



T.C.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Canakkale Onsekiz Mart University

YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ
JOURNAL OF ADMINISTRATIVE SCIENCES

CİLT 19. SAYI 40. 2021
Volume 19. Number 40. 2021

YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ

JOURNAL OF ADMINISTRATIVE SCIENCES



Yılda Dört Kez Yayınlanır/*Published Quarterly a Year*

Yönetim Bilimleri Dergisi (YBD) yılda dört kez yayınlanan hakemli bir dergidir. Gönderilen yazılar ilk olarak editörler ve yazı kurulunca bilimsel anlatım ve yazım kuralları yönünden incelenir. Daha sonra uygun bulunan yazılar alanında bilimsel çalışmaları ile tanınmış en az iki ayrı hakeme gönderilir. Hakemlerin kararları doğrultusunda yazı yayınlanır veya yayınlanmaz.

Yönetim Bilimleri Dergisi (YBD)/Journal of Administrative Sciences (JAS)

Yönetim Bilimleri Dergisi

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ramazan Aydın Yerleşkesi, Ağaköy, Biga, Çanakkale, Turkey

Phone: +90 (286) 335 8738 Fax: +90(286) 3358736

Web: <http://ybd.dergi.comu.edu.tr> / E-mail: ybd@comu.edu.tr

YBD’de yayınlanan yazılarda fikirler yalnızca yazar(lar)ına aittir. Dergi sahibini, yayıncıyı ve editörleri bağlamaz.

Bu yayında yer alan tüm çalışmalar başvuru anında ve yayın öncesi olmak üzere iki kez iThenticate uygulaması aracılığıyla benzerlik taramasından geçirilmiştir.

Yayın Türü: Yaygın Süreli Yayın

Yayın Şekli: 3 aylık (Ocak - Mart - Temmuz - Ekim) Türkçe ve İngilizce

Tasarım-Baskı Hazırlık: Punto Ajans

Siyavuşpaşa Mah. Mustafa Kemal Paşa Cd. Oğuzhan Sok. No:6 D:4 Bahçelievler / İstanbul

Web: www.puntodizgi.com / Tel: 0553 199 95 59 / E-mail: info@puntodizgi.com

Yönetim Bilimleri Dergisi (YBD); EBSCOHOST Academic Search Complete, International Bibliography of the Social Sciences (IBSS), Worldwide Political Science Abstracts Database, TÜBİTAK ULAKBİM, TÜBİTAK DERGİPARK, TR Dizin, Index Islamicus, Ulrichs Periodical directory, International Bibliography of Periodical Literature in the Humanities and Social Sciences (IBZ), International Bibliography of Book Reviews of Scholarly Literature in the Humanities and Social Sciences (IBR), ASSOS INDEX, ProQuest Political Science Database, PROQuest Social Science Journals Database, Directory of Open Access Journals (DOAJ), EBSCO Discovery Service (EDS), EBSCO Business Source Database (BSI), DergiPark ve SOBİAD tarafından indekslenmektedir.

Tüm hakları saklıdır. Önceden yazılı izin 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 consent of the JAS editors

Disclaimer: Statements of acts or opinions appearing in the Journal of Administrative Sciences (JAS) are solely those of the authors and do not imply endorsement by the editors, other authors or publishers.

ISSN:1304-5318

E-ISSN:2147-9771

YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ

JOURNAL OF ADMINISTRATIVE SCIENCES



JAS is published quarterly a year
Vol. 19 No. 40 Year 2021

Journal of Administrative Sciences is a peer reviewed interdisciplinary journal (both Turkish and English) sponsored by Çanakkale Onsekiz Mart University. The Editorial board and editors take consideration whether submitted manuscript follows the rules of scientific writing. The appropriate articles are then sent to three international referees known for their academic reputation in their respective areas. Send your articles to ybd@comu.edu.tr

JAS publishes original research articles that engage with but not limited to the following subjects: economics, politics, history, international relations, business, accounting and public administration.

Manuscripts submitted to JAS should be original and challenging, and should not be under consideration by another publication at the time of submission.

All the works in this publication have been subjected to similarity screening through iThenticate application twice, at the time of application and before publication.

JAS Indexed or/and Abstracted in

EBSCOHOST Academic Search Complete, International Bibliography of the Social Sciences (IBSS), Worldwide Political Science Abstracts Database, TÜBİTAK ULAKBİM, Index Islamicus, Ulrichs Periodical Directory, International Bibliography of Periodical Literature in the Humanities and Social Sciences (IBZ), International Bibliography of Book Reviews of Scholarly Literature in the Humanities and social Sciences (IBR), ASSOS INDEX, ProQuest Political Science Database, ProQuest Social Science Journal Database, Directory of Open Access Journals (DOAJ), EBSCO Discovery Service (EDS), EBSCO Business Source Database (BSI), DergiPark and SOBIAD.

Editorial Office **Journal of Administrative Sciences (JAS)**

Yönetim Bilimleri Dergisi
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Prof. Dr. Ramazan Aydın Yerleşkesi, Ağaköy, Biga, Çanakkale, Turkey
Phone: +90 (286) 335 8738 Fax: +90(286) 3358736
Web: <http://ybd.dergi.comu.edu.tr> / E-mail: ybd@comu.edu.tr

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 consent of the JAS editors

Disclaimer: Statements of acts or opinions appearing in the Journal of Administrative Sciences (JAS) are solely those of the authors and do not imply endorsement by the editors, other authors or publishers.

ISSN:1304-5318
E-ISSN: 2147-9771

YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ
Journal of Administrative Sciences

Cilt 19, Sayı 40, 2021 / Volume 19, Number 40, 2021
ISSN:1304-5318 E-ISSN:2147-9771

SAHİBİ / Owner

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi adına Rektör Prof. Dr. Sedat MURAT

EDİTÖR / Editor

Doç. Dr. Mustafa KARA (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

ALAN EDİTÖRLERİ / Field Editors

Yönetim ve Organizasyon / Management and Organization

Prof. Dr. Kittisak JERMSITTIPARSERT (Henan University)

Prof. Dr. Donta S. HARPER (University of Washington Tacoma)

Doç. Dr. Yener PAZARCIK (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Doç. Dr. Muhammed Abid MALIK (Virtual University of Pakistan)

Doç. Dr. Letitia Carmen LUCESCU (Technical University of Iasi)

Doç. Dr. Iqbal QAISAR (Universiti of Sains Malaysia)

Dr. Öğr. Görevlisi Bülent AKKAYA (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)

Lojistik / Logistics

Dr. Öğr. Üyesi Yasin GÜLTEKİN (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Üretim Yönetimi ve Pazarlama / Production Management and Marketing

Doç. Dr. Erdal AYDIN (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Dr. Shahnaz IBRAHİM (University of Southampton)

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi / Political Science and Public Administration

Dr. Öğr. Üyesi Safiye Yelda KAYA KARAKATSANİS (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Tanju AKYOL (Kamu Yönetimi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Avrupa Çalışmaları ve Uluslararası Örgütler / European Studies and International Organizations

Dr. Öğr. Üyesi Nihal EMİNOĞLU (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Dr. Didem SAYGIN (Çanakkale Onsekiz Mart Ünivertesi)

İktisat ve Sayısal Yöntemler / Economics and Numerical Methods

Doç. Dr. Cüneyt KILIÇ (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Bütçeleme, Muhasebe ve Finansman / Budgeting, Accounting and Finance

Prof. Dr. Metin ATMACA (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Sabri Sami TAN (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri / Labor Economics and Industrial Relations

Dr. Öğr. Üyesi Canan Öykü DÖNMEZ KARA (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Tanju ÇOLAKOĞLU (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Gonca Gezer AYDIN (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

YAZI İŞLERİ / Assisting Editor

Arş. Gör. Tahir Anıl GÜNGÖRDÜ (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

YAZI VE DANIŞMA KURULU/ Editorial Board

Alfabetik Sıra ile / In Alphabetical Order

ACER, Yücel (Yıldırım Beyazıt Ü.)	KAYA, İbrahim (İstanbul Ü.)
AKKAYA, Bülent (CBÜ)	KILIÇ, Cüneyt (ÇOMÜ)
AKYOL, İbrahim Tanju (ÇOMÜ)	KORKUSUZ Refik (İst. Medeniyet Ü.)
ALPER, Yusuf (Uludağ Ü.)	KURT, Serdar (ÇOMÜ)
AYDIN, Erdal (ÇOMÜ)	LUCESCU, Letitia Carmen (TUIASI)
BABA, Güröl (Ankara SBÜ)	MALİK, Muhammad Abid (VU of Pakistan)
BACAK, Bünyamin (ÇOMÜ)	ÖRNEK, Ali Şahin (ÇOMÜ)
BENLİ, Abdurrahman (Sakarya Ü.)	ÖZDEMİR, Süleyman (İstanbul Ü.)
BİÇERLİ, M. Kemal (Anadolu Ü.)	PAZARCIK, Yener (ÇOMÜ)
BOZKURT, Veysel (İstanbul Ü.)	SIĞIRCI, Özge (Kırklareli Ü.)
CAM, Erdem (Ankara Ü.)	SÖNMEZLER, Gökhan (Trakya Ü.)
DÖNMEZ KARA, C. Öykü (ÇOMÜ)	ŞAHİN, Levent (İstanbul Ü.)
ENER, Meliha (ÇOMÜ)	TAN, Sabri Sami (ÇOMÜ)
GÖKTEPE, Ahmet Orkun (ÇOMÜ)	TAYŞİR, Eyüp Aygün (Marmara Ü.)
GÖRÜN, Mustafa (ÇOMÜ)	TOPBAŞ, Ferhat (Balıkesir Ü.)
HARPER, Donta S. (UW Tacoma)	TORUN, Mustafa (ÇOMÜ)
İBRAHİM, Shahnaz (SOTON U.)	TINKER, Vanessa (Collegium Civitas)
İNCEKARA, Ahmet (İstanbul Ü.)	TUNÇ, Metin (İstanbul Ü.)
İPEK, Selçuk (ÇOMÜ)	UĞUR, Suat (ÇOMÜ)
JERMSİTTİPARSERT, Kittisak (Henan U.)	ULUDAĞ, M. Bülent (Onbeş Kasım Ü.)
KANTEN, Pelin (ÇOMÜ)	ULUYOL, Osman (Adıyaman Ü.)
KANTEN, Selahattin (ÇOMÜ)	UZUNOĞLU, Sadi (Trakya Ü.)
KARA, Mustafa (ÇOMÜ)	YELKİKALAN, Nazan (ÇOMÜ)
KARADENİZ, Oğuz (Pamukkale Ü.)	YİĞİT, Yusuf (ÇOMÜ)
KARAGÜL, Soner (ÇOMÜ)	QAISAR, Iqbal (US of Malaysia)
KARATAŞ-ÖZKAN, Mine (SOTON U.)	

BU SAYININ HAKEM KURULU / Referees of this Issue
Alfabetik Sıra İle/ In Alphabetical Order

ATAMAN BERK, Göksel (Marmara Ü.)	GÜLER, Hünkar (OHÜ)
ATMACA, Metin (ÇOMÜ)	GÜMÜŞTEKİN, Gülten (ÇOMÜ)
ÇELİK, Necmettin (İKÇÜ)	HİÇDURMAZ, Zeynep (DPÜ)
ÇOLAKOĞLU, Tanju (ÇOMÜ)	KIZILDAĞ, Duygu (İDÜ)
DEMİR, Bülent (İst. Kent. Ü.)	NAKTİYOK, Atılhan (Atatürk Ü.)
ELAGÖZ, İsmail (ÇOMÜ)	SOYYİĞİT, Semanur (EBYÜ)
ERTOK ONURLU, Merve (ÇOMÜ)	SÖNMEZLER, Gökhan (Trakya Ü.)
EZİLMEZ, Bilal (Bandırma Ü.)	TAN, Sabri Sami (ÇOMÜ)
GENCEL, Ufuk (İDÜ)	YALÇINKAYA, Akansel (İst. Medeniyet Ü.)
GENÇLER, Ayhan (Trakya Ü.)	YÜKSELEN, Cemal (Beykent Ü.)
GÖKTEPE, Ahmet Orkun (ÇOMÜ)	

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Editörden/ Editor's Note	viii
Optimal Vergileme Arayışına Yönelik Bir Araştırma: Türkiye Örneği	271
<i>A Research on The Quest for Optimal Taxation: The Case of Turkey</i> Ebru Kardeş, Ufuk Selen	
İşyerinde Hatalardan Öğrenme Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması	299
<i>The Validity and Reliability of The Measure for Learning from Errors at Work – Turkish Form</i> Elif Bilginoğlu, Uğur Yozgat	
The Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction: A Study of The Hospitality Industry	323
<i>Liderlik Tarzlarının İş Tatminine Etkisi: Konaklama Endüstrisinde Bir Araştırma</i> Lütfi Sürücü, Murat Sağbaş	
Pandemi Sonrası Oluşan VUCA Ortamının Çalışan İnsan Kaynakları Kaygı Düzeyi ve Verimliliği Üzerine Etkisi	347
<i>The Effect of VUCA Environment after Pandemic on Employee Human Resources Anxiety Level and Efficiency</i> Ali Akdemir, Sezer Cihan Günaydın, İbrahim Haşim İnal	
Uluslararası İşgücü Göçlerinin Ekonomik Etkileri: İşsizlik, Vergi Gelirleri, Verimlilik	375
<i>Economic Effects of International Workforce Migrations: Unemployment, Tax Revenues, Productivity</i> Levent Şahin, Ali Şen	

Transgenerational Entrepreneurship and Family Constitution: An Exploratory Case Study Analysis

395

Kuşaklar Arası Girişimcilik ve Aile Anayasası: Keşifsel Bir Örnek Olay Analizi

N. Öykü İyigün

İçsel Motivasyon ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişki: İş Becerikliliği ve Akış Deneyiminin Seri Aracılık Rolü

413

The Relationship Between Intrinsic Motivation and Subjective Well-Being: Serial Mediating Role of Job Crafting and Flow at Work

Nusret Erceylan, Mehtap Öztürk, Kübra Uludağ, Hasan Hüseyin Uzunbacak, Tahsin Akçakanat

Türkiye'deki Halka Açık Firmaların Net İşletme Sermayesi Yönetiminin Firma Değerine Etkisi

437

The Effect of Net Working Capital Management on The Value of Publicly Listed Firms in Turkey

Sema Turan, Rümeysa Bilgin

Impact of Distance on State University Enrolments: A Panel Data Analysis

459

Mesafenin Devlet Üniversiteleri Kayıtları Üzerindeki Etkisi: Panel Veri Analizi

Can Bekaroğlu

Savunma Harcamalarının Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi: Panel Veri Analizi

489

The Effects of Defense Expenditure on Economic Growth: Panel Data Analysis

Mustafa Torun, Ercan Eroğlu, Rıza Bayrak

Yazarlar Hakkında 509

Yazarlar için Bilgi Notu 515

About the Authors 518

Notes for Contributors 524

EDİTÖRÜN NOTU

Hakemli akademik yayın olarak faaliyetini sürdüren Yönetim Bilimleri Dergisine yayınlanması üzere çok değerli akademisyenler tarafından gönderilen makaleler hakem sürecinden geçirildi, olumlu rapor alanlar kabul edildi ve yayına hazır hale getirilerek 40. sayı oluşturuldu. Çok zengin bir içeriğe sahip olan 40. sayıda emeği geçen hakem hocalarımıza ve yazarlara çok teşekkür ederiz.

Dergimizin bu sayısında; çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, ekonometri, iktisat, işletme, kamu yönetimi, maliye ve uluslararası ilişkiler alanından çok çeşitli çalışmalar yer almaktadır. Dergimizde 33. sayıdan itibaren editor değişikliği gerçekleştirilmiş, araştırma makalelerine öncelik vermeye başlamıştır. Bu nedenle, dergimize eserlerini gönderecek yazarların çalışmalarında nitel ya da nicel bir araştırmaya yer vermelerini önemle rica ederiz.

İçten saygılarımızla
Editör
Doç. Dr. Mustafa KARA

EDITOR'S NOTE

Various articles have been received, reviewed and made ready for publication in the 40nd issue by the editor's office of the Journal of Administrative Sciences. The issue has articles from diverse fields of social sciences. We would like to thank all reviewers and authors who have contributed for the formation of the issue.

In this issue there are several articles in the fields of business management, economics, econometrics, finance, international relations, labor economics and industrial relations, public administration.

Editor
Assoc. Prof. Dr. Mustafa KARA

- ARAŞTIRMA MAKALESİ -

OPTİMAL VERGİLEME ARAYIŞINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: TÜRKİYE ÖRNEĞİ¹

Ebru KARAS² & Ufuk SELEN³

Öz

Refah iktisadı kapsamında yürütülen ve optimal vergileme ekseninde şekillenen vergi arayışları, sosyal refaha uygun bir vergilemenin nasıl olması gerektiğini araştırmaktadır. Sosyal refaha uygun bir vergilemenin yapılabilmesi, öncelikle vergi politikalarının etkinlik ve adalet kriterlerini göz önünde bulundurarak tasarlanmasını ve ardından etkinlik ve adalet arasında bir dengenin kurulmasını gerekli kılmaktadır. Refah iktisadı doğrultusunda bu denge, toplum tercihlerinden hareketle kurulmaya çalışılmaktadır. Böylelikle sosyal refaha uygun bir vergilemenin en önemli koşulu, toplum tercihlerine duyarlı olmasıdır. Bu çerçevede optimal vergileme ile toplumun vergilemeye ilişkin etkinlik ve adalet tercihi belirlenerek sosyal refahın en düzeye çıkarılması hedeflenmektedir. Buradan hareketle oluşturulan çalışmanın amacını toplumun optimal vergilemeye ilişkin tercihinin ve optimal vergilemenin sosyal refah üzerindeki etkisinin belirlenmesi oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında anket yöntemi yardımıyla Türkiye özelinde bir araştırma yapılmıştır. Toplumun optimal vergilemeye ilişkin tercihinin adalet temelli politikalarla yana olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca optimal vergilemenin sosyal refah düzeyi üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Adalet, Etkinlik, Optimal Vergileme, Sosyal Refah Maksimizasyonu.

Jel Kodları: D63, H20, H21.

Başvuru: 28.01.2020

Kabul: 16.03.2021

- 1 Bu çalışma Bursa Uludağ Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi tarafından DDP(SBE) 2017/19 numaralı proje kapsamında desteklenen “Refah İktisadı Bağlamında Optimal Vergi Arayışı: Türkiye Örneği” başlıklı doktora tezinden (Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019) türetilerek, 24-27 Nisan 2019 tarihinde Antalya’da düzenlenen 34. Uluslararası Maliye Sempozyumunda özet olarak sunulmuş olan tebliğin gözden geçirilmiş ve genişletilmiş halidir.
- 2 Arş. Gör. Dr., Uşak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, Uşak, Türkiye, ebru.cilli@usak.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-0625-3722>.
- 3 Doç. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, Bursa, Türkiye, uselen@uludag.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-1337-8294>.

A RESEARCH ON THE QUEST FOR OPTIMAL TAXATION: THE CASE OF TURKEY

Abstract

Tax quests carried out within the scope of welfare economics and shaped on the axis of optimal taxation investigate how taxation suitable for social welfare should be. In order to lay taxation in accordance with social welfare, first of all, it is necessary to design tax policies by considering efficiency and justice criteria and constituting a balance between them. In line with welfare economics, this balance is tried to be constituted based on society's preferences. Thus, the most important condition for taxation according to social welfare is that it is sensitive to society's preferences. Within this framework, it is aimed to maximize social welfare by determining the efficiency and justice preference of the society regarding taxation with optimal taxation. Based on this, the study aims to determine the preference of society for optimal taxation and the effect of optimal taxation on social welfare. In the study, an investigation was conducted in Turkey with the help of a survey method. It is concluded that the preference of society for optimal taxation favors justice-based policies. It has also been found that optimal taxation has a positive effect on social welfare.

Keywords: Justice, Efficiency, Optimal Taxation, Social Welfare Maximization.

JEL Codes: D63, H20, H21.

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

1. GİRİŞ

Sosyal refahın en üst düzeyde sağlanmasını temel amaç olarak ele alan refah iktisadı, toplum tarafından tercih edilebilir politikaların neler olduğunu araştırmaktadır. Bu kapsamda insan ihtiyaçlarının neler olduğu, bireyleri neyin daha az veya daha çok mutlu edeceği ve toplumun ihtiyaçlarının en iyi şekilde nasıl tatmin edileceği gibi meseleler üzerinde durulmaktadır. Sosyal refahın en üst düzeyde sağlanabilmesi, ekonomideki kıt kaynakların toplum refahını maksimum kılacak şekilde üretime dahil edilmesi ve ortaya çıkan mal ve hizmetlerin bireyler arasında hakkaniyete uygun bir şekilde dağıtılmasını gerekli kılmaktadır. Bu hedef doğrultusunda sosyal refah açısından olması gerekeni araştıran bu bilim dalı iktisat politikalarının kaynak dağılımında etkinlik ve adalet kriterleri çerçevesinde değerlendiren bir alan olarak gelişmiştir.

Refah iktisadı kapsamında kaynak dağılımında etkinlikten kasıt, Pareto etkinliktir. Tam rekabet koşullarının geçerli olduğu piyasalarda Pareto etkinlik kendiliğinden sağlanmakta olup, ekonomide yer alan kaynaklar etkin ve verimli kullanılmış kabul edilmektedir. Bu durumda en az bir kişinin refahını kötüleştirmeden, bir başka kişinin refahının iyileştirilmesi mümkün

olmamaktadır. Dolayısıyla sosyal refah ölçütü olarak etkinlik kabul edildiği takdirde istenilen, kaynakların Pareto etkin bir şekilde dağıtılması ve kullanılmasıdır. Etkinliğin yanı sıra, toplumsal açıdan arzu edilen bir diğer olgu ise adalettir. Özellikle sosyal devlet modelinin benimsendiği toplumlarda adalet göz ardı edilemez bir husustur. Bir ekonomide kaynakların adil bir şekilde dağılımından kasıt ise dağıtıcı adalet ekseninde şekillenen bölüşümde adaletin sağlanmasıdır. Bölüşümde adalet, üretim faktörlerin üretim sürecine dahil edilmesi sonucunda elde edilen çıktının toplumda adil bir şekilde bölüşülmesiyle gerçekleştirilmektedir. Bir ekonomide mevcut kaynakların (emek, sermaye, doğal kaynaklar gibi üretim faktörlerinin) üretim sürecine dahil olması sonucunda elde edilen çıktı gelir olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla bölüşümde adalet olgusu esasen ekonomide faktörler ve bu faktörler sonucu ortaya çıkan gelirin adil bir şekilde nasıl dağılacığı üzerinde durmaktadır. Günümüzde sosyal refah açısından adil bir dağılımının sağlanabilmesi için gelirin üretim faktörlerinden ziyade toplum arasında adil bir şekilde dağılması görüşü önem kazanmaktadır. Etkinlik ve adalet, toplumsal açıdan istenilen olgular olmakla birlikte, bu iki temel hedef arasında bir değişim ilişkisi bulunmaktadır. Yani birine yönelik gerçekleştirilen politika önerileri, bir diğerinin arka planda kalmasına neden olmaktadır. Bu nedenle bu iki kriter arasında bir tercih zorunluluğu ortaya çıkmakta sosyal refahın en üst düzeyde sağlanabilmesi için etkinlik ve adalet arasında denge kuracak politika önerileri geliştirilmeye çalışılmaktadır. Bu dengenin toplumsal tercihlerden hareketle oluşturulan sosyal refah fonksiyonlarıyla şekilleneceğini kabul edilmekte olup, toplumun isteği doğrultusunda geliştirilen politika önerilerinin sosyal refahı arttıracığı ileri sürülmektedir.

Refah iktisadının esas aldığı sosyal refah düzeyi, çeşitli kamu ekonomisi faaliyetleri dahil olmak üzere çok farklı unsurlardan etkilenmektedir. Politika yapıcı konumunda olan devletin izlemiş olduğu vergi politikaları da kaynak dağılımında etkinlik ve adaletin sağlanmasında birer mali araç olarak kullanılmakta ve sosyal refah düzeyini etkilemektedir. Buradan hareketle zorunlu bir vatandaşlık görevi olarak tanımlanan vergilerin, sosyal refah açısından nasıl olması gerektiği uzun zamanlardır araştırılan bir konu olmuştur. Sosyal refaha uygun vergilemenin nasıl olması gerektiğine yönelik yürütülen tartışmalar, optimal vergileme alanında sistematize edilmektedir. Refah iktisadının standart araçlarından hareketle gelişen optimal vergileme ile vergilemede etkinliğin veya adaletin nasıl sağlanabileceğine yönelik çalışmalar yapılmış ve sosyal refah düzeyini en üste çıkaracak vergi politikaları geliştirilmeye çalışılmıştır. Dolayısıyla optimal vergileme, sosyal refah açısından en iyi önermelerin neler olduğu üzerinde durmaktadır. Bu doğrultuda şekillenen optimal vergileme, kamu finansman ihtiyacına cevap verebilen ve aynı zamanda etkinlik ve adalet arasında denge kurarak sosyal refahı en üst düzeyde kılmaya çalışan bir yaklaşım olarak tanımlanmaktadır. Optimal vergileme kapsamında da etkinlik ve adalet arasındaki denge, toplum tercihleri doğrultusunda kurulmaya çalışılmaktadır. Yani etkinlik ve adalet arasında toplum tercihlerini en iyi yansıtmaya çalışan bir vergi yapısı oluşturulmak istenmektedir.

“*Toplum tercihlerine cevap verebilen politikalar en iyi politikalar*” önermesinden hareketle gerçekleştirilen bu çalışmanın amacını, toplumun optimal vergilemeye ilişkin tercihinin belirlenmesi, kaynak dağılımında etkinlik, adalet ve optimal vergilemenin sosyal refah üzerindeki etkisinin tespit edilmesi oluşturmaktadır. Bu amaç kapsamında oluşturulan araştırma modeli ve hipotezleri, Türkiye özelinde gerçekleştirilen bir araştırmayla test edilmiştir. Çalışmada nicel araştırma tekniklerinden biri olan anket yönteminden faydalanılarak elde edilen veriler Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 23) paket programı aracılığıyla çeşitli istatistiksel analizlere dahil edilmiştir. Bu doğrultuda ele alınan çalışmanın ilk kısmında optimal vergilemeye ilişkin teorik bilgilere yer verilmiş devamında ise optimal vergileme literatürünün gelişmesine katkı sağlayan önemli çalışmalara değinilmiştir. Çalışmanın diğer kısmında gerçekleştirilen uygulama ile optimal vergilemeye yönelik toplum tercihinin ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Çalışma kapsamında elde edilen bulgulardan hareketle, toplumun vergilemeye ilişkin tercihi belirlendikten sonra, sonuç kısmında Türk vergi politikalarının toplum tercihlerine duyarlı olup olmadığına ilişkin genel bir değerlendirme yapılmıştır.

1.1. Teorik Çerçeve

Geleneksel mali yaklaşımda sadece kamu harcamalarının finansman kaynağı olarak görülen vergilere, modern mali yaklaşımda mali amaç dışında görevler de yüklenmiştir. Bu kapsamda vergiler, bir takım ekonomik ve politik amaçların gerçekleşmesinde mali bir araç olarak da kullanılmaya başlanmıştır (Turhan, 1993: 25-27; Bohm, 1987: 83). Böylelikle vergilere ilişkin yapılacak düzenlemeler, ekonomi politikalarının özünde yer almaya başlamış ve aynı zamanda vergi, politika yapıcılar (siyasi alanda) arasında tartışılan konulardan biri olmuştur (Profeta ve Scabrosetti, 2010: 1).

Hem ekonomik hem de politik açıdan önemli bir konu olan vergilerin, toplum tarafından kabul edilebilirliği de büyük önem arz etmektedir. Çünkü her şeyden önce vergilerin uygulama alanı toplumdur. Toplumun büyük bir çoğunluğu vergiyi zorunlu bir vatandaşlık görevi olarak görmektedir. Devlet ise bu vatandaşlık görevinin bir sonucu olarak topladığı vergilerle, toplumu oluşturan bireylerin güvenlik, eğitim, sağlık gibi kamu hizmetlerinin finansmanına katılmalarını sağlamaktadır (Connolly ve Munro, 1999: 160). Dolayısıyla zorunlu bir vatandaşlık görevi olan vergileme ve vergilemeye bağlı olarak ortaya çıkan sonuçların, toplum tarafından kabul edilebilirliğinin sağlanması önemlidir. Vergilerin toplum tarafından kabul edilebilirliğinin artırılması için vatandaşların vergiye uyumunu arttıracak ve sosyal refahı en üst düzeyde kılacak bir vergilemenin yapılması gerekmektedir.

Sosyal refaha uygun vergilemeye ilişkin tartışmalar uzun zamandan beri devam etmektedir. Nitekim vergiler hangi amaçla alınırsa alınsın, vergilerin ne üzerinden veya hangi miktar ve oranda alınması gerektiği hususunda bir uzlaşma söz konusu değildir. Bununla birlikte vergilerin en uygun yollardan en uygun miktarlarla alınması gerektiğine yönelik bir ortak gö-

rüş de bulunmaktadır. Literatürde en uygun vergileme, optimal vergileme kavramı ile ifade edilmektedir (Yüksel, 2016: 7). Refah iktisadının standart araçlarından hareket eden optimal vergileme, özellikle son yirmi yıldan fazla süredir vergilemede hakim olan normatif bir yaklaşım olmuştur. Bu kapsamda ideal bir vergi sistemi için olması gereken araştırılmıştır (Alm,1996: 117).

Adam Smith, ideal bir vergi sistemi için olması gereken ilkeleri dört temel çerçevede açıklamıştır. Smith'e göre ideal bir vergi sistemi adalet, kesinlik, ödemede uygunluk ve etkinlik/iktisadilik ilkelerine hizmet eder nitelikte olmalıdır (Trotman-Dickenson, 1996: 123-124). Smith'in yanı sıra Richard Musgrave de vergi sisteminin taşıması gereken özelliklere ilişkin bir sınıflandırma yapmıştır. Musgrave ideal bir vergi sisteminde; vergilerin adil olması gerektiği (the need for taxes to be fair), idari masrafların en aza indirilmesi gerektiği (the need to minimise administrative costs) ve vergilerin caydırıcı etkisinin en aza indirilmesi gerektiği (the need to minimise disincentive effects) üzerinde durmaktadır (Heady, 1993: 16-17). Musgrave tarafından savunulan ve vergileme noktasında esas alınması gerektiği düşünülen bu kriterler, optimal vergileme özelinde değerlendirilmektedir. Bununla birlikte Sandmo (1976) da optimal bir vergi sisteminde göz önünde bulundurulması gereken amaçları şu şekilde özetlemiştir; (i) vergilerin tahsili aşamasında kullanılan kaynak maliyeti en aza indirilmeli, (ii) iyi bir vergi sistemi adalet noktasında değerlendirilebilir olmalı, (iii) iyi bir vergi sistemi ekonomik etkinlik koşullarına uygun tasarlanmalıdır (Sandmo, 1976: 37). Buradan hareketle optimal vergileme, kamu finansman ihtiyacına yetecek düzeyde vergi geliri elde edilirken, vergi yükünün adil dağılımını sağlayacak ve verginin etkinlik maliyetlerini en az düzeye indirecek bir vergi sisteminin oluşturulması şeklinde tanımlanabilmektedir (Evans, 2012: 369). Bununla birlikte etkinlik ve adalet arasındaki var olan değişim ilişkisi ise optimal vergilemenin temel çıkmazlarından birini oluşturmaktadır. Bu nedenle optimal vergileme, bu iki kriter arasındaki dengeyi gözetken bir vergilemenin nasıl yapılması gerektiği üzerinde durmaktadır. Bahsi geçen bu denge ise toplum tercihlerinden hareketle sağlanmaya çalışılmaktadır (Alm, 1996: 120). Toplumun vergilemeye ilişkin tercihi belirlendikten sonra, bu tercihlere yönelik tasarlanan ve uygulanan politikaların sosyal refahı en üst düzeye taşıyacağı kabul edilmektedir. Böylelikle refah iktisadının vergilemeye ilişkin etkinlik ve adalet arasındaki denge arayışı optimal vergileme kapsamında ele alınmaktadır.

Optimal vergileme kapsamında sosyal refaha uygun bir vergileme yapılabilmesi için bir takım amaçların göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu amaçlar yukarıda bahsi geçen kriterler ve optimal vergilemenin tanımından yola çıkarak ortaya koyulabilmektedir. Buradan hareketle optimal vergileme kapsamında izlenen iki amaçtan bahsedilebilmektedir. Bunlar; “kamu finansman ihtiyacını karşılayacak” ve “etkinlik ve adalet arasında kabul edilebilir bir denge sağlayacak” vergilemenin gerçekleştirilmesidir. İkinci amaç da kendi içerisinde iki alt amaca ayrılmaktadır: etkinliğin sağlanması ve adaletin tesis edilmesi. Optimal vergileme kapsamında izlenen bu amaçlar aşağıda açıklanmaktadır.

Vergilemenin Mali Amacı: Bireylerden devlet hazinesine aktarılan zorunlu tasarruflar olarak tanımlanan vergiler (Howard, 2001: 157), kamu finansmanı içerisinde en önemli kaynaklardan biridir. Devlet, üstlenmiş olduğu kamu hizmetlerini eksiksiz ve zamanında yerine getirebilmek için vergi gelirlerinden faydalanmaktadır. Dolayısıyla vergilemenin meşruluğunun en temel dayanağı, verginin mali amaçla alınmasıdır. Kamu finansmanına katılma noktasında her ne kadar özel bir karşılık olmasa da genel bir karşılık söz konusudur. Vergiler medeni bir toplumda yaşamının karşılığı olarak değerlendirilebilmektedir (Şen ve Sağbaşı, 2016: 2). Dolayısıyla vergiler modern toplumların temel koşulunu oluşturmaktadır (Stein, 1958: 31). Buradan hareketle optimal vergilemenin ilk amacını, kamu finansman gereksinimini sağlayacak düzeyde vergi geliri elde edilmesi oluşturmaktadır. Vergilemenin mali amacı yani ne kadar vergi geliri elde edilmesi gerektiği, politika yapıcı konumunda olan devlet tarafından her yıl siyaset karar alma sürecinde belirlenmektedir. Bu nedenle optimal vergileme kapsamında izlenen bu amaç, çok fazla tartışmaya neden olmamaktadır.

Optimal vergileme analizlerinde vergilemenin mali amacı çok fazla tartışmaya neden olmasa da, devletin vergilemede bu amacı ön planda tutmasının harcama disiplini bozacağı ve bunun da kamu başarısızlığına neden olacağı neo-liberal yaklaşım tarafından eleştirilmektedir. Bu nedenle vergilemenin mali amacında ölçülü davranılması gerektiği savunulmaktadır. Bu bağlamda 1970'li yılların sonlarında Amerikan iktisatçı Arthur Laffer, vergi oranları ve gelirleri arasındaki ilişkiyi bir eğri üzerinden açıklamıştır (Karabulut, 2006: 372). Laffer eğrisi⁴ olarak nitelendirilen bu eğride, optimal vergi oranı üzerinde durulmaktadır. Vergi oranlarındaki bir birimlik artışa rağmen vergi gelirlerinin bir birim daha artmadığı nokta, mali sınır olarak ifade edilmektedir. Vergi gelirlerinin azalmaya başladığı noktanın öncesinde yer alan vergi oranı, optimal vergi oranı olarak kabul edilmektedir (Yüksel, 2016: 46). Bu vergi oranı, en üst düzeyde vergi gelirlerinin sağlandığı noktayı göstermektedir (Heijman ve Ophem, 2005: 714).

Optimal vergi oranının altında veya üstünde belirlenen vergi oranlarının, gelir ve ikame etkisine neden olacağı kabul edilmektedir. Özellikle optimal vergi oranı üzerinde belirlenen vergi oranları, bireyler üzerinde ikame etkisi yaratarak vergiden kaçınma ve/veya vergi kaçırma gibi faaliyetlerin artmasına neden olmaktadır (Bailey, 1995: 71-72). Bireylerin bu tür faaliyetler içerisinde girmesi vergilendirilebilir ekonomik faaliyetlerin azalmasına ve vergi tabanının aşınmasına neden olmaktadır. Bu doğrultuda optimal vergi oranının belirlenmesi ve bu oranın göz önünde bulundurulması, vergi gelirlerinin daha sağlıklı ve eksiksiz bir şekil-

4 Laffer eğrisi 1970'li yıllarda önem kazanmakla birlikte, vergi oranları ve vergi gelirleri arasındaki ilişkiye yönelik görüşler 14'üncü yüzyıla kadar uzanmaktadır. Nitekim İbn-i Haldun ünlü eseri Mukaddime'de, çalışma şevkinin kırılmaması ve vergilerin gönül rızasıyla ödenebilmesi için vergi oranlarının düşük olması gerektiği üzerinde durmaktadır. Yüksek vergi oranlarının ekonomik faaliyetleri azaltarak, vergi tabanının aşınmasına neden olduğu görüşü savunulmaktadır. Bu nedenle İbn-i Haldun modern anlamda Laffer tarafından ileri sürülen görüşün öncüsü olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla literatürde bu eğri Haldun-Laffer eğrisi olarak da yer almaktadır (İslahi, 2015:1).

de elde edilmesini sağlamaktadır. Böylece vergilemenin mali amacı gerçekleştirilerek, vergi kapasitesinin en etkin bir şekilde kullanılması sağlanmaktadır.

Vergilemede Etkinliğin Sağlanması: Optimal vergileme doğrultusunda izlenen amaçlardan bir diğeri ise etkinliğin sağlanması ve/veya vergilemenin ekonomik etkinlik üzerindeki bozucu etkilerinin en az düzeye indirilmesidir. Ekonomik anlamda etkinliğin en genel tanımı, yukarıda da ifade edildiği üzere Pareto etkinliktir. Optimal vergileme kapsamında da etkinlik koşulu olarak Pareto etkinlik esas alınmaktadır. Tam rekabet koşullarının geçerli olduğu piyasalarda Pareto etkinliğin kendiliğinden sağlandığı kabul edilmektedir (Meade, 1969: 11). Etkinlik koşulunun sağlandığı bu tür rekabetçi ekonomilerde vergilerden beklenen ise kaynak tahsisini iyileştirmesi, yani Pareto etkinliğe hizmet eder şekilde düzenlenmesidir (Bohm, 1987: 83).

Rekabetçi piyasalarda marjinal maliyetler fiyata eşit olduğu için genellikle her piyasa dengesi Pareto etkindir. Vergiler devreye girdiğinde ise mal ve hizmetlerin nispi fiyat yapısı değişmektedir. Çünkü maliyet unsuru olarak algılanan vergi, mal ve hizmetin fiyatı içerisine dahil edilmektedir. Bu nedenle vergi öncesi fiyat ve vergi sonrası fiyat ayrılmaktadır. Tüketiciler kararlarında vergi sonrası fiyatları dikkate alırken, üreticiler ise vergi öncesi fiyatları esas almaktadır (Salanie, 2003: 35). Vergi nedeniyle fiyatlarda meydana gelen bu değişiklik, ekonomik birimlerin karar ve davranışlarının değişmesine neden olmaktadır (Ebdon, 2005: 243).

Ekonomik birimlerin karar ve davranışlarında değişikliğe neden olan vergiler ikame etkisi yaratmaktadır. Bu ikame etkisi iki farklı şekilde ortaya çıkmaktadır. İlk olarak yukarıda değinildiği üzere optimal vergi oranının aşılması, ikinci olarak ise vergilemede genellikle uzaklaşılması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Her iki durumda da vergi öncesi ve sonrası durum değişmekte ve genel denge etkilenmektedir. Değişiklik öncesinde kurulan genel denge bozularak etkinlik kayıpları oluşmaktadır. Piyasa koşullarında telafi edilemeyen bu tür kayıplar, aşırı vergi yükü olarak ifade edilmektedir.

Aşırı vergi yükü sonucunda gelirden meydana gelen miktarsal azalmanın yanı sıra bireylerin refahlarında da azalma söz konusu olmaktadır (Aure, 2012: 15). Aşırı vergi yükünün en bilinen tanımı Auerbach (1985) tarafından yapılmıştır. Auerbach'e göre aşırı vergi yükü, vergi nedeniyle bireylerin refahında meydana gelen kaybın, devletin topladığı vergi miktarından daha fazla olmasıdır (Auerbach, 1985: 67). Bu durumda vergiler, ekonomik birimler üzerinde kamu finansmanı için kullanılan vergi miktarından daha yüksek maliyet oluşturmaktadır. Ekonomik birimler tarafından ödenen vergilerin bir kısmının kamu hizmeti olarak geri döndüğü kabul edildiğinde, geriye kalan kısım ise toplum üzerinde ekstra bir yük meydana getirmektedir (Selen, 2017: 333).

Vergilemenin etkinlik üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılması, yani aşırı vergi yükünün en az düzeye çekilmesi, optimal vergileme teorisinin özünü oluşturmaktadır (James ve Nobes, 1992: 62). Verginin aşırı yükünde somutlaşan etkinlik kaybının azaltılabilmesi için ikame

etkisine neden olmayacak bir vergilemenin yapılması gerekmektedir. Bu doğrultuda mal ve hizmetin nispi fiyat yapısını bozmayan optimal bir vergileme önerilmektedir (Bailey, 1995: 56). Literatürde etkinliğe hizmet etmesi beklenen, diğer bir deyişle etkinlik kaybının en aza indirilmesini sağlayan iki tür vergiden söz edilmektedir. Bunlar; “*götürü vergi uygulaması (lump sum tax)*” ve “*tekdüze vergi uygulaması (uniform tax)*”dır (Lerner, 1970: 284)⁵.

Vergilemede Adaletin Sağlanması: Optimal vergilemede izlenen amaçlardan bir diğerini de vergilemede adaletin sağlanması oluşturmaktadır. Her alanda olduğu gibi vergilemede de adalet, göz önünde bulundurulması gereken bir husustur. Çünkü adaletten uzak bir vergi sisteminden istenilen sonuçların elde edilmesi mümkün değildir. Bu açıdan vergilemeye ilişkin teorik ve pratik tartışmaların başında adalet gelmektedir (Şen ve Sağbaş, 2016: 229-230). Böylelikle optimal vergi teorisi etkinliğin yanında adalet arayışı içerisine de girmiştir. Optimal vergileme açısından adaletin sağlanması, ödeme gücüne göre vergilemenin yapılması ve gelir dağılımındaki adaletsizliklerin giderilmesidir (Musgrave ve Musgrave, 1989: 218).

Vergilemede adalet istenilen bir husus olmakla birlikte, vergilemede adaletin ne olduğu ve ne şekilde sağlanacağı tartışmalı bir konudur (Musgrave ve Musgrave, 1989: 218). Tarihsel süreçte vergi yükünün bireyler arasında adil bir şekilde dağılmasına ilişkin birçok görüş ortaya atılmıştır. Bu görüşlerden hareketle, vergilemede adaletin sağlanabilmesi noktasında iki yaklaşımdan söz edilmektedir: fayda prensibi ve ödeme gücü yaklaşımı (Yereli ve Ata, 2011: 24).

Vergilemede adaletin sağlanması noktasında ilk ele alınan fayda prensibi, kamu harcamaları ve toplumun ödediği vergiler arasında bağlantı kuran bir yaklaşımdır. Buna göre vergilemede adalet, bireylerin kamu hizmetlerinden elde ettikleri faydalar oranında bu hizmetlerin maliyetine katlanmasıyla sağlanmaktadır (Musgrave ve Musgrave, 1989: 219; Hines Jr., 2000: 483). Dolayısıyla bu yaklaşımda, vergiler bireylerin kamu hizmetlerine olan taleplerinin birer yansımasıdır (Trotman-Dickenson, 1996: 115-116). Faydanın tanımlanmasında veya ölçümünde yaşanan güçlükler ve kamusal mal ve hizmetten elde edilen faydanın nasıl değerlendirileceğinin bilinmemesi, bu yaklaşımın kullanılmasını güçleştirmektedir⁶. Fayda prensibinin uygulanmasını güçleştiren bu gibi durumlar, ödeme gücü yaklaşımının ön plana çıkmasını sağlamıştır.

5 Götürü vergiler ekonomik birimlerin çalışma, yatırım, tüketim veya tasarruf gibi davranışlarındaki değişiklikleri en az düzeyde etkileyen ve herkese aynı miktarda uygulanan vergilerdir (Ebdon, 2005: 244). Götürü vergilerin yanı sıra, tüm kaynaklara uygulanan ve tekdüze bir oran yapısına sahip vergiler de etkinliğe hizmet eden vergilerdir. Bu tür vergiler, kaynakların sektörler/alanlar arasında kaymasını önleyerek, fiyatın marjinal maliyete oranlanması korumaktadır. Böylelikle vergi nedeniyle nispi fiyat yapısı bozulmamakta ve Pareto optimal sonuca ulaşılmaktadır (Lerner, 1970: 284). Optimal vergileme kapsamında etkinliğin ön planda tutulduğu durumlarda mevcut ve/veya yani uygulanacak vergilerden beklenen, bu tür özelliklere sahip olmasıdır.

6 Fayda prensibine dayalı bir vergileme yapılabilmesi için devlet, bireylerin kamu hizmetlerinden elde ettikleri faydanın değerini bilmek zorundadır. Ancak, kamusal mal ve hizmetlerden elde edilen fayda özel bilgidir ve bunun dışarıdan belirlenmesi oldukça güçtür (Savaşan, 2015: 188). Devlet sadece bireyin talebi doğrultusunda bu faydanın değerini belirleyebilmektedir. Bu durumda bireyler daha az vergi ödeyebilmek için taleplerini daha düşük göstermektedir. Yani bireyler bedavacılık güdüsüyle hareket ederek, kamusal mal ve hizmetin finansmanı-na katılmayarak fayda elde etmeye çalışmaktadır (Akalın, 1986: 80).

Ödeme gücü yaklaşımı, bireylerin kamu hizmetlerinin finansmanına sahip oldukları ödeme gücüne oranla katılması gerektiği düşüncesinden hareket etmektedir. Ödeme gücü yaklaşımına göre, bireyin vergi ödeyebilme kabiliyetinin en temel göstergesi gelirdir (Trotman-Dickenson, 1996: 117). Gelirin yanında servet ve tüketim de ödeme gücünün birer karinesi olarak kabul edilmektedir. Ödeme gücünün belirlenmesi noktasında ayrıca bir takım mekanizmalardan faydalanılmaktadır. Bunlar; artan oranlı vergi tarifesi, ayırma ilkesi, en az geçim indirimi ve muafiyet, istisna ve indirimlerdir. Bu mekanizmalar aracılığıyla bireylerin ödeme gücü tespit edilmekte ve vergilemede adalet sağlanmaya çalışılmaktadır (Gerçek vd., 2014: 93).

Ödeme gücü kapsamında adalet olgusu iki farklı ölçütten ele alınmaktadır: yatay eşitlik ve dikey eşitlik. Yatay eşitlik, aynı durumdaki kişilerin eşit oranda vergiye tabi tutulmasını ifade etmektedir (Kaplow, 2008: 396). Bu durumda, bir vergi sistemi tüm yönleriyle aynı durumdaki kişilere eşit bir muamele sağlıyorsa, yatay olarak adil kabul edilmektedir. Dikey eşitlik kapsamında ise daha yüksek ödeme gücüne sahip bireylerin yüksek oranda vergi ödemesi gerektiği kabul görmektedir (Stiglitz, 2000: 469). Her iki ölçüt kendi içerisinde bir takım soru ve sorunlar barındırır da adaletin sağlanması noktasında hem yatay hem de dikey eşitliğin aynı anda gözetilmesi gerektiği kabul edilmektedir (Şen ve Sağbaşı, 2016: 231). Vergilemede adalet sağlandığı takdirde, toplumdaki gelir eşitsizliğinin giderilmesi de kolaylaşmaktadır. Bu doğrultuda vergiler yeniden dağıtım politikalarında etkin birer araç olarak görülmektedir. Böylelikle optimal vergileme kapsamında adil bir vergi, hem ödeme gücünü dikkate alacak hem de gelirin yeniden dağıtılmasında etkin bir rol oynayacak ölçütlerde olmalıdır.

Optimal vergileme kapsamında ileri sürülen bu amaçlar ekonomik analizlere dahil edilerek, her bir kriterin göreceli ağırlıkları belirlenmeye çalışılmaktadır. Bu kriterlerden, vergilemenin mali amacı yukarıda da değinildiği üzere çok fazla ekonomik analizlere dahil edilmezken, çoğunlukla vergilemenin etkinlik ve adalet üzerindeki etkileri incelenmektedir (Hillman, 2009: 667; Golosov vd., 2011: 147-148). Bu kapsamda etkinliğe veya adalete hizmet edecek vergi politikası önerileri geliştirilmeye çalışılmaktadır. Toplum vergilemeye ilişkin etkinlik veya adalet tercihi doğrultusunda ise geliştirilen politika önerilerinin uygulamaya konularak sosyal refah düzeyinin artırılması hedeflenmektedir.

1.2. Literatür

Optimal vergilemeye ilişkin çalışmalar daha eski dönemlere uzanmakla birlikte, modern anlamda literatür Ramsey (1927) ve Mirrlees (1971)'in çalışmalarına dayanmaktadır. Ramsey (1927), harcama vergilerine yönelik en uygun vergilemenin ne olması gerektiği üzerinde durarak, optimal vergileme teorisinin oluşumuna büyük katkılar sunmuştur (Holcombe, 2004: 141). Ramsey optimal vergilemeye ilişkin çalışmasında, harcama vergilerindeki etkinlik

kaybını en az düzeye indirecek bir vergi oranının nasıl olması gerektiğini araştırarak, ters esneklik kuralını geliştirmiştir (Slemrod, 1990: 159). Devamında Mirrlees (1971) ise gelir vergilerinin optimalliği üzerinde durarak, optimal bir gelir vergisi tarifesinin nasıl olması gerektiği üzerinde durmuştur. Mirrlees, bireylerin gelir elde etme yeteneklerine duyarlı bir gelir vergisi tarifesinin optimal olacağını ileri sürerek, gelire oranla azalan marjinal vergi oranını önermektedir. Böylelikle gelir elde etme yeteneği arttıkça, ödenecek vergi miktarı azalacak ve verginin ikame etkisi yani etkinlik kaybı en az düzeye çekilmiş olacaktır (Mirrlees, 1971: 175-208).

Ramsey ve Mirrlees'in çalışmalarını referans alarak yapılan sonraki çalışmalarda da vergilemenin etkinlik boyutu üzerinde durulmuştur. Örneğin, Atkinson ve Stiglitz (1972) çalışmaları kapsamında, gelir esnekliği düşük olan malların daha yüksek oranda vergilendirilmesi gerektiğini ileri sürmüştür (Atkinson ve Stiglitz, 1972: 97-119). Seade (1977) çalışmasında, Mirrlees'in benzer sonuçlarına ulaşarak, gelir vergisi tarifelerinin gelire oranla azalan bir yapıya sahip olması gerektiğini vurgulamıştır (Seade, 1977: 203-235). Stiglitz (1982)'de çalışmasında en yüksek geliri elde eden en yetenekli bireyin, marjinal vergi oranının sıfır olması gerektiği sonucuna ulaşmıştır (Stiglitz, 1982: 213-240).

Optimal vergilemeye yönelik çalışmaların çoğunda, etkinlik temelli bir vergilemenin nasıl olması gerektiği irdelenirken, çok az bir kısmında vergilemenin adalet boyutu dikkate alınmıştır. Örneğin, Phelps (1973), vergilemenin ekonomik boyutunun her ne kadar etkinlik odaklı olması gerektiğini ileri sürse de sosyal refah noktasında adaletin istenilen bir unsur olduğuna dikkat çekmektedir (Phelps, 1973: 331-354). Bununla birlikte çalışmalarda, etkinlik ve adaletin birbirini öncüllemesinden ziyade, bu iki kriter arasında denge kurulması gerektiği de hesaba katılmıştır. Örneğin, Feldstein (1976), optimal vergileme reformunda etkinlik ve adalet konularını ele almış, özellikle etkinlik ve yatay eşitliğin dengelenmesi noktasındaki tartışmalara değinmiştir. Bu doğrultuda her şeyden önce optimal vergileme teorisinde çatışan bu iki hedefin dengelenmesi gerektiğini vurgulamıştır (Feldstein, 1976: 77-104).

Optimal vergileme kapsamında yürütülen bu belli başlı çalışmalarda adalet ve etkinlik esas alınarak konu, oran ve tarife özelinde durulduğu gözlenmektedir. Esasen optimal vergileme kapsamında önemli olan, hangi vergi politikalarının toplum tarafından istenilir olduğudur. Bu doğrultuda optimal vergilemenin teorik boyutunun yanı sıra, pratik yönünün de ortaya koyulduğu çalışmaların optimal vergileme literatüründe yoğunluk kazanması gerekmektedir. Yani toplumun vergilemeye ilişkin etkinlik ve adalet tercihi belirlenmeli ve buna yönelik vergi politikaları uygulanmalıdır. Buradan hareketle bu çalışmanın devamında toplumun optimal vergilemeye ilişkin tercihinin ve optimal vergilemenin sosyal refah üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik araştırma yapılmış ve elde edilen sonuçlara yer verilmiştir.

2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

2.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın amacı toplumun optimal vergilemeye ilişkin tercihinin belirlenmesi, kaynak dağılımında etkinlik, kaynak dağılımında adalet ve optimal vergilemenin sosyal refah üzerindeki etkisinin tespit edilmesi oluşturmaktadır. Bu amaç kapsamında araştırmada “Optimal vergileme aracılığıyla sosyal refaha uygun vergileme nasıl olmalıdır?” probleminden yola çıkmıştır. Araştırmada gerekli verilerin toplanması için nicel araştırma tekniklerinden biri olan anket yönteminden faydalanılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan anket formunun oluşturulmasında ilk olarak, ulusal ve uluslararası literatür incelenmiş olup, araştırmanın amacını yansıtan standart bir ölçeğe/ölçeklere rastlanılamamıştır. Buradan hareketle, teorik literatür esas alınarak araştırmanın amacına yönelik bir ifade havuzu hazırlanmıştır. İfade havuzunun oluşturulmasında gerekli uzman görüşleri alınmış, devamında pilot uygulamalarda kullanılmak üzere bir anket formu hazırlanmıştır. Nihai anket formunun elde edilebilmesi için iki farklı örnekleme iki pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulamalar sonucunda anket formundan çıkarılması, evrilmesi ve eklenmesi gereken ifadeler belirlenmiştir. Bu düzenlenmeler sonrasında örnekleme uygulanacak anket formu elde edilmiştir. Örnekleme uygulanan anket formu, iki ayrı kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye ilişkin sorulara yer verilmektedir. İkinci kısımda ise faktörleri belirlemeye ve faktörler arasındaki ilişki ve etkileri ölçmeye yönelik beşli likert ölçekten (kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, karasızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum) oluşan kapalı uçlu ifadelerle yer verilmiştir.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye’de yaşayan gerçek kişi gelir vergisi mükellefleri oluşturmaktadır. Zaman ve maliyet kısıtı nedeniyle tüm evrene ulaşılması mümkün olmamaktadır. Bu nedenle, araştırmanın evreni İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflandırması (İBBS) Düzey 2’de yer alan 26 il bazında sınırlandırılmıştır. Çalışmanın evreni ve örnekleme ilişkin sayısal bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: İBBS’ye göre Düzey 2’de Yer Alan İllerin Nüfus, Mükellef ve Örnekleme Sayısı

İl	Nüfus (2016)*	Nüfus %	Mükellef Sayısı (Mayıs 2017)**	Mükellef %	Örnekleme Sayısı
İstanbul	14.804.116	27,29%	537.700	29,46%	353
Ankara	5.346.518	9,86%	156.385	8,57%	103
Konya	2.161.303	3,98%	73.871	4,05%	49
Bursa	2.901.396	5,35%	98.853	5,42%	65

Kocaeli	1.830.772	3,38%	52.561	2,88%	35
İzmir	4.223.545	7,79%	157.025	8,60%	103
Aydın	1.068.260	1,97%	47.303	2,59%	31
Manisa	1.396.945	2,58%	53.356	2,92%	35
Tekirdağ	972.875	1,79%	37.421	2,05%	25
Balıkesir	1.196.176	2,21%	50.284	2,75%	33
Antalya	2.328.555	4,29%	106.365	5,83%	70
Adana	2.201.670	4,06%	62.673	3,43%	41
Hatay	1.155.165	2,13%	49.763	2,73%	33
Zonguldak	597.524	1,10%	18.507	1,01%	12
Kastamonu	376.945	0,69%	13.660	0,75%	9
Samsun	1.295.927	2,39%	43.198	2,37%	28
Kırıkkale	351.684	0,65%	8.176	0,45%	5
Kayseri	1.358.980	2,51%	39.329	2,15%	26
Trabzon	779.379	1,44%	28.168	1,54%	19
Gaziantep	1.974.244	3,64%	57.540	3,15%	38
Şanlıurfa	1.940.627	3,58%	45.108	2,47%	30
Mardin	796.237	1,47%	16.016	0,88%	11
Malatya	781.305	1,44%	22.545	1,24%	15
Van	1.100.190	2,03%	22.507	1,23%	15
Erzurum	762.021	1,40%	17.985	0,99%	12
Ağrı	542.255	1,00%	9.126	0,50%	6
Toplam	54.244.614	100,00%	1.825.425	100,00%	1200

Kaynak: *Türkiye İstatistik Kurumu, <http://www.tuik.gov.tr/>, (08.06.2018), ** Gelir İdaresi Başkanlığı, <http://www.gib.gov.tr/>, (08.06.2018).

Çalışmanın örneklem büyüklüğü 1200 katılımcıdan oluşmaktadır. İlgili örnekleme, olasılığa dayalı olmayan kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılmıştır. İl bazında ne kadar örnekleme ulaşılabileceği ise ilin nüfus ve mükellef sayılarına bağlı olarak hesaplanmıştır. Nüfus ve mükellef sayılarının dağılımı birbirine yakın olduğu için mükellef sayısı dikkate alınmıştır.

2.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Optimal vergilemeye ilişkin ulaşılabilen literatür incelendiğinde, hem vergileme hem de sosyal refah açısından etkinlik ve adalet boyutlarını aynı anda ele alan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu doğrultuda çalışmanın modeli, teorik literatürden hareketle oluşturulmuştur. Teorik boyutta şekillenen araştırma modeli, yedi ayrı boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; “*etkinlik temelli vergileme*”, “*adalet temelli vergileme*”, “*mali amaçlı vergileme*”, “*optimal vergileme*”, “*kaynak dağılımında etkinlik*”, “*kaynak dağılımında adalet*” ve “*sosyal refah maksimizasyonu*”dur. Çalışma kapsamında oluşturulan araştırma modeline Şekil 1’de yer verilmektedir.

Şekil 1: Araştırmanın Teorik Modeli



Araştırma modelinden göre, optimal vergilemede etkili olan unsurlar; adalet temelli vergileme, etkinlik temelli vergileme ve mali amaçlı vergileme olarak ele alınmaktadır. Bu unsurlar ile optimal vergileme arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Modelin ikinci kısmında ise optimal vergileme ve sosyal refah düzeyi arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Ayrıca bu kısımda sosyal refahın belirleyicileri olan kaynak dağılımında etkinlik ve adalet unsurları modele dahil edilmiş ve bunlar ile sosyal refah düzeyi arasındaki ilişki ortaya konulmak istenmiştir. Bu araştırma modelinden hareketle oluşturulan hipotezler ise Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2: Araştırmanın Hipotezleri

H _{1a}	Etkinlik temelli vergileme ile optimal vergileme arasında doğrusal bir ilişki vardır.
H _{1b}	Etkinlik temelli vergileme optimal vergileme üzerinde etkilidir.
H _{2a}	Adalet temelli vergileme ile optimal vergileme arasında doğrusal bir ilişki vardır.
H _{2b}	Adalet temelli vergileme optimal vergileme üzerinde etkilidir.
H _{3a}	Mali amaçlı vergileme ile optimal vergileme arasında doğrusal bir ilişki vardır.
H _{3b}	Mali amaçlı vergileme optimal vergileme üzerinde etkilidir.
H _{4a}	Optimal vergileme ile sosyal refah maksimizasyonu arasında doğrusal bir ilişki vardır.
H _{4b}	Optimal vergileme sosyal refah maksimizasyonu üzerinde etkilidir.
H _{5a}	Kaynak dağılımında etkinlik ile sosyal refah maksimizasyonu arasında doğrusal bir ilişki vardır.
H _{5b}	Kaynak dağılımında etkinlik sosyal refah maksimizasyonu üzerinde etkilidir.
H _{6a}	Kaynak dağılımında adalet ile sosyal refah maksimizasyonu arasında doğrusal bir ilişki vardır.
H _{6b}	Kaynak dağılımında adalet sosyal refah maksimizasyonu üzerinde etkilidir.

3. ARAŞTIRMADA ELDE EDİLEN BULGULAR

3.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bulgular

Araştırma kapsamında ilk olarak katılımcıların demografik özellikleri ortaya konulmuştur. Bu doğrultuda katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin dağılımlara Tablo 3 aracılığıyla yer verilmektedir.

Tablo 3: Demografik Değişkenlere Yönelik Frekans Dağılımları

Cinsiyet	Frekans	(%)	Yaş	Frekans	(%)
Kadın	599	49,9	18 ve 23 arası	37	3,1
Erkek	601	50,1	24 ve 29 arası	82	6,8
Medeni Durum	Frekans	(%)	30 ve 35 arası	293	24,4
Evli	985	82,1	36 ve 41 arası	503	41,9
Bekar	215	17,9	42 ve üzeri	285	23,8
Yaşadığı Bölge	Frekans	(%)	Eğitim Durumu	Frekans	(%)
Ege	169	14,1	İlköğretim	372	31,0
Marmara	511	42,6	Lise	403	33,6
Akdeniz	144	12,0	Ön lisans	201	16,8
Karadeniz	68	5,7	Lisans	115	9,6
İç Anadolu	183	15,3	Lisansüstü	109	9,1
Doğu Anadolu	47	3,9	Yıllık Gelir	Frekans	(%)
Güneydoğu Anadolu	78	6,5	Zararım var	67	5,6
Gelir Kaynağı	Frekans	(%)	13.000 TL ve altı	60	5,0
Ticari Kazanç	426	35,5	13.001 ve 30.000 TL arası	459	38,3
Zirai Kazanç	144	12,0	30.001 ve 70.000 TL arası	332	27,7
Ücret	339	28,2	70.001 ve 110.000 TL arası	196	16,3
Serbest Meslek Kazancı	157	13,1	110.001 TL ve üzeri	86	7,2
Menkul Sermaye İradı	49	4,1			
Gayrimenkul Sermaye İradı	85	7,1			

Tablo 3'e göre araştırmaya katılanların %49,9'u kadın, %50,1'i erkektir. Diğer taraftan araştırmaya katılanların %82,1'i evli, %17,9'u bekadır. Katılımcıların yaş dağılımı göz önünde bulundurulduğunda, örneklem kitlede hemen hemen tüm yaş grupları yer almakla birlikte, büyük bir çoğunluğun ortalama yaş grubunda (%24'ü 30 ve 35 yaş arası; %41,9'u 36 ve 41 yaş arası) yer aldığı gözlenmektedir.

Yine Tablo 3'e göre katılımcıların %31'i ilköğretim, %33,6'sı lise, %16,8'i ön lisans, %9,6'sı lisans ve %9,1'i lisansüstü eğitim aldığı gözlenmektedir. Katılımcıların %14,1'i Ege Bölgesi, %42,6'sı Marmara Bölgesi, %12'si Akdeniz, %5,7'si Karadeniz Bölgesi, %15,3'ü İç Anadolu Bölgesi, %3,9'u Doğu Anadolu Bölgesi, geriye kalan %6,5'i ise Güneydoğu Anadolu Bölgesinde yaşamaktadır.

Sahip olunan gelir kaynağı noktasında ise, katılımcıların büyük bir çoğunluğu ticari kazanç (%35,5) ve ücret geliri (%28,2) elde ettiklerini beyan etmiştir. Katılımcıların elde ettikleri yıllık gelirlere bakıldığında, örneklemin %5,6'sı zararı olduğunu, %5'i 13.000 TL ve altı; %38,3'ü 13.001 ve 30.000 TL arası; %27,7'si 30.001 ve 70.000 TL arası; %16,3'ü 70.001 ve 110.000 TL arası; %7,2'si ise 110.001 TL ve üzeri gelire sahip olduğunu belirtmiştir.

3.2. Güvenilirlik ve Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Yapılan her bir araştırma için güvenilirlik gerekli bir ölçüm aracıdır. Güvenilirlik analizi, bir ankette yer alan ifadelerin birbiriyle tutarlılığını ve kullanılan ölçek veya ölçeklerin ilgili ifadeleri ne oranda yansıttığını gösteren bir yöntemdir. Aynı zamanda güvenilirlik analizi, sonrasında yapılacak araştırmalar için de bir temel oluşturmaktadır (Kayış, 2010: 403). Ölçek veya ölçeklerin güvenilirliğini test etmede çeşitli yaklaşımlar vardır. Bunlar; yeniden test yaklaşımı, alternatif formlar yaklaşımı ve iç/içsel tutarlılık yaklaşımıdır. Bu yaklaşımlar arasında en yaygın uygulama alanı bulan iç tutarlılık analizidir (Altunışık vd., 2012: 125). İç tutarlılık analizinde en çok kullanılan yöntem ise Cronbach Alfa katsayısıdır⁷. Çalışmada ölçeklerin güvenilirliği Cronbach Alfa katsayısı ile test edilmiştir. Tablo 4'te ölçekte yer alan faktörlere ilişkin Cronbach Alfa katsayısı değerleri ve iç tutarlılık analizine ilişkin madde bütün istatistik değerleri yer almaktadır.

Tablo 4: Ölçeğin İç Tutarlılık Analizine İlişkin İstatistik Değerler

Madde Ölçekten Çıkartıldığında				
	Ölçeğin Ortalaması	Ölçeğin Varyansı	Madde-Bütün Korelasyonu	Alfa Katsayısı
Kaynak Dağılımında Etkinlik			,789	
KDES1	8,77	8,460	,660	,719
KDES2	8,53	9,343	,499	,771
KDES3	8,66	9,440	,477	,777
KDES4	8,68	8,633	,576	,747
KDES5	8,46	8,427	,626	,729
Kaynak Dağılımında Adalet			,795	
KDAS6	4,27	3,017	,690	,670
KDAS8	4,29	2,855	,661	,697
KDAS9	4,26	3,148	,570	,793
Optimal Vergileme			,699	
OVS20	8,65	1,657	,562	,550
OVS22	8,55	1,597	,498	,631
OVS23	8,45	1,748	,488	,639
Mali Amaçlı Vergileme			,801	
MAVS24	4,42	3,700	,686	,693
MAVS26	4,42	3,606	,660	,715

⁷ Cronbach Alfa katsayısı (α), 0 ve 1 arasında bir değer almaktadır. Bu katsayı 0,00 ile 0,40 arasında ise ölçek güvenilir değil, 0,40 ile 0,60 arasında ise ölçeğin güvenilirliği düşük, 0,60 ile 0,80 arasında ise ölçek oldukça güvenilir, 0,80 ile 1,00 arasında ise ölçek yüksek düzeyde güvenilirdir (Kayış, 2010:405). Bununla birlikte bazı araştırmacıların ölçeğin güvenilir olması için bu katsayının en az 0,70 olması gerektiğini vurgulamaktadır. Diğer taraftan bazı araştırmacılar ise inceleme türüne göre bu değerlerin 0,50'ye kadar indirilebileceğini kabul etmektedir (Altunışık vd., 2012:126).

MAVS27	4,02	3,414	,603	,783
Etkinlik Temelli Vergileme			,742	
ETVS28	16,90	5,036	,616	,658
ETVS29	16,75	5,269	,559	,680
ETVS30	17,12	5,140	,448	,721
ETVS31	17,11	4,596	,582	,666
ETVS33	16,83	5,867	,348	,742
Adalet Temelli Vergileme			,661	
ATVS34	21,24	6,112	,372	,626
ATVS35	21,23	5,526	,542	,567
ATVS36	21,46	5,575	,383	,624
ATVS37	21,55	5,996	,309	,650
ATVS38	21,24	5,999	,341	,637
ATVS39	21,20	5,864	,422	,609
Sosyal Refah Maksimizasyonu			,649	
SRMS40	12,57	3,514	,361	,624
SRMS41	12,71	2,928	,465	,555
SRMS42	12,59	3,359	,378	,615
SRMS43	12,66	2,835	,517	,515

Tablo 4'e göre, faktörlerin alfa katsayıları, ölçekte yer alan ifadelerin güvenilir ve tutarlı olduğunu göstermektedir. Optimal vergileme, adalet temelli vergileme ve sosyal refah maksimizasyonu dışındaki faktörlerin alfa katsayıları 0,70'in üzerindedir. Bahsi geçen bu üç faktörün alfa katsayıları ise 0,60 ve 0,70 arasında değişmektedir. Dolayısıyla faktörlere ilişkin katsayı değerleri, güvenilirlik noktasında kabul edilebilir değerler arasında yer almaktadır. İç tutarlılık analizi kapsamında faktörlere ait genel alfa katsayılarının yanında, ifadeler silindiği takdirde alfa katsayısının nasıl değişeceğine de bakılmıştır. Çünkü güvenilirlik analizinde faktörlerinin alfa katsayılarının yüksek olması, ölçeğin güvenilirliği noktasında tek başına yeterli değildir. Her bir ifadenin, ilgili faktörün alfa katsayısına yaptığı katkı da incelenmelidir (Baş, 2013:149-150). Yapılan analizde faktörlerin altında yer alan ifadelerin alfa katsayılarına bakılmış, KDAS7, KDAS10, OVS21, MAVS25 ve ETVS32 ifadeleri çıkarıldığı takdirde, ilgili faktörlerin alfa katsayılarının arttığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla çalışmanın bu aşamasında ilgili ifadelerin ölçekten çıkarılmasına karar verilmiş ve nitekim bu ifadeler çıkarıldıktan sonra yapılan iç tutarlılık analizi sonuçlarına Tablo 4'te yer verilmiştir.

Ölçeğe ilişkin güvenilirlik testi yapıldıktan sonra, faktör analizi aşamasına geçilmiştir. Açım-layıcı faktör analizi, ölçek uyarılama veya geliştirme ya da bir ölçeğin farklı amaç veya örnek-lem için kullanıldığı araştırmalarda, yapı geçerliliğini test etmek için faydalanan bir analiz tekniğidir (Çokluk vd., 2016: 178). Açım-layıcı faktör analiziyle çok sayıda değişkenin daha az sayıda değişkene indirilmesi sağlanmaktadır. Böylelikle araştırmacı, araştırmaya ilişkin

değişkenler arasında herhangi bir öngörüsü olmadığından hareketle, değişkenler arasındaki muhtemel ilişkiyi bulmaya çalışmaktadır (Altunışık vd., 2012: 266). Buradan hareketle, bir ölçeğin veya ölçeklerin faktör analizine uygun olup olmadığını anlamak için Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) örneklem testi yapılmaktadır⁸. Çalışmada kullanılan ölçekte yer alan her bir faktörün ölçtüğü ifadelerin farklı olması nedeniyle, her boyut için kendi içerisinde açım-layıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen sonuçlara Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5: Ölçeğe İlişkin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans
Kaynak Dağılımında Etkinlik (KMO:0,761; Özdeğer: 2,723; Bartlett χ^2: 1752,562, p< 0,05)		
(KDES1) Ekonomide üretim faktörleri doğru sektörlere yönlendirilmektedir.	0,811	
(KDES2) Ekonomide üretim faktörleri verimli olduğu alanlarda kullanılmaktadır.	0,672	
(KDES3) Ekonomide üretim faktörleri doğru alanlara yeterli miktarda dağıtılmaktadır.	0,659	54,46%
(KDES4) Ekonomide üretim faktörleri dağılımı etkin bir şekilde yapılmaktadır.	0,748	
(KDES5) Ekonomide kaynaklar toplumsal faydayı arttıracak biçimde kullanılmaktadır.	0,787	
Kaynak Dağılımında Adalet (KMO: 0,689; Özdeğer: 2,135; Bartlett χ^2: 1156,111, p< 0,05)		
(KDAS6) Üretim faktörleri herkese eşit bir şekilde dağıtılmaktadır.	0,874	
(KDAS8) Üretim faktörlerinin sektörler arasındaki dağılımı adildir.	0,860	71,17%
(KDAS9) Üretim faktörleri herkesin hak ettiği ölçüde dağıtılmaktadır.	0,794	
Optimal Vergileme (KMO: 0,664; Özdeğer: 1,877; Bartlett χ^2: 640,857, p< 0,05)		
(OVS20) Toplumun etkinlik ve adalet arasındaki tercihini yansıtan vergileme idealdir.	0,824	
(OVS22) tercihinine uygun vergileme vergi uyumunu artırır.	0,778	62,56%
(OVS23) Toplum tercihinine uygun vergileme vergi ödeme isteğini artırır.	0,771	
Mali Amaçlı Vergileme (KMO: 0,702; Özdeğer: 2,160; Bartlett χ^2: 1185,535, p< 0,05)		
(MAVS24) Kamu harcamaları artarsa vergilerde aynı oranda artmalıdır.	0,871	
(MAVS26) Kamu harcamalarındaki artışı takip edebilen vergi sistemi idealdir.	0,858	72,01%
(MAVS27) Vergilemenin ana amacı kamu harcamaları için gelir yaratmaktır.	0,816	
Etkinlik Temelli Vergileme (KMO: 0,798; Özdeğer: 2,505; Bartlett χ^2: 1280,559, p< 0,05)		
(ETVS28) Ekonomik kararlarını etkilemeyen vergileme ideal vergidir.	0,797	
(ETVS29) Vergiler ekonomide üretim faktörlerinin dağılımını olumsuz etkilememelidir	0,751	
(ETVS30) Vergi refah kaybına neden olmamalıdır.	0,648	50,11%
(ETVS31) Vergiler ekonomik faaliyetleri olumsuz etkilememelidir.	0,773	
(ETVS33) Vergiler mal ve hizmetlerin fiyatlarını etkilememelidir.	0,537	

8 KMO örneklem yeterliliği ölçütü 0 ile 1 arasında bir değer almaktadır. 0 katsayısı değişkenlerin faktör analizine uygun olmadığını, 1 katsayısına yakın değerler ise faktör analizinin güvenilir faktörler vermesi gerektiğini göstermektedir. Bu katsayı 0,50'den küçük olduğu takdirde faktör analizi uygulanmaz, 0,50 ile 0,70 arasında ise vasat ancak kabul edilebilir, 0,70 ile 0,80 arasında ise iyi, 0,80 ile 0,90 arasında ise çok iyi, 0,90'nın üzerinde ise mükemmel şeklinde yorumlanmaktadır (Field, 2009:647).

Adalet Temelli Vergileme (KMO: 0,682; Özdeğer: 2,278; Bartlett χ^2: 1133,056, $p < 0,05$)		
(ATVS34) Vergi sistemi adil bir yapıya sahip olmalıdır.	0,628	
(ATVS35) Vergiler ödeme gücü olan herkesi kapsamalıdır.	0,756	
(ATVS36) Herkes kazancına uygun vergi ödemelidir.	0,577	
(ATVS37) Vergi muafiyet ve istisnaları adaletsizliğe neden olmayacak biçimde uygulanmalıdır.	0,577	37,97%
(ATVS38) Vergisel düzenlemeler, vergiyi doğru ve adil bir şekilde ödemek üzere ayarlanmalıdır.	0,576	
(ATVS39) Vergisel düzenlemeler herkesi doğru ve adil miktarda vergi ödemesini sağlamalıdır.	0,637	
Sosyal Refah Maksimizasyonu (KMO: 0,580; Özdeğer: 1,951; Bartlett χ^2: 905,900, $p < 0,05$)		
(SRMS40) Etkinlik ve adalet arasındaki tercihimizi dikkate alan bir vergileme bireysel faydamı artırır.	0,614	
(SRMS41) Toplumun etkinlik ve adalet arasındaki tercihini (isteğini) yansıtan bir vergileme toplumsal faydayı artırır.	0,746	48,78%
(SRMS42) Etkinlik ve adalet arasında kabul edilebilir bir denge kuran vergileme toplumsal faydayı artırır.	0,638	
(SRMS43) Herkesin yetenekleri ve gayretiyle orantılı olarak üretim faktörlerine ulaşabilmesi toplum faydasını artırır.	0,782	

Ölçekte yer alan boyutlara yönelik uygulanan faktör analizinde, faktör yük değerleri için kabul düzeyi 0,50 olarak belirlenmiştir. Tablo 5'te görüldüğü üzere her bir faktörün KMO değerinin kabul edilen değerler arasında yer aldığı, faktörleri temsil eden ölçeklerin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca her bir faktörün açıklanan varyanslarının da kabul edilebilir seviyede olduğu ve her faktöre ait özdeğerlerin 1'den büyük olduğu görülmüştür. Dolayısıyla ölçekte yer alan bu faktörlerin değişkenler arasındaki ilişkileri açıklama gücüne sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu analiz sonucunda elde edilen faktörlerin ortalamaları esas alınarak, değişkenler arasındaki ilişkilerin tespiti için korelasyon ve regresyon analizi aşamasına geçilmiş ve araştırma modeline ilişkin hipotezler test edilmiştir.

3.3. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Korelasyon analizi iki veya ikiden fazla değişken arasındaki ilişkiyi ölçmek, varsa ilişkilerin gücünü tespit etmek için kullanılan bir analiz yöntemidir (Sungur, 2010: 115). Bu analiz sonucunda hesaplanan korelasyon katsayısı (r) -1 ile +1 arasında bir değer almaktadır. Korelasyon katsayısının +1 olması, değişkenler arasında pozitif yönlü mükemmel bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Katsayının -1 olması ise yine mükemmel bir ilişkinin var olduğunu, ancak bu ilişkinin yönünün negatif olduğunu göstermektedir. Korelasyon katsayısının sıfır olması ise değişkenler arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını ifade etmektedir (Altunışık vd., 2012: 228). Araştırma modelinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin tespiti için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına Tablo 6'da yer verilmiştir.

Tablo 6: Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Anlamlılık (p)
Mali Amaçlı Vergileme – Optimal Vergileme	-,296** ,000
Etkinlik Temelli Vergileme – Optimal Vergileme	,395** ,000
Adalet Temelli Vergileme – Optimal Vergileme	,517** ,000
Optimal Vergileme – Sosyal Refah Maksimizasyonu	,426** ,000
Kaynak Dağılımında Etkinlik – Sosyal Refah Maksimizasyonu	,049 ,092
Kaynak Dağılımında Adalet – Sosyal Refah Maksimizasyonu	,094** ,001

**%1 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 6'ya göre araştırma modelinin ilk kısmını oluşturan etkinlik temelli vergileme, adalet temelli vergileme ve mali amaçlı vergileme ile optimal vergileme arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Etkinlik temelli vergileme ve adalet temelli vergileme ile optimal vergileme arasındaki ilişki pozitif yönlü iken, mali amaçlı vergileme ile optimal vergileme arasındaki ilişki ise negatif yönlüdür. Değişkenler arasındaki en güçlü ilişki ise 0,517'lik değerle adalet temelli vergileme ile optimal vergileme arasındadır. Dolayısıyla katılımcılar, optimal vergilemeye daha çok adalet temelli vergilemeyle ulaşılacağını düşünmektedir. Mali amaçlı vergileme yapıldığı takdirde ise optimal vergilemeden uzaklaşılacağı düşünülmektedir.

Araştırma modelinin ikinci kısmında yer alan değişkenler arasındaki ilişkiye bakıldığında ise optimal vergileme ve kaynak dağılımında adalet ile sosyal refah maksimizasyonu arasında istatistiki olarak anlamlı pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Kaynak dağılımında etkinlik ve sosyal refah maksimizasyonu arasında ise istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Değişkenler arasındaki en güçlü ilişki 0,426'lık değerle optimal vergileme ile sosyal refah maksimizasyonu arasındadır. Böylelikle katılımcılar, sosyal refahın daha çok optimal vergileme aracılığıyla artacağı görüşüne sahiptir. Korelasyon analizinden elde edilen sonuçlara göre, H_{5a} hipotezi reddedilirken, H_{1a} , H_{2a} , H_{3a} , H_{4a} ve H_{6a} hipotezleri kabul edilmiştir.

3.4. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Regresyon analizi, bir bağımlı değişken ile bir veya birden fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkinin belirlenmesini sağlayan bir analiz tekniğidir (Altunışık vd., 2012: 233). Korelasyon analizinden farklı olarak regresyon analizi, değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkisinin araştırılmasına olanak vermektedir (Baş, 2013: 156). Regresyon analizinin sonuçlarının yorum-

lanmasında R; bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki korelasyonu, R²; bağımlı değişkenin varyansının yüzde kaçının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını, F testi; modelin anlamlı olup olmadığını (yani %5 seviyesinde, p değerinin 0,05'den küçük olması), Beta katsayısı ise; bağımsız değişkenin, bağımlı değişken üzerindeki etkisini göstermektedir (Altunışık vd., 2012: 236-239). Araştırma modelinden hareketle oluşturulan hipotezlerin test edilebilmesi için iki ayrı regresyon modeli kurulmuştur. Bu modeller aşağıda yer almaktadır.

$$OV = \alpha + \beta_3ATV + \beta_1MAV + \beta_2ETV \quad (\text{Model 1}) \quad (1)$$

$$SRM = \alpha + \beta_1OV + \beta_2KDE + \beta_3KDA \quad (\text{Model 2}) \quad (2)$$

Model 1'e ait regresyon analizi sonuçları Tablo 7 aracılığıyla gösterilmektedir.

Tablo 7: Regresyon Analizine İlişkin Bulgular (Model 1)

Bağımlı Değişken: Optimal Vergileme					
Model 1	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit Terim	1,949	,152	-	12,853	,000**
Mali Amaçlı Vergileme	-,118	,017	-,177	-7,064	,000**
Etkinlik Temelli Vergileme	-,047	,043	-,043	-1,082	,280
Adalet Temelli Vergileme	,652	,052	,507	12,592	,000**
R: 0,545	R²: 0,298		F: 168,885		p:0,000

** %1 düzeyinde anlamlıdır.

Regresyon analizi sonuçlarına göre, Model 1 istatistiki anlamlı olarak bulunmuştur. Model 1'de bağımsız değişkenler, bağımlı değişkenlerin %29,8'ini açıklamaktadır. Çoklu regresyon analizi sonucunda oluşturulan modelde, sabit terim, adalet temelli vergileme ve mali amaçlı vergileme değişkenleri anlamlı bulunurken, etkinlik temelli vergileme değişkeni istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. Buna göre regresyon denklemi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

$$OV = 1,949 + 0,652 ATV - 0,118 MAV - 0,047 ETV \quad (3)$$

Oluşturulan regresyon denkleminde, adalet temelli vergileme lehinde yapılacak 1 birimlik iyileştirme optimal vergilemeyi 0,652 oranında artırırken, mali amaca yönelik yapılacak olan vergilemedeki 1 birimlik artış optimal vergilemeyi 0,118 oranında azaltmaktadır. Regresyon modelinde Beta katsayısına bakıldığında, optimal vergileme üzerinde en güçlü etkiye sahip değişken adalet temelli vergilemedir. Korelasyon analizinden elde edilen sonuçlarda da olduğu gibi, katılımcılar optimal vergilemeye adalet temelli vergilemeyle ulaşılacağına inanmaktadır.

Model 2'ye ait regresyon analizi sonuçları ise Tablo 8 aracılığıyla gösterilmektedir.

Tablo 8: Regresyon Analizine İlişkin Bulgular (Model 2)

Bağımlı Değişken: Sosyal Refah Maksimizasyonu					
Model 2	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit Terim	2,057	,122	-	16,869	,000**
Optimal Vergileme	,444	,024	,477	18,201	,000**
Kaynak Dağılımında Etkinlik	-,082	,036	-,107	-2,286	,022*
Kaynak Dağılımında Adalet	,202	,032	,298	6,333	,000**
R: 0,476	R ² : 0,226	F: 116,522	p: 0,000		

** %1 düzeyinde anlamlıdır.
* %5 düzeyinde anlamlıdır.

Regresyon analizine göre, Model 2 istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur. Bağımsız değişkenler, sosyal refah maksimizasyonunun %22,6'sını açıklamaktadır. Oluşturulan modelde sabit terim, optimal vergileme, kaynak dağılımında etkinlik ve kaynak dağılımında adalet değişkenleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş olup, buradan hareketle regresyon denklemi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

$$SRM = 2,057 + 0,444 OV - 0,082 KDE + 0,202 KDA \quad (4)$$

Oluşturulan regresyon denkleminde göre, optimal vergileme lehinde yapılacak olan 1 birimlik iyileştirme, sosyal refah maksimizasyonunda 0,444 oranında, kaynak dağılımında adaletle yönelik yapılacak olan 1 birimlik iyileştirme, sosyal refah maksimizasyonunda 0,202 oranında artışa neden olmaktadır. Diğer taraftan kaynak dağılımında etkinlik lehinde yapılacak olan 1 birimlik iyileştirme, sosyal refah maksimizasyonunda 0,082 oranında azalışa neden olmaktadır. Bağımsız değişkenlerin Beta katsayıları dikkate alındığında ise sosyal refah maksimizasyonu üzerinde en etkili değişken optimal vergilemedir. Optimal vergilemeden sonra en etkili değişken ise kaynak dağılımında adalettir. Dolayısıyla katılımcılar, sosyal refah maksimizasyonunun adalet temelli politikardan hareketle sağlanacağı düşüncesine sahiptir. Regresyon analizinden hareketle oluşturulan her iki model sonucunda, H_{1b} hipotezi reddedilirken, H_{2b} , H_{3b} , H_{4b} , H_{5b} ve H_{6b} hipotezleri kabul edilmiştir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Günümüz ekonomilerinde vergi, kamu finansman amacının yanı sıra sosyo-ekonomik gereklerin karşılanması amacıyla da kullanılmaktadır. Verginin hangi amaçlara hizmet edeceği ise çoğunlukla ülkelerin sahip olduğu makroekonomik kaygılardan hareketle belirlenmektedir. Bunun yanı sıra uygulama alanı toplum olan vergilerin, hangi amaca hizmet etmesi gerektiği toplumsal tercihlerden bağlı olarak da belirlenmelidir. Toplum tercihlerine duyarlı yani sosyal refahı arttıracak bir vergilemenin yapılması gerektiği hususu, uzun yıllardır tartışılan bir konudur. Bu anlamda gelişen ve normatif bir perspektife sahip olan optimal vergileme, sos-

yal refaha uygun bir vergilemenin nasıl olması gerektiği üzerinde duran bir alandır. Optimal vergilemeyle kamu finansmanı için yeterli düzeyde gelir elde edilirken, toplumun etkinlik ve adalet tercihleri arasında denge kurulmaya çalışılmaktadır. Dolayısıyla toplumun optimal vergilemeye ilişkin etkinlik ve adalet tercihi belirlenerek, mevcut ve/veya yeni politikaların toplum tercihlerine duyarlı şekilde oluşmasıyla sosyal refahın artması sağlanabilecektir. Böylelikle toplumun kendi tercihleri doğrultusunda şekillenen vergi politikaları, vergiye uyumu da arttırabilecektir.

Toplum tercihlerine duyarlı vergi politikalarının toplumsal açıdan en iyiye ulaşılmasını sağlayacağı önermesinden hareketle gerçekleştirilen bu çalışmada, Türkiye özelinde yapılan bir araştırmayla toplumun optimal vergilemeye yönelik tercihi ve optimal vergilemenin sosyal refah üzerindeki etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. İBBS Düzey 2’de yer alan 26 il bazında yürütülen bu çalışmada, gerekli veriler anket yöntemi aracılığıyla toplanmış, çeşitli istatistiksel analizlere dahil edilmiş ve araştırma kapsamında şu sonuçlar elde edilmiştir:

Korelasyon sonuçlarına göre, optimal vergileme ile etkinlik temelli vergileme ve adalet temelli vergileme arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunurken, optimal vergileme ile mali amaçlı vergileme arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırma modelinin ikinci kısmında yer alan sosyal refah maksimizasyonu ile optimal vergileme ve kaynak dağılımında adalet değişkenleri arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunurken, sosyal refah maksimizasyonu ve kaynak dağılımında etkinlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Regresyon analizinden elde edilen sonuçlara bakıldığında ise kurulan birinci regresyon modeline göre, optimal vergileme üzerinde en güçlü etkiye sahip değişkenin adalet temelli vergileme olduğu tespit edilirken, korelasyon analizinde de olduğu gibi mali amaçlı vergilemenin negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Etkinlik temelli vergilemenin ise, optimal vergileme üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucu elde edilmiştir. İkinci regresyon modelinde ise sosyal refah maksimizasyonu üzerinde en güçlü etkiye sahip değişkenin optimal vergileme olduğu belirlenmiştir.

Hem korelasyon hem de regresyon analizinden elde edilen sonuçlar, toplumun vergilemeye ilişkin tercihinin adalet temelli politikalardan yana olduğunu göstermektedir. Toplum, optimal vergilemenin adaletin ön planda tutulduğu politikalar aracılığıyla gerçekleşeceği, bunun da sosyal refahı olumlu düzeyde etkileyeceği düşüncesine sahiptir. Dolayısıyla sosyal refaha uygun bir vergilemenin adil bir vergi yükü dağılımı ile gerçekleşeceği sonucuna ulaşılmaktadır. Çalışma kapsamında elde edilen sonuçlar ile Türkiye’deki vergi politikaları karşılaştırıldığında, mevcut vergi politikalarının toplum tercihleriyle örtüşmediği gözlenmektedir. Şöyle ki Türk vergi sisteminin adil olmadığı şeklinde tartışmalar uzun yıllardır süre gelmektedir. Bu noktada en temel göstergesi ise toplam vergi gelirleri içerisindeki dolaylı ve dolaysız vergilerin sahip olduğu paylardır. Büyüme ve kalkınmanın öncelikli makroekonomik bir amaç olduğu Türkiye’de, dolaylı vergilerin daha büyük paya sahip olması mali amaçlı ve kısmen de olsa etkinlik temelli bir vergilemenin yapılmasını sağlamakta, adil bir vergileme nok-

tasında başarılı vergiler olarak nitelendirilen dolaysız vergilerin ise geri planda kalmasına neden olmaktadır. Toplumsal tercihlere duyarlı olmayan bu vergileme, toplumsal açıdan en iyiye ulaşılmasına engel olmakta ve vergi uyumunu da zayıflatmaktadır. Dolayısıyla Türk vergi sisteminde etkinlikten ziyade adalet temelli vergilemeye ağırlık verilmesi gerekmektedir. Türk vergi sisteminde optimal vergileme yani toplum tercihlerine duyarlı bir vergileme yapılabilmesi için getirilebilecek öneriler şunlardır:

Dolaysız vergiler içerisinde yer alan, gelir eşitsizliği ve vergilemede adaleti sağlamada en etkili olan gelir vergisinin ve bu verginin tarife yapısının gözden geçirilmesi gerekmektedir. Gelir vergisinin tarife yapısı, önceki dönemlerle kıyaslandığında daha az adil bir görünüme sahiptir. Bu nedenle gelir vergisi tarifesinin dilim sayısının ve marjinal vergi oranların az kazanandan az çok, kazanandan çok vergi alınacak şekilde tekrar gözden geçirilmesi gerekmektedir. Ayrıca gelir vergisi noktasında stopaj yoluyla vergilemenin payı azaltılarak, beyannameye dayalı vergilemenin payının artırılması gerekmektedir. Diğer taraftan mali amaç ve etkinlik kaygısıyla uygulanan ve toplam vergi gelirlerinin büyük bir çoğunluğunu oluşturan katma değer vergisi ve özel tüketim vergisi gibi dolaylı vergilerin payı azaltılması ve bu vergilerin adaletin sağlanması noktasındaki olumsuzlukları giderilmelidir. Vergisel bağlılıklar ekonomik kaygılardan ziyade sosyal kaygılarla kullanılmalıdır. Örneğin, son dönemlerde uygulanan katma değer vergisi indirimi ve özel tüketim vergisinin sıfırlanması gibi uygulamalar, ekonomik amaçların yanında sosyal amaçlara yönelik de uygulanmalıdır. Böylelikle Türk vergi sisteminde toplum tercihlerine duyarlı bir vergileme yapılmasına imkan tanınabilecektir. Bu da toplumun vergiye uyumunu arttırarak vergi direncini azaltacak ve kamu gelirlerinin tahsilini arttırabilecektir.

A RESEARCH ON THE QUEST FOR OPTIMAL TAXATION: THE CASE OF TURKEY

1. INTRODUCTION

Welfare economics, which is based on social welfare maximization, emphasizes the preferability of alternative policies by society. Welfare economics acknowledges that social welfare can be increased on two basic criteria: efficiency and justice. Indeed, what is important in an economy is to ensure the efficient allocation of resources and, as a result, a fair distribution. Efficiency and justice are the desired goals, but the main problem is the trade off between these two criteria. Policy proposals that prioritize the efficiency are keep fairly allocation in the background, while policy proposals that prioritize the justice keep effectiveness in the background. At this point, a search is made for a balance between efficiency and justice, and it is accepted that this balance will be established based on social preferences. Thus, it is suggested that the best will be achieved socially.

Social welfare level is affected by many factors, including public economy activities. Taxation, which is the main indicator of public economy activities, also affects the level of social welfare. The debate about taxing in accordance with social welfare has been going on for a very long time. Discussions in this area are carried out within the scope of optimal taxation. Optimal taxation is an approach that can respond to public financing and at the same time tries to determine the preference of society between taxation efficiency and justice. There are two main objectives that are prioritized within the scope of optimal taxation. The first is to make a taxation that serves the financial purpose of taxation. The second is the establishment of a tax structure that best reflects society preferences between efficiency and justice. It is accepted that social welfare will increase if a taxation sensitive to social preferences is made. From this point of view, it is aimed to determine the preference of the society for optimal taxation and to determine its effect on social welfare, by proposing that “policies that can respond to society preferences are the best policies”.

2. RESEARCH METODS AND FINDINGSS

In this study, utilizing a questionnaire method which is one of quantitative research techniques, a survey was conducted across Turkey. The model of the research and the related hypotheses were determined based on the theoretical literature. The population of research is comprised of income taxpayers in 26 provinces located in The Nomenclature of Territorial Units for Statistics (NUTS) Level 2, and sample size is 1200 participants.

The data collected from the relevant sample with the survey method were subjected to various statistical analyzes through the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 23) package program. In this context, firstly, frequency distributions related to the demographic characteristics of the participants were introduced. Subsequently, reliability (Cronbach Alpha Coefficient) analysis and exploratory factor analysis were applied. As a result of the related analysis, it was concluded that the scale is reliable and suitable for factor analysis.

Correlation and regression analysis were performed to test the models and hypotheses created within the scope of the research. As a result of the correlation analysis, while there was no statistically significant relationship between efficiency in resource allocation and social welfare maximization among the variables in the research model, it was determined that there was a significant relationship between the other variables. The strongest relationship between the variables in the first part of the model is between justice-based taxation and optimal taxation (0,517). On the other hand, it was concluded that the relationship between taxation for financial purposes and optimal taxation is negative (-0,296). The strongest relationship between the variables in the second part of the model was found to be between optimal taxation and social welfare maximization (0,426).

Within the scope of regression analysis, two different models were established to determine the effect and power between the variables. In the first regression model, where optimal taxation is considered as a dependent variable, when the Beta coefficient is examined, it is concluded that the independent variable with the strongest effect is justice based taxation. A unit change in favor of justice-based taxation increases optimal taxation by 0,665. On the other hand, efficiency based taxation had no statistically significant effect on optimal taxation. In the second regression model, in which social welfare maximization is considered as the dependent variable, it is concluded that the most powerful effect independent variable is optimal taxation. Improvement of 1 unit in favor of optimal taxation increases the social welfare maximization by 0,444. At the same time, a 1-unit improvement in the resources allocation for justice causes an increase of 0,202 in social welfare maximization.

3. DISCUSSION AND CONCLUSION

In this study, which is based on how a taxation should be appropriate for social welfare, the preference of the society regarding optimal taxation and its effect on social welfare was tried to be determined. In the research carried out by making use of the survey method, it was concluded that the preference of the society for optimal taxation favored justice-based policies. Participants have the opinion that if taxation is made for financial purposes, it will be avoided from optimal taxation. On the other hand, it is concluded that social welfare will increase if optimal taxation and resource allocation for justice is provided. After all, society has the idea that optimal taxation will be realized through policies where justice is prioritized, which will positively affect social welfare. Based on this result, it is necessary to design and implement tax policies by considering justice in order to achieve the best taxation at the point of socially. When considered in terms of Turkey, it reveals that the generated policy recommendations for the Turkish tax system based on justice must take shape. Thus, in the Turkish tax system, which causes criticism on the point that it is not fair, tax policies can be shaped in line with the preference of the society and it will be possible to reach the best in terms of society.

KAYNAKÇA

- Akalın, G. (1986). Kamu Ekonomisi, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 554.
- Alm, J. (1996). "What is an Optimal Tax System?", *National Tax Journal*, 49(1), 117-133.
- Atkinson, A. B. & Stiglitz, J. E. (1972). "The Structure of Indirect Taxation and Economic Efficiency", *Journal of Public Economics*, 1, 97-119.
- Auerbach, A. J. (1985). "The Theory of Excess Burden and Optimal Taxation", A.J. Auerbach, M. Feldstein (ed.), *Handbook of Public Economics*, Amsterdam: Elsevier, 61-127.

- Aure, M. L. L. (2012). "Deadweight Loss and Taxation", *NTRC Tax Research Journal*, 24(6), 1-26.
- Bailey, S. J. (1995). *Public Sector Economics*, London: Macmillan Press.
- Baş, T. (2013). *Anket*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Bohm, P. (1987). *Social Efficiency A Concise Introduction to Welfare Economics*, London: Macmillan Education.
- Connolly, S. & Munro, A. (1999). *Economics of Public Sector*, Harlow: Pearson Education.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*, Ankara: Pegem Akademi.
- Ebdon, C. (2005). "Tax Systems and Structures", D. Robbins (ed.), *Handbook of Public Sector Economics*, London: Taylor and Francis Group, 235-270.
- Evans, A. W. (2012). "Optimal Tax Theory and The Taxation of Housing in The US and The UK", *Journal of Property Research*, 29(4), 368-378.
- Feldstein, M. (1976). "On The Theory of Tax Reform", *Journal of Public Economics*, 6, 77-104.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*, London: Sage Publications.
- Gelir İdaresi Başkanlığı, <http://www.gib.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 08.06.2018).
- Gerçek, A., Bakar, F., Mercimek, F., Çakır, E. U. & Asa, S. (2014). "Vergilemenin Anayasal Temellerinin Çeşitli Ülkeler Açısından Karşılaştırılması ve Türkiye İçin Çıkarımlar", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 63(1), 81-130.
- Golosov, M., Troshkin, M. & Tsyvinski, A. (2011). "Optimal Taxation: Merging Micro and Macro Approaches", *Journal of Money, Credit and Banking*, 43(1), 147-174.
- Heady, C. (1993). "Optimal Taxation as a Guide to Tax Policy: A Survey", *Fiscal Studies*, 14(1), 15-41.
- Heijman, W. J. M. & Ophem, J. A. C. V. (2005). "Willingness to Pay Tax The Laffer Curve Revisited for 12 OECD Countries", *The Journal Socio-Economics*, 34, 714-723.
- Hillman, A. L. (2009). *Public Finance and Public Policy: Responsibilities and Limitations of Government*, New York: Cambridge University Press.
- Hines Jr., J. R. (2000). "What is benefit taxation?", *Journal of Public Economics*, 75, 483-492.
- Holcombe, R. G. (2004). "Taxation, Production, and Redistribution", J. G. Backhaus ve R. E. Wagner (ed.), *Handbook of Public Finance*, Boston: Kluwer Academic Publishers, 139-164.
- Howard, M. (2001). *Public Sector Economics for Developing Countries*, Jamaica: University of the West Indies Press.

- Islahi, A. A. (2015). "Ibn Khaldun's Theory of Taxation and Its Relevance", *Türkiye İslam İktisadı Dergisi*, 2(2), 1-19.
- James, S. & Nobes, C. (1992). *The Economics of Taxation*, New York: Prentice Hall International Ltd.
- Kaplow, L. (2008). *The Theory of Taxation and Public Economics*, New Jersey: Princeton University Press.
- Karabulut, T. (2006). "Laffer Etkisinin Türkiye Uygulaması (1980-2003)" *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16, 367-377.
- Kayış, A. (2010). "Güvenilirlik Analizi", Şeref Kalaycı (ed.) *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım, 403-419.
- Lerner, A. P. (1970). "Optimal Taxes with an Untaxable Sector", *The American Economic Review*, 60(3), 284-294.
- Meade, J. E. (1969). *Efficiency, Equality and The Ownership of Property*, London: George Allen and Unwin Ltd.
- Mirrlees, J. A. (1971). "An Exploration in the Theory of Optimum Income Taxation", *The Review of Economic Studies*, 38(2), 175-208.
- Musgrave R. A. & Musgrave, P. B. (1989). *Public Finance in Theory and Practice*, New York: McGraw-Hill Book Company.
- Phelps, E. S. (1973). "Taxation of Wage Income for Economic Justice", *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 331-354.
- Profeta, P. & Scabrosetti, S. (2010). *The Political Economy of Taxation*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Salanie, B. (2003). *The Economics of Taxation*, London: The MIT Press.
- Sandmo, A. (1976). "Optimal Taxation", *Journal of Public Economics*, 6, 37-54.
- Savaşan, F. (2015). *Kamu Ekonomisi*, Bursa: Dora Basım Yayın Dağıtım.
- Seade, J. K. (1977). "On The of Optimal Tax Schedule", *Journal of Public Economics*, 7(2), 203-235.
- Selen, U. (2017). "Refah İktisadı Bağlamında Optimal Vergileme Arayışı ve Türk Vergi Sisteminin Analizi", F. Saraçoğlu ve M. Çakır (ed.), *Yrd. Doç. Dr. Yaşar Methibay'a Armağan*, Ankara: Gazi Kitabevi, 329-364.
- Slemrod, J. (1990). "Optimal Taxation and Optimal Tax System", *Journal of Economics Perspectives*, 4(2), 157-178.
- Stein, L. V. (1958). "On Taxation", R. A. Musgrave ve A. T. Peacock (ed.), *Classics in The Theory of Public Finance*, London: Palgrave Macmillan.
- Stiglitz, J. E. (1982). "Self-Selection and Pareto Efficient Taxation", *Journal of Public Economics*, 17, 213-240.

- Stiglitz, J. E. (2000). *Economics of The Public Sector*, New York: W.W. Norton and Company.
- Sungur, O. (2010). “Korelasyon Analizi”, Ş. Kalaycı (ed.), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Şen, H. & Sağbaş, İ. (2016). *Vergi Teorisi ve Politikası*, Ankara: Kalkan Matbaacılık.
- Trotman-Dickenson, D. I. (1996). *Economics of the Public Sector*, London: Macmillan Press.
- Turhan, S. (1993). *Vergi Teorisi ve Politikası*, İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Türkiye İstatistik Kurumu, <http://www.tuik.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 08.06.2018).
- Yereli, A. B. & Ata, A. Y. (2011). “Vergi Adaletine Ulaşma Yöntemleri Çerçevesinde Fayda İlkesinin Teorik Açısından Değerlendirilmesi”, *Maliye Dergisi*, 161, 21-32.
- Yüksel, C. (2016). *Optimal Vergileme Tartışmalarında Laffer Eğrisi*, Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Ufuk SELEN Ebru KARAŞ
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Ufuk SELEN Ebru KARAŞ
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Ebru KARAŞ
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Ufuk SELEN Ebru KARAŞ
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Ebru KARAŞ

- ARAŞTIRMA MAKALESİ -

İŞYERİNDE HATALARDAN ÖĞRENME ÖLÇEĞİ TÜRKÇE FORMUNUN GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ÇALIŞMASI

Elif BİLGİNOĞLU¹, Uğur YOZGAT²

Öz

Mesleki/profesyonel öğrenme ve gelişim alanında, insanların yanılabilirlikleri ve hatalardan öğrenme konularına olan ilgi giderek artmaktadır. Araştırmacılar ve uygulayıcılar hatalardan öğrenmenin önemini fark etmiş olmakla birlikte konu üzerinde çok fazla araştırma yapılmamıştır ve işyerindeki hatalardan öğrenme süreçlerine dair eksiksiz bir kavrayış henüz mevcut değildir. Örgütlerin hataların olumlu sonuçlarından faydalanması için, çalışanları hatadan öğrenmeye teşvik eden koşulları daha iyi anlamak önemlidir. Bu çalışmanın amacı, Bauer ve Mulder (2010) tarafından geliştirilmiş olan İşyerinde Hatalardan Öğrenme Ölçeğinin Türkçe'ye kazandırılmasıdır. Ölçek geçerleme çalışması kapsamında, ölçeğin psikometrik özelliklerini değerlendirmek için iki farklı örneklemeden, toplamda 455 kişiye ulaşılmıştır. Keşfedici, doğrulayıcı ve test-tekrar test analizleri ile verilerin irdelenmesi sonucunda orijinalde iki faktörlü olarak önerilen ölçeğin aynı şekilde iki faktörlü (neden analizi ve strateji geliştirme) bir yapıda Türkçe uygunluğu belirlenmiştir. Güvenilirliği ve geçerliliği sağlanmış Hatalardan Öğrenme Ölçeğinin Türkçe yazına ve Türk Bilim Dünyası'na katkısının yüksek olacağı düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler: Hata, Hatalardan Öğrenme, İşyerinde Hatalardan Öğrenme, İşyerinde Hatalardan Öğrenme Ölçeği, Negatif Bilgi.

JEL Kodları: M10, M12, M19.

Başvuru: 08.04.2020

Kabul: 28.06.2020

1 Dr.; İstanbul, Türkiye; <https://orcid.org/0000-0003-1481-0170>

2 Prof. Dr.; Nişantaşı Üniversitesi; İstanbul, Türkiye; <https://orcid.org/0000-0001-9893-3551>

THE VALIDITY AND RELIABILITY OF THE MEASURE FOR LEARNING FROM ERRORS AT WORK – TURKISH FORM

Abstract

Human fallibility and learning from errors are issues that are receiving increasing attention in the field of professional learning and development. Although researchers and practitioners have recognized the importance of learning from errors, not much work has been done on the topic and a thorough understanding of error-related learning processes at work is still missing. For organizations to profit from positive outcomes of error, obtaining a better understanding of the circumstances that encourage employees to learn from error is critical. The present paper tests the validity and reliability of the Turkish form of the measure for Learning from Errors at Work which is developed by Bauer and Mulder (2010). Within the scope of the scale validation process, a total of 455 people was reached from two different samples to evaluate the psychometric properties of the scale. Descriptive and confirmatory factor analyzes, and test-retest analyzes were performed on the collected data. The findings showed that the scale has a two-factor structure, similar to the original, labeled as “Cause Analysis” and “Strategy Development” by the authors. The researchers of the present study believe that the validity and reliability of the Measure for Learning from Errors at Work – Turkish Form will make contributions to the literature on errors in organizations and learning from errors at work.

Keywords: Error, Learning From Errors, Learning From Errors at Work, Measure for Learning From Errors at Work, Negative Knowledge.

JEL Codes: M10, M12, M19.

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır”.

1. GİRİŞ

“İnsandır beşer; kuldur şaşar” atasözünde de belirtildiği gibi insan her zaman yanılabilir (Türk Dil Kurumu, 2020). Günlük çalışma hayatındaki hatalardan öğrenme, işyerinde öğrenmenin belirli bir alanını oluşturmaktadır ve karmaşık kişilerarası süreçlerle ilgili bir konuya odaklanmaktadır. Hatalar hiç hoş olmayan, garip ve aşağılayıcı fenomenler ve ilişkilendirmelerle ilgilidir. Bu nedenle, uygulayıcılar hataları dikkat odaklarından çıkarmayı tercih etmektedirler (Harteis vd., 2012: 256).

Hatalara fiziksel emniyet, örgütsel başarı, finansal sonuçlar ve hatta politik arena gibi hayatın birçok alanında sıklıkla rastlanmaktadır. Bu nedenle hatalar, önemi artan teorik ve yönetimsel önemli bir olgu olarak tek başına araştırılmayı hak etmektedirler (Naveh ve Lei, 2019: 349). Mesleki/profesyonel öğrenme ve gelişim alanında, insanların yanılabilirlikleri ve hatalardan öğrenme konularına olan ilgi giderek artmaktadır (Bauer vd., 2012: 155). Araştırmacılar ve

uygulayıcılar hatalardan öğrenmenin önemini fark etmiş olmakla birlikte konu üzerinde çok fazla araştırma yapılmamıştır (Zhao, 2011: 437) ve işyerindeki hatalardan öğrenme süreçlerine dair eksiksiz bir kavrayış henüz mevcut değildir (Putz vd., 2012: 511). Aynı şekilde yerli literatürde de bu konuda yapılmış çok az sayıda çalışma olup bunlardan biri kavramsal bir çalışma (Ayar Şentürk, 2018), diğer ikisi ise (Atmaca, 2020; Özmen & Aküzüm, 2013) nitel çalışmalardır. Yerli literatürde bu konuda az çalışma yapılmış olmasının sebeplerinden biri de hatalardan öğrenmeyi ölçmek için geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış bir ölçeğin mevcut olmamasıdır. Örgütlerin hataların olumlu sonuçlarından faydalanması için, çalışanları hatadan öğrenmeye teşvik eden koşulları daha iyi anlamak önemlidir (Homsma vd., 2009: 115). Bu araştırma, Bauer ve Mulder (2010) tarafından geliştirilmiş olan İşyerinde Hatalardan Öğrenme Ölçeğinin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirliğini irdelemektedir.

1.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.1. Hata

Hata, *“bir plandan ya da kabul edilen bir performans standardından kasıtsız olarak sapan ve istenen amaca ulaşamayan ancak potansiyel olarak önlenilebilir olan bir eylem”* (MacPhail ve Edmondson, 2011 :179), *“bireylerin beklenen ve gerçek durum arasında istenmeyen bir farkla sonuçlanan ve örgütsel işleyiş konusunda kaçınılabilecek olan fiili ya da potansiyel olumsuz sonuçlara yol açabilen kararları ve davranışları”* (Zhao ve Olivera, 2006: 1013) ya da *“kişinin alternatif davranışlarıyla kaçınılabilecek olan, kişisel hedeflere ulaşmada istenmeyen başarısızlık ve /veya örgütsel normlardan ve hedeflerden istenmeyen sapma ile karakterize edilen kasıtlı eylem (ya da kasıtlı eylem ihmali)”* (Putz vd., 2012: 108) olarak tanımlanmaktadır.

Hataların olumsuz sonuçlar doğurabildikleri ve hatta bazen tehlikeli olabildikleri göz önüne alındığında, hataların kişilerin yeterince dikkatli olmadıkları ya da bir durumu yanlış değerlendirdikleri durumlar da dahil olmak üzere eksikliklerini göstermekte oldukları ve böylece kişilerin yetkin çalışanlar olarak itibar ve gururlarını sorgulamalarına neden oldukları söylenebilir (Glendon vd., 2006; Perrow, 1984; Reason, 1990).

Hatalar, çeşitli nedenlerle iş psikolojisinde önemli bir konudur. Birincisi, stres, kazalar, verimsiz insan-makine etkileşimi, kalite ve performans sorunları ve kötü bir iklim gibi olumsuz sonuçlar doğururlar. Bu nedenle, endüstride tekrar eden birçok sorun hatalarla ilgilidir. İkincisi, hatalara karşı tutumlar ve bunlarla nasıl başa çıkılacağı bir şirketin örgüt kültürünün göstergeleridir. Bürokratik şirketler genellikle hataları her ne pahasına olursa olsun engellemeye çalışırken, girişimci kültürler hatalara ve onlardan neler öğrenebileceklerine karşı daha olumlu bir tutum sergilemektedirler. Üçüncüsü, bir örgüt kültürünü değiştirmeye çalışırsa ya da kişi seçim prosedürlerinde hata sorununu ortaya çıkarmak istiyorsa, bir hata yönelimi ölçüsüne ihtiyaç duymaktadır (Rybowiak vd., 1999: 528).

Çeşitli zorluk seviyelerindeki birçok görev türünde ortaya çıkabilen hatalar (Keith, 2012: 173), iş ortamlarında yaygındır. Günlük çalışma hayatının yanlıtlıcılığı göz önüne alındığında, her gün hataların oluştuğu ve herkesin çeşitli koşullar altında hatalar yaptığı şüphesizdir (Brodbeck vd., 1993: 303; Harteis ve Bauer, 2014: 700-701; Lei vd., 2016: 1315).

İşyerindeki hatalar bir sıkıntı kaynağı oluşturmaktadırlar. Örgütlere yarattıkları maliyetler sektörler arasında değişebilmekle birlikte hatalar bireyler ve örgütler için iş akışını kesintiye uğratmak, zaman kaybı, düşük kalitede ürünler, pazar payı kaybı, müşteri tatminsizliği, stres, adli masraflar, itibarın zedelenmesi gibi maliyetler yanı sıra ciddi sonuçlar da doğurmaktadırlar. Bu yüzden, insanlar genellikle hatalardan kaçınmayı tercih etmektedirler (Cortini vd., 2016: 2; Falchuk, 2017; Hofmann ve Frese, 2011: 1; Keith ve Frese, 2008: 59; Kern 2013; Peters ve Peters, 2006: 133). Hatalar her ne kadar kaçınılması gereken olumsuz olaylar olsalar da (Metcalf, 2017: 466) engelleyici çabalara rağmen yine de meydana geleceklerdir (Harteis ve Bauer, 2014). Keith ve Frese (2008: 59) öğrenme alanında çalışmalar yapan birçok araştırmacının hatalara dair görüşlerinin olumsuz olduğunu belirtmişlerdir. Ancak bazı araştırmacılar bu deneyimlerin öğrenme ve gelişme için kullanılmasını önermekte (Harteis ve Bauer, 2014) ve bu nedenle, araştırmacılar ve uygulayıcılar işyeri hatalarının öğrenme potansiyelinden yararlanmak amacıyla stratejiler geliştirmektedirler (Gartmeier vd., 2017: 340).

1.1.2. Örgütsel Öğrenme

Örgütsel öğrenme “*daha iyi bilgi ve anlayışla eylemleri geliştirme süreci*” (Fiol ve Lyles, 1985: 803) ya da “*örgütsel belleğin edinilmesini, erişilmesini ve gözden geçirilmesini sağlayan, böylece örgütsel eyleme yön veren, kasıtlı ve kasıtsız bir örgütsel süreç*” (Robey vd., 2000: 130) olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel öğrenme bireylerin birbirlerinin öğrenmelerini desteklemeyi ve teşvik etmeyi sağlamak için bir araya gelmelerine karşılık gelmektedir. Bu, uzun vadede örgüt için faydalı olacaktır (Hodgkinson, 2000: 157). Örgütsel öğrenme, bir örgütün üyeleri örgütün iç ve dış ortamlarındaki değişikliklere kullanımdaki örgüt kuramındaki hataları tespit edip düzelterek ve araştırma sonuçlarını örgütün özel imgelerine ve paylaşılan haritalarına yerleştirir şekilde karşılık vererek örgüt için öğrenme temsilcisi olarak hareket ettiklerinde ortaya çıkmaktadır (Argyris ve Schon, 1978: 29). Yani örgütsel öğrenme, öğrenme ve iş deneyimlerinden elde edilen bireysel düzeydeki bilgileri, örgütsel öğrenmenin nihai sonucu olan kolektif bilgiye dönüştürmektedir (Crossan vd. 1999).

Örgütsel öğrenme kavramı ya da en azından terminolojisi farklı araştırmacılar tarafından farklı alanlara uygulanmış olduğu (Crossan vd., 1999: 522) ve örgütsel öğrenme bu kadar farklı kökenlere sahip olduğu için, örgütsel öğrenmeye dair tek tip bir anlayışın geniş çapta paylaşılıyor olması pek olası görülmemektedir (Robey vd., 2000: 130). Örgüt kuramında temel bir kavram olarak ortaya çıkmış olan örgütsel öğrenme (Arthur ve Aiman-Smith, 2002: 738) örgütler ve yöneticiler için önemli bir konudur (Starkey, 1998: 532).

Öğrenme, bir varlığın bilgiyi işleme yoluyla potansiyel davranışlarının aralığını değiştirme sonucu gerçekleşmektedir. Bir örgüt ise birimlerinden herhangi birinin örgüt için potan-

siyel olarak yararlı olduğunu bildiği bilgiyi elde etmesiyle öğrenmektedir (Huber, 1991: 89). Örgütsel öğrenme, bir örgüt içinde tespit edilen hataların örgüt adına sorgulanması sonucu planlanan ve gerçekleşen sonuçlar arasındaki uyumsuzluğun ortaya koyulması ve bu hatalara sebep olan eylemlerin sonuçlar ve planların uyumlu hale getirileceği şekilde yeniden yapılandırılmaları sonucunda gerçekleşmektedir (Argyris ve Schon, 1978: 16).

Örgütsel öğrenme ve öğrenen örgüt kavramları benzer ve birbirleriyle yakından ilişkili kavramlar oldukları için sıklıkla birbirlerinin yerine kullanılmaktadırlar (Denton, 1998: 43; Tsang, 1997: 74). Öğrenen örgüt, içinde sürekli öğrenme, sorgulama ve diyalog, ekiplerde işbirlikçi öğrenme, güçlendirme, liderlik, öğrenmeyi yakalayan ve paylaşan sistemler, küresel düşünme ve stratejik liderlik gibi öğrenme süreçlerini kolaylaştıran çeşitli özelliklere sahip bir örgüte işaret etmektedir (Popova-Nowak ve Cseh, 2015: 300). Örgütler sadece öğrenen bireyler aracılığıyla öğrenmektedirler. Bir anlamda, bireysel öğrenme örgütsel öğrenme için gerek koşul olmakla birlikte yeter koşul olmamaktadır. Bireysel öğrenme olmadan örgütsel öğrenme gerçekleşmemektedir. Özetle öğrenen örgüt, sürekli örgütsel öğrenmenin gerçekleştiği yapısal ve kültürel sistem olup (Lim vd., 2014: 376) örgütsel öğrenmede iyi olan örgüttür (Tsang, 1997: 75).

Günümüzde örgütlerin öğrenebileceği ve onlar için öğrenmenin uzun süreli hayatta kalmak için gerekli olduğu düşüncesi yaygın bir şekilde kabul görmektedir (Friedman vd., 2005: 19). Örgütsel öğrenme öğrenen örgütlerdeki öğrenme süreçlerini anlamaya yeni boyutlar ekleyerek öğrenen örgütler yaratmaya katkıda bulunmaktadır (Edmondson ve Moingeon, 1998). Örgütsel öğrenme örgütlerin hedeflerine ulaşmasına yardımcı olur, örgüt üyeleri arasında dağıtılmaktadır ve sonuçları örgütün sistemlerine, yapılarına ve kültürüne gömülüdür (Cummings ve Worley, 2015: 585). Örgütler için, rakiplerinden daha iyi ve daha hızlı öğrenme yeteneği temel bir temel yetenektir (Sugarman, 2001: 62). Örgütsel öğrenme stratejik bir yenilenme kaynağı olabilir ve örgütlerin bilgiyi rakiplerinden daha hızlı ve etkili bir şekilde edinmelerini ve uygulamalarını sağlayarak potansiyel olarak uzun vadeli bir rekabet avantajı sağlayabilir. Bu yüzden de günümüzün karmaşık ve hızla değişen ortamlarında çok önemlidir (Cummings ve Worley, 2015: 582).

1.1.3. Hatalar Yoluyla Örgütsel Öğrenme

Öğrenme “geçmiş davranışların değerlendirilmesini, hata ya da fırsatın keşfedilmesini, yeni davranışların keşfedilmesini ve bunların uygulanmasını içeren döngüsel bir süreç” olarak tanımlanmaktadır (Lipshitz vd., 2002: 81–82). Örgütsel öğrenme, hatanın algılanmasını ve düzeltilmesini içermektedir (Argyris ve Schön, 1978: 2).

Hatalardan öğrenme “bireylerin yaptıkları hatalar üzerinde derinlemesine düşünceleri, hataların temel nedenlerini bulmaları, eylem-sonuç ilişkileri ve bu ilişkilerin çalışma ortamı üzerindeki etkileri hakkında bilgi geliştirmeleri ve bu bilgileri davranışlarını ya da karar vermelerini değiştirmek ya da geliştirmek için kullanmaları süreci” olarak tanımlanmaktadır.

Bu açıdan değerlendirildiğinde hatalardan öğrenmenin zahmetli bir etkinlik olduğu söylenebilir. Çünkü kasıtlı olarak hatalar üzerinde derinlemesine düşünülmesini, hataların analiz edilmesini ve yeni bilgilerin kararlar ya da eylemlere tatbik edilmesini içermektedir (Zhao, 2011: 436). Hatalardan öğrenme, örgütsel öğrenmenin önemli bir tekniğidir (Bauer ve Harteis, 2012: 3).

Hatalar yoluyla örgütsel öğrenme ise, hem neyin yolunda gitmeyerek bir hataya neden olduğunun gittiğinin anlaşılmasını sağlayan hem de aynı ya da benzer hataların gelecekte oluşmasını önlemenin yollarını belirleyen örgütsel etkinliklere karşılık gelmektedir (MacPhail ve Edmondson, 2011 :177). Hatalardan öğrenme, bir örgütün üyeleri başarısız bir deneyim üzerinde derinlemesine düşündüklerinde, neden oluştuğunu açıkça tartıştıklarında ve sorunun temel nedenlerini ortadan kaldırmak için değiştirilmesi ya da düzeltilmesi gereken çalışma örüntülerini belirlediklerinde gerçekleşmektedir (Hirak vd., 2012: 108). Bu tür yansıtıcı süreçlerin sonuçları, belirli bir çalışma durumunda nelerden kaçınılması gerektiği hakkında negatif bir bilgi birikimi oluşturmaya katkıda bulunmaktadır (Gartmeier ve Schüttelkopf, 2012: 41).

Her örgüt hatalarla karşılaşmaktadır (Ramanujam ve Goodman, 2003: 816). Bu hataların birçoğu kolayca düzeltilebilirken, bazıları olumsuz sonuçlara yol açabilmektedirler. Hatalar olumsuz örgütsel sonuçlar olarak ekonomik değer yaratılmasının tehlikeye atılması ve çalışanlar ya da müşterilerin riske atılması gibi sonuçlar doğurabilirler. Emniyet ve kazalar üzerine yapılan araştırmalar, feci sonuçlara yol açan küçük hatalar konusunda birçok örnekle doludur (Perrow, 1984; Reason, 1990). Örgütler genellikle hatalarla başa çıkma konusunda yegâne strateji olarak hata önleme üzerine odaklanmaktadır. Ancak yapılan araştırmalar hata önlemenin, hataların olumsuz sonuçlarını minimize etmek ve olumlu sonuçlarını maksimize etmek amacıyla hatalar oluşuktan sonra etkili bir şekilde ele alınması gerektiğini yani hata yönetimiyle desteklenmesini önermektedir. Hataların olumlu sonuçlarını maksimize etmeye öğrenme ve inovasyon örnek gösterilebilir (Frese ve Keith, 2015: 661).

Hatalardan kaçınma, kuruluşlarda kalite yönetimi ve emniyet yönetimi için önemli bir konu olmakla birlikte, yanılabilirlik insan doğasının bir parçasıdır ve hatalar tamamen bertaraf edilemezler (Zhao vd., 2018). Emniyet kültürü zayıf olan kuruluşlarda, insan hatası çoğu zaman kazaların ve kusurların ana nedeni olarak tanımlanmaktadır. Bu uygulama, başarısızlıkların sorumluluğunu bireylere yükleme eğilimindedir ve daha derine inerek liderlik, kurumsal değerler, örgüt kültürü, operasyonel disiplin ve diğer süreç emniyeti unsurları gibi diğer kritik noktalarda mevcut zayıflıkları ve boşlukları bulmak için büyük bir fırsatı kaçırmaktadır (Alonso ve Broadrib, 2018: 148-149). Hatalar, neden oldukları olumsuz sonuçlara rağmen (örn. boşa harcanmış kaynaklar ve yetersiz performans), öğrenmek ve performansı geliştirmek için değerli fırsatlar sunmaktadır (Lei vd., 2016). Öğrenme süreçlerini meydana gelen hatanın eşsiz doğasına uyarlayan hatalardan öğrenme yaklaşımlarının, kıt örgütsel kaynakları (örn. zaman) korurken değerli bilgiler üretme olasılıkları daha yüksektir. Bununla birlikte değişiklik gösteren hataların en iyi nasıl yönetileceğine ilişkin teori odaklı karar verme, öğren-

me süreci üzerinde gruplar arası politika gibi potansiyel olarak zarar verici diğer etkilerden ziyade, öğrenme hedefleri tarafından yönlendirilen hatalara kurumsal yanıtları destekleyecektir (MacPhail ve Edmondson, 2011: 196). Günümüzde sosyal medyanın da etkisiyle, bir anda ortaya çıkan ve şiddetlenen krizlerin çözülmesi ve kurumların hatalarından öğrenerek krize tepki göstermesi daha da önemli hale gelmiştir. Özellikle insan hatalarının yol açtığı krizlerde, işletme itibarına yönelik tehdit en yüksek düzeydedir. Bu durumlarda, bilgilendirici ve düzeltici enformasyona, yeniden inşa stratejileri eklenmelidir (Yenice vd., 2018: 3-8). Örgütlerin karşılaştıkları ya da karşılaşılabilecekleri krizlere karşı alacakları önlemler, sadece krizden çıkmaları için değil, sürdürülebilirlikleri için de önem arz etmektedir. Örgütlerin gerçekleştirmeleri gereken değişimler; stratejik niyet kavramını benimsemek, öğrenen örgüt olabilmek ve kendi kendini uyarlayabilme davranışını gerçekleştirebilecek esnek bir yapı kazanma ve tüm bu özellikleri gerçekleştirebilecek yönetsel yapıyı benimseme şeklinde belirtilebilir (Ataman ve Tolga, 2003: 297).

Etkili bir hatalardan örgütsel öğrenme, çalışanların hataların ortaya çıktığını fark etmelerini, hatalar konusunda sorumluluklarını kabul etmelerini ve bu özelliğin neden olduğu duygusal sıkıntıyla başa çıkmayı, hata nedenlerini ve sonuçlarını iyice analiz ederek gidermelerini ve öğrenme deneyimlerini diğerleriyle paylaşmalarını gerektirmektedir. Örgütsel bir birim içinde, bu öğrenme aşamalarının her birinin etkinliği, amir ve çalışanların davranışlarından, operasyonel prosedürlerden ve görev yapılarından olduğu kadar ve hatanın ele alınmasıyla ilgili örgütsel ilke ve değerlerden de etkilenmektedir (Putz vd., 2012: 111). Yapılan araştırmalar hatalardan öğrenmenin örgütsel öğrenmenin önemli bir tekniğini oluşturduğunu ortaya koymaktadırlar (Argote ve Todocara, 2007; Cannon ve Edmondson, 2005; Kriegesmann vd., 2005; Ron vd., 2006; Senge, 1990; Sitkin, 1992).

1.1.4. Negatif Bilgi

Hatalar yoluyla elde edilen ve performans üzerinde olumlu etkileri olduğu varsayılan “*negatif bilgi*” kavramını literatürde ilk kez Oser ve Spychiger (2005) kullanmışlardır. Negatif bilgi “*belirli bir durumda bir problemi çözmek için hangi varsayımların ya da eylemlerin yetersiz olduğu hakkında deneysel, bağlama özgü bilgi*” (Gartmeier vd., 2011: 275) ya da “*yanlış, yetersiz ya da etkisiz olarak deneyimlenen olaylar, şeyler, prosedürler ya da stratejilerle ilgili anılar*” (Oser vd., 2012: 54) olarak tanımlanmaktadır.

Negatif bilgi, yanlış olan, ancak doğru olarak kabul etme eğilimi gösteren varsayımlara ilişkin iç görü içeren içeriğe ve göreve özgü deneysel bilgidir. Negatif bilgi genellikle başkalarının ya da kişinin kendi işyeri hatalarını deneyimlemesi ve öğrenmesiyle elde edilmektedir. Çünkü bu tür öğrenme yanlış varsayımların peşinin bırakılmayıp takip edilmesiyle ortaya çıkmaktadır. Negatif bilgi, kötü uygulama örnekleri ve nedenlerinin içyüzüne ilişkin bilgi vermekte ve böylece daha iyi uygulamalar geliştirilerek hata tekrarından kaçınılmasında yardımcı olmaktadır (Gartmeier ve Schüttelkopf, 2012: 40).

Negatif bilgi temel olarak deneyimsel öğrenme süreçleri yoluyla edinilen özel bir deneyimsel bilgi şeklidir (Kolb, 1984). Bir deneyim, özellikle kişinin yanlış varsayımlara sahip olduğu ya da eldeki bir sorunu çözmek için yanlış stratejiler uyguladığı durumlarda bilincini yükseltilebilmekte ve olumsuz bilgi edinmenin başlangıç noktası olabilmektedir. Genel anlamda, işyerindeki hatalar bu tanıma karşılık gelen deneyimler olarak görülmektedirler (Gartmeier vd., 2008).

2. METODOLOJİ

2.1. Araştırmanın Yöntemi

2.2.1. Araştırmanın Örnekleme

İşyerinde Hatalardan Öğrenme Ölçeğini geliştiren araştırmacılarla iletişim kurulmuş (e-posta ile) ölçeğin Türkçe'ye uyarlanmasına ilişkin gerekli izin alınmıştır. Brislin (1970) tarafından önerilen süreç bağlamında ilk aşamada ölçeğin İngilizce formu, iyi düzeyde İngilizce bilen 4 akademisyenden oluşan bir grup tarafından önce Türkçe'ye sonra Türkçe'den İngilizce'ye geri tercüme edilerek Türkçe ve İngilizce formlar arasındaki tutarlılık incelenmiştir. Tutarlılığına karar verilen Türkçe formun anlam ve dilbilgisi açısından incelenerek düzenlenmesi sonucunda Türkçe denemelik form elde edilmiştir. Denemelik formun örgütsel davranış dersi alan 15 doktora öğrencisine uygulanmasından sonra öğrencilerin geri bildirimlerine bağlı olarak katkı sağlayacağı düşünülen değişiklikler yapılmıştır. Güncellenmiş form 20 tezli ve 20 tezsiz İşletme yüksek lisans öğrencisine uygulanarak tekrar test edilmiştir. Olumsuz veya düzeltici bir geri bildirim gelmediği için formun bu şekilde kullanılmasına karar verilmiştir.

İki farklı zamanda toplanan örneklemden oluşan ölçek geçerleme çalışmasının verilerinin birinci örnekleme Mayıs 2019'da anketi cevaplayan 269 çalışandan, ikinci örnekleme Eylül 2019 ile Ocak 2020'de anketi iki kere cevaplayan 156 çalışandan oluşmaktadır. Araştırmanın tüm örnekleme 425 kişidir.

2.2.2. İşyerinde Hatalardan Öğrenme Ölçeği

Bauer ve Mulder (2010) tarafından geliştirilmiş olan İşyerinde Hatalardan Öğrenme Ölçeği toplam 15 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin iki alt boyutu "*Ortaklaşa Neden Analizi (8 madde)*" ve "*Ortaklaşa Strateji Geliştirme (7 madde)*" bulunmaktadır. Yazarlar tarafından yapılan çalışmada yapılan analizler sonunda birinci alt boyuttan bir ve ikinci alt boyuttan iki soru çıkarılmıştır. Bu çalışmada orijinal 15 maddeli ölçek kullanılmıştır. 5'li Likert tipi ölçek (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum) ile katılımcıların maddeleri değerlendirilmeleri istenmiştir.

2.2.3. Ölçek Geçerleme Süreci

Hinkin (1995)'e göre ölçek geliştirme çalışmalarında odaklanması önerilen “ölçek değerlendirme” aşaması geliştirilmiş bir ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizlerini kapsamaktadır. Bu bağlamda da genellikle faktör analizleri, içsel tutarlılık analizleri ve test-tekrar test analizleri kullanılmaktadır.

Birinci örneklem faktör ve içsel tutarlılık analizlerinde, ikinci örneklem ise test-tekrar test güvenirliğini test etmek için kullanılmıştır. Sosyal bilimler alanında kullanılan ölçeklerin belirli bir zaman dilimi içerisinde orta veya yüksek korelasyona sahip olması beklenir. Çünkü sosyalizasyon süreçleri ile şekillenen kavramların uzun bir süre kişileri yönlendirmesi beklenmekte ve durumsal olarak çok sık değişmeyecek bir kavram olduğu varsayılmaktadır. Bu nedenle ölçeğin belirli bir zaman perspektifinde ne kadar tutarlı sonuçlar verdiği incelenmiştir.

3. BULGULAR

Araştırmada ilk aşamada doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış, ölçeğin 1 faktör altında toplanmaması, faktör yapısının orijinal çalışmada da olduğu gibi birden farklı olabileceğini işaret etmiştir. Bu nedenle veriler keşfedici faktör analizine tabi tutulmuştur.

3.1. Keşfedici Faktör Analizi

Faktör yapısının ve maddelerin faktörlere göre dağılımını belirlemek için keşfedici faktör analizi (KFA) kullanılmıştır (Fabrigar vd., 1999). Keşfedici faktör analizini gerçekleştirme- den önce örneklem sayısının yeterli olup olmadığı Kaiser-Meyer- Olkin (KMO) katsayısı, maddeler arasındaki korelasyonun uygun olup olmadığını ise Barlett testi ile incelenmiştir. Veri setimiz KFA analizlerinin yapılması için Kaiser-Meyer-Olkin değerinin 0,898 ($>0,60$) çok iyi olduğunu ve Barlett testinin [$\chi^2= 3.770,235$; $df=171$; $p <0,000$] ise anlamlı olduğunu göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2012).

Bauer ve Mulder (2010)'in oluşturduğu teorik ve görgül yapı keşfedici faktör analizi yöntemi iki noktada yönlendirmektedir. Birincisi hatalardan öğrenme maddeleri zaten belirlendiği için amaç madde sayısını azaltmak değil maddeleri içeren faktör yapısını bulmaktır. Ayrıca maddeler arasında korelasyon olduğu için ortaya çıkabilecek değişik faktörlerin birbiriyle ilişkili olabileceği düşünülebilir. Bu doğrultuda faktör yapısını belirlemek için temel eksen faktörlemesi (principal axis factoring), maddeler arası korelasyonu dikkate almak için eğik eksen döndürme tekniği (direct oblimin) uygulanmıştır (de Winter vd., 2009; Worthington ve Whittaker, 2006). Faktör sayısını belirlemek için yamaç eğiminde (scree plot) kırılma noktası kullanılırken hangi maddenin analizde kalacağına karar verirken maddelerin faktöre yükleri (item-loading) ve faktörler arası çapraz yükler (cross-loading) kullanılmıştır. Diğer bir ifade

ile maddeleri analizde tutarken her bir madde yükünün (0,60)'dan yüksek olmasına ve aynı anda birden fazla faktöre yüklü maddeler var ise faktör yükleri arasındaki farkın (0,30)'dan fazla olmasına dikkat edilmiştir (Worthington ve Whittaker, 2006). Herhangi bir maddenin analizden çıkarılmasının gerektiği durumda keşfedici faktör analizi tekrarlanarak yukarıdaki kriterler sağlanana kadar analizler yenilenmiştir.

Hatalardan öğrenme ölçeğinde sekizinci maddenin “*Hataların nedenlerini analiz etmek için sorunu ekip toplantısında gündeme getiririm*” ve on beşinci maddenin “*Arkadaşlarımdan benzer durumlarda beni kontrol etmelerini isterim*” herhangi bir faktöre gerekli minimum madde yükünden daha fazla yüklenmediği tespit edilmiş ve analizden çıkarılmıştır. Kalan maddelerin tekrar analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 1’de sunulmuştur. Sekizinci ve on beşinci maddeler orijinal çalışmada da analizden çıkarılmıştır. Orijinal çalışmada gereken şartları sağlamadığı için değerlendirme dışında bırakılan yedinci madde bu çalışmada gereken şartları sağlamıştır.

Sonuçlar yamaç eğimindeki kırılma noktasının iki faktörlü yapıya sahip olduğunu göstermiştir. İki faktörlü yapı toplam varyansın %65,457’sini açıklamaktadır, KFA yapı matrisine göre hem birinci hem de ikinci faktörün 7 maddeden oluştuğu ve içsel tutarlılık katsayılarının her iki faktör için de kabul edilebilir seviyelerde olduğu tespit edilmiştir. Bu maddeler içerik kapsamında değerlendirildiği zaman birinci faktörün “*Neden Analizi*” ve ikinci faktörün ise “*Strateji Geliştirme*” kavramını vurguladığı düşünülmüştür.

Tablo 1: İlişkisel Benlik Ölçeği Madde Ortalamaları, Standart Sapma, Faktör Yükleri, Özdeğer, Varyans ve İçsel Tutarlılık Katsayısı

Madde	Ort.	SS	Faktör 1	Faktör 2
6. İş arkadaşlarımla müşteriyle iletişimde bir sorun olup olmadığını tartışırım.	3,89	1,00	0,849	
3. İş arkadaşlarımla bu hatadaki rolümü tartışırım.	4,05	0,90	0,800	
1. İş arkadaşlarımla bu hatayı neden yaptığımı tartışırım.	3,98	1,10	0,793	
7. İş arkadaşlarımla çalışma koşullarının bu hatayı yapmamızdaki katkısını tartışırım.	3,83	1,04	0,792	
2. İş arkadaşlarımla bu hataya neyin neden olduğunu tartışırım.	3,95	0,92	0,786	
4. İş arkadaşlarımla yetkinliğimde eksiklikler olup olmadığını tartışırım.	3,95	1,04	0,761	
5. İş arkadaşlarımla ortak çalışmamızdaki bir şey(ler)in hatanın oluşmasına katkıda bulunup bulunmadığını tartışırım.	3,95	0,97	0,727	
12. Ekip toplantısında, benzer hataları gelecekte nasıl önleyebileceğimize dair bir tartışma başlatırım.	3,83	1,04		0,804
14. Ekip toplantısında yeni standartlar ve yönergeler hakkında anlaşmalar yaparım.	3,74	1,04		0,779
11. İş arkadaşlarıma bir dahaki sefere neyi farklı yapabileceğimi sorarım.	3,79	1,06		0,759

9. Ekip toplantısında hataların tekrarlanmaması için meslektaşlarla tartışım.	3,70	1,17	0,730
10. Deneyimli iş arkadaşlarıma benim yerimde olsalar ne yapacaklarını sorarım.	3,82	1,09	0,720
13. Yeni yönergeler için fikirleri amirimle görüşürüm.	3,93	0,99	0,716
Özdeğer		4,672	3,837
Açıklanan Toplam Varyans		35,939	29,518
İçsel Tutarlılık Katsayısı		0,921	0,876

Faktör 1: Neden Analizi; Faktör 2: Strateji Geliştirme; (N = 269)

3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Bu aşamada, Worthington ve Whittaker'ın (2006) önerileri doğrultusunda doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılırken KFA'dan elde edilen sonuçlar, diğer bir ifade ile doğrulayıcı faktör analizinde önerilen model olarak iki faktörlü model kullanılmış ve daha önce çıkarılan sekizinci ve on beşinci maddeler analizlerde yer almamıştır.

Tablo 2: İlişkisel Benlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Model	χ^2	df	χ^2/df	GFI	TLI	CFI	RMSEA
1-Faktör (Tüm Maddeler ile)	537,615	65	8,271	0,674	0,752	0,774	0,211
1-Faktör (Eksiltilmiş maddelerle)	591,006	90	6,567	0,680	0,759	0,786	0,190
2-Faktör	167,014	64	2,610	0,905	0,923	0,951	0,079

3.3. Test-Tekrar Test Geçerliliği

Kavramın zaman içindeki sürekliliğini tespit etmek, aynı kavramın iki farklı zaman dilimleri arasında ilişkili olduğunu göstermek üzere 156 katılımcıdan dört ay ara ile toplanan veriler test-tekrar test geçerliliği için analiz edilmiştir (Lütfen Tablo 3'e bakınız). Her iki faktörün T1 ve T2 zamanında (dört ay ara ile ölçüm) %36 ile %65 düzeyinde korelasyona sahip olmaları kavramın zamansal geçerliliğini doğrulamaktadır.

Tablo 3: İlişkisel Benlik Ölçeğinin Test-Tekrar Test Geçerliliği

	T1 Ort.	T2 Ort.	Korelasyon
1. İş arkadaşlarımla bu hatayı neden yaptığımı tartışırım.	3,95	3,75	0,49**
2. İş arkadaşlarımla bu hataya neyin neden olduğunu tartışırım.	3,88	3,66	0,47**
3. İş arkadaşlarımla bu hatadaki rolümü tartışırım.	3,80	3,67	0,61**
4. İş arkadaşlarımla yetkinliğimde eksiklikler olup olmadığını tartışırım.	3,79	3,53	0,62**
5. İş arkadaşlarımla ortak çalışmamızdaki bir şey(ler)in hatanın oluşmasına katkıda bulunup bulunmadığını tartışırım.	3,66	3,56	0,58**

6. İş arkadaşlarımla müşteriyle iletişimde bir sorun olup olmadığını tartışırım.	3,92	3,61	0,65**
7. İş arkadaşlarımla çalışma koşullarının bu hatayı yapmamızdaki katkısını tartışırım.	3,74	3,60	0,46**
F1 Faktörü (Neden Analizi)	3,82	3,62	0,76**
F1 Faktörü İçsel Tutarlılık	0,89	0,92	
9. Ekip toplantısında hataların tekrarlanmaması için meslektaşlarımla tartışırım.	3,83	3,78	0,36**
10. Deneyimli iş arkadaşlarıma benim yerimde olsalar ne yapacaklarını sorarım.	3,73	3,79	0,40**
11. İş arkadaşlarıma bir dahaki sefere neyi farklı yapabileceğimi sorarım.	3,84	3,92	0,39**
12. Ekip toplantısında, benzer hataları gelecekte nasıl önleyebileceğimize dair bir tartışma başlatırım.	3,74	3,77	0,42**
13. Yeni yönergeler için fikirleri amirimle görüşürüm.	3,99	3,98	0,36**
14. Ekip toplantısında yeni standartlar ve yönergeler hakkında anlaşmalar yaparım.	3,81	3,81	0,38**
F2 Faktörü (Strateji Geliştirme)	3,82	3,84	0,61**
F2 Faktörü İçsel Tutarlılık	0,85	0,82	

N = 156

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

“Bir musibet bin nasihatten yeğdir” atasözünde de belirtildiği gibi yapılan hatalardan öğrenmenin bilgeliği inkâr edilemez. Ancak hataları etkili bir şekilde azaltan ve hatalardan öğrenen örgütlerin sayısı oldukça azdır (Edmondson, 2011; Naveh ve Zhike, 2019: 417). Oysa hatalar insan emeğinin kaçınılmaz bir yan ürünüdür. Bu nedenle, hatalardan örgütsel öğrenme insan kaynakları gelişiminin stratejik bir hedefi olarak görülmelidir (Putz vd., 2012: 511).

Günümüzün karmaşık örgütlerinde hatalar kaçınılmazdır. Eğitimsel değer taşıyan birçok iş hatası olmakla birlikte, yöneticiler nadiren alınacak dersleri öğrenmektedirler. Çünkü literatür daha çok başarı öyküleri ve bu kişiler gibi başarılı olmanın yollarını göstermeye odaklanmıştır ve kişiler başarısızlıklara sistematik bir şekilde bakarak bu başarısızlıklardan ne gibi yollarla kaçınılacağını pek incelememektedirler. Oysa sadece başarı öykülerine bakmak yeterli değildir. Başarı olasılığının gerçek bir resmini elde etmek için başarısızlık hikayelerini de dinlemek gerekmektedir. Diğerlerinden önce hataları fark eden, düzelten ve öğrenenler başarılı olacak, ancak hatalar yüzünden diğerlerini suçlayanlar başarısız olacaklardır (Carroll ve Mui, 2008: 44; Edmondson, 2011).

Hataları tespit etmenin ve analiz etmenin ötesine geçerek açık öğrenme ve yenilik yapma amacıyla akıllı hatalar üretmeye çalışan örgütler birer istisna oluşturmaktadırlar. Bunun sebebi bu örgütlerdeki yöneticilerin başarısızlıktan hoşlanmaması değil, bunu deneyimin gerekli bir parçası olarak kabul ediyor olmalarıdır. Bu kişiler aynı zamanda, büyük bütçelerle dramatik deneyler yapmak zorunda olmadıklarının da farkındadırlar (Edmondson, 2011).

Yönetimin hatalara verebileceği yanıtlar üç türlü olabilmektedir. Bunlardan ilki çalışanların hatalardan sorumlu tutulmaları olup, bu yanıt türünde çalışanlar hatalardan dolayı suçlanmamakta ancak hataların onlar için öğrenme fırsatları sunduğu vurgulanmaktadır. Bu yanıtlardan ikincisi olan hatalara karşı yapıcı öğrenme amaçlı bakış açılarında yöneticiler çalışanlara kendi iş başında öğrenmeleri konusunda başlıca sorumluluğun kendilerinde olduğunu açıkça belirterek onları teşvik edebilmektedirler. Üçüncü bir yanıt olarak yöneticiler, hatalara olumsuz yanıtlar vermeksizin geribildirim ve yardım sunarak çalışanların öğrenmesini destekleyebilirler. Ancak, eğer yöneticiler “*hatalara karşı olumlu görüşü teşvik etmeyi*” çok basit bir şekilde hatalara tolerans göstermek olmak olarak yorumlarsa, hatalardan öğrenmeyi bilfiil caydırabilirler. Çalışanlar, hataların yansıtıcı düşünme ve analize değmeyeceğine inanmak konusunda yanlış yönlendirilebilir ve dolayısıyla öğrenmek için herhangi bir baskı hissetmezler (Zhao vd., 2018).

Kişilerin çalıştığı yerde hataların yapılması kaçınılmazdır (The Dutch Authority for the Financial Markets, 2017: 7). Hatalar olumsuz olarak kabul edilmekte ve bu nedenle kaygı ve öfke yanı sıra utanç ve suçluluk gibi olumsuz tepkiler uyandırabilmektedirler (Carmeli ve Gittell 2009; Zhao 2011). Bu nedenle, örgütler genellikle hatalarla başa çıkmak için hata önleme üzerine odaklanmaktadır. Ancak daha önce yapılan araştırmalarda örgütlerde hataların önüne geçmenin hata yönetimi tarafından desteklenmesi önerilmektedir (Frese ve Keith, 2015: 661). Hata yönetimi, kişiler ne kadar uğraşırlarsa uğraşınlar, tüm hataları önlemelerinin mümkün olmadığı anlayışına dayanmaktadır (van Dyck, 2009: 25) ve hataların yönetilmesinde tehlikeli hataların görülme sıklığının sınırlandırılması ya da hataların oluşumunu daha iyi tolere edebilen ve zarar verici etkilerini içerebilen sistemler oluşturulması yollarını önermektedir (Reason, 2000: 395). Hata yönetimi kültürlerinde hatalar bir sıkıntı kaynağı olarak değil, bir öğrenme ve gelişme kaynağı olarak algılanmaktadır (Cusin ve Goujon-Belghit, 2019). Bu yüzden daha sonra yapılacak araştırmalarda örgütlerde hata yönetimi kültürünün hatalardan öğrenme üzerindeki ilişkisi üzerinde durulması önerilmektedir.

1960’larda IBM CEO’su Tom Watson Jr., şirketin son yatırımlarından birinde on milyon Dolar kaybettiği için ofisine çağırdığı genç yöneticinin işten çıkarılacağından korktuğunu duyduğunda ona şöyle der: “*Seni işten çıkartmak mı? Senin eğitimin için on milyon Dolar harcadım. Sadece doğru dersleri öğrendiğinden emin olmak istiyorum*” (Carroll ve Mui, 2008: 44). Hatalar, stres, kazalar, verimsiz insan-makine etkileşimi, kalite ve performans sorunları ve olumsuz bir örgüt iklimi oluşmasına neden oldukları ve bu yüzden endüstride tekrarlayan birçok sorun aslında hata konusuyla ilgili olduğu için ve bir kurumda hatalara karşı tutumlar ve bunlarla nasıl başa çıkılacağı örgüt kültürünün göstergeleri olduğu için örgüt psikolojisinde önemli bir konuyu oluşturmaktadır (Rybowiak vd., 1999: 528). İşyerinde öğrenme ve mesleki gelişim alanında hatalardan öğrenme konusunun önemli olduğuna dair yapılan vurguya rağmen, bu konuyu açıkça ele alan ampirik araştırmalar sayıca azdır (Bauer ve Mulder, 2007: 122). Güvenilirliği ve geçerliliği sağlanmış Hatalardan Öğrenme Ölçeğinin Türkçe literatüre ve Türk Bilim Dünyası’na katkıda bulunarak bu konuda yapılacak yeni araştırmalar konusunda araştırmacıları yüreklendirmesini ümit ediyoruz.

THE VALIDITY AND RELIABILITY OF THE MEASURE FOR LEARNING FROM ERRORS AT WORK – TURKISH FORM

1. INTRODUCTION

As one mantra of modern business is that nothing is a better teacher than failure, learning from errors in daily working life constitutes a specific area of workplace learning. Since errors concern unpleasant, awkward, and degrading phenomena and associations, learning from errors focuses on an issue which is related to complicated interpersonal processes, Thus, practitioners prefer to exclude errors from their focus of attention (Harteis vd., 2012: 256).

Errors prevail in various aspect of our lives such as physical safety, organizational success, financial outcomes, and even the political arena. Hence, errors merit study in their own right as an important phenomenon of growing theoretical and managerial significance (Naveh & Lei, 2019: 349). The issues of human fallibility and learning from errors are receiving increasing attention in the field of professional learning and development (Bauer et al., 2012: 155). Although researchers and practitioners have recognized the importance of learning from errors, not much work has been done on the topic (Zhao, 2011: 437) and a thorough understanding of error-related learning processes at work is still missing (Putz et al., 2012: 511). Obtaining a better understanding of the circumstances that encourage employees to learn from error is deemed critical because it may cause organizations to profit from positive outcomes of error (Homsma et al., 2009: 115). The present paper tests the validity and reliability of the Measure for Learning from Errors at Work (developed by Bauer and Mulder, 2010) - Turkish form.

2. RESEARCH METHOD AND FINDINGS

2.1. Sample

During the validity and reliability study of the Turkish version of “*Learning from Errors at Work*” Scale, the researchers who developed the scale were contacted via e-mail and necessary permission was obtained to adapt the scale. In the context of the process proposed by Brislin (1970), the English form of the scale was translated into Turkish by a commission consisting of 4 lecturers with good command of English, and then the consistency between the Turkish and English forms was examined. Later, the Turkish form was examined in terms of meaning and grammar and necessary corrections were made, and Turkish form was obtained for trial. In the next step, Turkish trial form was applied to 15 doctoral students who took organizational behavior lesson and some minor changes were made in line with the opinions of these students. The edited form has been re-tested by applying it to 20 graduate students. It is determined that there is no need for a change.

The data of the scale validation study consist of samples collected at two different times. The first sample of the study consists of 269 employees between May 2019 and the second sample consists of 156 employees who answered the questionnaire twice in September 2019 and January 2020. The entire sample of the research consists of 425 people.

2.2. Learning from Errors at Work Scale

Learning from Errors at Work Scale, developed by Bauer and Mulder (2010), consists of 15 items. There are two sub-dimensions of the scale, “*Collective Reason Analysis (8 items)*” and “*Collective Strategy Development (7 items)*”. In this study, the original 15-item scale was used. The participants were asked to evaluate the items with a 5-point Likert type scale (1 = Strongly Disagree, 5 = Strongly Agree).

As a result of the analysis carried out by the authors, one question was removed from the first sub-dimension and two questions from the second sub-dimension.

2.3. Scale Validation Process

According to Hinkin (1995), the “*scale evaluation*” phase, which is recommended to focus on scale development studies, includes the validity and reliability analysis of an improved scale. In this context, factor analyzes, internal consistency analyzes and test-retest analyzes are generally used.

The first sample was used for factor and internal consistency analysis, and the second sample was used to test test-retest reliability. The scales used in the social sciences are expected to have medium or high correlations within a certain time frame. Because the concepts shaped by socialization processes are expected to lead people for a long time and it is assumed that this is a concept that will not change situationally. For this reason, scale’s time consistency was examined.

2.4. Findings

Confirmatory factor analysis was applied in the first stage of the study, and the fact that the scale was not collected under one factor indicated that the factor structure may have more factors like in the original study. For this reason, the data were subjected to exploratory factor analysis.

2.4.1. Exploratory Factor Analysis

Exploratory factor analysis (EFA) was used to determine the factor structure and the distribution of items by factors (Fabrigar et al., 1999). Before conducting the exploratory factor analysis, the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) coefficient was analyzed, whether the number of samples was sufficient, and whether the correlation between the items was appropriate was

examined by the Barlett test. Our data set shows that Kaiser-Meyer-Olkin value of 0.889 (> 0.60) is very good for performing CFA analysis, and that the Barlett test [$\chi^2 = 3.770,235$; $df = 171$; $p < 0,000$] shows that it is significant (Tabachnick & Fidell, 2012).

The theoretical and empirical structure created by Bauer and Mulder (2010) directs the exploratory factor analysis method at two points. The first is to find out the factor structure that includes the items, rather than reducing the number of items, since learning items from errors have already been determined. In addition, it can be thought that various factors that may arise due to correlation between items may be related to each other. Accordingly, the principal components analyze was applied to determine the factor structure, and the direct oblimin method was used to take into account the correlation between items (de Winter et al., 2009; Worthington and Whittaker, 2006). The item loads and the cross-loading between the factors were used when deciding which item to stay in the analysis. In other words, while keeping the items in the analysis, it is paid attention that each item load is higher than (0.60) and if there are items loaded with more than one factor at the same time, the difference between factor loads is more than (0.30) (Worthington and Whittaker, 2006). If an item is removed from the analysis, the analysis was repeated until the exploratory factor analysis was carried out from the beginning and the above criteria were met.

In the learning from errors scale, it was determined that the eighth item “*I bring the problem to the agenda in order to analyze the causes of the errors*” and the fifteenth item “*I ask my friends to check me in similar situations*” was not loaded to any factor more than the required minimum item load and it was removed from the analysis. The eighth and fifteenth items were also removed from the analysis in the original study. The seventh item, which was excluded from the evaluation, because it did not meet the conditions required in the original study, met the conditions required in this study.

The results showed that the scale has a two-factor structure which explains 65.457% of the total variance. According to the EFA structure matrix, both of the factors consist of 7 items, and both factors have an acceptable internal consistency coefficient. When these items are evaluated within the scope of the content, it is thought that the first factor emphasizes the concept of “*Cause Analysis*” and the second factor emphasizes the concept of “*Strategy Development*”.

2.4.2. Confirmatory Factor Analysis

At this stage, during the confirmatory factor analysis (CFA), the results obtained from EFA were used in line with the recommendations of Worthington and Whittaker (2006). In other words, the two-factor model was used as the proposed model in confirmatory factor analysis, and the eighth and fifteenth items that were previously excluded were not included in the analyzes.

2.4.3. Test-Retest Validity

Data collected from 156 participants at four-month intervals were analyzed for test-retest validity. The purpose of this validity is to determine the continuity of the concept over time by showing that the same concept mentioned is related between two different time periods. Both factors correlated between 36% and 65% at time T1 and T2 (four-month interval measurement), which confirms the temporal validity of the concept.

3. DISCUSSION AND CONCLUSION

As also stated in the Turkish proverb “*A good scare is worth more than good advice*” (*Bir musibet bin nasihatten yeğdir*), the wisdom of learning from mistakes cannot be denied. However, there are only a few organizations that effectively reduce errors and learn from them. However, mistakes are an inevitable by-product of human labor. Therefore, organizational learning from mistakes should be seen as a strategic goal of human resource development.

In 1960’s Tom Watson Jr., the CEO of IBM hears that a young executive who lost ten million dollars in a venture was afraid he would be fired. Watson calls him and says “*Fire you? I spent 10 Million Dollars educating you. I just want to be sure you learned the right lessons*” (Carroll & Mui, 2008: 44).

Errors are inevitable in today’s complex organizations. Although there are many business errors with educational value, executives rarely learn lessons from them. It is because the literature is mostly focused on success stories and ways to be successful like these people. People almost never look at errors in a systematic way and examine how to avoid them. However, it is not enough to just look at success stories. It is also necessary to listen to the stories of errors to get a true picture of the odds of success. Those who notice, correct and learn from errors before others will succeed, whilst those who blame others for errors will not.

The organizations which go beyond detecting and analyzing errors and try to generate intelligent ones in order to learn and innovate constitute exceptions. The reason is not that the executives in these organizations like errors, but they recognize it as a necessary by-product of experimentation. They are also aware that they do not have to do striking experiments with large budgets.

Executives may respond to errors in three ways. The fact that employees are held accountable for errors is not based on the understanding that they are accused of these errors, but that errors offer learning opportunities for them. To encourage constructive learning perspectives towards errors, executives should make it clear that they have employees have the major responsibility for their own on-the-job learning. Executives can support employee learning by offering feedback and assistance, without exhibiting negative responses to errors. However,

if executives interpret encouraging positive view towards errors as showing tolerance to errors, they may actually discourage learning from errors. This may mislead the employees to believe that errors are not worth reflective thinking and analysis and therefore they may not feel any pressure to learn.

Errors cause stress, accidents, inefficient human-machine interaction, quality and performance problems and a bad climate. Therefore, many recurrent problems in the industry are actually related to the issue of errors. In addition to that attitudes towards errors and how the employees deal with them are indicators of an organizational culture. Thus, they constitute an important issue in organizational psychology. The researchers of the present study believe that the validity and reliability of the Measure for Learning from Errors at Work – Turkish Form will make contributions to the literature on errors in organizations and learning from errors at work.

KAYNAKLAR

- Alonso, I.J., Broadrib, M. (2018). “Human Error: A Myth Eclipsing Real Causes”, *Process Safety Progress*, 37(2), 145-149.
- Argote, L., Todocara, G. (2007). *Organizational Learning*. G. P. Hodgkinson ve J. K. Ford (Ed). *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 22) içinde (193–234). Chichester, UK: Wiley.
- Argyris, C., Schön, D.A. (1978). *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing.
- Arthur, J.B., Aiman-Smith, L. (2002). “Gainsharing and Organizational Learning: An Analysis of Employee Suggestions over Time”, *Academy of Management Journal*, 44(4), 737-754.
- Ataman, G., Tolga, M. (2003). “Küreselleşme Sürecindeki Kaotik Yapı ve Havayolu Taşımacılığı Üzerindeki Etkileri”, *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18(1), 293-314.
- Atmaca, T. (2020). “Öğretmenlerin Yaptıkları Meslek Hatalarının Meslekî Öğrenme Bağlamında İncelenmesi”, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 309-326.
- Ayar Şentürk, H. (2018). “Müşteri Deneyimlerinden Öğrenme: Akıllı Hatalar Güçlü Markalar”, *BMIJ*, 6(2), 730-751.
- Bauer, J., Gartmeier, M., Harteis, C. (2012). *Human Fallibility and Learning from Errors at Work*. J. Bauer & C. Harteis (Ed.) *Human Fallibility: The Ambiguity of Errors for Work and Learning* içinde (155-169). Heidelberg: Springer Science+Business Media Dordrecht.

- Bauer, J., Harteis, C. (2012). The Ambiguity of Errors for Work and Learning: Introduction to the Volume. J. Bauer & C. Harteis (Ed.) *Human Fallibility: The Ambiguity of Errors for Work and Learning içinde* (1-14). Heidelberg: Springer Science+Business Media Dordrecht.
- Bauer, J., Mulder, R.H. (2007). Modelling Learning from Errors in Daily Work, *Learning in Health and Social Care*, 6(3), 121–133
- Bauer, J., Mulder, R.H. (2010). In Search of a Good Method for Measuring Learning from Errors at Work. M. van Woerkom & R. Poell (Ed.) *Workplace Learning: Concepts, Measurement and Application içinde* (111-127). NewYork: Routledge.
- Brodbeck, F.C., Zapf, D., Prümper, J., Frese, M. (1993). “Error Handling in Office Work with Computers: A Field Study”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 303-317.
- Carroll, P.B, Mui, C. (2008). “Failed Strategies: What CEOs Can Learn From The Billion Dollar Mistakes of Others”, *Chief Executive*, 236, 44-46.
- Cannon, M. D., Edmondson, A. C. (2001). “Confronting Failure: Antecedents and Consequences of Shared Beliefs about Failure in Organizational Work Groups”, *Journal of Organizational Behavior*, 22, 161–177.
- Carmeli, A, Gittell, J.H. (2009). “High-Quality Relationships, Psychological Safety, and Learning from Failures in Work Organizations”, *Journal of Organizational Behavior*, 30(6), 709–729.
- Cortini, M., Pivetti, M., Cervai, S. (2016). “Learning Climate and Job Performance among Health Workers. A Pilot Study”, *Frontiers in Psychology*, 7, Article1644.
- Crossan, M., Lane, H.W., White, R.E. (1999). “An Organizational Learning Framework: From Intuition to Institution”, *Academy of Management Review*, 24 (3), 522–537.
- Cummings, T.G. ve Worley, C.G. (2015). *Organization Development & Change* (10th Edition). Stamford, CT: Cengage Learning.
- Cusin, J., Goujon-Belghit, A. (2019). “Error Reframing: Studying The Promotion of an Error Management Culture”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(4), 510-524.
- Denton, J. (1998). *Organisational Learning and Effectiveness*. London: Routledge.
- De Winter, J. C. F., Dodou, D., Wieringa, P.A. (2009). “Exploratory Factor Analysis with Small Sample Sizes”, *Multivariate Behavioral Research*, 44(2), 147–181.
- Edmondson, A.C. (2011). “Strategies for Learning from Failure”, *Harvard Business Review*, 89(4), 48-55.
- Edmondson, A., Moingeon, B. (1998). “From Organizational Learning to The Learning Organization”, *Management Learning*, 29, 5-20.

- Fabrigar, L.R., Wegener, D.T., MacCallum, R.C., Strahan, E.J. (1999). "Evaluating The Use of Exploratory Factor Analysis in Psychological Research", *Psychological Methods*, 4(3), 272–299.
- Falchuk, B. (2017, September 06). "If You've Made a Huge Mistake at Work, You Can Recover With this 1 Simple Approach". <https://www.inc.com/bryan-falchuk/if-youve-made-a-huge-mistake-at-work-you-can-recov.html> [Erişim Tarihi 15.01.2020]
- Fiol, C.M., Lyles, M.A. (1985). "Organizational Learning," *Academy of Management Review*, 10(4), 803-813.
- Frese, M., Keith, N. (2015). "Action Errors, Error Management, and Learning in Organizations", *Annual Review of Psychology*, 66, 661–687.
- Friedman, V.J., Lipshitz, R., Popper, M. (2005). "The Mystification of Organizational Learning", *Journal of Management Inquiry*, 14(1), 19-30.
- Gartmeier, M., Bauer, J., Gruber, H., Heid, H. (2008). "Negative Knowledge: Understanding Professional Learning and Expertise", *Vocations and Learning*, 1, 87–103.
- Gartmeier, M., Lehtinen, E., Gruber, H., Heid, H. (2011). "Negative Expertise: Comparing Differently Tenured Elder Care Nurses' Negative Knowledge", *European Journal of Psychology of Education*, 26(2), 273–300.
- Gartmeier, M., Ottl, E., Bauer, J., Berberat, P.O. (2017). "Learning from Errors: Critical Incident Reporting in Nursing", *Journal of Workplace Learning*, 29(5), 339-352.
- Gartmeier, M., Schüttelkopf, E.M. (2012). Tracing Outcomes of Learning from Errors on the Level of Knowledge. J. Bauer & C. Harteis (Ed.) *Human Fallibility: The Ambiguity of Errors for Work and Learning içinde* (33-51). Heidelberg: Springer Science+Business Media Dordrecht.
- Glendon, I., Clarke, S. G., McKenna, E. F. (2006). *Human Safety and Risk Management*. Boca Raton, FL: Taylor ve Francis.
- Harteis, C., Bauer, J. (2014). Learning from Errors at Work. S. Billett, C. Harteis, H. Gruber (Ed). *International Handbook of Research in Professional and Practice-Based Learning içinde* (699-732). Amsterdam: Springer.
- Harteis, C., Bauer, J., Heid, H. (2012). Research on Human Fallibility and Learning from Errors at Work: Challenges for Theory, Research, and Practice. J. Bauer & C. Harteis (Ed.) *Human Fallibility: The Ambiguity of Errors for Work and Learning içinde* (256-265). Heidelberg: Springer Science+Business Media Dordrecht.
- Hirak, R., Peng, A.C., Carmeli A., Schaubroeck, J.M. (2012). "Linking Leader Inclusiveness to Work Unit Performance: The Importance of Psychological Safety and Learning from Failures", *The Leadership Quarterly*, 23, 107–117.
- Hodgkinson, M. (2000). "Managerial Perceptions of Barriers to Becoming a 'Learning Organization'", *The Learning Organization*, 7(3), 156-166.

- Hofmann, D.A., Frese, M. (2011). Errors, Error Taxonomies, Error Prevention and Error Management: Laying the Groundwork for Discussing Errors in Organizations. D.A. Hofmann & M. Frese (Ed.). (2011). The Organizational Frontiers Series (SIOP). Errors in Organizations içinde (1-43). Routledge/Taylor ve Francis Group.
- Homsma, G.J., Van Dyck, C., De Gilder, Koopman, D.P.L., Elfring, T. (2009). “Learning from Error: The Influence of Error Incident Characteristics”, *Journal of Business Research*, 62, 115–122.
- Huber, G.P. (1991). “Organizational Learning: The Contributing Processes and the Literatures”, *Organization Science*, 2(1), 88-115.
- Keith, N. (2012). Managing Errors During Training. J. Bauer & C. Harteis (Ed.) *Human Fallibility: The Ambiguity of Errors for Work and Learning* içinde (173-195). Heidelberg: Springer Science+Business Media Dordrecht.
- Kern, T. (2013, May 06). “The War on Error: Human Error as a Strategic Risk Management Concern.” <http://www.rmmagazine.com/2013/05/06/the-war-on-error-human-error-as-a-strategic-risk-management-concern/> [Erişim Tarihi 15.01.2020]
- Kolb, D. (1984). *Experiential Learning. Experience as the Source of Learning and Development*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Kriegesmann, B., Kley, T., Schwering, M.G. (2005). “Creative Errors and Heroic Failures: Capturing their Innovative Potential”, *Journal of Business Strategy*, 26, 57–64.
- Lei, Z., Naveh, E., Novikov, Z. (2016). “Errors in Organizations: An Integrative Review via Level of Analysis, Temporal Dynamism, and Priority Lenses”, *Journal of Management*, 42(5), 1315-1343.
- Lim, D., Song, J.H., Yoon, S.W. (2014). Trends and Issues in Integrating Knowledge Management and Organizational Learning for Workplace Performance Improvement. N. E. Chalofsky, T. S. Rocco, & M. L. Morris (Ed.), *Handbook of Human Resource Development* içinde (369-385). Hoboken, NJ: Wiley.
- Lipshitz, R., Popper, M., Friedman, V.J. (2002). “A Multifacet Model of Organizational Learning”, *The Journal of Applied Behavioral Science*, 38(1),78–98.
- MacPhail, L.H., Edmondson, A.C. (2011). Learning Domains: The Importance of Work Context in Organizational Learning From Error. D. A. Hofmann & M. Frese (Ed.) *Errors in Organizations* içinde (177-198). NewYork: Routledge.
- Metcalf, J. (2017). Learning from Errors, *Annual Review of Psychology*, 68(1), 465-489.
- Naveh, E., Lei, Z. (2019). “Coping with Errors in Organizations: Challenges, Opportunities, and Frontiers for Operations Management Research”, *Foundations and Trends in Technology, Information and Operations Management*, 12(4), 349–433.
- Oser, F.K., Näpflin, C., Hofer, C., Aerni, P. (2012). Towards a Theory of Negative Knowledge (NK): Almost-Mistakes as Drivers of Episodic Memory Amplification. J. Bauer & C.

- Harteis (Ed.) Human Fallibility: The Ambiguity of Errors for Work and Learning içinde (53-70). Heidelberg: Springer Science+Business Media Dordrecht.
- Oser, F., Spychiger, M. (2005). Lernen ist schmerzhaft. Zur Theorie des Negativen Wissens und zur Praxis der Fehlerkultur [Learning is painful. On the theory of negative knowledge and the practice of error culture]. Weinheim, Germany: Beltz.
- Özmen, F., Aküzüm, C. (2013). “Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Yaşanan Örgütsel Hatalara Yönelik Tavrı Aışları”, Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 21, 332-351
- Perrow, C. (1984). Normal Accidents: Living with High Risk Technologies. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Peters, G.A., Peters, B.J. (2006). Human Error: Causes and Control. Boca Raton, FL: Taylor ve Francis.
- Popova-Nowak, I.V. ve Cseh, M. (2015). “The Meaning of Organizational Learning: A Meta-Paradigm Perspective”. Human Resource Development Review, 14(3), 299–331.
- Putz, D., Schilling, J., Kluge, A. (2012). Measuring Organizational Climate for Learning from Errors at Work. J. Bauer & C. Harteis (Ed.) Human Fallibility: The Ambiguity of Errors for Work and Learning içinde (107–123). Dordrecht: Springer.
- Ramanujam, R., Goodman, P. S. (2003). “Latent Errors and Adverse Organizational Consequences: A Conceptualization”, Journal of Organizational Behavior, 24, 815–836.
- Reason, J. T. (1990). Human Error. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Reason, J. (2000). “Human Error: Models and Management”, Western Journal of Medicine, 172(6), 393–396.
- Robey, D., Boudreau, M.-C., Rose, G. M. (2000). “Information Technology and Organizational Learning: A Review and Assessment of Research”, Accounting Management and Information Technologies, 10(2), 125-155.
- Ron, N., Lipshitz, R. ve Popper, M. (2006). “How Organizations Learn: Post-Flight Reviews in an F-16 Fighter Squadron”, Organization Studies, 27(8), 1069–89.
- Starkey, K. (1998). “What can we Learn from the Learning Organization?” Human Relations, 51(4), 531-546.
- Sugarman, B. (2001). “A Learning Based Approach to Organizational Change: Some Results and Guidelines”, Organizational Dynamics, 30(1), 62-76.
- Tabachnick, B., ve Fidell, L. (2012). Using Multivariate Statistics. London: Pearson.
- The Dutch Authority for the Financial Markets (2017, October). “Learning from Errors; Towards an Error Management Culture Insights based on a Study in The Capital Markets” <https://www.afm.nl/~/~profmedia/files/onderwerpen/consument-gedrag-cultuur/report-dealing-with-errors.pdf> [Erişim Tarihi 15.01.2020]

- Tsang, E.W.K. (1997). “Organizational Learning and the Learning Organization: A Dichotomy between Descriptive and Prescriptive Research”, *Human Relations*, 50(1), 73-89.
- Türk Dil Kurumu (2020). Atasözleri ve Deyimler Sözlüğü. <https://sozluk.gov.tr/> [Erişim Tarihi 15.01.2020]
- Rybowiak, V., Garst, H., Frese, M., Batinic, B. (1999). “Error Orientation Questionnaire (EOQ): Reliability, Validity and Different Language Equivalence”, *Journal of Organizational Behavior*, 20, 527–547.
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Random House.
- Sitkin, S. B. (1992). “Learning through Failure: The Strategy of Small Losses”, *Research in Organizational Behavior*, 14, 231–266.
- Van Dyck, C. (2009). “The Tragic 1996 Everest Expedition: A Tale of Error Culture”, *Netherlands Journal of Psychology*, 65, 22–34.
- Worthington, R L., Whittaker, T.A. (2006). “Scale Development Research: A Content Analysis and Recommendations for Best Practices”, *The Counseling Psychologist*, 34(6), 806–838.
- Yenice, A., Pirtini, S., Ataman, G. (2018). “Sosyal Medyada Kriz Yönetimi ve Kurum İtibarı ile İlişkisi Üzerine Bir Model Uygulaması”, *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 3-8.
- Zhao, B. (2011). “Learning from Errors: The Role of Context, Emotion, and Personality”, *Journal of Organizational Behavior*, 32, 435–463.
- Zhao, B., Olivera, F. (2006). “Error Reporting in Organizations”, *Academy of Management Review*, 31(4), 1012-1030.
- Zhao, B., Seifried, J., Sieweke, J. (2018). “Trainers’ Responses to Errors Matter in Trainees’ Learning from Errors: Evidence from Two Studies”, *Journal of Managerial Psychology*, 33(3), 279-296.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Elif Bilginoğlu, Uğur Yozgat
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Elif Bilginoğlu, Uğur Yozgat
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Elif Bilginoğlu, Uğur Yozgat
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Elif Bilginoğlu, Uğur Yozgat
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Elif Bilginoğlu, Uğur Yozgat

- RESEARCH ARTICLE -

THE IMPACT OF LEADERSHIP STYLES ON JOB SATISFACTION: A STUDY OF THE HOSPITALITY INDUSTRY

Lütfi SÜRÜCÜ¹ & Murat SAĞBAŞ²

Abstract

Job satisfaction is considered as an important factor that reduces the absenteeism of employees and their intention to leave the job. The accumulated empirical literature indicates that job satisfaction is important for the hospitality industry. The literature for the hospitality industry emphasizes the need to apply appropriate leadership style to maximize job satisfaction of hotel staff. In this direction, a conceptual model that includes the structural relationships between leadership styles and job satisfaction was developed to better understand the factors affecting job satisfaction and to expand the literature on the service industry. Regression analysis was used to test the developed model experimentally. The data were obtained from five-star hotels operating in employees (N = 311) in Alanya / Turkey. As a result of the research, it was determined that transformative and functional leadership positively affected job satisfaction and laissez-faire leadership did not have any effect on job satisfaction. Our research is considered to raise awareness among managers operating in the hospitality industry, while helping to understand the premises of job satisfaction more deeply.

Key Words: Leadership Styles, Job Satisfaction, Hospitality Industry.

JEL Codes: M1, M12, Z32, L83.

Başvuru: 28.08.2020

Kabul: 17.11.2020

-
- 1 Dr., Avrupa Liderlik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Gazimağusa, KKTC, lutfi.surucu@elu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-6286-4184>
 - 2 Dr., Milli Savunma Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İstanbul, Türkiye, muratsagbass@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-5179-7425>

LİDERLİK TARZLARININ İŞ TATMİNİNE ETKİSİ: KONAKLAMA ENDÜSTRİSİNDE BİR ARAŞTIRMA

Öz

İş tatmini, çalışanların devamsızlığının ve işten ayrılma niyetlerinin büyük ölçüde azalmasını sağlayan önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Birikmiş ampirik literatür iş tatmininin, konaklama endüstrisi için önemli olduğunu belirtmektedir. Konaklama endüstrisine yönelik literatür, otel çalışanlarının iş tatminini en üst düzeye çıkarmak için uygun liderlik tarzının uygulanması gerektiğine vurgu yapmaktadır. Bu doğrultuda araştırmada, iş tatminini etkileyen faktörleri daha iyi anlamak ve hizmet endüstrisine yönelik literatürü genişletmek amacıyla liderlik tarzları ile iş tatmini arasındaki yapısal ilişkileri içeren kavramsal bir model geliştirilmiştir. Geliştirilen modeli deneysel olarak test etmek için regresyon analizi kullanılmıştır. Veriler Alanya/Türkiye’de faaliyet gösteren beş yıldızlı otel çalışanlarından elde edilmiştir (N=311). Araştırma sonucunda dönüştürücü ve işlevsel liderliğin iş tatminini olumlu yönde etkilediği ve serbest bırakıcı liderliğin iş tatmini üzerinde herhangi bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Araştırmamız, iş tatmininin öncüllerini daha derinden anlamaya yardımcı olurken, konaklama endüstrisinde faaliyet gösteren yöneticilerde farkındalık yaratacağı değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik Tarzları, İş Tatmini, Konaklama Endüstrisi.

JEL Kodları: M1, M12, Z32, L83.

‘Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.’

1. INTRODUCTION

The hospitality industry is an important determinant of countries’ economic development as well as a significant source of employment. Due to the sector’s excessive dependence on human resources, it requires substantially qualified human sources (Liu & Wall, 2006). However, the lack of a qualified labor force is an important issue which the hospitality industry must contend (Ashton, 2018; Zopiatis, Constanti & Theocharous, 2014). This problem remains a priority that needs to be resolved as it threatens the continuing viability of the fast-growing hospitality industry (Davidson & Wang, 2011).

The turnover costs the qualified employees in the organization reaches 200% of the annual salary (Allen, Bryant & Vardaman, 2010). Moreover, the hospitality industry has been struggling with high turnover for a long time (Stamolamproset et al., 2019) and unfortunately, this problem continues to increase by 72.1% (Ruggless, 2016). Therefore, the hospitality industry is characterized by high employee turnover in the literature (Stamolampros et al., 2019).

Karatepe et al. (2006) emphasized that low job satisfaction is the basis of the high intention to leave the hospitality industry. Pizam and Thornburg (2000), supporting Karatepe et al.

(2006), stated that almost 90% of employees decided to leave their jobs due to lack of job satisfaction. In a study conducted by Ashton (2018) on hotels, it was estimated that a 1% increase in employee satisfaction will result in a 54% increase in employees' intention to remain at work. In this sense, increasing the job satisfaction of the employees will eliminate an important problem experienced by the hospitality industry.

Employees with high job satisfaction tend to provide quality service to customers (Kong et al., 2018) and are more positive, productive and creative than those without job satisfaction (Korkmazer & Ekingen, 2017). The lack of job satisfaction causes some undesirable consequences, including reduced productivity, profitability and customer satisfaction (Book, Gatling & Kim, 2019). Stamolampros et al. (2019) emphasized that employees with high job satisfaction provide higher returns, particularly in the hospitality industry where service quality is considered as a critical success factor. From this perspective, increasing job satisfaction is a very important issue that enables organizations to achieve a sustainable competitive advantage in the hospitality industry (Ashton, 2018; Cheng & Yi, 2018). Due to its importance, job satisfaction has become an important research topic for researchers investigating the hospitality sector (Ashton, 2018; Kong et al., 2018).

Hotels operating in the hospitality industry are becoming increasingly aware that the lack of effective management of human resources could lead to companies experiencing large scale economic losses within the industry (Şeşen, Sürücü & Maşlakçı, 2019; Zopiatis, Constanti & Theocharous, 2014). This awareness has led organizations to change their perspectives towards the understanding of management. However, due to the nature of the hospitality industry, the management of people presents unique challenges for managers. Effectively managing human resources with an appropriate leadership style will increase efficiency and thus ensure survival within the rapidly changing and highly competitive environment (Suru-cu & Sesen, 2019). Therefore, it is important to understand the impact of leadership in the hospitality industry.

Studies focusing on the hospitality industry have shown that the leadership style adopted by managers is significantly related to the job satisfaction of hotel employees (Huang et al., 2016; Munir & Iqbal, 2018). In the literature, it is stated that leadership is a key factor contributing to the job satisfaction of employees. In fact, this is an expected situation as leaders can influence their subordinates and shape their attitudes and behaviors through their managerial talents. As a result, the use of an appropriate leadership style, which is an important determinant of job satisfaction, will increase the efficiency of the hospitality industry while simultaneously increasing the job satisfaction of the employees (Erkutlu, 2008). Rothfelder, Ottenbacher and Harrington (2012) mentioned that leadership as an empirical research subject has studied in various industries, although there is been minimal focus in the hospitality industry. For this reason, the hospitality industry has been chosen as the research universe. Thus, the research will contribute to the gap in the literature on the hospitality industry.

This study on the hospitality industry contributes to the literature in three ways. Firstly, although the effect of leadership on employees has been researched in various industries, there is a gap with regard to the hospitality industry (Rothfelder et al., 2012). In this context, this study: (a) contributes by filling this gap in the hospitality industry; (b) attempts to improve the quality of service in hotels by identifying factors affecting job satisfaction among hotel employees; and finally (c) the findings raise awareness among managers in the hospitality industry and enable managerial recommendations to be made for human resources managers. The research consists of three parts. In the first part, the literature on the relationship between leadership styles and job satisfaction is discussed and the relationship between the variables is mentioned. In the second part, the findings are shared. In the last section, the findings are discussed and some valuable recommendations are made for managers operating in the hospitality industry.

1. Literature Review

1.1. The Importance of Job Satisfaction in the Hospitality Industry

Social, political and economic transformations resulting from globalization have changed the hospitality industry significantly and increased its footprint across the world (Baquero et al., 2019). In this context, competition among hotels is increasing and hotel managers are focused on increasing service quality in order to gain a competitive advantage (Min & Min, 1997). Providing quality service in the hospitality industry is one of the most important factors that provides a sustainable competitive advantage as it increases confidence in the competitive market (Naseem, Ejaz & Malik, 2011; Surucu & Sesen, 2019). It is not possible for hotels that cannot provide quality service to survive in this competitive environment. In hotels, most services are provided by employees (Kong et al., 2018). Therefore, employees play an important role in determining success (Gani, Ghani & Nujum, 2019). The success criterion for hotels is to satisfy customers by providing quality service (Yuan & Jiaqing, 2019).

Customer satisfaction requires the combined efforts of hotel staff. However, the jobs performed by employees within hotels can be very difficult and demanding (Cheng & Yi, 2018). This is because while hotel employees try to satisfy their customers, they also have to struggle with long working hours, multitasking requirements and stressful working environments (Ashton, 2018; Şeşen, Sürücü & Maşlakçı, 2019). Previous studies on hotel staff have stressed that they are more vulnerable to negative consequences such as stress, burn-out, “emotional injury”, violence and physical injuries (Huertas-Valdivia, Gallego-Burín & Lloréns-Montes, 2019). Considering all the above, the job satisfaction of hotel employees is lower than other sectors (Kong et al., 2018). While the low level of job satisfaction reduces the quality of service, the intention to quit that it causes creates a serious financial burden for

the hotels. The determination of how hotel employees' job satisfaction can be increased is significantly important (Yuan & Jiaqing, 2019).

While Locke (1976) defined job satisfaction as “*a pleasant or positive emotional state arising from the evaluation of one's work or work experiences*”, Gani et al. (2019) defined it as “positive feelings that an employee feels towards work.” In line with all these definitions, it is clear that job satisfaction is a psychological situation that reflects the positive feelings of the employee towards their job. These positive emotions, resulting from job satisfaction, increase both physical and mental health along with individual productivity, and can accelerate the process of employees learning new business skills the ability of (Cheng & Yi, 2018). They also contribute to the provision of quality service and sustainability, meaning that increasing job satisfaction among employees is of ongoing interest for social scientists and managers

Organizational behavior researchers predict that job satisfaction will provide high profits to companies by increasing the job performance of employees (Prabowo et al., 2018) and the quality of service offered to customers (Choi & Kim, 2012; Stamolampros et al., 2019). In addition, it is stated that job satisfaction is an important factor that reduces employee absenteeism (Yang, 2010) and greatly reduces the intention to quit (Cheng & Yi, 2018).

According to the findings of previous studies, it is clear that job satisfaction is very important for the hospitality industry. The literature on the hospitality industry emphasizes that appropriate leadership styles should be applied to maximize the job satisfaction of hotel employees (Prabowo et al., 2018). The leader can influence and direct the employees by their position. Leadership styles in hotels are more important than other industries because unexpected results of the leadership style will affect the quality of service and therefore customer loyalty (Kara et al., 2013). In this sense, managers should direct and support employees (Ashton, 2018). As a result, understanding the influence of the leader in the hotel industry is vital to gain a competitive advantage through the effectively management of employees.

1.2. The Relationship Between Leadership and Job Satisfaction

Due to its importance, leadership is one of the most discussed topics in social sciences (Bass & Avolio, 1990). Leadership is defined as a process in which employees are influenced by leaders and their behavior is directed to achieve corporate goals (Munir & Iqbal, 2018). In line with this definition, it is clear that each leader is unique with different abilities (Eliyana & Ma'arif, 2019). Based on these unique talents of the leader, researchers have revealed many leadership styles. However, the overlap between these discussed leadership styles is extremely problematic. The basis of this problem lies in the efforts of leadership researchers to create new leadership theories without trying to compare the validity of existing theories (Derue et al., 2011; Sürücü & Yeşilada, 2017). Although researchers have claimed that the leadership styles they stated are conceptually different, there are some similarities in terms

of the definition of the leader, impact processes and results (Sürücü & Yeşilada, 2017; Yukl, Gordon & Taber, 2002). However, the subject of our research is not to discuss these overlaps. For this reason, based on the “full-scale leadership” model of Bass (1985), transactional, transformational and laissez-faire leadership styles are included in the research. The “transactional, transformational and laissez-faire” leadership styles that form the “full-scale leadership” model proposed by Bass (1985) are widely accepted in the literature.

Transformational leadership, in line with the goals and strategies of the organization; undisputedly in the literature, it is the most researched leadership style in terms of affecting the motivation, well-being and business attitudes of the employees (Skogstad et al., 2015; Şeşen, Sürücü & Maşlakçı, 2019). According to Bass, the success of a transformational leader is demonstrated by both increased performance results and the degree to which followers develop their own leadership potential and skills (Bass & Avolio, 1990). Prabowo et al. (2018) mentioned that transformational leadership is the most appropriate leadership styles for the hospitality industry, considering the changing nature of the hospitality industry. The reason for this is that transformational leadership can influence employees by shaping the direction and mission of the organization. Transformational leaders increase the motivation of the employees by making intense efforts to understand their needs and desires through sincere communication and interaction. In addition, they make an important contribution to increasing the job satisfaction levels of employees through the trustworthy and supportive environment they create (DeRue et al., 2011).

In a recent study, Eliyana and Ma’arif (2019) emphasized that transformational leadership has a direct impact on job satisfaction and organizational commitment. Meta-analysis studies also support this finding (Judge & Piccolo, 2004). Research into the hospitality industry shows that perceived transformational leadership has a significant effect on the job satisfaction of the employees (Ashton, 2018; Prabowo et al., 2018; Piccolo et al., 2012). In this context; the following hypothesis is proposed:

Hypothesis 1: Transformational leadership affects the job satisfaction of hotel employees in a significant and positive way.

While transformational leadership is focused on change and development, transactional leadership is usually effective for maintaining the status quo (Bass, 1985; Bass & Avolio, 1990; Şeşen, Sürücü & Maşlakçı, 2019). Transactional leaders work to best meet the needs of employees based on Maslow’s hierarchy of needs. Bass (1985) defined transactional leadership as an active form of management where the leader monitors the performance of employees in line with organizational goals and takes appropriate action (penalty-reward) depending on whether employees meet the standards (Bass & Avolio, 1990). Based on the definition of Bass (1985), it is clear that the transactional leader motivates hotel staff through reward and punishment. In fact, this leadership style indicates a clear chain of command, where targets are predefined, employee performance is tracked, and the employee is rewarded or punished

according to the situation. Adopting this type of leadership, the executive closely monitors the execution of tasks and takes corrective actions when deviations from targets are detected (Northouse, 2013; Sürücü, Yeşilada & Maşlakçı, 2018). In addition, the transactional leader serves the organization as a whole in terms of the settlement of disputes within the organization (Torlak & Kuzey, 2019). In this respect, in the hotel environment, the transactional leader plays a key role in reducing employee anxiety because hotel employees tend to rely on managers' advice to fulfill their duties in uncertain situations while dealing with their customers (Şeşen, Sürücü & Maşlakçı, 2019; Quintana, Park & Cabrera, 2015). In line with the above discussions, it is considered that the operational leader will positively increase job satisfaction. Researches show that transactional leadership increases job satisfaction (Ash-ton, 2018; Torlak & Kuzey, 2019). The following hypothesis is proposed to be investigated in line with the theoretical framework and studies.

Hypothesis 2: Transactional leadership affects the job satisfaction of hotel employees in a significant and positive way.

Laissez-faire leadership can be perceived as the reverse of transactional leadership, as it focuses on helping employees solve the problems they face on a daily basis (Şeşen, Sürücü & Maşlakçı, 2019). As a result of its passive component, laissez-faire leadership has often been criticized in the literature due to its ineffectiveness, and therefore, many researchers view laissez-faire leadership as a non-leadership management approach (Sürücü, Yeşilada & Maşlakçı, 2018; Skogstad et al., 2015). However, with respect to liberal leadership, Bass and Avolio (1994) stated that "avoidance or absence of leadership is the most ineffective way according to almost all research in terms of leadership". Managers who prefer this style of leadership do not help their employees by avoiding taking responsibility and making decisions. In this sense, they negatively affect the psychological health of the members of the organization (Nguyen et al., 2017; Şeşen, Sürücü & Maşlakçı, 2019). Hotel employees cannot obtain sufficient help when they need to deal with a critical issue and this will have certain negative psychological effects on them (Nguyen et al., 2017). Recent research indicates that laissez-faire leadership increases work stress (Che et al., 2017) and bullying in the workplace, and lowers work confidence (Glambek, Skogstad & Einarsen, 2018). In addition to these psychological effects, studies shown that it is negatively related to stress, burnout, emotional exhaustion and job satisfaction (Madera, Dawson & Guchait, 2016). Some studies have also shown that laissez-faire leadership has negative psychological effects on employees. Considering the negative effects of laissez-faire leadership on employees' well-being and psychology, it is considered that this type of leadership will negatively affect job satisfaction. In the studies of DeRue et al (2011) supporting the literature, it is stated that the laissez-faire leadership negatively affects job satisfaction. The following hypothesis is proposed to be investigated in line with the theoretical framework and studies.

Hypothesis 3: Laissez-faire leadership affects the job satisfaction of hotel employees in a significant and positive way.

2. METHOD

Before the questionnaire was administered to the sample group, it was administered to a pilot group of 40 people. Questions that were not understood or caused hesitation were rearranged and then reapplied to the same group. The questionnaire results of the pilot application were analyzed with IBM SPSS 23 program and its reliability was tested. The questionnaire was administered to the sample with a sufficient reliability level.

The study was conducted on employees of five-star hotels in Turkey's Alanya. The survey study was carried out for two weeks (in June) and was applied to the participants selected by convenience sampling method. 500 questionnaires were prepared to collect survey data. The human resources managers of the hotels were interviewed by a team of 4 people, including the researchers. Surveys were delivered to the managers of the hotels where the research was permitted, in a sealed envelope and the surveys were collected in a sealed envelope. Feedback was provided for 385 questionnaires out of 500 prepared. When the obtained questionnaires were examined, 74 questionnaires that were not filled or were found to be filled incorrectly were not included in the study. Thus, the research was completed over 311 survey data.

Alanya is one of Turkey's most important tourism centers. The development of tourism in the city has led to the development of travel businesses, entertainment businesses and other sectors, especially food and beverage businesses, as well as touristic businesses (Tekin, 2012). In this context, tourism is an important source of income for Alanya as well as a serious source of employment for the people of the region (Tekin, 2012). For this reason, Alanya was chosen as the research universe. Five-star hotels were chosen as analysis units since they were considered to have a professional management understanding and well-developed human resources management structures (Torlak & Kuzey, 2019).

A number of studies were conducted to maximize the reliability of the research and to minimize common method bias. Firstly, the scales whose validity and reliability were tested were used and variables were mixed to prevent the participants from sensing the research model and questions. In addition, the questionnaires that each employee filled were returned in a sealed envelope. The 311 questionnaires obtained were then analyzed.

2.1. Scales

In the research, a questionnaire with 26 questions consisting of three different scales was used.

Demographic Structure: It consists of six questions aimed at determining the characteristic features of the employees.

Leadership Styles: In this study, leadership styles are independent variables. The three-dimensional leadership scale developed by Avolio and Bass (1995) was used to determine the

perceived leadership style. All questions of the scale are from 1 (“strongly disagree”) to 5 (“strongly agree”) in a 5-point Likert system. Sample scale questions include: “Every time I perform well, manager gives me positive feedback”, “It avoids getting involved in matters when it is needed”, “It sets an example for employees with their behavior”. The Cronbach’s alpha reliability coefficients of the scales are (transformational leadership = 0.771, transactional leadership = 0.739, laissez-faire leadership = 0.679)

Job Satisfaction: Job satisfaction is the dependent variable of this research. It was measured using a one-dimensional five-item scale developed by Hackman and Oldham (1975). The scale was adapted to Turkish by Basım and Şeşen (2009). The scale was prepared in the 5-point Likert system. Sample questions related to the scale include: “My job satisfies me in general.” The Cronbach’s alpha reliability coefficient of the scale is 0.79.

Control Variables: In researches on organizational behavior, it is important to control the factors affecting the dependent or independent variables in order to generate correct results. Based on an examination of the relevant literature, it has been determined that various demographic factors are associated with job satisfaction (Derue et al., 2011). For this reason, demographic variables, which are determined to be important predictors of job satisfaction, have been taken under control.

3. RESULTS

The demographic characteristics of the participants included in the research are presented in Table 1.

Table 1: Demographic Features of the Participants

Variables	Content	N	%	Variables	Content	N	%
Gender	Female	145	46.6	Marital Status	Single	219	70.4
	Male	166	53.4		Married	92	29.6
Age	≤ 25	146	46.9	Education	Primary Education	11	3.5
	26-30	96	30.9		High School	97	31.2
	31-35	42	13.5		Associate degree	41	13.2
	36-40	15	4.8		License	149	47.9
	≥ 41	12	3.9		Postgraduate	13	4.2
Job Experience	≤ 1 Year	123	39.5	Work Department	Front office	34	10.9
	1-5 Years	123	39.5		Food & Drink	127	40.8
	6-10 Years	43	13.9		Housekeeping	81	26.1
	≥ 10	22	7.1		Other	69	22.2
Total		311	100	Total		311	100

When Table 1 is analyzed, it is seen that the majority of the participants were in the “25 and under age group” (46.9%) and single (70.4%). In addition, 79% of the employees had five and under years of work experience.

To test the structural validity of the scales, factor analysis was performed using the varimax technique, one of the orthogonal rotation techniques using the principle component analysis method. Hair et al. (2014) state that the structure is valid if the factor load is above 0.40. As seen in Table 2, factor loads are between 0.515 and 0.727. These values show that the scales used in the study have structural validity.

Table 2: Factor Loading for Each Item Based on Constructs

Constructs	Items	Factor loading
Transformational Leadership	Item 1	.733
	Item 2	.580
	Item 3	.515
	Item 4	.628
	Item 5	.587
	Item 6	.563
Transactional Leadership	Item 1	.567
	Item 2	.650
	Item 3	.637
	Item 4	.654
	Item 5	.624
Laissez-faire Leadership	Item 1	.584
	Item 2	.608
	Item 3	.598
	Item 4	.675
Job Satisfaction	Item 1	.489
	Item 2	.606
	Item 3	.668
	Item 4	.792
	Item 5	.727

Since statistical methods have certain assumptions, it is important to determine the distribution of data (Sürücü & Maslakçı, 2020). Skewness and kurtosis values were checked to determine the distribution of the data. Skewness and kurtosis values were found to be between +1.5 and -1.5 in the analysis. These values show that the data have a normal distribution (Hair et al., 2014).

To determine the direction and strength of the correlation between the variables included in the research, the Pearson correlation coefficient was calculated using the IBM SPSS 23 program and the results are shown in Table 3.

Table 3: Mean, Standard Deviation, Correlation

Variables	Mean	Sd	1.	2.	3.	4.
1. Transformational Leadership	3.54	.76	(0.77)			
2. Transactional Leadership	3.42	.69	.706**	(0.74)		
3. Laissez-faire Leadership	2.92	.91	-.197**	.037	(0.68)	
4. Job Satisfaction	3.42	.81	.543**	.462**	-.083	(0.79)

* $p < 0.10$ ** $p < 0.05$ (N = 311) Cronbach' alpha coefficients are shown in parentheses.

When Table 3 is examined, it is noteworthy that the Cronbach's alpha coefficients of the variables are between 0.68 and 0.79. This is above the minimum value of 0.60, which is considered an indication of the reliability of the scale. These values show that the internal consistency of the factors is good. The results of the correlation analysis show that transformational and transactional leadership has a significant and positive relationship with job satisfaction, while laissez-faire leadership has no significant relationship with job satisfaction. However, the transformational leadership perceptions of the hotel employees (mean 3.54) are higher than the transactional and laissez-faire leadership perceptions.

Regression analysis was applied to determine the effect of leadership styles on job satisfaction. In the first stage of the regression analysis performed in two stages, demographic features were taken under control, in the second stage; independent variables were included in the model.

Table 4: Regression Results

Variables	Job Satisfaction	
	Model 1	Model2
Gender	-.153	-.100**
Age	-.102	-.121
Education Status	-.154	-.107
Transformational Leadership		.459***
Transactional Leadership		.186**
Laissez-faire Leadership		-.004
<i>F</i>	1.202	21.153***
<i>R</i> ²	.002	.302

** $p < 0.05$ *** $p < 0.001$

Transformational leadership ($\beta = .459$, $p < .001$) and transactional leadership ($\beta = .186$, $p < .05$), while demographic variables (gender, age and educational status) are under control, affect job satisfaction significantly and positively. However, it seems that laissez-faire leadership has no significant effect on job satisfaction. In line with the research findings, while Hypothesis 1 and 2 were accepted, hypothesis 3 was rejected.

4. DISCUSSION

The leadership styles used in the hospitality industry plays an important role in achieving the positive behaviors of the employees (Huertas-Valdivia et al., 2019). This study aims to increase the quality of service in hotels by studying the effects of different leadership styles on job satisfaction. For this purpose, the effects of transformational, transactional and laissez-faire leadership styles on job satisfaction were examined. The main findings are as follows.

The findings of the research with regard to transformational leadership are parallel to the results of other studies in the literature (Eliyana & Ma'arif, 2019; Prabowo et al., 2018). The transformational leader works intensely to reach the organizational aims by communicating and interacting with hotel staff. Thus the motivation of the hotel staff increases when they feel their leader is working for them. In addition, the trustworthy and supportive environment provided by the leader contributes to increasing the job satisfaction levels of the hotel employees. This finding obtained in the research shows that hotel managers who want to succeed in a rapidly changing and globalizing work environment should demonstrate transformational leadership behaviors rather than transactional and laissez-faire leadership styles.

The results of the research show that transactional leadership is not as effective on job satisfaction as transformational leadership, but it is effective in increasing the job satisfaction of hotel employees. Due to the nature of the hospitality industry, it is full of uncertainty. Hotel employees must deal with uncertainty in their work while providing services to customers. For this reason, hotel employees ask their managers for help due to the uncertainties they face. Transactional leaders play a key role in reducing hotel workers' worries. However, transactional leaders closely follow the execution of tasks and take corrective measures when they detect deviations from targets (Northouse, 2013). This approach in transactional leadership behavior will be an important factor for hotel employees to perform their job-related tasks efficiently and maintain their positive and optimistic feelings, values and perceptions about work (Torlak & Kuzey, 2019). While this increases the motivation of the employees, it also contributes to the formation of job satisfaction. This finding obtained in the scope of the research is consistent with previous researches, which stated that the transactional leadership approach can be effective in combating the problems and uncertainty employees face and increasing their job satisfaction (Ashton, 2018; Torlak & Kuzey, 2019).

The research has revealed some interesting findings in terms of the analysis of the effect of laissez-faire leadership on job satisfaction. Contrary to expectation, our research shows that laissez-faire leadership has no effect on job satisfaction. Having considered the negative psychological effects of laissez-faire leadership on employees, it is expected that it will negatively affect job satisfaction. This finding differs from the work of Munir and Iqbal (2018), who found that laissez-faire leadership negatively affects job satisfaction. There are two pos-

sible explanations for this difference. Firstly, employees' perceptions of leadership differ according to the organization's industry, culture and demographic characteristics of the employees (Huertas-Valdivia et al., 2019). This study was specifically conducted in the summer months when the hospitality industry was concentrated and the majority of the employees were young people. This may have led to differences in laissez-faire leadership perceptions.

Another reason may be due to the cross-sectional design of the study. Cross-sectional studies cover the specific time when the research was conducted. However, the effects of leadership can manifest over time (see, Martinko et al., 2013). This systematic lack of time to examine the effects of leadership can lead to different outcomes in terms of the impact of leadership on individual and organizational outcomes. Skogstad et al. (2015) stated that the relationship between leadership styles and job satisfaction differ cross-sectionally with longitudinal designs and that the laissez-faire leadership style can have a cumulative effect over time. In fact, in his study conducted on the same sample group 6 months and 2 years later, he examined the effect of the laissez-faire leader on job satisfaction, and while the laissez-faire leader had no effect in the first study (6th month), it was determined in the study conducted 2 years later that he did have a significant effect. When considered in this context, this finding obtained may be considered reasonable due to the cross-sectional design of the research.

Success in the hospitality industry depends on the service skills of the employees. The literature states that employees with high job satisfaction tend to provide quality service to customers (Kong et al., 2018). Therefore, in order to ensure that the employees provide excellent service to the customers, it is necessary to increase their job satisfaction. Low levels of job satisfaction in employees produce a number of negative consequences such as customer dissatisfaction as well as reduced productivity and profitability. In this context, our research findings reveal valuable results for the hospitality industry and human resources managers in particular. One of the main implications of the research is that leadership is very important for the hospitality industry. In fact, leaders should be able to anticipate changes in the hospitality industry, to maximize the efficiency and profitability of the organization and to achieve the company's goals (Erkutlu, 2008).

CONCLUSION

Managers in the hospitality industry use a variety of leadership styles to influence employees and ensure the smooth operation of the organizations. Acting in ways that motivate and inspire their employees as well as creating a supportive organizational climate by making intense efforts to understand needs and desires are examples of transformational leadership behaviors. On the other hand, a management style based on the penalty reward system, while maintaining the current status quo, is defined as transactional leadership, while the avoidance

or absence of leadership refers to a laissez-faire leadership approach. The empirical studies conducted in the hospitality industry, including this research, show that adopting transformational leadership behaviors will contribute to increasing employee satisfaction and hence high efficiency. Based on these findings, those managers who want to achieve a healthy and sustainable competitive advantage in the hospitality industry should exhibit transformational leadership behaviors, which are key to the success in the hospitality industry which is a dynamically evolving environment. However, Khan (2018) stated that transformational leadership can be improved through education. Hence, if human resources managers can teach transformational leadership to managers at all levels within an organization, they can positively impact the firm's performance. In addition, it would be beneficial to plan training for human resources managers to recruit staff who are suitable for the transformational leadership style and to acquire transformational leadership characteristics in training.

Hospitality industries follow the classic central decision making model, where traditional management styles are dominant. However, many unforeseen situations can arise in the hospitality industry. If employees are not responsible for making decisions, it is possible to prevent problems being solved quickly and providing quality service to customers (Huertás-Valdivia et al., 2019). Every customer and service experience is different in the hospitality industry and employees must have some degree of autonomy and discretion to meet their different needs, demands and expectations. All of these pose unique challenges for industry executives while attempting to increase employee satisfaction and service quality. Therefore, managers should be aware of the effects the leadership styles they apply can have on employees. In cases where the leadership behavior does not comply with organizational requirements, managers should take corrective action. As a result, each leader is unique with different abilities and hotels need to create a talent map for their chosen structural positions.

The study has some limitations. The leadership styles were analyzed based on the questionnaires that were answered only by the employees and not by the leaders. It should be considered that this approach may cause bias and errors in the interpretation of the results. Also, while examining the findings, it is important not to ignore sectorial and regional differences in terms of generalizability. The research was conducted in Turkey's Alanya province. It is recommended that other countries and different industries should be included to expand this research and compare the results accordingly.

LİDERLİK TARZLARININ İŞ TATMİNİNE ETKİSİ: KONAKLAMA ENDÜSTRİSİNDE BİR ARAŞTIRMA

1. LİTERATÜR

Konaklama sektörleri, ülkelerin ekonomik kalkınmalarında önemli bir belirleyicisi ve aynı zamanda ülkeler için ciddi bir istihdam kaynağıdır. İnsan kaynağına aşırı bağımlılığı nedeniyle sektör, ciddi oranda nitelikli insan sermayesine ihtiyaç duyar (Liu & Wall, 2006). Bununla birlikte nitelikli personelin istihdam edilememesi, konaklama sektörünün önemli bir sorunudur (Ashton, 2018; Zopiatis, Constanti & Theocharous, 2014). Bu sorun, hızlı büyüyen konaklama sektörünün sürdürülebilirliğini tehdit ettiği için çözülmesi gereken öncelikli bir konu olmaya devam etmektedir (Davidson & Wang, 2011). Özellikle nitelikli çalışanların örgüt içerisinde tutulmamasından kaynaklı çalışan değiştirme maliyetleri, konaklama sektörü için bir çalışanın yıllık maaşının %200'üne ulaşmaktadır (Allen, Bryant & Vardaman, 2010). Üstelik konaklama sektörü uzun zamandır yüksek işten ayrılmalarla mücadele ederken (Stamolampros, Korfiatis, Chalvatzis & Buhalis, 2019) bu oran % 72.1'e yükselmiştir (Ruggless, 2016). Tüm bu nedenlerden dolayı konaklama sektörü, literatürde yüksek çalışan devir hızı ile nitelendirilen bir sektör olarak anılmaktadır (Stamolampros vd., 2019).

Karatepe vd. (2006), konaklama sektöründeki işyerinden ayrılma niyetinin yüksek olmasının temelinde düşük iş tatmini olduğuna vurgu yapmaktadır. Karatepe vd.'yi (2006) destekler nitelikte Pizam ve Thornburg (2000), konaklama sektörü çalışanlarının neredeyse % 90' nın iş tatminin olmaması nedeniyle işlerinden ayrıldığını belirtmektedir. Ashton (2018) oteller üzerinde yaptığı araştırmada çalışanların iş tatminindeki %1'lik artışın, çalışanların işte kalma niyetinde %54'lük bir artışla sonuçlanacağını tahmin etmektedir. Bu anlamda çalışanların iş tatminin artırılması konaklama sektörünün yaşadığı önemli bir problemi ortadan kaldıracaktır.

Konaklama sektörüne yönelik yapılan araştırmalar, yöneticiler tarafından benimsenen liderlik tarzının, otel çalışanlarının memnuniyeti ve iş tatmini ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermiştir (Huang, Li, Qiu, Yim & Wan, 2016; Munir & Iqbal, 2018). Literatür, liderliğin örgüt çalışanlarının iş tatminine katkıda bulunan ana bir faktör olduğunu belirtmektedir. İş tatmininin önemli bir belirleyicisi olan liderlik, çalışanların iş tatminini artırırken konaklama sektörünün de verimliliğini artırmaktadır (Erkutlu, 2008). Rothfelder, Ottenbacher ve Harrington (2012) ampirik araştırma konusu olarak liderliğin çeşitli endüstrilerde araştırıldığını fakat konaklama sektöründe oldukça ihmal edildiğini belirtmektedir.

Prabowo vd. (2018) dönüşümsel liderliğin konaklama sektörü için en uygun liderlik tarzı olduğuna vurgu yapmaktadır. Bunun nedeni, dönüşümsel liderliğin, organizasyonun yönünü ve misyonunu şekillendirerek çalışanlarını etkileyebilmesidir. Dönüşümsel liderler, samimi

iletişim ve etkileşim yoluyla çalışanların ihtiyaç ve isteklerini anlama konusunda yoğun çaba sarf ederek çalışanlarını motive eder ve motivasyonlarını artırır. Bununla beraber oluşturdukları güven ve destek ortamıyla çalışanların iş tatmin seviyelerinin artırılmasına önemli bir katkı sağlarlar (DeRue vd., 2011).

Yakın tarihli bir araştırmada Eliyana & Ma'arif (2019), dönüşümsel liderliğin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan önemli bir etkisinin olduğuna vurgu yapmaktadır. Geçmiş dönemde yapılan meta analiz çalışmalar da bu bulguyu destekler niteliktedir (Judge & Piccolo, 2004). Konaklama sektörüne yönelik yapılan araştırmalar incelendiğinde ise algılanan dönüşümsel liderliğin çalışanların iş tatmini üzerinde önemli bir etkisi olduğu görülmektedir (Ashton, 2018; Prabowo vd., 2018; Piccolo vd., 2012). Teorik çerçeve ve yapılan çalışmalar doğrultusunda araştırılmak üzere aşağıdaki hipotez önerilmiştir.

Hipotez 1: Dönüşümsel liderler otel çalışanlarının iş tatminini artırır.

Dönüşümsel liderlik değişim ve gelişim odaklıyken, statükoyu korumak için genellikle işlevsel liderlik yeterlidir (Bass, 1985; Bass & Avolio, 1990). İşlevsel liderler, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre çalışanların ihtiyacını en iyi seviyede karşılamak için çalışırlar. Bass (1985) işlevsel liderliği, liderin örgütsel hedefler doğrultusunda çalışanların performansını izlediği ve çalışanların standartları karşılamaması durumunda düzeltici önlem (ceza-ödül) aldığı aktif bir yönetim şekli olarak tanımlamaktadır (Bass & Avolio, 1990). Bass'ın tanımından yola çıkarak işlevsel liderlerin otel çalışanlarını ödül ve ceza yoluyla motive ettikleri açıktır. Bu tarz liderliği benimseyen yönetici görevlerin yürütülmesini yakından takip ederek, hedeflerden sapmalar tespit ettiğinde düzeltici önlemler almaktadır (Northouse, 2013). Ayrıca işlevsel lider, örgüt içerisinde anlaşmazlıkların çözümünde örgüte bir bütün olarak hizmet vermektedir (Torlak & Kuzey, 2019). Bu yönüyle işlevsel lider otel çalışanların endişelerini azaltmada temel bir rol oynamaktadır, çünkü otel çalışanları, müşterileriyle ilgilenirken belirsiz durumlarda görevlerini yerine getirmeleri için yöneticilerin tavsiyelerine güvenme eğilimindedir (Quintana, Park & Cabrera, 2015). Yukarıdaki tartışmalar doğrultusunda işlevsel liderin iş tatminini olumlu yönde artıracığı değerlendirilmektedir. Yapılan araştırmalar işlevsel liderliğin iş tatminini artırdığını vurgulamaktadır (Ashton, 2018; Torlak & Kuzey, 2019). Teorik çerçeve ve yapılan çalışmalar doğrultusunda araştırılmak üzere aşağıdaki hipotez önerilmiştir.

Hipotez 2: İşlevsel liderler otel çalışanlarının iş tatmini artırır.

Serbest bırakıcı liderlik, çalışanların günlük olarak karşılaştıkları sorunları çözmelerine yardımcı olmaya odaklandığını vurgulayan işlevsel liderliğin tersi olarak algılanabilir. Serbest bırakıcı liderlik, örgüt içerisinde yaşanan sorunların çözümünde etkisiz kalması nedeniyle literatürde sıklıkla eleştirilmektedir. Bu nedenle birçok araştırmacı serbest bırakıcı liderliği, liderlik dışı bir yönetim anlayışı olarak görmektedir (Skogstad vd., 2015). Bununla birlikte, Bass ve Avolio (1994) serbest bırakıcı liderliği "liderlikten kaçınılması veya lider yokluğu,

liderlik tarzı olarak neredeyse tüm araştırmalara göre en etkin olmayan ve en etkisiz olanı” olarak tanımlamıştır. Bu tarz liderlik biçimini tercih eden yöneticiler, sorumluluk almak ve karar vermekten kaçınarak çalışanlarına yardımcı olmazlar. Bu anlamda örgüt üyelerinin psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkileyen zemin oluşturmaktadırlar (Nguyen, Teo, Grover & Nguyen, 2017). Otel çalışanlarının kritik bir konuda yardıma ihtiyaç duyduklarında yeterli yardımı alamaması muhtemelen otel çalışanlarda bir tür olumsuz psikolojik etkiler yaratacaktır (Nguyen vd., 2017). Yakın tarihli araştırmalar serbest bırakıcı liderliğin iş stresi (Che, Zhou, Kessler & Spector, 2017) ve işyerinde zorbalığı artırdığını ve iş güvenini düşürdüğünü (Glambek, Skogstad & Einarsen, 2018) belirtmektedir. Serbest bırakıcı liderliğin çalışanların refahına ve psikolojisine olumsuz etkileri düşünüldüğünde, bu tarz bir liderliğin iş tatminini olumsuz etkileyeceği değerlendirilmektedir. Literatürü destekler nitelikte DeRue vd. (2011) meta çalışmalarında serbest bırakıcı liderliğin iş tatmini olumsuz etkilediğini belirtmektedir. Teorik çerçeve ve yapılan çalışmalar doğrultusunda araştırılmak üzere aşağıdaki hipotez önerilmiştir.

Hipotez 3: Serbest bırakıcı liderlik iş tatmini olumsuz etkiler.

2. ARAŞTIRMA YONTEMİ VE BULGULAR

Araştırma Alanya/Türkiye’de faaliyet gösteren beş yıldızlı otel çalışanları üzerinden yapılmıştır. Beş yıldızlı oteller, profesyonel yönetim anlayışına ve iyi gelişmiş insan kaynakları yönetimi yapılarına sahip olduklarından, analiz birimi olarak seçilmiştir (Torlak & Kuzey, 2019). Araştırmanın güvenilirliğini en üst düzeye çıkarmak ve ortak yöntem yanlılığı en aza indirmek için bir dizi çalışma yapılmıştır. Öncelikle geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçekler kullanılmış ve katılımcıların araştırma modelini ve sorularını sezmelerini engellemek için değişkenler karıştırılmıştır. Ayrıca her çalışanın doldurulmuş olduğu anketler kapalı zarf ile bizzat anketi dolduran çalışandan alınmıştır. Veri analizleri 311 anket üzerinden yapılmıştır.

Demografik değişkenler (cinsiyet, yaş ve eğitim durumu) kontrol altında iken dönüşümsel liderlik ($\beta=.459, p<.001$) ve işlevsel liderlik ($\beta=.186, p<0.05$), iş tatminini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bununla beraber, serbest bırakıcı liderliğin iş tatmini üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı anlaşılmaktadır. Araştırma bulguları doğrultusunda Hipotez 1 ve 2 kabul edilirken, hipotez 3 red edilmiştir.

3. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmanın dönüşümsel liderliğe yönelik bulgusu literatürdeki diğer araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir (Eliyana & Ma’arif, 2019; Prabowo vd., 2018). Dönüşümsel lider,

otel çalışanlarıyla samimi iletişim ve etkileşim kurarak onların ihtiyaç ve istekleri yerine getirmek için yoğun çaba sarf eder. Liderinin kendileri için çaba gösterdiğini hissedenden otel çalışanlarının motivasyonu artar. Bununla beraber liderin sağladığı güven ve destek ortamı, otel çalışanların iş tatmini seviyelerinin artırılmasına katkı sağlar. Araştırmada elde edilen bu bulgu, hızlı değişen ve küreselleşen bir iş ortamında başarılı olmak isteyen otel yöneticilerinin, işlevsel ve serbest bırakıcı liderlik tarzlarından ziyade dönüşümsel liderlik davranışlarını göstermeleri gerekliliğini gösterir.

Araştırma sonuçları işlevsel liderliğin iş tatmini üzerinde dönüşümsel liderlik kadar etkili olmasa da otel çalışanlarının iş tatminin artırılmasında etkili olduğu göstermektedir. Konaklama sektörünün doğası belirsizlikle doludur. Otel çalışanları müşterilere hizmet sunarken işle ilgili belirsizlikle de uğraşmak zorundadırlar. Bu nedenle otel çalışanları karşılaştıkları belirsizliklerle ilgili olarak yöneticilerinden yardım isterler. İşlevsel liderler otel çalışanların endişelerini azaltmada temel bir rol oynamaktadır. Bununla beraber işlevsel liderler görevlerin yürütülmesini yakından takip ederek, hedeflerden sapmalar tespit ettiğinde düzeltici önlemler almaktadır (Northouse, 2013). İşlevsel liderlik davranışındaki bu yaklaşım, otel çalışanlarının işle ilgili görevlerinin verimli bir şekilde yerine getirilmesinde ve işle ilgili olumlu ve iyimser duygularının, değerlerinin ve algılarının korumasında önemli bir faktör olacaktır (Torlak & Kuzey, 2019). Bu durum çalışanlarda motivasyonunu artırırken iş tatminlerinin oluşmasında katkı sağlayacaktır. Araştırma kapsamında elde edilen bu bulgu işlevsel liderlik yaklaşımının konaklama sektörün karşılattıkları sorun ve belirsizlikle mücadelede etkili olabileceğini ve çalışanlarda iş tatminin artırabileceğini belirten önceki araştırmalarla tutarlıdır (Ashton, 2018; Torlak & Kuzey, 2019).

Araştırma, serbest bırakıcı liderliğin iş tatmini üzerinde etkisine yönelik analizlerinde bazı ilgi çekici bulgular ortaya çıkarmıştır. Araştırmamız serbest bırakıcı liderliğin iş tatmini üzerinde herhangi bir etkisinin bulunmadığını göstermektedir. Bu beklenen bir sonuç değildir. Çünkü serbest bırakıcı liderliğin çalışanlar üzerindeki olumsuz psikolojik etkileri düşünüldüğünde iş tatminini olumsuz etkilemesi beklenmektedir. Bu bulgu, serbest bırakıcı liderliğin iş tatminini olumsuz yönde etkilediğini tespit eden Munir ve Iqbal'in (2018) çalışmasından ayrılmaktadır. Literatür, çalışanların liderlik algılarının organizasyonun sektörüne, kültürüne ve çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık gösterdiğini belirtmektedir (Huertás-Valdivia vd., 2019). Araştırma, turizmde yoğunluğun yaşandığı ve genç çalışanların yoğun olarak istihdam edildiği yaz aylarında yapılmıştır. Bu durum çalışanların serbest bırakıcı liderlik algılarında farklılığa sebep olmuş olabilir.

4. YÖNETİMSEL ETKİLER

Konaklama sektöründe başarı çalışanların müşterilere sundukları hizmet becerisine bağlıdır. Bu nedenle, çalışanların müşterilere mükemmel hizmet sunmalarını sağlamak için çalışanlar

da iş tatmininin artırılması gerekir. Çalışanlardaki iş tatmin eksikliği müşteri memnuniyetsizliği ve beraberinde verimlik ve karlılığın düşmesi gibi bir dizi olumsuz sonuçları beraberinde getirir. Araştırma bulgularımız bu bağlamda, konaklama sektörü ve özellikle insan kaynakları yöneticileri için yapıcı sonuçlar ortaya koymaktadır. Araştırmanın temel çıkarımlardan biri liderliğin konaklama sektörü için çok önemli olduğudur.

Konaklama sektöründe pek çok öngörülemeyen durum ortaya çıkabilir ve çalışanlara karar vermede sorumluluk verilmezse, sorunların hızlı bir şekilde çözülmesi ve müşterilere kaliteli hizmeti sunulması engellenebilir. Konaklama sektöründe her müşteri ve hizmet deneyimi farklıdır ve müşterilerin farklı ihtiyaçları, talepleri ve beklentilerini karşılamak için çalışanların bir dereceye kadar özerkliğe ve takdir yetkisine sahip olmalıdır. Tüm bunlar çalışanların iş tatmini ve hizmet kalitesini artırırken sektör yöneticileri için benzersiz zorluklar içermektedir. Dolayısı ile yöneticilerin uyguladıkları liderlik tarzlarının, çalışanlarda nasıl etki yarattığının bilincinde olmaları gerekir. Liderlik davranışının örgütsel gerekliliklere uymadığı durumlarda yöneticiler düzeltici önlemler almalıdır. Sonuç olarak her lider farklı yetenekleriyle benzersizdir ve oteller seçilen yapısal pozisyonları için bir yetenek haritası yapması gerekir.

5. SINIRLILIKLAR

Bu araştırmanın gelecekteki araştırmalar tarafından ele alınması gereken bazı kısıtlamaları vardır. Özellikle, liderlik tarzları, liderler tarafından değil sadece çalışanlar tarafından doldurulmuş anketlere dayanarak analiz edildi. Bu yaklaşım, sonuçların yorumlanmasında yanlılığa yol açabilir. Ayrıca bulgular değerlendirilirken, genelleştirilebilirlik açısından sektörel ve bölgesel farklılıkları göz ardı etmemek önemlidir. Araştırma Alanya/Türkiye yapılmıştır. Bu bağlamda araştırma sonuçlarını genişletebilmek ve için farklı bölge ve endüstrilerden veriler elde edilerek sonuçların karşılaştırılması önerilir.

REFERENCES

- Allen, D. G., Bryant, P. C. & Vardaman, J. M. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48-64.
- Ashton, A. S. (2018). How human resources management best practice influence employee satisfaction and job retention in the Thai hotel industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 17(2), 175-199.
- Avolio, B. J. & Bass, B. M. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 199-218.

- Baquero, A., Delgado, B., Escortell, R. & Sapena, J. (2019). Authentic leadership and job satisfaction: A fuzzy-set qualitative comparative analysis (fsQCA). *Sustainability*, 11(8), 2412.
- Basım, N., Şeşen, H. & Meydan, C. H. (2009). Öğrenen örgüt algısının örgüt içi girişimciliğe etkisi: Kamuda bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64(03), 27-44.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1990). *Transformational leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Consulting Psychologists Press.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage.
- Book, L., Gatling, A. & Kim, J. (2019). The effects of leadership satisfaction on employee engagement, loyalty, and retention in the hospitality industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 1-26.
- Che, X. X., Zhou, Z. E., Kessler, S. R. & Spector, P. E. (2017). Stressors beget stressors: The effect of passive leadership on employee health through workload and work-family conflict. *Work & Stress*, 1-17.
- Cheng, J. C. & Yi, O. (2018). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 72, 78-85.
- Davidson, M. C. & Wang, Y. (2011). Sustainable labor practices? Hotel human resource managers views on turnover and skill shortages. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 10(3), 235-253.
- Derue, D. S., Nahrgang, J. D., Wellman, N. D. & Humphrey, S. E. (2011). Trait and behavioral theories of leadership: An integration and meta-analytic test of their relative validity. *Personnel Psychology*, 64(1), 7-52.
- Eliyana, A. & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*. 1-3.
- Erkutlu, H. (2008). The impact of transformational leadership on organizational and leadership effectiveness: The Turkish case. *Journal of Management Development*, 27(7), 708-726.
- Gani, M. U., Ghani, A. & Nujum, S. (2019). Leadership and local culture influence on state civil apparatus' (ASN) job satisfaction and performance at soppeng regional organization. *Social Science and Humanities Journal*, 1326-1345.
- Glambek, M., Skogstad, A. & Einarsen, S. (2018). Workplace bullying, the development of job insecurity and the role of laissez-faire leadership: A two-wave moderated mediation study. *Work & Stress*, 32(3), 297-312.

- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hair, J., Hult, G. T. M., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Thousands Oaks, CA, Sage.
- Huang, J., Li, W., Qiu, C., Yim, F. H. K. & Wan, J. (2016). The impact of CEO servant leadership on firm performance in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(5), 945-968.
- Huertas-Valdivia, I., Gallego-Burín, A. R. & Lloréns-Montes, F. J. (2019). Effects of different leadership styles on hospitality workers. *Tourism Management*, 71, 402-420.
- Kara, D., Uysal, M., Sirgy, M. J. & Lee, G. (2013). The effects of leadership style on employee well-being in hospitality. *International Journal of Hospitality Management*, 34, 9-18.
- Karatepe, O. M., Uludag, O., Menevis, I., Hadzimehmedagic, L. & Baddar, L. (2006). The effects of selected individual characteristics on frontline employee performance and job satisfaction. *Tourism Management*, 27(4), 547-560.
- Khan, M. Y. H. (2018). Cross cultural leadership and the hospitality industry: A leadership style towards success in organizational goals in France. *Hos Tour Manage Int*, 1(4), 20-25.
- Kim, W. G. & Brymer, R. A. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 1020-1026.
- Kong, H., Jiang, X., Chan, W. & Zhou, X. (2018). Job satisfaction research in the field of hospitality and tourism. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(5), 2178-2194.
- Korkmazer, Ö. G. F. & Ekingen, Ö. G. E. (2017). Örgütsel yabancılaşmanın iş tatmini ile ilişkisi: Sağlık sektöründe bir uygulama. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 63, 459-470.
- Liu, A. & Wall, G. (2006). Planning tourism employment: A developing country perspective. *Tourism Management*, 27(1), 159-170.
- Locke, E. A. (1976). The nature and consequences of job satisfaction. In Dunnetter, M. D.(Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand-McNally, pp. 1297-1349.
- Madera, J. M., Dawson, M. & Guchait, P. (2016). Psychological diversity climate: Justice, racio ethnic minority status and job satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(11), 2514-2532.
- Martinko, M. J., Harvey, P., Brees, J. R. & Mackey, J. (2013). A review of abusive supervision research. *Journal of Organizational Behavior*, 34(S1), 120-137.

- Min, H. & Min, H. (1997). Benchmarking the quality of hotel services: Managerial perspectives. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 14(6), 582-597.
- Munir, H. & Iqbal, M. Z. (2018). A study of relationship between leadership styles of principals and job satisfaction of teachers in colleges for women. *Bulletin of Education and Research*, 40(2), 65-78.
- Naseem, A., Ejaz, S. & Malik, K. P. (2011). Improvement of hotel service quality: An empirical research in Pakistan. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 2(5), 52-56.
- Nguyen, D., Teo, S., Grover, S. & Nguyen, N. P. (2017). Laissez-Faire Leadership Behaviors in Public Sector in Vietnam. In *The Palgrave Handbook of Leadership in Transforming Asia* (pp. 397-415). Palgrave Macmillan, London.
- Northouse, P. G. (2013), *Leadership: Theory and Practice*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- Piccolo, R. F., Bono, J. E., Heinitz, K., Rowold, J., Duehr, E. & Judge, T. A. (2012). The relative impact of complementary leader behaviors: Which matter most?. *The Leadership Quarterly*, 23(3), 567-581.
- Pizam, A. & Thornburg, S. W. (2000). Absenteeism and voluntary turnover in Central Florida Hotels: A pilot study. *International Journal of Hospitality Management*, 19(2), 211-217.
- Prabowo, T., Noermijati, N. & Irawanto, D. W. (2018). The influence of transformational leadership and work motivation on employee performance mediated by job satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(1), 171-178.
- Quintana, T. A., Park, S. & Cabrera, Y. A. (2015). Assessing the effects of leadership styles on employees' outcomes in international luxury hotels. *Journal of Business Ethics*, 129(2), 469-489.
- Rothfelder, K., Ottenbacher, M. & Harrington, R. J. (2012). The impact of transformational, transactional and non-leadership styles on employee job satisfaction in the German hospitality industry. *Tourism and Hospitality Research*, 12(4), 201-214.
- Ruggles, R. (2016, March 23). Hospitality turnover rose to 72.1% in 2015. [Web log post]. Retrieved from <http://nrm.com/blog/hospitality-turnover-rose-721-rate-2015>.
- Skogstad, A., Aasland, M.S., Nielsen, M.B., Hetland, J., Matthiesen, S.B. & Einarsen, S. (2015). The relative effects of constructive, laissez-faire, and tyrannical leadership on subordinate job satisfaction. *Zeitschrift für Psychologie*.
- Surucu, L. & Sesen, H. (2019). Entrepreneurial behaviors in the hospitality industry: Human resources management practices and leader member exchange role. *Revista de Cercetari Interventie Sociala*, 66.
- Sürücü, L. & Maslakçı, A. (2020). Validity and reliability in quantitative research. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2694-2726.

- Sürücü, L. & Yeşilada, T. (2017). The impact of leadership styles on organizational culture. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(8), 31-39.
- Sürücü, L., Yeşilada, T. & Maşlakçı, A. (2018). The relationship between socio-demographic properties and leadership perceptions of employees. *Journal of Business and Management*, 20(2), 88-96.
- Stamolampros, P., Korfiatis, N., Chalvatzis, K. & Buhalis, D. (2019). Job satisfaction and employee turnover determinants in high contact services: Insights from employees' online reviews. *Tourism Management*, 75, 130-147.
- Şeşen, H., Sürücü, L. & Maşlakçı, A. (2019). On the relation between leadership and positive psychological capital in the hospitality industry. *International Journal of Business*, 24(2), 183.
- Tekin, Y. (2012). *Otel işletmelerinde yenilik yönetimi ile yenilikçi örgüt kültürü ilişkisi: Alanya'da bir araştırma*. Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1-259.
- Torlak, N. G. & Kuzey, C. (2019). Leadership, job satisfaction and performance links in private education institutes of Pakistan. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 276-295.
- Yang, J. T. (2010). Antecedents and consequences of knowledge sharing in international tourist hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 42-52.
- Yuan, H. & Jiaqing, K. (2019). Job satisfaction of hotel employees conceptual model construction and evaluation. *International Journal of Business and Economics Research*, 8(1), 1.
- Yukl, G., Gordon, A. & Taber, T. (2002). A hierarchical taxonomy of leadership behavior: Integrating a half century of behavior research. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1), 15-32.
- Zopiatis, A., Constanti, P. & Theocharous, A. L. (2014). Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism Management*, 41, 129-140.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Lütfi SÜRÜCÜ Murat SAĞBAŞ
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Lütfi SÜRÜCÜ Murat SAĞBAŞ
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Lütfi SÜRÜCÜ
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Lütfi SÜRÜCÜ Murat SAĞBAŞ
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Lütfi SÜRÜCÜ Murat SAĞBAŞ

- ARAŞTIRMA MAKALESİ -

PANDEMİ SONRASI OLUŞAN VUCA ORTAMININ ÇALIŞAN İNSAN KAYNAKLARI KAYGI DÜZEYİ VE VERİMLİLİĞİ ÜZERİNE ETKİSİ

Ali AKDEMİR¹, Sezer CİHAN GÜNAYDIN²
& İbrahim Haşim İNAL³

“İnsanları mesut edecek yegâne vasıta, onları birbirine sevdirecek, karşılıklı madde ve manevi ihtiyaçlarını temine yarayan hareket ve enerjidir. Dünya barışı içinde bütünü insanlığın hakiki saadeti, ancak bu yüksek ideali taşıyan yolcularının çoğalması ve başarılı olmasıyla gerçekleşecektir” (Gazi Mustafa Kemal Atatürk).

Öz

Günümüz dünyası, Covid-19 ile birlikte değişimin hızının ve kapsamının belirlemediği, planlama ve öngörü yapmanın zorlaştığı tam anlamıyla bir VUCA ortamı yaşamaktadır. VUCA, ilk olarak 1987’de kullanılan ve Warren Bennis ve Burt Nanus’un liderlik teorilerine dayanan bir kısaltma olup, değişkenlik, belirsizlik, karmaşıklık ve muğlaklık anlamına gelmektedir. Araştırmanın amacı, VUCA ortamının, insan kaynakları verimliliği üzerine etkisinde kaygı düzeyinin aracı rolünü incelemektir. Araştırmaya ait veriler, yapılandırılmış anket tekniği kullanılarak aktif olarak hizmet sektöründe yer alan işletmelerde çalışmakta olan ve rassal olarak seçilen 627 çalışandan elde edilmiştir. Araştırma sonucunda VUCA ile kaygı düzeyi arasında pozitif yönlü, kaygı düzeyi ve verimlilik arasında negatif yönlü ve yine VUCA ile verimlilik arasında da negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonucunda ise kaygı düzeyinin VUCA ile verimlilik ilişkisinde tam aracılık etkisi bulunduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuca göre VUCA’nın verimlilik üzerindeki negatif etkisinin nedeninin kişilerin kaygı düzeyinin artması olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: VUCA, Verimlilik, Kaygı Düzeyi.

JEL Kodları: D23, M10, M12, M59.

Başvuru: 17.07.2020

Kabul: 20.02.2021

- 1 Prof. Dr. Öğr. Üyesi, Arel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul/Türkiye, aliakdemir@arel.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-5188-3304>
- 2 Doç. Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Havacılık Yönetimi, İstanbul/Türkiye, scgunaydin@gelisim.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-3108-8247>
- 3 Dr., Araştırmacı, İstanbul/Türkiye, doktora2019arel@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-3803-9018>

THE EFFECT OF VUCA ENVIRONMENT AFTER PANDEMIC ON EMPLOYEE HUMAN RESOURCES ANXIETY LEVEL AND EFFICIENCY

Abstract

Today's world is going through a VUCA era where the rate of change and scope with Covid-19 cannot be determined, it is difficult to plan and predict for the upcoming periods. VUCA is an acronym first used in 1987 and based on Warren Bennis and Burt Nanus' leadership theories, which means variability, uncertainty, complexity and ambiguity. The aim of the research is to examine the mediating role of anxiety level in the effect of VUCA environment conditions on human resources efficiency. The research data were obtained from 627 randomly selected employees who are actively working in a service business using the structured questionnaire technique. As a result of the research, a positive relationship was found between VUCA and anxiety level, and a negative relationship between VUCA and efficiency. Therefore, it cannot be said that the level of anxiety has a mediator effect in efficiency relationship with VUCA. As a result of the hierarchical regression analysis, it was observed that the level of anxiety had a full mediating effect in the relationship between VUCA and productivity. According to this result, it can be said that the reason for the negative effect of VUCA on productivity is the increase in anxiety level of the people.

Keywords: VUCA, Efficiency, Anxiety Level.

JEL Codes: D23, M10, M12, M59.

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

1. GİRİŞ

Covid-19 süreci ile birlikte değişimin hızının ve kapsamının belirlenemediği, ilerleyen dönemler için planlama ve öngörü yapmanın zorlaştığı, ekonomik çalkantıların yaşandığı ve kimi işletmenin küçüldüğü bir dönemden geçilmektedir. Belirsizliklerin getirdiği ekonomik dalgalanmalarla birlikte yaşam standartlarında da değişiklikler yaşanmaktadır. Bu süreçte dijital dönüşüm hızlanmakta, üretim süreçlerinde değişiklikler yaşanmakta, çalışan talepleri ve müşteri beklentileri değişmektedir. Tüm bu hızlı ve belirsiz değişim süreci gerek sağlık gerekse değişen ekonomik ve yaşam koşulları nedeniyle kişilerde kaygı seviyesini de arttırmaktadır. Çalışanlar, iş kaybı tehdidi algılarına negatif tepki gösterebilir (Aktaran Pelenk, 2020, 215). Bu, işletme açısından, iş tatmini, performans ve bağlılık gibi unsurları etkileyebileceğinden işletmenin en büyük kaynağı olan insan gücünü etkin kullanılabilmesi de zorlaştırmaktadır.

Soğuk Savaş'ın bitmesi ve asimetrik tehditlerin ortaya çıkması ile yeni güvenlik ortamını tanımlamak için ABD ordusu tarafından ortaya atılan VUCA kavramı aslında bu dönemi tanımlamak için kullanılabilir yegâne kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. VUCA, Değişken (volatile), belirsiz (uncertain), karmaşık (complex) ve muğlak (ambiguous) ortam koşulları olarak açıklanmaktadır.

Geçmiş deneyim ve ezberlerin yeterli olamayacağı bu dönemde kısa vadeli ani krizlere alışmış işletmelerin bu süresi dahi belirli olmayan VUCA döneminde, ayakta kalabilmeleri git-tikçe zorlaşırken, bu dönemde ayakta kalacak ve rekabet avantajı sağlayacak işletmelerin önemli farkı kaynaklarını, özellikle de insan kaynağını, en efektif şekilde kullanabilmeleri olacaktır. Bu noktada, çalışanların kaygı düzeylerinin takip ve yönetimi insan kaynağının verimliliğini arttırmak açısından öne çıkmaktadır.

Bu çalışmada da VUCA ortamının getirdiği değişken, belirsiz, karmaşık ve muğlak koşulların çalışanların kaygı düzeyi üzerindeki etkisi hem ortam şartları hem de değişen kaygı seviyesinden insan kaynaklarında verimlilik kavramının nasıl etkilendiği beraberinde de kaygı düzeyinin VUCA-verimlilik etkileşiminde aracı rolünün olup olmadığı sorularına cevap aranmaktadır. Bu amaçla öncelikle VUCA, kaygı ve verimlilik kavramları ile ilgili literatür taraması yapılarak benzer çalışmalar incelenmiş, arkasından VUCA bağımsız değişkeninin verimlilik üzerine etkisi ve kaygının bu ilişki üzerindeki aracı rolü yapılandırılış anket tekniği ile araştırılmıştır.

1.1. Literatür Taraması

1.1.1. Vuca Kavramı ve Alt Boyutları

VUCA, ilk olarak 1987'de kullanılan ve Warren Bennis ve Burt Nanus'un liderlik teorilerine dayanan bir kısaltma olup, değişkenlik, belirsizlik, karmaşıklık ve muğlaklık anlamına gelmektedir. ABD Ordusu'nun 1990'ların başında SSCB'nin çöküşüne verdiği yanıt olarak ortaya çıkarttığı bir kavramdır. VUCA, Değişken (volatile), belirsiz (uncertain), karmaşık (complex) ve muğlak (ambiguous) ortam koşulları olarak açıklanmaktadır. Bu kavram daha sonra iş dünyasında da benimsenmeye başlanmıştır. Özellikle günümüzde değişen demografik eğilimler, yeni müşteri ihtiyaçları ve mevcut iş modellerinin işleyişinin yetersiz kalması ve pandemi ile de hızla değişen iş koşullarını tanımlamak için kullanılmaktadır. VUCA, günümüzde hemen hemen her işte karşı karşıya olunan koşullar ve etkenleri anlatan bir kısaltmadır (Aktaran Yurdaseven, 2020, 1645). Bir diğer tanıma göre ise VUCA, her büyüklükteki işletmelerin mevcut ve gelecekteki liderlik profilini şekillendirebilmeleri için kullanılan bir 21. yüzyıl çerçevesidir (Stiehm, 2002; Johansen, 2007). VUCA, herkesin karşı karşıya kaldığı, değişken ve kaotik iş, ekonomik ve fiziksel çevreyi en iyi şekilde tanımlamakta ve günümüzde göz ardı edilemeyecek, standart bir işletme dönemi haline gelmiştir (Sullivan, 2012; Sullivan 2013). VUCA dünyasında iyi bir lider, beklenmeyeni beklemeli, bunları öngörebilmeli ve bunlara uyum sağlama konusunda uzman olmalıdır (Brittain, 2012). Bu anlamda

VUCA, mevcut koşulları ve atılacak adımların etkisini anlamayı amaçlamaktadır (Forward Intelligence Group, 2014). VUCA kavramını anlayabilmek için onu oluşturan bileşenleri kavrayabilmek gerekir.

1.1.1.1. Karmaşıklık (Complexity)

Çok yönlü koşul ve konuların kafa karıştırıcılığı ile ilgilidir. Nedensel faktörlerin veya sosyal güçlerin genellikle birbirleriyle rekabet ettikleri bir durumdur. Karmaşık ortamlarda, karar vericiler rakip etkilerini tartmalı ve kritik olayların sonuçlarını hangi güçlerin nihai olarak değiştireceği konusunda, bilinçli tahminler yapmalıdır (Shaffer ve Zalewski, 2011). Karmaşık ortamlar, bir problemde birçok anlaşılması zor nedenlerin bulunduğu yerlerdir (Sullivan, 2012b). Karmaşık durumlarda, bilgiye ulaşmak, onu özümsemek ve anlamak çok çaba gerektirmektedir (Bennett ve Lemoine, 2014).

Peter Hinssen'e göre, karmaşık ortamlarda "bağlantısallık" mevcuttur, başka bir deyişle karmaşık ortamlar "birlikte evrime" sahiptirler. Bu anlayışa göre işletmeler değişen çevreye uyum sağlamakla kalmaz, aynı zamanda buldukları çevreyi de değiştirirler (Broeckx, 2015). Bu yüzden karmaşık ortamlardaki faktörler birbirine bağlıdır ve bunlarda meydana gelebilecek değişimler, ilgili ortamın bütününe etki etmektedir. Karmaşıklık, sebep ve sonuç arasındaki ilişkileri de etkilediğinden, işletmeler "derinlemesine inceleme, algılama ve cevap verme" şeklinde bir çevik yaklaşımı kullanabilir (Githens, 2015).

Karmaşıklığın doğru yönetilemediği durumlarda neden-sonuç ilişkisinin algılanamadığı ve bu nedenle planlama yapmanın mümkün olmadığı "kaos" ortamı ortaya çıkabilmektedir (Courtney, Kirkland ve Viguerie, 1997; Snowden, 2005; Snowden ve Boone, 2007). Hint Okyanusunda 2004 yılında meydana gelen "tsunami", gelişmiş bir planlamanın bile bir felaket sırasında meydana gelen olayları öngörülemediğinin bir örneğidir (Schloss, 2014, s. 96).

1.1.1.2. Oynaklık (Volatility)

Sürekli değişimi ve değişimin hızının meydana getirdiği türbülansı ifade etmektedir (Michel, 2016). Diğer bir deyişle değişikliğin türü, hızı, hacmi ve ölçek boyutlarında ortaya çıkan büyük artıştır (Wikipedia, 2020). Bu anlamda oynaklık, iş dünyasında kullanılan VUCA kavramının genel tanımına en yakın bileşendir. Oynaklığı, "nispeten stabil olmayan değişim" olarak ifade etmek de mümkündür (Bennett ve Lemoine, 2014).

Birçok araştırmacıya göre günümüzde oynaklığı önlemenin ve şartlardaki değişimlere hazırlanmanın anahtarı, çevik yaklaşım olacaktır. Örneğin, bir firmanın, piyasa fiyatları düşüken oynaklığı tahmin etmesi ve çevikliğini korumak için agresif davranması, onun değişen şartlar içerisinde ayakta kalmasını sağlayacaktır. Mevcut günümüz koşulları gibi büyüklüğü, yönü ve uzunluğu bilinmeyen değişimler baş gösterdiğinde etkin liderler, işletmelerini "uzun kışa"

hazırlamak için kaynak bolluğu (reomürce slack) oluşturmaktadır. Kısa vadede pahalı ve gereksiz gibi görünen bu önlemler pazar gerçekten oynaksa, uzun vadede başarının kesin reçetesi olacaktır (Bennett ve Lemoine, 2014).

1.1.1.3. Muğlaklık (Ambiguity)

Gerçeklerin bulanıklığını, olay ve durumları yanlış yorumlama potansiyelini ve neden-sonuç karmaşasını ifade etmektedir (Guterman ve King, 2014). Muğlaklık; durum ve olayların yanlış şekillerde yorumlanabilme riskini ifade eder. Bu durum kuşkuyu artırıp, karar vermeyi geciktirdiğinden çoğunlukla fırsatların kaçırılması ile sonuçlanır. Liderlerin olayları birden fazla perspektiften değerlendirerek düşüncelerini gerektirir (Cooke, 2013). Muğlaklık, özellikle organizasyon yapısı iyi olmayan işletmelerde çalışan insanlar için stres nedenidir. Muğlaklık, düzensizlik ve kargaşa ortamını akla getirdiğinden rahatsız edicidir. Bu sebeple genellikle insanlar, muğlaklıktan kaçınma, görmezden gelme veya onu minimize etme eğilimindedir (Githens, 2015). Muğlak ortamlar, nedenlerin ve olayların ardındaki “kim ne nerede ne zaman, nasıl ve niçin” sorularının cevaplarının tespit edilmesi güç ve belirsiz olduğu yerlerdir (Sullivan, 2012b).

Muğlaklık, oynaklık ile karıştırılmakla birlikte iki kavram birbirinden farklıdır. Muğlaklıkta, hızlı, öngörülemeyen, stabil olmayan bir değişiklik olması gerekmez. Aynı şekilde muğlaklıkta, çok sayıda hareketli parça olmasına gerek olmadığından karmaşıklıktan da farklıdır. Sadece bir sonraki aşamada ne olacağı konusunda bir bilgi eksikliği mevcuttur ve bu eksiklik, belirsizlikten farklıdır. Çünkü belirsizliklerde, belirsizliğe neyin sebep olduğu konusunda bir fikir sahibi olunabilmektedir ancak muğlak bir durum, genellikle tamamen yeni bir ürün, pazar, yenilik veya fırsat etrafında döndüğünden yani yenilik söz konusu olduğundan daha zorlayıcıdır. Muğlaklıkta, belirli nedenlerin veya eylem planlarının sonuçlarına yönelik geçmişte yaşanmış çok az örnek bulunmaktadır (Bennett ve Lemoine, 2014).

VUCA'nın tüm bileşenleri ayrı, benzersiz ve farklı bir optimal hareket tarzı gerektirmektedir. Muğlaklık durumunda, yeni durumun geçmişte örneği olmadığından ne tür sonuçlar ortaya çıkacağını anlamının en iyi yolu kaynak stoklama, bilgi toplama ya da yeniden yapılandırma değil “deneyimleme” yani o durumu yaşamak ve tecrübe etmek olacaktır (Bennett ve Lemoine, 2014). Bu anlamda mevcutta yaşamakta olduğumuz pandemi ortamı bu boyuta bir örnek olarak gösterilebilir, çünkü daha önce de salgınlar yaşanmakla birlikte bu boyut ve hızda ilerleyen ve tüm dünyayı etkisi altına alan, okulları, işyerlerini tatil eden, ekonominin her noktasını küresel boyutlarda etkileyen ve yapısını sürekli değiştiren bir virüs salgını yaşanmamıştır.

Günümüzde muğlaklığı tanımlamak için “frenemy” ve “co-opetition” gibi yeni kelimeler de kullanılmaktadır. Frenemy, friend (dost) ile enemy (düşman) kelimelerinin karışımı yani dost gibi görünen düşman anlamına gelmektedir. Co-opetition ise cooperation (iş birliği)

ile competition (rekabet) kelimelerinin karışımında oluşan iş birliği içinde rekabet anlamına gelmektedir (Prensky, 2014). Muğlaklık, birey ve kuruluşların seçimlerinin ve eylemlerinin sonuçlarını belirsizleştiren, seçenekler ve potansiyel çıktıları oluşturduğu bir dünyayı ifade etmektedir (Michel, 2016).

1.1.1.4. Belirsizlik (Uncertainty)

Belirsizlik, bireylerin ve kuruluşların karar alma aşamasındaki öngörülebilirlik düzeylerinin azalması anlamına gelmektedir (Michel, 2016). Başka bir tanıma göre ise öngörülebilirliğin az olması, sürprizlerin ortaya çıkma ihtimali ve spesifik bilgi eksikliğidir (Guterman ve King, 2014). Belirsizlik, geçmiş tecrübeler ve daha önceki çözümlere çokça başvurmaya neden olabilir veya çok sayıda veri analiz ederken bir çeşit felç durumu ortaya çıkarabilmektedir (Cooke, 2013). Belirsiz ortamlar, büyük “dramatik” değişikliklerin sık gerçekleştiği yerlerdir. Ancak, bu ortamlarda geçmiş, geleceğin her zaman doğru bir öngörücüsü olmadığından “gelecekte ne olacak” sorusunun yanıtını bulmak ve geleceğe hazırlanmak son derece zordur (Sullivan, 2012b).

Belirsizlik, sebep ve sonuçla ilgili değil, belirli bir olayın, anlamlı bir neden oluşturacak kadar önemli olup olmadığının belirlenmesinde yaşanan bilgi eksikliği ile ilgilidir. Bu yüzden VUCA stratejilerinde genellikle çeviklik ve esneklik tavsiye edilse de araştırmacıların büyük çoğunluğuna göre “bilgi toplama ve veri işleme kaynaklarını aktif olarak büyütme” belirsizlik için en iyi eylem planıdır. Örneğin, “Yeni ürünün teknik özellikleri ne olacak, mevcut piyasa ile nasıl mukayese edilmesi gerekir ve firmanın kendi arge stratejisi ve bütçesi üzerinde ne gibi bir etkiye sahiptir?” şeklindeki sorular bilgi toplamaya yönelik, belirsiz bir durumu daha belirgin hale getirmeyi hedefleyen ve cevapları daha yönetilebilir sorulardır (Bennett ve Lemoine, 2014). Bu yüzden VUCA dünyasında liderlerin, belirsizliği azaltmak için mutlaka sorular sorarak olabildiğince çok bilgi toplaması gerekmektedir.

VUCA Dünyası, 21. yüzyıl için kavramsal bir çerçeve ve içerik olup, tehlikeli kırılmalar ve olumlu yenilikler dâhil olmak üzere, değişimin tümüyle ilgilidir (Johansen, 2007). Diğer bir deyişle, “VUCA Dünyası”, kaotik bir dünyadır (Mangahas, 2016) ve günümüzde insanlar, karmaşıklık, oynaklık, muğlaklık ve belirsizlik ile nitelenen ve sürekli değişen bu dünyada yaşamaktadır (Stiehm, 2002; Johansen, 2007). Yakın gelecekte, hızlı değişim, belirsizlik, kriz ve karmaşıklık sorunlarının, işletmeler için devam edeceği öngörülmektedir (Konczak ve Molloy, 2010). Mevcutta yaşanan pandemi krizi de dünyadaki bu hızlı değişimi ve kriz ortamını hızlandırmakta ve türbülans, oynaklık ve sürekli hızlı değişim, artık “yeni normal” haline gelmektedir.

VUCA ortamının tehditlerinden korunmak ve fırsatlarını yakalamak için ortaya atılan ve en çok kabul gören yaklaşım Institute for the Future’dan Bob Johansen’in birkaç yıl önce geliştirdiği bir etkili liderlik çerçevesi olan “VUCA Prime” yaklaşımıdır (O’Shea, 2017). Bu yaklaşıma göre; oynaklık tehdidi vizyon ile, belirsizlik tehdidi anlama ile, karmaşıklık tehdi-

di netlik ile ve muğlaklık tehdidi ise çeviklik ile fırsata dönüştürülebilmektedir. (Mangahas, 2016)

VUCA dünyasında belirsizlik, anlamaya boyun eğmektedir. Bu, pazarı anlama, bilimsel anlama ya da rekabeti veya müşteriye anlama demektir (Johansen ve Euchner, 2013). Anlama ise ancak durulduğunda, bakıldığında, dinlendiğinde ve iş ortakları ile iletişim kurulduğunda kazanılabilir (Mangahas, 2016).

Pandemik ortamında anlaşılması gereken ve belki de yönetilmesi gereken kavramlardan olan kaygı, mevcut VUCA ortamında işletmelerin dikkate alması gereken önemli bir kavramdır.

1.1.2. Kaygı Kavramı

Kaygı kavramının ortaya çıkış tarihi birçok kaynakta 1970 sonrası olarak ifade edilmektedir. Kavramın bu tarihlerden itibaren daha çok gündeme gelmesinin en belirgin sebebi ise ekonomik anlamda geçirilen durgun süreçtir. 1970 ve sonrasındaki durgun piyasa koşulları, artan rekabet ortamı, teknoloji tarafında yaşanan hızlı sektörel gelişmeler, işletmeleri hem yerel hem de küresel anlamda ayakta kalabilmek adına değişime zorlamıştır. Bu süreçte işletmelerin, rekabet avantajlarını korumak adına küçülme ve çalışan giderlerinden kaynaklanan maliyetleri düşürme yoluna gittiği görülmüştür (Topluk, 2018). Küçülme, işletme açısından daha hızlı hareket edebilme ve finansal yükleri hafifletme olarak değerlendirilirken, çalışana yansımaları, belirsizlik, stres, gelecek kaygısı ve iş kaybetme baskısı altında çalışma olabilmektedir (Koçel, 2014). Bugün yaşamakta olduğumuz süreçteki belirsizlik de hem ekonomik hem de yaşamsal kaygıları arttırdığından çalışanlarda benzer sonuçlar doğurabilmektedir.

İş güvencesizliği sadece çalışanın işini kaybetmesi olmayıp aynı zamanda geleceğine yönelik endişe duyması, geleceği için kaygılanmasıdır (Sverke, Hellgren ve Näswall, 2002). İş güvencesizliği işle ilgili birtakım nesnel durumların çalışanlar tarafındaki farklı düzeylerdeki öznel algısıdır, endişe içerir ve kişiden kişiye değişiklik gösterir (De Witte vd., 2012)

Kaygı, Mohr (Aktaran Çelebioğlu, 2019) tarafından çalışanın kendisini işsizlik tehdidi altında hissetmesi olarak tanımlanmıştır. Bir diğer tanım ise çalışanın işin sürekliliği hakkında tehdit hissetmesidir (Heaney, Israel ve House, 1994).

Gerçekte olmasa bile çalışanın işsiz kalma ihtimali (Martinez vd., 2010), fiilen sahip olduğu iş güvencesi ile arzu ettiği arasındaki fark (Jacobson ve Hartley, 1991), işsizliğin çalışan psikolojisine yansımaları (Aytaç ve Keser, 2004), çalışanın geleceğe yönelik belirsizlik endişesi taşınması (Aktaran Hesselink vd., 2010) ise literatürde karşımıza çıkan diğer kaygı tanımlarıdır.

Bu tanımlarda da görüldüğü gibi kaygı kavramındaki ana nokta çalışanın geleceğe dair hissiyatı ve algısıdır (Topluk, 2018). İş kaybetme kaygısı olarak da ifade edilen işin kaybedilme ihtimali, kısa vadede çalışana daha yüksek performans göstermeye ve etkin çalışmaya motive etse de uzun vadede verimlilik kaybına yol açabilmektedir. Çalışma ortamı ve koşulları da

stresi arttırmaya elverişli ise kaygı düzeyi artacak ve bu da çalışanın fiziksel ve zihinsel sağlığını tehdit edecektir (Sadullah, 2013).

İş kaybetme kaygısı, belirsizlik, çalışan tarafından algılanan tehdit ve işsiz kalma korkusu unsurlarından oluşur. İş, çalışanın sadece yaşamsal ihtiyaçlarını karşılayan bir faktör olmayıp aynı zamanda kendini güvende hissetmesi geleceğe yön verebilmesi açısından da oldukça önemlidir (Sadullah, 2013). Belirsizlik ise genel olarak insanın, kendi hayatı ile ilgili karar alma ve planlama gücünü zayıflatıp, kendini güçsüz ve çaresiz hissetmesine sebep olan bir unsurdur. İşin sürekliliği, yaşanabilecek organizasyonel ve yapısal değişiklikler, çalışma hayatının devamlılığı, iş koşullarında kötüleşme, kişinin ve işin çevresel ve ekonomik faktörlerden etkilenme düzeyi, gelecek planlarını etkilediğinden kişi kendini güvende hissedemeyecektir (Milliken, 1987). Belirsizlik devam ettiği ve olası sonuçlar tahmin düzeyinde kaldığı sürece bu durum kişi üzerinde psikolojik, sosyal ve ekonomik birtakım sonuçlar doğuracaktır (Çiğdem, 2010; Çakır, 2007).

Algılanan tehdit iş kaybetme kaygısı ile doğrudan bağlantılı olmakla birlikte kişiden kişiye değişkenlik gösteren bir unsurdur. Araştırmalara göre organizasyon yapısı, çalışma koşulları, çevresel etkenler, hukuksal zorunluluklar ile ilgili yaşanacak değişimlerin ve yapılacak yeni uygulamaların bir kısım çalışan tarafından tehdit olarak algılandığı görülürken bir kısım çalışan üzerinde ise kayda değer bir etkisinin bulunmadığı gözlenmektedir. Yaşanılan durumların tehdit olarak algılanmasının temelinde kişinin geçmişte yaşadığı benzer deneyimler rol oynamaktadır. Bazı durumlarda fiilen herhangi bir risk bulunmasa bile çalışan geçmiş tecrübelerinden dolayı bu kaygıyı içinde taşıyabilmektedir. İş yaşamının devamlılığı ve şartlarının korunması noktasında tehditler algılayan çalışan, iş kaybetme kaygısı taşımaya adaydır (Çakır, 2007; Çiğdem, 2010).

İş kaybetme korkusu, iş kaybının gerçekleşmesinden önceki son aşamada işsiz kalma korkusu ile birleşir ve kaygıyı daha da büyütür. Yapılan iş karşılığı edinilen kazanç, çalışanın geçimi için gerekli bir kaynak olduğundan bu kaynağın ortadan kalkma ihtimali, çalışanın ekonomik sıkıntı yaşama ve yaşamsal standartlarını koruyamaması düşüncesi ile kaygıya sebep olmaktadır. Belirsiz durumları ve algıladığı tehditleri kontrol edememek, çalışana ümitsizlik, çaresizlik ve güçsüzlüğe sürükler bu da işsiz kalma kaygısını artırarak çalışanın psikolojik durumunu olumsuz etkilemektedir (Çakır, 2007; Çiğdem, 2010).

Organizasyonlarda da stresin yüksek olduğu alan kaygı alanı olarak tanımlanmaktadır. Bu alanda süreçler planlandığı gibi işlemez ve genellikle kararsızlık hakimdir. Bu süreçte hayata geçemeyen projelere, karar alınamayan sonuçsuz toplantılara sıkça rastlanabilir. Böyle bir organizasyon ortamında kişiler ağırlıklı olarak parçası bulunduğu organizasyondan önce kendini düşünme eğilimi gösterir. Bu nedenle kişinin ilk amacı kendi konfor alanını korumak, güvende hissetme duygusunu sağlamak olacaktır. Bu da organizasyon açısından yıkıcı olabilecek gerilemeler, çatışmalar ve iletişim sorunu yaşayan, uzlaşamayan iş birimleri oluşmasına neden olabilir (Başkan, 2019). Organizasyon içerisindeki yapısal değişiklikler,

çalışanların işe alım süreci, görev tanımlarında belirsizlik, örgüt iklimi, örgüt içi çatışma ve iletişim sorunları iş kaybetme kaygısı üzerinde etkili olan organizasyonel nedenlerdendir. İşletmeler, çevresindeki teknolojik gelişmelere, ekonomik ve küresel değişikliklere yapısal değişimlerle tepki verme eğilimindedir. Teknolojik gelişmeler, çalışanlar tarafında kendisine duyulan ihtiyacın azalacağı yönünde bir algı oluşturabilir. Ekonomik sıkıntılar doğrultusunda işletmenin küçülme kararı alması, yeniden yapılanma süreçlerinde bazı pozisyonların veya işin belli bölümlerinin kaldırılmasını da beraberinde getireceğinden, çalışanlarda işini kaybetme korkusu oluşturabilir. Bu nedenle işletme kaynaklı yapısal ve teknolojik değişiklikler sürecinin çalışana yansımaları çoğunlukla işsiz kalma tehdidi ve iş yaşamının geleceği açısından belirsizlik olacak, iş güvencesi hissetmeyen çalışanın işsiz kalma kaygısı da artacaktır. İşletmede dönüşüm ve değişim süreçlerinin sık sık yaşanması da çalışanın işletmeye güvenini azaltıp kaygısını arttıracaktır (Ashford, Lee ve Bobko, 1989; Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984; Çiğdem, 2010). Literatüre bakıldığında iş kaybı kaygısının iş tatmini, örgütsel bağlılık, duygusal tükenme, işten ayrılma niyeti, birey-örgüt uyumu, örgütsel vatandaşlık, belirsizlikle mücadele stratejileri gibi farklı değişkenlerle etkileşimlerinin incelendiği görülmektedir.

1.1.3. İnsan Kaynaklarının Verimliliği

Çalışmanın bağlı değişkeni olan verimlilik kavramı, işletmelerin karlılıkları açısından önemli bir kavramdır. Bir tanıma göre verimlilik, doğru işi, doğru biçimde ve iktisadi bir çalışma ile gerçekleştirmeyi amaçlayan bilinçli bir yaklaşımdır (Kâhya ve Karaböcek, 2009). Georgius Agricola'nın 16.yüzyılda yayımlanan "De Re Metallica" adlı kitabında verimlilik kavramının ilk kez kullanıldığı görülmüştür (Aktaran Özsever vd., 2009). Agricola, "madenin yer altından çıkarılması yöntemlerini, çıkan cevherin zenginleştirilerek nasıl kullanıma elverişli hale getirileceğini araştırırken verimliliği şu yöntemler artırır" ifadesini kullanarak bugünkü anlamıyla verimlilikten ilk bahseden kişi olmuştur (Manzak, 2014). Literatüre baktığımızda 19.yüzyılda Taylor tarafından da verimlilik kavramının kullanıldığı görülmektedir. Taylor, işin yapılış şeklini değiştirerek, toplamdaki üretim miktarının artırılabilceğini savunmuştur. Bu görüş ile birlikte örgütsel etkinlik ve verimlilik kavramlarının bir arada değerlendirilmesi yaklaşımı başlamıştır. Drucker ise verimliliği işlerin doğru yapılmasıyla ilişkilendirmektedir (Ekinci ve Yılmaz, 2002). Ramsay (2008)'in tanımına göre ise verimlilik, üretim tipi ve sistemin yapısına değil, daima üretilen mal ve hizmet miktarı ve kalitesinin kaynak kullanımına bağlıdır. Günümüzde ise verimliliğin bu yaklaşımdan farkı kaliteye daha çok odaklanmasıdır. Bu noktada mal ve hizmeti sağlayan iş gücünün, yönetimi ve çalışma şartları da verimliliğin konusu olmaktadır. Dolayısıyla Ramsay'e göre verimliliği sosyal ve ekonomik ifadelerle birlikte değerlendirmek gerekir (Yükü ve Atağan, 2009).

Bu çalışmada verimliliğin insan kaynağı açısından değerlendirmesi yapılmaktadır. İnsan kaynakları açısından verimlilik çalışan personel başına elde edilen üretim değeri olarak tanımlanabilir (İlgar, 1994). İş görenlerin verimlilik düzeyi arttıkça, işletmelerde mal ve hizmet maliyetlerinin azaldığı, daha az girdi ile daha fazla beklenen kalitede ürün elde edildiği

görülmektedir. Bu nedenle işletmenin en önemli kaynaklarından olan insan kaynağını en verimli şekilde kullanmaları, amaçlarını gerçekleştirmesinde ve rekabette maksimum avantaj sağlayacaktır.

İşletmelerin insan kaynağı verimliliğini maksimum düzeyde tutabilmeleri için, onu etkileyen unsurları da iyi anlaması gerekmektedir. Literatüre bakıldığında insan kaynağı verimliliğini etkileyen faktörlerin iç, ve dış faktörler olarak değerlendirildiği görülmektedir. Verimliliği etkileyen dış faktörler, genel olarak devlet müdahaleleri, kaynak kıtlığı, ekonomik şartlar gibi ekonomik ve politik kaynaklı olup, işletmelerin genel olarak müdahale edemedikleri unsurlardır. İşletmelerin odaklanması gereken iç faktörler ise motivasyon, yönetim şekli, örgüt iklimi, örgüt kültürü, eğitim, çalışma koşulları ve personelin bireysel özellikleri olarak sayılabilir (Koç, 2019). Literatürde, iç etkenlerin insan kaynağı verimliliği üzerindeki etkisi üzerinde çok fazla çalışma olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalara özellikle çalışan motivasyonunun verimlilik ile ilişkisi olduğunu göstermektedir.

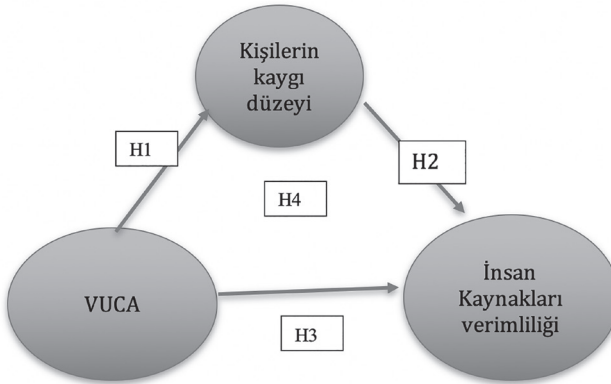
İçerisinde bulunduğumuz pandemi süreci hem iç hem de dış etkenler arasında değerlendirilebilir. Yaşanan küresel boyuttaki sağlık sorununa işletme tek başına müdahale edemeyeceği gibi süreç ile ilgili devlet tarafından birtakım yaptırımlar ve önlemler uygulanmaktadır. Bu süreç, çalışanların motivasyonunu, ekonomik koşullarını ve çalışma şartlarını etkilemektedir.

Çalışmanın bundan sonraki bölümünde bu örnek üzerinden yola çıkılarak içinde bulunduğumuz VUCA ortamının verimlilik üzerine etkisi ve bu ilişkide çalışanların kaygı düzeyinin aracı rolünü anlamak amacıyla yapılan araştırmanın analizine yer verilmiştir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Şekil1: Araştırmanın Modeli



H1: VUCA bağımsız değişkeni ile kişilerin kaygı düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H2: Kişilerin kaygı düzeyi ile verimlilik arasında ters yönlü bir ilişki vardır.

H3: VUCA bağımsız değişkeni ile verimlilik arasında ters yönlü bir ilişki vardır.

H4: Kaygı düzeyi, VUCA bağımsız değişkeni ve verimlilik etkileşiminde aracı değişken etkisine sahiptir.

2.2. Verilerin Toplama Metodu ve Örneklem

Aktif olarak bir işletmede çalışmakta olan ve rassal olarak seçilen 627 çalışan ile yapılan yapılandırılmış anket çalışmasında demografik değişkenlere ilişkin verilen yanıtların kontrol edilmesi amacıyla yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, toplam iş deneyimi ve mevcut işyerindeki kıdemi için demografik maddeler oluşturulmuştur. Analiz sürecinde ilk olarak tüm ölçeklerin genel ve ölçek bazında güvenilirlik analizleri yapılmış, sonrasında faktör analizi kullanılarak alınan ölçek yapısının uygunluğu ve geçerliliği kontrol edilmiştir. Mevcut ölçek yapısının geçerliliği görüldükten sonra öncelikle demografik değişkenlerin frekans analizleri incelenmiştir. Ölçekler için satır toplam puanlarının demografik değişkenlere göre anlamlı şekilde farklılaşma durumları parametrik bağımsız t testi ve parametrik olmayan Mann Whitney U testleriyle, ayrıca parametrik ANOVA ve parametrik olmayan Kruskal Wallis testleri kullanılarak kontrol edilmiştir. Devamında tüm ölçekler için korelasyon testi yapılmış, ölçekler arasındaki doğrusal veya doğrusal olmayan ilişkiler incelenmiştir. Anket sonuçları SPSS 21.0 paket programı yardımıyla analiz edilmiştir. Ölçmede 5'li likert tipi ölçek kullanılmış olup, "1- Hiç Katılmıyorum, 2- Biraz Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Biraz Katılıyorum ve 5- Tamamen Katılıyorum" şeklinde seçenekler oluşturulmuştur.

2.3. Araştırmanın Ölçekleri

Anket formlarının oluşturulmasında literatürdeki çalışmalardan yararlanılmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadelerin yanıtları için beş aralıklı likert tipi ifadeler kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin, yapısal geçerliliğinin test edilmesi için araştırma örnekleminde elde edilen veriler doğrultusunda keşfedici faktör analizi kullanılmıştır.

2.3.1. VUCA Algısı Ölçeği

Çalışanların VUCA algısını ölçmek için Yurdasever tarafından 2019 yılında kullanılan ve 16 ifadeden oluşan VUCA (KOMB) ölçeği kullanılmıştır. VUCA değeri ölçeğine ait toplam 16 ifade faktör analizine sokulmuştur. Ölçeğe ilişkin KMO değerinin 0.879 olduğu görülmektedir. Bu değer örneklem büyüklüğünün iyi olduğunu göstermektedir. Ayrıca Barlett testi sonucunda p değerinin de 0.05'den küçük çıkması ($p < 0.05$) verilerin faktör analizine uygun-

luğunun bir göstergesidir. Güvenilirlik analizi sonucu Cronbach's Alpha değeri 0.874 olarak elde edilmiştir. Bu değer ölçeğin “oldukça güvenilir” olduğunu göstermektedir.

Tablo 1: VUCA Ölçeği Faktör Analizi Tablosu

İfadeler	Faktör 1: Oynaklık	Faktör 2: Karmaşıklık	Faktör 3: Belirsizlik	Faktör 4: Muğlaklık
20 Karar vermem gereken konularda, çok yönlü, karşılıklı ilişkiler bulunmaktadır.	.552			
21 Çevremde değişimin hızı son derece yüksektir.	.865			
22 Çevremdeki değişim sayısı çok fazladır.	.863			
23 Gelecekte değişimin daha da artacağını düşünüyorum.	.771			
24 İş ortamında, hiç beklenmedik bir durumla karşılaşma ihtimalim yüksektir.	.390			
25 Çevremdeki olayların sebepleri ve sonuçları arasında kesin bir ilişki bulunmamaktadır.		.366		
26 Çevremdeki karmaşıklık sebebiyle, iş hayatıma hakim olan bir kargaşa ve kaos hali mevcuttur.		.772		
27 Çevremdeki değişim, son derece istikrarsızdır.		.832		
28 Çevremdeki değişim, öngörülemeyen bir değişimdir.		.762		
29 İş başarısı için hangi faktörlerin daha önemli olduğunu kestiremiyorum.		.444		
30 Çok sayıda veriye sahip olma, bunların kullanımı sırasında kafa karışıklığına sebep olmaktadır.			.737	
31 Bir konuda yeterli bilgi sahibi olsam da, neyle karşılaşacağımı tahmin etmekte zorlanıyorum.			.735	
32 İş ortamında, bir durum hakkında yeterli bilgimin olmadığı durumları daha sık yaşıyorum.			.408	
33 Geçmiş deneyimlerimin, gelecekte her zaman işe yaramayacağını düşünüyorum.			.804	
34 İçinde bulunduğum ortamda, attığım adımların sonuçlarını öngöremiyorum.				.550
35 Bir konuda karar aldığımda, bir sonraki aşamada ne ile karşılaşacağım net değildir.				.381
Açıklanan Varyans %	63			
Cronbach α	.874			
Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek yeterliliği: 0.879				
Barlett Testi: Ki-kare: 3841.006 Anlamlılık: 0.000 Df:105				

2.3.2. Kaygı Ölçeği

Kişilerin kaygı düzeyi, Patrick O'Neill ve Peter Sevastos tarafından geliştirilmiş, 24 ifadeden oluşan “New Multidimensional Job Insecurity Measure (JIM)” ölçeği ile ölçülmüştür. Araş-

tırmada ölçeğin iş kaybetme kaygısı, işin kendinin kaybı, işle ilgili olanaklarda azalma ve organizasyon yapısının devamlılığı boyutlarını içeren 15 ifadesi kullanılmıştır.

Kaygı değeri ölçeğine ait toplam 15 ifade faktör analizine sokulmuştur. Yapılan ilk analizde 3 faktör bulunmuş olup, ölçek ile uyumludur. Ancak faktör yapısını bozduğu gözlemlenen binişik maddeler olan 9 ve 10. ifadeler ölçekten çıkartılmış ve analiz tekrarlanmıştır. Ölçeğe ilişkin KMO değerinin 0.859 olduğu görülmektedir. Bu değer örneklem büyüklüğünün iyi olduğunu göstermektedir. Ayrıca Barlett testi sonucunda p değerinin de 0.05’den küçük çıkması ($p < 0.05$) verilerin faktör analizine uygunluğunun bir göstergesidir. Güvenilirlik analizi sonucu Cronbach’s Alpha değeri 0.842 olarak elde edilmiştir. Bu değer ölçeğin “oldukça güvenilir” olduğunu göstermektedir.

Tablo 2: Kaygı Ölçeği Faktör Analizi Tablosu

İfadeler	Faktör 1:	Faktör 2:	Faktör 3:
5 İşimi kaybetme olasılığı, durmadan zihnimi meşgul eder.		.721	
6 Ne kadar sıkı çalışsam da işimi elimde tutacağıma dair bir garanti yoktur.		.751	
7 İşimi kaybedeceğime eminim		.757	
8 İşimin sürekliliğinden emin değilim.		.764	
11 Üst yönetim, çalıştığım kurumu inşa edip başarılı kılmak için gerçekten çok uğraşiyor.			.864
12 Yönetimin, her şeye önceden hazırlandığı ve gelecek için planlamalar yaptığı söylenebilir.			.894
13 Bu kuruluşun belli başlı hedeflerinin ve bunları elde etmek için de belirgin bir stratejisinin olduğu söylenebilir.			.821
14 Genel olarak, fiziksel çalışma koşullarım kötüleşecek gibi görünüyor.	.713		
15 İşimde istenmeyen değişimlerin gerçekleşmesini bekliyorum.	.714		
16 İşimin performans gereksinimlerini karşılayacak kaynaklarda azalma olmasını bekliyorum.	.792		
17 İşimdeki kazanımların azalması olasılığı bulunmaktadır.	.787		
18 Muhtemelen işimde en değer verdiğim özelliklerin çoğunu kaybedeceğim.	.731		
19 İşimin eskiden olduğu gibi olmasını dilerdim.	.656		
Açıklanan Varyans %	63		
Cronbach α	.842		

Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek yeterliliği: 0.859

Barlett Testi: Ki-kare: 3193.583 Anlamlılık: 0.000 Df:78

2.3.3. Verimlilik Ölçeği

Bu çalışmada öncelikle Kirkman ve Rosen (1999) daha sonra da Sigler ve Pearson (2000) çalışmasında da kullanılan ve Çöl (2008) tarafından Türkçe’ye uyarlaması yapılan Çalışan Performansı Ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada ölçekteki 4 ifade kullanılmıştır.

Verimlilik ölçeği faktör yapısı, faktör yükleri, iç güvenilirlik analizi sonuçları Tablo3’de yer almaktadır. Analiz sonucunda tek faktör bulunmuştur. Ölçeğe ilişkin KMO değerinin 0.669 olduğu görülmektedir. Barlett testi sonucunda p değerinin de 0.05’den küçük çıkması ($p < 0.05$) verilerin faktör analizine uygunluğunun bir göstergesidir. Cronbach’s Alpha değeri ise 0.632 çıkmış olup, kabul edilebilir değerlere yakın olması ve daha önce kullanılan araştırmalarda 0.70 düzeyi üstünde çıkmış olduğundan ölçek analize uygun kabul edilmiştir.

Tablo 3: Verimlilik Ölçeği Faktör Analizi Tablosu

İfadeler	Faktör 1:
1 Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	.628
2 İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum	.766
3 Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim	.709
4 Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim	.649
Açıklanan Varyans %	.476
Cronbach α	.632

Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek yeterliliği: 0.669
Barlett Testi: Ki-kare: 307.007 Anlamlılık: 0.000 Df:6

3. BULGULAR

3.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan 627 aktif çalışanın %55,5’i erkek, %45,5’i ise kadındır. Çalışanların yaş aralıklarına bakıldığında %17,7’si 18-25 yaş aralığında, %37,2’si 26-35 yaş arasında, %35,1’i 36-45 yaş arasında, %10,1’i ise 46 yaş üstüdür. Bununla birlikte çalışanların %41,3’ünün lise mezunu olduğu %36,8’inin Lisans mezunu olduğu dikkat çekmektedir. Diğer çalışanların ise %14,2’si önlisans, %6,1’i yüksek lisans ve sadece %1,6’sı doktora mezunudur. Katılanların çalışma yıllarına bakıldığında ise %49,8’inin 9 yıl ve üzeri çalışma hayatına sahip olduğu görülmüştür. Diğer çalışanların ise %7,5’u 1 yıldan az, %14,8’i 1-3 yıl arası, %15,9’u 3- 6 yıl arası %12’si 6-9 yıl arası çalışma hayatına sahip olduğu bulunmuştur.

3.2. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Çalışmanın hipotezlerinin test edilmesi için öncelikle tüm ölçeklerin madde satır toplamaları elde edilmiş ve normallik testleri yapılmıştır. Normallik testi öncesinde tüm ölçekler için satır toplamında 627 adet geçerli veri kullanılmış, geçersiz veri tespit edilmemiştir. Normallik testi sonucunda ölçek verilerinin normal dağılıma uygun olmadığı belirlenmiştir. Daha sonra değişkenlerin karşılaştırılması için Spearman Korelasyonu kullanılmıştır. Normallik testi ve korelasyon sonuçları Tablo 4 ve Tablo 5’te verilmektedir.

Tablo 4: Ölçeklerin Normallik Analizi Tablosu

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	df	Anlamlılık	İstatistik	Df	Anlamlılık
Kaygı Düzeyi	0,067	627	0,000	0,978	627	0,000
Verimlilik	0,202	627	0,000	0,797	627	0,000
VUCA	0,037	627	0,040	0,995	627	0,040

Tablo 5: VUCA ve Kaygı Düzeyi Korelasyon Analizi Tablosu

Korelasyonlar		Kaygı Düzeyi	Verimlilik	VUCA	
Spearman'ın rho	Kaygı Düzeyi	Korelasyon Katsayısı	1.000	-.204	.608
		Anlamlılık (2 yönlü)	.	.000	.000
		N	627	627	627
	Verimlilik	Korelasyon Katsayısı	-.204	1.000	-.153
		Anlamlılık (2 yönlü)	.000	.	.000
		N	627	627	627
	VUCA	Korelasyon Katsayısı	.608	-.153	1.000
		Anlamlılık (2 yönlü)	0,000	.000	.
		N	627	627	627

Tablo 5’te verilen korelasyon matrisindeki bulgular incelendiğinde kaygı düzeyi ve VUCA arasındaki korelasyonun anlamlı olduğu saptanmış, korelasyon katsayısı ise 0.608 bulunmuştur. Bu, VUCA ile kişilerin kaygı düzeyi arasında pozitif yönlü ve kuvvetli bir ilişki olduğunu göstermektedir. VUCA ortamı oluştuğça kişilerin kaygı düzeyi de artmaktadır. Buna göre H1 hipotezi olan “VUCA bağımsız değişkeni ile kişilerin kaygı düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır” ifadesini doğrulamaktadır.

Korelasyon matrisindeki bulgular incelemeye devam edildiğinde kişilerin kaygı düzeyi ve verimlilik arasındaki korelasyon katsayısının (-0.204) olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre kişilerin kaygı düzeyi ve verimlilik arasında anlamlı, negatif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu durumda H2 hipotezi olan “**Kişilerin kaygı düzeyi ve verimlilik arasında ters yönlü bir ilişki vardır**” ifadesi doğrulanmaktadır.

Korelasyon analizinde VUCA ve verimlilik arasındaki korelasyonun anlamlı olduğu saptanmış ve korelasyon katsayısı (-0.153) olarak bulunmuştur. Bu durumda değişkenler arasındaki ilişkinin ters yönlü ve zayıf olduğu söylenebilir. VUCA ortamı oluştuğça kişilerin verimliliği düşmektedir, buna göre H3 hipotezimiz olan “**VUCA bağımsız değişkeni ve verimlilik arasında ters yönlü bir ilişki vardır**” ifadesi doğrulanmaktadır. Yine VUCA alt boyutları incelendiğinde ise oynaklık alt boyutu ve verimlilik arasında bir ilişki olmadığı da dikkat çekmektedir.

3.3. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

H4 hipotezinin test edilmesi ve kaygı düzeyinin, VUCA bağımsız değişkeni ve verimlilik etkileşiminde aracı değişken etkisinin açıklanması için hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 6’da verilmektedir. Baron ve Kenny (1986) yaklaşımına göre bu analiz üç adımdan oluşmaktadır.

1. Bağımsız değişkenin ara değişken üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olması gerekmektedir. Buna göre çalışmanın bağımsız değişkeni olan VUCA’nın aracı değişken kaygı düzeyi üzerine etkisine regresyon analizi ile bakılmış ve VUCA değişkeninin kaygı düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu gözlemlenmiştir.
2. Analizin ikinci aşamasında aracı değişkenin çalışmanın bağımlı değişkeni üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olması gereklidir. Bunu tespit etmek için iki değişken arasında regresyon analizi yapılmış ve kaygı düzeyinin verimlilik üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. İkinci koşul da sağlanmıştır.
3. Analizin üçüncü koşulunda bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkinin olması gerekmektedir. Bu nedenle VUCA ve verimlilik arasında regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda VUCA’nın verimlilik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür.

Üç koşul da sağlandığı için kaygı düzeyinin VUCA ve verimlilik ilişkisinde aracılık etkisi olup olmadığı hiyerarşik regresyon analizi yapılarak test edilmiştir. Test sonucunda VUCA değişkeninin verimlilik üzerine etkisindeki anlamlılık değeri 0.862 olarak bulunmuş olup bu değer 0.05’ten büyük olduğu için anlamlı değildir. Bu durum, kaygı düzeyinin VUCA ile verimlilik arasındaki ilişkide full mediator etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu noktada H4 hipotezi doğrulanmaktadır. Kaygı düzeyinin, VUCA’nın verimlilik üzerindeki etkisinin ana nedeni olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 6: Değişkenler Arası Regresyon Analizi Tablosu

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	R Kare	F	Anlamlılık F	BETA	T	P
VUCA	Kaygı Düzeyi	.372	370.551	.000	.610	19.250	.000
Kaygı Düzeyi	Verimlilik	.032	20.772	.000	-.179	90.286	.000
VUCA	Verimlilik	.013	8.354	.004	-.115	71.509	.000
VUCA	Verimlilik	.032	12.266	.000	-.009	71.162	.862
Kaygı Düzeyi							

Hierarşik Regresyon analizine sokulan bağımsız değişken VUCA
Bağımlı değişken: Verimlilik
Aracı değişken: Kaygı Düzeyi

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Yaşanmakta olan Covid-19 süreci ile birlikte küresel anlamda bir VUCA ortamı oluşmuştur. Dijitalleşme sürecinin hızlandığı, ekonomik koşulların değiştiği, üretimin aksadığı, çalışan talepleri ve müşteri beklentilerinin değiştiği, devlet tarafından sürekli olarak yeni önlem uygulamalarının devreye alındığı süresi belirli olmayan bu süreçte işletmelerin ayakta kalabilmesi gittikçe zorlaşmaktadır. Bu süreçte işletmeler için verimlilik kavramı daha çok önem kazanmıştır. Verimlilikteki en önemli kaynaklardan olan insan kaynağının yönetilmesi de bu sürecin sıkıntılı konularından biri haline gelmiştir. Zira değişen ekonomik koşullar çalışanlarda kaygı düzeyini arttırmaktadır. Bu araştırma da VUCA ortamı ve insan kaynakları verimliliği arasındaki ilişkiyi ve kişilerin kaygı düzeyinin bu ilişkide aracı etkisinin olup olmadığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda hizmet sektöründe aktif çalışmakta olan 627 kişilik örneklem ile web üzerinden anket çalışması yapılmıştır. Örneklem içerisinde beyaz yaka çalışanlara yer verilmemiş ve pandemi sürecinden daha fazla etkilendiği düşünülen; yeme içme, sağlık, turizm, ulaşım ve güvenlik gibi alanlarda çalışanlar hedef alınmıştır. Pandemi sürecinde bu alanlara uygulanan kısıtlamalar ve devlet desteklerinin farklı olması, işletmelere göre şirket içi insan kaynakları uygulama farklılıkları, alanlar arası çalışma şartlarının getirdiği farklılıklar araştırma için bir kısıt oluşturduğundan ilerleyen süreçte örneklem alanları özelleştirilerek karşılaştırmalar yapılması faydalı olacaktır. Araştırmanın analizinde VUCA ortamı arttıkça çalışanların performanslarının düştüğü bulunmuştur. Yine araştırmanın bir diğer hipotezi olan VUCA ve kaygı düzeyi ilişkisi incelendiğinde aralarında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu görülmüştür. VUCA ortamı oluştukça kişilerin kaygı düzeyinde artış gözlemlenmektedir. Diğer yandan kişilerin kaygı düzeyi ile verimlilik arasında negatif bir ilişki bulunduğu hipotezi de doğrulanmıştır. Bu sonuç, çeşitli araştırmalar tarafından desteklenmektedir (Ashford, Lee ve Bobko, 1989; Sverke ve Hellgren, 2002; İsaoglu, 2004; Chirumbolo ve Areni, 2005; Cheng ve Chan, 2008; Pelenk 2020). VUCA ve verimlilik ilişkisinde kaygı düzeyinin aracı etkisine bakıldığında ise kaygı düzeyinin bu ilişkide tam aracı olduğu araştırmanın bulguları arasındadır. Bu sonuca göre VUCA ortamı kişilerin kaygı düzeyini arttırdığı için verimliliği düşürmektedir.

Bulguları değerlendirdiğimizde içinde bulunduğumuz pandemi ortamı çerçevesinde işletmelerin çalışanların kaygı düzeylerinin artmasını önleyecek ve VUCA ortamının işletme içerisine yansımaları azaltacak örgütsel önlemler almalarının verimliliği arttırmak ve sürdürülebilir kılmak açısından önemli olduğu görülmüştür. Geçmiş deneyim ve ezberlerin yeterli olmayacağı bu dönemde kısa vadeli ani krizlere alışmış işletmelerin süresi dahi belirli olmayan mevcut VUCA döneminde, ayakta kalabilmeleri gittikçe zorlaşırken, bu dönemde ayakta kalacak ve rekabet avantajı sağlayacak işletmelerin en önemli farkı kaynaklarını, özellikle de insan kaynağını, en efektif şekilde kullanabilmeleri olacaktır.

Sonuç olarak işletmeler mevcutta içsel ve dışsal birçok belirsizlik ile mücadele etmekte, pandemi süreci bu durumu daha da güçleştirmektedir. Belirsizliklerin oluşturacağı olumsuz

tutum ve davranışlar, bireyden başlayarak tüm işletmeyi etkisi altına alabilecek düzeye ulaşabilir. Literatür çalışmaları çalışan verimliliğini etkileyen en önemli iç unsurun motivasyon olduğunu göstermektedir. Bu çalışmanın bulguları ile literatür bilgisi birleştirildiğinde; işletmelerin bu dönemde çalışanları ile daha çok ve şeffaf iletişimde olmaları, onlara değer verdiklerini göstermeleri, motivasyon artırıcı ve bilgilendirici şirket içi uygulamalarla çalışan kaygı düzeyini minimumda tutmaya yönelmelerinin faydalı olacağı görüşündeyiz. Diğer taraftan yaşanan sürecin iyi bir VUCA uygulama örneği olması nedeniyle bu kapsamdaki çalışmaların artması ileriki dönemler için faydalı olacaktır. İnsan kaynağı, işletmeler için önemi göz ardı edilemeyeceğinden bu dönemde çalışanlarının hem mevcut şartlardaki hem de gelecekteki mutluluk düzeylerine yatırım yapacak işletmeler rekabet anlamında büyük avantaj yakalayacaktır.

Bu çalışmadaki örneklem rassal olarak farklı sektörlerden seçilerek oluşturulmuştur. Demografik analizlere bakıldığında kaygı düzeyinin kişinin eğitim, tecrübe ve kıdemi ile ters orantılı olduğu görülmüştür. Bu nedenle farklı sektör ve demografik gruplar üzerinde VUCA ortamının oluşturduğu kaygının işletmeye vereceği zararların analiz edilmesi ilerleyen süreçlerde yaşanabilecek benzer dönemlere ver olması açısından önerilir.

THE EFFECT OF VUCA ENVIRONMENT AFTER PANDEMIC ON EMPLOYEE HUMAN RESOURCES ANXIETY LEVEL AND EFFICIENCY

1. INTRODUCTION

With the Covid-19 process, there are changes in living standards with the economic fluctuations brought about by uncertainties. In this process, employee demands and customer expectations also change. Vuca concept, defined as volatile, uncertain, complex and ambiguous ambient conditions, is the only concept that can be used to describe this period. In order to survive this period of vuca, businesses need to be able to use all their resources, especially human resources, in the most efficient way. However, it is observed that the threat of health and job loss increases the level of employee anxiety. It consists of elements of anxiety about losing a job, uncertainty, perceived threat by the employee and fear of being unemployed (Topluk, 2018). If employees perceive the threat of job loss, they may react negatively and their productivity may decrease (Plenk, 2020:215). At this point, monitoring the anxiety levels of employees is a prominent issue in terms of increasing the efficiency of human resources. In this study, the effect of variable, ambiguous, complex and ambiguous conditions brought on by the VUCA environment on employee anxiety level, how human resources productivity is affected by the changing level of anxiety and its role as an intermedi-

ary in productivity interaction with VUCA are investigated. For this purpose, similar studies were examined primarily by conducting a literature review on vuca, anxiety and productivity concepts, and then the effect of vuca argument on efficiency and the role of anxiety on this relationship were investigated with structured survey technique.

2. RESEARCH METHOD AND FINDINGS

In the descriptive study, the data were collected via a questionnaire developed from the literature. In addition to demographic questions, three scales (VUCA (Yudasever, 2019), New Multidimensional Job Insecurity Measure (O'Neill and Sivastos, 2013) and Employee Performance Scale (Kirkman and Rosen,1999; Col, 2008)) were used. The research was conducted with service sector employees most affected by the pandemic process and the number of samples is 627. The collected data have been tested with SPSS and AMOS analysis techniques. A three-stage model of Baron and Kenny has been used to establish and test the research model.

The explorative factor analysis has been applied to test the structure validity of the scales and the results of the factor analysis are parallel with the literature have been obtained. Correlation and Multiple linear regression analysis have been used to confirm the research hypothesis. As a result of the research, a strong positive correlation at 0,01 significance level has been found between VUCA and anxiety level ($r = ,608$), a negative zayıf correlation at 0,01 significance level has been found between anxiety level and efficiency ($r = -,204$). When the relationship between VUCA and productivity, the other two main variables of the study, was examined, a significant and weak negative relationship was found at the 0.01 level ($r = -,153$). As a result of the four-step intermediary regression analysis using the Baron and Kenny method, the affecting coefficient of VUCA on efficiency through anxiety level has been found to be 0,862. This value is not significant since it is greater than 0.05. This shows that the anxiety level has a full mediating effect on the relationship between VUCA and productivity.

3. DISCUSSION AND CONCLUSION

The ongoing Covid-19 process has created a global VUCA environment and the concept of efficiency has become more important for businesses. Managing human resources, which is one of the most important resources in efficiency, is one of the troublesome issues of this process. This situation creates certain concerns on the employee side as well. In this research investigated the relationship between the VUCA environment and human resources productivity and the mediating effect of employees' anxiety level on this relationship. In the analysis of the study, it was found that the performance of the employees decreased as the VUCA

environment increased. When the relationship between VUCA and anxiety level, another hypothesis of the study, was examined, it was seen that there was a positive relationship between these two variables. As the VUCA environment develops, people's anxiety level increases. On the other hand, the hypothesis that there is a negative relationship between people's anxiety level and productivity has also been confirmed. This result is supported by various studies (Ashford, Lee & Bobko, 1989; Sverke & Hellgren, 2002; İsaoglu, 2004; Chirumbolo & Areni, 2005; Cheng & Chan, 2008; Pelenk 2020). When the mediating effect of employee anxiety level in the relationship between VUCA and productivity was examined, it was found that the level of anxiety had a full mediating role in this relationship. When we evaluate the findings, it is important for enterprises to take measures that will prevent the increase of employee anxiety due to the pandemic and reduce the reflection of the VUCA environment on the organization in order to increase efficiency and make it sustainable. Otherwise, the negative attitudes and behaviors caused by uncertainties can reach a level that can influence the whole organization, starting with the individual. On the other hand, since the process experienced is a good example of VUCA implementation, it will be beneficial for the future periods to increase the studies in this scope.

KAYNAKÇA

- Ashford, S.J., Lee, C. ve Bobko, P. (1989), Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theorybased Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*. 4, 803–829.
- Aybas, M. (2014). İnsan Kaynakları Uygulamalarının Çalışanların İşe Adanmışlığı Üzerindeki Etkisi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü, Konuya İlişkin Bir Araştırma. Yayınlanmış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,.
- Aydın, İ. (2008). İş Yaşamında Stres. Ankara: Pegem Akademi.
- Aydın, K. B. (2010). Stresle Başa Çıkma. 2. Baskı. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Aydın, Ş. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi. Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 6(3), 49-74.
- Barnett, R. C., Gareis, K., Karen , C. ve Carr, P. (2005). Career Satisfaction and Retention of a Sample of Women Physicians Who Work Reduced Hours. *Journal of Woman's Health*. 14(2), 146-153.
- Baron, R.M. ve Kenny, D.A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal Of Personality and Social Psychology*. 51(6), 1173-1182.
- Barutçugil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başkan, E. (2019). Belirsizlik Ortamında Konfor Alanı Denklemi. *Harward Business Review*. Kasım 2019.

- Baytar, Ö. (2010). İş Yaşamında Stresin İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bennett, N. ve Lemoine, J. G. (2014). What a Difference a Word Makes: Understanding Threats to Performance in a VUCA World. *Business Horizons Journal*. 57(3), 311-317.
- Bennis, W. ve Nanus, B. (1985). *Leaders: The Strategies for Taking Charge*. New York: Harper & Row.
- Bernstein, L. (2014). *The Perceived Importance of VUCA-Driven Skills for 21st Century Leader Success and the Extent of Integration of Those Skills Into Leadership Development Programs*. Doctor of Education. Des Moines, Iowa: Drake University,.
- Blaug, R. ve Kenyon, A. ve Lekhi, R. (2007). *Stress At Work: A Report Prepared for the Work Foundation's Principal Partners* http://www.theworkfoundation.com/download-publication/report/69_69_stress_at_work.pdf. Erişim Tarihi: 1.12.2019
- Bostancı, H. ve Ekiyor, A. (2015). Çalışanların İşe Adanmasının Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi* 1(1), 37-51.
- Brittain., B. (2012). *Leadership Perfected: Leading From The Whole You*. <https://iveybusinessjournal.com/publication/leadership-perfected-leading-from-the-whole-you/>. Erişim Tarihi: 1.12.2019
- Broeckx, D. (2015). *The Network Always Win*. https://www.de7de.be/de7de/_pre-defined/index.asp?structure_record=20821&web_language=nl&web_sitename=d-e7de&newsitems_detail=1&newsitems_record=5333. Erişim Tarihi: 01.02.2020
- Budak, G. ve Budak, G. (2004). *İşletme Yönetimi*. 5. Baskı. İzmir: Fakülteler Kitabevi.
- Büyükfırat, B. (2009). *Performans Değerleme Uygulamalarının Çalışanların İş Stresi Düzeyleri Üzerinde Etkileri: İmalat Sektöründe Bir Alan Araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cam, E. (2004). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 1.1, 1-11.
- Casey, G. W. (2014). *Leading in a VUCA World*. *Fortune Journal*. 169(5), 75.
- Castellano, W. (2016). *Yüzyıl İşçü Adanmışlığı İçin Uygulamalar: Değişen İş Yerinde Yetenek Yönetiminin Zorlukları*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Center for Creative Leadership (CCL). (2011). *Future Trends in Leadership Development*. Greensboro: NC: Petrie, N.
- Ceylan, A. (2012). *Yönetimde İnsan ve Davranış*. 8. Baskı. İstanbul: Marka ve Ötesi.
- Ceylan, A. ve Ulutürk, Y. (2006). Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 7(1), 48-58.
- Cheng, G. ve Chan, S. (2008). Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology*. 57(2), 272-303.

- Chin, W. ve Gopal, A. (1995). An Adaptation Intention in GSS: Importance of Beliefs. *Data Base Advances*. 26, 42-64.
- Chirumbolo, A. ve Areni, A. (2005). The Influence of Job Insecurity on Job Performance and Absenteeism: The Moderating Effect of Work Attitudes. *SA Journal of Industrial Psychology*. 31(4).
- Claessens, B. (2004). *Perceived Control of Time: Time Management and Personal Effectiveness at Work*. Eindhoven: Technische Universiteit Eindhoven.
- Collins, J. ve Hansen, M. (2011). *Great By Choice: Uncertainty, Chaos, and Luck. Why Some Thrive Despite Them All*. New York: NY: Harper Collins.
- Compeau, D. ve Higgins, C. (1995). Application of Social Cognitive Theory to Training for Computer Skills. *Information Systems Research*. 6(2), 118-143.
- Convay, J. ve Lance, C. (2010). What Reviewers Should Expect from Authors Regarding Common Method Bias in Organizational Research. *Journal of Business and Psychology*. 25, 325-334.
- Cooke, A. (2013). How to Manage Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity – Part 1. <https://www.growthandprofit.coach/how-to-manage-volatility-uncertainty-complexity-and-ambiguity/>. Erişim Tarihi: 1.2.2020.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamaları*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Cotton, D. (1990). *Stress Management: An Integrated Approach to Therapy*. New York: Routledge.
- Courtney, H. G., Kirkland, J. ve Viguerie, P. S. (1997). Strategy Under Uncertainty. *Harvard Business Review*. 1997/11, 66-79.
- Çakır, Ö. (2007). İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum*. 2007/1, 117-140.
- Çelebioğlu, H. (2019). *Kabin Memurlarında Görülen Presenteeism ile İşe Adanmışlık ve İşini Kaybetme Korkusu Arasındaki İlişki*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Altınbaş Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çiğdem, S. (2010). *İş Güvencesizliği Algısının Stres Düzeyine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: T.C. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 9(1), 35-46.
- De Witte, H. De Cuyper, N. Vander Elst, T. Vanbelle, E. ve Niesen, W. (2012). Job Insecurity: Review of The Literature and A Summary of Recent Studies From Belgium. *Romanian Journal of Applied Psychology*. 14(4), 11-17.
- Defrank, R. ve Ivancevich, J. (1998). Stress On The Job: An Executive Update. *The Academy of Management Executive*. 3(12), 55-66.

- Demirel, E. (2013). Mesleki Stresin İş Tatminine Etkisi: Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi. 6(1), 220-241.
- Duman, M. Ç. ve Akdemir, B. (2016). Mobbing ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Akademik Yaklaşımlar Dergisi. 7(2), 29-52.
- Ekinci, H. ve Yılmaz, A. (2002). Kamu Örgütlerinde Yönetmel Etkinliğin Artırılması Üzerine Bir Araştırma. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 19, 35-50.
- Eren, E. (2004). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ergun, G. (2008). Sağlık İşletmelerinde Örgütsel Stresin İşgücü Performansı ile Etkileşiminin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erkoç, İ. (2015). Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Forward Intelligence Group. (2014). VUCA., <http://www.forward-intelligence.com/index.php/resources/glossary/vuca/>. Erişim Tarihi: 01.02.2020.
- Githens, G. (2015). Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity (VUCA). <https://leadingstrategicinitiatives.com/2015/02/27/volatility-uncertainty-complexity-ambiguity-vuca/>. Erişim Tarihi: 15.01.2020
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. Academy of Management Review. 9(3), 438-448.
- Guterman, M. ve King, D. (2014). Working La Vida VUCA. <http://www.meaningfulcareers.com/working-la-vida-vuca/>. Erişim Tarihi: 01.02.2020.
- Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi. 21(1), 91-109.
- Gümüştekin, E. ve Öztemiz, A. (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dergisi. 14(1), 271-288.
- Hartley, J. ve Jacobson, D. (1991). Mapping The Context. Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B. ve Van Vuuren, T. (Eds) Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk, içerisinde. London: Sage, 1-23.
- Heaney, C. A., Israel, B. A. ve House, J. S. (1994). Chronic Job Insecurity Among Automobile Workers: Effects on Job Satisfaction And Health. Social Science & Medicine. 38(10), 1431-1437.
- Hesselink, J.K., Vuuren, T.V. ve Klandermans, B. (2010). Employment Status and Job Insecurity: on The Subjective Appraisal of An Objective Status. Economic and Industrial Democracy. 31(4), 557-577.
- İşık, M. ve Kama, A. (2018). Algılanan Örgütsel Desteğin İşgören Performansına Etkisinde İşe Adanmışlığın Aracı Etkisi. Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 6(3), 395-403.

- İsaoglu, F.G. (2004). Özel Sektör Çalışanlarında İş Güvencesizliğinin Öz Yeterlik ve İş Performansı ile İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Janicik, G.A. ve Bartel, C.A. (2003). Talking About Time: Effects of Temporal Planning and Time Awareness Norms on Group Coordination and Performance. *Group Dynamics: Theory Research, and Practice*. 7(2), 122-134.
- Johansen, B. (2007). *Get There Early: Sensing The Future To Compete in The Present*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Johansen, B. (2010). Speed in a VUCA World: How Leaders of the Future Will Execute Strategy. *Forum. Strategy, Accelerated*.
- Johansen, B. ve Euchner, J. (2013). Navigating the VUCA World. *Research-Technology Management*. 56(1), 10-15.
- Kahn, W. (2017). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*. 33(4), 692-724.
- Kahya, E. ve Karaböcek, K. (7-9 Ekim 2004). Bir Atölyede Oranlarla İşgücü Verimlilik (WPMR) Modelinin Tasarımı ve Uygulaması. III. Endüstri Müh. Bahar Konferansı, İzmir.
- Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Academy of Management Journal*. 42(1), 58-74.
- Koç, B.M., (2019). Kamu Kurumları Özelinde Stratejik Adaptasyonun Personel Verimliliği Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Örneği. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Strateji Bilimi Anabilim Dalı.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: BETA Yayınları.
- Koçer, C. (2015). Kariyer Yönetimi-İş Stresi İlişkisi ve İmalat Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koçyiğit, Y. (2018). Firmaların Örgütsel Esnekliği, Kullandıkları Rekabet Stratejileri ve Algılanan Rekabet Üstünlüğü Arasındaki Etkileşim: Türkiye'nin En Büyük 500 Sanayi İşletmesinde Bir Uygulama. Yayınlanmış Doktora Tezi. İzmir: Katip Çelebi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kohl, K. (2017). Building Future Fit Teams: What Skills Will Leaders Need in The Future? <https://www.talenttalks.net/bfft-skills-leaders-needfuture>. Erişim Tarihi: 01.07.2020.
- Konczak, L.J. ve Molloy, K. Leading in A Time Of Uncertainty: The Next Decade. *People & Strategy*. 33(4), 5-6.
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*. 6. Baskı. New York: McGraw-Hill.
- Lütfi, İ. (1994). İşgören Performansının İşletmenin Toplam Faktör Verimliliği Üzerindeki Etkisinin İstanbul Deri Sanayisinde Faaliyet Gösteren İşletmelerde Araştırılması. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Loyd, T. (2015). Stories and Strategies from The VUCA World. <http://vucabook.com/stories-and-strategies-from-the-vuca-world/> Erişim Tarihi: 01.03.2020.
- Macnab, F. (1985). Coping. Australia: Hill of Content Publishing Company.
- Mangahas, M. (2016). VUCA and VUCA-Prime. <http://opinion.inquirer.net/99900/vuca-vuca-prime>. Erişim Tarihi: 01.12.2021.
- Manzak, G. (2014). Verimlilik Kavramı: Klasik ve Neoklasik Yaklaşımların Karşılaştırılması. *Anahtar*. 26(306), 12-15.
- Martínez, G., De Cuyper, N. ve De Witte, H. (2010). Review of The Job Insecurity Literature: The Case of Latin America. *Avances en Psicología Latinoamericana*. 28(2), 194–204.
- McKillup, S. (2012). *Statistics Explained: An Introductory Guide for Life Scientists*. Cambridge University Press.
- Michel, J. (2016). The What, How And Now Of Effectively Leading Change. <http://www.brandquarterly.com/what-how-now-of-effectively-leading-change>. Erişim Tarihi: 01.12.2019.
- Mignonac, K. ve Herrbach, O. (2004). Linking Work Events, Affective States, and Attitudes: An Empirical Study of Managers' Emotions. *Journal of Business and Psychology*. 19(2), 221-240.
- Millar, Carla C.J.M., Groth, O. ve Mahon, J. F. (2018), Management Innovation in aVUCA World: Challenges and Recommendations. *California Management Review*. 61(1), 5-14.
- Milliken, F. J. (1987). Three Types Of Perceived Uncertainty About The Environment: State, Effect, And Response. *Academy Of Management Review*. 12(1), 133-143.
- Mittelsdorf, B. (2016). Dealing with Projects in a VUCA World. <https://pmi.org.sg/index.php/component/rsfiles/download-file/files?path=Symposium%202016/PresentationDeck/BobMittelsdorf.pdf>. Erişim Tarihi: 01.12.2019.
- Mukherjee, A. (2016). How to Prepare Leaders for a VUCA World. <https://www.hrreview.co.uk/analysis/amit-mukherjee-prepare-leaders-vuca-world/102392>. Erişim Tarihi: 01.12.2019.
- Next Practices/Technologies Tools and Methodologies: Strategic Foresights in VUCA World, (2011), <https://areete.wordpress.com/2011/12/20/vuca-and-leadership-skills-for-future/>. Erişim Tarihi: 15.02.2020.
- Ohanian, A. (2012). Leading in a VUCA World. <https://www.trainingjournal.com/articles/feature/leading-vuca-world>. Erişim Tarihi: 01.12.2019.
- Okutan, M. ve Tengilimoğlu, D . (2002). İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması . *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(3), 15-42
- O'Neill, J. ve Davis, K. (2013). Work Stress and Well-Being In The Hotel Industry. *International Journal of Hospitality Management*, 30(2), 385-390.

- O'Neill, P. ve Sevastos, P. (2013) The Development and Validation of a New Multidimensional Job Insecurity Measure (JIM): An Inductive Methodology. *Journal of Occupational Health Psychology* 18(3), 338-49.
- O'Shea, T. (2017). Ready to SHIFT Your VUCA to VUCA <http://agilityconsulting.com/your-agility-advantage/ready-to-shift-your-vuca-to-vuca-prime/>. Erişim Tarihi: 01.02.2020.
- Özsever, Ç., Gençoğlu, T. ve Erginel, N. (2009). İşgücü Verimlilik Takibi İçin Sistem Tasarımı ve Karar Destek Modelinin Geliştirilmesi. *DPÜ Fen Bilimleri Dergisi*. 18, 45-58.
- Park, J. (2007). Work Stress and Job Performance, <https://pdfs.semanticscholar.org/2e57/013a0815a4be2dd7e11048fea8f61af321e2.pdf>. Erişim Tarihi: 01.12.2019.
- Paşa, M. (2007). Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pelenk, S. E. (2020). İş Güvencesizliğinin Görev Performansına Etkisi: Yenilikçi Davranışın Düzenleyici Rolü. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 5(1), 214-233.
- Prensky, M. (2014). Variability, Uncertainty, Complexity and Ambiguity (VUCA). http://blogs.edweek.org/edweek/provocative-ed-tech-thinking/2014/09/Post_0006-variability_uncertainty_complexity_ambiguity_vuca.html. Erişim Tarihi: 01.02.2020.
- Pyle, B. (2015). 10 Leadership Skills for An Uncertain World Continued. <http://www.out-of-this-world-leadership.com/blog-posts/10-leadership-skills-for-an-uncertain-world-continued/>. Erişim Tarihi: 01.02.2019.
- Ramsay, M.R. (2008) İşletme Verimliliği Ölçümü Ve Uluslararası İşgücü Verimliliği El Kitabı. Ankara: MPM Yayını, No:705.
- Sadullah, Ö. (2013). İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş: İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı, Önemi ve Çevresel Faktörler. İnsan Kaynakları Yönetimi içinde. İstanbul: BETA Yayınları, 1-47.
- Schloss, E.P. (2014). A Dynamic Framework for Planning Under Simple, Complicated, and Complex Conditions. *Emergence: Complexity & Organization*. 16(2), 93-106.
- Shaffer, L. S. ve Zalewski, J. M. (2011). Career Advising in a VUCA Environment. *The Journal of the National Academic Advising Association*, 31(1), 13-20.
- Sigler, T.H. ve Pearson, C. M. (2000). Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment. *Journal of Quality Management*. 5(2000), 27-52.
- Snowden, D.J. (2005). Multi-Ontology Sense-Making, A New Simplicity in Decision Making. *Inf Prim Care*. 13(1), 45-53.
- Snowden, D. J. ve Boone, M. E. (2007). A Leader's Framework for Decision Making. *Harvard Business Review*. 85(11), 68-76.

- Stiehm, J.H. (2002). The U.S. Army War College: Military Education in A Democracy. Philadelphia, PA: Temple University Press.
- Sullivan, J. (2012a). Talent Strategies for a Turbulent VUCA World — Shifting to an Adaptive Approach, <https://www.ere-media.com/ere/talent-strategies-for-a-turbulent-vuca-world-shifting-to-an-adaptive-approach/> Erişim Tarihi: 15.03.2020.
- Sullivan, J. (2012b). VUCA: The New Normal for Talent Management and Workforce Planning. <https://www.ere-media.com/ere/vuca-the-new-normal-for-talent-management-and-workforce-planning/> Erişim Tarihi: 15.03.2020.
- Sullivan, J. (2013). How The Talent Management Function can Thrive in A Vuca World. <https://drjohnsullivan.com/uncategorized/how-the-talent-management-function-can-thrive-in-a-vuca-world/>. Erişim Tarihi: 15.03.2020.
- Sverke, M. ve Hellgren, J. (2002), The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on The Brink of Millenium, *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), 23-42.
- Sverke, M., Hellgren, J. ve Näswall, K. (2002). No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity And Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*. 7, 242-264.
- Şencan, H. (1986). Yönetici Gerilimi Kişilik Başa Çıkma Süreçleri İlişkisi ve Metal Sanayinde Uygulama Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taylor F. W., (1915). Expert in Efficiency, Dies, *New York Times Newspaper*, Erişim Adresi: <http://www.nytimes.com/learning/general/onthisday/bday/0320.html>, Erişim Tarihi: 15.01.2020
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). Çalısan Memnuniyeti. İstanbul: Epsilon.
- Topluk, G. (2018). Algılanan İş güvencesizliğinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Desteğin Düzenleyici Rolü. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türk, M. ve Çakır, Ö. (2006). Bir Kamu Bankasında Örgütsel Stres Düzeyi ve Etkileyen Faktörler. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. 7(26), 37-42.
- Yılmaz, A. ve Ekici, S. (2003). Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 10(2), 1-19.
- Yurdasever, E. (2019), Yöneticilerde Yeni Liderli Becerileri ile Stres İlişkisi: KOMB (VUCA) ve Öz Yeterlilik Etkileşimi. Yayınlanmış Doktora Tezi. Karabük, Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yurdasever, E. (2020), KOMB (VUCA) Dünyası ve Yeni Liderlik Becerileri, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi. 9(2), 1638 – 1664.

Yükçü, S. ve Atağan, G. (2009). Etkinlik, Etkililik ve Verimlilik Kavramlarının Yarattığı Karışıklık. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(4), 1-13.

Wikipedia, (2020). https://tr.qaz.wiki/wiki/Volatility_uncertainty_complexity_and_ambiguity Erişim Tarihi: 01.05.2020.

KATKI ORANI/ CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Prof.Dr. Ali AKDEMİR Doç.Dr. Sezer CİHAN GÜNAYDIN Dr. İbrahim Haşim İNAL
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Prof.Dr. Ali AKDEMİR Doç.Dr. Sezer CİHAN GÜNAYDIN Dr. İbrahim Haşim İNAL
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Dr. İbrahim Haşim İNAL
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Prof.Dr. Ali AKDEMİR Doç.Dr. Sezer CİHAN GÜNAYDIN Dr. İbrahim Haşim İNAL
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Dr. İbrahim Haşim İNAL

- ARAŞTIRMA MAKALESİ -

ULUSLARARASI İŞGÜCÜ GÖÇLERİNİN EKONOMİK ETKİLERİ: İŞSİZLİK, VERGİ GELİRLERİ, VERİMLİLİK¹

Levent ŞAHİN² & Ali ŞEN³

Öz

İşsizlik, yüksek vergiler ve verimsizlik birçok ülkede görülen en önemli iktisadi sorunlardandır. Çünkü uzun süreli işsizlik ekonomik büyümei düşürmekte, toplumsal huzursuzluğa sebep olmaktadır. Çalışmada uluslararası işgücü göçünün işsizlik, vergi gelirleri ve verimlilik üzerindeki etkileri ayrı ayrı denklemler hazırlanarak araştırılmıştır. *Bu çalışmanın amacı bazı OECD ülkelerine yapılan uluslararası işgücü göçlerinin işsizlik, vergi gelirleri ve verimlilik üzerindeki etkilerini tespit etmektir. Çalışmanın literatürdeki diğer çalışmalardan farkı uluslararası işgücü göçüyle ilgili olarak işsizlik, vergi gelirleri ve verimlilik etkenlerini birlikte incelemesidir. Çalışmanın hipotezi uluslararası işgücü göçlerinin işsizliği, verimliliği ve vergi gelirlerini artırdığıdır. Çalışmada yöntem olarak panel veri analizi uygulanmıştır. Analiz 2008-2018 yıllarını kapsamaktadır. Analiz sonucunda araştırmaya konu olan OECD ülkelerinde uluslararası işgücü göçünün işsizliği %0,02, verimliliği ise %0,002 oranında artırdığı tespit edilmiştir.*

Anahtar Kelimeler: Uluslararası İşgücü Göçü, İşsizlik, Vergi Gelirleri, Verimlilik.

Jel Kodları: F22, F47, F66.

Başvuru: 20.05.2020 **Kabul:** 04.12.2020

- 1 Bu çalışma, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalında, 2008 yılında tamamlanan, “Uluslararası İşgücü Akımlarının Ekonomik Etkileri: Türk İşgücü Göçü” başlıklı Yüksek Lisans tezinden faydalanılarak üretilmiştir. Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.
- 2 Dr. Öğr. Üyesi, Çankırı Karatekin Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü. E-posta: leventsahin@karatekin.edu.tr, Çankırı, Türkiye. Orcid No: 0000-0001-7042-7964.
- 3 Prof. Dr., İnönü Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü. E-posta: ali.sen@inonu.edu.tr. Malatya, Türkiye. Orcid No: 0000-0001-9456-2220.

ECONOMIC EFFECTS OF INTERNATIONAL WORKFORCE MIGRATIONS: UNEMPLOYMENT, TAX REVENUES, PRODUCTIVITY

Abstract

Unemployment, high taxes, and inefficiency are among the most important economic problems in many countries because long-term unemployment lowers economic growth and causes social unrest. In the study, the effects of international workforce migration on unemployment, tax revenues, and productivity are investigated by preparing separate equations. This study aims to certain OECD countries to identify the effects of international workforce migration on unemployment, tax revenues, and productivity. The difference of the study from other studies in the literature examines unemployment, tax revenues, and productivity factors together concerning international workforce migration. The study hypothesizes that international workforce migration increases unemployment, productivity, and tax revenues. In the study, panel data analysis is applied as a method. The analysis covers the years 2008-2018. As a result of the analysis, it is determined that international workforce migration is increased unemployment by 0.02% while increasing productivity by 0.002%.

Keywords: *International Workforce Migration, Unemployment, Tax Revenues, Productivity.*

Jel Codes: *F22, F47, F66.*

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

1. GİRİŞ

Göçler insanlık tarihi kadar eskidir. Göçler, fetihler ve sömürgeleşme faaliyetleri, bazı halkların yurtlarından edilmesi ve yeni yerleşimlere zorlanmasıyla olmuştur. Bunların dışında göçün nedenleri içinde güvenlik gerekçeleri kadar çalıştırılacak insan gücünün temini de önemli bir yer edinmektedir. Ancak uluslararası işgücüne ihtiyaç 16. yy. ortalarından itibaren keşfedilen yeni kıtaların pamuk, şeker pancarı ve kahve tarlalarında çalıştırılacak ücretsiz işçilere gereksinim duyulmasıyla artmıştır (Toksöz, 2006: 11). 16. yüzyılın ilk yarısında, şeker ve tütün arazilerinde çalıştırılmak amacıyla Batı Hindistan’a insan tacirleri tarafından gönderilen Afrika kökenli insanlar uluslararası göçmen işçilere örnek verilebilir. 1500-1600 yılları arasında gemilerle insanların yaklaşık%6’sı Hollanda’ya, %19’u Fransa’ya, %29’u Portekiz’e ve %41’i ise İngiltere’ye gönderilmiştir. Aynı dönemde insan ticaretindeki yeri diğer ülkelere kıyasla düşük olan ülkeler %1 ile Danimarka ve %3 ile Amerika Birleşik Devletleri (ABD)’dir (Yılmaz, 2005).

Literatürde göçün farklı tanımları bulunmaktadır. Tekeli’ye (1998: 7-21) göre göç, belli bir yerleşim alanında yaşayan kişilerin, belli bir zamanda kendi arzularıyla yaşam yerlerini değiştirmeleridir. Ancak Tekeli bu göç tanımının, ancak modern toplumlar için yapılabileceğini

ifade etmektedir. Çünkü tarım toplumlarında insanlar kendi istekleriyle göç etmezler. Ayrıca Tekeli göçün işgücünü ülkede daha etkin dağıtarak, sistemin işçi taleplerine cevap vermesine imkân tanıdığını da belirtmektedir. Temiz'e göre (2004: 36) göç, insanların geçici veya sürekli olmak üzere, siyasal sınırlarla belirlenmiş coğrafi yaşam alanlarından ve sosyo-kültürel çevrelerinden ayrılmaları veya yaşadıkları ülke sınırları içinde bir yerden başka bir yere yerleşmeleridir. Bu noktada uluslararası göç kavramı ön plana çıkmaktadır. Az gelişmişliğin bir sonucu olarak ortaya çıkan uluslararası göçün, ülke kalkınmasını olumlu etkilediği düşünülse de göç veren ülkelerin kalifiye işçilerini kaybetmesi gibi olumsuz yönleri de bulunmaktadır. Hughes vd. (2019)'ne göre göç, insanların daha güvenli ve daha iyi yaşam standartlarına sahip olmaları amacıyla memleketlerinden, ülkelerinden ayrılmalarıdır.

Göçün ekonomik ve ekonomik olmayan etkenleri de bulunmaktadır. Ekonomik olan etkenleri göçebelerin daha iyi beslenebilmek, işçilerin daha iyi şartlarda çalışmak, işçilerin ailelerinin yaşam standartlarını yükseltmek amacıyla göç etmeleri şeklinde sıralamak mümkündür. Bununla birlikte tarım işçilerine duyulan ihtiyacın azalması ile insanlar kırdan şehirlere göç etmişlerdir. Başka bir ifadeyle artan sanayileşme insanları şehirlerde iş bulma fırsatlarına doğru çekmiştir. Daha iyi koşullarda yaşama isteği de kişileri kentlere doğru çekmektedir (Gönüllü, 1996). Bu anlamda göçün en önemli nedeni olarak, ülkeler arasındaki gelir eşitsizliğini göstermek mümkündür.

Ayrıca birçok uluslararası göç koridoru bulunmaktadır. Her göç koridorunun kendine özgü özellikleri vardır. Ancak Güney'in gelişmekte olan ve Kuzey'in sanayileşmiş bir ülke olduğu güney-güney, güney-kuzey, kuzey-kuzey ve kuzey-güney olarak özetlenen dört ana göç akışı bulunmaktadır (Martin, 2013: 2):

- Güney-Güney: Endonezya'dan Suudi Arabistan'a veya Nikaragua'dan Kosta Rika'ya kadar gelişmekte olan bir ülkeden diğerine yapılan göçtür.
- Güney-Kuzey: Fas'tan İspanya'ya, Meksika'dan ABD'ye veya Filipinler'den Güney Kore'ye kadar gelişmekte olan bir ülkeden sanayileşmiş bir ülkeye yapılan göçtür.
- Kuzey-Kuzey: Uluslararası göçün Kanada'dan ABD'ye olduğu gibi sanayileşmiş bir ülkeden diğerine gerçekleştirilen göçtür.
- Kuzey-Güney: Göçmenlerin Japonya'dan Tayland'a olduğu gibi sanayileşmiş ülkelere gelişmekte olan ülkelere yaptıkları göçtür.

Ekonomiyle bağlantılı birçok göç kuramı vardır. Bu kuramlardan biri itme çekme kuramıdır. Bu kurama göre göç insanlık tarihi açısından geçmişte var olmuş, günümüzde var olan gelecekte de var olacak bir olgudur. İtme çekme kuramına göre göçlere yol açan olan birçok farklı neden vardır. Lee, bu nedenleri "a theory of migration" adlı makalesinde itme ve çekme olarak açıklamıştır. Lee'ye göre göç kararının verilmesinde bireysel faktörler, hedef ülkenin avantajları, kaynak ülkenin dezavantajları ve araya giren engeller olmak üzere dört tane faktör vardır. Bu faktörler göç üzerinde itme-çekme özelliği oluşturmaktadır (Lee, 1966: 50). Diğer bir kuram kesişen fırsatlar kuramıdır. Kesişen fırsatlar kuramına göre, göç süre-

cini etkileyen asıl nedenler: Hedef ülkedeki avantajlar ve göç edilecek ülkeye uzaklıktır. Bu kuram açısından hedef ülkeye uzaklık göç kararını etkileyecek en önemli faktördür. Çünkü kaynak ülke ile hedef ülke arasındaki uzaklık arttıkça, göçmenin geçmesi gereken sınırlar ve bu sınırlardaki bürokratik engeller de artmaktadır. Ayrıca hedef ülkedeki ekonomik imkânların fazlalığı göçü teşvik etmektedir. Bu kurama göre potansiyel göçmen kâr ve zararı hesapladıktan sonra göç etmeye ya da göç etmemeye karar vermektedir (Kapu, 2012: 15). Ekonomiyi merkezine alan diğer bir kuram ise neoklasik ekonominin makro kuramıdır. Bu kurama göre ülkeler arasındaki ücret ve istihdam fırsatları arasındaki fark göç kararında etkilidir. İnsanlar ücretlerin düşük olduğu ülkeden, yüksek olduğu ülkeye göç etmektedirler. Hedef ülke ile kaynak ülke arasındaki ücret farklılığı arttıkça, göç etme eğilimi de artmaktadır. Emek arzının fazla olduğu ülkelerde ücretler düşmekte, sermaye arzının fazla olduğu ülkelere ise ücretler artmaktadır. Ayrıca sermaye de bol olduğu ülkeden kıt olduğu ülkeye doğru gitmektedir. Bu sermaye taşınması hem fiziki sermayeyi hem de beşeri sermayeyi içine almaktadır. Çünkü, nitelikli işgücünün kıt olduğu ülkelerde nitelikli işgücünün değeri fazladır. Bu nedenle nitelikli işgücü fazla olduğu ülkelere kıt olduğu ülkelere gitmektedir (Massey vd., 1993: 433). Ekonomi ile bağlantılı diğer bir kuram neoklasik ekonominin mikro kuramıdır. Bu kuram; gelişmiş ülkelerde beşeri sermayenin değerli olduğu düşüncesiyle uluslararası göçü açıklamaktadır. Neoklasik ekonominin mikro kuramına göre; göç etmeyi düşünen kişiler, beşeri sermayesine yatırım yapabileceği ülkeleri tercih etmektedirler. Fakat kişiler karar vermeden önce beşeri sermayenin kendi ülkesindeki değeri ile hedef ülkedeki değeri arasındaki farkı değerlendirip, en fazla faydayı elde edecekleri ülkeyi tercih etmektedirler (Robinson, 2005: 6). Ayrıca Samir Amin, Immanuel Wallerstein, Andre Gunder gibi düşünürler tarafından geliştirilen merkez çevre kuramı bulunmaktadır. Bu kurama göre çevre olarak adlandırılan gelişmekte olan ülkeler, merkez olarak adlandırılan gelişmiş ülkeler için vazgeçilmez konumdadırlar. Çünkü merkez ülkeler ucuz işgücü, aramal ve hammadde ihtiyaçlarını karşılamak için çevre ülkelere ihtiyaç duymaktadırlar. Merkez ülkelere emek arzı az olduğu için ücretler yüksektir. Çevre ülkeler ise refah seviyelerini artırmak için merkez ülkelere gereksinim duymaktadırlar. Bu nedenle göç akımı çevre ülkelere merkez ülkelere doğru yapılmaktadır (Abadan-Unat, 2002: 15).

Uluslararası işgücü göçü yüzyıllar içinde önemli değişimlerden geçip, daha karmaşık bir sosyal yapı haline gelerek, göçmen işçi terimi ortaya çıkmıştır. Göçmen işçi terimi, Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsüne dair Avrupa Sözleşmesi'ne göre "sözleşmeye taraf başka bir ülke tarafından o ülkenin topraklarında ikâmet etmesine ve ücretli istihdamına izin verilmiş olan sözleşmeye taraf bir ülkenin vatandaşı" şeklinde tanımlanmaktadır. Üretim faktörlerinden biri olarak uluslararası işgücü, emek, ekonomik büyüme hızını etkilemektedir. Uluslararası işgücünün büyük bir çoğunluğu gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere göç etmektedir. Bu ifade edilenler doğrultusunda işgücü göçünün başlıca temel özellikleri şunlardır (Baramidze, 2001):

- Uluslararası işgücü göçü, dünya ekonomisinin küreselleşmesi, işgücü ücretlerinde ülkeler arasındaki farklılıklar, yoksul ve zengin ülkeler arasındaki gelir farklılığının artması, hızlı nüfus artışı gibi iç ve dış iktisadi sebeplerden kaynaklanabilir,
- Uluslararası işgücü göçünün kesin göç, geçici göç ve beyin göçü olmak üzere üç türü bulunmaktadır,
- Kesin göç, bireyin hayatı boyunca geldiği ülkeye tekrar dönmeye niyetinin olmamasıdır. Bu durumda kaynak ülke, kendi insan gücünü ve onların sonraki nesillerini de kaybetmiş olmaktadır,
- Geçici göç, bireylerin geçici olarak başka bir ülkeye gidip, orada gelecekte kaynak ülkeye dönme niyetiyle çalışmalarıdır,
- Kaynak ülkede işgücü ihracatı işsizliğin azaltılmasını ve ülkeye yurtdışından döviz girişini sağlarken, aynı zamanda da nitelikli işgücünün azalması, kaynak ülkedeki bilimsel ve teknolojik düzeyin azalmasına da neden olmaktadır.

Ayrıca beyin göçü, belli bir alanda uzmanlaşmış, nitelikli kişilerin ticaret, eğitim vb. amaçlar için başka bir ülkeye yerleşmesidir (Dodani ve LaPorte, 2005). Düzensiz göç ise bir ülkeye yasal olmayan yollarla giriş yapılması, bir ülkede yasadışı yaşanılması ya da bir ülkeye yasal yollarla girip, yasal süresi içerisinde ülkeyi terk etmemektir (GİGM, 2020). Bununla birlikte kontrollü ve sistemli olarak yapılmak istenen yasal işgücü göçünün hedeflenenin dışına çıktığı da görülmüştür (Straubhaar, 2001: 3-5). Uluslararası işgücü göçüyle ilgili ilk kısıtlamalar ABD tarafından, 1921 yılında çıkarılan “Kota Yasası” ile getirilmiştir. 1924’te yürürlüğe giren “Göçü Sınırlandırma Yasası” ile ABD’ye her yıl sadece 162.000 kişinin göçmen işgücü olarak kabulüne izin verilmiştir (Stalker, 1994: 25).

Ayrıca yabancı işgücü alan hedef ülkelerin yabancı işçi politikaları, hedef ülkelerin işgücü göçüne bakış açılarına, istihdam türlerine, yabancı işçilerin geleceğe dair beklentilerine, nüfus büyüklüklerine, ekonomilerinin gelişmişliğine ve toplumların yabancı işçiye karşı ön yargılı olup, olmamalarına göre değişmektedir. Göç alan hedef ülkeler genellikle ekonomik fayda ilkesi doğrultusunda işgücü göçünden yararlanmaya çalışmaktadırlar (Gezgin, 1994: 93).

Yabancı işçi çalıştıran ülkeler, genellikle sermaye yönünden zengin, işgücü bakımından fakirdirler. İşgücü ithâli, mesleki işgücü açığını azaltarak, sermayenin tam kapasite ile çalışmasını, yatırım hızının ve ekonomik büyümenin artmasını sağlamaktadır. İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra işgücü darlığı çeken Batı Avrupa ülkelerinin yabancı işçi ithâl etmeleri, bu ülkelerin kalkınmalarına büyük katkı sağlamıştır. Ayrıca işgücü ithâli, sanayi ülkelerinde ücretlerin yükselmesini de önlemiştir. Böylece, üretim maliyetleri ucuzlamış, ülkenin global piyasadaki rekabet gücü artmıştır. Bu avantaj ekonomileri ihracata dayanan ülkeler için çok önemlidir. Ayrıca ücretlerdeki yükselmeyi önlediği için genellikle ulusal işçi sendikaları yabancı işçi çalıştırılmasına karşı çıkmaktadırlar. Fakat yabancı işçi ithâli neticesinde reel millî gelirden sağlanan artış, tüm toplumun refahını yükseltmektedir (Seyidoğlu, 2003: 811).

Bir ülkenin kişi başına gelir seviyesi yükseldikçe genellikle yerli işçiler, çalışma şartları tehlikeli ve ağır olan işlere rağbet etmemektedirler. Bu iş kollarındaki açıkları yabancı işçiler doldurmaktadır. Yabancı işçiler ne ölçüde nitelikli olurlarsa ev sahibi ülkenin kazancı da aynı oranda artmaktadır. Bunun en iyi örneği ABD'dir. ABD her yıl binlerce göçmen kabul etmektedir. ABD, bu işlemi yeşil kart uygulamasıyla yapmaktadır. Avrupa Birliği'nde mavi kart uygulamasıyla nitelikli işçi alınmasına yönelmektedir. Bu faaliyetler sonucunda işçi ithâl eden ülke, hiçbir eğitim masrafına katlanmadan üretken durumundaki yabancı işçi emeğinden yararlanmış olmaktadır. Bu bir anlamda işgücü gönderen az gelişmiş ülkenin, nitelikli işçileri çalıştıran gelişmiş ev sahibi ülkeye sermaye bağışında bulunmasıdır. Yabancı işçiler nitelikli olmalarının yanında çalıştıkları toplumun koşullarına ne ölçüde uyarlıysa (yabancı dil öğrenimi vb.) ev sahibi ülkeye aynı ölçüde faydalı olurlar. Yabancı işçi çalıştırmak ev sahibi ülkeye bazı maliyetler de getirmektedir. Örneğin, artan nüfus nedeniyle hastane, konut, okul, vb. sosyal sabit sermaye tesislerine talep artmaktadır. Bunların dışında yabancı işçi sayısının yerli nüfusun önemli bir oranına ulaşması ev sahibi ülkede bazı kültürel ve toplumsal problemlere sebep olmaktadır (Seyidoğlu, 2003: 811-812). Bununla birlikte Abadan-Unat'a göre (2006: 8-36) bir ülkedeki göçmenler arasında göçmen ilişkiler ağı bulunmaktadır. Bir ülkeye önceden göç edenler ile yeni göç edenler arasında zaman içinde bir iletişim ilişkisi oluşmaktadır. Bu tür ilişkilerde hemşeriler, dostlar vs. dayanışma içine girerek, göçü özendirilmektedirler. Ayrıca bu ilişkiler göçün maliyetini ve riskini de azaltmaktadır. Bunların yanı sıra artan coğrafi hareketlilik, ucuz yolculuklar, yeni teknolojiler kişilerin bir ulusa ait olma düşüncesini zayıflatarak, kişilerin geleceğe dair kendi faydalarını düşünerek gelişmiş ülkelere göç etmelerine yol açmaktadır. Gelişmiş ülkedeki işgücü piyasasındaki talep de bu göçü hızlandırmaktadır.

Yabancı işçilerin, yerel kültüre tam anlamıyla uyum sağlayamamaları sosyal tepkilerin oluşmasına sebep olmaktadır. Özellikle yabancı işçilerin kültürel homojenliği ve yerleşik "yaşam biçimini" bozacak problemlere neden olmaları toplumun yabancı işçileri kabullenmesini zorlaştırmaktadır. Ayrıca yabancı işçilerin ülkelerine döviz göndermek için tasarruflu davranmaları ve geriye kalan çok az bir gelire geçinmeye çalışmaları yabancı nüfusun yoğunlaştığı yerlerde yerli toplumun sahip olduğu refah seviyesiyle zıtlık oluşturan yoksul yerleşim yerlerinin meydana gelmesine yol açmaktadır. Bu durum "toplumsal bir çevre kirlenmesi olarak" tanımlanmakta ve yerli halkı rahatsız etmektedir. Toplumsal tepkinin yükselmesine sebep olan başlıca etmenleri daha detaylı olarak şu şekilde sıralamak mümkündür (Gezgin, 1994: 92-93):

- Yabancı işçi sayısındaki artış: Yabancı işçi sayısındaki artışı kabullenemeyen toplumlar da yabancı işçilerle yerli halk arasındaki kültürel farklılıklar arttıkça, tepki olasılığı da artmaktadır.
- Yabancı işçilerin bölgesel kümelenmesi: Gerçekte yabancı işçilerin bir ülkede dengeli dağılımı, fazla toplumsal tepkiye neden olmamaktadır. Ancak yabancı işçiler gittikleri ülkelere dengeli bir dağılım yerine, sanayi bölgelerinde yoğunlaşmaktadırlar. Söz konusu yoğunlaşma ise toplumsal tepkilere neden olmaktadır.

- Yabancı işgücüne bağımlılığın riski: Gelişmiş/hedef ülkelerde yabancı işçilere karşı toplumsal tepkinin artmasının bir nedeni de, yabancı işgücüne bağımlılık oranının artmasıdır. Bazı gelişmiş ülkelerde bu oran %25'lere kadar çıkmaktadır. Özellikle tehlikeli ve ağır işlerde yerli işçilerin çalışmak istememeleri yabancı işçilere bağımlılığı artırmaktadır. Ayrıca göçmen işçilerin kitleler halinde ülkelerine dönmeleri, yabancı işgücüne bağımlılığı olan ekonomilere zarar verebilir. Göç alan ülkeler bu olasılıklara karşı, göç miktarını sınırlamak gibi önlemler almaktadırlar.

Ayrıca, genelde toplumlar uluslararası işgücü göçlerinin ekonomik problemlere (işsizlik, verimsizlik, enflasyon, ekonomiye yük vb.) neden olduğunu düşünerek, uluslararası işgücü göçlerini istememektedirler. Bu çalışmanın açıklığa kavuşturmak istediği problem gerçekte uluslararası işgücü göçlerinin işsizlik, verimsizlik, vergi geliri kaybı gibi ekonomik problemlere neden olup olmadığıdır.

Bu çalışmanın amacı bazı OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development - Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) ülkelerine (Almanya, Avusturya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Hollanda, İngiltere, İspanya, İsveç, İsviçre, İtalya, İzlanda, Macaristan, Norveç, Polonya, Portekiz, Slovakya ve Türkiye) yapılan uluslararası işgücü göçlerinin işsizlik, vergi gelirleri ve verimlilik üzerindeki etkilerini tespit etmektir. Çalışmanın özgün değeri uluslararası işgücü göçüyle ilgili olarak işsizlik, vergi gelirleri ve verimlilik etkenlerini birlikte incelemesidir. Çalışmanın hipotezi uluslararası işgücü göçlerinin işsizliği, verimliliği ve vergi gelirlerini artırdığıdır.

1.1. Literatür Taraması

Borjas (2001) çalışmasında göçmen işçilerin işgücü piyasasında verimliliği artırdığını iddia etmektedir. Bu hipotezini ABD'de on yıllık nüfus sayımlarından alınan verileri kullanarak test etmiştir. Verimlilik kazancı muhtemelen yılda on milyar ABD dolarının altındadır. Ayrıca göçmen işçiler kendilerine en iyi ücretin sunulduğu yerleri tercih etmektedirler.

Quispe-Agnoli ve Zavodny (2002) çalışmalarında ABD'de göç kaynaklı işgücü arzındaki değişikliklerin hem düşük hem de yüksek vasıflı sektörlerde işgücü verimliliğini azalttığını ifade etmektedirler. Quispe-Agnoli ve Zavodny'ye göre bu bulgu göçün işgücü verimliliğini çok düşürmediğini, gerçekte 1980'lerde göçmenlerin daha büyük bir oranına sahip eyaletlerde işgücü verimliliğinin daha yavaş arttığını göstermektedir. Bu yavaş üretkenlik artışı, birçok göçmen için kademeli uyum sürecinin bir sonucu olabilir. Ayrıca göçmenler dil becerilerini geliştirdikçe ve ABD işgücü piyasasına uyum kazandıkça verimlilik artışı üzerindeki olumsuz etki ortadan kalkacaktır.

Bodvarsson ve Van den Berg (2003) çalışmalarında İspanyol işgücü göçünün Dawson (ABD) şehri ekonomisi üzerindeki etkilerini araştırılmışlardır. Araştırma sonucuna göre yabancı işçiler hem işgücü arzını hem de talebi canlandırmışlardır. İstihdamdaki artış zaman içinde ekonomik büyümeyi de artırmıştır.

Raphael ve Ronconi (2007) çalışmalarında Amerikalıların vasıflı yabancı işgücü göçüne fazla olumsuz bakmadıklarını ifade etmektedirler. Çünkü vasıflı işgücü göçü refah düzeyini artırmaktadır. Bentolila vd. (2008) çalışmalarında 1995-2006 yılları arasında yaşanan yabancı işgücü göçü neticesinde İspanya'da işsizliğin ve enflasyonun olumlu yönde etkilendiğini iddia etmektedirler. Llull (2008) OECD ülkelerini incelediği çalışmasında uluslararası işgücü göçünün istihdamı olumlu, verimliliği olumsuz etkilediğini açıklamaktadır.

Brücker ve Jahn (2009) çalışmalarında uluslararası işgücü göçünün işgücü piyasasına etkilerini analiz etmek için ücret belirleme yaklaşımını kullanmışlardır. Ücret belirleme yaklaşımı, ücretlerin eksik olsa da işsizliğin artmasıyla ücretlerin düşme eğiliminde olduğu varsayımına dayanmaktadır. Brücker ve Jahn, ücret belirleme eğrisinin esnekliğinin özellikle genç ve iyi eğitilmiş çalışanlar için yüksek olduğunu ifade ederek, göçün işgücü piyasası üzerindeki etkilerinin çok da olumsuz olmadığını açıklamışlardır. Çünkü Almanya'ya yapılan yabancı işgücü göçü %1 arttığında, işsizlik oranını %0,1'den az artırmakta, ücretler de %0,1 oranında azaltmaktadır.

Nae (2009)'ye göre göç Avrupa'nın her zaman gündeminde yer almıştır. Ayrıca Nae gelişmiş ülkeler arasındaki göçte kültürel ve kurumsal engellerin olduğunu ve farklı iş gücü rejimlerinin uygulandığını tespit etmiştir. Nae, Romanya vatandaşlarının Kanada'ya göçünün ampirik bir analizini yaptığı çalışmasında göçün işgücü arzı ve verimlilik oranlarındaki değişimle ekonomik büyümeyi etkilediğini ifade etmiştir.

Peri (2010) uluslararası işgücü göçünün ABD ekonomisinin toplam çıktısı ve GSYİH'si üzerindeki etkilerini incelediği çalışmasında, göçmenlerin yatırımları ve uzmanlaşmayı teşvik ettiğini, ekonominin verimlilik kapasitesini artırdığını, verimlilik artışı neticesinde işçi başına gelirin arttığını açıklamakta, bununla birlikte göçmenlerin ABD doğumlu çalışanların istihdam olanaklarını azalttığına dair kanıtların yetersiz olduğunu ifade etmektedir.

Kangasniemi vd. (2012) çalışmalarında uluslararası işgücü göçünün ev sahibi ülkelerin (İspanya ve İngiltere) sektörel düzeyde verimlilik performanslarının doğrudan ekonomik sonuçlarını araştırmışlardır. Kangasniemi vd. çalışmalarında göçün kişi başına gelir üzerinde oynadığı rolün genel bir değerlendirmesini yapıp, demografik farklılıkların önemini vurgulamaktadırlar. Araştırma sonuçlarına göre İspanya ve İngiltere için çok farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Yabancı işçiler İngiltere'deki yerli işçilerden daha verimli, İspanya'daki yerli işçilerden daha az verimlidirler. Kangasniemi vd. göre bu durum İspanya ve İngiltere'nin kısmen yabancı işçi kabul etme politikalarından kaynaklanmaktadır.

Güney vd. (2013) tarafından yapılan çalışmada uluslararası işgücü göçünün ücret seviyesi üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Bu araştırmaya göre uluslararası işgücü göçü, kaynak ülkelerde ücretlerin artmasına yol açarken, işgücü ithâl eden ülkelerde ise milli geliri arttırmanın yanında, çevre kirliliği ile yerli işgücü işsizliğini de artırmaktadır.

Nicodemo (2013) çalışmasında firma ve birey verilerini kullanarak, son on yılda en fazla göçmen alan iki büyük İspanyol şehri olan Barselona ve Madrid için, 2004-2008 yıllarını

kapsayacak şekilde yabancı işgücü göçünün sektörel bazda işgücü verimliliği üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışmanın sonucuna göre genel itibariyle uluslararası işgücü göçünün verimlilik üzerinde olumsuz bir etkisi bulunmaktadır. Ancak eğitilmiş ve mesleki uzmanlığa sahip göçmenler verimliliği olumlu etkilemektedirler.

Dadush (2014)'a göre uluslararası işgücü göçü yatırımları, yerli işçiler arasında mesleki uzmanlaşmayı teşvik etmektedir. Ayrıca istihdamı da artırmaktadır. Ev sahibi ülkeler düşük vasıflı göçmenlere de ihtiyaç duyduklarını kabul etmeli ve uluslararası işgücü göçü politikalarını buna göre ayarlamalıdır. Yabancı işçiler göz önünde bulundurularak işveren düzenlemeleri ile iş düzenlemeleri uyumlu hale getirilmelidir.

Aktaş (2015) uluslararası işgücü göçünün işgücü piyasası üzerindeki kısa ve uzun dönemdeki ekonomik etkilerini incelediği çalışmada uluslararası göçün göç alan ülkede ekonominin çıktısı düzeyini yükselttiğini ifade etmektedir.

Hong (2016) 2005-2013 dönemini kapsayan, panel veri analizini uyguladığı ve göçmen işçilerin Norveç'teki işgücü verimliliği üzerindeki etkilerini incelediği çalışmada her bir firmadaki göçmen işçilerin oranının hem tüm sanayi hem de imalat sektörü için işgücü verimliliği üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu açıklamaktadır. Ayrıca Hong, çalışmada göçmen işçilerin verimliliğinin, yerli işçilerin verimliliğinden daha yüksek olduğunu da tespit etmiştir.

Edo ve Rapoport (2017) çalışmalarında asgari ücret düzeyinin uluslararası işgücü göçü üzerindeki etkilerini ABD ölçeğinde ve 2000-2013 yıllarını kapsayacak şekilde incelemiştir. Edo ve Rapoport, uluslararası işgücü göçünün, yerli işçilerin maaşları ve istihdamı üzerindeki etkilerinin, asgari ücretin düşük olduğu ABD eyaletlerinde daha olumsuz olduğunu tespit etmişlerdir.

Campo vd. (2018) İngiltere'de uluslararası işgücü göçü ve verimlilik arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında göçün verimlilik üzerinde olumlu ve önemli bir etkiye sahip olduğunu açıklamaktadırlar. Ayrıca çalışmada bu durumun İngiltere'nin yüksek vasıflı işçileri göçmen olarak kabul etme politikasından kaynaklandığı da ifade edilmektedir. Campo, vd.'lere göre yüksek vasıflı işgücü göçünün yerli işçilerin eğitimi üzerinde olumlu etkileri olabilir.

Ruhs ve Vargas-Silva'ya (2020) göre uluslararası işgücü göçünün işgücü piyasası üzerindeki etkileri, büyük ölçüde göçmenlerin yeteneklerine, mevcut işçilerin becerilerine ve ev sahibi ekonominin özelliklerine bağlıdır. Göçmen işçilerin becerileri mevcut işçilerin becerilerini tamamlayıcı nitelikteyse, mevcut tüm işçilerin ücretlerinde bir artış yaşanacak, bu durum da ülkede verimliliği beklenildiği gibi artıracaktır. Genel olarak, düşük vasıflı mesleklerdeki işçilerin göçmen işçilerle daha fazla rekabet etmeleri beklenmektedir. Çünkü basit işler için gerekli becerilerin edinilmesi daha kolaydır ve daha az uzmanlaşma gerektirmektedir. Ayrıca yatırım ve işgücü talebinin göçe ne ölçüde yanıt vereceği, ekonominin özelliklerine bağlıdır. Çünkü ekonomik kriz sırasında işgücü talebi, ekonomik büyüme dönemlerinden daha yavaş yanıt verebilir.

Literatürün genel bir değerlendirmesi yapıldığında Borjas, Bodvarsson, Van den Berg, Nae, Peri, Nicodemo, Campo ve Hong'a göre uluslararası göç verimliliği artırırken; Llull, Quispe-Agnoli ve Zavadny'ye göre verimliliği azaltmaktadır. Bununla birlikte uluslararası göç Bodvarsson, Van den Berg, Bentolila, Llull, Nae ve Dadush'a göre istihdamı artırırken; Güney, Edo ve Rapoport'a göre istihdamı düşürmekte, Brücker ve Peri'ye göre ise uluslararası göç istihdam üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir. Ayrıca uluslararası göç Bodvarsson, Van den Berg, Nae ve Aktaş'a göre ekonomik büyümeyi de artırmaktadır.

Literatürdeki çalışmalar doğrultusunda uluslararası işgücü göçlerinin ekonomik nedenlerle gelişmekte olan ülkelerden gelişmiş ülkelere yapıldığı anlaşılmaktadır. Gelişmiş ülkenin işgücü açığı ve yabancı işçilerin nitelikli olması şartıyla, yabancı işçiler ev sahibi ülkenin ekonomik büyümesini, verimliliğini ve işsizlik oranını ülkeden ülkeye farklı oranlarda olmak üzere artırmaktadır.

2. YÖNTEM

Bu makale OECD ülkeleri arasından seçilen 21 ülkenin verilerinden faydalanılarak yapılmıştır. Bu ülkeler Almanya, Avusturya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Hollanda, İngiltere, İspanya, İsveç, İsviçre, İtalya, İzlanda, Macaristan, Norveç, Polonya, Portekiz, Slovakya ve Türkiye'dir. Çalışmada kullanılan veriler 2008-2018 yıllarını kapsamaktadır. Çalışmada daha fazla ülkenin verisinden faydalanabilmek amacıyla 2008-2018 dönemi tercih edilmiştir. Tüm gözlemler reel ve yıllıktır. İşsizlik, vergi gelirleri ve verimlilik verileri OECD veri tabanından elde edilmiştir.

Bu çalışmada yöntem olarak panel veri analizi kullanılmıştır. Panel veri analizinde belirli bir dönemde birimlere (ülkeler, şirketler, hane halkı ve bireyler) ait yatay kesitsel gözlemler bir araya getirilmektedir (Greene, 2012: 383-384). Panel veri analizi, zaman serisi gözlemlerine dayanmaktadır. Zaman serileri ve kesit boyutları olmak üzere iki boyut vardır (Hsiao, 2006: 1). Genel bir panel veri modeli aşağıdaki gibi yazılmaktadır (Hsiao, 2003):

$$Y_{it} = \alpha_{it} + \beta_{kit} X_{kit} + u_{it} \quad i=1, \dots, N; \quad t=1, \dots, T \quad (2.1)$$

Denklemden Y bağımlı değişkendir, X_k bağımsız değişkendir, α sabit parametredir, β eğim parametresidir, u hata terimidir ve i birimleri (bireyler, haneler, firmalar, ülkeler) temsil etmektedir. T zamanı gün, ay, yıl olarak sembolize etmektedir (Hsiao, 2003).

Çalışmada üç model kullanılmıştır. Her bir model için aşağıdaki dört aşama uygulanmıştır. İlk aşamada Im, Pesaran, Shin (IPS) panel birim kök testi uygulanmıştır. Birim kök testleri ile değişkenlerin durağanlığı test edilmektedir. Panel birim kök testleri ampirik araştırmacılar arasında yaygın olarak uygulanmaktadır. Birim kök testleri ilk kez Levin, Lin tarafından kul-

lanılmıştır. Günümüzde, Levin, Lin & Chu t, IPS, Fisher tipi, Breitung, Hadri ve Harris-Tzavalis birim kök testleri yaygın olarak kullanılmaktadır.

IPS testi Levin, Lin testlerinin genelleştirilmiş halidir. Birim kök testinin modeli (Hoang ve McNown, 2006: 4):

$$\psi_{i,t} = \alpha_i + \rho_i \psi_{i,t-1} + \epsilon_{i,t}, \quad t = 1, 2, \dots, T \quad (2.2)$$

Alternatif ve sıfır hipotezini şu şekilde ifade etmek mümkündür:

$$H_0: p_i = 1 \quad i: 1, 2, \dots, N$$

Alternatif hipoteze karşı:

$$H_A: p_i < 1, i = 1, 2, \dots, N, p_i = 1, i = N_j + 1, N_j + 2, \dots, N$$

Birim kök testleri, N kesit birimleri için kullanılır. Dickey-Fuller regresyonu:

$$\psi_{i,t} = \alpha_i + \rho_i \psi_{i,t-1} + \epsilon_{i,t} \quad t = 1, 2, \dots, T \quad (2.3)$$

veya Genişletilmiş Dickey-Fuller birim kök testi (ADF) (Hoang ve McNown, 2006: 5):

$$\psi_{i,t} = p_i \psi_{i,t-1} + \sum_{j=1}^{p_i} \theta_{ij} \Delta \psi_{i,t-1} + \epsilon_{i,t} \quad t = 1, 2, \dots, T \quad (2.4)$$

şeklinde tahmin edilmektedir. $p_i = 1$ testi için t-istatistiği hesaplanır. t_i, T ($i = 1, 2, \dots, N$) bireysel serilerdeki ünite köklerini test etmek için istatistiki sembolize eder, $V(t_{i,T}) =$ ve $E(t_{i,T}) =$. Ayrıca,

$$\bar{t}_{N,T} = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N t_{i,T} \quad \text{and} \quad \sqrt{N} \frac{(\bar{t}_{N,T} - \mu)}{\sigma} \xrightarrow{N} N(0,1) \quad (2.5)$$

IPS testi, N birim kök testleri ile elde edilen sonuçları birleştirmektedir. N birim kök testleri N kesit birimlerinden elde edilmektedir. IPS testi, bireysel seriler için ADF t-testinin kullanılmasını önermektedir. IPS testi dengeli bir panelde kullanılmaktadır (Hoang ve McNown, 2006: 5):

İkinci aşamada Mundlak testi uygulanmıştır. Mundlak testi sabit etkili denklemlerin ve rastsal etkili denklemlerin arasından seçim yapmak için kullanılmaktadır. Mundlak yaklaşımında, bireysel etkiler ve grup değişkenler arasındaki bağımlılığın saptanması için, bireysel etkiler ve grup değişkenler arasında fonksiyonel bir form şartı aranmaktadır (Mundlak, 1978).

Mundlak yaklaşımı, regresörler ve bireysel etkiler arasındaki korelasyonu saptaması gereken değişkenlerle rastsal etkileri artırma imkânı vermektedir. Mundlak yaklaşımı, eksojen ve endojen açıklayıcı değişkenleri ayırt etmek için istatistiksel temeller sağlayarak, gerçek bir fayda imkânı sunmaktadır. Bu anlamda Mundlak'ın yaklaşımı, sadece korelasyonun varlığını tespit ettiği için Hausman testine kıyasla daha etkindir. Bununla birlikte, Mundlak'ın yaklaşımı rastsal bir etkiye dayalı olduğundan, regresörler ve bireysel etkiler bağımsız olmasa da zaman-sabit değişkenlerinin etkisini sürekli olarak tahmin etme imkânı vermektedir (Debarasy, 2012).

Üçüncü aşamada heterodastisite, otokorelasyon ve birimlerarası korelasyon testleri uygulanmıştır. Heterodastisite, otokorelasyon ve birimlerarası korelasyon testlerinin sonuçları pozitifdir. Bu nedenle dördüncü aşamada “robust” panel veri testi yapılmıştır. Uluslararası işgücü göçünün işsizlik, vergi gelirleri ve verimlilik üzerindeki etkilerini inceleyebilmek amacıyla aşağıdaki modeller oluşturulmuştur:

$$\text{Model 1: } \ln p_{it} = \beta_{0i} + \beta_{1i} \ln f_{it} + \beta_{2i} uo_{it} + u_{it} \quad (2.6)$$

$$\text{Model 2: } \ln t_{it} = \beta_{0i} + \beta_{1i} \ln f_{it} + \beta_{2i} \ln p_{it} + u_{it} + \varepsilon_{it} \quad (2.7)$$

$$\text{Model 3: } uo_{it} = \beta_{0i} + \beta_{1i} \ln f_{it} + \beta_{2i} \ln t_{it} + u_{it} + \varepsilon_{it} \quad (2.8)$$

Inf: Yabancı işçi sayısı

Int: Vergi geliri miktarı

uo : İşsizlik oranı

lnp: Verimlilik (GSYH'ya katkısı)

3. BULGULAR

Bu çalışmada 2008-2018 dönemini kapsayan panel veri analizi yöntem olarak kullanılmıştır. Çalışmada uluslararası işgücü göçünün işsizlik, vergi gelirleri ve verimlilik üzerindeki etkileri incelenmiştir. İşsizlik değişkeni oran değişken olduğu için durağan kabul edilerek, birim kök testi uygulanmamıştır.

Tablo 1: IPS Birim Kök Test Sonuçları

Değişkenler Test	Inf		Int		lnp	
	İstatistik	P-Değeri	İstatistik	P-Değeri	İstatistik	P-Değeri
IPS Birim Kök Testi	-5.174**	0.0000	-7.8581**	0.0000	-2.5702**	0.0051

** : İstatistiksel olarak %5 düzeyinde anlamlıdır.

Kaynak: Yazarlar tarafından stata programı kullanılarak analiz yapılmıştır.

Düzeyde Inf, Int ve lnp değişkenlerine uygulanan IPS birim kök testinin istatistikleri ve p-değerleri sonuçlarına göre, analizde kullanılan serilerin durağan olduğu anlaşılmıştır. Çünkü bütün değişkenlerin p-değerleri kritik değer olan 0,05'in altındadır (Tablo 1).

Tablo 2: Model 1'e Ait Sonuçlar

Testler	Mundlak Testi		Wald Testi		
Sonuç	0,0024		0,0082		
Panel veri analizi sonuçları					
lnp	Coef.	Std. Err.	P> z	[95% Conf. Interval]	
lnf	0.002902**	0.001104	0.009	0.000738	0.005067
uo	0.001365	0.001281	0.287	-0.001146	0.003878
cons	3.935177**	0.027637	0.000	3.881009	3.989344
Prob > chi2	0.0190	**: İstatistiksel olarak %5 düzeyinde anlamlıdır.			

Kaynak: Yazarlar tarafından stata programı kullanılarak analiz yapılmıştır.

Mundlak test sonucu (0,0024) kritik değer 0,05'ten küçük olduğu için sabit etkiler tahmin modelinin kullanılmasına karar verilmiştir. Ayrıca wald testi sonucu (0,0082) 0,1'den küçük olduğu için bağımsız değişkenlerin analizde kullanılmasının uygun olduğu anlaşılmaktadır. Panel veri analiz sonuçlarına göre, bağımsız değişken lnf istatistiksel olarak anlamlıdır ve lnf bağımsız değişkeni bağımlı değişken lnp'yi pozitif yönde etkilemektedir. Çünkü lnf'de %1'lik artış olduğunda, lnp % 0,002 artmaktadır. Bununla birlikte uo bağımsız değişkeni istatistiksel olarak anlamsızdır. Ayrıca “Prob > chi2” değerinin kritik değer 0.05'ten küçük olması modelin açıklama gücünün yüksek olduğunu göstermektedir (Tablo 2).

Tablo 3: Model 2'ye Ait Sonuçlar

Testler	Mundlak Testi		Wald Testi		
Sonuç	0.8505		0.0073		
Panel veri analizine ait sonuçlar					
Int	Coef.	Std. Err.	P> z	[95% Conf. Interval]	
lnf	0.000963	0.000941	0.306	-0.00088	0.0028089
lnp	0.782947**	0.024768	0.000	0.73440	0.8314915
cons	7.985448**	0.100525	0.000	7.78842	8.182475
Prob > chi2	0.0000	**: İstatistiksel olarak %5 düzeyinde anlamlıdır.			

Kaynak: Yazarlar tarafından stata programı kullanılarak analiz yapılmıştır.

Mundlak test sonucu (0,8505) 0,05'ten büyük olduğu için rastsal etkiler tahmin modelinin kullanılmasına karar verilmiştir. Ayrıca wald testi sonucu (0,0073) 0,1'den küçük olduğu için bağımsız değişkenlerin analizde kullanılmasının uygun olduğu anlaşılmaktadır. Panel veri analiz sonuçlarına göre, bağımsız değişken lnf istatistiksel olarak anlamsızdır. Bağımsız değişken lnp istatistiksel olarak anlamlıdır ve lnp bağımlı değişken Int'yi pozitif yönde etkilemektedir. Çünkü lnp'de %1'lik artış olduğunda, Int %0,78 artmaktadır. Prob > chi2

değerinin kritik değer 0,05'ten küçük olması modelin açıklama gücünün yüksek olduğunu göstermektedir (Tablo 3).

Tablo 4: Model 3'e Ait Sonuçlar

Testler	Mundlak Testi	Wald Testi			
Sonuç	0.5439	0.0351			
Panel veri analizi sonuçları					
uo	Coef.	Std. Err.	P> z	[95% Conf. Interval]	
Inf	0.020450**	0.008774	0.020	0.0032532	0.0376472
Int	0.446476**	0.024273	0.000	0.3989021	0.4940503
cons	1.641474**	0.462049	0.000	0.735873	2.547074
Prob > chi2	0.0000	**: İstatistiksel olarak %5 düzeyinde anlamlıdır.			

Kaynak: Yazarlar tarafından stata programı kullanılarak analiz yapılmıştır.

Mundlak test sonucu (0,5439) 0,05'ten büyük olduğu için rastsal etkiler tahmin modelinin kullanılmasına karar verilmiştir. Ayrıca wald testi sonucu (0,0351) 0,1'den küçük olduğu için bağımsız değişkenlerin analizde kullanılmasının uygun olduğu anlaşılmaktadır. Panel veri analiz sonuçlarına göre, bağımsız değişken Inf istatistiksel olarak anlamlıdır ve Inf bağımsız değişkeni uo'yu pozitif yönde etkilemektedir. Çünkü Inf'de %1'lik artış olduğunda, uo %0,02 artmaktadır. Ayrıca bağımsız değişken Int istatistiksel olarak anlamlıdır ve Int bağımlı değişken uo'yu pozitif yönde etkilemektedir. Çünkü Int'de %1'lik artış olduğunda, uo %0,44 artmaktadır. Ayrıca “Prob > chi2” değerinin kritik değer 0.05'ten küçük olması modelin açıklama gücünün yüksek olduğunu göstermektedir (Tablo 4).

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Göç, halkın toplumsal, iktisadi, kültürel, vb. tüm yönleriyle yakından ilişkilidir. Göç, sahip olduğu bu çok yönlü karakter nedeniyle halkın birçok kesimini yakından ilgilendirmektedir. İnsanlık tarihi kadar eski bir geçmişi olan göç hareketleri, bütün kıtaları içine alarak gelişmiştir. Bununla beraber göç olaylarının merkezinde yer alan Avrupa kıtası, ikinci Dünya savaşı sonrasında günümüze kadar geçen sürede, yoğun bir şekilde işgücü göçü almaktadır. Ülkeler arasındaki ekonomik, sosyal ve demografik gelişme farklılığının artması işgücü göçünü hızlandırmaktadır. Son yıllarda, AB içinde yaşanan sosyal ve ekonomik problemler nedeniyle Avrupa ülkelerinin çoğunluğu, uluslararası işgücü göçünü temel bir problem olarak görmektedir. Pek çok Avrupa ülkesi yabancı işçi göçünü ve istihdamını, emek piyasasının ihtiyaçlarını karşıladığı ve üretim maliyetleri azalttığı için kabul etmektedir.

Göçün işgücü alan ülke üzerindeki etkileri, göçmen işgücü alan ülkelerin yabancı işçi politikalarına, yabancı işçileri istihdam edecekleri iş alanlarına, ekonomilerinin gelişmişliğine,

nüfuslarına, nüfus bileşimlerindeki beklenen gelişmelere ve toplumlarının yabancı işçilere yönelik bakış açılarına göre değişmektedir. Göç alan ülkeler yabancı işgücü göçünü ekonomik fayda açısından değerlendirmektedirler.

Yapılan analiz sonucunda yabancı işçiler göç alan ülkede işsizliği %0,02 oranında artırırken, verimliliği ise %0,002 oranında artırmaktadırlar. Bu sonuçlar Borjas, Quispe-Agnoli ve Zavodny, Brücker ve Jahn, Peri, Kangasniemi vd., Güney vd., Nicodemo, Campo, vd.'nin çalışmalarıyla uyumludur. Analizde uluslararası işgücü değerlerinin vergi gelirleri üzerindeki etkisini gösteren oran (tablo 3) istatistiksel olarak anlamsız çıktığı için uluslararası işgücü göçünün vergi gelirleri üzerindeki etkisi tespit edilememiştir. Ayrıca analiz sonuçlarına göre vergi gelirlerindeki bir artış da işsizliği %0,44 artırmaktadır.

Göç alan ülkede işsizliğin artmasının nedeni göçmen işçilerin daha düşük ücretle çalışmayı kabul etmeleri neticesinde işgücü piyasasına daha fazla tercih edilmeleridir. Bu nedenle de yerli işçiler arasında göçmen işçilerden kaynaklanan işsizlik görülebilmektedir. Uluslararası işgücü göçünün verimliliği artırmasının nedeni ise göç alan ülkenin sıfır maliyetle, ihtiyaç duyduğu işgücünü elde etmesidir. Ayrıca göç alan ülke göç yoluyla nüfusunu da gençleştirmektedir. Göç alan ülkelerin uluslararası işgücü göçünden faydalanabilmeleri için kaçak işçiliği önlemeleri, göçmen işçi seçiminde işgücü piyasasında ihtiyaç duydukları vasıflı işçileri tercih etmeleri ve göçmen işçilere her türlü sosyal hakların verilmesi gerekmektedir.

ECONOMIC EFFECTS OF INTERNATIONAL WORKFORCE MIGRATIONS: UNEMPLOYMENT, TAX REVENUES, PRODUCTIVITY

1. INTRODUCTION

Migrations are as old as human history. Migration, conquests, and colonization activities have been caused by the displacement of some peoples from their homes and forced into new settlements. The need for an international workforce started in the 16th century. It started with the need for free workers to be employed in cotton, sugar beet and coffee fields of new continents discovered from the middle of the 16th (Toksöz, 2006: 11). In the first half of the 16th century, people of African descent sent to Western India by human traffickers to work on sugar and tobacco lands are the first immigrant workers (Yılmaz, 2005).

There are different definitions of migration in the literature. According to Temiz (2004: 36), migration is the separation of people from their terrestrial habitats and socio-cultural environments, determined temporarily or permanently, or settling from one place to another within the borders of their country of residence.

There are also economic and non-economic factors of migration. It is possible to list the economic factors as follows: to feed better, to work in better conditions, and to raise the living standards of workers' families (Gönüllü, 1996). The USA's first restrictions on international labor migration with the "Quota Law" enacted in 1921. With the "Immigration Restriction Law" that came into force in 1924, only 162.000 people were accepted each year as an immigrant workforce (Stalker, 1994: 25).

The general foreign worker policies of countries vary depending on the understanding that these countries place on labor migration, types of employment, the prospects of foreign workers for the future, population sizes, the development of their economies, and societies' attitudes related to foreign workers. Receiving immigration countries try to evaluate labor migration according to the principle of economic benefit generally (Gezgin, 1994: 93).

The purpose of this study is investigated the effects of some OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) countries (Germany, Austria, Belgium, Czech Republic, Denmark, Estonia, Finland, France, Netherlands, England, Spain, Sweden, Switzerland, Italy, Iceland, Hungary, Norway, Poland, Portugal, Slovakia, and Turkey) on unemployment of international labor migration is to determine the impact on tax revenues and productivity. The unique value of the study is that it examines unemployment, tax revenues, and productivity factors together with international labor migration. The study hypothesizes that international labor migration increases unemployment, productivity, and tax revenues.

2. RESEARCH METHOD

In this study, panel data analysis is used as a method. In the first stage, Im, Pesaran, Shin (IPS) panel unit root test is applied. In the second stage, Mundlak and Wald tests are applied. The Mundlak test is used to choose between fixed-effect equations and random-effect equations. In the third stage, heteroscedasticity, autocorrelation, and inter-unit correlation tests are applied. The results of heteroscedasticity, autocorrelation, and inter-unit correlation tests are positive. Therefore, in the fourth stage, a "robust" panel data test is performed.

3. CONCLUSION

As a result of the analysis, while foreign workers increase unemployment in the country receiving immigration by 0.02%, they increase productivity by 0.002%. These results are consistent with the articles of Borjas, Quispe-Agnoli and Zavodny, Brücker and Jahn, Peri, Kangasniemi, et al., Güney et al., Nicodemo, Campo, et al. In the analysis, the effect of international labor migration on tax revenues can not be determined since the ratio showing the effect of international labor values on tax revenues (Table 3) was statistically insignificant.

Also, according to the analysis results, an increase in tax revenues increases unemployment by 0.44%. For migrant countries to benefit from international labor migration, they need to prevent illegal labor, choose the skilled workers they need in the labor market and give all kinds of social rights to migrant workers.

KAYNAKÇA

- Abadan-Unat, N. (2002). Bitmeyen Göç, Konuk İşçilikten Ulus Ötesi Yurttaşlığa, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Abadan-Unat, N. (2006). Bitmeyen Göç, Konuk İşçilikten Ulus Ötesi Yurttaşlığa, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Aktaş, M.T. (2015). Ücret Odaklı Uluslararası İşgücü Hareketliliğinin İşgücü Piyasalarına Etkileri, *Tesam Akademik Dergisi*, 2(2), 197-219.
- Baramidze, M. (2001). Karadeniz Ülkelerinde Göçmen İşçilerin Korunmasına ait Hukuki Çerçeve ve Göçmen Toplulukları ile Ev sahibi Ülke Arasındaki İlişkiler, [http:// www.tbmm.gov.tr/ul_kom/keipa/komasyonlar/cc/GA17_CC16_REP51_01_TR.htm](http://www.tbmm.gov.tr/ul_kom/keipa/komasyonlar/cc/GA17_CC16_REP51_01_TR.htm), (11.12.2007).
- Bentolila, S., Dolado, J.J. ve Jimeno, J.F. (2008). Does Immigration Affect the Phillips Curve? Some Evidence for Spain, *Banco de España Working Paper Series*, No: 0814, Madrid.
- Bodvarsson, Ö. ve Van den Berg, H. (2003). The Impact of Immigration on a Local Economy: The Case of Dawson County, Nebraska, *Great Plains Research*, 13, 291-309.
- Borjas, G. J. (2001). Does Immigration Grease the Wheels of the Labor Market?, *Brookings Papers on Economic Activity*, No: 1, Washington.
- Brücker, H. ve Jahn, E. J. (2009). Migration and Wage-Setting: Reassessing the Labor Market Effects of Migration, <https://www.oecd.org/employment/emp/42365109.pdf>, (01.05.2020).
- Campo, F., Forte, G. ve Portes, J. (2018). The Impact of Migration on Productivity and Native-Born Workers' Training, *Institute of Labor Economics-IZA*, Working Paper No: 11833, Bonn.
- Dadush, U. (2014). The Effect of Low-Skilled Labor Migration on the Host Economy, *Global Knowledge Partnership on Migration and Development-KNOMAD*, Working Paper No:1, Washington.
- Debarsy, N. (2012). The Mundlak Approach in the Spatial Durbin Panel Data Model, *Journal Spatial Economic Analysis*, 7(1), 109-131.
- Dodani, S. ve LaPorte, R. (2005). Brain Drain from Developing Countries: How can Brain Drain be Converted into Wisdom Gain?, *Journal of the Royal Society of Medicine*, 98(11), 487- 491.

- Edo, A. ve Rapoport, H. (2017). Minimum Wages and the Labor Market Effects of Immigration, *CEPII Working Paper*, No: 2017-12, Paris.
- Gezgin, M. F. (1994). İşgücü Göçü ve Avusturya'daki Türk İşçileri, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, No: 3743.
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (GİGM). (2020). Düzensiz Göç Hakkında. <https://www.goc.gov.tr/duzensiz-goc-hakkinda>, (06.07.2020).
- Gönüllü, M. (1996). Dış Göç, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1, 94-104.
- Greene, H. W. (2012). *Econometric Analysis*, Harlow: Pearson Education.
- Güney, T., Tuncer, G. ve Kılıç, R. (2013). Uluslararası Göçün İşgücü Piyasasındaki Ücret Düzeyi Üzerine Etkileri: Bir Literatür Araştırması, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 35, 41-54.
- Hoang, T. N. ve McNown, R. F. (2006). Panel Data Unit Roots Tests Using Various Estimation Methods, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.566.1129&rep=rep1&type=pdf>, (04.05.2020).
- Hong, S. (2016). Immigration Effect on Labor Productivity Case of Norwegian Firms and Industries, <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/52399/Master-Thesis-2016-Final-version.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, (02.05.2020).
- Hsiao, C. (2003). *Analysis of Panel Data*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Hsiao, C. (2006). Panel Data Analysis-Advantages and Challenges, *IEPR Working Paper*, No: 06-49, California.
- Hughes, D., Akkök, F., Arulmani, G. ve Zelloth, H. (2019). Migration: Theory, Research and Practice in Guidance and Counselling, *British Journal of Guidance & Counselling*, 47(1), 1-5.
- Kapu, H. (2012). TRA2'de Göç Olgusu: Sebep ve Sonuçlar Bağlamında Analitik Bir Araştırma, Kars: Serhat Kalkınma Ajansı yayınları.
- Kangasniemi, M., Mas, M., Robinson, C. ve Serrano, L. (2012). The Economic Impact of Migration: Productivity Analysis for Spain and the UK, *Journal of Productivity Analysis*, 38(3), 333-343.
- Lee, E. S. (1966). A Theory of Migration, *Demography*, 3(1), 47-57.
- Llull, J. (2008). The Impact of Immigration on Productivity, *CEMFI Working Paper*, No: 0802, Madrid.
- Martin, P. (2013). The Global Challenge of Managing Migration, <https://www.prb.org/wp-content/uploads/2014/05/global-migration.pdf>, (06.07.2020).
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., ve Taylor, J. E. (1993). Theories of International Migration: A Review and Appraisal, *Population and Development Review*, 19(3), 431-466.

- Mundlak, Y. (1978). On the Pooling of Time Series and Cross Section Data, *Econometrica*, 46(1), 69-85.
- Nae, T.R. (2009). Migration, Restrictions and the Impact on Labour Market, *Romanian Journal of Economic Forecasting*, 3, 167-183.
- Nicodemo, C. (2013). Immigration and Labor Productivity: New Empirical Evidence for Spain, *Institute of Labor Economics-IZA*, Working Paper No: 7297, Bonn.
- Peri, G. (2010). The Effect of Immigrants on U.S. Employment and Productivity, <https://www.frbsf.org/economic-research/publications/economic-letter/2010/august/effect-immigrants-us-employment-productivity/>, (03.05.2020).
- Quispe-Agnoli, M. ve Zavadny M. (2002). The Effect of Immigration on Output Mix, Capital, and Productivity, *Federal Reserve Bank of Atlanta, Economic Review*, 87(Q1): 17-27.
- Raphael, S. ve Ronconi, L. (2007). The Effects of Labor Market Competition with Immigrants on the Wages and Employment of Natives: What Does Existing Research Tell US?, *Du Bois Review: Social Science Research on Race*, 4(2), 413-432.
- Robinson, R. (2005). Beyond the State-Bounded Immigrant Incorporation Regime. Trans-national Migrant Communities: Their Potential Contribution to Canada's Leadership Role and Influence in a Globalized World, Ottawa: The North-South Institute.
- Ruhs, M. ve Vargas-Silva, C. (2020). This Briefing Discusses the Impacts of Immigration on the Labour Market in the UK, Focusing on Wages and Employment. <https://migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/briefings/the-labour-market-effects-of-immigration/>, (04.05.2020).
- Seyidoğlu, H. (2003). Uluslararası İktisat Teori Politika ve Uygulama, İstanbul: Güzem Can Yayınları.
- Stalker, P. (1994). The Work of Strangers: A Survey of International Labour Migration, *International Labour Office*, Geneva.
- Straubhaar, T. (2001). New Migration Need a NEMP (A New European Migration Policy), *Hamburg Institute of International Economics*, Research Paper No: 95, Hamburg.
- Tekeli, İ. (1998). Türkiye'de İgöç Sorunsalı Yeniden Tanımlanma Aşamasına Geldi, A. İçduygu (Ed.), *Türkiye'de İgöç Konferansı*, 7-21, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları.
- Temiz, H. E. (2004). Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Göç Hareketleri, Yoksulluk ve İşgücü Piyasaları, *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 18(5), 35-60.
- Toksöz, G. (2006). Uluslararası Emek Göçü, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Yılmaz, G. (2005). Emek Göçünün Tarihsel Arka Planı ve AB'deki Göçmen İşçilerin Durumu, <http://www.antimai.org/mkl/gy2005ttb.htm>, (03.12.2007).

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Levent ŞAHİN, ALİ ŞEN
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Levent ŞAHİN
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Levent ŞAHİN
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Levent ŞAHİN
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Levent ŞAHİN

- RESEARCH ARTICLE -

TRANSGENERATIONAL ENTREPRENEURSHIP AND FAMILY CONSTITUTION: AN EXPLORATORY CASE STUDY ANALYSIS

N. Öykü İYİGÜN¹

Abstract

Research shows that the majority of family owned businesses are less entrepreneurial, especially after the founder of the business retires/dies. Though it has been agreed on the importance of adopting governance mechanisms and practices for the survival of family businesses, there is still a lack of solidarity and harmony among the family members across generations, which leads to conflicts and causes a major threat to the sustained growth and survival of the business. The aim of this paper is to explore the role of family constitution for transgenerational entrepreneurship in family businesses by examining how family governance practices can strengthen the transgenerational entrepreneurship. In this regard, family constitution of a family owned business located in İzmir, was examined and in-depth interviews and exploratory case study analysis from qualitative research methods were applied.

Keywords: Family Constitution, Family Businesses, Transgenerational Entrepreneurship, Corporate Governance.

JEL Codes: M0, M1.

Başvuru: 09.06.2020

Kabul: 27.12.2020

**I would like to thank the reviewers for their valuable comments and suggestions to make this paper more developed and comprehensive.*

1 Doç. Dr., İstanbul Ticaret Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Uluslararası Ticaret Bölümü, İstanbul, TÜRKİYE, oiyigun@ticaret.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-4708-5825>

KUŞAKLAR ARASI GİRİŞİMCİLİK VE AİLE ANAYASASI: KEŞİFSEL BİR ÖRNEK OLAY ANALİZİ

Öz

Aile işletmelerinin özellikle kurucusunun ayrılığı sonrası çok daha az girişimci olduğu yapılan çalışmalar ile gösterilmiştir. Aile işletmelerinin sürdürülebilirliği açısından yönetim yapı ve mekanizmalarının önemi konusunda görüş birliği bulunsa da aile üyeleri arasında uyum ve beraberlik eksikliği hala bulunmaktadır. Bu durum hem aile üyeleri arasında çatışma ve karmaşa yaratmakta, hem de aile işletmesinin sürdürülebilir büyüme ve uzun dönemli varlığına ciddi tehdit oluşturmaktadır. Bu çalışmanın amacı, aile işletmelerinde kuşaklar arası girişimcilik açısından aile anayasası ve yönetim uygulamalarının rolünü analiz etmektir. Bu amaçla İzmir’de bulunan bir aile işletmesinin aile anayasası incelenmiş ve nitel araştırma yöntemlerinden derinlemesine mülakat ve örnek olay analizi tekniği kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Aile Anayasası, Aile İşletmeleri, Kuşaklar Arası Girişimcilik, Kurumsal Yönetişim.*

JEL Kodları: *M0, M1.*

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

**Makalenin değerlendirme sürecinde emeği geçen hakemlere yapıcı yorum ve önerileri için teşekkür ederim.*

1. INTRODUCTION

Family owned businesses are the leading form of business organization in the world. Family businesses stand for 75 percent to 90 percent of all business organizations globally, 70 percent to 80 percent of enterprises in Europe (Yükselen & Yıldız, 2014:15). According to the family business literature, only 30 percent of family owned businesses could survive after the departure of the founder to second-generation (Collins et al., 2016:52). Only 3 percent of all family owned businesses worldwide remain in business for more than three generations. If there is not enough governance within the family members, the family can become a burden on the business (Suess-Reyes, 2017:750).

Family governance can be defined as a process to promote constructive communication between family members that provides an authentic platform for conflict resolution. Family governance practices are considered as catalysts for building a strong family business. It could be found in many studies that family governance practices are positively correlated with financial performance (Berent-Braun & Uhlener, 2012:103).

Family’s involvement in the governance of the business could be described as one of the most important factors for family businesses. Family control over the business, ownership issues

and participation in management could vary across generations depending on the family dynamics, age and size of the family and the business (Ramadani et al., 2020:31). A family business could take the first step towards corporate governance by constructing a family constitution which documents the values and principles of the family, characterizes the integrity, provides basis for strategies.

Family businesses are intrinsically heterogenous because of the overlapping dimensions such as family, ownership, and business, which create an interesting area to be analyzed in depth for academics. The aim of this paper is to explore the role of family constitution for transgenerational entrepreneurship in family businesses by examining how family governance practices can strengthen the transgenerational entrepreneurship. In this regard, family constitution of a family owned business located in İzmir, was examined and in-depth interviews and an exploratory case study analysis from qualitative research methods were applied.

The remainder of this paper is structured as follows. The first section presents the theoretical background and literature review. The next section includes methodology and the research findings. The final section provides the discussion and conclusion.

1.1. Theoretical Background & Literature Review

1.1.1. Family Constitution

Family is not only the oldest social organization but also the oldest economic organization. Wealth transfer from one generation to the next within the family has been researched by the economists (Chang & Luo, 2013:174). Due to great role in the economy, family owned businesses are expected to survive and sustain in an efficient way (Yükselen & Yıldız, 2014:14).

Family togetherness could be defined as the combination of family resources and involvement of family members. Family togetherness enables family businesses a lot of advantages in the fierce competition (Bhatnagar, 2019:27). Family governance practices provide ground for decreasing conflicts between family members and promoting cohesion (Mustakallio et al., 2002:205). Family involvement makes a conflict in a family business more destructive in comparison with other types because of the difference in value systems (Davies, 2019:168). The value system of a business is based on rationality but the value system of a family is founded on emotional notions.

Family governance not only promotes healthier emotional relationships, but also cultivates loyalty by constructing rules and forming committees to establish the needed basis for family constitution (Koeberle-Schmid, 2018:133). Trust and loyalty could be built through developing a vision by family members by the helps of strong ties and unity (Bhatnagar, 2019:27). To prevent conflict in a family owned business could be realized through a family constitution.

This may teach family members the importance of listening, taking and giving feedback (Davies, 2019:170).

Family constitution is a crucial strategic tool for not only family governance, but also trans-generational entrepreneurship. Studies show that the family businesses with family constitutions succeed in family succession, transition and governance. Even though a majority of firms in today's global economy are family businesses, there is limited research on the strategic role of the family constitution on transgenerational entrepreneurship.

A family constitution could be defined as a shared statement that summarizes the governance of a family (Koeberle-Scmid, 2018:139). A family constitution could be formed right after the verification of the agreement by the owners of the family business which could be described as family agreement including the structure and the main strategies for the guidance of family and business relationships. One of the most important point for a family constitution is the approval by each member of the family (Arteaga & Menendez-Requejo, 2017:1).

A family constitution documents the vision and provides perpetuation of family values and a framework for living and working within the family, which forms part of the foundation structure (Jakob, 2020:9). A family constitution establishes not only a benchmark for family members to conform themselves by building decision-making structures and defining responsibilities that constructs unity but also the fundamental strategies by defining the main principles (Koeberle-Scmid, 2018:139).

1.1.2. New Systems Theory

The theory of social systems is built on the concept of autopoiesis which was developed by Niklas Luhmann. Humberto R. Maturana and Francisco J. Varela define the term "autopoiesis" as a description of living systems. Autopoiesis (autos meaning self, poiein meaning to produce) means self-reproduction. Autopoietic systems are defined as the systems that reproduce themselves from within themselves (Seidl, 2004:2).

Niklas Luhmann (1984) developed a theory of social systems by re-working on Maturana's definition and claimed that the key of autopoiesis is applicable to biological and non-biological systems. An autopoietic system is expected to reproduce itself by interaction of the system elements (Maturana, 1980:19). Luhmann has transferred the term of autopoiesis to social systems. The autopoiesis has differences in operations of biological and non-biological systems. Being different from organic and neurophysiological systems, social systems are able to orientate their operations to constitute sense by using their operation modus, which is called communication (Wulf, 1999:60).

New systems theory is one of the most important tools to understand the individual and the society, thus it is important to understand and practice the new systems theory for all disciplines that focus on individual. Family businesses are conceptualized as a social system in-

cluding the family and the business according to the new systems theory. The theory enables a comprehensive understanding of the particularities and complexities of family businesses. The new systems theory defines family business as “a communication system incorporating the decision premises shaped by a family” (Suess-Reyes, 2017:754). At this point it could be stated that family governance as a process is supported by the new systems theory in facilitating communication between family members.

1.1.3. Transgenerational Entrepreneurship

Entrepreneurship as a contemporary concept took part in the literature with Schumpeter’s definition of entrepreneurs as “innovators, who use a process of shattering the status quo of the existing products and services to set up new products and new services” (Schumpeter, 1934:63; İyigün, 2015:1227). The creation of value through enterprising activities has a great importance in creating generative capability which means “the capacity to renew a firm’s operations through innovation in order to create new capabilities” (Zahra, 2005:25).

One of the fundamental components of entrepreneurship is entrepreneurial orientation which could be defined as the behavioral orientation to foster entrepreneurial activities within a business (Lumpkin & Dess, 1996:136). Kellermanns et al. discuss how innovativeness is achieved in family businesses by featuring the main characteristics of the family influence which could be defined as the family’s ability to control the business (Kellermanns et al., 2012:87). These characteristics could be summarized as follows: Family involvement, family control and the reciprocity of the family members (Dao, 2018:66).

The family has a great impact on developing entrepreneurial behaviors through transferring the values by communication (Randerson et al., 2015:144; Sorenson, 2014:463). In other words, family owned businesses try their best to preserve the family values that shows the key role of succession of generations (Tobak et al., 2018:1068).

Transgenerational entrepreneurship paradigm is based on the Resource-Based View (RBV). RBV is defined as “the processes through which a family uses and develops entrepreneurial mindsets and family influenced resources and capabilities to create new streams of entrepreneurial, financial and social value across generations” (Suess-Reyes, 2017:753; Habbershon et al., 2010:1). Transgenerational entrepreneurship concentrates on creating value for future generations instead of profitability (Nason et al., 2014:3-4).

The adoption of transgenerational entrepreneurship requires succession, transgenerational value creation and preservation that focus on entrepreneurship (Habbershon & Pistrui, 2002:232). Value creation in transgenerational entrepreneurship is realized for the future family generations rather than the current stakeholders which shows the longitudinal perspective of transgenerational entrepreneurship (Zellweger et al., 2012:137). This emphasis on long-term value creation is crucial for creating competitive advantage. The aim of realizing a vision that transcends pure shareholder value, by not focusing on the short-term

profit making, is also an important step towards a sustainable family business (Scherrer & Astrachan, 2018:304). Transgenerational entrepreneurship possesses an entrepreneurial legacy that could be defined as “the narratives of the family’s past entrepreneurial behavior or resilience, which motivates generations to engage in strategic activities including strategic education, entrepreneurial bridging, and strategic succession” (Jaskiewicz et al., 2015:2).

As previous research has shown, entrepreneurial orientation is not enough to explain entrepreneurial behaviors in long-lived family businesses. Transgenerational entrepreneurship as a new framework links entrepreneurship theory with family business theory (Randerson et al., 2015:146).

2. METHODOLOGY

This paper uses a multi-informant, multigenerational, single–case study approach (Genç & İyigün, 2011:1128). Data were collected from different sources like in-depth interviews with top executives of a specific family owned business in the hydraulics and pneumatic components industry, observation and archival records. Family constitution of a family owned business located in İzmir, was examined and an exploratory case study analysis from qualitative research methods were applied.

During the research, a series of detailed interviews with the two daughters of the founders (second-generation) namely Sales & Marketing Director and Executive Board Member and Factory Manager and Executive Board Member who are also shareholders were conducted. Open-ended interview questions were asked to the board members and detailed answers were received during the interviews. Open-ended questions is asked to reach subconscious information by making the respondents speak more about their business (Genç & İyigün, 2011:1128). Because of the confidentiality, this paper will not use the name of the company; instead it will be called as “The Company”.

3. RESEARCH FINDINGS

The family constitution of a family owned business located in İzmir, Turkey, was examined and qualitative methods were applied. In this section, findings of in-depth interviews with top executives, observation, family constitution analysis and archival records findings will be presented.

The Company has over 35 years’ experience in manufacturing hydraulic and pneumatic components, which was founded by three brothers in İzmir. These three brothers have 5 children (Brother 1: 2 children + Brother 2: 2 children + Brother 3: 1 child) in total. Only two of

them are working in the family business. In-depth interviews were conducted with these two children actively working in the family business and having managerial roles with executive board memberships. The Company has also a General Manager and a CEO working as a professional, responsible for finance and main administrative tasks with 20 white-collared and 45 blue-collared employees. The Company started to export its products to Italy for the first time in 2004, and since then it has been exporting to more than 30 countries in 5 different continents.

The Company analyzed in the paper, has a family constitution of 71 pages including the appendices, which was a result of a six-month preparation period with a consultancy company and experts (in total 18 months), was enacted in 2018. The constitution has 5 main chapters including general terms & conditions, conditions regarding the family, conditions regarding the relations between the family and the business, conditions regarding the ownership rights and amendments, revisions and legislation of the family constitution.

The first chapter mentions about the aims of this constitution, which could be summarized as to protect legal transition of the business that was taken from the first generations to future generations and to prepare the business for establishing the needed organizational structure for management. There is a focus on clarifying the distribution of the roles and responsibilities of every individual in the Company. This chapter gives details about the shareholders who do not have managerial roles and are not in the board of directors. It could be seen as a good initiative to give information about the ambiguities in terms of corporate governance principles, namely transparency.

It is important to be clear with the parties of the family constitution. The Company is clear with the parties of the constitution (specifically three founders and two second-generation children actively working in the business with managerial roles). The Company gives the details about the terms and conditions including family businesses, co-founders, assembly of shareholders, family assembly, family council, advisory board and related terms such as share transfer and legal heir.

In every preparation phase of a family constitution, scholars and practitioners try their best to address the following issues (Dirin & Tutan, 2015:6480; Montemerlo & Ward, 2005:3-4):

- Extent of the family constitution
- Conflict resolution
- Key elements for decision-making
- Reasons for future issues
- Decision-making process
- Review and revision timing

Parallel with the literature, the second chapter of the family constitution focuses not only on the family values but also on the corporate values. These values are keeping promises, giving

value to humans and intellectual capital, being honest, fair and legal, keeping spirituality strong, having good communication within the family members, focusing on quality and innovation, prioritizing family commitment, following professional business principles and being respectful to the decision taken by the management. At this point it is evident that the family is successful with the transfer of family values to business values. Family organs could be listed as family assembly, which consists of three co-founders, second-generation children and their wives/husbands and family council, which generally consists of second-generation children. Family assembly meets twice in a year, and the assembly has its own regulations that are attached at the end of the family constitution.

The third chapter focuses on the family management issues specifically family representation in a crisis situation, education and training of next generation family members, management rules related with second-generation family members, anti-competition rule, mediation mechanism, employment policies of family members, succession planning, quality management, corporate social responsibility policies, representation of the Company and corporate governance practices. Education is taken as one of the most important priorities of the Company and it is stated in the constitution clearly. Their own families cover education expenses of the third generations. Third-generation family members are expected to make summer internships in the Company starting from the age of 13, preferably in a different department with their parents to gain consciousness of earning money, to learn how to be responsible and to be able to manage themselves. It shows the emphasis to training and education given by the second-generation family members. In other words, internal generative capability through value creation across generations, transgenerational entrepreneurship through establishing communication and succession planning are evident by examples in the family constitution.

Management rules for second-generation family members are about the conditions regarding the employment by other businesses. Management rules focus on the role conflicts of the family members such as not being allowed to work in a different business as an executive board member or have a managerial role while working in the family business. If a family member wants to work in a different business instead of the family business, he or she has to resign from all the managerial roles as well as the executive board. There is also one important regulation regarding the competition. Family members are not allowed to establish a business alone or with their cousins in a related industry of the family business; they could only be investors on condition that they are not executive board members in an unrelated industry of the family business with the confirmation of the family assembly. At this point, it could be said that the family business will be run on the cost-benefit analysis with free market principles. For instance, the rule for to be a board member for third generations could be summarized as being minimum at the age of 30, having minimum 10 years business experience including minimum 2 years business experience in a different business preferably and minimum 2 years of executive role required. This chapter gives details about fundamental strategic management terms such as succession planning, growth policies, and organizational back-up strategies.

The fourth chapter aims to clarify and protect future ownership rights of the family members by focusing on regulations about share transfer, profit share, protection and usage of the name and the brand of the family business and protection of family business assets' ownership and wealth management.

The last chapter gives details about the amendments, revisions and legislation of the constitution. The family constitution will be updated in every five years and it will be enacted after the acceptance of all parties of the family related. Appendices include the constitution of the family assembly, the constitution of the family council, the principles of the family council, the rules and the regulations of the advisory board, the duties and responsibilities of the advisory board, the essentials of board of directors, and lastly essentials of general assembly mechanism.

4. DISCUSSION

The first chapter of the family constitution examined within this paper, is mainly about general terms and conditions. Introduction, the purpose and the justification of the constitution, parties related with the constitution and necessary terms and conditions are stated. The second chapter gives details about the family values, corporate values as a family owned business, and family organs/organizations. The third chapter consists of the management of the family. Fourth chapter exhibits the organizations about family and business in terms of ownership. Last chapter gives information about the amendments and revisions of the constitution and the legislation date.

Supported with the data through the serial in-depth interviews with top executives and careful work on the family constitution, the aim of the constitution of the Company could be summarized as the elimination of ambiguities in terms of future generations of the family and the creation of an effective and efficient work climate and organizational structure for the survival and sustainability of the family business through clarifying the roles, duties and responsibilities of the shareholders and family members.

The Company gives the needed details about the terms and conditions including family businesses, co-founders, family assembly, family council, advisory board and related terms in the first chapter of the family constitution. It is evident that the family is successful with the transfer of family values to business values. Moreover, it could be stated that internal generative capability through value creation across generations, transgenerational entrepreneurship through establishing communication and succession planning are evident by examples in the family constitution. Third chapter gives details about fundamental strategic management terms such as succession planning, growth policies, and organizational back-up strategies. The fourth chapter aims to clarify and protect future ownership rights of the family members

by focusing on protection of family business assets' ownership and wealth management. The last chapter gives details about the amendments, revisions and legislation of the constitution.

CONCLUSION

The governance of a family owned business is more complex than other forms of business due to family influence. The literature supports the crucial role of family governance and succession mechanisms in increasing business performance in different studies like Sacristan-Navarro and Cabeza-Garcia (2020) and Tobak et al. (2018). The lack of governance in family owned businesses creates organizational problems, therefore it is needed by the business, family and the ownership group in family business (Davies, 2001).

This paper is designed to explore the role of family constitutions for transgenerational entrepreneurship in family businesses by examining how family governance can strengthen the transgenerational entrepreneurship. Family entrepreneurship and transgenerational entrepreneurship research, a rapidly developing area, emphasizes the intersecting fields of family, family business and entrepreneurship (Hanson & Keplinger, 2020:1). And also, this paper examined the role and influence of the family in realizing business performance. The family constitution of a family owned business located in İzmir, Turkey, was examined and qualitative methods were applied.

Although this paper contributes the literature theoretically about the succession of a family business, it analyzed only one family owned business in terms of family constitution and transgenerational entrepreneurship due to time constraint. The research findings support the previous literature in family governance. This paper also contributes the literature by highlighting the importance of the new systems theory that has not been systematically studied in family business literature. It could be claimed that this paper is one of the first works in the literature that connects new systems theory which is one of the most important tools to understand the individual and the society, to family businesses to set a theoretical foundation. New systems theory conceptualizes family business as a social system and provides an extensive understanding of the complexities of family businesses.

This paper has some limitations that should be addressed such as enriching by a hybrid research design including not only qualitative research methods, but also the quantitative methods. Future researchers could work on different family businesses in different regions, cities, or countries. Examining the relationship between personality, family governance perception, and entrepreneurial orientation of the family members could develop this paper. Future researchers could analyze the differences of family businesses in different industries.

KUŞAKLAR ARASI GİRİŞİMCİLİK VE AİLE ANAYASASI: KEŞİFSEL BİR ÖRNEK OLAY ANALİZİ

1. GİRİŞ

Dünya’da en yaygın olan iş örgütlenmesi aile işletmeleridir. Küresel çapta işletmelerin %75 ila %90’ı, Avrupa’da ise işletmelerin %70 ila %80’i aile işletmelerinden oluşmaktadır (Yükselen & Yıldız, 2014:15). Aile işletmeleri yazını, aile işletmelerinin sadece %30’unun kurucusundan ikinci kuşağa geçişte hayatta kaldığını ortaya koymaktadır (Collins et al., 2016:52). Aile işletmelerinin Dünya’da sadece %3’ü, üç ve daha fazla kuşağı görebilmektedir. Aile üyeleri arasında yönetim eksikliği olması durumunda ailenin, aile işletmesi üzerinden bir yük haline geldiği görülmektedir (Suess-Reyes, 2017:750).

Aile yönetimi, aile üyeleri arasında yapıcı tartışmalara, problem çözümüne ve karar vermeye zemin oluşturan, iletişimin doğru yürütülmesi ve öğretilmesi ile ilgili olan bir süreçtir. Aile anayasası, aile işletmeleri için en önemli kurumsal yönetim adımlarından biri olmakla beraber, aile üyelerinin değer ve ilkelerini dokümente etmekte ve herhangi bir çatışma sebebiyle karar verme durumunda ailenin bütünlüğünü korumak adına stratejileri tanımlamaktadır.

Aile işletmelerinin doğası aile, mülkiyet ve iş gibi birbirinin içine geçen boyutlar sebebiyle karmaşıktır. Bu durum, akademinin derinlemesine analiz etme imkânı açısından ilginç bulunduğu bir alandır. Bu çalışmanın amacı, aile işletmelerinde kuşaklar arası girişimcilik açısından aile anayasası ve yönetim uygulamalarının rolünü analiz etmektir. Bu amaçla İzmir’de bulunan bir aile işletmesinin aile anayasası incelenmiş ve nitel araştırma yöntemlerinden derinlemesine mülakat ve örnek olay analizi tekniği kullanılmıştır. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde teorik çerçeve ve ilgili yazın araştırmasına yer verilmiş, ardından çalışma kapsamında ele alınan aile anayasasının karakteristiklerini ortaya koymayı amaçlayan keşifsel yaklaşım ile yapılan analizlere yer verilmiştir. Son bölümde ise tartışma ve sonuç bulunmaktadır.

1.1. Teorik Çerçeve & Yazın Araştırması

1.1.1. Aile Anayasası

Aile anayasası, ailenin kendini nasıl yöneteceğini gösteren ve üzerinde anlaşılmış olan stratejik bir dokümandır (Koeberle-Scmid, 2018:139). Aile anayasası, aile ile iş ilişkilerini düzenleyen, strateji, yapı, kural ve prosedürlerin yer aldığı yazılı bir doküman üzerinde anlaşmaya varılmasıdır. Aile anayasası tüm aile bireyleri tarafından imzalanıp, onaylanır (Arteaga & Menendez-Requejo, 2017:1). Aile anayasası, ailenin vizyonunu, değerlerini ve aile ile iş arasındaki çerçeveyi belgelemektedir (Jakob, 2020:9). Aile anayasası, aile üyelerinin karar alma

süreçleri ve sorumluluklarının belirlenmesi ile ilgili zemin oluşturur ve ilkeleri tanımlamaktadır (Koeberle-Scmid, 2018:139).

1.1.2. Yeni Sistem Teorisi

Niklas Luhmann tarafından geliştirilen “autopoiesis” kavramı, yaşayan sistemlerde kendini yeniden üretme anlamına gelmektedir (Seidl, 2004:2). Yeni sistem teorisi bireyi ve toplumu anlamının önemli araçlarından birisidir ve odağında insanı barındıran tüm disiplinler için bu teoriyi anlamak ve uygulamak önem taşımaktadır (Kurtaran-Öntaş & Akçay, 2014). Yeni sistem teorisi, aile işletmelerini aile ve iş olarak yapılandırarak kavramsallaştırır. Yeni sistem teorisi aile işletmelerinin özelliklerinin ve karmaşıklıklarının kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlamaktadır.

1.1.3. Kuşaklar Arası Girişimcilik

Kuşaklar arası girişimcilik, Kaynak Tabanlı Yaklaşım’a (Resource-Based View) dayanmaktadır. Kuşaklar arası girişimcilik, “ailenin kendi geliştirdiği kaynak ve yeteneklerini yeni finansal ve sosyal değer yaratmak için nesiller boyunca kullanması ve girişimci zihniyet oluşturması” olarak tanımlanmaktadır (Suess-Reyes, 2017:753; Habbershon et al., 2010:1). Kuşaklar arası girişimcilik, tekrar tekrar ve zaman içinde hissedar değeri veya kârlılığı yerine; henüz doğmamış nesiller için geniş bir ekonomik ve sosyal değer kümesi oluşturmaya odaklanmaktadır (Nason et al., 2014:3-4). Kuşaklar arası girişimcilik, değer in sadece mevcut paydaşlar için değil, aynı zamanda gelecek aile kuşakları için nasıl yaratıldığına bakarak boylamsal bir bakış açısı benimsemektedir (Zellweger et al., 2012:137).

2. YÖNTEM

Bu çalışmada özel bir araştırma deseni kullanılmıştır. Çok katılımcılı, çok nesilli, tek vaka çalışması yaklaşımı kullanılmıştır (Genç & İyigün, 2011:1128). Hidrolik ve pnömatik bileşenler endüstrisinde faaliyet gösteren bir aile işletmesinin üst düzey yöneticileri ile derinlemesine mülakatlar yapılmış, gözlem ve doküman/ arşiv kayıtları gibi farklı kaynaklardan veri toplanmıştır. İzmir’de bulunan bir aile işletmesinin aile anayasası incelenmiş ve nitel araştırma yöntemlerinden keşifsel örnek olay analizi uygulanmıştır.

3. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırma kapsamında incelenen aile işletmesi, İzmir’de üç kardeş tarafından kurulan yüksek kaliteli ve uygun maliyetli hidrolik ve pnömatik elemanların üretiminde 35 yılı aşkın deneyime sahiptir. Bu üç erkek kardeşin toplam 5 çocuğu (1. erkek kardeş: 2 çocuk + 2. erkek kar-

deş: 2 çocuk + 3. erkek kardeş: 1 çocuk) vardır. Bu çocuklardan sadece iki tanesi aile işletmesinde çalışmaktadır. Araştırma kapsamında aile işinde aktif olarak çalışan ve yönetim kurulu üyelikleri ile yönetici rolleri olan bu iki kişi ile derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiştir.

Araştırma kapsamında analiz edilen aile işletmesinin altı aylık bir hazırlık döneminin (bir danışmanlık şirketi ve uzmanlar eşliğinde toplamda 18 ay) sonucunda hazırlanmış olan ve ekleri ile beraber 71 sayfadan oluşan bir aile anayasası bulunmaktadır ve 2018 yılında anayasa yürürlüğe girmiştir. Anayasanın genel şartlar ve koşullar, aileye ilişkin koşullar, aile ve iş arasındaki ilişkilere ilişkin koşullar, mülkiyet haklarına ve değişikliklerine ilişkin koşullar, aile anayasasının revizyon ve mevzuatını içeren 5 ana bölümü bulunmaktadır.

4. TARTIŞMA

Araştırma kapsamında analiz edilen aile anayasasının ilk bölümü genel şartlar ve koşullar ile ilgilidir. Giriş, anayasanın amacı ve gerekçesi, anayasa ile ilgili taraflar ve gerekli hüküm ve koşullar belirtilmiştir. İkinci bölümde aile değerleri, bir aile şirketi olarak kurumsal değerler ve aile organları hakkında ayrıntılar verilmektedir. Üçüncü bölüm ailenin yönetimi ile ilgili konulardan oluşmaktadır. Dördüncü bölüm, aile ve iş dünyası ile ilgili kuruluşlara mülkiyet açısından odaklanmaktadır. Son bölüm, anayasa ve mevzuat tarihlerindeki değişiklikler ve revizyonlar hakkında bilgi vermektedir.

Üst düzey yöneticilerle yapılan seri derinlemesine mülakatlar ve aile anayasası üzerinde özenli çalışmalar yoluyla elde edilen verilerle desteklenen aile anayasasının amacı, ailenin gelecek nesillerinde belirsizliklerin ortadan kaldırılması ve hissedarların ve aile üyelerinin rollerini, görevlerini ve sorumluluklarını açıklığa kavuşturmak suretiyle aile şirketlerinin sürdürülebilirliği için etkili ve verimli bir çalışma ortamı ve organizasyon yapısı oluşturmak olarak ifade edilebilir.

SONUÇ

Bir aile işletmesinin yönetiminin, ailenin sahip olduğu merkezi rol ve liderliği sebebiyle aile işletmesi olmayan işletmelere göre daha karmaşık olduğu kabul edilmelidir. Bu çalışma, aile yönetiminin ve kimliğinin, kuşaklar arası girişimciliğin güçlendirilmesine nasıl katkıda bulunabileceğini inceleyerek kuşaklar arası girişimcilik için aile anayasalarının rolünü araştırmak üzere tasarlanmıştır. Ayrıca, bu çalışma, ailenin finansal ve sosyal performansa ulaşmasındaki rolünü ve kuşaklar arası girişimcilik açısından etkisini incelemiştir.

Bu çalışma zaman kısıtı sebebi ile sadece bir aile işletmesi ve aile anayasası üzerinde yapılmıştır. Bu çalışma sadece nitel araştırma yöntemlerini değil, aynı zamanda nicel yöntemleri

de içeren hibrit bir araştırma tasarımı ile zenginleştirilebilir. Gelecek araştırmacılar, farklı bölgeler, şehirler veya ülkelerdeki farklı aile şirketleri üzerinde çalışabilirler. Kişilik, aile yönetimi algısı ve aile üyelerinin girişimci yönelimi arasındaki ilişkiyi incelemek ve farklı sektörlerdeki aile şirketlerinin farklılıklarını analiz etmek de gelecek araştırmacılara önerilebilir.

REFERENCES

- Arteaga, R. & Menendez-Requejo, S. (2017). Family Constitution and Business Performance: Moderating Factors. *Family Business Review*, 30(4), 1-19.
- Berent-Braun, M. M. & Uhlaner, L. M. (2012). Family Governance Practices and Teambuilding: Paradox of the Enterprising Family. *Small Business Economics*, 38, 103-119.
- Bhatnagar, N. (2019). Family Togetherness. *Asian Management Insights*, 6(1), 26-31.
- Chang, Y. & Luo, Z. (2013). Endogenous Division Rules as a Family Constitution: Strategic Altruistic Transfers and Sibling Competition. *Journal of Population Economics*, 28(1), 173-194.
- Collins, J.D., Worthington, W.J. & Schoen, J.E. (2016). Family Business CEO Succession: Examining Personal Retirement Expectations. *Journal of Small Business Strategy*, 26(2), 51-70.
- Dao, B.A.K. (2018). “Danny Miller (1983) and the Emergence of the Entrepreneurial Orientation (EO) Construct” in G. Javadian et al. (eds.), *Foundational Research in Entrepreneurship Studies*, London, UK: Palgrave Macmillan.
- Davies, J. (2019). Preventing and Solving Issues in Family-Run Businesses. *NRC*, 21(3), 168-171.
- Davies, J. (2001). Governing the Family-Run Businesses. *HBS Working Knowledge: Business Research for Business Leaders*, <https://hbswk.hbs.edu/item/governing-the-family-run-business> (Accessed: 10/08/2019).
- Dirin, F. & Tutan, M.U. (2015). Ekonomik Krizlerin Ardından Büyük Aile İşletmesi Anayasası: İzmir İli Merkezli Üç Aile İşletmesi Örneği. *Journal of Yaşar University*, 10(38), 6478-6554.
- Genç, N. & İyigün, N.Ö. (2011). The Role of Organizational Learning and Knowledge Transfer in Building Strategic Alliances: A Case Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24, 1124-1133.
- Gonzalez L. & K. Ramachandran (eds), *Exploring Transgenerational Entrepreneurship: The Role of Resources and Capabilities*, Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing.
- Habbershon, T.G.; Nordqvist, M. & Zellweger M. (2010). “Transgenerational Entrepreneurship” in M. Nordqvist & T.M. Zellweger (eds), *Transgenerational Entrepreneurship: Exp-*

- loring *Growth and Performance in Family Firms Across Generations*, Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing.
- Habbershon, T.G. & Pistrui, J. (2002). Enterprising Families Domain: Family-Influenced Ownership Groups in Pursuit of Transgenerational Wealth. *Family Business Review*, 15(3), 223–237.
- Hanson, S. K. & Keplinger, K. (2020). The Balance that Sustains Benedictines: Family Entrepreneurship Across Generations. *Entrepreneurship & Regional Development*, UK: Taylor & Francis Online, 1-15.
- İyigün, N.Ö. (2015). What could Entrepreneurship do for Sustainable Development? A Corporate Social Responsibility-Based Approach. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195, 1226-1231.
- Jakob, D. (2020). The Role of Foundations in Family Governance. *Trusts & Trustees*, 26(1), 4-10.
- Jaskiewicz, P.; Combs, J.G. & Rau, S.B. (2015). Entrepreneurial Legacy: Toward a Theory of How Some Family Firms Nurture Transgenerational Entrepreneurship, *Journal of Business Venturing*, 30(1), 29-49.
- Kellermanns, F.W.; Eddleston, K.A.; Sarathy, R. & Murphy, F. (2012). Innovativeness in Family Firms: A Family Influence Perspective. *Small Business Economics*, 38(1), 85–101.
- Koerberle-Schmid, A. (2018). “Organizing the Family: Family Governance” in B. Cannessa, J. Escher, A. Koerberle-Schmid, P. Preller & C. Weber (eds), *The Family Office: A Practical Guide to Strategically and Operationally Managing Family Wealth*, Switzerland: Palgrave Macmillan.
- Kurtaran-Öntaş, Ö. & Akçay, S. (2014). Niklas Luhmann’ın Sistem Teorisi ve Teorinin Sosyal Hizmet Disiplinindeki Yansımaları. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 25(2), 97-110.
- Luhmann, N. (1984). *Soziale Systeme: Grundriß Einer Allgemeinen Theorie*, Suhrkamp: Frankfurt.
- Lumpkin, G.T. & Dess, G.G. (1996). Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking it to Performance. *Academy of Management Review*, 21(1), 135-172.
- Maturana, H. (1980). *Autopoiesis and Cognition*, Reidel, Dordrecht.
- Montemerlo, D. & Ward, J.L. (2005). *The Family Constitution: Agreements to Secure and Perpetuate Your Family and Your Business*, London, UK: Palgrave Macmillan.
- Mustakallio, M.; Autio, E. & Zahra, S.A. (2002). Relational and Contractual Governance in Family Firms: Effects on Strategic Decision Making. *Family Business Review*, 15(3), 205-222.
- Nason, R.S.; Gonzalez L.A.C. & Sharma, P. (2014). “Introduction: Exploring Transgenerational Entrepreneurship: The Role of Intangible Resources” in P. Sharma, P. Sieger, R.S. Nason, A.C.G. Leon and K. Ramachandran (eds), *Exploring Transgenerational Entrepreneurship: The Role of Resources and Capabilities*, UK: Edward Elgar.

- Ramadani, V., Memili, E., Palalic, R. & Chang, E. P. C. (2020). "Governance in the Family Business" in V. Ramadani, E. Memili, R. Palalic & E. P. C. Chang (eds), *Entrepreneurial Family Business*, Switzerland: Springer.
- Randerson, K.; Bettinelli, C.; Fayolle, A. & Anderson, A. (2015). Family Entrepreneurship as a Field of Research: Exploring Its Contours and Contents. *Journal of Family Business Strategy*, 6(3), 143-154.
- Sacristan-Navarro, M. & Cabeza-Garcia, L. (2020). When Family Firm Corporate Governance Fails: The Case of El Corte Inglés. *Journal of Family Business Management*, 10(2), 97-115.
- Scherrer, S. & Astrachan, C.B. (2018). "Sustainable Entrepreneurship: Family Firms as Sustainability Pioneers" in R. Altenburger (eds), *Innovation Management and Corporate Social Responsibility: Social Responsibility as Competitive Advantage*, Switzerland: Springer.
- Schumpeter, J.A. (1934). *The Theory of Economic Development*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Seidl, D. (2004). Luhmann's Theory of Autopoietic Social Systems. *Müncher Betriebswirtschaftliche Beiträge Munich Business Research*, Germany: LMU München.
- Sorenson, R. L. (2014). Values in Family Business in L. Melin, M. Nordqvist, & P. Sharma (eds), *SAGE Handbook of Family Business*, London: SAGE.
- Suess-Reyes, J. (2017). Understanding the Transgenerational Orientation of Family Businesses: The Role of Family Governance and Business Family Identity. *Journal of Business Economics*, 87(6), 749-777.
- Tobak, J.; Nagy, A.; Pető, K.; Fenyves, V. & Nabradi, A. (2018). The Main Factors Determining Effective Operation in Case of a Family Business. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 24(6), 1065-1074.
- Wulf, V. (1999). Evolving Cooperation when Introducing Groupware: A Self-Organization Perspective. *Cybernetics & Human Knowing*, 6(2), 55-75.
- Yükselen, C. & Yıldız, E. (2014). The Role of Family Constitution in Sustainability of Family Businesses and Evaluation in light of Implementation Problems. *Research Journal of Business and Management*, 1(1), 14-28.
- Zahra, S.A. (2005). Entrepreneurial Risk Taking in Family Firms. *Family Business Review*, 18(1), 23-40.
- Zellweger, T.M.; Nason, R.S. & Nordqvist M. (2012). From Longevity of Firms to Transgenerational Entrepreneurship of Families: Introducing Family Entrepreneurial Orientation. *Family Business Review*, 25(2), 136-155.

APPENDIX

About the company: The Company has over 35 years experience in manufacturing high quality and cost-effective hydraulics and pneumatic components. Hydraulics pipe clamps represent about 70% of the company business while recent investments are progressively supporting the growth of other components like plastic tapered plugs, hydraulic tank covers, level gauges, u-bolts, metal pipe clamps. Hydraulic Pipe Clamps are manufactured according to international standards and grant quick and easy pipes and hoses installation together with a clean and rational pipeline. The use of Hydraulic Pipe Clamps reduces significantly noise and vibration on the machinery having a direct effect on the users health and safety. While applications of Hydraulic Pipe Clamps are boundless, most frequent field of utilization are operating machineries, marine hydraulics, energy transfer lines, construction and agriculture machineries. The Company seeks for providing the best quality products and solutions to its customers including plastic plugs, hydraulic tank cover and level indicators by increasing the production capacity and product diversity (Company web site, 2019).

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Doç. Dr. N. Öykü İYİGÜN
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Doç. Dr. N. Öykü İYİGÜN
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Doç. Dr. N. Öykü İYİGÜN
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Doç. Dr. N. Öykü İYİGÜN
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Doç. Dr. N. Öykü İYİGÜN

- ARAŞTIRMA MAKALESİ -

İÇSEL MOTİVASYON VE ÖZNEL İYİ OLUŞ ARASINDAKİ İLİŞKİ: İŞ BECERİKLİLİĞİ VE AKIŞ DENEYİMİNİN SERİ ARACILIK ROLÜ

Nusret ERCEYLAN¹ & Mehtap ÖZTÜRK² & Kübra ULUDAĞ³
Hasan Hüseyin UZUNBACAK⁴ & Tahsin AKÇAKANAT⁵

Öz

Bu çalışmanın amacı; içsel motivasyon ile öznel iyi oluş ilişkisinde iş becerikliliği ve akış deneyiminin seri aracılık rollerinin incelenmesidir. Araştırmanın hipotezleri Isparta ve Burdur illerindeki devlet üniversitelerinde görev yapan toplam 168 akademisyen üzerinde Hayes'in (2012) seri çoklu aracılık modelleri kullanılarak test edilmiştir. Araştırma sonucunda içsel motivasyon ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide iş becerikliliği ve akış deneyiminin birlikte anlamlı etkisinin mevcut olduğu tespit edilmiştir. Aracı değişkenlerin etkileri ayrı ayrı incelendiğinde ise akış deneyiminin anlamlı aracılık etkisi görülmesine rağmen, iş becerikliliğinin anlamlı aracılık etkisi görülmemiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Becerikliliği, Akış Deneyimi, İçsel Motivasyon, Öznel İyi Oluş, Seri Aracılık.

JEL Kodları: C30, C83, D23, I31, M12.

Başvuru: 22.06.2020

Kabul: 10.11.2020

- 1 Doktora Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Isparta/Türkiye, nusreterceylan@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-4501-613X>
- 2 Öğretim Görevlisi, Süleyman Demirel Üniversitesi Eğirdir Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu, Isparta/Türkiye, mehtapozturk@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7779-5572>
- 3 Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Isparta/Türkiye, okkubra18@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-7133-3879>
- 4 Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Isparta/Türkiye, hasanuzunbacak@sdu.edu.tr, <http://orcid.org/0000-0002-3297-1659>
- 5 Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Isparta/Türkiye, tahsinakcakanat@sdu.edu.tr, <http://orcid.org/0000-0001-9414-6868>

THE RELATIONSHIP BETWEEN INTRINSIC MOTIVATION AND SUBJECTIVE WELL-BEING: SERIAL MEDIATING ROLE OF JOB CRAFTING AND FLOW AT WORK

Abstract

The purpose of this study is to investigate serial mediating roles of job crafting and flow at work in the relation of intrinsic motivation and subjective well-being. The hypotheses of research are tested on a total of 168 academics working in state universities in Isparta and Burdur provinces by using Hayes's (2012) serial multiple mediation model. As a result of the research, it is found that job crafting and flow at work were the serial mediators in the relation of intrinsic motivation and subjective well-being. When the effects of the mediator variables were examined separately, result indicated that flow at work alone had significant mediating effect while there was no effect of job crafting.

Key Words: *Job Crafting, Flow at Work, Intrinsic Motivation, Subjective Well-Being, Serial Mediating.*

JEL Codes: *C30, C83, D23, I31, M12.*

'Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.'

1. GİRİŞ

Pozitif psikolojinin en önemli araştırma konularından biri olan öznel iyi oluş kavramı, bireylerin yalnızca iyi duygular hissetmesini sağlama özelliğiyle kalmamış, iş ortamında enerji, yaratıcılık ve verimliliği artırıcı rol oynadığının ortaya çıkışı ile birlikte yönetim bilimi içerisinde kendisine geniş yer bulan bir kavram haline gelmiştir. Bu çerçevede, örgütlerin hedeflerine ulaşmalarında en değerli unsuru durumunda olan insanın öznel anlamda iyi oluşu son dönemde örgütsel davranış literatürü içerisinde ilgi gören konulardan olmuştur.

Çalışma hayatı içerisinde bireylerin öznel iyi oluşlarını etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Örgütsel davranış araştırmacıları tarafından çalışan performansını etkileyen en önemli öğelerden biri olarak kabul edilen içsel motivasyon kavramının çeşitli olumlu örgütsel davranışı tetiklemesi bir yana, nihai olarak öznel iyi oluşun elde edilmesinde önemli pay sahibi olduğu bir gerçektir. Bu noktada; bahse konu değişkenler arasında etkileşimin sağlanmasında hangi faktörlerin aracı etkilerinin olabileceği sorusu çalışmanın temelini oluşturmaktadır.

Çalışanların kendi inisiyatiflerinde işlerini yeniden etkin şekilde tasarlaması anlamına gelen iş becerikliliği ile bireyin yürüttüğü iş içerisinde tam bir konsantrasyon ile kaybolması hali olarak özetlenebilecek iş akış deneyimi kavramları kuramsal olarak araştırmanın ana değişkenleri ile ilişkili olmakla birlikte, literatürde tüm bu değişkenlerin birlikte ele alındığı çalışmaya rastlanılmamaktadır. Araştırma örneklemi olarak, yürütülen işin niteliğiyle

ilintili olarak belki de en belirgin şekilde sonuç alınabilecek akademisyenler seçilmiştir. Bu bağlamda öncelikle, içsel motivasyon, iş becerikliliği, akış deneyimi ve öznel iyi oluş değişkenlerinin kuramsal alt yapılarının daha iyi anlaşılması, sonrasında ise yürütülen araştırma ile değişkenler arasında tespit edilen ilişkiler ve elde edilen bulgulardan hem bireylerin hem de örgütlerin faydalanması amaçlanmıştır.

1.1. İçsel Motivasyon

Etkin bir örgüt oluşturmak ve sürdürülebilmek, yöneticilerin en önemli görevlerindedir. Etkin bir örgüt oluşturabilmenin yolu ise örgüt içerisinde kendilerine verilecek görevleri başarılı şekilde yerine getirmek için istekli çalışanlara sahip olmaktan geçer. Motivasyon, bu isteği oluşturarak örgütsel açıdan mevcut potansiyelin en verimli şekilde kullanılmasını sağlamakta olup, bu işlevi ile bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşmada sıklıkla kullanılan önemli yönetsel araçlardan biri durumundadır.

Örgütsel davranış literatüründe motivasyon için pek çok farklı tanımlama yapılmıştır. Motivasyon kavramını, Luthans (2011: 147), “bir amaca yönelik davranış ya da güdüyü başlatan fizyolojik veya psikolojik bir ihtiyaç”, Orsini (2017: 9), “düşünce ve davranışların ortaya çıkışlarını, süreçlerini ve sona ermelerini etkileyen bir kuvvet ve yapılan seçimlerin altında yatan unsurlardan biri”, Koçel (2007: 483), “kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları ve çaba göstermeleri” olarak tanımlarken Dessler (1980: 332) ise motivasyonun, “bir ya da daha fazla önemli ihtiyacın karşılanamaması durumunda oluşan olgu” olduğunu savunmuştur. Yapılan bu tanımlamalar, motivasyonun kişinin “içinden” ya da “dışından” kaynaklanan faktörler nedeniyle oluşabildiğini, kişinin davranışlarını doğrudan etkilediği ve hem bireysel hem de örgütsel temelde hedeflere ulaşmada en güçlü değişkenlerden biri olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda; ödül, terfi, maaş artışı, takdir görme gibi arzu edilen sonuç beklentilerinin çalışan davranışlarını etkilemesi “dışsal motivasyon”, insanın tamamen kendi içindeki istek, ihtiyaç ve dürtülerden kaynaklanan güdülenme şekli ise “içsel motivasyon” kavramı ile ifade edilir. Dışsal motivasyon, davranış psikolojisi ile ilgili olup, bireyin dıştan kontrol edildiğini savunurken; içsel motivasyon, bilişsel ve hümanist psikoloji ile ilgili olup içsel düşüncelerin, duyguların ruhsal enerjisini vurgulamaktadır.

İçsel motivasyon en genel anlamda, bireyin bir hareketi/davranışı tamamen içsel doyum elde ettiği için gerçekleştirmesidir ve “keşfi” 1950’lere dayanmaktadır. Bu yıllarda hayvanlar üzerinde bazı araştırmalar yapan bilim insanları, gerçekleştirdikleri deneyler sırasında hayvan davranışlarının bazılarının hiçbir sebebe dayanmaksızın aniden geliştiğini görmüş ve organizmaların sürekli olarak keşfetmek ve öğrenmek için içsel olarak davranışlar geliştirdikleri sonucuna varmışlardır (Ryan, 1995: 404).

İçsel motivasyon olgusu, birçok örgütsel davranış araştırmacısı tarafından çalışan performansını etkileyen en önemli öğelerden biri olarak kabul edilmiştir (Brief ve Aldag, 1977;

Hackman ve Oldham, 1976; Deci, Koestner, ve Ryan, 1999; Staw ve Calder, 1980). Motivasyon içsel güdüler ile gerçekleştiğinde çalışanlar işlerini daha ilgi çekici bulurlar. Bu durum çalışanların işlerine daha konsantre olmasını sağlar ve sarf ettikleri emek daha yoğun ve sürekli olur. Sonuç olarak çalışmanın kendisi çalışan için ödül halini alır (Shin ve Grant, 2019: 415). İçsel motivasyon oluşumunun kökünde, gerçekleştirilen eylem ya da davranışın birey açısından ilginç, eğlenceli ve yapıldığında bireyi mutlu eder tarzda oluşu yer alır. İçsel motivasyon ile yürütülen eylemlerde birey için o eylemin sonucundaki ödüller ya da iş ortamında kendisine o eylemin yürütülmesine ilişkin baskılar önemsizdir. Kişi yaptığı eylemi tamamen hür iradesi ve içsel arzusu ile yapmaktadır.

İnsanlar doğuştan itibaren merak ve keşfetme duyguları ile dışsal pekiştiricilere ihtiyaç duymadan davranışlar sergilerler ve bu doğal motivasyonel eğilim insanın gelişiminde oldukça önemli yere sahiptir. Ancak bireylerin hangi davranışları gerçekleştirmeleri için içsel motivasyona sahip olmaları gerektiğini söylemek oldukça zordur. Çünkü içsel motivasyon birey ve etkinlik arasında gerçekleşir, bir birey için bir davranış içsel motivasyona bağlı olarak sergilenirken diğer birey için içsel motivasyona bağlı olarak gerçekleştirilmeyebilir (Ryan ve Deci, 2000: 69). Birey çalışma hayatında kendisinden bekleneni büyük bir keyifle ve azimle yerine getirmeye çalışır. İçsel olarak motive olmak ayrıca iyi oluşu, başarıyı ve meşguliyeti artırır. Diğer yandan, harici eylemler davranışın kendisinden ayrı olarak bir ödül sunar (Hefferon ve Boniwell, 2018: 139). İçsel olarak motive olmuş birey, yürüteceği eylem ile meşgul olmak isteyecektir. Eylemi başlatmak için harici yönlendiricilere, ödüllere ya da tehditlere gerek duymaz. Bu durumda içsel motivasyon, iş yaşamında performans ve verimliliği artırıcı önemli bir değişken durumundadır.

1.2. İş Becerikliliği

İş becerikliliği yakın zamanda literatüre kazandırılan ve kullanımı hızla genişleyen bir kavramdır. İş becerikliliği ilk kez Wrzesniewski ve Dutton (2001: 179) tarafından “çalışanların görevsel, ilişkisel ve bilişsel sınırlar içerisinde gerçekleştirdikleri fiziksel ve bilişsel değişimler” şeklinde tanımlanmıştır. Çalışanın iş ve sosyal çevre sınırları içerisinde işin kapsamına, sayısına ya da etkileşime girdiği kişilere yönelik değişiklikleri fiziksel değişimler; bireyin işi nasıl görüp anlamlandırdığına ilişkin değişiklikler ise bilişsel sınırlar içerisindeki değişimleri ifade etmektedir (Demerouti 2014: 238). Slemp ve Vella-Brodrick (2013: 126)’e göre iş becerikliliği, “formal olmayan bir süreçte, çalışanların bireysel kontrol ile işlerini yeniden tasarlaması neticesinde iş ile bireysel çıkarların bir denge haline gelmesidir”. Çalışanların ‘sürücü koltuğuna’ konulduğu iş becerikliliği, bireylerin kendi iş özellikleri perspektifinden küçük değişimler yaparak işlerini yeniden dizayn etmeleri durumudur (Berg vd., 2013). Bu şekilde geleneksel idarecilikten farklılaşan çalışanlar, görev yöntemlerini kişisel ihtiyaç ve yeteneklerine göre tasarlayarak aktif rol üstlenmiş olmaktadır (Kerse, 2017: 284-285). İş becerikliliği davranışsal olarak yukarıdan aşağıya işin yeniden dizaynı bürokrasisi yerine,

aşağıdan yukarıya yaklaşımı benimsemektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). İşlerinde proaktif tutum sergileyen bireyler, iş ile kişisel uyum yakaladıklarında monotonluk hissetmek yerine işi eğlenceli bir hale dönüştürebilirler (Grant ve Ashford, 2008:12; Berg vd., 2013: 20). Aynı zamanda, motive ve hevesli hisseden çalışanların işlerinde proaktif olma olasılığının arttığı görülmüştür. İş becerikliliğinde proaktif rol, çalışanların kişi-iş uyumu ve işi geliştirmeye yönelik motivasyon niyetine sahip olmasıyla farklılık gösterir (Tims vd., 2012: 915-916).

İş becerikliliği, Wrzesniewski ve Dutton (2001: 181) tarafından yapılan modellemede bireylerin işlerinde ‘günlük’ zamanlama ile gerçekleştirdikleri değişimler şeklinde ele alınmış ve “Görev Becerikliliği”, “İlişkisel Beceriklilik” ve “Bilişsel Beceriklilik” olmak üzere üç boyutta ifade edilmiştir. Görev becerikliliği; çalışanların bireysel becerikliliğini ile emek ve zamanlarını harcayarak görev yönlerini yeniden tasarlamaları, ilişkisel beceriklilik; bireylerin çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerini becerikliliğiyle geliştirerek senkronize etmesi, bilişsel beceriklilik ise; işlerini yeniden dizayn eden çalışanların işin kapsam ve hedefine yönelik yeni bir algısal anlamlılık geliştirmeleridir (Miller 2015: 34-35).

İş becerikliliğine ilişkin literatürde farklı modellemeler mevcut olmak ile birlikte en fazla öne çıkan iki model, İş Tasarımı Teorisi ile İş Talepleri-Kaynakları Modeli’dir. Bu çalışmada ele alınan İş Talepleri-Kaynakları Modeline göre, çalışanların bilişsel sağlıklarını korumak ve iş kaynaklı gerginliklerini önleyebilmek adına kendileri ve işleri ile uyumlu tatmin edici işlevsel çaba göstermeleri yönündedir (Yavuz ve Artan, 2019: 103). İş Talepleri-Kaynakları Modeli’nde ‘iş talepleri’ ve ‘iş kaynakları’ olmak üzere iki genel kategoriden oluşan, çalışanları mental ve motivasyonel olarak etkileyen iş özellikleri odaklı bir yaklaşım geliştirilmiştir (Bakker ve Demerouti, 2007: 312). İş talepleri; fiziksel, bilişsel veya duygusal beceri ve çaba gerektiren işlerin, fiziksel, sosyal ve organizyonel açıdan karakteristiğini oluşturur. İş talepleri, ağır iş yükü gibi çeşitli fizyolojik veya psikolojik maliyetlerle karşılık bulabilir. İş kaynakları ise; çalışanı motive ederek gelişimlerini artıran, fizyolojik veya psikolojik maliyetlerine ilişkin iş taleplerini azaltan ve genellikle olumlu iş çıktıları yaratan fiziksel, sosyal ve örgütsel karakteristiklerdir (Tims vd., 2015: 295).

İş Talepleri-Kaynakları Modeli’nde, Tims ve arkadaşları (2012) iş becerikliliğini; yapısal iş kaynaklarını artırma boyutu, sosyal iş kaynaklarını artırma boyutu, zorlayıcı iş taleplerini artırma boyutu ve engelleyici iş taleplerini azaltma boyutu şeklinde dört boyutta sınıflandırarak incelemiştir. Buna göre; yapısal iş kaynaklarını artırma boyutu, kendisinden istenilenleri yerine getirebilmek için gelişim fırsatları, beceri çeşitliliği ve özerklik gibi çeşitli karakteristik özellikleri artırmaya yönelik uygulamalar olarak adlandırılmaktadır. Sosyal iş kaynaklarını artırma boyutu; çalışanların üstlerinden ya da çalışma arkadaşlarından geri bildirim alma, destek alma, tavsiyede bulunma ya da mentorluk gibi çevresiyle sürdürdüğü etkileşimini geliştirerek, iş kaynaklarının artırma davranışlarını kapsamaktadır (Tims vd., 2015: 915-916). Zorlayıcı iş taleplerini artırma boyutu; çalışanların gönüllü olarak yenilikçi girişimlere katı-

lımı ve daha fazla sorumluluk üstlenmesi şeklinde tarif edilmektedir (Berdicchia vd., 2016: 320). Engelleyici iş taleplerini azaltma boyutu; çalışanın iş kaynaklı stres, çatışma ve tükenmişlik gibi çıktılardan korunmak ve fiziksel, duygusal ya da bilişsel iş taleplerini minimuma indirmek amacıyla başvurulan uygulamalardır (Tims vd., 2015: 916).

1.3. Akış Deneyimi

Çalışma hayatında, aynı şeyi uzun süre ve aynı seviyede kalarak yapmak bireylere her zaman aynı doyumunu vermeyebilir. Bu durum bireyleri, kendilerini yeniden motive edecek becerilerini geliştirmeye veya keşfetmeye zorlar. Akış deneyimi; bireyin bir eylem sırasında içsel bir dürtü ile o iş içinde tam olarak kaybolması ve bunu yaparken mutluluk yaşayarak eylemi tekrar etme arzu halinin oluşmasını ifade eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. (Csikszentmihalyi, 1990: 4). Kendilerini içsel olarak işinde kaybeden dansçılar, sporcular, sanatçılar, müzik öğretmenleri ve öğrencileri gibi hayatın birçok alanındaki bireylerle akış deneyimi kavramı incelenmiştir. Pozitif psikoloji de önemli bir yere sahip olan akış deneyimi, halen günümüzde, duygusal, bilişsel, motivasyonel ve fizyolojik boyutlarıyla ele alınmaktadır (Freire, 2011: 55).

Akış kavramını ilk olarak geliştiren ve araştırmaları ile de öncülük eden, Csikszentmihalyi olmuştur. Csikszentmihalyi (1975: 36; 1990: 600; 1997) akış deneyimini; “kişinin tamamen kendisi için gerçekleştirdiği içsel bir güdülenme durumu” olarak tanımlamış ve akışın, insanların bir aktiviteye tamamen daldığı ve yoğun bir şekilde tadını çıkardıkları bir bilinç durumu olduğu şeklinde kavramsallaştırmıştır. Bu tanıma göre, insanlar akış sırasında işlerine dikkatle odaklanırlar ve bu durum kişinin motivasyonunu artırıcı etki gösterir (Zekioğlu, Tekingündüz ve Sünbül, 2017: 62). Bir başka deyişle, akış içinde çalışanlar yaptıkları aktivitelerine o kadar odaklanıp konsantre olur ki yorgunluklarını unuttur ve sonucundan çok az endişe duyarlar. Akışta ki bu zirve deneyimi faaliyet olduğu herhangi bir durumda oluşabilir (Xanthopoulou vd., 2007: 236). Asakawa (2004: 124) akış deneyimini, “kişinin bilişsel olarak verimliliğini ve motivasyonunu yüksek hissettiği, derinden etkilenmiş bir biçimde, yüksek düzeyde yaşadığı ideal zihin durumu” şeklinde ifade eder. Aşçı ve arkadaşları (2007) ise akış deneyimini “optimal performans duygu durumu” olarak nitelendirmektedir.

Bireyler akış deneyimi sürecinde; içsel güdü ile kendilerine ne zaman ve ne yapmaları gerektiğini bildiren bir his varmış gibi hareket ederler (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2009: 197). Çalışanlar kendileri için değerli bir şey yaptıklarına inanarak işin içinde dalıp gitmektedir. (Lorens vd., 2013: 125). Akış deneyimi; iş durumuna akış uygulandığında, iş yerinde işe dalma, işten zevk alma ve içsel motivasyonu ile karakterize edilen kısa vadeli bir zirve deneyimi olarak tanımlanabilir (Bakker, 2005: 27). İşe dalma; çalışanların işlerine tamamıyla daldığı toplam konsantrasyon durumu olarak tanımlanmaktadır. İşlerinde yoğun konsantre olan çalışanlar diğer her şeyi unuttur, zaman çok hızlı geçerek kişiler kendilerini işten ayırmakta zorlanır (Bakker, 2008: 401). Akış teorisi, kabul edilebilir bir dalma seviyesinin çalışanların beceri

ve yeterliliklerini geliştirmeye katkıda bulunduğunu savunmaktadır (Eisenberger vd., 2005: 771). İşten zevk alma; akış deneyiminin bilişsel ve duygusal değerlendirmelerinin sonucu olan, belirli bir mutluluk hissini ifade eder (Diener, 2000: 41). İşinden zevk alan çalışanlar iş hayatları hakkında olumlu fikir sahibi olduğu için kendilerini rahat, tatmin olmuş ve enerjik bulurlar (Csikszentmihalyi, 1975: 79). İş hayatındaki bu iyi oluş bireylerin yinelenen bir akış deneyimi yaşama şansını artırır. Çünkü bireyler yaşadıkları eğlence halini tekrar yaşamaya meyillidir (Inghilleri, 1999: 73). Son olarak içsel motivasyon ise daha önce aktarıldığı gibi bireylerin işle ilgili faaliyetlerinde içsel keyif ve memnuniyetle hareket etmeleridir (Bakker, 2008:27-28). Öz motivasyonla yaptıkları işte haz duyan bireyler, işlerine süreklilik arz eden bir ilgi duyarlar (Harackiewicz ve Elliot, 1998: 2).

Akış deneyimi üzerinde çalışan araştırmacılar, genel olarak çalışanların bir duruma meydan okuma ya da sorunla başa çıkmak için kişisel beceriklilikleri ile arasında bir denge yaşadıklarında akışın meydana geldiğini savunmuştur. Buradan çıkarımla, bireylerin iş beceriklilikleri ile iş taleplerinin eşleşmesi halinde özellikle akış yaşandığı anlaşılmaktadır (Bakker vd., 2008: 401).

Moneta (2004), akış deneyimini incelerken akışın öznel iyi oluş üzerinde hem dolaylı hem de doğrudan pozitif etkisinin olduğunu ve özellikle yaşanan görevsel zorluklarda akışın motivasyonu tetikleyerek oluşturduğu pozitif duygu salınımının öznel iyi oluş üzerinde dolaylı etki sağladığını ifade etmektedir. Schiepe vd., (2012: 95) ise çalışmalarında, çalışanların açık ya da gizli güdülerine dikkat ederek seçecekleri bir eylem durumunda algıladıkları becerileri yeterli ise tekrar akış deneyimlemelerinin olası olduğu ve bunun sonucunda öznel iyi oluş ve performans gibi deneyimlerin pozitif etkileneceğini belirtmişlerdir. Akış deneyimini araştıran LeFevre (1988) de araştırmasında, akış içine giren bireylerin akış deneyimleme sıklığı ile orantısız şekilde olumlu duygu halinde artış gözlemlemiştir.

1.4. Öznel İyi Oluş

Mutluluk; insanlar için iyi bir hayatı devam ettirmek olarak algılanmaktadır ve oldukça önem arz eden ideal bir yaşam biçimidir. Varoluştan itibaren insanoğlu mutluluğun peşinden koşmakta ve hayatın anlamını bulmaya yönelik yaşamaya çalışmaktadır. İyi oluş hali yani mutluluk; bireylerin hayatında pozitif düşüncelerin ve duyguların hâkim olmasıdır. Mutlu insanın; kin korku, gerilim, suçluluk, öfke gibi hissiyatları oldukça düşük seviyededir. Mutlu insan; duygusal anlamda daha kararlı, enerjisi yüksek ve aktif, daha sosyal, sevgi dolu, birçok konuda iyimser, özgüvene sahiptir (Öztürk, vd., 2018).

Öznel iyi oluş ise; birey kendini bilişsel olarak değerlendirirken hayattan bir doyum aldığını hissetmesi ve kendini hoşnut eden olumlu duygular içerisinde bulunmasıdır (Diener ve Diener, 1996.) Öznel iyi oluş olumlu duygular, olumsuz duygular ve yaşamdan tat almaya içerisinde barındırmaktadır. Birey yaşamdan nasıl hoşnut olduğunu kendi sınırlarıyla belir-

leyebilmektedir. Öznel iyi oluşta birey nelerden mutlu olduğunu, nelerden hoşnut kalacağını yalnızca kendi tespit etmektedir. Bu bakış açısıyla bakıldığında, her kişinin kendine ait bir mutluluk anlayışı mevcuttur (Türkoğlu ve Duru, 2012). Öznel iyi oluşun bilişsel kısmını yaşam doyumu, duyuşsal kısmını da olumlu ya da olumsuz duygular içermektedir. Öznel iyi oluş bireylerin sadece pozitif duygular hissetmesini sağlamaz, ayrıca üretkenliğini artırır, vücutta bağışıklık sistemini korur, diğer bireylerle iyi ilişkiler geliştirmeyi sağlar, iş hayatında verimliliği artırır ve yaşam süresini de uzattığı öngörülmektedir (Lyubomirsky vd., 2005).

Öznel iyi oluş bireylerin hayatının her noktasını etkisi altına almaktadır. İnsanlar yaşamlarının büyük bir bölümünü işyerinde geçirmektedir. Dolayısıyla, işyerinde mutlu olmaları son derece önem arz etmektedir. Yapılan çalışmalarda; işten doyum alan (özerklik, yeterli ve ilişki ihtiyaçlarının yeterli düzeyde doyurulması) bireylerin işyerinde daha mutlu olduğu tespit edilmiştir (Doğan ve Eryılmaz 2012). Öz Belirleyicilik Kuramı'na göre (Deci ve Ryan, 2000); kişiler ihtiyaçlarını karşıladıkça içsel motivasyonları yükselir ve dolayısıyla bu kişilerde öznel iyi oluş açısından geri dönüşler pozitifdir. Bu kuramdan yola çıkarak iş hayatında ve örgütlerde bireylerin içsel motivasyonları yüksekse öznel iyi oluşları da yüksek olacaktır. Ayrıca, iş ortamında içsel motivasyonu yüksek olan bireylerin; işin akışına kendilerini kaptırmalarının ve iş becerikliliği ile ilgili değişikliklere gitmelerinin, onların öznel iyi oluş düzeylerini de artırdığı düşünülmektedir.

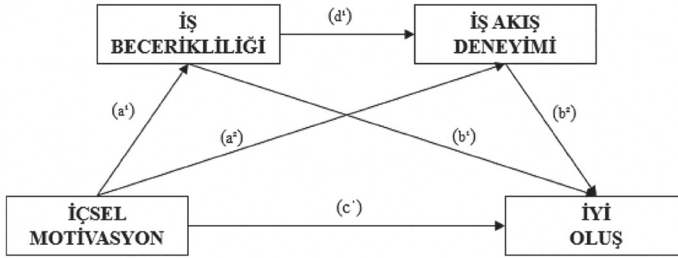
2. YÖNTEM

Bu başlık altında çalışmanın amacı ve modeli ile araştırmada kullanılan örneklem, veri toplama araçları, işlem veri analiz süreçlerinden bahsedilecektir.

2.1. Çalışmanın Amacı ve Modeli

Bu çalışmanın amacı, içsel motivasyon ve öznel iyi oluş ilişkisini ve bu ilişkide iş becerikliliği ve akış deneyiminin seri aracılık etkilerinin devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan akademisyenler örnekleminde incelenmesidir. Literatür bölümünde ortaya konan kavramsal ve kuramsal çerçeveye uygun olarak çalışmanın bağımsız değişkeni içsel motivasyon, bağımlı değişkeni iyi oluş, iş becerikliliği ve akış deneyimi ise aracı değişkenler olarak belirlenmiş ve değişkenler arası ilişkilerin sorgulanabilmesine ilişkin oluşturulan model Şekil 1'de gösterilmiştir. Yürütülen çalışmayla, literatürde yaygın şekilde incelenen içsel motivasyon iyi oluş ilişkisine aracılık edebilecek faktörlerin ortaya konması ve uygulamanın akademisyenler üzerinde gerçekleştirilmesiyle özellikle literatüre daha önce incelenmemiş yeni bir bakış açısı geliştirilmesi hedeflenmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Oluşturulan seri çoklu analiz modeli, iş becerikliliği aracılığıyla içsel motivasyonun iyi oluş üzerindeki etkisi ($Ind_1 = a_1 b_1$), iş akışı aracılığıyla içsel motivasyonun iyi oluş üzerindeki etkisi ($Ind_2 = a_2 b_2$) ve iş becerikliliği ile iş akışının birlikte aracılığıyla içsel motivasyonun iyi oluş üzerindeki etkisi ($Ind_3 = a_1 d_1 b_2$) denklemin dolaylı etki sorgulamalarından oluşmaktadır. Bu üç dolaylı etkinin toplamı ise bağımlı değişken “içsel motivasyonun”, bağımsız değişken olan “öznel iyi oluş” üzerindeki toplam dolaylı etkisini göstermektedir ($c = a_1 b_1 + a_2 b_2 + a_1 d_1 b_2$). Son olarak modelin toplam doğrudan etki analizi ise belirlenen toplam dolaylı etkilere içsel motivasyonun iyi oluş üzerindeki doğrudan etkisinin eklenmesi ile hesaplanmaktadır ($c' = c + a_1 b_1 + a_2 b_2 + a_1 d_1 b_2$).

Araştırma modeli çerçevesinde doğruluğu test edilmek üzere ortaya konan hipotezler şu şekilde belirlenmiştir;

H₁: Akademisyenlerin içsel motivasyon düzeyleri, öznel iyi oluşlarını istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu şekilde etkilemektedir.

H₂: Akademisyenlerin iş beceriklilikleri, içsel motivasyon düzeylerinin öznel iyi oluşlarını etkilemesinde aracılık rolü üstlenmektedir.

H₃: Akademisyenlerin iş akış deneyimleri, içsel motivasyon düzeylerinin öznel iyi oluşlarını etkilemesinde aracılık rolü üstlenmektedir.

H₄: Akademisyenlerin içsel motivasyon düzeylerinin öznel iyi oluşlarını etkilemesinde iş beceriklilikleri ile iş akış deneyimleri seri aracılık rolü üstlenmektedir.

2.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırma örnekleme Isparta ve Burdur illerinde yerleşik iki devlet üniversitesinin akademisyenlerinden oluşmaktadır. Araştırma verileri bu üniversitelerde görev yapan akademisyenlerden elektronik ortamda ulaştırılan anket vasıtasıyla toplanmıştır. Kolayda örnekleme yöntemiyle 214 akademisyene ulaştırılan anketlerin 170 tanesinden geri dönüş alınmıştır. 24

Eylül-12 Ekim 2019 tarihleri arasında yürütülen veri toplama süreci sonucunda elde edilen anketlerin 2 tanesinin eksik doldurulduğu tespit edilmiş ve sonuç olarak araştırma kapsamında 168 anket değerlendirmeye alınmıştır. Ölçek içerisinde her bir faktör için üç ya da daha fazla ifade bulunması halinde örneklem büyüklüğünün en az 150 kişi olması beklenir (Anderson ve Gerbing, 1984: 171). Buna göre ulaşılan örneklem büyüklüğünün istatistiki açıdan yeterli olduğunu söylemek mümkündür.

Örnekleme ilişkin demografik özellikleri ve tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde ortaya çıkan sonuçlar şu şekildedir; katılımcıların 69'u (%41,1) kadın, 99'u (%58,9) erkek; 6'sı (%3,6) 18-25, 40'ı (%23,8) 26-30, 85'i (%50,6) 31-40, 31'i (%18,5) 41-50 yaş aralığında ve son olarak 6'sı ise (%3,6) 51 yaş ve üzerindedir. Katılımcı akademisyenlerin 36'sı (%21,4) araştırma görevlisi, 88'i (%52,4) öğretim görevlisi, 39'u (%23,2) doktor öğretim üyesi, 4'ü doçent doktor ve 1'i (%0,6) profesör doktor unvanına sahip olup, 24'ü (%14,3) 16 yıl ve üstü, 19'u (%11,3) 11-15 yıl arası, 42'si (%25) 6-10 yıl, 65'i (%38,7) 1-5 yıl ve 19'u (%11,3) 1 yıl ve altı süredir şu an görev aldıkları kurumda iş hayatlarını sürdürdüklerini ifade etmişlerdir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin elde edilebilmesi amacıyla oluşturulan anket formunda 4 ayrı ölçek ve demografik bilgilerin toplanmasına yönelik 5 ifade yer almaktadır. Ölçekler hakkında detaylı bilgiler aşağıda verilmiştir.

İş Becerikliliği Ölçeği: Slempe ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçeye uyarlanması Kerse (2017) tarafından yapılmış, Türkiye örnekleminde geçerli ve güvenilir olduğu belirlenmiştir. Ölçek, iş becerikliliğine ait 3 boyutu toplam 19 ifade ile ölçmektedir. Bunlar; "Görev Becerikliliği Boyutu" 7 ifade, "Bilişsel Beceriklilik Boyutu" 5 ifade, "İlişkisel Beceriklilik Boyutu" 7 ifade olarak sıralanmaktadır. Katılımcılardan, ölçek ifadelerini kendilerine uygun şekilde "1: Kesinlikle katılmıyorum/Asla ve 7: Kesinlikle katılıyorum/Her zaman" şeklinde 7'li Likert tipi bir derecelendirme ile değerlendirmeleri istenmiştir. Ölçekte, "İşimi geliştirmek için yeni yaklaşımlar/bakış açıları sunarım" ve "Yaptığım işin çalıştığım kurumun başarısındaki önemin farkındayım" gibi ifadeler yer almaktadır.

Akış Deneyimi Ölçeği: Ölçek, Bakker (2001) tarafından geliştirilmiş olup, Türkçeye uyarlanması Yaşın (2016) tarafından yapılmış ve Türkiye örnekleminde geçerli ve güvenilir olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin 3 boyutu ve 13 ifadesi bulunmaktadır. "Dalma Boyutu" ve "İşi Sevme Boyutu" için 4'er ifade ve "İçe Dönük Çalışma Boyutu" için 5 ifade bulunmaktadır. Katılımcılardan, ölçek ifadelerini kendilerine uygun şekilde "1: Kesinlikle katılmıyorum/Asla ve 7: Kesinlikle katılıyorum/Her zaman" şeklinde 7'li Likert tipi bir derecelendirme ile değerlendirmeleri istenmiştir. Ölçek içerisinde bulunan ifadelere örnek olarak "Kendimi işime kaptırırım" ve "İşimi yaparken kendimi mutlu hissedirim" verilebilir.

İyi Oluş Ölçeği: Dünya Sağlık Örgütü (1998) tarafından geliştirilen ölçek tek boyut ve 5 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe ile birlikte 31 farklı dile çevirisi DSÖ tarafından yapılmış olup, ifadelerin akademisyen örnekleme uygun olabilmesi amacıyla içerik bütünlüğünü etkilemeyecek küçük değişiklikler yapılmıştır. Katılımcılardan, ölçek ifadelerini kendilerine uygun şekilde “1: Kesinlikle katılmıyorum ve 7: Kesinlikle katılıyorum” şeklinde 7’li Likert tipi bir derecelendirme ile değerlendirmeleri istenmiştir. “Sabahları işe gelirken kendimi dinç hissedirim” ifadesi ölçekte mevcut ifadelere örnek gösterilebilir.

İçsel Motivasyon Ölçeği: Tremblay, Blanchard ve Villeneuve, (2009) tarafından oluşturulan toplam 18 soruluk motivasyon ölçeğinin içsel motivasyon alt boyutunu ölçen 4., 8. ve 15. soruları Türkçeye çevirilerek kullanılmıştır. Katılımcılardan, ölçek ifadelerini kendilerine uygun şekilde “1: Kesinlikle katılmıyorum ve 7: Kesinlikle katılıyorum” şeklinde 7’li Likert tipi bir derecelendirme ile değerlendirmeleri istenmiştir. Ölçek içerisinde, “Bu iş sayesinde elde ettiğim tecrübeler benim için çok önemli” gibi ifadeler yer almaktadır.

2.4. Veri Analizleri

Elde edilen veriler kullanılarak gerekli istatistikî analizlerin gerçekleştirilmesi için IBM SPSS Statistics ver.22, IBM SPSS AMOS ver.23 ve SPSS Process ver.3.5 makro eklentisi kullanılmıştır. Araştırma modeline ilişkin aracılık etkilerinin tespit edilmesinden önce değişkenlere ait betimsel istatistikler belirlenmiş, incelenen dört değişken arasındaki ilişkiler ise Pearson Korelasyon Katsayıları (r) ve anlamlılıkları belirlenerek ortaya konmuştur. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin geçmiş çalışmalarda kullanılmış olmasından dolayı bu araştırma kapsamındaki yapı geçerlilik uygunluklarının belirlenmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Yapılan DFA’lar iş becerikliliği ve akış deneyimi ölçekleri için ikinci düzey, diğer ölçekler içinse tek boyutlu olmalarından dolayı birinci düzey olarak uygulanmıştır. Ölçeklerin güvenilirliklerinin tespiti ise Cronbach Alpha (α) değerleri bulunarak yapılmıştır. Belirlenen iki aracı değişkenin, bağımlı ve bağımsız değişkenler arası ilişkiyi yordayıp yordamadığı, regresyon temelli aracılık analizi olan Seri Çoklu Aracı Değişken Analizi (PROCESS Model 6) kullanılarak ölçülmüştür (Hayes, 2012). Tespit edilen aracılık etkisinin anlamlılığının belirlenmesine ilişkin ise bootstrap güven aralığı değerleri hesaplanarak çalışma tamamlanmıştır.

3. BULGULAR

Veri analizinin ilk aşamasında, kullanılan ölçeklere ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri tespit edilmiş ve ölçeklerin maddeleri arasında tutarlılık olup olmadığının tespitine yönelik güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizinde iyi oluş ölçeğine ait 5 no’lu madde ile içsel motivasyon ölçeğine ait 3 no’lu madde ölçeklerin Cron-

bach Alpha (α) katsayılarını ($,70$) eşik değerinin altına düşürmeleri nedeniyle silinmiştir. İki ölçekten silinen birer soru sonrasında ölçüklerin betimleyici istatistikleri ile tespit edilen güvenilirlik katsayıları Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1: Ölçüklere İlişkin Betimleyici İstatistikler ve Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4
1. İş Becerikliliği	5,70	,644	(,854)			
2. İş Akış Deneyimi	5,51	,877	,511**	(,898)		
3. İyi Oluş	5,54	1,092	,505**	,676**	(,869)	
4. İçsel Motivasyon	6,20	,807	,456**	,526**	,634**	(,700)

** $p < ,01$ Parantez içerisindeki değerler değişkenlerin güvenilirlik katsayılarını göstermektedir.

İkinci aşamada, ölçüklerin yapı geçerlikleri test edilmiştir. Bunun için iş becerikliliği ve iş akış deneyimi ölçüklerine ikinci düzey, iyi oluş ve içsel motivasyon ölçüklerine ise tek faktörden oluşmasından dolayı birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarını geçerli kabul edebilmek için modele ait uyum iyiliği değerlerinin yeterlilik göstermesi gerekmektedir. X^2/df değerinin 3’ten küçük olması, CFI, NFI, TLI, GFI, IFI değerlerinin 0,90’dan büyük olması ve RMSEA değerinin 0,08’den küçük olması kabul edilebilir eşik değerleri olarak kabul edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 345). Tablo 2’de görülebileceği gibi kullanılan tüm ölçüklerin uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir düzeyde çıkmıştır. Buna göre, ölçüklerin yapısal geçerliliğinin doğrulandığı ve Türkçe uyarlamaları ile uyumluluk gösterdiğini söylemek mümkündür.

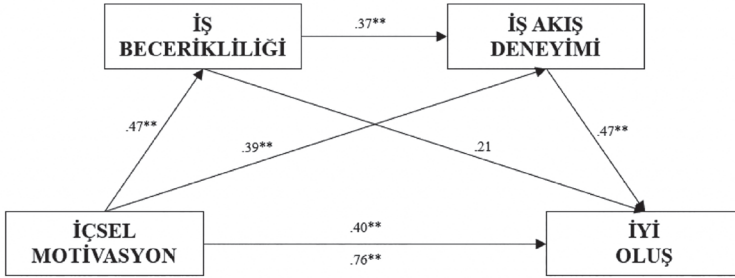
Tablo 2: Ölçüklere İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	χ^2/df	CFI	NFI	TLI	GFI	IFI	RMSEA
1. İş Becerikliliği	1,781	0,903	0,915	0,892	0,969	0,905	0,070
2. İş Akış Deneyimi	1,960	0,959	0,921	0,948	0,901	0,960	0,077
3. İyi Oluş	0,098	1,000	0,999	1,015	0,999	1,005	0,000
3. İçsel Motivasyon	1,896	0,912	0,915	0,896	0,906	0,926	0,076

X^2/df =ki-kare istatistiğinin serbestlik derecesine oranı; CFI=Karşılaştırmalı uyum indeksi; NFI=Normal uyum indeksi; TLI=Tucker-Lewis indeksi; GFI=İyilik uyum indeksi; IFI=Çoğalan uyum indeksi; RMSEA=Kök ortalama kare yaklaşım hatası.

Araştırma modeline uygun şekilde; içsel motivasyonun, bağımsız değişken olan iyi oluş üzerindeki etkisine iş becerikliliği ve akış deneyimi değişkenlerinin aracı etkisi olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla Seri Çoklu Aracı Değişken Analizi (PROCESS Model 6), %95 güven aralığında ve 5000 bootstrap yapılarak uygulanmıştır (Preacher ve Hayes, 2004: 725). İki aracı değişkenin yer aldığı model, üç farklı dolaylı etki ile bir doğrudan etkiyi ve son olarak da bağımlı değişkenin araçlarla beraber bağımsız değişken üzerindeki toplam etkisini sorgulamaktadır. Bu etkilerin ortaya konabilmesi için öncelikli olarak tüm değişkenler arasındaki regresyonlar tespit edilmiş olup, elde edilen bulgular Şekil 2’de toplu şekilde gösterilmektedir.

Şekil 2: Değişkenler Arası Regresyon Bulguları



**:(p<.001)

**:(p<.001)

Değişkenler arası ilişkilerin tespitinin ardından Hayes tarafından geliştirilen Model-6 seri çoklu regresyon analizi ve bootstrap yöntemi ile elde edilen dolaylı etki bulguları aşağıda açıklanmıştır. Buna göre;

İçsel motivasyonun iyi oluş üzerinde ($\beta=.39$) düzeyinde doğrudan etkisi olduğu ve bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu tespit edilmiştir. İçsel motivasyon iyi oluş ilişkisi doğrudan ve dolaylı etkilerin birlikte ele alınmasıyla incelendiğinde ise ($\beta =.76$) düzeyinde ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiden söz etmek mümkündür. Elde edilen bu sonuca göre, araştırmanın H_1 hipotezi desteklenmiştir.

İçsel motivasyonun iş becerikliliği üzerindeki etkisi ($\beta=.47$) ve iş becerikliliğinin öznel iyi oluş üzerindeki etkisi ($\beta=.21$) olarak tespit edilmesine karşın, iş becerikliliğinin içsel motivasyon iyi oluş ilişkisine aracılık etkisininin ($\beta=.10$) düzeyinde ve istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p=.063$) tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuca göre, araştırmanın H_2 hipotezi desteklenmemiştir.

İçsel motivasyonun iş akışı üzerine etkisinin ($\beta=.36$) ve iş akışının iyi oluş üzerine etkisinin ($\beta=.47$) düzeyinde olduğu, içsel motivasyonun iş akışı aracılığıyla iyi oluş üzerindeki etkisinin de ($\beta=.17$) düzeyinde ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<.001$) görülmektedir. Buna göre, araştırmanın H_3 hipotezi desteklenmiştir.

İçsel motivasyon-iş becerikliliği-iş akışı-iyi oluş seri aracılık etki analizinde ise ilişkinin ($\beta=.87$) düzeyinde ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<.001$) ve bu bulgular neticesinde aracı değişkenlerin toplam etkisinin ($\beta=.36$) düzeyinde ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuca göre araştırmanın H_4 hipotezi desteklenmiştir. Yürütülen seri çoklu aracı değişken analizine ilişkin istatistiksel veriler toplu halde Tablo 3'te sunulmuştur.

4. TARTIŞMA

Bu çalışma ile; içsel motivasyon, akış deneyimi, iş becerikliliği ve öznel iyi oluş kavramları ele alınarak, içsel motivasyon ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide akış deneyimi ve iş becerikliliğinin seri aracılık rolünün öz belirleme teorisi temelinde incelenmesi amaçlanmıştır. Örgütlerin en önemli kaynağı şüphesiz çalışan bireyleridir. Örgütün başarısını doğrudan etkileyen çalışan performansı ise belirli faktörlere bağlı olarak zaman içerisinde değişiklik gösterebilmektedir (Kurnaz, 2018: 42). Mevcut literatür incelendiğinde, çalışan bireylerin iş ortamında ortaya koyacakları performansı olumlu etkileyebilecek önemli değişkenler arasında öznel iyi oluşları, öznel iyi oluşu etkileyen faktörlerin başında ise çalışanların işlerine dönük içsel motivasyon seviyelerinin geldiğinin tespit edildiği göze çarpmaktadır (Gurková vd.:2011, Ryan ve Deci: 2000, Chou: 2015, Shier ve Graham: 2013).

Yürütülen araştırmanın farklılaştığı ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülen en önemli nokta ise; içsel motivasyon ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkide akış deneyimi ile iş becerikliliğinin ayrı ayrı ve seri aracılık rollerinin incelenmiş olmasıdır. Akış deneyimi bazı geçmiş çalışmalarda öznel iyi oluşu olumlu şekilde etkilemesi açısından ele alınmıştır (LeFevre :1988, Moneta :2004, Schiepe vd.:2012). Akış deneyiminin doğası gereği içsel motivasyona ihtiyaç duyması, öznel iyi oluşun sağlanmasında akış deneyimini de önemli bir faktör olarak ortaya çıkarmaktadır. Moon vd. (2018) çalışmalarında, içsel motivasyona sahip bireylerin iş sınırlarını değiştirme yönünden inisiyatif alarak çalıştıklarını ve böylece içsel motivasyonun yüksek olan bireylerin iş becerikliliğinin de olumlu yönde etkilendiğini tespit etmişlerdir.

Bahse konu değişkenler, Deci ve Ryan (1985) tarafından “birey davranışlarının şekillenmesini etkileyen faktörlerin daha çok içsel süreçlere bağlı olarak geliştiği” temelinde geliştirilen öz belirleme teorisi kapsamında ve akademisyen örneklemini üzerinde incelenmiştir. Bu kapsamda ele alındığında akademisyenlik, çalışma hayatında içsel motivasyona sahip olma ihtiyacının en üst seviyede hissedildiği alanlardan birisidir. Dolayısıyla, içsel motivasyon ve farklı

Tablo 3: Seri Çoklu Aracı Değişken Analizi Değerleri

	Yol Katsayıları			Dolaylı Etkiler		
	İyi Oluş	İş Becerikliliği	Akış Deneyimi	Ölçüm Değeri	Simetrik %95 Güven Aralığı	Sapma Düzeltmesi Yapılmış %95 Güven Aralığı
İçsel Motivasyon	.40**(.097)	.47**(.056)	.37** (.091)			
İş Becerikliliği	.21 (.113)		.39** (.108)			
Akış Deneyimi	.47**(.081)					
TOPLAM				.36 (.090)	.195 - .555	.152 - .405
İÇSMTV →İŞBCRK→İYİOLŞ				.10 (.067)	-.024 - .242	-.018 - .179
İÇSMTV →İŞAKŞ→İYİOLŞ				.17 (.068)	.057 - .326	.044 - .242
İÇSMTV →İŞBCRK→İŞAKŞ→İYİOLŞ				.08 (.031)	.035 - .159	.026 - .117
Toplam Etki (İÇSMTV→İYİOLŞ) = .76** (.087)						
Parantez içerisindeki değerler standart hataları ifade etmektedir.						

örgütsel davranış ilişkilerinin incelenmesinde akademisyenlerden oluşan bir örneklemin ele alınmasının elde edilen sonuçların daha net ortaya konmasını sağlamış olduğu değerlendirilmektedir. Örneklemin içsel motivasyon düzeyinin 7'li Likert tarzı ölçekten ortalama 6,20 çıkmış olması da bu öngörüyle destekler niteliktedir.

Yürütülen analizler sonucunda, akademisyenlerin işlerine dönük içsel motivasyon düzeylerinin öznel iyi oluşlarını da olumlu yönde etkilediği ve bu ilişkide iş beceriklilikleri ile akış deneyimlerinin olumlu ve anlamlı seri aracılık rolü üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuç, incelenen değişkenler ile ilişkileri kuramsal olarak belirlenmiş farklı örgütsel davranış değişkenlerinin de denkleme katıldığı farklı çalışmaların önünü açabilecek bir bakış açısı ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, ele alınan aracı değişkenlerin bağımlı-bağımsız değişken ilişkisindeki ayrı ayrı etkilerinin beklendiği gibi seri aracılık etkilerine benzer sonuçları vermeyişi de konuya kuramsal derinlik kazandırmaktadır. Bu çalışma ile incelenen değişken ilişkilerinin farklı ve daha geniş ya da farklı kültür yapısına sahip örneklemeler üzerinde ele alınması ile konuya ilişkin daha belirgin önermeler ortaya konabilecektir.

SONUÇ

İçsel motivasyon ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide akış deneyimi ve iş becerikliliğinin seri aracılık rolünün incelendiği bu çalışmanın sonuçlarına göre; literatürü destekler nitelikte içsel motivasyon ve öznel iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İkinci aşamada, iş becerikliliği ve akış deneyiminin mevcut ilişkiye birlikte aracılık etkisi gösterdikleri tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgulardan yola çıkılarak öncelikle; örgüt içinde bireylerin öznel iyi oluşlarının örgütlerin hedeflerine ulaşmasında önemli bir dinamik olarak öne çıktığının yöneticiler tarafından göz önünde bulundurulmasının önemini vurgulamak gerekmektedir. Bu çerçevede içsel motivasyonun öznel iyi oluş üzerindeki doğrudan etkisi ele alındığında; içsel motivasyonda olduğu gibi öznel iyi oluş seviyelerinin de yüksek seviyede oluşu (5,54) ve her iki değişken arasında doğrusal ve anlamlı bir ilişkinin ortaya çıkmış olması mevcut literatürü desteklemektedir. Bu noktadan itibaren, içsel motivasyon düzeyleri ile performanslarını doğrudan olumlu olarak etkileme gücüne sahip öznel iyi oluşları arasında aracılık etkisine sahip değişkenlerin de ortaya konması hedeflenmiş, iş becerikliliği ve akış deneyimi değişkenlerinin ayrı ayrı ve seri aracılık etkileri araştırılmıştır. Hayes'in (2012) seri aracılık analiz modeline göre yapılan analiz sonucunda çalışanların içsel motivasyon düzeylerinin iyi oluşlarını etkilemesinde iş beceriklilikleri ile akış deneyimlerinin seri aracılık rolü üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak, bu değişkenlerin ayrı ayrı etkileri incelendiğinde durum değişmekte, iş becerikliliğinin tek başına içsel motivasyon öznel iyi oluş ilişkisine anlamlı bir aracı etkisinin bulunmadığı görülmektedir. Diğer bir söylemle, içsel motivasyon ve öznel iyi oluş arasındaki etkileşime akış deneyimi tek başına anlamlı şekilde aracılık ederken, iş becerikliliğinin böyle bir etkisi bulunamamıştır. Kuramsal olarak pozitif bir örgütsel davranış değişkeni olan iş becerikliliğinin mevcut denklemden aracılık etkisi yaratmayışı, bu konuda

farklı çalışmalar yapılabilmesinin önünü açabilir. Farklı örneklemeler üzerinde yapılacak ileri çalışmalar ile bu sonucun tekrar test edilmesi mümkün olabilecektir.

Çalışma, örgütsel boyutta sağladığı katkılar açısından ele alındığında ise benzer sonuçlar görülebilir. Bireylerin içsel motivasyonunun temini, kendi işinin sınırlarında karar vermesi ve iş akış deneyimlerinin üst seviyelere taşınabilmesi örgüt içinde mutlu olmasını ve şüphesiz öznel iyi oluşunu olumlu yönde etkileyecektir ve bu durum örgüt içerisinde performansın artmasını ve verimliliğin artmasını sağlayacaktır. Yine insan kaynakları yöneticilerinin; pozitif psikolojiyi de işin içine katarak, iş becerikliliği, akış deneyimi, içsel motivasyon ve öznel iyi oluşları kavramlarını değerlendirerek faaliyetleri yönlendirmelerinin ne kadar önemli olduğu bu çalışma ile bir kez daha ortaya konmuştur.

Bununla birlikte, yürütülen çalışmanın kısıtları da bulunmaktadır. Bunlardan ilki, çalışmanın yalnızca akademisyen örnekleminde test edilmiş olmasıdır. Ele alınan değişkenler arası ilişkiler yürütülen işin ve ele alınan örneklemin niteliğine göre farklılık gösterebilir. Bu çalışma rehberliğinde ileride farklı örneklemeler üzerinde yürütülecek çalışmalar ile farklı ve faydalı sonuçların ortaya çıkabileceği öngörülmektedir. Üzerinde çalışılan örneklemin yalnızca iki ilde bulunan üniversite akademisyenlerinden oluşuyor olması da çalışmanın bir diğer kısıtı olarak değerlendirilebilir. Elde edilen sonucun daha geniş dağılımlı bir örneklem üzerinde yeniden testi sonuçların doğrulanması açısından faydalı olacaktır. Bu kısıtlara karşın bu çalışma ile literatüre yeni bulgular kazandırıldığı ve bu yönde yürütülecek gelecek çalışmalara kuramsal bir temel teşkil edildiği değerlendirilmektedir.

THE RELATIONSHIP BETWEEN INTRINSIC MOTIVATION AND SUBJECTIVE WELL-BEING: SERIAL MEDIATING ROLES OF JOB CRAFTING AND FLOW AT WORK

1. INTRODUCTION

Subjective well being is a concept that not only make individuals feel good, but also it boosts their energy, creativity and productivity in work environment. In this respect, the concept finds itself an important place in the management literature. Deci and Ryan's (1985) "Self Determination Theory" indicates that; intrinsic motivation, aside from its trigger effect on the positive organizational behavior, has also an important role in establishing subjective well being of individuals. Within this context, which organizational behavior variables would be mediators between subjective well-being and intrinsic motivation is chosen as the main research question of this paper. Sticking to the theoretical background of the variables, it is aimed to investigate the serial mediating effects of job crafting and flow at work between subjective well being and intrinsic motivation.

2. RESEARCH METHOD AND FINDINGS

The aim of this study is to examine the mediating roles of job crafting and flow at work in the relation of intrinsic motivation and well-being by using serial mediation model developed by Hayes (2012). Research hypotheses were tested on academics of state universities located in Isparta and Burdur provinces in Turkey. The data is collected by means of questionnaire which is widely used in quantitative research methods. In this context, online survey forms were sent to 214 academics and 168 forms accepted for analysis.

“Job Crafting Scale” was developed by Slemp & Vella-Brodrick (2013) and translation into Turkish, validity and reliability studies were conducted by Kerse (2017). Scale contains three sub-dimensions; “Task Crafting (7 items)”, “Cognitive Crafting (5 items)”, and “Relational Crafting (7 items)”. The reliability of the scale (Cronbach α) was measured at ,85.

“Flow at Work” scale was developed by Bakker (2001). Translation, validity and reliability studies were conducted by Yaşın (2016). Scale contains three sub-dimensions; “Work Absorption (4 items)”, “Work Enjoyment (4 items)”, and “Intrinsic Work Motivation (5 items). The reliability of the scale (Cronbach α) was measured at ,89.

Developed by World Health Organization (1998), subjective well-being scale consists of a single sub-dimension and 5 items. WHO translated the scale into 31 languages including Turkish. The reliability of the scale (Cronbach α) was measured at ,86.

For intrinsic motivation variable; Tremblay, Blanchard and Villeneuve’s, motivation scale (2009) was used. Scale’s intrinsic motivation sub-dimension items translated into Turkish by researchers and used in this research. The reliability of the scale (Cronbach α) was measured at ,70.

Before the serial multiple mediation model was tested with regression-based mediation analysis, confirmatory factor analysis was conducted to test structural validity of the scales. As a result of regression analysis, it is found that; intrinsic motivation has direct, positive and significant on subjective well-being ($b=.39$, $p<.001$) and job crafting ($b=.36$, $p<.001$).

On the second phase, the serial multiple mediations were tested. Results indicate that; intrinsic motivation’s affect on subjective well-being with the mediation of flow at work is significant ($b=.17$, $p<.001$) whereas no significant mediation affect of job crafting ($b=.10$, $p=.063$) was found in intrinsic motivation-subjective well-being relation.

Lastly, serial mediating role analysis conducted among the intrinsic motivation, job crafting, flow at work and subjective well being. Accordingly, the results indicates that serial mediator affect is strong and significant ($\beta=.87$, $p<.001$).

3. DISCUSSION AND CONCLUSION

Academics are individuals who feel the need of having intrinsic motivation in working life at the highest level. Therefore, involvement of the academicians into this research study was considered to be effective in order to obtain more accurate outcomes. The fact that internal motivation level of the sample obtained 6,20 on the Likert-style scale of 7, affirms this prediction. According to Deci and Ryan's (1985) Self-Determination Theory, "Factors affecting the shaping of individual behaviors are mostly emerge due to internal processes". In this context, it was concluded that job crafting and flow at work play mediating roles between individuals' intrinsic motivations and subjective well-beings. However, when the effects of these variables are analyzed separately, the situation changes. It is found that job crafting alone does not have a significant mediator effect on the intrinsic motivation and subjective well-being. In other words, while the flow at work alone significantly mediated the interaction between intrinsic motivation and subjective well-being, such an effect of job crafting has not been found.

While the results support the current theoretical approach, job crafting, which is a positive organizational behavior variable, does not create any mediating effect in the relationship between intrinsic motivation and subjective well-being. Re-testing the relationship examined with the current study on different samples will be important in terms of gaining new perspective to the literature.

KAYNAKÇA

- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness of fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49, 155-173.
- Asakawa, K. (2004). Flow experience and autotelic personality in Japanese college students: How do they experience challenges in daily life. *Journal of Happiness Studies*, 5.2, 123-154.
- Aşçı, F. H., vd. (2007). Durumluk ve Sürekli Optimal Performans Duygu Durum-2 Ölçekleri'nin Uyarılama Çalışması. *Spor Bilimleri Dergisi*, 18.4, 182-196.
- Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of vocational behavior*, 66.1, 26-44.
- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of vocational behavior*, 72.3, 400-414.
- Bakker, A. B., vd. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of educational psychology*, 99.2, 274.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). "The job demands-resources model: state of the art", *Journal of Managerial Psychology*, 22, 3, 309-328.

- Berdicchia, D., Nicolli, F., & Masino, G. (2016). Job enlargement, job crafting and the moderating role of self-competence. *Journal of Managerial Psychology*.
- Berg, M. Justin, Wrzesniewski, A., & Dutton, E. Jane. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31.2-3, 158-186.
- Berg, M. Justin, Dutton, E. Jane, ve Wrzesniewski, A. (2013). *Job crafting and meaningful work*.
- Bipp, T., & Demerouti, E. (2015). Which employees craft their jobs and how? Basic dimensions of personality and employees' job crafting behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88.4, 631-655.
- Brief, A. P., ve Aldag, R. J. (1977). The intrinsic-extrinsic dichotomy: Toward conceptual clarity. *Academy of management Review*, 496-500.
- Chou, P. (2015). The Effects of Workplace Social Support on Employee's Subjective Well-Being. *European Journal of Business and Management*, 8-19.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow. The Psychology of Optimal Experience*. New York (HarperPerennial).
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Flow and the psychology of discovery and invention*. Harper-Perennial, New York, 39.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., Koestner, R., ve Ryan, R. M. (1999). A Meta-Analytic Review of Experiments Examining the Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation. *American Psychological Association*, 627-668.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The What and Why of Goal Pursuits: Human Needs and The Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11:227-268.
- Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*.
- Dessler, G. (1980). *Organization Theory: Integrating Structure and Behavior*. Prentice Hall.
- Diener, E., & Diener, C;. (1995). Most People are Happy. *Psychological Science*, 181-185.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*, 55.1, 34.
- Doğan T., Eryılmaz A. 2012, Akademisyenlerde İşle İlgili Temel İhtiyaç Doyumu ve Öznel İyi Oluş, *Ege Akademik Bakış*, 387
- Eisenberger, R., vd. (2005). Flow experiences at work: For high need achievers alone?. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior* , 26.7, 755-775.
- Engeser, S. Schiepe-Tiska. (2012). A. Historical lines and an overview of current research on

flow. *Advances in flow research*, 1-22.

Freire, T. (2011). From flow to optimal experience:(Re) searching the quality of subjective experience throughout daily life. *The human pursuit of well-being*. Springer, Dordrecht, 55-63.

Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work.” *Research in organizational behavior*, 28, 3-34.

Gurková E., Čáp J., Žiaková K. & Ďurišková M. (2011) Job satisfaction and emotional subjective well-being among Slovak nurses. *International Nursing Review* 59 , 94–100

Hackman, J. S., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 250-279.

Harackiewicz, J. M., Barron, K. E., & Elliot, A. J. (1998). Rethinking achievement goals: When are they adaptive for college students and why?. *Educational psychologist*, 33(1), 1-21.

Hayes, A. F. (2018). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. New York: The Guilford Press.

Hefferon, K., & Boniwell, I. (2018). *Pozitif Psikoloji Kuram, Araştırma ve Uygulamalar*. (T. Doğan, Çev.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Inghilleri, G., & Inghilleri, P. (1999). *From subjective experience to cultural change*. Cambridge University Press.

Kerse, G. (2017). İş becerikliliği (job crafting) ölçeğini Türkçe’ye uyarlama ve duygusal tükenme ile ilişkisini belirleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9.4, 283-304.

Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Basım Yayın Dağıtım.

Kurnaz, S. (2018). Emniyet Kültürü Algısı ve Çalışan Performansı İlişkisi: Hava Aracı Bakım Personeli Üzerine Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İnönü Üniversitesi, Malatya.

LeFevre, J. (1988). Flow and the quality of experience during work and leisure.

Llorens, S., Salanova, M., & Rodríguez, A. M. (2013). How is flow experienced and by whom? Testing flow among occupations. *Stress and Health*, 29(2), 125-137.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. Irwin: McGraw-Hill.

Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 803-855.

Miller, M. (2015). Relationships Between Job Design, Job Crafting, Idiosyncratic Deals, and Psychological Empowerment.

Moneta, G. B. (2004). The Flow Experiences Across Cultures. *Journal of Happiness Studies*, 5, 115-121.

Moon, T. W., Youn, N., Hur, W. M., & Kim, K. M. (2018). Does employees’ spirituality enhance job performance? The mediating roles of intrinsic motivation and job crafting. *Current*

Psychology, 1-17.

Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2009). Flow theory and research. *Handbook of positive psychology*, 195-206.

Orsini, C. A. (2017). The self-determination theory of motivation in dental education: testing a model of social factors, psychological mediators, academic motivation and outcomes. DHPE Thesis.

Öztürk, M., Çarıkcı, İ. H., & Alparslan, A. M. (2018). Çift Kariyerli Akademisyenlerin İşyeri ve Evdeki İyi Oluşları Üzerine Bir Saha Araştırması. *İş ve İnsan Dergisi*, 147-148.

Preacher, K. J. & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 23(4), 717-731.

Rivkin, W., Diestel, S., & Schmidt, K. H. (2018). Which daily experiences can foster well-being at work? A diary study on the interplay between flow experiences, affective commitment, and self-control demands. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 1-13.

Ryan, R. (1995). Psychological Needs and the Facilitation of Integrative Processes. *Journal of Personality*, 398-427.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.

Shier, M., & Graham, J. (2013). Organizations And Social Worker Well-Being: The Intra-Organizational Context Of Practice And Its Impact On A Practitioner's Subjective Well-Being. *Journal of Health and Human Services Administration*, 36(1), 61-105.

Shin, J., & Grant, A. M. (2019). Bored by Interest: How Intrinsic Motivation in One Task Can Reduce Performance on Other Tasks. *Academy of Management Journal*, 62(2), 415-436.

Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The Job Crafting Questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2).

Staw, B. M., & Calder, B. J. (1980). Intrinsic motivation and norms about payment. *Journal of Personality*, 1-14.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of vocational behavior*, 80(1), 173-186.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 914-928.

Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 41(4), 213.

Türkdoğan, T., & Duru, E. (2012). Üniversite Öğrencilerinde Öznel İyi Oluşun Yordanmasında Temel İhtiyaçların Karşılansının Rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 2429-2430.

Yaşın, T. (2016). Kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş, akış deneyimi, iş tatmini ve çalışan performansına etkisi.

Yavuz, M., & Artan, İ. E. (2019). İş Zanaatkarlığı (Job Crafting) Kavramı: Türkçe İş Zanaatkarlığı Ölçeği'nin Geliştirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 20(1), 95-125.

Zekioğlu, A., Tekingündüz, S., & Sünbül, Ö. (2017). The Validity and Reliability Study of Turkish Version of Work-Related Flow Inventory (WOLF). In *International Journal of Health Administration and Education Congress (Sanitas Magisterium)*, 1, 61-67.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, 26(2), 179-201.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational behavior*, 74(3), 235-244.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Hasan Hüseyin UZUNBACAK
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Tahsin AKÇAKANAT
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlemek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Nusret ERCEYLAN
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Kübra ULUDAĞ
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Mehtap ÖZTÜRK

- ARAŞTIRMA MAKALESİ -

TÜRKİYE’DEKİ HALKA AÇIK FİRMALARIN NET İŞLETME SERMAYESİ YÖNETİMİNİN FİRMA DEĞERİNE ETKİSİ¹

Sema TURAN² & Rümeysa BİLGİN³

Öz

İşletme sermayesinin etkin yönetimi, yatırım ve finansman stratejilerinin doğru seçilmesi ile mümkündür ve firma değerinin artırılması için gerekli olduğu kabul edilir. Etkin uygulanan bir işletme sermayesi yönetiminin, firmaların değerine olumlu katkıda bulunması beklenir. Firma değeri, yatırımların gelecekteki nakit akışları ile bu nakit akışlarının finansal riskinin bir bileşimidir. Bu nedenle varlık yatırımları ve bu yatırımların finansmanı önemlidir. Firmalar, faaliyetlerinin devamlılığını sağlamak için işletme sermayesi yatırım ve finansman kararları arasında bir denge kurmalıdırlar. Firmalar, risk ve kârlılığı etkin bir net işletme sermayesi yönetimi ile dengeleyerek şirketin değerini artırmayı amaçlar. Bu amaçla, net işletme sermayesi yönetimindeki eğilimler ve firmanın değeri üzerindeki etkisini incelenmiştir. Çalışmada Türkiye’de faaliyet gösteren halka açık firmaların net işletme sermayesi yönetiminin firma değeri üzerindeki etkisi dinamik panel veri analizi yöntemlerinden iki aşamalı sistem GMM ile analiz edilmiştir. Çalışmada, Compustat Global Capital IQ veri tabanında verilerine ulaşılabilen 314 finans dışı sektörde faaliyet gösteren halka açık firmanın 2012-2018 yıllarına ait firma düzeyindeki verilerini içeren bir panel veri seti kullanılmıştır. Çalışmada, firmaların piyasa değerinin doğal logaritması bağımlı değişken olarak kullanılmıştır. Kullanılan değişkenlerin çeşitli kombinasyonları yapılarak yedi model tahmin edilmiştir. Bu çalışma sonucunda, firma değerinin işletme sermayesi yönetimi tercihlerinden etkilendiği bulgulanmıştır. Net işletme sermayesi ile firma değeri arasında istatistiki olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulgulanırken nakit çevrim süresi ve cari oranın firma değeri üzerinde etkili olmadığı görülmüştür. Bu sonuca göre, firmalar tutucu net işletme sermayesi stratejisi uyguladıklarında firma değerinin

- 1 Bu çalışma, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalında, 2020 yılında tamamlanan, “Gelişmekte Olan Ülkelerde Net İşletme Sermayesi Yönetiminin Firma Değeri Üzerine Etkisi: Hiyerarşik Model Yaklaşımı ” başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir ve Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.
- 2 Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul, Türkiye, sematrn@outlook.com, <https://orcid.org/0000-0003-0247-4106>.
- 3 Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü, İstanbul, Türkiye, rumeysa.bilgin@izu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-5919-0035>.

*artacağı ortaya konmuştur. Ayrıca,  nceki dönemin firma değerinin cari dönemi etki-
lediđi bulunmuştur.*

Anahtar Kelimeler: *Firma Değerı, Net İşletme Sermayesi Yönetimi, Dinamik Panel
Veri Analizi.*

JEL Kodları: *G3, G32, M41.*

Başvuru: 06.07.2020

Kabul: 01.02.2021

THE EFFECT OF NET WORKING CAPITAL MANAGEMENT ON THE VALUE OF PUBLICLY LISTED FIRMS IN TURKEY

Abstract

Effective management of working capital is possible with the right choice of investment and financing strategies and is considered necessary to increase the value of a firm. An effective working capital management is expected to contribute positively to the firm's value. Firm value is a composition of the future cash flows from investments with the financial risk of these cash flows. Therefore, asset investments and how these investments are financed is important. Firms should establish a balance between working capital investment and financing strategies. Firms aim to enhance the value of the company by balancing risk and profitability with effective a net working capital management. For this purpose, the trends in net working capital management and their impact on the value of firms are examined. In study, the effect of net working capital management on the value of publicly listed firms operating in Turkey is investigated by employing a 2-step system GMM methodology. An unbalanced panel dataset containing firm-level data of 314 publicly traded non-financial firms, of which Compustat Global Capital IQ database has the relevant data, is employed. In study, the natural logarithm of the it firm's market value is used dependent variable. Seven models are estimated by making various combinations of the variables used. As a result of the study, it was found that net working capital management is a determinant of firm value. A statistically significant and positive effect of net working capital on firm value is detected. However, cash conversion cycle and current ratio do not have any effects on firm value. According to this result, it is revealed that firm value will increase when firms implement conservative net working capital strategy. Also, it is found that the firm value of the previous period affected the current period.

Keywords: *Firm Value, Net Working Capital Management, Dynamic Panel Data Analysis.*

JEL Codes: *G3, G32, M41.*

“Bu alışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

1. GİRİŞ

Modern finans anlayışına göre firma yöneticilerinin amacı firma değerini maksimize etmektir. Firma değeri, yatırımlardan elde edilecek gelecek nakit akışları ile bu nakit akışlarının riskliliğinin bir fonksiyonudur (Okka, 2009: 5-7). Hangi varlıklara yatırım yapılacağı ve bu yatırımların nasıl finanse edileceği bu noktada önem arz etmektedir. İşletme sermayesi, firmaların bir hesap dönemi içerisinde likide çevrilebilen kısa vadeli varlık yatırımlarını içeren ve faaliyetlerinin aksatılmadan sürdürülebilmesini sağlayan sermayedir (Akgüç, 2013: 201-208). İşletme sermayesi kararları, hem karlılığı, hem de likidite yoluyla riski etkilediği için, bu kararların firma değeri üzerinde etkili olacağı düşünülebilir (Arachchi, Perara, & Wijayakuman, 2017: 399-413). Firmalar, faaliyetlerini sürdürmek için gerekli işletme sermayesi kararlarını verirken, likidite ile karlılık arasında bir denge noktası belirlemelidirler. Böylece işletme sermayesine optimal düzeyde yatırım yapmış olmanın sağlayacağı rekabet avantajı ile piyasa değerlerini arttırabilirler (Yücel & Kurt, 2002: 1). Likit varlıklar, firmaların nakit akışlarında oluşabilecek dengesizlik yüzünden kısa vadeli yükümlülüklerini yerine getirememesi riskini azaltır (Padachi, 2006: 45-46). Firmaların faaliyetlerini sürdürebilmek için yeterli düzeyde likit varlık bulundurmaları gerekir. Bu varlıkların finansmanında doğru kaynak yapısı oluşturulmalıdır. Söz konusu cari varlıkların finansmanı işletmenin genel finansman stratejilerinin bir parçasıdır. En az işletme sermayesi kadar önemli olan ve onun nasıl finanse edildiğini gösteren net işletme sermayesi ise, cari varlıklardan kısa vadeli yükümlülüklerin çıkarılması ile hesaplanır. Söz konusu değer, firmaların vadesi gelen borçlarını karşılayabilme kabiliyetini gösterir. Firmalar etkin net işletme sermayesi yönetimi ile risk ve karlılığı dengeleyerek firmanın değerini arttırmayı amaçlarlar (Dağlı, 2013: 178).

İşletme sermayesi, firmanın hayatta kalmasını sağlamak, ödeme gücünü ve karlılığını korumak için önemli bir faktördür. Net işletme sermayesi yönetimi, firmalar arasındaki likidite, kârlılık ve firma değeri karşılaştırmaları yapılırken cari varlıkların tutarı ile söz konusu varlıkların finansmanına ilişkin oldukça önemli bir göstergedir. Nakit ve nakit benzeri varlıklar, ticari alacaklar ve ticari borçların yönetimi dâhil olmak üzere işletme sermayesinin her bir bileşeni, firmaların performansında hayati bir rol oynar (Raheman, Afza, Qayyum, & Bodla, 2010: 152). Etkin net işletme sermayesi yönetimi yatırım ve finansmanda doğru kararların alınmasına bağlıdır. Optimal işletme sermayesini sağlamak için stoklar, ticari alacaklar ve ticari borçların bütün olarak ele alınması gerekir. Firmaların nakit ihtiyaçlarının azaltılması ve nakit çevriminin hızlandırılması ile etkin işletme sermayesi yönetimi sağlanabilir (Aydın, Şen, & Berk, 2015: 179). Firmaların işletme sermayesinin etkin yönetimi için faaliyetleri aksatmadan alacakların ve stokların devir hızlarını arttırmaları ve borçlarını minimum maliyet ile geciktirmeleri esastır (Çakır, 2013: 4951). Firmaların nakit çevrim sürecinde ticari alacaklar ve stoklar dinamik bir etkiye sahiptir (Ata & Buğan, 2016: 26). Firma faaliyetlerinin ve satışlarının büyümesi veya daralması net işletme sermayesini de etkileyecektir. Firmaların satış hacmi ticari krediler açısından önem taşımaktadır. Firmalar faaliyet gösterdikleri sek-

tördeki satış ve rekabet anlayışına göre kredili satış politikalarını belirlerler. Nakit sıkıntısı çeken firmaların kredili satışlarının artması bu firmaların daha fazla sıkıntıya girmelerine neden olacaktır. Alacak tahsilinde yaşanması muhtemel gecikmeler firmanın borçlarını ödeyememesine neden olacaktır. Bu nedenle kredili satış yapmak isteyen firmaların ödeme ve tahsilatlar arasında denge kurması gereklidir (Canbaş & Vural, 2016: 111-114). Kredili satış politikasını benimseyen firmalar, sermaye yoğunluğu, müşteri standartları, tahsilat politikası, kredinin vadesi ve kredinin tutarı gibi birçok faktörü göz önünde bulundurmalıdır (Korkmaz & Ceylan, 2011: 245-252). Ticari alacaklar çeşitli nedenlerden dolayı vadesinde tahsil edilemez veya değersizleşebilir. Sıkı bir kredi ve tahsilat politikası tercih edildiğinde alacakların değersiz hale gelmesi önlenirken tahsilat giderleri de artar. Bu sebeple kredi ve tahsilat politikaları arasında optimum bir denge kurulmalıdır. Peşin tahsilat politikasını seçen firmaların ise alacakların değersiz hale gelme riski azalacaktır (Dağlı, 2013: 237-238). Firmaların faaliyetlerini sürdürebilmeleri açısından oldukça önemli olan diğer bir husus ise stok yönetimidir. Yüksek stok düzeyinin avantajları ve yetersiz düzeydeki stok bulundurmanın dezavantajları arasında da denge oluşturulmalıdır. Dolayısıyla firmalar stok bulundurulduğunda elde edilecek getiri ile bulundurulmadığında katlanılan giderler arasında bir denge kurmayı amaçlamalıdır (Dizkırıncı, 2015: 241-250).

Firmalar risk ve getiriye bir arada ele alarak kuracakları denge ile stratejik kararlarını verirler (Block & Hirt, 2005: 10-11). İşletme sermayesi oranı ve kullanılan fon kaynakları firma değerini etkiler. Firmaların faaliyetlerini aksatmadan sürdürebilmeleri için cari varlıklara yatırım tutarı söz konusu varlıkların finansmanında doğru kararların alınması gerekir (Dağlı, 2013: 185-187). Likit yapıda olan söz konusu varlıklar esnek bir yapıya sahip olduğundan bir şekilde başka bir şekilde dönüşümleri hızlı olur. Söz konusu varlıklar için alınan herhangi bir yanlış karar firmaların başarısız olmasına yol açabilir (Korkmaz & Ceylan, 2011: 237). Firmaların satış hacmi ve nakit çevrim süresi işletme sermayesine yapılacak yatırım tutarı açısından önemlidir. Firmalar, işletme sermayesinin toplam varlık içerisindeki oranı ne kadar fazla ise o düzeyde likit pozisyonadırlar (Okka, 2009: 630-634). Söz konusu varlıklara yapılan yatırımın ağırlığına göre üç adet alternatif finansman stratejisinden söz edilebilir. Likiditenin az olduğu firmalarda karlılık yüksek olsa da faaliyetlerin aksaması söz konusu olabilir. Bununla birlikte likiditenin aşırı olduğu firmalarda ise söz konusu risk azalırken karlılık da azalacaktır. Dengeli yatırım stratejisinde sabit varlıklar ile cari varlıklar arasında eşit bir denge sağlanması beklenmektedir. Böylece likidite ve risk arasında bir denge oluşturma çabası ile bir varlık profili oluşturulur (Aydın, Başar, & Coşkun M, 2010: 195-209). Cari varlıklara yapılan yatırımın en yüksek düzeyi ihtiyatlı yatırım stratejisidir. Likidite düzeyini arttırmak ve riski elimine etmek isteyen firmalar cari varlıklara daha fazla ağırlık verirler. Bu stratejiyi benimseyen firmaların likit düzeyi yüksek olduğundan borçlarını karşılayamama riski de oldukça azdır. Satış hacminin istikrarsız olduğu firmalar daha fazla likit varlığa ihtiyaç duyarlar. İhtiyatlı yatırım stratejisini uygulayan firmalarda gevşek kredi ve tahsilat anlayışı artacaktır (Akgüç, 2013: 208-216). Finansal sıkıntıların olduğu bir dönemde söz konusu strateji firmayı koruma altına alabilir.

Cari varlıklara yapılan yatırımın en düşük olduğu düzeyde ise atılğan yatırım stratejisi söz konusudur. Söz konusu varlıklara yatırımın az olduğu firmalarda genellikle sıkı kredi ve tahsilat anlayışı geçerlidir. Dolayısıyla likit varlıklara yapılan yatırım azaldıkça firmaların nakde dönüşüm süresi de kısılacaktır. Bu nedenle atılğan işletme sermayesi yatırımı uygulayan firmaların fırsat maliyeti ve stok bulundurma gibi diğer giderleri de azalacaktır. Bu firmaların bulundurdıkları nakit düzeyi oldukça azdır (Dağlı, 2013: 190). Firmaların ticari borç ödeme gücünü gösteren cari oran atılğan yatırım stratejisinde en düşük seviyededir (Aydın, Başar, & Coşkun M, 2010: 195-209).

Yatırım tutarı belirlenirken cari varlıkların finansmanında kullanılan fon kaynaklarının doğru seçilmesi de önemlidir. Firmaların faaliyetlerinin aksamadan sürdürülmesi açısından net işletme sermayesi sıfıra indirgenmemelidir (Akgüç, 2013: 201-208). Net işletme sermayesi finansman stratejileri vade uyumu, tutuk ve atak finansman stratejileri olarak sıralanabilir. Vade uyumu finansman stratejisinde varlıkları vadelerine göre denkleştirmek esastır. Kısa vadeli yatırımların cari yükümlülükler, uzun vadeli yatırımların ise uzun vadeli yükümlülükler ile finanse edilmesi söz konusudur (Brigham & Ehrhardt, 2005: 764). Satışları istikrarsız olan bir firma stoklarının finansmanında kısa vadeli yabancı kaynak kullanırsa ticari borçlarını ödemekte güçlük çekecektir. Dolayısıyla bir devamlı sermayeye ihtiyaç duyacaktır. Bu durumda vade uyumu finansman stratejisini uygulamak zorlaşır (Korkmaz & Ceylan, 2011: 238). Firmalar maliyetleri olabildiğince azaltmak isterler. Atak finansman stratejisinde kısa vadeli ve uzun vadeli faiz oranlarına göre firma maliyeti oluşur. Kısa vadeli borçların faiz oranları uzun vadeli borçların faiz oranlarından daha düşüktür (Block & Hirt, 2005: 156). Dolayısıyla firmalar ne kadar fazla kısa vadeli borç kullanırlarsa toplam finansman maliyeti de o kadar düşük olacaktır (Gürsoy, 2012: 355-356). Ancak maliyetler düşük olsa da daha fazla kısa vadeli finansman kaynağına yönelen firmaların riski artacaktır. Sabit cari varlıkların bir kısmı kısa süreli finansmanla sağlanmaktadır. Söz konusu firmaların likidite düzeyi daha düşük olduğundan ticari borçları ödeyememe riski ile karşılaşabilirler. Her bir firmanın belli bir kredibilitesi vardır. Eğer firmalarda aşırı borç kullanımı söz konusu olursa yeni fon kaynakları bulmaları oldukça zorlaşabilir (Brigham & Ehrhardt, 2005: 764). Ancak atak finansman stratejisini uygulayan firmaların nakde dönüşüm süresi hızlı olduğundan getirisi de daha fazladır (Dağlı, 2013: 190).

Tutuk finansman stratejisinde ise kısa vadeli finansman kaynaklarına oldukça az başvurulur. Planlanan yatırımların neredeyse tamamı uzun vadeli finansman kaynakları ile finanse edilir. Ancak beklenmedik fon ihtiyaçları ortaya çıktığında kısa vadeli finansman kaynaklarına başvurulur (Okka, 2009: 630-634). Nakit çevrim süresi uzun olan tutuk finansman stratejisinin likiditesi oldukça yüksek olduğundan riski atak finansmana göre daha azdır (Akgüç, 2013: 230). Net işletme sermayesi kararları ile karlılık arasında ilişkiyi inceleyen çalışmalarda genellikle agresif işletme stratejisinin karlılığı arttırdığı ortaya konmuştur (DeLoof, 2003: 573-588; Afza & Nazir, 2008: 25-36). Ancak tutuk işletme sermayesi stratejisinin de karlılığa olumlu etkisinin olduğu çalışmalarda bulunmaktadır (Alan & Louis, 1991: 291-328; Ata & Buğan, 2016: 25-33).

Net işletme sermayesine yapılan yatırımların finansmanında firmalar kendileri için en uygun yapıyı oluşturmaya çalışırlar. Söz konusu varlıkların toplam varlıklar içerisindeki payı ne olursa olsun, bu varlıkların çeşitlendirilmesi, birbiri ile ilişki içinde olması ve faaliyetlerin devamlılığı firma değeri için önemlidir. Optimal bir işletme sermayesi yönetiminde firmalar firma karlılığı ile beraber firma değerini de arttırabilirler (Akgüç, 2013: 230-235). Bu çalışmada 2012-2018 yıllarında Türkiye’de faaliyet gösteren halka açık firmaların net işletme sermayesi yönetiminin firma değeri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Firma değerinin önceki dönem değerlerinden bağımsız olmadığı göz önünde bulundurularak dinamik panel veri analizi yöntemlerinden 2 aşamalı Sistem GMM tahmincisi kullanılmıştır.

1.1. Literatür Taraması

Bu bölümde net işletme sermayesinin firma değeri üzerine etkilerini inceleyen çalışmalara yer verilmiştir. İşletme sermayesi ile ilgili literatür incelendiğinde, yapılan çalışmaların genellikle işletme sermayesi kararlarının firma karlılığı üzerindeki etkisini araştırmaya yönelik olduğu görülmektedir (Çakır ve Küçükkaplan, 2012; Öz ve Güngör, 2007; Coşkun ve Kök, 2011; Akbulut, 2011; Toraman ve Sönmez, 2015; Aytürk ve Yanık, 2015; Deloof, 2003; Afza ve Nazir, 2008; Padachi, 2006). Firma değeri ile ilgili az sayıdaki çalışmanın da daha çok finansal oranlar ile firma değeri ilişkisini incelemeye yönelik olduğu gözlemlenmiştir (Ayrıçay ve Türk, 2014; Birgili ve Düzer, 2010; Demirgüneş, 2016; Özçalık ve Aytekin, 2017; Lewellen, 2004; Karakuş ve Bozkurt, 2017).

Nakit düzeyi, net işletme sermayesi yönetiminin unsurlarından olduğundan firmaların ticari alacak ve stoklara ne düzeyde yatırım yapacağı borç ödeme dengesi kurması açısından oldukça önemlidir. Nakit düzeyi ile firma performansı arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik yapılan çalışmalarda eldeki nakit mevcudu ile firma performansı arasında ters yönlü bir ilişki bulgulanmıştır (Pinkowitz, Stulz ve Williamson, 2006; Martı’nez-Sola, Garcı’a-Teruel ve Martı’nez-Solano, 2013; Kusnadi, 2011; Faulkender ve Wang, 2006). Ayrıca, nakit düzeyinin firma performansı ile ilişkisinin bulunamadığı çalışmalar da mevcuttur (Kalcheva ve Lins, 2005).

Luo ve Hachiya (2005), Tokyo Menkul Kıymetler Borsası’sın da işlem gören firmaların nakit varlıklarının firma değeri üzerindeki etkisini araştırmıştır. İşletme sermayesi yönetiminde firmaların alacak ve stoklarına yapılacak yatırım tutarını belirlerken borç ödeme dengesini de göz önünde bulundurmalarının gerektiği bulgulanmıştır. Çalışma sonucunda ulaşılan diğer bir bulgu da nakit döngüsü ile firma değeri arasında ters yönlü bir ilişki olduğudur. Aynı zamanda, kaldıraç oranı yüksek olan firmaların, işletme sermayesi yönetiminin etkinliği firma değerini de arttırmaktadır. Autukaite ve Molay (2011) ise 2003-2009 yıllarını kapsayan araştırmalarında Fransız firmaları arasında aşırı işletme sermayesi bulunduranların atıl olarak nakit tuttuklarını gözlemlemişlerdir. Araştırma sonucunda nakit varlıklara yapılan ek bir yatırımın firma değerini azalttığı ortaya konmuştur.

Literatürde net işletme sermayesi ile firma değeri arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik çalışmalar da mevcuttur. Bu çalışmalarda genellikle yüksek nakit çevrimi ve daha düşük sermaye maliyeti ile tanımlanabilecek etkin net işletme sermayesinin firma değerini arttırdığı yönünde bulgulara ulaşılmıştır (Pinkowitz, Stulz ve Williamson, 2006; Arachchi, Perera ve Wijayakuman, 2017; McConnell ve Muscarella, 1985). Ayrıca, net işletme sermayesine daha fazla yatırım yapılmasının firma değerini düşürdüğü görülmüştür. Buna ek olarak, yüksek kaldıraçlı firmaların yatırımlarından elde edilen getiri ile borç giderlerini karşılamak zorunda kalmaları nedeni ile işletme sermayesine daha az yatırım yaptığı tespit edilmiştir. Arachchi, Perera ve Wijayakuman (2017) yaptıkları çalışmada, 2011-2015 yılları için Colombia Menkul Kıymetler Borsası'nda işlem gören 44 firmanın verilerini kullanarak işletme sermayesi yönetiminin firma değerine etkisini incelemişlerdir. Panel veri regresyon sonuçlarına göre nakit dönüşüm süresinin firma değeri ile ters yönlü bir ilişki içinde olduğu saptanmıştır. Etkin işletme sermayesi yönetimi ile firmaların hissedarları için oluşturulan değer artırılabilirliği de görülmüştür.

Wasiuzzaman (2015), finansman kısıtlamalarının etkisini göz önünde bulundurarak etkin işletme sermayesi ile firmaların değeri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. 1999-2008 yılları arasında Malay firmalarının işletme sermayesine yapılan yatırımı artırarak değerini arttırdığını bulgulamıştır. Ayrıca söz konusu ilişkinin finansman kısıtlamalarından etkilendiğini de ortaya koymuştur. Ata ve Buğan (2016) ise çalışmalarında 2004-2014 yılları arasındaki Borsa İstanbul'da işlem gören 121 firma için Fama ve French (1998)'in değerlendirme modelini kullanarak çalışma sermayesi etkinliğinin firma değeri üzerindeki etkisini incelemiştir. Elde edilen bulgulara göre net işletme sermayesi yatırımındaki artışın firma değerini de arttıracak kabul edilebilir. Çalışmada küçük firmalarda firma değerinin işletme sermayesi unsurlarına bağlılığının büyük firmalara nazaran daha çok olduğu görülmüştür. Buna ek olarak nakit gereksinimi durumunda alternatif finansman imkânlarının varlığının işletme sermayesi ile firma değeri ilişkisini arttırdığı da söylenebilir.

Isshaq, Bokpin ve Onumah (2009) yaptıkları çalışmada Gana Menkul Kıymetler Borsası'ndaki kurumsal yönetim, ortaklık yapısı, nakit varlıklar ve firma değeri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde edilen bulgulara göre yönetim kurulundaki kişi sayısı ile firma değeri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ancak likit varlıkların firma değeri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı gözlemlenmiştir. Ayrıca, kaldıraç oranı ve gelir oynaklığının firma değerinin önemli belirleyicileri olduğu da bulgulanmıştır. Yılmaz (2017), BİST 100'de işlem gören 60 firmanın verilerini kullanarak 2000-2012 yılları arasında sermaye yapısının firma değeri ve firma performansı üzerindeki etkisini incelemiştir. Borç oranı ile firma değeri arasında negatif yönde ve anlamlı ilişki olduğu ortaya konmuştur. Çalışma sonucunda sermaye yapısında borç oranının artmasının küçük firmaların performansını daha fazla düşürdüğü de saptanmıştır.

Kurumsal işletme sermayesi yönetiminin hissedarların refahı üzerindeki etkisini inceleyen diğer bir çalışma da Kieschnick, Laplante ve Moussawi (2013) tarafından yapılmıştır. Çalış-

ma sonucunda 1990-2006 yılları arasında ABD’de faaliyet gösteren şirketler için net işletme sermayesine yapılan bir yatırımın firmanın gelecekteki değerini önemli ölçüde etkilediği tespit edilmiştir. İşletme sermayesi yatırımındaki artış ek bir finansman gerektirir ve bu da finansman ve fırsat maliyetine yol açar. Öte yandan, işletme sermayesinde aşırı yatırım yapmanın firmalar açısından olumsuz etkiler doğurabileceği ve hissedarlar için değer kaybına yol açabileceği saptanmıştır.

Kalcheva ve Lins (2005) tarafından yapılan bir çalışmada 31 ülkeden 5000’den fazla firmanın nakit varlıklarının net maliyetlerini ve faydalarını incelemek için yönetsel kontrol hakları verileri kullanılmıştır. Dış hissedar koruması zayıf olan ülkelerde daha fazla likit varlık bulundurulduğundan firma değerinin daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca, dış hissedar korumasının güçlü olduğu ülkelerde likidite düzeyi ile firma değeri arasında bir ilişkinin olmadığı da gözlemlenmiştir.

Kumar (2015), çalışmasında firma değerini oluşturan belirleyicileri inceleyerek firmaların büyüklük, temettü ödemesi, yatırım ve sermaye stratejileri gibi unsurlarının firma değeri ile ilişkisini araştırmıştır. Sonuçlara göre firmaların kaldıraç oranı arttığında firma değerinin azalacağı tespit edilmiştir. Yine firma büyüklüğünün de firma değeri ile ters yönlü ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Bhunja ve Das (2015), Hindistan’daki ilaç firmaları için işletme sermayesi yönetimi ile karlılık arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Etkin işletme sermayesi yönetiminin firmaların karlılığını ve likidite pozisyonunu güçlendirdiğini ve firmanın piyasa değerini arttıracaklarını ortaya koymuştur. İşletme sermayesi yönetiminin firma değeri üzerindeki etkisini inceleyen diğer bir çalışma da Aktas, Ettore ve Petmezas (2015) tarafından ABD verileri kullanılarak 1982-2011 dönemini kapsayacak şekilde yapılmıştır. Çalışma sonucunda firmaların net işletme sermayesine gereksiz yere yatırım yapmaktan ve çok fazla nakit bulundurmaktan kaçınmaları gerektiği ortaya konmuştur. Bu amaçla optimal net işletme sermayesi hedefinin belirlenmesi ve işletme sermayesi kararlarında bu hedefin dikkate alınması gerektiği anlaşılmıştır.

2. YÖNTEM

Finans sektöründe faaliyet gösteren firmaların dâhil edilmediği çalışmada 2012-2018 yılları arasında Türkiye’de faaliyet gösteren 314 firmanın net işletme sermayesi yönetiminin firma değeri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Firmaya özgü değişkenlerin hesaplanmasında kullanılan veriler, Compustat Capital Global IQ veri tabanından alınmıştır. Firma düzeyindeki verilerini içeren dengesiz panel veri setinin analizi için dinamik panel veri analizi yöntemlerinden 2 aşamalı Sistem GMM tahmincisi kullanılmıştır.

Modelde bağımlı değişken olarak kullanılan piyasa değerinin doğal logaritması (\ln), her bir firma için hisse senetlerinin yılsonu kapanış fiyatları ile dolaşımdaki hisse senedi sayısının

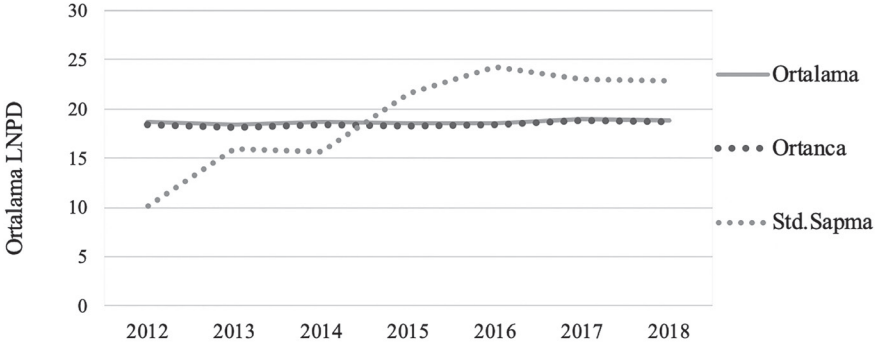
çarpımı olarak hesaplanmıştır. Piyasa değeri değişkeni çarpık bir dağılıma sahip olduğu için piyasa değerinin doğal logaritması alınarak normale daha yakın bir dağılıma ulaşılmıştır. Buna ek olarak modeldeki bağımsız değişkenlerin oran olarak hesaplandığı göz önüne alındığında bağımlı değişkenin doğal logaritmasının kullanımının modeldeki değişkenler arası ölçek uyumu açısından doğru bir uygulama olacağı söylenebilir. Firmaların işletme sermayesi kararlarını yansıtması için üç bağımsız değişken kullanılmıştır. Bu değişkenlerin ilki olan net işletme sermayesi oranı (NI); firmanın cari varlıklarından cari yükümlülüklerinin çıkarılması ile elde edilen net işletme sermayesi değerinin toplam varlıklara bölünmesi ile hesaplanmıştır. İkinci değişken olan cari oran (CO) ise, cari varlıkların cari yükümlülüklerle bölünmesi ile hesaplanmıştır. Nakit çevrim süresi değişkeni (NC) ise firmaların ticari alacak, stoklar ve ticari borçlar ile arasındaki ilişkiyi yansıtmaktadır. Bu değişken, alacak tahsil süresi ile stokta kalma süresinin toplamından borç ödeme süresinin çıkarılması ile hesaplanmıştır. Firmanın kısa vadeli finansmana ihtiyaç duyacağı süreyi gösterir. Bu değişkenlere ek olarak bir dizi kontrol değişkeni de kullanılmıştır. Varlık yapısı (VY) değişkeni firmanın toplam varlıkları içerisinde sabit varlıklarının oranı olarak hesaplanmıştır. Firmaların yıllık toplam varlıklarının doğal logaritması alınarak firma büyüklüğü ($LNAT$) değişkeni elde edilmiştir. Faaliyet karlılığının göstergesi olarak, faiz ve vergi öncesi karların toplam aktifte oranı ($FVÖKTA$) kullanılmıştır. Kullanılan bütün değişkenlere ait açıklamalar Tablo 1'de verilmiştir. Değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri ve korelasyon matrisi ise sırasıyla Ek 1 ve Ek 2'de verilmiştir.

Tablo 1: Çalışmada Kullanılan Değişkenler

Firma Değeri (LNP)	Piyasa Değerinin Doğal Logaritması
Cari Oran (CO)	Cari Varlıklar/Cari Yükümlülükler
Net İşletme Sermayesi Oranı (NI)	(Cari Varlıklar-Cari Yükümlülükler)/(Toplam Aktifler)
Nakit Çevrim Süresi (NC)	(Alacak Tahsil Süresi + Stokta Bekleme Süresi - Borç Ödeme Süresi)
Varlık Yapısı (VY)	(Sabit Varlıklar)/(Toplam Aktifler)
Faaliyet Karlılığı ($FVÖKTA$)	(Faiz Vergi Öncesi Karlılık)/(Toplam Aktifler)
Kaldıraç Oranı (KO)	Toplam Borç/(Toplam Borç + Özsermayenin Piyasa Değeri)
Firma büyüklüğü ($LNAT$)	Toplam Varlıkların Doğal Logaritması

Şekil 1'teki grafikte bağımlı değişken olan firma değerinin 2012-2018 yılları arasındaki ortalama, ortanca ve standart sapma değerleri verilmiştir. Ortalama ve ortanca değerlerinin 2012-2018 yılları arasında birbirine yakın değerlerde seyrettiği görülmektedir. Piyasa değerinin ortalama ve ortanca değerlerine göre 2012 yılında standart sapmanın en düşük seviyede olduğu görülmektedir. 2012 yılından sonra girerek arttığı gözlemlenmiştir. Yıllık ortalama ve ortanca değerlerine göre standart sapmanın daraldığı 2014-2015 dönemlerinde değişkenliğin daha az olduğu söylenebilir. Daha sonraki yıllarda standart sapma değerinde yükselme devam etmesine karşın 2017 ve 2018 yıllarında hemen hemen aynı değerlerde seyir izlediği görülmektedir.

Şekil 1: Firma Değeri



Çalışmada zaman boyutu 7 dönem, yatay kesit boyutu ise 314 birim olan bir panel veri seti kullanılmıştır. Panel veri setleri birimlerin heterojenliğini dikkate aldığı için daha kapsamlı bir inceleme imkânı sağlamaktadır. Panel veri analizi ile çoklu doğrusal bağlantı problemi azalırken serbestlik derecesinin de artması sağlanır. Panel veri setlerinin en önemli dezavantajı birimlerin hata terimleri arasındaki yatay kesit bağımlılık problemidir. Bu problem tahmin sonuçlarını ciddi ölçüde etkileyebilir. Eşitlik (1)'de yer alan tek bağımsız değişkenli bir panel veri modeli gösterilmiştir (Baltagi, 2005: 11):

$$y_{it} = \alpha + \beta'x_{it} + u_{it} \quad i = 1,2, \dots, N \quad t = 1,2, \dots, T \quad (1)$$

$$u_{it} = \mu_i + v_{it}$$

$$E(\mu_i, x_{it}) \neq 0$$

Eşitlik (1)'de yer alan panel veri setinde i . birim için t . dönemde bağımlı değişkeninin aldığı gözlem değeri, y_{it} . birimi için t . dönemde bağımsız değişkeninin aldığı gözlem değeri ise x_{it} olarak gösterilmiştir. Sabit ve eğim katsayıları ise sırasıyla α ve β olarak ifade edilmiştir. Hata terimi μ_{it} olarak gösterilmiş ve bireysel etki (μ_i) ve rassal etki (v_{it}) olarak bileşenlerine ayrılmıştır. Panel veri modellerinde bağımsız değişkenin önceki dönemlerinde aldığı değerlerin cari dönemde aldığı değeri etkilemesi durumunda model dinamik olarak adlandırılır. Dinamik modellerde bağımlı değişkenin gecikmeli değeri bağımsız değişken olarak modele dâhil edilir. Bağımlı değişkenin gecikmeli değeri ve hata teriminde yer alan bireysel etkiler arasındaki korelasyondan dolayı ortaya içsellik problemi çıkmaktadır. Dinamik panel veri setlerinde gecikmeli olarak modele katılan bağımsız değişkenden kaynaklı içsellik problemi araç değişkenlerin kullanılması ile kontrol edilmektedir (Roodman, 2009: 86-87). Eşitlik (2)'de tek değişkenli panel veri modeline bağımlı değişkenin birinci gecikmesinin (y_{it-1}) dâhil edilmesi ile elde edilen dinamik model gösterilmiştir.

$$y_{it} = \alpha + \delta y_{i,t-1} + \beta' x_{it} + u_{it} \quad (2)$$

Sistem-GMM tahmincisi, büyük N ve küçük T özelliği gösteren dinamik panel veri setleri için tasarlanmıştır. Dinamik panel veri modellerinin tahmininde (Blundell & Bond, 1998: 115-143) tarafından geliştirilen sistem GMM tahmincisi kullanılabilir. Bu tahminci özellikle dengesiz paneller için ciddi bir problem olan veri kaybını olabildiğince azaltmak için birinci farklar yerine ortogonal sapmaları kullanabilir (Yerdelen Tatoğlu, 2018: 130). Buna ek olarak etkinliği arttırmak amacıyla birden fazla araç değişken kullanımını mümkün kılar.

3. BULGULAR

Çalışmanın bu kısmında 2012-2018 yılları arasında Türkiye'deki 314 halka açık firmanın net işletme sermayesi yönetimi ile firma değeri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bağımlı değişken olan firma değerinin önceki dönem değerlerinden etkilendiği varsayımı ile net işletme sermayesi yönetiminin firma değerine etkisinin incelenmesi için Eşitlik (3)'de verilen dinamik panel veri modeli 2 aşamalı sistem GMM ile tahmin edilmiştir.

$$LNPD_{i,t} = \alpha_0 + \delta LNPD_{i,t-1} + \sum_{m=1}^M \beta_m F_{mi,t} + \sum_{n=1}^4 \gamma_n C_{ni,t} + \sum_{t=1}^6 \delta_t D_t + \varepsilon_{i,t} \quad (3)$$

Burada $LNPD_{i,t}$ firmasının t dönemindeki piyasa değerinin doğal logaritmasıdır. $LNPD_{i,t-1}$ ise bağımlı değişkenin birinci gecikmesi olan i firmasının t-1 dönemindeki piyasa değerinin doğal logaritmasıdır. $F_{mi,t}$ inci odak değişkenin i firmasının t döneminde aldığı değeri ifade etmektedir. Çalışmada net işletme sermayesi (NİŞ), cari oran (CO) ve nakit çevrim süresi (NÇS) olmak üzere üç tane odak değişken belirlenmiştir. Bu değişkenlerin farklı kombinasyonlar halinde modele dâhil edilmesi ile 7 ayrı model tahmini gerçekleştirilmiştir. n inci kontrol değişkeninin i firmasının t döneminde aldığı değeri ifade etmektedir. Çalışma dahilinde katsayı tahminleri yapılan tüm modellerde faaliyet karlılığı (FVÖKTA), kaldıraç oranı (KO), varlık yapısı (VA) ve firma büyüklüğü (LNAT) kontrol değişkenleri kullanılmıştır. i firması için t dönemine ait hata terimidir. Yatay kesit bağımlılığın etkisini azaltmak amacıyla modele 6 adet zaman kukla değişkeni (D_t) de eklenmiştir. Eşitlik (3)'e ait katsayı tahminleri ve model geçerliliği ile ilgili test sonuçları Tablo 2'de verilmiştir. Katsayı tahminlerinin standart hataları parantez içlerinde yer almaktadır.

Tablo 2: Sistem GMM Sonuçları

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7
Geçmiş Dönem Firma Değeri ($LNPD_{i,t-1}$)	0.8451*** [0.0715]	0.8508*** [0.0709]	0.8615*** [0.0703]	0.8759*** [0.0710]	0.8504*** [0.0712]	0.8682*** [0.0703]	0.8706*** [0.0706]
Cari Oran (CO)	0.0006 [0.0005]	-	-	-0.0091 [0.0070]	0.0006 [0.0005]	-	-0.0069 [0.0065]
Net İşletme Sermayesi Oranı (NIS)	-	0.0000** [0.0000]	-	0.0001** [0.0000]	0.0000** [0.0000]	0.0000** [0.0000]	-
Nakit Çevrim Süresi (NÇS)	-	-	-0.0000 [0.0001]	-0.0000 [0.0001]	-	-0.0000 [0.0001]	0.0000 [0.0001]
Faaliyet Karlılığı ($FVÖKTA$)	0.6209*** [0.1701]	0.5985*** [0.1626]	1.1240*** [0.3482]	1.1122*** [0.3431]	0.5976*** [0.1633]	1.1030*** [0.3509]	1.1259*** [0.3400]
Kaldıraç Oranı (KO)	-0.0002 [0.0002]	-0.0002 [0.0002]	-0.0002* [0.0001]	-0.0002* [0.0001]	-0.0002 [0.0002]	-0.0002** [0.0001]	-0.0002* [0.0001]
Varlık Yapısı (VY)	-0.1320* [0.0708]	-0.1160 [0.0709]	-0.1399* [0.0789]	-0.1390* [0.0773]	-0.1158* [0.0695]	-0.1251 [0.0781]	-0.1510* [0.0779]
Firma Büyüklüğü ($LNAT$)	0.1511** [0.0628]	0.1424** [0.0617]	0.1295** [0.0638]	0.1092* [0.0654]	0.1427** [0.0621]	0.1191* [0.0636]	0.1200* [0.0646]
Sabit Terim	2.0099** [1.0047]	1.9490* [0.9984]	1.9250** [0.9646]	1.9821** [0.9644]	1.9501* [1.0026]	1.7082* [0.9849]	2.0207** [0.9611]
Zaman Etkisi	Var	Var	Var	Var	Var	Var	Var
Model Spesifikasyon Testleri							
AR (1) Testi p-değeri	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
AR (2) Testi p-değeri	0.263	0.267	0.571	0.621	0.265	0.582	0.600
Hansen Testi p-değeri	0.117	0.114	0.472	0.474	0.109	0.437	0.516
Wald Test İstatistiği	1244.85	1385.26	1593.11	1591.36	1274.69	1734.28	1517.83
Wald Testi p-değeri	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Gözlem Sayısı	1153	1153	1022	1022	1153	1022	1022
Grup Sayısı	218	218	205	205	218	205	205
Araç Değişken Sayısı	28	28	28	30	29	29	29

Standart hatalar parantez içerisinde verilmiştir. * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

2 aşamalı sistem GMM metodunun katsayı tahminleri yorumlanmadan model genel anlamlılığı, birinci ve ikinci dereceden otokorelasyon olup olmadığı ve kullanılan araç değişkenlerin geçerliliği ile ilgili test sonuçları değerlendirilmelidir. Tablo 2'de verilen Wald testi p-değerlerine göre modellerin hepsi bütünüyle anlamlıdır. Modellerde otokorelasyon olup olmadığını test etmek için Arellano ve Bond AR(1) ile AR(2) test değerleri incelenmiştir. Test sonuçlarına göre tüm modellerde birinci dereceden otokorelasyon AR(1) söz konusu beklenildiği gibi ikinci dereceden otokorelasyon AR(2) değerlerinin ise anlamsız olduğu görülmektedir. Kullanılan değişkenlerin anlamlı olduğunu göstermek için, robust tahminler yapıldığından Sargan testi yerine Hansen testi p-değerleri rapor edilmiştir. Hansen testi sonuçlarına göre tüm modellerde kullanılan araç değişkenler geçerlidir. Dolayısıyla Tablo 2'de katsayı değerleri verilen tüm modeller yorumlanabilir.

Tablo 2'de firma değerinin gecikmeli değerlerine ait katsayıların istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuç bağımlı değişkenin dinamik şekilde modellenmesi gerektiği varsayımını destekler niteliktedir. Önceki dönem firma değerinin (LNPD) cari dönemi etkilediği ortaya konmuştur. Çalışmada net işletme sermayesinin oranının (NİS) firma değerini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği ortaya çıkmıştır. Net işletme sermayesi oranı (NİS) tek başına ya da diğer iki odak değişken ile ikili ya da üçlü kombinasyonlar halinde modele dâhil edildiğinde bu anlamlılık var olmaya devam etmektedir. Bu sonuç daha önceki literatür ile uyumlu bir şekilde firmaların ihtiyatlı-tutuk net işletme sermayesi stratejilerini uygulamaları durumunda firma değerinin artacağı savını desteklemektedir (Ata ve Buğan, 2016; Isshaq, Bokpin ve Onumah, 2009; Wasiuzzaman, 2015). Ancak cari oran ve nakit çevrim süresi değişkenlerine ait katsayıların Tablo 2'de yer alan hiçbir modelde istatistiki olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

Diğer taraftan faaliyet karlılığı değişkeni (FVÖKTA) ve firma değeri (LNPD) arasında ise Tablo 2'deki tüm modellerde anlamlı ve pozitif ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Firma büyüklüğü (LNAT) değişkeninin de faaliyet karlılığı (FVÖKTA) kadar olmasa dahi anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Kumar (2015)'ın yaptığı çalışmayla uyumlu olarak büyük ölçekli firmalarda, net işletme sermayesindeki artış firma değerini arttırmaktadır. Varlık yapısı (VY) ve kaldıraç oranı (KO) değişkenlerinin anlamlılıkların ise oldukça düşük ve firma karlılığı üzerindeki etkilerinin de negatif olduğu görülmüştür.

4.TARTIŞMA

Bu araştırma, net işletme sermayesi yatırım ve finansman stratejilerini inceleyerek bu stratejik kararların eğilimleri ile firma değeri arasındaki ilişkiyi kurumsal finans bağlamında incelemeyi hedeflemiştir. Firma performansı ve başarısını yansıtan firma değerinin hangi unsurlardan etkilendiğinin belirlenmesi kurumsal finans literatüründe tartışılan konulardandır. İşletmeler en önemli kaynakları olan işletme sermayelerinin yönetiminde etkinliği hedeflemektedirler. Etkinlik hem faaliyetlerin aksatılmadan sürdürülebilmesini sağlamada hem

de firma değerini arttırmada önemli bir faktör olmaktadır. Bu çalışmada, Türkçe kurumsal finansman literatüründe üzerinde çok durulmamış bir konu olan net işletme sermayesi yönetiminin firma değeri üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Çalışmanın önemi, net işletme sermayesi yatırım ve finansman strateji kavramlarının firma düzeyindeki alt boyutları ile firma değeri arasındaki ilişkilerin incelenmiş olmasıdır. Araştırma sonucunda önceki dönem firma değerinin cari dönem değerlerinden bağımsız olmadığı bulgulanmıştır. Bununla birlikte araştırmada daha önceki çalışmalar ile uyumlu olarak (Luo ve Hachiya, 2005; Bokpin ve Onumah, 2009; Wasiuzzaman, 2015; Ata ve Buğan, 2016; Bhunia ve Das, 2015) net işletme sermayesi kararlarının firma değeri üzerinde önemli bir etkisi olduğu bulunmuştur. Sonuç olarak, net işletme sermayesine yatırımı belirli bir cari aktif seviyesini artıran firmaların veya sabit kıymet yatırımlarını aynı miktarda işletme sermayesi tutarak azaltan firmaların değerlerini artırabileceği söylenebilir. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulguların Türkiye’de faaliyet gösteren halka açık firmaların yöneticilerine net işletme sermayesi kararlarında yol gösterici olacağı umulmaktadır.

SONUÇ

İşletme sermayesine yaptıkları yatırımı arttırarak veya azaltarak optimal düzeye ulaşan firmalar sonraki dönemlerde firma performansını ve değerini arttırabilirler. Firmalar sürdürülebilirliklerini sağlamak ve değerlerini arttırmak için çeşitli rekabet koşullarında avantaj elde edebilecekleri faktörlerden yararlanmaya çalışırlar. Doğru yatırım ve finansman kararları alan firmalar rekabet avantajı oluşturarak, firma değeri üzerinde önemli bir artış sağlayabilirler. Bu çalışmada 2012 ve 2018 yılları arasında Türkiye’de finans sektörü dışında faaliyet gösteren 314 firmaya ait verileri içeren bir örneklem kullanılarak net işletme sermayesi ile firma değeri arasındaki ilişki incelenmiştir. Firma değerinin önceki geçmiş değerlerinden etkilendiği varsayımı altında dinamik panel veri analizi yöntemlerinden 2 aşamalı Sistem GMM yaklaşımı kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda cari dönem firma değerinin önceki dönem değerlerinden bağımsız olmadığı bulgulanmıştır. Daha önce Ata ve Buğan (2016), Isshaq, Bokpin ve Onumah (2009) ve Wasiuzzaman (2015) tarafından yapılan çalışmalarda olduğu gibi net işletme sermayesi büyüklüğü ile firma değeri arasında pozitif anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Çalışmaya dâhil edilen firmaların ihtiyatlı/tutuk net işletme sermaye stratejisi uygulamalarında firma değerinin artacağı saptanmıştır. Bu durumda belirli bir aktif varlık düzeyinde net işletme sermayesine yapılan yatırımı arttıran firmaların veya aynı oranda işletme sermayesi bulundurarak sabit varlık yatırımlarını azaltan firmaların değerlerini arttırabileceği söylenebilir. Cari oran ve nakit çevrim süresi değişkenlerinin ise Türkiye’deki halka açık firmaların firma değerleri üzerinde etkili olmadığı görülmüştür.

Bu çalışmada Türkçe literatürde yeterince yer almamış işletme sermayesi yönetiminin firma değerine etkisi konusu incelenmiştir. İşletme sermayesinin etkin biçimde yönetilmesinde rol

alan net işletme sermayesi, cari oran ve nakit çevrim süresi gibi kavramların bir arada analiz edilmiş olması çalışmanın önemini artırmaktadır. Ayrıca önceki dönem firma değerinin cari döneme etkisinin de dikkate alınmış olması nedeni ile çalışmanın literatüre önemli bir katkı sağlaması beklenmektedir.

THE EFFECT OF NET WORKING CAPITAL MANAGEMENT ON THE VALUE OF PUBLICLY LISTED FIRMS IN TURKEY

1. INTRODUCTION

According to the modern understanding of finance, the purpose of company managers is to maximize the value of the firm. Firm value is a function of the future cash flows from investments and the risk of these cash flows (Okka, 2009). At this point, asset investments and how these investments are financed is important. Working capital is the capital that includes firms' short-term asset investments that can be liquidated within an accounting period (Akgüç, 2013). Since working capital decisions affect risk through both profitability and liquidity, these decisions can be considered to have an impact on firm value (Arachchi, Perara, & Wijayakuman, 2017). Firms should establish a balance between liquidity and profitability while making the necessary working capital decisions to continue their activities. Thus, they can increase their market value with the competitive advantage of having an optimal investment in working capital (Yücel & Kurt, 2002: 1). Liquid assets reduce the risk of firms failing to meet their short-term liabilities due to the imbalance in their cash flows (Padachi, 2006: 45-46). Firms must have sufficient liquid assets to continue their activities. The correct resource structure should be established in financing these assets. Financing of the said current assets is part of the general financing strategies of the business. Net working capital, which is as important as working capital and shows how it is financed, is calculated by subtracting short term liabilities from current assets. This value indicates the ability of companies to meet their overdue debts. Firms aim to increase the value of the company by balancing risk and profitability with effective net working capital management (Dağlı, 2013: 178).

In the financing of investments made in net working capital, companies try to create the optimal investment structure. Regardless of the share of the said assets in the total assets, diversification of these assets, their relation with each other and the continuity of the activities are important for the firm value. In an optimal working capital management, companies can increase firm value along with firm profitability (Akgüç, 2013: 230-235). In this study, the effect on net working capital management on firm value of publicly traded companies operating in Turkey in the years 2012-2018 were examined. Considering that the firm value is not independent from previous period values, 2-stage System GMM estimator, which is a well-known dynamic panel data analysis method, was used.

2. RESEARCH METHOD AND FINDINGS

The data set consist of firm level data of 314 publicly listed firms operating in Turkey. The data used to calculate firm-specific variables are taken from the Compustat Capital Global IQ database. 2-stage System GMM estimator, which is one of the dynamic panel data analysis methods, was used to analyze the unbalanced panel data set containing firm level data. The following model is employed;

$$LNPD_{i,t} = \alpha_0 + \delta LNPD_{i,t-1} + \sum_{m=1}^M \beta_m F_{m,i,t} + \sum_{n=1}^4 \gamma_n C_{ni,t} + \sum_{t=1}^6 \delta_t D_t + \varepsilon_{i,t} \quad (3)$$

Here, dependent variable $LNPD_{i,t}$ is the natural logarithm of the i th firm's market value. $LNPD_{i,t-1}$ is the first lag of the dependent variable. $F_{m,i,t}$ is the observation of the m th focus variable for the i th firm at year t . In this study, there focus variables are employed as net working capital (NİŞ), current ratio (CO) and cash conversion cycle (NÇS). Seven models are estimated using various combinations of these variables. C_{nit} is observation of the n th control variable for firm i at year t . Profitability (FVÖKTA), leverage ratio (KO), tangibility (VA) and firm size (LNAT) are the control variables employed in this study. ε_{it} is the error term for the i th firm at year t . In order to decrease the effect of cross-sectional dependency, six time dummies (D_t) are also included in the model.

As a result of the study, it is found that the firm value of the previous period (LNPD) affected the current period. Also, the ratio of net working capital (NİŞ) positively affects the firm value. This significance continues to exist when the net working capital ratio (NIS) is included in the model alone or in combination of other focus variables. This result supports the argument that the firm value will increase if companies apply conservative net working capital strategy in line with the previous literature (Ata and Buğan, 2016; Isshaq, Bokpin & Onumah, 2009; Wasiuzzaman, 2015). However, it is seen that the coefficients of the current ratio and cash conversion cycle variables are not statistically significant in any model.

On the other hand, there was a significant and positive relationship between the operational profitability variable (EBITDA) and firm value (LNPD) in all models. In line with the work of Kumar (2015), the increase in net working capital increases firm value in large-scale firms. It was seen that the variables of asset structure (VY) and leverage ratio (KO) were quite low and their effects on firm profitability were negative.

3. DISCUSSION AND CONCLUSION

In this study, the effect of working capital management on firm value, which is not sufficiently investigated in the Turkish corporate finance literature, is examined. The importance of the

study comes from the fact that concepts such as net working capital, current ratio and cash cycle time, which play a role in managing working capital effectively, are analyzed together. On the conclusion, it can be said that firms that increase the investment in net working capital at a certain level of current assets, or firms that decrease their fixed asset investments by holding the same amount of working capital can increase their values.

KAYNAKÇA

- Afza, T., & Nazir, M. (2008). Working Capital Approaches and Firm's Returns in Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 1, 25-36.
- Akbulut, R. (2011). İMKB'de İmalat Sektöründeki İşletmelerde İşletme Sermayesi Yönetiminin Karlılık Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40(2), 195-206.
- Akgüç, Ö. (2013). *Finansal Yönetim*. İstanbul: Avcıol Yayınevi.
- Aktas, N., Ettore, C., & Petmezas, D. (2015). Is Working Capital Management Value-Enhancing? Evidence From Firm Performance and Investments. *Journal of Corporate Finance*(30), 98-113.
- Alan, S., & Louis, J. (1991). The Resurgence Of Inventory Research: What We have Learned? *J. Ocean Survey*, 291-328.
- Arachchi, H., Perara, W., & Wijayakuman, R. (2017). The Impact of Working Capital Management on Firm Value: Evidence from a Frontier Market. *Asian Journal of Finance & Accounting*, 9(2), 399-413.
- Ata, H., & Buğan, M. (2016). İmalat Şirketlerinde Çalışma Sermayesi Etkinliğinin Firma Değerine Etkisi Nasıldır? *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 25-33.
- Autukaite, R., & Molay, E. (2011). Cash Holdings, Working Capital And Firm Value: Evidence From France. In *International conference of the French Finance association (AFFI)*.
- Aydın, N., Başar, M., & Coşkun M. (2010). *Finansal Yönetim*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aydın, N., Şen, M., & Berk, N. (2015). *Finansal Yönetim-I*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Ayrıçay, Y., & Türk, E. (2014). Finansal Oranlar Ve Firma Değeri İlişkisi: BİST'de Bir Uygulama. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 64, 53-70.
- Aytürk, Y., & Yanık, S. (2015). Çalışma Sermayesi Yönetimi Türkiye'deki KOBİ'lerde Karlılığı Nasıl Etkiler? *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 10, 157-168.
- Baltagi, B. H. (2005). *Econometric Analysis of Panel Data*, 3.bs., İngiltere, , 2005, s.11 (3 b.). İngiltere: John Wiley & Sons.
- Bhunia, A., & Das, A. (2015). Underlying Relationship between Working Capital Management and Profitability of Pharmaceutical Companies in India. *American Journal of Theoretical and Applied Business*, 1(1), 27-36.

- Birgili, E., & Düzer, M. (2010). Finansal Analizde Kullanılan Oranlar ve Firma Değeri İlişkisi: İMKB’de Bir Uygulama. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 46, 74-83.
- Block, S. B., & Hirt, G. A. (2005). *Foundations of Financial Management* (11th Edition). New York: McGraw- Hill Companies.
- Blundell, R., & Bond, S. (1998). Initial Conditions and Moment Restrictions in Dynamic Panel Data Models. *Journal of Econometrics*, 87(1), 115-143.
- Brigham, E., & Ehrhardt, M. (2005). *Financial Management: Theory and Practice* (11th Edition). Thomson/South-Western: Mason, Ohio.
- Canbaş, S., & Vural, G. (2016). *Finansal Yönetim; Açıklamalı Örnekler ve Problemler*. Adana: Karahan Kitabevi.
- Coşkun, E., & Kök, D. (2011). Çalışma Sermayesi Politikalarının Karlılık Üzerine Etkisi: Dinamik Panel Uygulaması. *Ege Akademik Bakış*, 11, 75-85.
- Çakır, H. (2013). Nakit Döngüsünün Firma Kârlılığına Etkisinin Sektörel Analizi. *Journal of Yaşar University*, 30(8), 4948-4965.
- Çakır, H., & Küçükkaplan, İ. (2012). İşletme Sermayesi Unsurlarının Firma Değeri ve Karlılığı Üzerindeki Etkisinin İMKB’de İşlem Gören Üretim Firmalarında 2000 – 2009 Dönemi İçin Analizi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 69-86.
- Dağlı, H. (2013). *Finansal Yönetim*. Trabzon: Derya Kitabevi.
- Deloof, M. (2003). Does Working Capital Management Affect Profitability of Belgian Firms? *Journal of Business Finance & Accounting*, 30(3-4), 573-588.
- Demirgüneş, K. (2016). Firma Değerinin Finansal Belirleyicileri: Ampirik Bir Analiz. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 159-179.
- Dizkırıncı, A. S. (2015). Stok Yönetimi. F. Kaya içinde, *Finansal Yönetim* (s. 241-250). İstanbul: Beta Basım Yayınları.
- Faulkender, M., & Wang, R. (2006). Corporate Financial Policy and the Value of Cash. *The Journal Of Finance*, 61(4), 1957-1990.
- Gürsoy, C. (2012). *Finansal Yönetim İlkeleri* (2 b.). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Isshaq, Z., Bokpin, G., & Onumah, J. (2009). Corporate governance, ownership structure, cash holdings, and firm value on the Ghana Stock Exchange. *Journal of Risk Finance*, 488-499.
- Kalcheva, I., & Lins, K. (2005). International Evidence on Cash Holdings and Expected Managerial Agency Problems. *Review of Pacific Basin Financial Markets and Policies*, 8(04), 613-636.
- Karakuş, R., & Bozkurt, İ. (2017). The Effect of Financial Ratios and Macroeconomic Factors on Firm Value: An Empirical Analysis in Borsa Istanbul. (s. 27-34). Prague, Czechia: 4th Multidisciplinary Conference. doi:10.19275/RSEPCONFERENCES091

- Kieschnick, R., Laplante, M., & Moussawi, R. (2013). Working Capital Management and Shareholders' Wealth. *Review of Finance*, 17(5), 1827-1852.
- Korkmaz, Ö., & Karaca, S. (2013). Firma Performansını Etkileyen Faktörler ve Türkiye Örneği. *Ege Akademik Bakış*, 13(2), 169-179.
- Korkmaz, T., & Ceylan, A. (2011). *Finansal Yönetim Temel Konular*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Kumar, R. (2015). Determinants of Value Creation of GCC Firms-An Application of PLS SEM Model. *Asian Journal of Finance & Accounting*, 7(1), 76-95.
- Kusnadi, Y. (2011). Do corporate governance mechanisms matter for cash holdings and firm value? *Pacific-Basin Finance Journal*, 19(5), 554-570.
- Lewellen, J. (2004). Predicting Returns With Financial Ratios. *Journal of Financial Economics*, 74, 209-235.
- Luo, Q., & Hachiya, T. (2005). Corporate Governance, Cash Holdings and Firm Value: Evidence from Japan. *Review of Pacific Basin Financial Markets and Policies*, 8(4), 613-636.
- Martínez-Sola, C., Garcí'a-Teruel, P., & Martí'nez-Solano, P. (2013). Corporate Cash Holding And Firm Value. *Applied Economics*, 45(2), 161-170.
- McConnell, J., & Muscarella, C. (1985). Corporate Capital Expenditure Decisions And The Market Value Of The Firm. *Journal of Financial Economics*, 14(3), 399-422.
- Okka, O. (2009). *Analitik Finansal Yönetim Teorileri ve Problemleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Öz, Y., & Güngör, B. (2007). Çalışma Sermayesi Yönetiminin Firma Kârlılığı Üzerine Etkisi: İmalat Sektörüne Yönelik Panel Veri Analizi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 319-332.
- Özçalık, S., & Aytekin, S. (2017). İşletme Değeri İle Finansal Oranlar Arasında İlişki Var Mı? Borsa İstanbul'da Bir Uygulama. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(38), 203-214.
- Padachi, K. (2006). Trends in Working Capital Management and its Impact on Firms' Performance: An Analysis of Mauritian Small Manufacturing Firms. *International Review of Business Research Papers*, 2(2), 45-58.
- Pinkowitz, L., Stulz, R., & Williamson, R. (2006). Does the Contribution of Corporate Cash Holdings and Dividends to Firm Value Depend on Governance? A Cross-country Analysis. *The Journal of Finance*, 61(6), 2725-2751.
- Raheman, A., Afza, T., Qayyum, A., & Bodla, M. (2010). Working Capital Management and Corporate Performance of Manufacturing Sector in Pakistan. *International Research Journal of Finance and Economics*, 47(1), 156-169.
- Roodman, D. (2009). How to do xtabond2: An introduction to difference and system GMM in Stata. *The Stata Journal*, 9(1), 86-136.

- Toraman, C., & Sönmez, A. (2015). Çalışma Sermayesi Ve Karlılık Arasındaki İlişki: Perakende Ticaret Sektörü Üzerine Bir Uygulama. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(1), 15-24.
- Wasiuzzaman, S. (2015). Working Capital And Firm Value In An Emerging Market. *International Journal of Managerial Finance*, 11(1), 60-79.
- Yerdelen Tatoğlu, F. (2018). İleri Panel Veri Analizi Stata Uygulamalı (3 b.). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Yılmaz, H. (2017). Sermaye Yapısının Firma Değeri Ve Firma Performansına Etkisi: Ampirik Bir Analiz. *Journal of International Social Research*, 10(53).
- Yücel, T., & Kurt, G. (2002). Cash Conversion Cycle, Cash Management And Profitability: An Empirical Study On The Ise Traded Companies. *The ISE Review*, 6(22), 1-15.

EK 1: Kullanılan Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri

	Firma Değeri	Cari Oran	Net İşletme Sermaye Oranı	Nakit Çevrim Süresi	Faaliyet Karlılığı	Kaldıraç Oranı	Varlık Yapısı	Firma Büyüklüğü
Ortalama	18.671	4.058	109.895	119.554	0.034	-0.335	0.217	5.587
Medyan	18.436	1.410	16.845	73.265	0.040	0.130	0.150	5.500
Standart Sapma	1.848	21.944	541.422	175.943	0.173	22.864	0.233	1.969
Çarpıklık	0.470	14.398	4.919	1.329	-9.550	-43.769	0.943	0.402
Basıklık	2.833	229.16	48.168	6.042	164.254	1926.61	2.986	3.095
Min.	14.180	0.030	-2793.6	-670.91	-3.220	-1006.80	0.000	0.520
Maks.	23.997	402.88	7422.30	947.010	0.880	5.640	1.000	12.870
N	1951	1376	1376	1228	1951	1951	1951	1951

EK 2: Kullanılan Değişkenlerin Korelasyon Matrisi

	Firma Değeri	Cari Oran	Net İşletme Sermayesi	Nakit Çevrim Süresi	Faaliyet Karlılığı	Kaldıraç Oranı	Varlık Yapısı	Firma Büyüklüğü
Firma Değeri	1.000							
Cari Oran	0.003	1.000						
Net İşletme Sermayesi	0.356	0.211	1.000					
Nakit Çevrim Süresi	-0.118	0.159	0.081	1.000				
Faaliyet Karlılığı	0.351	0.138	0.181	0.115	1.000			
Kaldıraç Oranı	-0.032	0.014	0.016	0.022	0.036	1.000		
Varlık Yapısı	-0.040	-0.171	-0.038	-0.015	-0.099	0.037	1.000	
Firma Büyüklüğü	0.872	-0.130	0.350	-0.133	0.256	-0.013	0.041	1.000

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Sema TURAN Rümeysa BİLGİN
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Sema TURAN Rümeysa BİLGİN
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Sema TURAN
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Sema TURAN Rümeysa BİLGİN
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Sema TURAN

- RESEARCH ARTICLE -

IMPACT OF DISTANCE ON STATE UNIVERSITY ENROLMENTS: A PANEL DATA ANALYSIS

Can BEKAROĞLU¹

Abstract

This study aims to explain the impact of distance on state university enrolments in Turkey based on the student data received from Canakkale Onsekiz Mart University (ÇOMÜ) and extend our previous study by incorporating 19 years of panel data (between 2000-2018). We are able to corroborate our earlier findings, explaining 70% of the variation in student composition by using 3 highly statistically significant variables; i) distance to university city, ii) distance to major cities, and iii) the number of students who pass the university entrance test, in addition to trend effects. Further analysis more robustly shows that a relatively significant gender disparity still persists and distance is found to be much less effective on female students. Additional parametric efficiency analysis also reveals that, compared to the predicted results, conservative and mostly landlocked provinces send increasingly fewer students to ÇOMÜ while nearby provinces, Eastern Anatolia and the Black Sea Region shows a much greater interest.

Keywords: *Distance, University Enrolments, Efficiency Analysis, MOLS, Education.*

JEL Classification: *C44, D24, I11, L13.*

Başvuru: *07.08.2020*

Kabul: *26.11.2020*

¹ Ast. Prof., Çanakkale Onsekiz Mart University, Faculty of Political Sciences, Department of Economics, Çanakkale / Turkey, canbekaroglu@comu.edu.tr, orcid: 0000-0002-4033-1897

MESAFENİN DEVLET ÜNİVERSİTELERİ KAYITLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: PANEL VERİ ANALİZİ

Öz

Bu çalışma, mesafenin Türkiye’de devlet üniversiteleri kayıtları üzerindeki etkisini, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (ÇOMÜ)’nden elde edilen verilerle, 19 senelik (2000-2018) panel veri seti kullanarak ve daha önceki çalışmamızı genişletecek şekilde açıklamayı amaçlamaktadır. Trend etkilerine ek olarak istatistiki açıdan önemli değişkenler olan i) üniversite şehrine mesafe, ii) büyük şehirlere olan mesafe ve iii) üniversite sınavında başarılı olan öğrencilerin sayısı değişkenlerini kullanarak öğrenci kompozisyonundaki değişimin % 70’ini açıklamakta ve önceki çalışmamızdaki bulgularımızı teyit etmiş bulunmaktayız. Analizler; cinsler arası tercih farklarının hala var olduğu ve mesafenin kız öğrenciler üzerindeki etkisinin erkek öğrencilere nisbeten çok daha düşük olduğunu göstermektedir. Ek olarak, parametrik etkinlik analizleri de, beklenen sonuçlara kıyasla, özellikle muhafazakâr ve daha çok denize kıyısı olmayan Orta Anadolu’nun ÇOMÜ’yü daha az tercih ederken, yakın iller; Doğu Anadolu ve özellikle de Karadeniz’in ÇOMÜ’ye çok büyük ilgisinin olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Uzaklık, Üniversite Kayıtları, Etkinlik Analizi, MOLS, Eğitim

JEL Sınıflandırması: C44, D24, I11, L13

Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.

1. INTRODUCTION

Even though the under-graduate and graduate university education in Turkey is increasingly welcoming the non-profit private institutions, state universities still remain dominant, which are generally large institutions composed of multiple divisions appealing to a diverse array of students from all over the country and potentially abroad. During the 2000-2018 period, the number of private universities has increased from 22 to 80 from a total of 90 to 211, reaching an unprecedented level of 38% (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2020).

However, the overall number of students reveals a rather different picture. Out of the total number of 3.777.114 students who were registered in primary (morning) and secondary (evening) education in 2018, 84.2% (3.180.735) of them were attending a state university, down from the 2000 level of 96.7%. Understanding the mix of the student body and where they originate from is of crucial importance in many ways, and requires a proper evaluation of the pertinent statistics in order to develop necessary policies.

A closer look at the student statistics reveal that, if resources are scarce, it is best to evaluate a large state university with a universal appeal to not only the domestic students from all over the country but also from abroad. Fortunately Çanakkale Onsekiz Mart University (ÇOMÜ)

has a large body of student enrolment statistics available to public, including but not limited to their province of origin. This provides us highly important information about the potential links between different regions of the country and help us not only get answers but also raise crucial questions.

Our study here extends on our previous article (Bekaroğlu, 2019), which examined the body of students registered in ÇOMÜ as of 2018, with three main goals; a) to find the direct links for student mobility to a state university from any origin and distance, b) evaluate the potential differences between genders and its implications, c) investigate whether or not the expected amount of students arrive from a certain origin. We, hereby, extend the study by incorporating a panel data set, including the years between 2000 and 2018 and the time variable to measure the trend effects.

Rather than survey-based techniques such as conjoint analysis, we use a heteroskedasticity corrected log-linear regression analysis based on Ordinary Least Squares (OLS) to estimate the links between student enrolment both in total and gender specific numbers. At the subsequent stage, a regression based parametric efficiency analysis (Modified OLS or simply MOLS) is employed to determine the relative efficiency levels of the number of students enrolled from each province, which will be compared with the cross-sectional results from our earlier study to get a more sound and broader idea.

This study will enable us to find more robust and statistically sound results regarding student mobility, gender behavior differences and student diversity as a result of policy changes and the political consequences because we work with a much more thorough student statistics for the entire university for a 19 year period. We do not investigate, however, the factors that students claim to choose based on survey methods with questionable reliability but rather how they actually behave and react given the expected or unexpected circumstances.

Study consists of four parts; the first section is composed of a brief literature review followed by the goals of the study. At the second section, we present the methodology and data, detailing the general framework and the model specification. Third section includes the results in multiple stages and a large amount of visual data. The final section concludes the study with several discussion points and policy implications.

1.1 Literature Review

The first major comprehensive study of the college selection process is developed by Lewis and Morrison in 1975 (cited in Beswick, 1989) who laid the stage for further studies. The three-stage model by Chapman (1981) is the first systematic definitive model to formulate university preferences, while the broadest study examining the factors affecting university preference in Turkey is a field study by Cati et al. (2016), which lists a long and well-studied list of literature on the subject.

As previously discussed in the literature, there are many factors that influence the university preferences (i.e. Kallio, 1995; Moogan et al., 1999; Soutar & Turner, 2002; Akar, 2012), including but not limited to the institution's reputation, financial support and costs, academic climate, housing options, place and distance, open areas, work opportunities, campus life and social opportunities, (Cati et al., 2016).

Hooley & Lynch (1981) counts six factors affecting the university preferences of the students in the UK: the presence of suitable fields, the location, type and reputation of the university, the distance from home, and recommendations from family, friends and educators. Baird (1967) and Bowers & Pugh (1972) define high academic standards as the most important factor influencing student preferences. Likewise Amca (2011) defines the factors in Turkey as the job opportunities after graduation, graduation success rates, cost of the selected institution, living cost of the university city, geographic location and social life quality.

Many studies consistently find distance to university city as a key factor for university preferences as in Gibbons et al. (2002), Tatar & Oktay (2006), Dunnett et al. (2012), Kurt (2013), and Erol et al. (2013) while Çiftçi et al. (2011) emphasizes the university's distance to the city center. Other authors such as Çokgezen (2012), Amca (2011), Kurt (2013) who find little difference between Turkish students and their Western counterparts at university preferences, also emphasize the city factor and whether or not the college is located near or in a major city or hub such as Istanbul and Ankara, which is especially important for future job opportunities and socioeconomic life.

While Filter (2010) finds no distinction between genders in his dissertation report, Shank et al. (1998) and Dunnett et al. (2012) disagree and find a substantial gender gap in university preferences; suggesting that female students prefer to go to universities closer to home and located near major and relatively more developed cities compared to their male counterparts. Similarly, Cullen et al. (2016) examine only the factors affecting female university choice, and find the quality and the variety of academic programs as the most important factors, supporting the theory of gender disparity.

Additionally, we can talk about two recent prominent studies that examine the factors affecting the university preferences, both of which use survey based techniques, rather than quantitative analysis employed in our study. Gulluce et al. (2016) employs a six dimensional survey (consisting of prestige, opportunity, campus, knowledge, location, and economy) on a faculty level, with varying results for different demographics. Ilgan et al. (2018) who find similar results, investigate the factors affecting university choice of freshman students on the topics of university popularity, location, facilities, as well as demographic variables such as gender, socioeconomic background and university exam results.

Finally, our parent study (Bekaroğlu, 2019) looks at the impact of the distances on student enrolments at ÇOMÜ by using cross sectional student data and finds that a) distance to both

university city and major city centers are crucial, explaining 2/3 of the variation, b) there is a significant gender difference in terms of student response, c) landlocked and relatively conservative cities are underrepresented while nearby, Black Sea and Eastern provinces are overrepresented in student preferences.

1.2. Goals of the Study

Despite a long list of studies dealing with the general factors, most studies concentrate on survey methods often using the conjoint approach and there is hardly any research focusing solely on distance and analyzing the subject from a mere quantitative point of view with the major exception being our aforementioned study, which varies in a number of significant areas from the literature.

First, our goal is not to determine all the factors affecting university preference but rather to determine how much of this can be explained by using “distance” variables with the appropriate controls. We will then project the efficiency of these preferences based on these “distance” variables, finding efficiency trends with respect to their origins; henceforth we can derive some policy implications and raise questions for further studies.

Second, we are investigating whether we have attracted the expected mix of the students in terms of origin and gender given the country-wide facts, and whether there is a gender disparity as it frequently appears in the literature. We are not investigating, however, whether sufficient number of students are enrolled at the university as we take the number of students enrolled for granted.

Third, by extending our previous study by using a 19 year long panel data set, we aim to, a) test the robustness of our findings over time, b) investigate the trend effects, c) examine the changes in the goodness of fit (R^2), and d) get a broader sense of student response to the changes in the Turkish higher education system.

2. METHODOLOGY AND DATA

2.1 Framework

Our analysis consists of three stages. First we analyze the data in aggregate form, using a heteroskedasticity corrected log-linear regression model with OLS; then repeat the same procedure with two gender-specific datasets, as gender is shown to have significant effect in outcomes (Shank & Beasley, 1998).

Finally, we apply a parametric MOLS analysis in order to analyze whether or not the number of students enrolled in COMU is efficient across time and origin. MOLS is simply a midpoint

solution between OLS and Corrected OLS (COLS), which is a strictly deterministic frontier analysis, leaving no room for stochastic effects, while MOLS is attained with an upward displacement by the estimate of the error term (Fried et al., 2008). MOLS produced very similar results with DEA (Data Envelopment Analysis) in our previous study and can yield results just as good as the Stochastic Frontier Analysis (Aigner et al., 1977; Meeusen & Van den Broeck, 1977) when there is little uncertainty, partially thanks to the panel data employed in this study (Varabyova & Schreyögg, 2013).

2.2 Variables and Data

It is only rational to assume that the distance to university city is inversely proportional to one's university preference, which suggests that students are more likely to enroll in closer universities. In literature, there is a clear case to include "distance" as a variable for university preference as shown in numerous studies such as Tatar & Oktay (2006), Briggs & Wilson (2007), Filter (2010), Erol et al. (2012), Gibbons & Vignoles (2012), and Kurt (2013).

Distance to university city alone, however, is not sufficient and other variables such as distance to major cities or hubs also play an important role in student enrolments, as well as the number of successful students from each location (Tatar & Oktay, 2006; Amca, 2011; Kurt, 2013).

Given the general findings of the literature, the independent variables we have included in the analysis to explain the student enrolments from each location are as follows;

- a) **Year of Registration** (for trend effects): Different from cross sectional analysis, this variable measures whether there is a positive or negative trend in student enrolments over the years. A positive (negative) value will imply an increasing (decreasing) number of students from all locations.
- b) **Distance to university city**: University enrolments should be inversely correlated with the distance to university city, that is, the closer to the university, the more students should enroll. We would, therefore, expect a higher enrolment rate from nearby locations.
- c) **Distance to major cities**: University enrolments should be positively correlated with the distance to major cities or hubs, that is, the closer to a major city, the fewer students should enroll in the university (ÇOMÜ). We would expect a lower enrolment rate from locations closer to the major cities. In the analysis, distances to Istanbul and Izmir are found to be statistically and mathematically significant, while distance to Ankara is dropped as it appears ambiguous and not statistically significant.
- d) **Number of successful students** (for control): University enrolments should be positively correlated with the number of successful students who pass the university entrance test, that is, the higher number of students pass the university entrance test from a location, the more students should enroll in the university from that location.

- e) **Region-specific Dummy variables** (for control): University enrolments may be positively correlated with or skewed towards a certain region, regardless of the distance, that is, a higher number of students will tend to enroll from that region. In the case of ÇOMÜ, only the dummy for the Black Sea Region is found to be statistically significant, while all others are found to be not significant and dropped.

Data used in this study were obtained from ÇOMÜ Registrar’s Office, who compiled the archived data from ÇOMÜ Institutional Evaluation System (Kurumsal Değerlendirme Sistemi) in 2019 after a formal request. Data regarding the number of successful university students is obtained from YÖK while data regarding the distances were obtained from General Directorate of Highways (Karayolları Genel Müdürlüğü).

2.3 Model Specification

2.3.1 First & Second Stages

A logarithmic OLS regression is used to estimate the dependent variable at first stage.

$$\ln Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 \ln T_{lit} + \beta_2 \ln X_{2it} + \beta_3 \ln X_{3it} + \beta_4 \ln X_{4it} + \beta_5 \ln X_{5it} + \beta_6 D_{6it} + u_{it}$$

where we assume the following notation:

Y_{it} : Number of students enrolled from province i , in year t

T_{lit} (Year): Time variable to measure trend effect, for province i , in year t

X_{2it} (Dist_1): Distance to the university city from province i , in year t

X_{3it} (Dist_2): Distance to Istanbul from province i , in year t

X_{4it} (Dist_3): Distance to Izmir from province i , in year t

X_{5it} (OSS): Number of students who passed the OSS Test from province i , in year t

D_{6it} (BlackSea): Dummy variable for Black Sea region for province i , in year t

At the second stage, a similar logarithmic OLS regression is used to estimate the gender-specific dependent variable, with gender-specific variables g : 0 for male, and 1 for female. Note that the distances or the dummy variable do not depend on gender although their coefficients will appear different as the independent variable does depend on gender.

$$\ln Y_{igt} = \beta_{0g} + \beta_{1g} \ln T_{lit} + \beta_{2g} \ln X_{2it} + \beta_{3g} \ln X_{3it} + \beta_{4g} \ln X_{4it} + \beta_{5g} \ln X_{5it} + \beta_{6g} D_{6it} + u_{igt}$$

2.3.2 Third Stage

Technical Efficiency (ϵ_{it}) of the number of incoming students from each location is defined as;

$$\text{Using MOLS: } \epsilon_{it} = \ln Y_{it} / (\ln \hat{Y}_{it + \sigma})$$

$$\text{Using COLS: } \epsilon_{it} = \ln Y_{it} / (\ln \hat{Y}_{it + \text{Max}(\text{cit})})$$

where σ is the standard deviation of the entire panel data set, and $\text{Max}(e_{it})$ is the maximum deviation from the OLS estimator. By definition, COLS envelops all data points via the minimum necessary upward displacement, where a minimum of one data point touches the COLS frontier. MOLS, however, is much more conservative and displaces the OLS line by standard deviation, relating anything in between to stochastic shocks and anything above to technical inefficiency. Both methods are consistent and give the same rankings while the numerical efficiency results will vary.

In the study, we calculate the inefficiency at each data point in time (ε_{it}) but will only report in 5 year periods of each location as there are too many observations to be listed here (81 provinces x 19 years = 1539 observations). Although our focus here is on the MOLS efficiency levels, we will also include the COLS in the graphs for comparison as it envelops the entire data set.

3. RESULTS

3.1 Regression Analysis for the Aggregate Panel Data

All variables used in the log-linear regression analysis appear both statistically and mathematically significant at 1% confidence interval with a moderately high explanatory power ($R^2 = 0.713$). All variables are robust and take the correct (expected) signs. There is inevitably some degree of collinearity between distance variables as expected but this does not change the big picture as it would also be corroborated in multi-cross section analysis (see Section 3.3).

Due to the existence of heteroskedasticity despite the log linear functional form, we provide both regular OLS and heteroskedasticity corrected GRETL outputs for the model. Unless stated otherwise, the evaluations will be based on the heteroskedasticity corrected results. In either case, all variables take the expected signs and are robust to model type, other variables and years.

While the impact of trend effects as well as the control variable (number of successful students, OSS) appear the same in the heteroskedasticity corrected model, distance to Çanakkale (Dist_1), distance to İstanbul (Dist_2) and the Black Sea dummy appear to have slightly larger effects though the impact the distance to İzmir (Dist_3) has been somewhat gimped.

Table 1: Regression Panel Data Results for All Students

Model 1a: OLS. using observations 1-1539				
Dependent variable: Totals				
Variables	Coefficient	Std. Error	t-ratio	p-value
const	-214.429	6.165	-34.78	<0.0001
Year	0.107	0.003	34.93	<0.0001
Dist_1	-1.338	0.058	-23.02	<0.0001
Dist_2	0.496	0.039	12.82	<0.0001
Dist_3	0.424	0.038	11.15	<0.0001
OSS	0.675	0.019	35.24	<0.0001
Black Sea (Dummy)	0.485	0.043	11.3	<0.0001
Mean dependent var	3.914		S.D. dep. var	1.181
Sum squ. residual	664.60		S.E. of regression	0.659
R-squared	0.690		Adj. R ²	0.689
F(6. 1532)	569.044		P-value (F)	0.000
Log-likelihood	-1,537.595		Akaike	3,089.190
Schwarz	3,126.562		Hannan-Quinn	3,103.095

Table 2: Regression Panel Data Results for All Students

Model 1b: Heteroskedasticity-corrected. using observations 1-1539				
Dependent variable: Totals				
Variables	Coefficient	Std. Error	t-ratio	p-value
const	-200.039	6.165	-34.78	<0.0001
Year	0.100	0.003	34.93	<0.0001
Dist_1	-1.513	0.058	-23.02	<0.0001
Dist_2	0.536	0.039	12.82	<0.0001
Dist_3	0.536	0.038	11.15	<0.0001
OSS	0.678	0.019	35.24	<0.0001
Black Sea (Dummy)	0.605	0.043	11.3	<0.0001
Mean dependent var	3.914		S.D. dep. var	1.181
Sum squ. residual	4718.00		S.E. of regression	1.755
R-squared	0,713765		Adj. R ²	0.713
F(6. 1532)	636.709		P-value (F)	0.000
Log-likelihood	-3045,780		Akaike	6,105.561
Schwarz	6,142.933		Hannan-Quinn	6,119.465

As predicted, distance to Canakkale (Dist_1) is negatively proportional to output and has the strongest impact on the output among the included variables, meaning that a greater number of students is expected from closer locations. Balıkesir and Bursa, as the most sensitive locations, would send 4.45 and 3.03 more students to ÇOMÜ respectively in 2018 for each 1 km drop in distance; which has been increasing from 0.2 in 2000 to 1.3 in 2018 for the overall average. While lower than our previous cumulative results (Bekaroğlu, 2019), these are annual figures, which have been increasing over the years for a variety of reasons, indirectly manifested in terms of distance, such as greater cultural proximity, higher awareness, a greater degree of business or friendly connections, and a greater probability of word of mouth.

Similarly, a smaller number of students is expected to enroll if there is a major city or hub around. As of 2018, Balıkesir and Bursa would send 0.81 and 1.2 fewer students to ÇOMÜ respectively for each km drop to Istanbul, while the overall average has increased from 0.06 in 2000 to 0.38 in 2018. Likewise Balıkesir and Bursa would send 1.8 and 0.9 fewer students to ÇOMÜ respectively for each km drop to Izmir, while the overall average has increased from 0.04 in 2000 to 0.27 in 2018. As expected, Istanbul has a larger impact on the output than Izmir, although this effect is by no means, limited to these two cities and similar effects can be expected around any major city / hub in any part of the country.

Number of successful students at each location is found to be not only statistically significant as expected but also much more robust than the population size of each location, though both are highly correlated.

An interesting result is the relative popularity of ÇOMÜ among students from the Black Sea Region for reasons beyond distance. The dummy variable for the Black Sea Region is the only dummy variable that is both statistically significant and robust, and almost plays as an important role as distance. This might be due to various reasons such as a higher interest from coastal regions by the populace in the Black Sea Region (or other coastal areas in general) among others.

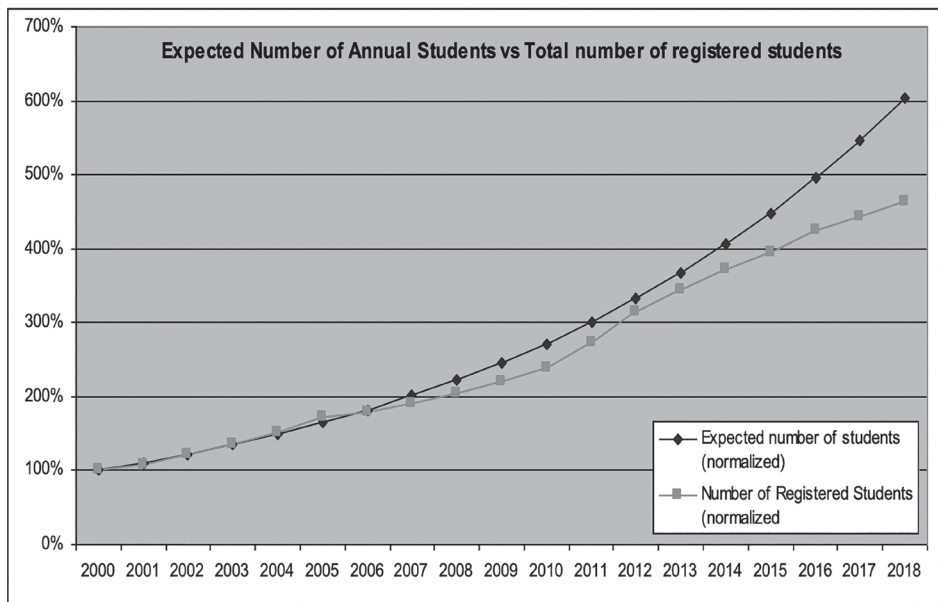
Finally, a positive and statistically significant coefficient for the “year” variable (about 0.1) suggests a consistently increasing number of students from all. Even though this is clearly aligned with the capacity increases across the university over the years (see graph 1), the breakdown of the impact changes from different distances is not yet clear and will be addressed in the section 3.3.

3.2 Regression Analysis for the Gender-Specific Data

All variables that are used in the gender-specific log-linear regression analysis appear both statistically significant at 1% confidence interval, with R^2 ranging from 68% for males and 75% for females, more or less replicating the results from the regression with combined data. Similarly, all variables are robust and take the correct (expected) signs. Additionally,

the impact of the number of successful students from each location is very similar for both genders. However, there are substantial differences between genders with respect to all other variables (see Table 3 & 4).

Graph 1: Normalized Comparison of Expected and Registered Number Students



All distance variables have much larger impacts for males compared to females. Distance to Çanakkale (Dist_1), though negatively proportional regardless of gender, is much stronger for males than females with coefficients -1.61 vs. -1.41 respectively. Similarly, the impact of distances both to Istanbul (0.65 vs. 0.44) and to İzmir (0.69 vs. 0.37) are much stronger for males than females (though the heteroskedasticity correction somewhat exaggerates the impact from İzmir). In other words, exactly like we had discovered in our previous study, the distances in general have a much greater effect on male students in their decision making. In essence, males appear to be more calculating of and dependent on the distance (see Table 5).

Additionally, trend effects also have a larger effect for males compared to females (0.109 vs 0.091), implying a greater increase of males over the years. The impact of the Black Sea region dummy, on the other hand, is much stronger for females than males (0.68 vs. (0.54), which reveals a greater motivation for females to travel longer distances, especially towards coastal and possibly the Western Regions.

Table 3: Regression Panel Data Results for Male Students

Model 2a: Heteroskedasticity-corrected, using observations 1-1539				
Dependent variable: Males				
Variables	Coefficient	Std. Error	t-ratio	p-value
const	-219.415	5.960	-36.81	<0.0001
Year	0.109	0.003	36.68	<0.0001
Dist_1	-1.612	0.063	-25.73	<0.0001
Dist_2	0.645	0.045	14.44	<0.0001
Dist_3	0.690	0.042	16.28	<0.0001
OSS	0.675	0.019	34.89	<0.0001
Black Sea (Dummy)	0.542	0.040	13.68	<0.0001
Mean dependent var	3.213		S.D. dep. var	1,177
Sum sq. residual	5237.114		S.E. of regression	1.849
R-squared	0.678		Adj. R ²	0.675
F(6. 1532)	534.187		P-value (F)	0.000
Log-likelihood	-3126.105		Akaike	6266.210
Schwarz	6303.582		Hannan-Quinn	6280.115

Table 4: Regression Panel Data Results for Female Students

Model 2b: Heteroskedasticity-corrected, using observations 1-1539				
Dependent variable: Females				
Variables	Coefficient	Std. Error	t-ratio	p-value
const	-182.134	5.539	-32.88	<0.0001
Year	0.091	0.003	33.09	<0.0001
Dist_1	-1.412	0.0341	-41.46	<0.0001
Dist_2	0.439	0.033	13.17	<0.0001
Dist_3	0.371	0.032	11.71	<0.0001
OSS	0.694	0.019	36.16	<0.0001
Black Sea (Dummy)	0.683	0.042	16.17	<0.0001
Mean dependent var	3.213		S.D. dep. var.	1.177
Sum sq. residual	5237.114		S.E. of regression	1.849
R-squared	0.678		Adj. R ²	0.675
F(6. 1532)	534.187		P-value (F)	0.000
Log-likelihood	-3126.105		Akaike	6266.210
Schwarz	6303.582		Hannan-Quinn	6280.115

Table 5: Comparison of Male & Female Coefficients

Variables	Totals	Males	Females	Females / Males
constant	200.039	219.415	182,134	-
Year	0,09995	0,10874	0,09111	83,8%
Dist_1 (-)	1,51315	1,61208	1,41197	87,6%
Dist_2	0,53556	0,64542	0,43902	68,0%
Dist_3	0,53597	0,68992	0,37090	53,8%
OSS	0,67791	0,67532	0,69426	102,8%
Black Sea	0,60528	0,54235	0,68340	126,0%

3.3 Further Analysis on the Cross Sectional Data

As we mentioned earlier, the student capacities of state universities, as illustrated by the trend effects in the ÇOMÜ case, have increased over time, soaking up the excess demand; however, it is unclear from the trend effects alone how the increase in capacities have changed the student composition and their origins.

Deep diving into the cross sectional data and analysing each year separately gives opportunities, a) to test the robustness of our model for each year, b) to better understand the trends and distinguish how the impact of each variable has changed over time. Therefore we have run 19 separate cross sectional regression analysis for each of the given year (2000-2018) and obtained the following results.

First of all, as shown in Table 6a, the cross sectional coefficients for each variable are highly consistent with their panel data equivalents although there are some differences and variations over time. (Note that the cross sectional analysis is missing the year variable for trend effects). In essence, we can suggest that the panel data coefficients are closer to the upper bound values, and even closer in the heteroskedasticity corrected model.

Secondly, Table 6b provides the proportional values of the same table relative to the maximum value of each variable. Colored cells in both tables (6a and 6b) are the maximum values for any given variable. Also as illustrated in Graph 2, we do not see a clear trend for Distance to Çanakkale (Dist_1) while we see rather clear increasing trends for both Distance to İstanbul (Dist_2) and Distance to İzmir (Dist_3) variables. In other words, the trend effects are mainly associated with Dist_2 and Dist_3 variables, rather than Dist_1. Further regression analysis with regards to the trends for Dist_2 and Dist_3 somewhat confirms this with p-values less than 0.1 (see Appendix, Table 11).

Table 6a: Coefficients by Year (Nominal Values)

Values / Years	2000	.01	.02	.03	.04	.05	.06	.07	.08	.09	.10	.11	.12	.13	.14	.15	.16	.17	.18
R ²	0.73	0.70	0.68	0.61	0.66	0.66	0.66	0.60	0.67	0.66	0.63	0.62	0.65	0.62	0.63	0.60	0.62	0.61	0.62
Adj. R ²	0.72	0.68	0.66	0.59	0.63	0.63	0.64	0.57	0.65	0.64	0.60	0.59	0.63	0.59	0.60	0.57	0.59	0.58	0.59
Dist_1 (-)	1.17	1.09	1.60	1.55	1.48	1.35	1.43	1.41	1.22	1.36	1.33	1.33	1.32	1.35	1.39	1.38	1.38	1.31	1.27
Dist_2	0.52	0.37	0.54	0.40	0.42	0.41	0.48	0.47	0.45	0.51	0.50	0.55	0.56	0.57	0.60	0.58	0.60	0.58	0.60
Dist_3	0.11	0.12	0.44	0.43	0.46	0.36	0.51	0.52	0.40	0.44	0.41	0.46	0.42	0.49	0.48	0.47	0.46	0.48	0.48
OSS	0.87	0.74	0.84	0.78	0.73	0.70	0.72	0.74	0.69	0.70	0.68	0.68	0.67	0.67	0.66	0.62	0.64	0.59	0.59
Black Sea	0.50	0.30	0.50	0.59	0.58	0.58	0.60	0.51	0.44	0.50	0.56	0.50	0.57	0.47	0.53	0.50	0.43	0.38	0.37

* Maximum values for each variable are colored.

Table 6b: Coefficients by Year (Relative Values)

Values / Years	2000	.01	.02	.03	.04	.05	.06	.07	.08	.09	.10	.11	.12	.13	.14	.15	.16	.17	.18
R Square	1.00	0.95	0.93	0.83	0.89	0.89	0.90	0.82	0.92	0.90	0.86	0.84	0.89	0.84	0.85	0.82	0.84	0.83	0.84
Adj. R ²	1.00	0.95	0.92	0.82	0.88	0.88	0.89	0.80	0.91	0.90	0.84	0.82	0.88	0.82	0.84	0.80	0.83	0.81	0.83
Dist_1	0.73	0.68	1.00	0.97	0.93	0.84	0.89	0.88	0.77	0.85	0.83	0.83	0.83	0.84	0.87	0.86	0.86	0.82	0.80
Dist_2	0.86	0.62	0.89	0.67	0.70	0.68	0.81	0.78	0.75	0.86	0.84	0.91	0.93	0.95	1.00	0.97	1.00	0.96	0.99
Dist_3	0.22	0.24	0.85	0.84	0.90	0.70	0.99	1.00	0.77	0.86	0.80	0.89	0.81	0.96	0.93	0.92	0.89	0.94	0.93
OSS	1.00	0.85	0.97	0.89	0.85	0.81	0.83	0.85	0.80	0.80	0.78	0.79	0.77	0.77	0.76	0.72	0.73	0.68	0.68
Black Sea	0.83	0.49	0.83	0.98	0.96	0.97	1.00	0.85	0.74	0.83	0.93	0.84	0.94	0.78	0.88	0.84	0.72	0.63	0.62

* Maximum values for each variable are colored.

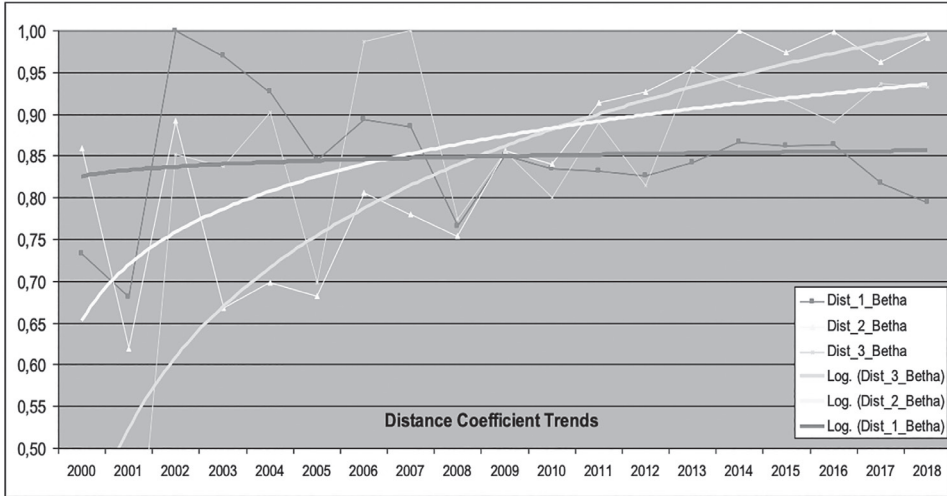
Finally, Table 7 provides us the variations in the p-values and the statistical significance of the variables. As shown on the table, only a handful of the early data are found to be statistically insignificant. 86 out of 90 variable points have p-values less than 5%, and mostly less than 1%. After 2004, not only all variables are statistically significant at 5%, but also Dist_1 and OSS are always significant even at 1% level and the significance of all variables has increased over time.

Table 7: P-Values by Year

P values	2000	..01	..02	..03	..04	..05	..06	..07	..08	..09	..10	..11	..12	..13	..14	..15	..16	..17	..18	
Dist_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Dist_2	0.00	0.02	0.00	0.06	0.02	0.02	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Dist_3	0.46	0.43	0.02	0.04	0.01	0.03	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
OSS	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Black Sea	0.01	0.09	0.02	0.01	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00	0.02	0.01

* P-values greater than 0.1 are colored in red, and less than 0.05 are colored in green

Graph 2: Normalized Comparison of Distance Coefficient Trends by Year



3.4 Efficiency Analysis and Panel Data Estimates

3.4.1 Efficiency without Time Trends

In order to see the impact of time trends, it would be extremely helpful to visualize the data with and without time trends. Graph 3 and Graph 4 depict the estimates regarding the log-linear regression analysis (OLS), in addition to the MOLS and COLS estimates. It is obvious from the graph (and the panel data analysis) that there is an upward trend regardless of the efficiencies of the individual units. Efficiency here can be calculated by using either the MOLS or the COLS frontier.

Despite the numerical differences, the ranking would not change as the difference is merely down to whether or not random shocks are considered. While the entire gap is assigned to inefficiency in the COLS case, MOLS assigns some of this to random shocks, depending on the variance of the data. However, it would be wrong to calculate efficiency figures without taking the obvious trend effects into account.

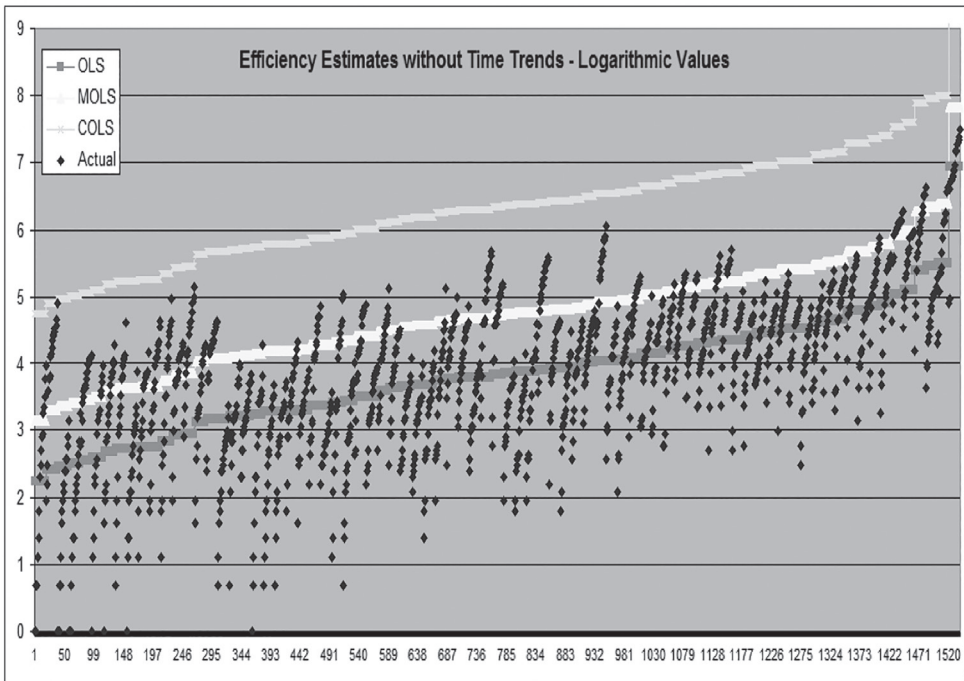
The average efficiency without time trends appears to be 82.5%, only to rise to 85.4% with time trends included, which might seem like a subtle difference but the individual variations in efficiency is concealed by the averages. A deeper look into graph 5 reveals that the lack of trend effects under-estimates the efficiency of the earlier years (51.4% vs. 66.7% for 2000) while over estimating the latter years (101.8% vs. 88%). Please see Appendix, Table 12 for a comparison of regression analyses with and without time effects.

3.4.2 Efficiency with Time Trends

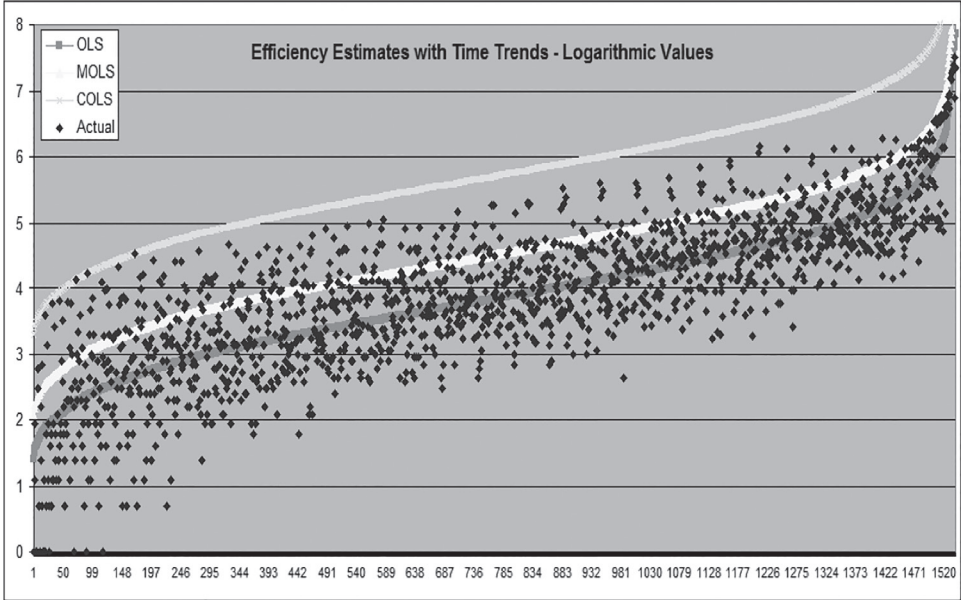
The inclusion of time variable in the panel data has a drastic impact in the analysis, as clearly seen from the graph 3 and 4, increasing the explanatory power (R^2) of the model from 0.45 (see Appendix, Table 12) to aforementioned 0.69. This is important not only to better explain the changes over time but also to be able measure the efficiency correctly as it would be fallacious to expect the same number of students from a certain location every year, which depends on the time frame and the trend effects.

We measure an overall increase in the efficiency levels from 67% in 2000 to 88% in 2018 (see graph 5) or from 2000-2004 average of 76.5% to 2015-2018 average of 85.4% (see graph 6). This implies a better composition of students, or one that better fits with the model estimates. This is at least partially expected; as the university’s recognition improves, it starts to reach so called uncharted territories and attract a more balanced mix of students.

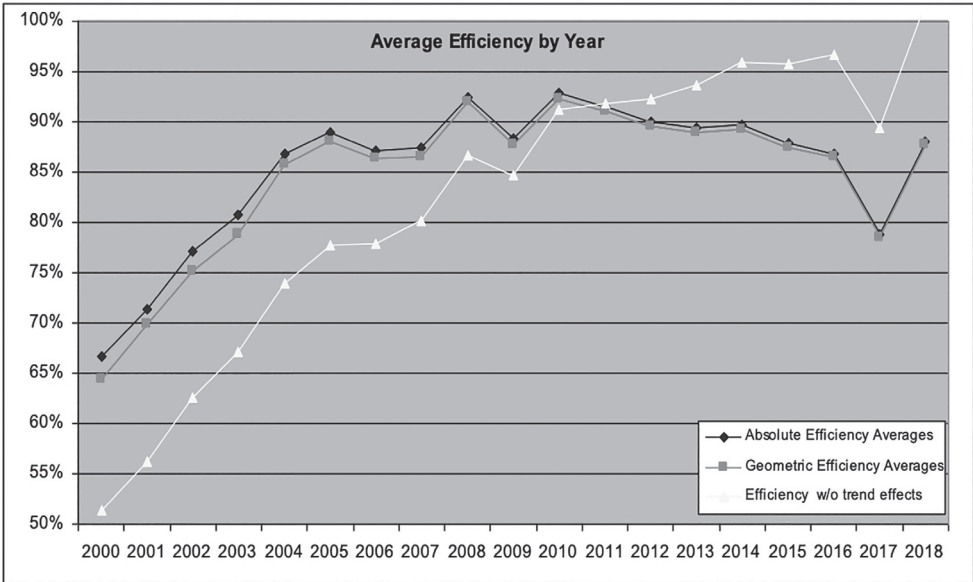
Graph 3: Efficiency Estimates without Time Trends – Logarithmic Values

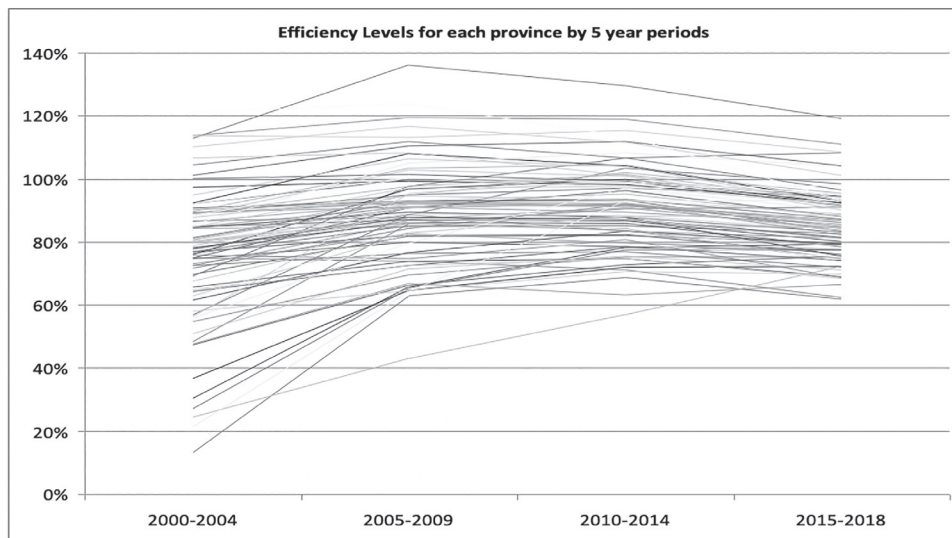


Graph 4: Efficiency Estimates with Time Trends – Logarithmic Values



Graph 5: Average Logarithmic Efficiency Levels by year



Graph 6: Efficiency Levels for each province by 5 year periods

* There are too many provinces to list on graph 6 above, which only intends to give the reader an idea about the range of efficiency trends over 5 year periods..

3.5 Efficiency Analysis with Respect to Student Composition

Table 8 lists the top 10 provinces measured in MOLS, ranked by 2015-2018 averages, accompanied with their geographical zones. The overwhelming majority of these locations are from Eastern Anatolia. Graph 7 also illustrates the efficiency levels with color coding where darker provinces are more efficient. It should be noted that higher efficiency does not necessarily imply higher number of students but rather higher than expected number of students, given the independent variables. Therefore, we see a relatively high demand from a) Eastern Anatolia starting from Ardahan all the way to Yozgat, b) Black Sea, starting from Giresun up to Kastamonu, c) Nearby provinces, especially the Aegean. The common characteristics of these places are that they are either nearby and/or coastal provinces or they have a harsh climate with relatively lower (perceived) development level.

Table 9 lists the bottom 10 provinces in MOLS, ranked by 2015-2018 averages, accompanied with their geographical zones. Even though the table appears diverse in terms of origin, a closer look at graph 7 reveals a rather different picture. A fairly contiguous area containing most of Central Anatolia, East of Aegean, Mediterranean, and Southeastern Anatolia send fewer students than expected. The common characteristics of these regions are that they are highly conservative and mostly landlocked provinces with the exception of Mediterranean provinces. The existence of Ankara, Konya, Adana, and Antalya most likely plays a significant role to attract students away from Çanakkale.

Table 8: Locations with the Highest Efficiency Levels

	Province	2000-2004	2005-2009	2010-2014	2015-2018	Region
1	Ardahan	113.1%	136.3%	129.6%	119.3%	Eastern Anatolia
2	Kars	113.7%	119.5%	118.9%	110.9%	Eastern Anatolia
3	Manisa	113.9%	113.4%	115.4%	108.6%	Aegean
4	Ağrı	69.3%	97.7%	106.8%	108.3%	Eastern Anatolia
5	Erzurum	101.2%	110.6%	111.9%	104.3%	Eastern Anatolia
6	Muş	85.6%	105.2%	108.2%	104.1%	Eastern Anatolia
7	Sivas	110.3%	116.7%	111.7%	101.3%	Central Anatolia
8	Bitlis	57.2%	88.8%	103.5%	98.6%	Eastern Anatolia
9	Van	55.9%	79.7%	97.2%	97.9%	Eastern Anatolia
10	Erzincan	104.5%	111.9%	106.8%	96.7%	Eastern Anatolia

Table 9: Locations with the Lowest Efficiency Levels

	Province	2000-2004	2005-2009	2010-2014	2015-2018	Region
72	Aksaray	36.8%	64.6%	72.0%	72.3%	Central Anatolia
73	Kırıkkale	72.5%	76.4%	76.8%	72.0%	Central Anatolia
74	Yalova	51.1%	71.5%	75.5%	71.3%	Marmara
75	Osmaniye	58.2%	64.7%	70.8%	69.7%	Mediterranean
76	Bolu	65.8%	74.0%	74.8%	69.1%	Black Sea
77	Isparta	75.9%	74.8%	80.8%	68.9%	Mediterranean
78	Uşak	64.8%	72.7%	74.7%	68.6%	Aegean
79	Karaman	47.8%	66.8%	63.4%	66.7%	Central Anatolia
80	Burdur	75.0%	74.0%	71.1%	62.4%	Mediterranean
81	Hakkari	13.5%	62.9%	68.7%	62.0%	Eastern Anatolia

Graph 7: Efficiency Averages, Color-Coded by Province



* Darker colors imply higher efficiency.

4. CONCLUSION & DISCUSSION

4.1 Concluding Remarks and Limitations of the Study

Distances to both the university city and other major cities, (which were depicted as İstanbul and İzmir in the study) appear statistically significant, robust and mathematically substantial for both genders, accounting for about 70% of the variation in the regression analysis. Distances can also be viewed as direct or indirect proxies for job opportunities, cultural proximity, networking, word of mouth, travelling opportunities etc. in one's decision making process. While distance to university city is the most important distance factor as expected, distance to other major cities also matter often proportional with their sizes and overall attraction level.

The use of a panel data set, thanks to the time dimension, has revealed positive trend effects. Additional analysis on 19 separate cross sectional data sets suggests that in fact the impact of distances have ever been increasing from 2000 to 2018, masquerading as trend effects. While the impact of distance to university city shows no signs of increasing, the impact of distances to major cities, namely İstanbul and İzmir in the study, have been consistently increasing. This is an incredibly crucial point providing evidence for increasing student diversion from state universities to other cities, especially with the establishment of many new universities in the 2000-2018 time frame, which needs to be further investigated.

Not all students are influenced the same way, however. Female students are much less sensitive to distances or time trends. In other words, female students appear to be much more likely than their male peers to get away from their immediate communities and have a comparatively higher predisposition to move farther. While distance has a similar effect overall on both genders and the impact of distances increases for both genders, females are also more resistant to trend effects. It seems like female students are more prone to gain their freedom away from home, possibly from cultural norms and social expectations.

Efficiency analysis suggests that there are certain patterns regarding the student origins arriving at ÇOMÜ. Regions that send more than expected number of students include neighboring provinces which are physically and culturally closer, the Black Sea Region, also located along the coast line, and Eastern Anatolia, where people are more likely to embrace a more liberal and potentially more prosperous community. More conservative Central Anatolian provinces, on the other hand, send far fewer students than predicted. The existence of cultural barriers or major hubs around the region such as Ankara, Konya, Antalya and Adana might be contributing factors, which needs to be further investigated, possibly with survey techniques and conjoint analysis.

One outstanding result of the study is the increasing efficiency of the student composition over time from 67% in 2000 to 88% in 2018, which implies a more balanced and consistent

combination of students. This is partially expected since the student mix will be gradually balanced over time as the recognition and popularity of the university increases. However, capacity gains might also have contributed to this result as students from a more diverse and larger pool will have a chance to attend university, which needs to be further investigated. It should be noted that the lack of the time dimension to capture of the trend effects exaggerates the efficiency gains, rendering panel data crucial for such analysis.

4.2. Discussion and Policy Implications

First of all, we have found out the efficiency level of student composition has been increasing, which is a welcome development, even if it is partially expected as the recognition of the university increases. Whether capacity gains have contributed to this and whether this is a welcome change is yet to be investigated. This is particularly tied to rapidly expanding number of universities, opening the college education to unprecedented numbers of high school graduates.

A few interesting points are raised in this study. Distances are confirmed to be major contributing factors to the student mix, at an increasing rate, which is a crucial finding, providing strong evidence for student diversion from state universities to major cities thanks to the establishment of many new and especially private universities.

The study provides strong evidence for a tight connection between Çanakkale and the Black Sea Region, and possibly between the coastal regions, which begs for a further survey based investigation on the issue and subsequent socioeconomic policies. Similar questions can be raised for the Eastern Belt from Ardahan to Yozgat; are they simply rushing towards the West for cultural and economic reasons, or is there a more complicated answer to this phenomenon?

Central Anatolia, on the other side of the coin, relatively more prosperous than the East and surrounded by culturally and geographically closer to major hubs such as Ankara, Adana and Antalya, has fewer incentives to rush to the West for immigration. The lack interest in those provinces, which may rise due to the differences in cultural norms, requires further investigation to yield a better understanding of the student composition. Even more interestingly, the trend has been increasingly apparent in recent years.

Finally, gender differences regarding distances persist over the years and at an increasing rate. Females are less likely to be affected by increasing distances, which results in higher relative diversity among females than males both in socioeconomic and geographical terms. Persistent government policies favoring female students' education seems to have only widened the education and diversity gap between genders. Given the already achieved 50% parity in education, it would be socially more beneficial to focus on genuinely equal opportunities for both genders.

MESAFENİN DEVLET ÜNİVERSİTELERİ KAYITLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: PANEL VERİ ANALİZİ

1. GİRİŞ

2000-2018 yılları arasında, Türkiye’deki toplam üniversite sayısı 90’dan 211’e çıkarken özel üniversite sayısı da 22’den 80’e yükselerek %38 gibi görülmemiş bir orana ulaşmıştır. Her ne kadar özel yüksek eğitim kurumu sayısı hızla artmış olsa da, devlet okullarının hala ağırlıklarını korudukları görülmektedir. 2018’de kayıtlı yaklaşık 3.8 milyon öğrencinin % 84.2’sinin, 2000 yılındaki %96.7 oranına göre azalmış olsa da, hala devlet okullarında okudukları görülmektedir (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2020). Dolayısıyla özellikle büyük devlet üniversitelerinde okuyan öğrenci kitleleri ve kökenlerinin iyi anlaşılıp analiz edilmesi, resmin tamamının görülmesi açısından büyük önem arz etmektedir.

Kaynaklar ve zaman kısıtlı olduğunda yapılması gereken, hem Türkiye’nin dört bir yanından hem de yurt dışından öğrenci çekme potansiyeli olan büyük bir devlet üniversitenin değerlendirilmesidir. Neyseki Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (ÇOMÜ)’nün kamuya açık ve öğrencilerin kökenleri hakkında bilgiler veren istatistikleri mevcuttur. Bu bilgiler, ülkenin farklı bölgeleri arasındaki bağlantılar hakkında önemli bilgiler almamızı ve farklı sorular sorabilmemizi mümkün kılmaktadır.

2018 itibarıyla ÇOMÜ’ye kayıtlı öğrencileri konu alan önceki çalışmamızdaki (Bekaroğlu, 2019) üç temel amacımız şunlardır: a) herhangi bir kökenden, mesafeye bağlı olarak, bir devlet üniversitesine yönelik öğrenci mobilitesiyle ilgili doğrudan bağlantıları bulmak, b) cinsler arasındaki potansiyel farklılıkları ve sonuçlarını değerlendirmek, c) belli bir kökenden beklenen sayıda öğrenci gelip gelmediğini araştırmak. 2000-2018 yılları arası panel veri seti ile genişlettiğimiz bu makalemizde, zaman değişkenini de modele katarak hem sonuçların sağlamlığını hem de trend etkilerini ölçmeyi amaçlamaktayız.

2. LİTERATÜR

Üniversite seçim sürecine dair ilk kapsamlı çalışma, Lewis and Morrison’ın 1975’te geliştirdiği çalışması (Beswick’in 1989) iken üniversite tercihlerini sistematik olarak ilk ele alan, üç aşamalı modeliyle Chapman (1981) olmuştur. Türkiye’de bu konudaki en kapsamlı çalışma ise, geniş bir literatür taraması da içeren Cati ve arkadaşları (2016)’na ait bir alan çalışmasıdır. Üniversite tercihlerini etkileyen pek çok faktör ve bunları inceleyen çok sayıda çalışma mevcuttur (örneğin Kallio, 1995; Moogan ve arkadaşları, 1999; Soutar & Turner, 2002; Akar, 2012). Bu faktörler arasında, kurumun ünlülük derecesi, finansal yardım (burs/kredi vs.) seviyesi ve maliyetler, akademik atmosfer, barınma seçenekleri, mevki ve uzaklık, açık alanlar, iş fırsatları, kampüs hayatı ve sosyal fırsatlar sayılabilir (Cati ve arkadaşları, 2016).

Hooley & Lynch (1981), İngiltere’de üniversite tercihini etkileyen 6 temel faktör sayar: uygun alanların oluşu, mevki, üniversitenin tipi ve ünü, evden uzaklığı ve eş-dost tavsiyeleri. Baird (1967) ile Bowers & Pugh (1972) yüksek akademik standartları en önemli öğrenci tercihi olarak belirtirken, Amca (2011), Türkiye’deki en önemli faktörleri, mezuniyet sonrası iş olanakları, mezuniyet başarı oranı, okul maliyetleri, üniversite şehrinin maliyeti, coğrafi konum ve sosyal hayat kalitesi olarak sıralar.

Gibbons ve arkadaşları (2002), Tatar & Oktay (2006), Dunnett ve arkadaşları (2012), Kurt (2013), and Erol ve arkadaşları (2013) gibi birçok yazar, üniversite şehrine olan mesafeyi, tutarlı bir şekilde en önemli faktörlerden birisi olarak anarken Çiftçi ve arkadaşları (2011) üniversitenin şehir merkezine uzaklığına da değinir. Çokgezen (2012), Amca (2011), ve Kurt (2013) gibi diğer yazarlar, bir yandan Türk ve yabancı öğrencilerin üniversite tercihleri arasında pek bir fark bulamazken, diğer yandan üniversitenin, İstanbul, Ankara gibi büyük bir şehir ve iş merkezi etrafı ya da yakınında olmasına vurgu yaparlar.

Filter (2010) doktora tezinde, cinsler arasında üniversite tercihleri konusunda bir fark bulamazken, Shank ve arkadaşları (1998) ile Dunnett ve arkadaşları (2012) cinsler arası, ciddi farklılıklar olduğu ve erkeklere kıyasla, kız öğrencilerin, evlerine daha yakın ve/veya daha gelişmiş ve büyük şehirlere yakın üniversiteleri tercih ettiklerini belirtirler. Cullen ve arkadaşları (2016) da, sadece kız öğrencilerin tercihlerini ele aldıkları çalışmalarında, erkeklerden farklı olarak, akademik program kalite ve çeşitliliğinin ön plana çıktığını vurgular.

Daha yakın tarihlerde yapılan iki çalışmadan, Gulluce ve arkadaşları (2016), fakülte çapında gerçekleştirdikleri ve prestij, fırsat, kampüs, bilgi, mevki ve ekonomiden oluşan altı boyutlu bir anket ile farklı nüfus kesimlerine göre değişiklik gösteren sonuçlar alırken Ilgan ve arkadaşlarının (2018), yeni gelen üniversite öğrencileriyle, üniversitenin popülaritesi, konumu ve tesislerinin yanısıra cinsiyet, sosyoiktisadi altyapı ve üniversite sınav sonuçları da içerecek benzer bir çalışmaya imza attıkları görülmektedir.

Son olarak, 2018 yılında mevcut kayıtlı öğrencilere dair yatay kesit verisi kullanan bir önceki çalışmamız (Bekaroğlu, 2019), mesafelerin öğrenci tercihleri üzerindeki etkisini ele alarak, a) üniversite şehrinin yanısıra diğer büyük şehirlere olan mesafelerin öğrenci tercihlerinin 2/3’ünü açıklayabildiğini, b) öğrenci tercihleri ve tepkileri konusunda cinsiyetler arasında ciddi farklar olduğunu, c) denize kıyısı olmayan ve görece muhafazakar iller ÇOMÜ’yü daha az tercih ederken, görece yakın illerin, Karadeniz ve Doğu illerinin beklenenin üzerinde tercih edildiğini ortaya koymuştur.

3. METODOLOJİ VE VERİ

Analizimiz 3 aşamadan oluşmaktadır. Öncelikle eldeki veriler tümleşik halde, log-linear OLS regresyon modeliyle analiz edilmiş; daha sonra veriler, cinsiyetlere göre ayrılarak aynı

prosedür cinsiyet spesifik verilere uygulanmıştır (zira Shank & Beasley (1998)'nin de gösterdiği gibi, cinsler arasında ciddi farklılıklar kaçınılmazdır. Son olarak, ÇOMÜ'yü tercih eden öğrenci kitlesinin, kökenlerine göre etkin bir dağılım gösterip göstermediklerini analiz etmek için, parametrik etkinlik analiz yöntemlerinden birisi olan, regresyon tabanlı MOLS (Modified OLS) tekniği uygulanmış ve bir diğer benzer teknik olan COLS (Corrected OLS) ile kıyaslanmıştır.

Bir önceki çalışmamızda (Bekaroğlu, 2019), kullandığımız Veri Zarflama Analizi (Data Envelopment Analysis, DEA) de, MOLS'a çok yakın sonuçlar verdiği için uygulama gereği duyulmamıştır. Her ne kadar rastsallığa yer vermesede bu yöntemler, belirsizliğin az olduğu durumlarda, rastsallığa izin veren bir diğer regresyon tabanlı etkinlik analizi olan SFA (Stochastic Frontier Analysis) kadar iyi sonuçlar üretebilmektedir (Aigner et al., 1977; Meeusen & Van den Broeck, 1977), özellikle de panel veri kullanıldığında (Varabyova & Schreyögg, 2013).

Çalışmada kullanılan veriler,

- a) ÇOMÜ'ye kayıt yılı (trend etkilerinin analizi için)
- b) Üniversite şehrine (Çanakkale) olan mesafe
- c) Büyük şehirlere (İstanbul ve İzmir) olan mesafe
- d) Üniversite sınavında başarılı öğrenci sayısı (kontrol değişkeni)
- e) Bölgelere has kukla değişkenler (sadece Karadeniz kuklası kullanıldı)

Kullanılan veriler üç ayrı kaynaktan elde edildi. ÇOMÜ'ye dair veriler, ÇOMÜ öğrenci işleri dairesinin Kurumsal Değerlendirme Sistemi arşivlerinden resmi izin ile elde edilirken, başarılı öğrenci sayıları, YÖK Bilgi Sisteminden, iller arası mesafeler ise Karayolları Genel Müdürlüğü'nden elde edilmiştir.

4. BULGULAR VE SONUÇ

Hem üniversite şehrine (Çanakkale) hem de büyük şehirlere (İstanbul ve İzmir) olan mesafelerin, her iki cins için de istatistiki açıdan önemli olduğu ve regresyon analizindeki varyasyonun yaklaşık % 70'ini açıklayabildiği görülmektedir. Buradaki mesafeler, üniversite tercihleri yapan öğrenciler için iş fırsatları, kültürel yakınlık, iş bağlantıları, seyahat imkanları, söylentiye dayalı bilgi gibi değişkenlerle alakalı temsil değişken (proxy) olarak da görülebilir.

Analizde panel veri kullanımı pozitif trend etkilerini ortaya koymaktadır. 19 yıllık ilave yatay kesit analizleri de, mesafelerin etkisinin gittikçe arttığını, bir nevi trend etkisi şeklinde giz-

lendiğini ortaya koymaktadır. Üniversite şehrine olan mesafenin etkisi değişmiyorken, büyük şehirlerin etkisi gittikçe artmakta ve muhtemelen de bu şehirlerde (İstanbul ve İzmir gibi) açılan yeni üniversiteler, öğrencileri devlet üniversitelerinden caydırmaktadır.

Tüm öğrencilerin aynı şekilde etkilenmediği, kız ve erkekler arasında ciddi farklılıklar olduğu görülmektedir. Mesafeler, her iki cinsi de ters orantılı olarak etkiliyor olsa da, kız öğrenciler, beklenilenin tersine mesafeler ve trend etkilerinden erkeklere göre çok daha az etkilenmektedirler. Diğer bir deyişle mesafeler arttıkça, kız öğrencilerin uzak şehirlere gitme ihtimali, erkeklere göre daha az düşmektedir.

Buradaki en önemli politika çıkarımı, kız öğrencileri üniversitelere yönlendirmeyi amaçlayan devlet politikaları yerine gerçekten eşitlikçi ve kız-erkek ayrımı yapmayan devlet politikalarına odaklanılmasıdır, zira üniversitelerde fırsat eşitliğine çoktan ulaşıldığı görülmektedir. Diğer yandan trend etkilerinin kız öğrencileri daha az etkilemesinin sebebi, özellikle erkeklerin ağırlıklı olarak tercih ettiği ikinci öğretim bölümleri ve teknik meslek yüksek okullarının açılması olabilir.

Çanakkale'ye beklenilenin üstünde öğrenci gönderen yerler, coğrafi ve kültürel olarak yakın olan illerin yanı sıra, Karadeniz Bölgesi, denize kıyısı olan iller ve daha liberal bir kültürü kucaklama potansiyeli yüksek Doğu illeri sayılabilir. Diğer yandan daha muhafazakar İç Anadolu ve etrafı beklenilenin çok altında öğrenci göndermektedir. Tabi burada Ankara ve Konya'nın çekim gücünün etkisi olabilir.

Öğrenci kompozisyonu etkinliğinin 2000'de % 67'den 2018'de % 88'e çıktığı görülmektedir ki bu, daha dengeli ve tutarlı bir öğrenci yapısı anlamına gelmektedir. Bu sonuç, üniversitenin bilinirliği ve popülaritesi arttıkça kısmen beklense de, üniversite kapasite ve öğrenci sayılarının da bunda rol oynadığı düşünülebilir. Analizde bulduğunuz diğer bulgu da, trend etkilerinin hesaba katılmamasının etkinlik kazançlarını abarttığını, dolayısıyla panel veri analizinin büyük önem taşıdığını göstermektedir.

REFERENCES

- Aigner, D.J., Lovell, C.A.K. & Schmidt, P. (1977). Formulation and estimation of stochastic frontier production function models, *Journal of Econometrics*, 6(1), 21–37.
- Akar, C. (2012). Üniversite Seçimini Etkileyen Faktörler: İktisadi ve İdari Bilimler Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 97-120.
- Amca, H. (2011). Üniversitelerin Tercih Edilmesini Etkileyen faktörler, Retrieved from <<http://www.emu.edu.tr/amca/universitelerinTercihEdilmesiniEtkileyenFaktorler.pdf>> on October 19th, 2019.
- Baird, L. (1967). The Educational Tools of College Bound Youth, *American College Testing Program Research Report*, Iowa.

- Bekaroğlu, C. (2019). Impact of Distance on State University Enrolments: The Case for OMÜ, Çanakkale Onsekiz Mart University Management and Political Sciences Review, Volume 1, Issue 2, December.
- Beswick, R. L. K. (1989). A Study of Factors Associated with Student Choice in the University Selection Process. Master thesis, University of Lethbridge.
- Bowers, T. and Pugh, R. (1972). A Comparison of Factors Underlying College Choice by Students and Parents, American Educational Research Association Annual Meeting.
- Briggs, S. ve A.Wilson, (2007). Which university? A study of the influence of cost and information factors on Scottish undergraduate choice.” Journal of Higher Education Policy and Management, Vol.29(1), 57-72.
- Cati, Istar, and Ozcan (2016). Investigating the Factors That Influence the University Preference: A Countrywide Field Research in Turkey, Journal of Higher Education and Science, Volume 6, Number 2, August 2016; Pages 163-177: DOI: 10.5961/jhes.2016.153.
- Chapman, D. W. (1981). A Model of Student College Choice. Journal of Higher Education, 52(5), 490–505.
- Cullen, M. & Jooste, C. & Calitz, A. (2016), Factors Affecting Female’s University of Choice. 10th International Business Conference.
- ifti, G. E., Blbl S. F., Bayar Muluk N., amur Duyan G. & Yılmaz A. (2011) Sağlık bilimleri fakltesini tercih eden rencilerin, üniversite ve meslek tercihlerinde etkili olan faktörler (Kırıkkale niversitesi rneđi). The Journal of Kartal Training and Research Hospital, 22(3), 151-160.
- okgezen, M. (2012). Determinants of University Choice: A Study on Economics Departments in Turkey, Retrieved from <<http://mimoza.marmara.edu.tr/~mcockgez/Makaleler/universitychoice-article-feb-2012.pdf>> on October 20th, 2019.
- OMÜ Kurumsal Değerlendirme Sistemi, (2019). Retrieved from Çanakkale Onsekiz Mart University Registrar’s Office (đrenci İşleri Daire Başkanlığı) on October 21st, 2019.
- Dunnett, A., Moorhouse, J., Walsh, C. & Barry C. (2012). Choosing a University: A Conjoint Analysis of the Impact of Higher Fees on Students Applying for University in 2012, Tertiary Education and Management, 18(3), 199-220.
- Erol A., Yergin H. & Mercan M. (2012). niversite đrencilerinin üniversite tercihlerinin belirleyicileri: Hakkri rneđi. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 4(2), 1-10.
- Filter, S. (2010). The Choice of College Decision of Academically Talented Students, The George Washington University, Dissertation, Retrieved from <http://media.proquest.com/media/pq/classic/doc/2003885961/fmt/ai/rep/NPDF?_s=gn6Nwx50WmJ6Dxi6m-BmWtlq3gqo%3D> on October 22nd, 2019.
- Fried, Harold & Lovell, Charles & Schmidt, S. (2008). The Measurement of Productive Efficiency and Productivity Growth, 104-114. 10.1093/acprof:oso/9780195183528.001.0001.

- Gibbons, S. & Vignoles, A. (2012). Geography, Choice and Participation in Higher Education in England, *Regional Science and Urban Economics*, 42, 98–113.
- Güllüce, A. & Yılmaz, T. & Kaygın, E. (2016). Factors Affecting the University Preferences of Students: A Case of Kafkas University. *American Journal of Industrial and Business Management*. 06. 357-372. 10.4236/ajibm.2016.63032.
- Hooley, G.J. and Lynch, J.E. (1981). Modelling the Student University Choice Process Through the Use of Conjoint Measurement Techniques, *European Research*, Vol. 9 No. 4, 158-70.
- Ilgan, A. & Ataman, O. & Ugurlu, F. & Yurdunkulu, A. (2018). Factors Affecting University Choice: A Study on University Freshman Students. *Buca Faculty of Education Journal*, 46, 199-216..
- Kallio, R. E. (1995). Factors Influencing the College Choice Decisions of Graduate Students, *Research in Higher Education*, 36(1), 109-124.
- Karayolları Genel Müdürlüğü, Mesafe Sorgulama (2019). Retrieved from <<http://www.kgm.gov.tr/Sayfalar/KGM/SiteTr/Uzakliklar/ilcedenIlceyeMesafe.aspx>> on October 22nd, 2019.
- Kurt, A. (2013). Üniversite Tercih ederken Nelere Dikkat edilmeli?, Retrieved from <http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/01/17/950146/icerikler/universite-tercih-ederken-nelere-dikkat-edilmeli_355325.html> on October 19th, 2019.
- Moogan, J. Y., Baron S. & Harris, K. (1999). Decision-making Behaviour of Potential Higher Education Students, *Higher Education Quarterly*, 53(3), 211–228.
- Meeusen, W. & Van den Broeck, J. (1977). Efficiency estimation from Cobb-Douglas production functions with composed error, *International Economic Review*, 18(2),435–444.
- ÖSYS: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sistemi (2019). Sayısal Bilgiler, Retrieved from <<https://www.osym.gov.tr/TR,13046/2017.html>> on October 20th, 2019.
- Shank, M. D. & Beasley, F. (1998). Gender Effects on the University Selection Process, *Journal of Marketing for Higher Education*, 8(3), 63-71.
- Soutar, G. & Turner, J. (2002). Students' Preferences for University: A Conjoint Analysis, *The International Journal of Educational Management*, 16(1), 40-45.
- Tatar E., Oktay M. (2006). Search, Choice and Persistence for Higher Education A Case Study in Turkey, *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 2(2), 115-129.
- Varabyova, Y. & Schreyögg J. (2013). International comparisons of the technical efficiency of the hospital sector: Panel data analysis of OECD countries using parametric and non-parametric approaches, *Health Policy*, Volume 112, Issues 1–2, September 2013, Pages 70-79.

Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2020. Retrieved from <<https://istatistik.yok.gov.tr/>> on October 23rd, 2019.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Can BEKAROĞLU
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Can BEKAROĞLU
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Can BEKAROĞLU
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Can BEKAROĞLU
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Can BEKAROĞLU

- ARAŞTIRMA MAKALESİ -

SAVUNMA HARCAMALARININ EKONOMİK BÜYÜME ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: PANEL VERİ ANALİZİ

Mustafa TORUN¹ & Ercan EROĞLU² & Rıza BAYRAK³

Öz

Bu çalışmada, savunma harcamalarının büyüme üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışma kapsamına alınan 26 NATO ülkesine ait istihdam, sabit sermaye yatırımları ve savunma harcamaları bağımsız değişken, GDP ise bağımlı değişken olarak kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan 1991-2016 dönemine ait yıllık veriler, Dünya Bankası (WB), Uluslararası Para Fonu (IMF), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Stockholm Uluslararası Barış Araştırmaları Enstitüsü (SIPRI)'den elde edilmiştir. Analizde kullanılan değişkenler arasındaki uzun dönem katsayıları Panel AMG tahmincisi yardımıyla tahmin edilmiştir. Çalışma neticesinde, sabit sermaye yatırımı, istihdam ve savunma harcamalarının uzun dönemde büyümeyi etkilediği gözlenmiştir. Sabit sermaye yatırımı ve istihdamın, büyüme üzerindeki etkisi pozitif yönde; savunma harcamalarının ise negatif yöndedir. Bu sonuç çerçevesinde; savunma harcamalarının milli gelir içinde optimal değerinin tespit edilmesinin, ardından da yüksek değere sahip savunma harcamalarının stratejik savunma yönetimi ve etkin tedarik zinciri yönetimiyle pozitif dışsallık yaratacak ve büyümeyi teşvik edecek optimal değere çekilmesinin uygun olacağı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: *Büyüme, Sabit Sermaye Yatırımları, İstihdam, Savunma Harcamaları, AMG Panel Veri Analizi.*

JEL Kodları: *C33, E22, E24, F43.*

Başvuru: *09.02.2021*

Kabul: *11.03.2021*

- 1 Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü, Çanakkale, Türkiye, torun1970@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-1812-6560>.
- 2 Dr., Millî Savunma Bakanlığı, Ankara, Türkiye, ercaneroglu2010@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-5464-3429>.
- 3 Dr. Öğr. Üyesi, OSTİM Teknik Üniversitesi, İİBF, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, Ankara, Türkiye, riza.bayrak@ostimteknik.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7397-2295>.

THE EFFECTS OF DEFENSE EXPENDITURE ON ECONOMIC GROWTH: PANEL DATA ANALYSIS

Abstract

In this study, the effect of defense expenditure on growth has been examined. Employment, fixed capital investments, and defense expenditures of 26 NATO countries were used as independent variables, while GDP was as dependent variables. The annual data for the period 1991-2016 were obtained from the World Bank (WB), International Monetary Fund (IMF), International Labor Organization (ILO), Stockholm International Peace Research Institute (SIPRI). The long-term coefficients among the variables were estimated with the help of the Panel AMG estimator. As a result of the study, fixed capital investment, employment, and defense expenditures seem to affect GDP in the long-term in all 26 NATO countries. In the long-term, while fixed capital investment and employment have a positive effect on GDP, defense expenditure has a negative effect on it. In that context, it is recommended that the optimal value of defense expenditure should be determined, and thereafter, with strategic defense management and effective supply chain management, it should be decreased to optimal value to trigger the growth and give way to positive externalities.

Key Words: *Growth, Fixed Capital Investment, Employment, Defense Expenditure, AMG Panel Data Analysis.*

JEL Codes: *C33, E22, E24, F43.*

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

1. GİRİŞ

Devletlerin kamu harcamaları, geçmişten günümüze kadar sürekli tartışma konusu olmuş ve tarihsel süreç içinde bu konu her iktisadi okul tarafından farklı yorumlanmıştır. Piyasaların doğal yasalar yoluyla dengeye geleceğini savunan klasik iktisadi okulun savunucuları tarafından, devletin iktisadi hayat içinde varlığına gerek olmadığını vurgulanırken; John Maynard Keynes’i takip eden iktisatçılar tarafından devletin iktisadi hayat içinde düzenleyici rolü ve varlığı daha ön plana çıkarılmıştır. Bu süreçte, kamu harcama bileşiği içinde önemli bir yere sahip savunma ve güvenlik harcamaları da sürekli irdelenmiş ve gerek varlığı gerekse ekonomik yapı üzerindeki etkisi sürekli sorgulanmıştır.

Savunma harcamaları ile desteklenen ve imalat sanayi içinde özel bir yere sahip olan savunma sanayi hem yarattığı dışsallıklar ve hem de imalat sanayii sektöründe ürettiği orta yüksek ve yüksek teknolojik ürünler vasıtasıyla ortaya koyduğu yüksek katma değerle ihracat hacminin artmasına da katkı sağlamaktadır. Bununla birlikte; imalat sanayinde kapasite kullanımının düşük olduğu durumlarda, âtil kapasitenin işe koşulmasını sağlayarak büyüme

üzerinde ciddi katkılar sağladığı da ifade edilmektedir. Fakat bunun yanında, artan savunma harcamalarından kaynaklı kamusal harcamalar nedeniyle özel sektör yatırımlarının dışlandığı yönünde de ciddi eleştiriler olduğu görülmektedir.

Bu genel çerçevede savunma harcamalarının ekonomik büyümeye etkisini ortaya koymak üzere 26 NATO ülkesi için istihdam, sabit sermaye yatırımları ve savunma harcamalarının Gayrisafi Yurtiçi Hasıla (GSYİH) üzerindeki etkilerini araştırmak, bu çalışmanın temel amacını teşkil etmiştir. Bu temel amaca yönelik, çalışmanın ilk kısmında kavramsal çerçeveye, ikinci kısımda ise çalışmanın metodolojisi yer verilmiştir. Ardından üçüncü bölümde AMG panel veri analizden elde edilen bulgular ışığında değerlendirme yapılmıştır. Dördüncü bölümde çalışmanın sonucu ifade edilmiştir. Son bölümde ise çalışmanın kısıtları ile gelecek için önerilere yer verilmiştir.

1.1. Literatür Taraması

Politik istikrarın sağlanması amacıyla, savunma harcamalarının aslen ülkelerin risk algısı ve değerlendirmesi ile ilgili olduğu söylenebilir (Değer ve Şen, 1995:294). Bu risk değerlendirmesini yaparken göz önüne alınan bir kısım faktörler söz konusudur. Bu faktörlerin başında ülkelerin milli gelir seviyesi gelmektedir. Savunma harcamalarının milli gelir ile ilişkili olduğu ve milli gelir seviyesinin savunma harcamalarını pozitif yönde etkilediği bilinmektedir. Bir diğer ifadeyle; milli gelir seviyesi artan devletlerin savunma harcamaları artarken, milli geliri düşük devletlerin savunma harcamalarının da düşük olduğu görülmektedir. Savunma harcamalarının miktarını etkileyen bir diğer değişken ülkelerin gelişmişlik düzeyidir. Gelişmiş ülkelerin savunma harcamalarını planlarken, daha uzun vadeli stratejik ve ekonomik değerlendirmeler yaptığı; bunun yanında gelişmekte olan ülkelerin ise daha ziyade ulusal güvenlik ve tehdit algısı üzerine odaklandığı görülmektedir (Ziylan vd., 1998:25). Savunma harcamaları üzerinde etkili olan bir diğer faktör ise coğrafyadır. Doğal sebepler ya da ekonomik kısıtlardan dolayı, sınır güvenliği yeterli olmayan ülkelerin diğerlerine nazaran daha yüksek savunma harcaması ihtiyacı son derece doğaldır (Yılmaz, 2009:125). Komşu devletlerin silahlanma durumu ve savunma harcamaları da ülkelerin savunma harcamalarını belirleyen faktörler arasındadır (Zayıf ve Erkenekli, 2015:6). Bir ülkenin savunma sistemlerinde sağladığı üstünlük, komşu ülke savunma harcamalarının artması yönünde teşvik edici bir unsurdur (Şimşek, 1989:49). Ülkelerin siyasal rejim ve yönetim tercihlerinin de savunma harcamaları üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Askeri rejimle yönetilen ülkelerin, sivil rejimle yönetilenlere kıyasla daha yüksek savunma harcaması yapması olası bir durumdur. Alanda yapılan bir kısım çalışmada (Gökbunar ve Yankıkaya, 2004) otokrasi ve savunma harcamalarının birbirleriyle ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Destek, 2014:17-18). Uluslararası kurumlara üyelik hususu da ülkeleri savunma harcamaları konusunda birtakım yükümlülükler altına sokmaktadır. Bunun en son örneğini Rusya'nın Kırım'ı işgali sonrasında 2014 yılında toplanan NATO Galler Zirvesi sonuç deklarasyonunda görmek mümkündür. Alınan

karara göre, ülkeler 10 yıl içinde savunma sanayi harcamalarını milli gelirlerinin %2'sinin üzerine çıkaracaklarını taahhüt etmişlerdir (NATO Waller Summit, 2014). Bu noktada üzerinde önemle durulması gereken bir konu, savunma harcamalarında eşik değerin ne olması gerektiği sorusudur. Bir başka ifadeyle, büyümeyi teşvik edecek optimal savunma harcaması boyutu ne olmalıdır. Bayrak (2019) tarafından Türkiye üzerinde yapılan çalışmada bu büyüklük GSYİH'nın %2.5'i olarak tespit edilmiştir. O halde yukarıda sayılan faktörler ve gerekçeler ışığında her ülke için standart bir savunma harcaması değerinden ziyade, her özelinde savunma harcaması optimal değerini tespiti yönelik bilimsel çalışmalara ihtiyaç olduğunu ifade etmek mümkündür.

Savunma harcamalarının seyrini Soğuk Savaş ve Soğuk Savaş Sonrası Dönem olmak üzere iki bölümde incelemek daha ayrıntılı bir analize imkân verecektir. Bu amaçla, daha sağlıklı verilerin toplanabildiği tarihleri göz önüne alarak, Tablo 1'de 1975-1990 dönemine ait savunma harcamalarına yer verilmiştir.

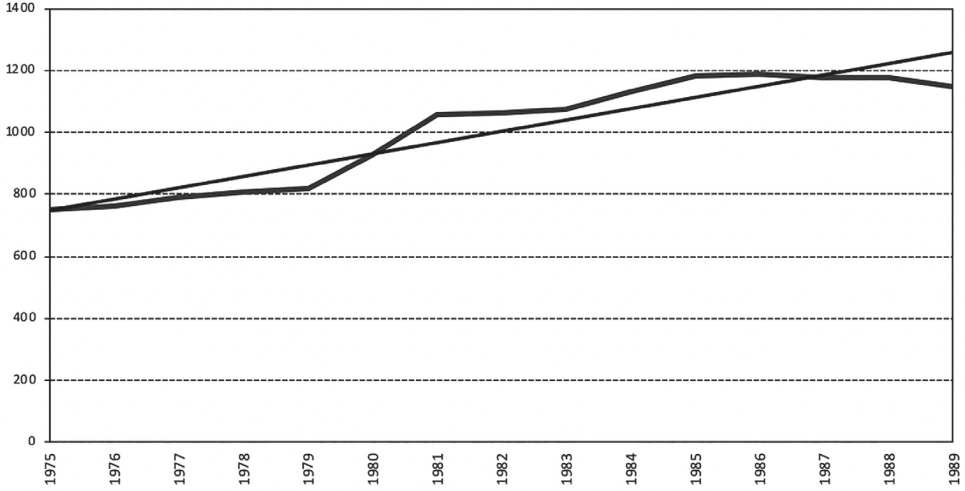
Tablo 1: Soğuk Savaş Dönemi Savunma Harcamaları (milyar \$)

Yıl	Bölgesel Dağılım					Dünya Toplamı
	Afrika	Amerika	Asya ve Okyanusya	Avrupa	Ortadoğu	
1975	16	430	66.9	240.4	-	753.3
1976	16	426	73.7	243.8	-	759.5
1977	17.7	447	77.9	248.1	-	790.7
1978	16.5	448	83.3	257.7	-	805.5
1979	16.2	449	88.6	265	-	818.8
1980	15.8	496	92.4	245.4	78.4	928
1981	14.2	581	96	273.2	93.4	1057.8
1982	14.4	564	101	282.8	100	1062.2
1983	14.2	582	104	286.8	89.8	1076.8
1984	13.6	626	108	290.2	93.2	1131
1985	13.3	665	116	300.5	88.6	1183.4
1986	13.2	661	122	303.3	87.5	1187
1987	13.9	648	127	308.1	78.1	1175.1
1988	15.1	640	132	311.1	75.2	1173.4
1989	15.3	609	138	314.3	70	1146.6
Toplam	209.4	7842	1459.9	3930.3	854.2	15049.1

Kaynak: SIPRI Military Expenditure Database "Data for all countries 1949–2016"

Soğuk Savaş Dönemi'nde yapılan savunma harcamalarının grafiği Şekil 1'de sunulmuştur. Görüldüğü üzere, savunma harcamalarının 1979 yılından itibaren bir kırılma yaşadığı ve ardından da artış trendine girdiği ifade edilebilir.

Şekil 1: Soğuk Savaş Dönemi Savunma Harcamaları Grafiği



Soğuk Savaş Dönemi sonrası savunma harcamaları da Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Soğuk Savaş Dönemi Sonrası Savunma Harcamaları (milyar \$)

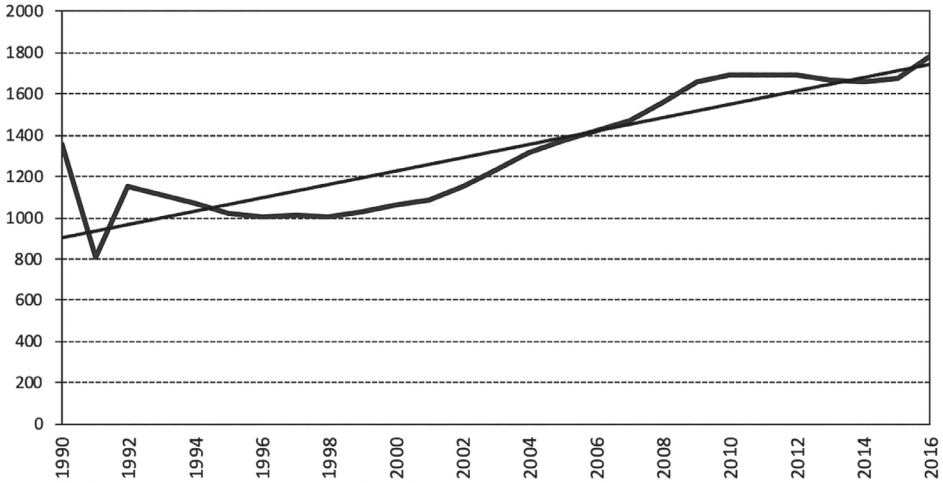
Yıl	Bölgesel Dağılım					Dünya Toplamı
	Afrika	Amerika	Asya ve Okyanusya	Avrupa	Ortadoğu	
1990	15.3	609	145	490	95.3	1355
1991	13.7	543	145	496	103	805
1992	13.7	568	153	331	84.9	1149
1993	15.3	548	156	310	81.9	1110
1994	14.3	519	157	304	79.1	1073
1995	12.8	493	161	283	75.4	1025
1996	12.1	466	165	281	76.6	1001
1997	13.1	465	171	283	83.9	1016
1998	13.6	456	171	283	83.9	1004
1999	20.7	457	182	279	87.8	1027
2000	18,0	475	187	288	96,1	1064
2001	18.1	482	199	290	99	1088
2002	20.2	531	210	297	98	1156
2003	19	593	219	304	100	1234
2004	21.8	645	233	308	105	1313
2005	22.4	680	246	311	112	1371
2006	25	697	261	315	122	1420
2007	26.5	715	279	324	129	1473
2008	31	715	279	324	129	1557

2009	32	822	335	338	135	1662
2010	33.6	842	343	331	141	1690
2011	36.9	832	358	325	144	1695
2012	37.2	797	372	326	157	1690
2013	40.5	743	392	320	168	1664
2014	42.1	699	414	322	180	1657
2015	39.7	678	436	333	181	1672
2016	43.3	747	467	351	186	1785

Kaynak: SIPRI Military Expenditure Database “Data for all countries 1949–2016”

Soğuk Savaş Dönemi sonrasında yapılan savunma harcamalarının grafiği Şekil 2’de sunulmuştur.

Şekil 2: Soğuk Savaş Dönemi Sonrası Savunma Harcamaları Grafiği (1990-2016)



Soğuk Savaş Döneminin sona ermesinden sonra, savunma harcamalarının 1991 yılında keskin bir düşüş yaşadığı, fakat hemen ardından 1992 yılında tekrar artarak 2001 yılına kadar yatay bir seyir izlediği görülmektedir. 2001 yılından itibaren tekrar artış trendine giren savunma harcamalarının, 2011 yılı itibariyle zirve değeri olan yaklaşık 1.7 trilyon dolara ulaştığı söylenebilir. Ülkeler içinde en yüksek savunma harcaması yapan ABD’lerinin toplam savunma harcamaları içindeki payı yaklaşık %47 seviyesindedir. En düşük savunma harcaması yapan bölge ise Afrika kıtası olup, toplam harcamaların içindeki payı yaklaşık %2 seviyesindedir.

Savunma harcamalarının ekonomi üzerindeki etkisi konusunda süreç içerisinde üç yaklaşımın öne çıktığı görülmektedir. Bunlardan ilki olan Klasik Yaklaşım, askeri harcamaların alternatif maliyetini ön plana çıkarırken; eğitim ve sağlık gibi alanlarda kullanılması gereken

kaynakların bu alanda israf edilmesi nedeniyle büyüme üzerinde negatif yönde bir etkinin oluşabileceğine vurgu yapmaktadır (Giray, 2004; Ma vd., 2015). İkinci yaklaşım olan Askeri Keynesyen Yaklaşım, savunma harcamalarının yarattığı pozitif dışsallıkları incelemektedir. Konuyu arz yönlü bir yaklaşımla ele alarak, savunma harcamaları sonucunda ortaya çıkan talep artışı neticesinde âtil kapasitenin devreye sokulacağı ve ortaya çıkan yüksek çıktı düzeyiyle büyüme üzerinde de pozitif bir etkinin oluşacağını öne sürmektedir (Looney, 1994; Gerace, 2002). Üçüncü yaklaşım olan Neo-Klasik Yaklaşım taraftarları ise savunma harcamalarının ortaya çıkardığı negatif dışsallıkları incelemekte ve ekonomi üzerindeki etkilerini de talep yanlı faktörlerle açıklamaktadır (Dunne ve Nikolaidou, 2001). Savunma harcamalarıyla, kıt olan kaynakların verimli alanlardan çekilerek, etkinliği düşük yatırımlarda kullanılacağı ve bunun da ciddi bir fırsat maliyetine yol açacağı ileri sürmektedir. Bununla birlikte özel kesim yatırımlarının dışlanacağı ve neticesinde de büyüme üzerinde negatif bir etkinin oluşacağını belirtmektedir (Looney, 1995).

Kamusal harcamaları içinde önemli bir yer tutan ve tarihin her döneminde önemini koruyan savunma harcamalarının ekonomik yapı ve değişkenler üzerindeki etkiler incelendiğinde; özellikle ödemeler dengesi üzerinde yarattığı etkinin sonucunu net olarak ifade edebilmek çok olası değildir. Savunma harcamaları bir taraftan bütçe üzerinde getirdiği yükü borçlanma gereğini artırırken, diğer taraftan dışa bağımlı sanayilerde ithalat yükünü de artırmaktadır. Bu iki etki neticesinde de dış finansman ihtiyacının arttığı söylenebilir (Karagöl, 2003:117). Fakat savunma sanayi üretimi ve yatırımı için kısa vadede ortaya çıkan bu yük, uzun vadede ortaya çıkan verimlilik, yüksek teknoloji ve katma değerli ürünlerin yarattığı avantajla olumlu bir etkiye dönüşebilmektedir (Şimşek, 1989:195). Askeri Keynesyen görüşe göre, savunma harcamalarının efektif talebi canlandırarak istihdam imkânını artırdığı söylenebilir (Sweezy, 1975). Burada dikkate alınması ve öne çıkarılması gereken nokta, savunma sanayinde yüksek teknolojili ürün üretme ve yüksek Ar-Ge ihtiyacı nedeniyle, istihdamın yapısının da yüksek nitelikli beşerî sermaye yoğunluklu olmasıdır. Bir diğer ifadeyle, sermaye yoğun bu sektörün en belirgin özelliği gerek ürün yapısı ve gerekse istihdam yapısı bakımından imalat sanayi içindeki lokomotif konumudur. Savunma sanayi harcamalarının enflasyon üzerindeki etkileri konusunda da belirgin bir fikir birliği olmadığı görülmektedir. Benoit, (1978)'e göre savunma sanayi harcamaları efektif talebi artırarak âtil kapasiteyi uyarmakta ve büyümeyi teşvik etmektedir. Bunun yanında silahlanma programı kapsamında yapılan savunma harcamalarıyla ortaya çıkan talep artışının enflasyonu yükselteceği de ileri sürülmektedir (Uçar, 2003).

Savunma harcamalarının ülke ekonomisi üzerindeki pozitif yönde yarattığı bir diğer etkinin de ülkenin sanayileşmesi ve büyüme üzerinde olduğu görülmektedir. Kaldor (1966,1968)'un birinci yasası gereği, imalat sanayi büyüme oranı ile milli gelir büyüme oranı arasında pozitif bir ilişki söz konusudur. Bu çerçevede; savunma harcamalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkisini araştıran ilk iktisatçılardan biri olan Emile Benoit tarafından 1973 yılında 44 az gelişmiş ülke için yapılan çalışma sonucunda, savunma sanayi alanında yapılacak altya-

pı yatırımları ve istihdam edilecek nitelikli entelektüel sermaye sayesinde savunma harcamalarının ekonomiyi pozitif etkilediği tespit edilmiştir (Benoit, 1978). Benoit'in yaptığı bu çalışmadan itibaren literatürde savunma harcamaları ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırmancının varlığı göze çarpmaktadır. Bu çalışmalardan büyüme üzerinde savunma harcamalarının pozitif etkisinin olduğunu ifade eden (Benoit, 1978; Fredericksen ve Looney, 1983; Deger ve Smith, 1983; Landau, 1986; Gyimah-Brempong, 1989; Murdoch vd., 1997; Sezgin, 1997; Giray, 2004; Yıldırım vd., 2005; Feridun vd., 2011; Shahbaz vd., 2013; Chen vd., 2014; Augie, 2017; Hatemi-J vd., 2018) yanında bu etkinin negatif olduğunu ileri süren çalışmalar (Fredericksen ve Looney, 1983; Gyimah-Brempong, 1989; Huang ve Mintz, 1990; Dunne ve Vougas, 1999; Giray, 2004; Yakovlev, 2007; Chang vd., 2011; Hou ve Chen, 2013; Korkmaz, 2015; Dunne ve Tian, 2015; Khalid and Razaq (2015); Arshad vd., 2017; Zhao vd., 2017; Saba ve Ngepah, 2019) da mevcuttur. Arıca bir kısım çalışmada ise büyüme üzerinde savunma harcamalarının etkisinin olmadığı (Biswas ve Ram, 1986; Huang ve Mintz, 1990; Huang ve Mintz, 1991; Chowdhury (1991); Kollias vd., 2004; Yıldırım and Öcal (2006); Chang vd., 2011; Pan vd., 2015; Kovacevic ve Smiljanic, 2017; Zhong vd., 2017; Ayla, 2020) gözlenmiştir. Bu kararsızlığın ardında analiz yöntemleri ile dönemsel, konjonktürel ve ülkesel farklılıkların da sonuçların farklı çıkmasına neden olduğu değerlendirilmektedir.

2. YÖNTEM

Aşağıda çalışmada kullanılan veri seti ve analiz yöntemine ilişkin bilgiler sunulmuştur.

2.1. Çalışmanın Verileri ve Analiz Yöntemi

Bu çalışmada, 1991 ile 2016 yıllarını kapsayacak şekilde 26 NATO ülkesine ait büyüme oranı, savunma harcamalarının GSYİH içindeki oranı, sabit sermaye yatırımlarının GSYİH içindeki oranı ve istihdam oranı kullanılmıştır. Bu amaçla, analizde 26 ülkenin⁴ 1991-2016 dönemine ait yıllık verileri kullanılmış olup, ilgili veri seti Dünya Bankası (WB), Uluslararası Para Fonu (IMF), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Stockholm Uluslararası Barış Araştırmaları Enstitüsü (SIPRI)'den elde edilmiştir. Uygulanan bu çalışmada savunma harcamalarının ekonomik büyümeyi etkileyip etkilemediği, etkiliyorsa bu etkinin yönü ve büyüklüğü aşağıdaki (1) numaralı denklem ile tahmin edilmeye çalışılmıştır.

$$gdp = \beta_1 mexp + \beta_2 gfcf + \beta_3 emp + e \quad (1)$$

4 Veri eksikliğinden dolayı Çek Cumhuriyeti, Karadağ, Hırvatistan ve Kuzey Makedonya analize dahil edilmemiştir.

Burada; gdp, gayrisafi yurtiçi hâsıla düzeyi büyüme oranını; mexp, savunma harcamalarının GSYİH içindeki oranını; gfcf, sabit sermaye yatırımının GSYİH içindeki oranını; emp, ise istihdam oranını ifade etmektedir. Burada hem sabit sermaye oluşumu hem de istihdam, çalışmada kontrol değişkeni olarak kullanılmıştır.

Tablo 3: Değişkenler ve Tanımları

Değişkenler	Değişken Açıklamaları	Beklenen İşareti	Kaynak
Bağımlı Değişken	gdp	Ekonomik büyüme Oranı	World Bank (WB)
	mexp	Savunma Harcamalarının GSYİH İçindeki Oranı	Stockholm International Peace Research Institute (SIPRI)
Bağımsız Değişkenler	gfcf	Sabit Sermaye Yatırımlarının GSYİH İçindeki Oranı	International Monetary Fund (IMF)
	emp	İstihdam Oranı	International Labor Organization (ILO)

3. BULGULAR

Değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4: Değişkenlere ait Tanımlayıcı İstatistikler

	gdp	gfcf	emp	mexp
Ortalama	2.4207	1.9026	52.6265	1.8922
Medyan	2.6194	1.8230	52.1690	1.6804
Maksimum	13.0465	5.8226	65.6990	11.1484
Minimum	-14.8386	-1.8115	38.0090	0.4189
Standart Hata	3.5256	1.0545	6.1310	1.1215
Gözlem Sayısı	676	676	676	676

Yatay kesit bağımlılığı, paneli oluşturan bir ülkelerden birinde ortaya şokun diğerlerini de etkileyeceği anlamına gelir. Dolayısıyla da yatay kesit bağımlılığı göz önüne alınmadan uygulanan tahmin sonuçlarının sapmalı ve tutarsız olabileceği (Breusch ve Pagan, 1980; Pesaran, 2004; Menyah vd. 2014) göz önüne alınarak, analiz öncesi yatay kesit bağımlılığı test edilmelidir. Yatay kesit bağımlılığının testi kapsamında; Pesaran (2004) tarafından geliştirilen CD Testi ve Baltagi (2005) tarafından geliştirilen Baltagi-Bias LM Testi kullanılmıştır. Aşağıda Tablo 5.’te yatay kesit bağımlılığından elde edilen bulgular verilmiştir. Buna göre işgücü hariç tüm değişkenlerde yatay kesit bağımlılığı vardır. Bu durumda tahminci seçiminde yatay kesit bağımlılığını dikkate alan tahminciler dikkate alınmıştır.

Tablo 5: Yatay Kesit Bağımlılığı (CD) Test Sonuçları

Değişken	Test İstatistiği	
	CD Test	Baltagi-Bias LM Test
gdp	42.55***	74.32***
gfcf	7.78***	19.49***
emp	6.85***	67.30***
mexp	41.60***	154.17***

Notlar: ***, **, ve * sırasıyla %1, %5 ve %10 anlamlılık seviyesini ifade eder.

Çalışmada değişkenlere ait birim kök özellikleri, Pesaran (2007) tarafından geliştirilen ve yatay kesit bağımlılığını göz önüne alan ikinci nesil testlerden Dickey-Fuller (Cross-Sectionally Augmented Dickey Fuller (CADF)) testi (Pesaran, 2007:267-269) ile incelenmiş ve sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6: Pesaran CADF Birim Kök Testi Sonuçlar

	CIPS
gdp	-3.806***
gfcf	-2.589***
emp	-1.339
mexp	-2665***
Δ emp	-3.255***

Not: Testlerde sabitli model tahmin edilmiştir. Δ birinci derece fark işlemcisini ifade etmektedir. ***, ** ve * sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlılığı ifade etmektedir. Pesaran (2007:280)'dan alınmış CIPS testi için kritik değerler, %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeyleri için sırasıyla -2.57, -2.33 ve -2.21'dir.

Uzun dönem tahmincisini seçmeden önce, katsayıların homojen mi yoksa heterojen mi olduğuna ilişkin DELTA Testi yapılmış; sonuçları aşağıda Tablo 7'de sunulmuştur. Görüldüğü üzere katsayılar heterojendir.

Tablo 7: Katsayıların Homojenliği/Heterojenliği Testi

	Delta	p-value
	3.987	0.000
Adj.	4.457	0.000

Analiz Eberhardt ve Bond (2009)'ın geliştirdiği AMG tahmincisi (Augmented Mean Group Estimator) ile yapılmıştır. Bu tahminci üç temel sebeple tercih edilmiştir. Bunlar sırayla; AMG tahmincisinin yatay kesit bağımlılığını dikkate alması; birinci dereceden farkı alınarak

durağan hale gelen serilerin analizinde kullanılıyor olabildiği ve en nihayetinde de hata terimi kaynaklı içsellik probleminde etkin olan bir tahminci olmasıdır. AMG tahmincisi hem panelin geneline ait sonuçları sunmakta, hem de katsayıların heterojenliği durumunda bireysel katsayıları verebilmektedir. Bireysel katsayıların ortalamasını ağırlıklandırarak tahminlediği için, diğer tahmincilere kıyasla daha üstün olduğu da söylenebilir (Yaman-Songur, 2017).

Tablo 8: AMG Tahmin Sonuçları

gfcf	0.3068***
emp	0.7402***
mexp	-0.2717***
Sabit	1.4479**
RMSE	1.8365
Gözlem Sayısı	650
Zaman Boyutu	26
Birim Sayısı	26

Not: ***, **, ve * sırasıyla %1, %5 ve %10 anlamlılık seviyesini ifade eder.

Elde edilen bulgular Tablo 8’de sunulmuştur. Çalışma bulgularına göre; uzun dönemde sabit sermaye yatırımları, istihdam ve savunma harcamaları GSYİH’yı etkilediği gözlenmiştir. Sabit sermaye yatırımları ve istihdam GSYİH’yı pozitif yönde etkilerken, savunma harcamalarının negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuçlar kapsamında; sabit sermaye yatırımlarında ortaya çıkan %1’lik değişim, GSYİH üzerinde %0.3068’lik bir artışa ve istihdam oranlarında %1’lik bir değişim GSYİH değerleri üzerinde %0.7402’lik bir artışa neden olurken; savunma harcamalarında %1’lik bir artış ise GSYİH’da %0.2717 oranında bir azalmaya neden olmaktadır.

4. TARTIŞMA

Araştırma sonucunda, savunma harcamalarının GDP üzerinde negatif etkisi olduğu yönünde elde edilen bu sonuç, alanda yapılan birçok çalışma (Fredericksen ve Looney, 1983; Gyimah-Brempong, 1989; Huang ve Mintz, 1990; Dunne ve Vougas, 1999; Giray, 2004; Yakovlev, 2007; Chang vd., 2011; Hou ve Chen, 2013; Korkmaz, 2015; Dunne ve Tian, 2015; Khalid and Razaq (2015); Arshad vd., 2017; Zhao vd., 2017; Saba ve Ngepah, 2019) ile tutarlılık içindedir.

Gözlenen bu sonuç, savunma harcamalarının alternatif maliyetini vurgulayan ve eğitim, sağlık gibi alanlarda kullanılması gereken kaynakların israfı olarak gören, bu kapsamda da savunma harcamalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin uzun dönemde negatif yönde olacağını savunan Klasik ve Neo-Klasik Yaklaşım ile de tutarlılık içindedir.

Bu temel çerçevede; savunma harcamalarının ekonomik büyüme üzerindeki negatif etkisini azaltabilmek maksadıyla, savunmaya ayrılan kaynakların maliyet etkin olarak kullanılması gerekmektedir. Bunun için de tedarik ve stratejik savunma yönetimi süreçlerinin son derece dikkatli ve detaylı olarak ele alınması ve yönetilmesi gerekliliği açıktır.

Bu kapsamda; burada belirtilmesi gereken en önemli konulardan biri savunma harcamaları oranının ne kadar olması gerektiği hususudur. Değer ve Şen (1995) tarafından da ifade edildiği üzere ülkelerin kabul edilebilir risk algısı bu harcamaların miktarının belirlenmesinde kritik rol oynamaktadır. Fakat bu risk algısı yanında pozitif iktisadi görüşün gerekleri de göz önünde tutularak, GSYİH içinde optimal savunma harcaması değerinin tespitine yönelik çalışmaların yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir. Çünkü, savunma sanayi harcamalarının optimal değere çekilmesiyle, kaynak etkinliğinin sağlanması yönünde uygun adım atılacağını ifade etmek mümkündür. Bu çerçevede; NATO'nun 2014 yılında Varşova Zirvesinde üye ülkelerin savunma harcamalarını GSYİH'nın %2'sine çekmesine yönelik aldığı karar ile Bayrak (2019) tarafından Türkiye üzerinde uygulanan çalışmada elde edilen GSYİH içindeki %2.5'lik optimal savunma harcaması değerinin genellenebilirliğinin ve geçerliliğinin artırılmasına yönelik çalışmaların yapılmasının uygun olacağı söylenebilir.

SONUÇ

Bu çalışmada, 26 NATO ülkesi için istihdam, sabit sermaye yatırımı ve savunma harcamalarının GSYİH üzerindeki etkileri incelenmiştir. Analizde 1991-2016 dönemine ait veriler kullanılmış olup, değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişki AMG tahmincisi yardımıyla tahmin edilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre; 26 NATO ülkesinde sabit sermaye yatırımları, istihdam ve savunma harcamalarının, GSYİH'yı uzun dönemde etkilediği gözlenmiştir. Bulgular kapsamında uzun dönem katsayılarına incelendiğinde, yatırım ve istihdamın büyümeyi pozitif yönde etkilediği; savunma harcamalarının ise negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuç Klasik ve Neo-Klasik Yaklaşım yanında alanda yapılan bir kısım çalışma ile tutarlılık içindedir.

Bu temel çerçeve ve pozitif iktisadi görüş kapsamında; GSYİH içinde optimal savunma harcaması değerinin tespit edilmesi ve savunma sanayi harcamalarının optimal değere çekilmesi önerilmektedir. Çünkü optimal değer üzerinde, büyümeyi baskılayan ve özel teşebbüs yatırımlarını dışladığı değerlendirilen bir kısım savunma harcamasının azaltılmasıyla, kaynak etkinliğinin sağlanması yönünde karar verilmiş olacaktır. Böylece savunma sanayinde kazanılan teknolojik yetenek ve entelektüel sermaye birikiminin bir kısmının tasarruf edilerek imalat sanayinin diğer alanlarına aktarılmasıyla, ciddi yatırım ve üretim değerlerine dönüş-

türülebileceğini söylemek mümkündür. Bunun yanında etkin savunma yeteneğiyle kazanılan politik istikrarla, ülkeye çekilecek yabancı dış sermaye yatırımlarının da artabileceğini ifade etmek mümkündür.

Uygulan bu çalışma 1991-2016 yılı verileri ve 26 NATO ülkesiyle sınırlıdır. Alanda gelecek dönemde yapılacak çalışmalarda, çalışmada kullanılan bu değişkenlerin hem zaman hem de analize sokulan ülkeler bazında genişletilmesi ve analiz yönteminin de değiştirilmesiyle, elde edilen bu bulguların geçerliliğinin artacağı değerlendirilmektedir.

THE EFFECTS OF DEFENSE EXPENDITURE ON ECONOMIC GROWTH: PANEL DATA ANALYSIS

1. INTRODUCTION

Public expenditures of the states have been always a controversial issue from past to present and this issue has been interpreted differently by each economic school so far. While it was emphasized by the advocates of the classical economic school that the markets would come to balance through natural laws, also the state does not need to exist in economic life; the regulatory role and existence of the state in the economic life was underlined by the economists, follower of John Maynard Keynes. In this process, defense expenditures, which have an important place in the public expenditure compound, were constantly examined and their existence and impact on the economic structure were constantly questioned.

It is seen that three approaches came to the fore regarding the impact of defense expenditures on the economy. The first of these, the Classical Approach, highlights the alternative cost of military expenditures. It emphasizes that there may be a negative effect on growth due to the waste of resources that should be used in fields such as education and health in this area (Giray, 2004; Ma et al., 2015). The second approach, Military Keynesian Approach, prioritizes the positive externalities created by defense expenditures. Taking the issue with a supply-side approach, he argues that as a result of the increase in demand resulting from defense expenditures, the idle capacity will be put into use and a positive effect will occur on growth with the resulting high output level (Looney, 1994; Gerace, 2002). Adherents of the third approach, the Neo-Classical Approach, prioritize the negative externalities created by defense expenditures and explain their effects on the economy with demand-side factors (Dunne & Nikolaidou, 2001). It claims that with defense spending, scarce resources will be withdrawn from productive areas and used in low-efficiency investments, which will lead to a serious opportunity cost. However, it states that private sector investments will be crowded out and as a result, a negative effect will occur on growth (Looney, 1995).

2. RESEARCH METHOD

In this study, the growth rate of 26 NATO countries, the ratio of defense expenditures to GDP, the ratio of fixed capital investments to GDP, and the employment rate, covering the years 1991 and 2016, were used. For this purpose, annual data of 26 countries for the period 1991-2016 were used in the analysis, and the relevant data set was obtained from the World Bank (WB), International Monetary Fund (IMF), International Labor Organization (ILO), and Stockholm International Peace Research Institute (SIPRI).

In the study, whether defense spending affects economic growth is investigated. Moreover, if there is an effect, the direction and size of this effect are also tried to be reached. For this purpose, equation (1) below is estimated.

$$gdp = \beta_1 mexp + \beta_2 gfcf + \beta_3 emp + e \quad (1)$$

Here; *gdp* is economic growth ratio; *mexp* is defense spending ratio in GDP; *gfcf* is fixed capital investment ratio in GDP; *emp* is employment rate. Both fixed capital formation and employment are used as control variables.

The analysis was conducted with the AMG estimator (Augmented Mean Group Estimator) developed by Eberhardt and Bond (2009).

3. FINDINGS

According to the findings; it has been observed that while fixed capital investments and employment affect GDP positively in the long run, defense expenditures have a negative effect on it.

4. DISCUSSION AND CONCLUSION

This result points out the alternative cost of defense expenditures and accepts it as a waste of resources that should be used in areas such as education and health. In this context, this result is consistent with the Neo-Classical Approach and some studies in the literature, which declare that the effect of defense expenditures on economic growth will be negative in the long term.

In order to reduce the negative impact of defense expenditures on economic growth, it should be aimed to use the resources allocated to defense in a cost-effective manner. In order to achieve this goal, it is clear that procurement and strategic defense management processes must be handled and managed extremely carefully and in detail.

In this context; one of the most important issues to be stated here is how much the defense expenditure ratio should be. Therefore, it can be expressed that it would be appropriate to conduct studies to determine the optimal defense expenditure value in GDP. Because it is possible to emphasize that some effective investment may put into effect with the reduction of defense industry expenditures to the optimal value. Thus, it should be kept in mind that effective investment and as a result of this fruitful production can be obtained in other areas of the manufacturing industry by transferring the surpluses of defense expenditure, and thanks to the achievement of the optimal defense expenditure that encourages growth and the technological ability.

KAYNAKÇA

- Arshad, A., Syed, S. H., ve Shabbir, G. (2017). "Military expenditure and economic growth: a panel data analysis", *Forman Journal of Economic Studies*, 13, 161-175.
- Augier, M., R. McNab, J. Guo, and P. Karber, (2017). "Defense Spending and Economic Growth: Evidence from China, 1952–2012", *Defence and Peace Economics*, 28(1), pp. 65–90. doi:10.1080/10242694.2015.1099204.
- Baltagi, B.H. (2005). *Econometric Analysis of Panel Data*, England: Jahn Wiley and Sons Ltd.
- Bayrak, R. (2019). "Does Optimal Size of Defense Expenditure Exist: An Empirical Study on Turkey", *Savunma Bilimleri Dergisi*, 18(1), 135-160.
- Benoit, E. (1978). "Growth and defense in developing countries", *Economic Development and Cultural Change*, 26(2), 271-280.
- Biswas, B. ve Ram. R. (1986). "Military spending and economic growth in less developed countries: an augmented model and further evidence", *Economic Development and Cultural Change*, 34(2), 361- 372.
- Chang, H. C., Huang, B. N., ve Yang, C. W. (2011). "Military expenditure and economic growth across different groups: A dynamic panel Granger-causality approach. *Economic Modelling*", 28(6), 2416-2423.
- Chen, P. F., Lee, C. C., ve Chiu, Y. B. (2014). "The nexus between defense expenditure and economic growth: New global evidence", *Economic Modelling*, 36, 474-483.
- Chowdhury, A. R. (1991). "A Causal Analysis of Defense Spending and Economic Growth" *The Journal of Conflict Resolution*, 35(1), 80–97.
- Deger, S., and R. Smith, (1983). "Military expenditure and growth in less developed countries", *Journal of conflict resolution*, 27(2), 335-353.
- Deger, S., S. Şen (1995). *Military Expenditure and Developing Countries*, Handbook of Defense Economics I. K. Hartley, Todd Sandler, (Ed.), Amsterdam: Elsevier Science B.V, 275-307.

- Destek, M. A. (2014). *Savunma Harcamalarının Ekonomik Etkilerinin Farklı Gelir Düzeyindeki Ülkeler İçin Karşılaştırılması: Panel Veri Analizi*. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep.
- Dunne, P., and D. Vougas, (1999). “Military spending and economic growth in South Africa: A causal analysis”, *Journal of Conflict Resolution*, 43(4), 521-537.
- Dunne, P. ve E. Nikolaidou, (2001). *Military Spending and Economic Growth in The Economic of European: A Causal Analysis for Greece Spain and Portugal*.
- Dunne, J. P., and N. Tian, (2015). “Military Expenditure, Economic Growth, and Heterogeneity”, *Defence and Peace Economics*, 26(1), 15–31. doi:10.1080/10242694.2013.848575.
- Eberhardt, M., ve S. Bond (2009). “Cross-section dependence in nonstationary panel models: A novel estimator”. *MPRA*, No. 17692, <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/17692/>. Erişim Tarihi: 20 Ağustos 2020
- Feridun, M., B. Sawhney, and M. Shahbaz, (2011). “The Impact of Military Spending on Economic Growth: The Case of North Cyprus”, *Defence and Peace Economics*, 22(5), pp. 555–62. doi:10.1080/10242694.2011.562370
- Fredericksen, P. C. ve Looney, R. E. (1983). Defense expenditures and economic growth in developing countries. *Armed Forces & Society*, 9(4), 633-645.
- Gerace, M. P. (2002). US military expenditure and economic growth: Some evidence from spectral methods. *Defense and Peace Economics* (13), 1-11.
- Giray, F. (2004). Savunma harcamaları ve ekonomik büyüme. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 5(1), 181-199.
- Gökbunar, R., H. Yanıkkaya (2004). *Savunma Harcamalarını Belirleyen Faktörler ve Ekonomik Büyümeye Etkileri*, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 59(1), Ankara: 159-179.
- Gyimah-Brempong, K. (1989). “Defense spending and economic growth in Subsaharan Africa: an econometric investigation”, *Journal of Peace Research*, 26(1), 79-90.
- Hatemi-J, A., Chang, T., Chen, W. Y., Lin, F. L., ve Gupta, R. (2018). “Asymmetric causality between military expenditures and economic growth in top-six defense spenders”, *Quality & Quantity*, 52(3), 1193-1207.
- Hou, N. ve Chen, B. (2013). “Military expenditure and economic growth in developing countries: evidence from system GMM estimates”, *Defence and Peace Economics*, 24(3), 183-193.
- Huang, C. ve Mintz, A. (1990). “Ridge regression analysis of the defense-growth tradeoff in The United States”, *Defence and Peace Economics*, 2(1), 35-40.
- Huang, C. ve Mintz, A. (1991). “Defence expenditures and economic growth: the externality effect”, *Defence Economics*, 3(1), 35-40.

- Kaldor, N. (1966). *Causes of the Slow Rate of Economic Growth in the United Kingdom: An Inaugural Lecture*, London: Cambridge University Press.
- Kaldor, N. (1968). “Productivity and Growth in Manufacturing Industry: a reply”, *Economica*, 35, 385-391.
- Karagül, M. (2003). “Beşerî Sermayenin Ekonomik Büyüme İlişkisi ve Etkin Kullanımı”, Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 5.
- Khalid, M.A., and M.A.J.A. Razaq (2015). “The Impact of Military Spending on Economic Growth: Evidence from the US Economy”, *Research Journal of Finance and Accounting*, 6(7), 183-190.
- Kollias, C. G. Manolas, and S.M. Paleologou (2004). “Defence Expenditure and Economic Growth in the European Union. A Causality Analysis”, *Journal of Policy Modeling*, 26(5), 553–69. doi:10.1016/j.jpolmod.2004.03.013.
- Korkmaz, S. (2015). “The effect of military spending on economic growth and unemployment in Mediterranean countries”, *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5(1), 273-280.
- Kovacevic, T. ve Smiljanic, D. (2017). “Causality analysis between GDP, defense expenditure and the number of armed forces personnel: the case of Croatia”, *Ekonomski Pregled*, 68(4), 413-431.
- Landau, D. (1986). “Government and economic growth in the less developed countries: an empirical study for 1960-1980”, *Economic Development and Cultural Change*, 35(1), 35- 75.
- Looney, R. E. (1994). *The Economics of Third World Defense Expenditures*. London: JAI Press.
- Looney, R.E. (1995). *The economics of third world defense expenditures*, Contemporary Studies in Economic and Financial Analysis, 72, JAI Press, London.
- Ma, J., J. Yıwen ve X. Xiao (2015). The relationship between military expenditures and economic growth a case study of the United States, Russia, Japan, India, and China. *Review of the Air Force Academy*, 2(29), 79-90.
- Murdoch, J. C., Pi, C.-R. ve Sandler, T. (1997). “The impact of defense and non-defense public spending on growth in Asia and Latin America”, *Defence and Peace Economics*, 8, 205-224.
- NATO (2020). “NATO Wales Summit 2014”, https://www.nato.int/cps/en/natohq/events_112136.htm, Erişim Tarihi: 10 Ağuston 2020
- Pan, C. I. T. Chang, and Y. Wolde-Rufael (2015). “Military Spending and Economic Growth in the Middle East Countries: Bootstrap Panel Causality Test”, *Defence and Peace Economics*, 26(4), 443–56. doi:10.1080/10242694.2014.891356.

- Pesaran, M.H. (2004). “General diagnostic tests for cross-section dependence in panels”, *University of Cambridge, Faculty of Economics, Cambridge Working Papers in Economics No. 0435*, <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs00181-020-01875-7>, Erişim Tarihi: 20 Eylül 2020.
- Pesaran, H. M. (2007). “A simple panel unit root test in the presence of cross-section dependence”, *Journal of Applied Econometrics*, 22, 265–312.
- Saba, C. S. ve Ngepah, N. (2019). “Military expenditure and economic growth: evidence from a heterogeneous panel of African countries”, *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 32(1), 3586- 3606.
- Shahbaz, M., T. Afza, and M.S. Shabbir, (2013). “Does Defence Spending Impede Economic Growth? Cointegration and Causality Analysis for Pakistan”, *Defence and Peace Economics*, 24(2), pp. 105–20. doi:10.1080/10242694.2012.723159.
- Sezgin, S. (1997). “Country Survey X: Defence Spending in Turkey”, *Defence and Peace Economics*, 8(4), 381–409. doi:10.1080/10430719708404887, Accessed date: 10.10.2020
- Songur, D.Y. (2017). “D-8 Ülkelerinde Askeri Harcamalar ve Ekonomik Büyüme Üzerine Panel Veri Analizi”, *Bulletin of Economic Theory and Analysis*, 2(2), 117-133.
- Sweezy, P. M., Baran, P. A. ve Magdof, H. (1975). *Çağdas Kapitalizmin Bunalımı*. İstanbul: Bilgi Yayınevi.
- Şimşek, M. (1989). *Üçüncü Dünya Ülkelerinde ve Türkiye’de Savunma Sanayi*. Ankara: SAGEB Yayınları.
- Uçar, İ. (2003). *Savunma Harcamalarının Ekonomiye Etkileri ve Savunma Harcamaları-Büyüme İlişkisinin Ekonometrik Modellenmesi*. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Harekât Araştırması Anabilim Dalı, Ankara: 49.
- Yakovlev, P. (2007). “Arms Trade, Military Spending, and Economic Growth”, *Defence and Peace Economics*, 18(4), 317–38. doi:10.1080/10242690601099679.
- Yildiri, J., S. Sezgin and N. Öcal (2005). *Military Expenditure and Economic Growth in Middle Eastern Countries: A Dynamic Panel Data Analysis*, *Defense and Peace Economics*, 283-295.
- Yildirim, J., and N. Öcal, (2006), “Arms Race and Economic Growth: The Case of India and Pakistan”, *Defence and Peace Economics*, 17(1), 37–45. doi:10.1080/10242690500369231.
- Yılmaz, S. (2009). *Ulusal Savunma Stratejisi*. İstanbul: Kumsaati Yayınları.
- Zayıf, V., M. Erkenekli (2015). *Kültürel Değerlerin Savunma Harcamalarına Yansımaları: NATO Ülkeleri Arasında Bir Uygulama*. KHO Savunma Bilimleri Dergisi, Ankara.
- Zhao, L.; Zhao, L., and Chen, B.F. (2017). “The Interrelationship between Defence Spending, Public Expenditures and Economic Growth: Evidence from China”, *Defence and Peace Economics*, 28(6), 703–18. Doi:10.1080/10242694.2015.1111603.

Zhong, M., T. Chang, S. Goswami, R. Gupta, and T.W. Lou, (2017). “The Nexus between Military Expenditures and Economic Growth in the BRICS and the US: An Empirical Note”, *Defence and Peace Economics*, 28(5), 609–20.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / Idea or Notion	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / Form the research hypothesis or idea	Dr. Öğr. Üyesi Mustafa TORUN Dr. Ercan EROĞLU
Tasarım / Design	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / Designing method, scale and pattern	Dr. Öğr. Üyesi Mustafa TORUN Dr. Öğr. Üyesi Rıza BAYRAK Dr. Ercan EROĞLU
Veri Toplama ve İşleme / Data Collecting and Processing	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / Collecting, organizing and reporting data	Dr. Öğr. Üyesi Mustafa TORUN Dr. Öğr. Üyesi Rıza BAYRAK
Tartışma ve Yorum / Discussion and Interpretation	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings	Dr. Öğr. Üyesi Mustafa TORUN Dr. Öğr. Üyesi Rıza BAYRAK Dr. Ercan EROĞLU
Literatür Taraması / Literature Review	Çalışma için gerekli literatürü taramak / Review the literature required for the study	Dr. Öğr. Üyesi Rıza BAYRAK Dr. Ercan EROĞLU

YAZARLAR HAKKINDA

Ebru KARAŞ (Arş. Gör. Dr.)

1990 Saruhanlı/Manisa doğumlu olan yazar, ilk ve orta öğrenimini Manisa’da tamamlamış olup, 2007 yılında başladığı üniversite eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi ve Maliye (Çift Anadal) bölümlerinde 2011 yılında tamamlamıştır. Aynı yıl yüksek lisans eğitimine başlamış olup, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Anabilim Dalından 2013 yılında mezun olmuştur. Doktora eğitimi Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Anabilim Dalında 2019 yılında tamamlamıştır. 2013 yılından itibaren Uşak Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümü Mali İktisat Anabilim Dalında Araştırma Görevlisi Doktor olarak görev yapmaktadır.

Ufuk SELEN (Doç. Dr.)

1970 yılında Eskişehir’de doğdu. İlk, orta ve lise eğitimini Eskişehir’de tamamladı. Uludağ Üniversitesi İİBF Maliye Bölümü’nden 1993 yılında mezun oldu. Uludağ Üniversitesi SBE Maliye Anabilim Dalında yüksek lisansını 1996, doktorasını 2004 yılında tamamladı. 1994-2000 yılları arasında Uludağ Üniversitesi İİBF Maliye Bölümü’nde Araştırma Görevlisi olarak çalıştı. 2000 yılında Uludağ Üniversitesi İnegöl MYO Dış Ticaret Programında Öğretim Görevlisi olarak çalıştı. 2009-2015 yılları arasında Uşak Üniversitesi İİBF Maliye Bölümünde çalıştı. 2015 yılından itibaren Uludağ Üniversitesi İİBF Maliye Bölümü Mali İktisat Anabilim Dalında Doçent olarak görevine devam etmektedir.

Elif BİLGİNOĞLU (Dr.)

Doktora eğitimini Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon bölümünde tamamladı. Elif Bilginoğlu, örgütsel davranış ve yönetim alanında çalışmalar yapmaktadır.

Uğur YOZGAT (Prof. Dr.)

Yönetim ve Organizasyon alanında profesördür ve Nişantaşı Üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi Dekanı olarak görev yapmaktadır. İlgili alanları arasında stratejik yönetim, bilgi sistemleri yönetimi, bilgi yönetimi, iletişim, müşteri ilişkileri yönetimi ve karar verme yer almaktadır. Ulusal, uluslararası ve SSCI dergilerinde yayınlanmış birçok makalesi yanında ulusal ve uluslararası konferanslarda yayınlanmış birçok bildirisi vardır. Ulusal ve uluslararası dergi ve kongrelerin danışma kurulunda yer almaktadır. 2013 yılında Türkiye Sosyal Bilimler Akademisi tarafından editörlüğünü yaptığı Tercüme Kitabı ödüle layık görülmüştür. Birçok konferansta da en iyi bildiri ödülü almıştır.

Lütfi SÜRÜCÜ (Dr.)

2004 yılında lisans, 2007 yılında yüksek lisans, 2019 yılında doktora eğitimini tamamlamıştır. Bir kamu kuruluşunda orta düzeyde yöneticilik yapmanın yanı sıra Avrupa Liderlik Üniversitesi'nde *Liderlik*” dersi vermektedir. Liderlik ve örgütsel davranış konusunda araştırmalarına devam etmektedir. “Education+ Training” ve “Revista de Cercetare si Interventie Sociala” gibi impact puanı yüksek dergilerde çalışmaları bulunmaktadır.

Murat SAĞBAŞ (Dr.)

2009 yılında lisans, 2011 yılında yüksek lisans, 2015 yılında doktora eğitimini tamamlamıştır. Bir kamu kuruluşunda orta düzeyde yöneticilik yapmaktadır. 2015 yılı itibariye ulusal ve uluslararası dergi, konferans ve yayın evlerinde, yayınlanmış, başta doktora tez konusu olan tedarik zinciri yönetimi olmak üzere yaptığı çalışmalar bulunmaktadır. Çalışma alanları liderlik, örgütsel davranış ve yönetim psikolojisidir.

Ali AKDEMİR (Prof. Dr.)

Lisansını 1986 yılında Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Ana Bilim Dalı'nda tamamladı. Yüksek Lisansını 1986-1988 yılları arasında Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı'nda tamamladı. Doktor unvanını ise 1991 yılında Anadolu Üniversitesi'nin Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı'nda yaptığı “AT İşletmeleriyle Bütünleşmede Teknolojinin Stratejik Yönetimi” isimli çalışma ile aldı. İşletme, İnsan Kaynakları Yönetimi, Stratejik Yönetim, Liderlik ve Vizyon, Girişimcilik başlıca çalışma alanları arasına yer almaktadır. Bu alanlarda yazdığı kitapları bulunmakta ve araştırmaları International Journal of Business and Social Science, International Journal of Business and Management, Journal of Naval Science and Engineering, Journal of National Social Science Association ve Journal of Sustainable Tourism gibi üst düzey dergilerde yayımlanmıştır. 2010 yılında Gallipoli Memorial Club, “Outstanding Leadership” ödülünü ve Türkiye ile Çek Cumhuriyeti Üniversiteleri Arasındaki İlişkilerin Geliştirilmesine Sağladığı Katkıdan Dolayı, Çek Cumhuriyeti Silesian Üniversitesi'nden Gümüş Madalya almıştır. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde altı yıl rektörlük yapan Akdemir, halen İstanbul Arel Üniversitesi'nde profesör doktor öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır.

Sezer CİHAN GÜNAYDIN (Doç Dr.)

Marmara Üniversitesi İngilizce Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümünden 1999 yılında mezun oldu. Aynı üniversitenin İngilizce İşletme Bilim, Organizational Behaviour Anabilim dalında yüksek lisans ve doktora eğitimini tamamladı. 2017'de Yönetim ve Strateji alanında Doçentlik ünvanını eser inceleme ve sözlü sınav aşamalarını başarı ile geçerek kazandı. Özel sektördeki deneyimlerinin ardından 2005 yılında günümüze akademik kariye-

rine devam etmektedir. Örgütsel Davranış, Liderlik, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi alanında yazılmış ulusal, uluslararası eserleri, bildiri, kitap ve kitap bölümü gibi çok sayıda akademik çalışması bulunmaktadır. Farklı vakıf üniversitelerinde ders vermenin yanı sıra Bölüm Başkanlığı ve Dekan Yardımcılığı gibi idari görevler yürütmüştür. Halen İstanbul Gelişim Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksek Okulu, Havaçılık Yönetimi Bölüm Başkanlığı görevini sürdürmektedir.

Ibrahim Haşim İNAL (Dr.)

1997 yılından beri telekomünikasyon sektöründe çalışmaktadır. Telekomünikasyon firmalarının yönetiminde, kar/zarar sorumluluğu olan/olmayan veri merkezi yönetimi, ürün tasarımı, satış organizasyonları, bulut bilişim, güvenlik, felaketten kurtarma ve çoklu platformlarda yüksek erişilebilirlik, is devamlılığı gibi orta ve üst kademe yönetim rolleri üstlenmiştir. MBA derecesini “İnternette Markalamanın Müşteri İlişkileri Yönetimine Etkisi” tezi ile almıştır. Doktora derecesini “Psikolojik Esenliğin Takım Performansına Etkisinde Dönüştürücü Liderliğin Araştırılması” teziyle almıştır. Microsoft tarafından Bulut Bilisim için 7 kere En Değerli Profesyonel (MVP) olarak ödüllendirilmiştir. Bilgi Sistemleri Destek Platformu SiteBuilders kurucularındandır ve 2008 de Bilişim Kahramanı ödülü almıştır. Halen Verizon Türkiye’de Ülke Müdürü olarak görev yapmaktadır.

Levent ŞAHİN (Dr.)

2005 yılında İnönü Üniversitesi İktisat Bölümü’nden lisans, 2008 yılında İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı’ndan yüksek lisans, 2012 yılında İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı’ndan doktora derecesini almıştır. 2012 yılında Munzur Üniversitesi’nde görev yapmıştır. 2013 yılından itibaren Çankırı Karatekin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümünde Dr. Öğr. Üyesi olarak görev yapmaktadır. Çalışmalarını uluslararası iktisat alanında yapmaktadır.

Ali ŞEN (Prof. Dr.)

1986 yılında Atatürk Üniversitesi, İktisat Bölümü’nden lisans, 1990 yılında The University of Nottingham’dan yüksek lisans, 1996 yılında The University of Nottingham’dan doktora derecesini almıştır. Prof. Dr. Ali ŞEN, 1997 yılından bu yana İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümünde akademik çalışmalarını sürdürmektedir. Çalışmalarını uluslararası iktisat alanında yapmaktadır.

N. Öykü İYİĞÜN (Doç. Dr.)

Lisans öğrenimini 2004 yılında İstanbul Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi “Uluslararası İlişkiler” bölümünde; yüksek lisans öğrenimini ise Marmara Üniversite-

si, Sosyal Bilimler Enstitüsü “Uluslararası İşletmecilik” programında tamamlamıştır. Doktora eğitimini Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü “Yönetim ve Organizasyon” anabilim dalında tamamlamıştır. 2016 yılında “Yönetim ve Strateji” alanında “Doçent” ünvanı almıştır. 2008 yılından beri İstanbul Ticaret Üniversitesi İşletme Fakültesi Uluslararası Ticaret bölümünde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Araştırma alanları arasında liderlik, girişimcilik, kurumsal sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik gibi konular yer almaktadır.

Nusret ERCEYLAN

1982 yılında İstanbul’da doğdu. 2005 yılında Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi’nden Lisans ve sonrasında 2010 yılında İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nden Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalında Yüksek Lisans derecelerini aldı. Halen Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalında Doktora eğitimine devam eden Erceylan, örgütsel davranış, stratejik yönetim ve örgüt teorileri konularına ilgi duymaktadır.

Mehtap ÖZTÜRK

Yüksek lisans eğitimini 2013-2016 yılları arasında Süleyman Demirel Üniversitesi İşletme Ana Bilim Dalında tamamlamıştır. Doktora eğitimini halen aynı üniversitede İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon programında devam ettirmektedir. Süleyman Demirel Üniversitesi Eğirdir Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek okulunda Öğretim Görevlisi olarak görev yapmaktadır. Örgütsel davranış, yönetim ve organizasyon, pozitif psikoloji ve sağlık yönetimi gibi alanlara ilgi duymaktadır.

Kübra ULUDAĞ

Ön Lisans Eğitimini, Akdeniz Üniversitesi Finike Meslek Yüksek Okulu Deniz ve Liman İşletmeciliği Bölümü’nde 2016 yılında tamamlamıştır. Lisans Eğitimini, Süleyman Demirel Üniversitesi İşletme Bölümü 2019’da tamamlayarak; öğrenimini yine aynı üniversitede İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Öğrencisi olarak sürdürmektedir.

Hasan Hüseyin UZUNBACAK

İşletme alanında doktora eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde 2013 yılında tamamlamıştır. Halen aynı üniversitede, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı’nda öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Örgütsel davranış alanında çalışmalarını sürdürmekte olup, pozitif örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi, kariyer yönetimi alanında çalışmalar yürütmektedir.

Tahsin AKÇAKANAT

1976 Isparta doğumlu olan yazar, ilk, orta ve lise eğitimini Isparta’da tamamlamıştır. Sonrasında, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü’nden 2000 yılı itibariyle mezuniyete hak kazanmıştır. Akçakanat, sırasıyla 2009 ve 2013 yıllarında Yüksek Lisans ve Doktora eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı’nda tamamlamıştır. 2003 yılından itibaren Süleyman Demirel Üniversitesi’nde görev yapan yazar, 2020 yılı itibariyle Dr. Öğr. Üyesi unvanını almıştır. Örgütsel davranış alanında yayınlanmış çok sayıda eseri olan Akçakanat, evli ve bir kız çocuk sahibidir.

Sema TURAN (Yüksek Lisans Öğrencisi)

2020 yılından itibaren Deva Plastik Dış Ticaret Firmasında çalışmaktadır. Lisans eğitimini 2018 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi İşletme Bölümünde almıştır. Yüksek Lisansını ise İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi İşletme Anabilim İşletme Yönetimi Bilim Dalı’nda “Gelişmekte Olan Ülkelerde Net İşletme Sermayesi Yönetiminin Firma Değeri Üzerine Etkisi: Hiyerarşik Model Yaklaşımı” isimli tezi ile tamamlamıştır. Buna ek olarak “Türkiye’deki Halka Açık Firmaların Net İşletme Sermayesi Kararlarının Firma Karlılığına Etkisi” başlıklı bir bildirisi bulunmaktadır.

Rümeysa BİLGİN (Dr. Öğretim Üyesi)

2016 yılından bu yana İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü’nde Doktor Öğretim Üyesi olarak görev yapmaktadır. 2015-2016 yılları arasında, İstanbul Medipol Üniversitesi Ekonomi ve Finans Bölümü’nde Öğretim Görevlisi olarak çalışmıştır. Lisans derecesini Londra Üniversitesi’nden Bilişim Sistemleri ve Yönetim alanında almıştır. Doktorasını ise İstanbul Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Finans Bilim Dalı’nda tamamlamıştır. Ulusal ve uluslararası dergilerde yayınlanmış makaleleri bulunmaktadır. Araştırma alanları kurumsal finans, sermaye yapısı teorileri ve varlık değerlendirme olarak özetlenebilir. Ayrıca, kurumsal finans teorisinin ampirik uygulamalarında kullanılan panel veri analizi yöntemleri başta olmak üzere ekonometriye de ilgi duymaktadır.

Can BEKAROĞLU (Dr. Öğr. Üyesi)

2006 yılında Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İngilizce İktisat Bölümünden mezun olan yazar, yüksek lisans (2010) ve doktorasını (2015), ABD’deki Connecticut Üniversitesi’nde tamamlamıştır. 2008 yılından 2015 yılına kadar aynı üniversitede öğretim görevlisi olarak çalışan Can Bekaroğlu, 2015-2016 yılları arasında önce University of Connecticut ve Roger Williams Üniversitesi’nde sözleşmeli öğretim üyesi, 2016-2017 yılları arasında ise, Central Connecticut State University’de misafir yardımcı doçent olarak

görev yapmıştır. 2018 yılından beri de, Çanakkale Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İktisat Bölümü'nde Dr. Öğr. Üyesi olarak görev yapmaktadır.

Mustafa TORUN (Assist. Prof. Dr.)

Lisansını 1993 yılında İstanbul Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Kamu Yönetimi bölümünde tamamladı. Yüksek Lisansını 1995-1998 yılları arasında İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Politikası bölümünde tamamladı. Doktor unvanını ise 2005 yılında Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Politikası bölümünde elde etti. 2007 yılından beri Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat bölümünde İktisat Politikası Anabilim Dalında öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır.

Ercan EROĞLU (Dr.)

Lisansını 1994 yılında Kara Harp Okulu Sistem Mühendisliği bölümünde tamamladı. Yüksek Lisansını 2002 yılında Selçuk Üniversitesi İşletme bölümünde tamamladı. Doktor unvanını ise 2018 yılında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi İktisat bölümünde elde etti. Şu an Milli Savunma Bakanlığı'nda Şube Müdürü olarak görev yapmaktadır.

Rıza BAYRAK (Assist. Prof. Dr.)

Lisansını 1996 yılında Kara Harp Okulu Sistem Mühendisliği bölümünde tamamladı. Yüksek Lisansını 2009 yılında Milli Savunma Üniversitesi İnsan Kaynakları bölümünde tamamladı. Doktor unvanını ise 2015 yılında Atatürk Üniversitesi İktisat bölümünde elde etti. 2017-2018 yılları arasında Milli Savunma Üniversitesi'nde ders vermiş olup şu an ÖSTİM Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim Bilişim Sistemleri bölümünde görev yapmaktadır.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilimleri Dergisi yılda iki kez yayınlanan akademik bir dergidir. Dergi, sosyal bilimler alanında akademisyenlerin yayın yapabilecekleri bir platform oluşturarak bilim camiasına hizmet etmektedir.

YAZARLAR İÇİN BİLGİ NOTU

Yönetim Bilimleri Dergisi (YBD) Yönetim Bilimleri Dergisi (YBD) hakemli ve bağımsız bir dergidir. Yayın politikası ve bilimsel kriterler bağımsız editörler ve Yazı Kurulu'na tespit edilmektedir.

YBD, yılda iki kez alanında Türkçe ve İngilizce makaleleri yayınlar. YBD temelde ekonomi, işletme, siyaset bilimi, uluslararası ilişkiler, çalışma ekonomisi, maliye ve benzeri alanlara odaklanmıştır. YBD'ye gönderilen yazıların orijinal, iddialı ve mevcut literatüre katkıda bulunucu olması beklenir.

Dergiye gönderilen yazıların teslim anında hiçbir dergide yayınlanmamış olması ve/veya hiçbir yayın organı tarafından basılmak üzere inceleme altında olmaması gerekir. Bu konudaki tüm sorumluluk yazara aittir ve yazarlar çalışmalarını gönderdikleri andan itibaren eserleri ile ilgili tüm yayın haklarını YBD'ye devretmiş, YBD'nin kurallarını kabul etmiş sayılırlar. Buna rağmen YBD, daha önce başka bir dilde yayınlanmış yazıları Türkçe'de ve İngilizce'de ilk kez olmak üzere yayımlayabilir. Böyle bir durum var ise yazarın teslim anında editörleri yazılı olarak bilgilendirmesi gerekir. Aynı zamanda gerekli tüm yasal izinlerin de yazar tarafından yazılı olarak alınmış olması gerekir.

YBD aynı zamanda kitap yorum ve eleştirilerini de yayınlamaktadır. Fakat derginin tüm bölümleri hakemlidir ve ön inceleme gerektirir.

Teslim Süreci ve Şekli

YBD olarak yazıların Dergipark sistemindeki yönetim bilimleri dergisi sitesi üzerinden yüklenmesi tercih edilmektedir. Sisteme yüklenen makale üzerinde isim bilgisi olmaması gerekmektedir. Zira sisteme kayıtlı kullanıcıların bilgileri zaten mevcuttur. Makaleniz ile birlikte 150 kelimeyi aşmayan özetini ve yazarlar hakkında 5-6 satırlık bilgi notunu (Türkçe ve İngilizce olarak) da dergiye gönderiniz. Bu notta bitirdiğiniz okullar, şu an çalıştığınız kurum, unvanlarınız ve yayınlarınız yer alabilir. YBD uluslararası bilimsel ve bağımsız indeks ve abstract kuruluşlarınca da taranmaktadır. Bu nedenle gönderdiğiniz özetleriniz çok önemlidir. Ayrıca en fazla 10 tane olmak üzere 'anahtar kelimeleri' (keywords) de yazınıza ekleyiniz.

Uzunluk

Makaleler kural olarak 8000 kelimedenden fazla, 4.000 kelimedenden az olmamalıdır (Kaynakça ve dipnotlar hariç). Kitap tahlilleri 2.500 kelimeyi geçmemeli, birden fazla kitap tahlilinde veya tahlil denemesinde 3.500 kelime sınırı aşılmamalıdır.

Stil ve Düzeltmeler

Yazarlar çalışmalarının YBD kurallarına uymasını temin etmek zorundadırlar. Editörler ya da hakemlerden gerekli düzeltmeleri yapmalarını beklemeyiniz. Gerekli düzeltmeler belirlendikten sonra yazarların en geç iki hafta içinde makalelerin düzeltilmiş halini Editörlere ulaştırmaları beklenir.

Makaleler A4 Kağıt ölçülerinde, Times New Roman 12 punto karakteri ile, tek satır aralığından yazılmalıdır. Paragraflara satır başı yapılmalıdır.

Başlıklar ve Alt-Başlıklar

Makaledeki ana başlıklar 12 punto, koyu (bold) ve tüm harfler büyük olacak şekilde olmalıdır. Takip eden alt başlıklar 12 punto, koyu, ancak bu kez sadece ilk harfleri büyük olacak şekilde olmalıdır. Üçüncü bir alt başlık halinde ise 12 punto, italik, normal (koyu değil) sadece ilk harfi büyük olmalıdır. Mümkün olduğunca az başlık kullanılmalı ve karışık numaralandırmalardan kaçınılmalıdır. Yazının başlık standardına uygun olması yayın sürecini hızlandıracaktır. Bu nedenle yazınızı göndermeden YBD kurallarına uygun hale getiriniz.

Metin içi Atf:

YBD Harvard sistemini benimsemiştir. Bu nedenle atıfları yazı içinde parantezler ile yapınız. Metin içi atıflarda parantez içinde (Soyad, Yıl: Sayfa numarasına) mutlaka yer verilmelidir. Metin içinde verilen kaynaklar makalenin sonunda kaynakçada açıkça yazılmalıdır. Kaynakçada referans gösterimi için:

Kitap:

* **Kitaplarda şu sıralama izlenmelidir:**

Soyad, adı, (çalışmanın yayın yılı), Başlık, (Yayıncı) Basım Yeribaşlık, (basım yeri: yayıncı, yıl).

Makale:

Makalelerde şu sıra izlenmelidir:

Soyad, ad (çalışmanın yılı), Başlık, Dergi, cilt, sayı, ISSN numarası, sayfa aralıkları.

Kitap Tahlilleri

Kitap tahlilleri tüm yayın bilgilerini ve ISBN numarasını içermeli, biliniyorsa kitabın fiyatı da belirtilmelidir:

Alan Cassels, *Ideology & International Relations in the Modern World*, (Londra: Routledge, 1996). 302 sayfa. Kaynakça, dizin. \$14.99. ISBN.

Yazışma Adresi:

Yönetim Bilimleri Dergisi (YBD), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilimleri Dergisi Yazı İşleri Editörlüğü, 17200, Ağaköy, Biga, Çanakkale

Tel: 0 286 335 87 38 **E-posta:** ybd@comu.edu.tr

Değerlendirme Süreci

Dergi yazışmalarını e-posta hesabı üzerinden yürütmektedir. Ancak makaleler dergipark sistemi üzerinden kabul edilmektedir. Yayınlanmak üzere gönderilen tüm çalışmalar ön inceleme tabiidir ve yayıncı kuruluşlar da dâhil olmak üzere, hiçbir kurum ve kişiye bağlı olmaksızın inceleme bağımsız hakemler ve editörler tarafından gerçekleştirilir. Gönderilen çalışmalar ilk olarak editörler ve editörler kurulunun incelemesinden geçer. Bu safhada ilk olarak çalışmanın dergi kurallarına uygunluğu incelenir. Ardından makale alanında uzmanlığı ile tanınan üç ayrı hakeme gönderilir. Makalenin yayınlanabilmesi için en az iki hakemden ‘yayınlanabilir’ raporu alması gerekmektedir. Editörler ve hakemler incelemelerinde temelde şu üç kriterden hareket ederler: 1) Anlatım Kalitesi: Yazım stili, anlatımda akışkanlık, dilin doğru kullanımı, yazının planlaması ve yapısı vd. 2) Kaynakların Doğru Kullanımı: Dipnotlar ile yazı arasındaki uyum, dipnotlardaki bilgilerin eksiksiz ve doğru olması, dipnotların yeterliliği, yazı ile ilgili yeterli kaynağın kullanılıp kullanılmadığı vd. 3) Bilimsel Kalite: Çalışmanın bilim dünyasına katkısı, orijinalliği, yazarın iddialarını savunmadaki yeterliliği, yazının derinliği ve kalitesi. Hakemlerin raporları doğrultusunda gönderilen makale yayınlanır, düzeltilmek ve daha sonra yayınlanmak üzere yazara geri gönderilir veya yayınlanmaz. Her durumda yazar durumdan bilgilendirilir ve değerlendirme süreci 6 ayı aşamaz. Gönderilen yazıların durumu editörlerden öğrenilebilir. Hakem raporları gizlidir ve dergi arşivlerinde 5 yıl süre ile saklanır.

Dergi, yazışmalarını Dergipark hesabı üzerinden yürütmektedir. YBD’de yayınlanmak üzere gönderilen yazıların yazarları kendilerine telif ödenmeyeceğini baştan kabul ederler. Makalenin dergide çıkacak son hali A4 kağıdı ebatlarında tüm kenarlardan standart girinti aralığında olacak şekilde stil ve yazım şekli bölümünde belirtildiği şekilde, yazarların isimi ve ünvanları belirtilerek dergiye iletilmelidir.

ABOUT THE AUTHORS

Ebru KARAS (Res. Asst. Dr.)

She was born in 1990 in Saruhanlı/Manisa, and completed her primary and secondary education in Manisa, and completed university education, which started in 2007, at Süleyman Demirel University Faculty of Economics and Administrative Sciences, Public Administration and Public Finance (Double Major) in 2011. She started her graduate education in the same year and graduated from Uşak University Institute of Social Sciences, Department of Public Finance in 2013. She completed her PhD. in Uludag University, Institute of Social Sciences, Department of Public Finance in 2019. Since 2013, she has been working as a Research Assistant at Uşak University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Public Finance.

Ufuk SELEN (Assoc. Prof.)

He was born in 1970 in Eskişehir. He completed his primary, secondary and high school education in Eskişehir. He graduated from Uludag University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Public Finance in 1993. He completed his master's degree in Uludag University, Institute of Social Sciences, Department of Public Finance in 1996 and his doctorate in 2004. Between 1994 and 2000, he worked as a Research Assistant at Uludag University Faculty of Economics and Administrative Sciences Department of Public Finance. In 2000, he worked as a lecturer in Uludağ University İnegöl Vocational School Foreign Trade Program. Between 2009 and 2015, he worked at Uşak University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Public Finance. Since 2015, he has been working as an Associate Professor in Uludağ University Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Public Finance.

Elif BİLGİNOĞLU (PhD)

She completed her PhD in Management and Organization in Marmara University, Istanbul, Turkey. Her main areas of research interest include organizational behavior and management.

Uğur YOZGAT (Prof. Dr.)

He is a Professor of Management and Organization and Dean of Economics, Administrative and Social Sciences Faculty at Nişantaşı University, Turkey. His research interests include strategic management, information systems management, knowledge management, communication, customer relationship management and decision making. He has several papers published in national, international, and SSCI journals and conference proceedings, and is in advisory board in many of them. In 2013 he was awarded by Turkish Academy of Social Sciences. Many of his research papers were awarded as best papers in conferences.

Lütfi SÜRÜCÜ (Dr.)

He completed his undergraduate education in 2004, master's degree in 2007, and doctorate education in 2019. He teaches "Leadership at the European Leadership University" as well as working as a mid-level manager in a public institution. He continues his research on leadership and organizational behavior. He has works in high-impact journals such as "Education + Training" and "Revista de Cercetare si Interventie Sociala".

Murat SAĞBAŞ (Dr.)

He completed his undergraduate education in 2009, his master's degree in 2011, and his doctorate education in 2015. He is a mid-level manager in a public institution. As of 2015, he has published studies in national and international journals, conferences and publishing houses, especially supply chain management, which is the subject of his doctoral dissertation. His research interests are leadership, organizational behavior and management psychology.

Ali AKDEMİR (Prof. Dr.)

He completed his license in the Department of Management at Anadolu University in 1988. He completed his master's degree at Anadolu University, Department of Management between 1986-1988. He also obtained his doctor's title with a thesis, "Strategic management of technology in integration with EC businesses" in the Department of Management of Anadolu University in 1991. His research interests include business administration, organizational behaviors, strategic management, leadership and vision, entrepreneurship. He has books in these fields. He has published his research in leading journals such as International Journal of Business and Social Science, International Journal of Business and Management, Journal of Naval Science and Engineering, Journal of National Social Science Association ve Journal of Sustainable Tourism among others. He won the Gallipoli Memorial Club "Outstanding Leadership" award in 2010. He also received a Silver Medal from the Czech Republic Silesian University for its Contribution to the Development of Relations between the two countries in 2010. Akdemir, who served as the rector of Çanakkale Onsekiz Mart University for six years, is still working as a professor doctor lecturer at Istanbul Arel University.

Sezer CİHAN GÜNAYDIN (Assoc. Prof. Dr.)

She was Graduated from Marmara University, Political Science and International Relations department in 1999 and got M.A and PhD degrees from the same university, Business Administration, Organizational Behaviour Major. In the year 2017, she became Assoc. Prof. Dr., by successfully completing academic publications and verbal examination processes. After gaining experience about management in private sector in various multinational companies, in the year 2005 she started to make academic career and still continuing her career in the acad-

emy. She has many studies, papers and researches in the field of Organizational Behaviour, Leadership and Managerial/ Organizational Psychology. She has been giving lectures in the related fields in various universities and also took administrative responsibilities like Head of Department and Vice Dean. Currently, she works in Istanbul Gelisim University, Faculty of Applied Sciences as Head of Department on Aviation Management.

Ibrahim Hasim INAL (Dr.)

He has been working in the Telecommunications Market since 1997. He has taken roles in Telecommunications Management with/without P&L responsibility, Datacenter & Product Design, pre and post support for Sales Organization in cloud, security, disaster recovery, high availability, business continuity in multiple platforms including platform as a service environment. He has earned a Master of Business Administration degree with thesis, "Internet Branding and Effects on Customer Relationship Management". He has earned a Ph.D. degree with a thesis, "The Impact of Psychological Well-being on Team Performance within The Context of Transformational Leadership Model". He has been awarded from Microsoft, 7 times in a row with Most Valuable Professional title for Cloud. Co-founder of IT Support Platform Sitebuilders and he has been awarded as IT Hero at 2008. Currently working at Verizon Turkey as Country Manager.

Levent ŞAHİN (Dr.)

He received his bachelor's degree from İnönü University, Department of Economics in 2005, his master's degree from İnönü University Institute of Social Sciences Department of Economics in 2008, and his doctorate from İnönü University Institute of Social Sciences Department of Economics in 2012. He worked in 2012 at Munzur University. Since 2013, Çankırı Karatekin University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Economics, Asst. Prof. Dr., he is serving as a member. He carries out his studies in the field of international economics.

Ali ŞEN (Prof. Dr.)

He received his bachelor's degree from Atatürk University, Department of Economics in 1986, his master's degree from The University of Nottingham in 1990, and his doctorate from The University of Nottingham in 1996. Prof. Dr. Ali ŞEN has been continuing his academic studies at İnönü University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Economics since 1997. He carries out his studies in the field of international economics.

N. Öykü İYİGÜN, Ph.D.

Dr. Iyigun has a BS in “International Relations” from Istanbul University, Faculty of Political Sciences (2004), an MBA-major “International Business Administration” from Marmara University, Institute of Social Sciences (2005) and a PhD in “Management and Organization” from Marmara University, Institute of Social Sciences (2011). She has been an Associate Professor of “Management and Strategy” since 2016. She has been working at Istanbul Commerce University, Faculty of Business, International Trade Department. Her research areas are leadership, entrepreneurship, corporate social responsibility and sustainability.

Nusret ERCEYLAN

He was born in Istanbul in 1982. He received his Bachelor’s degree from Anadolu University Faculty of Business Administration in 2005 and then, his Master’s degree from Inonu University Social Sciences Institute, Management and Organization Program in 2010. Erceylan, who still continues his doctorate. education on Management and Organization Program at Suleyman Demirel University Social Sciences Institute is interested in organizational behavior, strategical management, organizational theories.

Mehtap ÖZTÜRK

She completed her master’s degree at Department of Management in Süleyman Demirel University between 2013 and 2016. She has been continuing her doctorate education in Management and Organization Program at the same university. She also works at Eğirdir Health Services Vocational School as a Lecturer. She is interested in organizational behavior, management and organization, positive psychology and health management.

Kübra ULUDAĞ

She completed her associate degree in Akdeniz University, Finike Vocational School, Department of Marine and Port Management in 2016. She completed her Undergraduate Studies at Süleyman Demirel University Department of Business Administration in 2019 and continues her education as a Master Student in the Department of Management and Organization of Business Administration at the same university.

Hasan Hüseyin UZUNBACAK

He has concluded his PhD education at Suleyman Demirel University in 2013 and, currently serving as lecturer in the same university’s Management and Organizations Department . He currently continues his research on organizational behavior field and his areas of interest include positive organizational behavior, human resources management and career management.

Tahsin AKÇAKANAT

Born in 1976 in Isparta, the author completed his elementary and high school education in Isparta. Afterwards, he was entitled to graduate from Süleyman Demirel University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration in 2000. Akçakanat completed his Master's and Doctorate degrees in Süleyman Demirel University, Institute of Social Sciences, Department of Business Administration in 2009 and 2013, respectively. The author, who has been working at Süleyman Demirel University since 2003, received the title of associate professor as of 2020. Akçakanat, who has many works published in the field of organizational behavior, is married and has a daughter.

Sema TURAN (Graduate Student)

She has been working at Deva Plastic Foreign Trade Company since 2020. She received her undergraduate education at Karadeniz Technical University, Department of Business Administration in 2018. She completed her master's degree in Istanbul Sabahattin Zaim University, Department of Business Administration with her thesis titled "The Effect of Net Working Capital Management on Firm Value in Developing Countries: Hierarchical Model Approach". She also has a conference paper titled "The Effects of Firm Profitability of Public Companies in Turkey Net Working Capital decision entitled".

Rumeysa BİLGİN (Assistant Professor)

She has been working as an Assistant Professor at Istanbul Sabahattin Zaim University International Trade and Finance Department since 2016. She worked as a lecturer in the Department of Economics and Finance at Istanbul Medipol University between 2015 and 2016. She received her undergraduate degree from the University of London in the field of Information Systems and Management and earned her PhD in Finance from Istanbul University, Department of Business Administration, Department of Finance. She has articles published in national and international journals. Her research interests in finance can be summarized as corporate finance, capital structure theories and asset valuation. She is also interested in econometrics, particularly in panel data analysis methods used in empirical applications of corporate finance theory.

Can BEKAROĞLU (Asst. Prof.)

The author received his (English) Economics bachelor degree in 2006 from Anadolu University Faculty of Economics and Administrative Sciences; his Master of Arts in Economics in 2010 as well as his Phd in Economics in 2015 from University of Connecticut, USA, where he also served, first as a teaching assistant (2008 thru 2015), then as an adjunct professor

(2015- 2016); after which, he continued to work in Roger Williams University in Rhode Island as an adjunct professor (2016), and a visiting professor in Central Connecticut State University (2016-2017). From 2018 on, he has been working as an assistant professor in Canakkale Onsekiz Mart University, Faculty of Political Sciences, Department of Economics, in Çanakkale, Turkey.

Mustafa TORUN (Assist. Prof. Dr.)

He completed his license in 1993 at Istanbul University, Faculty of Political Sciences, Department of Public Administration. He completed his master's degree at Istanbul University, Institute of Social Sciences, Department of Economic Policy between 1995-1998. He obtained his doctor's title in 2005 at Marmara University, Institute of Social Sciences, Department of Economic Policy. Since 2007, he has been working as a lecturer at Çanakkale Onsekiz Mart University Biga Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Economics Policy.

Ercan EROĞLU (Dr.)

He completed his license degree in the Department of System Engineering of the Military Academy in 1994. He completed his master's degree in Selcuk University, Department of Business Administration in 2002. He obtained his doctor's title in the Department of Economics at Canakkale Onsekiz Mart University in 2018. He is currently working as a Branch Manager in the Ministry of National Defense.

Rıza BAYRAK (Assist. Prof. Dr.)

He completed his license degree in the Department of System Engineering of the Military Academy in 1996. He completed his master's degree in Human Resources Department of National Defense University in 2009. He obtained his doctor's title in the Department of Economics at Atatürk University in 2015. He taught at the National Defense University between 2017-2018 and is currently working in the Management Information Systems Department of the Faculty of Economics and Administrative Sciences at OSTİM Technical University.

NOTES FOR THE CONTRIBUTORS

Journal of Administrative Sciences Journal of Administrative Sciences (JAS or Yönetim Bilimleri Dergisi in Turkish) is a refereed journal and published twice a year. JAS publishes scholarly articles in English and Turkish languages. The journal is an independent publication in terms of scientific research and the editors decide its publication policy.

JAS focuses on scholarly articles on economics, politics, history, international relations, business, accounting and public administration in general from all over the world. The journal encourages interdisciplinary studies. Manuscripts submitted to JAS should be original and challenging, and should not be under consideration by another publication at the time of submission.

Previously published articles in other languages may be considered by the journal for the first publication English (Turkish) translation. In that case the author should so state at the time of submission, provide relevant written copyright approval by the publication to the JAS. We also welcome book reviews on recent relevant publications.

Articles submitted for consideration of publication are subject to peer review. The editorial board and editors takes consideration whether submitted manuscript follows the rules of scientific writing. The appropriate articles are then sent to three international referees known for their academic reputation in their respective areas. For the articles to be published, at least two ‘accepted’ reports from the referees are required.

The Editors and referees use three-step guidelines in assessing submissions: i) Literary quality: Writing style, usage of the language, organisation (paragraphing, syntax, flow etc.) ii) Use of references. Referencing, sources, relationships of the footnotes to the text. iii) Scholarship quality: Depth of research, quality; contribution, originality of the contribution (new and creative thought) and plausibility of the author’s argument. Upon the referees’ decision, the articles will be published in the journal, or rejected for publication. The review process lasts from five to 15 weeks. Questions regarding the status of submissions should be directed to the co-editors by e-mail at ybd@comu.edu.tr. The referee reports are kept confidential and stored in the archives for five years. The author could be asked for technical corrections by editors after the final draft of the article. The corrections should be made in 30 days by the author.

All manuscripts and editorial correspondence and inquiries should be addressed to the JAS Editorial Office.

Submission

We prefer electronic submission to **ybd@comu.edu.tr** as a Microsoft word attachment file. Please be sure that you received a confirmation from the Office. Manuscripts should be one-and-half spaced throughout (including all quotations and footnotes) on single sides of A4 paper. Standard margins on both sides of the page should be allowed. Pages should be numbered consecutively. The author should retain a copy, as submitted manuscripts cannot be returned. Full names of the author(s) should be given, an address for correspondence, and where possible a contact telephone number, fax number and e-mail address. Authors should pay particular attention to the accuracy and correct presentation of references.

Besides the manuscript a brief cv of the author should also be attached to the e-mail so that a registry is formed.

JAS uses Oxford Referencing System which consists of the following elements: i) Citations in the body of the paper, using a superscript (raised) number, generally at the end of a sentence. ii) A list of footnotes at the bottom (foot) of each page, for all citations on that page. These are known as endnotes if they appear at the end of a chapter, section or other division (for longer texts, for multi-author texts and for texts intended to be read as separate parts) iii) The bibliography should be provided at the end of the paper giving the details of each source referred to and possibly other materials consulted in preparing the paper.

Length

Articles as a rule should not exceed 8.000 words and should not be less than 4.000 words, not including footnotes and references. Book reviews should be about 2.500 wordlengths. Maximum 3.500 words for book reviews of two or more books.

Style and Proofs

Authors are responsible for ensuring that their manuscripts conform to the JAS style. Editors will not undertake retyping of manuscripts before publication. Please note that authors are expected to correct and return proofs of accepted articles within two weeks of receipt. The manuscript should be written by using Times New Roman 10 punt. Titles and Sub-Titles Titles in the article should be 11 punt, bold and in uppercase form. The sub-titles should be 11 punt and in the title case form. Single line width is preferred and A4 format is suitable.

Footnotes

Books

One author

Fernand Braudel, *A History of Civilizations*, (London: Penguin Books, 1993), p. 287.

Two authors

Yücel Acer ve İbrahim Kaya, *Uluslararası Hukuk, Temel Ders Kitabı*, (Ankara: USAK Publications, 2009), s. 10.

Three authors

Yücel Acer, İbrahim Kaya ve Mahir Gümüş, *Küresel ve Bölgesel Perspektiften Türkiye'nin İltica Stratejisi*, (Ankara: USAK Publications, 2009), s. 11.

More than three authors

Jaroslav Pelikan et al., *Religion and the University*, (Toronto: University of Toronto Press, 1964), p. 109. Editor(s) H.H. Rowley, (ed.), *The Old Testament and Modern Society*, (Oxford: Clarendon Press, 1951), p. 50. Urban T. Holmes and Kenneth R. Scholberg, (eds.), *French and Provincial Lexicography*, (Columbus: Ohio State University Press, 1960), p. 223-37.

Part of a Book

Dorothy Van Ghent, 'The Dickens World,' in George H. Ford and Lauriat Lane (ed.), *The Dickens Critics*, (Ithaca: Cornell University Press, 1961), p. 213-32.

Book Chapter or Article Cited From Another Source

John Roberts, 'Pipeline Politics', in Shirin Akiner (ed.), *The Caspian: Politics, Energy and Security*, (London: Routledge Curzon, 2004), cited in İhsan Bal and Süleyman Özeren, *Dünyadan Örneklerle Terörle Mücadele*, (Ankara: USAK Yayınları, 2010), p. 9.

Articles

Brian M. Pollins and Kevin P. Murrin, 'Where Hobbes Meets Hobson: Core Conflict and Capitalism', *International Studies Quarterly*, Vol. 43, No. 4, September 1999, p. 427-45.

Newspaper

Deborah Sontag, 'The Erdoğan Experiment', *The New York Times*, 11 May 2003.

Official Documents and Reports

Brussels European Council, *Presidency Conclusions*, 4-5 November 2005-14292/1/04 REV 2
International Atomic Energy Association, 'Implementation of the NPT Safeguards Agreement in the Islamic Republic of Iran', Report by Director General, GOV/2006/53, 31 August 2006.

Unpublished Thesis

Hasan Selim Özertem, 'Russia's Soft Power in the Post-Soviet Space', (Unpublished M.A. Thesis, Middle East Technical University, 2009), p. 9.

Paper Presented at a Conference or Meeting:

Mehmet Yegin, 'A New Schematic Model to Understand Formation of Public Opposition on Foreign Policy Issues', (paper presented at the annual meeting of the Midwest Political Science Association 67th Annual National Conference, Chicago, USA, May 2009), p. 9.

Web Sources

Ross Anderson, Economic and Security Resource Page, <http://www.cl.cam.ac.uk/=rja4/econsec.html>, (accessed: May 12, 2009) Blaine Harden, 'North Korea Fires Sixth Missile in a Week', The Washington Post, 30 May 2009, http://www.washingtonpost.com/wpdyn/content/article/2009/05/29/AR_2009052900235.html (accessed: June 9, 2009)

Important Note: Please do not use Op.cit, Supra note or similar referencing style. If you want to mention the same source for second of more times: If you use a footnote and want to use it immediately after please use 'Ibid' (italic) If you use a footnote and want to use it in other pages please use this style: • For first use: Fernand Braudel, A History of Civilizations, (London: Penguin Books, 1993), p. 287. • For second use: Braudel, A History of..., p.35

Book Reviews

Book reviews should be preceded by full publication details including price and ISBN number: Alan Cassels, Ideology & International Relations in the Modern World, (London: Routledge, 1996). 302 pages. Biblio., index. \$14.99. ISBN.

Biography

Current and recent academic and professional affiliations and recent major publications for the Notes on Contributors should be supplied with the articles. It should not exceed 100-word.

Abstract

The authors should send a 150-word abstract of the manuscripts.

Contact Information

For more information about the journal feel free to contact with the editors. JAS / YBD, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Prof. Dr. Ramazan Aydın Yerleşkesi, Ağaköy, Biga, Çanakkale, TÜRKİYE.

Phone: +90 (286) 335 8738 Fax: +90(286) 3358736

Web: <http://ybd.comu.edu.tr> / E-mail: ybd@comu.edu.tr

