve ölçeklerin güvenilir olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 2. Araştırma Boyutlarının Güvenirlik Katsayıları

	Kaçınan	Kaygı	Yakın İlişkiler	Gıpta	Haset	Gıpta ve Haset	İş Bağlılığı	İş Bağımlılığı
C.Alfa	0,82	0,84	0,72	0,84	0,93	0,80	0,71	0,70

Araştırma boyutların güvenilirlik analizleri sonrasında yapı geçerliliğini test etmek amacıyla araştırmada kullanılan ölçeklere doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Yakın İlişkiler Envanterine uygulanan birinci düzey faktörü analizi sonuçları incelendiğinde $CMIN/DF= 1,540$ $GFI= 0,97$ $CFI= 0,99$ $NFI= 0,97$ $RMSEA= 0,04$ şeklinde gerçekleştiği görülmektedir. Haset ve Gıpta ölçeğine uygulanan faktör analizi sonuçları incelendiğinde $CMIN/DF= 3,925$ $GFI= 0,95$ $CFI= 0,97$ $NFI= 0,96$ $RMSEA= 0,09$ şeklinde gerçekleşmiştir. İş bağımlılığı ölçeğine uygulanan faktör analizi sonuçları incelendiğinde uyum indeksleri $CMIN/DF= 2,039$ $GFI= 0,98$ $CFI= 0,96$ $NFI= 0,93$ $RMSEA= 0,05$ şeklinde gerçekleşmiştir. Son olarak iş bağlılığı ölçeğine uygulanan faktör analizi sonuçları incelendiğinde ise uyum indekslerinin $CMIN/DF= 1,820$ $GFI= 0,99$ $CFI= 0,99$ $NFI= 0,99$ $RMSEA= 0,04$ şeklinde gerçekleştiği görülürken tüm ölçeklerin yapı ile uyumlu olduğu görülmektedir.

Ölçeklere uygulanan faktör analizleri sonucunda doğrulanan yapıya uygun olarak elde edilen boyutların korelasyon sonuçları aşağıdaki Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Araştırma Boyutlarına Ait Korelasyon Sonuçları

Boyutlar	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1) Kaçınan Bağlanma	1					
(2) Kaygılı Bağlanma	-0,023	1				
(3) Haset	0,021	0,021	1			
(4) Gıpta	-0,021	-0,161**	0,224**	1		
(5) İş Bağlılığı	0,096	-0,110*	0,059	0,165**	1	
(6) İş Bağımlılığı	-0,010	0,237**	0,036	-0,041	0,203**	1

** $p < .01$; * $p < .05$

Araştırma değişkenlerine uygulanan korelasyon analiz sonuçları incelendiğinde, Kaygılı Bağlanma ile İş Bağlılığı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunurken ($r = 0,110$; $p < 0,05$) Kaygılı Bağlanma ile İş Bağımlılığı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = 0,237$; $p < 0,01$). Ayrıca Kaygılı Bağlanma ile İşyerinde Gıpta arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -0,161$; $p = 0,05$). Kaçınan Bağlanma ile araştırmanın diğer boyutları arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır ($p > 0,05$).

İşyerinde Gıpta ile İşyerinde Haset arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = 0,224$; $p < 0,01$). Ayrıca İşyerinde Gıpta ile İş Bağlılığı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunurken ($r = 0,237$; $p < 0,01$) iş bağımlılığı ile herhangi bir anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır ($p > 0,05$). İşyerinde Haset ile kaçınan bağlanma, kaygılı bağlanma, iş bağlılığı ve iş bağımlılığı arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır ($p > 0,05$). Ayrıca araştırma boyutlarından iş bağlılığı ile iş bağımlılığı arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = 0,203$; $p < 0,01$).

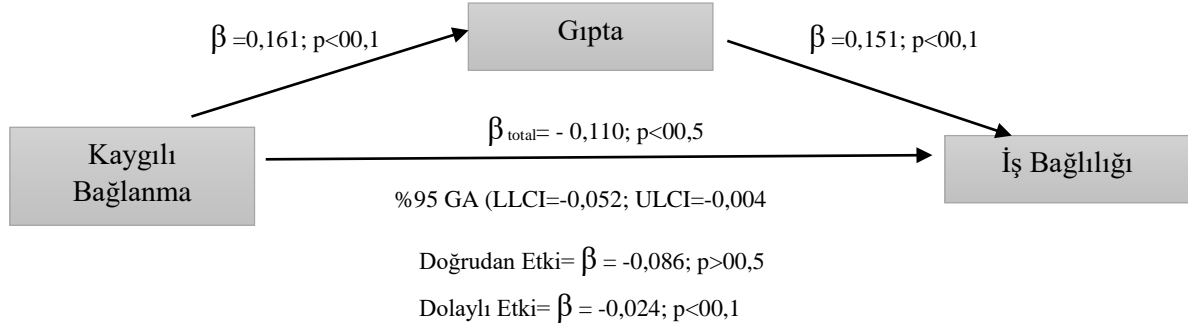
Bu bulgulara göre araştırma hipotezlerinden “H4: Kaygılı bağlanma işyerinde haseti pozitif yönde etkilemektedir.” ve “H6: İşyerinde haset işe bağımlılığı pozitif yönde etkilemektedir.” hipotezleri reddedilmiştir. H1,H2,H3 ve H5 hipotezlerini test etmek amacıyla çalışmanın bu bölümünde regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

Tablo 4. Araştırma Hipotezlerine Ait Regresyon Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	p	t	R^2
Kaygılı Bağlanma	İş Bağımlılığı	0,237**	0,00	4,611	0,056
Kaygılı Bağlanma	İş Bağlılığı	-0,110*	0,03	-2,095	0,012
Kaygılı Bağlanma	Gıpta	-0,161**	0,00	-3,087	0,026
Gıpta	İş Bağlılığı	0,165**	0,00	3,158	0,027

** $p < .01$; * $p < .05$

Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analiz sonuçları incelendiğinde, kaygılı bağlanma iş bağımlılığını pozitif yönde etkilemektedir ($\beta = 0,237$; $p < 0,01$). Kaygılı bağlanmanın iş bağlılığı üzerindeki etkisi ise negatif yönde gerçekleşmektedir ($\beta = -0,110$; $p < 0,05$). Kaygılı bağlanmanın gıpta üzerindeki etkisi incelendiğinde ise negatif yönlü anlamlı bir etkinin olduğu görülmektedir ($\beta = -0,161$; $p < 0,01$). Son olarak gıpta iş bağımlılığını pozitif yönde etkilemektedir ($\beta = 0,165$; $p < 0,00$). Bu bulgulara göre “H1: Kaygılı bağlanma işe bağımlılığı negatif yönde etkilemektedir.” “H2: Kaygılı bağlanma işe bağımlılığı pozitif yönde etkilemektedir.” “H3: Kaygılı bağlanma işyerinde gıptayı negatif yönde etkilemektedir.” “H5: İşyerinde gıpta işe bağımlılığı pozitif yönde etkilemektedir.” hipotezleri kabul edilmiştir. Kabul edilen hipotezlerden esinlenerek yeni bir model ortaya koymak amacıyla aracı etki modeli oluşturulmuştur. Oluşturulan teorik model ve analiz sonuçları Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Araştırmaya Ait Aracı Etki Analizi

Kaygılı Bağlanma ile İş Bağlılığı arasındaki ilişkiye Gıptanın aracılık etkisinin olup olmadığını test etmek amacıyla oluşturulan yol analizinin sonuçları incelendiğinde, Kaygılı Bağlanmanın İş Bağlılığına olan etkisinde Gıptanın tam aracılık ettiği sonucuna varılmıştır. Bu etkinin $\beta = -0,024$ düzeyinde olduğu ve %95 GA (LLCI = -0,052; ULCI = -0,004) güven aralığında gerçekleştiği görülmektedir. Kaygılı Bağlanmanın İş Bağlılığı üzerindeki toplam etkisi $\beta_{total} = -0,110; p < 0,05$ şeklindedir. Ancak modele Gıpta dâhil edildiğinde Kaygılı Bağlanma ile İş Bağlılığı arasındaki doğrudan etki anlamsız hale gelmektedir. Bu durum Gıptanın bu ilişkiye tam aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir.

Oluşturulan model sonrasında katılımcıların demografik özellikleri ile araştırma boyutları arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla uygulanan fark analizlerinden elde edilen anlamlı sonuçlar aşağıda yer alan Tablo 5'te verilmiştir. İstatistiksel olarak anlamlı çıkmayan sonuçlara yer verilmemiştir.

Tablo 5. İş Bağlılığı ile Çalışma Pozisyonu Arasındaki İlişkilere Ait Analiz Sonuçları

Boyutlar	Pozisyon	Sayı	Ortalama	Std.S	Fark	P
İş Bağlılığı	Çalışan	165	4,57	1,13	-2,133	0,03
	Yönetici	193	4,82	1,09		

Araştırmaya katılan normal çalışanlar ile yönetici pozisyonunda çalışanların iş bağlılığı düzeyleri karşılaştırıldığında yöneticilerin iş bağlılıklarının normal çalışanlardan daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p < 0,05$).

Tablo 6. İş Bağlılığı ile Katılımcıların Yaşları Arasındaki İlişkilere Ait Analiz Sonuçları

Boyutlar	Yaş	Sayı	Ortalama	Std.S	F	P	Anova
İş Bağlılığı	(1.)18-26 yaş	108	4,54	1,18	5.324	0,00	4>2 4>1
	(2.)27-34 yaş	136	4,56	1,18			
	(3.)35-43 yaş	57	4,91	0,97			
	(4.)43 ve üstü	57	5,15	0,78			

Katılımcıların işe bağlılık düzeyleri yaş gruplarına göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Tablo 6'da yer alan bu farklılıklar incelendiğinde, "43 ve üstü yaş" grubunda yer alan katılımcıların "18-26 yaş" ve "27-34 yaş" grubunda yer alan katılımcılara göre iş bağlılığı düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p < 0,05$).

7. Sonuç ve Tartışma

Araştırmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde, kaygılı bağlanma stiline sahip olma durumunun iş bağımlılığını artırdığı, iş bağıllığını ise azalttığı sonucuna varılmıştır. Elde edilen bulguların literatürle uyumlu olduğu düşünülmektedir. McMahan (2007), yaptığı araştırmada, kaygılı bağlanan işgörenlerin işkoliklik düzeylerinin arttığını ortaya koymuştur. Bağlanma kuramının kurucusu Bowlby (1969), bebeklik döneminde gelişen bağlanma stiline bireyin hayatını uzun dönemde etkileyeceğini öne sürmüştür. Kurama göre, anne (ya da bakım veren kişi) ile bebek arasındaki güvenli yakınlık ilişkisi, bebeğin sinir sistemine yerleşebilmekte, karakter ve kişilik gelişimini etkileyebilmektedir (Schore, 2000: 29). Her ne kadar bağlanma stilleri, zamanla edinilen deneyimler ve bireysel gelişim ile değişim geçirebilmekte ise de birey, en ufak bir stres ya da zor durum ile karşılaştığında bağlanma biçimine gereksinim duyabilmektedir (Bretherton, 1985: 12). Bebeklik çağında tohumları ekilen bağlanma stilleri yaşam boyu varlığını devam ettirmekte, bireyin büyümesi ve kişisel gelişimi ile birlikte ergenlik ve yetişkinlik dönemlerinde kurduğu sosyal ilişkilerde kendini belli etmekte, sosyal ve duygusal ilişkilerin yönünü tayin etmektedir (Tolan, 2002: 19; Erben ve Çalışkan, 2015: 668).

Bağlanma stilleri, güvenli ve güvensiz bağlanma şeklinde iki ayrı kümede değerlendirilmiştir (Bowlby, 1969). Bartholomew ve Horowitz (1991) ise güvenli, saplantılı (kaygılı), kaçınan ve korkulu olmak üzere yetişkin bağlanma stillerini dört kategoride tanımlanmıştır. Kaygılı bağlanma stili de güvensiz bir bağlanma stildir. Kaygılı bağlanan bireyler, kendisini olumsuz, başkalarını ise olumlu olarak değerlendirmektedir (Sümer ve Güngör, 1999: 76). Bu bağlanma stiline sahip bireylerin ilişkilerinde terkedilme korkusu, değersizlik gibi duyguları yaşamasının sosyal ve romantik ilişkilerde bağımlı bir kişilik yapısına sebep olabileceği düşünülmektedir. Bağlanma ilişkisinde kaygı boyutunun yüksek düzeyde olması, sosyal ve romantik ilişkilerden alınan tatmini olumsuz etkilemektedir (Antalyalı ve Özkul, 2016). Hatta kaygılı bağlanmanın bireylerde, oyun, internet, alkol ve madde bağımlılığı gibi olumsuz alışkanlıklara da yol açabileceği öne sürülmektedir. Bu sebeple kaygılı bağlanan bireylerin çalışma hayatında işlere yönelik bağımlılık ve işkoliklik yaşamaları olası bir sonuçtur. Çünkü iş bağımlılığı olumsuz bir iş davranışıdır. Bir çalışanın işine yönelik sevgisi, sadakati ve olumlu duyguları ise iş bağıllığını ifade etmektedir. Tüm bu değerlendirmeler sonucunda, kaygılı bağlanmanın bireylerdeki iş bağımlılığını artırması ve iş bağıllığını azaltması geçmiş araştırmalara ve kuramsal yaklaşıma uygun bir sonuçtur.

Kaygılı bağlanan bireylerde, başka insanların onayına duyulan gereksinim, terk edilme ve reddedilme korkusu, değersizlik hissinin yoğun bir şekilde yaşanması (Mikulincer, 1995: 1203; Landy, 2009; Pietromonaco vd., 2013; Bartholomew, 1990: 163), iş bağımlılıklarının yüksek çıkmasının nedenleri arasında olabilir. Çünkü bu bağlanma stiline mensup bireylerin mütemadiyen başkalarının onayına duydukları gereksinim, fazlasıyla takıntılı davranmalarına sebebiyet vermektedir (Landy, 2009; Griffin ve Bartholomew, 1994: 444). Kaygılı davranan işgörenler, çalışma arkadaşlarının ve üstlerinin takdir ve hayranlıklarını kazanmak adına aşırı çalışma eğilimi sergileyebilmektedir (Landy, 2009; Ateş ve Erdem, 2020)

Gıpta ve haset duyguları da bağlanma stilleri ile alakalıdır. Kilbourne (2014: 2), haset ve gıptanın, dürtüsel kaynaklı bir duygu olmanın tersine ilişkisel temelli olduğunu savunmaktadır. Feldman ve De Paolo (1994) da, haset ve gıptanın doğuştan gelmediğini, bebeğin bilişsel, tanımlayıcı, ayırt eden ve bütünleştiren fonksiyonları açığa çıktıktan sonra meydana gelen bir duygu olduğunu iddia etmektedir.

Gıpta ve haset ile ilgili sonuçlar incelendiğinde ise kaygılı bağlanmanın gıptayı azalttığı ancak haset ile bir ilişkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Kavramsal çerçevede de vurgulandığı gibi gıpta pozitif bir tutum iken, haset ise negatif bir tutumdur. Bu bağlamda kaygılı bağlanmanın gıptayı negatif yönde etkilemesi beklenen bir sonuçtur. Çünkü kaygılı bağlanan işgörenler, olumsuz benlik algılarını iş ortamına yansıtılabilmektedir (Ateş ve Erdem, 2020). Ayrıca bağlanma kuramına göre kaygılı bağlanan bireylerin kendilerini diğer insanlara göre daha değersiz görme ve sevmeye değer

bulmama eğilimleri ve dolayısıyla özsaygıları ile ilgili problemleri vardır (Landy, 2009). Haset ve gıpta duygularını tetikleyen de karşılaştırma duygusudur. Diğer bireylerin sahip olduğu üstünlüğün, iyi ve kabul edilebilir olmak için tek ölçüt gibi algılanmaya başlaması, bu duyguları kabartmaktadır (Navaro, 2011). Bu sebeple kaygılı bağlanan bireylerin yakın ilişkilerde; insanlara yönelik benimseme, özdeşleşme gibi pozitif yanları olan gıpta duygusundan daha çok kıskançlık, nefret, öfke ve düşmanlık hisleri uyandıran haset duyguları yaşaması daha olasıdır (Landy, 2009; Karakurt, 2012). Ayrıca kendilerine ve çevresindeki kişilere bakış açılarının olumsuz yönde olması, güvensiz bağlanan bireylerin genel özelliğidir (Ateş ve Erdem, 2020). Kaygılı bağlanan işgörenlerin yaşadığı, çalışma hayatında kabul görmeme endişesi, iş huzurlarını kaybetmelerine ve işlerinden keyif alamamalarına neden olmaktadır. Araştırma sonuçlarında elde edilen kaygılı bağlanmanın gıptayı olumsuz etkilemesi, bu yaklaşımı destekler niteliktedir. Ancak kaygılı bağlanmanın haseti de olumsuz yönde etkilemesi beklenen bir sonuç olmasına rağmen yapılan analizlerde böyle bir sonuca varılmamıştır.

Haset ve gıptanın iş bağlılığı ve iş bağımlılığı üzerindeki etkileri incelendiğinde ise gıptanın iş bağlılığını artırdığı bulunmuştur. Bir diğer ifade ile insanın diğer insanlara yönelik olumlu bir şekilde özenmeleri ve çaba göstermeleri işe yönelik bağlılıklarını artırmaktadır. Çünkü kimi araştırmacılara göre iyi huylu ya da kötü niyetli olmayan kıskançlık olarak da tanımlan gıpta, hasete nazaran yapıcı ve olumlu bir tutumdur (Parrott ve Smith, 1993; Rawls, 1999). İyi huylu kıskançlık, kötücül bir niyet taşımama ve düşmanca bir his taşımamaya bağlıdır. Dolayısı ile bu türden hislerle gıpta eden bir işgören, başka birinde bulunan bir yetenek, başarı ya da özelliğe karşı duyduğu özlemi, işine daha çok bağlanma, dört elle sarılma, işinde performansını artırma ve işini daha iyi yapma gibi davranışlar sergileyebilir. Berman'a (2007) göre, haset ve gıpta duygularının oluşmasına sebep olan karşılaştırma sonrasında, bireyin kendisini diğerinin seviyesine çekmeye ya da tam tersini yapmaya iten üç değişken vardır: (1) Kişisel kapasitenin değerlendirilmesi, (2) Haset ve gıpta duygusunun kendisinden kaynaklı olduğunu kabullenme ve (3) kişinin kendisi kadar diğer bireylerin de iyi bir şeylere hakkı olduğunu düşünme. Bu karşılaştırma sonucunda, birey, eksikliklerini farkına varıp kişisel kapasitesini artırma yoluna giderse gıpta duygusu yaşayacak ve bu durum da işine daha bağlı hale gelmesine neden olabilecektir.

Son olarak araştırmaya yönelik önemli bulgulardan bir diğeri ise kaygılı bağlanmanın iş bağlılığını olumsuz etkilemesi gıpta üzerinden gerçekleşmektedir. Yani kaygılı bağlanan bireylerin gıpta duyguları azaldığı için iş bağlılıkları da azalmaktadır.

Kaynaklar

- Ainsworth M. D., Blehar M., Waters E., Wall, S. (1978). *Patterns of attachment: A psychological study of the strange situation*. New York, Psychology Press.
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J. ve Pallesen, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal Of Psychology*, 53(3), 265-272.
- Antalyalı, Ö. L. ve Özkul, A. S. (2016). The psychometric evaluation of experiences in close relationships-revised-short form (ECR-RS) for administrative and organizational researches. *Balkan Journal of Social Sciences*, Aralık, 640-655.
- Ateş, F. ve Erdem, R. (2020). Yetişkin bağlanma stiline örgütsel açıdan değerlendirilmesi, *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi (PIAR)*, 7(2), 431-447.
- Bartholomew, K. (1990). Avoidance of intimacy: An attachment perspective, *Journal of Social and Personal Relationships*, 7, 147-178.
- Bartholomew, K. ve Horowitz, L. M. (1991). Attachment styles among young adults: A test of a four-category model, *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 226-244.
- Berman A. (2007). Envy at the crossroad between destruction, self-actualization, and avoidance. S. L. Schwartzberg ve L. Navaro (Ed.), *Envy, competition and gender* içinde (s. 17-32). New York: Taylor & Francis.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment and loss*. New York, Random House.

- Bretherton, I. (1985). Attachment theory: Retrospect and prospect. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 50(1/2), 3-35.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Stevens, G. W., Howell, J. W. ve Scruggs, R. S. (2014). Workaholism, work engagement, and work-family outcomes: Exploring the mediating role of positive and negative emotion traits. *Stress and Health*, 30(4), 287-300.
- Collins, N. L. (1996). Working models of attachment: Implications for explanation, emotion, and behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 810-832.
- Cooper, M. L., Shaver, P. R. ve Collins, N. L. (1998). Attachment styles, emotion regulation, and adjustment in adolescence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1380-1397.
- Crain, W. C. (1992). *Theories of development: Concepts and applications*. Prentice-Hall, Inc.
- Çırpan, Y. ve Özdoğru, A. A. (2017). BeMaS haset ve gıpta ölçeğinin türkçe uyarlaması: Dilsel eşdeğerlik, güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 18(6), 577.
- Erben, G. S. ve Çalışkan, K. (2015, 14-16 Mayıs). Yetişkin bağlanma stillerinin babacan liderle çalışma tercihi üzerindeki etkisini anlamaya yönelik deneysel bir çalışma [Konferans sunumu]. 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Muğla, Türkiye.
- Feeney, J. A. ve Noller, P. (1990). Attachment style as a predictor of adult romantic relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 281-291.
- Feldman E. ve De Paolo, H. (1994). An investigation into the psychoanalytic concept of envy. *Int J Psychoanal*, 75, 217-234.
- Fraley, R.C. ve Shaver, P.R. (2000). Adult romantic attachment: Theoretical developments, emerging controversies, and unanswered questions. *Review of General Psychology*, 4(2), 132-154
- Griffin, D. W. ve Bartholomew, K. (1994). Models of the self and other: Fundamental dimensions underlying measures of adult attachment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 430-445.
- Güler, M., Çetin, F. ve Basım, H. N. (2019). İşe tutulma ölçeği çok kısa versiyonu (UWES-3) geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Alternatif bir versiyon (UWES-6) önerisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 189-197.
- Howe, D., Brandon, M., Hinings, D. ve Schofield, D. (1999). Attachment theory, child maltreatment and family support: A practice and assessment model. London, Macmillan.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Karakurt, G. (2012). Bağlanma ve romantik kıskançlık. T. Solmuş (Ed.), *Bağlanma, evlilik ve aile psikolojisi* içinde (s. 342-353). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Kart, N. M. (2002). *Yetişkin bağlanma stillerinin bazı bilişsel süreçlerle bağlantısı: Sağlık personeliyle yapılan bir çalışma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı. Ankara.
- Kilbourne, B. (2014). *Utanc ve haset, görünüm kaygısı ve kem göz*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Laible, D. (2007). Attachment with parents and peers in late adolescence: Links with emotional competence and social behavior. *Personality and Individual Differences*, 43(5), 1185-1197.
- Landy, S. (2009). *Pathways to competence encouraging healthy social and emotinal development in young children*. United States of America: Brooks Publishing Co.
- Lange, J. ve Crusius, J. (2015). Dispositional envy revisited: Unraveling the motivational dynamics of benign and malicious envy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41(2), 284-294.
- Magai, C., Hunziker, J., Mesias, W. ve Culver, L. C. (2000). Adult attachment styles and emotional biases. *International Journal of Behavioral Development*, 24, 301-309.
- McMahon, B. (2007). *Organizational commitment, relationship commitment and their association with attachment style and locus of control* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Georgia Institute of Technology. Atlanta.
- Mikulincer, M. (1995). Attachment style and the mental representation of the self. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 1203-1215.

- Mikulincer, M. ve Florian, V. (1998). The relationship between adult attachment styles and emotional and cognitive reactions to stressful events. J. A. Simpson ve W. S. Rholes (Ed.), *Attachment theory and close relationships* içinde (s. 143-165). New York, US: Guilford Press.
- Navaro L. (2011). *Haset ve rekabet*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Özsoy, E. (2019). Bergen iş bağımlılığı ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik sınamaya çalışması. *Psikoloji Çalışmaları*, 40(1), 105-125.
- Parrott W.G. ve Smith, R. H. (1993). Distinguishing the experiences of envy and jealousy. *J Pers Soc Psychol*, 64, 906-920.
- Pietromonaco, P. R., Uchino, B. ve Dunkel Schetter, C. (2013). Close relationship processes and health: Implications of attachment theory for health and disease. *Health Psychology*, 32, 499-513.
- Rawls J. A. (1999). *Theory of justice*. Cambridge: Harvard University Press.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V. ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., Taris., T. W. ve van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173-203.
- Schore, A. N. (2000). Attachment and the regulation of the brain. *Attachment & Human Development*, 2(1), 23-47.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K. ve Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: the two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, 22(1), 18-23.
- Simpson, J. A. (1990). Influence of attachment styles on romantic relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(5), 971-980.
- Sümer, N. ve Güngör, D. (1999). Yetişkin bağlanma stilleri ölçeklerinin türk örnekleme üzerinde psikometrik değerlendirilmesi ve kültürlerarası bir karşılaştırma. *Türk Psikoloji Dergisi*, 14(43), 71-106.
- Tolan, Ö. Ç. (2002). *Üniversite öğrencilerinin kaygı belirtileri ve bağlanma biçimleri ile kişilerarası şemalar arasındaki ilişkiler* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- van Beek, I. Q., Hu, Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ve Schreurs, B. H. (2012). For fun, love or money. What drives workaholic, engaged and burned-out employees at work? *Applied Psychology: An International Review*, 61(1), 30-55.
- Van de Ven, N., Zeelenberg, M. ve Pieters, R. (2009). Leveling up and down: The experiences of benign and malicious envy. *Emotion*, 9, 419-429.
- Yörükan, T. (2011). *Bağlanma ve sonraki yaşlarda görülen etkileri*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.