



T.C.  
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ  
CANAKKALE ONSEKİZ MART UNIVERSITY

## **MANAGEMENT AND POLITICAL SCIENCES REVIEW**

Volume: 5 Issue: 2 Cilt: 5 Sayı: 2  
Aralık/December 2023

# MANAGEMENT AND POLITICAL SCIENCES REVIEW

Cilt 5 · Sayı 2 · Haziran 2023 / Volume 5 · Issue 2 - December 2023

E-ISSN: 2791-6529

## SAHİBİ (Publisher)

Rektör Prof. Dr. R. Cüneyt ERENOĞLU  
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

## Editörler / Editors

Prof. Dr. Hüseyin ERKUL	Editör	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Pelin KANTEN	Editör	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN	Editör	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa GÖRÜN	Editör	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

## Yardımcı Editörler / Assistant Editors

Arş. Gör. Murat ÖZKAYA  
Arş. Gör. Hüseyin ORAK

## Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Hüseyin ERKUL	Editör	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Pelin KANTEN	Editör	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN	Editör	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa GÖRÜN	Editör	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

## Yazı İşleri / Secretariat

Arş. Gör. Rumeysa ARMUTÇU

## Danışma Kurulu / Consultative Committee

MURAT Sedat (Çanakkale Onsekiz Mart University)	YARAŞ Eyyüp (Akdeniz University)
ACER Yücel (Çanakkale Onsekiz Mart University)	BARAN Muhteşem (İstanbul University)
ERKUL Hüseyin (Çanakkale Onsekiz Mart University)	ÖZDEMİR Lütfiye (İnönü University)
STAVAREK Daniel (Silesian University)	ATMACA Metin (Çanakkale Onsekiz Mart University)
STRAUSS Eric (Michigan State University)	KANTEN Selahattin (Çanakkale Onsekiz Mart University)
ÇAVUŞGİL S. Tamer (Georgia State University)	KIZILDAĞ Duygu (İzmir Demokrasi University)
BACAK Bünyamin (Çanakkale Onsekiz Mart University)	YEŞİLTAŞ Murat (Mehmet Akif Ersoy University)
GÜMÜŞTEKİN Gülten (Çanakkale Onsekiz Mart University)	KANTEN Pelin (Çanakkale Onsekiz Mart University)
GÜMÜŞ Erhan (Çanakkale Onsekiz Mart University)	GHAZZAWI Issam (University of La Verne)
YELKİKALKAN Nazan (Çanakkale Onsekiz Mart University)	ŞENGÜL Ümran (Çanakkale Onsekiz Mart University)
TUNA Muharrem (Gazi University)	TVRDON Michal (Silesian University)
ÖZKARA Belkis (Afyon Kocatepe University)	SPERKA Roman (Silesian University)
ÖZCAN Ayşe (Giresun University)	ALPARSLAN Ali Murat (Mehmet Akif Ersoy University)
UYARGİL Cavide (Kültür University)	

## Bu Sayının Hakemleri / Referees of This Issue

AYTEKİN Engin (Afyon Kocatepe University)	KIRALP Şevki (Cyprus International University)
BAYRAKTAR KÖSE Elçin (Çanakkale Onsekiz Mart University)	KIRAN Abdullah (Muş Alparslan University)
DALYANCI Hüsni Levent (Çanakkale Onsekiz Mart University)	KIRAY Abdullah (Çanakkale Onsekiz Mart University)
ESER Gül (Marmara University)	PAZARCIK Yener (Çanakkale Onsekiz Mart University)
GÜMÜŞTEKİN Gülten (Çanakkale Onsekiz Mart University)	SERDAROĞLU Ü (Serdar (İstanbul University)
İsa Yılmaz (İstanbul Medeniyet University)	SONGUR Mehmet (Dicle University)
KAVAS Ahmet (İstanbul Medeniyet University)	TOPÇU Güneş (Çanakkale Onsekiz Mart University)
KAYABAŞI Aydın (Dumlupınar University)	TUNÇ Ahmet (Çanakkale Onsekiz Mart University)
KAYIKÇI Fazıl (Yıldız Technical University)	Yavuz KORKMAZYÜREK (Toros University)
AYTEKİN Engin (Afyon Kocatepe University)	KIRALP Şevki (Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi)
BAYRAKTAR KÖSE Elçin (Çanakkale Onsekiz Mart University)	KIRAN Abdullah (Muş Alparslan University)

İNDEKSLER / INDEXES



TOGETHER WE REACH THE GOAL

# MANAGEMENT AND POLITICAL SCIENCES REVIEW

E-ISSN: 2791-6529

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi

Yılda iki kez yayımlanır / Published two times a year

Management and Political Sciences Review dergisi 2019 yılından itibaren yılda iki sayı (Aralık, Haziran) olarak yayımlanması planlanan uluslararası hakemli ve bilimsel bir dergidir. Derginin yazım dili Türkçe ve İngilizce'dir. Dergide bilimsel araştırma ölçütlerine uygun olarak sosyal bilimler alanında yapılmış ve daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış olan; doktora ve yüksek lisans çalışmalarından elde edilen sonuçların bir bölümünden ya da tümünden yararlanarak hazırlanmış olan bilimsel makaleler, araştırma-inceleme makalesi türünden çalışmalar, derleme yazıları, teknik notlar, kitap tanıtımları ve benzeri yayımlanır; arşivlenir, paylaşılır, basılır ve dağıtılır. Management and Political Sciences Review herhangi bir makale değerlendirme/işlem ve yayın ücreti talep etmez.

Management and Political Sciences Review is an international peerreviewed scientific journal scheduled to be published two times a year, from 2019 onwards, in December and June. Publication languages of the journal are Turkish and English. The journal comprises, archives, shares, prints and distributes scientific articles, articles derived from research of masters and doctoral thesis, research and observation reports, collections, technique notes and bookreviews. Papers from all fields of social sciences are admissible and expected to be coherent with scientific research criteria and not published before. The journal does not charge any sort of article processing or publication fee.

Yaygın Süreli Yayın  
6 aylık (Aralık/Haziran)  
Türkçe/İngilizce

Vernacular Publication  
Biannual (December/June)  
in Turkish/English

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi  
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Terzioğlu Yerleşkesi, Çanakkale – TURKEY

Tel: +90 286 218 00 18 Fax: +90 286 218 05 24

**Web:** <https://dergipark.org.tr/en/pub/mpsr> - <http://mpsr.dergi.comu.edu.tr/>

**E-mail:** [mpsr@comu.edu.tr](mailto:mpsr@comu.edu.tr)

Aksi belirtilmediği sürece Management and Political Sciences Review yayımlanan yazılarda belirtilen fikirler yalnızca yazarına aittir. Bu konuda dergi sahibi, editörler veya diğer yazarlar sorumlu tutulamaz.

Statements of acts or opinions appearing in the Management and Political Sciences Review are solely those of authors and do not imply endorsement by the editors, other authors or publishers.

Tüm hakları saklıdır. Önceden yazılı izni alınmaksızın hiçbir iletişim, kopyalama sistemi kullanılarak yeniden basılamaz. Akademik ve haber amaçlı kısa alıntılar bu kuralın dışındadır.

All Rights Reserved. No part of this publication may be reproduced, stored or introduced into a retrieval system, or transmitted in any form, or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without prior written permission of the Management and Political Sciences Review editors.

## **TAKDİM**

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi bünyesinde çıkarılan Management and Political Sciences Review dergisi 2019 yılından itibaren 2 sayı olarak çıkarılmaya başlanmıştır. Derginin bu sayısında 8 Makale yer almaktadır.

Dergimizin bu sayısına çalışmalarını gönderen akademisyenlere, bu eserlerin değerlendirmesini yapan hakemlere, yayın ve danışma kurulu ve sekreteryaya teşekkür ederiz.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi  
Management and Political Sciences Review

## İçindekiler Table of Contents

---

### MAKALELER ARTICLES

---

#### Araştırma Makalesi/Research Article

#### **Büyükşehir Belediye Şirketlerinin Denetimi Üzerine Nitel Bir Araştırma**

A Qualitative Research on The Supervision of Metropolitan Municipality

Companies.....140-159

Hüseyin ERKUL, Hafize SEÇTİM, Ayşe Miray ALTAY

#### Araştırma Makalesi/Research Article

#### **Türkiye’de Covid-19 Öncesi ve Sonrası Döviz Kuru ile Borsa Arasındaki Nedensellik İlişkisi**

The Causality Relationship Between the Exchange Rate and the Stock Exchange Before and After Covid-19 in

Turkey.....160-182

Can BEKAROĞLU, Muhammed Talha ŞEN

#### Araştırma Makalesi/Research Article

#### **The Black April Students’ Unrest in The Gambia**

Gambiya'daki Kara Nisan Öğrencilerinin

Huzursuzluğu.....183-196

Akpojevbe OMASANJUWA

#### Araştırma Makalesi/Research Article

#### **Etik Liderliğin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma**

A Research To Determine The Impact Of Ethical Leadership On Green Organizational Behavior.....197-218

Sare KAVASLAR, Ceren GİDERLER KARAVELİOĞLU

#### Araştırma Makalesi/Research Article

#### **Pozitif Sapma Davranışının Öncüllerini ve Ardıllarını Belirlemeye Yönelik Nitel Bir Çalışma**

A Qualitative Study on Identifying the Antecedents and Successors of Positive Deviant Behavior.....219-233

Vacide ANCIN

**Araştırma Makalesi/Research Article**

**İktisat Tarih Yazımında Yöntem Tartışmasının Söylemsel Bir İncelemesi: Kıta Avrupası ve Anglo-Sakson/Amerikan Düşünce Gelenekleri**

A Discursive Examination of Methodological Approaches in Economic Historiography:

Continental and Anglo-Saxon/American Traditions of

Thought.....234-247

Muhlis Selman SAĞLAM

**Araştırma Makalesi/Research Article**

**Örgütsel Davranış Çalışmalarında Doğrusallık Sorunu: Bir Model Üzerinden Tartışma**

Linearity Problem In The Effects Of Variables In Organizational Studies: Discussion On A

Model.....248-261

Hakkı Okan YELOĞLU, Şule TUZLUKAYA

**Araştırma Makalesi/Research Article**

**Öz saygı ve Öz yeterliliğin Prososyal Hizmet Davranışı Üzerindeki Etkisinde Mutluluğun Düzenleyici Rolü: Beyaz Yakalı Çalışanlar Üzerine Bir Çalışma**

The Moderating Role of Happiness in the Effect of Self Esteem and Self Efficacy on Prosocial Service Behavior: A Study on White-Collar

Employees.....262-279

Merve Gözde DURMAZ, Benan ARDA, Pelin KANTEN, Gülten GÜMÜŞTEKİN



## Büyükşehir Belediye Şirketlerinin Denetimi Üzerine Nitel Bir Araştırma

### *A Qualitative Research on The Supervision of Metropolitan Municipality Companies*

Hüseyin ERKUL<sup>1</sup>, Hafize SEÇTİM<sup>2</sup>, Ayşe Miray ALTAY<sup>3</sup>

#### Öz

Büyükşehir belediye şirketlerinin denetimiyle hemşehirlere işletmecilik mantığı ve ticaret hukuku çerçevesinde sunulan yerel hizmetlerin verimli, etkili, hızlı, ekonomik, nitelikli ve kaliteli sunulması başta hem demokrasinin kurumsallaşması hem de yurttaşlık bilincinin oluşması açısından önem taşımaktadır. Ankara, İstanbul ve İzmir büyükşehir belediyelerinde 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre “anonim şirket” ve “limited şirket” olarak kurulan belediye işletmelerinin, hukuka uygun bir şekilde faaliyet gösterebilmeleri profesyonel yönetime ve stratejik yaklaşıma bağlıdır. Bu çalışmada hukuksal olarak yaşanan sorunları ortaya koymak amacıyla, Sayıştay 2019-2020 yılları düzenlilik denetim raporlarında görülen eksiklikler ve bu eksikliklerin tespit edilerek neden-sonuç ilişkisi içerisinde durum tespiti yapılması araştırmanın temel hedefini oluşturmuştur. Araştırmada doküman incelemesi yöntemiyle tespit edilen sorunlara yönelik çözüm önerileri getirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Belediye, Büyükşehir Belediyesi, Belediye Şirketi, Denetim, Belediye Şirketlerinin Denetimi, Büyükşehir Belediye Şirketlerinin Denetimi

**Makale Türü:** Araştırma

#### Abstract

The efficient, effective, fast, economic, qualified and high-quality provision of local services provided to the citizens within the framework of business logic and commercial law, under the supervision of metropolitan municipality companies, is important in terms of both the institutionalization of democracy and the formation of civic consciousness. In the metropolitan municipalities of Ankara, Istanbul and Izmir, the ability of municipal enterprises established as "joint stock companies" and "limited companies" in accordance with the provisions of the Turkish Commercial Code No. 6102, to operate in accordance with the law depends on professional management and a strategic approach. In order to reveal the legal problems in this research, the deficiencies seen in the regularity audit reports of the Court of Accounts for the years 2019-2020 and the determination of these deficiencies in a cause-effect relationship constituted the main objective of the research. In the research, solution suggestions were made for the problems identified by the document analysis method.

**Keywords:** Municipality, Metropolitan Municipality, Municipality Company, Audit, Audit of Municipal Companies, Audit of Metropolitan Municipality Companies

**Paper Type:** Research

<sup>1</sup>Prof.Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, hcerkul@comu.edu.tr., ORCID: 0000-0002-8856-696X

<sup>2</sup>Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, sectimhafize@gmail.com. ORCID: 0000-0001-8671-0828

<sup>3</sup> Arş.Gör., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, aysemiray.cengiz@comu.edu.tr., ORCID: 0000 0001 5583 0085



## Giriş

Büyükşehir Belediye Şirketleri 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu md. 16/1’de tacir sayılacak kişiler şu şekilde ifade edilmiştir: “Amacına ulaşmak için ticari bir işletme işleten ve kendi kuruluş kanunları gereğince özel hukuk hükümlerine göre yönetilmek ve ticari şekilde işletilmek üzere belediye ve diğer kamu tüzel kişileri tarafından kurulan kurum ve kuruluşlar da tacir sayılırlar” denilmiştir.

Ticaret hukuku açısından da tacir; bir ticari işletmeyi tamamen veya kısmen kendi ya da tüzel kişilik adına işleten kimseyi ifade eder.

Büyükşehir belediye şirketleri 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nun 124. maddesi 1. fıkrasındaki “anonim şirket” kapsamında olup, 2. fıkrasına göre de sermaye şirketi sayılır ve 125. maddede belirtildiği şekliyle de tüzel kişiliğe haizdir ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu’nun 48. maddesi çerçevesine göre bütün haklardan yararlanabilir ve borçları üstlenebilirler.

Anonim şirketler 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nun 329. maddesine göre kurulmuş, sermayesi belirli ve paylara bölünmüş olan, borçlarından dolayı yalnız malvarlığıyla sorumlu bulunan şirketlerdir ve Devletin gözetimi ve denetimi altındadırlar.

5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu'nun 26. maddesine göre, 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 70. maddesine göre Belediye kendisine verilen görev ve hizmet alanlarında 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununda belirtilen usullere uyarak şirket kurabilir. Aynı Kanunun 55. maddesine göre belediyelere bağlı işletmelerin denetimi iç ve dış denetim şeklinde yapılır ve bu denetim iş ve işlemlerin hukuka uygunluk, mali ve performans denetimi biçiminde gerçekleşir. Belediye şirketlerinin iç ve dış denetimi 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu hükümlerine tabidir ve bu Kanunun 71. maddesinde belirtilen kamu zararı olduğu takdirde de idari ve cezai işlemler yapılır. Ayrıca yine aynı Kanunun 56. maddesine göre hazırlanacak faaliyet raporunda belediyelere bağlı işletmelerin stratejik planları ve performans programlarına göre yürüttükleri faaliyetleri, belirlemiş oldukları performans ölçütlerine göre hedeflerinin gerçekleşme durumu veya meydana gelen sapmaların nedenleri ile belediye borçlarının durumunu açıklanır. Bunun yanı sıra T.C. 1982 Anayasası 160. maddesine göre de Sayıştay denetimine tabidir.

21. yüzyılda yaşanan hızlı değişim ve gelişmeler küresel değerlerle yerel değerlerin etkileşimi, kentleşme sorunları ve göç olgusu yerel yönetimlerin önemini ortaya çıkarmıştır.

Yerel yönetimler birimlerinden biri olan büyükşehir belediyeleri ve belediyeler bu gelişmelere bağlı olarak sundukları yerel hizmetler hem nicelik hem de çeşitlilik olarak artırmıştır. Nicelik ve nitelik olarak çeşitlenen bu görevlerden dolayısıyla kalite beklentileri de artmıştır. Yerel halka yerel kamu hizmetlerini sunmakla yükümlü belediyelerin bu artan görevlerine paralel olarak gelirlerinde de artış beklentisi ortaya çıkmıştır. Sadece merkezi yönetim bütçesinden ayrılan paylar ve 2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanunu’nda belirtilen vergi, resim ve harçlar belediyelerin giderlerini karşılayamamakta ve belediyeleri yeni arayışla içine sokmaktadır. Bu açıdan belediye şirketleri, ekonomik açıdan belediyelere önemli ekonomik kaynaklar ve istihdam yaratmaktadır.

“Büyükşehir Belediye Şirketlerinin Denetimi Üzerine Nitel Bir Araştırma” başlıklı araştırmanın temel amacı; belediye şirketlerinin denetiminde ortaya çıkan sorunlar hakkında Sayıştay düzenlilik denetim raporlarını inceleyerek durum tespiti yapmak, denetimlerde tespit edilen eksiklikleri ve aksamaları belirleyerek bunların giderilmesi için çözüm önerileri getirmek ve olması gereken denetim anlayışını ortaya koymaktır.

Araştırmada İstanbul, Ankara ve İzmir Büyükşehir Belediyeleri Sayıştay düzenlilik denetim raporları “Doküman İncelemesi” yöntemiyle incelenmiş ve raporlardaki eksiklikler ve aksamaların neden ve sonuçları irdelenmiş, belediye şirketlerinin denetimlerde tespit edilen sorunları kategorileştirilerek tartışılmıştır. Elde edilen bulgulara yönelik öneriler sunulmuştur.

Araştırmanın problem cümlesi şudur: “Büyükşehir belediye şirketlerinin denetimi stratejik yönetim anlayışıyla gerçekleştirilmekte midir? Bu problem cümlesinin cevabını raporlarında aramak gerekir.

Araştırmanın varsayımı ise “Büyükşehir belediye şirketlerinin denetimi stratejik yönetim anlayışıyla gerçekleştirilemediğinden etkili ve verimli olmamaktadır” denetim sonuçlarının etkili ve verimli olmaması kurumsal prestij kaybına ve hizmet kalitesinin düşmesine yol açar.

## 1. Kuramsal ve Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde kuramsal çerçeve çizilmiş ve belediye, büyükşehir belediyesi, şirket, belediye şirketleri ve büyükşehir belediye şirketlerinin denetimi kavramlarının tanımları verilmiştir.

### 1.1. Kuramsal Çerçeve

“Büyükşehir Belediye Şirketlerinin Denetimi Üzerine Nitel Bir Araştırma” başlıklı araştırmanın kuramsal çerçevesini belediye şirketlerinin denetiminde görülen belirli faaliyet ve işlemlerin kurallara uygun olarak gerçekleştirilip gerçekleştirilmediği konusu çizmektedir.

Çizilen bu kuramsal çerçeve içinde ilk olarak "büyükşehir belediyesi", "belediye" ve "büyükşehir belediyesi" kavramı, "şirket" kavramıyla birlikte "belediye şirketleri" kavramı ele alınmış, "denetim" kavramıyla birlikte "büyükşehir belediye şirketleri denetimi" kavramları ortaya konmuştur.

Araştırmada belediye şirketlerinin denetimindeki raporlar incelenerek denetimlerde tespit edilen sorunlarla ilgili bir durum saptaması yapılmakta, şirket yönetiminde gerçekleşen işlemlerin kurallara uygun gerçekleşip gerçekleşmediği ortaya konmuştur. Bu saptamalar doğrultusunda neden –sonuç ilişkisi kurulmuştur.

Araştırma kuramsal nitelik taşımakta ve incelenen raporlarla konu somutlaştırılmıştır. Araştırmanın sonunda genel bir değerlendirme yapılmıştır.

### 1.2. Kavramların Tanımları

Bu alt bölümde araştırmanın kuramsal çerçevesini oluşturan belediye, şirket, belediye şirketleri, denetim, belediye şirketleri denetimi ve büyükşehir belediye şirketlerinin denetimi tanımları verilmiştir.

**Belediye:** Karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, belde sakinlerinin mahalli müşterek nitelikli ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve idari, mali özerkliğe sahip kamu tüzel kişisidir (5393/3-a).

**Büyükşehir Belediyesi:** Sınırları il mülki sınırı olan ve sınırları içerisindeki ilçe belediyeleri arasında koordinasyonu sağlayan; idarî ve malî özerkliğe sahip olarak kanunlarla verilen görev ve sorumlulukları yerine getiren, yetkileri kullanan; karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişisidir (5216/3-a).

**Şirket (Firma):** Medeni haklarını kullanma yetkisine sahip iki ya da fazla gerçek veya tüzel kişinin resmi olarak bir araya gelerek emek veya sermayelerini birleştirerek bir iş sözleşmesiyle kurdukları ticari işletmedir.

**Belediye Şirketi:** 5393 sayılı Belediye Kanununun 70. maddesine göre görev, yetki ve imtiyaz dayalı olarak hizmet alanlarında 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümleri doğrultusunda kurulmuş şirkettir.

**Denetim:** Yönetimsel işlerin önceden kural olarak belirlenmiş planlara, programlara, hedeflere, faaliyetlere, mevzuata, emirlere ve saptanan ilkelere uygun olarak yürütülüp yürütülmediğinin belirlenmesidir.

Belediye Şirketlerinin Denetimi: Belediye şirketlerinde hizmet üretim sürecinin mevzuata, önceden belirlenmiş amaçlara, hedeflere, performans ölçütlerine ve kalite standartlarına göre analiz etmek, karşılaştırmak ve ölçmek; kanıtlara dayalı olarak değerlendirilmek, elde edilen sonuçları rapor haline getirilerek ilgililere duyurmaktır (5393/54).

Büyükşehir Belediye Şirketlerinin Denetimi: Büyükşehir belediyelerinde 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre anonim ve limited şirket şeklinde kurulmuş şirket ve işletmelerin yönetsel işlem ve eylemlerinin planlara, programlara, hedeflere, faaliyetlere, mevzuata, emirlere ve saptanan ilkelere uygun olarak yürütülüp yürütülmediğinin belirlenmesidir.

### 1.3. Belediye Şirketleri Alanyazın (literatür) Taraması

Mustafa Şakir Başaran'ın "Belediyelerce Kurulan Şirket ve İşletmelerde Dış Denetim" başlıklı kitabı (2010): Kitabın giriş bölümünde; 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nda yapılan değişiklikle birlikte bütçe sistemi ve buna bağlı olarak denetiminin de değiştiği, bu Kanunla mahalli idarelerin genel yönetim kapsamına alındığı belirtilmiştir. Bundaki amacın, kamu idarelerinin mali yönetim ve denetiminin sağlandığı vurgulanmıştır. Kitapta "denetim" kavramı tanımlanmış ve denetim; iç denetim, dış denetim (Sayıştay denetimi) ve bağımsız denetim olarak sınıflandırılmıştır. Belediyeler tarafından kurulan işletmeler ve şirketler ve bunların denetimi anlatılmış ve son olarak da üst yöneticilerin sorumluluklarından bahsedilmiş ve genel bir sonuç yazılmıştır.

Sempozyum ve Kitap Editörü Dr. Hasan ÖZÇELİK'in "Giriş" bölümünde: günümüzde değişimin çok hızlı olduğunu, değişimden kaynaklı yeni toplumsal ihtiyaçların ortaya çıktığını, belediyelerin ise yeni ihtiyaçları etkin karşılamak, kent yaşam standardını yükseltebilmek için değişime uyum sağlaması gerektiğini bu uyumun ise yeni stratejilerle üretmek veya dünya üzerindeki farklı uygulamaları örnek alarak sağlandığını ifade etmiştir.

1980'li yıllarla birlikte Avrupa Birliği üye ülkelerinde ve Türkiye'de belediye şirketlerinin sayısı hızla arttığı açıklanmış ve buna sebebiyet faktörler olarak hızlı kentleşmeyi, esnek politikalar izlemenin artışı, kentlerin yaşam standardını yükseltmek ve kent yaşamını kolaylaştırmak istemeyi işaret etmiştir (s.12).

Belediye şirketlerinin; kentsel kalkınma ve altyapı, toplu taşımacılık, turizm, çevre, enerji, gıda, su ve ısıtma üretim ve temin ağları gibi sekiz ana sektörde ve otuz farklı alanda faaliyet gösterdikleri ortaya konmuştur (s.13).

Dr. Mustafa Tayyar Karayığit'in "AB'de ve İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nde Faaliyet Gösteren Kamu Hizmeti Teşebbüslerinin Dayandıkları Hukuki Zemin" başlıklı bildirisi: Bildiride yerel kamu şirketlerinin faaliyet alanları, ağaçlandırma ve çevre düzenleme, veri işleme, turizm, sağlık, mühendislik, unlu mamuller, içme suyu, deniz ulaşımı, gaz dağıtımı, ulaşım bakımı, asfalt işleri, araç park yerleri, çevre koruma, enerji, imar, beton üretimi, konut temini, kültür ve spor olarak yerel kamu teşebbüsleri, belediye meclisi kararı uyarınca Türk Ticaret Kanunu'na göre özel şirketler olarak kuruldukları belirtilmiştir (s.41).

Dr. Mustafa Tayyar Karayığit'in "Genel İktisadi Yarar Hizmetlerinin Yürütülmesi Faaliyetlerinin Devredildiği Yerel Kamu Teşebbüslerine İlişkin Rekabet, Devlet Yardımı ve Kamu İhalesi Kuralları" başlıklı bildirisi: Bildiride genel iktisadi yarar hizmetlerinin yürütülmesi faaliyetlerinin devredildiği yerel kamu teşebbüslerine ilişkin rekabet kuralları ile devlet yardımına ve kamu ihalelerine ilişkin düzenlemeleri biçiminde ele alındığı belirtilmiştir (s.66). Genel iktisadi yerel hizmetlerinin sunulmasına ilişkin yetki ve görev devralan kamu teşebbüsleri ile ilgili olarak, topluluk çıkarları ile ulusal çıkarlar arasında denge kurulduğu, rekabete, devlet yardımlarına ve kamu ihalelerine ilişkin kuralların bu doğrultuda, devlet müdahalesi sebebiyle rekabetin zedelenmesini engellemeyi ve iç piyasa için sorunsuz bir faaliyet zeminini oluşturmayı hedeflediği açıklanmıştır (s.85).

Dr. Mustafa Tayyar Karayığit'in "AB Üyesi Devletler ile Türkiye'de Yerel Yönetimler ve Kamu Teşebbüsleri Arasındaki Mali ve İdari İlişkiler" başlıklı bildirisini: Bildiride yerel yönetim, yerel kamu hizmetlerinin yürütülmesi işlemini yerel kamu teşebbüslerine verilebileceği. Bu durumda yerel yönetim, yerel kamu hizmetlerinin düzenleyicilerini düzenleyicisi olup yerel kamu teşebbüsleri bu hizmetlerin sunucusu oldukları, yerel yönetimlerin bu yerel kamu teşebbüsleri ile olan mali ve idari ilişkileri ülkeden ülkeye değişebileceği. Bu sunumda, yerel yönetimler ve yerel kamu teşebbüsleri arasındaki idari ilişkileri, icra organlarında yapılan sunum doğrultusunda yerel yönetimlerin, yerel kamu teşebbüsleri ve hizmet ücretleri idaresindeki eski derecesi incelenmiştir (s.94). Bölgesel idareler, bölgesel kamu teşebbüslerinin sadece yönetimlerini etkilemek için değil, aynı zamanda desteklerle kamu hizmetinin düzenli yapılmasını temin etmek ve finansal zorlukları olan teşebbüsler için kredi garantileri ve finansal destek sağlayarak yönetim ve finansal ilişkiler tesis ettiği ifade edilmektedir. Yönetim ve finansal ilişkileri, demokratik kontrole ve bölgesel kamu teşebbüslerinin yönetime katılmaları, kamu yetkililerinin pazardaki pozisyonuna ve kamu hizmetlerinin hükümlerine bağlı olarak ülkelere ve sektörlere göre farklılık gösterdiği belirtilmektedir (s.97).

Kamu hizmetlerinin tamamen, kamu sektörü veya tamamen özel sektör tarafından verilmesi arasında diyalektik bir ilişki olduğu, kamunun ya da özel sektörün kamu hizmetlerini bütünüyle sunması eski moda haline geldiği, kamu özel ortaklık modeli hem kamu sektörü hem de özel sektörün eksikliklerini kapatıp, güçlü ve zayıf yönlerini bir araya getirdiği, bu bakımdan kamu hizmetleri özel-ortak tarafından çevre standartları, sosyal adalet kaygıları ve evrensel erişim gibi kamusal gayeler görmezden gelinmeksizin ifa edileceği açıklanmıştır (s.114).

Dr. Mustafa Tayyar Karayığit'in "AB Üyesi Ülkeleri ve Türkiye'deki Yerel Kamu Teşebbüslerinin İdari ve Mali Denetimi" başlıklı bildirisini: Bildiride demokratik sistemlerde kamusal kaynaklara yönelik hesap verilebilirlik kavramı yönetim sürecinin çok önemli bir unsur olduğu, hesap verilebilirlik ve denetim, kamu maliyesi ve iyi yönetim alanında hukukun egemenliğini teminat altına almak ve demokratik değerleri pekiştirmek açısından önemli olduğu, kamusal yetki kullanan ve halkın parasını harcama sorumluluğunu taşıyanlar, bu kullanım ve harcamalarından, yönetmelik ve ilgili standartlar gereğince kamu işletmeleri yönetiminden dolayı, mali açıdan topluma karşı tam sorumlu oldukları, verimli, etkin ve kapsamlı bir hesap verilebilirliğine ve denetime katkıda bulunan yollardan birisi de tam cevaplanabilirliği amaçlayan mali şeffaflık olduğu açıklanmıştır (s.127). Yönetimin denetlenmesi açısından bakılırsa, Uluslararası Denetim Üst Kuruluşları Teşkilatı (INTOSAI) tarafından beyan edildiği üzere, performans denetiminin; kamu idaresinin icraat ekonomisi verimlilik ve etkinliğin incelenmesine yönelik olduğu, dolayısıyla sadece belirli mali faaliyetleri değil aynı zamanda hem örgütsel hem de idari sistemleri de içerecek şekilde devletin tüm faaliyetlerini kapsadığı, INTOSAI'e göre dış denetimin amacının; kamusal fonların uygun ve etkin bir şekilde kullanıldığından ve işletildiğinden yönetimin doğru yapıldığından objektif denetim raporlarının yayınlanması suretiyle idari faaliyetlerin doğruluğundan ve kamuya karşı hesap verilebilirliğin yerine getirildiğinden emin olmak olduğu vurgulanmıştır (s.128). Denetimde dikkate alınacak faktörler şunlardır: Mali değerlendirme açısından, karlılık ve mali yapının dengesi; iktisadi değerlendirme açısından, verimlilik, mal ve hizmetlerinin verilmesiyle istihdam faktörleri arasındaki maddi ilişki, işletmenin büyüme hızı; sosyal değerlendirme açısından, maliyet-fayda oranları, etkinlik (s.129). Hesap verilebilirlik, mali ve yönetsel denetim ve şeffaflık performans kalitesinin artırılması, iyi mali yönetimin geliştirilmesi, kamusal fonların etkin ve verimli şekilde kullanılması, idari faaliyetlerin usulüne uygun olarak yürütülmesini ve yerel kamu teşebbüslerinin ve genel iktisadi yarar hizmetlerinin vatandaş ve kuruluşların değişen ihtiyaçlarına uyumlulaştırılması açısından büyük önem taşıdığı biçiminde belirtilmiştir (s.135).

Dr. Yüksel Demirkaya'nın "Avrupa Birliği'nin Yerleşme Politikası ve Yerel-Kamu Şirketlerine Genel Bakış" başlıklı bildirisini: Bildiride yerel kamu şirketleri Avrupa Birliği tarafından ciddi olarak desteklendiği ve bu tür şirketlerin hukuki yapılanmaları konusunda herhangi bir bağlayıcı etkiye sahip düzenleme yapılmadığı, zira bu konuda üye ülkeleri bağlayıcı

nitelikte bir düzenleme yapılması subsidiarity ilkesi gereğince mümkün gözükmediği, bu sebeple yerel kamu şirketleri AB üye ülkelerinde çeşitlilik göstermekte ve geniş bir faaliyet yelpazesine sahip oldukları, bunun en önemli sebebinin, yeni kamu yönetimi anlayışıyla yerel yönetimlerin artan özerkliğine paralel olarak görev ve yetkilerinin de artması gösterilebileceği vurgulanmıştır (s.180). Avrupa Birliği'nin yerel kamu şirketleri konusunda üye ülkeleri bağlayıcı bir düzenlemesinin olmadığı, Avrupa Birliği genel yerelleşme stratejisi perspektifinde alternatif hizmet araçları desteklenmekte özellikle yerel kamu şirketlerinin sayılarının artması ve hizmet sahalarının genişlemesi yönünde teşvik edici düzenlemelerinin olduğu ancak AB üye ülkelerindeki tüm özel şirketlerinin ve kamu şirketlerinin uyması gereken bazı rekabet hukuk kuralları olduğu belirtilmiştir (s.182). Belediye şirketlerinin varlık nedenleri şunlardır: Şehrin yaşam standartlarını yükseltmek, Şehir hayatını kolaylaştırmak, Kamu hizmetlerinin etkin sunumu, Piyasada etkinlik sağlamak, Bürokrasiyi azaltmak olarak sıralanmıştır.

Salih Kan ve Tolga Kaya'nın (2020) "Belediye Şirketlerinde Giderler İstisnalar ve Sayıştay Denetimi" isimli kitabı: Belediye şirketlerinin giderleri ve istisnaları öncelikle incelenmiş olup ardından belediye şirketleri ve Sayıştay ilişkisi detaylandırılmıştır. Bu bağlamda kamu payı % 50'den fazla ve az olan şirketler üzerinde Sayıştay'ın denetim usullerini, denetim yapılırken görevli olan Sayıştay grup başkanlıklarını, Sayıştay dairelerini ve rapor değerlendirme kurulunu, yapılan denetimlerde karşılaşılan suç teşkil eden fiilleri ve örnek Sayıştay bulgularını ele almışlardır.

Ali Rıza İlgezdi, Cem Güçlü ve Eren Sönmez'in (2021) "Belediye Şirketleri" isimli eseri: Belediye şirketlerinin kurulma usulünü ve yöntemini, kuruluş aşamasında karşılaşılan eksiklikleri ve sonuçlarını, belediye şirketlerinin yönetimini ve yönetim üyelerinin haklarını, belediye şirketlerindeki hukuki ve cezai sorumlulukları, Sayıştay'ın şirketler üzerindeki denetimini ele almıştır.

Özçelik (2022), "Belediye Şirketlerinin Denetimi Hakkında Bir Değerlendirme" başlıklı çalışmasında; Yerel hizmetlerin zamanla çeşitlenmesi ve farklılaşmasıyla birlikte hizmet sunumunun daha etkili, ekonomik ve verimli hale getirilmesi gerektiği, böylece belediyelerin, şirketleri aracılığıyla hizmet üretme ve sunma yoluna gittiğinden bahsetmiştir. Belediye şirketlerini yönetimi kadar denetiminin de önemini anlaşıldığından bahseden araştırmacı, belediye şirketlerinin iç ve dış denetimi değerlendirmiş, tespit edilen eksikliklerin giderilmesi maksadıyla çeşitli öneriler sunmuştur.

Çalışmada, hizmet sunum yöntemlerinin dönüşümünde özellikle yasal kısıtlardan dolayı zorluklar olduğundan bahsedilmiştir. Belediyelerin şirketleri bedelsiz devralma yoluna gittiği ancak, konunun yargıya taşındığına değinilmiştir. Taşeron personelin kadroya geçirilmesi hususu da belediye şirketlerinde sermaye anlamında yer tutmuş şirketlerin denetimi konusu önem kazanmıştır. Araştırmacıya göre, belediye şirketlerinin denetimi konusunda belirsizlik bulunmaktadır. Belediye şirketler üzerinde en etkili denetimin Sayıştay tarafından yapıldığı, bununla birlikte vergi, sosyal güvenlik gibi konular sebebiyle çeşitli denetim mekanizmalarıyla da belediye şirketlerinin denetime tabi olduğundan bahseden araştırmacı, belediye şirketlerinin denetiminin daha sistematik bir hale getirilmesi gerektiği, bunun için açık ve yeterli bir düzenlemeye gidilmesin uygun olacağını belirtmiştir.

Bülbül ve arkadaşları (2022), "Belediye Şirketlerinde İç Denetim" başlıklı çalışmalarında; belediye şirketlerinin iç denetimini konu almıştır. Belediye şirketlerinin tüzel kişiliğinin hem kamu hem de özel tüzel kişilik taşıması sebebiyle hukuki durumunun farklı düzenlemelere tabi olduğuna değinen araştırmacılar, belediye şirketlerinin 5018 sayılı Kanun kapsamında olmasından dolayı iç denetimin kamu sektöründe olduğu gibi gelişme gösteremediğini vurgulamışlardır. 5393 sayılı Kanun iç denetimin belediye şirketlerinde belediyelerdeki gibi yapılacağını belirtse de 5018 sayılı Kanun kapsamı dışında olan şirketlerin bunu nasıl yapacağı belirtilmemiştir. Dış denetimi gerçekleştiren Sayıştay'ın şirketlerde iç

denetimin gelişmesine yön verme sorumluluğu bulunurken, şirket üst yönetiminin de iç denetimin yerleşmesinde sorumlulukları vardır.

## 2. Belediye Şirketlerinin Hukuksal Boyutu

Bu bölümde belediye şirketlerinin hukuksal boyutunu ilgilendiren 5393 sayılı Belediye Kanununun ilgili maddeleri, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun ilgili maddeleri, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun ilgili maddeleri ve 6085 sayılı Sayıştay Kanununun ilgili maddeleri ele alınmıştır.

### 2.1. 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu

5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanununun Büyükşehir belediye başkanının görev ve yetkileri arasında; büyükşehir belediyesinin ve bağlı kuruluşları ile işletmelerinin etkin ve verimli yönetilmesini sağlamak ile bu kurumların bütçe tasarılarını, bütçe üzerindeki değişiklik önerilerini ve bütçe kesin hesap cetvellerinin hazırlanması sayılmıştır (5216/18/e).

5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu, Şirket kurulması başlıklı 26. maddesinde; Büyükşehir belediyelerinin sermaye şirketi kurmasının olanaklı olduğunu ancak ön şart olarak şirketin “kendi görev ve hizmet” alanına girmesi gerektiğini, denetim kurulu ve yönetim kurulunda personelin görev yapıp yapamayacağını, tasarrufu altında olan sosyal tesisleri, çay bahçelerini, otoparkları işletebileceğini veyahut buraları kanunda yazılı şartlar olduğu takdirde işletilmesini devredebileceğini düzenlemektedir.

### 2.2. 5393 sayılı Belediye Kanunu

Belediyelerin Denetimi başlığı altındaki 54. maddesinde belediyelerin denetimlerinin amacı düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre; denetimin amacı belediyelerin faaliyetlerinde ve işlemlerinde hata yapmasını engellemeye katkı sağlamak ve personel ile belediye yapılanmasının gelişim göstermesine destek olmaktır. Yine yönetim sistemi ve kontrol sistemlerinin tutarlı ve güvenilir hale gelmesine, hizmetlerin süreç ve sonuçlarının kanun ve yönetmeliklere ile önceden belirlenmiş performans ölçütlerine, amaçlara, hedeflere ve kalite standartlarına göre kanıtlara dayalı ve nesnel şekilde analiz etmek, karşılaştırarak ölçmek elde edilen sonuçları rapor hâline getirip ilgili kişilere duyurmanın denetimin amacı olduğu düzenlenmiştir.

Denetimin kapsamı ve türleri ise 55. maddede düzenlenmiştir. Buna göre belediyelerde iç ve dış denetim yapılacaktır. İş ve işlemlerin denetimi üçe ayrılır: hukuka uygunluk, malî ve performans denetimi. İç ve dış denetim 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu hükümlerine göre yapılır. Ayrıca, belediyenin malî işlemler dışında kalan diğer idarî işlemleri İçişleri Bakanlığı tarafından da denetlenir. İç İşleri Bakanlığı hukuka uygunluk ve idarenin bütünlüğüne yönelik de inceleme yapar. Denetimin sonuçları kamuoyuna duyurulur. Aynı maddede belediyelere bağlı kuruluş ve işletmelerin bu maddeye göre denetleneceği hüküm altına alınmıştır.

Faaliyet raporuna ilişkin düzenleme ise 56. Maddede yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre faaliyet raporu: Belediye başkanı, 5018 sayılı Kanunu md.41/4'te işaret edildiği şekilde; stratejik plan ile performansla ilişkin programa göre işleyen faaliyetleri, daha önceden düzenlenmiş performans ölçütleri dikkate alınarak hedeflerin gerçekleştirilme durumunu ve meydana gelen sapmaların sebeplerini ve belediyenin borç durumunu açıklayan rapordur. Faaliyet raporunda, bağlı kuruluş ve işletmeler ile belediye ortaklıklarına ilişkin söz konusu bilgi ve değerlendirmelere de yer verilir. Bu rapor Nisan ayında yapılan toplantıda belediye başkanı tarafından meclise sunulmalıdır. Raporun bir örneği İçişleri Bakanlığına gönderilir ve kamuoyuna da açıklanır.

Belediye şirket kurması md. 70'te düzenlenmiş olup buna göre belediye kendisine verilen görev ve hizmet alanlarında, mevzuata uygun olmak şartı ile işaret usullere göre şirket kurabilmesi mümkündür.

İşletme tesisi kurulması md.71’de düzenlenmiş olup buna göre belediyeler, özel gelir ve gideri bulunan hizmetlerini İçişleri Bakanlığının izniyle bütçe içinde işletme kurarak yapabilecektir.

### 2.3. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu

Türk Ticaret Kanunu’nda belediye şirketlerine ilişkin az sayıda temel hüküm bulunmaktadır. Örneğin;

- Ticaret şirketleriyle, amacına varmak için ticari bir işletme işleten vakıflar, dernekler ve kendi kuruluş kanunları gereğince özel hukuk hükümlerine göre yönetilmek veya ticari şekilde işletilmek üzere Devlet, il özel idaresi, belediye ve köy ile diğer kamu tüzel kişileri tarafından kurulan kurum ve kuruluşlar da (md.16) tacir sayılırlar.

- Belediyelere, esas sözleşmede öngörülecek bir hükümlerle, pay sahibi olmasalar da, işletme konusu kamu hizmeti olan anonim şirketlerin yönetim kurullarında temsilci bulundurmamak hakkı (md.334) verilebilir.

- Belediyelerin pay sahibi olduğu şirketlerde, belediyelerin gerçek kişi temsilcileri yönetim kuruluna seçilebilir. Yönetim kurulu üye sayısı ikiden fazla olan şirketlerde üyelerin tamamının aynı kamu tüzel kişisinin temsilcisi olmaması şartıyla kamu tüzel kişisini temsilen birden fazla gerçek kişi yönetim kuruluna (md.359) seçilebilir.

- Belediye şirketinin denetimi Türkiye Denetim Standartlarına uygun şekilde (md. 397) yapılır.

- Belediye şirketinin denetiminin konusu (md.398)

- Belediye şirketi denetçisi seçimi, görevden alınması ve sözleşme feshi (md.399) düzenlenmiştir.

### 2.4. 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu (KMYKK)

Belediye şirketlerinin iç ve dış denetimi 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu’na göre yapılmaktadır. Dolayısıyla makalemiz açısından incelenmesi önem arz etmektedir.

- Belediyelerde belediye başkanı üst yöneticidir (md.11).

- İç denetim sistematik, sürekli ve disiplinli bir yaklaşımla ve genel kabul görmüş standartlara uygun olarak gerçekleştirilir (md.63).

- İç denetçinin görevleri (md.64) ve nitelikleri (md.65) sayılmıştır.

- İç Denetim Koordinasyon Kurulunun görevlerinden biri işlem hacimleri ve personel sayıları dikkate alınmak suretiyle idareler ile ilçe ve belde belediyeleri için iç denetçi atanıp atanmayacağına karar vermektir (md. 67).

- Dış denetim Sayıştay tarafından (md.68) yapılır.

- Belediyelerde ilgili belediye başkanının talep etmesi veya doğrudan Cumhurbaşkanının onayı üzerine tüm malî yönetim ve kontrol sistemlerinin, malî karar ve işlemlerin mevzuata uygunluk yönünden teftiş ettirilmesi (md.77) söz konusudur.

### 2.5. 6085 sayılı Sayıştay Kanunu

- Mahallî idareleri, sermayesinde doğrudan veya dolaylı olarak kamu payı olan özel kanunlar veya Cumhurbaşkanlığı kararnameleri ile kurulmuş anonim ortaklıkları, diğer kamu idarelerine bağlı veya bu idarelerin kurdukları veya doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak ortak oldukları her çeşit idare, kuruluş, müessese, birlik, işletme ve şirketlerinin sayıştay tarafından denetleneceği (md. 4) ifade edilmiştir.

- Sayıştay denetiminin amaçları (md.34) ve denetimin esasları (md.35) sıralanmıştır.
- Sayıştay denetimi, düzenlilik denetimi ve performans denetimini kapsadığı (md.36) belirtilmiştir.
- Sayıştay denetim sürecinin beş basamağı (md.37) sayılmıştır.
- Dış denetim genel değerlendirme raporunun özellikleri hükme (md.38) bağlanmıştır.

### 3. Belediye Şirketlerinin Denetimi

Bu bölümde; belediye şirketlerinin iç denetimi, dış denetimi, bağımsız denetim ve yargısal denetim konuları ele alınmıştır.

#### 3.1. İç Denetim

Belediye şirketlerinin iç denetimi; belediye işletme ve şirketleri 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na göre anonim ve limited şirket olarak kurulmalarından dolayı özel hukuk tüzel kişisidirler ve hak ehliyetlerini bu Kanuna göre elde edip yine bu Kanunda belirtilen esas sözleşmeye göre; genel kurul, yönetim kurulu ve denetçilerini oluşturdukları fiil ehliyetini yine bu Kanuna göre kullanırlar.

İç denetim, kuruluşların faaliyetlerini incelemek ve değerlendirmek suretiyle kuruluşun bünyesinde oluşturulan bağımsız bir değerlendirme işlevidir (Başaran, 2010: 28).

Bu denetimler; mali denetim, uygunluk denetimi, faaliyet denetimi, özel amaçlı denetim, düzenlilik denetimi ve performans denetimi biçiminde sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırmaya göre bu kavramların tanımları şunlardır (Başaran, 2010: 14-20);

Mali denetim; mali konuların önceden belirlenmiş olan ortak bağımsız denetim standartları ile mali mevzuata uygunluğu konusunda yapılan denetimdir.

Faaliyet denetimi; bir kuruluş veya şirketin amaçlarına ulaşip ulaşmadığını, ekonomik ve verimli bir faaliyette bulunup bulunmadığını saptamak amacıyla söz konusu kuruluş veya şirket politikalarını ve bunların uygulama sonuçlarını değerlendirme faaliyetidir.

Düzenlilik denetimi; kuruluşların mali işlemleri, hesapları ve mali tablolarının denetlenip, bunların doğru tutulup tutulmadığının incelenmesidir.

Performans denetimi; kurum ve kuruluşların program ve faaliyetlerinin bağımsız bir değerlendirmesini yapmak, kamusal hesap verme sorumluluğunu geliştirmek ve kanıtları incelemektir.

Belediyelerin iç denetimi belediye meclisleri, başkan, denetleme komisyonu ve iç denetim birimleri tarafından gerçekleştirilmektedir.

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun md. 63 uyarınca iç denetim belediye şirketlerinde kaynakların kullanımına, etkinliğine ve verimliliğine bakılarak işleyişte bu ilkelerin göz önüne alınıp alınmadığına bakılmasıdır. İç denetim bağımsız ve neseldir. Denetim sistematik şekilde disiplinli yaklaşımla belli standartlar göz önüne alınarak yapılır. İç denetimi iç denetçiler yapar. Denetçinin en az dört yıllık yükseköğretim görmüş olması, en az beş sene kamu kurumunda denetim elemanı olarak çalışmış olması veya iç Denetim Koordinasyon Kurulu'nun uygun gördüğü alanlarda en az sekiz yıl çalışmış olması, mesleğin gerektirdiği özelliklere haiz olması gerekmektedir (5018/63).

İç denetçinin;

- Nesnel risk analizleri dikkate alınarak belediye şirketlerinin yönetim ve kontrol yapılarını değerlendirmek



- Şirket kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli kullanılması açısından denetim yapmak ve öneriler sunmak
- Harcama sonrasında mevzuata uygunluk denetimi yapmak gibi görevleri vardır.

### 3.2.Dış Denetim

Belediye şirketlerinin dış denetimi; bir kurum ya da kuruluşa bağlı şirket ve işletmelerin mali tabloları, işlemleri, mali disipline ve meri mevzuata uygunluğunun belirlenmesi için özellikle Sayıştay tarafından yapılan denetimdir. Belediyelerde dış denetim Sayıştay'ın yanı sıra; merkezi yönetimin idari vesayet biçiminde idari birimlerce de gerçekleştirilmektedir.

Belediye şirketlerinin dış denetimini Anayasa md.160 ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu md. 68 uyarınca Sayıştay'dır. Dış denetimin yapılma amacı yönetimin mali kararları, faaliyet ve işlemlerinin mevzuata, amaca, planlara uygunluk açısından irdelenmesi ve sonuçlarının TBMM'ye rapor edilmesidir. Dış denetim yapılırken, iç denetçilerin hazırladığı raporlar Sayıştay'ın denetçilerine sunulur. Sayıştay'ın yerindelik denetimi yapması mümkün olmamakla birlikte idarenin takdir yetkisini sınırlayacak veya ortadan kaldıracak karar alama yetkisi yoktur.

Belediye şirketlerinin Sayıştay tarafından denetlenebilmesi ise Sayıştay Kanunu md.4 gereğince mümkündür. Sayıştay denetimi md.35 gereğince hesap, mali işlem, faaliyetleri ve kontrol sistemlerinin işlemlerinin incelenmesi ve kaynakların etkili verimli hukuka uygun kullanılmasını sağlamak amacıyla yapılır. Denetimin amacı kaynakların mevzuata uygun, verimli ve etkin kullanımınıdır.

Dış denetim genel anlamda üç şekilde yapılır: mali denetim, uygunluk denetimi, performans denetimi.

**Mali Denetim:** Belediye şirketlerinin mali raporlarını ve bununla ilgili her türlü belgelerin incelenmesi ile bu belgelerin doğruluğunun değerlendirilmesidir.

**Performans Denetimi:** 5018 sayılı Kanun md.36 gereğince performans denetimi hesap verme sorumluluğu olan idarelerin hesap ve göstergelerle birlikte faaliyet sonuçlarının raporlanmasıdır. Önemli olan belirlenen hedeflere ulaşıp ulaşılmadığına dair bir raporlanmanın yapılmasıdır.

**Uygunluk Denetimi (Düzenlilik Denetimi):** mali denetim ve uygunluk denetimi birbirinden ayrılamaz niteliktedir. İlgili kanun ve mevzuata uygun işleyişin, iç denetim yöntemlerinin değerlendirmesini yapar ve denetimin raporlanmasına imkân verir. Uluslararası Denetim Standartlarına (UDS) uygun bir denetim sürecidir (İlgezdi vd., 2021: 397).

### 3.3. Bağımsız Denetim

Belediye şirketlerinde bağımsız denetim; özel amaçlı denetim biçiminde gerçekleştirilmektedir. Özel amaçlı denetim ile anlatılmak istenen karar verici mercie belli başlı konularda (şirket hesapları, mali tablolar vb.) detaylıca yapılan araştırma ve inceleme sonucu bilgi sağlamak ve öneride bulunmaktır (Başaran, 2010: 19).

Türk Ticaret Kanunu md. 397 uyarınca bağımsız denetime tabi şirketler Cumhurbaşkanınca belirlenir. Denetimin kapsamı belediye şirketlerinin finansal tabloları ve yönetim kurumu yıllık faaliyet raporunun, envanterin, muhasebenin yasallığının, finansal tabloların hükümlerine uyulup uyulmadığının denetlenmesidir. Bu denetim Türkiye Denetim Standartlarının öngördüğü çerçevede gerçekleştirilir. Denetçiyi şirket genel kurulu seçer. Şirketin faaliyet dönemi bitmeden denetçi seçilmesi gerekmektedir.

### 3.4. Yargısal Denetim

Yargısal denetimle ilgili Anayasa md. 125 düzenlemesi "İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır" biçimindedir.

Anayasada mahalli idareler başlığı altında düzenlenen md. 127 düzenlemesine göre merkezi idarenin mahalli idareler üzerinde idari vesayet şeklinde denetim yapacaktır. Bu denetimin amacı idarenin bütünlüğü ilkesidir. Nitekim mahalli hizmetler merkezi idareden tamamen bağımsız değildir, idare bir bütündür. Dolayısıyla mahalli idarenin işlemlerinin kanunda belirtilen esas ve usuller dikkate alınarak denetlenmesi gerekecektir. Mahalli idarelerin merkezi idare olan ilişkisi de aynı görev ve yetkileri ile kollukla ilgili işleri gibi kanunla düzenlenir.

#### **4. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Belediye şirketlerini düzenleyen bir çerçeve kanunun olmaması ya da mevcut mevzuatın dağınık olması gibi nedenlerle uygulamada birçok sorunla karşılaşmaktadırlar. Belediyelerin şirket kurarak ekonomik yaşamda faaliyet göstermeleri başlı başına bir sorun olarak görülüp çok ciddi eleştirilere maruz kalmaktadır.

Bununla birlikte belediye şirketleri belediye meclislerinin kararı ile kurulmakta ve şirketlerin organları belediye yöneticileri tarafından oluşturulmaktadır. Şirketlerin yönetim kurulu başkanlığını çoğunlukla belediye başkanı yapmakta ve 5216 sayılı Kanun çerçevesinde denetim organlarında da belediye yöneticileri bulunmaktadır. Bu da denetim açığı oluşturabilmektedir. Belediyenin hizmet ve diğer kaynak teminlerinde iş görme prosedürlerinin ağır işlemesi, bürokrasinin süreci uzatması gibi nedenlerle belediye şirketleri üzerinden hızlı hareket etme, denetimin dışına çıkabilme ve kredi bulma fırsatı belediyelerin şirket kurmalarını cazip hale getirdiği söylenebilir. Ancak, bu durum bazı sorunları da doğurabilmektedir. Örneğin, belediyenin açtığı ihalelerde rekabet ilkesinin istismar edilebildiği ve belediye şirketlerinin bu ihalelere tek başına ya da ortaklarla girdiği görülmektedir.

Araştırmada Sayıştay düzenlilik denetiminde karşılaşılan bulgular üzerinden büyükşehir belediye şirketlerinin hangi konularda sorunlar yaşandığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. En önemli yerel hizmet birimi olarak ifade edilebilen belediyelerde, hem özel hem de kamu kurumu olarak nitelenebilen belediye şirketlerinin denetim bulgularının tespit edilmesi kamusal huzur ve barışının tesis edilmesi açısından önemlidir. Bu kapsamda belediye şirketlerinin denetiminin incelenmesi karşılaşılan sorunların tespiti ve çözüm önerileri sunulması önemli görülmüştür.

#### **5. Yöntem**

Araştırma yöntem olarak betimsel bir araştırmadır. Araştırmada büyükşehir belediyelerinin Sayıştay düzenlilik denetimleri raporlarında karşılaşılan, belediye şirketleriyle ilişkili bulgular üzerinden sorunların tespiti amaçlanmıştır. Bu kapsamda büyükşehir belediyelerinin son yayımlanan iki denetim raporu olan; 2019 ve 2020 yıllarına ait Sayıştay denetim raporları, Ankara, İstanbul, İzmir büyükşehir belediyeleri örnekleminde incelenmiştir. Raporlar içerik analiziyle çözümlenerek saptanan bulgular tablolar halinde görselleştirilerek sunulmuştur. Araştırmada elde edilen bulgulara yönelik çözüm önerileri getirilmiştir.

#### **6. Bulgular ve Tartışma**

Bu bölümde 2019 ve 2020 yıllarına ait İstanbul, Ankara ve İzmir büyükşehir belediyeleri Sayıştay düzenlilik denetim raporlarında tespit edilen belediye şirketlerine ilişkin bulgulara yer verilmiş ve bulgular tartışılmıştır.

##### **6.1. Bulgular**

a) İstanbul Büyükşehir Belediyesi 2019 ve 2020 Yılı Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporunda Tespit Edilen Bulgular

2019 yılı İstanbul Büyükşehir Belediyesi yılı Sayıştay düzenlilik denetim raporunda belediyenin doğrudan hissedarı olduğu 28 ve dolaylı hissedarı olduğu 12 şirketi, toplam 40 belediye şirketi bulunduğu belirtilirken, İstanbul büyükşehir Belediyesi 2020 yılı Sayıştay düzenlilik denetim raporunda belediyenin doğrudan hissedarı olduğu 22 ve dolaylı hissedarı olduğu altı şirketiyle birlikte toplam 28 belediye şirketi bulunduğu belirtilmiştir.

Sayıştay denetim raporlarında mali rapor ve tabloları etkileyen bulgular ve uygunluğa ilişkin bulgular sıralanmıştır. 2019-2020 Sayıştay düzenlilik denetim raporları incelenerek İstanbul büyükşehir belediyesi belediye şirketleriyle ilişkin saptanan bulgular Tablo 1.' de özetlenmiştir.

Tablo 1. İstanbul Büyükşehir Belediyesi 2019 ve 2020 Yılları Sayıştay Denetim Raporu

Tespit Edilen Bulgular	Yıllar
B. şirketi ile yapılan protokole istinaden belediyeye devredilmesi gereken taşınmazlardan bir kısmının devredilmemesi	2019
Belediye şirketlerinde çalışan işçilerin ücretlerine ek zam yapılması	2019
KHK kapsamında belediye şirketlerinde istihdam edilen işçilerin, idarenin diğer hizmet alımı ihalelerinde de işçi olarak yer alması	2019
Belediye şirketlerine ihalesiz devredilemeyen bazı haklar ile taşınmazların belediye tarafından ihalesiz olarak devredilmesi	2019
İdare otopark ücret tarifesinde ücretsiz kullanım hakkının bulunması	2019
Metrolarda yönlendirme levhalarının belediyenin kiraya verilmesi gerekirken B. şirketince kiraya verilmesi	2019
İdareye tahsis edilen kamu mülkünün işletme hakkının B. şirketine devredilmesi	2019
Bazı iskelelerin B. şirketine devredilmesine ilişkin belediye meclis kararında rekabeti engelleyici koşul yer alması	2019
Belediyeye ait taşınmazın B. şirketinin kullanımına bırakılması ve taşınmazın ihalesiz olarak şirketçe kiraya verilmesi	2019
KHK kapsamında B. şirketlerinden temin edilen işçiler için kıdem tazminatı karşılığı ayrılmaması	2020
Toplu taşıma hizmetlerine ait ücretlerin tahsilatı ve gelirin paylaşılması işlerinin B. şirketine devredilmesi	2020
Bazı iskelelerin B. şirketine devredilmesine ilişkin belediye meclis kararında rekabeti engelleyici koşul yer alması	2020
B. şirketi ile yapılan protokole istinaden belediyeye devredilmesi gereken taşınmazlardan bir kısmının devredilmemesi	2020

2019 yılına ait Sayıştay raporunda İstanbul Büyükşehir Belediyesi şirketlerine ilişkin olarak; idareye devredilmesi gereken taşınmazların devredilmemesi, belediye şirket işçilerine ilave zam yapılması, şirketlerde istihdam edilen işçilerin aynı veya farklı şirketlerde hem yüklenici hem de işçi olarak çalışması, ihalesiz olarak belediyelerce bazı haklar ve taşınmazların şirketlere devredilmesi, idare otoparklarında ücretsiz kullanım hakkının yer alması, idare tarafından kiraya verilmesi gereken alanların şirketlerce kiraya verilmesi, idareye tahsis edilen mekânın işletme hakkının şirkete devredilmesi, rekabeti engelleyici koşullar yaratılması, idareye ait kullanım hakkı olan alanların şirketlerin kullanım hakkına bırakılması ve bu alanların şirket tarafından ihalesiz olarak üçüncü şahıslara kiraya verilmesi bulguları tespit edilmiştir.

2020 yılına ilişkin raporda ise; belediye işçilerine kıdem tazminatının ayrılmadığı, toplu taşıma gelirinin şirketlerce tahsil edildiği ve paylaştırıldığı, ihalelerde rekabeti engelleyici koşullar yer aldığı, idareye devredilmesi gereken taşınmazların devredilmediği saptanmıştır. 2020 yılında 2019 yılında yapılan denetim sonucunda tespit edilen bazı sorunların çözülmediği de görülmüştür.

#### b) Ankara Büyükşehir Belediyesi 2019 ve 2020 Yılı Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporunda Tespit Edilen Bulgular

Ankara Büyükşehir Belediyesi'ne ilişkin verilerin olduğu 2019 ve 2020 yılları denetim raporunda belediyenin doğrudan hissedarı olduğu dokuz şirket ve belediye şirketlerinin hissedarı olduğu altı şirket toplamda 15 belediye şirketi olduğu belirtilmiştir.

Sayıştay denetim raporlarında mali rapor ve tabloları etkileyen bulgular ve uygunluğa ilişkin bulgular sıralanmıştır. 2019-2020 Sayıştay düzenlilik denetim raporları incelenerek Ankara Büyükşehir Belediyesi, belediye şirketleriyle ilişkin saptanan bulgular Tablo 2.' de özetlenmiştir.

Tablo 2. 2019 ve 2020 yılları Ankara Büyükşehir Belediyesi Sayıştay Raporu Bulguları

Tespit Edilen Bulgular	Yıl
Bazı şirketlerin vergi sorumlusu olup vergi mükellefi gibi beyanname verilmesi ve bu şirketlere vergi indirimini uygulanması	2019
Otopark bedellerinin takip ve tahsilatının yapılmaması	2019
Hatalı vergi tahakkuku yapılması ve vergilendirmede uygulama birliğinin olmaması	2019
Sermaye şirketlerinin muhasebe kayıtlarında izlenmemesi	2020
Belediye şirketine doğrudan verilen işlerin alt yüklenicilere yaptırılması	2020
İhalelerde rekabet ortamının oluşturulmaması	2020
Sözleşmesiz B. şirket personelinin belediyede istihdam edilmesi	2020
Mevzuatta olmayan yöntem kullanılması	2020
Toplu taşıma hakkının süresiz olarak üçüncü şahıslara kullandırılması	2020
Taşınmazların hizmet imtiyaz varlıkları hesabında takip edilmemesi	2020
mali tablolarda bazı ödenmemiş sermaye taahhütlerinin görünmemesi	2020
Fiilen çalışmayan ve mazeret izni kullanılan günler için personele yemek yardımı ödenmesi	2020

Ankara Büyükşehir Belediyesi belediye şirketlerine ilişkin 2019 yılına ait bulgularda; mevzuata uyulmadığı, özellikle vergi konusunda hatalar yapıldığı, kanunda şirkete verilen hakların kullanılmadığı ve takip edilmediği görülmüştür.

2020 yılına ait denetim raporunda ise; muhasebe kayıtlarının izlenmemesi, kanunla verilen görevlerin üçüncü kişilere yaptırılması, ihalelerde rekabeti bozucu ortam oluşturulması, belediye şirket elemanlarının belediyelerde istihdam edilmesi, işletmelerde mevzuata uygun olmayan yöntem kullanılması, hakların üçüncü kişilere kullandırılması, hakları şirketlere devredilen taşınmazların takibinin yapılmaması, mali tabloların hatalı oluşturulması, fiilen çalışılmayan ve mazeret izninde olan günler için şirket elemanlarına yemek ücreti ödenmesi bulguları tespit edilmiştir.

a) İzmir Büyükşehir Belediyesi 2019 ve 2020 Yılı Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporu

2019 yılı Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporunda İzmir Büyükşehir Belediyesi'nin 11 doğrudan ortağı olduğu ve 15 belediyeye bağlı şirketi ve 2020 yılı Sayıştay denetim raporunda 16 belediyenin doğrudan hissedarı olduğu ve belediye şirketlerinin hissedarı olduğu dokuz şirket mevcut olduğu belirtilmiştir.

Sayıştay denetim raporlarında mali rapor ve tabloları etkileyen bulgular ve uygunluğa ilişkin bulgular sıralanmıştır. 2019-2020 Sayıştay düzenlilik denetim raporları incelenerek İzmir Büyükşehir Belediyesi belediye şirketleriyle ilişkin saptanan bulgular Tablo 3.' de özetlenmiştir.

Tablo 3. 2019 ve 2020 yılları İzmir Büyükşehir Belediyesi Sayıştay Raporu Bulguları

Tespit Edilen Bulgular	Yıllar
Taşınmazların etkili, ekonomik ve verimli yönetilmemesi	2019
İşletme sözleşmesine uygun olarak işletmenin sigortalatılmaması ve kontrolünün yapılmaması	2019
Taşınmazların bedelsiz olarak üçüncü kişiler tarafından kullanılması	2019
Belediye şirketine işletilen işletmelerin sistem kurulumu, yazılımı, bakımı ve onarımının idare tarafından yapılması	2019
İhaleye çıkılmadan kira süresinin uzatılması	2019

Şirket yönetim kurulu atamalarında hatalı uygulamalar yapılması	2019
Kanuna göre B. şirketince yapılması gereken işletmeciliğinin ilçe belediyelerince yapılması	2019
İdareye verilen araçların amacı dışında kullanılması	2019
Taşınmaz yönetiminde sorunlar olması	2020
İşletme sözleşmesine uygun olarak işletmenin sigortalatılmaması ve kontrolünün yapılmaması	2020
Kanuna göre B. şirketince yapılması gereken işletmeciliğinin ilçe belediyelerince yapılması	2020
Belediye şirketince işletilen işletmelerin sistem kurulumu, yazılımı, bakımı ve onarımının idare tarafından yapılması	2020
Belediye şirketlerinin sürekli zarar etmesini önleyici önlemler alınmaması	2020
Vergi tahakkuk ve tahsilatlarının yapılmaması	2020
İdareye verilen araçların amacı dışında kullanılması	2020

İzmir Büyükşehir Belediyesi belediye şirketlerine ilişkin 2019 yılına ait raporda; Taşınmazların etkili, ekonomik ve verimli yönetilmediği, işletme sözleşmelerine uyulmadığı, taşınmazların ihalesiz şirkete devredildiği ve taşınmazın bedelsiz olarak üçüncü şahıslar tarafından kullanıldığı, Kanunda belediye şirketine verilen görevlerin idare tarafından yapıldığı, ihaleye çıkmadan kira süresinin uzatıldığı, şirket yönetim kurulu atamalarında hatalı uygulamalar yapıldığı, Kanunda şirkete verilen hakların ilçe belediyelerince kullanıldığı, idareye kontrollük hizmeti için verilen araçların amacı dışında kullanıldığı tespit edilmiştir.

2020 yılına ilişkin raporda ise; şirketlerin taşınmazların yönetimi ile ilgili sorunlar olduğu, sözleşmeye uyulmadığı, şirkete ait hakların ilçe belediyelerince kullanıldığı, şirketin yapmakla yükümlü olduğu görevlerin idarece yapılması, şirketlerin sürekli zarar etmesini önleyecek önlemlerin alınmaması, şirketlerin tahakkuk ve tahsilatları eksik yapması ve şirket araçlarının amacı dışında kullandırılması bulguları saptanmıştır.

## Tartışma

Büyükşehir belediye şirketlerine ilişkin Sayıştay düzenlilik denetim raporlarında tespit edilen bulgular 11 kategoride değerlendirilmiştir.

1. Şirket yönetim kurulu atamalarında hatalar
2. Taşınmazların devrinin yapılmaması ve etkili, ekonomik ve verimli yönetilememesi
3. Şirketin sürekli zarar edecek konularında önlemlerin alınmaması
4. İhalelerde rekabeti bozucu koşulların yaratılması
5. Şirket hizmet ve kaynaklarının kurum ve kişilere usule uymayan ücretsiz kullanma hakkı verilmesi
6. Vergilerde usul hataları, tahakkuk ve tahsilatların eksik yapılması
7. Muhasebe kayıtlarının düzgün tutulmaması ve mali tabloların hatalı oluşturulması
8. Şirkete kanunla verilen görevlerin yapılmaması ya da belediyelerce yapılması
9. Mevzuata uymayan yöntem ve sözleşmemelere uymama
10. Şirket personel ve araçlarının amacı dışında kullanılması
11. Şirket hizmet ve kaynaklarının kurum ve kişilere usule uymayan ücretsiz kullanma hakkı verilmesi

### • Şirket yönetim kurulu atamalarında hatalar

İzmir BB ilişkin 2019 yılı Sayıştay denetim raporunda; şirket yönetim kurulu atamalarında hatalı uygulamalar yapıldığı belirtilmiştir. Buna göre; mevzuata aykırı olarak şirketin yönetim kuruluna atama yapılmış, yönetim kurulunun üye sayısının ve ücretlerinin belirlenmesi konusunda yasal düzenlemelerin olmadığı görülmüştür. Bununla birlikte yönetim kurulu üyelerinin belirlenmesinde şirketin amacına göre teknik ve mesleki yeterliliğe sahip olmayan kişiler seçildiği de belirtilmiştir.

Belediye şirketlerin yönetimi ve temsili açısından en önemli organ olan yönetim kuruluna seçilen üyelerinin teknik yeterlilik ve mesleki birikimi dikkate alınarak şirketin amacına uygun kişilerin atanması şirketlerin yönetiminin daha etkin, verimli olması açısından gereklidir. Aynı zamanda şirket yönetimlerinde meydana gelebilecek zaafaların giderilmesi açısından da önemlidir. Yönetim kuruluna atanacak kişilerin nitelikleri şirketlerin ekonomik, etkili ve verimli yönetilmesinde en önemli nokta olduğu söylenebilir. Bu açıdan yönetim kuruluna atamalarda denetimlerin sağlanması en önemli konulardan olmaktadır.

• **Taşınmazların devrinin yapılmaması ve etkili, ekonomik ve verimli yönetilememesi**

İzmir BB 2019 yılı Sayıştay denetim raporunda; taşınmazların etkili, ekonomik ve verimli yönetilemediği belirtilmiştir. Büyükşehir belediyesine ait taşınmazın otel yapma amacıyla kurulan sermaye şirketine aynı sermaye olarak konulması, kamu kaynağı olan taşınmazdan belediye idaresinin faydalanamamasına sebep olmuştur. 2020 yılına ait İzmir BB Sayıştay raporunda da taşınmaz yönetimi ile ilgili sorunlar olduğu belirtilmiştir.

İstanbul BB 2019 ve 2020 yılları Sayıştay denetim raporlarında da taşınmazların devriyle ilgili sorunlar tespit edilmiştir. Raporda belediye şirketinin sözleşmenin yürürlüğe girmesini takip eden 3 ay içerisinde devretmesi gereken taşınmazların bedelsiz devrini gerçekleştirmemiş, bir kısım taşınmazın devrini sözleşmenin imzalanmasını takip eden 15. ayda gerçekleştirdiği ancak idare ile yapılan yazışmalar gerçekleşse de devri tamamlanmadığı belirtilmiştir.

Taşınmazların devrinin yapılmaması konusunda yaptırımların etkili uygulanmadığı mevzuatın dikkate alınmadığı, bu konuda denetimlerin yeterince yapılmadığı söylenebilir.

• **Şirketin zarar ettiği konularda gerekli önlemlerin alınmaması**

Sayıştay denetim raporunda İzmir Büyükşehir Belediyesinin iktisadi teşebbüslerinin sürekli zarar etmesini önleyici tedbirlerin alınmadığı belirtilmektedir. Diğer büyükşehir belediye şirketlerinin de farklı bulgularla önlemleri almadığı vurgulanmıştır.

Büyükşehir belediyesinin kar öncelikli olmayan şirketleri olduğu kadar, kar edilmesi muhtemel; fuar, restoran, tesis işletmeciliği gibi ticari faaliyetlerde bulunan şirketleri mevcuttur. Ancak fuar, restoran gibi alanları kendi şirketlerince işlettilmesi ile Büyükşehir Belediye ihalelerinin bu şirketlerce yüklenilmesi gibi usullerle şirketlere kaynak aktarımı yapılmasına rağmen, bu şirketlerin sürekli zarar ettiği görülmüştür. Bazı şirketlerin ise personel giderlerini bile karşılayamadığı belirtilmiştir. Bununla birlikte herhangi bir faaliyette bulunmamasına rağmen sabit giderlerin karşılanması amacıyla şirketlere sermaye artırımında bulunularak şirket zararının karşılandığı da tespit edilmiştir.

Belediye şirketlerinin zararlarının belediyelerce kaynak aktararak giderilme çalışması aynı zamanda dolaylı olarak kamu kaynağı olan şirketlerin yönetiminde zaafiyet yaşandığını göstermektedir.

• **İhalelerde rekabeti bozucu koşulların yaratılması**

İstanbul BB Sayıştay denetim raporunda bazı iskelelerin belediye şirketine Büyükşehir Belediyesi Meclis Kararı'yla devrettiği ve şirketin bu alanları üçüncü kişilere kiraladığı tespit edilmiştir. Belediye şirketinin üçüncü kişilere iskeleleri kiralanmasında rekabeti engelleyici koşul olduğu belirtilmiştir.

Belediye şirketlerine ilişkin eleştirilen en önemli konulardan bir ihalelerde rekabeti bozucu ortamın oluşturulmasıdır. İncelenen raporların tamamında bu konu sorun olarak açıklanmıştır. Her ne kadar belediyelerin şirketlerin dolaylı ya da doğrudan tamamına ya da bir kısmına sahip olsa da ihalelerin çeşitli koşullarla oluşturulması gibi rekabeti bozan ortam yaratılması hukuka aykırıdır. İhalelerin 2886 sayılı Kanun'un temel ilkelerine göre oluşması rekabetin sağlanması gerekmektedir. Belediyeler şirketler üzerinden hizmetlerini yürüterek, bürokrasiden uzaklaşma, denetimden kurtulma ve kolay kredi sağlayabilme avantajları elde etmekte, ihalelerle satın aldıkları hizmetin kendi şirketlerince görülebilmesi için rekabeti bozucu ortam yaratabilmektedirler. Böylece hukuka ve etiğe uymayan durumlar ortaya çıkabilmektedir.

- **İdareden şirketlere ve şirketlerden üçüncü kişilere ihalesiz hak devri**

Sayıştay denetim raporlarında en fazla saptanan bulgularda bir de ihalesiz hak devri ve üçüncü kişiler hak devridir. Bu durum incelen tüm Sayıştay denetim raporlarında yer almıştır.

Ankara BB Sayıştay denetim raporunda idareye ait veya tasarrufunda bulunan bazı işyeri ve işletmelerin belediye şirketine ihale edildiği, şirketin ise söz konusu yerlerin büyük bölümünü standart bir usul uygulanmadan üçüncü kişilere kiraladığına yer vermiştir. Bir kısım yerlerin kiralama isteğini belirten dilekçe ile kişi veya şirketlere doğrudan bir kısmın ise hali hazırda taşınmazda bulunan işletmecilere kiralandığı da belirtilmiştir. Belediye şirketlerinin söz konusu yerler için kural ve kaidelere bağlı kalmadan dilediği kişi ve şirketleri alt kiracı olarak belirlediği görülmüştür.

İstanbul BB 2019 Sayıştay denetim raporunda da ihale yapılmaksızın belediye şirketlerine devredilmesi mümkün olmayan bazı haklar ile taşınmazların idare tarafından ihalesiz olarak belediye şirketlerine devredildiği ve söz konusu taşınmazların üçüncü şahıslara ihalesiz kiraya verildiği belirtilmiştir.

Ancak, belediyelere imtiyaz olarak kanunla tanınmış olan hakların, başka bir kişi veya kuruma süresiz olarak devredilmesi, hem belediye kanunları hem de ihale kanunlarına göre mümkün olmamaktadır. Dolayısıyla, işletme hakkının belediye şirketine devredilmesi uygun olmakla birlikte (5216/26), söz konusu devirde saklı haklarla ilgili koşullar getirilmesi mevzuata uymamaktadır. Ancak, 6360 sayılı Kanun'la "bu yerlerin belediye şirketlerince üçüncü kişilere devri 2886 sayılı Kanun hükümlerine tabidir." hükmü eklenerek bu konuda düzenlemeler getirilmiştir.

- **Vergilerde usul hataları, Tahakkuk ve tahsilatların eksik yapılması**

Sayıştay denetim raporlarında bazı alanlar ve mekanlarda yer alan ilan ve reklamlar gibi vergi tahakkukunda bulunulması ve tahsilatının yapılması gerekirken kültürel faaliyetlere yönelik kurulan belediye şirketlerince yapılmadığı belirtilmiştir.

İzmir BB 2020 yılı Sayıştay denetim raporunda belediye şirketlerince bazı işyerlerinin bir kısmına ait ilan reklam vergisi tahakkuk ve tahsilatlarının yapılmadığı belirtilirken, Ankara BB Sayıştay denetim raporunda alışveriş merkezilerinin içinde yer alan ilan ve reklamlara ilişkin vergi tahakkuku yapılması ve vergilendirmede uygulamada birliğin bulunmadığı ifade edilmiştir. Bu durumun belediye şirketlerinin ve belediyelerin zarara uğramasına yol açtığı da söylenebilir.

- **Muhasebe kayıtlarının düzgün tutulması ve mali tabloların hatalı oluşturulması**

Sayıştay denetim raporlarında mali tabloların hatalı oluşturulduğu belirtilmiştir. Devredilmesi gereken taşınmazların devrinin yapılmaması gibi sebeplerin hatalı bilgi oluşumuna bunda mali tablolara yansımaya neden olduğu belirtilmiştir. Belediye şirket yönetimlerinin bu konuda sorumluluklarını yerine getirmedikleri ifade edilebilir.

Ankara Büyükşehir Belediyesi'nin belediye şirketlerinin muhasebe kayıtlarında izlenmediği belirtilirken diğer bir raporda muhasebe kayıtlarının eksik tutulduğu belirlenmiştir. Bu durum mali tabloların da hatalı oluşturulmasına neden olabilmektedir.

- **Şirkete kanunda verilen görevlerin yapılmaması ya da belediylerce yapılması**

Sayıştay denetim raporlarında özellikle gelir getiren otopark işletmelerinin belediye şirketlerince işletilmesi gerekirken ilçe belediyeleri gibi kurumlar tarafından yapıldığı ve belediye şirketlerinin gelir kaybına uğradığı belirtilmiştir.

İzmir BB Sayıştay denetim raporunda ilçe belediyelerinin Kanun'a (5216/26) istinaden belediye meclisi kararı ile belediyenin iştirakine verilen yol üstü otoparkların ilçe belediyelerince işletildiği belirtilmiştir.

Bununla birlikte İstanbul BB Sayıştay denetim raporlarında belediye şirketi işletmesinin sistem kurulumu, yazılımı, bakımı ve onarımının idare tarafından yapıldığı saptanmıştır. Belediye

şirketinin sorumluluklarının ilgili belediye tarafından yapılması organik bağların profesyonel yönetimi zarar verdiğini göstermektedir.

- **Mevzuata uymayan yöntem ve sözleşmemelere uymama**

Sayıştay denetim raporlarında belediye şirketlerinin mevzuata olmayan yöntemleri kullandıkları, sözleşmeye uymadıkları ifade edilerek hukuka uygun olmayan yöntemlere başvurdukları ifade edilmiştir.

İstanbul BB Sayıştay raporunda idareye tahsis edilen işletme hakkının belediye şirketine devredildiği belirtilmektedir. Ankara BB Sayıştay denetim raporunda da sosyal amaçlı projelerde kullanılmak üzere Vakıf tarafından idare tahsis edilen bir otelin işletme hakkının belediye meclis kararıyla belediye işletmesine verildiği saptanmıştır. Bununla birlikte raporda mevzuata göre, işletme hakkının devri ile işletmeden para alınması veya doğrudan hizmet alınarak personel giderlerinin geri ödenmesi gerektiği belirtilmiştir.

İstanbul BB Sayıştay denetim raporunda belediye meclis kararınca toplu taşıma ödeme aracına dönüştürülmesi ve gelirlerin tahsil edilmesinin şirkete devredilmesine yönelik sorunlar tespit edilmiştir. Toplu ulaşım hizmetlerine ilişkin ücretlerin tahsilatı ve geliri paylaşırma işlerinin belediye şirketlerine devredilmesi konusu da Sayıştay raporlarında ayrıntılı bir şekilde açıklanmış ve meri mevzuata göre bunun mümkün olmayacağı belirtilmiştir.

Belediye işletmelerinin sözleşmelere uymadığı da raporlarda saptanan bir diğer bulgu olarak yer almıştır. İzmir BB Sayıştay denetim raporunda belediye şirketinin sözleşmeye uymadığı, personelleri buna göre sigortalatmadığı ve kontrollerin belediye ve belediye şirketince yapılmadığı belirtilmiştir.

Belediye şirketi personellerine usulsüz zam yapıldığı ve personelin fiilen çalışmadığı ve mazeret izni kullandığı günler için de yemek yardımı ödendiği de raporlarda saptanan bulgular arasındadır.

Belediye yönetimlerinin belediye şirketleri üzerinden mevzuata uymayan kararlar alıp uygulamaları, belediye şirketlerini temel amaçlarından sapmaya ve araçsallaştırmalarına neden olabileceği söylenebilir.

- **Şirket personel ve araçlarının amacı dışında kullanılması**

Belediye şirketlerinin araçsallaştırılmasına neden bir diğer husus şirket kaynaklarının amaçları dışında kullanılması ve kullanılmasıdır. Şirket kaynaklarının amacı dışında kullanıldığı raporlarda saptanan bir bulgudur. İzmir BB Sayıştay denetim raporunda ilgili belediyeye kontrollük hizmeti amacıyla tahsis edilen araçların bu amaç dışında kullanıldığı saptanmıştır.

2020 yılı Ankara BB Sayıştay denetim raporunda, şirket personellerinin herhangi bir sözleşmeye dayanmadan idarelerde görevlendirildiği de saptanmıştır.

Belediyelerin, belediye şirketlerinin kaynaklarına kendi kaynakları olarak yaklaştığını söylemek mümkündür

- **Şirket hizmet ve kaynaklarının kurum ve kişilere usule uymayan ücretsiz kullanma hakkı verilmesi**

Belediye şirketlerinin kanun ve kurallara uyulmadan kişi ve kurumlara hizmetleri ve kaynakları ücretsiz kullanma hakkı sağladığı raporlarda rastlanan bir diğer bulgudur. Özellikle otoparkların kullanımında ücretsiz kullanım hakkı yer aldığı Sayıştay raporlarında belirtilmiştir (İstanbul BB 2019 yılı Sayıştay raporu). Belediye şirketlerinin kaynakları aynı zamanda kamusal kaynak olarak da değerlendirilebilmektedir. Dolayısıyla doğrudan olmasa da dolaylı olarak kamu kaynaklarının mevzuata uygun şekilde yönetilmesi gerekmektedir.



## Sonuç ve Öneriler

Ankara, İstanbul ve İzmir büyükşehir belediye şirketleriyle ilgili Sayıştay 2019-2020 yılları düzenlilik denetimlerinde görülen sorunların çözümlenmesi ve büyükşehir belediyeleri şirketlerinin daha verimli, etkili, hızlı, ekonomik, nitelikli ve kaliteli olarak yönetilmesi, işletilmesi, amaçlarının gerçekleştirilmesi ve hizmetlerin geliştirilmesi için öncelikle yapılması gerekenler şunlardır;

- Belediye şirketlerinin yönetim kurulu üyelerinin atanmasında hukuka uygun davranılması,
- Büyükşehir belediye şirketlerine ait taşınır ve taşınmaz malların fayda maliyet analizi dikkate alınarak verimli, ekonomik ve etkili yönetilmesi,
- Büyükşehir belediye şirketlerinde risk analizleri yapılarak şirketin zararına yol açan etmenlerin tespit edilerek ortadan kaldırılması,
- Belediye şirketleriyle ilgili satın alma ve hizmet sunumunda öncelikle 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu, 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu ve ilgili Maliye Bakanlığı tebliğlerine riayet edilmesi,
- Büyükşehir belediye şirketlerinin hizmet ve kaynaklarının başta 5018 sayılı KMYKK'da belirtilen kamu zararı oluşturmadan yönetilmesi,
- Büyükşehir belediye şirketlerinin 213 sayılı Vergi Usul Kanunu hükümlerine göre tarh, tahakkuk ve tahsilatlarının düzenli olarak gerçekleştirmeleri,
- Büyükşehir belediye şirketlerinin muhasebe işlemlerinin muhasebe standartlarına uygun olması,
- Büyükşehir belediye şirketlerine anasözleşmeleriyle verilen görevlerin yerine getirilmesi, bu görevlerin belediye yönetimlerince yapılmaması,
- Büyükşehir belediye şirketlerinin meri mevzuatında bulunan yönetsel işlemler, eylemler ve yönetsel sözleşmelerin hukuka uygun gerçekleştirilmesi,
- Büyükşehir belediyesi şirketlerine ait kaynakların, personelin, araç ve gereçlerin başta belediyeler ve diğer kuruluşlarca kullanılmaması, bunların şirketin amaçları doğrultusunda kullanılması,

Karşılaşılan sorunların büyük çoğunluğu belediye şirketlerinin kapsayıcı bir çerçeve kanunu bulunmaması ya da mevcut meri mevzuatın dağınık olması gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla bu sorunun çözümü için ivedi şekilde bir çerçeve kanunu çıkarılması önerilmektedir. Bu çerçeve kanunda belediye şirketlerinin yönetimi, işleyişi ve denetimi ayrıntılı bir şekilde ortaya konmalıdır.

Büyükşehir belediye şirketleri, belediyeler için hem yerel hizmet sunumlarında maddi kaynak hem istihdam hem de prestij açılarından çok önemlidir. Özellikle bunların işletme mantığıyla, hukuka uygun olarak yönetilmesi ve denetlenmesi daha da önemlidir.

## Kaynakça

- Altuğ, F. (2000). Mali Denetim, Bursa: Ezgi Yayınevi.
- Başaran, M. Ş. (2010). Belediyelerce Kurulan Şirket ve İşletmelerde Dış Denetim. Ankara: İksan Matbaası.
- Bülbül, D., Sağır, Y., Kuşgözoğlu, S. (2022). Belediye Şirketlerinde İç Denetim. Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, 31(3), 29-52.
- Demirkaya Y. (2009). Avrupa Birliği'nin Yerleşme Politikası ve Yerel-Kamu Şirketlerine Genel Bakış, AB'de ve Türkiye'de Belediyeler ve Belediye Şirketleriyle İlgili Deneyimlerin

- Paylaşılması Uluslararası Sempozyumu, (22.10.2009), İBB, İstshare Projesi ve Sempozyumu, Portakal Basım, İstanbul.
- GAO, Government Auditing Standarts, Revised May 1999.
- Gürbüz, H. (1990). Muhasebe Denetimi. İstanbul: Bilim Teknik Yayınevi.
- İlgezdi, A.R., Sönmez, E., Güçlü C. (2021) Belediye Şirketleri. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Kan S. Kaya, T. (2020).
- Karakaş, M. (2003). Türkiye'nin AB ile Bütünleşmesi Sürecinde Kamu Harcamalarında Yüksek Denetim Sisteminin Yeniden Yapılandırılması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karayiğit, M. T. (2009). AB'de ve İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nde Faaliyet Gösteren Kamu Hizmeti Teşebbüslerinin Dayandıkları Hukuki Zemin, AB'de ve Türkiye'de Belediyeler ve Belediye Şirketleriyle İlgili Deneyimlerin Paylaşılması Uluslararası Sempozyumu, (22.10.2009), İBB, İstshare Projesi ve Sempozyumu, Portakal Basım, İstanbul.
- Karayiğit, Mustafa Tayyar KARAYİĞİT (2009), "Genel İktisadi Yarar Hizmetlerinin Yürütülmesi Faaliyetlerinin Devredildiği Yerel Kamu Teşebbüslerine İlişkin Rekabet, Devlet Yardımı ve Kamu İhalesi Kuralları", AB'de ve Türkiye'de Belediyeler ve Belediye Şirketleriyle İlgili Deneyimlerin Paylaşılması Uluslararası Sempozyumu, (22.10.2009), İBB, İstshare Projesi ve Sempozyumu, Portakal Basım, İstanbul.
- Karayiğit, Mustafa Tayyar KARAYİĞİT (2009) "AB Üyesi Devletler ile Türkiye'de Yerel Yönetimler ve Kamu Teşebbüsleri Arasındaki Mali ve İdari İlişkiler", AB'de ve Türkiye'de Belediyeler ve Belediye Şirketleriyle İlgili Deneyimlerin Paylaşılması Uluslararası Sempozyumu, (22.10.2009), İBB, İstshare Projesi ve Sempozyumu, Portakal Basım, İstanbul.
- Karayiğit, Mustafa Tayyar (2009) "AB Üyesi Ülkeleri ve Türkiye'deki Yerel Kamu Teşebbüslerinin İdari ve Mali Denetimi", AB'de ve Türkiye'de Belediyeler ve Belediye Şirketleriyle İlgili Deneyimlerin Paylaşılması Uluslararası Sempozyumu, (22.10.2009), İBB, İstshare Projesi ve Sempozyumu, Portakal Basım, İstanbul.
- Özeren, Baran (2001), İç Kontrol ve İç Denetim, T.C.Sayıştay Başkanlığı, Ankara.
- Özçelik, Hasan (2009) "GİRİŞ", AB'de ve Türkiye'de Belediyeler ve Belediye Şirketleriyle İlgili Deneyimlerin Paylaşılması Uluslararası Sempozyumu, (22.10.2009), İBB, İstshare Projesi ve Sempozyumu, Portakal Basım, İstanbul.
- Özçelik, H. (2022). Belediye Şirketlerinin Denetimi Hakkında Bir Değerlendirme. Tarsus Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3(2),201-214
- T.C. 1982 Anayasası (2709 sayılı Kanun).
- 5393 sayılı Belediye Kanunu
- 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu
- 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu
- 5018 Kamu Mali Yönetimi Kontrol Kanunu
- 6085 sayılı Sayıştay Kanunu
- <https://www.sayistay.gov.tr/reports/wPoABeLgey-ankara-buyuksehir-belediyesi>
- Erişim tarihi: 27.11.2022
- <https://www.sayistay.gov.tr/reports/NaQ5pWPgqB-istanbul-buyuksehir-belediyesi>
- Erişim tarihi: 27.11.2022

Erkul, H., Seçtim, H., Altay, A. M.; Büyükşehir Belediye Şirketlerinin Denetimi Üzerine Nitel Bir Araştırma

<https://www.sayistay.gov.tr/reports/A6gVbd1gjz-izmir-buyuksehir-belediyesi>

Erişim tarihi: 27.11.2022

<https://www.sayistay.gov.tr/reports/wEYDe2RoyX-ankara-buyuksehir-belediyesi>

Erişim tarihi: 27.11.2022

<https://www.sayistay.gov.tr/reports/A6gVbzGgjz-istanbul-buyuksehir-belediyesi>

Erişim tarihi: 27.11.2022

<https://www.sayistay.gov.tr/reports/6do38e8gXx-izmir-buyuksehir-belediyesi>

Erişim tarihi: 27.11.2022



## Türkiye’de Covid-19 Öncesi ve Sonrası Döviz Kuru ile Borsa Arasındaki Nedensellik İlişkisi

### *The Causality Relationship Between the Exchange Rate and the Stock Exchange Before and After Covid-19 in Turkey*

Can BEKAROĞLU<sup>1</sup>, Muhammed Talha ŞEN<sup>2</sup>

#### Öz

Bu çalışmada, Türkiye’de döviz kurları ile hisse senedi piyasaları arasındaki nedensellik ilişkisi ve COVID-19 gibi olağandışı durumların bu ilişki dinamikleri üzerindeki etkisi araştırılmaktadır. Döviz olarak Dolar ve Euro kurları ile, Bist100, Hizmet, Sanayi, Mali ve Teknoloji sektör endekslerinin Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB)’den temin edilen 2019:01-2020:12 dönemindeki haftalık verilerinden hesaplanan logaritmik getiri oranı serileri kullanılmıştır. İlk olarak Chov Testiyle yapısal kırılmanın varlığı tespit edilerek 27.03.2020 öncesi ve sonrası dönemin yapısal olarak birbirinden farklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun üzerine, COVID -19 pandemisi sonrası dönemi temsilen bir kukla da dahil edilerek yapılan regresyon analizinde, Dolar ve Euro ile borsa endeksleri arasında negatif bir ilişki olduğu, COVID-19 değişkeninin ise borsa endeksleri üzerinde anlamlı fakat küçük pozitif bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Granger nedensellik testi ise, COVID-19 öncesi dönemde, yalnızca borsa endekslerinden döviz kurlarına doğru bir nedensellik ilişkisi bulurken, COVID-19 sonrası dönemde, Dolar’dan Bist100 ve Mali sektör endeksine doğru bir nedenselliğin ortaya çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. Kısacası COVID-19 gibi olağanüstü dönemlerde ortaya çıkan ekonomik etkilerden dolayı nedenselliğin yönünün kısmen de olsa değiştiğini ve döviz kurlarındaki değişimlerin hisse senedi getirilerindeki değişimlerin nedeni haline geldiğini göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Döviz Kuru, Hisse Senedi Getirileri, Covid-19, Granger Nedensellik

**Makale Türü:** Araştırma

#### Abstract

This study investigates the causality relationship between exchange rates and stock markets in Turkey and the effect of extraordinary situations such as COVID-19 on these relationship dynamics. The study uses dollar and euro exchange rates and Bist100, service, industrial, financial, and technology sector indices calculated from the weekly data obtained from TCMB (Central Bank of the Republic of Türkiye) for the 2019:01-2020:12 period. Firstly, the presence of a structural break was determined with the Chov Test, concluding that the periods before and after 27.03.2020 were structurally different from each other. A subsequent regression analysis including a dummy representing the post-COVID-19 pandemic period finds a negative relationship between the dollar and euro and stock market indices, also suggesting a significant but small and positive effect on stock market indices for the post-COVID-19 dummy. The Granger causality test, on the other hand, found a causality relationship only from stock market indices to exchange rates in the pre-COVID-19 period, while in the post-COVID-19 period, a causality emerged from the dollar to the Bist100 and the financial sector index as well. It is therefore shown that the direction of causality has

<sup>1</sup>Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, canbekaroglu@comu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4033-1897

<sup>2</sup>Yüksek Lisans Öğrencisi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İktisat Politikası ABD, muhammedtalhasen0@gmail.com, ORCID: 0009-0002-5567-972X

changed, at least to some extent, due to the economic effects that emerged in extraordinary times such as COVID-19 and that changes in exchange rates have partially become the cause of changes in stock returns.

**Keywords:** Exchange Rate, Return on Stock Market, Covid-19, Granger Causality

**Paper Type:** Research

## Giriş

Küresel piyasalarda artan uluslararası sermaye hareketleri, ekonomilerde serbest döviz kuru sisteminin yaygınlaşması ve finansal piyasaların giderek birbirine entegre olmasıyla birlikte döviz kurları ile hisse senedi piyasaları arasında yakın ve önemli bir ilişki ortaya çıkmıştır. Bu ilişkinin araştırılması, finansal piyasaların işleyişini anlamak, ekonomik kararlar almak, risk yönetimi yapmak, küresel ekonomik bağlantıları analiz etmek ve finansal istikrarı sağlamak için önemlidir. Türkiye gibi yabancı sermaye giriş çıkışlarına karşı hassasiyeti yüksek olan ülkelerde bu ilişkinin araştırılması politika yapıcılara, firmalara ve yatırımcılara yol gösterici nitelik taşıması açısından son derece değerlidir.

Hisse senedi piyasaları ve döviz kurları genellikle ekonomik, politik ve finansal pek çok faktörden etkilenmektedir. Ancak, beklenmedik olaylar bu değişkenler arasındaki ilişkileri daha karmaşık hale getirebilmekte ve geçerli olan ilişkilerin değişmesine neden olabilmektedir. Nitekim küresel bir salgın olan Covid-19 pandemisi küresel ekonomi üzerinde oldukça derin etkilere sebep olan, ekonomik faaliyetler, üretim süreçleri ve tüketim alışkanlıkları gibi faktörleri etkileyerek ekonomik değişkenler arasındaki ilişkilerin sorgulanmasını ve yeniden incelenmesini gündeme getiren sıra dışı bir durumdur. Bu dönemde bir yandan alınan tedbirler ve kısıtlamalar, tedarik zinciri sorunları, piyasa talebi düşüşü ve ekonomik belirsizlik gibi nedenler firmaların maliyetleri ve üretim kararları üzerinde etkilere sahip olurken, diğer yandan ortaya çıkan belirsizlik ve artan riskler finansal piyasalar üzerinde ciddi etkilere ve artan dalgalanmalara sebep olmuştur. Bu nedenle, Covid-19 öncesi ve Covid-19 döneminde hisse senedi piyasaları ile döviz kurları arasındaki nedensellik ilişkisinde bir farklılık olup olmadığını incelemek, finansal piyasaların salgın gibi olağandışı koşullarda nasıl tepki verdiğini anlamamıza yardımcı olacaktır.

Döviz kurları ile hisse senetleri arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik; döviz kuru değişimlerinin hisse senedi fiyatlarını etkileyeceğini öne süren “geleneksel yaklaşım” ve hisse senedi fiyatlarındaki değişikliklerin döviz kurlarını etkilediğini öne süren “portföy dengesi yaklaşımı” olmak üzere iki temel yaklaşım bulunmaktadır (Obben vd., 2006, s. 149; Tian ve Ma, 2010, s. 491). Dolayısıyla da bu çalışmada döviz kurları ile hisse senedi piyasası arasındaki ilişki bu iki yaklaşım çerçevesinde açıklanmaya çalışılacaktır.

Geleneksel yaklaşıma göre, döviz kurlarında meydana gelen hareketler firmaların uluslararası rekabet gücünü, varlıklarını, yükümlülükleri ve maliyetlerini değiştirmek yoluyla firmaların kârlılıklarını etkileyerek, firmaların hisse senedi fiyatlarında değişikliklere neden olmaktadır (Elmas ve Esen, 2010, s. 184; İşcan, 2011, s. 240). Döviz kurunun hisse senetleri üzerindeki etkisinin yönü, ülkenin ithalat ağırlıklı mı yoksa ihracat ağırlıklı bir yapıda mı olduğuna göre değişiklik göstermektedir (Obben vd., 2006, s. 149). Bu teoriye göre, ihracat ağırlıklı bir ekonomide döviz kurları yükseldiğinde (yerli para değer kaybettiğinde) firmaların kârlılıkları ve gelirleri artmakta ve buna bağlı olarak hisse senedi fiyatları da artmaktadır. İthalat ağırlıklı bir ekonomide ise döviz kurlarının yükselmesi firmaların maliyetlerini arttırdığı için firmaların kârlılıkları azalmakta ve buna bağlı olarak hisse senedi fiyatları da azalış göstermektedir (Nath ve Samanta, 2003, s. 1; Obben vd., 2006 s. 149; Zhao, 2010, s. 103-104; Fauziah vd., 2015, s. 126-127). Portföy dengesi yaklaşımına göre ise, hisse senedi getirileri yükselmeye başladığında bir yandan yatırımcılar portföylerindeki yabancı menkul kıymetleri azaltarak yerli hisse senetlerine yönelmekte (doğrudan etki), diğer yandan ise ülkeye yönelik yabancı sermaye akımları artmakta (dolaylı etki) ve böylece döviz kuru düşüş göstermektedir (Erbaykal ve Okuyan, 2007, s. 78).

Döviz kurları ulusal paranın ve hisse senetlerinin değer kaybettiği durumlarda alternatif bir yatırım aracı olarak kullanılabilmesinin yanı sıra, ithalat ve ihracat yapan firmalarda daha baskın olmak üzere ekonomideki birçok sektör ve firma üzerinde olumlu ve olumsuz etkilere sahip olan bir faktördür (Ayvaz, 2006, s. 3; Balı ve Cinel, 2011, s. 48; Sertkaya ve Songur, 2021, s. 397). Ayrıca, döviz kuru politikaları yabancıların hisse senetlerine yapacakları yatırım düzeyini de etkileyebilmektedir. Bu nedenle, döviz kurları ile hisse senedi fiyatları arasındaki ilişkinin anlaşılması, politika yapıcılar, ihracat odaklı şirketler ve finansal piyasalarda yatırım yapan bireysel ve kurumsal yatırımcılar açısından büyük önem taşımaktadır (Kutty, 2010, s. 2, Eyüboğlu ve Eyüboğlu, 2018, s. 9; Kılıç ve Naimoğlu, 2022, s. 2).

Türkiye, önemli miktarlarda sıcak para giriş çıkışlarının yaşandığı, dövizin borsaya alternatif bir yatırım aracı olarak görüldüğü, üretimde ithal girdiye bağlılığı yüksek ve ihracata dayalı büyüme stratejisi izleyen bir ekonomiye sahiptir. Dolayısıyla da Covid-19 salgını nedeniyle dünya genelinde üretimin ve istihdamın azalması, belirsizlik ve risklerin artış göstermesi, ekonomilerde genel olarak talebin azalması gibi faktörler de göz önünde bulundurulduğunda, hem ülkeden kaçacak olan sıcak para nedeniyle döviz kurlarının yükseliş göstermesi hem de yükselen riskler nedeniyle döviz kurlarının firmalar üzerindeki olumsuz (maliyet) etkisinin ağır basarak firma bilançosunu ve dolayısıyla hisse senedi getirilerini etkilemesi beklenmektedir.

Literatüre bakıldığında bu ilişki birçok kez incelenmiş olmasına rağmen, döviz kurları ile hisse senetleri arasındaki ilişkinin varlığı ve yönü gibi konularda bir fikir birliği sağlanamamıştır (Nieh ve Lee, 2001, s. 477-478; İşcan, 2011, s. 238). Türkiye için yapılan çalışmalara bakıldığında ise Covid-19 sonrası dönemde bu ilişkiyi araştıran çok az sayıda çalışma mevcuttur. Dolayısıyla da bu çalışma, Türkiye’de hem Covid-19 öncesi ve Covid-19 dönemini ele alarak Covid-19’un hisse senedi ile döviz kuru ilişkisinde bir değişikliğe neden olup olmadığını, hem de aradaki ilişkinin sektörden sektöre farklı olup olmadığını araştırdığı için yapılan diğer çalışmalardan farklılaşmaktadır. Ayrıca yapılan çalışmaların birçoğunda yalnızca Dolar kuru kullanılmıştır. Bu çalışmada ise Dolar’ın yanı sıra, Türkiye’de dış ticarete yaygın olarak kullanılan ve önemli bir rol oynayan Euro kuru da kullanılmaktadır. Bu çalışma, hem döviz kurları ve borsa arasındaki dinamikleri anlamaya hem de olağanüstü dönemlerde bu dinamiklerdeki değişimleri analiz ederek yatırımcılar, firmalar ve politika yapıcılar için bir perspektif sağlamaya yöneliktir. Bu çalışmayı diğer çalışmalardan farklı kılan faktörler göz önünde bulundurulduğunda, çalışmanın literatürdeki önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada, Türkiye’de 2019:01-2020:12 döneminde haftalık veriler kullanılarak Dolar ve Euro kurları ile Bist100, Teknoloji, Sanayi, Hizmet ve Mali sektör endeksleri arasındaki ilişki Granger nedensellik testi kullanılarak açıklanmaya çalışılacaktır. Bu dönemin ve bu endekslerin seçilme nedeni hem ele alınan dönemde az sayıda çalışma olması hem de 2019 yılının sonunda ortaya çıkan ve dünya piyasaları üzerinde oldukça büyük etkilere sahip olan Covid-19’un Türkiye’de döviz kurları ile hisse senedi piyasaları arasındaki ilişkinin niteliğinde bir değişime neden olup olmadığını genel olarak ve sektörler itibarıyla analiz etmektir.

Çalışmamız dört ana bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümünde, döviz kurları ile hisse senedi fiyatları arasındaki ilişkinin önemi vurgulanarak, bu ilişkiyi açıklayan teorilere yer verilmiştir. Daha sonraki bölümde, konuyla ilgili literatür özeti sunulacaktır. Ardından veri, model ve yöntem bölümünde çalışmada kullanılan değişkenler tanımlanacak ve verilerin kaynağı verilecek, veriler üzerinde yapılan hesaplamalar ve çalışmada kullanılacak olan modeller ve yöntemler açıklanacaktır. Daha sonraki bölümde ise değişkenler arasındaki ilişki analiz edilecek ve bulgulara yer verilecektir. Sonuç bölümünde ise çalışmanın bulgularına dayanarak genel bir değerlendirme yapılacak ve çalışmanın bulguları literatürdeki diğer çalışmalara karşılaştırılacaktır.

## 1. Literatür Taraması

Literatüre bakıldığında Türkiye ve diğer pek çok ülke için döviz kurları ile hisse senedi piyasaları arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik, çeşitli döviz kurları ve çeşitli hisse senedi endeksleri kullanılarak yapılmış pek çok çalışma mevcuttur. Ancak yapılan çalışmalarda aradaki ilişkinin varlığı, yönü ve şiddeti gibi konularda farklı bulgulara ulaşıldığı ve görüş birliği sağlanmadığı görülmektedir.

Yapılan çalışmaların bir kısmı döviz kuru ve hisse senedi fiyatları arasındaki nedensellik ilişkisinin yönünün döviz kurlarından hisse senedi fiyatlarına doğru olduğu, yani geleneksel yaklaşımın geçerli olduğu sonucuna ulaşmıştır<sup>3</sup>. Bu çalışmaların da bir kısmı döviz kurlarında meydana gelen hareketlerin hisse senedi fiyatlarını negatif etkilediğini ifade ederken<sup>4</sup>, bir kısmı ise pozitif etkilediğini ifade etmektedir<sup>5</sup>.

Kendirli ve Çankaya (2016) Dolar ve BIST30 endeksi arasındaki ilişkiyi Granger nedensellik testi kullanarak analiz ettikleri çalışmalarında, aylık veriler kullanıldığında değişkenler arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşırken, günlük veriler kullanıldığında ise Dolar kurunda meydana gelen değişikliklerin Bist30 endeksini etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Dizdarlar ve Derindere (2008), Bist100 endeksi üzerinde en etkili faktörün döviz kuru olduğunu ifade etmektedir. Sayılın ve Süslü (2011) ise gelişmekte olan ülkelerde sadece döviz kuru değil, aynı zamanda enflasyon oranı ve S&P500 endeksinin de hisse senedi getirilerini etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Dağlı ve Ayaydın (2012) da yaptıkları çalışmada benzer şekilde gelişmekte olan ekonomilerde S&P500 endeksinin hisse senedi getirileri üzerinde olumlu ve döviz kurunun ise olumsuz bir etkiye sahip olduğu, bunun yanı sıra 1997-1998 Doğu Asya Krizi ve 2008 Küresel Finans Krizi’nin de gelişmekte olan ekonomilerde hisse senedi getirilerini olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Doğru ve Receptoğlu (2013), doğrusal ve doğrusal olmayan eşbütünleşme testlerini kullanarak Bist100, Sanayi, Mali ve Hizmet sektörü endeksleri ile Dolar ve Euro kurları arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmada döviz kurlarının kısa dönemde hisse senetlerini olumlu, uzun dönemde ise olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir. Ceylan ve Şahin (2015) de benzer şekilde aradaki ilişkiyi alt sektör endeksleri açısından inceledikleri çalışmada, Johansen eşbütünleşme testi kullanmış ve döviz kurlarındaki değişimlerin Mali, Sınai, Hizmet ve Teknoloji endekslerinin tümü üzerinde etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Durmuş, Yılmaz ve Şahin (2019) Bankacılık ve Mali sektör endeksleri ile makroekonomik değişkenler arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada, Dolar ve Euro’nun endeks getirilerini negatif etkileyen faktörler arasında olduğu fakat Dolar’ın etkisinin daha zayıf olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır.

Sizer (2022), NARDL yöntemi kullanarak Türkiye’de 2003-2021 yılları arasında borsa ile alternatif yatırım enstürmanları arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmada, uzun dönemde dolar kurunda meydana gelen yükselişlerin düşüslere kıyasla BIST100 endeksi üzerinde daha fazla etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yılmaz ve Çelik (2022) benzer dönemde ARDL ve Granger nedensellik yöntemlerini kullanarak döviz kuru ile BIST Hizmet sektörü endeksi arasındaki ilişkiyi analiz etmiş, değişkenler arasında uzun dönemli bir eşbütünleşme ilişkisi olduğu ve döviz kurunun hizmet sektörü endeksinin Granger nedeni olduğu sonuçlarına ulaşmıştır. Yılmaz ve Yıldız (2022) ise aynı dönemi ele alarak Dolar kuru ile BIST Ticaret sektörü endeksi arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, değişkenlerin uzun dönemde eşbütünleşik olduğunu ve kısa dönemde Dolar kurundaki artışların BIST Ticaret sektörü endeksinin düşüş göstermesine yol açtığı sonucuna ulaşmıştır. Kassouri ve Altıntaş (2020) tarafından Türkiye’de döviz kuru ve hisse senedi fiyatları arasındaki nedensellik ilişkisinin farklı frekanslarda analiz edildiği çalışmada ise, uzun ve kısa dönemde Türk Lirası’nın reel olarak değer kazandığında

<sup>3</sup> (Abdalla ve Murinde, 1997; Sayılın ve Süslü, 2011; Eyüboğlu ve Eyüboğlu, 2018; Kumar, 2019; Kayral, 2020)

<sup>4</sup> (Kapusuzoğlu ve İbicioğlu, 2010; Ayaydın ve Dağlı, 2012; Belen ve Karamelikli, 2016)

<sup>5</sup> (Aggarwal, 1981; Tian ve Ma, 2010; Boyacıoğlu ve Çürük, 2016)

firmaların bilançolarının bozulduğu ve dolayısıyla hisse senetlerinin değer kaybettiği ortaya koyulmuştur.

Altınöz ve Umut (2022), FMOLS ve DOLS yöntemlerini kullanarak Türkiye’de 2008:01-2021:04 döneminde döviz kurları ile alt sektör endeksleri arasındaki ilişkiyi incelemişler ve Dolar’ın artışının tüm sektör endeksleri üzerinde negatif bir etkiye yol açtığı fakat Euro’nun ise bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Ögel ve Gökğöz (2020) benzer dönemi ele alarak yapısal kırılmaları da dikkate alan eşbütünlük ve nedensellik testleri kullandıkları çalışmalarında benzer şekilde Dolar’ın BIST100 ve Katılım sektörü endekslerinin nedeni olduğunu fakat Euro’da bu ilişkinin geçerli olmadığını ifade etmişlerdir. Tekin ve Görmüş (2022) ise benzer dönemde ayı ve boğa piyasalarında döviz kurları ile hisse senedi piyasaları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, döviz kurlarının Katılım30 endeksini yalnızca boğa piyasalarında negatif etkilediği fakat BIST100 endeksini ise hem boğa hem de ayı piyasalarında negatif etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Ersin, Acar ve Kıyak (2022) ise GARCH, GJR ve TGARCH gibi yöntemler kullanarak yaptıkları çalışmada, Covid-19 vaka sayılarının, Dolar kurunun ve VIX korku endeksinin BIST100 üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır.

Yapılan çalışmaların bir kısmı da aradaki ilişkinin hisse senedi fiyatlarından döviz kurlarına doğru olduğu, yani portföy dengesi yaklaşımının geçerli olduğu sonucuna ulaşmıştır<sup>6</sup>. Erbakyal ve Okuyan (2007) 13 gelişmekte ülkeyi kapsayan, ARDL ve Toda-Yamamoto nedensellik testlerini kullanarak yaptıkları çalışmalarında gelişmekte olan ülkelerde portföy dengesi yaklaşımının daha etkin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kutty (2010) tarafından yapılan çalışmaya göre ise kısa dönemde portföy dengesi yaklaşımı geçerli iken uzun dönemde döviz kurları ile hisse senetleri arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Koy ve Ersoy (2016) tarafından VAR yöntemi kullanılarak yapılan ve Türkiye’de portföy dengesi yaklaşımının geçerliliğini savunan çalışmada, diğer çalışmalardan ayrı olarak BIST Banka ve BIST Sınai endekslerinin Dolar ve Euro kurunu negatif etkilediği, fakat Dolar kuruna olan etkinin daha büyük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kılıç ve Uçantürk (2020) ise borsa ve alternatif yatırım araçlarının ilişkisini araştırdıkları çalışmada BIST100 endeksinin Dolar’ın yanı sıra faizler üzerinde de etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Uğur ve Bingöl (2020), frekans dağılım nedensellik testi kullanarak 04.01.2000-25.08.2017 döneminde Türkiye’de döviz kurları ve hisse senedi fiyatları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada, hisse senedi fiyatlarının döviz kurlarının nedeni olduğunu ortaya koymuştur. Durgun ve Temurlenk (2021) ise benzer dönemi haftalık verilerle ele alarak MS-VAR yaklaşımı ile döviz kurları ve hisse senetleri arasındaki ilişkiyi analiz etmiş ve Türkiye’de hisse senedi fiyatlarının dolar kurunun nedeni olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yapılan çalışmaların bir kısmında ise ülkeden ülkeye farklı sonuçlara ulaşılmıştır (Akdoğan ve Birkan, 2016; Luqman ve Kouser, 2019). Elmas ve Esen (2011) tarafından VAR temelli Granger nedensellik testi kullanılarak yürütülen çalışmada; 1999-2010 yılları arasında Türkiye, Hollanda, Fransa ve Almanya’da geleneksel yaklaşımının geçerli olduğu, Hindistan ve Rusya’da ise portföy dengesi yaklaşımının geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Büberkökü (2013) ise Engle-Granger ve Johansen eşbütünlük testi ve Granger nedensellik testlerini kullanarak yaptığı çalışmada, 1998 ve 2008 yılları arasında Singapur ve Güney Kore’de geleneksel yaklaşımın geçerli olduğu, Kanada, İsviçre ve Türkiye’de portföy dengesi yaklaşımının geçerli olduğu, Japonya, Almanya, İngiltere ve Avustralya’da ise hisse senetleri ile döviz kurları arasında bir nedensellik ilişkisi bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca bu çalışmada, Singapur dışındaki ülkelerde döviz kurları ile hisse senedi fiyatları arasında uzun dönemli bir ilişkiye ulaşılamamıştır. Aydın (2017) tarafından simetrik ve asimetrik nedensellik testleri kullanılarak gelişmekte olan ülkeler üzerinde yürütülen çalışmada, Türkiye, Filipinler, Brezilya, Arjantin ve Meksika’da portföy dengesi yaklaşımının, Endonezya’da ise hem portföy

<sup>6</sup> (Ghazali vd., 2008; Savaş ve Can, 2011; Liang vd., 2013)



dengesi hem de geleneksel yaklaşımın geçerli olduğu ve Çin’de ise değişkenler arasında bir nedensellik olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Temurlenk ve Lögün (2022) TAR ve MTAR modelleri kurarak eşikli eşbütünleşme ve nedensellik testleri yardımıyla 2003:01-2019:03 döneminde BRICS ülkelerinde döviz kuru ve borsa ilişkisini araştırdıkları çalışmada, ülkelerin tümünde değişkenler arasında uzun dönemli bir eşbütünleşme ilişkisi olduğu, kısa dönemde Güney Afrika ve Rusya’da geleneksel yaklaşımın geçerliken Çin ve Hindistan’da portföy dengeleme yaklaşımının geçerli olduğu ve Brezilya’da ise kısa dönemde değişkenler arasında nedensellik ilişkisi bulunmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Benzer dönemde Polat ve Kılıç(2022) tarafından VAR ve EGARCH yöntemleri kullanılarak BRICS ülkelerinde getiri ve volatilitate etkileşimini analiz eden bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada, Brezilya’da döviz kuru ile borsa arasında karşılıklı getiri ve volatilitate etkileşimi olduğu, Hindistan ve Çin’de döviz kurundan borsaya tek yönlü bir getiri etkileşimi olduğu ve Rusya, Hindistan, Çin ve Güney Afrika’da ise değişkenler arasında karşılıklı volatilitate etkileşimi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Hem geleneksel yaklaşımın hem de portföy dengesi yaklaşımının geçerli olduğu sonucuna ulaşan çalışmalara da rastlanmaktadır<sup>7</sup>. Ayvaz (2006) Johansen eşbütünleşme ve Hsiao’nun Granger nedensellik testini kullanarak Türkiye’de döviz kuru ile hisse senetleri arasındaki ilişkiyi sektörler itibariyle incelediği çalışmasında, döviz kuru ile BIST100, BIST Mali ve BIST Sınai endeksleri arasında karşılıklı bir nedensellik ilişkisi olduğu, yani hem geleneksel yaklaşımın hem de portföy dengesi yaklaşımının geçerli olduğu sonucuna ulaşmıştır. Pekkaya ve Bayramoğlu (2008) tarafından Granger nedensellik testi kullanılarak yapılan çalışmada da 1990-2007 yılları arasındaki dönemde USD ile BIST100 endeksi arasında karşılıklı bir nedensellik ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca bu çalışmada, S&P 500 endeksinin hem USD hem de BIST100 endeksi üzerinde etkiye sahip olduğu ve dolayısıyla temel belirleyicinin S&P 500 endeksi olduğu ifade edilmiştir. Fattah ve Kocabıyık (2020) tarafından Toda-Yamamoto nedensellik testi kullanılarak yapılan ve daha güncel bir dönemi ele alan çalışmada ise BIST100 ile para arzı ve döviz kuru arasında karşılıklı nedensellik ilişkisi olduğu ortaya koyulmuştur.

Benli (2015) Johansen eşbütünleşme ve Granger nedensellik testlerini kullanarak Türkiye’de 2005-2013 yılları arasında BIST 100, Mali, Sınai, Teknoloji ve Hizmet sektörü endeksleri ile Dolar arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında, uzun dönemde döviz kuru ile hisse senedi endeksleri arasında bir ilişki olmadığını, fakat kısa dönemde Dolar ile BIST 100, Teknoloji ve Hizmet sektör endeksleri arasında çift yönlü, Mali sektör endeksinden Dolar’a doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca bu çalışmada Dolar ile Sanayi sektörü endeksi arasında ise bir nedensellik ilişkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tabak (2006) tarafından hem doğrusal hem de doğrusal olmayan nedensellik testleri kullanılarak Brezilya ekonomisi üzerinde yapılan çalışmada, doğrusal nedensellik testleri kullanıldığında portföy dengesi yaklaşımının geçerli olduğu, doğrusal olmayan nedensellik testleri kullanıldığında ise geleneksel yaklaşımın geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Akdağ ve Yıldırım (2019) tarafından Türkiye için 2000-2018 dönemi ele alınarak yapılan çalışmada, Hatemi-J nedensellik testi uygulandığında döviz kurlarında meydana pozitif ve negatif şokların Finans ve Sanayi sektörü endeksleri üzerinde bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılırken, Granger nedensellik testi kullanıldığında ise değişkenler arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisinin varlığına rastlanmıştır.

Aydemir ve Demirhan (2010) Toda-Yamamoto nedensellik testi aracılığıyla BIST100, Hizmet, Finans, Sanayi ve Teknoloji endekslerini kullanarak yaptıkları çalışmada döviz kuru ile seçilen hisse senedi endekslerinin tamamı arasında karşılıklı bir nedensellik ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. İlişkinin yönünün ise BIST 100, Hizmet, Finans ve Sanayi endekslerinden döviz kuruna doğru negatif, Teknoloji endeksinden döviz kuruna doğru pozitif ve

<sup>7</sup> (Oskoee ve Sohrabian, 1992; Muhammad vd., 2002; Nurmakanova, 2019; Özmen, 2007; Aliyu, 2009)

döviz kurundan ise seçilen tüm endekslere doğru negatif yönlü olduğunu ifade etmişlerdir. Önem (2022) tarafından CCC-GARCH yöntemi kullanılarak 02.01.2017-31.12.2021 döneminin ele alındığı çalışmada ise döviz kurları ile borsa endeksleri arasında çift yönlü bir volatilité yayılımının ve negatif korelasyon ilişkisinin olduğu ortaya koyulmuştur.

Döviz kurları ile hisse senetleri arasındaki ilişkiye yönelik yapılan çalışmaların kısmen daha az bir kısmı ise döviz kurları ile hisse senetleri arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır<sup>8</sup>. Polat (2018), OECD ülkelerini ele alarak 2000-2016 yılları arasındaki dönemde döviz kurları ile hisse senedi fiyatları arasındaki ilişkiyi güncel bir panel veri analizi yöntemi kullanarak analiz ettiği çalışmada, döviz kurlarının hisse senedi fiyatları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Altunöz (2016) ARDL ve Toda-Yamamoto nedensellik testi yöntemlerini kullanarak Türkiye’nin de içerisinde bulunduğu gelişen ülkelerde 1997-2013 döneminde döviz kuru ve hisse senedi fiyatları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve Türkiye’de döviz kuru ile hisse senedinde herhangi bir nedensellik ilişkisine rastlamamıştır. Benzer şekilde Coşkun ve Ümit (2016) tarafından Türkiye’de BIST100 endeksinin getirisi ile döviz kuru, altın fiyatları, mevduat faiz oranları ve reel konut fiyat endeksi arasındaki ilişkinin analiz edildiği çalışmada, yapısal değişimleri dikkate almayan Johansen eşbütünleşme testi ve yapısal kırılmaları da dikkate alan Maki eşbütünleşme testi kullanılmış, değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yılmaz (2022) ise Granger nedensellik testi kullanarak 2013:03-2022:01 döneminde Dolar ile BIST100 endeksi arasında bir nedensellik ilişkisi bulunmadığını ortaya koymuştur.

## 2. Veri, Model ve Yöntem

### 2.1. Veri ve Model

Bu çalışmada zaman serisi analiz yöntemlerinden faydalanılarak Türkiye’de Covid-19 salgını başlamadan önce ve başladıktan sonraki dönemde döviz kurları ile borsa arasındaki nedensellik ilişkisinin araştırılmaktadır. Çalışmada döviz kurları olarak Euro (EUR) ve Dolar (USD)’a ilişkin satış fiyatları kullanılmaktayken, borsa endeksi olarak da hem BIST100 (XU100) endeksinin hem de Hizmet (XUHIZ), Sanayi (XUSIN), Mali (XUMAL) ve Teknoloji (XUTEK) sektör endekslerinin kapanış değerleri kullanılmaktadır. Çalışmada haftalık veriler kullanılmış, döviz kurları ve borsa endeksleri verilerinin tamamı Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası’ndan<sup>9</sup> elde edilmiştir.

Covid-19 pandemisi başlamadan öncesini ve sonrasını inceleyerek karşılaştırma yapabilme imkânı sağlaması açısından dönem olarak Ocak 2019 – Aralık 2020 seçilmiş ve günlük verilerde görülen aşırı dalgalanmalardan etkilenmemek için ilgili değişkenlere ilişkin haftalık veriler tercih edilmiştir. Daha sonrasında ise finansal veriler çoğunlukla lognormal dağılıma uyduğu ve logaritmik getirileri hesaplandığında durağan olmama sorunu ortadan kalktığı için finans literatüründe piyasa ilişkilerini incelerken yaygın olarak kullanılan logaritmik getiri yöntemi kullanılarak serilerin logaritmik getiri oranları ( $ln = \left(\frac{P_t}{P_{t-1}}\right) * 100$ ) hesaplanmıştır. Çalışmanın ilerleyen kısımlarında ise bu logaritmik getiri oranları kullanılarak analizler yapılmaktadır. Çalışmada Eviews10 paket programı kullanılmıştır. Covid-19’un Türkiye’ye de görülmeye başlandığı dönem ve önceki dönemde yapısal kırılma olup olmadığı tespit edilmekte ve seriler Covid-19 dönemi ve önceki dönem olmak üzere nitelendirilmektedir.

Çalışmada temel olarak borsa endekslerinin bağımlı değişken olduğu ( $bist = f(kur)$ ) ve döviz kurunun bağımlı değişken olduğu ( $kur = f(bist)$ ) iki farklı model kurulmuştur. Kurulan modeller şu şekilde ifade edilmektedir;

$$bist = \beta_0 + \beta_1 kur + \varepsilon$$

<sup>8</sup> (Nieh ve Lee, 2001; Mishra, 2004; Rahman ve Uddin, 2009; Zia ve Rahman, 2011; Akbar, 2019)

<sup>9</sup> Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Elektronik Veri Dağıtım Sistemi (<https://evds2.tcmb.gov.tr/>)

$$kur = \alpha_0 + \alpha_1 bist + \varepsilon$$

Yukarıdaki modelde Bist değişkeni yerine BIST100 (XU100), Hizmet (XUHIZ), Sanayi (XUSIN), Mali (XUMAL) ve Teknoloji (XUTEK) sektör endekslerini ayrı ayrı dahil edilmekte ve kur değişkeni yerine ise Euro (EUR) ve Dolar (USD) kurları koyulmaktadır. Böylece her bir endeks ile her bir döviz kuru arasındaki ilişkiyi araştırmaya yönelik ayrı modeller oluşturulmuştur. Ayrıca modellerdeki “ $\alpha$ ” ve “ $\beta$ ” lar değişkenlere ilişkin katsayıları, “ $\varepsilon$ ” ise hata terimlerini ifade etmektedir.

## 2.2. Yöntem

Çalışmada ilk olarak ele alınan dönem içerisinde döviz kurları ve hisse senedi piyasaları arasındaki ilişkiyi analiz etmek için kurulan modellerde Covid-19 pandemisinden kaynaklanan bir yapısal kırılma olup olmadığı araştırılacaktır. Bu amaç doğrultusunda modellerde yapısal kırılma olup olmadığını analiz etmek için yaygın bir biçime kullanılan Chow testi kullanılacaktır.

Chow Kırılma Testi bölünmüş veri setinden elde edilen iki doğrusal regresyon modelinin katsayılarının birbirine eşit mi yoksa farklı mı olduğunu sıyanan bir F istatistiğidir. Bu testte temel hipotez seçilen tarih öncesi ve sonrasındaki regresyonda katsayıların aynı olduğunu yani yapısal bir kırılma olmadığını ifade ederken alternatif hipotez ise aksini ifade etmektedir. Elde edilen test istatistiği, kritik değerlerden mutlak değer olarak daha büyük ise  $H_0$  hipotezi reddedilmekte ve modelde seçilen tarihte bir yapısal kırılma olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Aksi durumda ise  $H_0$  hipotezi reddedilememekte, seçilen tarih öncesi ve sonrasında hesaplanan regresyon katsayılarının birbirinden farklı olmadığı ve modelde yapısal kırılma olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır (Chow,1960).

Chow testinde elde edilen sonuçlara göre Covid-19 nedeniyle ortaya çıkan yapısal kırılmayı ifade eden bir kukla değişken oluşturularak her bir döviz kuru ve hisse senedi piyasaları arasındaki ilişki Sıradan En Küçük Kareler (OLS) yöntemi ile analiz edilecektir. Regresyon, seriler arasında anlamlı bir korelasyon ilişkisi olup olmadığını sıyanan bir analiz yöntemi olduğu için değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisi hakkında bilgi vermemektedir. Dolayısıyla da daha sonraki aşamada Chow testinden elde edilen kırılma tarihinden önceki ve sonraki dönem ayrılarak döviz kurları ve hisse senedi piyasaları arasındaki Covid-19 öncesi ve sonrası dönemlerdeki nedensellik ilişkileri analiz edilecektir.

Covid-19 öncesi ve sonrası dönem olarak ayrılan serilerde ilk olarak durağanlık analizi yapılacaktır. Durağanlık kavramı, bir zaman serisinin ortalamasında, varyansında ve kovaryansında sistematik bir değişme olmadığını ve seride düzenli periyodik hareketler gözlemlenmediğini ifade etmektedir (Sevüktekin ve Çınar, 2017, s. 63-64). Serilerin durağan olup olmamasının tespit edilmesi önemlidir, çünkü nedensellik testleri için serilerin durağan olması gerekmektedir.

Literatüre bakıldığında serilerin durağanlığını, diğer bir deyişle serilerin birim kök içerip içermediğini belirlemek amacıyla en yaygın olarak kullanılan testler Dickey ve Fuller (1981) tarafından geliştirilen "Augmented Dickey-Fuller (ADF)" ve Phillips ve Perron (1988) tarafından geliştirilen "Phillips-Perron (PP)" testleridir. Dolayısıyla da bu çalışmada serilerin durağanlığını sınarken elde edilen sonuçları desteklemek amacıyla ADF ve PP birim kök testlerinin ikisi de kullanılacaktır.

ADF ve PP birim kök testlerinin her ikisinde de  $H_0$  hipotezi serilerin birim kök içerdiğini, yani serilerin durağan olmadığını ifade ederken,  $H_1$  hipotezi ise serilerin durağan olduğunu göstermektedir. Birim kök testleri sonucunda elde edilen test istatistikleri, kritik değerlerden mutlak değer olarak daha büyük ise  $H_0$  hipotezi reddedilmekte ve serilerin birim kök yapısına sahip olmadığı, yani serilerin durağan olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Aksi durumda ise  $H_0$  hipotezi reddedilememekte ve serilerin durağan olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Nedensellik testleri, iki değişken arasındaki neden-sonuç ilişkisinin varlığını ve yönünü belirlemek için kullanılmaktadır (Aktaş ve Akdağ, 2013, s. 60). Zaman serileri arasındaki nedensellik ilişkisini inceleyen testler arasında en çok kullanılanlardan biri Granger (1969) tarafından geliştirilen “Granger Nedensellik” testidir. Dolayısıyla da bu çalışmada değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisi analiz edilirken Granger nedensellik testi kullanılacaktır.

Granger nedensellik testi temel olarak bir zaman serisinin diğer bir zaman serisinin tahmini için kullanılıp kullanılmayacağını test eden istatistiksel bir hipotez testidir (Granger, 1969). Granger nedenselliği, gerçek nedensellik anlamına gelmeyebilir fakat tahminlemede önemli bir kriterdir, zira regresyondan farklı olarak, nedensellik yönü ve tahminleme gücü de mevcuttur (Diebold, 2007, s. 230-231).

Granger nedensellik testine göre, bir serinin geçmiş değerleri diğer bir zaman serisinin cari değerlerini tahmin etmekte kullanılabiliyorsa ilk seri diğer serinin Granger nedeni olarak ifade edilmektedir (Granger, 1969). Bu teste göre  $H_0$  hipotezi bağımsız değişkenden bağımlı değişkene doğru nedensellik olmadığını,  $H_1$  hipotezi ise olduğunu göstermektedir. Ayrıca bu testte bağımlı ve bağımsız değişken yer değiştirilerek her iki durum için de hipotezler sınanmaktadır. Tipik bir Granger test modellemesinde;

Y ve X’in durağan bir zaman serileri teşkil ettiklerini varsayalım. X’in Y’nin Granger nedeni olmadığına dair sıfır hipotezini test etmek için, önce y’nin tek değişkenli bir autoregresyona dahil edilecek uygun gecikmeli ye değerleri bulunur (1) ve sonrasında, x’in gecikmeli değerleri de otoregresyona dahil edilir (2):

$$(1) y_t = a_0 + a_1y_{t-1} + a_2y_{t-2} + \dots + a_n y_{t-n} + \text{hata } t.$$

$$(2) y_t = a_0 + a_1y_{t-1} + a_2y_{t-2} + \dots + a_n y_{t-n} + b_p x_{t-p} + \dots + b_q x_{t-q} + \text{hata } t.$$

Bu regresyonda, x’in t-istatistiklerine göre bireysel olarak anlamlı olan tüm gecikmeli değerleri, topluca bir F-testine göre regresyona açıklayıcı güç katmaları koşuluyla korunur. X’in gecikmeli değerinin istatistiksel açıdan önemli olduğu yukarıdaki (2) no’lu regresyonun gösteriminde, p en kısa ve q en uzun gecikme uzunluğunu temsil eder. X’in Y’nin Granger-nedeni olmadığına dair sıfır hipotezi, ancak ve ancak x’in hiçbir gecikmeli değeri regresyonda tutulmazsa kabul edilir.

Granger nedensellik testi sonucunda hesaplanan olasılık değeri, analiz için belirlenen anlamlılık düzeyinin (örn. %5) altında ise  $H_0$  hipotezi reddedilmekte ve ele alınan anlamlılık düzeyinde değişkenler arasında nedensellik ilişkisi olduğu ifade edilmektedir. Aksi takdirde ise  $H_0$  hipotezi reddedilememekte ve değişkenler arasında nedensellik ilişkisi olduğu söylenememektedir. Örneğin; X değişkeninin bağımlı değişken olduğu durumda hesaplanan olasılık değeri 0.05’in altında fakat Y değişkeninin bağımlı değişken olduğu durumda ise olasılık değeri 0.05’in üzerinde ise, %5 anlamlılık düzeyinde Y değişkeninden X değişkenine doğru tek yönlü bir Granger nedensellik ilişkisinin var olduğu ifade edilir.

### 3. Analiz ve Bulgular

Bu bölümde değişkenler arasındaki ilişki analiz edilmiştir. İlk olarak Chow testi aracılığıyla yapısal kırılmanın varlığı analiz edildikten sonra yapısal değişikliği ifade eden bir kukla değişken oluşturularak değişkenler arasında genel çerçevede nasıl bir ilişki olduğunu incelemek amacıyla En Küçük Kareler yöntemi ile doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Daha sonra ise Chow testinden elde edilen sonuç temel alınarak, pandemi öncesi ve sonrasında değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyip karşılaştırabilmek için seriler Covid-19 öncesi ve sonrası olmak üzere iki kısma ayrılmıştır. Daha sonra ise bu serilere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve değişkenler arasındaki korelasyon ilişkileri incelendikten sonra nedensellik analizine geçilmiştir. Nedensellik testleri aynı düzeyde durağan olan seriler üzerinden yapılmakta olduğu için de önce serilerin durağanlığı test edilmiştir. Daha sonra ise USD-XU100, USD-XUHIZ, USD-XUMAL, USD-XUSIN, USD-XUTEK, EUR-XU100, EUR-XUHIZ, EUR-XUMAL,

EUR-XUSIN, EUR-XUTEK olmak üzere ikişer değişkenli 10 farklı model oluşturulmuş ve bu modeller üzerinden her bir döviz kurunun her bir borsa endeksi ile arasındaki nedensellik ilişkisi test edilmiştir.

### 3.1. Chow Yapısal Kırılma Testi

Covid-19 salgını Çin’de 2019 yılının sonunda başlamış olmasına rağmen Türkiye’de ilk vaka 2020 yılında 11 Mart tarihinde görülmüştür<sup>10</sup>. Dolayısıyla Covid-19’un Türkiye ekonomisi üzerindeki etkileri de bu dönemlerde ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu sebeple de Covid-19 ve öncesi dönemde modellerde yapısal bir farklılık meydana gelip gelmediğini saptamak için, ilk vakanın görüldüğü tarih olan 11 Mart’tan Mart ayının sonuna kadarki olan gözlem tarihlerine Chow testi uygulanmıştır. Tüm modellerde ortak olarak anlamlı tarih olan 27.02.2020’ye ilişkin test sonuçları rapor edilmiştir.

Tablo 1. Chow yapısal kırılma testi sonuçları

Kırılma Noktası	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	F İstatistiği	Olasılık Değeri
27.03.2020	USD	XU100	3.38**	0.04
		XUHIZ	2.82*	0.06
		XUMAL	2.52*	0.08
		XUSIN	5.90***	0.00
		XUTEK	2.83*	0.06
27.03.2020	EUR	XU100	3.52**	0.03
		XUHIZ	3.03**	0.05
		XUMAL	2.52*	0.08
		XUSIN	6.49***	0.00
		XUTEK	2.69*	0.07

Not: \*\*\* %1, \*\* %5 ve \* %10 önem düzeyini ifade etmektedir.

Tablo 1’de döviz kurlarının bağımsız, borsa endekslerinin ise bağımlı değişken olduğu modellerin her birine ilişkin Chow testi sonuçları verilmiştir. Test sonuçlarına göre modellerin tümünde %10 anlamlılık düzeyinde belirlenen tarihin öncesi ve sonrası iki farklı dönem olarak ele alındığı takdirde bir farklılık olmayacağını ifade eden temel hipotez reddedilmektedir. USD-XU100, EUR-XU100 ve EUR-XUHIZ modellerinde %5 anlamlılık düzeyinde temel hipotez reddedilmekte, USD-XUSIN ve EUR-XUSIN modellerinde ise %1 anlamlılık düzeyinde temel hipotez reddedilmektedir. Dolayısıyla 27.03.2020 öncesi ve sonrası dönemin yapısal olarak birbirinden farklı olduğu ve iki ayrı model olarak ele alınabileceği sonucuna ulaşılmaktadır.

### 3.2. En Küçük Kareler (EKK-OLS)

Chow testinde elde edilen sonuca göre 27.03.2020 tarihinden öncesi ve sonrasının birbirinden yapısal olarak farklı olduğu sonucuna ulaşılmıştı. Dolayısıyla belirlenen tarihten sonrası için Covid-19 pandemisini temsilen bir kukla değişken oluşturulmuş ve modellere bu kukla değişken de dahil edilerek regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 2’de Dolar ve her bir borsa endeksi arasındaki ilişki Covid-19 dönemini temsil eden kukla değişken de dahil edilerek analiz edilmiştir. Katsayılara bakıldığında Dolar ve borsa endeksleri arasında negatif bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin en çok Dolar ile Bist Mali sektörde ve daha sonra ise Bist 100 endeksinde şiddetli olduğu görülmektedir. Hizmet ve Teknoloji sektörü endekslerine bakıldığında ise katsayıların %10 önem düzeyinde anlamlı

<sup>10</sup> Sağlık Bakanlığı, <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66935/genel-koronavirus-tablosu.html> (Erişim Tarihi: 29.05.2023, 21:21).

olmadıkları görülmektedir. Covid-19 değişkeninin ise borsa endeksleri üzerinde (Bist Mali sektör endeksi hariç) anlamlı olmasına rağmen matematiksel olarak çok küçük pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Modellerin anlamlılıklarına bakıldığında USD-XUTEK modeli hariç tüm modellerin anlamlı olduğu görülmesine rağmen R<sup>2</sup> değerlerine bakıldığında modellerin açıklayıcılığının çok düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 3’de ise Euro ve her bir borsa endeksi arasındaki ilişki Covid-19 dönemini temsil eden kukla değişken de dahil edilerek analiz edilmiştir. Katsayılara bakıldığında Euro ve borsa endeksleri arasında negatif bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin en çok Euro ile Bist Mali sektör endeksi arasında şiddetli olduğu görülmektedir. Bist 100, Hizmet, Mali, Sanayi ve Teknoloji sektörü endeksleri ile Euro kuru arasındaki ilişkiyi analiz etmek için kurulan modellerin tümünde Euro açıklayıcı değişkeninin katsayısının %5 önem seviyesinde anlamlı olduğu görülmektedir. Covid-19 kukla değişkeninin ise borsa endeksleri üzerinde (Bist 100 endeksi hariç) anlamlı olmasına rağmen matematiksel olarak çok küçük pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Modellerin anlamlılıklarına bakıldığında tüm modellerin anlamlı olduğu görülmesine rağmen R<sup>2</sup> değerlerine bakıldığında modellerin açıklayıcılığının çok düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Dolar kuru ve borsa endekslerine ilişkin doğrusal regresyon analizi sonuçları

Y:	X:	Katsayı	T İstatistiği	Olasılık <sup>1</sup>	R <sup>2</sup>	F İstatistiği	Olasılık <sup>2</sup>	D-W
XU100	USD	-0.55	-2.40**	0.02	0.07	4.76	0.01	1.94
	Covid-19	0.01	2.05**	0.04				
XUHIZ	USD	-0.37	-1.65	0.10	0.04	3.00	0.05	2.08
	Covid-19	0.01	1.88*	0.06				
XUMAL	USD	-0.75	-2.70***	0.00	0.07	4.72	0.01	2.02
	Covid-19	0.01	1.58	0.12				
XUSIN	USD	-0.32	-1.71*	0.09	0.09	5.87	0.00	1.73
	Covid-19	0.02	3.04***	0.00				
XUTEK	USD	-0.35	-1.08	0.28	0.02	2.01	0.14	2.03
	Covid-19	0.02	1.74*	0.08				

Not: Y bağımlı değişkeni, X ise bağımsız değişkeni ifade etmektedir. Olasılık<sup>1</sup> katsayı anlamlılığını, Olasılık<sup>2</sup> model anlamlılığını, R<sup>2</sup> düzeltilmiş R<sup>2</sup>’yi ve D-W ise Durbin Watson test istatistiğini ifade etmektedir. Ayrıca \*\*\* %1, \*\* %5 ve \* %10 önem düzeyini ifade etmektedir.

Tablo 3. Euro kuru ve borsa endekslerine ilişkin doğrusal regresyon analizi sonuçları

Y:	X:	Katsayı	T İstatistiği	Olasılık <sup>1</sup>	R <sup>2</sup>	F İstatistiği	Olasılık <sup>2</sup>	D-W
XU100	EUR	-0.73	-3.19***	0.00	0.10	7.03	0.00	1.96
	Covid-19	0.02	2.42	0.22				
XUHIZ	EUR	-0.66	-2.99***	0.00	0.09	6.19	0.00	2.15
	Covid-19	0.01	2.28**	0.02				
XUMAL	EUR	-0.89	-3.22***	0.00	0.09	6.27	0.00	2.02
	Covid-19	0.02	1.93*	0.06				
XUSIN	EUR	-0.58	-2.53**	0.01	0.12	7.76	0.00	1.77
	Covid-19	0.02	3.36***	0.00				
XUTEK	EUR	-0.72	-2.19**	0.03	0.05	3.87	0.02	2.04
	Covid-19	0.02	2.02**	0.04				

Not: Y bağımlı değişkeni, X ise bağımsız değişkeni ifade etmektedir. Olasılık<sup>1</sup> katsayı anlamlılığını, Olasılık<sup>2</sup> model anlamlılığını, R<sup>2</sup> düzeltilmiş R<sup>2</sup>’yi ve D-W ise Durbin Watson test istatistiğini ifade etmektedir. Ayrıca \*\*\* %1, \*\* %5 ve \* %10 önem düzeyini ifade etmektedir.

### 3.3. Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 4. Covid-19 öncesi döneme ilişkin tanımlayıcı istatistikler ( $\ln = (Pt/Pt-1) * 100$ )

	USD	EUR	XU100	XUHIZ	XUMAL	XUSIN	XUTEK
Ortalama	0.21	0.15	0.48	0.44	0.62	0.58	0.13
Medyan	0.15	-0.02	0.63	0.54	0.99	0.44	0.76
Maksimum	2.51	2.63	7.12	6.46	10.56	5.26	7.77
Minimum	-2.64	-2.90	-6.25	-5.89	-6.40	-6.24	-8.79
Std. Sapma	1.23	1.29	3.02	2.67	3.67	2.76	4.10
Çarpıklık	-0.04	-0.07	-0.13	-0.14	0.19	-0.40	-0.43
Basıklık	2.36	2.91	2.51	2.84	2.76	2.74	2.29
Jarque-Bera	0.90	0.06	0.66	0.22	0.43	1.50	2.63
Olasılık	0.64	0.97	0.72	0.90	0.81	0.47	0.27

Tablo 5. Covid-19 sonrası döneme ilişkin tanımlayıcı istatistikler ( $\ln = (Pt/Pt-1) * 100$ )

	USD	EUR	XU100	XUHIZ	XUMAL	XUSIN	XUTEK
Ortalama	0.50	0.67	0.44	0.59	0.25	0.96	1.18
Medyan	0.51	0.82	1.50	1.01	0.96	1.94	1.33
Maksimum	4.37	3.77	8.00	6.76	12.92	7.23	12.25
Minimum	-5.76	-5.57	-13.66	-15.20	-13.60	-16.89	-21.71
Std. Sapma	1.70	1.61	4.17	4.08	4.91	4.31	5.64
Çarpıklık	-0.74	-1.13	-1.38	-1.57	-0.80	-2.11	-1.59
Basıklık	6.12	5.99	5.49	6.39	4.99	8.52	8.20
Jarque-Bera	25.28	29.97	29.37	45.44	13.88	102.48	78.87
Olasılık	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Tablo 4’de döviz kurları ve borsa endekslerinin Covid-19 öncesi dönemdeki değerlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler görülmektedir. Tabloya göre Covid-19 öncesi dönemde en yüksek ortalama haftalık getiri mali sektör ve sanayi sektörü endeksleri tarafından sağlanırken, en düşük ortalama haftalık getiri ise teknoloji sektörü endeksi ve Euro kuru tarafından sağlanmıştır. Maksimum ve minimum değerlerine bakıldığında; en yüksek haftalık pozitif getirinin Mali sektör endeksi tarafından sağlandığı, en yüksek haftalık negatif getirinin ise Teknoloji sektörü endeksinde meydana geldiği görülmektedir. Standart sapma değerlerine bakıldığında teknoloji ve mali sektör endekslerinin getirilerinin diğer değişkenlere göre daha fazla değişkenliğe sahip olduğu, Dolar ve Euro kurlarının getirilerinin ise daha az değişkenliğe sahip olduğu görülmektedir. Serilerin normal dağılıma sahip olup olmadığını test eden Jarque-Bera testinden elde edilen test istatistiğine ve olasılık değerlerine bakıldığında ise serilerin normal dağıldığını ifade eden sıfır hipotezinin reddedilemediği ve serilerin tamamının %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeylerinde normal dağılım gösterdiklerini söylemek mümkündür.

Tablo 5’e bakıldığında ise döviz kurları ve borsa endekslerinin Covid-19 sonrası dönemdeki değerlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler görülmektedir. Covid-19 sonrası dönemde en yüksek ortalama haftalık getiri teknoloji ve sanayi sektörü endeksleri tarafından sağlanırken, en düşük ortalama haftalık getiri ise mali sektör endeksinde görülmektedir. Maksimum ve minimum değerlerine bakıldığında; en yüksek haftalık pozitif getirinin Mali sektör ve Teknoloji sektörü endekslerinde görülürken, en yüksek haftalık negatif getirinin ise Teknoloji sektörü endeksinde meydana geldiği görülmektedir. Standart sapma değerlerine bakıldığında teknoloji ve mali sektör endekslerinin getirilerinin diğer değişkenlere göre daha fazla değişkenliğe sahip olduğu, Dolar ve Euro kurlarının getirilerinin ise daha az değişkenliğe sahip olduğu

görülmektedir. Jarque-Bera testinden elde edilen test istatistiğine ve olasılık değerlerine bakıldığında ise serilerin normal dağıldığını ifade eden sıfır hipotezinin reddedildiği ve serilerin tamamının %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeylerinde dağılım göstermediğini söylemek mümkündür.

### 3.4. Korelasyon Katsayıları

Tablo 6. Covid-19 öncesi döneme ilişkin korelasyon matrisi

	USD	EUR	XU100	XUHIZ	XUMAL	XUSIN	XUTEK
USD	1.00						
EUR	0.91	1.00					
XU100	-0.23	-0.28	1.00				
XUHIZ	-0.27	-0.30	0.87	1.00			
XUMAL	-0.23	-0.27	0.96	0.76	1.00		
XUSIN	-0.14	-0.19	0.91	0.75	0.81	1.00	
XUTEK	-0.15	-0.23	0.74	0.53	0.70	0.77	1.00

Tablo 7. Covid-19 öncesi döneme ilişkin korelasyon matrisi

	USD	EUR	XU100	XUHIZ	XUMAL	XUSIN	XUTEK
USD	1.00						
EUR	0.83	1.00					
XU100	-0.22	-0.26	1.00				
XUHIZ	-0.10	-0.23	0.92	1.00			
XUMAL	-0.26	-0.27	0.97	0.82	1.00		
XUSIN	-0.16	-0.21	0.93	0.86	0.86	1.00	
XUTEK	-0.08	-0.20	0.77	0.79	0.70	0.79	1.00

Tablo 6’da Covid-19 öncesi dönemde değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları verilmiştir. Tabloya bakıldığında döviz kurları ile hisse senetlerinin ters yönlü hareket ettiği görülmektedir. Burada dikkat çeken bir diğer nokta da Euro ile hisse senetleri arasındaki negatif korelasyonun Dolara kıyasla daha güçlü olduğudur. Diğer bir deyişle hisse senetleri yükselme eğilimi gösterirken Euro kurunda Dolara kıyasla daha fazla düşüş meydana gelmektedir. Ayrıca döviz kurları ile borsa endekslerinin çoğunluğu birbirine yakın derecede negatif korelasyona sahipken, sanayi sektörü ve teknoloji sektörü ise diğerlerine kıyasla daha düşük düzeyde negatif korelasyona sahiptir.

Covid-19 sonrası döneme ilişkin korelasyon katsayılarının verildiği Tablo 7’ye bakıldığında ise yine Covid-19 öncesi dönemle uyumlu bir şekilde döviz kurları ile hisse senetlerinin ters yönlü hareket ettiği ve Euro ile hisse senetleri arasındaki negatif korelasyonun Dolara kıyasla daha güçlü olduğu görülmektedir. Ayrıca, Covid-19 öncesi döneme kıyasla bu dönemde Dolar kuru borsa endeksleri arasındaki korelasyonun önemli ölçüde azaldığı görülmektedir.



### 3.5. ADF ve PP Birim Kök Testleri

Tablo 8. Covid-19 öncesi döneme ilişkin birim kök testi sonuçları

Test	Seri	Sabitli Model		Sabitli ve Trendli Model	
		Test İstatistiği	Olasılık Değeri	Test İstatistiği	Olasılık Değeri
ADF	USD	-4.60***	0.00	-4.53***	0.00
	EUR	-5.20***	0.00	-5.14***	0.00
	XU100	-7.02***	0.00	-6.97***	0.00
	XUHIZ	-6.41***	0.00	-6.49***	0.00
	XUMAL	-7.76***	0.00	-7.68***	0.00
	XUSIN	-6.55***	0.00	-6.56***	0.00
	XUTEK	-7.35***	0.00	-7.48***	0.00
PP	USD	-4.60***	0.00	-4.53***	0.00
	EUR	-5.20***	0.00	-5.14***	0.00
	XU100	-7.02***	0.00	-6.97***	0.00
	XUHIZ	-6.39***	0.00	-6.50***	0.00
	XUMAL	-7.72***	0.00	-7.65***	0.00
	XUSIN	-6.54***	0.00	-6.56***	0.00
	XUTEK	-7.35***	0.00	-7.59***	0.00

Not: \*\*\* %1 önem düzeyini ifade etmektedir.

Tablo 9. Covid-19 sonrası döneme ilişkin birim kök testi sonuçları

Test	Seri	Sabitli Model		Sabitli ve Trendli Model	
		Test İstatistiği	Olasılık Değeri	Test İstatistiği	Olasılık Değeri
ADF	USD	-5.55***	0.00	-5.59***	0.00
	EUR	-5.37***	0.00	-5.45***	0.00
	XU100	-5.64***	0.00	-5.90***	0.00
	XUHIZ	-6.74***	0.00	-6.73***	0.00
	XUMAL	-5.73***	0.00	-6.05***	0.00
	XUSIN	-5.14***	0.00	-5.41***	0.00
	XUTEK	-6.82***	0.00	-6.76***	0.00
PP	USD	-5.55***	0.00	-5.62***	0.00
	EUR	-5.13***	0.00	-5.04***	0.00
	XU100	-5.64***	0.00	-5.90***	0.00
	XUHIZ	-6.74***	0.00	-6.73***	0.00
	XUMAL	-5.73***	0.00	-6.01***	0.00
	XUSIN	-5.14***	0.00	-5.39***	0.00
	XUTEK	-6.82***	0.00	-6.75***	0.00

Not: \*\*\* %1 önem düzeyini ifade etmektedir.

Granger nedensellik testi yapmanın ön şartı serilerin durağan olmasıdır. Dolayısıyla değişkenler arasındaki nedensellik ilişkileri test edilmeden önce serilerin durağanlığının sınanması, seriler durağan değilse durağan hale getirilmesi gerekmektedir.

Tablo 8’de Covid-19 öncesi döneme ilişkin ADF ve PP birim kök testlerinin sonuçları verilmiştir. ADF testi sonuçlarına bakıldığında hem sabitli hem de sabitli ve trendli modelde serilerin tümünde %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeylerinde serilerin birim kök içerdiği şeklindeki

$H_0$  hipotezi reddedilmektedir. Diğer bir deyişle seriler düzey değerlerinde durağandır. PP birim kök testi sonuçlarına bakıldığında da ADF birim kök testi ile uyumlu sonuçlar elde edilmiştir.

Serilerin Covid-19 sonrası dönemdeki değerlerinin durağanlığının sınındığı Tablo 9’a bakıldığında hem ADF hem de PP birim kök testlerinde, sabitli ile sabitli ve trendli modelde %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeylerinde serilerin birim kök içerdiğini ifade eden  $H_0$  hipotezinin reddedildiği ve serilerin düzey değerlerinde durağan olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlar Covid-19 öncesi dönemle uyumludur.

Çalışmada kullanılan serilerin düzeyde durağan olmaları beklenen bir sonuçtur. Çünkü seriler çalışmaya logaritmik getiri oranları şeklinde dahil edilmiştir. Düzeyde durağan olduğu tespit edilen bu seriler kullanılarak bir sonraki aşamaya yani Granger nedensellik testine geçilebilir.

### 3.6. Granger Nedensellik Testi

bölümde, her bir döviz kuru ve borsa endeksi çifti ele alınarak ayrı modeller kurulmuş ve aradaki Granger nedensellik ilişkisi test edilmiştir.

Tablo 10. Covid-19 öncesi dönemde değişkenler arasındaki granger nedensellik testi sonuçları

$H_0$ : “→”Yönünde Nedensellik Yoktur.	F-İstatistiği	Olasılık Değeri
XU100 → USD	7.67***	0.00
USD → XU100	0.01	0.92
XUHIZ → USD	3.34*	0.07
USD → XUHIZ	0.60	0.44
XUMAL → USD	9.29***	0.00
USD → XUMAL	0.01	0.91
XUSIN → USD	4.77**	0.03
USD → XUSIN	0.20	0.65
XUTEK → USD	4.55**	0.04
USD → XUTEK	1.39	0.24
XU100 → EUR	5.79**	0.02
EUR → XU100	0.01	0.92
XUHIZ → EUR	3.38*	0.07
EUR → XUHIZ	0.30	0.59
XUMAL → EUR	7.09**	0.01
EUR → XUMAL	0.07	0.79
XUSIN → EUR	2.85	0.10
EUR → XUSIN	0.00	0.99
XUTEK → EUR	2.62	0.11
EUR → XUTEK	0.80	0.37

Not: \*, \*\* ve \*\*\* sırasıyla %10, %5 ve %1 önem düzeyini ifade etmektedir. Her bir modele ilişkin Granger nedensellik testi için uygun gecikme değeri LR Test İstatistiği (LR), Son Öngörü Hatası (FPE), Akaike Bilgi Kriteri (AIC), Schwarz Bilgi Kriteri (SC) ve Hannan-Quinn Bilgi Kriteri’ne (HQ) göre değerlendirilerek seçilmiştir.

Tablo 11. Covid-19 sonrası dönemde değişkenler arasındaki granger nedensellik testi sonuçları

H0: “→”Yönünde Nedensellik Yoktur.	F-İstatistiği	Olasılık Değeri
XU100 → USD	22.84***	0.00
USD → XU100	3.60*	0.06
XUHIZ → USD	20.88***	0.00
USD → XUHIZ	1.90	0.17
XUMAL → USD	22.19***	0.00
USD → XUMAL	4.43**	0.04
XUSIN → USD	10.14***	0.00
USD → XUSIN	2.16	0.15
XUTEK → USD	8.45***	0.00
USD → XUTEK	2.51	0.12
XU100 → USD	6.81**	0.01
EUR → XU100	0.76	0.39
XUHIZ → EUR	5.48**	0.02
EUR → XUHIZ	0.11	0.74
XUMAL → EUR	8.38***	0.00
EUR → XUMAL	1.58	0.21
XUSIN → EUR	1.63	0.21
EUR → XUSIN	0.00	0.99
XUTEK → EUR	0.47	0.49
EUR → XUTEK	0.00	0.99

Not: \*, \*\* ve \*\*\* sırasıyla %10, %5 ve %1 önem düzeyini ifade etmektedir. Her bir modele ilişkin Granger nedensellik testi için uygun gecikme değeri LR Test İstatistiği (LR), Son Öngörü Hatası (FPE), Akaike Bilgi Kriteri (AIC), Schwarz Bilgi Kriteri (SC) ve Hannan-Quinn Bilgi Kriteri’ne (HQ) göre ortak değerlendirilerek seçilmiştir.

Bu Tablo 10’a bakıldığında, Covid-19 öncesi dönemde %1 anlamlılık düzeyinde BIST 100 ve Mali sektör endeksinden Dolar’a doğru, %5 anlamlılık düzeyinde Sanayi ve Teknoloji sektörü endeksinden Dolar’a doğru, BIST 100 ve Mali sektör endeksinden ise Euro’ya doğru, %10 anlamlılık düzeyinde ise Hizmet sektörü endeksinden Dolar ve Euro’ya doğru tek yönlü bir Granger nedenselliği olduğu görülmektedir. Euro ile Sanayi ve Teknoloji sektörü arasında ise herhangi bir nedensellik ilişkisi görülmemektedir. Kısacası, Covid-19 öncesi dönemde Sanayi ve Teknoloji sektör endeksleri ile Euro hariç diğer tüm borsa endekslerinden döviz kurlarına doğru tek yönlü bir Granger nedensellik ilişkisi mevcuttur. Döviz kurlarından borsa endekslerine doğru ise bir nedensellik ilişkisine rastlanmamaktadır. Bu bulgular, Covid-19 öncesi dönemde portföy dengesi teorisinin geçerli olduğunu destekler niteliktedir.

Tablo 11’de değişkenler arasında Covid-19 sonrası dönemdeki Granger nedensellik ilişkilerinin test sonuçları verilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde, Covid-19 sonrası dönemde %1 anlamlılık düzeyinde BIST 100, Hizmet sektörü, Mali sektör, Sanayi sektörü ve Teknoloji sektörü endeksinden Dolar’a doğru, yine %1 anlamlılık düzeyinde Mali sektör endeksinden Euro’ya doğru, %5 anlamlılık düzeyinde Dolar’dan Mali sektör endeksine, BIST 100 ve Hizmet sektörü endeksinden Euro’ya doğru, %10 anlamlılık düzeyinde ise BIST 100 endeksinden Dolar’a doğru Granger nedensellik ilişkisi olduğu görülmektedir. Covid-19 öncesinde olduğu gibi bu dönemde de Sanayi ve Teknoloji sektörü endeksleri ile Euro arasında herhangi bir nedensellik ilişkisine rastlanmamıştır. Fakat Covid-19 öncesi dönemden farklı olarak, bu dönemde Dolar’dan

BIST100 ve Mali sektör endeksine doğru bir nedenselliğin ortaya çıktığı görülmektedir. Bu durum ise Dolar ile BIST 100 ve Hizmet sektörü endeksi arasında portföy dengesi yaklaşımının yanı sıra geleneksel yaklaşımın da geçerli olduğunu ifade etmektedir.

### **Tartışma, Sonuç ve Öneriler**

Küresel piyasalarda yaşanan finansal serbestleşmeler ile birlikte uluslararası sermaye hareketleri giderek artış göstermiş ve döviz kurları ile hisse senedi piyasaları arasında yakın bir ilişki ortaya çıkmıştır. Hisse senedi piyasaları ve döviz kurları genellikle ekonomik, politik ve finansal pek çok faktörden etkilenmektedir. Ancak, beklenmedik olaylar bu değişkenler arasındaki ilişkileri daha karmaşık hale getirebilmekte ve geçerli olan ilişkilerin değişmesine neden olabilmektedir. Nitekim küresel bir salgın olan Covid-19 pandemisi küresel ekonomi üzerinde oldukça derin etkilere sebep olan, ekonomik faaliyetler, üretim süreçleri ve tüketim alışkanlıkları gibi faktörleri etkileyerek ekonomik değişkenler arasındaki ilişkilerin sorgulanmasını ve yeniden incelenmesini gündeme getiren sıra dışı bir durumdur. Dolayısıyla, Covid-19 öncesi ve Covid-19 döneminde hisse senedi piyasaları ile döviz kuruları arasındaki nedensellik ilişkisinde bir farklılık olup olmadığını incelemek, finansal piyasaların salgın gibi olağandışı koşullarda nasıl tepki verdiğini anlamamıza yardımcı olacaktır.

Bu Çalışmada ilk olarak Chow Yapısal Kırılma Testi kullanılarak ele alınan dönem içerisinde döviz kurları ve hisse senedi piyasaları arasındaki ilişkiyi analiz etmek için kurulan modellerde Covid-19 pandemisinden kaynaklanan bir yapısal kırılma olup olmadığı araştırılmıştır. Chow testi sonucunda 27.03.2020 öncesi ve sonrası dönemin yapısal olarak birbirinden farklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Daha sonra, belirlenen tarihten sonrası için Covid-19 pandemisini temsilen bir kukla değişken oluşturulmuş ve modellere bu kukla değişken de dahil edilerek regresyon analizi yapılmıştır. Dolar ve Euro ile borsa endeksleri arasında negatif bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin en çok Dolar ve Euro ile Bist Mali sektör endeksi arasında şiddetli olduğu, Hizmet ve Teknoloji sektörü endekslerine bakıldığında ise katsayıların %10 önem düzeyinde anlamlı olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Covid-19 değişkeninin ise borsa endeksleri üzerinde anlamlı fakat matematiksel olarak çok küçük pozitif bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Modellerin anlamlılıklarına bakıldığında USD-XUTEK modeli hariç tüm modellerin anlamlı olduğu fakat  $R^2$  değerlerine bakıldığında modellerin açıklayıcılığının çok düşük olduğu görülmüştür.

Daha sonra Chow testinden elde edilen sonuç temel alınarak, pandemi öncesi ve sonrasında değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyip karşılaştırabilmek için seriler Covid-19 ve öncesi dönem olmak üzere iki kısma ayrılmış ve serilere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları incelenmiş ve genel itibarıyla döviz kurları ve hisse senedi getirileri arasında negatif korelasyona rastlanmıştır. Daha sonra, serilerin durağanlığını test etmek için ADF ve PP birim kök testleri uygulanmış ve serilerin düzey değerlerinde durağan olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Daha sonra ise Granger nedensellik testi yapılmış ve hem Covid-19 öncesinde hem de sonrasında Bist100, Bist Hizmet, Bist Mali, Bist Sınai ve Bist Teknoloji sektörü endekslerinden Dolar’a ve Bist100, Bist Hizmet ve Bist Mali sektör endekslerinden Euro’ya doğru nedensellik ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Covid-19 öncesi dönemden farklı olarak, Covid-19 sonrasında Dolar’dan Bist 100 ve Bist Mali sektör endekslerine doğru bir nedensellik ilişkisine rastlanmıştır. Dolar ve Euro ile Bist Sınai ve Bist Teknoloji sektörü endeksleri arasında ise hem Covid-19’dan önceki hem de sonraki dönemde herhangi bir nedensellik ilişkisi bulunamamıştır.

Elde edilen bulgular; Covid-19 öncesinde Türkiye’de hisse senedi piyasaları ve döviz kurları arasında portföy dengesi yaklaşımının geçerli olduğunu, Covid-19 sonrasında ise portföy dengesi yaklaşımı daha baskın olmakla birlikte hem portföy dengesi yaklaşımının hem de geleneksel yaklaşımın geçerli olduğunu destekler niteliktedir. Covid-19 döneminde artan riskler ve belirsizlik ortamı nedeniyle sermaye çıkışlarının bu kadar yoğun yaşandığı bir dönemde portföy dengesi yaklaşımının daha baskın olması beklenen bir sonuçtur. Regresyon analizinden

elde edilen sonuçlar ve korelasyon katsayıları da dikkate alındığında aradaki ilişkinin negatif olması da Türkiye için beklenen bir sonuçtur. Covid-19 döneminde hisse senedi getirileri azalmaya başladığında, bir yandan ülkeden yabancı sermaye çıkışı artacak, diğer yandan ise böyle bir ortamda yerli yatırımcılar portföylerindeki yerli hisse senetlerini azaltarak dolar, altın vb. alternatif yatırım araçlarına yönelecektir. Bunun sonucunda ise döviz kurlarının getirileri artış gösterecektir. Döviz kurları yükselmeye başladığında ise ithalat ağırlıklı bir ekonomiye sahip olan Türkiye için firmaların maliyetlerinde artış görülecek ve kârlılıkları azalan bu firmaların hisse senedi getirileri de kısmen azalış gösterecektir. Ayrıca portföy dengesi yaklaşımının geleneksel yaklaşıma göre daha baskın olması; Türkiye’de döviz kurlarının çoğunlukla sermaye hareketleri tarafından belirlendiği, firmaların maliyetlerinin ve kârlılıklarının ise döviz kurları dışında pek çok farklı faktöre bağlı olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Döviz kurları arttığında firmalar genel olarak ihracat (gelir) ve ithalat (maliyet) kanalları üzerinden farklı etkilerle karşılaşmaktadır. Covid-19 öncesi dönemde döviz kurlarından hisse senedi getirilerine doğru bir nedensellik ilişkisi bulunamaması; firmaların ithalat kanalı üzerinden karşılaştıkları maliyet etkisinin ihracat kanalı üzerinden karşılaştıkları gelir etkisiyle örtülmüş olması nedeniyle olabilir. Covid-19 sonrasında ise ekonomilerde yaşanan genel talep düşüşü, risklerin, belirsizliklerin ve maliyetlerin artışı gibi nedenlerin firmaların döviz kuru artışı sonucunda elde edecekleri gelir etkisini baskılamış ve maliyet etkisinin ise öne çıkarmış olacağı düşünülmektedir. Bu durum ise Covid-19 sonrasında döviz kurlarından hisse senedi getirilerine doğru ortaya çıkan ve negatif işaretli olan ilişkiyi açıklayabilmektedir.

Covid-19 öncesi döneme ilişkin, portföy dengesi yaklaşımının geçerli olduğu bulgusu Savaş ve Can (2011), Berke (2012), Koy ve Ersoy (2016), Uğur ve Bingöl (2020) ve Durgun ve Temurlenk (2021)’in çalışmalarıyla örtüşmektedir. Covid sonrası döneme ilişkin yapılan analiz sonuçlarında hem portföy dengesi hem de geleneksel yaklaşımın geçerli olduğuna işaret eden bulgular ise Ayvaz (2006), Özmen (2007), Pekkaya ve Bayramoğlu (2008), Aydemir ve Demirhan (2009) ve Akdağ ve Yıldırım (2019)’un çalışmalarıyla örtüşmektedir. Çalışmada elde edilen bulgular Altunöz (2016), Çoşkun ve Ümit (2016) ve Polat (2018)’in çalışmalarıyla ise örtüşmemektedir.

Analizimizin en can alıcı noktası, Covid-19 öncesi ve sonrası dönemlerde borsa ve döviz piyasalarında yapısal kırılmalar yaşandığı sonucudur. Genel (BIST100) ortalama getirisi fazla değişmezken (0,48’den 0,44’e), sektör getirilerinde eşitsizlik (medyan getiri: 0,63’den 1,50’ye) ve oynaklık artmıştır (Std.Sapma: 3,02’den 4,17’ye). Özellikle de Teknoloji (0,13’den ve 1,18’e) ve Sanayi (0,58’den 0,96’ya) sektörlerinde getiriler katlanmış ama oynaklıkları da aynı ölçüde artmıştır (bkz. Tablo 4 ve 5). Ayrıca Covid-19 sonrası döviz getirileri ise büyük oranda artış göstermiş olsa da, oynaklık aynı oranda artmadığı için bunun piyasa dalgalanmalarından ziyade, genişletici para politikaları (Li ve Chen, 2021) gibi anlık büyük değişimlerinden kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Analizimizin diğer bir sonucu da beklendiği üzere döviz kurları ile borsa değerlerinin ters yönlü bir ilişkiye sahip olmasıdır. Burada ilginç olan, bu korelasyonun teknoloji ve sanayi alanında daha zayıf olmasının muhtemel sebebinin döviz şoklarının etkilerinin bu sektörlerde çok daha hızlı görülmesi ve fiyat değişimlerinin piyasa tarafından erkenden satın alınması olabilir. Euro’daki değişimlerin borsayla daha güçlü bir korelasyon vermesi de Türk dış ticaretinin büyük kısmının Euro üzerinden olmasını ve/veya Avrupa ile derin ticari entegrasyonu yansıtmaktadır.

Son olarak, çalışmamız Covid-19 öncesi dönemde, yalnız borsadan ve dövizle doğru bir nedensellik ilişkisi bulurken, Covid-19 sonrası dönemde, öncesinden farklı olarak Dolar’dan Bist100 ve Mali sektör endeksine doğru bir nedenselliğin ortaya çıktığını göstermektedir. Kısacası bu durum, döviz kurundaki değişimlerin, normalde borsadaki değişimlerin sebebi değil, sonucuyken, Covid-19 gibi olağanüstü dönemlerde nedenselliğin yönünün (en azından kısmen) değiştiğini göstermektedir.

## Teşekkür ve Bilgilendirme

Çalışmanın süresince aklımıza takılan konuları çekinmeden sorabildiğimiz, bizimle bilgilerini paylaşmaktan mutluluk duyan ve yardımlarını esirgemeyen çok kıymetli hocamız Dr. Öğr. Üyesi Yavuz Yıldırım’a<sup>11</sup> teşekkürlerimizi sunarız.

## Kaynakça

- Abdalla, I. S. & Murinde, V. (1997). Exchange rate and stock price interactions in emerging financial markets: evidence on India, Korea, Pakistan and the Philippines. *Applied financial economics*, 7(1), 25-35.
- Agarwal, R. (1981). Exchange rate and stock prices: A study of US capital markets under floating exchange rate. *Akron Business and Economics Review*, 12(2), 7-12.
- Akbar, M., Iqbal, F., & Noor, F. (2019). Bayesian analysis of dynamic linkages among gold price, stock prices, exchange rate and interest rate in Pakistan. *Resources Policy*, 62, 154-164.
- Akdağ, S. & Yıldırım, H. (2019). Dolar kuru ile seçilmiş bist sektör endeksleri arasındaki ilişki: Asimetrik nedensellik analizi. *Akademik Hassasiyetler*, 6(12), 409-425.
- Akdoğan, S. K., & Birkan, A. O. (2016). Interaction between stock prices and exchange rate in emerging market economies. *Research in World Economy*, 7(1), 80-94.
- Aktaş, M. & Akdağ, S. (2013). Türkiye’de ekonomik faktörlerin hisse senedi fiyatları ile ilişkilerinin araştırılması. *International Journal of Social Science Research*, 2(1), 50-67.
- Aliyu, S. U. R. (2009). Stock Prices and Exchange Rate Interactions in Nigeria: A Maiden Intra-Global Financial Crisis Investigation. *IUP Journal of Financial Economics*, 2009, 7-23.
- Altınöz, B., & Umut, A. (2022). Döviz Kuru ve Petrol Fiyatlarındaki Dalgalanmaların Hisse Senedi Getirileri İle İlişkisi: Borsa İstanbul Sektör Endeksleri İçin Bir Uygulama. *İstanbul İktisat Dergisi*, 72(1), 385-405.
- Altınöz, U. (2016). Döviz kuru ile hisse senedi fiyatları arasındaki ilişkinin ampirik analizi: Gelişen ülkeler örneği. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(12), 663-671.
- Aydemir, O., & Demirhan, E. (2009). The relationship between stock prices and exchange rates: Evidence from Turkey. *International research journal of finance and economics*, 23(2), 207-215.
- Aydin, M. (2017). Gelişmekte Olan Ülkelerde Borsa ile Döviz Kurları Arasındaki İlişki: Simetrik ve Asimetrik Nedensellik Analizi. *Ekonometri ve İstatistik Dergisi*, (27), 1-15.
- Ayvaz, Ö. (2006). Döviz kuru ve hisse senetleri fiyatları arasındaki nedensellik ilişkisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 1-14.
- Bahmani-Oskooee, M., & Sohrabian, A. (1992). Stock prices and the effective exchange rate of the dollar. *Applied economics*, 24(4), 459-464.
- Balı, S. & Cinel, M. (2011). Altın Fiyatlarının İMKB 100 Endeksine Etkisi ve Bu Etkinin Ölçülmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 45-63.
- Belen, M., & Karamelikli, H. (2016). Türkiye’de hisse senedi getirileri ile döviz kuru arasındaki ilişkinin incelenmesi: ARDL yaklaşımı. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 45(1), 34-42.

<sup>11</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, yyildirim@comu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2451-106X

- Benli, Y. K. (2015). Döviz Kuru ile Borsa İstanbul 100 ve Sektör Endeksleri Arasındaki İlişkinin Ampirik Analizi Empirical Analysis of the Realationship Between Ex-Change Rate And İstanbul Stock Exchange 100 and Sector Indexes. UHBAB, 2015, 55.
- Boyacıoğlu, M. A., & Çürük, D. (2016). Döviz kuru değişimlerinin hisse senedi getirisine etkisi: Borsa İstanbul 100 endeksi üzerine bir uygulama. Muhasebe ve Finansman Dergisi, (70), 143-156.
- Büberkökü, Ö. (2013). The Relationship Between Stock Prices And Exchange Rates: Evidence From Developed And Developing Countries. The ISE Review, 13(52), 1-16.
- Cengiz, Ç. (2018). Döviz Kurunun Belirlenmesine Yönelik Teorik Yaklaşımlar. Sakarya İktisat Dergisi, 7(4), 1-17.
- Ceylan, S. & Şahin, B. Y. (2015). Hisse senedi fiyatları ve döviz kuru ilişkisi. The Journal of Academic Social Science Studies, 37, 399-408.
- Chow, G.C. (1960). Tests of Equality between Sets of Coefficients in Two Linear Regressions. Econometrica, 28, 591-605.
- Coskun, Y., & Umit, O. (2016). Türkiye’de Hisse Senedi İle Döviz, Mevduat, Altın, Konut Piyasaları Arasındaki Eşbütünleşme İlişkilerinin Analizi. Business and Economics Research Journal, 7(1), 47-69.
- Dağlı, H. & Ayaydın, H. (2012). Gelişen piyasalarda hisse senedi getirisini etkileyen makroekonomik değişkenler üzerine bir inceleme: Panel veri analizi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 26(3-4), 45-65..
- Dickey, D. A., & Fuller, W. A. (1981). Likelihood ratio statistics for autoregressive time series with a unit root. Econometrica: journal of the Econometric Society, 1981, 1057-1072.
- Diebold, F. X. (2007). Elements of Forecasting (PDF) (4th ed.). Thomson South-Western. pp. 230–231. ISBN 978-0324359046.
- Dizdarlar, H. I., & Derindere, S. (2008). Hisse senedi endeksini etkileyen faktörler: İMKB 100 endeksini etkileyen makro ekonomik göstergeler üzerine bir araştırma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi, 19(61), 113-124.
- Doğru, B. & Receptoğlu, M. (2013). Türkiye’de Hisse Senedi Fiyatları ve Döviz Kuru Arasında Doğrusal Olmayan Eş Bütünleşme İlişkisi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2013, 17-34.
- Durgun, F., & Temurlenk, M. (2021). Türkiye’de Döviz ve Hisse Senedi Getirileri Arasındaki İlişki: MS-VAR Yaklaşımı. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 35(2), 551-576.
- Durmuş, S., Yılmaz, T., & Şahin, D. (2019). Makro ekonomik göstergelerin endeks getirileri üzerindeki etkisi: BİST örneği. Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi, 7(16), 870-886.
- Elmas, B. & Esen, Ö. (2010, 4-5 Ekim). Hisse Senedi Fiyatları ile Döviz Kuru Arasındaki Dinamik İlişkinin Belirlenmesi; Avrasya Örneği. International Conference on Eurasian Economies’ te sunulmuş bildiri, İstanbul, Türkiye.
- Elmas, B., & Esen, Ö. (2011). Hisse senedi fiyatları ile döviz kuru arasındaki dinamik ilişkinin belirlenmesi; farklı ülke piyasaları için bir araştırma. Muhasebe ve Finansman Dergisi, (52), 153-170.
- Erbaykal, E., & Okuyan, H. A. (2007). Hisse senedi fiyatları ile döviz kuru ilişkisi: Gelişmekte olan ülkeler üzerine ampirik bir uygulama. BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi, 1(1), 77-89.

- Ersin, Ö. Ö., Tuğçe, A., & Kıyak, Ö. (2022). Covid-19 Pandemi Döneminde Vaka Sayıları, Döviz Kuru ve VIX Endeksinin Gelişmekte Olan Piyasalar Üzerindeki Etkisi: Bist100 Endeksi Üzerine Bir Analiz. *Doğu Üniversitesi Dergisi*, 23(COVID-19 ÖZEL SAYISI), 221-242.
- Eyüboğlu, S., & Eyüboğlu, K. (2018). Borsa İstanbul sektör endeksleri ile döviz kurları arasındaki ilişkilerin incelenmesi: ARDL modeli. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 8-28.
- Fattah, A., & Kocabıyık, T. (2020). Makroekonomik Değişkenlerin Borsa Endeksleri Üzerine Etkisi: Türkiye ve ABD Karşılaştırılması. *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 12(22), 116-151.
- Fauziah, F.& Moeljadi, M., & Ratnawaki, K. (2015). “Dynamic relationship between exchange rates and stock prices in Asia, 2009-2013”. *Journal of Economics Finance and Accounting*, 2(1), 124-134.
- Ghazali, M. F., Ismail, W., Yaso, M. R., & Lajuni, N. (2008). Bivariate causality between exchange rates and stock prices in Malaysia. *The International Journal of Business and Finance Research*, 2(1), 53-59.
- Granger, C. W. (1969). Investigating causal relations by econometric models and cross-spectral methods. *Econometrica: journal of the Econometric Society*, 37(3), 424-438.
- İşcan, E. (2011). Döviz Kurları ve Hisse Senedi Piyasası Arasındaki Etkileşim. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(35), 237-251.
- Kapusuzoğlu, A. & İbicioğlu, M. (2010). Döviz kuru ile hisse senedi fiyatları arasındaki ilişkinin analizi: Türkiye uygulaması. *Muhasebe Bilimi Dünyası*, 12(4), 135-153.
- Kassouri, Y., & Altıntaş, H., (2020). Threshold cointegration, nonlinearity, and frequency domain causality relationship between stock price and Turkish Lira. *Research in International Business and Finance*, 52, 1– 18.
- Kayral, İ. E. (2020). BİST şehir endeksleri ile döviz kurları arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir ARDL sınır testi uygulaması. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (6), 272-284.
- Kendirli, S. & Çankaya, M. (2016). Dolar kuru’nun borsa istanbul-30 endeksi üzerindeki etkisi ve aralarındaki nedensellik ilişkisinin incelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 307-324.
- Kılıç, E. & Uçaktürk, M. (2020). Alternatif Yatırım Araçlarının Menkul Kıymetler Borsası ile İletişimi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (21), 499-518.
- Koy, A. & Ersoy, H. (2016). Euro ve ABD Doları Kurları ile Pay Senedi Endeksleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Borsa İstanbul Verileri Üzerine Ampirik Bir Çalışma (Examining the Relationship between Euro/TL, USD/TL and Equity Indexes: An Empirical Study on Borsa İstanbul). *Journal of Finance & Banking Studies*, 5(2), 21-36.
- Kumar, S. (2019). Asymmetric impact of oil prices on exchange rate and stock prices. *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 72, 41-51.
- Kutty, G. (2010). The relationship between exchange rates and stock prices: the case of Mexico. *North American Journal of Finance and Banking Research*, 4(4), 1-12.
- Liang, C. C., Lin, J. B., & Hsu, H. C. (2013). Reexamining the relationships between stock prices and exchange rates in ASEAN-5 using panel Granger causality approach. *Economic modelling*, 32, 560-563.
- Li, Y., Sun, Y., & Chen, M. (2021). An evaluation of the impact of monetary easing policies in times of a pandemic. *Frontiers in public health*, 8, 627001.



- Luqman, R., & Kouser, R. (2019). Cointegration and Causality Between Stock Prices and Exchange Rates: Empirical Evidence from Developed & Developing Economies. *International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies*, 10(7), 887-896.
- Mishra, A. K. (2004). Stock market and foreign exchange market in India: are they related?. *South Asia Economic Journal*, 5(2), 209-232.
- Muhammad, N., Rasheed, A., & Husain, F. (2002). Stock prices and exchange rates: Are they related? evidence from south asian countries [with comments]. *The Pakistan Development Review*, 535-550.
- Nath, G. C. & Samanta, G. P. (2003). Dynamic relation between exchange rate and stock prices: a case for India. In 39th Annual Conference paper of Indian Econometric Society also published in NSE News February.
- Nieh, C. C., & Lee, C. F. (2001). Dynamic relationship between stock prices and exchange rates for G-7 countries. *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 41(4), 477-490.
- Nurmakhanova, M. (2019). Exchange Rate and Stock Prices Interactions in Kazakhstan. *Eurasian Journal of Economics and Finance*, 7(2), 19-31.
- Obben, J., Pech, A., & Shakur, S. (2006). Analysis of the relationship between the share market performance and exchange rates in New Zealand: A cointegrating VAR approach. *New Zealand Economic Papers*, 40(2), 147-180.
- Ögel, S. & Gökgöz, H. (2020). BİST 100 ve Katılım Endeksinin Faiz ve Döviz Kurlarıyla İlişkisinin Analizi. *Maliye ve Finans Yazıları*, (114), 353-374.
- Özmen, M. (2007). Farklı döviz kuru rejimleri altında hisse senetleri fiyatları ile döviz kurları arasındaki ilişkinin ekonometrik analizi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 519-538.
- Pekkaya, M., & Bayramoğlu, M. F. (2008). Hisse senedi fiyatları ve döviz kuru arasındaki nedensellik ilişkisi: YTL/USD, İMKB 100 ve S&P 500 Üzerine Bir Uygulama. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (38), 163-176.
- Phillips, P. C. & Perron, P. (1988). Testing for a unit root in time series regression. *Biometrika*, 75(2), 335-346.
- Polat, M. (2018). Döviz Kurunun Hisse Senedi Fiyatına Etkisi: OECD Ülkelerinde Güncel Bir Yaklaşımla Panel Veri Analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(2), 211-230.
- Polat, M., & Kılıç, E. (2022). BRICS Ülkelerinde Döviz Kuru ve Borsa Arasındaki Getiri ve Volatilite Etkileşimi: VAR-EGARCH Modeli ile Bir Uygulama. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (49), 539-551.
- Rahman, M. L., & Uddin, J. (2009). Dynamic relationship between stock prices and exchange rates: Evidence from three South Asian countries. *International Business Research*, 2(2), 167-174.
- Sağlık Bakanlığı, Genel Koronavirüs Tablosu. <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66935/genel-koronavirus-tablosu.html> (Erişim Tarihi: 29.05.2023, 21:21).
- Sayılgan, G. & Süslü, C. (2011). Makroekonomik faktörlerin hisse senedi getirilerine etkisi: Türkiye ve gelişmekte olan piyasalar üzerine bir inceleme. *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi*, 5(1), 73-96.
- Savaş, İ., & Can, İ. (2011). Euro-dolar paritesi ve reel döviz kuru'nun imkb 100 endeksi'ne etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (1), 323-339.

- Sertkaya, B. & Songur, M. (2021). Türkiye’de hisse senedi fiyatları ile reel döviz kuru arasındaki ilişki: Simetrik ve asimetrik nedensellik analizi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 396-412.
- Sevüktekin, M. & Çınar, M. (2017). *Ekonometrik Zaman Serileri Analizi: Eviews Uygulamalı (Gözden Geçirilmiş 5. Baskı)*, Dora Yayıncılık, Bursa.
- Sizer, L. (2022). Alternatif yatırım araçları ile hisse senedi fiyatları arasındaki ilişkinin doğrusal olmayan eşbütünleşme analizi ile incelenmesi: Türkiye örneği. *Yayınlanmamış doktora tezi*. Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Stephanie Glen. "Chow Test: Definition & Examples" From **StatisticsHowTo.com**: Elementary Statistics for the rest of us! <https://www.statisticshowto.com/chow-test/> (Erişim tarihi: 31.05.2023, 18:53).
- Tabak, B. M. (2006). The dynamic relationship between stock prices and exchange rates: Evidence for Brazil. *International Journal of Theoretical and Applied Finance*, 9(08), 1377-1396.
- Tekin, N., & Görmüş, Ş. Katılım 30 ve Bist100 Endekslerinin Banka Mevduat Faizleri ve Döviz Kuru ile İlişkisi: Kantil Regresyon Yöntemi. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 15-24.
- Temurlenk, M. S., & Lögün, A. (2021). BRICS Ülkelerinde Hisse Senetleri Fiyatları ve Döviz Kuru Arasındaki İlişki: Eşikli Eşbütünleşme ve Eşikli Granger Nedensellik. *Journal of International Social Research*, 14(78).
- Tian, G. G., & Ma, S. (2010). The relationship between stock returns and the foreign exchange rate: the ARDL approach. *Journal of the Asia Pacific economy*, 15(4), 490-508.
- Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, Elektronik Veri Dağıtım Sistemi, Kurlar ve Piyasa Verileri. <https://evds2.tcmb.gov.tr/> (Erişim tarihi: 25.03.2023)
- Uğur, A. & Bingöl, N. (2020). Hisse senedi ve döviz kuru ilişkisinin yönü: Türkiye üzerine bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(4), 624-636.
- Yılmaz, Ö. Ü. Y., & Çelik, S. (2022). BIST Hizmet Endeksi ile Döviz Kuru Arasındaki Nedensellik İlişkisi: ARDL Analizi. *PROCEEDINGS BOOK*, 728.
- Yılmaz, Y. (2022). Hisse Senedi Fiyatları ile Döviz Kuru ve Konut Fiyat Endeksi Arasındaki Nedensellik İlişkisi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 13(1).
- Zhao, H. (2010). "Dynamic relationship between exchange rate and stock price: Evidence from China". *Research in International Business and Finance*, 24(2), 103-112.
- Zia, Q. Z., & Rahman, Z. (2011). The causality between stock market and foreign exchange market of Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(5), 906-919.



## The Black April Students' Unrest in The Gambia

### *Gambiya'daki Kara Nisan Öğrencilerinin Huzursuzluğu*

Akpojevbe OMASANJUWA<sup>1</sup>

#### Abstract

Two isolated incidents in The Gambia spurred a student demonstration on April 10, and 11, 2000. The Gambia Students' Union felt the government handled the issues which involve their members with levity. A futile attempt by the student body to engage the authorities to redress the grievances compelled its members to vent their anger in the streets against a society they felt treated their colleagues unjustly. However, government's highhanded reaction to the student's resolve escalated the demonstration to a full-blown riot which resulted in unprecedented casualties. Through qualitative method, the undercurrents which propelled the highhanded measures in quashing the riot constitutes the subject of this paper. Viewed against the background of the protracted inherent security situation of the country, the article examines the entrenched causes of the riot. It also questions, within the legal framework of Vicarious Liability the motives propping the recommended punitive measures against some key law enforcement and other public officers, a decision for which the conclusion of the article recommended adjudication. In conclusion, the underlying causes is ascribed to misunderstandings instigated in the politically polarized society in which the students' Union and law enforcement agents got themselves entwined in societal class struggle.

**Keywords:** The Gambia, Student Riot, Security, Riot Control, Vicarious Liability.

**Paper Type:** Research

#### Öz

Gambiya'da münferit iki olay, 10 ve 11 Nisan 2000'de bir öğrenci gösterisine yol açtı. Gambiya Öğrenci Birliği, hükümetin üyelerini ilgilendiren meseleleri ciddiyetle ele aldığını hissetti. Öğrenci birliğinin şikayetleri gidermek için yetkililerle bağlantı kurmaya yönelik beyhude bir girişimi, üyelerini, meslektaşlarına haksız davranıldığını düşündükleri bir topluma karşı öfkelerini sokaklarda dile getirmeye zorladı. Bununla birlikte, hükümetin öğrencinin kararlılığına sert tepkisi, gösteriyi tam anlamıyla bir isyana yükseltti ve bu da benzeri görülmemiş kayıplarla sonuçlandı. Nitel yöntemle, isyanı bastırmak için sert önlemleri iten gizli akımlar bu makalenin konusunu oluşturmaktadır. Ülkenin uzun süredir devam eden doğal güvenlik durumunun arka planına karşı bakıldığında, makale isyanın yerleşik nedenlerini incelemektedir. Ayrıca, Dolaylı Sorumluluk yasal çerçevesi içinde, bazı kilit kolluk kuvvetleri ve diğer kamu görevlilerine karşı önerilen cezai tedbirleri destekleyen saikleri sorgulamaktadır; Sonuç olarak, altta yatan nedenler, Öğrenci Birliği ve kolluk kuvvetlerinin kendilerini toplumsal sınıf mücadelesinin içine soktukları, siyasi olarak kutuplaşmış toplumda kıskırtılan yanlış anlamalara atfedilmektedir.

**Anahtar kelimeler:** Gambiya, Öğrenci İsyanı, Güvenlik, İsyan Kontrolü, Dolaylı Sorumluluk.

**Makale Türü:** Araştırma

<sup>1</sup>Lecturer, Geography Unit, School of Education, University of The Gambia, The Gambia West Africa. masapele@yahoo.com ORCID <https://orcid.org/0000-0002-8005-3924>

## Introduction

Two isolated incidents which The Gambia Students' Union (GAMSU) felt the government handled with levity sparked off April 10 and 11, 2000, student demonstrations in The Gambia. The first case pertains to the vicious assault and ultimate death of a 15-year-old technical school student who was manhandled by personnel of The Gambia Fire Service. A provincial female student who travelled to the city to participate in an annual Inter Secondary School Sports competition was raped by a security officer at the venue, that was the second incident. The Students' Union unsuccessful endeavour to engage the government to seek redress culminated in its members take matters into their own hands to vent their anger. They resolved to converge at the front of The Gambia Technical Training Institute to launch a peaceful protest. At a preparatory meeting for the picketing, news filtered through that the Secretary of State for Local Government and Religious Affairs is au-fait with the Union's resolve to take over the streets. The said Secretary informed them of an arranged meeting for the Union to have a tête-à-tête conversation with the Vice President of the republic to resolve the impasse caused by the death of the student and the defilement of the female student. However, for undisclosed reasons, the meeting was scuttled (Truth, Reconciliation and Reparation Commission Report. TRRC, 2022, p. iii-3)

On April 10, 2000, a body of students congregated at the designated arena to vent their annoyance. Consequently, a combined team of the Police and Armed Forces personnel received orders to keep the peace. The Army Commander, the Deputy Inspector General of Police and the Secretary of State for Interior were present at the scene obviously to superintend the combined effort of the security personnel in inhibiting the situation from spiralling out of control. Apparently, despite whatever preparation they made, the intervening forces seems to possess no adequate blueprint to manage the situation, hence warning shots were sporadically fired in the air, understandably to scare the students. In reaction, the students dispersed helter-skelter in various directions while assailing the Force men with stones in retaliation. As news of the unfolding events permeated the adjacent settlements, non-participating students and their sympathizers elsewhere started converging in solidarity to express their anger, many of whom received thorough beating and some were shot with live rounds of ammunition. Consequently, twelve students and a Red Cross volunteer, alongside a toddler, were gunned down while the wounded were hospitalized (TRRC Act, 2022, p. 1-2).

Another batch of security personnel inundated Banjul to stem an envisaged violence by cells of angry students from engulfing the capital city. The situation progressed into a riot, whereby hoodlums eventually had a field day throughout the city which was engulfed by a considerable disregard for law and order and complemented by massive vandalism. Inside Saint Augustine's High School, invading armed security officers who were firing live ammunitions intermittently manhandled a teacher and amid the mayhem, shattered windowpanes injured three students.

On the following day, April 11, 2000, news of the unfolding events had already infiltrated the provincial settlements resulting in students taking over the streets in sympathy with their beleaguered city colleagues. Security officials deluged the rioting towns in their effort to curb the escalating situation. Students received the same treatment meted on their city colleagues, and those apprehended were detained at Georgetown Prison facility and Armitage High School compound besides, those that sustained bullet wounds were hospitalized. Subsequently, after a commission of enquiry investigated the mayhem, the Indemnity (Amendment) Act of 2001 absolved all civil and military officers that infringed on human rights. Seventeen years afterwards, The Truth, Reconciliation and Reparation Commission (TRRC) Act 2017 was passed to address diverse national issues (TRRC Act, 2017). Subsequently, a finalized thematic work and investigation plan encompassing 25 assorted themes was composed. Volume 6 of the 16 volume reports was dedicated to hearings from August 19 to October 3, 2009, which addressed detailed testimonies of what transpired during the April student demonstration that metamorphosed into an unprecedented student riot.

While the crisis was unfolding, the President was on a state visit to Cuba. In the morning of April 10, 2000, the Vice President alerted him on telephone of the deteriorating state of affairs that was fast sliding into anarchy during which, according to the President's aide-de-camp (ADC) who was with him in Cuba, the President ordered that "they should take care of the bastards in whichever way and whatever form" before making repeated calls to unknown persons to fashion modalities on appropriate lines of action. The TRRC interpreted the alleged statement credited to the President to connote an order to shoot at the students (TRRC, 2020:45). However, the Vice President, in her testimony at the TRRC, denied ever receiving such orders from the President. According to her, she at no time issued any command to either the police nor the military besides, she knew of the casualties two or three days after the incident (TRRC, 2020:45).

A broad spectrum of recommended sanctions contained in a government White Paper Report on findings and recommendations of the Commission gyrates around the application of excessive force which resulted in a total of fifteen deaths countrywide. Among the wide ranging proffered sanctions were the prosecution of the President and his Vice over various allegations. The report also recommended that the President and his Vice should be barred from holding public office for life, and ten years respectively. A ten-year prohibition from holding public office was placed on two named security officers, one of whom should be prosecuted in addition to the ban. Furthermore, sanctions were recommended against a number of military and police officers for their roles in quelling the riot. (TRRC, 2020, p. 51).

## **1. Objective**

While the anticolonial struggles united the African people, the organizations of civil society, and the political leadership under the umbrella of freedom, these same segments of the body politic are now in a precarious balance with each other because of active hostility between social classes, rulers and the ruled (Ewoh, 2000, p. 1). The political development of The Gambia reinforced a long established datum that the necessity to attain and retain power remains a prime factor that breed conflicts in societies. The fashion in which GAMSU reacted to the maltreatment of its members, viewed against the background of political developments of the country, pitched the body on a 'war path' with the state. This paper whose focus hinge on the findings of the TRRC, highlights the remote causes of the highhanded tactics deployed by the security forces to quell the riot. It also addressed the rationale propping the recommended punitive measures to be meted on some public officers. Furthermore, within the legal framework of Vicarious Liability, it questions the essence of the recommended punitive measures against some key law enforcement officers as contained in the TRRC report; a decision for which the conclusion of the article recommended adjudication. The objective is to ascertain how GAMSU and the state security officers got themselves entangled with political and class intrigues and how the ruling class, in two separate political dispensations, tried to sustain their dominant roles in society by ostensibly manipulating the law through inaugurating what appears to be retributive commissions of inquiries to reprimand their predecessors.

## **2. The Protracted Inherent Insecurity That Pervaded the Country**

A prime solution to riots and other social disorders is a substantial amelioration of social tensions in society. Schoedinger (1969, p.152). Inhibition, Schoedinger further asserts, is vital, but experiences have shown that failure to prepare is imprudent and can only compound the anguishes of civil outbreaks. Combative approaches to riot control, having recourse to experience, sparingly yield desired results hence, well thought out strategies should be fashioned if the purposes and effects of the control measures are far-sightedly scrutinized (See Marcus, 2023). The April demonstration that deteriorated into a riot represents an emotional eruption of hatred and utter disappointment the students harboured against a society they felt treated then unjustly. Virtually all of the students that partook in the mayhem can be adjudged to be right-minded before the outburst. There was massive turnout for the reason that "acts of rioting are irresistible elements

of contagious action rooted in commonly shared and generally expressed feelings of frustration and rage (Schoedinger, 1969, p. 152).” The riot was unique because the protesters did not take to the streets with premeditated motive to cause pandemonium. However, government was up against the enraged students by confronting them with live ammunitions, as if they were insurrectionists, rather than treating the demonstration grounds as integral parts of the country harbouring displeased citizens expressing their discontent with what they perceived to be an unjust society (Schoedinger, 1969, p. 152). The authorities glossed over the certitude that the stone throwing students represent a microcosm of the citizenry.

In analysing incidences of riots in the United States, Schoedinger (1969, p.154) outlined four consecutive stages of riot development. The triggering event which is often an innocuous confrontation between the police and a member of the aggrieved community marks the commencement. The incident often goes unnoticed except that it occurs at a time and place when members of the community are present. Stage two ensues as the people congregate with others who have recorded the rapidly spreading word of the incident. This stage marks the showdown between minority agitators and the more respectable minority leaders. The aggrieved group denounces and mutter obscenities at the minority group, while they try to remain calm. If the demonstrators fail to disperse peacefully, the third stage which is characterized by vandalism, stone throwing, and looting commences. At this stage, should the security forces resort to re-exercising excessive force, the disorder develops into the fourth stage which requires the declaration of curfew, an inevitable move to keep most of the non-participating population off the arena.

The modus operandi the Force men deployed in quelling the uprising has to be an integral component of the riot control planning mechanisms that ought to augment the existing laws which provide the authority and the control procedures to be deployed in arresting a crisis of this nature. However, the arrival of the operatives at the riot scene accelerated its progression from a demonstration to a full-blown riot.

Student demonstration is not a novelty in The Gambia, though incidences are far asunder. The tenure of the first female cabinet minister, Angela Louis N’jie in 1985 in the Ministry of Youth, Sports, and Culture was tainted with students’ protests against their welfare in 1987 (Hassoum Ceesay, p. 2014). Furthermore, students and ex-students of Yundum College performed pivotal roles at various times in radical protests against the Peoples’ Progressive Party (PPP) led government that ended in 1994. On January 11, 1969, the Senegalese President, Leopold Sedar Senghor, accused the Gambian government of economic aggression. Consequently, on February 6, Gambian students staged a demonstration against Senghor during his state visit to The Gambia (Hughes & Perfect, 2008). The Gambia Workers’ Union in February 1960 and January 1961 organized a one and two days strikes respectively for better conditions of service. Forty students of Armitage Senior Secondary School were suspended indefinitely for their alleged involvement in a strike on May 29, 2002, over the issue of chancellorship, during which two classrooms were damaged and some students sustained injuries (Gambia Daily Observer, June 10, 2002). These and other isolated instances in various high schools on virtually innumerable occasions went unsung.

In 1843 The Gambia became a British Colony before attaining independence in 1965 during which the apparatus of state administration inherited from the colonial authorities was honed to ensure a continuum of the democratic dispensation. However, in 1968, there were wild talks of some members of the state security forces plotting an overthrow of the state. This raised concerns as that was a period of coups in West Africa during which Nigeria, Togo, Ghana, and Sierra Leone experienced violent overthrow of civilian dispensations Omasanjuwa & Tarro, 2001, p.7). (Notwithstanding the prevalent rumours, the meticulous investigations conducted by the Inspector General of Police, Harry Evans, proved otiose. Government, however, kept an ear to the ground. In the 1970s, the ‘bush telegraph’ was rife with talks of an imminent coup. The security forces were, as a precautionary measure, placed on high alert. A Gambian named Zakaria

Conteh who was recruited in The Gambia to work in a factory in Libya, ended up in a paramilitary camp to receive training which will enable him to play a part in the overthrow of the Gambian government. On his subsequent return, he alerted the government of what was lurking. In 1980, the security forces High Command terminated a live firing exercise at a firing range. Rumours had it that the Commander had the intension of transforming the occasion to effect a change of government. On October 27, 1980, security personnel named Mustapha Danso standing in "Order Arm," without perceptible cause opened fire and assassinated the Deputy Field Force Commander, Ekundayo Mahoney, who was driving into a barrack. Fearing that the incident could degenerate into a coup, on the behest of the Gambian government, a Senegalese company of paratroopers, augmented with a platoon of Gendarmerie, arrived the country to restore order. (Omasanjuwa & Tarro, 2001). From July 30 to August 6, 1981, an insurgency overthrew the government tentatively while the President was in the United Kingdom attending the royal wedding of Prince Charles and Lady Dianna Spenser. Senegalese forces, on the bidding of The Gambia once again arrived and restored the constitutional order. In their own fashion, the rioting students were unwittingly reacting against the social ills that have been engineering the political instability.

There are various causes of *coup d'état* in Africa as expounded by Irene Omo-bare (1990). These include political, economic, crumbling public institutions and infrastructures, regime failure, lack of legitimacy, foreign influence, cultural pluralism, and personal factors. Thompson (2010) is of the view that the organizational ability of the military, coupled with patriotism, discipline and cohesion at the heart of the service, often prompt military juntas to rescue the state from collapse at the hands of inept corrupt governments. Thompson further categorized the enunciated causes into guardian coups executed to save the state from collapse, veto coups, and breakthrough coups which sweep away traditional and autocratic regimes.

The forces at play in The Gambia of 1981 are what Iren Omo-bare (1990) denoted as cultural pluralism. Like-minded members of the public concurred with the coupists who accused the dethroned President of ethnic chauvinism, among other acrid denunciations (Sallah, 1990, pp. 621-648). Ethnic relations in the country were appalling to the extent that certain ethnic groups remain virtually inconsequential in the scheme of things. Among the *Jola* ethnic group, as a case in point, over thirty years after independence, only thirteen men received university education, with the support of Christian missions, no female among them. Indeed, like most other disadvantaged members of some other social groups, there was however no official design making the *Jolas* underlings. (Omasanjuwa & Tarro, 2021, p. 15. Under such desultory master servant relationship, the zeal to change the status quo fuelled the resentment which the marginalised class harboured against the privilege class.

In 1968 the Inspector General of Police investigated rumours of a coup and in 1980 the Field Force Deputy Commander was assassinated for imperceptible reasons. The following year a foreign intervention botched an attempted overthrow the state. In a span of 13 years, these events primed the country for a violent change of leadership. Though the propertied class clung unto power amid rampant corruption and tactless mismanagement of state resources, 26 years after the 1968 coup gossips, the regime succumbed to a military takeover on July 22, 1994. These were among the clavages in the political space that the students' action unwittingly tried to address.

Consequent to the successful coup, The Justice Alghali Commissions of Inquiry which was established to probe diverse aspects of infractions committed by public officials against the state discovered that after the failed 1981 coup, good-willed countries donated over \$30 million to the country in support of reconstruction, virtually all of which was mismanaged (Arnold & Perfect, 2008). Squandering, pilfering, and pillaging of state resources remained the norm. Investigations revealed that the erstwhile President's 40 overseas trips from 1989-1994 cost \$1,813,460 besides the missing records of 610 first class air tickets for which the Finance Ministry, Personnel Management Office, Office of Accountant General, and the Secretary General (Head of Service) evaded responsibilities. The Office of the President spent 80% more

on overseas trips than on education for a whole year and foreign travels exceeded the annual budgetary allocations for education and health combined. The Gambia Ports Authority specifically was a citadel of assorted improprieties where businessmen and public officials had a field day; cheques issued in settlement of duties were intentionally either mis-signed or misstating the figures or deliberately writing the face value to mismatch with the figures quoted on the cheques. The inquiries revealed that, in contravention of the constitution, for almost a decade the Auditor General failed to present audited annual public accounts to Parliament (Barata et al., 1998, pp. 18-21).

The military junta which toppled the government retained power till the 1997 presidential elections which transformed the regime into a democratic dispensation. The Alliance for Patriotic Reorientation and Construction (APRC), the party under which the junta contested and won three other presidential elections consecutively (2001, 2006, 2011) retained power till it was voted out in the December 2016 presidential poll. The main opposition party, the United Democratic Party (UDP), a conglomeration of politicians of the 1965-1994 era, teamed up with six other parties to wrestle power from the junta.

Preceding the presidential election of December 2016, thirty-nine opposition party members predominantly of the pre 1994 class, on July 20, 2016, were arrested for breaching the Public Order Act No 5 of 2009 having engaged in a protest march without permit. They were arraigned and sentenced to three years' imprisonment apiece. The judgment exacerbated the 22-year-old political acrimony the country had been contending with since the military takeover of 1994. Superficially, the essence of the protest cantered on the antipathy of the long serving President to concede to the opposition parties' call for electoral reforms to precede the forthcoming December 16 presidential poll. The ruling party that had retained power for 22 consecutive years eventually lost the election to a coalition of seven parties. Ultimately, the convicts were granted bail in anticipation of the aftermath of their appeal against the sentence before the defeated president relocated to exile. The President-elect took the oath of office on January 19, 2017, and on January 30, 2017, he pardoned the convicts (The Gambia Gazette, 2017). On February 1, 2017, the leader of the pardonees, a longstanding legal practitioner and a perennial presidential candidate became the Foreign Minister and later ascended the Vice Presidency in June 2018.

The dawn of the new dispensation, similar to what ensued in 1994, occasioned the setting up of commissions of inquiry to investigate, *inter alia*, the activities of the ousted President, an action some analysts construed as a reprisal measure resorted to by members of the rejuvenated 1965-1994 political class who were subjected to the draconian penalties recommended by the Justice Alghali Commission. That, observers inferred, necessitated the inauguration of the TRRC which give the impression of being a vengeance commission.

### **3. Theoretical Perspective: Principle of Vicarious Liability**

An agency agreement entails a tripartite contract among a principal, an agent, and a third party. Ordinarily, it might seem bizarre that situations could arise whereby an 'innocent' person is liable for the negligence of another merely for some contractual relationship. Commonly, in compliance with rules defined by the principal, an agent completes tasks for his master by executing contracts. However, the concept of vicarious obligation which imposes liability on a person for another person's tortious acts deviates from tort principles. An agency association typically precedes the invocation of vicarious liability. The concept is routinely applied where the tortfeasor is either an employee or an agent of the respondent. However, this excludes independent contractors who are "*persons or entity engaged in a work performance agreement with another entity as a non-employee*" (Investophobia Team, 2022). In the course of an employment, a thoughtless selection or a faulty observation of an employee could compromise *the legal responsibility of an individual*. In essence, while it is the employee that commits a tortious action, the legal responsibility is shouldered by his employer, provided the tortious action is encompassed



by the terms of the employment. Vicarious responsibility is conceivable if the negligible conduct of an employee is reasonably linked with the employment in question. If a third party files a suit for damages, the negligence of an employee acting within the terms of an employment is attributed to the employer. Besides employment relationships, vicarious liability is also applicable to a partnership for the tort of a partner. (Baskin, Osborne, Roach, 2018, pp.156-157).

A principal is bound by the transactions his agent entered into provided the latter acted within either: (a) the scope of the authority conferred upon him by the principal prior to the transaction or by subsequent ratification; or (b) the ostensible scope of his authority. A principal may also be vicariously liable for the acts of his agents which, though unauthorized, are sufficiently connected with the employment is not criminally liable for their acts. Succinctly, a principal cannot exonerate himself from the actions of his agent.

*Respondeat superior* (Latin for vicarious liability) is justifiable under certain conditions: (a) It is the responsibility and right of an employer to control the conduct of his employee within the scope of the employment. The physical conduct of the principal's service must be either controlled or amenable to the right of control. (b) Incidence of accidents can be reduced if employers are liable through safety education curricula and chances. (c) Inheritable losses of a business caused by accidents should be borne by the business or its owner. (d) Fairness demands that the costs of accidents associated with a business is shouldered by those who profit from its returns. (e) The employers are in a better position to purchase liability insurance and as a consequence foot the bills of accidents. (f) As the employer reaps the benefits and profits of the enterprise, justice demands that he should bear the liability. It is noteworthy that it is the control and rights that goes with it, not necessarily compensation, that is the fundamental benchmarks for vicarious liability (Dobbs, 2000, pp. 905-969).

Generally, an employer of an independent contractor is not liable for the latter's negligence in the course executing his task (Todd, 1997, p. 1148). The applicability of vicarious responsibility connote that an employee executes tasks subject to the control of his principal. Hence, an employee and an 'independent contractor' are mutually exclusive for the purposes of vicarious responsibility. As an employer cannot be liable for the liabilities of an independent contractor, relationships unambiguously belong to either employee or independent contractor category based on the right of control exercised by the principal over the agent. "The test for employment is the entitlement to control" (Steel, 2010, p. 580). The scope of employment pertains to acts and allied tasks that the employee is hired to execute, such that they may be classed as logically subsidiary to executing the goals of the employment. So, vicarious liability is enforceable when either a principal consent to his agent's inappropriate act or if the principal sanctions an improper mode of performing a task. Hence, a principal is legally responsible for any task he has sanctioned as long as it is connected with acts which he has approved that may rightly be construed as an approach, although inappropriate approach, of executing the task (Steel, 2010, p. 572-600).

#### **4. Political Situation of The Gambia**

The problem posed by the April demonstrators requires more than the application of kinetic force; the underpinning causes needs attention as the TRRC, during its hearings, did not adequately tackle the causes of potential conflicts whose causes are historical. Post-independence Gambian history encompasses the polarity of its political class. Hitherto, there have been three post-independence political dispensations, 1965-1994, 1994-2016, and 2016-present. The Justice Alghali Commission Report explains the nature of pecuniary atrocities politicians of the 1965-1994 class perpetrated. These explains that in its history there are intrinsic social conflicts to the extent that the imperceptible desire to effect a violent change which materialized in 1994 is likely to persist amidst the cleavages in the system.

The ruling Peoples' Progressive Party (PPP) (1965-1994) that led the country to independence was by all means quasi-authoritarian in governance. Similar to the True Whig Party which ruled Liberia for over a century on strict party loyalty basis and membership of the Masonic Lodge (Omasanjuwa & Junisa, 2020, p. 10), only their elite members and allies profited from the system that was harsh on dissenting voices. As the first republic politicians were ill-disposed to enlighten the underprivileged class, the country had no television house until after the fall of the regime in 1994, three decades after independence. Harassment of journalists over the exposure of noxious practices in government was a commonplace. "The country's shoestring economy sustained the ostentatious display of wealth by the ruling class, compounded by the regime's unwillingness to reprimand those making public choices to their personal advantage (Sallah, 1990, p. 637). Rampant corruption among the ruling class was so eye-catching that the perpetrators were nicknamed 'The Banjul Mafia', a caption that captures the 'means' employed by those who control a substantial portion of the country's wealth in their pursuit of various personal sinecures (Sallah, 1990, pp. 643-644). While perpetuating its grip on power, the ruling class ensured that "the chief electoral officer was the Minister of Local Government, a member of the ruling party, an appointee of the President who doubles as Head of the ruling party." The party waxed formidable to the extent of being in secured control of all government machinery, parliament, justice, and finances.

These and more situations characterized the misunderstandings that fashioned the political, social, economic, legal, and other spheres. Hence, it is power tussle to either repossess or preserve it gave rise to the misunderstandings in the society. Essentially, the keenly contested December 2016 presidential election was a struggle between the coalition of seven parties representing the 1965-1994 (PPP) class and those of the 1994-2016 (APRC) class. From independence in 1965 till the close of the PPP regime in 1994, key government positions. were their exclusive reserves. However, the change in dispensation in 1994 was revolutionary as members of the previously disadvantaged groups were opportune to man exotic positions, a novel and previously inconceivable development. The number of high schools ballooned from 8 in 1994 to 171 (both private and public) in 2017 (Gambia Bureau of Statistics: Number of Schools Providing Secondary Education). A television house and a full-fledged university were established in 1995 and 1999 respectively.

## **Discussion and Deduction**

After the 2016 general elections, allegation of human rights abuses against the erstwhile APRC led government appears to be a smokescreen behind which the TRRC was inaugurated to 'discipline' members of the post 1994 (APRC) class and to retaliate the disciplinary measures recommended by the Justice Alghali Commission.

In disregard of the Common Law precept: Vicarious Liability, the TRRC punitively censored the security forces for protecting a 'reprimandable' class during the April demonstration. The relationship bonding the security personnel, the government, and the assignment they performed during the demonstration should be viewed against the background of vicarious liability. The government is the principal because the security agencies remain integral components of its instrumentalities. It implies that an agency relationship exists between the government, the security personnel, and the public. Government asserts the right of control over the police and the military, going by the vicarious liability control test, hence the physical conduct in executing the task of handling the riot was presumably organized hence, three top ranking public officers, particularly the Secretary of State for Interior, were present at the scene apparently to oversee the unfolding events. As earlier asserted, vicarious liability is enforceable when a principal approves his agent's wrong act or sanctions an unsanctioned fashion of executing a task.

The scope of the duty is expected to be clearly spelt out at the preparatory stage otherwise; the fault lays with the principal, not the agents. If the state agents acted beyond the expected constitutional mandate, it is the state that should be vicariously liable. Lastly, the fashion in which

the operation was executed permits the invocation of vicarious liability as generally, decisions for its imposition are within the ambit of negligent tasks performed by agents for which the principal should be liable.

§ 199 (6) of the South Africa Constitution comes to mind: "No member of any security service may obey a manifestly illegal order." Notwithstanding the injunction, should a security officer execute a transparently illegal order in his line of duty, that does not exculpate the principal from its vicarious liability because the legality or illegality of an agent's action, executed within the scope of terms of employment, does not count in invoking vicarious liability in a case involving a third party. So, if a South African law enforcement agent execute an order to open fire, on unarmed stone throwing school children, on the orders of a superior officer, the fact remains that the principal cannot exonerate himself from the outcome of the task simply for being either wrongful or authorized notwithstanding § 199(6). The order not to obey such a command relates to the principal and his agent, not a third party, hence an injured student should be compensated by the state, not he that pulled the trigger. It is noteworthy that a principal/agent relationship is an internal arrangement. However, the principal's relationship with a third party, and that between the agent and a third party remain external issues. Hence, as long as an external dimension is involved in the tasks performed, the issue is therefore within the ambit of vicarious liability if the third party is aggrieved. "The vicarious liability rule whereby a firm is legally held liable for torts committed by its agents could not be put in place through the contracting of private parties simply because the parties typically maintain no relationship prior to the tort" (Rauterberg, 2020, p. 643).

A fundamental concern the TRRC glossed over is: Who issued the order to shoot the stone throwing students. The directive attributed to the President that they should act in whichever manner is open to an infinite spectrum of interpretations. No witness at the TRRC corroborated either the evidence of the ADC to the President or the denial of the Vice President. The Vice President who held the fort for the President during the unfolding crisis refuted ever either receiving directives to order the shootings nor ever issued such directives to either the police or the military. She knew of the casualties, according to her, after the incidents have been committed. The TRRC did not corroborate the veracity or fallacy of the purported order from the President.

Arguably, the exiled President and the class he represents belonged to a materially disadvantaged social class. As stated earlier, only a handful of his kinsmen received university training as of 1994, three decades after independence. None of the womenfolk had the opportunity (Omasanjuwa & Tarro, 2021, p. 21). His ascendancy to power through a military coup in 1994 discomfited the previously privileged (PPP) class; a clique that called the shots long before the closing years of colonialism. Those that constituted the APRC dispensation right from its onset in 1994, commenced policies designed to address the issue of social inequalities. At the close of the administration in December 2016, the gap of social disparity was substantially bridged to the displeasure of the previous ruling class. Key public service positions that were previously manned by the disadvantaged, include Heads of Immigration Service, Police, Prisons, Military, foreign missions, ministerial appointees, Secretary to Cabinet, Secretary General and Head of Service, directors of parastatals, party stalwarts, Ports and Airport Authorities, the Central Bank, etc. were opened to all. Successive university convocation lists reflect a cross section of the social, particularly ethnic, composition of the country. Although the April demonstration erupted during the sixth year of the APRC administration, those of the ousted privileged class who were calling the shots envisaged their relegation to the background in the scheme of things while those of the lower class ascend higher rungs of the social ladder.

A control measure adopted by the state intelligence officers during the riot was, a crackdown on some opposition party figures suspected to be surreptitiously hand in gloves with the students. "After the April demonstration the whole affair was politicised and the UDP was accused of using the student's as a tool to foment the disturbances. Consequently, many of their leaders were arrested because some UDP militants were linked to the demonstrations. Alagie

Darboe testified that after the incident Jammeh (the President) himself made a statement about not allowing themselves to be used by the opposition after the demonstrations at a meeting in Kanilai when he tried to gain some influence over the affairs of Gambia Students' Union" (TRRC, 2022, p. 46). To substantiate the suspicion, it was alleged that some of the student demonstrators displayed placards with the inscription 'SOPI' which in a local dialect connote change (TRRC, 2022, p. 50). Additionally, the ousted administration (1994-2016 APRC) highhandedness and human rights violations, and in some instances, its utter disregard for normal standard procedures in addressing rights related issues received local and international denunciations. However, its supporters ascribed the infamy to moves designed to curtail sabotage and suspected subversive activities of the ousted PPP class. From the look of things, the April demonstration received the covert support of opposition politicians who were bent on undermining the APRC administration thereby necessitating the application of excessive force. To save the APRC administration from infamy, the security forces who were predominantly of the lower class, were highhanded as the overthrow of the government would facilitate the reinstatement of the PPP oligarchy, a fear that came to pass in 2016 when the APRC lost the election to a coalition of seven political parties. Those of the erstwhile PPP dispensation, in their bid to avenge the punitive recommendations of the Justice Alghali Commission, were believed to have capitalized on the students' predicament to settle scores with the administration. The crux of the matter is: the underlying forces at play evidently mirrored internal squabbles in the society.

An indispensable antidote for stemming demonstrations is the unqualified support and coordination required of all and sundry. The support base should encompass the residents of the demonstration neighbourhood, prevailing legislation, intelligence gathering, onlookers, opposition and ruling political parties, and various government instrumentalities charged with law enforcement. The active participation of state agencies is obligatory as efforts initiated by individuals that are out of tune with those of the riot controllers could complicate matters. Schoedinger (1969, p. 153) opined that a quick extreme method for justifying excessive police powers is a declaration of martial law leading to the suspension of fundamental rights. Also, iron fist measures could generate public resentment. As it is the state that possesses the monopoly of violence, it is empowered to spearhead initiatives that guarantees safety and security of lives and properties. Hence in consonance with existing laws, a permit must be sought by potential demonstrators partly to capacitate deployment of appropriate modalities to facilitate emergency service providers to collaborate in anticipating potentially precarious situations, such as likely medical and other exigencies.

Emergency crowd management before, during and after an event is often challenging while concurrently providing emergency services during a demonstration as it requires "real-time interaction and communication between the staff as well as real-time decision-making." A review of crowd disasters at mass gathering events by Soomaroo & Murry (2012) shows that there is a poor response time for emergency services in most cases. The knowledge of crowd behaviour during this stage can significantly improve real-time decision making and reduce emergency service response times (Ngo, Haghghi, Burstein, 2015). The safety of demonstrators and the general public rest squarely on crowd control. Crowd management encompasses pre-emptive strategies adopted to regulate the activities of the protesters and ensure that their actions harmonizes with the law. Whereas crowd control are reactive measures resorted to should the demonstrators become unruly or when an incident/incidents ensues. Crowd monitoring, which is the link between crowd management and crowd control helps to spot potential critical situations and stages during a demonstration and administer suitable security or other responses (Schoedinger, 1969, p. 153)

The draconian crowd control tactics deployed during the demonstration precipitated pandemonium in the affected neighbourhoods while fired tear gas fouled the air amidst the firing of live ammunitions. The highhandedness which alienated the residents from the travails of the riot controllers eroded the support base of the latter. The intelligence officers anticipated the

events hence the Secretary of State for Local Government and Religious Affairs endeavoured to forge a common ground to avert the incidence. However, what appears to be inadequate preparation misled the security officers to assume that innocent onlookers were troublemakers of the same stamp. However, the outcome of their exertions negates the assertion as bystanders equally suffered during the clampdown. Militarization of forces during protests should be a last resort as it often gravely compromises the safety and security of the demonstrators, onlookers, demonstration vicinities, innocent onlookers and that of the security agents. Indeed, it is the militarization of the operation that incited the violence which the security agents were trying to curtail by generating a backlash of retaliation from the students (Schoedinger, 1969, pp. 162-163). The April riot controllers had the opportunity of imposing a dawn to dusk curfew before the commencement of the incident, a strategy they ignored.

Curfew imposition is among the bests of tactic as it capsulate demonstration areas from mischief-makers thereby enabling only authorized security personnel and the neighbourhood residents on essential missions to be outside. Vehicular traffic and pedestrians that would have strayed into the arena unintentionally would have sought detours. Also, it will bar pressmen identified to be disseminating mutinous messages from the arena, inhibit the spread of the riot and prevent the infiltration of hoodlums. Unsuspecting passers-by on essential missions would have received adequate protection thereby eliciting much needed public empathy. However, the measures adopted by the security forces enticed the initially non-participating students in adjacent neighbourhoods to escalate the disorder (Schoedinger, 1969, p. 161).

Professionally, the application of kinetic force proved counterproductive as there was no iota of threat to life or mortal bodily harm to the security personnel. Schoedinger (1969, pp. 162-163) averred that under common law, security officers are permitted to enforce lethal force to effect arrests of persons reasonably believed to have committed felony. However, excessive force may never be employed in the arrest of a suspected misdemeanant. Militarization provoked the students in Banjul and some provincial towns to escalate the level of the anarchy. At least one toddler was killed by gunfire that ricocheted from a fired shot as errant shots do not have precise targets.

Fundamentally, smouldering political acrimony exacerbated the demonstration which galvanized the security personnel to trample on fundamental rights. § 25 (d) of the 1997 Gambia Constitution which ensures the protection of fundamental rights and freedom states that "Every person shall have the right to freedom to assemble and demonstrate peaceably and without arms" (The Gambia Constitution 1977). This is a threshold for the law enforcement officers in ensuring that riot control measures are not tyrannical as to enflame rather than extinguish anarchy. However, control mechanisms are not the solution to the problem of riot control. The varied conditions and situations security officers contend with on the field while extinguishing riots cannot be adequately regulated by legislation alone thereby making nipping the causes of riots in the bud inevitable. No amount of homework on riots will suffice as a substitute. While the Secretary of State for Local Government and Religious Affairs had a shot at forging peace, it is expected that intelligence gathering should augment efforts of other security officers in working out modalities on subsequent lines of action, should negotiations fail.

Indeed, "when a society generates a social problem it cannot resolve within its own existence, policies for controlling the population are devised and implemented" (Geoghagan, 2007, p. 56). The pre 1994 ruling oligarchy entrenched enduring structures to perpetuate caste-like practices which the disadvantaged members of society, both students and the marginalised, have relentlessly assailed since independence. A society that classed persons by their station rather than by their actions remained unrefined to ensure the immutability of power control. Bansa (2015, p. 8) is of the opinion that "In the aftermath of colonialism, the attempt to institute democracy [in Africa has been fraught] with conflicts, most of which had ethnic undertones. Democracy, in Western context, has been the creator or escalator of new ethnic conflicts, especially given the rate at which civil wars result from multiparty democratic elections in

Africa.” Taking cognizance of the forgoing comments it is glaring that the adopted riot control mechanisms were fashioned to shield the ruling class in power, to which most top ranking security officers who belonged to the previously disadvantaged class now owed moral allegiance for personal reasons, not necessarily in the interest of the country. One of the defects of Western democracy in The Gambia is the inability of the ruling class to appreciate issues from a national perspective hence public choices, in most instances, are made to political actors personal advantage. Western democracy rest on the assumption that power is a continuum thus implying immutability, irrespective of the class of people in power. However, developments demonstrate that class interests do not necessarily equate that of the nation while making public choices.

Either implicitly or explicitly, GAMSU and the security agencies were enmeshed in intriguing societal political squabbles. This brings to the fore the concept of vicarious liability. Covertly or unambiguously, the tortious actions of the security forces precipitated substantial damage to lives and properties. However, as long as the security personnel were not independent contractors, their action falls within the realm of full liability which frequently arises due to employer negligence that provoke the grievances of employees or third parties (Morros, 2001). Negligent control of personnel remains a cause for liability devoid of resort to vicarious liability. The security agents were under the observation of three top ranking public officers besides failing to fashion strategy for the operation believed to be instigated by disgruntled politicians. Hence, this write up recommends that the TRRC proposition to discipline some ‘erring’ officers on a state assignment should be adjudicated. The same applies to the recommended action against the erstwhile President and his Vice who were public employees. Their Offices are distinct legal entities from their personal identities.

## References

- Alfred, L. B. (2001). “The Tulsa Race Riot of 1921 in the Oklahoma Supreme Court,” 54 *Oklahoma Law Review*. 67 <https://digitalcommons.law.ou.edu/olr/vol54/iss1/12>.
- Arnold H., & Perfect, D. (2008). *The Historical Dictionary of The Gambia* Edited: Jon Woronoff. The Scarecrow Press, Inc.
- Attorney Generals Chambers & Ministry of Justice <https://www.moj.gm/downloads>
- Barata, K. et. al. (1999). "From Accounting to Accountability: Managing Accounting Records as a Strategic Resource [info DEV 980121-] Report to the World Bank Info. DEV. Programme." International Records Management Trust., <http://www.irmt.org/documents/research>
- Baskin, E., Osborne, G., & Roach, L. (2018). *Commercial Law* 4<sup>th</sup> Edition. Oxford University Press.
- Bansah, D. K. (2015). The Role of Western Democratic System of Governance in Exacerbating Ethnic Conflicts in Africa: The Case of Ghana's Democratic Dispensation, 1992-2012. *Peace and Conflict Management Working Paper*, 2:1-11.
- Chiricos, T., Pickett, J. T. & Peter S. Lehmann (2020). In book: *Criminal Justice Theory: Explanations and Effects* Chapter: 4 Routledge
- Dobbs B. D. (2000) *The law of Torts. Hornbook Series*. West Group, St. Paul Minneapolis.
- Ewoh, A. I. E. (2000). "Civil Society and Democratization Processes in Africa," *African Social Science Review*: 1 (1) 1- 10.
- Gambia Bureau of Statistics: Number of Schools Providing Secondary Education. <https://www.gbosdata.org/data/21-senior-secondary-education/677-secondary-secondary-education-schools-national>

- Gambia Constitution (1997) Protection of Fundamental Human Rights section 25 1(d). 287, <http://scholarship.richmond.edu/masters-theses>.
- Gambia Daily Observer. (June 10, 2002). <https://allafrica.com/stories/200206100205.html>
- Geoghagan, A. D. (2007). *Felony Disenfranchisement Legislation: A Test of the Group Threat Hypothesis*. PhD diss., University of Tennessee. [https://trace.tennessee.edu/utk\\_graddiss/175](https://trace.tennessee.edu/utk_graddiss/175)
- Hassoum, C. (2014). *Tribute: Louise Antoinette Njie (1922-2014)*. Gambia Point Newspaper. (May 7, 2014) <https://thepoint.gm/africa/gambia/article/tribute-louise-antoinette-njie-1922-2014>
- Investophobia Team. (2022). Independent Contractor: Definition, How Taxes Work, and Example. <https://www.investopedia.com/terms/i/independent-contractor.asp>
- Marcus, N. C. (2023), When "Riot" is in the Eye of the Beholder: The Critical Need for Constitutional Clarity in Riot Laws, 60 *American Criminal Law Review*. 281. <https://scholarlycommons.law.cwsl.edu/fs/419>
- Morris D. (2001). *Vicarious Liability Rules*. <https://www.davidsonmorris.com/employer-vicarious-liability/>
- Ngo Q. M., & Haghighi, D. Pari, Burstein F. (2015). *A Crowd Monitoring Framework using Emotion Analysis of Social Media for Emergency Management in Mass Gatherings*. ACIS 2015 Proceedings. 108. <https://aisel.aisnet.org/acis2015/108>
- Omasanjuwa, A.& Tarro, M. L. (2021). "A Week of Mayhem: The July 30 Insurgency in the Gambia." *Journal of Universal History Studies*, 4:1, 1-29.
- Omo-Bare, I. (1990) *Military and Civilian Regimes in Sub-Saharan Africa: A Comparative Analysis of Public Policy Outputs and Outcomes*. LSU Historical Dissertations and Theses. 5085. [https://digitalcommons.lsu.edu/gradschool\\_disstheses/5085](https://digitalcommons.lsu.edu/gradschool_disstheses/5085)
- Paul, D. (2008) *Principles of Modern Company Law* Sweet and Maxwell.
- Rauterberg, G. (2020). "The Essential Roles of Agency Law," 118 *Michigan Law Review*. 609. <https://repository.law.umich.edu/mlr/vol118/iss4/3>
- Sallah, M. T. (1990). "Economics, and Politics in the Gambia." *Journal of Modern African Studies*, 28:4, 621-48.
- Schoedinger, D. (1969). "Riot Control Legislation: A Necessary Evil," 46 *Denver Law Journal* 152. <https://digitalcommons.du.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3617&context=dlr>
- Soomaroo L., & Murray V. (2012). *Disasters at mass gatherings: lessons from history*, in *PLoS currents*. 2012 March 12.doi:10.1371/currents. RRN1301
- Statutes Of The Republic Of South Africa (1996). *Constitutional Law Constitution Of The Republic Of South Africa No. 108*. <https://www.gov.za/sites/default/files/images/a108-96.pdf>
- Steele, J. (2010) *Tort Law Test, cases and materials*. Second edition, Oxford University Press.
- The Gambia Gazette (2017). *The Gambia Gazette Publication on Prerogative of Mercy for Ousainou Darboe and Co-defendants* <https://www.thegambiatimes.com/the-gambia-gazette-publication-on-prerogative-of-mercy-for-ousainou-darboe-and-co-defendants/>
- Thompson, A. (2010). *An introduction to African Politics*. Routledge; Taylor and Francis Group London and New York.
- Todd, Stephen et al. (1997). *The Law of Tort in New Zealand*. Brooker's Ltd. Wellington.

Truth, Reconciliation and Reparation Commission Act (2017)  
<https://static1.squarespace.com/static/5a7c2ca18a02c7a46149331c/t/5a8451b4e4966bfa91329e9/1518621128178/truth%2C+reconciliation+and+reparations+commission+act%2C+2017.pdf>

*Truth, Reconciliation and Reparation Commission Report.* (2020) Volume 6 April 10 & 11 2000.





## Etik Liderliğin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma\*

### *A Research To Determine The Impact Of Ethical Leadership On Green Organizational Behavior*

Sare KAVASLAR<sup>1</sup>, Ceren GİDERLER KARAVELİOĞLU<sup>2</sup>

#### Öz

Bu çalışmada algılanan etik liderliğin yeşil örgütsel davranış üzerinde etkisinin olup olmadığını incelemek amaçlanmıştır. Çalışma Eti Maden Emet Bor İşletme Müdürlüğü'nde çalışanlara uygulanmıştır. Söz konusu çalışanlardan anket yöntemi ile veri toplanmıştır. 319 katılımcıdan elde edilen veriler IBM Statistics 22 paket programına aktarılmış, çalışmanın amacı doğrultusunda çeşitli istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur. Bu analizler, faktör, yüzde ve frekans, güvenilirlik, regresyon ve korelasyon analizleridir. Araştırma sonucunda, algılanan etik liderliğin yeşil örgütsel davranış üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Etik liderlik alt boyutlarından iklimsel etik faktörünün yeşil örgütsel davranış, çevresel duyarlılık, çevresel katılım ve teknolojik duyarlılık üzerinde, karar vermede etik faktörünün, yeşil örgütsel davranış ve çevresel katılım üzerinde etkileri bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Çevre, etik liderlik, yeşil örgütsel davranış

**Makale Türü:** Araştırma

#### Abstract

This study aims to examine whether perceived ethical leadership has an effect on green organizational behaviour. The study was applied to the employees of Eti Maden Emet Boron Operations Directorate. Data were collected from these employees by questionnaire method. The data obtained from 319 participants were transferred to IBM Statistics 22 package programme and subjected to various statistical analyses in line with the purpose of the study. These analyses are factor, percentage and frequency, reliability, regression and correlation analyses. As a result of the research, it is seen that perceived ethical leadership has a significant effect on green organizational behaviour. Among the sub-dimensions of ethical leadership, climatic ethics factor had effects on green organizational behaviour, environmental sensitivity, environmental involvement and technological sensitivity, while ethics in decision making factor had effects on green organizational behaviour and environmental involvement.

**Keywords:** Environment, ethical leadership, green organizational behavior

**Paper Type:** Research

\* Bu makale Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda kabul edilen Prof. Dr. Ceren Giderler Karavelioğlu danışmanlığında Sare Kavaslar tarafından hazırlanan "Algılanan Etik Liderliğin Yeşil Örgütsel Davranışa Etkisi: Kamu İşletmesinde Bir Araştırma" adlı Yüksek Lisans tezinden türetilmiştir.

<sup>1</sup> İşletme Bilim Uzmanı, Kütahya, Türkiye, sarekavaslar@gmail.com. ORCID:0000-0002-6695-5868

<sup>2</sup> Prof. Dr., Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kütahya, Türkiye, ceren.karavelioglu@dpu.edu.tr. ORCID:0000-0002-3984-6703

## Giriş

Yönetim ve organizasyon alanında geçmişten günümüze kadar birçok çalışma yapılmış, yönetim anlayışı farklı açılardan anlaşılmaya ve açıklanmaya çalışılmıştır. Liderlik ve liderlik yaklaşımları da yönetim bilimi içerisinde oldukça araştırılan konulardan biri olmuştur. Geçmişte daha çok liderlik ve liderlik yaklaşımlarının yönetim üzerindeki etkisi üzerinde durulurken günümüzde ise liderlik ve liderlik yaklaşımlarıyla birlikte örgütte çalışanların da örgütün amaçlarını gerçekleştirmedeki rolü/önemi anlaşılmaya başlanmıştır. Bu nedenle örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşmasında, insan faktörü önemli bir yere sahiptir.

Liderlik yaklaşımlarından etik liderlik ise aslında etik ve liderlik kavramlarının bir bileşeni olarak ortaya çıkmıştır. Etik kavramı geçmişten günümüze her dönem belirli bir yere sahip olmuş ve önemini korumuştur. Her dönemde çeşitli toplumlarda sosyal yapılar içerisinde belirli etik kodları belirlenmiştir. Zamanla her örgüt de kendi bünyesi içerisinde farklı şekillerde etik kodlar belirleyip uygulamıştır. Bunun sonucunda ise, liderlik yaklaşımlarında yeni bir liderlik yaklaşımının doğmasına sebep olmuştur. Bu yaklaşım; etik liderliktir.

Etik liderler, içinde buldukları örgütün amaçları doğrultusunda, vizyon ve değerleri etik bir anlayış içerisinde somutlaştırmalıdır. Etik liderlik örgüt içerisinde büyük önem arz etmektedir (Dertli, 2014, s. 23).

Etik liderler örgüt içerisinde güvenilir, adil ve eşitlikçi davranan yöneticilerdir (Aslantaş ve Dursun, 2006, s. 113). Aynı zamanda sadece örgüt içerisinde değil, aynı zamanda sosyal yaşamlarına da bu ilkeleri yansıtabilen bireyler olarak değerlendirilmektedir. Her yönetici etik lider değildir. Etik liderleri diğer yöneticilerden ayıran temel özellik; iş ve sosyal yaşamda da bazı özelliklere sahip olup bunu yansıtabilmesidir.

Örgüt içerisinde lider pozisyonunda görev yapan birinin etik davranışlar sergilemesi gerekmektedir. Liderlik pozisyonundaki bireyler fark yaratır. Etik liderler, etkileriyle ve varlıklarıyla örgüt içerisinde normalde gerçekleşmeyecek davranış değişikliklerini gerçekleştirebilirler (Segon & Booth, 2007, s. 365).

Çevresel konuların öncelik sıralamasında geriye atılması, doğal kaynakların sınırsız ve özensiz kullanımı, örgütlerin odak noktalarının, sadece kar elde etmek olması gibi bazı nedenler, çevre üzerinde oldukça ciddi yıkımlara neden olmaktadır. Bu durum özellikle son yıllarda endişe verici bir boyuta ulaşmıştır. Örgütler, çevrede yaşanan bu bozulmalara neden olan sebeplerden birisidir (Ones & Dilchert, 2012, s. 447). Bu nedenle, örgütler çevresel konuları kuruluş politika ve prosedürlerine uyumlaştırarak çevresel zararın önüne geçebilirler. Bununla birlikte örgütler, mevcut çalışanlarını da çevresel konularda eğiterek/bilgilendirerek çevresel konulara hassasiyet gösterebilirler.

Yeşil örgütsel davranış; çalışanların, örgütte çevresel konularda inisiyatif olarak gösterdikleri davranış olarak açıklanabilir. Bir diğer ifade ile çalışma ortamında çevresel zararın önlenmesine yönelik davranıştır. Yeşil örgütsel davranış tıpkı örgütsel vatandaşlık davranışı gibi yapıldığında bir ödüle tabii tutulmayan, yapılmadığında ise cezai yaptırım bulunmayan tamamen gönüllük esasına dayanan çevreci davranıştır. Yeşil işgören davranışı, çalışan yeşil davranışı, yeşil davranış gibi farklı şekillerde literatürde yer bulan bu kavram, bu çalışmada yeşil örgütsel davranış olarak ele alınacaktır.

Çalışanlar örgütte, etik liderlerini rol model olarak olumlu anlamda davranış değişikliğine gidebilir. Etik liderler yapıları gereği, rol model olarak algılanan, taklit edilen ve örgüt içerisinde sevilen yöneticilerdir. Bu nedenle, örgütte çalışanların düşünceleri, değerlerini ve çevresel konularda hassasiyetleri etkileyerek, onları harekete geçirebilir. Çalışanlar, etik liderlerinden etkilenecek çevresel konularda gönüllü olarak yeşil örgütsel davranış sergileyebilirler. Bu kapsamda, son yıllarda yeşil örgütsel davranış ile ilgili çalışmaların büyük ilerlemeler kaydettiği ve hız kazandığı görülmekte buna karşın literatürde etik liderlik ve yeşil örgütsel davranış ilişkisi

üzerine odaklanan çok az sayıda araştırmanın olduğu görülmektedir. Özellikle yerli literatürde etik liderlik ve yeşil örgütsel davranış ilişkisini inceleyen bir araştırma bulunmamaktadır. Araştırmanın gerekçesi bu noktadan hareketle doğmuş ve amacı, algılanan etik liderliğin yeşil örgütsel davranışa etkisi olup olmadığının incelenmesi olarak belirlenmiştir.

## 1. Etik Liderlik

Brown ve arkadaşları 2005 yılında etik liderliği, bireysel hareketler ve bireyler arası ilişkiler yoluyla standart ölçülerde davranışın gösterilmesi ve bu gibi davranışların çift yönlü iletişim, karar verme ve pekiştirme yoluyla astlara teşvik edilmesi olarak tanımlamıştır (Brown et al., 2005, s. 120). Bu tanım etik liderliğin iki yönüne vurgu yapmaktadır. Ahlaki kişi ve ahlaki yönetici. Ahlaki kişi olarak etik liderler, sosyal yaşamlarında da etik ilkeleri benimseyen ve bu doğrultuda yaşayan bireylerdir. Ahlaki yönetici olarak etik liderler, etik ilkeleri çalışanlarına yansıtan ve etik ilkelerin yaygınlaşmasını sağlayan bireyler olarak değerlendirilmektedir (Günel vd., 2015, s. 255).

Brown ve Trevino'ya göre (2006) etik lider, çalışanların hatalarının farkına varmaları ve hatalarının sorumluluklarını alabilmeleri için yol gösterici olan, yönetim süresinde örnek lider davranışı sergileyerek etik davranışa teşvik eden öncü kişidir. Etik lider, toplumun, örgütün ve çalışanların iyi olarak isimlendirdiği, adalet ve güven duyulan, karar verirken dengeyi göz önünde bulunduran kişidir. (Brown & Trevino, 2006, s. 598).

Greenfiel (1991) ise etik liderliği, çalışanlar arasında, verdiği kararlarla dik duruş sergileyen, etik ilkelere hâkim ve etik ilkeleri çalışanlarına yansıtan, çalışanlarına işle ilgili hedeflerin başarılmasında yardımcı olan kişi olarak tanımlamaktadır (Çelik, 1999, s. 88).

Bir örgütteki yönetim uygulamaları sadece kâr elde etmeye ve varlığını devam ettirmeye yönelik değildir. Yönetim sürecinde, ahlaki değerleri her zaman korumak ve onları sürekli iyileştirmek, etik standartları belirleyip uygulamaya koymak ve örgütte etik bilincin yerleşmesini sağlamak da büyük öneme sahiptir. Örgütlerde etik davranışların sergilenmesi için öncelikle etiğe uygun davranılması gerektiğinin farkına varılması gerekmektedir. Aynı zamanda etik ilkeler örgütün amaç, hedef ve stratejilerine adapte edilmeli ve etik ilkelerin örgüt kültürünün bir parçası haline getirilmesine ihtiyaç vardır. Etik ilkelerin örgütün bir parçası haline getirilmesinde ise en büyük rol etik liderlere düşmektedir (Zincir ve Tunç, 2018, s. 29).

### 1.1. Etik Liderlik Boyutları

Yılmaz, 2005 yılında yaptığı çalışmada etik liderlik ölçeğini geliştirmiştir. Buna göre etik liderlik; iklimsel etik, iletişimsel etik, davranışsal etik ve karar vermede etik olmak üzere dört faktörde toplanmıştır (Yılmaz, 2006, s. 88). Bu çalışmada da Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen etik liderlik ölçeği kullanılmaktadır. Etik liderlik boyutları aşağıda detaylı şekilde açıklanmaktadır.

#### *İletişimsel Etik*

İletişimsel etik, liderlerin hatalarını kabul etmesi ve hatalarının sorumluluğu almasının, sadece kendi çıkarları doğrultusunda hareket etmemesinin, çalışanlara adaletli davranmasının, çalışanlara şefkatle yaklaşmasının, çevresine sevgi ve saygılı yaklaşmasının, tartışmalar için adil ortam yaratmasının ne seviyede olduğunu belirlemeye çalışmaktadır (Yılmaz, 2006, s. 88).

#### *İklimsel Etik*

İklimsel etik, çalışanların liderler tarafından teşvik edilmesinin, liderlerin düşünce ve fikirlerini, sevgiyi merkeze alan bir tutumla yaymaya çalışmasının, kendi işlerini sorumluluk duygusuyla yapmasının, geleceğe yönelik maddi/somut hedefler koymasının, çalışanların yaratıcılarının ortaya çıkması için uygun ortam hazırlanmasının, çalışanların da farklı fikirleri olabileceğini kabul etmesinin ne düzeyde olduğunu belirlemeye çalışmaktadır (Yılmaz, 2006, s. 89).

### *Karar Vermede Etik*

Karar vermede etik, liderlerin çözüm üretmede sistemli yaklaşmasının, ekonomik anlamda kazanç sağlayan faaliyetlerde bulunmamasının, politik konularda kazanç sağlamaya yönelik çalışmalar yapmasının, kötü olarak nitelendirilebilecek alışkanlıklara sahip olmamasının, örgütte alınan kararların etkili ve sistemli biçimde uygulamasının ne düzeyde olduğunu belirlemeye çalışmaktadır (Yılmaz, 2006, s. 89).

### *Davranışsal Etik*

Davranışsal etik, liderlerin kendi kendilerini değerlendirebilmesinin, dürüstlüğünün, cesaretliliğinin, akılcı davranışının, temel hakları korumasının, kendisinin de ait olduğu toplumun değerlerine saygı göstermesinin ne seviyede olduğunu belirlemeye çalışmaktadır (Yılmaz, 2006, s. 89).

## **2. Yeşil Örgütsel Davranış**

Paille ve Borial, yeşil örgütsel davranış; çalışanların işyerinde doğal çevreye fayda sağlayan davranışlarda bulunarak, örgüt ve örgüt üyeleriyle iş birliği yapmaya istekli olduklarını gösterdikleri isteğe bağlı davranışlar olarak tanımlamaktadır. Çalışanlar çeşitli şekillerde yeşil örgütsel davranış sergileyebilir. Örneğin, çevresel konularda yeni uygulamalar geliştirebilir, önerebilir veya atıkların azaltılmasına yardımcı olabilir ya da işyerinde çevresel performansını iyileştirilmesine katkıda bulunabilirler (Paille & Borial, 2013, s. 119).

Yeşil örgütsel davranışın bir diğer tanımı ise Daily et al. (2009) tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre, iş yeri/örgüt tarafından ödüllendirilmeyen ve yapılmaması durumunda ise herhangi bir yaptırım bulunmayan gönüllü çevresel davranışlar bütünüdür (Daily et al., 2009, s. 243).

Ramus ve Steger'e göre yeşil örgütsel davranış; çalışanlar tarafından örgütün çevresel performansını iyileştireceklerini düşündükleri herhangi bir davranış olarak tanımlanmaktadır (Ramus & Steger, 2000, s. 607).

Anderson ve Bateman'a göre yeşil örgütsel davranış; organizasyonel çevresel sürdürülebilirlik uygulamalarını değiştirmeyi amaçlayan savunucu veya iç girişimci davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Bu davranışlar zorunlu veya gönüllü olabilmektedir (Anderson & Bateman, 2000, s. 551).

Borial'a göre yeşil örgütsel davranış; resmi ödül sistemi tarafından açıkça tanınmayan ve örgütler tarafından daha etkin bir çevre yönetimine katkıda bulunan bireysel ve isteğe bağlı sosyal davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Borial, 2008, s. 222).

Bissing Olson et al. yeşil örgütsel davranış; çalışanların örgüt içerisinde, çevre dostu yöntemlerle hareket ederken ne ölçüde kişisel inisiyatif gösterdiklerini baz alarak açıklamıştır (Olson et al., 2013, s. 157).

Yeşil örgütsel davranış, işveren organizasyonunun çevresel sürdürülebilirliğine katkısı olan ancak herhangi bir resmi çevre yönetim politikasının veya sisteminin kontrolü altında olmayan isteğe bağlı, gönüllülük esasına dayanan çalışan eylemleri olarak ifade edilebilir. Bununla birlikte, yeşil örgütsel davranış çalışanların resmi iş görevlerinin ötesine geçerek iş ortamında sürdürülebilirliği teşvik eden davranışlarda bulunmak için inisiyatiflerini kullandıkları ekstra bir rol davranışı olarak da yorumlanabilir. Yeşil örgütsel davranış, maliyetleri azaltmak için kaynakları ve enerjiyi koruyarak doğrudan örgüt yararına davranışları içerirken, toplum açısından doğal çevrenin korunmasına da yardımcı olarak, genel refah düzeyine dolaylı katkı yapmaktadır (Chen et al., 2021, s. 2).

Çevre sorunlarının farkındalığı ve bunların nasıl çözüleceğine dair bilgi, çalışanların yeşil örgütsel davranış göstermelerinin temelini oluşturmaktadır. Çevre sorunlarının var olduğunun farkında olmadan, çalışanların bunları iyileştirecek davranışlarda bulunmaları mümkün değildir.

Ancak bununla birlikte sadece farkındalık ya da farkında olmak da yeterli değildir. Örgütte çalışanlar kendi davranışlarının çevre sorunlarına nasıl yardımcı olacağını ve bunları iyileştirmek için yapabilecekleri eylemleri de iyi anlamalıdır. Bu noktada işletmelerin, çalışanlarına yeşil örgütsel davranış sergilemeleri hakkında sık sık bilgi vermeleri, onları motive etmeleri ve yönlendirmeleri bilinç oluşturmak açısından oldukça önemlidir (Wiernik et al., 2016, s. 1).

### 2.1. Yeşil Örgütsel Davranışın Boyutları

Erbaşı (2019) yeşil örgütsel davranış boyutlarını ele almıştır. Erbaşı, yeşil örgütsel davranış; çalışanların örgüt içerisinde takındıkları çevre dostu bir diğer ifade ile çevre üzerinde tahribata yol açmayacak davranışlar olarak tanımlamaktadır. Mevcut Türkçe literatürde yeşil örgütsel davranış ölçeğinin eksikliğinden yola çıkan yazar tarafından geliştirilen ölçek ile kavram “çevresel katılım, çevresel duyarlılık, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık” olarak beş faktör altında kategorize edilmiştir (Erbaşı, 2019).

#### *Çevresel Duyarlılık*

Çalışanların günlük yaşamlarında (ev yaşamları, sosyal yaşamları) gerçekleştirdikleri çevreci davranışların, örgütte gerçekleştirme olasılıklarını ifade eden kavram.

#### *Çevresel Katılım*

Çalışanların örgütte gerçekleşen çevreci uygulamalara katılmasını (ağaç dikimi vb.) ve örgütteki çevreci kurallara uymasını (geri dönüşümü kullanmak vb.) ifade eden kavram.

#### *Ekonomik Duyarlılık*

Çalışanların örgütteki davranışlarını ekonomik unsurları göz önüne alarak hareket etmesini ifade eden kavram.

#### *Yeşil Satın Alma*

Çalışanların örgütte çevre dostu ürünler kullanmasını ifade eden kavram.

#### *Teknolojik Duyarlılık*

Çalışanların örgütte kullandıkları teknolojik ekipmanların tasarrufunda çevreciliği göz önünde bulundurulmasını ifade eden kavram.

### 3. Etik Liderlik ve Yeşil Örgütsel Davranış İlişkisi

Brandon (2013), etik liderlik ve yeşil örgütsel davranış arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki tespit etmiştir. Bununla birlikte, etik liderleri rol model olarak algılayan çalışanlar, etik liderleri gözlemleyerek sonraki davranışlarında etik liderlerden ilham alarak davranış değişikliğine gitmektedir. Psikolojik sahiplenme, özsaygı gibi kişisel özellikler yeşil örgütsel davranışı desteklemektedir. Aynı zamanda çalışan kişisel özelliklerinin, yeşil örgütsel davranışı daha belirgin hale getirebileceğini ve yeşil örgütsel davranışı teşvik eden liderlik davranışlarının yeşil örgütsel davranışların sergilenmesine daha fazla katkı sağlayacağı ulaşılan sonuçlardır. Araştırma aynı zamanda, örgüt içerisindeki etik liderlik davranışlarının, geleceğin etik liderlerini yetiştireceğini ve böylece örgüt için etik çalışanlardan oluşan bir sistem kurulabileceğini öne sürmektedir. Örgüt içerisinde, mentorluk yapan, destekleyici ve çalışanlara rol model olabilen bir etik liderle karşılaşan çalışanların yeşil örgütsel davranış sergileme eğiliminin yüksek olduğu sonucu da ulaşılan diğer sonuçlardır (Brandon, 2013, s. 125).

Saleem et al. (2020) yaptığı çalışmada, çalışanların gözünde etik liderler çevrenin korunmasında ahlaki bir sorumluluğa sahip olduğunu belirlemiştir. Ayrıca, çalışanların çevre politikalarına, prosedürlerine ve uygulamalarına ilişkin algılarını şekillendirmek için, etik standartların oluşumunda etik liderliğin önemi büyüktür. Çalışanların algıladıkları etik liderlik, çalışanların yeşil örgütsel davranış gösterme eğilimlerini pozitif yönde etkilemektedir. Etik dışı davranışların önlenmesinde ve çalışanlara yardımcı olarak onları motive edecek etik liderlere

ihtiyaç vardır. Etik liderler çalışanlar için rol model olduklarından hem liderler hem de çalışanlar yeşil örgütsel davranışların yaygınlaşmasında hayati bir öneme sahiptir (Saleem, et al., 2020, s. 1).

Khan et al. (2019) ise etik liderlik ile yeşil örgütsel davranış ilişkisini inceledikleri çalışmada, etik liderler örgüt içerisinde çalışanları çevresel konularda motive ederek yeşil örgütsel davranış sergileme sıklıklarını arttırabilir ve bu şekilde çevre üzerindeki olumsuz tahribatın önüne geçebilecekleri sonucuna ulaşmıştır. Etik liderler, örgüt politika ve prosedürlerinin çevresel sorunlarına yanıt vermek üzere kurulu olduğunu belirli etik standartlarla ortaya koyarlar ve çift yönlü iletişimle bu algıyı çalışanlar üzerinde oluştururlar. Bu şekilde oluşturulan algı çalışanlara yeşil örgütsel davranış sergileme noktasında ilham vermektedir (Khan et al., 2019, s. 8).

#### **4. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Son yıllarda yeşil örgütsel davranış ile ilgili çalışmaların büyük ilerlemeler kaydettiği ve hız kazandığı buna karşın literatürde etik liderlik ve yeşil örgütsel davranış ilişkisi üzerine odaklanan çok az sayıda araştırmanın olduğu görülmektedir. Bu araştırmanın amacı algılanan etik liderliğin yeşil örgütsel davranış üzerinde etkisi olup olmadığının belirlenmesidir. Yerli literatürde etik liderlik ve yeşil örgütsel davranış ilişkisini inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamaktadır. Bu açıdan bakıldığında bu araştırmanın yerli ve yabancı literatüre yapacağı katkılar önemlidir.

#### **5. Yöntem**

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın modeli, hipotezleri, evreni ve örneklemini, veri toplama araçları, verilerin toplanmasında izlenen gidişat ve elde edilen verileri analiz etmede kullanılan istatistiksel yöntemler bu bölümde açıklanmaktadır.

Yapılan araştırmalar incelendikten sonra bu araştırma için aşağıdaki ana hipotezler geliştirilmiştir.

H<sub>1</sub>: Çalışanların etik liderlik algılamalarının yeşil örgütsel davranış göstermeleri üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H<sub>2</sub>: Çalışanların etik liderlik algılamalarının yeşil örgütsel davranış boyutlarından çevresel duyarlılık göstermeleri üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H<sub>3</sub>: Çalışanların etik liderlik algılamalarının yeşil örgütsel davranış boyutlarından çevresel katılımları üzerinde etkisi bulunmaktadır.

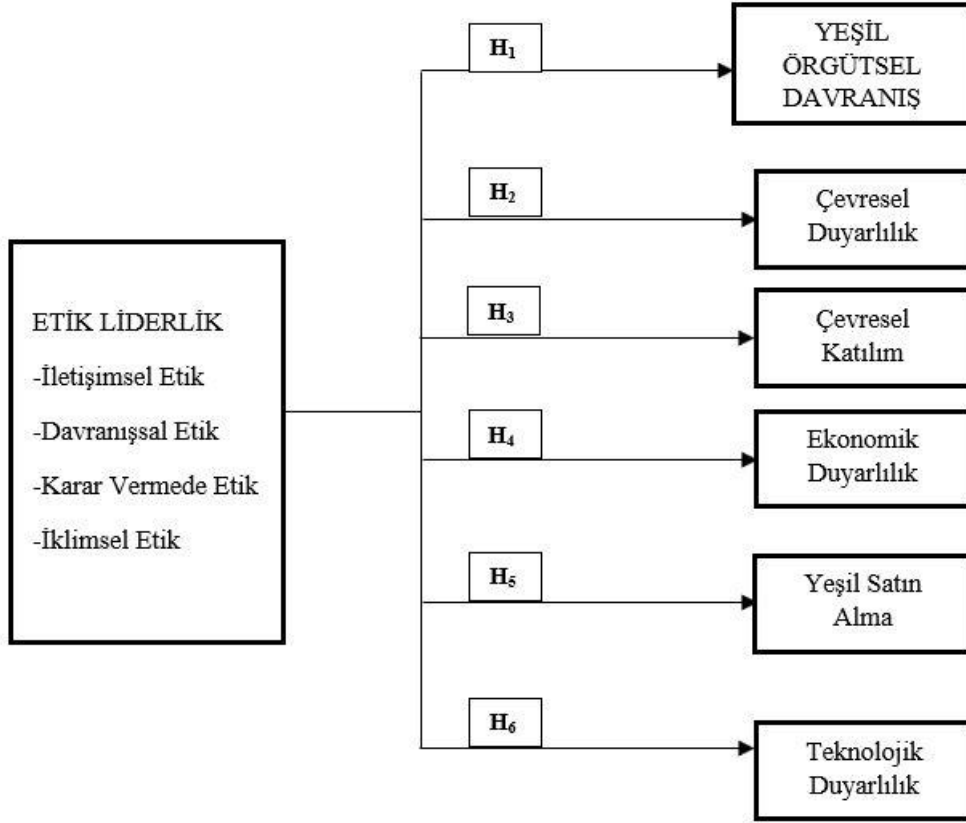
H<sub>4</sub>: Çalışanların etik liderlik algılamalarının yeşil örgütsel davranış boyutlarından ekonomik duyarlılık göstermeleri üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H<sub>5</sub>: Çalışanların etik liderlik algılamalarının yeşil örgütsel davranış boyutlarından yeşil satın alma üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H<sub>6</sub>: Çalışanların etik liderlik algılamalarının yeşil örgütsel davranış boyutlarından teknolojik duyarlılık göstermeleri üzerinde etkisi bulunmaktadır.

Bu doğrultuda araştırmanın modeli aşağıda gösterilmektedir.

Şekil 1. Araştırma modeli



Araştırmanın evrenini Eti Maden Emet Bor İşletme Müdürlüğü'nde çalışan memur, mühendis ve işçiler oluşturmaktadır. Emet Bor İşletme Müdürlüğü'nden alınan bilgilere göre, araştırmanın yapıldığı 2022 yılı itibariyle toplam 1475 çalışan bulunmaktadır. Coşkun vd. (2019) yaptığı çalışmada belirli evrenler için kabul edilebilir örnek büyüklüklerinin gösterildiği tabloya göre bu çalışmada örneklem büyüklüğünün 306 çalışandan oluşması yeterli görülmüştür (Coşkun vd., 2019, s. 159-164). Araştırmada herhangi bir örneklem seçim yöntemi kullanılmamıştır. Bunun yerine işletmede çalışan ve evreni oluşturan katılımcıların her birine ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda mesai saatleri ve vardiyalar da göz önüne alınarak çalışanlara araştırma anketi uygulanmıştır.

Araştırmada veri toplamak için anket yöntemi tercih edilmiştir. Kullanılan anket formu 58 soru ve 3 bölümden oluşacak şekilde hazırlanmıştır. Anket üzerinde bulunan sorular 5'li Likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. Anketin ilk bölümünde, ankete katılanların demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, medeni durum, işletmede çalışılan pozisyon, yöneticilik görevi olup olmadığı, eğitim durumu, gelir durumu, işletmede çalışma süresi) tespit edebilmek amacıyla 8 adet soru sorulmuştur. Bu sorular araştırmanın amacı ve konusu doğrultusunda hazırlanmış ve uzman kişilerin görüşleri alınarak düzenlenmiştir.

Anketin ikinci bölümünde, Eti Maden Emet Bor İşletme Müdürlüğü'nde çalışan personelin etik liderlik algılarını ölçmek amacıyla Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen "Etik Liderlik Ölçeği" araştırmacıdan izin alınarak kullanılmıştır (Yılmaz, 2005). Ölçekteki sorular araştırma konusuna ve amacına uygun hale getirilerek düzenlenmiştir. İkinci bölümde katılımcılara etik liderlik algılarını ölçmek amacıyla 24 adet soru sorulmuştur.

Anketin üçüncü bölümünde katılımcıların yeşil örgütsel davranışlarını ölçmek amacıyla Erbaşı (2019) tarafından geliştirilen "Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği" araştırmacıdan izin

alınarak uyarlanmış ve kullanılmıştır (Erbaşı, 2019). Üçüncü bölümde katılımcılara yeşil örgütsel davranışlarını ölçmek amacıyla 26 adet soru sorulmuştur.

Araştırma kapsamında anket formları katılımcılardan toplanmış ve toplam 332 adet anket formu elde edilmiştir. Elde edilen 332 anketten 13 tanesi hatalı ve eksik işaretlenmesi nedeniyle değerlendirme dışı bırakılarak cevaplandırılan 319 adet anket formu değerlendirmeye alınmıştır. Anket soruları numaralandırılmış ve dijital ortama alınmıştır.

Araştırmaya katılan Emet Bor İşletme Müdürlüğü çalışanlarının anket yanıtlarından elde edilen veriler, “IBM SPSS Statistics 22” programına aktarılmış ve söz konusu program vasıtası ile araştırma amaçlarına uygun bir şekilde bir takım istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur.

## 6. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde; katılımcılardan elde edilen verilerin yüzde ve frekans analizi, faktör, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizleri ile incelenmesi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilecektir.

### 6.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan çalışanların söz konusu demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde değerleri aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular

Demografik Özellikler	f	%	
Cinsiyet	Kadın	46	14,14
	Erkek	273	85,6
Yaş	18 - 25 arası	13	4,1
	26 - 35 arası	98	30,7
	36 – 45 arası	146	45,8
	56 ve üzeri	9	2,8
Medeni Durum	Evli	251	78,7
	Bekar	68	21,3
Çalışılan Pozisyon	Müdür/Müdür Yardımcısı	3	0,9
	Şube Müdürü	10	3,1
	Memur	55	17,2
	Mühendis	33	10,3
Yöneticilik Görevi	İşçi	218	68,3
	Var	57	17,9
Eğitim Durumu	Yok	262	82,1
	İlköğretim	42	13,2
	Lise	109	34,2
	Ön Lisans	82	25,7
	Lisans	84	26,3
	Yüksek Lisans	2	0,6
Gelir Durumu	4251 – 6250 arası	78	24,5
	6251 – 8250 arası	70	21,9
	8251 – 10250 arası	100	31,3
	10251 ve üzeri	71	22,3
Çalışma Süresi	1 yıl ve altı	14	4,4



1 – 10 yıl arası	132	41,4
11 – 20 yıl arası	117	36,7
20 yıl ve üzeri	56	17,6

Yukarıdaki tabloya göre, ankete katılan çalışanların %85,6'sı erkeklerden, %14,14'ü kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %45,8'inin 36-45 yaş aralığında olduğu görülürken %30,7'sinin 26-35 yaş aralığında, %4,1'inin 18-25 yaş aralığında, %2,8'inin ise 56 ve üzeri yaş aralığında olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların %78,7'si evli, %21,3'ü bekar. Çalışanların işletmede çalıştıkları pozisyonlara bakıldığında ise %68,3'ü işçi, %17,2'si memur, %10,3'ü mühendis, %3,1'i şube müdürü ve %0,9'u müdür veya müdür yardımcısı pozisyonlarındadır. Araştırmaya katılan çalışanların %82,1'inin yöneticilik görevi bulunmazken %17,9'unun ise yöneticilik görevi bulunmaktadır. Ankete katılan çalışanların %34,2'si lise, %26,3'ü lisans, %25,7'si ön lisans, %13,2'si ilköğretim mezunu iken %0,6'sı ise yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların gelir durumları incelendiğinde, %31,3'ü 8251-10250 Türk Lirası aralığında, %24,5'i 4251-6250 Türk Lirası aralığında, %22,3'ü 10251 Türk Lirası ve üzerinde, %21,9'u ise 6251-8250 Türk Lirası aralığında ücret almaktadır. Araştırmaya katılan çalışanlardan %41,4'ü 1-10 yıl arasında işletmede çalışırken, %36,7'si 11-20 yıl arasında, %17,6'sı 20 yıl ve daha uzun süredir, %4,4'ü ise 1 yıl ve daha kısa süredir işletmede çalışmaktadır.

## 6.2. Faktör ve Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 2'de etik liderlik ölçeğinin faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 2. Etik liderlik ölçeği faktör ve güvenilirlik analizi sonuçları

Faktörler	Sorular	Faktör Yüklere	Cronbach's Alpha
İletişimsel Etik	S1	0,574	0,920
	S2	0,743	
	S3	0,688	
	S4 (-)	0,691	
	S5	0,549	
	S6 (-)	0,668	
Davranışsal Etik	S7	0,737	
	S8	0,772	
	S9	0,632	
	S10 (-)	0,675	
Karar Vermede Etik	S12	0,671	
	S13	0,581	
	S14	0,647	
	S15	0,659	
	S16 (-)	0,781	
	S17	0,719	
	S18	0,730	

İklimsel Etik	S19	0,647
	S20 (-)	0,748
	S21	0,608
	S22	0,752
	S23	0,786
	S24	0,784
Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Faktör Analizi Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: 0,931		
Bartlett's Test of Sphericity: $p < 0,001$		
Açıklanan Varyans : 58,503		

Tablo 2’de görüldüğü üzere etik liderliğe yönelik faktör analizi sonucunda açıklanan varyans değeri 58,503 ile %50’nin üzerinde bulunduğu için anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Yukarıdaki tabloda gösterilen etik liderlik ölçeğinde yanlarında (-) ile belirtilen 5 ifade olumsuz anlam içerdiğinden SPSS programında analizlere geçmeden önce ters kodlanmıştır. Faktör yükleri incelendiğinde 11. sorunun faktör yükü 0,50’den düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle analizden çıkartılmıştır. Buna göre “iletişimsel etik” boyutu 6 ifadeden, “davranışsal etik” boyutu 4 ifadeden, “karar vermede etik” boyutu 7 ifadeden ve “iklimsel etik” boyutu 6 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek üzerinde uygulanan faktör analizinde Bartlett’s testi sonucuna bakıldığında, faktör analizine uygun olduğunu ( $p < 0,001$ ) ve Kaiser-Meyer-Olkin değeri (0,931) ise örneklem hacminin yeterli seviyede olduğunu göstermektedir.

Etik liderlik ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucunun da gösterildiği Tablo 2’de Cronbach’s Alpha değeri 0,92 olarak tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu sonuç etik liderlik ölçeğinin “yüksek derecede güvenilir” olduğunu göstermektedir (Coşkun vd., 2019).

Tablo 3. Yeşil örgütsel davranış ölçeği faktör ve güvenilirlik analizi sonuçları

Faktörler	Sorular	Faktör Yükleri	Cronbach' s Alpha
Çevresel Duyarlılık	S2	0,591	0,831
	S3	0,722	
	S4	0,766	
	S5	0,515	
	S7	0,768	
	S8	0,634	
Çevresel Katılım	S9	0,754	
	S11	0,702	
	S13	0,642	
	S14	0,581	
	S15	0,666	
Ekonomik Duyarlılık	S16	0,763	
	S17	0,738	
	S18	0,600	
	S19	0,855	
Yeşil Satın Alma	S21	0,588	
	S22	0,625	
	S23	0,744	
Teknolojik Duyarlılık	S24	0,695	
	S25	0,597	
	S26	0,760	

Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Faktör Analizi Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği: 0,814

Bartlett's Test of Sphericity:  $p < 0,000$

Açıklanan Varyans : 61,283

Tablo 3'te görüldüğü üzere yeşil örgütsel davranış ölçeğine yönelik faktör analizi sonucunda açıklanan varyans değeri 61,283 ile %50'nin üzerinde bulunduğu için anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Faktör yükleri incelendiğinde 1., 6., 10., 12. ve 20. soruların faktör yükleri 0,50'den düşük olarak tespit edilmiştir. Bu nedenle analizden çıkartılmıştır. Böylece “çevresel duyarlılık” boyutu 6 ifadeden, “çevresel katılım” boyutu 5 ifadeden, “ekonomik duyarlılık” boyutu 4 ifadeden, “yeşil satın alma” boyutu 3 ifadeden ve “teknolojik duyarlılık” 3 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek üzerinde uygulanan faktör analizinde Bartlett's testi sonucuna bakıldığında, faktör analizine uygun olduğunu ( $p < 0,000$ ) ve Kaiser-Meyer-Olkin değeri (0,814)

ise örneklem hacminin yeterli seviyede olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda güvenilirlik analizi sonucunun gösterildiği Cronbach's Alpha değeri 0,831 olarak tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu sonuç yeşil örgütsel davranış ölçeğinin “yüksek derecede güvenilir” olduğunu göstermektedir (Coşkun vd., 2019).

### 6.3. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında etik liderlik ile alt boyutları ve yeşil örgütsel davranış ile alt boyutları arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik korelasyon analizi yapılmıştır. Söz konusu ilişkileri gösteren korelasyon matrisi Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Korelasyon analizi sonuçları

Boyutlar	Pearson Korelasyon Katsayısı	İletişimsel Etik	Davranışsal Etik	Karar Vermede Etik	İklimsel Etik	Genel: Etik Liderlik	Belirtme Katsayısı R <sup>2</sup>
Çevresel Duyarlılık	r	0,180	0,154	0,138	0,221	<b>0,193</b>	0,037
	p	0,001**	0,006**	0,014*	0,000***	<b>0,001**</b>	
Çevresel Katılım	r	0,174	0,189	0,096	0,227	<b>0,188</b>	0,035
	p	0,002**	0,001**	0,086	0,000***	<b>0,001**</b>	
Ekonomik Duyarlılık	r	0,144	0,183	0,169	0,192	<b>0,191</b>	0,036
	p	0,01*	0,001**	0,002**	0,001**	<b>0,001**</b>	
Yeşil Satın Alma	r	0,067	0,095	0,026	0,065	<b>0,067</b>	0,004
	p	0,233	0,091	0,641	0,249	<b>0,234</b>	
Teknolojik Duyarlılık	r	0,142	0,174	0,180	0,236	<b>0,205</b>	0,042
	p	0,011*	0,002**	0,001**	0,000***	<b>0,000***</b>	
<b>Genel: Yeşil Örgütsel Davranış</b>	<b>r</b>	<b>0,204</b>	<b>0,228</b>	<b>0,172</b>	<b>0,272</b>	<b>0,242</b>	0,058
<b>P</b>	<b>0,000***</b>	<b>0,000***</b>	<b>0,002**</b>	<b>0,000***</b>	<b>0,000***</b>		

\*\*\*:p<0,001    \*\*:p<0,01    \*:p<0,05

Tablo 4'teki sonuçlara göre, genel yeşil örgütsel davranış ile genel etik liderlik arasında, 0,001 anlamlılık düzeyinde önemli bir ilişki bulunmuştur. Diğer bir ifade ile, genel yeşil örgütsel davranış ile genel etik liderlik arasındaki “Pearson Korelasyon Katsayısı (r)” anlamlıdır (p<0,001). Bu ilişki anlamlı ve pozitif yönlü zayıf bir ilişkidir. Aşağıda yeşil örgütsel davranışın alt boyutları ile etik liderlik alt boyutları arasındaki ilişki incelenmektedir.

Tablo 4'teki sonuçlara göre, iletişimsel etik ile çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık ve teknolojik duyarlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler belirlenmiştir. Davranışsal etik ile çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık ve teknolojik duyarlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler belirlenmiştir. Karar vermede etik ile çevresel duyarlılık, ekonomik duyarlılık ve teknolojik duyarlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler belirlenmiştir. İklimsel etik ile çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık ve teknolojik duyarlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler belirlenmiştir.

### 6.4. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırma hipotezlerini test edebilmek için elde edilen verilere regresyon analizi yapılmıştır. Bu kapsamda aşağıda regresyon analizi sonuçları gösterilecektir.

Tablo 5'te etik liderlik ve alt boyutlarının yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisine ait regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Bu analizde, etik liderlik ve alt boyutları bağımsız değişken, yeşil örgütsel davranış bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Ayrıca Hair et al., (2003)'ne göre bir regresyon modeline, iki ve daha fazla bağımsız değişken dahil edildiğinde, söz konusu değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı probleminin olup olmadığına bakmak gerekmektedir. Bunu tespit edebilmek için de Tolerans ve VIF değerlerinin durumuna

bakılmalıdır (Taşpınar ve Temeloğlu, 2016, s. 847). Aşağıdaki regresyon analizi tablolarında görüleceği üzere tolerans değerleri 0,10'un üzerinde, VIF değerlerinin ise 10'dan küçük olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla söz konusu çalışmada çoklu doğrusal bağlantı problemi bulunmamaktadır.

Tablo 5. Etik liderlik ve alt boyutlarının yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisine ait regresyon analizi

Bağımsız Değişkenler	$\beta_j$	S(bj)	t	p	Çoklu Doğrusal Bağlantı		Regresyon Modeline İlişkin Değerler
					Tolerans	VIF	
Sabit	3,422	0,157	21,816	0,000	-	-	Adj.R <sup>2</sup> =0,301 F =7,824 p =0,000***
İletişimsel Etik	0,059	0,062	0,960	0,338	0,352	2,838	
Davranışsal Etik	0,068	0,057	1,191	0,234	0,338	2,959	
Karar Vermede Etik	-0,171	0,077	-2,225	0,027*	0,251	3,986	
İklimsel Etik	0,216	0,062	3,502	0,001**	0,333	3,007	

*Bağımlı Değişken: Yeşil Örgütsel Davranış*  
\*\*\*:p<0,001    \*\*:p<0,01    \*:p<0,05

Etik liderlik ve alt boyutları ile yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkinin matematiksel modeline ait denklem aşağıda gösterilmiştir.

$$\text{Yeşil Örgütsel Davranış} = (3,422) + (-0,171 \cdot \text{KARVERET}) + (0,216 \cdot \text{İKET})$$

Tablo 5'te çalışanların etik liderlik algılamaları ve alt boyutlarının yeşil örgütsel davranış göstermeleri üzerindeki etkisi incelenmektedir. Tabloda gösterildiği üzere, kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu (F=7,824 ve p<0,001) ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama oranının (R<sup>2</sup>) 0,301 düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. R<sup>2</sup> değeri bağımsız değişkenlerin yeşil örgütsel davranış değişkeninin varyansının ne kadarını açıkladığını göstermektedir. Modeldeki değişkenler yeşil örgütsel davranışın varyansının 0,301'ini açıklamaktadır. Buna göre, araştırma modelinde sunulan "Çalışanların etik liderlik algılamalarının yeşil örgütsel davranış göstermeleri üzerinde etkisi bulunmaktadır." şeklindeki H<sub>1</sub> kabul edilmektedir. Bu doğrultuda, etik liderliğin karar vermede etik (p = 0,027;  $\beta$  = -0,171) ve iklimsel etik (p = 0,001;  $\beta$  = 0,216) boyutlarının yeşil örgütsel davranış üzerinde etkileri olduğu ortaya çıkarılmıştır. Yeşil örgütsel davranıştaki toplam varyansın (değişkenliğin) %30'unun etik liderliğin karar vermede etik ve iklimsel etik boyutlarından kaynaklandığı söylenebilir. Diğer boyutların (iletişimsel etik, davranışsal etik) ise yeşil örgütsel davranış üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 6. Etik liderlik ve alt boyutlarının çevresel duyarlılık üzerindeki etkisine ait regresyon analizi

Bağımsız Değişkenler	$\beta_j$	S(bj)	t	p	Çoklu Doğrusal Bağlantı		Regresyon Modeline İlişkin Değerler
					Tolerans	VIF	
Sabit	3,862	0,162	23,839	0,000	-	-	
İletişimsel Etik	0,100	0,064	1,579	0,115	0,352	2,838	Adj.R <sup>2</sup> =0,248 F =5,126 p = <b>0,001</b> **
Davranışsal Etik	-	0,059	-0,168	0,867	0,338	2,959	
Karar Vermede Etik	-	0,080	-1,767	0,078	0,251	3,986	
İklimsel Etik	<b>0,195</b>	<b>0,064</b>	<b>3,062</b>	<b>0,002</b> **	0,333	3,007	

Bağımlı Değişken: Çevresel Duyarlılık

\*\*\*:p<0,001 \*\* :p<0,01 \* :p<0,05

Etik liderlik ve alt boyutları ile yeşil örgütsel davranışın alt boyutlarından çevresel duyarlılık arasındaki ilişkinin matematiksel modeline ait denklem aşağıda sunulmuştur.

$$\text{Çevresel Duyarlılık} = (3,862) + (0,195 \cdot \text{İKET})$$

Tablo 6’da çalışanların etik liderlik algılamaları ve alt boyutlarının yeşil örgütsel davranış alt boyutlarından çevresel duyarlılık üzerindeki etkisi incelenmektedir. Tabloda gösterildiği üzere, kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu (F=5,126 ve p<0,01) tespit edilmiştir. Ayrıca bağımsız değişkenler bağımlı değişkeni açıklamaktadır ve bu oranın (R<sup>2</sup>) 0,248 düzeyinde olduğu görülmektedir. R<sup>2</sup> değeri bağımsız değişkenlerin çevresel duyarlılık değişkeninin varyansının ne kadarını açıkladığını göstermektedir. Modeldeki değişkenler çevresel duyarlılık varyansının 0,248’ini açıklamaktadır. Buna göre, araştırma modelinde sunulan “Çalışanların etik liderlik algılamalarının yeşil örgütsel davranış boyutlarından çevresel duyarlılık göstermeleri üzerinde etkisi bulunmaktadır.” şeklindeki H<sub>2</sub> kabul edilmektedir. Bu doğrultuda, etik liderliğin iklimsel etik (p = 0,002;  $\beta$  = 0,195) boyutunun çevresel duyarlılık üzerinde etkisi olduğu ortaya çıkarılmıştır. Diğer bir ifadeyle, çevresel duyarlılıktaki toplam varyansın (değişkenliğin) %25’inin etik liderliğin iklimsel etik boyutundan kaynaklandığı söylenebilir. Diğer boyutların (iletişimsel etik, davranışsal etik, karar vermede etik) ise çevresel duyarlılık üzerinde etkili olmadığını tespit edilmiştir.

Tablo 7. Etik liderlik ve alt boyutlarının çevresel katılım üzerindeki etkisine ait regresyon analizi

Bağımsız Değişkenler	$\beta_j$	S(bj)	t	p	Çoklu Doğrusal Bağlantı		Regresyon Modeline İlişkin Değerler
					Tolerans	VIF	
Sabit	3,184	0,232	13,751	0,000	-	-	
İletişimsel Etik	0,143	0,091	1,577	0,116	0,352	2,838	Adj.R <sup>2</sup> =0,303 F =7,928 p = <b>0,000</b> ***
Davranışsal Etik	0,111	0,084	1,329	0,185	0,338	2,959	
Karar Vermede Etik	-	<b>0,114</b>	<b>-3,646</b>	<b>0,000</b> ***	0,251	3,986	
İklimsel Etik	<b>0,349</b>	<b>0,091</b>	<b>3,839</b>	<b>0,000</b> ***	0,333	3,007	

Bağımlı Değişken: Çevresel Katılım

\*\*\*:p<0,001 \*\* :p<0,01 \* :p<0,05

Etik liderlik ve alt boyutları ile yeşil örgütsel davranışın alt boyutlarından çevresel katılım arasındaki ilişkinin matematiksel modeline ait denklem aşağıda verilmiştir.

$$\text{Çevresel Katılım} = (3,184) + (-0,415 \cdot \text{KARVERET}) + (0,349 \cdot \text{İKET})$$

Tablo 7’de çalışanların etik liderlik algılamaları ve alt boyutlarının yeşil örgütsel davranış alt boyutlarından çevresel katılım üzerindeki etkisi incelenmektedir. Tabloya göre, kurulan regresyon modeli anlamlıdır ( $F=7,928$  ve  $p<0,001$ ). Ayrıca bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama oranı ( $R^2$ ) 0,303 düzeyindedir.  $R^2$  değeri bağımsız değişkenlerin çevresel katılım değişkeninin varyansının ne kadarını açıkladığını göstermektedir. Modeldeki değişkenler, çevresel katılım varyansının 0,30’unu açıklamaktadır. Buna göre, araştırma modelinde sunulan “Çalışanların etik liderlik algılamalarının yeşil örgütsel davranış boyutlarından çevresel katılımları üzerinde etkisi bulunmaktadır.” şeklindeki  $H_3$  kabul edilmektedir. Bu doğrultuda, etik liderliğin karar vermede etik ( $p = 0,000$ ;  $\beta = -0,415$ ) ve iklimsel etik ( $p = 0,000$ ;  $\beta = 0,349$ ) boyutlarının çevresel katılım üzerinde etkisi olduğu ortaya çıkarılmıştır. Diğer bir ifadeyle, çevresel katılımdaki toplam varyansın (değişkenliğin) %30’unun etik liderliğin karar vermede etik ve iklimsel etik boyutlarından kaynaklandığı söylenebilir. Diğer boyutların (iletişimsel etik, davranışsal etik) ise çevresel katılım üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 8. Etik liderlik ve alt boyutlarının ekonomik duyarlılık üzerindeki etkisine ait regresyon analizi

Bağımsız Değişkenler	$\beta_j$	S(bj)	t	p	Çoklu Doğrusal Bağlantı		Regresyon Modeline İlişkin Değerler
					Tolerans	VIF	
Sabit	3,171	0,225	14,062	0,000	-	-	Adj.R <sup>2</sup> =0,204 F =3,403 p = <b>0,010*</b>
İletişimsel Etik	-0,023	0,088	-0,265	0,791	0,352	2,838	
Davranışsal Etik	0,092	0,082	1,127	0,260	0,338	2,959	
Karar Vermede Etik	0,003	0,111	0,029	0,977	0,251	3,986	
İklimsel Etik	0,120	0,089	1,353	0,177	0,333	3,007	

*Bağımlı Değişken: Ekonomik Duyarlılık*

\*\*\*:p<0,001    \*\*:p<0,01    \*:p<0,05

Etik liderlik ve alt boyutları ile yeşil örgütsel davranışın alt boyutlarından ekonomik duyarlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi için oluşturulan Tablo 8’e göre oluşturulan regresyon modeli anlamlıdır ( $F=3,403$  ve  $p<0,05$ ). Ayrıca bağımsız değişkenler bağımlı değişkeni açıklamaktadır. Açıklama oranı ise ( $R^2$ ) 0,204 düzeyindedir.  $R^2$  değeri bağımsız değişkenlerin ekonomik duyarlılık değişkeninin varyansının ne kadarını açıkladığını göstermektedir. Modeldeki değişkenler, ekonomik duyarlılık varyansının 0,204’ünü açıklamaktadır. Buna göre, araştırma modelinde sunulan “Çalışanların etik liderlik algılamalarının yeşil örgütsel davranış boyutlarından ekonomik duyarlılık göstermeleri üzerinde etkisi bulunmaktadır.” şeklindeki  $H_4$  kabul edilmektedir. Ancak etik liderlik alt boyutlarında 0,05 anlamlılık düzeyinde önemli bir fark bulunamamıştır.

Tablo 9. Etik liderlik ve alt boyutlarının yeşil satın alma üzerindeki etkisine ait regresyon analizi

Bağımsız Değişkenler	$\beta_j$	S(bj)	t	p	Çoklu Doğrusal Bağlantı		Regresyon Modeline İlişkin Değerler
					Tolerans	VIF	
Sabit	3,808	0,266	14,339	0,000	-	-	
İletişimsel Etik	0,050	0,104	0,484	0,629	0,352	2,838	Adj.R <sup>2</sup> =0,128 F =1,306 p =0,268
Davranışsal Etik	0,137	0,096	1,431	0,153	0,338	2,959	
Karar Vermede Etik	-	0,130	-1,532	0,126	0,251	3,986	
İklimsel Etik	0,079	0,104	0,755	0,451	0,333	3,007	

*Bağımlı Değişken: Yeşil Satın Alma*

Etik liderlik ve alt boyutları ile yeşil örgütsel davranışın alt boyutlarından yeşil satın alma arasındaki çoklu doğrusal regresyon analizi tablosuna bakıldığında p=0,268 olarak tespit edilmiştir. Buna göre etik liderlik ve alt boyutlarının yeşil satın alma üzerinde etkisi bulunmamaktadır. Buna göre H<sub>5</sub> reddedilmektedir.

Tablo 10. Etik liderlik ve alt boyutlarının teknolojik duyarlılık üzerindeki etkisine ait regresyon analizi

Bağımsız Değişkenler	$\beta_j$	S(bj)	t	p	Çoklu Doğrusal Bağlantı		Regresyon Modeline İlişkin Değerler
					Tolerans	VIF	
Sabit	2,885	0,291	9,915	0,000	-	-	
İletişimsel Etik	-	0,114	-	0,694	0,352	2,838	Adj.R <sup>2</sup> =0,238 F =4,720 p =0,001**
Davranışsal Etik	0,045	0,105	0,394	0,654	0,338	2,959	
Karar Vermede Etik	-	0,143	-	0,825	0,251	3,986	
İklimsel Etik	0,032	0,114	0,221	0,009**	0,333	3,007	

*Bağımlı Değişken: Teknolojik Duyarlılık*  
\*\*\*:p<0,001    \*\*:p<0,01    \*:p<0,05

Etik liderlik ve alt boyutları ile yeşil örgütsel davranışın alt boyutlarından teknolojik duyarlılık arasındaki ilişkinin matematiksel modeline ait denklem aşağıda sunulmuştur.

$$\text{Teknolojik Duyarlılık} = (2,885) + (0,300 \cdot \text{İKET})$$

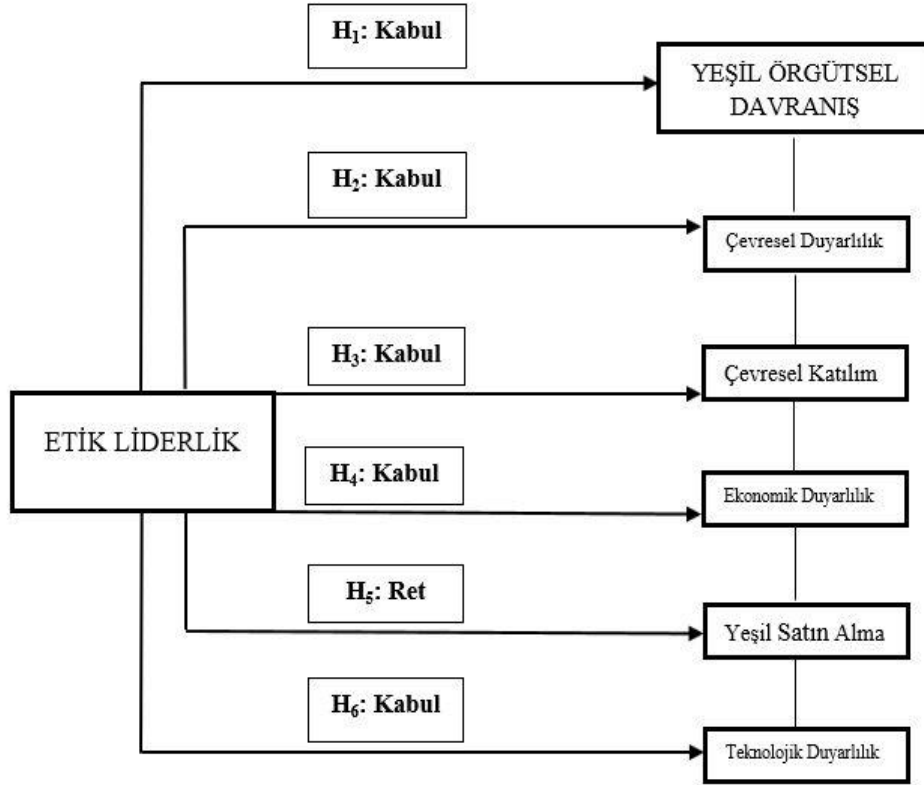
Tablo 10’da çalışanların etik liderlik algılamaları ve alt boyutlarının yeşil örgütsel davranış alt boyutlarından teknolojik duyarlılık üzerindeki etkisi incelenmektedir. Tabloya göre, kurulan regresyon modeli anlamlıdır (F=4,720 ve p<0,01). Bununla birlikte, bağımsız değişkenler bağımlı değişkeni açıklamakta ve açıklama oranı (R<sup>2</sup>) 0,238 düzeyindedir. R<sup>2</sup> değeri bağımsız değişkenlerin teknolojik duyarlılık değişkeninin varyansının ne kadarını açıkladığını göstermektedir. Modeldeki değişkenler teknolojik duyarlılık varyansının 0,238’ini açıklamaktadır. Buna göre, araştırma modelinde sunulan “Çalışanların etik liderlik algılamalarının yeşil örgütsel davranış boyutlarından teknolojik duyarlılık göstermeleri üzerinde etkisi bulunmaktadır.” şeklindeki H<sub>6</sub> kabul edilmektedir. Bu doğrultuda, etik liderliğin iklimsel etik (p = 0,009;  $\beta$  = 0,300) boyutunun teknolojik duyarlılık üzerinde etkisi olduğu ortaya çıkarılmıştır. Diğer bir ifadeyle, teknolojik duyarlılıktaki toplam varyansın (değişkenliğin)



%24'ünün etik liderliğin iklimsel etik boyutundan kaynaklandığı söylenebilir. Diğer boyutların (iletişimsel etik, davranışsal etik, karar vermede etik) ise teknolojik duyarlılık üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir.

Aşağıda Şekil 2'de araştırma modeli üzerinde hipotez sonuçları gösterilmektedir.

Şekil 2. Araştırma modeli sonucu



## Sonuç ve Öneriler

Etik liderlik ile yeşil örgütsel davranış ilişkisi üzerine yapılan bu araştırma Kütahya Eti Maden Emet Bor İşletme Müdürlüğü'nde uygulanmıştır. Araştırmanın amacı çalışanların etik liderlik algılarının yeşil örgütsel davranış üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemektir.

Literatür incelendiğinde etik liderlik ve yeşil örgütsel davranış ilişkisini inceleyen kısıtlı sayıda araştırmanın olduğu görülmektedir (Brandon, 2013; Liu & Zhao, 2019; Saleem et al., 2020; Alsetoohy, 2022; Xiao et al., 2021; Khan et al., 2019; Ahmad et al., 2021; Kim et al., 2017; Li et al., 2021; Khan et al., 2022). Brandon (2013), çalışmasında etik liderlik ile yeşil örgütsel davranış arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki saptamıştır. Liu & Zhao (2019) ise çalışmalarında etik liderliğin, çalışanların yeşil inovasyon davranışını etkilemekle kalmadığını bununla beraber yeşil örgütsel kimliğe aracılık ettiğini tespit etmiştir. Saleem et al. (2020), "Etik Liderlik ve Çalışan Yeşil Davranış: Çok Düzeyli Bir Arabuluculuk Analizi" adlı çalışmalarında etik liderliğin

örgütsel iklimi şekillendirmede önemli bir yere sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Alsetoohy (2022), ise çalışmasında mütevazı liderliğin çalışanların gönüllü yeşil örgütsel davranışları üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu saptamıştır. Xiao et al. (2021), çalışmalarında ahlaki değerlere önem veren liderlerin, çalışanların yeşil örgütsel davranış sergileme eğilimlerini yükselttiği sonucuna ulaşmışlardır. Khan et al. 2019 yılında yaptıkları çalışmalarında etik liderliğin örgüt içerisinde çalışanlar arasında yeşil örgütsel davranış sergileme sıklıklarını arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Ahmad et al. (2021), çalışmalarında etik liderliğin yeşil örgütsel davranış üzerinde doğrudan ve olumlu bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yine Kim et al. (2017), Li et al. (2021) ve Khan et al. (2022) ayrı ayrı çalışmalarında benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Yapılan araştırmalarda görüldüğü üzere, etik liderliğin yeşil örgütsel davranış üzerinde olumlu bir etkisi olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu çalışmada da çalışanların etik liderlik algılamalarının yeşil örgütsel davranış göstermeleri üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılarak söz konusu literatür ile uyumlu olduğu görülmektedir. Aynı zamanda bu çalışmadaki sonuçlar, yukarıda sayılan diğer çalışmaları da desteklemektedir.

Bu araştırmada etik liderlik ile yeşil örgütsel davranış arasında ilişki olup olmadığını ve ilişkilerin yönünü ve derecesini belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Buna göre, genel etik liderlik ile genel yeşil örgütsel davranış arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişki pozitif yönlü olmakla birlikte zayıf bir ilişkidir. Çalışanların etik liderlik algılamaları arttıkça yeşil örgütsel davranış gösterme eğilimlerinin de arttığı sonucuna ulaşmak mümkündür. Başka bir ifade ile, çalışanların liderlerinden gördüğü etik davranışları algılamaları ve içselleştirmeleri sonucunda, çevreye karşı duyarlı davranışlarının ve çevresel konularda hassasiyet gösterme eğilimlerinin arttığı söylenmektedir.

Çalışmada bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi matematiksel modellemeyle incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Bu sonuçlara göre, yeşil örgütsel davranıştaki toplam varyansın %30'u etik liderliğin karar vermede etik ve iklimsel etik boyutlarından kaynaklanmaktadır. Yeşil örgütsel davranıştaki bu değişim, etik liderlerin karar verme aşamasındaki adil davranışlarından, çalışanların işlerin başarılabilceği konusunda teşvik etmesinden, karşılaşılan herhangi bir sorunda mantıklı çözümler üretmesinden, farklı görüşlere anlayış göstermesinden, tartışmalarda yapıcı olmasından, liderin güvenilir ve gerçekçi olmasından, liderlerin çalışanlarına karşı sabırlı olmasından, çalışanlara sevgiyi temel alan bir yaklaşım ile yaklaşmasından ve liderin kendi kendini eleştirebilen bir kişiliğe sahip olmasından kaynaklandığı sonucuna ulaşılabilir.

Çevresel duyarlılıktaki toplam varyansın %25'i etik liderliğin iklimsel etik boyutundan kaynaklanmaktadır. Çevresel duyarlılık, çalışanların çevresel konularda gösterdikleri hassasiyeti ifade etmektedir. Çevresel duyarlılıktaki %25'lik değişim etik liderlik boyutlarından iklimsel etik boyutundan kaynaklanmaktadır. Buna göre çalışanlar, etik liderlerinin kendilerine sevgi ve saygılı davranışlarını algıladıklarında çevresel duyarlılıklarında bir değişimin meydana geldiği sonucuna ulaşmak mümkündür.

Çevresel katılımındaki toplam varyansın %30'u karar vermede etik ve iklimsel etik boyutlarından kaynaklanmaktadır. Çevresel katılım, çalışanların, örgütün çevresel konularda geliştirdiği faaliyetlere katılımı olarak açıklanabilir. Çalışanlar, etik liderlerinin karar vermede ve iklimsel etik davranışlarında olumlu duygular algıladıklarında, çevresel katılımlarında bir değişimin meydana geldiği sonucuna ulaşmak mümkündür. Buna göre çalışanlar, işyerlerinde çevreye zararlı bir davranış sergileyen kişileri gördüklerinde uyarılmaktadırlar. Aynı zamanda kendileri de çevreci kurallara uymakta, çevre dostu faaliyetlere katılım sağlamaktadırlar.

Teknolojik duyarlılıktaki toplam varyansın %24'ü iklimsel etik boyutundan kaynaklandığı sonucuna varılmıştır. Teknolojik duyarlılık, çalışanların örgütte teknolojik ekipmanlarda tasarruf konusunda hassasiyet göstermesi olarak açıklanabilir. Çalışanlar, etik liderlerinin iklimsel etik davranışlarını algıladıklarında, teknolojik duyarlılıklarında bir değişimin meydana geldiği sonucuna ulaşmak mümkündür. Bir diğer ifade ile, çalışanlar liderlerin iklimsel

etik özelliklerini algıladıkça işlerinde zorunlu olmadıkça teknolojik aletleri (yazıcı, faks) kullanmamaktadırlar. Bunun yanında kullanılması gereken teknolojik aletleri ise gerekli olmadıkça uyku moduna almakta, kapatmakta veya fişini çekmektedirler.

Ekonomik duyarlılıktaki toplam varyansın %20'si çalışanların etik liderlik algılamalarından kaynaklanmaktadır. Ancak etik liderlik alt boyutlarında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Etik liderlik ve alt boyutlarının yeşil örgütsel davranış boyutlarından yeşil satın alma üzerinde etkisi bulunmamıştır. Buna göre, çalışanların yeşil satın alma konusunda gösterdikleri davranışlar üzerinde etik liderlik algılamalarının bir etkisi olmamaktadır. Bir diğer ifade ile, çalışanlar yeşil satın alma konularında etik liderlerinden etkilenmemektedir.

Çalışmadaki değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde etik liderliğin yeşil örgütsel davranışı açıklama oranı %30 düzeyindedir. Bu ilişki anlamlı fakat zayıf bir ilişki olarak değerlendirilmektedir. Araştırmaya katılanların yüksek çoğunluğunun işçi olması ve eğitim seviyelerinin görece düşük olması gibi bazı sebepler, ilişkinin zayıflığı yönünde bilgi verebilir. Aynı zamanda ilişkinin zayıf olmasına neden olan diğer faktör ise, işletmenin büyüklüğü, her çalışanın liderinin farklı olması olabilir. Ayrıca iklimsel etik boyutunun yeşil örgütsel davranış ve alt boyutları üzerinde etkisinin etik liderliğin diğer alt boyutlarına kıyasla daha ön planda olması, çalışanların yeşil örgütsel davranış sergilerken liderlerin bencil davranışlar sergilememesinden, sabırlı, cesaretli, saygılı olmasından etkilenmiş olabileceklerini göstermektedir.

Günümüz rekabet koşullarında işletmelerin klasik yönetim anlayışları ile rekabet ortamında varlıklarını sürdürme girişimleri yetersiz kalmaktadır. Bu açıdan işletmelerin insan kaynakları uygulamaları ve çevre ile ilgili faaliyetler de yönetim anlayışlarında önemli yer tutması beklenmektedir. İşletmeler ancak bu şekilde varlıklarına devam edebilmektedir. Etik liderlik ve yeşil örgütsel davranış ilişkisinin incelendiği bu araştırmada da görüldüğü üzere çalışanların etik liderlik algılamaları doğrudan çalışanların yeşil örgütsel davranış sergilemeleri üzerinde etki etmektedir. Dolayısıyla işletmeler liderlik yaklaşımlarından etik liderlik yaklaşımına verdikleri önem kadar aynı zamanda işletmedeki çevresel faaliyetlere de değer vermiş olacaktır. Etik liderlik yaklaşımının kullanıldığı bir işletmede, etik liderlerinden ilham alan ve etkilenen çalışanlar, sonraki davranışlarında, davranış değişikliğine gitmekte ve etik liderlerini rol model olarak algılamaktadır. Bu noktada yeşil örgütsel davranış sergileyen etik liderler ile karşılaşan çalışan da doğal olarak etik liderini ilham alıp, taklit edeceğinden, çalışanın da yeşil örgütsel davranış sergileme eğilimi yükselecektir.

Araştırma sonuçları incelendiğinde, etik liderlerinden etkilenen çalışanlar, klima kullanmak yerine pencereyi açarak hava almakta, bozuk musluk gördüğünde bir üst amirine iletmekte, açık ampul gördüğünde kapatmakta, not alması gerektiği zamanlarda yeni bir kağıt kullanmak yerine kullanılmış kağıda not almakta, geri dönüşüm konusunda hassasiyet göstermekte, atıklarını ayırmakta, plastik yerine cam ürünler kullanmakta ve daha az atık çıkarmaya özen göstermekte, göstermeyen mesai arkadaşlarını hassasiyet göstermesi konusunda uyarmaktadır.

Araştırma sonuçları doğrultusunda, birtakım öneriler sunma ihtiyacı doğmuştur. Bu araştırmanın sonuçlarından elde edilenlere göre aşağıda sıralanacak önerilerden diğer işletmeler, kurumlar ve araştırmacılar da faydalanabilir.

- İşletmeler, çalışanlarına çevresel konularda belirli aralıklarla eğitimler vererek çalışanlar üzerinde çevresel konularda farkındalık yaratıp bu yolla yeşil örgütsel davranış sergileme eğilimlerini arttırabilirler.

- İşletmeler, yönetici pozisyonundaki çalışanlarına etik liderlik davranışlarını teşvik edici seminerler, uygulamalar vererek hem yöneticilerin etik liderlik davranışlarını arttırma hem de bu yolla çalışanlar arasında etik davranışları yaygınlaştırabilirler. Bu şekilde de örgüt içerisinde yeşil örgütsel davranış dolaylı yolla teşvik etmiş ve desteklemiş olacaklardır.

- Yöneticilik görevi bulunanlar toplu alanlarda (yemekhane, servis gibi) etik davranışlar içinde bulunmalı, buna özen göstermelidir. Bu sayede liderlerinden etkilenmesi beklenen çalışanların, yeşil örgütsel davranışına katkıda bulunmuş olacağı düşünülmektedir.

- Liderlerin iklimsel etik özellikleri, yani çalışanlara karşı sabırlı olması, olaylar karşısında cesaretli davranması, tüm çalışanlara sevgi ve saygıyla yaklaşması, kendini eleştirebilen kişiliğe sahip olması gibi faktörlerin yeşil örgütsel davranış üzerinde etkili olduğu araştırmada tespit edildiğinden; bu özellikleri geliştirme ve yaygınlaştırma noktasında işletmelerin politikalar üretmesi gerekmektedir.

- Liderlerin, olası sorunlar karşısında mantıklı çözümler üretmesi, çalışanlar arasında farklılıkların bilincinde olması, tartışmalarda yapıcı olması, sözünde durması gibi faktörler çalışanlar tarafından algılandıkça yeşil örgütsel davranışa olumlu katkıları olacaktır. Bu anlamda, liderlerin yeşil örgütsel davranışa katkıları bulunmaktadır. İşletmelerde lider pozisyonunda olan kişilerin bu özellikleri barındıranlar arasından seçilmesi yerinde olacaktır.

- Yapılacak diğer araştırmalarda, etik liderlik ve yeşil örgütsel davranış ilişkisi farklı sektörlerde, farklı örneklem grupları üzerinde ele alınabilir.

- Bu çalışmada yeşil örgütsel davranış etik liderlik ile açıklanmaya çalışılmıştır. Yeşil örgütsel davranış kavramının, farklı liderlik yaklaşımları ile de ele alınması diğer araştırmacılara önerilmektedir.

Etik liderlik algılamalarının çalışanların yeşil satın almaları üzerinde etkisi bulunmamıştır. Bu sonuç diğer işletmelerde de araştırılmalıdır. Bu sayede karşılaştırma yapma imkânı doğması beklenmektedir. Ayrıca bu araştırmanın yapıldığı işletmede bu etkinin neden bulunmadığına dair araştırma yapılması diğer araştırmacılara önerilmektedir.

## Kaynakça

- Ahmad, S., Islam, T., Sadiq, M., & Kaleem, A. (2021). Promoting Green Behavior Through Ethical Leadership: A Model of Green Human Resource Management and Environmental Knowledge, *Leadership & Organizational Development Journal*, 2 (43): 1-17.
- Alsetoohy, O., Al-Abyadh, M. H. A., Sipahi Dongul, E., Agina, M. F., & Elshaer, A. (2022). How Humble Leadership Affects Voluntary Green Behavior and Green Performance? The Roles of Job Autonomy and Green Supporting Climate in Hotels, *Problemy Ekorożwoju*, 17 (2): 230-242.
- Anderson, L. M. & Bateman, T. S. (2000). Individual Environmental Initiative: Championing Natural Environmental Issues In U.S Business Organizations, *The Academy of Management Journal*, 43 (4), 548-570.
- Arslantaş, Ç. & Dursun M. (2006). Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisinde Etkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (8), 111-128.
- Bissing-Olson, M. J., Iyer, A., Fielding, K. S. & Zacher, H. (2013). Relationships Between Daily Affect and Pro-Environmental Behavior at Work: The Moderating Role of Pro-Environmental Attitude, *Journal of Organizational Behavior*, 34 (2), 156-175.
- Borial, O. (2008). Green the Corporation Through Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 87 (2), 221-236.
- Brandon, D. (2013). Ethical Leadership and Its Impact on Organizational Citizenship Behavior, Unpublished PhD Thesis, University of Florida State.

- Brown, M. E., & Trevino, L. K. (2006). Ethical Leadership: A Review And Future Directions, *The Leadership Quarterly*, 17 (6): 595-616.
- Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective For Construct Development And Testing, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97: 117-134.
- Chen, S., Jiang, W., Li, X., & Gao, H. (2021). Effect To Employees' Perceived Green HRM On Their Workplace Green Behaviours In Oil And Mining Industries: Based On Cognitive-Affective System Theory, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18 (8): 1-16.
- Coşkun, R., Altunışık, R., & Yıldırım, E. (2019). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Çelik, V. (1999). Eğitimsel liderlik. Pegem Yayınları, Ankara.
- Daily, B. F., Bishop, J. W., & Govindarajulu, N. (2009). A Concept Model For Organizational Citizenship Behavior Directed Toward The Environmental, *Business & Society*, 48 (2): 243-256.
- Dertli, E. M. (2014). Etik Liderlik Davranışlarının ve İş Tatmininin Çalışanların Tükenmişlik Duygularına Etkisi: Ampirik Bir Çalışma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erbaşı, A. (2019). Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması, *Istanbul Management Journal*, 86: 1-23.
- Günel, D., Civelek, M. T., & Karabulut, T. (2015). İşletmelerde Etik Liderliğin Etik İklim Üzerine Etkisi: Deneysel Bir Araştırma, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (28): 251-265.
- Hair, J. F. Jr., Bush, R. P., & Ortinau, D. J (2003). *Marketing Research: Within a Changing Information Environment*, Irwin, The McGraw-Hill.
- Khan, M. A. S., Jianguo, D., Ali, M., Saleem, S., & Usman, M. (2019). Interrelations Between Ethical Leadership, Green Psychological Climate and Organizational Environmental Citizenship Behavior: A Moderated Mediation Model, *Frontiers in Psychology*, 10: 1-12.
- Khan, N. U., Cheng, J., Yasir, M., Saufi, R. A., Nawari, N. C., & Bazkiaei, H. A. (2022). Antecedents of Employee Green Behavior in The Hospitality Industry, *Frontiers in Psychology*, 13: 1-16.
- Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S. E., & Ployhart, R. E. (2017). Multilevel Influences on Voluntary Workplace Green Behavior, *Journal of Management*, 43 (5): 1335-1358.
- Li, M., Gong, Z., Gilal, F. G., Van Swol, L. M., Xu, J., & Li, F. (2021). The Moderating Role of Ethical Leadership on Nurses' Green Behavior Intentions And Real Green Behavior, *BioMed Research International*, 2021: 1-7.
- Liu, L., & Zhao, L. (2019). The Influence Of Ethical Leadership and Green Organizational Identity on Employees' Green Innovation Behavior: The Moderating Effect of Strategic Flexibility, *Earth and Environmental Science*, 5 (237): 1-7.
- Ones, D. S. & Dilchert, S. (2012). Environmental Sustainability At Work: A Call To Action, *Industrial and Organizational Psychology*, 5 (4), 447-469.
- Paille, P., & Borial, O. (2013). Pro-Environmental Behavior At Work: Construct Validity And Determinants, *Journal of Environmental Psychology*, 36: 118-128.

- Ramus, C. A. & Steger, U. (2000). The Roles of Supervisory Support Behaviors and Environmental Policy in Employee 'Ecoinitiatives' at Leading Edge European Companies. *The Academy of Management Journal*, 43 (4), 605-626.
- Saleem, M., Qadeer, F., Mahmood, F., Ariza-Montes, A., & Han, H. (2020). Ethical Leadership and Employee Green Behavior: A Multilevel Moderated Mediation Analysis, *Sustainability*, 12 (8): 1-16.
- Segon, M. & Booth, C. (2007). The Concept of Ethical Leadership in Organisations, *International Review of Business Research Papers*, 3 (5), 362-381.
- Taşpınar, O., & Temeloğlu, E. (2016). Otel İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (46): 840-849.
- Wiernik, B., Dilchert, S., & Ones, D. S. (2016). Age and Employee Green Behaviors: A Meta-Analysis, *Frontiers in Psychology*, 1 (7): 1-17.
- Xiao, X., Zhou, Z., Yang, F., & Qi, H. (2021). Embracing Responsible Leadership and Enhancing Organizational Citizenship Behavior Fort He Environmental: A Social Identity Perspective, *Frontiers in Psychology*, 12: 1-16.
- Yılmaz, E. (2005, 28-30 Eylül). Etik Liderlik Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. H. Kıran (Ed.). XIV. Eğitim Bilimleri Kongresi, TÜBİTAK Yayınları, 808-814.
- Yılmaz, E. (2006). Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özelliklerini ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Zincir, O., & Tunç, A. Ö. (2018). Yöneticim Etik Bir Lider Midir?: Beyaz Yaka Çalışanlarının Algısı Üzerine Bir Çalışma, *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18 (18): 23-47.



## Pozitif Sapma Davranışının Öncüllerini ve Ardıllarını Belirlemeye Yönelik Nitel Bir Çalışma\*

### *A Qualitative Study on Identifying the Antecedents and Successors of Positive Deviant Behavior*

Vacide ANCIN<sup>1</sup>

#### Öz

Bu araştırma orta ve üst kademedeki yöneticilik yapan kamu görevlilerinin pozitif sapma davranışlarını etkileyen faktörleri belirlemek ve pozitif sapma davranışının sonuçlarını ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amacı kapsamında güvenlik, eğitim ve sağlık alanları gibi çeşitli kamu sektörlerinde çalışan 13 orta ve üst düzey yöneticilerle mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Yöneticiler ile cinsiyet, meslek, yaş gibi farklı kriterler esas alınarak, 28 yapılandırılmış soru formu ile mülakatlar yapılmıştır. Mülakat formunun cevaplandırılabilmesi amacıyla örnekleme 30 ile 60 dk arasında görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler MAXQDA 20 programıyla kodlanarak kategorize edilmiş ve yorumlanmıştır. Çalışmanın, kamuda çalışan yöneticilerin pozitif sapma davranışını sergilemelerine etkileyen faktörleri belirleme ve pozitif sapma davranışı sonuçlarını ortaya koyma açısından literatüre katkısı olacağı düşünülmektedir.

Verilere göre pozitif sapmayı etkileyen faktörler; bireysel faktörler (yardımsever ve insancıl olmaları, empati kurabilmeleri, vicdanlı ve cesur kişilik yapısı), örgütsel faktörler (örgüt yapısı, kurum kültürü, süreci iyileştirme isteği, uygunsuz emirler ve samimi iş ortamı) ve sosyal faktörler (olumlu ilişki, çevre) olmak üzere üç ana tema ve alt kategorilerde incelenmektedir.

Pozitif sapma davranışının sonuçları ise; olumlu ve olumsuz sonuçları olmak üzere iki ana kriterde ele alınmaktadır. Olumlu sonuçlarında diğer bireylere yararlı olma, örgütsel ve bireysel yarar sağlama olmak üzere üç kriterde incelenmektedir. Olumsuz sonuçlarında ise; işleyişin dışına çıkarak, adil davranmama gibi kavramlar yer almaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Sapma, Pozitif Sapma, Nitel Araştırma

**Makale Türü:** Araştırma

#### Abstract

This research was carried out to determine the factors affecting the positive deviant behaviour of public officials working at the middle and upper levels and to reveal the results of positive deviant behaviour. With the scope of the purpose of the research, interviews were conducted with 13 middle and senior managers working in various public sectors such as security, education and health fields. Interviews were conducted with managers using 28 structured questionnaires based on different criteria such as gender, profession and age. In order to answer the interview form, interviews were held with the sample for 30 to 60 minutes. The data obtained was coded, categorised and interpreted with the MAXQDA 20 program. It

\* Bu makale Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, 9. Örgütsel Davranış Kongresi (3-5 Kasım 2022)'nde, Sözlü Bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>1</sup>Öğr. Gör., Balıkesir Üniversitesi, İvrindi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Balıkesir/Türkiye, vacideancin@balikesir.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2716-2010

is thought that the study will contribute to the literature in terms of determining the factors that affect public managers to exhibit positive deviance behavior and revealing the results of positive deviance behavior.

According to the data, factors affecting positive deviation are; There are three factors: individual factors (being helpful and humane, being able to empathise, conscientious and brave personality structure), organisational factors (organisational structure, corporate culture, desire to improve the process, inappropriate orders and friendly work environment) and social factors (positive relationship, environment). There are main themes and subcategories.

The consequences of positive deviant behaviour are considered two main criteria: positive and negative effects. Positive results are examined in three criteria: benefitting other individuals and providing organisational and individual benefits. As for the negative impacts, There are concepts such as going beyond the rules and not acting reasonably.

**Keywords:** Deviance, Positive Deviance, Qualitative Research

**Paper Type:** Research

## Giriş

Günümüzde hızla değişmekte ve gelişmekte olan rekabet ortamında örgütlerin başarısı için en önemli etmen insandır. İnsan, sosyal bir varlık olarak diğer insanlarla sürekli iletişim içerisinde (Bayın ve Yeşilaydın, 2014). Özellikle işgörenler iş hayatında birçok bireyle iletişim halindedir ve birçok davranışlar sergilemektedirler. Bu davranışlar genellikle örgüt kurallarını, politikalarını veya normlarını uygun davranışları sergilemek olarak karşımıza çıkmaktadır. Fakat bazı durumlarda bu kuralların dışına çıkılarak, sapma davranışlarının sergilenmesi kaçınılmazdır. Literatürde sapma kavramı genellikle negatif bir durum olarak incelenmiştir. Özellikle olağan, alışılmış davranışların dışına çıkılan olumsuz bir davranış durumu olarak algılanmaktadır.

Sapma davranışının iş hayatında sergilenmesi ve örgüt kurallarına karşı çıkılarak, ihlal edilmesiyle örgütsel sapma kavramı oluşmaktadır. Örgütsel sapmanın temelinde, örgütün geleceğinde büyük öneme sahip, örgüte zarar veren davranışlar yer almaktadır (Akçit vd., 2018). Örgütsel sapma davranışı, örgüt kurallarını ihlal eden ve sonuç olarak kuruluşun veya işgörenlerin veya her ikisinin refahını tehlikeye sokan gönüllü, istekli ve bilinçli davranışlardır (Bennett ve Robinson, 2000). Örgütsel sapma davranışı, işgörenlerin örgüte veya örgüt çalışanlarına yönelik istekli olarak gerçekleştirdiği davranış türüdür (Işıkay, 2019).

Alan yazında örgütsel sapma kavramı genellikle olumsuz sonuçlarıyla ele alınmaktadır (Kidwell ve Martin, 2005; Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005; Bayın ve Yeşilaydın, 2014). Oysaki örgütsel sapma davranışının örgüt veya işgörenler açısından hem olumlu hem de olumsuz yönleri bulunmaktadır. Olumlu sonuçları incelediğinde sapma kavramı yapıcı sapma, yaratıcı sapma ve pozitif sapma gibi kavramlarla karşımıza çıkmaktadır. Bu sapma davranışları örgüt için yenilik ve yaratıcılık gibi fırsatlar sunmaktadır. Ayrıca çalışanları, yöneticileri hatta örgütü, ikaz ederek gerekli uyarılarda bulunma gibi olumlu sonuçları vardır. Bu doğrultuda pozitif sapma davranışı; onurlu bir amacı gerçekleştirmek veya örgüte fayda sağlamak için örgütsel kurallara karşı sergilenen davranışlardır (Heckert ve Ünlü, 2013). Ünlü (2020)'ye göre ise, pozitif sapma kavramı topluma ve/veya kuruma faydalı olmak, sosyal ilişkileri korumak, değerlere uygun davranmak amacıyla örgüt kurallarından uzaklaşmaktır.

Pozitif sapma davranışları, örgütleri uyarma, işgörenleri amaç ve hedefler doğrultusunda yönlendirme, yaratıcılığı, yenilikçiliği ve kurumdaki bağlılığı artırma, ortak çıkarlara yönelme gibi olumlu sonuçları içeren davranışlardır (Robinson ve Bennett, 1995). Örgütlerin yetkilendirmediği fakat örgütün belirlediği finansal ve ekonomik hedeflere ulaşılmasına yardımcı olan, ayrıca beceriksiz üstleri eleştiren, işlevsiz emirlere uymayan davranışları da içermektedir. Dolayısıyla örgütsel hedeflere ulaşılmasına destek olmak amacıyla da pozitif sapma davranışları teşvik edilebilir (Appelbaum vd., 2007).



Alan yazında pozitif sapma davranışının kavramsal çerçevesini çalışan sınırlı sayıda araştırma yer almaktadır. Bu araştırma kamu sektörünün farklı alanlarında görev yapmakta olan orta ve üst düzey yönetim kademesinde bulunan yetkililerin pozitif sapma davranışlarına yönelik bakış açılarını tespit etmek, yöneticilerin pozitif sapma davranışını başvurmasına neden olabilen bireysel, sosyal ve örgütsel faktörleri belirlemek ve sonuçlarını ortaya koymak açısından önemlidir. Böylelikle yöneticilerin pozitif sapma davranışlarını etkileyen öncüllerinin ve ardıllarının kapsamlı olarak belirlenmesi ve model olarak sunulmasıyla literatüre katkı sağlamaktadır. Ayrıca yönetimde pozitif saptmaya neden olabilecek durumlar ve pozitif sapma davranışının olası sonuçlar belirlenerek örgütsel hedeflerin kolaylıkla ulaşılmasına da katkı sağlayacaktır.

## 1. Kavramsal Çerçeve

### 1.1. Sapma Davranışı ve Örgütsel Sapma

Pozitif sapma kavramının temelinde sapma ve örgütsel sapma kavramları yer almaktadır. Sapma kavramı, günlük hayatımızda olağan durumun dışında davranmak ve sosyal normların ihlal edilmesi olarak açıklanmaktadır. Her toplumda benimsenen değer ve inançlar farklılık göstermesinden dolayı, sapma kavramı da zamana, topluma ve mekâna göre değişiklik göstermektedir (Gültaş, 2019). Sapkın davranışlar, kasıtlıdır veya akılda tutularak yapılır. Sapma çevre kuvvetleri tarafından bir koşul ya da zorlama kazası değildir. Şans ya da yanlışlıkla olmaz. Ayrıca, sapkın davranışlar normlardan önemli ölçüde ayrılmayı içerir, bu yüzden insanların dikkatini çeker (Spreitzer ve Sonenshein, 2003). Sapkın işyeri davranışının sonuçları karar verme, verimlilik ve finansal maliyetlerin tümünü etkilemesinden dolayı önemlidir (Rogojan, 2009). Hangi davranışın sapma davranışı olduğuna karar vermek zahmetli bir süreçtir. Çünkü sapma davranışı kurumda çalışan kişiler (ast- üst) tarafından veya toplumsal açıdan bakıldığından insanlar tarafından farklı algılara yol açabilir. Bu sebeple sapma davranışının anlamını inceleyerek, yönetici ve akademisyenler tarafından tartışılması gerektiğini öne sürülmektedir (Kidwell ve Kochanowski, 2005). Thomas (2003), ise sapma davranışını, benimsenmiş olan sosyal kurallardaki ihlal olarak kabul edilmekte ve insanlar tarafından uygulanmaması gereken bir davranış olarak tanımlamaktadır. Sapma kavramının örgütlerde yaşanmasıyla birlikte örgütsel sapma kavramı oluşmaktadır.

Örgütsel sapma kavramı ilk kez ele alınarak Buss (1961) tarafından ele alınarak, saldırganlık kavramıyla ilişkilendirilmiştir. Fakat literatürde yönetim alanında inceleyen ilk kişi Spector (1975-1978) olmuştur (Genel, 2019). Örgütsel sapmanın oluşabilmesi için örgütsel kuralların varlığı ve bu kuralların örgüt üyeleri tarafından bilinmesi gerekmektedir. Çünkü kişilerin tesadüfi veya istemsizce gerçekleştirdiği davranışlar, sapma davranışı olarak değerlendirilmez. İşyerinde sapma, önemli örgüt kurallarını ihlal eden, böylece örgütün veya üyelerinin veya her iki grubun refahını tehdit eden bilinçli, gönüllü ve istemli davranışlardır (Bennett ve Robinson, 2000). Dedikodu ve hırsızlık gibi örgüt kurallarıyla ve hedefleriyle uyumsuz birçok zararlı davranışları içerebilir (Avcı, 2008).

Örgütsel sapma genel anlamda 1) bireye yönelik ve 2) örgüte yönelik olmak üzere iki boyutta incelenmektedir (Bennett ve Robinson, 2000; Bennett ve Robinson, 1995). Bu iki boyut içerisinde birbiriyle ilişkili dört farklı sapma davranışından bahsedilebilir. Robinson ve Bennett (1995)'in örgütsel sapma tipolojisinde üretilen işin miktarına ve kalitesine zarar verme durumunu üretim sapması; hırsızlık yapma veya örgütün araç-gereçlerine zarar verme durumuna ekipman sapması; adam kayırma, diğerlerini eleştirme veya dedikodu yapma gibi durumları politik sapma ve son olarak sözlü veya fiili saldırı, düşmanlık gibi durumları ise kişisel sapma olmak üzere sapma davranışını dört şekilde ele almaktadır (Avcı, 2008).

Robinson ve Greenberg (1998), örgütsel sapma davranışı sürecini 5 basamakta incelemektedir. Bunlar;

Şekil 1. Örgütsel sapma süreci



Kaynak: Avcı, 2008

Birey, örgütün içinden ve dışından; bireysel ve topluluk olarak olmak üzere iki faktörde ele alınmaktadır. Niyette, davranışı gerçekleştirme amacı esas alınırken; hedefte sapma davranışından etkilenen kişiler veya kurumlar dikkate alınmaktadır. 4. Basamak olan harekette sapma davranışının süreci ve durumunu açıklanmaktadır. Sonuç olarak ise, olumlu ve olumsuz etkilerinden bahsedilebilir (Avcı, 2008).

Vardi ve Wiener (1996) örgütsel sapma nedenlerini bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki grupta incelemektedir. Kişilik, kişinin örgüt uyumu, kişisel ihtiyaçların örgüt tarafından karşılanmaması, sadakat ve görev değerinin içselleştirilmesi bireysel faktörlerde yer alırken, örgütsel hedefler ve bağlılık, örgüt kültürü, fırsatların oluşturulması, kontrol sistemleri de örgütsel faktörlerde yer almaktadır.

Literatürde genellikle, örgütsel sapma davranışının olumsuz sonuçlarında odaklanılmakta iken olumlu sonuçları dikkate alınmamaktadır. Örneğin, 40 sapma kavramının tanımına ulaşan Sagarin (1975), bu tanımlardan sadece ikisinin negatif olmadığını elde etmiştir (Spreitzer ve Sonenshein, 2004). Olumsuz sonuçları incelendiğinde, sapma davranışlarına sık sık başvuran örgütlerde işgörenlerin motivasyonlarının düşük olduğu, dolayısıyla çalışma sürelerinin ve üretkenliklerinin aynı zamanda benlik saygılarının azaldığı, bunun yanı sıra güvensizliğin arttığı hatta işten ayrılma düşüncelerinin diğer işgörene göre daha yüksek düzeyde olduğu bulunmaktadır (Gültaş, 2019). Bu olumsuz sonuçlar hem örgütsel hem de performans olarak örgüte yıkıcı sonuçlara neden olabilir. Akyüz (2016) örgütsel sapma davranışının arattığı olumsuz sonuçları inceleyerek bunları 3 grupta ele almıştır. Bunlar (Çelebi, 2019);

- 1- Örgüt kaynaklarının ve zamanının kötüye kullanımı,
- 2- Ayrımcılık
- 3- Çalışanların örgüte karşı oluşabilecek olumsuz davranışlardır.

Bu olumsuz sonuçlarının yanı sıra olumlu sonuçları da bulunmaktadır. Spreitzer ve Sonenshein (2004) çalışmasında sadece negatif örgütsel sapmanın değil, pozitif örgütsel sapmanın varlığından bahsetmektedir. Bu her iki sapma kavramları anlam bakımından kurallardan ayrılmayı içerse de davranışı gerçekleştirme niyeti açısından farklılık göstermektedir. Negatif sapma davranışında kuruma veya bireye kasıtlı şekilde zarar verme isteği varken, pozitif sapma davranışında kuruma veya bireye yine kasıtlı olarak fakat yarar gözetilerek gerçekleştirilen davranışlardır (Spreitzer ve Sonenshein, 2004; Gültaş, 2019). Rogojan (2009)'a göre ise sapma davranışları ile etik dışı davranışlar mutlaka birbiriyle bağlantılı olmak zorunda değildir. Sergilenen bazı sapma davranışlar etik davranışlar arasında yer alabilir.

## 1.2. Pozitif Sapma Davranışı

Literatürde pozitif sapma davranışı birçok kez tanımlanmasına rağmen evrensel bir tanımlanamamıştır. Fakat tüm tanımlarda davranış, sapma ve başarı kavramları yer almaktadır (Van Dick ve Scheffel, 2015). Pozitif sapma, bir referans grubunun normlarından şerefli yollardan çıkan kasıtlı davranış olarak tanımlanır (Appelbaum vd., 2007). Örgütsel davranış alanında kurallardan önemli ölçüde ayrılan, bilinçli, kasıtlı davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Spreitzer ve Sonenshein, 2003). Ayrıca onurlu bir amaç ve örgüte fayda sağlama esasına dayanarak, örgüt normlarına karşıt olan tüm davranışlar olarak ele alınmaktadır (Heckert ve Ünlü, 2013). Harrison (2008), onurlu amaçlar doğrultusunda, gönüllü olarak normlardan uzaklaşan bireysel veya

örgütsel davranışlar olarak açıklarken, Irwin (2003) ise, sosyal normlar aşarak, bu durumu aşırı uyanlar olarak tanımlamaktadır.

Genel olarak pozitif sapma davranışını belirleyicileri ve sonuçlarına göre farklı şekilde kavramlaştırılmıştır. Mertens vd. (2016), normlardan ayrılan, ancak niyeti veya etkisi pozitif olan davranışlar şeklinde tanımlama yaparken, pozitif sapma davranışlarını aşağıdaki gibi özetlemektedir;

Tablo 1. Pozitif sapma davranışı

DAVRANIŞ	SONUÇ	
	DÜZENLİ	SAPMA
DÜZENLİ	Sapma yok	Beklenmedik başarı veya eşit dış koşullar altında beklentilerden veya normlardan olumlu sapan diğer sonuçlar
SAPMA	Bir referans grubunun normlarından sapan, ancak niyeti ve amacı açısından olumlu olan kasıtlı davranış	Bir referans grubunun normlarından sapan, ancak niyeti ve hipernorma uygunluğu açısından olumlu olan ve beklenmedik bir başarıya veya beklentilerden olumlu olarak sapan diğer sonuçlara neden olan kasıtlı davranış.

Kaynak: Mertens vd., 2016

Pozitif sapma davranışları, nadir veya farklı olan, elde bulunan kaynaklarla devamlılığı veya uygulanabilirliği kapsayan, böylelikle performansın artmasına sağlayan davranışlardır (Baxter vd., 2016). Pozitif sapma davranışları övgüye değer olmalıdır. Sonuçlara bakılmaksızın onurlu niyetlere sahip eylemlere odaklanmalıdır. Çünkü olumlu niyetler, her daim olumlu sonuçlanmayabilir. Bu nedenle niyetler, sonuçlar için olmasa da pozitif sapma için önemli bir faktör olarak görülmektedir (Spreitzer ve Sonenshein, 2004).

Bu tanımların yanında pozitif sapma davranışının gereksiz olduğunu belirten araştırmacılar da vardır. Örneğin, Edward Sagarin (1985) sosyologların pozitif sapma kavramını yanlış yorumladığını belirterek, bu kavramın mantıksız olduğunu ve çok az faydası olduğunu savunmaktadır. Goode (1991) ise, yararlı bir kavram olmadığını ifade etmektedir (Kooistra ve Harrison, 2007).

Pozitif sapma davranışı yaratıcı ve yenilikçi olma, yönetici emirlerin işlevsiz olduğu düşüncesiyle dışına çıkma, eleştirebilme gibi birçok davranışı içermektedir. Galperin (2005)'e göre bunları 3 sınıfta ele alabiliriz. Bunlardan ilki daha çok günlük uygulamalar için kullanılan ve sorunları çözmeye odaklanan, geleneksel olmayan ve yaratıcı yöntemlerle örgüte yardım etmeyi içeren yaratıcı pozitif sapmadır. İkincisi ise; var olan kuralları sorgulayan, fayda sağlamak için kuralları ihlal eden veya esneten sorgulayıcı pozitif sapmadır. Üçüncü pozitif sapma ise; daha önceki ikisi gibi örgüte yönelik davranışlara değil, daha çok bireylere odaklanmaktadır. Amirinin veya çalışma arkadaşlarının yanlışlarını eleştirebilme veya raporlaştırabilmeyi içermektedir (Galperin, 2005; Avcı, 2008). Mertens vd. (2016) ise pozitif sapmayı; davranışların sonuçlarındaki sapma (farklı sonuçlara ulaşma), davranışların yapısındaki sapma (farklı şeyler yapma) ve her ikisinde sapma (işleri farklı yapma ve farklı şeyler başarma) olarak 3 farklı şekilde ele almaktadır. Fowles (2007)'e göre ise, pozitif sapma davranışının gerçekleşebilmesi 6 basamaktan oluşmaktadır. Bunlar (Van Dick ve Scheffel, 2015);

- Problemi, algılanan nedenleri ve topluluk normlarını tanımlamak;
- Pozitif sapmaları tanımlamak;
- Benzersiz uygulamaları ve davranışları keşfetmek;

- Müdahaleyi tasarlama ve uygulama;
- Müdahalenin etkinliğini belirlemek;
- Müdahaleyi daha etkili bir şekilde yaymaktır.

Pozitif sapma davranışı kurallardan olumlu amaçlarla ayrılmayı ve gerektiğinde risk alabilmeyi gerektirmektedir. Bu durum genellikle başkaları tarafından rahatsız edicidir. Pozitif sapma davranışının meydana gelebilmesi için işgörenlerin psikolojik anlamda güçlendirilmesi gerekir. Örgütler işgörenlerin güçlendirilmesini ve yetkilendirilmesini sağlarsa, işgörenler risk alarak, örgüte faydalı sağlayacak şekilde örgüt normlarından olumlu yönde uzaklaşabilir (Appelbaum vd., 2007). Ayrıca olumlu şekilde sonuçlanan pozitif sapma davranışları, kurum içinde desteklenmeli ve etik dışı davranışlar olarak algılanmamalıdır. Çünkü bu davranışların desteklenmesi, yaratıcılık, yenilik, değişim ve girişimcilik gibi birçok yeni olgunun oluşmasına imkân sağlamaktadır. Fakat hangi davranışın desteklenerek, hangisinin önlenmesi gerektiğine karar vermede, davranışın sonuçlara bakılmalıdır (Chen vd., 2016).

Pozitif sapma davranışı Geleneksel Sapma Teorisine (Kooistra ve Harrison, 2007) ve Planlanmış Davranış Teorisine dayandırılmaktadır. Planlanmış Davranış teorisinin temelleri Gereççeli Eylem teorisine dayanmaktadır. Gereççeli eylem teorisi bireyin davranışlarını ve bu davranışların nedenlerini inceleyerek, davranışların oluşmasını şekillendiren algı ve tutum gibi bir takım inanç ve değerlerin, bireyin davranışının temel nedeni olduğunu belirtmektedir (Yarmacı, 2018).

## 2. Yöntem

Bu çalışmanın temel amacı, kamu kurumlarında orta ve üst kademede görev yapan yöneticilerin pozitif sapma davranışlarını etkileyen faktörleri belirleyerek, pozitif sapma davranışının sonuçlarını incelemektir. Literatürde pozitif sapma davranışını etkileyen faktörler ve sonuçlar üzerine yeterli çalışmanın olmadığı gözlenmiştir. Dolayısıyla bu çalışma pozitif sapma davranışının nedenlerini ve sonuçlarını belirlemek ve aynı zamanda sonraki çalışmalar için pozitif sapma davranışının temellerini oluşturmak açısından önem taşımaktadır. Bu amaçla belirtilen araştırma sorularına cevap aranmaktadır.

- Sapma kavramı ne anlam ifade etmektedir?
- Pozitif sapma kavramı ne anlam ifade etmektedir?
- Pozitif sapma davranışını etkileyen faktörler nelerdir?
- Pozitif sapma davranışının sonuçları nelerdir?

Bu çalışma, nitel araştırma desenlerinden fenomenolojik yaklaşıma (olgu bilime) dayanmaktadır. Fenomenolojik araştırmalar, katılımcıların olguyu tanımlayarak, bu olguya ilişkin yaşadıkları deneyimleri betimledikleri bir araştırma yöntemidir (Kanten vd., 2018).

### 2.1. Araştırma Örnekleme

Çalışmada verilerin toplanması aşamasında nitel çalışma yöntemi kullanılarak, amaçlı örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Çalışmaya kamu sektöründe görev yapan orta ve üst kademe yöneticiler dahil edilmiştir. Bu kapsamda Aydın ve Balıkesir illerinde kamu sektörünün sağlık, eğitim ve güvenlik alanlarında çalışan 13 orta ve üst düzey kademede bulunan yöneticilerle mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Pozitif sapma davranışının orta ve üst yönetim kademesinde incelenmesi, analitik düşünebilmesi, örgütün geleceği, işleyişi, çalışanları veya hizmet sunulan müşterilerine yönelik doğru ve yerinde stratejik kararların alınması ve uygulanması açısından önem arz etmektedir. Ayrıca literatürde yüksek statüye sahip çalışanların, pozitif sapkın davranışlarını sergileme olasılıklarının, yüksek statüye sahip olmayanlara göre daha muhtemel olduğu elde edilmiştir (Galperin, 2002). Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde veri yeterliliği ve veri doygunluğu gibi iki temel faktör dikkate alınmıştır. Veri doygunluğu faktörü, elde edilen

yeni verilerin mevcut çalışmaya düşük düzeyde etkilemesi veya herhangi etkisinin olmaması; veri yeterliliği faktörü ise, toplanan verilerin araştırma probleminin yanıtlanmasına yarar sağlayacak düzeyde olmasıdır (Kanten vd., 2018). Bunun yanı sıra örneklem seçiminde kamuda farklı sektörlerde görev yapan yöneticilerin yaş, cinsiyet, medeni durum, meslek, kurumdaki çalışma süresi ve toplam çalışma süreleri gibi kriterler dikkate alınmıştır.

## 2.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama tekniği olarak mülakat yöntemi kullanılmıştır. Mülakat yöntemi, sözlü iletişim yoluyla insanları ve onlarla ilişkili durumları anlamaya çalışan bir veri toplama tekniğidir (Sığırı, 2018). Görüşme formu, literatür ve ilgili araştırmalar incelenerek hazırlanmıştır. Formun geçerliliğinde ise örgütsel davranış ve nitel araştırma konularında deneyimli uzman görüşüne başvurulmuştur. Form, pozitif sapma davranışını etkileyen faktörleri ve pozitif sapma davranışının sonuçlarını belirlemeye yönelik 28 açık uçlu soru ve 9 demografik sorudan meydana gelmektedir. Araştırmacı tarafından yapılan mülakatlar Nisan - Mayıs 2020 tarihleri arasında, yaklaşık olarak 30 ile 60 dakika arasında bir sürede tamamlanmıştır.

Araştırma mülakatlarının yapılması sırasında derin görüşme yönteminden yararlanılmıştır. Bu yöntem, bilgi alınacak kişilerle karşılıklı konuşarak, yüz yüze verilerin toplanması açıklık ve kesinlik kazandırılmasıdır. Görüşme yönteminde bireylerin tutumlarına, deneyimlerine, şikâyetlerine, görüşlerine, inançlarına ve duygularına yönelik bilgi edinilmesinde oldukça etkili bir yöntem olmasından dolayı sık sık tercih edilmektedir (Çam, 2014).

## 2.3. Verilerin Analizi

Verilerin değerlendirilmesi aşamasında MAXQDA 20 programıyla içerik analiz yönteminde yararlanılmıştır. İçerik analiziyle birlikte öncelikle verilerin kavramsallaştırılması, bu kavramlara yönelik temaların oluşturulması ve böylelikle bulguların elde edilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda birebir not alınan veriler detaylı şekilde incelenerek amaca uygun açık kodlar ve sonrasında ana ve alt kategoriler oluşturulmuştur. Oluşan kategorilerde birbiriyle ilişkili olan kodlar bir araya getirilerek seçici kodlamaya tabi tutulmuş, kodlar kategorilerle uyumlu şekilde daraltma işlemi yapılmıştır. MAXQDA 20 programıyla frekans tabloları, kod ilişkileri tarayıcıları, kod frekansları ve haritalandırma yöntemleri gibi analizler yapılmış, bulgular yorumlanarak, sonuçlar elde edilmiştir. Araştırmada kod frekansları hesaplanarak, sapma ve pozitif sapma kavramının anlamları; kod ilişkileri tarayıcı ile ise pozitif sapmayı etkileyen bireysel faktör ilişkilerine; haritalama yöntemi ile pozitif sapma davranışlarını etkileyen faktörler ve pozitif sapma davranışı sonuçlarına haritalandırılmıştır. Araştırmanın güvenilirliğinin sağlanması için, tüm aşamalar kontrol edilerek uzman bir araştırmacıdan teyit alınmıştır. Ayrıca nihai sonuçlara varmak için kullanılan tüm prosedür açıkça ifade edilmiş ve çoklu gözlemler yapılmıştır. Araştırmanın geçerliği için, işlem basamakları ayrıntılı olarak raporlanmış, veriler olayların gerçekleştiği ortamda toplanmış, özellikle farklı demografik kriterlere sahip katılımcılar araştırmaya dahil edilmesine özen gösterilmiştir (Berg, 2001; Bryman, 2003; Kalof vd., 2008).

## 3. Bulgular ve Tartışma

Araştırmada elde edilen verilerin analizi sonucunda, kodlar arasındaki ilişkilerin oluşturduğu yapı içerisinde 4 adet ana kategori (sapma davranışı kavramı, pozitif sapma davranışı kavramı, pozitif sapma davranışını etkileyen faktörler ve pozitif sapma davranışı sonuçları olmak üzere) ve 382 açık kod belirlenmiştir. Oluşturulan kodları görselleştirmek amacıyla frekans tabloları, frekans grafikleri, kod haritaları ve yoğunluk tablolarından yararlanılmıştır.

Tablo 2. Katılımcıların demografik bilgileri

Değişken (N=13)	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	8
	Kadın	5
Yaş	30-34	7

	35-39	3	23,1
	40-44	1	7,7
	45 ve Üstü	2	15,4
Medeni Durum	Evli	11	84,6
	Bekar	2	15,4
Eğitim Düzeyi	Lisans	8	61,5
	Yüksek Lisans	2	15,4
	Doktora	3	23,1
Meslek	Öğretim Görevlisi	3	23,1
	Öğretmen	4	30,8
	Polis	3	23,1
	Hemşire	1	7,7
	Memur	1	7,7
	Asker	1	7,7
Sektör	Eğitim	8	61,5
	Sağlık	1	7,7
	Güvenlik	4	30,8
Toplam Çalışma Süresi	1-5 Yıl	3	23,1
	6-10 Yıl	4	30,8
	11-15 Yıl	3	23,1
	15 ve Üstü	3	23,1
Kurumdaki Çalışma Süresi	1-3 Yıl	8	61,5
	4-6 Yıl	3	23,1
	7-9 Yıl	1	7,7
	10 ve Üstü	1	7,7

Araştırmaya katılan orta ve üst kademe yöneticilerin demografik özellikleri incelendiğinde, %61,5 erkek, %84,6 evli, %61,5 lisans mezunu, %30,8 öğretmen, %23,1 öğretim görevlisi ve polis memurudur. Toplam çalışma süresi incelendiğinde genellikle %30,8 oranında 6-10 yıllık deneyime sahip olarak, yaklaşık eşit dağılım göstermektedir. Aynı kurumdaki çalışma süreleri incelendiğinde ise araştırmaya katılanların 1-3 yıl arasında aynı kurumda çalıştığı elde edilmiştir. Katılımcıların %61,5 oranı ise eğitim sektöründe olduğu tespit edilmiştir.

### 3.1. Sapma Kavramının Anlamı

Araştırmanın temelini oluşturan sapma kavramının katılımcılara çağrıştırdığı anlamlar incelendiğinde, sapma kavramının 5 farklı anlam çağrıştırdığı elde edilmiştir. Bulgulara göre sapma kavramı en yüksek düzeyde (%60,7) kural dışına çıkma ile kodlandığı; ayrıca farklı yolların denenmesi (%14,3), zararlı olan davranışlar (%10,7), etik olmayan davranış (%7,1) ve amaçtan ayrılma (%7,1) gibi kavramlarla kodlandığı görülmektedir. Tablo 3’de sapma kelimesinin çağrıştırdığı ifadelerle ilişkin frekans ve yüzde dağılımları yer almaktadır.

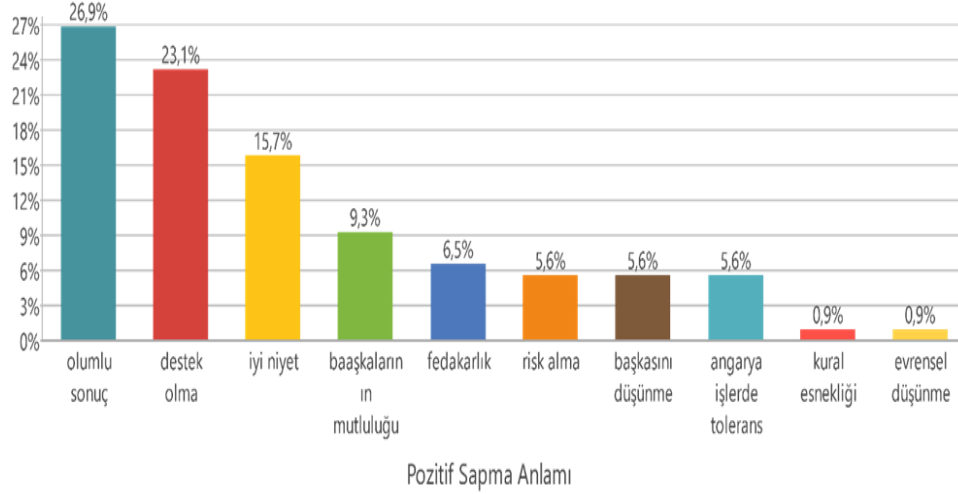
Tablo 3.Sapma kavramının anlamına ilişkin frekans ve yüzde dağılımları

	Frekans	Yüzde
Kural dışına çıkma	17	60,71
Farklı yollar	4	14,29
Zarar	3	10,71
Etik olmayan	2	7,14
Amaçtan ayrılma	2	7,14
Toplam	28	100,00

### 3.2. Pozitif Sapma Kavramının Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmanın temel konusunu oluşturan pozitif sapma kavramının katılımcılara çağrıştırdığı anlamlar belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen veriler doğrultusunda pozitif sapma kavramı 10 farklı anlam çağrıştırmaktadır. Buna göre pozitif sapma kavramının en yüksek düzeyde (%26,9) olumlu sonuç; (%23,1) destek olma; (%15,7) iyi niyet; (%9,3) başkalarının mutluluğu; (%6,5) fedakarlık ve (%5,6) risk alma, başkasını düşünme ve angarya işlerde tolerans kodlarının izlediği görülmektedir. Şekil 2’de pozitif sapma kavramının çağrıştırdığı ifadelere ilişkin sütun grafiği verilmektedir.

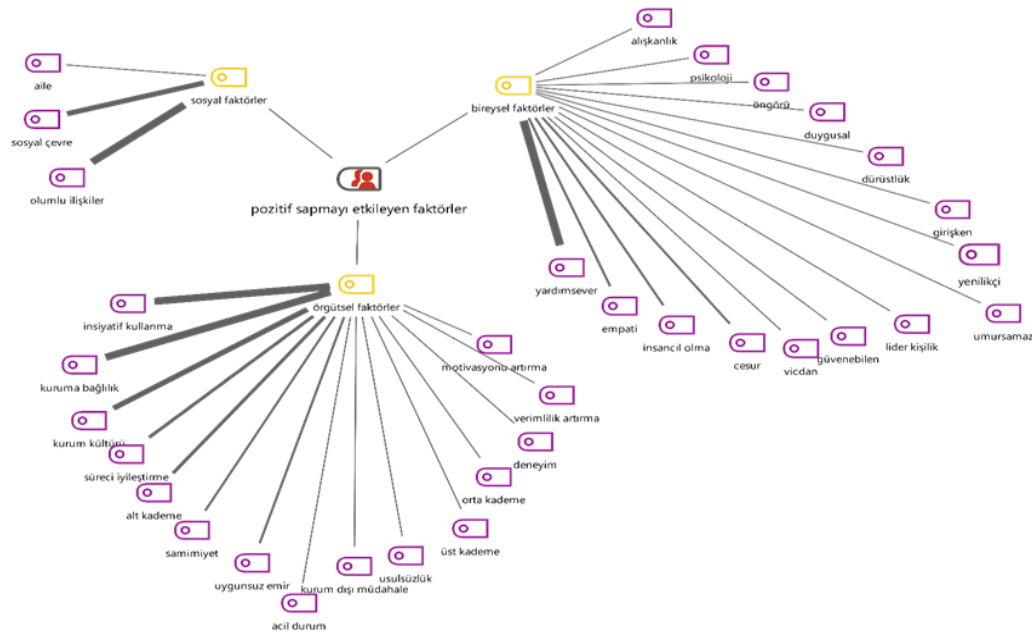
Şekil 2. Pozitif sapma kavramının anlamı sütun grafiği



### 3.3. Pozitif Sapmayı Etkileyen Faktörler

Araştırmaya katılanların pozitif sapma davranışlarını etkileyen faktörleri belirlenmesine yönelik ifadelerle ilişkin kodlamalar bireysel, örgütsel ve sosyal faktörler olmak üzere üç ana temada ele alınmaktadır. Bu amaçla ana temalar ile alt faktörleri içeren ilişki haritası oluşturularak, Şekil 3’de özetlenmiştir.

Şekil 3. Pozitif sapma davranışını etkileyen faktörlere yönelik model önerisi



Elde edilen verilerde, pozitif sapmayı etkileyen bireysel faktörlerdeki en önemli kriterin yardımseverlik olduğu, insanların başkalarına yardım etme amacıyla pozitif sapma davranışlarını sergilediği ifade edilebilir. Bunun yanı sıra empati duygusuna sahip, insancıl, cesur, vicdanlı, lider kişilik yapısına sahip ve güven duygusu yüksek bireylerin daha çok pozitif sapma davranışını sergilediği tespit edilmiştir.

Pozitif sapmayı etkileyen örgütsel faktörler ele alındığında, inisiyatif kullanılan örgüt yapısına benimsemiş işyerlerinde pozitif sapmanın daha çok sergilendiği, kuruma bağlılığın ve kurum kültürünün de güçlü bir şekilde pozitif sapmayı etkileyebileceği ortaya konmuştur. Ayrıca süreci iyileştirme çalıştıklarında ve uygunsuz emir karşısında pozitif sapmanın sergilenebileceği; samimi iş ortamlarında sergilenme sıklığının artacağı ve alt kademelerde görev yapanların daha çok pozitif sapmayı tercih edebileceği tespit edilmiştir. Sosyal faktörler incelendiğinde ise, insanlar arasındaki olumlu ilişkilerin varlığı, yaşadıkları sosyal çevre ve yetişilen aile ortamından dolayı pozitif sapma davranışının daha çok sergilenebileceği ortaya konmaktadır.

### 3.4. Pozitif Sapmayı Etkileyen Bireysel Faktörlerin İlişkileri

Tablo 4. Pozitif sapmayı etkileyen bireysel faktörlerin ilişkisi

Kod Sistemi	giriş...	güv...	umu...	cesur	yenil...	duy...	lider...	emp...	yard...	dürü...	insa...	vicdan	öng...	psik...	alışk...
pozitif sapmayı etkileyen faktörler															
bireysel faktörler															
girişken															
güvenebilen															
umursamaz															
cesur															
yenilikçi															
duygusal															
lider kişilik															
empati															
yardımsever															
dürüstlük															
insancıl olma															
vicdan															
öngörü															
psikoloji															
alışkanlık															

Tablo 4’de katılımcıların pozitif sapmayı etkileyen bireysel faktörlerin belirlenmesine yönelik ifadelerine ilişkin kod ilişkiler tablosu verilmiştir. Analizlere göre, cesur olma ile yardımsever davranışlar, aynı zamanda empati kurabilme ile de yardımseverlik kavramları birbiriyle ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, cesur kişiliğe sahip bireylerin yardımsever davranışları daha çok sergilediği; yardımsever davranışları sergileyen bireylerin ise daha çok empati kurabilme becerisine sahip olduğu söylenebilir.

### 3.5. Pozitif Sapma Davranışı Sonuçlarına Yönelik Bulgular

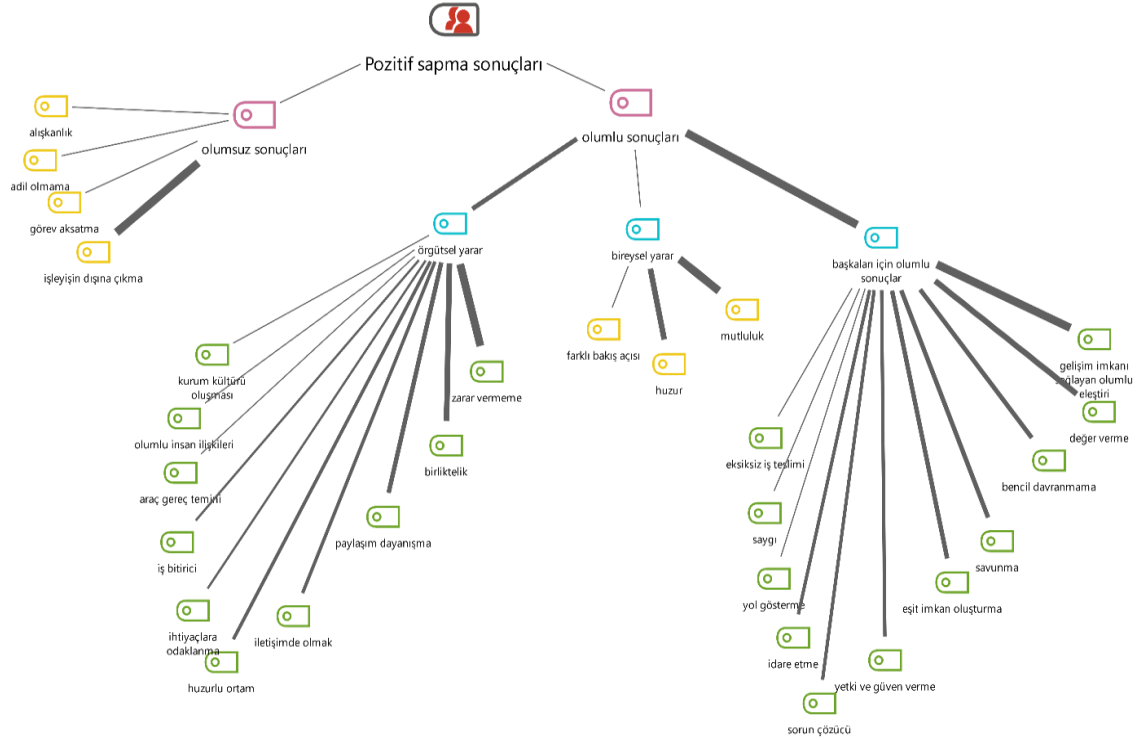
Araştırmadan elde edilen verilere göre, katılımcıların pozitif sapma davranışlarının sonuçlarını belirlemeye yönelik ifadelerine ilişkin kodlamalarda; olumlu ve olumsuz sonuçları olmak üzere iki ana tema çerçevesi ele alınarak, ana temalar ile alt faktörleri içeren ilişki haritası oluşturulmuştur. Şekil 4’te pozitif sapma davranışı sonuçlarına yönelik ana ve alt unsurlar özetlenmektedir.

Görüşmelerle elde edilen verilerin analizinde pozitif sapma davranışının olumlu sonuçlarında; diğer bireyler için olumlu sonuçlar oluşturmak, örgütsel yarar sağlamak ve bireysel fayda yaratmak olmak üzere üç grupta incelenmiştir. Ayrıca insanların daha çok başkaları veya



çalıştıkları örgüt yararı için sapma davranışını sergiledikleri ortaya konmuştur. Elde edilen verilerde pozitif sapma davranışının diğer bireylere sağladığı yararda, bireylerin gelişmesine imkan sağlayan olumlu eleştirilerin yapıldığı, insanlara değer verildiği, insanlara karşı bencil davranmayarak gerektiğinde onları savunabildiği, bireylere karşı eşit imkan sunduğu ve güven verdiği, sorunlara çözüm imkanı yarattığı ayrıca bireyleri idare edebilme, onlara yol gösterebilme imkanı yarattığı, böylelikle eksiksiz şekilde işlerini sonuçlandırabildikleri gibi olumlu sonuçları vardır.

Şekil 4. Pozitif sapma davranışının sonuçlarına yönelik model önerisi



Sergilenen pozitif sapma davranışının sonucunda örgüte fayda sağlayan olumlu sonuçların en önemlisi, davranışın örgütün zarar görmesini engellemek amacıyla gerçekleştirilmektedir. Dolayısıyla kurum olumsuz durumlardan etkilenmeyecektir. Ayrıca örgüt çalışanların birlikteliklerinin, dayanışmalarının ve iletişimlerinin artacağı, daha huzurlu ortamlarının olacağı, kurum ihtiyaçlarına odaklanarak, daha çok iş bitirici şekilde davranılacağı ortaya konmuştur. Bireysel anlamda ise pozitif sapma davranışı sergilenmesinin ardından daha çok mutluluk ve huzur verdiği ayrıca bireylere farklı bakış açıları kazandırdığı elde edilmiştir.

Elde edilen verilerde pozitif sapma davranışının olumsuz sonuçlarına incelendiğinde, işleyişin dışına çıkma ve bu durumun alışkanlık haline gelmesi, ayrıca bireylere karşı adil olmama ve görevini aksatma gibi kavramlar karşımıza çıkmaktadır.

## Sonuç ve Öneriler

Sapma davranışı hem iş görenlere hem de örgüte etkileyen, örgütün kural, değer ve normlarına uygun olmayan ve kasıtlı olarak sergilenen davranışlardır. Çalışanlar, içinde bulunduğu örgütün kurallarına zaman zaman aykırı davranışlar sergileyebilmektedir. Bu durum genel anlamda olumsuz olarak karşılanmasına rağmen, örgütün yararına olacak şekilde de sonuçlanabilmektedir. Pozitif sapma davranışı, örgüte fayda sağlamak gibi olumlu niyetlerle ve kasıtlı olarak örgüt kurallarının dışına çıkılmasıdır. Bu kapsamda pozitif sapma davranışı örgütlerin işleyişi ve geleceği için önemli bir faktördür. Bu çalışmayla pozitif sapma davranışlarının öncülleri ve sonuçları nitel bir araştırma ile incelenmiştir.

Analiz sonuçlarına göre, sapma kavramı yüksek bir oranla kural dışına çıkma olarak anlamlandırılmakta iken, farklı yollar ve zararlı sonuç olarak da ifade edilmektedir. Pozitif sapma kavramının anlamı ise genel olarak, olumlu sonuç yaratmak, başkalarına destek olmak, iyi niyet, başkalarının mutluluğu, fedakârlık amacıyla başvurulmuş davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Katılımcıların pozitif sapma kavramını olumlu bir kavram olarak görmesinin sebebi, davranışın olumlu niyetlerle gerçekleşmesi ve sonunda pozitif sonuçlarının beklenmesi olduğu söylenebilir. Araştırma sonuçlarının literatürde yer alan pozitif sapma davranışı tanımlarıyla paralellik gösterdiği gözlenmektedir. Heckert ve Ünlü (2013), onurlu ve örgüte fayda sağlama amacı olan davranışlar olarak ele almakta iken, Mertens vd. (2016) ise kurallardan ayrılan fakat niyeti veya etkisi pozitif olan davranışlar olduğunu ifade etmektedir. Bu doğrultuda pozitif sapma kavramı yöneticiler tarafından olumlu sonuçlar yaratmak, iyi niyetle ve başkalarının mutluluğunu düşünerek zor durumda olan bireylere yardımcı olmak için başvurulmuş davranışlar olarak tanımlanmaktadır.

Pozitif sapmayı etkileyen faktörler ele alındığında genellikle bireysel, örgütsel ve sosyal faktörler olmak üzere üç ana kriterde incelenmektedir. Pozitif sapma davranışının sergilenmesinde en önemli faktörlerden biri de bireylerin sahip olduğu kişilik özellikleridir. Araştırma sonuçlarına göre, bireylerin yardımsever ve insancıl olmaları, empati kurabilmeleri, cesur, vicdanlı ve lider kişilik özellikleri pozitif sapmayı etkileyen bireysel faktörlerde yer almaktadır. Bu doğrultuda yardımseverlik özelliği yüksek olan yöneticilerin kurumlarında pozitif sapma davranışının daha çok sergilendiği ifade edilebilir. Literatürde ise, pozitif sapma davranışı, yetenekliler, süper kahramanlar, dâhiler, özgüveni yüksek kişiler, yenilikçi ve yaratıcı kişilik yapısına sahip bireyler, liderler ve fedakâr kişiler tarafından daha çok sergilendiği ortaya konmuştur (Heckert, 1998). Pozitif sapma davranışının işyerinde inisiyatif kullanabilen örgüt yapısına sahip kurumlarda daha çok sergilenmesi, kurum aidiyetinin ve kurum kültürünün, süreci iyileştirme isteğinin, uygunsuz emirlerin ve samimi iş ortamının varlığı pozitif sapma davranışına etkileyen örgütsel faktörlerde ele alınmaktadır. Böylelikle örgüt yapısının ve kurum kültürünün pozitif sapma davranışının sergilenmesinde önemli bir etmen olduğu söylenebilir. Pozitif sapmayı etkileyen sosyal faktörlerde, bireyler arasındaki olumlu ilişkiler başta olmak üzere, içinde bulunulan sosyal çevre ve yetiştiği aile faktörünün pozitif sapma davranışının sergilenmesinde etkili olabileceği ifade edilmektedir. Bu doğrultuda farklı toplum ve kültürde yetişen yöneticilerin pozitif sapma davranışına yönelik görüşlerinin ve sergileme eğilimlerinin değişkenlik gösterebileceği ortaya konmaktadır.

Pozitif sapmayı etkileyen bireysel faktörlerin birbirleriyle olan ilişkileri incelendiğinde, araştırmayı katılanlar cesur olma ile yardımsever olma kavramlarının yakın ifadeler olduğu ve birbiriyle ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Buna göre, öz-yeterliliği yüksek kişilerin yardımsever davranışları daha çok sergiledikleri ifade edilebilir.

Pozitif sapma davranışının sonuçları incelendiğinde, olumlu ve olumsuz sonuçları olmak üzere iki kriterde ele alınmaktadır. Olumlu sonuçları bireysel, örgütsel ve diğer bireylere yönelik olumlu sonuçlar olmak üzere üç kriterde değerlendirilmiştir. Araştırmanın bu sonucu literatürde elde edilen pozitif sapmanın sonuçlarının bireyler, örgütler ve toplumlar için faydalı olabileceğine ifade eden çalışmalarla (Ünlü, 2022) uyumluluk göstermektedir. Pozitif sapma davranışının başkalarına olumlu sonuçlar sağlama amacıyla, bireylerin gelişimine katkı sağlamak, onlara değer vermek, bencil davranmamak, gerektiğinde savunmak ve herkese eşit imkân oluşturmak gibi olumlu sonuçları içermektedir. Örgütsel anlamda ise, örgüte zarar vermeme, iş yerindeki birlikteliğin, paylaşımın ve dayanışmanın artması, huzurlu bir ortam sağlama gibi olumlu sonuçları bulunmaktadır. Böylelikle örgütte bağlılığın, birlikteliğin ve olumlu ilişkilerin arttığı dolayısıyla örgütsel hedeflerin ulaşılabilirliğinin kolaylaştığı söylenebilir. Bireysel anlamda bakıldığında ise, bireyler daha çok kendilerini mutlu hissetmek ve vicdanen huzur bulmak amacıyla pozitif sapma davranışını gerçekleştirmektedirler. Ayrıca uygulanan pozitif sapma davranışının örgüte veya diğerlerine olumlu katkı sağlayacağı, tüm katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Pozitif sapma davranışı, görev ve sorumluluklarının dışına çıkılması, göreviyle ilgili

aksamaların yaşanması, adil olmayan davranışların sergilenmesi ve bu davranışın bir süre sonra alışkanlık göstermeye başlamasıyla sıklıkla başvurulması gibi olumsuz etkisinin olduğu ifade edilmektedir. Fakat, bazı olumsuz sonuçlarının olması genel anlamda zararlı bir davranış olduğunu göstermemektedir. Çünkü örgüt için olumsuz olarak algılanan bir davranış, bireylere, iş hayatına, doğaya veya topluma olumlu katkılar sağlayabilmektedir (Ünlü, 2022). Bu amaçla pozitif sapma davranışının olumlu sonuçları göz önüne alınarak örgüt ve bireyler için yararlı olabileceği durumlarda uygulanabilirliğinin sağlanması önerilebilir.

Çalışmanın, davranış bilimleri alanında az sayıda çalışılmış olan pozitif sapma kavramının yapısına katkı sağlayacağı inanılmaktadır. Ayrıca kamu sektöründeki önemli kararların alındığı ve uygulandığı orta ve üst düzey yöneticilerin pozitif sapma davranışını sergilemelerini neden olan faktörleri belirleme ve pozitif sapma davranışı sonuçlarını ortaya koyması açısından literatüre katkısı olduğu düşünülmektedir. Fakat çalışmanın sadece kamudaki eğitim, sağlık ve güvenlik gibi sektörlerde görevli orta ve üst kademe yöneticilerinden oluşan küçük bir örneklem grubundan oluşması en önemli kısıtını oluşturmaktadır. Gelecek çalışmalarda araştırmacılara, pozitif sapma davranışına neden olan faktörlerin ve sonuçların derinlemesine incelenerek bu konuda yeni düzenlemelerin yapılmasına imkân sağlayacak çalışmaların yapılması ve kamu ve özel sektör ayrımları yapılarak farklı sektörlerin karşılaştırılması önerilebilir. Aynı zamanda pozitif sapma davranışının bölgesel farklılıklarını tespit etmek amacıyla, bölgesel anlamda genişletilmesi ve pozitif sapma davranışını ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirilmesi önerilebilir.

## Kaynakça

- Akçit, V., Barutçu, E. & Akşit, İ. (2018). Kurt Lewin'in Liderlik Tarzları ile Örgütsel Sapma İlişkisinin İncelenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23(1), 209-225.
- Appelbaum, S. H., Iaconi, G. D. & Matousek, A. (2007). Positive and Negative Deviant Workplace Behaviors: Causes, Impacts, and Solutions. Corporate Governance: The International Journal Of Business İn Society. 7(5): 586-598.
- Avcı, N. (2008). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, İş Tutumları ve Örgütsel Sapma Arasındaki İlişkinin Analizi. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Baxter, R., Taylor, N., Kellar, I. & Lawton, R. (2016). What Methods Are Used To Apply Positive Deviance Within Healthcare Organisations? A Systematic Review. BMJ Quality & Safety, 25(3), 190-201.
- Bayın, G. & Yeşilaydın, G. T. (2014). Hemşirelerde Örgütsel Sapma Davranışının Analizi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği. İşletme Araştırmaları Dergisi, 6(3), 81-107.
- Bennett, R. J. & Robinson, S. L. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study, Academy of Management Journal, 38(2): 555-572.
- Bennett, R. J. & Robinson, S. L. (2000). Development Of A Measure Of Workplace Deviance. Journal Of Applied Psychology, 85(3), 349-360.
- Berg, B. (2001). Qualitative Research Methods For The Social Sciences (Fourth Edition). A Pearson Education Company: California State University, Long Beach.
- Bryman, A. (2003). Research Methods and Organization Studies. Routledge.
- Chen, L. L., Fah, B. C. Y. & Jin, T. C. (2016). Perceived Organizational Support and Workplace Deviance İn The Voluntary Sector. Procedia Economics and Finance, 35, 468-475.
- Çam, N. (2014). Şehir Yaşam Kalitesinin Ölçülmesi: Kastamonu Şehir Merkezinde Bir Uygulama. Business & Management Studies: An International Journal, 2(3), 286-307.

- Çelebi, F. (2019). Yıkıcı Liderliğin Örgütsel Sapma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü: Samsun İli Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, Doktora Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Samsun.
- Galperin, B. L. (2005). Examination Of The Moderating And Mediating Effect Of Role Breadth Self-Efficacy In Explaining Deviance. In *Academy of Management Proceedings* (2005, (1), T1-T6). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Genel, B. (2019). The Role Of Organizational Citizenship Behavior On The Relationship Between Organizational Culture and Organizational Deviance: A Research In The Banking Industry. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Gültaç, A. S. (2019). Örgütsel Sapma ve Nezaketsizlik Davranışları İlişkisinde İşyerinde Dışlanmanın Aracı Rolü: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Harrison, D. (2008). Positive Deviance, Edgework, and Wilderness Survival. Department Of Sociology, Lander University, Greenwood, SC.
- Heckert, D. A. & Ünlü, O. (2013). Pozitif Sapma Davranışı: Yeni Bir Tanım Arayışı, 1. Örgütsel Davranış Kongresi, 150-154, Sakarya.
- Heckert, D.M. (1998). Positive Deviance: A Classificatory Model, *Free Inquiry in Creative Sociology*, 26(1):23-30.
- Irwin, K. (2003). Saints and Sinners: Elite Tattoo Collectors and Tattooists As Positive and Negative Deviants. *Sociological Spectrum*, 23(1), 27-57.
- Işıkay, Ç. (2019). Yıkıcı Örgütsel Sapma: Bir Literatür Değerlendirmesi. *International Social Sciences Studies Journal*, 5(50), 6623-6634.
- Kalof, L., Dan, A. & Dietz, T. (2008). EBOOK: Essentials Of Social Research. McGraw-Hill Education (UK).
- Kanten, P., Gümüştekin, G. & Durmaz, M.G. (2018, 2-3 Kasım). Öfke Yönetimini Etkileyen Öncüller: Hemşireler Üzerinde Nitel Bir Araştırma, 6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, Isparta.
- Kidwell Jr, R. E. & Kochanowski, S. M. (2005). The morality of employee theft: Teaching about ethics and deviant behavior in the workplace. *Journal of management education*, 29(1), 135-152.
- Kidwell, R. E. & Martin, C. L. (2005). The Prevalence (And Ambiguity) Of Deviant Behavior At Work. *Managing Organizational Deviance*, 1-21.
- Kooistra, P. & Harrison, D.M. (2007). Durkheim, Terrorism, and Positive Deviance, *International Journal Of Crime, Criminal Justice and Law*. 2(2): 1-31
- Mertens, W. Recker, J., Kohlborn, T. & Kummer, T. F. (2016). A Framework For The Study Of Positive Deviance In Organizations. *Deviant Behavior*, 37(11), 1288-1307.
- Özdevecioğlu, M. & Aksoy, M. S. (2005). Organizasyonlarda Sabotaj: Türleri, Amaçları, Hedefleri ve Yönetimi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 95-109
- Robinson, S. L. & Bennett, R. J. (1995). A Typology Of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy Of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Rogojan, P.T. (2009). Deviant Workplace Behavior in Organizations: Antecedents, Influences, and Remedies, *Diplomarbeit, Magister der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften*.
- Sığrı, Ü. (2018). Nitel Araştırma Yöntemleri. İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Spreitzer, G. M. & Sonenshein, S. (2003). Positive Deviance and Extraordinary Organizing. *Positive Organizational Scholarship*, 207, 224.
- Spreitzer, G. M. & Sonenshein, S. (2004). Toward The Construct Definition Of Positive Deviance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 828-847.
- Thomas, R.K. (2003). *Society and Health Sociology for Health Professionals*, Kluwer Academic Publishers, ABD. E-book
- Ünlü, O. (2020). Pozitif Sapma Ölçeğinin Sosyal Bağ Teorisi Çerçevesinde Devamlılığının Test Edilmesi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (1), 22-39.
- Ünlü, O. (2022). Yönetim ve Örgüt Araştırmalarında Pozitif Sapma Tanımlarının Açıklayıcılık, Yanlışlanabilirlik ve Sınırlılıklarından Hareketle Yeni Bir Tanım Önerisi. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 24(1), 49-65.
- Van Dick, G. & Scheffel, R. (2015). Positive Deviance. A Literature Review About The Relevance For Health Promotion.
- Vardi, Y., & Wiener, Y. (1996). Misbehavior in organizations: A motivational framework. *Organization science*, 7(2), 151-165.
- Yarmacı, N. (2018). İşgörenlerin Örgütsel Dışlanma Algılarının Örgütsel Sessizlik ve Olumsuz Durumları Bildirme Eğilimlerine Etkisi: Otel İşletmeleri Örneği. Doktora Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.



## İktisat Tarih Yazımında Yöntem Tartışmasının Söylemsel Bir İncelemesi: Kıta Avrupası ve Anglo-Sakson/Amerikan Düşünce Gelenekleri

### *A Discursive Examination of Methodological Approaches in Economic Historiography: Continental and Anglo-Saxon/American Traditions of Thought*

Muhlis Selman SAĞLAM<sup>1,2</sup>

#### Öz

İktisat tarihi yazımında yöntem tartışmaları temelde düşünce geleneklerinin kendi içinde farklılaşmasından kaynaklanmaktadır. Çağdaş dönem düşünce gelenekleri denildiği zaman Kıta Avrupa ve Anglo Sakson/Amerikan düşünce gelenekleri iki ana yola karşılık gelmektedir. Bu düşünce gelenekleri sahip oldukları temel varsayımlar itibarıyla keskin sınırlarla birbirinden ayrılmaktadır. Kıta Avrupa geleneği tümevarımcı bir yöntem belirlerken, aynı zamanda rasyonalist ve rölatiftir. Bunun tarih yazımında etkileri disiplinlerarası bir perspektifle toplumsal dinamikleri dikkate almayı gerekli kılmaktadır. Alman ve Fransız geleneğinde görülen bu durum somut olarak Alman tarih yazımı, Marksist tarih yazımı ve Annales Okulu'nda karşımıza çıkmaktadır. Bunun karşısında konumlandırabileceğimiz Anglo Sakson/Amerikan düşünce geleneği tümdengelimci bir yöntemi benimserken, aynı zamanda empirist, pragmatist ve objektiftir. Bu düşünce geleneği tarih alanında analitik veya pozitivist tarih yazımı şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Tarih yazımında ekoller kimi zaman sahip oldukları varsayımları üstü kapalı şekilde tutarak tarihsel bir anlatı gerçekleştirmektedir. Bu anlatıda diğer ekollere göre daha fazla kabul görmesi yaptığı retoriğin daha başarılı olmasıyla alakalıdır. Başka bir varsayıma göre tarih yazımı iktidar-bilgi üretimi ilişkisi bağlamında bir dispozitif olabilir. Dolayısıyla tarihsel anlatı bir retorikten veya dispozitiften ibarettir görülebilir. Ancak günümüzde retoriği veya dispozitifi ne kadar başarılı uygulasa da genel-geçer açıklamalar yapan kuramsal çerçevelerin ya da üst anlatıların eskisi kadar kabul görmediği, bunun yerine söylem çeşitliliğinin, bilginin doğası ve gerçekliğin sorgulanmasının ön plana çıktığı ifade edilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Kıta Avrupası, Anglo Sakson, Anglo Amerikan, Retorik, Dispozitif, Tarih yazımı

**Makale Türü:** Araştırma

#### Abstract

Methodological debates in economic history writing stem from differences in thought traditions, notably between Continental European and Anglo-Saxon/American approaches. These traditions, marked by distinct fundamental assumptions, employ contrasting methods. The Continental European tradition is characterized by its inductive, rationalist, and relative approach, impacting historiography by necessitating consideration of social dynamics from an interdisciplinary perspective. This influence is evident in German historiography, Marxist historiography, and the Annales School. In contrast, the Anglo-Saxon/American tradition adopts a deductive, empiricist, pragmatic, and objective method, evident in the field as analytical or positivist historiography. Schools in historiography sometimes construct historical narratives by

<sup>1</sup> Doktora Öğrencisi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Doktora Programı, selmansaglam17@gmail.com, ORCID: 0000-0002-2035-221X.

<sup>2</sup> Arş. Gör., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, selman.saglam@comu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2035-221X.

implicitly adhering to their assumptions, with the greater acceptance of certain narratives attributed to more successful rhetoric. Another perspective views historiography as a dispositif within the power-knowledge production relationship, suggesting that historical narratives consist of rhetoric or dispositif. However, in contemporary times, theoretical frameworks or meta-narratives providing generalizable explanations, regardless of successful rhetoric or dispositif application, are not as widely accepted. Instead, there is a focus on discourse diversity, the nature of knowledge, and questioning reality.

**Keywords:** Keywords, keywords, keywords, keywords

**Paper Type:** Research

## Giriş

İktisat tarihi alt disiplinin bugün zihnimizde canlanan çerçevesi ve bunun muhtevasına yönelik tartışmalar, iktisadın modern bir sosyal bilim olarak metodolojisini yaklaşık 19. yüzyıl dolaylarında oluşturmaya başlamasından sonra şekillenmeye başlamıştır. Ancak bu durum, iktisat tarihi çalışmalarının 19. yüzyıl öncesinde yürütülmediği anlamına gelmemektedir. Modernizm öncesi disiplinlerin keskin sınırlarla birbirinden ayrılmadığı dönemlerde, bugün iktisat tarihi alt disiplinin konusu kapsamında gördüğümüz tartışmaların çok daha geniş bir perspektif ile tarih metinleri altında yürütüldüğünü görürüz. Bu metinlerde izini sürebileceğimiz tarih yazımı yaklaşımlarının da süreç içinde dönüştüğü söylemek mümkündür.

Tarihi en genel haliyle “olmuş” olanın bir anlatısı (Ortaylı, 2011) olarak ele aldığımızda, insanın var olduğu her dönemde bu anlatının da bir şekliyle var olduğunu varsayabiliriz. Burada üzerinde durulması gereken nokta bu anlatının süreç içinde nasıl dönüştüğüdür. (Ateşoğlu, 2014) tarihin, kendi içinde felsefi bir zemin barındıran anlatı halinin Aziz Augustinus’a kadar götürülebileceğini ifade etmiştir. Ancak bu dönemde tarih anlatısının bir nevi “tarih teolojisi” olarak görüldüğü söylenebilir. (Augustinus, 2021)’a göre, tarih insanlığın Tanrı’nın planı içindeki yerini ve kaderini anlamada bir araçtır. Bu perspektifte, tarih insanlığın dünya hayatını ve ahiret hayatını iç içe geçmiş bir şekilde ele alır. Augustinus’a göre, insanlık tarihi Tanrı’nın iradesi ve yönlendirmesiyle şekillenir ve insanlar tarihsel olaylara anlam katarak Tanrı’nın planını anlamaya çalışmalıdır. Bu tarih görüşü Aydınlanma dönemine kadar bir şekilde etkili olmayı sürdürmüştür. İnsan eylemini ve onun “etkin-kurucu” rolünü merkezde konumlandırmayan bu bakış açısı tarihi res gestae olarak görmekteydi (Ateşoğlu, 2014). Dolayısıyla tarihsel anlatının motivasyonu gelecekle bağlantılıydı. Bunu yukarıda ifade edildiği şekliyle Tanrı’nın gelecek planını anlamak şeklinde ifade edebiliriz. Bu tarih anlayışında günümüz tarih yazımındaki eleştirel yaklaşıma yer olmadığı görülebilir. Öte yandan insan tekini, varoluşunu konumlandığı bu kökten koparan ve dayattığı düalist özne-nesne tasnifi ile özneleştirilen hümanist düşüncenin baskınlığını günden güne hayatın her alanında hissettirmesiyle, bunun tarih yazımı üzerindeki etkisi geçmişle ilişkiyi belirli epistemolojik temellendirmeleri ortaya koymak şeklinde olmuştur. Tarihsel olana yönelik “hesaplayıcı” düşünce, hümanizmin tesis ettiği epistemolojik ilkelerin bir neticesidir. Hesaplayıcı düşünceden kastedilen varlığı esas alan kökensel düşüncenin göz ardı edilmesi ve varlığın insan varoluşundan yitip gitmesidir (Yüksel, 2021). Burada kısaca bahsedilen bu dönüşüm, insan-varlık ilişkisini bütünüyle dönüştürdüğü gibi etkisini tarih yazımı üzerinde de göstermiştir. Tarih yazımının düşünce gelenekleri üzerinden izini sürmek, oldukça uzun zamanlara yayılan bu yavaş dönüşümü hissedebilmek için önemlidir.

Tarihi olaylar ve olgular, sistematik bir düşünme biçimi çerçevesinde ele alındığı zaman belli bir mesnet kazanmaktadır. Dolayısıyla mesnetsizliğin ortadan kaldırılması için tarihe kaynaklık eden şeylerin düşünce gelenekleriyle ilişkisinin ortaya konulması gerekmektedir (Saraç, 2021). Benzer durum tarih yazımı için de geçerlidir. Tarih yazımında oluşan ekoller sistematik bir düşünce geleneğinden bağımsız var olmamışlardır. Tarih yazımında kullanılan kavramlar, yöntemler, yaklaşımlar bir anlam bagajının yüküyle hareket etmektedir. Bu anlam bagajını dikkate almamak da mesnetsiz bir okuma riskini beraberinde getirecektir.

## 1. Tarih Yazımı ve Düşünce Geleneklerinin Şekillenışı

Tarih yazımının bilimselliği tartışması, tarihsel akışı yorumlarken olayların ve olguların konumlandırılış biçimi, tarihe kaynaklık eden nesnelerin konusu, tarih yazımının henüz oluşmakta olan sosyal bilimlerle ilişkisi ve boyutu 19. yüzyıl itibariyle tartışılmalıdır. Bu tartışmalar ışığında klasik historisizm, tarihsel sosyoloji, Amerikan toplumsal tarih yazımı, Annales ekolü, eleştiri kuramı ve toplumsal tarih yazımı, Marksist tarih yazımı ve bunların devamında post-modernizmin meydan okuması sonucu şekillenen mikro tarih ya da gündelik yaşamın tarihi gibi yaklaşımlar belli bir perspektiften tarih yazımına örnek teşkil edecek biçimde şekillenmiştir (Iggers, 2011). Tüm bu yaklaşımlar her ne kadar tarih yazımına eleştirel bir tutumun ürünü olarak görülse de, bunları bir nevi “tarih felsefesi” yapma çabasının ürünü olarak gören, dolayısıyla pozitivistlerin metafizik olana gösterdikleri tepkinin bir benzerini bu yaklaşımlara gösterenler de olagelmıştır (Langlois & Seignobos, 2010). Ancak unutulmamalıdır ki, tarihe konu olan bilginin şartlarını incelemek, sınırlarını keşfetmek, sade bir vesikanın nasıl kullanılacağı ve tasnif edileceği sorusuna cevap vermektense fazlasını içermektedir. Tarihe kaynaklık eden şeylerin düşünce gelenekleriyle ilişkisini aramak ve aralarındaki ilişkiyi tasnif etmek de Hüristik alanına dâhil edilmelidir. Aydınlanma Dönemi Fransız tarihçisi ve filozofu Gabriel Bonnot de Mably buna şöyle dikkat çekmiştir:

“Birinci olarak, tabii hukuku (*droit naturel*), ahlak ve politika ilimlerini öğreniniz.” (Langlois & Seignobos, 2010).

Bu ifade disiplinlerin henüz keskin sınırlarla birbirinden ayrılmadığı Aydınlanma döneminde hukukun, etiğin ve politik olanın düşünce geleneklerinin şekillenmesinde bütüncül bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla tarihi olanın incelenmesinin bütüncül bir felsefi çaba içerdiği ifade edilebilir. Bu çaba dönemin ideolojisi, ahlak anlayışı ve ilm-i siyasetini içselleştirmeyi gerekli kılmaktadır. İngiliz tarihçi E. A. Freeman da bunu tarihçinin felsefesi, hukuku, finansı ve coğrafyayı bilmesi gerektiği şeklinde ifade etmiştir (Freeman, 1886). Nitekim tarih yazımını düşünce gelenekleri üzerinden okumaya “tarih felsefesi” kavramı üzerinden gösterilen tepkinin 19. yüzyıl sonlarına kadar kendini gösterirken, 20. yüzyıl itibariyle söz konusu tepkinin giderek zayıfladığı ve “tarih felsefesi” alanına ilginin artmaya başladığı da görülmektedir.

Tarih yazımı sürecinde yardımcı disiplinlerin gerekliliği yukarıda ifade edilmişti. Ancak tarih yazımının kendisinin ve yardımcı disiplinlerin mahiyeti ve bunların birbiri ile ilişkisi süreç içerisinde durağan kalmamış, bir akış içinde dönüşmüştür. Tarih yazımı vesikaları inceleyerek olaylara açıklık getirmeyi amaçlarken zamanla bu, olguları anlama çabasını beraberinde getirmiştir. Olayları açıklama çabasından olguları yorumlamaya geçiş ister istemez disiplinlerarası bütüncül bir yaklaşımın gerekliliğini beraberinde getirmiştir. Ancak söz konusu bu yaklaşım da süreç içinde dönüşmüş; disiplinlerin sınırlarının net bir şekilde ayrılmadığı, adeta bir bütünün içinde gömülü bir halde olduğu Aydınlanma öncesi Klasik Dönemde, disiplinlerin keskin sınırlarla birbirinden ayrıldığı modern dönemde ve bu sınırların geçişken bir hal aldığı post-modern dönemde farklılık göstermiştir. Özellikle tarih yazımının post-modern olarak ifade edilen zamanda yardımcı disiplinlerin de yardımıyla bir tür yapı sökümüne muhatap tutulduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Tarihsel bir anlatının geçmişi ne oranda kapsayabileceği tarihin, özellikle tarih felsefesi alanının, temel tartışmalarından biridir. Yukarıda da ifade edildiği gibi tarih yazımının arşiv belgeleri üzerinden somut olayları açığa çıkarma ve olaylar arası neden sonuç ilişkilerini kronolojik bir biçimde ele alma motivasyonu ile gerçekleştirildiği dönemde tarihsel gerçeklik ve objektif bir yöntem iddiasından bahsetmek mümkünken; post-modern dönemde tarihsel gerçeklik ifadesi keskin sınırlarından arınmış durumdadır (Munslow, 2000). Nitekim olay ve olguları farklı biçimde yorumlayan tarih okullarının yaklaşımlarından da görülmektedir ki tarih yazımının



geçmişe dönük hakikati ortaya çıkarma iddiası eskisi kadar güçlü bir iddia değildir. Bunu Munslow şu şekilde dile getirmiştir:

*“Her tarih, değişimin ve sürekliliğin doğası hakkında tarihçinin savunduğu fikirleri ve teorileri içerir; bu fikir ve teorilerin bazıları açık, bazıları derinlere gömülü ve bazıları da üstünlükörü kaleme alınmıştır. Tarihçilerin önümüze koyduğu tarih teorileri, açık olsun olmasın, geçmiş hakkındaki kavrayışımızı hem etkiler hem de biçimlendirir. Tarih, tarihçilerin geçmişi açıklamak için –kısmen- keşfettikleri sosyal teoriler ya da ideolojik tutumlardan hareketle kurulan anlatı... olarak tanımlanabilir.”* (Munslow, 2000).

Dolayısıyla henüz giriş kısmında okuyucunun dikkatine sunmak istediğimiz bir diğer nokta tarihsel anlatının bir tür retorik olduğudur. Retorik, "soyut yöntemlere göre neyin doğru olduğunu kanıtlamak yerine, insanların inanmaları gerektiğine inandıkları şeyleri araştırma sanatı; olası makul sonuçlara varmak için az ya da çok iyi nedenlerin dikkatli bir şekilde bulunması ve tartılmasıdır (McCloskey, 1983). Tarih yazımının en genel haliyle “olmuş” olanın bir anlatısı olduğu tekrar hatıra getirilirse, bu sürecin düşünce gelenekleriyle tutarlı, makul bir anlatı inşası olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır. Dolayısıyla farklı düşünce gelenekleri içinde farklı tarihsel yazım, retorik gereği ortaya çıkmak durumundadır. Tarih yazımının bir inşası olduğu varsayıldığında, bu inşanın gücünü belirleyen bir takım olguların olması da doğaldır. Foucault ve Agamben bu inşanın gücünün bir dispozitif şeklinde iktidar ile ortaya çıktığını savunmaktadır (Kızılkaya, 2013). Buna göre bilgi üretimi iktidardan bağımsız düşünülemeyecektir. Başka bir ifadeyle iktidar ilişkisini varsaymayan bir bilgi alanından bahsetmek mümkün değildir (Foucault, 1992). Foucault'nun iktidar kavramı üzerinden güç ilişkisine yapmış olduğu vurgu, bilgi üretimi ifadesi ile insana dair her şeyi kapsayıcı bir yapıdadır. Bunu tarih yazımı üzerinden okuduğumuzda, tarih yazımının tarih-özne ilişkisi üzerinden tarihsel olanı anlamaya çalışan bir tipolojiden, tarih yazımını özneleştirilen bir dispozitive dönüştüğü iddia edilebilir.

Bu bölümün başlarında ifade edilen tarih yazımı yaklaşımlara kronolojik bir dikkat gözetilerek bakıldığında, 19. Yüzyıl'a tekabül eden zamanın ruhunda makro-tarihsel bir anlatının hâkim olduğu görülecektir. Bu tarih yaklaşımlarının hangi düşünce geleneğinden hareket ettiği fark etmeksizin sahip oldukları varsayımların makro perspektiften bir tarih yazımına imkân verdiği görülecektir. Ancak 1970'lerden sonra bu tarih yazımının sorgulandığı görülecektir. McCloskey, Agamben ve Foucault'nun yaklaşımları bunu doğrulayacak niteliktedir. Bunu makro tarih yazımından mikro olana doğru bir hareket olarak ifade edebiliriz. White (2008) bunu tarih yazımının tek gerçeğe dayanan bir ölçütünün olmadığı şeklinde ifade etmiştir.

Bu farkındalıkla, çalışmamızda tartışacağımız Kıta Avrupası ve Anglo-Sakson/Amerikan düşünce geleneklerinin şekillenmeye başladığı süreçlere değinmenin gerekli olduğunu düşünmekteyiz. Çünkü bu süreç devamında tarih yazımını da etkilemiştir. Bunun için odağımızı 17. yüzyıla çevirmemiz gerekmektedir. İki ana düşünce geleneğinin yol ayrımında karşımıza iki düşünür çıkmaktadır: René Descartes ve Giambattista Vico. En genel çerçevesiyle ifade etmek gerekirse; bu iki düşünürden Descartes “Cogito, ergo sum.” diyerek bir nevi Anglo-Sakson düşünce geleneği ve tümdengelimci yöntemin temel taşlarını inşa ederken; Giambattista Vico “Verum Factum” cevabıyla günümüz Kıta Avrupası geleneği ve tümevarımcı yöntemin yapı taşlarını oturtmuştur.

İki düşünür arasındaki ayrımın neye tekabül ettiğini net bir şekilde görebilmek için dönemin Kartezyen bilim anlayışına göz atmak gerekir. Kartezyen Bilim Anlayışı, 17. yüzyılın ortalarında doğa bilimlerinin ilerleme ve başarı ivmesini arttırdığı bir ortamda Fransız filozof René Descartes tarafından ortaya konulan bir düşünsel çerçevedir. Bu düşünce sisteminde bilim denildiği zaman doğa bilimleri akla gelmektedir. Bu bilim anlayışında kesin ve güvenilir bilgi gerçek bilgi olarak kabul edilmekte ve rasyonel, matematiksel analiz ve sistematik kuşkuya dayanan, tekrarlanabilirliği mümkün olan tümdengelimci bir yöntem kabul görmektedir (Descartes, 2021). Bu anlayış bilim ve felsefenin ayrılmasını teşvik ederken, modern bilimin de

temellerini şekillendirmiştir. Descartes'in kurmuş olduğu bu epistemolojik yapı içinde hakikati doğa bilimleri yöntemi ile aramak söz konusuydu. Bu anlayış içinde tarih her ne kadar öğretici ve değerli olursa olsun; matematiksel bir biçime sokulmadığı için hakikat iddiasında bulunamazdı (Güleç, 2014).

Vico ise Descartes'in bilim anlayışına alternatif olarak tarih ve toplum bilimleri için farklı bir metodolojinin imkânını aramıştır. Çünkü insanın yaşadığı dünya fizik kurallarının yanında toplumun dinamiklerini belirleyen kurallarla da çevrilidir. Bu dünyanın sadece doğa bilimlerinin yöntemleriyle anlaşılması mümkün değildir (Vico, 2007). Dolayısıyla Vico'nun tarihi ve toplumu anlama yolunda tümdengelimci ve Kartezyen yöntemi eleştirdiği söylenebilir. Ona göre bu yöntem insanı tarihi anlama ve yorumlamadan uzaklaştırmaktadır (Cihan, 2015). O, tarih yazımında tümdengelimci bir yöntem yerine, insanların dil, gelenek, kültür, değer yargıları ile dönemin ekonomi politiğini de sürece dâhil eden tümevarımcı bir yöntemi benimsemiştir. Vico bu katkılarıyla birçok Batılı felsefe tarihçisi tarafından ilk tarih filozofu ve epistemologu olarak kabul edilir (Özlem, 2019).

Descartes ve Vico'nun temellerini attığı iki ana düşünce geleneği yöntem tartışması bölümünde daha detaylı olarak ele alınacaktır.

## **2. İktisat Metodolojisinin Oluşumu, Yöntem Tartışması ve İktisat Tarihi Yazımı Üzerine Etkisi**

Doğa bilimleri alanında büyük ilerlemelerin kaydedildiği, pozitivizmin hâkim paradigma olduğu 17. yüzyılda bilimsel yöntem niceliğinin ön planda olduğu bir dönemdi. Bundan yaklaşık yüz yıl sonra, 18. yüzyılda bir disiplin olarak oluşmaya başlayan iktisadın araştırma nesnesi, temel varsayımları ve yöntemi şekillenmeye başlamıştır. Bu dönemde iktisat bilimi bir önceki yüzyıldan hâkim paradigma gücünü arkasına alan pozitivizm güzellemesi ile doğa bilimlerinin başarısına öykünmüştür. Ancak iktisadın özelden bireysel, bütünde ise toplumsal ilişkileri inceleme alanına dâhil etmesi, onun fizik gibi bir doğa bilimi olmadığını ve matematiği bilim dili olarak kullanmasının yeterli olmayacağı bir gerçektir. Ancak iktisat metodolojisinin şekillenmeye başladığı dönemlerde durum pek de böyle olmamıştır.

İskoç Aydınlanma geleneğinin etkisinin büyük olduğu iktisat disiplininin şekillenmesinde bireycilik ön planda olmuştur (Yılmaz Genç & Göçeri, 2020). Başka bir ifadeyle iktisat bireyin davranışlarını inceleyen bir bilim olarak doğmuştur. İktisadın inceleme nesnesini belirledikten sonra soyut, değerden bağımsız ve evrensel kanunlarla uyumlu olmayı kendisine yöntem olarak seçtiği görülür (Yılmaz, 2012). Bunun dönemin pozitivist paradigma hâkimiyetiyle ilişkili olduğu bir gerçektir. İktisadın kendine seçmiş olduğu bu yöntemde nicel araştırma ön plana çıkmıştır. Ancak zamanla toplumsal çözümlenmelerde nicelleştirmeye yer vermek, bir soyutlamayı gerekli kılmaktadır. Söz konusu bu nicelleştirme ise toplumsal ilişkilerin özünün göz ardı edilmesi sonucunu doğurmuştur (Aslan, 2022). İktisat özelinde bu durum literatürde popüler olan yöntem tartışmasının temel çıkış noktasını ifade etmektedir. Bu noktada evrensel kanunlarla uyumlu ve nicel olmayı tek bilimsel ölçüt olarak görenler toplumda gömülü olan ilişkileri görmekten yoksun kalırken, odağını toplumsal ilişkilere ve kısmen rölatif olmaya çevirenler iktisat disiplininin yöntemine karşı çıkmak ve en nihayetinde iktisada dair alanın dışına çıkmakla itham edilmişlerdir.

Çalışmamızın bu bölümünde düşünce geleneklerinin bir disiplinin yöntemini belirlemede ne derece etkili olduğu "Methodenstreit" üzerinden incelenecektir. Methodenstreit, iktisat metodolojisine dair literatürde geniş yer bulan, iktisat disiplininin benimseyeceği yöntem üzerine Carl Menger ve Gustav Schmoller üzerinden yürüyen bir tartışma olmuştur. Bu yöntem tartışmasının iktisat tarihi yazımını da son derece etkilediği, tartışmanın taraflarından olan Schmoller'in Alman Tarihçi Okul'un en önemli temsilcilerinden biri olmasından anlaşılabilir. Dolayısıyla bu başlık altında ele alınan yöntem tartışması ile iktisat disipline üzerine yöntem tartışması çeşitli ekolleri kapsayacak şekilde geniş tutulmamış, bir tarafını tarihçi bakış açısının oluşturduğu bir yöntem tartışmasında düşünce geleneklerindeki farklılığın yöntem tartışmasına

nasıl etkide bulunduğunu incelenmiştir. Menger ve Schmoller ile literatürde yerini alan yöntem tartışması iktisat disiplinin yönteminin ne olacağı üzerine yürütülüyor gibi görünse de aslında sosyal bilimlerin evrensel mi yoksa tarihsel ve toplumsal mı olduğuna yönelik bir tartışmayı ifade etmektedir (Pehlivanoğlu & Şenveli, 2019). Avusturya okulunun temsilcilerinden Menger, iktisadın yönteminin soyut ve tümdengelimci olması gerektiğini ifade ederken; Alman Tarihçi Okulunun önemli temsilcilerinden Schmoller ise iktisadi meselelerde tarihsel sürece önem veren tümevarımcı bir yöntemi savunmuştur. İktisadın bu yöntem tartışması, süreç içerisinde meydana gelen kriz ortamlarında uygulanan iktisat modellerinin başarısız olmasıyla alakalıdır. Bu başarısızlıklar doğal olarak yöntem konusunda tartışmaları beraberinde getirmiştir (Buğra, 2021). Yöntem tartışmasına sebep olan bir diğer nokta, yukarı da belirtildiği üzere iktisadın dilinin matematikselliği olmuştur. Matematiğin yoğun olarak kullanıldığı bir dilde toplumsal dinamikleri açıklamak mümkün olmayacağı gibi, çözümlenemeler olabildiğince soyut kalacaktır. Oysa Schmoller toplumun dinamik ve dönüşen bir yapıya sahip olduğunu, bunu tarihsel bir metodoloji ile anlamının mümkün olacağını savunmuştur. Menger ise tarihsel metodolojinin olayları ayrı ayrı açıkladığını, ancak olayların bir arada genel bir şekilde yorumlanması için genel geçer, evrensel kanunlara gerek olduğunu ifade etmiştir (Pehlivanoğlu & Şenveli, 2019). İktisattaki bu yöntem tartışması, disiplinin hangi yöntemi benimseyeceği kadar nasıl bir iktisat tarihi yazımının ortaya çıkacağını da etkilemiştir. Bunu daha iyi ifade edebilmek için tümevarım ve tümdengelim yaklaşımlarına değinmek gerekmektedir.

Tümevarım yönteminde tekrarlanan deneyler sonucu toplanan veriler sınıflandırılır ve sistematik bir genellemeyle çözüme gidilir (Eren, 1994). Bunun, tarih yazımında dönemleri, süreçleri ve bu süre zarfındaki araştırma nesnesini kendi gerçekliği içinde değerlendirmek şeklinde uygulanacağını düşünmekteyiz. Buna göre iktisat tarihine konu olan her kurumu, uygulamayı, olguyu kendi bağlamında değerlendirmek gerekecektir. Kıta Avrupası düşünme geleneğinden etkilenen tarih yazımının tam olarak bu motivasyona ve rölativist bir bakışa sahip olduğu iddiasındayız. Öte yandan tümdengelim yöntemi doğru kabul edilen ve yanlışlığı ispatlanamayan öncüllerden yola çıkarak yeni öncüllere varmaktır (Eren, 1994). Bu yöntem ise iktisat tarihinde belli varsayımları doğru kabul ederek tamamen farklı dönem ve bağlamdaki olayları, dönemin şartlarını gözlemeksizin doğru olduğu kabul edilen varsayımlara göre değerlendirmekle gerçekleştirilmektedir. Bunun ise daha çok Anglo-Sakson ve Anglo-Amerikan düşünce gelenekleri çerçevesinde gerçekleştirildiğini düşünmekteyiz.

İktisadın yöntem tartışması bağlamında değinilmesi gereken bir diğer nokta retorik ve dispozitif kavramıdır. İktisatçıların soyut ve metodolojik düşüncelerde benimsedikleri retorik, onların modern tarzda bilim adamları olduklarını ilan etmektedir. Buna göre iktisadın bilimsel yöntemi, mantıksal pozitivizmin, davranışçılığın ve bilimin varsayımsal-tümdengelimli modelinin bir karışımıdır. Ana fikri ise, tüm kesin bilgilerin, 20. yüzyılın başlarındaki 19. yüzyıl fiziğinin belirli parçalarına ilişkin anlayışı üzerine modellendiğidir (McCloskey, 1983). Bu yöntem iktisadın gerçek hayatla bağını koparmıştır. Bu modelde sırasıyla tahmin, gözlem, kontrol, tekrarlanabilirlik, yanlışlama kendine yer bulurken; metafiziğe dair olan, estetik ve benzerleri bir hipotezin keşfedilmesinde etkili olabilir ancak onun gerekçelendirilmesinde etkili olamaz. Dolayısıyla bir iktisatçının ister ahlak, ister sanat olsun, değerler konusunda söyleyeceği bir şey olması beklenemez. McCloskey'nin dikkat çektiği, yöntem tartışmasıyla ilişkilendirilebilecek bir diğer nokta iktisadın kullanmış olduğu dille alakalıdır. Yukarıda ifade edildiği gibi iktisadın matematiksel soyut bir dil kullanması yöntem tartışmasında Menger gibi düşünen iktisatçıların benimsediği bir şeydir. Öte yandan McCloskey matematiksel argümanların yanında edebi argümanların da sıklıkla kullanıldığını dile getirmiştir (Aksüt, 2010). Retorik kavramını yöntem tartışmasına dâhil eden de tam olarak bu noktadır.

McCloskey iktisatçıların iki farklı tutum belirttiklerini iddia etmektedir. Buna göre iktisatçıları açıktan Menger tarzı pozitivist bir iktisat metodolojisini benimserlerken; arka planda yürütmüş oldukları retorik tümdengelimci ve pozitivist bu yöntemle çelişmektedir. (McCloskey, 1983). Retorik tartışması literatürde yer etmiş olmakla birlikte McCloskey'nin yöntem

tartışmasını ileri taşıyacak bir katkısının olduğunu söylemek zordur. Ancak retoriğin hangi yöntem söz konusu olursa olsun var olabileceği düşünüldüğünde bu kavrama yöntem tartışmaları içinde yer vermek önemlidir. Retoriğin bir yönüyle iktidar-bilgi üretimi ilişkisine dikkat çeken dispozitif ise iktisat alanında karşımıza matematiksel soyut dil ile çıkmaktadır. Dolayısıyla yöntem tartışmasında farklı düşünce geleneklerinin, kullandıkları dil ve ürettikleri bilgi ile bilinçli bir şekilde yapılmasa dahi, bir çeşit dispozitif ortaya koydukları söylenebilir.

Çalışmanın devam eden bölümünde tarih yazımı üzerinde, benimsedikleri yöntem ve düşünme sistematigi sayesinde farklı yaklaşımlar sunan Kıta Avrupası ve Anglo-Sakson /Anglo-Amerikan geleneği ele alınacaktır. Bu gelenekler ışığında tarih yazımının nasıl şekillendiği somut örneklerle incelenecektir.

### 3. Kıta Avrupası Düşünce Geleneği

Kıta Avrupası tabiri coğrafi olarak Birleşik Krallık, İskandinav ülkeleri ve adalar hariç Avrupa kıtasının tamamı için kullanılır. Düşünce geleneği bağlamında ise bu coğrafyada 19. ve 20. yüzyıl düşünce gelenekleri Kıta felsefesi olarak ifade edilmektedir. Sistemik bir düşünme geleneğinin şekillenmesi bağlamında ise 18. yüzyıl sonlarında Kant'ın kaleme aldığı Saf Aklın Eleştirisi, Pratik Aklın Eleştirisi ve Yargı Yetisinin Eleştirisi üçlemesine dayandırılır. Bu düşünme geleneği sınırları içinde Fichte, Schelling, Hegel ve Schopenhauer gibi isimlerin Alman idealizmi; Marks, Nietzsche, Freud gibi isimlerin metafizik eleştirisi; Heidegger'in fenomenolojisi; Sartre ve Levinas'ın Hegelci mutlak idealizmi ve diyalektiği; Gadamer'in hermenötigi; Adorno ve Habermas'ın eleştirel bir tutum benimsediği Frankfurt okulu; Lévi-Strauss ve Lacan'ın yapısalcılığı; Foucault, Derrida ve Deleuze'ün post-yapısalcılığı ve Baudrillard'ın post-modernizmi Kıta Avrupası'nın neye tekabül ettiğinin sınırlarını çizen köşe taşları olmuştur (Critchley, 2001). Yukarıda bahsi geçen isimlerin birçoğu doğrudan tarih felsefesi alanına katkılarıyla, bir kısmı da dolaylı yoldan tarih yazımını şekillendirmiştir.

Kıta Avrupa düşünce geleneğinin şekillenmesinde büyük pay verilen Kant, tarih yazımının insan iradesinin özgür eylem boyutunda, doğa yasalarıyla uyumlu düzenli bir ilerleme gösterdiğinin bilgisini verdiğini ifade etmiştir. Tarihin yapmış olduğu şey, farklı dönemleri karşılaştırırken tecrübe ettiğimiz karmaşa ve düzensizliği, bütün insanlık tarihi açısından anlaşılır bir akışa sokmaktır (Kant, 2014). Kant'ın öğrencisi olan Fichte de evrensel tarih idesini kabul etmiş, tarih yazımını kendi ifadesiyle “tek bir değişmez zaman”ı kuşatan bilimin anlaşılması için bir anlatı olarak görmüştür (Fichte, 2014). Schelling ise tarihi ne mutlak doğa yasalarından bağımsız ne de bunlara bağlı olaylar zinciri olarak kabul etmektedir (Schelling, 2014). Schelling de Fichte gibi dünya tarihinin genel amacını belirlemeye çalışan bir tarih felsefesi formüle etmeye çalışmıştır. Bu tarih anlayışı nesnel olandan tamamen kopuk olmasa da bununla ilişkili, insanlığın diyalektik bir ilerleyişi varsayımını sorunsal olarak görmeyen bir yaklaşıma sahiptir. Hatta bunun ötesinde ilerlemeyen şey tarihin nesnesi olarak görülmez. Schelling burada ilerlemeyi edimler bağlamında ele almıştır. Buna göre hayvan edimleri mekanik (hep tekrarlanan) devinime sahip bir döngü içindedir. Dolayısıyla hayvanların tarihinden bahsetmek mümkün değildir. Oysa insan edimleri tekrarlanan bir yapıya sahip olmayıp, önceden belirlenmemiş ve planlanmamıştır. Tarih yazımının doğa bilimlerinden yöntem olarak farklılaşması tam olarak bireyin bu özgür eylemine dayanmaktadır (Schelling, 2014). Tüm bu yaklaşımlar ışığında tarih yazımının doğa bilimleriyle ve nesnel olanla bağlantılı olarak görülmesi, insanlık tarihinin bir ilerleme varsayımı çerçevesinde ele alınması Kıta Avrupa'sının tarih felsefesi anlayışının tümdengelimsel bir yöntem kullandığını düşündürülebilir. Oysa (Schelling, 2014)'in şu ifadesi meseleyi daha anlaşılır kılacaktır:

*“Teorisi a priori yapılabilenin, tarihi olmaz ve aynı şekilde, neyin a priori teorisi yoksa sadece onun tarihi vardır.”*

Kısacası insan tarih yazımına dair olan şeyi tümdengelimsel bir yöntemle beraberinde getirmez, onu tümevarımcı bir yöntemle kendisi yapar.

Kıta Avrupa geleneği çerçevesinde tarih yazımını etkileyen bir diğer düşünür de Hegel'dir. Hegel tarih yazımını ilkel tarih, refleksiyonlu tarih ve felsefi tarih olmak üzere üç ana gruba ayırmıştır. İlkel tarih yazıcılığında o ana kadar olup bitmiş olaylar o olayların ait olduğu aynı tinsellikten çıkmaktadır. Dolayısıyla bu tarih yazıcılığını gerçekleştiren kişiler tarihe konu olan şeyi bizzat yaşamış ve tecrübe etmiş kişilerdir. Bu kişiler Schelling'in de ifade ettiği gibi tarihi yapan kişilerdir. Refleksiyonlu tarih ise tarihinin geçmiş üzerine bugünüden yapmış olduğu şeydir. Bu tarih yazımı kendi içinde betimsel tarih, pragmatik tarih ve eleştirel tarih olmak üzere üçe ayrılır. Kıta Avrupa geleneğinin tarih anlayışının eleştirel tarih olduğu söylenebilir. Özellikle Alman ve Fransız geleneği içinde eleştirel tarih yazımının etkilerini görmek mümkündür. Hegel bu tarih yazımında olguların değil, olguları anlatma tarzının ön plana çıktığına, doğruluk ve inandırıcılığın önemine değinmiştir (Hegel, 2014). Bu nokta McCloskey'in retorik kavramıyla iki yüz yıl sonra yeniden literatürde yer etmiştir.

Almanların ve Fransızların eleştirel tarih yazımında ön plana çıktığı yukarıda ifade edilmişti. Alman Tarihçi Okulu, Marksist Tarih Yazımı ve Annales Okulu Kıta Avrupası düşünce geleneği çerçevesinde şekillenmiş tarih yazımı ekolleri olarak başta gösterilebilir. Bu ekollerin yöntem olarak tümdengelimci bir perspektifi benimsediği söylenebilir. Kıta geleneği aynı zamanda rasyonalist ve rölatiftir. Yüksek hacimde veriyi toplayıp ortaya çıkan düzenlilikler üzerinden bir sosyal bilim inşası peşindedirler. Bu inşanın değer-bağımsız (value-free) olmadığı iddia edilir. Buna göre politik, tarihsel ve kültürel olan da hesaba katılmalıdır. Kıta düşünce geleneği tarih felsefesini ve yazımını bu varsayımlar çerçevesinde gerçekleştirir. Kıta düşünce geleneği içinde Alman düşüncesinden şekillenen Alman Tarihçi Okulu, Anglo Sakson geleneğin tümdengelimci yöntemin karşı tarihsel yönetime dayalı bir tümevarımcılığı benimsemiştir (Basılğan, 2010). Bu tarih yazımında iktisat ve sosyoloji toplumsal dinamizmin izini sürmek için önemli bir yere sahiptir. Bu tarih anlayışında iktisadi davranışların temelleri tarihsel, sosyal ve kültürel dinamiklere dayandırılır. Söz konusu davranış temelleri klasik tarih anlayışında doğa bilimleriyle de ilişkili evrensel yasalarla ilişkilendirilmeye çalışılırken; Alman Tarihçi Okulu göreceliliği merkeze alarak somut verilerden yola çıkarak tümevarımcı bir akıl yürütmeyi tercih etmiştir (Senn, 2005). Dolayısıyla somut verilerden bağımsız, soyut bir teoriden şekil bulmuş bir kanuna göre tarih yazımından ziyade tarihi verilerden, toplumsal dinamiklerden doğmuş ampirik kanunlar dikkate alınmalıdır. Alman Tarihçi Okulunun 20. yüzyıl temsilcilerinden Werner Sombart tarihsel malzeme kullanılırken zihniyet, kültür, ahlak ve gelenek gibi toplumsal kodlarla temas halinde olunması gerektiğini belirtmiştir (Sombart, 2004). Schumpeter bu okulun temel özelliklerini sıralarken tarihsel göreceliliği dikkate alan kapsayıcı ve ilerlemeci bir bakış açısına sahip olmaya da dikkat çekmiştir (Schumpeter, 1947). Alman Tarihçi Okulunun klasik tarih yazımının yöntemine tamamen karşı çıktığı iddia edilse de, ilerlemeci bir bakış açısına sahip olması bakımından bu okulun Anglo-Sakson gelenekle birtakım benzerliklerinin bulunduğunu düşünmekteyiz. Kıta düşünce geleneğinden beslenen bu okulun tarih yazımında gelenek, kültür, etik gibi toplumsal dinamizme ve göreceliğe ışık tutan kavramlara yer vermesi önemlidir. Öte yandan tarih yazımına makro çerçeveden bir insanlık tarihi olarak bakıldığında, bu iktisadi düşünce tarihi olsun veya olmasın, ilerlemeci bir perspektife sahip olmak pozitivist ruhunu bir yerlerde hissettirmektedir.

Alman düşünce geleneği içinde şekillenen bir diğer tarih yazımı Marksist tarih yazımıdır. Karl Marks'ın tarih görüşüyle şekillenmiş bu okulda iktisat disiplini, toplumsal dinamiklerin ve bunların dönüşümünün izini sürebilmek için merkezi konumdadır. Marksist düşünce temelde üretime bağlı şekillenen alt yapı- üst yapı mücadelesi üzerinden bir tarih okuması yapma eğilimindedir. Dolayısıyla Marksist tarih yazımının temel konusu insanın üretici gücü ve bunun toplumun dinamiklerine etkisidir (Öz, 2008). Tüm bu etki temelde ekonomik ve sosyolojik dinamikler gözetilerek incelenir. Marksist tarih yazımında Alman Tarihçi Okulunda görünen ilerlemeci tarih anlayışının bir benzeri görülebilir. Marks, Hegel'in tez-antitez-sentez modelindeki diyalektiğini bir bakıma toplumsal açıdan yorumlamış, tarih yazımını buna göre şekillendirmiştir. Ona göre insanlık tarihi sürekli bir ilerleme gösterecek şekilde evrelere

ayrılmıştır (Çınar, 2019). Bu evreler üretim ilişkilerine göre belirlenmiştir. Özetle Marksist tarih yazımının üretim ve sınıf mücadelesi üzerinden retorığın yapıldığı, toplumsal dinamikleri dikkate alan, tümevarımsal, göreceliği benimsediği iddia edilen ancak ilerlemeci tarih anlayışının insanlık için evrenselliği iddiasında da bulunan bir yöntemi benimsediği söylenebilir.

Kıta Avrupası düşünce geleneğinin diğer bir kanadını temsil eden Fransız geleneği, Annales Tarih Okulu ile tarih yazımına ve felsefesine katkı sunmuştur. Marc Bloch ve Lucien Febvre'nin girişimleriyle yayınlanmaya başlayan Annales isimli bir tarih dergisi etrafında birleşen bir grup tarihinin kurmuş olduğu bu okul geleneksel tarih yazımı yerine analitik ve interdisipliner bir tarih anlayışını benimsemiştir. Bu okul tarih yazımında sadece politik olanı değil, insana dair olanı merkeze alan kapsayıcı bir anlayışı benimsemiştir. Bu durum sosyal bilimlerin sosyoloji, psikoloji, antropoloji gibi farklı disiplinleriyle ilişki halinde olmayı beraberinde getirmiştir (Alican, 2009). Annales tarih okulu Kıta düşünce geleneği içinde şekillenmesi, kronolojik bir tarih yazımı yerine birey odaklı bir perspektife sahip olması ve disiplinler arası bir yöntemle tarih yazımını benimsemesi bakımından önemlidir. Burke, Annales okulunun kurucularından olan Bloch ve Febvre'yi tarih devriminin öncülleri olarak niteler (Burke, 2014). Annales okulunun tarih devriminin öncüsü olarak görülmesi siyasi tarih anlayışını kenara koyup, bireyi merkeze aldıkları disiplinlerarası bir tarih yazımını belirlemiş olmasıyla alakalıdır. Bu yeni yöntem teklifi tüm sosyal dinamikleri tarih yazımına gömülü hale getirme ihtiyacından doğmuştur. Söz konusu ihtiyacın Kıta Avrupa düşünce geleneği içinden çıkması tesadüf değildir. Rölatif ve tümevarımcı bir yöntemle tarih yazımı geleneği Fransa'da Annales Okulu ile vücut bulmuştur. Annales'in yeni bir yöntem önermesinin altında geleneksel tarih yazımının pozitivist paralel özellikler barındırdığı varsayımı yatmaktadır (Yeğen, 2016). Pozitivist paradigma doğa bilimlerinin ölçülebilir, kanıtlanabilir ve genelleştirilebilir yöntemini merkeze almaktadır. Annales Okulu geleneksel tarih yazımının bu yöntemi kısmen tarih yazımına belge tarihçiliği üzerinden uyguladığını iddia etmektedir. Başka bir ifadeyle geleneksel tarih yazımında belgeye dökülmeyen şeyler güvenilir olarak görülmediği için tarih yazımına konu edilmemektedir. Annales düşüncesi ise bu noktada tarihsel bir belgeye dayandırılmayan ve bu nedenle güvenilir olarak görülmeyen bir takım olguların bireye, topluma ve dolayısıyla tarihe ışık tutabileceği için tarih yazımı kapsamına alınmasını savunmaktadır (Yıldız, 1994). Annales okulu pozitivist geleneğin mutlak gerçeklik yaklaşımına ve bunun tarih yazımında izlerinin var olmasına karşı çıkmaktadır. Buna göre geleneksel tarih yazımında resmi belgeler güvenilir kaynak olarak görülmekte, resmi belgeyle kanıtlanamayan şeylerin güvenilirliği kabul edilmemektedir. Oysa bu varsayım altında resmi belgelerin de oluşturuldukları dönemin ideolojisini yansıttığı gerçeği göz ardı edilmektedir (Yeğen, 2016). Geçmiş başlıklarda yer verilen tarih yazımında retorik meselesi de bu noktaya dikkat çekmektedir. Annales okulunun resmi belge merkezli siyasi tarih yazımına getirmiş olduğu eleştiri ve maddi kültür unsurlarının yanında manevi kültür unsurlarına da yer vermesi, gelecek dönemlerde etkisi giderek artan eleştirel tarih yazımının gidişatına sunduğu katkı açısından önemlidir (Bahar, 2013).

Tarih yazımı üzerine yukarıda sayılan tarih yazımı ekolleri içinde gruplandıramayacağımız, ancak yaklaşımları ile Kıta Avrupası düşünce geleneğinin iyi bir temsilcisi olan ve tarih yazımını etkilediği düşündüğümüz bir diğer isim Karl Polanyi'dir. Polanyi de tarih yazımının şekillendiği kısımda ifade ettiğimiz gibi makro çerçevede ön kabullerle yola çıkmıştır. Ona göre insan davranışları tarihin hiçbir döneminde ekonomik öncüllerle olmamıştır (Polanyi, 2016). Ancak insan tekinin gündelik yaşamı da ekonomik, siyasi ve toplumsal saikler etrafında şekillenmektedir. Dolayısıyla Polanyi bulunduğu gelenek itibarıyla toplumsal olanı daha fazla ön plana çıkaran bir anlatı sunmuştur.

#### **4. Anglo-Sakson ve Anglo-Amerikan Düşünce Geleneği**

Çağdaş dönemde Kıta Avrupa düşüncesi dışında bahsedebileceğimiz bir diğer gelenek de pozitivist yöntemi benimseyen analitik düşünce geleneğidir. Anglo-Sakson/ Anglo-Amerikan

gelenek olarak da ifade edebileceğimiz bu ekol literatürde karşımıza daha çok analitik düşünce veya analitik felsefe olarak çıkmaktadır. Çalışmanın devam eden bölümünde bu geleneğin tarih yazımındaki karşılığını ifade etmek için pozitivist tarih yazımı tabirini kullanacağız. Birleşik Krallık ve ABD merkezli olan bu geleneğin tümevarımcı, empirist ve pragmatist bir yönetime sahip olduğunu söyleyebiliriz. Söz konusu yöntemin izini pozitivist tarih yazımında görmek de mümkündür.

Hegel ve Marks'ın ilerlemeci tarih anlayışının benzeri pozitivist tarih yazımında da karşımıza çıkmaktadır. Kıta Avrupa geleneği ilerlemeci yaklaşımda toplumsal dinamikleri ve interdisiplinerliği merkeze alan bir yaklaşım belirlerken pozitivist tarih bu dinamikleri belirli yasalara göre açıklama çabası içinde olmuştur. Pozitivizmin ilerlemeye yüklediği anlam Aydınlanma ile son derece ilişkilidir. Buna göre bilim ve akıl geliştikçe insanlık da zorunlu olarak gelişecektir. Bu varsayıma dayanan bir tarih yazımında eski olan ideal olana her zaman daha uzak olacaktır. Pozitivist düşüncenin tarihi doğa bilimleri gibi ele aldığı, doğa bilimlerinin nesnellliğini tarih yazımına uygulamaya çalıştığı söylenebilir (Comte, 2003). Kıta Avrupası geleneği ve pozitivist geleneğin ilerlemeci tarih anlayışını yorumlama farklılıkları, benimsedikleri yöntemden kaynaklansa da her ikisinin de ilerlemeci tarih anlayışının evrenselliği varsayımıyla yola çıktığını söylemek mümkündür. Fukuyama'nın "tarihin sonu ve son insan" tezi ilerlemeci tarihin somut bir örneğidir. Buna göre liberal ekonomiden başka kaçış ve çıkış noktası yoktur (Fukuyama, 2016). Fukuyama'nın bu iddiası insanlık tarihini doğa bilimlerinde olduğu bir yasaya oturtma çabasının bir ürünüdür. Bu derece keskin varsayımlara Kıta düşüncesinde rastlamak pek mümkün değildir.

Pozitivist tarih anlayışının tarihi bir doğa yasası gibi ele alma eğilimi 19. yüzyılda doğa bilimlerine duyulan güvenle alakalıdır. Bu olgunun somut örneklerinden Comte, tarihin doğa bilimlerine yakınsamasının sosyoloji ile mümkün olacağını söylemiştir. Ancak Mill, sosyoloji adı altında olmuş olsa bile tarih yazımının hiçbir zaman doğa bilimlerine tam olarak yakınsayamayacağını belirtmiştir. Çünkü tarihin konusu olan toplumsal dinamikler doğa yasalarından farklı bir forma sahiptir. Öte yandan Mill, insanlığın belli evrelerle sürekli bir ilerleme halinde olduğu varsayımına olumlu yaklaşmaktadır (Özlem, 2017). Herbert Spencer bunu biyolojik evrim kuramıyla uyumlu bir evrensel tarih yazımını savunarak dile getirmiştir. Taine, doğa bilimlerini tarih yazımını yeniden kurmak için iyi bir örnek olarak görmüştür. Henry-Thomas Buckle ise tarih yasalarının ancak doğa bilimleri ve istatistiğin örnek alınması ile elde edilebileceğini savunmuştur (Özlem, 2017). Tüm bu yaklaşımlar tarihe konu olguları nesnellığın konusu olarak kabul etmekte, meselelere bu perspektiften yaklaşmaktadır. Ancak tarihi yorumlarken, düşünce geleneklerine gömülü halde bulunan bir takım varsayımlar tarihçileri olguları açıklamanın ötesinde "yargılama" noktasına getirme tehlikesini her zaman barındırmaktadır. Özellikle pozitivist tarih yazımını benimseyen tarihçiler, bunu 19. yüzyılın Aydınlanmacı atmosferinde savunsalar bile, pratikte bu durum pek de mümkün olmayacağı post-modern, rölatif tarih yazımının giderek popülerlik kazanmasından anlaşılabilir.

Anglo Sakson/Amerikan düşünce geleneğinin tarih yazımında somut hale gelmesi Yeni Kurumsal İktisat yaklaşımı üzerinde görülebilir. Yeni Kurumsal İktisat yaklaşımı, liberal iktisadın hâkim olduğu bir piyasa anlayışında tarih yazımına dair olanı zenginlik ve büyümenin tarihi olarak dönüştürmüştür. Douglass C. North'un Amerika üzerinde gerçekleştirdiği çalışmalar, bunu Daron Acemoğlu ve James Robinson'un izleyen çalışmaları, Şevket Pamuk'un Osmanlı'nın kurumları üzerinden büyümeyi ele alan çalışmaları bu gelenek çerçevesinde bir tarih yazımı gerçekleştiren çalışmalardan bazılarıdır. Özellikle Pamuk (2018), Osmanlı ekonomisinde büyüme meselesini artan bağımlılık ve yapısal değişimler üzerinden incelemiştir.

Pozitivist tarih yazımına getirilen eleştiriler doğrultusunda günümüzde artık tarih yazımı toplumsal dinamiklerden ve makro analizlerden çok sıradan insanların tecrübelerine odaklanacaktır (Iggers, 2016). Böyle bir tarih yazımında nesnellığe yer olmayacağı açıktır.

Nitekim McCloskey'in ifadesiyle retoriğin hâkim olduğu bir tarih yazımında evrensel bir anlatıdan bahsetmek güçtür. Artık günümüzde ne Kıta Avrupası ne de Anglo Sakson/ Amerikan geleneklerinde olduğu gibi evrensel, ilerlemeci tarih anlayışının eskisi kadar kabul görmediği görülmektedir. Burada önemli olan kültür, gelenek, etik gibi toplumsal dinamiklerin köklerine yer verip vermemek ya da doğa yasalarında olduğu gibi evrensel tarih yasaları belirleyip belirlememek değildir. Günümüz postmodernist yaklaşımı genel-geçer açıklamalar yapan kuramsal çerçevelerin ya da üst anlatıların günümüzde yeteri kadar kabul görmediğini savunmaktadır (Yılmaz, 2013).

## Sonuç

Tarih en genel anlamıyla “olmuş” olanın belli bir yöntem içinde anlatılmasını ifade ederken, buradaki yöntemin zaman içinde dönüşüme uğradığı söylenebilir. Tarih yazımı metafizik olanla son derece bağlantılı olduğu dönemlerde Tanrı'nın insan üzerindeki eylemlerini anlamaya yönelik bir tarafı barındırırken Aydınlanma ruhunun hümanizmi doğurduğu atmosferde insan-doğa düalizmini özne-nesne ilişkisi üzerinden anlamaya çalışan bir yapıya bürünmüştür. Bu dönüşüm tek bir güzergâhta gerçekleşmemiş, düşünce gelenekleri çerçevesinde tarih yazımına yönelik farklı yöntem önerileri getirilmiştir. Çalışmamızda düşünce gelenekleri iki ana çağdaş akımla sınırlandırılmıştır: Kıta Avrupası düşünce geleneği ve Anglo Sakson/ Amerikan düşünce geleneği. Bu düşünce gelenekleri sahip oldukları temel varsayımlar itibarıyla keskin sınırlarla birbirinden ayrılmaktadır. Kıta Avrupa geleneği tümevarımcı bir yöntem belirlerken, aynı zamanda rasyonalist ve rölatiftir. Bunun tarih yazımında etkileri disiplinlerarası bir perspektifle toplumsal dinamikleri dikkate almayı gerekli kılmaktadır. Alman ve Fransız geleneğinde görülen bu durum somut olarak Alman tarih yazımı, Marksist tarih yazımı ve Annales Okulu'nda karşımıza çıkmaktadır. Bunun karşısında konumlandırabileceğimiz Anglo Sakson/Amerikan düşünce geleneği tümdengelimci bir yöntemi benimserken, aynı zamanda empirist, pragmatist ve objektiftir. Bu düşünce geleneği tarih alanında analitik veya pozitivist tarih yazımı şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Buna göre tarih yazımı doğa bilimlerinin uyguladığı yöntemi örnek almalıdır. Tarih yazımının istatistik ve nesnellikle ilişkili olması beklenir.

Her iki gelenekte de tarihe ilerlemeci bir perspektiften bakıldığını söylemek mümkündür. Ancak Kıta Avrupa düşüncesi bu varsayımını toplumsal dinamikler ve tarihe yardımcı sosyal disiplinlere dair kanıtlarla güçlendirmeyi düşünürken pozitivist tarih yazımı bu durumu doğa yasalarında olduğu gibi tarihsel bir yasa olarak görme eğilimindedir. Her iki gelenek de kendi içinde tutarlı bir yöntem üzerinden evrensel bir tarih anlatısı yapma iddiasındadır. Bu durumu McCloskey retorik kavramı ile açıklamıştır. Tarih, tarihçilerin geçmişi açıklamak için sosyal teoriler ya da ideolojik tutumlardan hareketle kurulan anlatı olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla tarihsel anlatının bir tür retorik olduğunu söyleyebiliriz. Tarih yazımının en genel haliyle “olmuş” olanın bir anlatısı olduğu tekrar hatıra getirilirse, bu sürecin düşünce gelenekleriyle tutarlı, makul bir anlatı inşası olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır. Dolayısıyla farklı düşünce gelenekleri içinde farklı tarihsel yazım, retorik gereği ortaya çıkmak durumundadır. Tarih yazımının bir inşa süreci olduğunu Foucault ve Agamben, iktidar- bilgi ilişkisini de denkleme dâhil ederek dispozitif kavramı üzerinden açıklamıştır. Dispozitif kavramının tarih yazımı ile ilişkisini tarih yazımı-özne ilişkisi üzerinden kurabiliriz. Buna göre tarih yazımının tarih-özne ilişkisini tasvir eden bir tipolojiden, tarihi özneleştiren bir dispozitive dönüşmüş olması iddiası, üzerine düşünülme değeri bir noktadır.

Kıta Avrupa düşüncesinde tarih yazımı daha çok “rasyonalist idealizm” üzerinden gerçekleşirken, Anglo Sakson/ Amerikan gelenekte doğa bilimlerine öykünen bir “tarihsel natüralizm” etkisi görülür. Her ne kadar düşünce gelenekleri farklı öncüllerle yola çıksa da, evrensellik iddiası ve makro perspektiften ön kabullerin olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Ancak günümüzde evrensel, ilerlemeci tarih anlayışının eskisi kadar kabul görmediği görülmektedir. Burada önemli olan toplumsal dinamiklere yer verip vermemek ya da evrensel tarih yasaları belirleyip belirlememek değildir. Günümüzde genel-geçer açıklamalar yapan



kuramsal çerçevelerin ya da üst anlatıların yeteri kadar kabul görmediği ifade edilebilir. Ancak retorik veya dispozitifin iktidar- bilgi üretimi ilişkisi bağlamında sürekliliğini koruduğu düşünüldüğünde, söz konusu tarih yazımında üst anlatıların ve makro düzeydeki varsayımların eskisi kadar kabul görmediği söylemini, retorik veya dispozitifin söylem dilinin dönüşmesi şeklinde yorumlamak, ileriki çalışmalarda ele alınabilecek değerli bir noktadır.

## Kaynakça

- Aksüt, K. (2010). *Modernist İktisat Anlayışı ve Eleştirisi: Deirdre N. McCloskey ve Retorik Yaklaşımı* [Yüksek Lisans Tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Alican, M. (2009). Fransız Tarih Devrimi: Annales Okulu. *Tarih Okulu Dergisi*, 2009(4), 163-169.
- Aslan, V. U. (2022). Toplumsal Bilimlerde Metodolojinin Sınırları: İktisat Bağlamında Bir Tartışma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 77(2), 266-286.
- Ateşoğlu, G. (2014). Herder'den Hegel'e, Anahatlarıyla "Tarih" Kavramı. İçinde D. Özlem & G. Ateşoğlu (Ed.), *Tarih Felsefesi: Seçme Metinler* (3. bs, ss. 9-23). Doğu Batı Yayınları.
- Augustinus. (2021). *Tanrı Devleti (Seçmeler)* (Ö. Sencerman, Çev.; 1. bs). BilgeSu.
- Bahar, H. (2013). *Eskiçağ Uygarlıkları* (1. bs). Kömen Yayınları.
- Basilgan, M. (2010). Alman Tarihçi Okulunun Joseph Alois Schumpeter Üzerine Etkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(3), 23-50.
- Buğra, A. (2021). *İktisatçılar ve İnsanlar*. İletişim Yayınları.
- Burke, P. (2014). *Fransız Tarih Devrimi: Annales Okulu* (M. Küçük, Çev.; 2. bs). Doğu Batı Yayınları.
- Cihan, M. (2015). Giambattista Vico: Tarihsel Bilgi Ve İnsan Doğası Sorunu. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 4(3), 1339-1352.
- Comte, A. (2003). *Positive Philosophy of Auguste Comte* (H. Martineau, Çev.; 1. bs). Kessinger Publishing.
- Critchley, S. (2001). *Continental Philosophy: A Very Short Introduction* (1. bs). Oxford University Press.
- Çınar, Y. (2019). Erken Dönem Marksistlerinden İngiliz Marksist Tarihçilere: Marksist Tarih Yazımının Devamlılığı. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 9(2), 1-16.
- Descartes, R. (2021). *Yöntem Üzerine Konuşma* (E. D. İpekçi, Ed.; İ. U. Bayrak, Çev.; 1. bs). Kapra Yayıncılık.
- Eren, E. (1994). *İktisatta Yöntem* (1. bs). Ezgi Kitabevi.
- Fichte, J. G. (2014). Çağımızın Temel Karakteristikleri. İçinde D. Özlem & G. Ateşoğlu (Ed.), & G. Ateşoğlu (Çev.), *Tarih Felsefesi Seçme Metinler* (1. bs, ss. 101-114). Doğu Batı Yayınları.
- Foucault, M. (1992). *Hapishanenin Doğuşu*, (M. A. Kılıçbay, Çev.). İmge Kitabevi, İstanbul.
- Freeman, E. A. (1886). *The Methods of Historical Study* (1. bs). Macmillan Publishers.
- Fukuyama, F. (2016). *Tarihin Sonu ve Son İnsan* (Z. Dicleli, Çev.). Profil Kitap.
- Güleç, C. (2014). Descartesçiliğe Karşı Vico: Yeni Bilim ve Tarih. *Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 3(4), 1-16.
- Hegel, G. W. F. (2014). Dünya Tarihi Felsefesi. İçinde D. Özlem & G. Ateşoğlu (Ed.), & D. Özlem (Çev.), *Tarih Felsefesi: Seçme Metinler* (3. bs, ss. 154-168). Doğu Batı Yayınları.

- Iggers, G. G. (2011). *Bilimsel Nesnellikten Postmodernizme: Yirminci Yüzyılda Tarih Yazımı* (G. Ç. Güven, Çev.; 4. bs). Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Iggers, G. G. (2016). *Yirminci Yüzyılda Tarih Yazımı: Bilimsel Nesnellikten Postmodernizme* (2. bs). Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Kant, I. (2014). Dünya Yurttaşlığı Amacına Yönelik Genel Bir Tarih Düşüncesi. İçinde U. Nutku (Çev.), *Tarih Felsefesi: Seçme Metinler* (3. bs, ss. 31-47). Doğu Batı Yayınları.
- Kızılkaya, E. (2013). Foucault ve Agamben'de Dispozitif Kavramı ve İktisat. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2),19-44. Retrieved from <http://esjournal.cumhuriyet.edu.tr/tr/pub/issue/4264/57336>
- Langlois, C. V., & Seignobos, C. (2010). *Tarih Tenkitlerine Giriş* (1. bs). Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- McCloskey, D. N. (1983). The Rhetoric of Economics. *Journal of Economic Literature*, 21(2), 481-517.
- Munslow, A. (2000). *Tarihin Yapısökümü* (A. Yılmaz, Çev.; 1. bs). Ayrıntı Yayınları.
- Ortaylı, İ. (2011). *Tarih Yazıcılık Üzerine* (2. bs). Cedit Neşriyat.
- Öktem, Ü. (2020). Descartes'da İlk Hakikat: Cogito, *Dört Öge*, 18, 51-71.
- Öz, Ş. (2008). Marksist Tarih Felsefesine Giriş. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 12, 21-37.
- Özlem, D. (2017). *Tarih Felsefesi*. Notos Kitap Yayınevi.
- Özlem, D. (2019). *Kültür Bilimleri ve Kültür Felsefesi* (1. bs). Notos Kitap Yayınevi.
- Pamuk, Ş. (2018). *Osmanlı Ekonomisinde Bağımlılık ve Büyüme*. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Pehlivanoglu, F., & Şenveli, Ç. (2019). İktisat Biliminde Yöntem Tartışması: Carl Menger ve Gustav Schmoller Çekişmesi. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 195-207.
- Polanyi, K. (2016). *Büyük Dönüşüm, Çağımızın Siyasal ve Ekonomik Kökenleri* (13. Baskı). (A. Buğra, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları. (Orijinal yayın tarihi, 1944).
- Saraç, Z. (2021). Osmanlı'da Tarih Yazımı ve Kaynak Türleri. *Tarih Kritik Dergisi*, 7(1), 91-93. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tarihkritik/issue/59463/854488>
- Schelling, F. W. J. (2014). Tarih Kavramı. İçinde D. Özlem & G. Ateşoğlu (Ed.), & A. Irgat (Çev.), *Tarih Felsefesi: Seçme Metinler* (3. bs, ss. 115-153). Doğu Batı Yayınları.
- Schumpeter, J. A. (1947). The Creative Response in Economic History. *The Journal of Economic History*, 7(2), 149-159.
- Senn, P. R. (2005). The German Historical Schools in the History of Economic Thought. *Journal of Economic Studies*, 32(3), 185-255.
- Sombart, W. (2004). *Dünya Görüşü Bilim ve Ekonomi* (T. Akgemci, Çev.). Çizgi Kitabevi.
- Vico, G. (2007). *Yeni Bilim* (S. Önal, Çev.; 1. bs). Doğu Batı Yayınları.
- Yeğen, C. (2016). Annales Okulu, Marc Bloch ve "Tarih Savunusu: Veya Tarihcilik Mesleği" Yapıtı Üzerinden Bloch'un Tarih Anlayışı. *Abant Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 25-39.
- Yıldız, E. (1994). *Annales Tarih Okulu'nun Bütünsel Tarih Anlayışı ve Fernand Braudel* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.

SAĞLAM, M.S.; İktisat Tarih Yazımında Yöntem Tartışmasının Söylemsel Bir İncelemesi: Kıta Avrupası ve Anglo-Sakson/Amerikan Düşünce Gelenekleri

- Yılmaz, F. (2012). İktisat, Kurumsal İktisat ve İktisat Sosyolojisi. *Sosyoloji Konferansları*, 45, 1-17.
- Yılmaz Genç, S., & Göçeri, K. (2020). Politik İktisadın Gelişiminde İskoç Aydınlanmasının Etkisi. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 132-146.
- Yılmaz, K. (2013). Postmodernist Tarih Yaklaşımı: Postmodernizmin Tarih Eğitimi İçin Doğurguları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(34), 197-209.
- Yüksel, R. (2021). Heidegger'in Hümanist Özne Eleştirisi. *FLSF Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 32, 233-252.
- White, H. (2008). *Metatarih: Ondokuzuncu Yüzyıl Avrupası'nda Tarihsel İmgelem* (M. Küçük, Çev.). Dost Kitabevi.



## Örgütsel Davranış Çalışmalarında Doğrusallık Sorunu: Bir Model Üzerinden Tartışma\*

### *Linearity Problem In The Effects Of Variables In Organizational Studies: Discussion On A Model*

Hakkı Okan YELOĞLU<sup>1</sup>, Şule TUZLUKAYA<sup>2</sup>

#### Öz

Örgütsel davranış çalışmalarında kurulan modellerde düzenleyicilik etkilerinin sıkça çalışıldığı bilinmektedir. Ancak, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkilerinin doğrusal olması zaman zaman başka tartışma alanlarını ortaya çıkarmaktadır. Hatta etkinin olmadığı durumlarda alternatif çözüm yollarının sunulması ve önerilmesi de önem arz etmektedir. Yapılan bu çalışma, bahsedilen durumları göz önünde bulundurarak bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde doğrusal olmayan etkisinde düzenleyici etki yaratacak değişkenin durumlarını inceleyerek örnek bir model üzerinde tartışmıştır. Kurulan modelde etkileşim adaletinin bireyler arası çatışma üzerindeki eğrisel etkisinde adalete karşı duyarlılığın düzenleyici etkisi incelenmiştir. 720 özel sektör çalışanından kolayda örnekleme yoluyla toplanan veri yardımıyla kurulan modelde doğrusal ve eğrisel etkiler incelenmiştir. İlk aşamada etkileşim adaletinin doğrusal etkisinde adalete karşı duyarlılığın düzenleyicilik etkisi bulunmamış ve bir sonraki aşamaya geçilerek bu sefer eğrisel etki incelenmiştir. Eğrisel etkide düzenleyicilik etkisi incelenmiş ve adalete karşı duyarlılığın düşük düzeyinde, etkileşim adaleti ile bireyler arası çatışma arasında U yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda, adalete karşı düşük duyarlılık düzeyi söz konusu olduğunda, etkileşim adaleti arttıkça bireyler arası çatışmanın belirli bir noktaya kadar azaldığı, sonrasında yeniden artmakta olduğu bulgulanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Etkileşim Adaleti, Bireyler Arası Çatışma, Adalete Karşı Duyarlılık, Doğrusal Olmayan Etkiler, Düzenleyicilik Etkisi

**Makale Türü:** Araştırma

#### Abstract

It is known that regulatory effects are frequently studied in models established in organizational behavior studies. However, the linearity of the effects of the independent variable on the dependent variable sometimes brings up other areas of discussion. It is also important to present and suggest alternative solutions in cases where there is no effect. Considering the mentioned situations, this study examined the states of the variable that will create a regulatory effect in the non-linear/quadratic effect of the independent variable on the dependent variable and discussed it on a sample model. In the established model, the moderating effect of sensitivity to justice on the curvilinear effect of interactional justice on interpersonal conflict was examined. Linear and curvilinear effects were examined in the model established with the help of data collected by convenience sampling, from 720 private sector employees. In the first stage, there was no moderating effect of sensitivity to justice in the linear effect of interactional justice, and the curvilinear

\* Bu makalenin kısa bir versiyonu, 03-05 Kasım 2022 tarihleri arasında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü tarafından düzenlenen 9. Örgütsel Davranış Kongresi'nde sunulmuştur.

<sup>1</sup> Prof. Dr., Başkent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ankara, Türkiye, okany@baskent.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9424-3094

<sup>2</sup> Prof. Dr., Atılım Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Ankara, Türkiye, sule.tuzlukaya@atilim.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8244-63966

effect was examined by moving on to the next stage. The regulatory effect was examined in the curved effect, and a U-directional relationship emerged between interactional justice and interpersonal conflict at a low level of sensitivity to justice. At the same time, in the case of low sensitivity to justice, it was found that as interactional justice increases, interpersonal conflict decreases up to a certain point and then increases again.

**Keywords:** Procedural justice, Interpersonal conflict, Justice sensitivity, Non-Linear Effect, Moderator Effect

**Paper Type:** Research

## Giriş

Örgütsel davranış çalışmalarında, değişkenler arası ilişkilerin ve düzenleyicilik etkilerinin incelenmesinde kurulan modeller son derece önemlidir (Spector ve Meier, 2014). Bu modeller, verileri sınıflandırmak, analiz etmek ve analiz sonuçlarını yorumlamak için araç görevi görür, ayrıca hipotezlerin geliştirilmesine de rehberlik eder. Görgül araştırmalarda ortaya konan modellerde, kuramın öngördüğü hipotezlerin araştırmacılar tarafından sınanması ve reddedilip reddedilemeyeceğine dair tartışmalar da güncelliğini korumaktadır. Kurulan modellerde değişkenlerin birbiri üzerindeki etkilerinin doğrusal olduğu varsayımı genel geçer bir yaklaşımdır. Ancak son zamanlarda alan yazında doğrusallık yaklaşımına gelen eleştiriler hadiseyi başka bir noktaya taşımaktadır. Kurulan modellerde değişkenlerin birbirine olan etkisindeki doğrusallık varsayımı gerçek hayatta var olan durumların sınanmasına da ayrıca neden olmaktadır.

Bağımsız değişken(ler)in bağımlı değişkene olan etkisindeki doğrusallık yaklaşımı açısından ortaya çıkan ve etki olarak değerlendirilen artış veya azalışların hem kuramsal hem de uygulama bağlamında yorumlanması son derece önemlidir. Ancak elde edilen sonuçların değerlendirilmesinde kimi durumlarda belirsizlik gözlemlenmektedir. Belirsiz, hatta karmaşık etkileri ve etkileşimleri açıklama sınırlılığı, örgütsel davranış alanında bir sorunsal olarak ortaya çıkabilmektedir (Valentine, 1999). Buradan hareketle bu çalışma, değişkenler arasındaki etkilerin doğrusallık durumunu farklı biçimde ele alarak, alternatif bir bakış açısı öne sürmektedir. Çalışmanın temel motivasyonu değişkenlerin birbirine olan etkisinde doğrusallık varsayımının geçerli olmadığı durumlarda ne gibi alternatif yaklaşımların öne sürülebileceğini tartışmaktır.

Çalışmada, klasik yaklaşımlardan farklı olarak, bir model üzerinden doğrusal olmayan yöntemler ile etkileşim adaleti, adalete karşı duyarlılık ve bireyler arası çatışma ölçekleriyle toplanan veri üzerinden analizler yapılmış, sonuçlar detaylarıyla tartışılmıştır. Çalışma tarafından kurulan modelde etkileşim adaletinin, bireyler arası çatışma üzerindeki doğrusal olan ve doğrusal olmayan etkisinde adalete karşı duyarlılığın düzenleyicilik etkileri karşılaştırılarak açıklanmıştır.

## 1. Kavramsal Çerçeve

Bilindiği üzere örgütsel davranış, insan davranışlarını örgüt bağlamında anlamaya ve açıklamaya çalışan çok disiplinli bir alandır. İnceleme konuları birey, grup ve örgüt boyutunda olmak üzere mikrodan makroya değişkenlik göstermektedir. Örneğin, çalışan tutumları, motivasyon, liderlik, grup dinamikleri ve örgüt kültürü gibi farklı yönleri kapsar. Söz konusu bu karmaşık konulara ilişkin anlamlı açıklamalar elde etmek için çok çeşitli nicel ve nitel yöntemler ve yaklaşımlar kullanılmaktadır. Bu yöntem ve yaklaşımlarda doğrusal ve doğrusal olmayan etkiler yazında farklı yazarlar tarafından sıklıkla çalışılmaktadır. Doğrusal yöntemlerde geleneksel olarak, değişkenler arasındaki ilişkilerin orantılı ve toplamsal olduğu varsayıldığı doğrusallık varsayımlarına dayanır. Örneğin, bağımsız değişkenden bir birimlik artışın bağımlı değişken üzerinde yarattığı doğrusal etkinin anlamlı olması durumunda neden sonuç ilişkileri tartışılabilir bir hale gelmektedir. Doğrusal olmayan yöntemlerse doğrusal yöntemlerden biraz

daha farklılaşarak örgütsel değişkenler arasındaki etkileşimlerin daha esnek bir şekilde modellenmesine izin verir (Valentine, 1999). Böylelikle neden sonuç ilişkileri daha farklı örüntülerle açıklanabilmekte ve farklı bakış açılarının öne sürülmesine imkân tanımaktadır. Ele alınan bu bakış açısı alan yazında yeni olarak değerlendirilen bir durum olmamakla birlikte farklı yazarların yapmış oldukları çalışmalarda (örn. Phiel, 1974; Cortina, 1993; Tanirala ve Ramanujam, 2008) ele alınmış ve tartışılmıştır. Ancak yine de doğrusallık yaklaşımı daha baskın olarak alan yazında izlenebilmektedir.

Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki doğrusal etkide düzenleyici değişkenin model içindeki yeri aşağıdaki gibidir (Cohen ve Cohen, 1975).

$$Y = \beta_0 + \beta_1X + \beta_2Z + \beta_3XZ + e \quad (1)$$

Burada Y bağımlı değişkeni,  $\beta_0$  sabit katsayıyı,  $\beta_1$  ve  $\beta_2$  doğrusal etkileri,  $\beta_3$  ise doğrusal düzenleyici etkiyi göstermektedir.

Çalışmaya konu olan bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki eğrisel etkilerinden biri olan karesel etki ise aşağıdaki gibidir (Li, Lin ve Liu, 2018).

$$Y = \beta_0 + \beta_1X + \beta_2Z + \beta_3X^2Z \quad (2)$$

Formülde, Y bağımlı değişkeni,  $\beta_0$  sabit katsayıyı,  $\beta_1$  ve  $\beta_2$  doğrusal etkileri,  $\beta_3$  ise eğrisel etkiyi göstermektedir. Her iki model de etkileşimin istatistiksel olarak anlamlı olması düzenleyicilik etkisinin açıklanmasına imkân tanımaktadır. Etkileşimin anlamlı olması düzenleyici etkisi olan değişkenin düşük, orta ve yüksek gibi farklı düzeylerinde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkilerinin nasıl farklılık yarattığı ele alınan konuların daha detaylı tartışılmasını mümkün kılmaktadır.

Böylesi bir yaklaşımı model üzerinde test etmek için etkileşim adaleti, kişilerarası çatışma ve adalete karşı duyarlılık değişkenleri ele alınmış ve doğrusal olmayan etkiler tartışılmıştır. Neden bu değişkenlerin alındığı alan yazın taramasıyla desteklenmiştir.

## 2. Etkileşim Adaleti, Kişilerarası Çatışma ve Adalete Karşı Duyarlılık İlişkisi

### 2.1. Etkileşim Adaleti

Örgütsel adalet kavramı, örgütsel davranış araştırmalarında öne çıkan başlıca araştırma konuları arasındadır (Cohen-Charash ve Spector, 2001; Charoensap vd., 2019). Örgütsel adalet araştırmalarındaki baskın paradigma, çalışanların adalet algılarını değerlendirmeyi ve bu algıları birbirine çeşitli tutumsal ve davranışsal sonuçlara yönelik olarak bağlamayı içerir (He vd., 2017; Kim vd., 2022; Zapata-Phelan vd., 2009; Cropanzano vd., 2002). Etkileşim adaletinin, dağıtım ve süreç adaleti ile birlikte, bireylerin işyerinde adalet algılarını şekillendirmede son derece önemli rolü bulunmaktadır (Bies, 2001; Lind ve Taylor, 1988). Etkileşim adaleti, kişilerarası etkileşimler sırasında bireylere davranış biçimindeki adalet ve hakkaniyet algısını ifade eder (He vd., 2017; Ambrose ve Schminke, 2003) ve etkileşim kurarken deneyimledikleri iletişim ve saygı ile ilintilidir (Cohen-Charash, ve Spector, 2001; Charoensap vd., 2019; Ambrose ve Schminke, 2003; Miao vd., 2021; Kim vd., 2022).

Çalışanlar, başkaları tarafından kendilerine davranış biçiminde adaleti algıladıklarında, örgüt içindeki genel adalet duygularına katkıda bulunurlar (Fouquereau vd., 2020; Kerse ve Naktiyok, 2020). Pek çok çalışmada da yer aldığı üzere, örgütsel kararlar ve yönetsel eylemler haksız veya adaletsiz kabul edilirse, etkilenen çalışanların öfke, kızgınlık ve dargınlık duyguları yaşadıkları görülmektedir (Skarlicki ve Folger, 1997; Cropanzano vd., 2002). Etkileşimsel adaletin iki alt boyutu, kişilerarası ve bilgisel adalettir ve gerek kişilerarası etkileşimlerde gerekse de örgüt içindeki iletişimde adaletin farklı yönlerinin varlığına işaret etmektedir (Colquitt vd., 2005). Kişilerarası adalet, kişilerin etkileşimleri sırasında gözlemlene ve düşünceli davranışlarla ilişkilidir (Charoensap vd., 2019; Ambrose ve Schminke, 2003). Kişilerin konumları ve pozisyonlarından bağımsız olarak, nezaket, haysiyet ve saygı göstermeyi içerir. Kişilerarası

adalet, olumlu ilişkileri ve adalet algılarını besleyerek, bireylerin kendilerine değer verildiğini, dinlendiğini ve onurlu davranıldığını hissetmesini sağlamaktadır (Ambrose ve Schminke, 2003). Bilgi adaleti ise, kişilerarası etkileşimler ve örgüt içindeki iletişim sırasında sağlanan bilgilerin adaletine odaklanır (Karam vd.,2019). Paylaşılan bilgilerin doğruluğu, ilgili olması ve güncelliği gibi unsurları kapsar. Etkileşim adaletinin her iki boyutu da adil ve destekleyici bir çalışma ortamı yaratmak için gereklidir. Bireyler yüksek düzeyde etkileşimsel adalet algıladıklarında, üstlerine güvenme, kendilerini değerli hissetme ve daha fazla iş doyumuna sahip olma olasılıkları daha yüksektir. Tersine, etkileşimsel adalet eksikliği, iş doyumunun ve örgüte bağlılığın azalması ve işten ayrılma niyetinin artması gibi olumsuz sonuçlara yol açabilir (Murshed, vd., 2023).

## 2.2.Kişilerarası Çatışma

Kişilerarası çatışma, bireyler veya gruplar arasında uyumsuz hedefler, değerler, tutumlar veya davranışlardan kaynaklanan anlaşmazlık, çatışma veya mücadele anlamına gelir (Hample ve Hample, 2020). Algılanan ya da gerçek bir çıkar karşılığı olduğunda veya bireyler ortak bir zemin bulmakta güçlük çektiklerinde ortaya çıkar (Vrgović, 2019). Kişisel ilişkiler, işyerleri, takımlar ve topluluklar olmak üzere çeşitli ortamlarda ve farklı düzeylerde ortaya çıkabilir. Örgütlerde kişilerarası çatışma, örgütte bireyler veya gruplar arasında ortaya çıkan çatışmaları ifade eder ve görüş farklılıkları, değerler, hedefler, iletişim tarzları, roller veya algılanan haksız muamele benzeri çeşitli unsurlar nedeniyle ortaya çıkabilir (Warsito vd., 2021; Barki ve Hartwick, 2004). Örgütlerde kişiler arası çatışmaları farklı alt başlıklara ayırmak olanaklıdır: Görevle ilgili çatışma, görevler, projeler veya karar verme ile ilgili yaklaşımlar, fikirler veya stratejilerdeki farklılıklardan kaynaklanan anlaşmazlıklar veya çatışmaları; ilişki çatışması, bireyler veya gruplar arasındaki kişisel gerilimler, düşmanlık veya duygusal çatışmalarla karakterize edilen çatışmaları; ve son olarak rol çatışması ise, örgüt içindeki roller, sorumluluklar veya yetkilerle ilgili belirsizlik veya uyumsuz beklentilerden kaynaklanan çatışmaları içermektedir (Eunice, 2014).

## 2.3.Adalete karşı Duyarlılık

Adalet duyarlılığı, bireyin sosyal etkileşimlerinde adaletle ilgili sorunları algılama ve bunlara yanıt verme yeteneğini ifade eder (Schmitt vd., 2005). Hakkaniyet ve adalet endişelerine duyarlılığın yanı sıra, çeşitli bağlamlarda adaletsizlikleri veya adalet ilkelerine dair ihlalleri tespit etme, yorumlama ve bunlara tepki gösterme becerisini kapsar (Baumert vd., 2011). Adalet duyarlılığı yüksek olan bireyler, sosyal etkileşimlerinde adaletle ilgili konulara daha fazla uyum sağlama eğiliminde olup, eşit olmayan davranışlar, önyargılı kararlar veya etik ilkelerin ihlali gibi adaletsizliğe işaret eden ipuçlarına karşı hassastırlar. Adalet duyarlı bireyler, adaletsizliğe tanık olduklarında veya adaletsizliği algıladıklarında genellikle güçlü duygusal tepkiler yaşayabilmektedirler (Schmitt ve Dorfel, 1999). Adaletsizliğin kurbanına karşı öfke, kızgınlık, hayal kırıklığı veya empati hissedebilirler. Bu söz konusu duygusal tepkiler, onları harekete geçmeye ve adaleti yeniden sağlamaya veya gelecekteki adaletsizlikleri önlemeye motive eder (Lotz vd, 2011). Açık veya örtük adaletsizliklere karşı yüksek bir farkındalığa sahiptirler ve algılanan adaletsizliğe karşı duygusal olarak tepkiseldirler. Adalet duyarlı bireyler adaleti algıladıklarında daha fazla katılım, motivasyon ve bağlılık gösterebileceklerinden, bu duyarlılığın örgütsel davranış üzerinde önemli etkileri olabilir. Eşitsiz uygulamalara meydan okuma, adaleti savunma ve olumlu bir çalışma ortamını teşvik etme olasılıkları daha yüksektir.

Etkileşim adaleti, kişilerarası çatışma ve adaletle karşı duyarlılık arasındaki ilişkiler hem ulusal hem de uluslararası yazında birçok araştırmacı tarafından ele alınmıştır. Bu çalışmalardan bazı örnekler Tablo 1'de özetlenmiştir. Çalışmalar 2021 ve 2022 yıllarını kapsamaktadır. Değişkenler bazı çalışmalarda ana boyut bazı çalışmalarda alt boyut olarak ele alınmıştır.

Bilindiği üzere, etkileşim adaleti iki farklı taraf açısından önemlidir. Bu taraflardan birincisi örgütte bulunan çalışanlar, ikincisi ise örgütte bulunan karar vericilerdir. İki taraf arasındaki her türlü etkileşimin algılanan adalet olgusunu direkt veya dolaylı olarak etkilediği kaçınılmazdır (Liu, Byun ve Kim, 2021; Kamran ve Thomas, 2021). Araştırmalara göre, örgütsel

adaletin diğer boyutları ile karşılaştırıldığında, etkileşimsel adalet pek çok farklı çıktılar üzerinde en güçlü etkiye sahiptir (Kals ve Jiranek, 2012). Karar vericilerin örgütün çıkarlarına ilişkin herhangi bir kararı örgüt çalışanlarına aktarma sürecinde kurallara ne kadar uygunluk gösterdikleri, ne kadar doğru ve dürüst oldukları yanı sıra, göstermiş oldukları saygı bireyler arasındaki etkileşimin kalitesini yakından etkileyecek ve çatışma düzeylerini düşürme yönünde bir etki yaratacaktır. Ancak, etkileşim adaletini belirli beklenen düzeyden çok yükseğe taşımak bireyler arasında belirsizlik yaratabilir, örgüt içerisindeki bilgi ve kararların sürekli olarak paylaşılması beklenmedik durumlar olarak ortaya çıkabilir (Baumert vd., 2011). Beklenmedik

Tablo 1. Çalışma tarafından ele alınan değişkenlere yönelik örnek çalışmalar

Yazar (lar)	Ele alınan değişkenler	Diğer değişkenler ile araştırılan ilişkiler
1 Bozkurt vd. (2021)	Etkileşim Adaleti	Beş faktör kişilik modeli
2 Değirmenci ve Ceyhan (2021)	Etkileşim Adaleti	Örgütsel Güven
3 Altan vd. (2021)	Etkileşim Adaleti	Yaratıcılık, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği
4 Kahrıman vd. (2021)	Etkileşim Adaleti	İşten Ayrılma ve İş Tatmini
5 Özer vd. (2021)	Etkileşim Adaleti	Örgütsel Bağlılık
6 Ülkü vd. (2022)	Kişilerarası Çatışma	Nepotizm ve Ücret Tatmini
7 Ulukök ve Merden (2022)	Kişilerarası Çatışma	Tam Serbesti Tanıyan Liderlik, Rol Belirsizliği ve İşe Yabancılaşma
8 Eib vd. (2021)	Etkileşimsel Adalet	Adil Olma ve Emekli Olma
9 Miao vd. (2021)	Etkileşimsel Adalet	Yüksek Performans, Psikolojik Sermaye, İş Sistemleri ve Örgütsel İklim
10 Kim vd. (2022)	Etkileşimsel Adalet	Görev Performansı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
11 Kundi ve Badar (2021)	Kişilerarası Çatışma	Duygusal Zekâ, Cinsiyet ve Üretkenliğe Katkı Sağlamayan İş Davranışı
12 Venz ve Shosken (2022)	Kişilerarası Çatışma	Yorgunluk, Bilgi Saklama, İlişki Çatışması ve Başa Çıkma
13 Damghanian ve Ghaheroudkhani (2022)	Adalet Karşı Duyarlılık	İletişim Tatmini, İşyeri Sapkınlığı ve Ayrımcı İşyeri Davranışı
14 Laulie vd. (2021)	Adalet Karşı Duyarlılık	Sosyal Müdahale Kavramı, Karar Verme ve Uygunluğun Mantığı

durumların ortaya çıkması ise örgütte çatışma düzeyini artırabilir. Dolayısı ile etkileşim adaletinin bireyler arasındaki etkisi her zaman doğrusal olmayabilir ve çalışmanın ilk hipotezi aşağıdaki gibi ortaya konabilir;

*H<sub>1</sub>: Etkileşim adaletinin bireyler arasında çatışma düzeyindeki (doğrusal olmayan) eğrisel etkisi “U- Yönlü” ve anlamlıdır.*

Diğer yandan örgüt çalışanlarının örgüt içerisinde adaletle karşı ne kadar duyarlı oldukları da yazında ele alınan ve tartışılan konular arasındadır (Schulte-Braucks vd., 2019). Mikro ve makro bağlamda ele alındığında, bireylerin sahip oldukları kişilik özellikleri, örgütün iklimi ve kültürü, birey örgüt uyumu gibi değişkenler örgüt tarafından sağlanan adaletle karşı ne kadar duyarlı olduklarıyla yakından ilgilidir (Bierhoff ve Rohmann, 2012). Konu makro anlamda ele alındığında ise, eşitlik kuramı gibi birçok kuram da duyarlılığın farklı düzeylerde ortaya



çıkmasında önemli bir etken olup (King ve Miles,1994; Damghanian ve Ghanbari, 2022), bireyler arasındaki çatışma ile ilişkilendirilebilir (Kals ve Jiranek, 2012). Dolayısıyla etkileşim adaletinin bireyler arasındaki çatışmaya etkisinde düzenleyici etkisinin olabileceğine yönelik olarak çalışmanın son iki hipotezi aşağıdaki gibi öne sürülebilir;

*H<sub>2</sub>: Etkileşim adaletinin bireyler arasındaki çatışma üzerindeki doğrusal etkisinde adaletle karşı duyarlılığın düzenleyici etkisi anlamlıdır.*

*H<sub>3</sub>: Etkileşim adaletinin bireyler arasındaki çatışma üzerindeki eğrisel etkisinde adaletle karşı duyarlılığın düzenleyici etkisi anlamlıdır.*

### 3. Yöntem

Çalışma tarafından kurulan modelin ve hipotezlerin test edilmesi için 720 özel sektör çalışanından veri toplanmıştır. Çalışma kapsamında ilişkisel tarama modeli yaklaşımına sadık kalınarak, değişkenler arası ilişkiler ve etkiler incelenmiştir.

#### 3.1. Örneklem

Özel sektörde çalışan 720 kişiden elde edilen demografik özelliklere bakıldığında çalışanların %51'i erkek, %54'ü bekâr, %59'u lisans mezunudur. Çalışanların buldukları işyerinde ortalama çalışma süreleri 5,3 yıl, toplam çalışma süreleri ise ortalama 9 yıl olarak tespit edilmiştir.

#### 3.2. Ölçekler

Çalışmada, etkileşim adaleti algısının ölçümünde Colquit (2001) tarafından geliştirilen dört boyutlu ölçeğin “bilgilendirme” ve “kişilerarası ilişkiler” boyutlarına ait 9 ifadesi ilgili yazında incelenerek (Yürür ve Demir, 2011; Yürür ve Nart, 2018) tek boyut altında toplanmıştır. Çatışma algısı ölçeği olarak Tidd, McIntyre ve Friedman (2004) tarafından geliştirilen ve 4 sorudan oluşan tek boyutlu ölçek kullanılmıştır. Adaletle karşı duyarlılık ölçeği olarak Huseman, Hatfield ve Miles (1987) ve Clark, Foote, Clark ve Lewis (2010) tarafından güncellenen ölçekle ölçülmüştür.

### 4. Bulgular

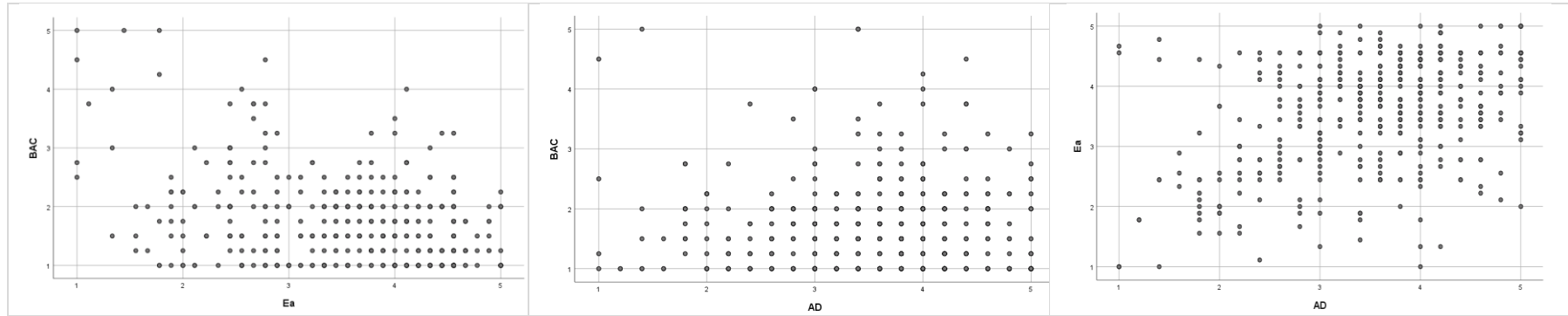
Çalışma tarafından kurulan modelde yer alan değişkenlere ait korelasyonlar, tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik, geçerlilik ve tutarlılık değerleri Tablo 2’de yer almaktadır. Ölçeklerin temsil ettiği değişkenler arası ilişkilere ait dağılım grafikleri ise Şekil 1’de verilmiştir. Çalışmada ortak yöntem varyansına yönelik herhangi bir sorunla karşılaşılmamıştır. Ayrıca, kurulan regresyon modelleri için sürekli nicel değişkenler merkezleştirilmiştir (Cohen vd., 2003).

Tablo2. Çalışmanın Modeli Kapsamına Konu Olan Değişkenlere Ait Korelasyonlar, Tanımlayıcı İstatistikler, Güvenilirlik, Geçerlilik ve Tutarlılık Değerleri

	1	2	3	$\bar{X}$	Std	Çarpıklık	Basıklık	Madde Sayısı	Güvenilirlik Düzeyi ( $\alpha$ )	$\chi^2/sd$	CFI	SRMR	RMSEA	AVE	CR	MaxR(h)
EA (1)	1			3,6 1	0,90	-0,72	-0,14	4	0,91	3,11	0,9 9	0,02	0,07	0,63	0,9 3	0,95
BAC (2)	-0,37**	1		1,7 1	0,73	1,57	3,40	9	0,87	1,89	0,9 9	0,01	0,05	0,88	0,6 3	0,88
AD (3)	0,40**	0,0 1	1	3,5 4	0,88	-0,56	-0,02	5	0,80	2,51	0,9 9	0,03	0,06	0,51	,79	0,67

\*\* p<0,01 EA: Etkileşim Adaleti BAC: Bireyler Arası Çatışma AD: Adalete Karşı Duyarlılık

Figür 2. Çalışmanın Modeli Kapsamına Konu Olan Değişkenlerin İlişkilerine Ait Dağılım Grafikleri



Tablo 3'te etkileşim adaletinin bireyler arası çatışma üzerindeki doğrusal ve eğrisel etkilerinde adalete karşı duyarlılığın düzenleyici etkisinin incelenmesi için 4 model kurulmuştur. Birinci modelde etkileşim adaletinin bireyler arası çatışma üzerindeki birinci (doğrusal) ve ikinci (eğrisel) düzey etkileri incelenmiştir. Bulgulara göre birinci düzey etkinin ( $\beta = -0,817$ ;  $p < 0,000$ ) ve ikinci düzey etkinin ( $\beta = 0,08$ ;  $p < 0,01$ ) anlamlı olduğu görülmektedir. Birinci düzey etkinin pozitif ikinci düzey etkinin negatif olması etkileşim adaleti ile bireyler arası çatışma arasında U yönlü ilişkinin olduğu göstermektedir. Dolayısı ile H1 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 3. Çalışma Kapsamına Konu Olan Değişkenlere Ait Kurulan İstatistiksel Modellere Yönelik Bulgular

Değişkenler	BİREYLER ARASI ÇATIŞMA			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Sabit	3,57*** (0,37)	3,37 (0,17)	1,72*** (0,03)	1,64*** (0,04)
Etkileşim Adaleti	-0,817*** (0,23)	-0,981** (0,23)	-0,38*** (0,04)	-0,29*** (0,04)
Etkileşim Adaleti <sup>2</sup>	0,08** (0,03)	0,09** (0,03)		0,12** (0,04)
Adalete Karşı Duyarlılık		0,17*** (0,04)	0,15** (0,04)	0,24*** (0,05)
Etkileşim Adaleti x Adalete Karşı Duyarlılık			-0,05 (0,03)	-0,19*** (0,05)
Etkileşim Adaleti <sup>2</sup> x Adalete Karşı Duyarlılık				-0,09*** (0,03)
Adj R <sup>2</sup>	0,15	0,18	0,16	0,20
Adj $\Delta$ R <sup>2</sup>	0,15	0,03	-0,02	0,04
F	38,44***	32,70***	30,46	23,94
$\Delta$ F	38,44	-5,74	-2,24	-6,52

\*\* p<0,01 \*\*\* p<0,001 Standardize Edilmiş Katsayılar Raporlanmıştır. Standart Hatalar Parantez İçinde Yer Almaktadır

İkinci modelde ise etkileşim adaletinin birinci ve ikinci düzey etkisiyle birlikte adalete karşı duyarlılığın etkisi de incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre etkileşim adaletinin birinci ve ikinci düzey etkileriyle birlikte adalete karşı duyarlılık değişkeninin de etkisinin ( $\beta=0,17$ ;  $p < 0,000$ ) pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir. Model 3'te ise etkileşim adaletinin bireyler arası çatışma üzerindeki birinci düzey (doğrusal) etkisinde adalete karşı duyarlılığın düzenleyici etkisi yer almaktadır. Modelde etkileşim adaletinin negatif etkisinin ( $\beta=-0,38$ ;  $p < 0,00$ ) ve adalete karşı duyarlılığın pozitif etkisinin ( $\beta=0,15$ ;  $p < 0,01$ ) anlamlı olduğu görülmektedir. Ancak bu iki değişkene ait etkileşimin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ( $\beta = -0,05$ ;  $p > 0,05$ ) için adalete karşı duyarlılığın düzenleyici etkisinin olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla H2 hipotezi desteklenmemiştir.

Model 4'te ise çalışmanın konusu olan etkileşim adaletinin ikinci düzey etkisinin bireyler arası çatışma üzerinde adalete karşı duyarlılığın düzenleyici etkisi incelenmiştir. Model 4 sonuçlarına göre yine etkileşim adaletinin birinci düzey (doğrusal) ve ( $\beta = -0,29$ ;  $p < 0,001$ ) ve ikinci düzey ( $\beta = 0,12$ ;  $p < 0,01$ ) etkileriyle birlikte adalete karşı duyarlılığında etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ( $\beta = 0,24$ ;  $p < 0,001$ ) olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, etkileşim adaletinin

ikinci düzey etkisiyle adalete karşı duyarlılığın etkilerine yönelik etkileşimin anlamlı olduğu ( $\beta = -0,09$ ;  $p < 0,001$ ) ve dolayısıyla adalete karşı duyarlılığın düzenleyici etkisinin olduğunu görülmektedir.  $H_3$  hipotezi desteklenmiştir.

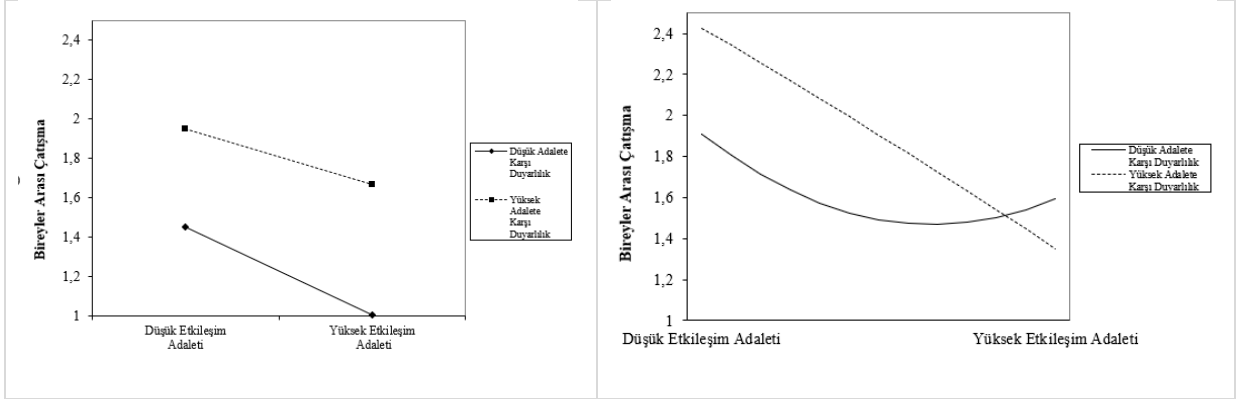
## Tartışma

Tartışmalardan ilki, etkileşim adaletiyle bireyler arasındaki ilişkilerin üzerinedir. Bilindiği üzere, örgütler içindeki adalet kavramı, bireylerin tutum, davranış ve örgütsel işleyişi şekillendirmelerinde önemli rol oynamaktadır. Bireylerarası etkileşim ve iletişimin adil olması, etkileşim adaleti ile ilgili olup, daha geniş olarak adalet kavramının kritik bir yönünü oluşturur. Dolayısı ile, etkileşim adaletinin en büyük özelliklerinden birisi örgüt içerisinde uygulanan her türlü prosedürde üstlerin ve astların kendi aralarındaki iletişimin önemidir (Ambrose ve Schminke, 2003; Miao vd., 2021). Aynı zamanda üstlerle astlar arasındaki ilişkide üstlerin astlarına adil davranması da beklenen bir durumdur (Kals ve Jiranek, 2012). Bu, örgütsel adaletin genel çatısını oluşturmaktadır. Çalışanlarla olan ilişkide örgütün sahip olduğu süreçlerin çalışanlara anlatılması ve bilgi verilmesi, süreçler hakkında bilgi akışının sağlanması için iletişim kanallarının yüksek olması bireyler arasındaki belirsizliği azaltmakta ve bu da bireyler arasındaki çatışma düzeyini düşürebilmektedir. Yazında bu durum kişiler arası adalet ve bilgisel adalet olarak iki alt başlık altında incelenmektedir (Bierhoff and Rohmann, 2012).

Ancak, etkileşim adaletinin gerekenden çok üst düzeyde olması ast üst ilişkilerinde karmaşaya neden olabilir. Örneğin, karar vericiler, astlar ve liderler olsun çalışanlar arasındaki etkileşim adaletini çok yüksek tuttuğunda, yani, tüm bilgileri aktarmak istediklerinde veya her türlü örgütsel süreçleri etkileşim olsun diye en ince detayına kadar açıkladıklarında örgüt içi departmanlar arasında yanlış anlaşılmalara neden olabilir. Yöneticiler hangi bilginin paylaşılıp paylaşılmaması konusunda bilinçli veya bilinçsiz davrandıklarında, kendilerine veya örgütlerine ait örtük bilgileri dışarı çıkardıklarında, bilgi saklama davranışlarında bozukluk oluşacak ve departmanlar arasındaki çatışmalar başlayacaktır. Örneğin, Ar-Ge bölümünde saklanan bilginin örgüt içinde zamansız paylaşılması o departmanda çalışan bireylerin istediği bir durum olarak ortaya çıkmayabilir. Özellikle üst düzey teknoloji üreten örgütlerde bu durumla karşılaşılması son derece olasıdır. Çalışmanın amacı doğrultusunda, adalete karşı duyarlılık kavramı daha ilgi çekici bir boyuta taşınmaktadır. Buna göre, adalet algısındaki bireysel farklılıkların, bireylerin diğer çalışanlar ve yöneticileri ile etkileşimlerinde adalet ve adaletsizliğe nasıl tepki verebileceğini de gündeme getirmektedir.

Etkileşim adaletinin birinci (doğrusal) ve ikinci düzeylerinin (eğrisel) bireyler arası çatışma üzerindeki etkisinde adalete karşı duyarlılığın düzenleyici etkileri Şekil 2’de incelendiğinde Model 3 ve Model 4’teki bulgular önemlidir. Model 3’te düzenleyicilik etkisinin bulunmaması çalışmayı farklı yöne taşımıştır. Etkileşim adaletinin eğrisel etkisinde adalete karşı duyarlılığın düzenleyicilik etkisi devreye girmiştir.

Figür 1. Adalete Karşı Duyarlılığın Farklı Düzeylerine Göre, Etkileşim Adaleti ve Bireyler Arası Çatışma Arasındaki İlişkilerin Doğrusal ve Eğrisel Etkileri



Model 3'e konu olan birinci grafik incelendiğinde etkileşim adaletinin birinci düzeyi olarak kabul edilen doğrusallık yaklaşımı benimsendiğinde ve adalete karşı duyarlılığın düzenleyicilik etkisi devreye girdiğinde eğrilerin kesişmediği ve birbirlerine paralel oldukları izlenebilmektedir. Ancak Model 4'ü temsil eden ikinci grafik incelendiğinde yani, etkileşim adaletinin ikinci düzey etkisi olarak kabul edilen eğrisellik yaklaşımı incelendiğinde ise, özellikle adalete karşı duyarlılığın düşük olduğu düzeyde bireyler arası çatışma ile etkileşim adaleti arasındaki ilişkinin U yönlü olduğu izlenebilmektedir. Grafiğe göre düşük adalete karşı duyarlılık düzeyinde, etkileşim adaleti arttıkça bireyler arası çatışma belirli bir noktaya kadar azalmakta ancak belirli bir noktadan sonra tekrar artmaktadır. Dolayısıyla U yönlü ilişkinin varlığı farklı şekillerde tartışılabilir.

## Sonuç

Doğrusallık varsayımı olarak da bilinen doğrusallık problemi, istatistik ve veri analizinde temel bir kavram olarak, istatistiksel bir modeldeki değişkenler arasındaki ilişkilerin doğası gereği doğrusal olduğu varsayımıyla ilgilidir. Başka bir deyişle, bir değişkenden diğerine yol açtığı ve genel ilişkinin bir dağılım grafiğinde düz bir çizgiyle veya bir matematik modelinde doğrusal bir denklemle temsil edilebileceğini varsayar.

Bu çalışma, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde doğrusal olmayan etkisinde düzenleyici etki yaratacak değişkenin durumlarını inceleyerek, örnek model üzerinde tartışmıştır. Doğrusal modeller araştırmalarda yaygın olarak kullanılmasına ve belirgin avantajlarına rağmen, karmaşık verilerdeki gerçek ilişkileri her zaman doğru şekilde temsil etmeyebilirler. Doğrusal olmamayı ele almak, etkili veri analizi ve modellemenin önemli bir yönüdür ve istatistik ve matematikte doğrusal bir model izlemeyen değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlayan temel bir kavramdır (De Winne vd., 2009). Doğrusal olmayan ilişkilerin kabul edilmesi ve uygun şekilde ele alınması doğru tahmine dayalı modeller oluşturmak için çok önemlidir. Çalışmanın amacı, etkileşim adaletinin bireyler arası çatışma üzerindeki etkisi çerçevesinde hem doğrusal hem de doğrusal olmayan bağlamlarda adalet duyarlılığın düzenleyici etkilerini araştırmaktır. Bu çalışmanın önemi, örgütsel psikoloji ve çatışma yönetimi alanlarına değerli katkılar sunabilmesine de dayanmaktadır. Adalet duyarlılığının etkileşim adaleti ve bireyler arası çatışma arasındaki ilişkiyi nasıl düzenlediğini anlamak, örgütlerde adalet algısı ile çatışma düzeyi arasındaki bağı daha derinlemesine anlamamıza yardımcı olabilir. Aynı zamanda, uygulamaya dönük olarak da insan kaynakları politikalarının ve çatışma çözüm stratejilerinin geliştirilmesinde değerli bilgiler sunabilir. Ayrıca, doğrusal ve doğrusal olmayan ilişkileri inceleyerek örgütsel davranışın karmaşıklığının daha iyi anlaşılmasına da yardımcı olabilir. Yukarıda bahsi geçen katkılara ek olarak doğrusal ve doğrusal olmayan bağlamlarda düzenleyici etkilerin araştırılmasının önemine dikkati çekmesi bağlamında da çalışma özellikle yenilikçi bir bakış açısı

sunmaktadır. Doğrusal ilişkilerin görece basit olmalarının karşılığında, örgütsel dinamiklerin karmaşık doğası, doğrusal olmayan ilişkilerin değerlendirilmesini önemli kılmaktadır.

Böylesi bir tartışmanın yazında liderlik türleri ile ele alınıp çalışılması, kültürel özelliklerin mutlaka belirleyici özelliğinin vurgusunun öne çıkarılması yapılan çalışmanın derinliğini arttırabilir. Aynı zamanda, çalışma bireysel farklılıkların rolünü ve ilişkilerin doğrusal olmayan durumunu göz önünde bulundurarak teorik tartışmaları derinleştirebilir, adaletin çok yönlü doğasını daha iyi yakalayan modellerin geliştirilmesine yol açıcı olabilir. Ayrıca, çatışma yönetimi üzerine uygulamaya yönelik öneriler de geliştirmek mümkündür. Örneğin, farklı adalet duyarlılığı düzeylerinin etkileşimsel adaletle nasıl etkileşime girdiğinin anlaşılması, bireyler arası çatışmaları azaltabilir ve daha uyumlu bir çalışma ortamının geliştirilmesine katkı verebilir. Dolayısı ile çalışmada, etkileşimsel adalet ve bireyler arası çatışmayı içeren hem doğrusal hem de doğrusal olmayan etkileşimlerde adaletle duyarlılığın düzenleyici etkilerini araştırmak örgütsel davranış alanına teorik ve metodolojik olarak önemli katkılar sunmaktadır. Çalışmanın kısıtlarından biri, elde edilen sonuçların çalışmaya katılanlardan elde edilen veriler üzerinden elde edilmesidir. Bu sonuçların genellenmesi elbette mümkün değildir. Ancak, yapılacak benzer çalışmalar çalışmayı destekler nitelik kazandığında kuramsal ve uygulamalı tartışmalara zenginlik kazanacaktır.

### Kaynakça

- Altan, S., Erkuş, A. ve Turunç, Ö. (2022). Örgütsel adalet ile yaratıcılık ilişkisinde rol çatışması rol belirsizliğinin düzenleyici rolü. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 23(2), 129-150.
- Ambrose, M. L., ve Schminke, M. (2003). Organization structure as a moderator of the relationship between procedural justice, interactional justice, perceived organizational support, and supervisory trust. *Journal of applied psychology*, 88(2), 295.
- Barki, H., ve Hartwick, J. (2004). Conceptualizing the construct of interpersonal conflict. *The International Journal of Conflict Management*, 15(3), 216-244.
- Bierhoff, H. W., ve Rohmann, E. (2012). Justice in performance situations: Compromise between equity and equality, 135-152ss. Springer Berlin Heidelberg.
- Baumert, A., Gollwitzer, M., Staubach, M., ve Schmitt, M. (2011). Justice sensitivity and the processing of justice-related information. *European Journal of Personality*, 25(5), 386-397.
- Bozkurt, N., Yürür, S. ve Ercan, F. (2021). Hangi yöneticiler daha adil algılanıyor? Yöneticinin kişiliği açısından bir analiz. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 23(2), 29-44.
- Ceyhan, S. ve Değirmenci, V. (2021). Örgütsel adaletin çalışanların yöneticilere duydukları güven üzerine etkisi. *Sosyal Bilimlerde Nicel Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 50-63.
- Cohen-Charash, Y., ve Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational behavior and human decision processes*, 86(2), 278-321.
- Charoensap, A., Virakul, B., Senasu, K., ve Ayman, R. (2019). Effect of ethical leadership and interactional justice on employee work attitudes. *Journal of leadership studies*, 12(4), 7-26.
- Clark, L. A., Foote, D. A., Clark, W. R. ve Lewis, J. L. (2010). Equity sensitivity: A triadic measure and outcome/input perspectives. *Journal of Managerial Issues*, 22(3), 286-305.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G. ve Aiken, L. S. (2003). *Applied Multiple Regression / Correlation Analysis for the Behavioral Sciences*, Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Cohen, J., ve Cohen, P. (1975). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Cortina, J. M. (1993). Interaction, nonlinearity, and multicollinearity: Implications for multiple regression. *Journal of Management*, 19(4), 915-922.
- Cropanzano, R., Prehar, C. A., ve Chen, P. Y. (2002). Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice. *Group & Organization Management*, 27(3), 324-351.
- Damghanian, H., ve Ghanbari Ghaleroudkhani, F. (2022). Discretionary workplace behaviors: the effect of communication satisfaction on workplace deviance and ocb with the mediation role of justice sensitivity. *Iranian Journal of Management Studies*, 15(1), 155-168.
- Davlembayeva, D., Papagiannidis, S., ve Alamanos, E. (2021). Sharing economy platforms: An equity theory perspective on reciprocity and commitment. *Journal of Business Research*, 127, 151-166.
- De Winne, S., Marescaux, E., Sels, L., Van Beveren, I., & Vanormelingen, S. (2019). The impact of employee turnover and turnover volatility on labor productivity: a flexible non-linear approach. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(21), 3049-3079.
- Eib, C., Peristera, P., Bernhard-Oettel, C., ve Leineweber, C. (2021). Trajectories of procedural and interactional justice as predictors of retirement among Swedish workers: Differences between three groups of retirees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(12), 1-15.
- Eunice, M., Jacqueline, K., Buyeke, E., Wafula, M., ve Musyoki, J. (2014). Effects of interpersonal conflict on organisational performance in selected hotels in Kisii town, Kenya. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 4(1).
- Fouquereau, E., Morin, A. J., Huyghebaert, T., Chevalier, S., Coillot, H., ve Gillet, N. (2020). On the value of considering specific facets of interactional justice perceptions. *Frontiers in Psychology*, 11, 812.
- Hample, D., ve Hample, J. M. (2020). There is no away: Where do people go when they avoid an interpersonal conflict? *Negotiation and Conflict Management Research*, 13(4), 304-325.
- He, W., Fehr, R., Yam, K. C., Long, L. R., ve Hao, P. (2017). Interactional justice, leader-member exchange, and employee performance: Examining the moderating role of justice differentiation. *Journal of Organizational Behavior*, 38(4), 537-557.
- Huseman, R. C., Hatfield, J. D. ve Miles, E. W. (1987). A new perspective on equity theory: The equity sensitivity construct. *Academy of Management Review*, 12(2), 222-234.
- Kahrıman, M., Avcı, S. ve Aladağ, Z. (2021). Örgütsel adalet algısı ve mobbingin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisinin incelenmesi. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (28), 162-171.
- Kals, E., ve Jiranek, P. (2011). *Organizational justice. Justice and Conflicts: Theoretical and Empirical Contributions*, içinde (219-235ss). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Kamran, M., ve Thomas, M. (2021). The effect of teachers' perception of organizational justice on their job stress. *International Journal of Organizational Leadership*, 10, 89-98.
- Karam, E. P., Hu, J., Davison, R. B., Juravich, M., Nahrgang, J. D., Humphrey, S. E., ve Scott DeRue, D. (2019). Illuminating the 'face' of justice: A meta-analytic examination of leadership and organizational justice. *Journal of Management Studies*, 56(1), 134-171.
- Kerse, G., ve Naktiyok, A. (2020). The effect of interactional justice on work engagement through conscientiousness for work. *Journal of Economy Culture and Society*, 61(1).

- Kim, M., Kim, S. L., Son, S. Y., ve Yun, S. (2022). Perfectionism, interactional justice and job performance: a trait activation perspective. *Sustainability*, 14(3), 1117.
- King Jr, W. C., ve Miles, E. W. (1994). The measurement of equity sensitivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67(2), 133-142.
- Kundi, Y.M. ve Badar, K. (2021). Interpersonal conflict and counterproductive work behavior: the moderating roles of emotional intelligence and gender. *International Journal of Conflict Management*, 32(3), 514-534.
- Laulié, L., Tekleab, A. G., ve Lee, J. J. (2021). Why grant i-deals? Supervisors' prior i-deals, exchange ideology, and justice sensitivity. *Journal of Business and Psychology*, 36(1), 17-31.
- Lee, S., Byun, G., ve Kim, S. (2021). Effects of coworkers' helping behavior on employees' knowledge sharing and creativity: The moderating role of interactional justice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(24).
- Li, C. R., Li, C. X., Lin, C. J., ve Liu, J. (2018). The influence of team reflexivity and shared meta-knowledge on the curvilinear relationship between team diversity and team ambidexterity. *Management Decision*, 56 (5), 1033-1050.
- Miao, R., Bozionelos, N., Zhou, W., ve Newman, A. (2021). High-performance work systems and key employee attitudes: the roles of psychological capital and an interactional justice climate. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(2), 443-477.
- Özer, A. A., Tarım, M. ve Yalçıntaş, M. (2022). Çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıkları üzerine etkisi: gıda perakende sektörü üzerine bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi*, 5(9), 1-13.
- Piehl, D. (1974). Nonlinearity and the study of organizations. *Academy of Management Journal*, 17(4), 760-767.
- Schulte-Braucks, J., Baethge, A., Dormann, C., ve Vahle-Hinz, T. (2019). Get even and feel good? Moderating effects of justice sensitivity and counterproductive work behavior on the relationship between illegitimate tasks and self-esteem. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(2), 241.
- Schmitt, M., Gollwitzer, M., Maes, J., ve Arbach, D. (2005). Justice sensitivity. *European Journal of Psychological Assessment*, 21(3), 202-211.
- Spector, P. E., & Meier, L. L. (2014). Methodologies for the study of organizational behavior processes: How to find your keys in the dark. *Journal of Organizational Behavior*, 35(8), 1109-1119.
- Tangirala, S., & Ramanujam, R. (2008). Exploring nonlinearity in employee voice: The effects of personal control and organizational identification. *Academy of Management Journal*, 51(6), 1189-1203.
- Tidd, S. T., McIntyre, H. H. ve Friedman, R. A. (2004). The importance of role ambiguity and trust in conflict perception: Unpacking the task conflict to relationship conflict linkage. *International Journal of Conflict Management*, 15(4), 364-380.
- Thomas, N., Baumert, A., ve Schmitt, M. (2011). Justice sensitivity as a risk and protective factor in social conflicts. *Justice and conflicts: Theoretical and empirical contributions içinde*, (pp. 107-120). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Tugay, Ü., Baygın, E., ve Polatçı, S. (2022). Nepotizmin iş yerindeki kişiler arası çatışma üzerindeki etkisinde ücret tatmininin düzenleyici rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(2), 215-236.



- Ulukök, E., ve Merdan, E. (2022). Tam serbesti tanıyan liderliğin kişilerarası çatışma ve işe yabancılaşma üzerindeki etkisi: rol belirsizliğinin aracı rolü. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 24(42), 527-545.
- Valentine, S. (1999). Assessing Organizational Behavior Models: A Comparison of Linear and Nonlinear Methods 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(5), 1028-1044.
- Vrgović, P. (2019). Job stressors and interpersonal conflict resolution strategies of social workers in Serbia: Comparison with other public institutions. *International Social Work*, 62(5), 1444-1451.
- Yürür, S. ve Demir K. (2011). Örgütsel adalet ve psikolojik güçlendirme: Karşılıklı etkileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 311-335.
- Yürür, S. ve Nart, S. (2016). Örgütsel adalet algısı kamu çalışanlarının ihbar etme niyetinin belirleyicisi midir?. *Amme İdaresi Dergisi*, 49(3), 117-148.
- Warsito, C., Roqib, M., Farhah, N. U., Rochman, K. L., Suganda, A., ve Fatimah, S. (2021). The Influence Of Work-Family Conflict, Interpersonal Conflict And Job Satisfaction Variables On The Turnover Intention Of Hospital Staffs In Purwokerto. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(7).
- Zapata-Phelan, C. P., Colquitt, J. A., Scott, B. A., ve Livingston, B. (2009). Procedural justice, interactional justice, and task performance: The mediating role of intrinsic motivation. *Organizational behavior and human decision processes*, 108(1), 93-105.



## Öz saygı ve Öz yeterliliğin Prososyal Hizmet Davranışı Üzerindeki Etkisinde Mutluluğun Düzenleyici Rolü: Beyaz Yakalı Çalışanlar Üzerine Bir Çalışma

### *The Moderating Role of Happiness in the Effect of Self Esteem and Self Efficacy on Prosocial Service Behavior: A Study on White-Collar Employees*

Merve Gözde DURMAZ<sup>1</sup>, Benan ARDA<sup>2</sup>, Pelin KANTEN<sup>3</sup>, Gülten GÜMÜŞTEKİN<sup>4</sup>

#### Öz

Bu çalışmada öz saygı ve öz yeterliliğin prososyal hizmet davranışı üzerindeki etkisinde mutluluğun düzenleyici rolü incelenmektedir. Araştırma kapsamında bireylerin kendilerine yönelik öz eleştiri ve kendi yeteneklerine yönelik olan inancının topluma fayda sağlamaya yönelik güdüleriyle birleşerek işgörenlerin çalışma arkadaşlarına karşı yardımcı olmaya yönelik davranışlarını şekillendireceği, işgörenlerin mutluluk duygusunun bu süreçte anlamlı rol üstleneceği varsayılmıştır. Araştırma amacı kapsamında Çanakkale ilinde yer alan büyük ölçekli işletmelerde çalışmakta olan 108 beyaz yakalı çalışandan anket tekniği ile veriler elde edilmiştir. Elde edilen verilere uç değer analizi, normallik testi, açıklayıcı faktör analizi, korelasyon analizi yapılmış yapısal eşitlik modeliyle hipotezler test edilmiştir. Analizler sonucunda anlamlı bulgulara ulaşılmıştır. Araştırma bulgularına göre, öz saygı ve öz yeterliliğin prososyal hizmet davranışı üzerindeki etkisinde mutluluğun düzenleyici rol üstlendiği tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Öz saygı, öz yeterlilik, prososyal hizmet davranışı, mutluluk

**Makale Türü:** Araştırma

#### Abstract

The purpose of this study was to investigate the impact of self esteem, self efficacy, and happiness on employees' prosocial service behavior. The study hypothesized that individuals who have high self esteem, self efficacy, and a motivation to benefit society are more likely to help their colleagues. Additionally, the study assumed that the level of happiness of employees would moderate the relationship between self-esteem, self-efficacy, and prosocial behavior. Data was collected from 108 white-collar employees working in large-scale enterprises in Çanakkale province through a survey method. The data was analyzed using extreme value analysis, normality test, explanatory factor analysis, and correlation analysis. The results of the study indicate that happiness plays a significant moderating role in the relationship between self esteem, self efficacy, and prosocial service behavior.

**Keywords:** Self esteem, self efficacy, prosocial service behavior, happiness

**Paper Type:** Research

<sup>1</sup> Öğretim Görevlisi Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Ezine Meslek Yüksekokulu, mervegözde.durmaz@comu.edu.tr. ORCID: 0000-0003-1000-8316

<sup>2</sup> Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, benanardaa@gmail.com. ORCID: 0000-0001-7530-5966

<sup>3</sup> Prof. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, pelinkanten@comu.edu.tr. ORCID:0000-0002-6487-0203

<sup>4</sup> Prof. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, ggumustekin@comu.edu.tr. ORCID: 0000-0003-0561-1989

## Giriş

Öz saygı bireyin kendi davranışlarını ve özelliklerini duygusal olarak değerlendirmesi olarak tanımlanmıştır. Rosenberg'e (1965) göre öz saygı, bireyin kendisine yönelik olumlu ve olumsuz tutumlarını yansıtmaktadır (Brailovskaia ve Margraf, 2020). Bireyin kendisini değerlendirmesi; duygusal iyi oluşu, başkalarıyla ve çevresindeki dünya ile nasıl ilişki kurduğu, nelere giriştiği ve nelerden kaçındığı, bireyin hayatından neleri çıkardığı üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. Leary ve MacDonald (2003), Mruk (2006), Trzesniewski vd. (2006) tarafından yapılan tehlikeli çalışmalar bu görüşü destekleyen niteliğe sahip olarak; zihinsel sağlık ve mutluluk, kişisel ilişkilerin kalitesi ve başarı dahil olmak üzere bireylerin arzu ettikleri yaşamsal sonuçların benlik saygısı ile yüksek düzeyde ilişkisi olduğunu ortaya çıkarmışlardır (Zeigler-Hill, 2013).

Öz yeterlilik ise, bireysel davranışları değiştirmek için iyi niyetlerin oluşmasına katkı sağlamakta ve yeni bir davranışı sürdürme ve/veya istenmeyen bir davranışa karşı koymak için çabalama güdülenmektedir (Schwarzer ve Luszczynska, 2008). Bandura (1997) tarafından geliştirilen sosyal bilişsel teoriye göre, bireyin motivasyonu ve eylemleri büyük ölçüde önsezi ile düzenlenmektedir. Davranışı etkileyen temel faktörlerden biri olan algılanan öz yeterlilik; bireylerin istenen sonuca ulaşması için gerekli olan belirli bir eylemi gerçekleştirme yeteneğine olan inancıdır. Öz yeterlilik işlevsel bir özellik göstermektedir (Luszczynska vd., 2005). Bireyin kendi özüne yönelik değerlendirmesinin ve bireyin istediği sonuçlara yönelik davranışlarını yönlendiren öz yeterliliğin işgörenlerin, duygusal iyi oluşlarıyla beslenerek iş davranışlarını prososyal yönde şekillendireceği düşünülmektedir.

Wilson öznel iyi oluş üzerine yaptığı araştırma sonucunda mutlu insanı; “genç, sağlıklı, iyi eğitilmiş, tatmin edici gelire sahip, yüksek özgüvenli, işte morali yüksek, farklı cinsten kişilerle sosyal etkileşimi bulunan, mütevazî amaçları olan bir kişi” olarak ifade etmiştir (Turkdoğan, 2017). Çoğu birey için mutluluk yaşamadaki yegâne olmasa bile nihai hedef konumundadır. Bununla birlikte mutlu bir insan yaptığı bir işte daha verimli, sosyal çevresinde arkadaş canlısı, politika ve prosedürlere daha az aykırı davranma eğilimi gösteren bir yapıya sahiptir (Ng, 1996). Çağlar boyunca birçok düşünür ve filozof mutluluğu yüce bir değer olarak görmüş ve bireyin mutluluk arayışının diğer tüm arayışların temelinde yattığını gözlemlemiştir (Diener vd., 2009). Bireylerin mutluluk arayışının sonucunda toplumsal fayda odaklı davranışların sergilenme olasılığının yüksek olacağı düşünülmektedir. Bettencourt ve Brown'ın (1997) üzerinde durduğu üzere prososyal hizmet davranışı, işgörenlerin hizmet kalitesi sağlamak ve örgütsel ortamın kalkınmasına destek olmak için dış paydaşlar ve çalıştıkları kurumdaki iş arkadaşlarına karşı yönelttikleri ve onlara yardımcı olma özelliği taşıyan davranışlardır (Ackfeldt ve Wong, 2006). Prososyal davranış başkalarına yardımcı olmak, gönüllü davranışlar sergilemek, diğer bireylere nazik davranmak gibi başkalarına fayda sağlamaya yönelik davranışları kapsayan şemsiye bir kavram olarak nitelendirilmektedir (Rinner vd., 2022). Prososyal davranışlar genel anlamda sosyal çevre tarafından arzu edilen davranışlarla ilişkilidir. Bireylerin sosyal olarak arzu edilen veya doğru olduğunu düşündükleri durumlarda prososyal davranışları gerektiğine yönelik kültürel inançlar bulunmaktadır. Toplumsal anlamda prososyal davranışların yarattığı bu durum kuruluşlar için de geçerli olabilmektedir. Bu nedenle işgörenlerin prososyal davranışlarının örgütsel etkinlik açısından önemli olduğu düşünülmektedir (Eren vd., 2014).

Bireylerin öz yeterlilik ve öz saygı düzeylerinin öncül olduğu ve mutluluk duygusunun desteklediği prososyal hizmet davranışlarının temelinde topluma faydalı davranışlar sergilenmesi bulunmaktadır. Topluma fayda sağlama odaklı davranışlar günümüzde işletmeler tarafından desteklenmektedir. Bununla birlikte bireysel güdüleyicilerin davranışların şekillenmesindeki rolünün tespit edilmesinin önem taşıdığı ifade edilebilir. İnsan sermayesine sahip olmanın günümüz çalışma yaşamındaki büyük ölçekli işletmelerde öneminin bir kez daha anlaşıldığı şu günlerde bireysel güdüleyicilerin işgörenlerin örgütsel davranışlarına yansımalarının incelenmesi önem arz etmektedir. Ulusal ve uluslararası alan yazında değişkenler arası ilişkiyi tespit etmeye

yönelik araştırmaların bulunduğu anacak araştırmalarda kullanılan değişkenlerin (öz yeterlilik, öz saygı, mutluluk, prososyal hizmet davranışı) tamamını kapsayan bir araştırmanın bulunmaması araştırmamızın gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Bu kapsamda araştırma sonuçlarının literatüre naçizane katkı sunacağı düşünülmektedir.

## 1. Kavramsal Çerçeve

### 1.1. Öz saygı

Öz saygının psikolojik refahın belirleyicisi olduğu düşünülmektedir. Bu düşüncenin temelinde öz saygının temel bir insan güdüsü olduğunu ifade eden “kendini geliştirme teorisi” yatmaktadır. Bu kapsamda öz saygı Tesser ve Campbell (1983) tarafından “kendini koruma güdüsü”, Covington (1984) tarafından “kendine değer verme güdüsü”, Maslow (1970) tarafından ise “güçlü” insan ihtiyaçlarından biri olarak tanımlanmıştır. Bu teorilerin tümü bireylerin öz değer duygularını koruma ve geliştirmeye yönelik evrensel bir arzusunun var olduğunu ve bu arzunun engellenmesinin bireyi psikolojik anlamda sıkıntıya sürükleyeceği görüşüne dayanmaktadır. Benlik saygısının sürdürülebilirliği; bireylerin kendilerini koruma güdüsünün gelişmesine, bireylerin kendilerini geliştirme süreçlerine ve bireylerin problemlerle çeşitli başa çıkma stratejilerinin ortaya çıkmasına yardımcı olmuştur (Rosenberg vd. 1995). Donnellan vd. (2011), Mac Donald ve Leary (2012) tarafından benlik saygısı, bireyin bireysel değerine yönelik öznel değerlendirmede bulunması olarak kavramsallaştırılmıştır. Bununla birlikte Rosenberg’e (1965) göre, benlik saygısı bireyin nesnel yeteneklerini ve kabiliyetlerini, bireyin başkaları tarafından nasıl değerlendirildiğini yansıtmamaktadır. Rosenberg (1965) benlik saygısını bireyin “yeterince iyi olduğu duygusu” olarak kavramsallaştırmıştır. Yüksek benlik saygısına sahip kişiler diğer bireylerle karşılaştırıldığında kendilerini mutlak bir şekilde üstün olarak değerlendirmemektedir. Bu nedenle benlik saygısı, narsist bireylerin özellikleri olarak karakterize edilen aşırı öz saygı ve kendini büyük görmenin aksine, bireyin kendisini kabul etmesi ve kendisine saygı duyması duygularını kapsamaktadır (Orth ve Robins, 2014). Bireyin kendi benliğe yönelik olumlu değerlendirmesi olan benlik saygısı, yetkinlik ve değer olmak üzere iki farklı boyutun birleşiminden oluşmaktadır. Yetkinlik boyutu (yeterlilik temelli öz saygı), bireylerin kendilerini yetenekli ve etkili görme derecesini ifade etmektedir. Değer boyutu ise (değer temelli öz saygı), bireylerin kendilerini değerli olarak hissetme derecesini ifade etmektedir (Cast ve Burke, 2002).

Schlenker’e (1986) göre, öz saygı bireyin yaşam deneyimlerine, çevresiyle sosyal etkileşimine ve çevresinden aldığı geri bildirimlere göre gelişim göstermektedir. Buna rağmen bireyler çoğunlukla yalnızca olumlu geri bildirimleri algılayarak öz saygılarını artırmaya çalışmaktadır (Brailovskaia ve Margraf, 2020: 2192). Diener ve Diener (1995); Diener ve Seligman (2002); Lyubomirsky vd. (2006); MacDonald ve Leary (2012) yaptıkları çalışmalarda benlik saygısının yaşam doyumu, mutluluk ve sosyal destek ile olumlu yönde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Bununla birlikte Baumeister vd. (2003); Sedikides ve Gregg (2003) yaptıkları çalışmalarda benlik saygısı düşük olan bireylerin depresyon semptomlarından muzdarip olduğunu ve genellikle stresli durumlarla başa çıkmak için etkili başa çıkma stratejilerinden yoksun olduğunu tespit etmişlerdir (Brailovskaia ve Margraf, 2020). Rosenberg vd. 1995 tarafından yapılan araştırmaya göre öz saygı ile depresyon, dışlanmışlık, kaygı, alınganlık, gerginlik, sınırlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Rosenberg vd. 1995). Cheng ve Furnham (2003) yaptıkları çalışmada benlik saygısı ve mutluluk arasında ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Lyubomirsky vd. (2006) yaptıkları çalışmada da benlik saygısının mutluluğun ayırt edici öncüllerinde biri olduğunu ve aralarında yüksek düzeyde ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Richardson vd. 2009). Alan yazında yüksek benlik saygısının öznel iyi oluş ve olumlu duygulanımla ilişkili olduğu üzerinde durulmuştur. Öz saygı artış eğilimi gösterdiğinde bireyler olumlu duygular yaşarken, öz saygı azalma eğilimi gösterdiğinde ise bireyler olumsuz duygular hissetmektedir. Bireylerin olumsuz olan duygulardan kaçınma eğilimi içinde olması onları öz saygı düzeylerini korumaya yönlendirebilmektedir (Leary ve Baumeister, 2000).

Benlik saygısı üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde küresel anlamda benlik saygısı kavramının, bireyin benliğe karşı olumlu ve olumsuz tutumunun bir bütünü olarak ele alındığı görülmüştür. Son zamanlarda yapılan çalışmalarda ise öznel benlik saygısını incelemenin üzerinde durulmaktadır (Rosenberg vd. 1995). Geçmişten günümüze kadar psikoloji alanında bireylerin yüksek düzeyde olan öz saygı seviyelerini sürdürebilmek için motive oldukları ve bireylerin öz saygı seviyelerini yüksek tutma güdülerinin büyük oranda bireylerin davranışlarının altından yatan temel fikirlerden biri olduğu kabul edilmiştir. Fedakarlık veya saldırganlık, sevgi veya nefret, uyum davranışı veya sapkınlık gibi çeşitli davranış biçimlerinin bireyin kendisini değerli görme ihtiyacından kaynaklandığı düşünülmektedir (Pyszczynski vd., 2004). Furr ve Funder (1998) yaptıkları çalışmada düşük benlik saygısına sahip olan bireylerin genel olarak sosyal yeteneklerinin daha az olduğunu, Cameron vd. (2010) yaptıkları çalışmada düşük benlik saygısına sahip bireylerin durumu riskli olarak değerlendirdikleri zaman daha az prososyal davranışlar sergilediklerini tespit etmişlerdir (Zeigler-Hill, 2013). Alan yazındaki değerlendirmelerden yola çıkarak beyaz yakalı işgörenlerin öz saygı düzeylerinin çalışma arkadaşına yönelik prososyal hizmet davranışlarını üzerindeki anlamlı etkisinin işgörenin çalışma ortamında hissedeceği mutluluk duygusuna bağlı olarak artacağı varsayılmıştır.

## 1.2. Öz yeterlilik

Öz yeterlilik kavramının ortaya çıkışı tarihsel olarak Bandura'nın (1977) sosyal öğrenme teorisine dayanmaktadır. Sosyal öğrenme teorisi 1986'da sosyal bilişsel teori olarak yeniden adlandırılmıştır. Araştırma ve teorilere göre öz-yeterlilik bireylerin nasıl hissettiği, düşündüğü, davrandığı ve kendilerini nasıl motive ettikleri konusunda bir farkındalıktır (Zulkosky, 2009). Öz yeterlilik kavramının, özgüvenden (bireylerin çoğu durumda ne kadar özgüvenli hissettikleri ve hareket ettikleriyle ilgili genel bir kişilik özelliği) veya öz saygıdan (bireyin kendisine ne düzeyde değer verdiği) kavramsal olarak farklılıklar ve sınırlılıklar içermesi, kavramın daha kolay gelişmesine katkı sağlamıştır. Öz güven ve öz saygı ile karşılaştırıldığında öz yeterliliğin, bireylerin belirli bir görevi ne kadar etkili bir şekilde yerine getirebileceklerinin daha güçlü bir yordayıcısı konumunda olduğu gözlemlenmiştir. Öz yeterliliğin üç temel kaynağı bulunmaktadır. Bunlardan ilki olan etkin öz kontrol, öz yeterliliğin en güçlü belirleyicisi konumundadır. İkinci temel kaynak rol modellemidir. Son olarak ise ikna öz yeterliliğin temel kaynaklarından biridir (Heslin ve Klehe, 2006).

Bandura (1986-1997) öz yeterliliği, "bireyin belirli bir görevi başarıyla yerine getirme yeteneğine olan inancı" olarak tanımlanmıştır (Heslin, 1999). Bandura (1977, 1981) yıllarında yaptığı çalışmalar sonucunda bireyin öz yeterliliğinin dört kaynaktan beslendiğini öne sürmüştür. Bu dört kaynak: performans başarısı, temsili deneyimler, sözel ikna ve fizyolojik durumlardaki değişiklikler sonucu algılanan duygusal uyarımadır (Montcalm, 1999). Bandura (1986, 1997) öz yeterliliğin, sosyal bilişsel teoriye dayandığını öne sürmüştür. Sosyal bilişsel teoriye göre, bireyin başarısı ve davranışları, kişisel faktörler (düşünceler, inançlar gibi) ve çevresel koşullar arasındaki etkileşime bağlıdır (Schunk ve Pajares, 2002). Bireylerin öz yeterlilik düzeyleri "bir iş için ne kadar çaba sarf edeceklerini ve engeller karşısında ne kadar dayanabileceklerine işaret eden motivasyon düzeylerinin belirleyicisi konumundadır" (Zulkosky, 2009).

Alan yazında öz yeterlilikle ilgili çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Öz yeterliliğin düşük olması; stres, depresyon, kaygı ve çaresizlik gibi olumsuz duygularla ilişkilendirilmiştir. Düşük öz yeterliliğe sahip bireyler başarıları ve kişisel gelişimleri konusunda karamsar olmaktadır. Buna karşın yüksek öz yeterlilik seviyesi karar verme kalitesi ve akademik başarı dahil olmak üzere çeşitli ortamlarda bireylerin bilişsel süreçlere katılımını ve performansını olumlu yönde etkilemektedir (Zulkosky, 2009). Bandura ve Locke (2003) yaptıkları araştırmalar sonucunda öz yeterliliğin; iş performansını, çocuk ve ergenlerde psiko-sosyal işlevselliği, akademik başarıyı, motivasyonu etkilediğini gözlemlenmiştir (Gosselin ve Maddux, 2003). Bandura (1986, 1997) sosyal bilişsel teoride öz yeterliliğin davranışları ve çevreyi etkilediğini öne sürmüştür. Bireyin öz yeterlilik düzeyinin kaynakları; gerçek performans, dolaylı eylemler (başkası adına yapılan eylemler), sosyal ikna biçimleri ve fizyolojik olaylar olarak sıralanmıştır. Öz yeterliliğin etkilerinin

ise; motivasyon (görev seçimi, çaba, sebat), öğrenme, öz düzenleme ve başarılı olma üzerine olduğunu savunmuştur (Schunk ve Pajares, 2009). Yüksek düzeyde öz yeterliliğe sahip bireyler daha zorlu ve iddialı hedefler seçme eğimindedirler. Yüksek düzeyde öz yeterliliğe sahip bireyler yalnızca hedef belirlemekle sınırlı kalmamaktadırlar; aynı zamanda hedeflere ulaşma konusunda daha ısrarcı davranışlar sergilemektedirler. Maddux ve Lewis'e (1995) göre, öz yeterlilik aynı zamanda bilişsel kaynakların etkili kullanımını ve engeller ile karşılaşıldığında çözüm arama davranışını teşvik etmektedir (Schwarzer ve Luszczynska, 2008). Yüksek düzeyde öz yeterlilik bireyleri karşılaşılabilecek problemler karşısında sıkı çalışmaya ve kararlı davranmaya yönlendirmektedir. Örneğin; büyük yeniliklere imza atan bireylerin, girişimlerin ve politikacıların çoğu tekrarlayan engellere ve sınırlı düzeydeki cesaretlendiriciye karşın devam edebilecek öz yeterliliğe sahiptir. Thomas Edison ampulü icat etmeden önce en az üç bin farklı teoriyi test etmiştir. Van Gogh sadece bir resmi satılmasına rağmen tüm hayatını sanatsal çalışmalarına adanmıştır (Heslin, 1999). Araştırmacıların yaptıkları çalışmalarda öz yeterliliğin akademik motivasyonu, öğrenmeyi, başarıyı etkilediği tespit edilmiştir (Schunk ve Pajares, 2002).

Öz yeterlilik bireyin günlük yaşamında önemli bir yere sahiptir. Araştırmacıların da büyük ilgi gösterdiği konular olan; otokontrol, psikolojik iyi oluş ve uyum, fiziksel sağlık, psikoterapi, eğitim, meslek seçimi ve performans ile ilişkili olduğu alan yazında yapılan araştırmalar sonucunda tespit edilmiştir (Gosselin ve Maddux, 2003). Bireyin öz yeterlilik düzeyi hedefler üzerinde etkisi bulunan bir yordayıcı konumunda olduğu için bireysel davranışlara dolaylı yönden etkisi bulunan bir kavramdır. Öz yeterlilik bireylerin ne tür zorluklarla karşılaşmaya karar verdiğini ve hedefleri ne kadar yüksek belirlediklerini etkilemektedir (Schwarzer ve Luszczynska, 2008). Bandura (1989), öz yeterliliğin önemini vurgulamış ve "bireysel motivasyonun, duyguların ve eylemlerin önemli bir belirleyicisi" olarak öz yeterliliğin işlevsel önemine dikkat çekmiştir (Zulkosky, 2009). Bandura (1982) bireylerin davranışsal, kişisel ve çevresel değişimi etkileyebilmesi için bilişsel aracı faktörler arasında bulunan anahtarın, bireylerin "yaşamlarındaki olayları üretme ve düzenleme" yeteneklerine yönelik olan inançları olduğu üzerinde durmuştur. Öz yeterlilik olarak tanımlanan bu durum, bireyin karşılaşacağı olaylara başa çıkmak için gerekli olan bilişsel, sosyal ve davranışsal becerilerin ne kadar iyi seviyede uygulanabileceğine yönelik kişisel yargılarıdır (Montcalm, 1999). Bandura (1997) ve Schunk (1995) göre, öz yeterlilik düzeyi; görev seçimini, çabayı, dayanıklılığı ve başarıyı etkilemektedir (Schunk ve Pajares, 2002). Literatürdeki çalışmalardan yola çıkarak beyaz yakalı işgörenlerin öz yeterlilik seviyelerinin çalışma arkadaşına yönelik prososyal hizmet davranışlarını üzerindeki anlamlı etkisinin işgörenin çalışma ortamında hissedeceği mutluluk duygusuna bağlı olarak artacağı varsayılmıştır.

### 1.3. Mutluluk

İyi bir yaşamın yaygın olarak kabul edilen bir bileşeni mutluluktur. Ancak mutluluğun doğası gereği tek tip kalıba sokulmuş bir tanımı bulunmamaktadır. Mutluluk, diğer kavramların yanı sıra; zevk, yaşam doyumu, olumlu duygular, anlamlı bir yaşam veya memnuniyet duygusu anlamına gelmektedir. Mutluluğun tek bir tanımının olmamasında filozofların da etkisi bulunmaktadır. Filozoflar mutluluğu tartıştıkları sürece mutluluğun tanımında hemfikir olmadığı sürece mutluluğun tanımı da günümüze kadar tartışılmalıdır. Mutluluk kavramı üzerine eğilmiş ilk düşünürlerden biri Demokritos mutlu yaşamın, mutlu olan bireyin sahip olduklarından (mal varlığı, statü, güç vb.) kaynaklanmadığını, mutlu kişinin yaşam koşullarına tepki verme şekli nedeniyle mutlu olduğunu ileri sürmüştür. Demokritos'un mutluluk tanımı; yaradılış, zevk, tatmin ve öznellik kavramları çerçevesinde şekillenmektedir. Demokritos'un mutluluk kavramı hakkındaki görüşü; Sokrates, Platon ve Aristoteles'in mutluluğun bireyin elinde büyük mallara sahip olmasından ibaret olduğu düşünceleri nedeniyle gizli kalmıştır (Diener vd., 2009).

Sosyal bilim alanında çalışmalar yapan araştırmacılar mutluluğun kavramsallaştırılmasında fikir birliğine varılması gerekliliği üzerinde durmuş ve "bireylerin mutluluk deneyimlerinin öznel durumlardan ve olaylardan kaynaklandığını savunarak mutluluğun öznel doğasını" vurgulamışlardır. "Öznel iyi oluş" birçok mutluluk araştırmacısı

tarafından temelde öznel olan mutluluğu tanımlamak için kullanılan bir terimdir. Öznel iyi oluş, bireylerin yaşamlarına ilişkin değerlendirmelerde bulunmalarıdır. Öznel iyi oluş, bireylerin hem bilişsel tatmin yargılarını hem de ruh hallerini ve duygularının duygusal yönden değerlendirilmesidir (Diener vd., 2009). Toplumda “mutluluk” olarak kavramsallaştırılan “öznel iyi oluş” bir kişinin yaşamını hem bilişsel (örneğin; yaşam doyumu deneyimleri) hem de duygusal (hoş ve hoş olmayan duygusal tepkiler) olarak değerlendirmesidir (Diener ve Diener, 1996). Mutluluğun teorik merkezi, ne hedonik uyumun (haz duygusunun ön planda olması) ne de sosyal karşılaştırmanın her birey tarafından eşit şekilde değerlendirmeye alınmadığına vurgu yapmaktadır. Scitovsky (1976) müzik, edebiyat ve sanat gibi kültürel değerlerin; ev ve araba gibi maddi değeri olan mallardan bireyler için daha fazla hedonik uyuma çağrıştırdığını öne sürmüştür. Frank (1985), Hirsch (1976) ve Ng (1978) tarafından belirli bir sınıflandırmaya tabi olmayı gerektiren mallar ile diğer mallar (kültürel ve sanatsal değerler) arasındaki ayrımın sosyal karşılaştırmayı ortaya çıkardığı öne sürülmüştür. Bu çerçevede bireyin mutluluğu zamanın getirdiği hazcı uyum ve sosyal karşılaştırmanın daha az önemli olduğu alanlara bireysel vaktin ayrılmasıyla maksimize edilebileceği öne sürülmüştür (Easterlin, 2003). Tatarkiewicz (1976) mutluluğu “bir bütün olarak yaşama karşı kalıcı ve haklı bir tatmin duygusu besleme” olarak ifade etmiştir (Frey ve Stutzer, 2000).

Lyubomirsky, Sheldon ve Schkade (2005), bir kişinin sürekli mutluluk düzeyinin üç ana faktör tarafından belirlendiğini öne sürmüşlerdir. Bu üç faktör; mutluluk için genetik olarak belirlenmiş bir uç nokta, duruma bağlı faktörler (örneğin; cinsiyet, eğitim, kültür), bireyin dahil olduğu faaliyetler ve uygulamalardır. Seligman (2002), mutluluğu formüle etmiştir. Seligman’a (2002) göre bireyin kalıcı mutluluk düzeyi; kişinin mutluluk için belirlediği alan, yaşam koşulları ve kişinin kontrolü altındaki faktörlere bağlıdır (Diener vd., 2009). Hills ve Argyle (2002) yaptıkları çalışmada Oxford Mutluluk Ölçeğinin dışadönüklük, yaşam tatmini, öz saygı pozitif yönde yüksek ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Hills ve Argyle 2002). Bireyin genel mutluluğu çeşitli faktörlere bağlı olarak değişim göstermektedir. Bireyin genel mutluluğu her alanda kendisini gösterebilen beklentiler ve kazanımlar arasındaki farka, bireyin farklı alanlardaki fayda arayışının göreceli önemine bağlı olarak değişim göstermektedir (Easterlin, 2003). Wilson’un yaptığı araştırmanın sonuçlarını inceleyen Synder (1195), Keles vd. (2003), Keyes vd. (2002), Phan vd., Wigfield vd. (2000), Eccles vd. (2005), Vygotsky (1978), Pajares (1996), Bandura (1997), Bandura (1977) yaptıkları bir dizi çalışma sonucunda sosyo-demografik özelliklerin (sağlık durumu, eğitim seviyesi, gelir seviyesi, medeni durum, cinsiyet, dini eğilim, güven, çalışma durumu, yaş, çocuk sayısı vb.), iş tatmini, kişisel özellikler, zeka düzeyi gibi değişkenlerin mutluluğun öncülleri olduğunu tespit etmişlerdir (Turkdoğan, 2017). Heller vd. (2004), Lucas (2008), Steel vd. (2008) yaptıkları çalışmalarla dışadönüklük, nevrotiklik (duygusal dengesizlik), kontrol odağı, iyimserlik ve benlik saygısının, öznel iyi oluş ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir (Fisher, 2010).

Seligman (2002) ve Wrzesniewski vd. (1997) işgörenlerin yaptıkları işte yüksek bir amaca hizmet ettiklerini düşünmeleri durumunda veya yaptıkları işe değer atfettikleri durumlarda (meslek aşkı) gerçek anlamda daha mutlu olacaklarını ileri sürmüşlerdir. Judge ve Bono (2001), Judge ve Husrt (2008) ve Judge vd. (2008) yaptıkları çalışmalarda bireylerin sahip olduğu olumlu duygusal eğilimler ve temel öz değerlendirmelerinin (iç kontrol odağı, benlik saygısı, öz yeterliliği ve duygusal istikrarı) yüksek olmasının, yaptıkları işte mutlu olma eğilimlerini etkilediği sonucuna ulaşmışlardır (Fisher, 2010). Borgonovi (2008) Amerika’da 29 eyalette yaptıkları çalışmada gönüllük ile iyi oluş arasında pozitif yönde ilişki olduğunu tespit etmiştir (Aknin vd., 2015). Moynihan vd. (2015) yaptıkları çalışmanın sonuçlarında başkalarına yardım etme arzusunun hem mevcut mutluluğun hem de kümülatif yaşam memnuniyetinin güçlü bir yordayıcısı olduğunu tespit etmişlerdir. Bununla birlikte çalışmada prososyal motivasyon ile mutluluk arasındaki ilişkinin yalnızca kamu çalışanları ile sınırlı olmadığı, özel sektör çalışanlarında da ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir (Moynihan vd., 2015). Hui vd. (2020), Weinstein ve Ryan (2010), Wilson (200), Amato (1990) araştırmacıların yaptıkları çok sayıda çalışmayla, prososyal davranışlar ile iyi oluş arasında pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna

ulaşmıştır. Aknin vd. (2010), von Bonsdorff ve Rantanen (2010) yaptıkları çalışmalarda prososyal davranış ile iyi oluş arasında pozitif ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Martela ve Ryan (2016) yaptıkları çalışmayla olumlu sosyal davranışın hayırsever iyi oluş üzerinde olumlu etkileri olduğunu tespit etmişlerdir (Rinner vd., 2022).

#### 1.4. Prososyal Hizmet Davranışı

Prososyal terimi kavramsal olarak, bir başkasının yararına olması amaçlanan her türlü davranışın uygulamaya konulmasıdır (Dunfiled, 2014). Brief ve Motowidlo (1986) prososyal davranış kavramını, başkalarına fayda sağlama işlevine sahip olan, örgütün işleyişi için önemli çıkarımları bulunan bir davranış yelpazesini kapsayacak şekilde genişleterek tanımlamada bulunmuştur (Brief ve Motowidlo, 1986). Prososyal davranışlar, yardım etme, paylaşma, teselli etme, iş birliği yapma ve gönüllü olma gibi kişisel çıkarları göz önünde tutmadan başkalarına fayda sağlama temeline dayanan bir eylemler kategorisidir. Bununla birlikte prososyal davranışlar, insan olmanın ne anlama geldiğini merkeze alan “kendine nasıl davranılmasını istiyorsan, diğer bireylere o şekilde davran” altın kuralı çerçevesinde şekillenmiştir (Snippe vd. 2017). Prososyal davranışlar; başkaları üzüldüğünde onları teselli etme, başkalarının acil durumlarında yardımcı olmaya çalışma, ihtiyaç halinde başkalarına yardımcı olma gibi diğer bireylere fayda sağlamayı amaçlayan davranışlardır (Davis vd. 2016).

Bettencourt ve Brown, (1997) prososyal davranışı, işgörenlerin işletmeye ve diğer bireylere yönelik yardımsever davranışları olarak kavramsallaştırılmaktadır. Prososyal davranışlar; görev tanımlı müşteri hizmetleri sunumu, müşteriye hizmet sunumunda ekstra rol davranışı ve iş birliği içermektedir (Kim ve Qu, 2020). Bettencourt ve Brown (1997) prososyal hizmet davranışlarını; ekstra rol hizmet davranışı, rol tarafından belirlenen hizmete davranışları ve işgören iş birliği olmak üzere üç türe ayırmıştır. Ekstra rol müşteri hizmet davranışı, işgörenin resmi rol gerekliliklerinin ötesine geçen müşterilere hizmet vermede işgörenin isteğe bağlı gelişen davranışlarıdır. Rol tanımlı müşteri hizmet davranışı, işletmenin müşterilerine hizmet verirken işgörenlerden beklenen davranışları ifade etmektedir. İşgörenlerden beklenen davranışlar olarak değerlendirilmesinin nedeni; normlara, iş tanımlarına ve performans değerlendirmesine dayalı olarak örgütsel belgelerle de belirtilen açık yükümlülüklerle dayanmasından kaynaklanmaktadır. İş birliği ise, birbiriyle ilişki içerisinde olan işgörenlerin yakın çalışma gruplarındaki diğer işgörelere yardımcı olmaya yönelik davranışlarıdır (Bettencourt ve Brown, 1997).

Bettencourt ve Brown (1997) işgörenlerin hizmet sektöründe “müşterilerin isteklerine karşılık verme ve işletmeyi dış çevreye karşı temsil etmeye yönelik kendilerine atfettikleri rollerin var olduğu” üzerinde durmuşlardır. Genel çerçevede iş akışında, hizmet sektöründe çalışan işgörenlerin çalışma arkadaşlarına ve müşterilere karşı yönlendirdiği olumlu davranışları temsil edebilecek olan prososyal hizmet davranışları üzerinde durulmaktadır (Limpanitgul vd. 2013). İşgörenlerin prososyal hizmet davranışları müşteri odaklı hizmet olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte prososyal hizmet davranışları hizmet sunumu üzerinde önemli etkiye sahip olmaktadır (Cheng ve Chen, 2017). Müşterilerin bakış açısına göre, hizmet sunumunda bulunan işgörenlerin prososyal davranışları hizmet sektöründe müşteri odaklı hizmet olarak tanımlanabilir. Bu çerçevede prososyal davranış hizmet sunumunda bulunan işgörenleri ve yöneticileri için kritik öneme sahiptir (Lee vd. 2006).

Literatürde prososyal hizmet davranışının öncülleri ve ardıllarını belirlemeye yönelik çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Ackfeldt ve Wong (2006) yaptıkları çalışma sonucunda örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgüt içi iletişim ve güçlendirme ile prososyal hizmet davranışı arasında pozitif yönde ilişki; profesyonel gelişim ile prososyal hizmet davranışı arasında negatif yönde ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Ackfeldt ve Wong, 2006). Jin vd. (2021) yaptıkları çalışmada rol stresörleri ile prososyal hizmet davranışları arasında negatif yönde; iş tatmini ile prososyal hizmet davranışı arasında pozitif yönde ilişki olduğu tespit etmişlerdir (Jin vd., 2021). Jung vd. (2023) yaptıkları araştırmaya göre prososyal hizmet davranışı ile öz kabul, özerklik, yaşamın anlamı, personel güçlendirme, iş tatmin, iş-yaşam dengesi arasında pozitif yönde ilişki olduğu



sonucuna ulaşmışlardır (Jung vd., 2023). Kim ve Jang (2019) hemşirelerde yaptıkları araştırmaya göre; örgütsel iletişim doyumu ve duygusal emeğin işöğrenlerin prososyal hizmet davranışını anlamlı düzeyde etkilediği tespit etmişlerdir (Kim ve Jang, 2019).

Bateman ve Organ (1983), Judge (2001), Spector (1997) yaptıkları çalışmalarda daha mutlu olan işöğrenlerin daha pragmatik, devamsızlık yapma eğilimi daha az, daha iş birlikçi ve arkadaş canlısı olduğunu, işöğrenlerin iş devir hızının daha yavaş olduğunu ve başkalarına yardım etmeye daha istekli olduklarını tespit etmişlerdir. George ve Brief (1992), Pavot ve Diener (1993), Spector (1997), Wright ve Cropanzano (2000) araştırmalarının sonucunda daha mutlu insanların; işleriyle daha fazla meşgul olduğunu, daha fazla para gelir elde ettiğini, işöğrenlerin iş arkadaşları ve müşterilerle daha iyi ilişkilere sahip olduğunu tespit etmişlerdir (DiMaria vd., 2020).

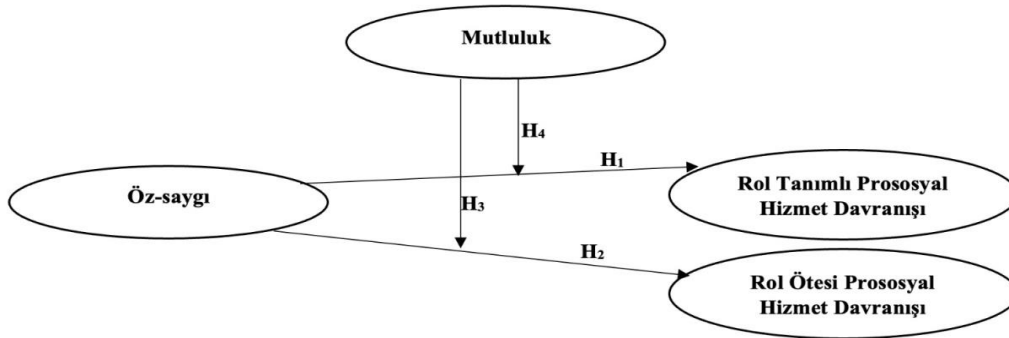
Literatürdeki değerlendirmeler kapsamında işöğrenlerin bireysel öncülleri arasında değerlendirilebilecek öz saygı ve öz yeterlilik düzeylerinin prososyal hizmet davranışı üzerindeki etkisinin olacağı ve var olan etkide mutluluğun yordayıcı rol üstleneceği varsayılmıştır.

## 2. Yöntem

Araştırma veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada aynı zamanda mutluluğu, öz saygıyı, öz yeterliliği ve prososyal hizmet davranışını ölçmek amacıyla dört ayrı ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadelerin yanıtları için beş aralıklı Likert tipi metrik ifadeye yer verilmiştir. Araştırma modelinde öz saygı ve öz yeterlilik bağımsız değişken, mutluluk düzenleyici değişken, prososyal hizmet davranışı ise bağımlı değişkenlerdir. İlgili örneklemden elde edilen verilere öncelikle SPSS keşfedici faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış (DFA), sonrasında ise araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Şekil 1. Araştırma modeli

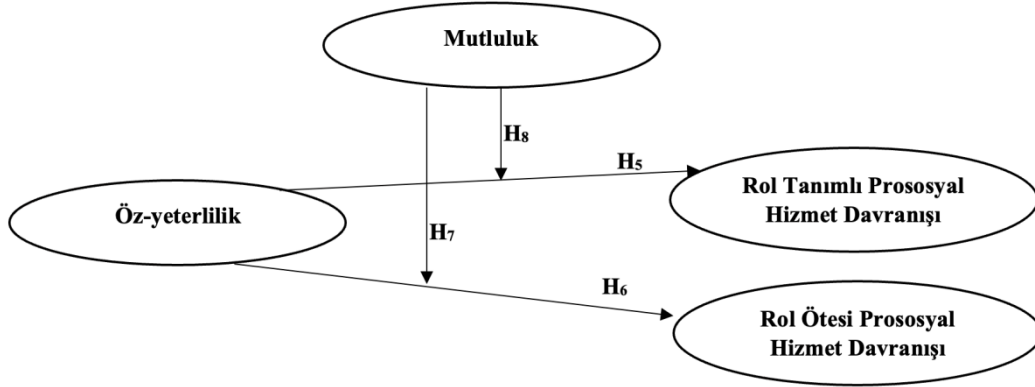


H<sub>1</sub>: Öz saygının rol tanımlı prososyal hizmet davranışı üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi bulunmaktadır.

H<sub>2</sub>: Öz saygının rol ötesi prososyal hizmet davranışı üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi bulunmaktadır.

H<sub>3</sub>: Öz saygının rol ötesi prososyal hizmet davranışı üzerindeki etkisinde mutluluğun düzenleyici rolü bulunmaktadır.

H<sub>4</sub>: Öz saygının rol tanımlı prososyal hizmet davranışı üzerindeki etkisinde mutluluğun düzenleyici rolü bulunmaktadır.



H<sub>5</sub>: Öz yeterliliğin rol tanımlı prososyal hizmet davranışı üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi bulunmaktadır.

H<sub>6</sub>: Öz yeterliliğin rol ötesi prososyal hizmet davranışı üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi bulunmaktadır.

H<sub>7</sub>: Öz yeterliliğin rol ötesi prososyal hizmet davranışı üzerindeki etkisinde mutluluğun düzenleyici rolü bulunmaktadır.

H<sub>8</sub>: Öz yeterliliğin rol tanımlı prososyal hizmet davranışı üzerindeki etkisinde mutluluğun düzenleyici rolü bulunmaktadır.

## 2.1. Araştırmanın Kapsamı ve Örneklemi

Araştırmanın konu açısından kapsamı öz saygı, öz yeterlilik, mutluluk ve prososyal hizmet davranışı arasındaki ilişkilerin açıklanması ile sınırlandırılmıştır. Araştırma evrenini Marmara bölgesinde büyük ölçekli firmalarda çalışmakta olan beyaz yakalı işgörenler oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Kolayda örnekleme çalışma için ihtiyaç duyulan büyüklükteki örnekleme ulaşıncaya kadar en kolay ve en ulaşılabilir deneklerden veri toplanmasıdır (Gürbüz ve Şahin, 2018). Maliyet ve zaman avantajları nedeniyle araştırmada kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmanın uygulama açısından kapsamını ise kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen ve Çanakkale ilinde yer alan dört büyük ölçekli işletmelerin beyaz yakalı işgörenleri oluşturmaktadır. Teslim edilen 200 anket formundan geri dönen 108 (%54) anket formu değerlendirme kapsamına alınmış, yapılan uç değer analizi sonucunda 102 (%51) anket ile analizler gerçekleştirilmiştir.

## 2.2. Araştırmanın Ölçekleri

Anketin oluşturulmasında uluslararası literatürde geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçeklerin Türkçe'ye uyarlamasını yapan araştırmacıların çalışmalarından yararlanılmıştır. Ackfeldt ve Wong (2006) tarafından geliştirilen Prososyal Hizmet Davranış Ölçeği, Yeşiltaş ve vd. (2013) tarafından geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş çalışmasından alınmıştır. Ölçek 21 ifade ve çalışma arkadaşına yönelik prososyal hizmet davranışı, müşteri odaklı prososyal hizmet davranışı (rol tanımlı ve rol ötesi prososyal hizmet davranışı) olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır. Çalışma kapsamında çalışma arkadaşına yönelik rol ötesi prososyal hizmet davranışı ve çalışma arkadaşına yönelik rol tanımlı prososyal hizmet davranışı boyutları kullanılmıştır. Çalışma örnekleminin büyük ölçekli firmalarda çalışmakta olan beyaz yakalı işgörenlerden oluşması, firmaların beyaz yakalı işgörenlerinin müşteriye hizmet sunumunda ön safta yer almaması, beyaz yakalı işgörenlerin müşteriye hizmet sunumunda dolaylı etkileşiminin bulunması nedeniyle araştırmada çalışma arkadaşına yönelik rol tanımlı ve rol ötesi prososyal hizmet davranışı boyutları kullanılmıştır. Hills ve Argyle (2002) tarafından geliştirilen mutluluk

ölçeği çalışma kapsamında Türkçe'ye çevrilerek kullanılmıştır. Ölçek 8 soru ve tek boyuttan oluşmaktadır. Rosenberg (1965) tarafından geliştirilen öz saygı ölçeği çalışma kapsamında Türkçe'ye çevrilerek kullanılmıştır. Ölçek 10 soru ve tek boyuttan oluşmaktadır. Schwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından geliştirilen öz yeterlilik ölçeği çalışma kapsamında Türkçe'ye çevrilerek kullanılmıştır. Ölçek 10 soru ve tek boyuttan oluşmaktadır.

### 3. Bulgular

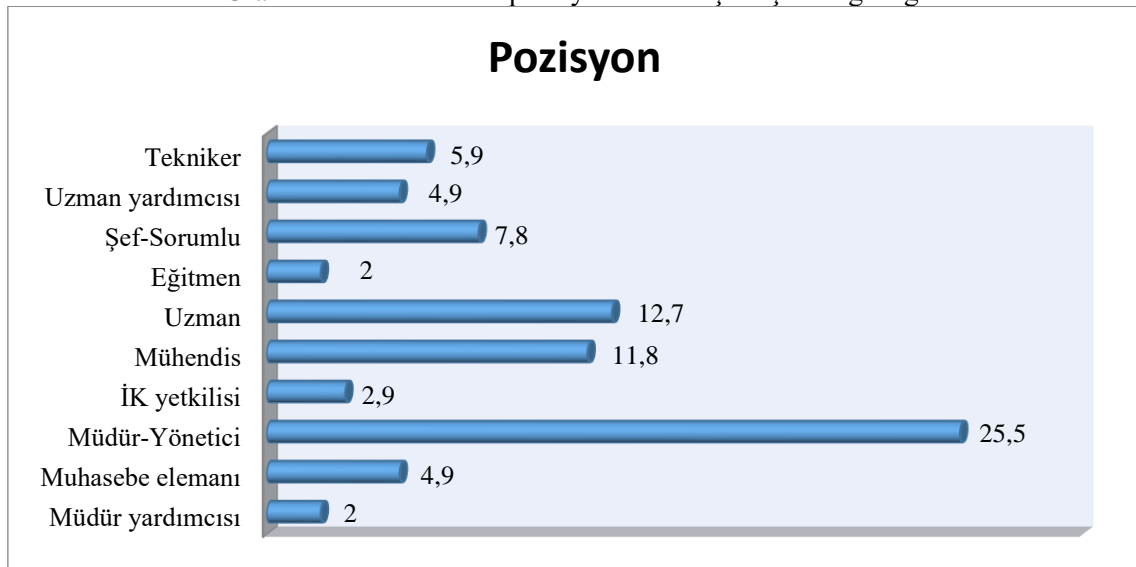
#### 3.1. Demografik Bulgular

Tablo1. Demografik bulgular

Cinsiyet	Kişi Sayısı (%)	Yaş	Kişi Sayısı (%)	Medeni Durum (%)	Kişi Sayısı (%)	Deneyim	Kişi Sayısı (%)	Eğitim Düzeyi	Kişi Sayısı (%)
Kadın	38,2	18-25	2,0	Evli	69,6	0-3 yıl	30,4	İlköğretim	2,0
Erkek	59,8	26-33	41,2	Bekar	29,4	4-7 yıl	29,4	Lise	8,8
Kayıp Veri	2,0	34-41	26,5	Kayıp Veri	1,0	8-11 yıl	16,7	Önlisans	7,8
Toplam	100	42-49	20,6	Toplam	100%	12-15 yıl	5,9	Lisans	53,9
		50 ve üzeri	9,8			16 yıl ve üzeri	17,6	Lisansüstü	27,5
		Kayıp Veri	0			Kayıp Veri	0	Kayıp Veri	0
		Toplam	100%			Toplam	100%	Toplam	100%

Tablo 1'e göre katılımcıların çoğunluğunu %59,8 ile erkekler oluşturmaktadır. Demografik ağırlığa bakıldığında katılımcıların çoğunluğunu; %41,2 ile 26-33 yaş aralığındakiler, %69,6 ile evliler, %30,4 ile 0-3 yıl deneyime sahip olanlar ve %53,9 ile lisans mezunları oluşturmaktadır.

Grafik 1. Katılımcıların pozisyonlarına ilişkin çubuk grafiği



Grafik 1'e göre, katılımcıların çoğunluğu %25,5 ile müdür-yönetici pozisyonunda görev yapanlar oluştururken bunu; %12,7 ile uzmanlar ve %11,8 ile mühendisler takip etmektedir.

### 3.2. Faktör Analizi ve Güvenirlğe İlişkin Bulgular

Tablo 2. Keşfedici faktör ve güvenilirlik analizleri, açıklanan varyans ve KMO değerleri özet tablosu

Prososyal Hizmet davranışı (kalan madde): 11 KMO: ,781 Varyans: %63,4	Cron. Alpha ,810	Öz saygı (kalan madde): 6 KMO: ,789 Varyans: %51,9	Cron. Alpha	Öz yeterlilik (kalan madde): 10 KMO: ,886 Varyans: %54,6	Cron. Alpha	Mutluluk (kalan madde): 5 KMO: ,826 Varyans: %57,3	Cron. Alpha
1. Faktör: Rol Ötesi Prososyal Hizmet Davranışı Açıklanan Varyans: %29,6	,846	1. Faktör: Öz saygı	,797	1. Faktör: Öz yeterlilik	,899	1. Faktör: Mutluluk	,809
2. Faktör: Rol Tanımlı Prososyal Hizmet Davranışı Açıklanan Varyans: %33,7	,864						

Kaiser-Meyer-Olkin Measura (KMO) değişkenler arası korelasyonları ve faktör analizinin uygunluğunu gösteren testtir. KMO değerinin "0 ile 1" aralığında olması gerekmektedir. KMO değerinin 0,8 üstü değere sahip olması mükemmel olarak değerlendirilmektedir (Yaşlıoğlu, 2017: 75-76). Genel iç tutarlılığın sağlanması için Cronbach's Alpha güvenilirliğinin 0.70' değerinin üzerinde olması gerekmektedir (Hair vd., 2013: 7). Tablo 2'deki KMO değerleri örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu, Barlett testi değerleri verilerin normal dağılıma sahip olduğunu ve Cronbach's Alpha güvenilirliği ise her bir değişkenin iç tutarlılığa sahip olduğu göstermektedir.

### 3.3. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 3. Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5
<b>Mutluluk</b>	3,17	,796	1				
<b>Öz saygı</b>	3,74	,628	,528**	1			
<b>Öz yeterlilik</b>	3,86	,553	,384**	,471**	1		
<b>Rol Ötesi Prososyal Hizmet Davranışı</b>	3,74	,723	,093	,132	,231*	1	
<b>Rol Tanımlı Prososyal Hizmet Davranışı</b>	4,23	,509	,096	,208*	,355**	,161	1

\*\*p<0.01      \*p<0.05

Tablo 3'e göre mutluluk, öz saygı, öz yeterlilik ve prososyal hizmet davranışının boyutları olan rol ötesi ve rol tanımlı prososyal hizmet davranışları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Literatürde korelasyon katsayısının 0,3'ten küçük olması zayıf bir ilişki olduğunu, korelasyon katsayısının 0,3-0,5 olması durumunda orta düzeyde korelasyon olduğu ve 0,5'ten büyük korelasyon değeri ise yüksek düzeyde ilişkinin var olduğunu göstermektedir (Heale ve Twycro, 2015: 67). Bu kapsamda mutluluk ile öz saygı ve öz yeterlilik arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Öz saygı ile rol tanımlı prososyal hizmet davranışı arasında zayıf yönde bir ilişki; öz yeterlilik ile rol ötesi prososyal hizmet davranışı arasında zayıf yönde bir ilişki, öz yeterlilik ile rol tanımlı prososyal hizmet davranışı arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada mutluluk ile rol ötesi ve rol tanımlı prososyal hizmet davranışı, öz saygı ile rol ötesi prososyal hizmet davranışı arasında herhangi bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

### 3.4. Hiyerarşik Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Öz saygı ve öz yeterliliğin, rol ötesi ve rol tanımlı prososyal hizmet davranışı üzerindeki etkisinde mutluluğun düzenleyici rolünü belirlemek için Hayes (2013) tarafından geliştirilen Process Makro uzantısı (Model-1) kullanılarak regresyon analiz yapılmıştır. Analize ilişkin sonuçlar aşağıdaki tablolarda verilmektedir.

Tablo 4. Öz saygı ile rol ötesi prososyal hizmet davranışı ilişkisinde mutluluğun düzenleyici rolüne yönelik hiyerarşik regresyon analizi

Sabit	B	Standart Hata	t	p	Alt sınır %95 güven aralığı	Üst sınır %95 güven aralığı
Öz saygı	,034	,084	,403	,688	3,679	3,976
Mutluluk	,069	,084	,826	,411	-,097	,235
Etkileşim (Öz saygı×Mutluluk)	-,154	,054	-2,840	,005	-,262	-,046

Tablo 4'te görüldüğü üzere; öz saygı rol ötesi hizmet davranışını etkilememektedir. Bu bağlamda H<sub>2</sub> hipotezi desteklenmemiştir. Bağımsız değişken olan özsaygı bağımlı değişken olan rol ötesi prososyal hizmet davranışını etkilemediğinden ve aralarında herhangi bir ilişki de bulunmadığından düzenleyiciliğe ilişkin H<sub>3</sub> hipotezi de desteklenmemiştir.

Tablo 5. Öz saygı ile rol tanımlı prososyal hizmet davranışı ilişkisinde mutluluğun düzenleyici rolüne yönelik hiyerarşik regresyon analizi

Sabit	B	Standart Hata	t	p	Alt sınır %95 güven aralığı	Üst sınır %95 güven aralığı
Öz saygı	,135	,059	2,275	,025	,107	,253
Mutluluk	-,032	,059	-,544	,588	-,150	,085
Etkileşim (Öz saygı×Mutluluk)	,075	,039	1,939	,055	-,002	,151
<b>Model Özeti</b>	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>F</b>	<b>p</b>		
Etkileşim Sonucundaki artan R <sup>2</sup>	,281	,079	2,800	,055		
		,035	3,759	,055		

Tablo 5'te görüldüğü üzere; öz saygı rol tanımlı hizmet davranışını etkilemektedir. Bu bağlamda H<sub>1</sub> hipotezi desteklenmiştir. Öz saygı×Mutluluk etkileşim değerinin b=,075; p>0,05 anlamlı olmadığı görülmektedir. Moderatör etkiye yönelik elde edilen modelin özet değerleri R<sup>2</sup>=0,079; F=2,800; p<0,05 anlamlı olmadığı görülmektedir. H<sub>4</sub> hipotezi desteklenmemiştir.

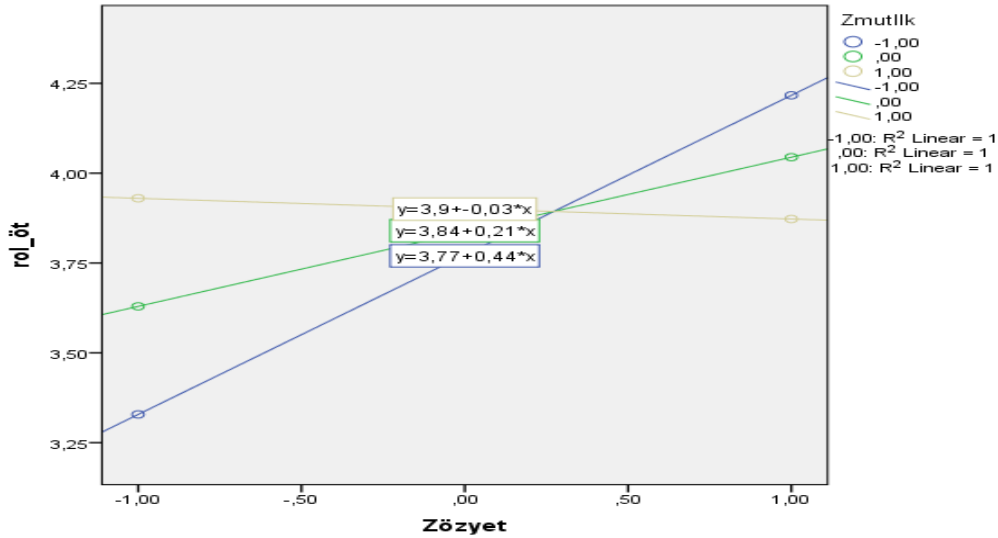
Tablo 6. Öz yeterlilik ile rol ötesi prososyal hizmet davranışı ilişkisinde mutluluğun düzenleyici rolüne yönelik hiyerarşik regresyon analizi

Sabit	B	Standart Hata	t	p	Alt sınır %95 güven aralığı	Üst sınır %95 güven aralığı
Öz yeterlilik	,208	,072	2,868	,005	,064	,351
Mutluluk	,064	,073	,878	,382	-,081	,210
Etkileşim (Öz yeterlilik×Mutluluk)	-,236	,060	-3,930	,000	-,356	-,117
<b>Mutluluğun Düzenleyici Etkisi</b>						
Düşük	,444	,101	4,410	,000	,244	,644
Orta	,280	,072	2,869	,005	,064	,351
Yüksek	-,029	,087	-,331	,742	-,202	,144
<b>Model Özeti</b>	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>F</b>	<b>p</b>		
Etkileşim Sonucundaki artan R <sup>2</sup>	,427	,182	7,281	,000		
		,129	15,446	,000		

Tablo 6’da görüldüğü üzere; öz yeterlilik rol ötesi hizmet davranışını etkilemektedir. Dolayısıyla  $H_6$  hipotezi desteklenmiştir. Öz yeterlilik×Mutluluk etkileşim değeri  $b = -,236$ ;  $p < 0,05$  anlamlı olduğu görülmektedir. Moderatör etkiye yönelik elde edilen modelin özet değerleri  $R^2 = 0,182$ ;  $F = 7,281$ ;  $p < 0,05$  anlamlı olduğu görülmektedir. Öz yeterlilik ve mutluluğun, rol ötesi prososyal hizmet davranışı üzerindeki değişimin yaklaşık ( $R^2 = ,182$ ) % 18’ini açıkladığı görülmektedir.  $H_7$  hipotezi desteklenmiştir.

Mutluluğun farklı düzeylerdeki düzenleyici etkisinin anlaşılması için, Jose (2013) tarafından geliştirilen ModGraph-I programı kullanılarak çizilen, Grafik 2’de mutluluğun düşük, orta ve yüksek değere sahip olduğu durumlarda düzenleyici etkileri verilmiştir. Mutluluğun düşük seviyede olduğunda  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde  $b = ,444$  ( $t = 4,410$ ), orta seviyede olduğunda  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde  $b = ,280$  ( $t = 2,869$ ), yüksek seviyede olduğunda ise  $p > 0,05$  anlamlılık düzeyinde  $b = -,029$ ; ( $t = -,331$ ) gerçekleşmektedir. Bu değerler mutluluğun düşük ve orta seviyede olduğu durumda düzenleyici etkinin devam ettiği, ancak mutluluğun yüksek olduğu durumunda, düzenleyici etkinin ortadan kalktığını göstermektedir.

Grafik 2. Farklı mutluluk düzeylerinde öz yeterliliğin ve rol ötesi prososyal hizmet davranışı ilişkisi



Tablo 7. Öz yeterlilik ile rol tanımlı prososyal hizmet davranışı ilişkisinde mutluluğun düzenleyici rolüne yönelik hiyerarşik regresyon analizi

Sabit	B	Standart Hata	t	p	Alt sınır %95 güven aralığı	Üst sınır %95 güven aralığı
Öz yeterlilik	,176	,052	3,407	,001	,074	,279
Mutluluk	-,045	,052	-,853	,396	-,149	,059
Etkileşim (Öz yeterlilik×Mutluluk)	,079	,043	1,835	,070	-,006	,164
Model Özeti	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>F</b>	<b>p</b>		
	,396	,157	6,083	,001		
Etkileşim Sonucundaki artan R <sup>2</sup>		,029	3,368	,070		

Tablo 7’de görüldüğü üzere; öz yeterlilik rol tanımlı hizmet davranışını etkilemektedir. Dolayısıyla  $H_5$  hipotezi desteklenmiştir. Öz yeterlilik×Mutluluk etkileşim değeri  $b = ,079$ ;  $p > 0,05$  anlamlı olmadığı görülmektedir. Moderatör etkiye yönelik elde edilen modelin özet değerlerine

bakıldığında  $R^2=0,029$ ,  $F=3,368$ ;  $p<0,05$  anlamlı olmadığı görülmektedir.  $H_9$  hipotezi desteklenmemiştir.

## Tartışma

MacDonald ve Leary (2012), Cheng ve Furnham'ın (2003) yaptıkları çalışmalarda öz saygı ile mutluluk arasında pozitif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada öz saygı ve öz yeterlilik ile mutluluk arasında olumlu yönde orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öz saygı bireyin kendisine verdiği değeri temsil etmektedir. Öz yeterlilik ise bireyin yeteneklerin ve yeterliliğine yönelik inancıdır. Araştırma kapsamında beyaz yakalı işgörenlerin kendi benliklerine yönelik saygılarının ve yeterliliklerine yönelik inançlarının onların öznel iyi oluş duygularını beslediği ifade edilebilir. Öz saygı ile rol tanımlı prososyal hizmet davranışı, öz yeterlilik ile rol tanımlı ve rol ötesi prososyal hizmet davranışı arasında pozitif yönde ilişki olduğu ve aynı zamanda anlamlı bir etkinin olduğu tespit edilmiştir. Buna göre beyaz yakalı işgörenlerin kendilerine verdiği öz değer işgöreni yalnızca rol gereklilikleri çerçevesinde harekete geçirebileceği, öz saygının çalışma arkadaşına yardımcı olmaya yönelik sınırlı bir güdüleyici olduğu ifade edilebilir. Ancak beyaz yakalı işgörenlerin yeterliliğine yönelik inancının daha güçlü bir güdüleyici olduğu ve bu güdü ile topluma fayda sağlamaya yönelik gerek beklenen rol gereği gerekse de rol dışı davranışlarda bulunabileceği ifade edilebilir.

Çalışmada öz saygının rol ötesi prososyal hizmet davranışı üzerindeki olumlu etkisinin mutluluk düzeyinin düşük ve yüksek olduğu durumlarda anlamlı düzeyde değiştiği tespit edilmiştir. Beyaz yakalı işgörenlerin mutluluk düzeylerinin az olduğu durumda işgörenlerin sahip olduğu öz saygının rol ötesi prososyal hizmet davranışı üzerindeki etkisinin var olacağı ifade edilebilir. Buna göre çalışma ortamındaki kimi koşullar, durumlardan ve/veya iş dışı sebeplerle mutsuzluk duygusu yaşayan işgörenlerin bu duygularının onları yardımcı olmaya yönelik davranışlara daha çok yönlendireceği düşünülebilir. Bireylerin bir görevi başarılı bir şekilde yerine getirmeye yönelik kendisine verdiği değer ve yeterlilik duygusunun önemli bir güdüleyici olduğu ifade edilebilir. Bu güdüleyicinin varlığının işgöreni rol ötesi yardımcı olmaya yönelik davranışlara yönlendirmede düşük düzeydeki mutluluğun rol üstlendiği araştırma sonuçlarıyla tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öncül olarak değerlendirilen öz saygı ve öz yeterliliğin prososyal temelli davranışlara evrilebilmesinde sahip olunan mutluluk düzeyinin rolünün yadsınamaz olduğu görülmüştür.

## Sonuç ve Öneriler

Çalışma yaşamında işgörenler, politika ve prosedürler gereği olan davranışları yerine getirmekle yükümlüdür. Ancak iş yaşamında her zaman beklenen davranışlar sergilenmeyebilmektedir. Bu gibi durumlarda işgörenlerin çalışma arkadaşlarına ve müşterilere karşı yardımcı olmaya yönelik davranışlarda bulunması alan yazında prososyal hizmet davranışı olarak kavramsallaştırılmıştır. Bu davranışların temelinde topluma fayda sağlama ve topluma hizmet etme düşüncesi bulunmaktadır. Prososyal hizmet davranışlarının çalışma yaşamının gerekliliklerini kapsayacak şekilde topluma fayda sağlamayı hedeflemesi rol tanımlı davranışlar kapsamında değerlendirilmektedir. Buna karşın işgörenin beklenen rol gerekliliklerinin dışına çıkarak yardımcı olma davranışı ise rol ötesi prososyal hizmet davranışı olarak karşımıza çıkmaktadır. Beyaz yakalı işgörenler ön hat işgörenleri ile karşılaştırıldığında müşteri ile sınırlı etkileşime sahiptir. Buna karşın büyük ölçekli işletmelerin çıktısı olarak farklı departmanlarda pek çok kişinin çalıştığı örgütlerde diğer işgörenlerle sürekli bir arada çalışılmasının işgöreni çalışma arkadaşlarının faydasına yönelik düşünce yapısının oluşmasına ve eylemlerde bulunmaya yönlendireceği düşünülmektedir.

İşgörenlerin mutluluğunu besleyen davranışlar arasında öz saygı ve öz yeterlilik bulunmaktadır. Beyaz yakalı işgörenlerin mutluluk düzeyinin azaldığı durumlarda öz saygının rol ötesi davranışlara yönelik etkisinin artması; bireylerin olumsuz duygulanımının beklentiler dışında davranışlara yönelmeyi harekete geçirebileceği düşüncesi ile ifade edilebilir. Aynı zamanda işgörenlerin mutluluk düzeyinin azaldığı durumlarda öz yeterliliklerinin rol ötesi

davranışlara yönelik etkisinin artması; bireylerin başarılı olma güdüsü ve yeterliliklerine olan inancının olumsuz duygulanımından beslenerek rol ötesi yardımcı olmaya yönelik davranışlara yönelme konusunda bireylerde güdüleyici rol üstleneceği ifade edilebilir. Araştırma sonuçlarında görüldüğü üzere olumsuz duyguların bireysel özellikleri davranışa dökmede daha etkin bir rol üstleneceği görülmüştür. Bu kapsamda beyaz yakalı işgörenlerin duygusal değişimlerinin iş gereği beklenen davranışlar ötesinde hareket etme konusunda işgörenleri cesaretlendirici rol üstleneceğini ifade etmek mümkündür. Güçlü bireysel güdüleyicilerin davranışları harekete geçirmedeki rolü duygusal değişimlerle daha anlamlı hale gelmektedir. Mutluluk duygusunun davranışları şekillendirmede güçlü bir güdüleyici olduğu düşüncesi Hills ve Argyle (2002), Seligman (2002) ve Wrzesniewski vd. (1997), Hui vd. (2020), Weinstein ve Ryan (2010), Wilson (200), Amato (1990) gibi araştırmacıların alan yazındaki çalışmalarıyla da desteklenmektedir. Çalışmanın literatüre olan katkısı bu noktada ortaya çıkmaktadır. Yalnızca yüksek düzeyde mutluluğun davranışları şekillendirmekle kalmayacağı aynı zamanda düşük düzeydeki mutluluğun da davranışları yönlendirmede bir rol üstlendiği görülmüştür. Buna göre işgörenlerin rol ötesi prososyal hizmet davranışı sergileyerek mutluluk arayışı içerisinde olabileceği düşünülebilir. Aynı zamanda belirli yetkinliğe sahip işgörenlerin kendi donanımına, yeteneğine olan inancı ve kendisine duyduğu saygının rol ötesi prososyal hizmet davranışları kapsamında sınırlı bir etkisinin var olduğu ifade edilebilir. Bu sınırlılığın bireysel duygulanım düzeyi ile değişebileceği düşünülmektedir. İleride araştırmacılara karanlık kişilik özelliklerinin prososyal hizmet davranışları üzerindeki düzenleyici rolünün araştırılması tavsiye edilebilir. Araştırmamız Çanakkale ilinde ve ilçelerinde faaliyette bulunan üç adet büyük ölçekli firmanın beyaz yakalı işgörenlerini içerdiği için sınırlılık içermektedir. Bununla birlikte örnekleme ulaşma konusunda yaşanan sıkıntı ve maliyet araştırmanın diğer kısıtlarını oluşturmaktadır.

## Kaynakça

- Ackfeldt, A. L., & Wong, V. (2006). The Antecedents of Prosocial Service Behaviours: an Empirical Investigation. *The Service Industries Journal*, 26(7), 727-745.
- Aknin, L. B., Broesch, T., Hamlin, J. K., & Van de Vondervoort, J. W. (2015). Prosocial Behavior Leads To Happiness in A Small-Scale Rural Society. *Journal of Experimental Psychology: General*, 144(4), 1-28.
- Bettencourt, L. A., & Brown, S. W. (1997). Contact Employees: Relationships Among Workplace Fairness, Job Satisfaction and Prosocial Service Behaviors. *Journal of Retailing*, 73(1), 39-61.
- Brailovskaia, J. & Margraf, J. (2020). How to Measure Self-esteem with One Item? Validation of the German Single-item Self-esteem Scale (G-SISE), *Current Psychology*, 39(6), 2192-2202.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4), 710-725.
- Cast, A. D. & Burke, P. J. (2002). A Theory of Self-esteem. *Social Forces*, 80(3), 1041-1068.
- Cheng, J. C. ve Chen, C. Y. (2017). "Job Resourcefulness, Work Engagement and Prosocial Service Behaviors in The Hospitality Industry". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(10), 2668-2687.
- Davis, A. N., Carlo, G., Schwartz, S. J., Unger, J. B., Zamboanga, B. L., Lorenzo-Blanco, E. I., ... & Soto, D. (2016). The Longitudinal Associations Between Discrimination, Depressive Symptoms, and Prosocial Behaviors in US Latino/A Recent Immigrant Adolescents. *Journal of Youth and Adolescence*, 45, 457-470.
- Diener, E. (Ed.). (2009). *Assessing Well-being: (The Evolving Concept of Subjective Well-Being: The Multifaceted Nature of Happiness) The Collected Works of Ed Diener (Vol. 37). Social Indicators Research Series: Springer Netherlands.*
- Diener, E., & Diener, C. (1996). Most People are Happy. *Psychological Science*, 7(3), 181-185.



DURMAZ, M. G., ARDA, B., KANTEN, P., GÜMÜŞTEKİN, G; Öz saygı ve Öz yeterliliğin Prososyal Hizmet Davranışı Üzerindeki Etkisinde Mutluluğun Düzenleyici Rolü: Beyaz Yakalı Çalışanlar Üzerine Bir Çalışma

- Diener, E., Kesebir, P., & Tov, W. (2009). Happiness. *Handbook of Individual Differences in Social Behavior*, 147-160.
- DiMaria, C. H., Peroni, C., & Sarracino, F. (2020). Happiness Matters: Productivity Gains From Subjective Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 21(1), 139-160.
- Dogan, T., Totan, T. & Sapmaz, F. (2013). The Role of Self-esteem, Psychological Well-being, Emotional Self-efficacy, and Affect Balance on Happiness: A Path Model, *European Scientific Journal*, 9(20), 31-42.
- Dunfield, K. A. (2014). A Construct Divided: Prosocial Behavior as Helping, Sharing, and Comforting Subtypes. *Frontiers in Psychology*, 5, 958.
- Easterlin, R. A. (2003). Explaining Happiness. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 100(19), 11176-11183.
- Eren, D., Burke, R. J., Astakhova, M., Koyuncu, M., & Kaygısız, N. C. (2014). Service Rewards and Prosocial Service Behaviours Among Employees in Four and Five Star Hotels in Cappadocia. *Anatolia*, 25(3), 341-351.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Francis, L. J., & Lester, D. (1997). Religion, Personality and Happiness. *Journal of Contemporary Religion*, 12(1), 81-86.
- Frey, B. S., & Stutzer, A. (2000). Maximising Happiness?. *German Economic Review*, 1(2), 145-167.
- Goldsmith, R. E. (1986). Dimensionality of the Rosenberg Self-esteem Scale. *Journal of social Behavior and Personality*, 1(2), 253-264.
- Gosselin, J. T., & Maddux, J. E. (2003). Self-efficacy. *Handbook of Self and Identity*, M.R. Leary, J.P. Tangney (Ed.), The Guilford Press: New York London, 218-238.
- Hair, J. F., Ringle, C. M. and Sarstedt, M. (2013). "Partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance". *Long Range Planning*, 46(1-2), 1-12.
- Heale, R. and Twycross, A. (2015). "Validity and reliability in quantitative studies". *Evidence Based Nursing*, 18(3), 66-67.
- Heslin, P. A. (1999). Boosting Empowerment by Developing Self-Efficacy, *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 37(1), 52-64.
- Heslin, P. A. & Klehe, U. C. (2006). Self-efficacy. *Encyclopedia Of Industrial/Organizational Psychology*, SG Rogelberg (Ed.), 2, 705-708.
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: A Compact Scale For The Measurement of Psychological Well-Being. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1073-1082.
- Jin, Y., Cheng, L., Li, Y., & Wang, Y. (2021). Role Stress and Prosocial Service Behavior of Hotel Employees: A Moderated Mediation Model of Job Satisfaction and Social Support. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-15.
- Jung, H. S., Hwang, Y. H., & Yoon, H. H. (2023). Impact of Hotel Employees' Psychological Well-Being on Job Satisfaction and Pro-Social Service Behavior: Moderating Effect of Work-Life Balance. *Sustainability*, 15(15), 1-16.

DURMAZ, M. G., ARDA, B., KANTEN, P., GÜMÜŞTEKİN, G; Öz saygı ve Öz yeterliliğin Prososyal Hizmet Davranışı Üzerindeki Etkisinde Mutluluğun Düzenleyici Rolü: Beyaz Yakalı Çalışanlar Üzerine Bir Çalışma

- Kim, H. ve Qu, H. (2020). "The Mediating Roles of Gratitude and Obligation to Link Employees' Social Exchange Relationships and Prosocial Behavior". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(2), 644-664.
- Kim, Y., & Jang, S. J. (2019). Nurses' Organizational Communication Satisfaction, Emotional Labor, and Prosocial Service Behavior: A Cross-Sectional Study. *Nursing & Health Sciences*, 21(2), 223-230.
- Leary, M. R. & Baumeister, R. F. (2000). The Nature and Function of Self-esteem: Sociometer Theory, In *Advances in Experimental Social Psychology*, 32, 1-62.
- Lee, Y. K., Nam, J. H., Park, D. H. ve Lee, K. A. (2006). "What Factors Influence Customer-Oriented Prosocial Behavior of Customer-Contact Employees?". *Journal of Services Marketing*, 20(4), 251-264.
- Luszczynska, A., Scholz, U., & Schwarzer, R. (2005). The General Self-Efficacy Scale: Multicultural Validation Studies. *The Journal of Psychology*, 139(5), 439-457.
- Lyubomirsky, S., Tkach, C. & DiMatteo, M. R. (2006). What are the Differences Between Happiness and Self-esteem, *Social Indicators Research*, 78, 363-404.
- Montcalm, D. M. (1999). Applying Bandura's Theory Of Self-Efficacy to The Teaching of Research. *Journal of Teaching in Social Work*, 19(1-2), 93-107.
- Moynihan, D. P., DeLeire, T., & Enami, K. (2015). A Life Worth Living: Evidence on The Relationship Between Prosocial Values and Happiness. *The American review of public administration*, 45(3), 311-326.
- Ng, Y. K. (1996). Happiness Surveys: Some Comparability Issues and an Exploratory Survey Based on Just Perceivable Increments. *Social Indicators Research*, 38, 1-27.
- Orth, U. & Robins, R. W. (2014). The Development of Self-Esteem, *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 381-387.
- Pyszczynski, T., Greenberg, J., Solomon, S., Arndt, J. & Schimel, J. (2004). Why Do People Need Self-Esteem? A Theoretical and Empirical Review, *Psychological Bulletin*, 130(3), 435-468.
- Richardson, C. G., Ratner, P. A. & Zumbo, B. D. (2009). Further Support for Multidimensionality within the Rosenberg Self-Esteem Scale, *Current Psychology*, 28, 98-114.
- Rinner, M. T., Haller, E., Meyer, A. H., & Gloster, A. T. (2022). Is Giving Receiving? The Influence of Autonomy on The Association Between Prosocial Behavior and Well-Being. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 24, 120-125.
- Rosenberg, M., Schooler, C., Schoenbach, C. & Rosenberg, F. (1995). Global Self-esteem and Specific Self-esteem: Different Concepts, Different Outcomes, *American Sociological Review*, 141-156.
- Schunk, D. H. & Pajares, F. (2002). The Development of Academic Self-Efficacy. *Development of Achievement Motivation*, 15-31.
- Schunk, D. H., & Pajares, F. (2009). Self-efficacy Theory. *Handbook of Motivation at School*, K.R. Wentzel, A. Wigfield (Ed.), Routledge Taylor & Francis Group: New York, London, 35, 54.
- Schwarzer, R. & Luszczynska, A. (2008). Self efficacy. *Handbook of Positive Psychology Assessment*, W. Ruch, A.B. Bakker, L. Tay, F. Gander (Ed.) 207-217.
- Snippe, E., Jeronimus, B. F., aan het Rot, M., Bos, E. H., de Jonge, P., & Wichers, M. (2018). The Reciprocity of Prosocial Behavior and Positive Affect in Daily Life. *Journal of Personality*, 86(2), 139-146.

DURMAZ, M. G., ARDA, B., KANTEN, P., GÜMÜŞTEKİN, G; Öz saygı ve Öz yeterliliğin Prososyal Hizmet Davranışı Üzerindeki Etkisinde Mutluluğun Düzenleyici Rolü: Beyaz Yakalı Çalışanlar Üzerine Bir Çalışma

Turkdogan, T. (2017). Exploring the Antecedents of Happiness: Reconceptualization of Human Needs with Glasser's Choice Theory. In Quality of life and quality of working life. Ed. (Boas, Alice Vilas) IntechOpen.

Yaşlıoğlu, M. M. (2017). "Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması". İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 46, 74-85.

Zeigler-Hill, V. (Ed.). (2013). Self-esteem (Vol. 1), Psychology Press.

Zulkosky, K. (2009, April). Self-efficacy: a concept analysis. In Nursing forum (Vol. 44, No. 2, pp. 93-102). Malden, USA: Blackwell Publishing Inc.