



Ercan'da dününcü yereli gazetesi

**AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ ve İDARİ BİLİMLER
FAKÜLTESİ DERGİSİ**

Cilt 6 - Sayı 1



AKSARAY ÜNİVERSİTESİ

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

Derginin Sahibi	Prof. Dr. Yusuf ŞAHİN, Dekan Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Adına
Editör	Yrd. Doç. Dr. Fatma Zişan KARA
Yayın Kurulu	Doç. Dr. Eyüp AKIN Yrd. Doç. Dr. Kahraman KALYONCU Yrd. Doç. Dr. Mehmet AKINCI Yrd. Doç. Dr. Selçuk KILIÇ Yrd. Doç. Dr. Serap ÜRÜT KELLEÇİ Dr. Ziya ABBAS
Yayın Kurulu Sekreteri	Arş. Gör. İbrahim APAK

DANIŞMA KURULU

- Prof. Dr. Ercan BAYAZITLI Ankara Üniversitesi SBF
Prof. Dr. Ali ÇAĞLAR Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Metin Kamil ERCAN Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan Kürşat GÜLEŞ Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa GÜNEŞ Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. A. Argun KARACABEY Ankara Üniversitesi SBF
Prof. Dr. Mehmet Baha KARAN Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Özlem ÖZKANLI Ankara Üniversitesi SBF
Prof. Dr. Halil SARIARSLAN Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Elif SONSUZUĞLU İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Zekai ŞEN İstanbul Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut TEKİN Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Erdiç TELATAR Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. İ. Burhan TÜRKŞEN TOBB ETÜ
Prof. Dr. Yalçın KARATEPE Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Süleyman YÜKÇÜ Dokuz Eylül Üniversitesi

Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi yılda iki defa yayınlanan hakemli bir dergidir. Dergi, hem çevrimiçi hem de basılı olarak yayınlanmaktadır. Dergide yayınlanmak üzere gönderilen makaleler yayınlansın veya yayınlanmasın geri gönderilmez. Dergide yayınlanan makalelerin bilim ve dil bakımından sorumluluğu yazar(lar)ına aittir.

Yazışma Adresi : Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergi Yayın Kurulu Başkanlığı, E-90 Karayolu Üzeri, 68100 Kampus AKSARAY

Telefon : +90 382 288 2401, +90 382 288 2422

E-Posta Adresi : iibfdergi@aksaray.edu.tr

Genel Ağ Adresi: <http://iibfdergi.aksaray.edu.tr>

ISSN : 1308-7525

İNDEKSLENDİĞİMİZ VERİ TABANLARI

 Directory of Open Access Journals	 Open Archives Initiative	 Akademia Sosyal Bilimler İndeksi	 Google Scholar Index	 Advanced Sciences Index	 Open Academic Journals Index
---	--	--	--	--	--

HAKEM LİSTESİ

- Prof. Dr. Ramazan AKTAŞ TOBB ETÜ
Prof. Dr. İbrahim BAKIRTAŞ Aksaray Üniversitesi
Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Adem KALÇA Karadeniz Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Sabahat BAYRAK KÖK Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Seha SELEK Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet Nedim SERİNSU Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Famil ŞAMİLOĞLU Aksaray Üniversitesi
Prof. Dr. Berna TANER Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Öcal USTA Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Şenay ÜÇDOĞRUK Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Nurel ÜNER Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf ŞAHİN Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Yücel ACAR Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Doç. Dr. İsmail AKBAL Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Eyüp AKIN Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Bünyamin AKDEMİR İnönü Üniversitesi
Doç. Dr. G. Cenk AKKAYA Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Bülent BAYRAM Kırklareli Üniversitesi
Doç. Dr. Murat CANİTEZ Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Orhan ÇELİK Ankara Üniversitesi SBF
Doç. Dr. Tuncay ÇELİK Erciyes Üniversitesi
Doç. Dr. Yavuz DEMİREL Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Haluk DUMAN Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Kadir GÜRDAL Ankara Üniversitesi SBF
Doç. Dr. Hilal ONUR İNCE Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Hüseyin KALYONCU Melikşah Üniversitesi
Doç. Dr. Himmet KARADAL Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Kamer KASIM İzzet Baysal Üniversitesi
Doç. Dr. İbrahim KAYA Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Doç. Dr. İzzet KILINÇ Düzce Üniversitesi
Doç. Dr. İpek Deveci KOCAKOÇ Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. F. Akın KOÇAK Ankara Üniversitesi SBF
Doç. Dr. Mehmet MARANGOZ Mutlu Sıtkı Koçman Üniversitesi
Doç. Dr. Nagihan OKTAYER İstanbul Üniversitesi
Doç. Dr. Alper ÖZER Ankara Üniversitesi SBF
Doç. Dr. Fırat PURTAŞ Gazi Üniversitesi
Doç. Dr. Güven SAYILGAN Ankara Üniversitesi SBF
Doç. Dr. Zeliha SEÇKİN Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Erşan SEVER Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Türker SUSMUŞ Ege Üniversitesi
Doç. Dr. Vahap TECİM Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Fatma TEKTÜFEKÇİ Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Fatih TEMİZEL Anadolu Üniversitesi
Doç. Dr. Aydın ULUCAN Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Nilgün ÇAĞLARIRMAK USLU Anadolu Üniversitesi
Doç. Dr. Kaan YARALIOĞLU Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Eyyup YARAŞ Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Tülay YENİÇERİ Aksaray Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Vasif ABİYEY Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Hakan AKYURT Giresun Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Hakan ALTIN Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Mehpare TOKAY ARGAN Bilecik Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. H. Bader ARSLAN Ankara Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Lütfi ATAY Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Hülya BAKIRTAŞ Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Özlen ÇELEBİ Hacettepe Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Özgür ÇINARLI Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. H. Ebru ERDOST ÇOLAK Ankara Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. İbrahim DURAK Pamukkale Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. İsmail ELAGÖZ Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Haluk ERDEM Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Sibel SELİM ERDOĞAN Celal Bayar Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Sibel SU ERÖZ Kırklareli Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Aytekin FIRAT Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. İsmail GÖKDENİZ Kırıkkale Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Kenan GÜLLÜ Erciyes Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. S. Burak HAŞILOĞLU Pamukkale Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Korhan KARACAOĞLU Nevşehir Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. H. Alpay KARASOY Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Selçuk KILIÇ Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Havva KÖK Hacettepe Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Ali Cengiz KÖSEOĞLU Karadeniz Teknik Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Sinan METE Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Abdulvahap ÖZCAN Pamukkale Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Vesile ÖZÇİFÇİ Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. M. Faruk ÖZÇINAR Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Ferah ÖZKÖK Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. B. Kağan ŞAKACI Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. S. Sami TAN Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Kamil UNUR Mersin Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Mutlu UYGUN Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Harun YENİÇERİ Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Hikmet YAVAŞ Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. İlhami YÜCEL Erzincan Üniversitesi

EDİTÖRDEN

Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi tarafından yayımlanan dergimizin on birinci sayısını çıkarmanın mutluluğunu taşıyoruz. Bu sayıdan itibaren dergimiz çevrimiçi olarak da yayınlanmaktadır. Açık dergi sistemleri platformunu kullanan çevrimiçi dergimiz; okuyucu, yazar, hakem, editörler ve dergi yöneticilerinin etkileşimli olarak kullanabilecekleri bir sistemdir. Eserlerini dergimizde yayınlamak üzere gönderecek yazarlarımız, genel ağ sayfamız üzerinden gerekli işlemlerini yürütebileceklerdir. Sistemin kullanımı konusundaki olası sorunlarınız için iletişim bilgilerimizden bizlere ulaşabilirsiniz.

Ulusal hakemli dergi statüsünde olan yılda iki kez yayınlanan Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nde değerli akademisyenlerimizin özgün ve araştırma niteliğinde olan dört makalesine yer verilmiştir.

Dergimizde yer alan bilimsel makalelerin değerlendirilmesine katkıda bulunan hakemlerimize teşekkür ediyoruz.

Değerli akademisyenlerimizin çalışmalarını göndermeleri için çağrıda bulunurken, dergimizin akademik çevrelere faydalı olmasını diliyor, tüm emeği geçenlere teşekkürlerimizi sunuyoruz.

İÇİNDEKİLER

ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ: MANİSA'DAKİ EĞİTİM KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA	1-9
<i>Vedat BAL</i>	
İŞYERİ NEZAKETSİZLİĞİNİN SOSYAL KAYTARMA DAVRANIŞI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE DUYGUSAL TÜKENMENİN ARACILIK ROLÜ.....	11-26
<i>Pelin KANTEN</i>	
İNSAN-ALLAH İLİŞKİSİ BAĞLAMINDA KUR'AN'IN İKTİSADİ ALANA İLİŞKİN MESAJI	27-37
<i>Mehmet Sami YILDIZ</i>	
KAMU BANKALARI VE HALKA AÇIK ÖZEL BANKALARIN PROMETHEE YÖNTEMİ İLE KÂRLILIKLARININ ANALİZİ	38-47
<i>Haşim BAĞCI, Ömer Faruk RENÇBER</i>	

Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Manisa'daki Eğitim Kurumlarında Bir Araştırma

Vedat BAL^a

Celal Bayar Üniversitesi

Öz

Örgütlerin sağlıklı işleyişi ve örgütlerde çalışan bireylerin kişisel doyumları açısından önemi gittikçe artan örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada, Manisa il merkezinde hizmet veren ilkököl öğretmenlerinden anket yolu ile veriler toplanmıştır. Amirlerle ve çalışanlarla ilişki boyutlarından oluşan örgütsel adalet ölçeği ile öğretmenlerin adalet algısı; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık boyutlarından oluşan örgütsel bağlılık ölçeği ile de örgüte bağlılıkları belirlenmiştir. Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılığın duygusal ve normatif boyutları arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler

Örgütsel Adalet; Örgütsel Bağlılık; Öğretmenler

İnsan kaynağı, örgütlerin başarı olmalarındaki en önemli faktörlerin başında gelmektedir. Nitelikli işgücüne sahip olan örgütler, rekabet ortamında önemli bir avantaj yakalamaktadır. Bu avantajı sürekli kılabilme ise nitelikli çalışanları örgütte tutabilmeye bağlıdır. Çalışanları örgütte tutabilme ise, yöneticilerin çalışanlara adaletli davranmasına ve aynı zamanda çalışanların adalet algılamalarının bu yönde olmasına dayanır (Greenberg, 1990). Çalışanların örgütsel adaletle ilgili olarak, örgütün işleyişi esnasında yöneticileri tarafından adaletli bir uygulamaya tabi tutulduklarına veya tutulmadıklarına dair inançları örgütsel davranışları üzerinde etkili olmaktadır (Ercan, 2010:302).

Adalet, toplumsal ve örgütsel yaşamdaki en önemli konulardan biridir. Çünkü adalet kişilerarası ilişkileri etkileyen önemli unsurlardandır. Bunun temel sebebi insanların kendilerine adil ve eşit davranılmasını istemesidir. Bir toplumdaki adalet ilkeleri, insanların birbirlerine ve içinde buldukları sosyal kurumlara karşı hak ve sorumluluklarını tanımlamaya yardımcı olmakta; toplumun kimi, neden ödüllendireceğinin

tanımını yapmaktadır (Stevens ve Wood, 1995). Adalet kavramı genel olarak eşitlere eşit davranmayı içeren bir kavramdır. Örgüt açısından adalet ise, işle ilgili durumlarda adaletin çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ve çalışanların ne tür tepkiler gösterdiği ile ilgilidir (Polyhart ve Ryan, 1997).

Örgütsel adalet çalışanların; örgütteki dağıtım, işlem, işleyiş ve etkileşime ilişkin algısı olarak tanımlanabilir. Çalışanlar bu algıyı oluştururken kendilerine çeşitli ölçüler belirlemede ve bu ölçütleri kendilerine adil davranılıp davranılmadığının belirlenmesinde kullanmaktadır. Çalışanların kaynakların dağıtımına ilişkin adalet algısı *dağıtımsal adalet*, kaynakların dağıtımı sırasında alınan kararlara ilişkin adalet algısı *işlemsel adalet*, örgütteki hem aynı hem de farklı konumdaki çalışanların birbirleri ile etkileşimleri ise *etkileşimsel adalet* olarak adlandırılmaktadır (Camerman, Cropanzano ve Vandanberghe, 2007; Colquitt ve Greenberg, 2003: 165). Çalışanların bu üç farklı adalet algısı örgütsel adaletin boyutları olarak adlandırılmaktadır (Altınkurt ve Yılmaz,2010: 466).

^a Dr. Vedat BAL Yönetim Bilişim Sistemleri alanında yardımcı doçenttir. İletişim: Celal Bayar Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Muradiye Kampüsü, Muradiye, Manisa. Elektronik posta: vedatbal@hotmail.com

Örgütsel adaletle ilgili çalışmalar, Adams'ın "eşitlik kuramı" ile başlamıştır. Bu kurama göre, bireylerin işlerindeki başarıları ve doyum sağlama dereceleri, iş ortamına ilişkin algıladıkları eşitlik ya da eşitsizlikle ilişkilidir (Luthans, 1997: 197). Adams, insanlar arası alışveriş ilişkilerinde, eşitsizliği adaletsizlikle eşanlamlı tutmuş, eşitsizliğin iş yaşamında doyumsuzluk, olumsuz duygular, öfke, suçluluk ya da farklı biçimlerde sonuçlanabildiğini ileri sürmektedir (Adams,1965: 276). Eşitlik kuramına göre, çalışanlar eğitim, emek ve deneyimlerini işlerine girdi olarak getirmektedir. Yaptıkları işin sonucunda da ödeme ve terfi gibi çıktılar almaktadır. Çalışanın yaptığı iş, sağladığı kazanımla karşılaştırıldığında algılanan oran, eşitlik ya da eşitsizliği belirlemeye yardımcı olmaktadır (Akyüz vd., 2013:275).

Adaletle ilgili kuramsal ve deneysel çalışmaların çoğunluğunda, bireyin adaletsizlik algısı ve adaletsizlik algısına verdiği davranışsal ve bilişsel tepkiler arasında bir bağ olduğu varsayılmaktadır. Bu çalışmalarda kuramsal yaklaşımlarda farklılıklar görülmekle birlikte ortak nokta, bireylerin adalete kayıtsız kalmamaları ve değer vermeleridir (Muller ve Wynn, 2000:23).

Karşılıklı güven, sosyal duyarlılık, saygı, tutum ve davranışlarda içtenlik gibi hususlarda bireylerin adil olarak davranıldığı yönündeki algıları, örgütsel amaç ve hedeflere ulaşmada etkilidir (Demirel ve Seçkin, 2011).

Literatür

Adalet, eski dönemlerden günümüze kadar özellikle sosyal bilimciler ve diğer bilim insanları tarafından pek çok farklı bakış açısından incelenmiş bir konudur. Aristo'dan Nozik ve Rawls'a kadar pek çok filozofun ilgisini çekmiş ve bu konuda çalışmalarına neden olmuştur (Greenberg ve Bies, 1992). İnsanların toplu yaşama geçmelerinden itibaren, tarihin her döneminde bilim adamları "sosyal adalet"le ilgilenmişlerdir. Son yıllarda bu kavramı örgütlere uyarlayarak; kazanımların dağıtımı, dağıtım kararlarının verilmesinde kullanılan prosedürler ve bireyler arası ilişkileri yöneten sosyal norm ve kurullarla ilgili olan "örgütsel adalet" kavramı geliştirilmiştir (Yürür,2008:296). Adams'ın "eşitlik kuramı" ile başlayan örgütsel adaletle ilgili çalışmalar, bireylerin

işlerindeki başarıları ve doyum sağlama dereceleri, iş ortamına ilişkin algıladıkları eşitlik ya da eşitsizlikle ilişkilidir (Luthans, 1997: 197). Adams, insanlar arası alışveriş ilişkilerinde, eşitsizliği adaletsizlikle eşanlamlı tutmuş, eşitsizliğin iş yaşamında doyumsuzluk, olumsuz duygular, öfke, suçluluk ya da farklı biçimlerde sonuçlanabildiğini ileri sürmektedir (Adams,1965: 276). Eşitlik kuramına göre, çalışanlar eğitim, emek ve deneyimlerini işlerine girdi olarak getirmektedir. Yaptıkları işin sonucunda da ödeme ve terfi gibi çıktılar almaktadır. Çalışanın yaptığı iş, sağladığı kazanımla karşılaştırıldığında algılanan oran, eşitlik ya da eşitsizliği belirlemeye yardımcı olmaktadır.

Çalışanların kişisel doyumunu ve örgütün etkili bir şekilde işlevlerini yerine getirebilmesi için bir gereklilik olan örgütsel adalet, doğruluğun işyerindeki rolü ya da haklılığın korunmasında otoritenin işlevi olarak tanımlanmaktadır(Özer ve Günlük, 2010:460). Bireyler yaşadığı çevre içinde sürekli bir adalet arayışı içindedir. Bu adalet arayışı, sosyal hayatın vazgeçilmezlerindedir. En basit şekliyle, herkesin hak ettiğini alması olarak tanımlanan adalet, kişinin yaşadığı çevrede ihtiyaç duyduğu düzeni ve güvenliği sağlayan bir gerekliliktir (Keklik ve Çoşkun Us, 2013).

Genel olarak örgütsel adalet dağıtımsal (distributive), işlemsel (procedural) ve etkileşimsel (interactional) olmak üzere üç ana kategoriye içermektedir (Işık vd., 2012).

Dağıtımsal adalet, çalışanların örgütteki kaynakların dağıtımına ilişkin olarak sübjektif adalet algılamalarını ifade etmektedir (Cropanzano vd., 2005). Dağıtıcı adalet örgütün dağıtımına ilişkin sonuçları hakkındaki açıklık ve dürüstlük algısıyla ilgilendir. Kaynağını eşitlik teorisinden alan dağıtımsal adalet, girdilerin eşit dağıtılması sonucunda (güç, zaman, bilişsel kaynaklar vb.) elde edilen sonuçların (ödeme, performans, profesyonel gelişme vb.) adilliğine olan inanç arasındaki ilişki oranı çalışanların diğerleri ile kendilerini karşılaştırmalarına neden olur. Dağıtımına ilişkin değerlendirmeler, diğerlerinin elde ettiği kazanımların karşılaştırılması sonucundaki memnuniyet ya da kabul davranışını etkiler (Demirel, 2009; Toytok ve Açıkgöz, 2013).

Dağıtımsal adalet daha çok kararlarla ilgili sonuçların adil olarak algılanması ile ilgiliyken, işlemsel adalet bireylerin karar alma sürecine katılabilmeleri ve karar alma sürecindeki tarafsızlık veya objektiflikle ilgili algılarına işaret etmektedir (Moon vd., 2008:85). Örgütsel adaletin bu boyutu çalışanların maddi beklentileri (ücret, terfi, prim, ikramiye gibi) ile sınırlı değildir. Çalışma koşullarına yönelik olarak alınan kararlarda izlenen strateji ve politikaların adil olma derecesi ile de ilişkilidir (Jahangir vd., 2006:23). Şurası açıktır ki, işlemsel ve dağıtımsal adalet, birbiri ile ilişkilidir. Çünkü adil olmayan bir süreç çoğunlukla adil olmayan sonuçlar ortaya koyar. Araştırma sonuçları da bu iki adalet türü arasında güçlü bir korelasyon olduğunu ortaya koymaktadır (Parker ve Kohlmeyer, 2005: 358; Cihangiroğlu vd, 2010).

Adaletin sosyal yönü olarak tanımlanan etkileşimsel adalet yöneticilerin çalışanlarına ne derece doğru, saygılı ve kararlarında adil ve uygun davrandığı ile ilgilidir (Scott ve Colquitt, 2007). Etkileşim adaleti algısının merkezinde iki etken yer almaktadır. Bunlardan ilki, kaynakların dağıtımında alınan kararların altındaki nedenlerin açık, doğru ve karardan etkilenen taraflara yeterli bir biçimde açıklanıp açıklanmadığıdır. İkincisi ise, kararları uygulamaktan sorumlu kişilerin, kararlardan etkilenen bireylere saygılı ve onurlu davranıp davranmadığıdır (Jawahar,2002).

Araştırmaya konu olan kavramlardan bir diğeri olan *örgütsel bağlılık*, çalışanın örgütüne karşı hissettiği bağın gücüyle ilgilidir ve kısaca, çalışanların örgütlerine karşı gösterdikleri sadakat ile örgütün başarılı olabilmesine yönelik duyduğu ilgiyi ifade eder (Bayram, 2005:125). Özünde bireyin örgütle ve örgütün amaçları ile kendini özdeşleştirip, bu amaçları gerçekleştirmek uğruna örgüte bağlanması görüşünü barındırır (Bağcı, 2013). Örgütsel bağlılığı, çalışanların örgütte kalma kararlarında ve örgütle var olan ilişkilerinde etkili olan psikolojik bir durum olarak tanımlayan Meyer ve Allen (1991:67), örgütsel bağlılıkla ilgili kapsamlı ve bütünlük bir model geliştirmişlerdir. Örgütsel bağlılıkla ilgili öne sürülen modeller arasında en yaygın kabul görmüş olan bu modele göre örgütsel bağlılık, duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık bileşenlerinin bir birleşimidir (Işık vd., 2013).

Duygusal bağlılık, örgütsel bağlılığın unsurlarından biri olarak, örgüte duyulan bağlılığın en kuvvetli olduğu bağlılık türüdür. Duygusal bağlılık, örgüt amaç ve değerlerini benimseme, içinde bulunulan kurumda kariyerini sürdürmeye istekli olma ve örgüt için çaba sarf etmeye gönüllü olma anlamına gelmektedir (Çekmecelioğlu, 2006). Örgüte karşı kuvvetli bir duygusal bağlılık hisseden çalışanlar örgüt ile bütünleşmekte, örgüt amaçları ile özdeşleşmekte, örgüte anlamlı katkılarda bulunmak için daha fazla motivasyon ve isteğe sahip olarak, örgütte kalmayı istedikleri için örgüt üyeliklerini devam ettirmektedirler. Devam bağlılığı ise daha ziyade, kişilerin örgütten ayrılmaları sonucu karşı karşıya kalacaklarını algıladıkları maliyetler ile ilgilidir. Çalışanlar, örgüt üyeliğini sona erdirmenin çok yüksek maliyetleri olduğu durumlarda örgütte kalmayı tercih etmektedirler. Bu bağlılığın gelişmesinde, kişilerin örgüt içinde yaptıkları yatırımlar (uzun bir süredir verilen emek, sahip olunan ilişkiler gibi) ile başka iş alternatiflerinin olmadığı yönündeki algılamaları önemli bir rol oynamaktadır (Çetin vd., 2011). Zorunlu bağlılık, çıkara, kazanca dayalı olan ve değiş tokuş esasına bağlı olan bir bağlılık türüdür. Zorunlu bağlılığın bir nedeni de örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olmasıdır. Zorunlu bağlılık, bireyin mevcut ilişkiler ağında kalma mecburiyetinden kaynaklanmaktadır. Bunun nedeni ise, örgütten ayrılmanın maliyetinin çok yüksek (statü, başka yerde istihdam olanağının az olması, kıdem, emeklilik v.b.) olmasıdır. Normatif bağlılık ise, çalışanın örgütte kalma arzusundan ileri gelmektedir. Çalışan, sadakat, görev, yükümlülük gibi hislerinden dolayı örgütte kalmayı tercih etmektedir. Normatif bağlılıkta kişi örgüt ve mevcut ilişkiler ağında kalmak zorundayım yönünde değil, kalmalıyım yönünde bir his duymaktadır. Bunun nedeni ise bu düşüncenin doğru olduğuna inanmasıdır (Clugston,2000: 6).

Yöntem

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılamaları arasındaki ilişkileri incelemek ve örgütsel adalet algılamalarının örgütsel bağlılığa olan etkisini ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel

bağlılık algılamalarının çalıştıkları okulun mülkiyetine göre farklılaşp farklılaşmadığının tespit edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, Donovan, Drasgow ve Munson (1998) tarafından geliştirilen ve Wasti (2001) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirliği yapılan 18 adet ifadenin yer aldığı Örgütsel Adalet Ölçeği yer almaktadır. Çalışanların iş ortamındaki ilişkileri, genel olarak, ne denli adil olarak algıladıklarını değerlendiren bu ölçekte, 14 ifade amirlerle ilişkileri ve 4 ifade de çalışanlarla ilişkileri ölçmeye yöneliktir. İkinci bölümde Meyer ve arkadaşları (1993) tarafından geliştirilen ve duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığını ölçmek için literatürde yaygın bir şekilde kullanılan (Işık vd., 2013; Yaylı ve Çöp, 2009). Örgütsel Bağlılık Ölçeği yer almaktadır. Toplam 18 ifadeden oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden her bir bağlılık türü 6 ifade ile değerlendirilmektedir. Son bölümü ise, araştırmaya katılan kişilerin sosyo-demografik özelliklerini ölçmek için kullanılan 6 ifade oluşturmaktadır. Katılımcılardan anketi oluşturan ifadeler, Örgütsel Adalet Ölçeğini oluşturan ifadeler için "1=Hayır, 2=Kararsız, 3=Evet" ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğini oluşturan ifadeler için ise, "1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum" seçeneklerinden en uygun olanını işaretlemeleri istenmiştir. 09-27 Aralık 2013 tarihleri arasında gerçekleştirilen araştırmanın evrenini, Manisa'nın merkez ilçesi Yunus Emre 'de faaliyette bulunan 19 devlet, 4 özel olmak üzere toplam 23 ilkokulda görev yapan öğretmen oluşturmaktadır. Manisa merkezde yer alan tüm özel okulların bu ilçede olması sebebiyle bu ilçedeki ilkokullar tercih edilmiştir. Örneklem seçilmeden tüm öğretmenlere ulaşılmaya çalışılmıştır. Toplam 585 kişinin çalıştığı 23 ilkokula rastgele olarak 550 anket dağıtılmış olup, bu anketlerden 412 (%74,9) tanesinin geri dönüşü sağlanabilmiştir.

Anketin güvenilirliği alfa değeri temel alınarak ve her bir alt boyut için Cronbach's alfa katsayıları hesaplanarak yapılmıştır. Güvenirlik analizlerinde çok fazla tercih edilen yöntemlerden birisi Cronbach's Alfa katsayısına dayalı içsel tutarlılık yöntemidir. Kabul edilebilir bir alfa değerinin en az 0,70 olması arzu

edilmektedir. Bu araştırmada kullanılan ölçeklerin genel iç tutarlılık katsayıları hem örgütse adalet (0,89) hem de örgütsel bağlılık (0,79) ölçeği için kabul edilebilir sınır olan 0,70'nin üzerinde yer aldığı görülmektedir (Tablo 1).

Tablo 1.

Veri Toplama Aracının Güvenirliği

Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Örgütsel Adalet	18	0,89
Amirler İlişkiler	14	0,89
Çalışanlarla İlişkileri	4	0,65
Örgütsel Bağlılık	18	0,79
Duygusal Bağlılık	6	0,66
Devam bağlılığı	6	0,70
Normatif Bağlılık	6	0,65

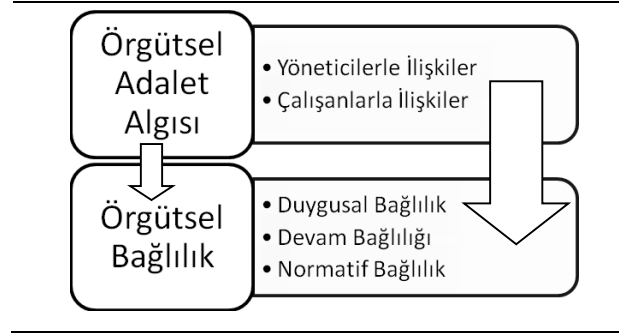
Anketten elde edilen veriler SPSS 18.0 paket programından yararlanılarak, tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, bağımsız örneklerde t testi, ki-kare testi, korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Sonuçlar %95'lik güven aralığında, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Araştırmanın amacına uygun olarak Şekil 1'deki model geliştirilmiş olup, buna bağlı olarak amacı test etmek için aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H1: İlkokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: İlkokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Şekil 1.

Araştırma Modeli



Bulgular

Araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin sosyo-demografik bilgileri Tablo 2'de verilmiştir. %70,8'i kadınlardan oluşan öğretmenlerin %67,5'i evlidir. Büyük çoğunluğu (%83,9) devlet okullarında çalışan öğretmenlerin yarıya yakının orta yaşın üzerinde ve 10 yıldan fazla tecrübeye sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 2.

<i>Araştırmaya Katılanların Sosyo-Demografik Özellikleri (N=412)</i>			
Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	292	70,8
	Erkek	120	29,2
Medeni Durum	Bekâr	134	32,5
	Eyli	278	67,5
Eğitim Durumu	Lisans	300	72,8
	Lisansüstü	112	27,2
Kurum	Devlet	346	83,9
	Özel	56	16,1
Çalışma Süresi	-4	94	22,5
	5-9	64	15,5
	10-14	104	25,2
	+15	152	36,8
Yaş	-25	86	20,8
	26-30	42	10,3
	31-35	32	7,7
	36-40	88	21,3
	41+	164	39,9

Pearson Korelasyon analizi ile çalışmada incelenen boyutlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olup olmadığı test edilmiştir. Tablo 3'te korelasyon analizine ilişkin örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet boyutları arasındaki ilişkilerin düzeyleri görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre, örgütsel bağlılığı oluşturan boyutlardan sadece devam bağlılığı ile örgütsel adaletle ilişkin amirlerle ilişkiler ve çalışanlarla ilişkiler boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamış, bu boyutlar dışında kalan diğer tüm boyutlar arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönde istatistiksel açıdan anlamlı

Tablo 4.

Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Yordanan Değişken	Yordayan Değişkenler	B	Std. Hata B	β	t	p	R	R ²	F	p
Duygusal Bağlılık	(Sabit)	1,77	0,19		9,50	0,00	0,36	0,14	28,94	0,01
	Amirlerle ilişkiler	0,46	0,09	0,34	5,92	0,00				
	Çalışanlarla ilişkiler	0,05	0,07	0,03	0,55	0,58				
Devam Bağlılığı	(Sabit)	2,69	0,20		13,05	0,00	0,09	0,25	1,58	0,01
	Amirlerle ilişkiler	0,01	0,09	0,01	0,12	0,92				
	Çalışanlarla ilişkiler	0,14	0,08	0,08	1,38	0,15				
Normatif Bağlılık	(Sabit)	0,24	0,22		8,49	0,00	0,35	0,12	27,17	0,01
	Amirlerle ilişkiler	0,45	0,09	0,28	5,07	0,00				
	Çalışanlarla ilişkiler	0,12	0,09	0,08	1,38	0,18				

Tablo 4'te örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılığa olan etkisini ortaya koyan regresyon modeli görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını oluşturan amirlerle ilişkiler ve çalışanlarla ilişkiler boyutları yordayan değişken, örgütsel bağlılığı oluşturan duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları da yordanan değişkenler şeklinde kullanılarak regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, çalışanların örgütsel adalet

ilişkiler bulunmuştur. Her bir faktör altında yer alan boyutların birbirleriyle ve diğer faktörün boyutlarıyla ilişkileri incelendiğinde, örgütsel bağlılık boyutları arasında en güçlü ilişkinin normatif bağlılık ile duygusal bağlılık arasında ($r=0,49$, $p<0,01$) olduğu, duygusal bağlılığın örgütsel adaletin amirlerle ilişkiler ($r=0,35$, $p<0,01$) ve çalışanlarla ilişkiler ($r=0,23$, $p<0,01$) boyutları ile de pozitif ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Normatif bağlılık ile amirlerle ilişkiler boyutu arasında $r=0,34$ düzeyinde ve normatif bağlılıkla çalışanlarla ilişkiler boyutu arasında ise $r=0,25$ düzeyinde bir ilişki bulunmuştur ($p<0,01$). Bu sonuçlara göre H1 hipotezi (İlkokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır) devam bağlılığı ile örgütsel adalet arasındaki ilişki dışında diğer boyutlar için kabul edilmiştir.

Tablo 3.

Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi

	Ort.	S.S.	1	2	3	4
1. Amirlerle İlişkiler	2,42	0,48	1			
2. Çalışanlarla İlişkiler	2,59	0,49	0,58	1		
3. Duygusal Bağlılık	3,05	0,68	0,35	0,23	1	
4. Devamlılık Bağlılık	3,08	0,75	0,05	0,09	0,13	1
5. Normatif Bağlılık	3,07	0,73	0,34	2,5	0,49	0,32

Korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya koyulduktan sonra, bu ilişkileri test etmek için regresyon analizinden yararlanılmıştır.

algılarının devam bağlılığı üzerinde istatistiksel anlamlı bir yordayıcı etkisinin olmadığı bulunmuştur ($p>0,05$). Buna karşılık, duygusal bağlılık ($F=28,94$, $p=0,00$) ve normatif bağlılığa ($F=27,17$, $p=0,00$) istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Modelde duygusal bağlılığa ilişkin ilişki katsayısı 0,36 ve normatif bağlılığa ilişkin ilişki katsayısı ise 0,35'tir. Çalışanların örgütsel adalet algıları, duygusal bağlılığın

açıklanmasında %14 ve normatif bağlılığın açıklanmasında %12 etkiye sahiptir.

Bu bulgulara göre, H2 (İlkokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır) hipotezi duygusal bağlılık ve normatif bağlılık için kabul edilmesine karşılık; devam bağlılığı için reddedilmektedir. Bu araştırmanın diğer bir amacı da, öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılamalarının çalıştıkları okulun mülkiyetine göre değişip değişmediğini ortaya koymaktır. Tablo 5'te çalışanların örgütsel adalet algıları okul mülkiyetleri esas alınarak ki-kare testi ile karşılaştırılmıştır. Yapılan analiz sonucunda örgütsel adalet algılarını oluşturan 18 ifadenin tamamında evet seçeneğine katılım yüksektir. Ancak bu ifadelerin 6'sinde okul mülkiyet biçimi ile istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre,

çalışanların iş yapmaları takdir edilir, üstler adam kayırır, çok çalışanın kıymeti bilinir, çalışanların önerileri göz önüne alınmaz ve kuruluştaki çalışanlar birbirleriyle münakaşa ederler ifadelerinde özel okullarda çalışan öğretmenler daha fazla katılım gösterirken; üstler çalışanlara hakaret eder ifadesine devlette çalışan öğretmenler daha fazla katılım göstermiştir. Çalışanlara güvenilir, Üstler çalışanlara bağırır, Çalışanların şikâyetleri etkin bir şekilde halledilir, Çalışanlara çocuk muamelesi yapılır, Sorular ve problemlere çabuk yanıt verilir, Çalışanlara yalan söylenir, Çalışanlara saygılı davranılır, Çalışanlara adil davranılır, Okulda çalışanlar birbirlerine yardım eder, Kuruluştaki çalışanlar birbirlerini aşağılarlar ve kuruluştaki çalışanlar birbirlerine saygılı davranırlar ifadeleri okulların mülkiyeti bakımından istatistiksel olarak anlamsız olarak tespit edilmiştir.

Tablo 5.
Çalışılan Kurum Mülkiyetinin Örgütsel Adalet Algısı Üzerinde Etkisi

İfadeler		Hayır (%)	Kararsız(%)	Evet (%)	Ki-Kare
1.Çok çalışanın kıymeti bilinir.	Devlet	39,6	27	33,4	12,41*
	Özel	30,4	20,2	49,4	
	Toplam	34,6	23,8	41,6	
2.Çalışanların önerileri göz önüne alınmaz	Devlet	23,2	18,4	58,4	11,98*
	Özel	11,4	15,8	72,7	
	Toplam	16,9	16,7	66,4	
3.Üstler adam kayırır.	Devlet	30,4	14,3	55,3	10,21*
	Özel	21,2	9,1	69,7	
	Toplam	24,3	13,5	62,2	
4.Kuruluştaki çalışanlar birbirleriyle münakaşa ederler.	Devlet	16,3	19,4	64,3	8,52*
	Özel	15,9	9,5	74,6	
	Toplam	14,9	16,1	69	
5.Üstler çalışanlara hakaret eder.	Devlet	7,7	2,1	91,1	7,65*
	Özel	10,1	8,8	81,1	
	Toplam	8	7,3	84,6	
6.Çalışanların iyi iş yapmaları takdir edilir.	Devlet	27,8	15,8	56,4	9,04*
	Özel	24,8	7,8	67,4	
	Toplam	26,2	11,4	62,4	

* $p<0,05$

Tablo 6'da öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları okul mülkiyetleri esas alınarak t testi ile karşılaştırılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, örgütsel bağlılığa ilişkin boyutlardan devamlılık bağlılığı konusunda okul

mülkiyetine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunurken ($p<0,05$), duygusal ve normatif bağlılık boyutları için istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 6.
Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Okul Mülkiyetine Göre Dağılımı

Boyutlar	Mülkiyet	Ortalama	Standart Sapma.	t
Duygusal Bağlılık	Devlet	3,21	0,67	2,24
	Özel	3,02	0,69	
Devamlı Bağlılık	Devlet	3,32	0,79	4,12
	Özel	2,88	0,66	
Normatif Bağlılık	Devlet	3,14	0,75	-0,61
	Özel	2,98	0,78	

Devamlılık bağıllığı konusunda devlet okullarında görev yapan öğretmenler (3,32±0,79), özelde çalışanlara (2,88±0,66) oranla daha fazla katılım göstermişlerdir.

Tartışma

Araştırmada örgütsel adalet ve örgütsel bağıllık arasındaki ilişki belirlemeye yönelik olarak özel ve devlet okullarındaki öğretmenlerin dahil edildiği bir saha çalışması yapılmıştır. Örgütsel adalet ve bağıllığın eğitimin en önemli fonksiyonları olan öğretmenler tarafından nasıl algılandığı ve bu iki faktörün birbirlerini nasıl etkilediğinin ortaya konulmasının eğitimin kalitesi açısından önemlidir. Zira emek yoğun bir hizmet sektörü olan eğitimde öğretmenlerin örgütleri ile ilgili hisleri performanslarını önemli ölçüde etkileyecektir. Elde edilen bulgularda, örgütsel bağıllık boyutları arasında en güçlü ilişkinin normatif bağıllık ile duygusal bağıllık arasında olduğu, duygusal bağıllığın örgütsel adaletin amirlerle ilişkiler ve çalışanlarla ilişkiler boyutları ile de pozitif ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu belirlenmiştir. Normatif bağıllık ile amirlerle ilişkiler boyutu arasında ve normatif bağıllıkla çalışanlarla ilişkiler boyutu arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlara göre İlkokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağıllıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Işık ve arkadaşlarının (2012) sağlık çalışanları üzerine yaptıkları çalışma ile bu araştırmanın sonuçları örtüşmektedir. Okul yöneticilerinin etik davranışta bulunması, eğitim sistemi ve okulla ilgili kurallara sadık kalarak keyfi uygulamalardan kaçınması ve bu kuralları herkese eşit uygulaması gibi yollarla öğretmenlerin örgütsel adalet algıları olumlu yönde yükseltilerek duygusal ve normatif bağıllıkları geliştirilebilir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin özel ya da devlet okullarından görev yapmaları örgütsel adalet algılarında farklılık oluşturmaktadır. Özel okulda çalışan öğretmenler daha iyi çalışmalarını halinde takdir edilecekleri yönünde bir algıya sahip olmalarına karşılık; devlet okullarında görev yapan öğretmenler üstlerinin kendilerini tehdit ve hakarete maruz bıraktıkları yönünde görüş bildirmektedirler. Bu durum devlet okullarındaki öğretmenlerin örgütsel adalet bakımından yöneticilerini daha olumsuz

algıladıkları şeklinde yorumlanabilir. Eğitimde istenilen kalite standartlarının yakalanabilmesi için öğretmenlerin işlerine ve okullarına bağıllıklarının yüksek olması gerekir. Bunu sağlayacak olan okul yöneticilerinin öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını pozitif yönde etkileyecek tavır ve davranışlara sergilemeleri uygun olacaktır. Zira bu araştırma sonuçları da, öğretmenler tarafından algılanan adaletin örgütsel bağıllık üzerinde etkili olduğunu yönündedir.

Kaynakça

- Adams, J.S. (1965). *Inequity in social exchange*, in Berkowitz, L. (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*. New York: Academic Press Inc, 267-99.
- Altinkurt, Y., Yılmaz, K., (2010). Değerlere Göre Yönetim ve Örgütsel Adalet İlişkisinin Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4), 463-484.
- Akyüz, Ü, Demirkasimoğlu, N., Erdoğan, Ç., (2013). Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütündeki Yöneticilerin Örgütsel Adalet Algıları. *Eğitim ve Bilim*, 273-288.
- Bağcı, Z., (2013). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir İnceleme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(19), 163-184.
- Bayram, L., (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Cameron, J., Cropanzano, R. & Vandenberghe, C. (2007). The Benefits of Justice for Temporary Workers. *Group and Organization Management*, 32 (2), 176-207.
- Cihangiroğlu, N., Şahin, B., Naktiyok, A., (2010). Hekimlerin Örgütsel Adalet Algıları Üzerine Bir Araştırma. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 67-82.
- Clugston, M. (2000). Does Cultural Socialization Predict Multiple Bases and Foci of Commitment. *Journal of Management*, Jan. 26, 5-30.
- Colquitt, J. A. & Greenberg, J. (2003). *Organizational Justice: A Fair Assessment of the State of the Literature*. In J. Greenberg (Ed). *Organizational Behavior*. USA: Lawrence Erlbaum Assoc. Inc.
- Cropanzano, R., Goldman, B. M., Benson, L., (2005). *Organizational justice*. In Barling J., Kelloway E. K., Frone M. R. (edit) *Handbook of work stress*, America: Sage Publications, 64.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2010). Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık Ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi/Journal Of Economics and Administrative Sciences*, 20(2).
- Çetin, F., Basım, H. N., Aydoğan, O. (2011). Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik İle İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 61-70.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık Ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), Bahar, 115-132.
- Demirel, Y., Seçkin, Z. (2011). Örgütsel Adaletin Bilgi Paylaşımı Üzerine Etkisi: İlaç Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Ahmet Yesevi Üniversitesi Bilgi (SSCI)*, 56, 103.
- Donovan, M., Drasgow, F., Munson, L.J. (1998). The perceptions of fair interpersonal treatment scale: Development and validation of a measure of interpersonal treatment in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, 83(5), 683-692.
- Ercan, Y., (2010). Devlet ve Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılamaları Üzerine Bir Karşılaştırma Çalışması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(2), 302-312.
- Greenberg, J. And Bies, R.J. (1992). Establishing The Role of Empirical Studies of Organizational Justice in Philosophical Inquiries into Business Ethics. *Journal of Business Ethics*, 11(5-6), 433-444.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, Vol.16, s.399-432.
- Işık, O., Uğurluoğlu, Ö., Akbolat, M., (2012). Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 254 – 265
- Jahangir, N., Akbar M., Begum, N. (2006). The Role of Social Power, Procedural Justice, Organizational Commitment, and Job Satisfaction to Engender Organizational Citizenship Behavior. *ABAC Journal*, 26(3), 21-36.
- Jawahar, I. M. (2002). A Model of Organizational Justice and Workplace Aggression. *Journal of Management*, 28(6), 811-834.
- Keklik, B. ve N. Çoşkun Us, (2013). Örgütsel Adalet Algılamalarının İş Tatminine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 143-161.
- Luthans, F. (1997). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Meyer, J. P., Allen, N.J., Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations – extension and test of a 3 component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78(4), 538-551.
- Moon, H., Kamdar D. (2008), Me or We The Role of Personality And Justice as Other- Centered Antecedents to Innovative Citizenship Behaviors Within Organizations. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 84-94.
- Mueller, C., Wynn, T. (2000). The Degree to Which Justice Is Valued in the Workplace. *Social Justice Research*, 13(1), 1-24.
- Özer, G. ve Günlük M. (2010). Örgütsel Adaletin Muhasebecilerin İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 459 - 485.
- Parker, Robert J., Kohlmeyer, James M., (2005). Organizational Justice and Turnover in Public Accounting Firms: A Research Note. *Accounting, Organizations and Society*, 30, 357-369.
- Polyhart, R. & Ryan, M. (1997). Toward an Expanation of Applicant Reactions: An Examination of Organizational Justice and Attribution Frameworks. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 72, 308-335.
- Scott, B. A., Colquitt, J. A., Zapata-Phelan, C. P. (2007). Justice as a dependent variable: Subordinate charisma as a predictor of interpersonal and informational justice perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1597-1609.
- Stevens, E., Wood, G. H. (1995). *Justice, ideology, and education*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Toytok, E. H. ve A. Açıkgöz, (2013). Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Stilleri İle Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 1 (2), 24 – 36.
- Wasti, S.A. (2001). Örgütsel adalet kavramı ve tercüme bir ölçeğin Türkçe'de güvenilirlik ve geçerlik analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1, 33-50.
- Yaylı, A. ÇÖP, S. (2009). Türkiye ve Polonya'da turizm sektörü çalışanlarının örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılarının karşılaştırılması. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*. Eskişehir: 21-23 Mayıs 2009, 181-189.

Yürür, S. (2008), Örgütsel Adalet İle İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), Isparta, s. 295 – 312

İşyeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü

Pelin KANTEN^a

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Öz

Bu çalışmada, işyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Literatürdeki çalışmalarda işgörenler tarafından algılanan işyeri nezaketsizliğinin bireysel ve örgütsel açıdan birçok olumsuz sonucu olduğu ileri sürülmektedir. Bu doğrultuda çalışmada işyeri nezaketsizliğinin olumsuz çıktılarını kapsamında değerlendirilen sosyal kaytarma davranışı, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ele alınmıştır. Araştırma amacı doğrultusunda Ankara Organize Sanayi Bölgesinde savunma sanayi, bilişim ve inşaat sektöründe faaliyet gösteren 4 işletmenin 207 çalışanından anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, korelasyon analizi, hiyerarşik regresyon analizi, sobel testi ve yapısal eşitlik modeli vasıtasıyla değerlendirilmiştir. Araştırma bulgularına göre, işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin kısmi aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, işyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolüne sahip olmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler

İşyeri Nezaketsizliği; Sosyal Kaytarma Davranışı; Duygusal Tükenme; İşten Ayrılma Niyeti

Çağımız toplumunda, insanların iş ve sosyal yaşamlarında çeşitli sebepler nedeniyle birbirleriyle anlaşma konusunda daha fazla zorluk yaşadıkları görülmektedir (Leiter, 2013: 1). Kişilerarası ilişkilerde yaşanan zorlukların ve değişimlerin bireylerin tüm yaşamlarını etkilemesi nedeniyle günümüzde sosyal etkileşim düzlemlerinin önemi giderek artmaktadır. Bu, sosyal etkileşim düzlemlerinden birisi de insanların hayatı üzerinde kritik bir yere sahip olan iş çevresidir. İş çevresi ve bu çevredeki kişilerarası ilişkiler bireylerin işe, örgüte ve çalışma arkadaşlarına yönelik sergiledikleri tutum ve davranışları olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir (Turner, 2009: 1-2). Bu nedenle araştırmacılar, özellikle örgütsel ve bireysel açıdan istenmeyen sonuçlar doğurması sebebiyle işgörenler arasındaki olumsuz tutum ve davranışlara dikkat çekmektedir. İşyeri nezaketsizliği, olumsuz

tutum ve davranışlar içerisinde üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerine nazaran daha zararsız olan ve çalışma ortamında yaygın olarak görülen bir davranış türüdür (Griffin, 2010: 309). İşyeri nezaketsizliği, modern çalışma yaşamının kaçınılmaz, süreklilik arz eden, yönetilmesi gereken bir problemi olarak değerlendirilmektedir (Trudel ve Reio, Jr., 2011: 396).

İşyeri nezaketsizliği, çalışma yaşamında meydana gelen hızlı değişimler, belirsizlik, küreselleşme ve artan rekabet sebebiyle daha sık yaşanan ve olağan karşılanan bir sorun haline gelmektedir (Polatçı ve Özçalık, 2013: 18). Değişen koşulların, bireyler arasındaki ilişkilerin karmaşıklaşmasına, maddi ve manevi çıkarların ön plana çıkmasına ve güç kazanma arzusunun neden olduğu görülmektedir. Dolayısıyla her alanda yaşanan değişimlerin; kişilerarası ilişkilere olumsuz yönde yansımalarını, bireylerin birbirlerine daha

^a Dr. Pelin KANTEN İşletme alanında yardımcı doçenttir. Örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi, turizm işletmeciliği, yönetim ve organizasyon çalışma konuları arasında yer almaktadır. İletişim: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, İstiklal Yerleşkesi 15030 Burdur. Elektronik posta: pelinkanten@mehmetakif.edu.tr

az saygı duyduğunu, örgütsel amaçlardan ziyade bireysel amaçlarına ulaşmak için çaba harcadıklarını ve birbirlerine nezaketsiz davranışlar sergilemekten çekinmediklerini ifade etmek mümkündür. Bu bağlamda, bireylerin çeşitli sebepler nedeniyle sergiledikleri; başlangıçta karşındakine büyük bir zarar vermeyi amaçlamadıkları nezaketsiz davranışların zamanla karşı taraf açısından bazı olumsuzluklar doğurması beklenmektedir.

Literatürde, işyeri nezaketsizliği ile ilgili yapılan çalışmaların genelinde bu davranışların birçok olumsuz sonucun oluşmasına neden olduğu ileri sürülmektedir. Örneğin, işyeri nezaketsizliğinin bireylerin iş tatmini düzeylerini ve yaratıcılıklarını azalttığı, tükenmişlik düzeylerini, fiziksel ve psikolojik sağlıklarını olumsuz yönde etkilediği ve işten ayrılma niyeti duymalarını ise arttırdığı belirtilmektedir (Morrow vd., 2011: 1212; Miner vd., 2012: 341; Ghosh vd., 2013: 170). Bununla birlikte, var olan çalışmalarda işyeri nezaketsizliğinin, bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerini, iş performanslarını, örgütsel vatandaşlık davranışı ve yenilikçi davranış gibi isteğe bağlı davranışların sergilenmesini azalttığı; çeşitli sağlık problemlerini ve üretkenlik karşıtı iş davranışı sergilenme düzeylerini ise arttırdığı ileri sürülmektedir (Penney ve Spector, 2005: 777; Gill ve Sypher, 2009: 56-57). Bu bağlamda, işyeri nezaketsizliğinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bir türü olarak nitelendirilen sosyal kaytarma davranışını da etkilemesi beklenmektedir. Sosyal kaytarma davranışı, bireyin örgütte çalışma arkadaşlarına göre daha az çaba harcamasını ifade etmektedir (Doğan vd., 2010: 56).

Bireylerin çalışma ortamından kaynaklanan nedenler veya bireysel faktörler sebebiyle sosyal kaytarma davranışı sergileyebileceği ifade edilebilir. Diğer bir ifade ile işyerinde algılanan nezaketsiz davranışlar bireylerin sosyal kaytarma davranışı sergilemelerine, duygusal tükenme yaşamalarına ve zamanla işten ayrılmayı düşünmelerine neden olabilir. Ulusal ve uluslararası literatürdeki çalışmalarda, daha çok işyeri nezaketsizliği ile tükenme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin ele alındığı görülmektedir. İşyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini inceleyen ve duygusal tükenme, işten ayrılma niyeti değişkenlerini birlikte ele alan bir çalışma

bulunmamaktadır. Bu doğrultuda, çalışmada işyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi ve bu etki üzerinde duygusal tükenmenin aracılık rolünün irdelenmesi amaçlanmaktadır.

İşyeri Nezaketsizliği

İşyeri nezaketsizliği, olumsuz davranışların en yaygını ve daha az zararsız biçimi olarak nitelendirilen; çalışma ortamında bireylerin birbirlerine karşı sergilediği medeni olmayan, kaba davranışlarını kapsamaktadır (Özkalp vd., 2012: 20). İşyeri nezaketsizliği, karşılıklı saygı kurallarının ve örgütsel normların ihlali ile ortaya çıkan, niyeti tam olarak belli olmayan ancak amaçlara zarar veren olumsuz iş davranışlarının bir türü olarak tanımlanmaktadır. Bu davranışlar, bireylerin iş çevresinde algıladığı nezaket ve saygı içermeyen davranışlarını nitelemektedir. (Blau ve Andersson, 2005: 596; Lewis ve Malecha, 2011: 41; D'ambra ve Andrews, 2013: 2; Laschinger vd., 2014: 6). İşyeri nezaketsizliği, amacının tam olarak belli olmaması ve daha az çarpıcı olması sebebiyle literatürde sapkın, anti-sosyal, zararlı, kötü, saldırgan, zorbalık veya üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak isimlendirilen tüm olumsuz iş davranışlarından farklılık göstermektedir. Bununla birlikte, işyeri nezaketsizliği kasıtlı olarak sergilenen diğer olumsuz iş davranışlarının daha ılımlı bir türü ve başlangıç noktası olarak değerlendirilmekte, birbirlerine nezaketsiz davranan işgörenlerin ileride diğer olumsuz davranışları da sergileyebilecekleri belirtilmektedir. Diğer bir ifade ile, örgütlerde nezaketsiz davranışların sürekli ve kalıcı hale gelmesinin daha zararlı ve etkisi büyük olan diğer olumsuz iş davranışlarına yol açacağı ileri sürülmektedir (Hershcovis, 2010: 503; Gkorezis vd., 2013: 63-64; Meier ve Semmer, 2013: 461).

Örgütler, işyeri nezaketsizliğini bireysel ve örgütsel açıdan doğurduğu olumsuz sonuçlar sebebiyle, çözümleri gereken önemli bir sorun olarak değerlendirmektedir. Çünkü işyeri nezaketsizliği, bireylerin çalışma arkadaşlarına ve örgüte yönelik tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkileyerek, örgütsel performansı azaltmaktadır. Bununla birlikte, işyeri nezaketsizliğinin işgörenlerin örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş performansı ve psikolojik sağlık düzeylerini

olumsuz yönde etkilediği ve böylece stres, endişe, depresyon gibi sağlık problemlerine yol açtığı belirtilmektedir. Ayrıca, nezaketsiz ortam algılayan işgörenlerin işe devamsızlık yapabileceğini ve işten ayrılma isteğinde bulunacağını da ifade etmek mümkündür (Cortina vd., 2001: 67; Griffin, 2010: 310; Hershcovis ve Cameron, 2011: 426; Tarraf, 2012: 4-5; Yıldırım vd., 2013: 155). Dolayısıyla işyeri nezaketsizliği, işgörenlerin rol ve sorumlulukları kapsamında harcadıkları çabanın azalmasına yol açarak, örgütsel etkililiği olumsuz yönde etkilemektedir (Laschinger vd., 2012: 317).

Çalışma yaşamında işyeri nezaketsizliğinin doğurduğu olumsuz sonuçların artmasının, son yıllarda araştırmacıları işyeri nezaketsizliğine yol açan sebepleri irdelemeye ve nezaketsiz davranışları azaltmayı sağlayacak çözüm yollarını aramaya yönelttiği görülmektedir. Literatürdeki mevcut araştırmalarda işgörenlerin kişilik özellikleri, kendilik kontrolü, olumsuz duygular, yaş ve cinsiyet gibi bireysel niteliklerinin nezaketsiz davranışlar sergilemelerini etkilediği belirtilmektedir (Pearson ve Porath, 2005: 10; Bartlett II vd., 2008: 2-3; Taylor vd., 2012: 879; Naimon vd., 2013: 93-96). Bununla birlikte, örgütteki çalışma süresinin, yetki ve sorumluluk düzeyinin, örgüt yapısının, örgüt ikliminin ve ast-üst arasındaki ilişkilerin niteliğinin, algılanan adaletin işgörenlerin nezaketsiz davranışlar sergilemeleri üzerinde bir etkiye sahip olduğu ifade edilmektedir (Reio, Jr. ve Ghosh, 2009: 239; Terlecki, 2011: 5-9).

İşyeri nezaketsizliği, olumsuz davranış türleri içerisinde en profesyonelce sergilenen, bireylerin görgü kurallarını ihlal etme eğilimini ve ahlaki aşınma düzeyini gösteren davranışları içermektedir. Genellikle çalışma ortamında hoş olmayan ve küçük düşürücü not veya e-maillerin yollanması, işgörenlerin birbirlerinin kuyusunu kazmaya çalışmaları, dedikodu yapmaları, birbirlerini dışlamaları, konuşurken birbirlerinin sözlerini kesmeleri, birbirlerine kötü bir ses tonu ile hitap etmeleri veya küçük düşürücü kelimeler kullanmaları, birbirlerini kışkırtacak ifadelerde bulunmaları, birbirlerinin telefon konuşmalarını dinlemeleri ve özel eşyalarını karıştırmaları işyeri nezaketsizliği kapsamında sergilenen davranışlar olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca çalışanların

birbirlerinin istek ve ihtiyaçlarına karşı tepkisiz kalması, birbirlerinin telefonlarına cevap vermemesi, çalışma ortamında birbirlerini dikkate almaması, özel hayatlarına müdahale etmeleri ve birbirleriyle selamlaşmaktan kaçınması gibi davranışlarda işyeri nezaketsizliği kapsamında sergilenen davranışlar olarak ele alınmaktadır (Johnson ve Indvik, 2001: 707; Martin ve Hine, 2005: 481; Vickers, 2006: 75; Hershcovis, 2011: 502; Trudel ve Reio, Jr., 2011: 397).

Sosyal Kaytarma Davranışı

Sosyal kaytarma davranışı, işgörenlerin grup halinde çalışırken, bireysel olarak çalıştıkları zamana göre daha az çaba sarf etme eğiliminde bulunmalarını ifade etmektedir (Piezon ve Ferree, 2007: 1; Lin ve Huang, 2009: 6156; Luo vd., 2013: 456). Sosyal kaytarma davranışı, işgörenlerin bir grup içerisinde birlikte çalıştıkları diğer bireylerle karşılaştırıldığında işe yönelik süreçlerde motivasyon düzeylerinin ve çaba gösterme eğilimlerinin azalması olarak tanımlanmaktadır (Høigaard vd., 2010: 408). Bu davranış, grup halinde çalışıldığında bilinçli veya bilinçsiz olarak bireylerin sosyal farkındalığının azalması sonucu meydana gelmekte böylece işgörenler, tek başlarına harcayacakları çabadan daha az çaba harcamaktadır (Liden vd., 2004: 285-286). Bu bağlamda, sosyal kaytarma davranışının örgütün ortak amaçları doğrultusunda toplanan bir grup işgörenin yapabileceklerinin en azını yapmaya başladıklarında veya beklenen düzeyde yapmadıkları zaman ortaya çıktığını ifade etmek mümkündür. Dolayısıyla, grup çalışmasının önem taşıdığı ve gerekli olduğu örgütlerde sosyal kaytarma davranışı sıklıkla karşılaşılan bir sorun olarak değerlendirilmektedir (Özgener vd., 2013: 391). Çünkü günümüz çalışma yaşamında faaliyetlerin eşgüdümlü olarak gerçekleştirilmesi ve tüm süreçlerin bir zincir olarak birbirine bağlı olması ve birbirini etkilemesi, bireysel çabalarla örgütsel amaçlara ulaşılmasını zorlaştırmaktadır. Başka bir ifadeyle, küresel iş yaşamı örgütsel başarı ve rekabet üstünlüğünde kolektif çalışmayı bir zorunluluk haline getirmektedir. Bu nedenle, kolektif çalışmanın olduğu örgütlerde sosyal kaytarma davranışının ortaya çıkması kaçınılmaz olarak görülmektedir.

Sosyal kaytarma davranışı, örgütlerde grup üyelerinin sayısının artması, sorumlulukların ve görevlerin daha çok işgören arasında paylaştırılması ve böylelikle bazı grup üyelerinin bireysel katkılarının fark edilemeyeceğine inanması sonucunda, işe yönelik çabaların azaltılmasıyla ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte, sosyal kaytarmanın bireylerin kalabalık bir grup içerisinde, kendilerini saklama çabasında olmaları ve katkılarının örgütsel çıktıları etkilemeyeceğine inanmaları nedeniyle de oluştuğunu ifade etmek mümkündür (Weiten, 2013: 548; Kassin vd., 2013: 306). Ayrıca, çalışma grubunda işgörenlerin diğer bireyler adına fazladan iş yaptıklarını düşünerek, çabalarını azaltmalarıyla da sosyal kaytarma davranışlarının meydana gelmesi beklenmektedir. Örgütlerde, sosyal kaytarma davranışının bireylerin olumsuz davranış sergileyen diğer işgörenleri örnek almasıyla zamanla artabileceği belirtilmektedir (Baumeister ve Bushman, 2011: 440). Böylece, sosyal kaytarma davranışının örgütlerde yaygınlaşmasının, çalışma gruplarının verimliliğini olumsuz yönde etkileyerek, örgütsel performansı azaltacağı ileri sürülmektedir. Dolayısıyla, sosyal kaytarma davranışının ortaya çıkaracağı olumsuz sonuçlar sebebiyle, bu davranışların yönetilmesi, çözümlenmesi ve altında yatan sebeplerin irdelenmesi örgütler açısından önem taşımaktadır (Chang, 2008: 4-5).

Literatürde var olan araştırmalarda, bireylerin yaş, cinsiyet, kültür ve kişilik özellikleri gibi bireysel nitelikleri ile, içsel motivasyon ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ve işten ayrılma niyetinde olmalarının sosyal kaytarma davranışı sergilemeleri üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte, bireylerin gösterdikleri çabaların yöneticiler tarafından fark edileceğine inanmamaları, grup içinde çalışırken harcadıkları çabanın gözden kaybolup gideceğini ve grubun diğer üyelerinin eksikliği kapatacağını düşünmeleri, grubun büyüklüğü, görevin zorluğu, görevin önemi, algılanan adalet ve grup üyelerinin birbirlerine bağlılığı gibi faktörlerin sosyal kaytarma davranışını etkileyeceği ileri sürülmektedir (Tan ve Tan, 2008: 92-95; Doğan vd., 2010: 58; Ülke ve Bilgiç, 2011: 301; Woodman vd., 2011: 285; Lou vd., 2013: 456; Karadal ve Saygın, 2013: 208; Zhu, 2013: 13). Bu faktörlere bağlı olarak örgütlerde, sosyal kaytarma

davranışı bireylerin zihinsel ve bedensel olarak iş süreçlerine yönelik çabalarını azaltmaları doğrultusunda çeşitli şekillerde ortaya çıkmaktadır. Örneğin; bireyin görevlerini ertelemesi, grup içerisinde üzerine düşeni yapmaktan kaçınması, çalışma arkadaşlarına göre daha az çaba harcaması, görevlerinin büyük bir kısmını çalışma arkadaşlarının yapmasını beklemesi gibi davranışlar iş yaşamında bireyler tarafından sergilenen sosyal kaytarma davranışları kapsamında değerlendirilmektedir (George, 1992: 201; Liden vd., 2004: 293; Chang, 2008: 26).

İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, genel olarak bir işgörenin yakın gelecekte örgütten ayrılma isteğiyle ilgili düşüncesi olarak tanımlanmaktadır (Long vd., 2012: 576). Diğer bir ifade ile işten ayrılma niyeti bir bireyin örgütü bırakma eğilimini ifade etmekte ve işten ayrılma davranışının en önemli habercisi olarak görülmektedir (Yıldız vd., 2013: 159). İşten ayrılma niyeti bakış açısına ve algılama biçimine bağlı olarak olumlu veya olumsuz şekilde değerlendirilebilmektedir. İşgörenlerin, daha iyi bir iş elde etme amacıyla işten ayrılmaları durumunda işten ayrılma niyeti olumlu bir özellik taşımakta ancak örgütler açısından bir kayıp oluşturmakta ve olumsuz olarak görülmektedir (Hwang vd., 2014: 64). Bu olumsuzluk; nitelikli bir işgörenin kaybını, yerine yeni alınacak çalışanın işe alma ve eğitim gibi maliyetlerini içermektedir. Ayrıca bir işgörenin işten ayrılmasının, örgütteki diğer işgörenler arasındaki sosyal etkileşimin ve iletişimin bozulmasına, endişe ve gerginliğin ortaya çıkmasına ve yeni gelecek olan kişiyle uyum sorunları yaşanmasına neden olacağı belirtilmektedir (Polat ve Meydan, 2010: 153; Şahin, 2011: 277). Dolayısıyla bir işgörenin kendi isteğiyle işini bırakmasına neden olan, maddi ve manevi olumsuzluklar içeren, işten ayrılma niyetine yol açan unsurların örgütler tarafından zamanında tespit edilip, gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir (Arı vd., 2010: 146).

İşgörenlerin, istihdam edildikleri örgütteki koşullardan memnuniyetsizlik duymaları durumunda gösterdikleri yıkıcı ve aktif bir eylemi ifade eden işten ayrılma niyeti, birçok faktörden etkilenerek işten ayrılma davranışına

dönüşebilmektedir (Üstün ve Doğan, 2014: 577). İşten ayrılma niyeti ile ilgili yapılan çalışmalarda; iş yükü fazlalığının, rol belirsizliğinin, rol çatışmasının, algılanan adaletsizliğin, kötü yönetim tarzının, işgörenlerin refahına yönelik olmayan insan kaynakları politika ve uygulamalarının, iş güvencesizliğinin, iş tatminsizliğinin ve işgörenler arasındaki uyumsuzluğun bireylerin işten ayrılma niyeti duymaları üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir (Pare ve Tremblay, 2000: 12-14; Kim, 2014: 57; Üstün ve Doğan, 2014: 577). Bununla birlikte işin özelliklerinin, bireylerin örgüte bağlılık duymamalarının, stres düzeylerinin yüksek olmasının, örgütteki çalışma sürelerinin; ayrıca yaş, cinsiyet, aile yaşamı ve kişilik gibi bireysel özelliklerin de işten ayrılma düşüncesine sebep olduğu ileri sürülmektedir (Ucho ve Onyishi, 2012: 380; Chang vd., 2013: 5).

Duygusal Tükenme

Duygusal tükenme, çalışma yaşamında bireylerin yoğun olarak duygusal ve psikolojik açıdan yıpranmaları sonucu enerjilerinin tükenmesini ifade etmektedir. Duygusal tükenme, sosyal yaşam ve çalışma yaşamının bütününde genel olarak görülen enerji eksikliği ve isteksizlik biçimidir (Dolgun, 2010: 289). Bununla birlikte, duygusal tükenme tükenmişlik sendromunun ilk ve en önemli aşamasını oluşturmakta aynı zamanda bireylerin stres düzeyini göstermektedir (Keser, 2009: 466). Dolayısıyla, duygusal tükenme sürekli stres altında çalışan bireylerin iş yaşamındaki talepleri karşılayamamaları ve kişilerarası etkileşimlerde gerginlik yaşamaları sonucu ortaya çıkan bir durumdur (Wu ve Hu, 2009: 149). Duygusal tükenme, bireylerin strese bağlı birçok sağlık belirtisi yaşamalarına ve olumsuz örgütsel çıktılar elde edilmesine neden olması sebebiyle önemli bir sorun olarak görülmektedir. Başka bir ifade ile duygusal tükenme, bireylerin örgütsel süreçlerde düşük performans göstermelerine, işe devamsızlık yapmalarına, işten ayrılmayı düşünmelerine ve sosyal yaşamlarında problemlerle karşılaşmalarına yol açmaktadır (Basım vd., 2013: 1479). Ayrıca fiziksel ve psikolojik açıdan yıpranan bireylerin yorgunluk, endişe, sinirlilik, depresyon gibi sağlık sorunları yaşamaları ve çeşitli hastalıklara maruz kalmaları beklenmektedir (Ducharme vd., 2008: 84).

Duygusal tükenme, bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlıkları ile işe ve örgüte yönelik tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkileyerek, çalışma ortamında üretkenliği ve verimliliği düşürmektedir (Ünlü ve Yürür, 2011: 187). Bu nedenle örgütler açısından bireylerin duygusal tükenme yaşamasına neden olan faktörlerin irdelenmesi ve çözümlenmeye çalışılması önem taşımaktadır. Literatürdeki çalışmalarda, bireylerin duygusal tükenme yaşamalarına sebep olan unsurların bireysel ve örgütsel olarak iki farklı açıdan ele alındığı görülmektedir. Bu bağlamda; yaş, cinsiyet, aile yaşamı, kişilik özellikleri ve kendilik kontrolü gibi değişkenlerin işgörenlerin duygusal tükenme düzeyini etkileyen bireysel faktörler olduğu belirtilmektedir (Yeniçeri vd., 2009: 88). Bununla birlikte araştırmacılar; örgüt iklimi, işin niteliği, iş yükü, rol belirsizliği, rol çatışması, ilerleme fırsatlarının kısıtlı olması, çalışma arkadaşlarından ve yöneticilerden sağlanan desteğin yetersiz olması ve ödül beklentilerinin karşılanmaması gibi örgütsel koşulların da işgörenlerin duygusal açıdan yıpranmasına neden olabileceğini ileri sürmektedir (Stordeur vd., 2001: 534; Bakker vd., 2002: 3-4; Houkes vd., 2003: 429; Toppinen-Tanner, 2011: 28).

İşyeri Nezaketsizliği, Sosyal Kaytarma Davranışı, Duygusal Tükenme ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler

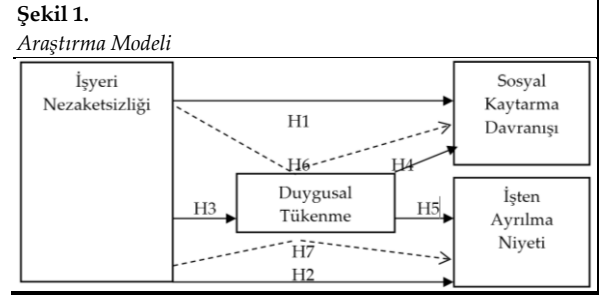
Geleneksel iş yaşamı koşullarının değişmesi sonucunda, kişilerarası etkileşimlerin ve kişilerarası mücadelelerinin arttığı, örgütlerde kişilerarası çatışmaların, bireysel istek ve çıkarların ön plana çıktığı, işgörenlerin tutum ve davranışlarında dönüşümler yaşandığı görülmektedir (Varoğlu ve Sığırı, 2013: 642). Böylece, bireyler sosyal ve kültürel normlara ve çalışma ahlakı açısından genel kabul görmüş kurallara karşı kayıtsız kalabilmekte, çoğu zaman ahlaki ilkelerin dışında davranışlar sergileyebilmektedir (Delen, 2010: 45). Başka bir ifade ile günümüz örgütlerinde işgörenler, bireysel hedeflerini elde etmek amacıyla gerektiğinde birbirlerine yönelik kaba ve nezaketsiz davranışlar sergileyebilmekte, bu davranışları kendi çıkarları doğrultusunda sürdürebilmektedirler. Çalışma yaşamında bireyler arasında çeşitli sebeplerle başlayan nezaketsiz davranışlar zamanla diğer çalışanlara

yansıyarak, örgütün geneline yayılabilmekte ve işyeri nezaketsizliği örgüt kültürünün bir parçası haline gelebilmektedir. Dolayısıyla işyeri nezaketsizliği, örgütler tarafından önemsenmesi ve kurumun bütününe yayılmadan çözümlenmesi gereken önemli bir problemdir. Çünkü işyeri nezaketsizliği bireylerin ve örgütlerin verimliliğini tehdit eden, işgörenler ve örgütler açısından birçok olumsuz sonuç doğuran bir davranıştır.

Çalışma ortamında nezaketsiz bir atmosfer algılayan işgörenlerin bu koşullara, bazı olumsuz tutum ve davranışlar ile cevap verdikleri görülmektedir. Örneğin çalışma arkadaşlarından ve yöneticisinden nezaketsiz davranışlar algılayan bir işgörenin bu tutum ve davranışlara karşılık bazı olumsuz tutum ve davranışlar geliştirmesi, nezaketsizliğin sürmesi durumunda ise psikolojik olarak yıpranması ve işten ayrılmayı düşünmesi beklenmektedir (Davoudi vd., 2013: 15). Literatürdeki çalışmaların bir çoğunda iş yaşamında algılanan nezaketsiz koşulların bireylerin stres, depresyon ve tükenme gibi rahatsızlıklar yaşamasına ve işten ayrılma niyeti duymasına neden olacağı ileri sürülmektedir (Turner, 2009: 2; Laschinger vd., 2009: 302; Guerretaz, 2012: 23; Ghosh vd., 2013: 170; Oyeleye vd., 2013: 540). Bununla birlikte, bazı çalışmalarda işyeri nezaketsizliğinin duygusal tükenmeye yol açtığı ve bireyleri olumsuz olarak etkilediği belirtilmektedir (Blau ve Andersson, 2005: 607; Leiter vd., 2010: 7; Sulea vd., 2012: 564). Ayrıca işyeri nezaketsizliğinin, ileride bazı üretkenlik karşıtı iş davranışlarına dönüşebileceği ve böylece örgütler açısından istenmeyen çıktılar oluşturabileceği ifade edilmektedir (Penney ve Spector, 2005: 792). Diğer bir ifade ile işyeri nezaketsizliği, uzun dönemde örgüte zarar verebilmesi mümkün olan işe geç gelme, devamsızlık yapma ve işten kaytarma gibi davranışlara neden olabilecektir.

İşyeri nezaketsizliğini duygusal tükenme, işten ayrılma niyeti ve sosyal kaytarma davranışlarının öncülü olarak değerlendirmek mümkündür. Nezaketsiz bir ortam algılayan işgörenlerin örgütsel süreçlerde sosyal kaytarma davranışı sergilemeleri, psikolojik ve fiziksel olarak kendilerini yıpranmış hissetmeleri ve nezaketsiz ortamın devam etmesi halinde işten ayrılma niyetinde olmaları beklenmektedir. Bu bağlamda, çalışmada

işyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi ve bu etki üzerinde duygusal tükenmenin aracılık rolünün açıklanması amaçlanmaktadır. Araştırma amacı doğrultusunda işyeri nezaketsizliği, sosyal kaytarma davranışı, işten ayrılma niyeti ve duygusal tükenme arasındaki ilişkilerin test edilmesine yönelik geliştirilen araştırma modeli ve hipotezleri aşağıdaki gibidir.



H1: İşyeri nezaketsizliği sosyal kaytarma davranışını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H2: İşyeri nezaketsizliği işten ayrılma niyetini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H3: İşyeri nezaketsizliği duygusal tükenmeyi pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H4: Duygusal tükenme sosyal kaytarma davranışını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H5: Duygusal tükenme işten ayrılma niyetini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H6: İşyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü vardır.

H7: İşyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü vardır.

Yöntem

İşyeri nezaketsizliğinin, sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ve bu etkide duygusal tükenmenin aracılık rolünü belirlemeye yönelik olan çalışmada, öncelikle, örneklem ve ölçeklere ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Sonrasında elde edilen verilere araştırma modeli doğrultusunda belirli analizler yapılmıştır. Bu doğrultuda araştırma modelinde yer alan tüm değişkenlere keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış, değişkenler arası

birlikteliği belirlemek için korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırma hipotezlerin test edilmesinde ise hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Ayrıca araştırma modelindeki aracılığın kapsamlı olarak belirlenebilmesi için Sobel testi kullanılmış ve en uyumlu modeli belirlemek amacıyla yapısal eşitlik modeli (YEM) analizi yapılmıştır.

Araştırmanın Örneklemini

Araştırmanın örneklemini, Ankara Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen savunma sanayi, inşaat ve bilişim sektörlerindeki dört işletmenin çalışanları oluşturmaktadır. Bu işletmelerin yönetimlerinden alınan izin doğrultusunda teslim edilen 300 adet anket formundan geriye dönen 220 adet (%73) anket formunun, 207 (%69) adedi değerlendirme kapsamına alınmıştır. Araştırmaya katılanların %55'i bay, %45'i bayan çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışanların %58'i 26-33 yaş aralığında, %28'i 34 yaş ve üzeri, %14'ü ise 18-25 yaş aralığındadır. Bununla birlikte çalışanların %49'unun lisans, %35'inin ön lisans, %10'unun yüksek lisans ve %6'sının lise mezuniyet düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Çalışanların görev yaptıkları birimlere bakıldığında; %28'nin üretim departmanında, %25'inin pazarlama, %22'sinin ar-ge, %18'sinin muhasebe departmanında ve %7'sinin idari departmanlarda görev yaptığı görülmektedir. Çalışma sürelerine bakıldığında çalışanların %68'inin 1-6 yıl arası, %32'sinin ise 6 yıldan daha uzun bir süredir aynı işletmede çalıştıkları görülmüştür.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formlarının oluşturulmasında yabancı literatürden alınıp Türkçe'ye uyarlanan ölçekler kullanılmıştır. Ölçekler Türkçe'ye çevrildikten sonra, pilot araştırma (n=30) vasıtasıyla gözden geçirilmiş ve gerekli düzeltmeler gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerde bulunan ifadelerin yanıtları için eşit aralıklı olduğu varsayılan beş aralıklı Likert tipi derecelendirme ("1=Kesinlikle katılmıyorum" ... "5=Kesinlikle katılıyorum") kullanılmıştır. Ayrıca anket formunda 6 adet demografik soruya yer verilmiştir.

İşyeri Nezaketsizliği: İşyerinde algılanan nezaketsizliğin ölçülmesinde Martin ve Hine'nin (2005); Cortina vd., (2001)'nin çalışmalarından elde edilerek oluşturulan işyeri nezaketsizliği ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte 7 ifade dışlayıcı davranış, 4 ifade dedikodu, 5 ifade düşmanca davranma ve 7 ifade özel hayata müdahale olmak üzere toplam 23 ifade yer almaktadır. İşyeri nezaketsizliğine ilişkin verileri, ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlanması amacıyla açıklayıcı (keşfedici) faktör analizi uygulanmıştır. Temel bileşenler analizinde, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri .822) göstermiştir. Keşfedici faktör analizi sonucunda 4 madde faktör yüklerinin 0.50'nin altında kalması sebebiyle analiz dışında bırakılmış ve kalan maddelerin dört faktörlü yapıya uyum sağladığı görülmüştür. Kalan maddelerin faktör yüklerinin .69 ile .92 arasında olduğu belirlenmiştir. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .89 olarak bulunmuştur.

Sosyal Kaytarma Davranışı: İşgörenlerin sosyal kaytarma davranışı düzeylerini ölçmek amacıyla George'nin (1992) çalışmasında yer alan sosyal kaytarma davranışı ölçeği kullanılmıştır. Toplam 10 ifadeden oluşan ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlanması amacıyla açıklayıcı (keşfedici) faktör analizi uygulanmıştır. Temel bileşenler analizinde, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri .829) göstermiştir. Keşfedici faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiş ve 1 madde faktör yükünün 0.50'nin altında kalması sebebiyle analiz dışında bırakılmıştır. Kalan maddelerin faktör yüklerinin .61 ile .83 arasında olduğu görülmüştür. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .87 olarak bulunmuştur.

Duygusal Tükenme: İşgörenlerin duygusal tükenme düzeylerini ölçmek amacıyla Karatepe'nin (2013) çalışmasında yer alan duygusal tükenme ölçeği kullanılmıştır. Toplam 8 ifadeden oluşan ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlanması amacıyla açıklayıcı (keşfedici) faktör analizi uygulanmıştır. Temel bileşenler analizinde, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO

değeri .842) göstermiştir. Keşfedici faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiş, faktör yüklerinin ise .56 ile .80 arasında olduğu görülmüştür. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .84 olarak bulunmuştur.

İşten Ayrılma Niyeti: İşten ayrılma niyetinin ölçülmesi amacıyla Ganesan ve Weitz'in (1996) çalışmasında yer alan ölçek kullanılmıştır. Toplam 5 ifadeden oluşan ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlanması amacıyla açıklayıcı (keşfedici) faktör analizi uygulanmıştır. Temel bileşenler analizinde, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklemin faktör analizi için yeterli

olduğunu (KMO değeri .864) göstermiştir. Keşfedici faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiş, faktör yüklerinin ise .81 ile .94 arasında olduğu görülmüştür. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .93 olarak bulunmuştur.

Keşfedici faktör analizlerinin sonucunda Lisrel 8.80 programı kullanılarak, doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve her bir ölçeğin uyum iyiliği değerleri hesaplanmıştır. Tablo 1'de araştırmanın ölçeklerine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 1.
Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	χ^2	d.f.	χ^2/df						
			≤ 5	$\geq .85$	$\geq .80$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	≤ 0.08
İşyeri Nezaketsizliği	176.32	94	1.87	0.90	0.86	0.98	0.95	0.97	0.06
Sosyal Kaytarma Davranışı	5.18	4	1.29	0.99	0.96	1.00	0.99	1.00	0.03
Duygusal Tükenme	5.62	4	1.40	0.99	0.96	1.00	0.99	0.99	0.04
İşten Ayrılma Niyeti	9.16	4	2.29	0.98	0.93	1.00	0.99	0.99	0.07

Bulgular

Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırma verilerinin analizinde öncelikle korelasyon analizi gerçekleştirilmiş, ayrıca değişkenlere ilişkin ortalamalar hesaplanmıştır. Bu kapsamda, işgörenlerin algıladıkları işyeri nezaketsizliği, sosyal kaytarma davranışı sergileme ve duygusal tükenme düzeyleri ile işten ayrılma niyetine ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Tablo 2'de hesaplanan tüm değerler verilmektedir.

Tablo 2.
Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	S.S	1	2	3
1.İşyeri Nezaketsizliği	1.79	.50	1		
2.Sosyal Kaytarma	1.66	.50	.278**	1	
3.Duygusal Tükenme	2.26	.64	.410**	.221**	1
4.İşten Ayrılma Niyeti	2.27	.80	.451**	.205**	.500**

**p<0.01

Tablo 2'de görüldüğü üzere araştırma kapsamındaki bağımlı, aracı ve bağımsız değişkenler arasında anlamlı düzeyde ilişkiler bulunmaktadır. Ortalamalar işgörenlerin işyeri nezaketsizliği algısının ve sosyal kaytarma davranışı sergileme düzeylerinin oldukça düşük olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte

işgörenlerin duygusal tükenme düzeyleri ve işten ayrılma niyetlerinin de düşük olduğu görülmektedir. Korelasyon matrisindeki bulgular incelendiğinde, işyeri nezaketsizliği ile sosyal kaytarma davranışı ($r=.278, p<0,01$) ve duygusal tükenme arasında ($r=.410, p<0,01$) pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. İşyeri nezaketsizliği ile ($r=.451, p<0,01$) işten ayrılma niyeti arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca sosyal kaytarma davranışı ile duygusal tükenme ($r=.221, p<0,01$) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu; duygusal tükenme ile işten ayrılma niyeti arasında da ($r=.500, p<0,01$) pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Bu bağlamda işyeri nezaketsizliği algılayan işgörenlerin sosyal kaytarma davranış sergilemeleri, duygusal tükenme yaşamaları ve işten ayrılma niyeti duymaları mümkündür. Diğer taraftan duygusal tükenme yaşayan işgörenlerin sosyal kaytarma davranışı sergilemeleri ve işten ayrılma niyeti duymaları beklenmektedir.

Hiyerarşik Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırma hipotezlerinin sınanması ve işyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ile işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolünün açıklanması amacıyla,

Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizinden yararlanılmıştır. Bu yöntemle göre, bağımsız değişkenin bağımlı değişken ve aracı değişken üzerinde bir etkisinin var olması gerekmektedir. Aracı değişken bağımsız değişkenle birlikte regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin azalması, aracı değişkenin de bağımlı değişken üzerindeki anlamlı etkisinin sürmesi beklenmektedir (Avcı ve Turunç, 2012: 50). Analizler sonucunda bağımsız değişkenin katsayısında düşüş olması kısmi aracılık, bu ilişkinin tamamen ortadan kalkması ise tam aracılık ilişkisi olarak ifade edilmektedir. Bununla birlikte bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkilerin azalması ya da ortadan kalkmasının

istatistiksel olarak açıklanabilmesi için Sobel testinin kullanılarak, hesaplanan z değerinin anlamlılığına bakılması gerekmektedir (Gücel, 2013: 181).

Bu kapsamda, işyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolünü belirlemek amacıyla, bağımsız değişkenle (işyeri nezaketsizliği), aracılığı araştırılan değişken (duygusal tükenme) ve bağımlı değişkenler (sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti) arasındaki ilişkiler hiyerarşik regresyon analizleri aracılığıyla incelenerek, Sobel testi yapılmıştır. Aracılık testine ilişkin bulgular Tablo 3, Tablo 4 ve Tablo 5'te verilmektedir.

Tablo 3.

İşyeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Etkisi Sonuçları

	β	
	Duygusal Tükenme	Sosyal Kaytarma Dav.
Test 1		
İşyeri Nezaketsizliği		.278***
R ²		.007
Düz. R ²		.007
		(F=17.202***)
Test 2		
İşyeri Nezaketsizliği	.410***	
R ²	.016	
Düz. R ²	.016	
	(F=41.480***)	
Test 3		
İşyeri Nezaketsizliği		.225**
Duygusal Tükenme		.129
R ²		.091
Düz. R ²		.082
		(F=10.239**)

p<0.05 * p<0.01 ** p<0.001***

Tablo 3'te görüldüğü üzere; aracılık testleri kapsamında ilk aşamada işyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık etkisinin belirlenmesi amacıyla, işyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisi incelenmiş ve işyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışını $\beta=.278$ ($p<0.001$) pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği görülmüş ve H1 hipotezi desteklenmiştir. İkinci aşamada işyeri nezaketsizliğinin aracı değişken olan duygusal tükenme üzerindeki etkisine bakıldığında, işyeri nezaketsizliğinin $\beta=.410$ ($p<0.001$) duygusal tükenmeyi pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği görülmüş ve H3 hipotezi desteklenmiştir. Aynı zamanda duygusal tükenmenin sosyal kaytarma davranışı üzerindeki

etkisi incelenmiş ve duygusal tükenmenin sosyal kaytarma davranışını etkilemediği bulunmuş, H4 hipotezi desteklenmemiştir. Son aşamada ise, işyeri nezaketsizliği, aracılık etkisi araştırılan duygusal tükenmeyle birlikte analiz edilerek, bu değişkenlerin sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisine bakılmıştır. Bu doğrultuda, işyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinin devam ettiği ancak $\beta=.225$ ($p<0.001$) olarak azaldığı ve duygusal tükenmenin ise sosyal kaytarma davranışı üzerinde bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla, Baron ve Kenny (1996) tarafından önerilen şartların sağlanmaması nedeniyle, işyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolüne sahip

olmadığı belirlenmiş ve H6 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 4'de görüldüğü üzere; ikinci aracılık testi kapsamında, işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü belirlenmeye çalışılmıştır. İlk aşamada işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki

etkisi incelenmiş, işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetini $\beta=.451$ ($p<0.001$) pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği görülmüş ve H2 hipotezi desteklenmiştir. Bununla birlikte duygusal tükenmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiş, duygusal tükenmenin işten ayrılma niyetini $\beta=.500$ ($p<0.001$) pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği görülmüş ve H5 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 4.

İşyeri Nezaketsizliğinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Etkisi Sonuçları

		β	
		Duygusal Tükenme	İşten Ayrılma Niyeti
İşyeri Nezaketsizliği	Test 1		
	İşyeri Nezaketsizliği		.451***
	R ²		.204
	Düz. R ²		.200
			(F=52.430***)
	Test 2		
	İşyeri Nezaketsizliği	.410***	
	R ²	.016	
	Düz. R ²	.016	
		(F=41.480***)	
	Test 3		
	İşyeri Nezaketsizliği		.296***
Duygusal Tükenme		.379***	
R ²		.323	
Düz. R ²		.316	
		(F=48.644***)	

p<0.05 * p<0.01 ** p<0.001***

Son aşamada ise, işyeri nezaketsizliği, aracılık etkisi araştırılan duygusal tükenmeyle birlikte analiz edilerek, bu değişkenlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine bakılmış ve işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin devam ettiği ancak $\beta=.296$ ($p<0.001$) olarak azaldığı belirlenmiştir. Bununla birlikte, duygusal tükenmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin ise $\beta=.379$ ($p<0.001$) olarak azaldığı ancak etkinin devam ettiği görülmüştür. Bu doğrultuda, Baron ve Kenny (1996) tarafından önerilen şartların sağlandığı ve işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin kısmi aracılık rolüne sahip olduğu belirlenmiş, H7 hipotezi desteklenmiştir.

Aracılık etkisinin tam olarak belirlenmesi amacıyla Sobel testi yapılmıştır. Tablo 5'te Sobel testi sonuçları verilmektedir.

Tablo 5.

Duygusal Tükenmenin Aracılık Etkisi - Sobel Testi Sonuçları

Sobel Testi	Test İstatistiği (z)	4.40531 *
-------------	----------------------	-----------

* p<0.001

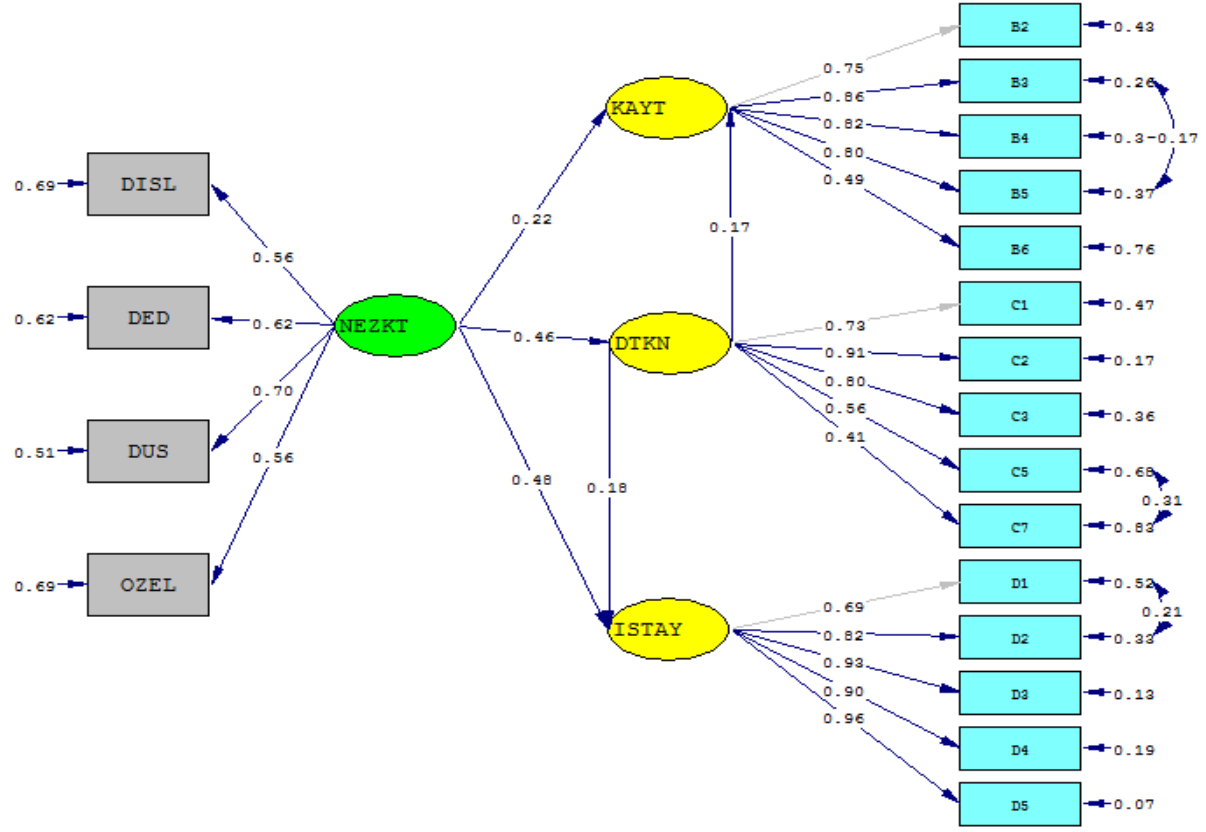
Sobel testine göre, işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin kısmi aracılığa sahip olduğu ($z=4.40$; $p<0.001$) görülmektedir.

Yapısal Eşitlik Modeli

Hiyerarşik regresyon analizleriyle, bağımsız değişkenin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisi ayrı ayrı ortaya konulduktan sonra modelin bir bütün olarak geçerliliğinin test edilmesi amacıyla yapısal eşitlik modeli uygulanmıştır. Bu analiz kapsamında modele uygun gizil değişkenlerle yol analizi yapılmış ve değişkenlerin en uyumlu olduğu model tespit edilmeye çalışılmıştır.

Şekil 2.

Yapısal Model ve Analiz Sonuçları



Chi-Square=309.94, df=144, P-value=0.00000, RMSEA=0.075

NEZKT: İşyeri Nezaketsizliği; DISL: Dışlama, DED: Dedikodu, DUS: Düşmanlık, ÖZEL: Özel hayata müdahale; KAYT: Sosyal kaytarma davranışı, DTKN: Duygusal Tükenme, İSTAY: İşten Ayrılma Niyeti

İşyeri nezaketsizliğinin, sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolünü belirlemeye ilişkin kurulan yapısal eşitlik modelinin analiz sonuçları Şekil 2'de gösterilmektedir

Modelin uyum indeksleri incelendiğinde; değerlerin χ^2 : 309.94; df : 144; χ^2/df : 2.15; RMSEA: 0.075; GFI: 0.86; IFI: 0.95; CFI: 0.95; NFI: 0.92; NNFI: 0.94 olduğu görülmektedir. Elde edilen bu değerler verilerin model ile iyi uyuma sahip olduğunu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir (Schermelleh-Engel vd., 2003: 52; Meydan ve Şeşen, 2011: 35). Bu doğrultuda oluşturulan yapısal eşitlik modelinin kabul edilebilir olduğunu söylemek mümkündür. Bununla birlikte yapısal eşitlik modelindeki yol analizleri incelendiğinde işyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışını ($\beta=0.22$; $t=2.28$; $p<0.01$) ve duygusal tükenmeyi ($\beta=0.46$; $t=5.22$; $p<0.01$) pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği ancak duygusal tükenmenin sosyal kaytarma davranışını ($\beta=0.17$; $t=1.96$; $p<0.01$) etkilemediği görülmüştür.

İşyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve duygusal tükenme üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğu ancak işyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolünün olmadığı görülmektedir. Ayrıca işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetini ($\beta=0.48$; $t=5.17$; $p<0.01$) pozitif yönde anlamlı, duygusal tükenmenin de işten ayrılma niyetini ($\beta=0.18$; $t=2.27$; $p<0.01$) pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği; işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde duygusal tükenmenin kısmi aracılığa sahip olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu bağlamda, yapısal eşitlik modelinde elde edilen bulguların hiyerarşik regresyon analizindeki bulgulardan farklı olmadığı görülmektedir. Elde edilen bulgular, duygusal tükenmenin, işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kısmi aracılığa sahip olduğunu; ancak duygusal tükenmenin işyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde ise aracılık

rolü olmadığını göstermektedir. Bu sonuç, işyeri nezaketsizliği algılayan işgörenlerin duygusal açıdan tükenme yaşayarak, işten ayrılmayı düşünebileceklerini ifade etmektedir. Diğer taraftan araştırma sonuçları, işyeri nezaketsizliğinin doğrudan işgörenlerin sosyal kaytarma davranışı sergilemelerini ve duygusal tükenme düzeylerini etkilediğini ancak duygusal açıdan tükenmelerinin sosyal kaytarma davranışları üzerinde bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir.

Tartışma

Günümüzde, her alanda yaşanan değişim ve dönüşümler çalışma yaşamında bireysel amaçları ve çıkarları daha çok ön plana çıkarmakta ve iş yaşamının koşulları giderek değişmektedir. Değişen koşulların, bireyleri üstün performans göstermeye ve rekabet etmeye zorladığı, işgörenlerin tutum ve davranışlarını farklılaştırdığı görülmektedir. Başka bir ifadeyle, iş yaşamında artan taleplerle ve zorluklarla karşılaşan işgörenler çoğu zaman bu durumu kişilerarası ilişkilerine yansıtarak, çevresine kaba ve nezaketsiz davranışlar sergileyebilmektedir. Dolayısıyla, iş yaşamındaki yoğun ve yorucu şartlar sebebiyle bireylerin kişilerarası ilişkilerde duyarsızlaşmaları, çalışma arkadaşlarına karşı nezaketsiz davranışlar sergilemeleri beklenmektedir. Çalışma ortamında, işgörenler arasında bireysel veya örgütsel faktörler nedeniyle sergilenen nezaketsiz davranışlar, işyeri nezaketsizliği olarak algılanmaktadır. İşyeri nezaketsizliği, olumlu olmayan bir örgüt iklimine işaret etmekte ve örgütlerde istenmeyen, çözülmesi gereken bir problem olarak değerlendirilmektedir. Çünkü çalışma ortamındaki nezaketsiz tutum ve davranışların yaygınlaşmasının, bireylerin performansını olumsuz yönde etkilemesi böylece örgütün verimliliğini azaltması beklenmektedir. Bununla birlikte, işyeri nezaketsizliği bireylerin psikolojik sağlıkları üzerinde olumsuz bir etki oluşturarak, duygusal açıdan yıpranmalarına neden olan ve işe geç gelme, devamsızlık yapma veya işten kaytarma gibi davranışlar sergilenmesine yol açan bir etkendir.

Literatürde, işyeri nezaketsizliğinin iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti gibi örgütsel çıktılar üzerinde etkili olacağı; işgörenlerin

tutum ve davranışlarını olumsuz yönde şekillendireceği ileri sürülmektedir. Bu doğrultuda, çalışmada işyeri nezaketsizliğinin bireysel çıktılar kapsamında değerlendirilmesi mümkün olan sosyal kaytarma davranışı, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ele alınmıştır. Bu bağlamda, işyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Belirlenen amaç kapsamında gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına bakıldığında; işyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışlarını, duygusal tükenmeyi ve işten ayrılma niyetini doğrudan pozitif yönde etkilediği tespit edilmiş, H1, H2 ve H3 hipotezleri desteklenmiştir. Böylece araştırma kapsamındaki örgütlerde algılanan işyeri nezaketsizliğinin, işgörenlerin sosyal kaytarma davranışı sergilemelerine ve psikolojik açıdan yıpranmalarına yol açtığını ifade etmek mümkündür. Bununla birlikte, işyeri nezaketsizliği algılayan çalışanların işten ayrılma niyeti duydukları da ifade edilebilir. Ayrıca, araştırma bulguları, duygusal tükenmenin sosyal kaytarma davranışını etkilemediğini ve işyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolüne sahip olmadığını göstermektedir, böylece H4 ve H6 hipotezleri desteklenmemiştir. Bu doğrultuda, işyeri nezaketsizliğinin işgörenlerin sosyal kaytarma davranışı sergilemelerini doğrudan etkilediği görülmektedir. Başka bir ifade ile işgörenlerin algıladıkları nezaketsiz ortam, onları doğrudan sosyal kaytarma davranışı sergileme eğilimine itmektir; dolayısıyla bireyler önce duygusal tükenme yaşayıp sonra bu davranışlara yönelmemektedir.

Araştırmada elde edilen bir diğer bulgu, işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetini doğrudan pozitif yönde etkilediğidir. Diğer taraftan, işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin kısmi aracılık etkisine sahip olduğu görülmüştür. Böylece H5 ve H7 hipotezleri desteklenmiştir. Dolayısıyla, işyeri nezaketsizliği algılayan işgörenlerin duygusal tükenme yaşadktan sonra işten ayrılma niyeti duyduklarını ifade etmek mümkündür. Çünkü işten ayrılmayı

düşünmek ve başka iş fırsatlarını araştırmak, bireyler açısından verilmesi zor ve ciddi bir karar olmakla beraber bir süreci içermektedir. Bu bağlamda, birbirine nezaketsiz ve kaba davranan işgörenlerin olduğu bir ortamda görev yapan bireyler kısa bir süre sonra işten ayrılmayı düşünecekleri gibi bu bireylerin nezaketsiz ortamda çalışmaya devam ederek, duygusal tükenme yaşadktan sonra işten ayrılma niyeti duyması da beklenebilir. Başka bir ifade ile algılanan nezaketsiz davranışların kapsamı bireyleri hemen işten ayrılma düşüncesine itebilir. Ancak algılanan nezaketsizlik; bireylerin alternatif bir iş bulma imkânı mümkün değilse öncelikle duygusal tükenme yaşamalarına, nezaketsizliğin sürmesi durumunda aşırı yıpranmalarına ve böylece işten ayrılmayı düşünmelerine yol açabilir. Bununla birlikte, işgörenlerin birbirlerine kaba davrandığı ve saygı göstermediği bir örgütte, bireyler algıladıkları olumsuzluğu tutum ve davranışlarına yansıtmadan sadece duygusal açıdan tükenme yaşayarak, iş değiştirmeyi tercih edebilir.

Araştırma kapsamındaki işletmelerde algılanan işyeri nezaketsizliği sonucunda işgörenlerin buldukları çalışma ortamında daha az çaba harcayarak işten kaydardığı, işten ayrılma niyeti duyduğu ve duygusal tükenme yaşadığı görülmektedir. Diğer taraftan bulgular, işyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı sergilemeye nazaran daha çok işgörenlerin duygusal tükenme yaşamalarına ve işten ayrılma niyeti duymalarına neden olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda, işyeri nezaketsizliğinin çalışanları psikolojik açıdan yıprattığı, tükenen ve yıpranan bireylerin görev yaptıkları kurumdan ayrılma ve başka bir kuruma geçme düşüncesinde olduğunu ifade etmek mümkündür. Ayrıca, işgörenlerin duygusal tükenme yaşamalarına rağmen sosyal kaytarma davranışı sergilemedikleri ifade edilebilir. Literatürde, işyeri nezaketsizliği, tükenmişlik sendromu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri araştıran sınırlı sayıda çalışma bulunmakta; işyeri nezaketsizliği, sosyal kaytarma davranışı, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri bir model dahilinde ele alan bir çalışma ise mevcut değildir. Bu bağlamda, çalışmanın ilgili literatüre katkı sağlaması beklenmektedir. İleride, üretkenlik karşısı iş

davranışları ele alınarak, işyeri nezaketsizliğinin bu davranışlar üzerindeki etkisini duygusal tükenme ve olumsuz duygulanım ara değişkenleriyle birlikte inceleyen daha kapsamlı bir çalışmanın yapılması araştırmacılara önerilebilir.

Kaynakça

- Arı, G.S., Bal, H. ve Bal, E.Ç. (2010). İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 143-166.
- Avcı, U. Turunç, Ö. (2012). Dönüşümcü Liderlik ve Örgüte Güvenin Kariyer Memnuniyetine Etkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(2), 45-55.
- Bakker, A.B., Van Der Zee, K.I., Lewig, K.A., Dollard, M.F. (2002). The Relationship between the Big Five Personality Factors and Burnout: A Study among Volunteer Counselors. *The Journal of Social Psychology*, 135(5), 1-20.
- Baron, R. M., 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, 1173-1182.
- Basım, H.N., Begenirbaş, M., Yalçın, R.C. (2013). Effects of Teacher Personalities on Emotional Exhaustion: Mediating Role of Emotional Labor. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13(3), 1488-1496.
- Baumeister, R.F. ve Bushman, B.J. (2011). *Social Psychology and Human Nature, Comprehensive Edition: USA*, Wadsworth Cengage Learning.
- Bartlett II, J.E., Bartlett, M.E., Reio Jr.T.G., (2008). Workplace Incivility: Worker and Organizational Antecedents and Outcomes. *Academy of Human Resource Development International Research Conference in the Americas*, Panama City. 1-8.
- Blau, G. ve Andersson, L. (2005). Testing a measure of instigated workplace incivility. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 595-614.
- Chang, Y. (2008). *Social Loafing and Moral Emotions: The Janus-Headed Aspect of Moral Identity*. Degree of Master of Science in Organizational Effectiveness, Development, and Change. University of Delaware.
- Chang, W., Wang, Y. ve Huang, T. (2013). Work Design-Related Antecedents of Turnover Intention: A Multilevel Approach. *Human Resource Management*, 52(1), 1-26.
- Cortina, L.M., Magley, V.J., Williams, J.H., Langhout, R.D. (2001). Incivility in the Workplace: Incidence and Impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-80.
- D'ambra, A.M, Andrews, D.R. (2013). Incivility, retention and new graduate nurses: an integrated review of the literature. *Journal of Nursing Management*. 1-8.
- Davoudi, S.M.M., Fartash, K., Allahyari, M., Yarahmadi, H., (2013). Workplace Bullying and Turnover Intentions among Iranian Employees. *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management*, 1(1), 12-23.
- Delen, M.G. (2010). *Çalışma Hayatında İşyeri Kabalığı Olgusu*. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, Maliye Araştırma Merkezi Konferansları, 53, 43-58.
- Doğan, A., Bozkurt, S. ve Demir, R. (2012). Sosyal Kaytarma Davranışı İle Algılanan Görev Görünürlüğü Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 24, 53-79.
- Dolgun, U. (2010). Tükenmişlik Sendromu. Özler, D.E. (ed), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular İçinde*, Bursa, Ekin Yayınları.
- Ducharme, L.J., Knudsen, H.K., Roman, P.M. (2008). Emotional Exhaustion and Turnover Intention in Human Service Occupations: The Protective Role of Coworker Support, *Sociological Spectrum*, 28, 81-104.
- Ganesan, S. ve Weitz, B.A. (1997). The Impact of Staffing Policies on Retail Buyer Job Attitudes and Behaviors. *Journal of Retailing*, 72(1), 31-56.
- George, J.M. (1992). Extrinsic and Intrinsic Origins of Perceived Social Loafing in Organizations. *Academy of Management Journal*, 35(1), 191-202.
- Ghosha, R., Reio Jr., T.G., Bang, H. (2013). Reducing turnover intent: supervisor and co-worker incivility and socialization-related learning. *Human Resource Development International*, 16(2), 169-185.
- Gill, M.J. ve Sypher, B.D. (2009). *Workplace Incivility and Organizational Trust*. P.Lutgen-Sandvik ve Sypher, B.D. (ed.). *Destructive Organizational Communication İçinde*. New York, Taylor-Francis.
- Gkorezis, P., Kalampouka, P. ve Petridou, E. (2013). The Mediating Role of Belongingness in the Relationship between Workplace Incivility and Thriving. *IJES*, 21(2), 63-78.
- Griffin, B. (2010). Multilevel relationships between organizational-level incivility, justice and intention to stay. *Work & Stress*, 24(4), 309-323.
- Guerrettaz, T. (2012). *Workplace Empowerment, Incivility, and Burnout: Impact on Staff Nurse Recruitment and Retention Outcomes*. Degree Masters of Science, Ball State University, Muncie, Indiana.
- Gücel, C. (2013). Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü: İmalat İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 173-190.
- Hershcovis, M.S. (2010). Incivility, social undermining, bullying...oh my!": A call to reconcile constructs within workplace aggression research. *Journal of Organizational Behavior*. 32, 499-519.
- Hershcovis, M.S. ve Cameron, A. (2011). Invited Reaction: Managing Workplace Incivility: The Role of Conflict Management Styles-Antecedent or Antidote?. *Human Resource Development Quarterly*, 22(4), 425-435.
- Høigaard, R., Fuglestad, S., Peters, D.M., Cuyper, D., Backer, M. ve Boen, F. (2010). Role Satisfaction Mediates the Relation between Role Ambiguity and Social Loafing among Elite Women Handball Players. *Journal of Applied Sport Psychology*, 22, 408-419.
- Houkes, I., Janssen, P.M.P., Jonge, J. ve Bakker, A.B. (2003). Specific determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion and turnover intention: A multisample longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 427-450.

- Hwang, J., Lee, J., Park, S., Chang, H. ve Kim, S.S. (2014). The Impact of Occupational Stress on Employee's Turnover Intention in the Luxury Hotel Segment. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 15, 60-77.
- Johnson, P.R. ve Indvik, J. (2001). Slings and arrows of rudeness: incivility in the workplace. *Journal of Management Development*, 20(8), 705-713.
- Karadal, H. ve Saygın, M. (2013). An Investigation of the Relationship between Social Loafing and Organizational Citizenship Behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 206-215.
- Karatepe, O. (2013). The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance, the mediation of emotional exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(4), 614-634.
- Kassin, S., Fein, S. ve Markus, H.R. (2013). *Social Psychology: USA 9th edition*, Cengage Learning.
- Keser, A. (2009). Tükenmişlik Sendromu. Keser, A., Yılmaz, G. ve Yürür, S. (ed). *Çalışma Yaşamında Davranış İçinde*, Kocaeli, Umuttepe Yayınları.
- Kim, N. (2014). Employee Turnover Intention among Newcomers in Travel Industry. *International Journal of Tourism Research*, 16, 56-64.
- Laschinger, H.K.S., Leiter, M., Day, A., Gilin, D. (2009). Workplace empowerment, incivility, and burnout: impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. *Journal of Nursing Management*, 17, 302-311.
- Laschinger, H.K.S., Leiter, M.P., Day, A., Gilin-Oore, D., Mackinnon, S.P. (2012). Building Empowering Work Environments That Foster Civility and Organizational Trust. *Nursing Research*, 61(5). 316-325.
- Laschinger, H.K.S., Wong, C.A., Cummings, G.G., Grau, A.L. (2014). Resonant Leadership and Workplace Empowerment: The Value of Positive Organizational Cultures in Reducing Workplace Incivility. *Nursing Economics*, 32(1), 1-12.
- Leiter, M.P., Price, S.L. ve Laschinger, H.K.S. (2010). Generational differences in distress, attitudes and incivility among nurses. *Journal of Nursing Management*, 1-11.
- Leiter, M. (2013). *Analyzing and Theorizing the Dynamics of the Workplace Incivility Crisis*. New York: Springer Science.
- Lewis, P.S., Malecha, A. (2011). The Impact of Workplace Incivility on the Work Environment, Manager Skill, and Productivity. *The Journal of Nursing Administration*. 41(1), 41-47.
- Liden, R.C., Wayne, S.J., Jaworski, R.A., Bennett, N. (2004). Social Loafing: A Field Investigation. *Journal of Management*, 30(2), 285-304.
- Lin, T., Huang, C. (2009). Understanding social loafing in knowledge contribution from the perspectives of justice and trust. *Expert Systems with Applications*, 36(3), 6156-6163.
- Long, C.S., Thean, L.Y., Khairuzzaman, W., Ismail, W., Jusoh, A. Leadership Styles and Employees' Turnover Intention: Exploratory Study of Academic Staff in a Malaysian College. *World Applied Sciences Journal*, 19(4), 575-581.
- Luo Z., Qu, H. ve Marnburg, E. (2013). Justice perceptions and drives of hotel employee social loafing behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 456-464.
- Martin, R.J. ve Hine, D.W. (2005). Development and Validation of the Uncivil Workplace Behavior Questionnaire. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 477-490.
- Meier, L.L. ve Semmer, N.K. (2013). Lack of reciprocity, narcissism, anger, and instigated workplace incivility: A moderated mediation model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), 461-475.
- Meydan, C.H., Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Miner, K.N., Settles, I.H., Pratt-Hyatt, J.S., Brady, C.C. (2012). Experiencing Incivility in Organizations: The Buffering Effects of Emotional and Organizational Support. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(2), 340-372.
- Morrow, P.C., McElroy, J.C. ve Scheibe, K.P. (2011). Work unit incivility, job satisfaction, and total quality management among transportation employees. *Transportation Research Part E-47*, 1210-1220.
- Naimon, E.C., Mullins, M.E. ve Osatuke, K. (2013). The effects of personality and spirituality on workplace incivility perceptions. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 10(1), 91-110.
- Oyele, O. ve Hanson, P. (2013). Relationship of Workplace Incivility, Stress, and Burnout on Nurses' Turnover Intentions and Psychological Empowerment. *The Journal of Nursing Administration*, 43(10), 536-542.
- Özgener, Ş., Demirtaş, Ö. ve Ulu, S. (2013). Kişi-Çevre Uyumu ile Sosyal Tembellik İlişkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü, 1. *Örgütsel Davranış Kongresi*, Sakarya, 391-399.
- Özkalp, E., Aydın, U. ve Tekeli, S. (2012). Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri, *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*, 18-33.
- Paré, G. ve Tremblay, M. (2000). The Measurement and Antecedents of Turnover Intentions among IT Professionals. *Scientific Series of Cirano*, 1198-8177, 1-38.
- Pearson, C.M., Porath, C.L. (2005). On the nature, consequences and remedies of workplace incivility: No time for "nice"? Think again. *Academy of Management Executive*, 19(1), 7-18.
- Penney, L.M. ve Spector, P.E. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): the moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 777-796.
- Piezon, S.L. ve Ferree, W.D. (2007). Perceptions of Social Loafing in Online Learning Groups, *23rd Annual Conference on Distance Teaching & Learning*, 1-5.
- Polat, M., Meydan, C.H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172
- Polatçı, S., Özçalık, F. (2013). Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin İşyeri Nezaketsizliği ve Tükenmişliğe Etkisi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 17-34.
- Reio Jr., T.G., Ghosh, R. (2009). Antecedents and Outcomes of Workplace Incivility: Implications for Human Resource Development Research and Practice. *Human Resource Development Quarterly*, 20(3), 237-263.

- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures, *Methods of Psychological Research*, 8(2), 23-74.
- Stordeur, S., D'hoore, W. & Vandenberghe, C. (2001). Leadership, organizational stress, and emotional exhaustion among hospital nursing staff. *Journal of Advanced Nursing*, 35(4), 533-542.
- Sulea, C., Filipescu, R., Horga, A., Ortan, C. & Fischmann, G. (2012). Interpersonal Mistreatment at Work and Burnout among Teachers. *Cognition, Brain, Behavior*, 16(4), 553-570.
- Şahin, F. (2011). Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277-288.
- Tan, H. ve Tan, M. (2008). Organizational Citizenship Behavior and Social Loafing: The Role of Personality, Motives, and Contextual Factors. *The Journal of Psychology*, 142(1), 89-108.
- Tarraf, R.C. (2012). *Taking a Closer Look at Workplace Incivility: Dimensionality and Source Effects*. Master of Science. The University of Western Ontario.
- Taylor, S., Bedeian, A.G & Klumper, D.H. (2012). Linking workplace incivility to citizenship performance: The combined effects of affective commitment and conscientiousness. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 878-893.
- Terlecki, S.A. (2011). *Exploring Individual and Organizational Level Antecedents of Experienced Workplace Incivility*. Degree of Master of Science in Psychology. The University of Tennessee at Chattanooga.
- Toppinen-Tanner, S. (2011). *Process of burnout: structure, antecedents, and consequences*. People and Work Research Reports 93, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki.
- Trudel, J. ve Reio Jr., T.G. (2011). Managing Workplace Incivility: The Role of Conflict Management Styles—Antecedent or Antidote?. *Human Resource Development Quarterly*, 22(4), 395-423.
- Turner, K. (2009). *Workplace Incivility and Organizational Outcomes: Is the Quality of Social Relationships at Work Important for Employee Attitudes, Behaviours, and Mental Health?*. Degree of Masters of Science. Acadia University.
- Weiten, W. (2013). *Psychology: Themes and Variations, Briefer Version*. USA: Cengage Learning, 9th edition.
- Ucho, A. & Onyishi, I.E. (2012). Job Satisfaction, Gender, Tenure, and Turnover Intentions among Civil Servants in Benue State. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(11), 378-387.
- Ülke, H.E. ve Bilgiç, R. (2011). Investigating the Role of the Big Five on the Social Loafing of Information Technology Workers. *International Journal of Selection and Assessment*, 19(3), 301-312.
- Ünlü, O. ve Yürür, S. (2011). Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve Görev/Bağlamsal Performans İlişkisi: Yalova'da Hizmet Sektörü Çalışanları İle Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, Sayı 37, 184-207.
- Üstün, F.K. ve Doğan, S. (2014). Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(29), 573-587.
- Wu, T. & Hu, C. (2009). Abusive Supervision and Employee Emotional Exhaustion Dispositional Antecedents and Boundaries. *Group & Organization Management*, 34(2), 143-169.
- Woodman, T., Roberts, R., Hardy, L., Callow, N. ve Rogers, C.H. (2011). There Is an "I" in TEAM: Narcissism and Social Loafing. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 82(2), 285-290.
- Varoğlu, D. ve Sığırı, Ü. (2013). *Örgütsel Davranışın Karanlık Yüzü: İşyerinde Üretkenlik Karşıtı Davranışlar*. Sığırı, Ü. ve Gürbüz, S. (ed.) İçinde, İstanbul: Beta Yayınları.
- Vickers, M.H. (2006). Writing What's Relevant: Workplace Incivility in Public Administration- A Wolf in Sheep's Clothing. *Administrative Theory & Praxis*, 28(1), 69-88.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). Örgütsel Adalet İle Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *KMU İİBF Dergisi*, 11(16), 83-99.
- Yildirim, A., Unal, A. ve Surucu, A. (2013). Incivil Behaviours at School: Scale Development. *International Journal of Academic Research*, 5(3), 154-158.
- Yıldız, S., Yalavaç, S. ve Meydan, C.H. (2013). Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgüte Bağlılığın Aracı Rolü: Türkiye'deki Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Personeli Üzerine Bir Araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, Cilt: VIII Sayı: II, 157-170.
- Zhu, M. (2013). *Perception of Social Loafing, Conflict, and Emotion in the Process of Group Development*. Doctor of Philosophy.

İnsan-Allah İlişkisi Bağlamında Kur'ân'ın İktisadi Alana İlişkin Mesajı*

Mehmet Sami YILDIZ^a

Öz

Bu makalede, Kur'ân'ın ilk muhataplarına iktisadi alana ilişkin mesajını iletirken ördüğü iktisadi alandan birini teşkil eden iktisadi kaynaklar alanı, insanın Allah ile olan ilişkisi bağlamında ele alınacaktır. Bu maksatla ilgili ayetler, ilk dönem müfessirlerin yorumlarından faydalanılarak tespit edilmeye çalışılacaktır. Yapılan tespitler ışığında inanan bireyin iktisadi zihniyetinin oluşumunda Kur'an'ın nasıl bir yere sahip olduğu açıklanmaya gayret edilecektir.

Anahtar Kelimeler

Kuran; İktisadî Kaynaklar; İktisadî Alan; Zihniyet; İktisadî Zihniyet

Allah ile kul arasında sağlıklı bir bağ kurmayı hedefleyen vahiy temelli dinler, mensuplarının birbirleriyle ve diğer insanlarla ilişkilerini düzenlemeyi asla ihmal etmezler (Kallek, 1992: 27). Bunu gerçekleştiren de en büyük ilham kaynağı vahiydir. İslam Dini için de şüphesiz bu görevi Kur'ân'ı Kerim yerine getirmektedir.

Kur'ân-ı Kerim, diğer varlıklardan farklı olarak hayatını anlamlandırarak gerçekleştiren insana, bu hayatını anlamlandırma sürecinde en doğruya rehberlik etmek için (İsra, 17/9;87/2; Bakara, 2/2, 185), ilmi ve gücüyle her şeyi kuşatmış olan (Nisa, 4/126; 61/41; Fussilet, 41/54) Allah tarafından gönderilmiş bir kitaptır (Âl-i İmran, 3/3). Muhatabından kendisini okumasını (Bakara, 2/121; Alak, 96/1,3; Müzzemmil, 73/20), ayetlerinin arka planı üzerinde düşünmesini, (Sad, 38/ 29), anlaşılmasını (Nisa, 4/82; Mü'minûn, 73/68-70; Muhammed, 47/24) ve açıklamasını (Bakara, 2/119, 219, 221; Nahl, 16/44; Hadid, 57/17) ister, yaşanılır kılınmasına okuyucularını, muhataplarını teşvik eder (Bakara, 2/160; Tevbe, 9/105). O, insanları karanlıklardan aydınlığa çıkarır (İbrahim, 14/1). Kur'ân, insanlara yol göstermek için geldiğinden onlara bir dünya görüşü

sunmaktadır. Bunun için insan hayatının hemen her alanında görüşler sunmuş veya böyle görüşleri müminlerin oluşturabilmeleri için temel ilkeler vermiştir (Fazlurrahman, 2000: 11).

Kur'ân'ın, insanlığa, sorunlarını çözmede yol göstericilik ve aydınlatma işlevlerini yerine getirmesi için her şeyden önce doğru anlaşılması gerekir. Nitekim Kur'ân, bu işlevlerini ilk muhatabı olan Hz. Muhammed ve arkadaşları üzerinde yerine getirmiş; cahil bir toplumdaki münevver bir topluma dönüşümü gerçekleştirmiştir.

Hız. Peygamberden sonra da Müslümanlar tarih boyunca Kur'ân'ı anlamak için ciddi gayretler göstermişler, sorunlarını çözmede onun ışığından istifade etmişlerdir. Bu çabalar bugün de devam etmektedir. İktisadi alanda da bu çaba hep var olmuştur. Fıkıh tarihi mütâlâa edildiğinde bu husus müşahede edilebilir.

Ayrıca bütün dinlerin temel amacı "ahkam-ı hamse" dediğimiz beş hüküm kategorisinde toplanmıştır (Ebu Zehra, 2000: 218): (1) Dini korumak. (2) Canı korumak. (3) Akli korumak. (4) Nesli korumak. (5) Malı korumak.

^a Dr. Mehmet Sami YILDIZ Tefsir alanında akademik çalışmalar yürütmekte ve Cizre Müftüsü olarak görev yapmaktadır. Elektronik posta: mehmetmamiyildiz@hotmail.com

Kur'an'ı Kerim de en son ve mükemmel olan İslam dininin ana kaynağıdır. Muhatabı insandır. İnsandan sadır olabilecek tüm fiillerin mutlaka bu beş hüküm kategorisinden birisinde yer alması; insanın hiçbir fiilinin Kur'an'ın ilgi alanının dışında kalamayacağını bir ifadesidir (Çiçek, 2007: 116). Bizim bu çalışmamız ise bu beş hükümden malı korumayla doğrudan ilişkili olup başta canı koruma olmak üzere diğer dört hükümle de doğrudan veya dolaylı ilişkiler içerisindedir. Dolayısıyla Kur'an, İnsan hayatının devamı ile doğrudan ilgili olan iktisadi alana yönelik bir takım esaslar getirmiştir. Bu esasların neler olduğunun bilimsel yöntemlerle tespit edilip mevcut İktisat biliminin birikimiyle yorumlanmasının önemi açıktır. Bu ilişkiyi F. Sabri Ülgener şöyle izah etmiştir:

"İktisadî yaşayış, nerede ve hangi yüzyılda olursa olsun, yalnız dış verilerin bir araya gelişinden ibaret bir madde dünyası değildir. Bütün bu yığınların altında ve gerisinde kendine has tavır ve davranışları ile insan gerçeği yatar. Kapitalizmi, söz gelişi, kapitalizm yapan yalnız dış görünüşü ile para, sermaye akımı, ya da akımların gövdeleştiği kurumlar değil, aynı zamanda ve belki de önemli ölçüde çağın tipik insanının davranış biçimi, tercihleri ve bütün bunların toplam ifadesi olan yaşayış normlarıdır. Pre-kapitalist insan için de aynı şey söylenebilir. O da içinde yaşadığı dış kalıpların fonksiyonu olmaktan çok çevreye ve eşyaya belli bir bakış açısı ile kısaca bütün bir iç dünyası ile karşımıza çıkar." (Ülgener, 1981: 13).

Şekil ve meslek dünyasının altında yer alan, bir bakıma şekil ve madde dünyasının, toplumsal ilişkiler ve etkileşimler ağının altyapısını oluşturan ruh ve zihniyet dünyasıdır. Toplumsal ve ekonomik hayatta geçerlilik kazanan formel-hukuki ilişkilerin oluşumu ve uygulamasında aktif insan unsuru ve onun zihniyet dünyası asla göz ardı edilmemelidir. Bu oluşum ve uygulamalarda etkili olan insan unsuru devre dışı bırakılırsa aynı üretim ameliyesi ve aynı hukuk tekniğini olduğu gibi kopya eden ülkelerde karşılaşılan iktisadi hayat ile Batıdaki iktisadi hayat arasındaki gelişme farkı, aynı sebeplerin farklı kültürel ve zihni dünyalarda farklı sonuçlar doğurma olgusunu açıklayamaz. İktisadi gelişme her yerde ve her toplumda iktisadi olmayanlarla örülü bir yapı manzarası gösterir. Yerine göre dini, estetik, kültürel, sosyal kıymetlerle dokunmuş bir örgü. Sermaye birikimi, yatırım hareketleri, sermaye hasıla oranı bizi bir adım ötede bütün bu hareketlerin, maddi akımların merkezindeki insana, onun kıymet anlayışına, zihniyet dünyasına kadar götürüyor" (Özkiraz, 2000: 13)

Kur'an'la hayatını anlamlandıran insanın ise zihniyetinin oluşumunda Kur'an'ın etkisi inkâr edilemez bir gerçektir. Dolayısıyla Kur'an ilk muhatabı

olan Mekke ve Medine'de yaşayan ilk Müslümanlardan başlamak üzere kendisine inanan ve onunla hayatını anlamlandıran bütün insanların iktisadî hayata ilişkin davranışlarında etkili olmuştur; bu etki bugün de devam etmektedir. Bütün medeniyetlerin birbirlerinden şu veya bu şekilde etkilendiğini göz önüne alırsak Kur'an'ın bütün insanlığın zihinsel oluşumunda az veya çok etkili olduğunu söylersek abartmış olmayız.

Diğer taraftan, İslamî araştırmalarda gerek iktisadî konuların gerekse diğer konuların, eğer varsa, öncelikle Kur'an ve hadisler açısından ele alınması son derece önemlidir. Çünkü İslam'ın temelini oluşturan bu iki kaynağın diğer kaynaklara nispetle çok daha önde geldiği, sadece dinî ilimlerle ilgilenen değil, aynı zamanda bütün Müslümanlar tarafından bilinen bir husustur. Bu iki kaynak içerisinde de İslam'ın özünü kapsamaya ve ilâhi mesajı bildirmesi açısından Kur'an'ın üstün bir mevkie sahip olduğu tartışılmazdır (Gül, 2004: 2).

Bu makalede, Kur'an'ın ilk muhatablarına iktisadi alana ilişkin mesajını iletirken ördüğü iktisadi alandan bir kısmı olan, insanın Allah ile olan ilişkisi bağlamında iktisadi kaynaklar hakkındaki mesajları, ilgili ayetler ve ilk dönem müfessirlerin yorumlarından faydalanarak tespit edilmeye çalışılmaktadır. Kur'an'ı Kerim'in bir iktisat kitabı olduğunu ispat etmek veya iktisadi alana ilişkin ayetleri sıralamak amaçlanmamaktadır.

Bu çerçeveden olmak üzere Kur'an'ı Kerim'i konumuz çerçevesinde tekrar tekrar okuduk ve ilgili ayetleri tespit ettik bu ayetlerin yorumlarını ilk dönem tefsirlerde araştırdık. Tespit edilen bu ayetler ve yorumları çerçevesinde Kur'an'ın, insanın Allah ile olan ilişkisi bağlamında iktisadi kaynaklar hakkındaki mesajlarını tespit etme gayretinde bulunduk.

İktisadi Alan Kavramı

İktisat Kelimesinin Sözlük Anlamı

İktisat (اِقْتِصَاد) kelimesi Arapça kökenli bir kelime olup, iftiâl babından mastardır. Sülasi kökü olan "k-s-d" (ك-س-د) kök fiili, ikinci bapındadır (el-Ferâhidî, Tarihsiz: 55). Bu kökün asıl anlamları, "yönelmek, gelmek, biriktirmek, kırmak, sağlam, güçlü ve sıkı etli

olmak (İbn Fâris, 1984), uyanmak, yükselmek (İbn Side, 2000: 187) gibi anlamlardır.

Bu kök, bu asıl anlamlarının dışında, “gerek söz, gerek fiilde İki aşırı uç arasında olmak, güvenmek” (İbn Manzur, 1996: 354), “doğru yolda olmak itidalli olmak,” (Fîrûzâbâdî, 1996: 396) “doğru yöntem izlemek, ölçü ve sınırlar içerisinde kalmak, tutumlu olmak” (Lane, 1980: 2531) gibi farklı anlamlarda da kullanılmaktadır.

Bu fiilin mastarı olan İktisat (اقتصاد) kelimesi iki anlamda kullanılmaktadır:

(i) İhmal ve taşkınlık gibi iki hoşlanılmayan zıt sıfat arasında olan bir yol tutmaktır. Bu çeşit iktisat mutlak olarak övülmüştür. Cimrilik ve israf arası olmak, korkaklık ve tedbirsizce bir şeyin üzerine gitmek arası olan şecaatli olmak bu tür iktisada örnektir.

(ii) Adalet ve zulüm gibi bir övülen diğeri ise yerilen iki şey arasında olan bir yol edinmektir (Râğıb, 2001: 404).

“Araplar çok uzun olmayan çok da kısa olmayan kişiye “muktesid adam” (مقتصد من الرجال) derler” (el-Ferâhidî, Tarihsiz: 55).

İktisat kelimesi, “ekonomi ve tutumluluk” anlamlarında kullanılmaktadır (Mutçalı, 1995: 708).

Kur'ân'da Kullanıldığı Anlamlar

Bu kökten kelimeler Kur'ân'da dört farklı yerde dört farklı anlamda kullanılmıştır. Kullanıldığı anlamlar ve yerleri:

(i) Doğru yol anlamında (İbn Manzur, 1996: 354), (قصد السبيل) “Ve size yolun doğrusunu göstermek de Allah'a düşer; çünkü o yoldan sapıp da yolunu kaybeden çok insan var” (Nahl, 16/9).

(ii) Yürüyüşünde orta halli, ölçülü ol anlamında (واقصد) (في مشيك) (Ateş, 1995) “Yürüyüşünde orta halli ve ölçülü ol, sesini kıs.” (Lokman, 31/19). Buradaki iktisat iki hoşlanılmayan zıt tutumun ortası anlamındadır. Yani ne çok hızlı ne de çok yavaş ol bunların arası bir yol tut (Râğıb, 2001: 404).

(iii) Ortada olmak (İbn Manzur, 1996: 354) (ومنهم مقتصد) “Biz bu ilahi vahyi kullarımızdan seçtiklerimize miras olarak bahsettik. Onlardan bazıları kendilerine zulmederler; bazıları doğru ile eğri arasında bir yol tercih eder, bir kısmı da Allah'ın izniyle iyilikte başı

çekenlerden olur. Bu ise en büyük fazilettir.” (Fâtır, 35/32). Buradaki iktisat ise biri övülen diğeri zemmedilen iki davranış arası bir tutumdur (Râğıb, 2001: 404).

(iv) Kolay, yakın (İbn Manzur, 1996: 354), orta (Râğıb, 2001: 404) bir yolculuk (فاسد) “Eğer yakın bir dünya menfaati ve kolay, yakın, orta bir yolculuk olsaydı savaşa katılmayan o kimseler elbette sana tabi olurlardı.” (113/9 Tevbe 42). Buradaki iktisat ise biri övülen diğeri zemmedilen iki davranış arası bir tutumdur (Râğıb, 2001: 404).

Gerek lügat anlamlarına, gerekse Kur'ân'ı Kerim'deki kullanıldıkları anlamlara baktığımızda bu anlamların, aşırılıklardan uzak olup dengeli bir yol tutma ve orta yolu seçme anlamlarında birleştiğini görüyoruz. İktisat kelimesinin bugünkü iktisat ilmi anlamında kullanımı ise ancak bu bilimin Batı dünyasında gelişmesinden sonra olmuştur.

İktisat Kelimesinin Terim Anlamı

Batı dünyasında XVI. asırdan itibaren gelişmeye başlayan ve modern ifadesini XVIII. asrın sonlarında bulan “iktisat” biliminin farklı boyutları öne çıkarılarak farklı çok sayıda tanımı yapılmıştır. Bütün bu tanımları ele alıp incelemek makalemizin sınırları haricindedir. Biz burada hemen hemen diğer bütün tanımları kapsayan iki tanım vereceğiz: Bunlardan ilki İktisat biliminin amacını ön plana çıkararak tanım diğeri ise İktisat biliminin konusunu ön plana çıkararak tanımdır.

İktisat biliminin amacını ön plana çıkararak tanım: “İktisat, mal ve hizmet üretiminin ve bu üretimin bölüşülmesi sonucu ulaşılan toplumsal tatminin en üst düzeyde gerçekleşmesinin toplumsal kanunlarını saptamaya çalışan bir sosyal bilimdir” (Akyüz, ve Ertel, 1990: 85).

İktisat biliminin konusunu ön plana çıkararak tanım: “İktisat, alternatif kullanımlara sahip olan kıt kaynakları, toplumun, şimdiki veya gelecekteki tüketim için, mal ve hizmet üretiminde kullanma şekliyle ilgilenen bir bilim dalıdır” (Spencer, 1986: 2).

Bu tanımları birlikte incelediğimizde iktisat biliminin başlıca şu özellikleri içerdiğini görürüz:

(i) İktisat bilimi sosyal bir bilimdir. İnsanların satarken, satın alırken, üretirken, tüketirken, v.b durumlardaki davranışlarıyla ilgilidir.

(ii) İktisadın konusu olan kaynaklar sınırlıdır.

"İhtiyaçlar sınırsız kaynaklar sınırlı veya sınırlı kaynaklar ihtiyaçlara göre yetersizdir. İhtiyaçların tümünün karşılanması mümkün olmadığına göre kaynakların hangi ihtiyaçların hangi ölçüde karşılanmasında kullanılacağına karar verilmesi gerekir. Bu da kaynağın değişik kullanma yerleri arasında secim yapılması demektir" (Türkey, 1991: 2).

İktisat bilimi kaynağın seçimi ile olduğu gibi seçimde etkili olan kuvvetlerle de ilgilenir.

(iii) İktisadın konusu olan kaynakların, alternatif kullanım alanlarının olması gerekir ki kaynaklarla farklı ihtiyaçlardan hangisini ne ölçüde karşılanacağına karar verilebilsin.

(iv) İktisat bilimi toplumsal faydanın en üst seviyeye çıkarılmasının kanunlarını araştırır. Bu amaçla hem kaynakların, mal ve hizmetin üretiminde kullanımında hem de üretilen mal ve hizmetin bölüşümünde etkinliği arar.

İktisat biliminin tanımlarının açıklamalarından gördük ki bir toplumda mal ve hizmetlerin bütün üretim süreçleri, bunların üretimi için kaynakların etkin kullanılması, üretilen bu mal ve hizmetlerin tüketiciye ulaştırılması, tüketiciler arasında bölüşümü, tüketiciler tarafından tüketilmesi ve bütün bu süreçlerde insanların karşılıklı davranışları iktisadî alanı oluşturmaktadır.

İnsan-Allah İlişkisi Bağlamında İktisadi Kaynaklara Yönelik Ayetler ve İlk Dönem Tefsirlerdeki Yorumları

1. Ayet: Bakara, 2/40

"Ey İsrailoğulları! Size bağışladığım o nimetleri hatırlayın ve Bana verdiğiniz sözü tutun ki Ben de sözümü tutayım ve Benden, yalnız Benden sakının!" (Benzer içerikteki ayetler için aynı surenin 47,122, 211. ayetlerine bakınız!).

Yorumu: Razi'ye göre nimet: "Başkasına iyilik etme yolu ile yapılan faydadır." Çünkü sırf zarar olan bir şeyin nimet olması caiz değildir. Yine sağlanan fayda başkasına iyilik yapma kastı ile yapılmış olursa, o zaman bu nimet olur" (er-Râzî, 2000a: 54).

Üç kısım nimet vardır:

(i) Sadece Allah'ın verdiği nimet; mesela yaratma ve rızık verme gibi.

(ii) Allah'ın o nimeti, nimet vereni yaratması, o nimeti verene nimet verme imkanı nasip etmesi, nimet verende nimet verme gücünü ve sebebini yaratması, onu buna muvaffak kılması ve iletmesi sebebi ile, Allah'tan başka biri vesilesi ile bize ulaşan nimet. Bu nimet de aslında Allah'tandır. Ne var ki Allah Teâlâ, onu bir kulu vasıtası ile verdiği için, bu kula teşekkür edilir. Ancak hakikatte teşekkür edilen yine Allah'tır.

(iii) İbadetlerimiz sebebi ile Allah'tan bize ulaşan nimetler. Bunlar da Allah'tandır (er-Râzî, 2000a: 54).

2. Ayet: Bakara, 2/155

"Andolsun, sizi korku, açlık, mallarınızdan canlarınızdan ve ürünlerinizden eksiltmek gibi şeylerle deneriz; sabredenleri müjdele."

Yorumu: Razi'ye göre "havf" (خوف) korku: Kişinin sevmediği bir şeyle karşılaşmasını beklemesi durumunda kalbinde duyduğu elemidir (er-Râzî, 2000, B: 137).

Müfessirler ayette geçen korku /"havf" (خوف), açlık/"elcû" (الجوع), "mallardan eksiltme" ve "canlardan eksiltme" ifadelerinden neyin kast olunduğuna dair farklı açıklamalar yapmışlardır. Bunlar:

(i) "Havf" (خوف) korku, düşman korkusu; "elcû" (الجوع) açlık, ramazan orucu; "mallardan eksiltme", zekat; "canlardan eksiltme", meyveler; "meyvelerden eksiltme" ise sadakalardır (eş-Şafi, 1980: 39).

(ii) "Havf" (خوف) korku, düşmanlar karşısında Müslümanların az oluşu; "elcû" (الجوع) açlık, Müslümanların fakir olmaları; "mallardan eksiltme" ve "canlardan eksiltme"ye gelince bunlar diğer iki imtihanla ilgilidir (el-Cassas, 1984a: 117)

(iii) "Havf" (خوف) korku, düşman korkusu; "elcû" (الجوع) açlık, düşmanla savaş halindeyken

erzak yetersizliği; “canlardan eksiltme”, yakınlarının ölmesi; “meyvelerden eksiltme” ise kuraklıktır (er-Râzî, 2000b: 137).

Allah, bu ayette, kullarını bazen genişlikle bazen darlıkla imtihan edeceğini, kim sabrederse onu ödüllendireceğini, kim de umudunu keser, isyan ederse onu cezalandıracağını haber verdi (İbn Kesîr, 1999b: 467).

3. Ayet: Bakara, 2/172

“Ey imana ermiş olanlar! Size rızık olarak sağladığımız iyi şeylerden nasiplenin ve Allah'a şükredin, eğer gerçekten O'na kulluk ediyorsanız.”

Yorumu: Müfessirlere göre ayette geçen “El-ekl” (الأكْل) “yemek” bütün boyutlarıyla faydalanmak anlamındadır (et-Taberî, 2000a: 316).

(رَزَقْنَاكُمْ مَا يُبَاتُ مِنْ): “Size rızık olarak sağladığımız iyi şeylerden...” ifadesinde geçen (طِبَاتُ) kelimesine müfessirler farklı anlamlar yüklemiştir. Bunlar:

- (i) Lezzetli olan rızıklardan, anlamını verenler. Bu anlamı ile sürenler ancak helal şeylere rızık isminin verileceği görüşündedirler (Zamahşeri, 1996a: 240).
- (ii) Helal olan rızıklardan, anlamını verenler. Bunlar ise helal ve harama rızık ismini vermede bir sakınca görmezler. (er-Râzî, 2000c: 9).
- (iii) Helâl ve lezzetli olan rızıklardan, anlamını verenler. Bunlara göre (طِبَاتُ) kelimesi lezzetlilik ve helâllik özelliklerinin ikisini birlikte kapsamaktadır (el-Kurtubi, 1964a: 215).

Müfessirlere göre bu ayet mutlak olanın mubahlık olduğuna delalet eder. Çünkü إنما sınırlama edatı haram kılınanları takip ettiğinde haram kılınanların dışında kalanlar helâl olur (İbnü'l-Arabî, 2003a: 91).

4. Ayet: Bakara, 2/236

“Henüz dokunmadığınız veya mehir tespit etmediğiniz kadınları boşamanızda bir günah yoktur; ancak böyle bir durumda bile onlar için gerekli tedarikleri yapın; imkânları çok olan kendi gücüne, dar olan da yine kendi gücüne göre adil şekilde bir tedarikte bulunsun: bu, güzel davranan herkesin üzerinde bir yükümlülüktür.”

Yorumu: Müfessirlere göre, bu ayette bahsedilen kişi, eşiyle ilişkiye girmemiş, mehri de belirlenmemiş

durumda iken eşinden ayrılmak isteyen kişidir. Bu durumdaki bayan için mehir yoktur. Bu kadını, kocasının faydalandıracağı şeyin miktarı ve belirli bir vakti yoktur ama vaciptir (Mukatil, Tarihsiz [a]: 125).

Ne verileceği konusunda farklı görüşler vardır. Hizmetçiden tut da giyecek bir elbise dahi olabilir (et-Taberî, 2000b: 121). Kadın veya koca ihtilaf ederlerse verilecek şey kadının mehir-i mislinin yarısıdır (et-Taberî, 2000b: 124).

“Ve bilin ki, mallarınız ve çocuklarınız sadece bir sınav ve bir ayartmadır ve yine bilin ki, Allah'tır, katında en büyük ecir bulunan” (Enfal, 8/28)

“Bu böyledir, çünkü Allah, bir topluma bahsettiği nimeti ve esenliği, o toplum kendi gidişini değiştirmedikçe asla değiştirmez ve bilin ki Allah her şeyi işiten, her şeyi bilendir” (Enfal, 8/53).

5. Ayet: Enfal, 8/72

“Öte yandan imana erişen, zulmün egemen olduğu diyardan göç eden, Allah yolunda mallarıyla canlarıyla çaba gösterip duran kimselere ve onlara kol kanat açıp, yardım edenlere gelince; işte bunlar sahiden birbirlerinin dostu ve hamileridir. Fakat inanmış oldukları halde sizin beldenize göç etmemiş olan kimselere gelince; onların korunup gözetilmesinden hiçbir bakımdan siz sorumlu değilsiniz, tâ ki sizin yanınıza göç edecekleri vakte kadar. Yine de, dinsel baskılara karşı sizden yardım isterlerse, size düşen onlara yardım elinizi uzatmaktır; yeter ki bu yardım kendileriyle aranızda antlaşma bulunan bir topluluğa karşı olmasın; çünkü Allah yaptığınız her şeyi görmektedir.”

Yorumu: Müfessirlere göre, “Min velâyetihim” (من ولایتهم): Onların korunup gözetilmesinden” ibaresi miras şeklinde algılanmış ve Ahzap 6. ayet ininceye kadar bu ayet ile amel edilmiştir. Bu ayet ile yani Ahzap 6. ayet ile miras akrabalar için olmuştur. Müşrik için vasiyet etmek caiz olmakla birlikte miras yasaklanmıştır. Miras için aynı dinden olma şartı vardır (et-Taberî, 2000e: 78-80).

Allah yolunda malınla cihat etmek üstünlük kazandıran bir vasıftır (er-Râzî, 2000e: 165).

Allah Teâlâ bu ayette inananların sınıflarını zikretti:

- (i) *Muhacirler:* Mallarını ve evlerini terk ederek Allah ve Resulüne yardım için, O'nun dinini ayakta tutmak için Medine'ye geldiler. Bu uğurda mallarını ve canlarını esirgemediler.
- (ii) *Ensar:* Muhacir kardeşlerini bağrılarına bastılar, onları evlerine aldılar, mallarını

onlarla paylaştılar, Allah ve Resulüne onlarla birlikte yardım ettiler.

Bu iki grup birbirlerinin velileridirler. Hz. Peygamber bunları bir birleriyle kardeş kıldı. Ensardan her bininin iki kardeşi vardı. Bunlar diğer akrabalarının önüne geçti, mirasçı oldular. Allah Teâlâ miras ayetini indirinceye kadar bu böyle devam etti (İbn Kesîr, 1999c: 95).

6. Ayet: Âl-i İmrân, 3/14

"Kadınlara, çocuklara, altın ve gümüş cinsinden birikmiş hazinelere, soylu atlara, sığırlara ve arazilere yönelik dünyevî zevkler insanoğlu için çekici kılınmıştır. Bütün bu zevkler bu dünya hayatında tadılabilir, ama hedeflerin en güzeli Allah katında olandır."

Yorumu: Razi'ye göre Allah'ın dünya nimetlerini süslemesinin hikmetleri:

- (i) Allah, nasıl, âhiretin menfaatlerine insanları teşvik etmiş ise, aynı şekilde dünyanın lezzetlerini de yaratmış ve bunları kullarına mubah kılmıştır. Allah Teâlâ'nın, bunları insanlara mubah kılması, tezyin edip süslemek manasına gelir.
- (ii) Lezzet veren bu şeylerden istifade etmek, âhret menfaatine götüren birer vesiledir.

Bu, şu bakımlardan olur:

- (i) İnsanın malını Allah için harcaması bakımından,
- (ii) İnsan, bunlar sayesinde Allah'a itaate güç ve kuvvet kazanması bakımından,
- (iii) İnsan bunlardan istifade edip, bunların ancak Allah'ın yaratması ve yardımı ile ulaşıldığını bildiğinde, bu, kulun büyük bir şükür eda etmesine sebep bakımından.

Bu lezîz ve güzel şeylerden istifade edebilen, bunları bırakıp, kullukla meşgul olunca ve kulluk yolunda çeşitli sıkıntılara katlanınca daha büyük mükâfatlar elde etmesi bakımından (er-Râzî, 2000b: 136).

7. Ayet: Nisa, 4/6

"Sorumluluğunuz altındaki yetimleri evlenebilecekleri yaşa gelinceye kadar deneyin; sonra aklen olgunlaştıklarını tespit ederseniz, mallarını onlara iade edin; sakın, onlar büyümeden önce,

aceleyle ve müsrifçe harcayarak mallarını tüketmeyin. Zengin olan kimseyi vesayeti altındaki malından tamamen uzak tutun. Fakiri ise ondan uygun bir şekilde istifade ettirin. Mallarını kendilerine teslim ettiğinizde, onlar adına şahitler bulundurun ve unutmayın ki nihai hesap sorucu olarak Allah yeterlidir."

Yorumu: Ayet yetimde buluğ ver rüşt bu iki şeyi kedisinde bulunduruncaya kadar malının verilmemesine delalet etti.

Buluğ: Kadın olsun erkek olsun kişinin 15 yaşını tamamlamasıdır. Şayet kadın bu yaştan önce hayız görürse veya erkek ihtilam olursa buluğa ermiş sayılırlar.

Müfessirler *rüşt* için farklı açıklamalarda bulunmuşlardır. Bunlardan öne çıkanlar:

- (i) Şahadeti kabul olunacak şekilde dininde doğru olması ve malın yönetimini yapabilmesidir (eş-Şafi, 1980: 138).
- (ii) Anlayışlı olup dinde ve malda ehliyetli olmak (et-Taberî, 2000c: 574).
- (iii) Akıl sahibi olup dinde uygunluk, mal yönetiminde yetkinlik, yerinde, uygun olarak hareket etme ve uygun olanın bilgisidir.

Şayet rüştü, malda uygun davranma ve akıllı olmak olarak tanımlarsak çocuk facir olsa da buluğ çağına erdiğinde akil ise ona malı teslim edilir (et-Taberî, 2000c: 577).

"İsraf" (إسراف): Mubah olanın sınırını mubah olmayana doğru aşmaktır, geçmektir. Bu kısıtlama da veya aşırılıkta olabilir. Şayet bu sınırı aşma kısıtlama da olursa denilir ki "serife" (سرف), şayet aşırılıkta olursa "esrafe" (أسراف).

"Maruf": Malların emaneti kendilerine verilenler o mala muhtaç ve fakir ise o maldan yiyebilirler. Maruf için o maldan borç alabilirler diyenler de vardır. Maruf burada açlığını giderecek kadar yemek, avret yerini örtecek kadar giyinmektir (et-Taberî, 2000c: 579).

8. Ayet: Hadid, 57/7

"Allah'a ve Elçisi'ne inanın ve O'nun size emanet olarak tevdi ettiği şeylerden başkaları için harcayın; çünkü sizden imana eren ve Allah yolunda sınırsızca harcayanlar büyük bir mükâfat göreceklidir."

Yorumu: Razi'ye göre bu ayet hakkında şu iki izah yapılabilir:

- (i) Ellerinizdeki mallarınız, yaratması ve onları icat etmesi sebebiyle, Allah'ın mallarıdır, ama O, o malları O'nun koyduğu ölçü içinde kendisinden yararlanılsın diye, mükellefin tasarrufuna sunmuştur. Şu halele bu mallarda tasarruf etme açısından mükellef, tıpkı bir vekil, bir temsilci ve bir halife gibidir. Müsaade ettiği zaman tıpkı, bir kimsenin başkasının malından kolayca harcaması gibi, sizin de bu mallarınızdan kolayca harcaması gerekir.
- (ii) Allah, onların malları veraset yoluyla size geçtiği için, sizi sizden önce gelip geçmişlere halife kıldı. Öyleyse, sizler onların durumundan ibret alın, o mallar nasıl onlardan size intikal ettiyse, böylece, sizden de sizin dışınızdakilere geçecektir. Şu halde siz de mallarınızda cimrilik etmeyiniz (er-Râzî, 2000g: 188).

9. Ayetler: Hadid, 57/20; Talak, 65/3; Münafikun, 63/9; Hucurat, 49/15; Tegabun, 64/15; Saf, 61/11; Maide, 5/88

"Bilin ki ey insanlar, bu dünya hayatı, sadece bir oyundan, geçici bir eğlence ve güzel bir gösteriden, birbirinizle büyüklük yarışına girişmenizden ve daha çok servet ve çocuk sahibi olma hırsınızdan ibarettir. Bu dünyanın durumu, hayat getiren yağmurun hikâyesine benzer: yağmurun yeşerttiği bitki, toprağı ekenlere sevinç verir; ama sonra kurur ve sen onun sarardığını görürsün; sonunda toprak haline gelir. Ama öteki dünyada insanın durumu ile ilgili ebedî hakikat açıkça ortaya çıkacaktır: ya şiddetli azap yahut Allah'ın bağışlayıcılığı ve hoşnutluğu; çünkü bu dünya hayatı, kendini kandırmanın zevkini tatmaktan başka bir şey değildir."

"Ve ona bütün beklentilerin ötesinde bir rızık verir. Allah'a güvenen herkese O tek başına yeter. Gerçek şu ki, Allah, irade ettiği işi sonucuna ulaştırır ve Allah her şey için bir vade ve ölçü belirlemiştir."

"Siz ey imana ermiş olanlar! Malınızın mülkünüzün veya çocuklarınızın sizi Allah'ı anmaktan alıkoymasına izin vermeyin: çünkü böyle davranan herkes ziyana uğrayanlardan olur!"

"Şunu bil ki, gerçek müminler, yalnızca, Allah'a ve Elçisi'ne iman edenler ve bu konuda bütün şüphelerden uzak duranlardır ve Allah yolunda bütün malları ve canları ile cihat edenlerdir: işte sözlerinde duranlar onlardır!"

"Sizin malınız mülkünüz ve çocuklarınız, sadece bir sınama ve bir ayartma aracıdır, hâlbuki Allah katında muhteşem bir ödül vardır."

"Allah'a ve Peygamberi'ne inanır ve Allah yolunda malınız ve canınızla gayret gösterirsiniz: bu sizin kendi iyiliğinizdir; keşke bilseydiniz."

"O halde, Allah'ın rızık olarak size başışladığı meşru güzelliklerden yararlanın ve iman ettiğiniz Allah'a karşı sorumluluğunuzun bilincinde olun."

Yorumu: Bu ayette geçen "el-ekl" (أكل) "yemek" kelimesini müfessirler: Yiyerek, içerek, binerek veya başka bir şekilde faydalanmayı ifade eder şeklinde açıklamışlardır. "El-ekl" (أكل) "yemek" kelimesinin burada özellikle anılmasının sebebi, insanın en büyük faydalanmasının yemekle gerçekleşmesidir (el-Kurtubi, 1964b: 263).

Bu ayette, et vb. leziz yemekleri züht amaçlı olarak kendilerine yasaklayanların bu yaptıklarının batıl olduğuna dair işaret vardır. Bu ayet bunları kişinin kendisine yasak kılmasını yasakladı ve onlardan faydalanmanın mubah olduğunu haber verdi (el-Cassas, 1984c: 110).

10. Ayet: Tevbe, 9/20

"Ama inanan, zulüm ve kötülük diyarını terk eden ve Allah yolunda mallarıyla, canlarıyla her türlü çabayı gösteren kimselere gelince, Allah katında en yüksek onur payesi onlarındır ve onlardır, sonunda kazanacak olan!"

Yorumu: Razi bu ayetin açıklamasında şöyle der:

Şu dört özellik kimde bulunursa Allah katında derecesi çok yüksek olur:

- (i) İman,
- (ii) Hicret,
- (iii) Allah yolunda malıyla cihat etmek,
- (iv) Allah yolunda malıyla hicret etmek.

İnsanda üç şey, ruh, beden ve mal bir aradadır:

"Ruh"a gelince, ondan inkâr gidip iman ortaya çıkınca huzur mertebesine ulaşır. "mal" ve "beden"e gelince, hicretle onlarda eksiklik ortaya çıkar. Cihat ile meşgul olunca her an helakleri söz konusudur. Şüphe yok ki insan için can ve mal sevimli şeylerdir. İnsan, sevdiğinden daha fazla sevdiği bir şeyi kazanmak için yüz çevirir (er-Râzî, 2000f: 12).

11. Ayetler: Tevbe, 9/24; 28

“De ki: “Eğer babalarınız, oğullarınız, kardeşleriniz, eşleriniz, mensup olduğunuz oymak ya da boy, kazanıp biriktirdiğiniz mallar, kötüye gitmesinden kaygılandığınız ticaret, hoşlandığınız konutlar size Allah’tan ve O’nun Elçisi’nden ve O’nun yolunda kavga vermekten daha gönül bağlayıcı geliyorsa, bekleyin o zaman Allah iradesini açığa vuruncaya kadar. Ve bilin ki, Allah, günaha gömülüp gitmiş bir topluluğa asla hidayet etmez”

“Siz ey imana erişenler! Bilin ki, Allaktan başkalarına tanrılık yakıştıranlar düpedüz kirlenmiş kimselerdir; bu yüzden bu yıldan sonra artık Mescid-i Harama yaklaşmasınlar. Eğer yoksul düşmekten kaygı duyuyorsanız, o zaman bilin ki, Allah, dilerse sizi bolluk ve cömertliğiyle zengin kılacaktır: Çünkü Allah mutlaka doğru hüküm ve hikmetle edip eyleyen sınırsız bilgi sahibidir!”

Yorumu: Nüzul sebebi; müşriklerle savaşın emri gelince şeytan onlara şöyle bir vesvesede bulundu. “Orada olan Müslüman olmayan herkesi öldürmekle emrediyor, onların hepsi ölürse siz ne yiyeceksiniz?” bunun üzerine Allah bu ayeti indirdi (Mukatil, Tarihsiz [b]: 43).

Ayette, “Eğer yoksulluğa, düşeceğinizden korkuyorsanız, ya-kında, Allah dilerse sizi lütfüyle zenginleştirir” buyrulmaktadır. Çünkü müminler, müşriklerin, Mescid-i Harama girmelerinin yasaklanmasından sonra ticaret gelirlerinin eksilip fakirliğe düşeceklerinden korkmuşlar Allah Teâlâ da, kalplerinden Şeytanın vesvesesini çıkarmaları için “Eğler yoksulluğa düşeceğinizden korkuyorsanız, yakında Allah dilerse sizi lütfüyle zenginleştirir” buyurmuştur.

Müfessirler, Allah Teâlâ’nın müminleri yakında hangi yolla zenginleştireceği hususunda iki görüş zikretmişlerdir.

(i) Ehl-i kitap ile savaşım onlardan cizye almaları şeklinde olmuştur.

(ii) Bolca yağmurlar yağdırılmasıyla ve bolluk yılları nasip etmesiyle gerçekleşmiştir (et-Taberî, 2000e: 194).

Bu ayette kişinin rızık konusunda kalbini sebebe bağlamasının caiz olduğuna delil vardır. Rızık belirlenmiş Allah’ın emri, taksimi gerçekleşmiş olsa dahi bu caizdir. Çünkü Allah rızık hikmeti gereği sebeple ilişkilendirmiştir. Kalplerden hangilerinin sahiplerinin sahibine hangilerin ise sebebe tevekkül

edeceğini imtihan için bunu yapmıştır. Sebebi gözetmeğe tevekkül engel değildir. Çünkü sebep takdir edilmiş insanoğlunun emrine verilmiştir. Yerde ve gökte ne varsa onları yaratıp insanın emrine vereni unutup yalnız sebebe bağlanıp onu gözetmek tevekküle terstir (İbnü'l-Arabî, 2003b: 471).

İlgili Ayetler ve Yorumları Işığında İktisadi Alana Bakış

Bu veriler ışığında iktisadi alana baktığımızda Kur’ân’ın muhataplarına Allah ile insan arasındaki ilişkilerde iktisadi kaynakları konu edinen bir takım mesajlar verdiğini görürüz. Bu mesajlar:

(i) Kur'an'a göre insanların ellerindeki mallar, yaratması, inşa etmesi, onlara yapı ve şeklini kazandırmasıyla Allah’a aittir. O, malları insanlara vererek onları mal sahibi kıldı. Onlardan faydalanma yeteneğini O, onlara verdi. Onlar üzerine işlemler yapmada onlara O, yetki verdi. İnsanlar mallar üzerinde Allah’ın vekilleridir. Onlardan faydalanırken O’nun hakkını gözeterek faydalanmaları gerekir. Bir başkasının malını kullandıklarındaki gösterdikleri dikkati Allah’ın mallarında da göstermeleri gerekir. Bu mallar öncekilerden onlara intikal etti. Onlardan sonra da başkalarına intikal edecektir (Hadid 57/7: Zamahşeri, 1996b: 471).

(ii) Kur'an'a göre iktisadi imkânlar Allah katından kulları için O’nun sınırlarını mal ve evlatla nasıl koruyacaklarına dair bir imtihandır. Allah, İnsanların samimiyetlerini mal ve evlat ile imtihan ederek doğrular, ortaya çıkarır (Enfal, 8/28; Mukatil, Tarihsiz [b]: 13). Onları onlarla sınamak, imtihan yapmak için, hangilerinin onlarda Allah’ın hakkını yerine getirerek amel edeceklerini, hangilerinin de o mal ve evlatlarda Allah’ın yasakladığı şeyleri icra edeceklerini görmek için Allah onları insanlara verdi. İnsanlar, Allah’ın dünyada imtihan ettiği mal ve evlatlarda emrettiği ve yasakladığı şeylerde itaat ederlerse ahirette onlara O’nun büyük sevabı ulaşır (Enfal, 8/28; et-Taberî, 2000d: 486; Teğabun, 64/15).

- (iii) Kur'an'a göre mal kişinin Allah'a karşı vazifelerini yerine getirmesine engel olmamalıdır. Malın işlevi kişiye Allah'a kullukta yardımcı olmaktır. Kişilerin malları üzerinde yaptığı işlemleri, onlara ait işleri düzenlerken ki gösterdikleri gayretleri, ticaret veya üretim yoluyla onda artış meydana getirmek için harcadıkları çabaları, onlardan aldıkları haz ve zevkler onları Allah'ı zikretmekten, O'nun zikrini tercih etmekten alıkoymamalıdır (Talak, 63/3; Zamahşeri, 1996b: 545).
- (iv) Kur'ân'a göre, mal, kişiyi, ahireti elde etmekten alı korsa, bir aldaniş, geçici bir faydalanmaktan başka bir şey değildir. Ama kişiyi, Allah'ın rızasını ve ahiret mutluluklarını elde etmeye götürürse, o zaman da ne güzel bir vesiledir (Hadid, 57/20; er-Râzî, 2000g: 203).
- (v) Kur'ân, insana, kişi haramdan sakınır helâl tercih ederse ve helal üzerine kalmaya sabrederse o kimse darda ise "Allah Teâlâ onu ummadığı, beklemediği bir açıdan genişletir" vaadinde bulunur (Talak, 63/3; er-Râzî, 2000h: 31; İbn Kesîr, 1999d: 147).
- (vi) Kur'an, malı sorumluluklar yüklerken muhatabının durumunu dikkate alır. İnsanların bir takım malı sorumlulukları imkânlarıyla doğru orantılıdır. Yani Allah Teâlâ zenginlik harcamasıyla fakiri sorumlu tutmaz, kişileri imkânları nispetinde sorumlu tutar (Nissa, 4/6; Bakara, 2/236; el-Cassas 1984b: 164).
- (vii) Kur'ân, Allah'ın helal kılmış olduğu şeyleri züht amaçlı olarak kişilerin kendilerine yasaklamasını yanlış bir davranış olarak görmüş ve yasaklamıştır, onlardan faydalanmanın mubah olduğunu bildirmiştir (Maide, 112/88; el-Cassas, 1984c: 110).
- (viii) Allah Teâlâ kullarını bazen genişlikle bazen darlıkla imtihan edeceğini haber verdi. Kim sabrederse onu ödüllendirir. Kim de umudunu keser isyan ederse onu cezalandırır (Bakara, 2/155; İbn Kesîr, 1999a: 467).
- (ix) Kur'ân Allah'ın insanları, açlık, mallardan eksiltme, meyvelerden eksiltme gibi ekonomik problemlerle imtihan edeceğini bildirir (Bakara, 2/155).
- (x) Allah yolunda malınla cihat etmek inanan insana üstünlük kazandıran bir vasıftır (Enfal, 8/72; er-Râzî, 2000e: 165).
- (xi) Kur'ân insanların bir takım mal ve servet kazanma arzusuyla veya mevcut kazancını kaybederim korkusuyla hakikati kabullenmekten kaçınmasını veya yanlışın yanında yer almasını doğru bulmaz. Onların bu şekilde kazanmış oldukları bu malların onları Allah'ın azabından koruyamayacağını kesin bir şekilde bildirir (Âl-i İmran, 3/14; er-Râzî, 2000d: 168).
- (xii) Kur'an, Allah'ın emir ve yasaklarının görünürde sebep olacağı bir takım ekonomik sıkıntıların inananları korkutmamasını öğütler ve Allah'ın onları kendi katından zenginleştireceğini bildirir (Âl-i İmran 3/14; et-Taberî, 2000e: 194).
- (xiii) Malın temel işlevlerinden biri Allah'ın rızasını kazanmak amacıyla daha kıymetli değerler için harcanmaktır (Hucurat49/ 15). İman ve cihat mallardan ve canlardan daha sevimlidir (Tevbe, 9/20; Zamahşeri, 1996b: 527; er-Râzî, 2000f: 12; Tevbe, 9/20). Bu yüksek değerler uğruna mal ve servet başta olmak üzere bir takım dünyevi şeylerden fedakârlık yapmaktan çekinen kimseler ise Allah tarafından uyarılmıştır (Tevbe, 9/24).
- (xiv) Kur'ân'a göre, ekonomik sıkıntı, hastalık ve savaş zamanlarını imanlı kişiler bir imtihan olarak görür, bu dönemlerde Allah'ın yasakladığı şeylerden kendilerini uzak tutarak Allah'ın emrettiği şeyleri yerine getirmekte direnç gösterirler (Bakara, 2/154-155).
- (xv) Allah insanlardan onlara bahşetmiş olduğu imkânları hatırlamasını bunun için de Allah'a şükretmesini ister. O'na isyandan kaçınmasını ve O'na karşı vermiş olduğu sözünü yerine

- getirmesini ister (Bakara, 2/40; er-Râzî, 2000a: 54).
- (xvi) Kur'ân, muhatabından, kendilerine isabet eden bütün nimetlerin Allah Teâlâ'dan geldiği bilincini diri tutmalarını ister (Bakara, 2/47, 122, 211).
- (xvii) Kur'ân'a göre insanların içinde bulunduğu mevcut durumun olumlu veya olumsuz olarak değişmesi insanlardaki değişime bağlıdır. İnsanlar Allah'ın emirlerine yönelip olumlu yönde değiştiğinde Allah'ın onlara olan nimeti de olumlu olarak değişir. İnsanlar olumsuz olarak değiştiğinde Allah'ın onlara karşı olan nimeti de olumsuz olarak değişir (Enfal, 8/ 53; er-Râzî, 2000b: 418; İbn Kesîr, 1999b: 78).
- (xviii) Kur'ân'a göre dünya ve içinde bulunan ve insana sevdirmiş olan altınlar, gümüşler, servet, üretim vb. şeyler geçicidir. Kalıcı olan ise ahiret için yapılan yatırımlardır. Bunlar Allah'ın rızasına vesile kılındığında, ahiret için yatırıma dönüştürüldüğünde kalıcı bir değer kazanır, ebedileşir (Âl-i İmran, 3/14; er-Râzî, 2000b: 136).
- (xix) Kur'ân bir takım hayvanların etinin yenilmesini yasaklamıştır ve helal olan hayvanların etinin yenilmesi için de bir takım kurallar getirmiştir (Maide, 5/1,3, 95).
- (xx) Kur'an, inanan kimselerin Allah'ın emirlerini yerine getirdiklerinde ortaya çıkması muhtemel bir takım maddi sıkıntılar için Allah katından genişlik vaadinde bulunur (Tevbe, 9/28; el-Kurtubi, 1964c: 206).

Tartışma

Makalede, Kur'ân'da iktisadi alana ilişkin ayetler insan-Allah ilişkisi bağlamında mütalaa olundu. Söz konusu ayetler on bir ayet/ayetler başlığı altında sadece iktisadi kaynak çerçevesinde ve müfessirlerin yorumları ile incelendi. Neticede insan-Allah ilişkisi bağlamında Kur'an'ın iktisadi alana ilişkin mesajına dair şu hususlar tespit edildi:

- (i) Kur'an'a göre bütün iktisadi kaynakların gerçek sahibi Allah'tır. İman edeni de inkar edeni de

imkan sahibi kılan O'dur. Bu imkanları genişleten de daraltan da O'dur. Bu imkânlar insanlara sevdirmişdir. Kişinin bu imkânlarla sahip olması o kişi için bir üstünlük göstergesi değil bir imtihan vesilesidir.

- (ii) İnsanlar, mallar üzerinde Allah'ın vekilleridir. Onları haram veya helal kılma yetkisi Allah'a aittir.
- (iii) Kur'ân'a göre, malın işlevi kişiye Allah'a kullukta yardımcı olmaktır, dolayısıyla mal kişinin Allah'a karşı vazifelerini yerine getirmesine engel olmamalıdır. Onlardan faydalanırken O'nun hakkını gözeterek faydalanmaları gerekir. Şayet insanlar iktisadi imkânlarda O'nun haklarını gözeterek tasarrufta bulunurlarsa Allah'ın onları ödüllendirmesi öbür dünyada da devam edecektir.
- (iv) Kişilerin malları üzerinde sorumlulukları vardır ve bu sorumlulukları iktisadi imkânlarıyla orantılıdır.

Varmış olduğumuz bu sonuçlar, Kur'ân'ın muhataplarına iktisadi alana ilişkin önemli mesajları verdiğini göstermektedir. Bu da Kur'an'ın inanan kimsenin iktisadi zihniyetinin oluşumunda önemli bir yere sahip olduğunu ifade etmektedir.

Kaynakça

- Akyüz, M. ve Ertel, N., (1990). *Ansiklopedik Ekonomi Sözlüğü*. İstanbul: Dünya Yayınları.
- Ateş, S., (1990). *Kur'an'ı Kerim ve Yüce Meâlî*. İstanbul.
- Çiçek, H., (2007). *Kur'an Nasıl Bir Kitaptır?*. İstanbul: Beyan Yayınları.
- Ebu Zehra, M. (2000). *İslam Hukuk Metolojisi*. (çev. A. Şener), Ankara: Fecr Yayınevi.
- el-Cassas, Ebbubekir, Er-Razi, (1984a). *Ahkâmu'l-Kur'an*. 1. Cilt, Beyrut: İhyâu't-Turasu'l-Arabî.
- el-Cassas, Ebbubekir, Er-Razi, (1984b). *Ahkâmu'l-Kur'an*. 3. Cilt, Beyrut: İhyâu't-Turasu'l-Arabî.
- el-Cassas, Ebbubekir, Er-Razi, (1984c). *Ahkâmu'l-Kur'an*. 4. Cilt, Beyrut: İhyâu't-Turasu'l-Arabî.
- el-Ferâhidî, H. b. Ahmet. (Trz.), *Kitabu'l-Ayn*, 5. Cilt, Dar ve Mektebü'l Hilâl.
- el-Kurtubî, M. b. Ahmed. (1964a). *el-Câmî li Ahkâmi'l Kur'an*, 2. Cilt (Thk. Ahmed Abdulâlîm el-Berdûnî), Kahire: Dâru'l-Kütübü'l-Mısriyye.
- el-Kurtubî, M. b. Ahmed. (1964b). *el-Câmî li Ahkâmi'l Kur'an*, 4. Cilt (Thk. Ahmed Abdulâlîm el-Berdûnî), Kahire: Dâru'l-Kütübü'l-Mısriyye.
- el-Kurtubî, M. b. Ahmed. (1964c). *el-Câmî li Ahkâmi'l Kur'an*, 8. Cilt (Thk. Ahmed Abdulâlîm el-Berdûnî), Kahire: Dâru'l-Kütübü'l-Mısriyye.
- el-Kurtubî, M. b. Ahmed. (1964d). *el-Câmî li Ahkâmi'l Kur'an*, 18. Cilt (Thk. Ahmed Abdulâlîm el-Berdûnî), Kahire: Dâru'l-Kütübü'l-Mısriyye.
- el-Meydan, A. (1995). *Tedebbüru'l-Emsâl li Kitabillâhi Azze ve Celle*, Şam: Dâru'l-Kalem.
- er-Râzî, Fahrudîn, (2000a). *Mefâtihu'l-Ğayb*, 2. Cilt, Beyrut: Dâru'l-Kitâbu'l-İlmiyye.
- er-Râzî, Fahrudîn, (2000b). *Mefâtihu'l-Ğayb*, 4. Cilt, Beyrut: Dâru'l-Kitâbu'l-İlmiyye.
- er-Râzî, Fahrudîn, (2000c). *Mefâtihu'l-Ğayb*, 5. Cilt, Beyrut: Dâru'l-Kitâbu'l-İlmiyye.
- er-Râzî, Fahrudîn, (2000d). *Mefâtihu'l-Ğayb*, 7. Cilt, Beyrut: Dâru'l-Kitâbu'l-İlmiyye.
- er-Râzî, Fahrudîn, (2000e). *Mefâtihu'l-Ğayb*, 15. Cilt, Beyrut: Dâru'l-Kitâbu'l-İlmiyye.
- er-Râzî, Fahrudîn, (2000f). *Mefâtihu'l-Ğayb*, 16. Cilt, Beyrut: Dâru'l-Kitâbu'l-İlmiyye.
- er-Râzî, Fahrudîn, (2000g). *Mefâtihu'l-Ğayb*, 29. Cilt, Beyrut: Dâru'l-Kitâbu'l-İlmiyye.
- er-Râzî, Fahrudîn, (2000h). *Mefâtihu'l-Ğayb*, 30. Cilt, Beyrut: Dâru'l-Kitâbu'l-İlmiyye.
- eş-Şafi, M. b. İdris, (1980). *Ahkamu'l-Kur'an*, (thk. Abdulğâni Abdulhâlik), 1. Cilt, Beyrut: Dâru'l-Kutubu'l-İlmiyye.
- et-Taberî, Ebû Ca'fer M. b. Cerîr, (2000a). *Câmiul-Beyân ân Te'vîli Âyi'l-Kur'an*, 3. Cilt, Kahire: Dâru İbni Teymiye.
- et-Taberî, Ebû Ca'fer M. b. Cerîr, (2000b). *Câmiul-Beyân ân Te'vîli Âyi'l-Kur'an*, 5. Cilt, Kahire: Dâru İbni Teymiye.
- et-Taberî, Ebû Ca'fer M. b. Cerîr, (2000c). *Câmiul-Beyân ân Te'vîli Âyi'l-Kur'an*, 7. Cilt, Kahire: Dâru İbni Teymiye.
- et-Taberî, Ebû Ca'fer M. b. Cerîr, (2000d). *Câmiul-Beyân ân Te'vîli Âyi'l-Kur'an*, 8. Cilt, Kahire: Dâru İbni Teymiye.
- et-Taberî, Ebû Ca'fer M. b. Cerîr, (2000e). *Câmiul-Beyân ân Te'vîli Âyi'l-Kur'an*, 13. Cilt, Kahire: Dâru İbni Teymiye.
- et-Taberî, Ebû Ca'fer M. b. Cerîr, (2000f). *Câmiul-Beyân ân Te'vîli Âyi'l-Kur'an*, 14. Cilt, Kahire: Dâru İbni Teymiye.
- ez-Zemahşerî, Ebu'l-Kasım, (1996a). *el-Keşşaf*, 1. Cilt, Beyrut.
- ez-Zemahşerî, Ebu'l-Kasım, (1996b). *el-Keşşaf*, 4. Cilt, Beyrut.
- Fîrûzâbâdî, Ebu Tahir, (1996). *el-Kamûsu'l-Muhît*, Beyrut .
- Gül, A. R., (2004), *Borç Ayetlerinin Aktüel Değeri*, Ankara, İlahiyat.
- İbn Fâris, A. b. Fâris (1984). *Mu'cemu Mekâyîsi'l-Lüğâ*, Kahire.
- İbn Kesîr, Ebû'l-Fidâ, (1999a). *Tefsîru'l-Kur'âni'l-Azîm*, 1. Cilt, Riyad: Dâru't-Tayyibe.
- İbn Kesîr, Ebû'l-Fidâ, (1999b). *Tefsîru'l-Kur'âni'l-Azîm*, 2. Cilt, Riyad: Dâru't-Tayyibe.
- İbn Kesîr, Ebû'l-Fidâ, (1999c). *Tefsîru'l-Kur'âni'l-Azîm*, 4. Cilt, Riyad: Dâru't-Tayyibe.
- İbn Kesîr, Ebû'l-Fidâ, (1999d). *Tefsîru'l-Kur'âni'l-Azîm*, 8. Cilt, Riyad: Dâru't-Tayyibe.
- İbn Manzur, C., (1956). *Lisanu'l-Arap*. 3. Cilt, Beyrut.
- İbn Side, Ebu'l-Hasan A., (2000). *el-Muhkem ve'l-Muhitu'l-Azam*. 4. Cilt, Beyrut: Daru'l-Kütüb el-İlmiyye.
- İbnü'l-Arabî, Ebu Bekr M.,(2003a). *Ahkâmü'l-Kur'an*, 1. Cilt, Beyrut: Dâru'l-Kitâbu'l-İlmiyye.
- İbnü'l-Arabî, Ebu Bekr M.,(2003b). *Ahkâmü'l-Kur'an*, 2. Cilt, Beyrut: Dâru'l-Kitâbu'l-İlmiyye.
- Kallek, C., (1992). *Hız Peygamber Döneminde Devlet Ve Piyasa*, İstanbul; Bilim ve sanat Vakfı Yayınları.
- Lane, E., (1980). *An Arabic- English Lexion*, 7. Cilt, Beyrut.
- Mukatil, Ebu'l-Hasan, (Tarihsiz.)[a]. *Tefsîru Mukatil b. Süleyman*, 1. Cilt, Dâru'n-Neşr.
- Mukatil, Ebu'l-Hasan, (Tarihsiz.)[b]. *Tefsîru Mukatil b. Süleyman*, 2. Cilt, Dâru'n-Neşr.
- Mutçalı, S, (1995). *Dağarcık*, İstanbul.
- Özkiraz, A., (2000). *Sabri F. Ülgener'de Zihniyet Analizi*, Ankara, a Yayınevi.
- Râğîb, el-İsfahanî, (2001). *el-Mufradat fi Garîbi'l-Kur'an*, Beyrut.
- Spencer, M.,(1996). *Contemporary Microeconomics*, New York.
- Türkay, O., (1991). *Mikro İktisat Teorisi*, Ankara: Adım Yayıncılık.
- Ülgener, F. S., (1981). *İktisadî Çözülmenin Ahlak ve Zihniyet Yapısı*, İstanbul: Der Yayınları.

Kamu Bankaları ve Halka Açık Özel Bankaların Promethee Yöntemi İle Kârlılıklarının Analizi

Haşim BAĞCI^a
Aksaray Üniversitesi

Ömer Faruk RENÇBER^b
Çukurova Üniversitesi

Öz

Bu çalışmanın temel amacı; kamu bankaları ile özel bankalar arasında kârlılık performansları karşılaştırması yapmaktır. Bu ölçüm Promethee yöntemi ile yapılmıştır. Bu analizler için 3 kamu bankası ve halka açık 10 özel banka kullanılmıştır. Analiz 2006-2012 yılları arasında kapsamaktadır. Uygulamada kullanılacak verilere tbb.org.tr adresindeki bilanço ve gelir tablolarından ulaşılmıştır. Çalışmanın sonucunda kamu bankaları içerisinde en kârlı banka Halk Bankası, özel bankalar içerisinde ise Denizbank'tır. Tüm bankalar incelendiğinde ise; hem kamu bankalarının daha kârlı olduğu hem de Halk Bankası'nun en kârlı banka olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler

Kamu Bankaları; Özel Bankalar; Promethee

Kârlılık bir işletmenin varoluş sebebidir ve şirketler kâr sağladıkça yaşamlarını sürdürürler aynı şekilde bankalar da kâr amacı güden işletmelerdir. Dolayısıyla bankaların kârlılık performansı; aynı zamanda bankada çalışanların performansını ve banka yönetiminin başarılı olup olmadığını belirlemektedir (Atasoy, 2007).

Bir banka kâr sağlamazsa zamanla borçları artar, likiditesi azalır ve ilk krizde iflas edebilir. Bu yüzden kârlılık rasyoları yardımıyla bankaların kârlılık analizi yapılır ve analizin sonuçlarına göre bankalar kendileri için gerekli önlemleri alırlar (Aktan ve Bodur, 2006: 7-8).

Kârlılık analizi yardımıyla kurumun mevcut durumu değerlendirilip geleceğe yönelik kararlar alınabilir ancak analizin yapılabilmesi için planlama ve denetimin kesinlikle yapılmış olması gerekmektedir çünkü mevcut durum hakkında fikir sahibi olunmadan planlama yapılması mümkün değildir (Erkan, 2008).

Kârlılık rasyoları işletmelerin bilanço ve gelir tablolarından yararlanılarak hesaplanır. Kârlılık

rasyolarını hesaplamak işletmelerin performans karşılaştırması yapmadan önce olmazsa olmazdır. Çünkü performans sıralaması, karşılaştırma yapılacak rasyolar bulunduğundan sonra bu veriler yardımıyla yapılır ve bu sıralamalara gelecek hakkında planlamalar yapılır. Her kaynakta farklı farklı birçok rasyo bulunmaktadır. Bu çalışmada kârlılık analizi yapılacağı için kârlılık rasyoları kullanılmıştır. Aktif kârlılığı, özkaynakların kârlılığı, ekonomik kârlılık oranı, brüt kâr marjı, net kâr marjı, satışların kârlılığı, iş hacmi kârlılığı ve faiz ödeme oranı gibi oranlar belli başlı kârlılık rasyolarıdır. Rasyoların formülize edilmiş halleri: aktif kârlılığı= net dönem kârı / toplam aktif, özkaynakların kârlılığı= net dönem kârı / özkaynaklar, ekonomik kârlılık oranı= vergi öncesi kâr (vök) / toplam pasif, brüt kâr marjı= brüt satış kârı / net satışlar, net kâr marjı= net satış kârı / net satışlar, satışların kârlılığı= net dönem kârı / net satışlar, iş hacmi kârlılığı= faaliyet kârı / net satışlar ve faiz ödeme oranı= (faiz ve vergi öncesi kâr+faiz) / faiz şeklinde gösterilir. Bankaların bilançoları diğer işletmelere göre farklılık gösterdiği

^a **Sorumlu Yazar: Haşim BAĞCI** Muhasebe Finansman alanında araştırma görevlisidir. İletişim: Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kampus 68100 Aksaray. Elektronik posta: hasimbagci@aksaray.edu.tr

^b **Ömer Faruk RENÇBER** Muhasebe Finansman alanında öğretim görevlisidir. İletişim: Çukurova Üniversitesi, Kozan Meslek Yüksekokulu, Kozan, Adana. Elektronik posta: ofrencber@cu.edu.tr

için bu rasyoların sadece bir kısmı bankaların kârlılık analizinde kullanılmaktadır (Civan, 2009).

Türkiye’de çok fazla sayıda banka bulunmaktadır. Bunlar birtakım kriterlere göre bölümlere ayrılmaktadır. Ticari bankalar ve kalkınma ve yatırım bankaları bu bölümlendirmenin ana kısmını oluşturmaktadır. Bu bankalar da kendi içinde bölümlere ayrılmaktadır. Ticari bankalar: yabancı sermayeli, özel sermayeli, faizsiz katılım bankaları ve kamusal sermayeli ticari bankalar olarak sınıflandırılmaktadır. Kalkınma ve yatırım bankaları da kendi içinde kamusal, özel ve yabancı sermayeli kalkınma ve yatırım bankaları olarak ayrılmaktadır. Türkiye’de on yedi tane yabancı sermayeli ticari banka bulunmaktadır. Bu bankalar içinde en bilinenleri: Alternatif Bank, Citibank, Denizbank, Finansbank, ING Bank’tır. Özel sermayeli ticari bankalar on iki tanedir. Özel sermayeli ticari bankaların en bilinenleri: Akbank, Şekerbank, Tekstilbank, Türk Ekonomi Bankası (TEB), Garanti Bankası, İş bankası ve Yapı Kredi Bankası’dır. Faizsiz katılım bankaları 4 tane olup, bunlar: Bank Asya, Albaraka Türk, Kuveyt Türk ve Türkiye Finans’tır. Kamusal sermayeli ticari bankalar 3 tanedir, bunlar: Halk Bankası, Vakıfbank ve Ziraat Bankası’dır. Kalkınma ve yatırım bankaları ise kamu, özel ve sermayeli olmak üzere hepsi dâhil on üç tanedir. Bunlar içerisinde en bilinenleri: İller Bankası, Türkiye Kalkınma Bankası, Eximbank ve Bank Pozitif’tir (Bağcı, 2013).

Literatür İncelemesi

Bankalarda kârlılık analizi yapılırken literatürde çok kriterli karar verme ölçütlerinde yaralanılarak yapılan çalışmalar mevcuttur. Bu yöntemler: Topsis, Analitik Hiyerarşi Proses (AHP), Analitik Network Proses (ANP), Electre ve Promethee’dir. Bu çalışmada ise Promethee yöntemi kullanılmıştır. Promethee yöntemi; nükleer atık yönetiminde, üretim departmanlarında, dış kaynak kullanımında, personel seçiminde yani insan kaynakları departmanlarında, mimarlık, stok yönetimi, tedarik yönetimi, mühendislik ve finans departmanlarında da tercih sıralaması yapabilmek için kullanılan çok kriterli karar verme yöntemlerinden biridir (Akkoç vd., 2011-2012: 3-4). Literatürde Promethee yöntemi kullanılarak yapılan çok sayıda

çalışma bulunmaktadır. Bunların en önemlileri ve güncel olanları açıklanmıştır.

Chareonsuk, Nagarur ve Tabucanon (1997), bir kâğıt fabrikasının bakım planlaması sorununu çözmek için bu yöntemi kullanmışlar ve maliyet ve güvenilirlik kriterlerine göre bu sorunu çözmeye çalışmışlardır.

Macharis, Springael, De Brucker ve Verbeke (2004), çalışmalarında örgütün güçlü ve zayıf yönlerini AHP ve promethee yöntemleriyle belirleyip buna ilişkin çözüm önerileri getirmişlerdir.

Albadvi (2004), bilgi teknolojilerinin kullanımı üzerine çalışma yapmış ve tanımlanan teknoloji stratejilerinden uygun olanı promethee yöntemiyle tercih etmişlerdir.

Ballı, Karasulu ve Korukoğlu (2007), yapmış oldukları çalışmada en uygun otomobili seçebilmek için bu yöntemi kullanmışlar ve bu çalışmayı otomotiv sektöründe gerçekleştirmişlerdir. Bu seçim yapılırken sözel veriler bulanıklaştırma yoluyla Promethee yönteminin analizine alınmış ve otomobil seçimi yaparken çıkan sonuçlar elde edilen verilere göre tutarlı çıkmış ve bu yöntemin kullanılabilirliğini kanıtlamıştır.

Dağdeviren (2008), şirket yönetiminin üretim departmanları için uygun ekipmanı seçerken AHP ve promethee yöntemiyle entegre şekilde tercih yapmışlardır ve seçilen ekipman son derece uygun bulunmuştur.

Kosmidou ve Zopounidis (2008), çalışmalarında Yunanistan’daki bankaların 2003-2004 dönemi için performans analizini yapmışlardır ve bu analiz sonucunda bankaların rakiplerine göre güçlü ve zayıf yönlerini tespit ederek geleceğe yönelik önlemler alabileceğini belirlemişlerdir.

Behzadian, Kazemzadeh, Albadvi ve Aghdasi (2010), yaptıkları çalışma promethee yöntemini uygulayan makaleleri tespit eden bir literatür taramasıdır. Çalışmanın sonucunda bu yöntemin finans, çevre, lojistik, üretim, spor, tıp vb. birçok alanda kullanıldığı ve yaklaşık 100’den fazla uygulama alanı olduğu belirlenmiştir.

Akkaya ve Demireli (2010), yaptıkları çalışmalarında finansal kararların verilmesinde promethee yöntemini kullanmışlardır. Sonuç olarak; halka açılma duyurularını büyüme dönemlerinde televizyon,

daralma, kriz vb. dönemlerde ise dergi aracılığıyla yapılmasının daha etkin bir yöntem olduğunu tespit etmişlerdir.

Yılmaz ve Dağdeviren (2011), araştırmalarında promethee yönteminin kullanımını kolaylaştıracak yeni bir yazılım kullanmışlar, bunu tedarik zinciri yönetiminde test etmişler ve bu yazılım sayesinde hem daha hem daha güvenilir hem de oldukça karmaşık görünen problemlerin bile çözülebildiği bulgulanmıştır.

Tomic, Marinkovic ve Janosevic (2011), Balkan Yarımadası'ndaki ülkelerin lojistik rekabet düzeyini ölçmüşler ve promethee yöntemiyle lojistik seviyelerini karşılaştırmışlardır. Bu yöntem sayesinde; her ülkenin lojistik problemleri tanımlanmış ve değerlendirilmiştir böylece lojistik rekabet analizi promethee yöntemiyle yapılmıştır.

Özgüven (2012), makalesinde özel alışveriş siteleri arasında teslimat süresi, kampanya, indirim çekleri, taksit ve kredi kartı ile ödeme gibi kriterlerle seçim yapılmıştır ve hangi alışveriş sitesini seçeceğine karar vermiştir.

Soba (2012), yapmış olduğu makalesinde panelvan otomobil seçimi yaparken fiyat, yakıt, hız, güvenlik gibi kriterler yardımıyla promethee yöntemini kullanmış ve sonucunda beklediği kriterlerle tutarlı bir panelvan otomobil seçimi yapabilmektedir.

Gül, Çelik, Güneri ve Gümüş (2012), araştırmalarında hastanelerin acil departmanlarının etkinliğini arttırmak ve kaynak kullanımını verimli kılmak için senaryolar üretmişlerdir ve bu senaryolar arasından en iyi senaryoyu ölçmüşlerdir.

Özdağoğlu (2013), çalışmasında üretim işletmeleri için ihtiyaç duyulan lazer kesme makinesi seçimi yapılırken birtakım kriterler ele alınmış ve ya yeni kriterlerin belirlenmesi gerektiği ya da kriterlerin bazılarının analiz dışı bırakılması sonucuna varılmıştır.

Genç (2013), çalışmasında promethee yönteminde kullanılan Gaia düzlemini açıklamış ve Gaia düzlemi sayesinde grafiklerin daha net yorumlanabileceğini ortaya koymuştur.

Çalışmanın Amacı ve Kapsamı

Bu çalışmanın amacı kamu bankaları ile özel bankalar arasında kârlılık karşılaştırması yaparak hangi bankaların hangi yılda kârlı olup olmadığını tespit etmektir. Çalışma 2006-2012 yılları arasında kapsamaktadır. Bunun nedeni çalışmada kullanılan tüm kârlılık rasyolarına ilişkin veriler 2006 yılından başlamaktadır. Çalışmada kamu bankaları olarak 3 kamusal sermayeli banka alınmıştır, bu bankalar: Ziraat Bankası, Halkbank ve Vakıfbank'tır. Özel banka sayısı ülkemizde çok fazladır, bu nedenle özel bankalar olarak ise halka açık özel bankalar analize alınmıştır, bunlar: Yapı Kredi Bankası, Alternatifbank, İş Bankası, Akbank, Garanti Bankası, TEB, Tekstilbank, Şekerbank, Finansbank ve Denizbank'tır. Yani 10 özel banka analiz edilmiştir.

Çalışmada bankalara ait verilere tbb.org.tr adresinden ulaşılmış ve bu adresten bankaların 2006-2012 arası bilançoları indirilerek kârlılık rasyoları hesaplanmıştır. Çalışmada kullanılan rasyolar: net kâr / toplam aktif, net kâr / özkaynak toplamı ve vergi öncesi kâr / toplam aktif'tir. Bu rasyolar her bankanın 2006-2012 yılları arası hesaplanarak uygulamaya geçilmiştir.

Yöntem

Promethee Yöntemi

Çalışmada kullanılan model çok amaçlı karar verme tekniklerinden olan promethee yöntemidir. Promethee yönteminin tercih edilmesinin nedeni her kriter için ayrı skorlar tanımlamak ve kriterleri kendi içinde değerlendirmektir, bu sayede hem daha sağlıklı hem de daha güvenilir yorumlar yapılabilmektedir.

Promethee yöntemi (Preference Ranking Organization Method for Enrichment Evaluations) ilk olarak 1982 yılında J. P. Brans tarafından geliştirilmiştir. Yöntemin temel amacı birden fazla kritere dayalı olarak alternatifler içerisinde en uygun değerlendirme sonucunu belirlemektir. Yöntemde ikili karşılaştırma yöntemine göre karşılaştırmalar yapılır ve en son bütün alternatifler aynı anda değerlendirmeye tabii tutulur (Behzadian vd. 2010).

Diğer karar verme yöntemlerinden temel farkı; her bir kriter için ayrı tercih fonksiyonları tanımlayabilmektedir.

Bu durum karar verici için büyük bir avantaj sağlamaktadır. Çünkü karar verici kriterlerin hepsini aynı şekilde değerlendirmek istemeyebilir.

Promethee yöntemi 7 aşamadan oluşmaktadır. Bu adımlar özet halinde Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1.

Promethee Yöntemi Aşamaları

Aşama	Yapılan Uygulama
Birinci Aşama.	Alternatif matrisi oluşturulur.
İkinci Aşama.	Kriterler için tercih fonksiyonu belirlenir.
Üçüncü Aşama.	Ortak tercih fonksiyonları belirlenir.
Dördüncü Aşama.	Alternatif çiftleri için tercih indeksi oluşturulur.
Beşinci Aşama.	Pozitif ve negatif üstünlükler belirlenir.
Altıncı Aşama.	Promethee I; (Φ+) pozitif ve (Φ-) negatif üstünlüklere göre tercihler değerlendirilir.
Yedinci Aşama.	(Φ) Net üstünlük değeri bulunur ve bütün Promethee II alternatifler aynı anda değerlendirilir.

Birinci Aşama: Karar noktalarının ve değerlendirme kriterlerinin belirli olduğu veri matrisi oluşturulur.

Tablo 3.

Promethee 2. Adım

Tip	Fonksiyon	Parametre	Kullanım Amacı
Birinci Tip (Olağan)	$P(x) = \begin{cases} 0, & x \leq 0 \\ 1, & x > 0 \end{cases}$	-	Kriterler için herhangi bir tercih söz konusu olmadığı durumda
İkinci Tip (U-Tipi)	$P(x) = \begin{cases} 0, & x \leq 1 \\ 1, & x > 1 \end{cases}$	l	Kriterlerin bir l parametre değerinden yüksek olması tercih edildiği durumda
Üçüncü Tip (V Tipi)	$P(x) = \begin{cases} \frac{x}{m}, & x \leq m \\ 1, & x > m \end{cases}$	m	Kriterlerin bir ortalamaya göre değerlendirilip bu değer altındaki değerler de ihmal edilmek istenmiyorsa
Dördüncü Tip (Seviyeli)	$P(x) = \begin{cases} 0, & x \leq q \\ \frac{1}{2}, & q < x \leq q + p \\ 1, & x > q + p \end{cases}$	q, p	Kriterler için belirli bir değer aralığı belirlenecekse
Beşinci Tip (Lineer)	$P(x) = \begin{cases} 0, & x \leq s \\ \frac{x-s}{r}, & s \leq x \leq s+r \\ 1, & x \geq s+r \end{cases}$	s, r	Kriterlerin içerisinde ortalama üstündeki değerleri tercih etme durumunda
Altıncı Tip (Gaussian)	$P(x) = \begin{cases} 0, & x \leq 0 \\ 1 - e^{-x^2/2\sigma^2}, & x \geq 0 \end{cases}$	σ	Kriterleri ortalamadan sapmaya göre tercih etmek istediği durumda

Kaynak: <http://www.nevoku.com/promethee-yontem--karar-analizi/viewdeck/a54b5dea-27e3-455c-a910-d8878899efab> (Erişim Tarihi: 26.02.2014)

Üçüncü Aşama: Yukarıdaki tabloya göre kriterler için belirlenen tercih fonksiyonları esas alınarak alternatif çiftleri için ortak tercih fonksiyonları belirlenir.

Dördüncü Aşama: Bir önceki adımda belirlenen ortak tercih fonksiyonuna göre alternatif çiftleri için tercih indeksleri belirlenir.

Beşinci Aşama: Her bir alternatif için pozitif üstünlükler (Φ+) ve negatif üstünlükler belirlenir. (Φ-)

Matriste n: (1,2,...,n) kriter sayısı, m: (1,2,...,m) alternatif sayısı, w: (1,2,...,n) her bir kriterin ağırlık değeridir. Bunların hepsi elde edilerek aşağıdaki gibi bir veri matris tablosu oluşturulur (Macharis vd. 2004).

Tablo 2.

Promethee 1. Adım

	Kriter 1	Kriter 2	Kriter n
Alternatif a	f1(a)	f2(a)	fn(a)
Alternatif b	f1(b)	f2(b)	fn(b)
...
Alternatif m	f1(m)	f2(m)	fn(m)
Ağırlıklar	w1	w2	wn

İkinci Aşama: Kriterlerin önceliklerinin belirlenmesi için tercih fonksiyonu tanımlanır. Burada kriter karar vericinin hangi değişkeni nasıl değerlendireceğine bağlıdır. Promethee yönteminde 6 tercih fonksiyonu kullanılmaktadır. Bunlar Tablo 3’te gösterilmiştir. (Dağdeviren ve Eraslan, 2008).

Altıncı Aşama - (Promethee I): Bu aşamada alternatifler birbirleri ile karşılaştırılır ve birbirine göre üstünlükleri ve tercih edilebilirlikleri değerlendirilir. Burada pozitif ve negatif üstünlükler esas alınır. Bu aşamada belirlenen kriterler üzerine alternatifler karşılaştırılır ve kısmi öncelikler belirlenir (Özgülven, 2012).

Aşağıdaki verilen durumlardan herhangi biri sağlanıyorsa a alternatifi b alternatifine tercih edilir;

$\Phi^+(a) > \Phi^+(b)$ ve $\Phi^-(a) < \Phi^-(b)$

$\Phi^+(a) > \Phi^+(b)$ ve $\Phi^-(a) = \Phi^-(b)$

$\Phi^+(a) = \Phi^+(b)$ ve $\Phi^-(a) < \Phi^-(b)$

Aşağıdaki durumda a alternatifi ile b alternatifi farksızdır;

$\Phi^+(a) = \Phi^+(b)$ ve $\Phi^-(a) = \Phi^-(b)$

Aşağıdaki durumda herhangi biri sağlanıyorsa a alternatifi b alternatifi ile karşılaştırılmaz;

$\Phi^+(a) > \Phi^+(b)$ ve $\Phi^-(a) > \Phi^-(b)$

$\Phi^+(a) < \Phi^+(b)$ ve $\Phi^-(a) < \Phi^-(b)$

Yedinci Aşama - (Promethee II): Bu aşamada kıyaslamaya esas alınan Φ değeri hesaplanır. Φ değerine net öncelik değeri denilmektedir. Hesaplanan net öncelik değerlerine göre bütün alternatifler aynı anda değerlendirilir ve alternatifler için tam sıralama belirlenir.

$\Phi(a) = \Phi^+(a) - \Phi^-(a)$

Bulunan net öncelik değerine gör;

$\Phi(a) = \Phi(b)$ ise a alternatifi b alternatifinden farksızdır,

$\Phi(a) > \Phi(b)$ ise a alternatifi b alternatifine göre daha üstündür. Karar vericinin bu iki alternatif arasında a alternatifini tercih etmesi beklenir (Brans vd., 1985).

Bulgular

Bankaların karlılık düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla 3 kamu bankası ve 10 özel sermayeli banka ele alınmıştır. Bankaların karşılaştırılması için Promethee yöntemi kullanılmıştır. Finansal oranlar oldukça değer bakımından küçüktür ve bunların karşılaştırmasını ortalamadan sapma üzerinde uygulamak daha doğru sonuçlar vereceği düşünülmektedir. Bu nedenle yöntemin uygulanmasında 6. tip Gauss fonksiyonu tercih fonksiyonu olarak seçilmiştir.

Analize başlamadan önce bankalara ait rasyolar hesaplanmış ve buna örnek olarak 2006 yılına ait kriter ve bankalara ilişkin değerlendirme tablosu Tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 4.

2006 Yılı Bankaların Rasyoları

Minimum/Maksimum	Maksimum	Maksimum	Maksimum
Ağırlık	0,333	0,333	0,333
Bankalar	Net Kâr / Toplam Aktif	Net Kâr / Özkaynak Toplamı	Vergi Öncesi Kâr / Toplam Aktif
Halk Bankası	1	15,3	1,5
Vakıfbank	1,5	16,3	2,2
Ziraat Bankası	1,5	11,8	2,2
Akbank	2,8	22,6	3,4
Alternatif Bank	2,1	22,8	2,6
Denizbank	1,3	19,1	1,6
Finansbank	0,5	4,5	0,8
Garanti Bankası	1,3	11,9	1,9
İş Bankası	4,1	34,4	5
Şekerbank	2,4	22,3	2,7
TEB	2,5	22,8	3,2
Tekstil Bank	2,1	17,2	2,8
Yapı Kredi Bankası	2,9	31,9	3,8

2006 yılına ait verilerin analizin Visual Promethee programında uygulama sayfasının görünümü Şekil 1'de verilmiştir. Şekildeki x1, x2 ve x3 çalışmanın karlılık rasyolarını göstermektedir. Preferences kısmında değişkenler ile ilgili ölçüm yöntemi belirlenmektedir. Örneğin max/min, ağırlıklar, tercih fonksiyonu belirleme ve parametre eşik değerleri

girilmektedir. Çalışmada karlılık ölçüldüğünden dolayı bütün değişkenlerin maksimum olması arzu edilmektedir. Ayrıca analiz için gauss yöntemi tercih edildiğinden bu yönteme uygun eşik değeri bütün yıllar için 3 olarak girilmiştir. Bu değer ölçüm desenine göre araştırmacı tarafından belirlenmektedir (Yılmaz ve Dağdeviren, 2011).

Statistics kısmı değişkenlere ait maksimum, minimum, ortalama ve standart sapma değerlerini vermektedir.

Evaluations kısmı ise kriterlerin ve alternatiflerin girildiği bölümdür.

Şekil 1.

Örnek Promethee Uygulama Sayfası

Visual PROMETHEE Academic - unnamed (not saved)				
File Edit Model Control PROMETHEE-GAIA GDSS GIS Custom Assistants Snapshots Options Help				
[Icons]				
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Scenario1	x1	x2	x3	
Unit	range	range	range	
Cluster/Group	◆	◆	◆	
Preferences				
Min/Max	max	max	max	
Weight	0,33	0,33	0,33	
Preference Fn.	Gaussian	Gaussian	Gaussian	
Thresholds	absolute	absolute	absolute	
- Q: Indifference	n/a	n/a	n/a	
- P: Preference	n/a	n/a	n/a	
- S: Gaussian	3,00	3,00	3,00	
Statistics				
Minimum	0,50	4,50	0,80	
Maximum	4,10	34,40	5,00	
Average	2,00	19,45	2,59	
Standard Dev.	0,92	7,80	1,06	
Evaluations				
<input checked="" type="checkbox"/> Yapı Kredi Bankası	<input type="checkbox"/>	1,00	15,30	1,50
<input checked="" type="checkbox"/> Alternatifbank	<input type="checkbox"/>	1,50	16,30	2,20
<input checked="" type="checkbox"/> İş Bankası	<input type="checkbox"/>	1,50	11,80	2,20
<input checked="" type="checkbox"/> Akbank	<input type="checkbox"/>	2,80	22,60	3,40
<input checked="" type="checkbox"/> Garanti Bankası	<input type="checkbox"/>	2,10	22,80	2,60
<input checked="" type="checkbox"/> TEB	<input type="checkbox"/>	1,30	19,10	1,60
<input checked="" type="checkbox"/> Tekstil Bank	<input type="checkbox"/>	0,50	4,50	0,80
<input checked="" type="checkbox"/> Şekerbank	<input type="checkbox"/>	1,30	11,90	1,90
<input checked="" type="checkbox"/> Finansbank	<input type="checkbox"/>	4,10	34,40	5,00
<input checked="" type="checkbox"/> Denizbank	<input type="checkbox"/>	2,40	22,30	2,70
<input checked="" type="checkbox"/> Halk Bankası	<input type="checkbox"/>	2,50	22,80	3,20
<input checked="" type="checkbox"/> Vakıfbank	<input type="checkbox"/>	2,10	17,20	2,80
<input checked="" type="checkbox"/> Ziraat Bankası	<input type="checkbox"/>	2,90	31,90	3,80

Çalışmada 2006-2012 yılları arası tüm veriler analiz edilmiş ve performans puanları bulunmuştur.

Tablo 1'de 2006 yılında tüm bankaların rasyoları hesaplanmıştır. Kullanılan rasyolar: net kâr / toplam aktif, net kâr / öz kaynak toplamı, vergi öncesi kâr / toplam aktif'tir. Kullanılan rasyolara eşit ağırlık verilmiş ve bu nedenle ağırlıklar 1/3 alınarak 0,333 olarak analiz edilmiştir. Ayrıca bu yöntemi kullanırken bizim hesaplayacağımız kârlılık performansı olduğu için maksimum olması önemlidir. Çünkü kârlılık performansının maksimum olması bankaların daha

verimli ve etkin çalıştığının göstergesidir. Analize 13 adet banka alınmış ve bankaların kârlılık performanslarının sıralamasını daha güvenilir tespit edebilmek amacıyla kamu ve özel bankalar birlikte analiz edilmiştir.

Buna göre 2006 yılı için elde edilen phi skorları ve performans sıralaması Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5.

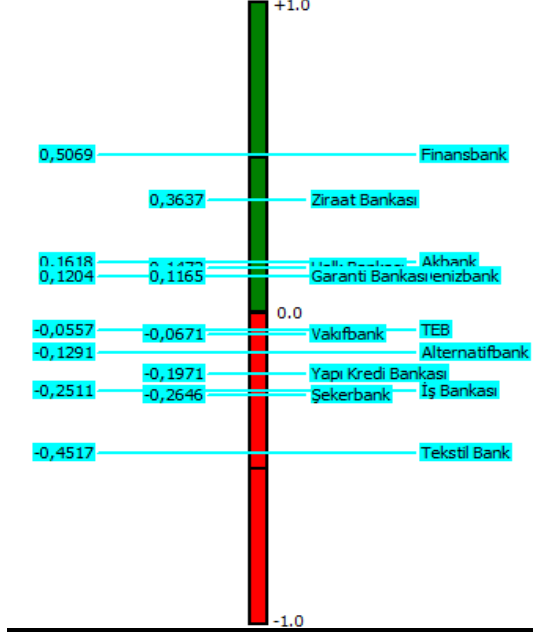
2006 Yılı Bankalar Performans Skorları

	Bankalar	Phi Skoru	Sıralama
Kamu Bankaları	Halk Bankası	0,15	4
	Vakıfbank	-0,07	8
	Ziraat Bankası	0,36	2
Özel Bankalar	Akbank	0,16	3
	Alternatif bank	-0,13	9
	Denizbank	0,12	5
	Finansbank	0,51	1
	Garanti Bankası	0,12	6
	İş Bankası	-0,25	11
	Şekerbank	-0,26	12
	TEB	-0,06	7
	Tekstil Bank	-0,45	13
	Yapı Kredi Bankası	-0,20	10

Tablo 5'te 2006 yılı verilerine göre analiz yapılmış ve kârlılık performansı en yüksek olan Finansbank olmuştur. Ardından kârlılık performanslarına göre Ziraat Bankası, Akbank ve Halk Bankası sıralanmaktadır. Kamu bankalarından sadece Vakıfbank – düzeyde performans göstermişken, özel bankalardan ise Akbank, Denizbank, Finansbank ve Garanti Bankası dışında diğer 6 banka negatif performans göstermiştir. Tablo 5'e göre 2006 yılında en verimli ve etkin bankalar Halk Bankası, Ziraat Bankası, Akbank, Denizbank, Finansbank ve Garanti Bankası'dır. Şekil 2'de 2006 yılının sonuçları görsel olarak verilmiştir. Bu görsel VA Promethee programı ile elde edilmiştir.

Şekil 2.

2006 Yılı'nın Promethee Analiz Sonuçları



2006 yılının Promethee analiz sonuçları Şekil 2'de gösterilmiştir. Bu şekle göre; bankaların puanları +1 ile -1 arasında değişmektedir. Şekilde 7 banka 0'ın altında performans göstermiştir. Bu bankalar: Vakıfbank, TEB, Alternatifbank, İş Bankası, Şekerbank, Yapı Kredi Bankası ve Tekstil Bank'tır. 6 banka ise 0'ın üstünde performans göstermiş olup, bunlar: Garanti Bankası, Halk Bankası, Akbank, Denizbank, Ziraat Bankası ve Halk Bankası'dır. 2006 yılında en yüksek performans gösteren banka ise Finansbank'tır.

2006-2012 arasındaki bankaların verilerine göre elde edilen analiz sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6.

2006 -2012 Arası Tüm Bankalar Performans Skorları

Bankalar	2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		
	Phi	S	Phi	S	Phi	S	Phi	S	Phi	S	Phi	S	Phi	S	
Kamu Bankaları	Halk Bankası	0,15	4	0,22	3	0,29	2	0,28	3	0,36	1	0,36	1	0,36	1
	Vakıfbank	-0,07	8	0,04	7	-0,07	10	-0,05	8	-0,12	10	0,00	9	-0,04	9
	Ziraat Bankası	0,36	2	0,35	2	0,35	1	0,34	2	0,34	2	0,07	6	0,10	3
Özel Bankalar	Akbank	0,16	3	0,04	6	0,01	5	0,07	5	0,04	7	0,03	8	0,02	6
	Alternatifbank	-0,13	9	0,19	4	-0,04	8	-0,18	10	-0,38	12	-0,31	11	-0,08	11
	Denizbank	0,12	5	-0,22	10	-0,06	9	0,43	1	-0,07	9	0,31	2	0,14	2
	Finansbank	0,51	1	0,08	5	-0,09	11	-0,03	7	0,08	5	0,08	5	-0,03	8
	Garanti Bankası	0,12	6	0,38	1	0,15	3	0,18	4	0,13	4	0,17	3	0,06	5
	İş Bankası	-0,25	11	-0,13	8	0,02	4	-0,02	6	0,06	6	0,06	7	0,07	4
	Şekerbank	-0,26	12	-0,19	9	-0,01	7	-0,24	11	-0,16	11	-0,23	10	0,00	7
	TEB	-0,06	7	-0,25	12	-0,16	12	-0,25	12	-0,02	8	-0,32	12	-0,15	12
	Tekstil Bank	-0,45	13	-0,31	13	-0,40	13	-0,47	13	-0,41	13	-0,32	13	-0,37	13
	Yapı Kredi Bankası	-0,20	10	-0,22	11	0,00	6	-0,07	9	0,16	3	0,09	4	-0,08	10

Tablo 6'da tüm bankaların performans skorları bulunmuş ve sıralamalar belirlenmiştir. Phi değeri performans puanlarını ifade ederken, S değeri sıralamadaki yerini göstermektedir. Koyu renkte gösterilen değerler ise her yıldaki en yüksek skorlardır.

Tablodaki sadece kamu bankaları dikkate alındığında; 3 banka içerisinde 2006-2012 yılları arasında en yüksek kârlılık performansına sahip banka Halk Bankasıdır. İkinci olarak kârlılık performansı yüksek banka Ziraat Bankası olup en düşük performans düzeyi bütün yıllarda Vakıfbank'a aittir.

Sadece özel bankalar dikkate alındığında; 2006 yılında Finansbank, 2007 ve 2008 yılında Garanti bankası, 2009, 2011 ve 2012 yılında Denizbank, 2010 yılında Yapı Kredi Bankası en yüksek performansa sahip özel sermayeli bankalardır. Buna göre özel sermayeli bankalar içerisinde en yüksek performans düzeyinin Denizbank'a ait olduğu söylenebilir. En düşük performans düzeylerinin ise genellikle son sıralarda olan Tekstilbank ve TEB oldukları söylenebilir.

Çalışmada analize katılan tüm bankalar incelendiğinde; kamu bankalarının özel bankalardan daha yüksek performans düzeyine sahip oldukları görülmektedir. 13 banka içerisinde Halk Bankası'nın diğer bankalara göre oldukça yüksek bir performans düzeyine sahip olduğu görülmektedir.

Tartışma

Bu çalışmada, kamu bankaları ile özel bankalar arasında kârlılık performansları karşılaştırılmış olup hangi bankaların hangi yılda daha yüksek performans gösterdiği belirlenmiştir. Çalışmaya konu olan bankalar: 3 kamusal sermayeli ticari banka ile 10 halka açık özel bankadır. Bu ticari bankaların performansları promethee yöntemi ile ölçülmüştür. Elde edilen sonuçlara göre; kamu bankaları özel bankalardan daha kârlıdır ve bu bankalar içerisinde en yüksek performans gösteren banka Halk Bankası'dır.

Yapılan çalışma banka sayısı ve yıl sayısı artırılarak veya rasyolar ve banka türleri değiştirilerek güncellenebilir. Bu çalışmada yatırımcılara yatırım tavsiyeleri de verilmektedir. Çünkü yatırımcılar geçmiş performanslarına göre gelecekteki banka seçimleri

konusunda karar verebilir ve rasyonel yatırım imkânına sahip olurlar.

Kaynakça

- Akkaya, G.C. ve Demireli, E. (2010). Finansal Kararların Verilmesinde Promethee Sıralama Yöntemi, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 10(3), 845-854.
- Akkoç, Ö., Aktaş, M., Özcan, R. ve Tipi, İ. (2011-2012). Promethee Yöntemi, Kırıkkale Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Endüstri Mühendisliği Bölümü Projesi. <http://www.nevoku.com/promethee-yontem--karar-analizi/viewdeck/a54b5dea-27e3-455c-a910-d8878899efab>.
- Aktan, B. ve Bodur, B. (2006). Rasyolar Vasıtasıyla Finansal Durumunuzu Nasıl Analiz Edersiniz?. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, 1(1), 49-67.
- Albadvi, A. (2004). Formulating National Information Technology Strategies: A Preference Ranking Model Using Promethee Method. *European Journal of Operational Research*, 153, 290-296. doi:10.1016/S0377-2217(03)00151-6.
- Atasoy, H. (2007). Türk Bankacılık Sektöründe Gelir-Gider Analizi ve Kârlılık Performansının Belirleyicileri. *Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uzmanlık Yeterlilik Tezi*, Ankara (yayınlanmamış).
- Bağcı, H. (2013). Ticari Bankalar ile Katılım Bankalarının Kârlılık Performanslarının Topsis Yöntemi ile Karşılaştırılması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, İzmir (yayınlanmamış).
- Ballı, S., Karasulu, B. ve Korukoğlu, S. (2007). En Uygun Otomobil Seçimi Problemi İçin Bir Bulanık Promethee Yöntemi Uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 22(1), 139-147.
- Behzadian, M., Kazemzadeh, R.B., Albadvi, A. ve Aghdasi, M. (2010). Promethee: A Comprehensive Literature Review On Methodologies And Applications. *European Journal of Operational Research*, 198-215. doi:10.1016/j.ejor.2009.01.021.
- Brans, J.P., Vincke, P.H. (1985). A Preference Ranking Organisation Method (The Promethee Method for Multiple Criteria Decision-Making). *Management Science*, 31(6), 647-656.
- Chareonsuk, C., Nagarur, N. ve Tabucanon, M.T. (1997). A Multicriteria Approach to the Selection of Preventive Maintenance Intervals. *International Journal of Production Economics*, 49, 55-64.
- Civan, M. (2009). Finansal Tablolar Analizi ve Örnek Uygulamalar. *Gaziantep Üniversitesi İşletme Bölümü Muhasebe ve Finansman Anabilim Dalı Başkanlığı ABİGEM Eğitimi*, Trabzon.
- Dağdeviren, M. (2008). Decision Making In Equipment Selection: An Integrated Approach
- Dağdeviren, M., Eraslan, E. (2008). Promethee Sıralama Yöntemi ile Tedarikçi Seçimi, *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 23(1), 69-75.
- Erkan, M. (2008). Afyon Kocatepe Üniversitesi Ders Notları.
- Genç, T. (2013). Promethee Yöntemi ve Gaia Düzlemi, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 133-154.
- Gül, M., Çelik, E., Güneri, A.F., ve Gümüş, A.T. (2012). Simülasyon ile Bütünleşik Çok Kriterli Karar Verme: Bir Hastane Acil Departmanı İçin Senaryo Seçimi Uygulaması, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 11(22), 1-18.
- Kosmidou, K. ve Zopounidis, C. (2008). Measurement Of Bank Performance In Greece, *South-Eastern Europe Journal of Economics*, 1, 79-95.
- Macharis, C., Springael, J., De Brucker, K., ve Verbeke, A. (2004). Promethee and AHP: The Design of Operational Synergies in Multicriteria Analysis. Strengthening Promethee with Ideas of AHP, *European Journal of Operational Research*, 307-317. doi:10.1016/S0377-2217(03)00153-X.
- Multi-Criteria Decisions, *Facta Universitatis Series: Mechanical Engineering*, 9(2), 193-202.
- Özdağoğlu, A. (2013). Üretim İşletmelerinde Lazer Kesme Makinelerinin Promethee Yöntemi ile Karşılaştırılması, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(19), 305-318.
- Özgül, N. (2012). Promethee Sıralama Yöntemi ile Özel Alışveriş Siteleri Üzerine Bir Araştırma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 195-201.
- Soba, M. (2012). Promethee Yöntemi Kullanarak En Uygun Panelvan Otomobil Seçimi ve Bir Uygulama, *Journal of Yaşar University*, 28(7), 4708-4721.
- Tomic, V., Marinkovic, Z. ve Janosevic, D. (2011). Promethee Method Implementation With AHP And Promethee. *J Intell Manuf*, 19, 397-406. doi: 10.1007/s10845-008-0091-7.
- Türkiye Bankalar Birliği, (2014), <http://www.tbb.org.tr/tr>, Erişim Tarihi: 01.02.2014.
- Yılmaz, B. ve Dağdeviren, M. (2011). Promethee İçin Decision Lab Yazılımı ve Örnek Bir Problem Üzerinde Uygulanması, *Endüstri Mühendisliği Yazılımları ve Uygulamaları Kongresi*, 30 Eylül, 1-2 Ekim, İzmir.

YAZARLARA NOTLAR

A) Makale Yazım Kuralları

Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi'nde yayımlanması için değerlendirilmek üzere gönderilecek makaleler aşağıda belirtilen kurallar doğrultusunda hazırlanır ve çevrimiçi olarak gönderilir. Çevrimiçi yazar rehberine erişmek için http://iibfdergi.aksaray.edu.tr/index.php/asuiibfd/pages/view/makale_bicimi bağlantısını kullanabilirsiniz.

Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'ne Gönderilecek Çalışmaların Biçim ve İçerik Özellikleri

Genel Biçim Özellikleri

Yazı Tipi:

Bütün metinde 10 punto Arial yazı karakteri kullanılır. Tablo ve şekillerin nasıl hazırlanacağına dair ilgili bölüme bakınız.

Sayfa Yapısı:

A4 boyutlarındaki kâğıda üst, alt, sağ ve sol boşluk 2,5 cm bırakılarak, iki yana dayalı, satır sonu tirelemesiz şekilde olmalıdır. Çalışmalar *tek sütun* olarak hazırlanmalıdır. Paragraflarda ve başlıklarda girinti ve çıkıntı olmamalıdır.

Paragraf Yapısı:

Paragraf sekmesinde girintiler bölümünde; önce ve sonra alanı 0,6 *satır aralığı* 1,5 olmalıdır.

Sayfa Sınırı:

Yukarıdaki şablona göre hazırlanmış bir çalışma 25 sayfayı aşmamalıdır.

Çalışma Bölümleri

Başlık:

Makale başlığı bold ve sayfaya ortalı olmalıdır. Çalışma daha önce sunulmuşsa, bir projeden veya tezden üretilmişse vs. başlığın sonuna * dipnotu konularak açıklama yapılmalıdır.

Yazar İsimleri:

Yazar isimleri bold ve italik olmalıdır. Yazar(lar)ın tam adları, unvanları, çalıştıkları kurumlar, adres, telefon ve elektronik posta bilgileri belirtilmelidir.

Öz:

150-200 kelime arasında olmalıdır. Özde atf kullanılmamalıdır.

Anahtar Kelimeler:

3-5 kelime arasında olmalıdır.

Ana Metin:

Nicel ve nitel çalışmalar *Giriş, Yöntem, Bulgular, Tartışma* bölümlerini içermelidir. Yöntem kısmında mutlaka *Örneklem/Çalışma Grubu, Veri Toplama Araçları ve İşlem alt bölümleri* bulunmalıdır. Model alt bölümüne sadece özgün bir model kullanılmışsa yer verilmelidir.

Derleme türü çalışmalar ise problemi ortaya koymalı, ilgili literatürü yetkin bir biçimde analiz etmeli, literatürdeki eksiklikler, boşluklar ve gelişmelerin üzerinde durmalı ve çözüm için atılması gereken adımlardan bahsetmelidir.

Diğer çalışmalarda ise konunun türüne göre değişiklik yapılabilir, fakat bunun okuyucunun metinden faydalanmasını güçleştirecek detayda alt bölümler şeklinde olmamasına özen gösterilmelidir.

Kaynakça:

Hem metin içinde hem de kaynakçada Amerikan Psikologlar Birliği tarafından yayımlanan *Publication Manual of American Psychological Association* (APA) (6. baskı) adlı kitapta belirtilen yazım kuralları uygulanmalıdır.

Kaynakça yazımında temel öğelerin kullanımı için Temel Kaynakça Öğeleri isimli bölüme bakınız.

Tablo, Şekil ve Ekler

Tablo ve Şekiller:

Tablo, şekil, resim, grafik vb. unsurlar metin içerisinde yer almalıdır. Çalışmanın sonunda ayrıca verilmemelidir.

Tablo ve şekillerde genel şablonun dışında 9 punto Times New Roman yazı karakteri kullanılır. Paragraf sekmesinde girintiler bölümünde;

- önce ve sonra alanı 0,
- satır aralığı Tek olmalıdır.

Tablo ve şekiller sola dayalı olmalı ve metin kaydırma özelliği kapalı olmalıdır. Tablo gösterimi için aşağıdaki örneği inceleyiniz.

Ekler:

Her bir ek ayrı sayfalarda kaynakçadan sonra verilmelidir.

Diğer:

p değerini sadece tablo dışında gösteriniz. Tablo içerisinde ayrı bir *p* sütunu oluşturmayınız. Metin içindeki *p* değerlerini italik olarak gösteriniz. Virgülden sonra sadece iki digit kullanılmalıdır.

Başlık Sistemi

Başlık Oluşturma:

Her düzeydeki başlığı oluşturan kelimelerin ilk harfi büyük yazılmalıdır (ve, ile, de, mi gibi ekler her zaman küçük harfle yazılır) Tablo ve şekil başlıkları da bu kurala göre düzenlenmelidir.

Temel Başlıklar:

Çalışmanın başlığı ve temel başlıklar (Yöntem, Bulgular, Tartışma) ortalı ve bold yazılır.

Giriş bölümüne Giriş başlığı konulmaz.

İkinci Düzey Başlık:

Sola dayalı ve bold yazılır. Kendinden önceki paragraftan bir satır boşluk ile ayrılır.

Üçüncü Düzey Başlık:

Sola dayalı bold yazılır. Sonuna iki nokta konur ve paragraf başlığın hizasından devam eder. Kendinden önceki paragraftan satır boşluğu ile ayrılmaz.

Dördüncü Düzey Başlık:

Sola dayalı, bold ve italik yazılır. Sonuna iki nokta konur ve paragraf başlığın hizasından devam eder. Kendinden önceki paragraftan satır boşluğu ile ayrılmaz.

Beşinci Düzey Başlık:

Sola dayalı ve italik yazılır. Sonuna iki nokta konur ve paragraf başlığın hizasından devam eder. Kendinden önceki paragraftan satır boşluğu ile ayrılmaz. Beş düzeyden daha fazla başlık oluşturulması önerilmemektedir.

Tablo ve Şekil Başlıkları:

Tablo ve Şekil ifadeleri (Tablo 1., Şekil 1. gibi) bold kullanılır. Tablo ve şekil başlıkları ise italik yazılır.

Referans Kullanımı

Metin İçi Referans Gösterimi:

Atıflarda yazarlar arasında & işareti değil ve ibaresini kullanınız. (İngilizce geniş özetlerin nasıl hazırlanacağı ile ilgili olarak, İngilizce bölüme bakınız)

Örnek;

Arpacı ve Kuyu'nun (2000) çalışması... (Kesme işaretini parantezli ifadeye koymayınız) (Arpacı ve Kuyu, 2010, s. 72)

(Arpacı, Kuyu ve Huysuz, 2000, s. 12-13)

Detaylar için *Temel Atıf Biçimleri* tablosuna başvurunuz.

Atıfların Sıralanması:

Parantez için atıflar alfabetik olarak dizmelidir.

Örnek;

(Arpacı, 2013; Arpacı ve Kuyu, 2010, s. 15; Karman, 2000, 2004, 2010; Zengin, Warrant, Güner, Aykut ve Karpat, 2013)

Aktarılan Kaynak:

Bir referansın içindeki bir başka referanstan yapılan aktarma aşağıdaki gibi gösterilir.

Örnek;

(Torgerson, 1958, s. 1-8'den akt., Baykul, 2000; Zengin, 1957'den akt., Pınar, 1999)

Temel Atıf Biçimleri

Atıf Türü	Metin İçinde İlk Atıf	Metin İçi Müteakip Atıflar	Parantez İçi İlk Atıf	Parantez İçi Müteakip Atıflar
Tek Yazarlı	Walker (2007)	Walker (2007)	(Walker, 2007)	(Walker, 2007)
İki Yazarlı	Walker ve Allen (2004)	Walker ve Allen (2004)	(Walker ve Allen, 2004)	(Walker ve Allen, 2004)
Üç Yazarlı	Bradley, Ramirez ve Soo (1999)	Bradley ve arkadaşları (1999)	(Bradley, Ramirez ve Soo, 1999)	(Bradley ve ark., 1999)
Dört Yazarlı	Bradley, Ramirez, Soo ve Walsh (2006)	Bradley ve arkadaşları (2006)	(Bradley, Ramirez, Soo ve Walsh, 2006)	(Bradley ve ark., 2006)
Beş Yazarlı	Walker, Allen, Bradley, Ramirez, Walker ve Soo (2008)	Walker ve arkadaşları (2008)	(Walker, Allen, Bradley, Ramirez, Walker ve Soo, 2008)	(Walker ve ark., 2008)
Altı ve Daha Fazla Yazarlı	Wasserstein ve arkadaşları (2005)	Wasserstein ve arkadaşları (2005)	(Wasserstein ve ark., 2005)	(Wasserstein ve ark., 2005)
Kurum (Kısaltması yaygın kullanılan)	Milli Eğitim Bakanlığı (MEB, 2003)	MEB (2003)	(Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2003)	(MEB, 2003)

Diğer Hususlar

Vurgu:

Başlıklar ve tablo ve şekillerde yer alan temel değişkenler haricinde metin içerisinde bold kullanmayınız. Vurgulanmak istenen hususlar " " işareti veya *italik* kullanımı ile yapılmalıdır.

Madde Sıralamaları:

Metin içerisindeki sıralamada, maddelendirilmede alt alta 1, 2, 3 gibi sıralamalar yerine yan yana (i), (ii) vs. şeklinde sıralamaları tercih ediniz.

Doğrudan Alıntılar:

Doğrudan alıntılar normal metne göre soldan girintili ve 9 punto ile yazılır. Ayrıca *italik* olarak gösterilmez. Detay için örnek makaleyi inceleyiniz.

Temel Kaynakça Ögeleri

Kitap Türkçe Eser

Balcı, A. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegema Yayıncılık.

Türkçeye Çevrilmiş Eser

Morris, C. (2002). *Psikolojiyi anlamak* (çev. A. Erkuş, A. D. Batıgün ve B. Ayvaşık) Ankara: TPD Yayınları.

Editöryal Eser

Bahar, M. (Ed.). (2006). *Fen ve teknoloji öğretimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Çok Yazarlı Türkçe Eser

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. Ç., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

İngilizce Eser

Bryman, A., & Cramer, D. (1997). *Quantitative data analysis with SPSS for Windows: A guide for social scientists*. New York: Routledge.

Kitap İçinde İngilizce Eser İçerisinde Bölüm

Bölüm

Gülgöz, S. (2005). Five factor theory and NEO-PI-R in Turkey. In J. Allik & R. R. McCrae (Eds.), *The five-factor model of personality across cultures* (pp. 175-196). Dordrecht, Netherlands: Kluwer Academic Publishers.

Türkçe Eser İçerisinde Bölüm

Uysal, Ş. (1971). Metodoloji açısından Türkiye'de yapılan sosyolojik araştırmalar ve bir örnek köy araştırması. N. H. Fişek (Ed.), *Türkiye'de sosyal araştırmaların gelişimi içinde* (s.139-151). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.

Makale

Türkçe Makale

Bursal, M. ve Yiğit, N. (2012). Fen ve teknoloji öğretmen adaylarının bilgi iletişim teknolojileri (BİT) kullanımı ve materyal tasarımı özyeterlik inanışları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12, 1073-1088.

İngilizce Makale

Herbst-Damm, K. L., & Kulik, J. A. (2005). Volunteer support, marital status, and the survival times of terminally ill patients. *Health Psychology*, 24, 225-229. doi: 10.1037/0278-6133.24.2.225

Yediden Fazla Yazarlı Makale

Gilbert, D. G., McClarnon, J. F., Rabinovich, N. E., Sugai, C., Plath, L. C., Asgaard, G., ... Botros, N. (2004). Effects of quitting smoking on EEG activation and attention last for more than 31 days and are more severe with stress, dependence, DRD2 A1 allele, and depressive traits. *Nicotine and Tobacco Research*, 6, 249-267. doi:10.1080/14622200410001676305

Online Edinilmiş Makale

Sillick, T. J., & Schutte, N. S. (2006). Emotional intelligence and self-esteem mediate between perceived early parental love and adult happiness.

E-Journal of Applied Psychology, 2(2), 38-48. Retrieved from <http://ojs.lib.swin.edu.au/index.php/ejap>

OnlineFirst Olarak Yayımlanmış Makale

Von Ledebur, S. C. (2007). Optimizing knowledge transfer by new employees in companies. *Knowledge Management Research & Practice*. Advance online publication. doi:10.1057/palgrave.kmrp.8500141

Tez

Ticari Database'den Alınmış Master Tezi

McNiel, D. S. (2006). *Meaning through narrative: A personal narrative discussing growing up with an alcoholic mother* (Master's thesis). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 1434728)

Kurumsal Database'den Alınmış Doktora Tezi

Adams, R. J. (1973). *Building a foundation for evaluation of instruction in higher education and continuing education* (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://www.ohiolink.edu/etd/>

Web'den Alınmış Doktora Tezi

Bruckman, A. (1997). *MOOSE Crossing: Construction, community, and learning in a networked virtual world for kids* (Doctoral dissertation, Massachusetts Institute of Technology). Retrieved from <http://www-static.cc.gatech.edu/-asb/thesis/>

DAI'de Özeti Yer Alan Tez

Appelbaum, L. G. (2005). Three studies of human information processing: Texture amplification, motion representation, and figure-ground segregation. *Dissertation Abstracts International: Section B. Sciences and Engineering*, 65(10), 5428.

ABD Dışında Bir Üniversitede Hazırlanmış Doktora Tezi

Carlbom, P. (2000). *Carbody and passengers in rail vehicle dynamics* (Doctoral thesis, Royal Institute of Technology, Stockholm, Sweden). Retrieved from <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:kth:diva-3029>

Türkçe Tezler

Atkını, H. (2001). *İlköğretim birinci kademe eğitim programlarının yaratıcı düşünmenin gelişimine etkisi* (Yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Çanakkale). <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.

Aydın, F. (2009). *İşbirlikli öğrenme yönteminin 10. sınıf coğrafya dersinde başarıya, tutuma ve motivasyona etkileri* (Doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara). <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.

Sempozyum Temel Gösterim

Contributor, A. A., Contributor, B. B., Contributor, C. C., & Contributor, D. D. (Year, Month). Title of contribution. In E. E. Chairperson (Chair), *Title of symposium*. Symposium conducted at the meeting of Organization Name, Location.

Sunum veya Poster Sunumu

Presenter, A. A. (Year, Month). *Title of paper or poster*. Paper or poster session presented at the meeting of Organization Name, Location.

Sempozyumda Katkı

Muellbauer, J. (2007, September). Housing, credit, and consumer expenditure. In S. C. Ludvigson (Chair), *Housing and consumer behavior*.

Symposium conducted at the meeting of the Federal Reserve Bank of Kansas City, Jackson Hole, WY.

Özeti Online Olarak Edinilmiş Toplantı Sunumu

Liu, S. (2005, May). *Defending against business crises with the help of intelligent agent based early warning solutions*. Paper presented at the Seventh International Conference on Enterprise Information Systems, Miami, FL. Abstract retrieved from http://www.iceis.org/iceis2005/abstracts_2005.htm

Online Düzenli Yayınlanan Proceeding

Herculano-Houzel, S., Collins, C. E., Wong, P., Kaas, J. H., & Lent, R. (2008). The basic nonuniformity of the cerebral cortex. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 105, 12593-12598. doi:10.1073/pnas.0805417105

Kitap Şeklinde Yayınlanan Proceeding

Katz, I., Gabayan, K., & Aghajan, H. (2007). A multi-touch surface using multiple cameras. In J. Blanc-Talon, W. Philips, D. Popescu, & P. Scheunders (Eds.), *Lecture Notes in Computer Science: Vol. 4678. Advanced Concepts for Intelligent Vision Systems* (pp. 97-108). Berlin, Germany: Springer-Verlag. doi:10.1007/978-3-540-74607-2_9

Türkçe Kongre Bildirisi

Pişkin, M. ve Ayas, T. (2005, Eylül). *Zorba ve kurban lise öğrencilerinin utangaçlık, içedönüklük, dışadönüklük ve özsaygı değişkenleri bakımından incelenmesi*. VIII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi'nde sunulan bildiri, Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, İstanbul.

B) Yazarların Uyması Gereken Kurallar

- 1) Yazar(lar) makalelerinin Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi'nde değerlendirilebilmesi için Yayın Hakkı Devir Formu (YHDF) belgesi göndermelidir. YHDF, kör hakemlik uygulaması çerçevesinde makaleler için kapak sayfası olarak da kullanılmaktadır. Bu bakımdan form bilgileri eksiksiz olarak doldurulmalı ve çıktısı alınarak imzalanmalıdır. İmzalı kopya PDF, JPG, TIFF veya PNG biçiminde taranarak sistem üzerinden gönderi yapılırken "4. Adım: Ek Belge ve Dosyaların Yüklenmesi" kısmında sisteme yüklenmelidir.
- 2) Yazar(lar) makalelerini dergi yayım kuralları doğrultusunda ve etik kurallarına azami düzeyde hassasiyet göstererek hazırlamak zorundadır. Kurallara uygun olarak gönderilmeyen yazılar, kurallara uygun hale getirilmeye kadar değerlendirilmeye alınmaz.
- 3) Yazar(lar) değerlendirmeye kabul edilen makaleleri ile ilgili işlem sürecini derginin internet sayfasından kendilerine gönderilen kullanıcı adı ve şifresi kanalıyla takip edebilirler.
- 4) Hakem değerlendirme sonucu kendisine düzeltme isteğiyle iletilen yazar(lar) düzeltmelerini 4 ay içerisinde yaparak geri göndermelidir. Bu süre içinde yanıt vermeyen yazar(lar)ın makaleleri değerlendirme dışı bırakılır.
- 5) Yazar(lar) hakemlerin önerileri doğrultusunda makalelerini güncellemek zorundadır. Eğer hakem tarafından ileri sürülen bir değişiklik veya eklemeyi doğru bulmuyorlarsa, bunu hakeme iletilecek şekilde gerekçesiyle birlikte Yayın Kuruluna bildirmek zorundadır.
- 6) Değerlendirme aşamasındaki makaleler için yazar(lar) e-mail, mektup veya faks ile geri çekme isteğinde bulunabilir. Geri çekme isteğinin kabulü Yayın Kurulunun kararına bağlıdır. Yazar(lar), Yayın Kurulunun geri çekme isteğine onay vermediği makaleyi başka bir yere değerlendirilmek üzere gönderemez, yayımlayamaz, yayımlatamaz. Bu tür girişimlerde bulunanlar için, yazar(lar)ın bağlı olduğu kurum ve ilgili yayın kuruluşuna gerekli bildirimde bulunulur.
- 7) Mizanpaj çalışması sırasında yazar(lar)a kontrol ve düzeltme amaçlı yapılan gönderilere belirtilen sürelerde cevap vermek durumundadır. Belirtilen sürelerde cevap vermeyen yazar(lar)ın makaleleri bir sonraki sayıda değerlendirilmek üzere ötelenir.
- 8) Yazar(lar)ın her ne sebeple olursa olsun makalelerinin yayım sürecini öne çekme istekleri kabul edilmez.
- 9) Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi'nde belli bir sayı için makale kabul edilmez. Yazar(lar) istediği zaman makalesini gönderebilir. Değerlendirme süreci tamamlanan makaleler, geliş tarihi dikkate alınarak yayımlanır.
- 10) Yayın kuralları doğrultusunda hazırlanarak gönderilmiş olan makaleler Yazı İşlerine ulaştınca gerekli incelemeler yapıldıktan sonra işleme alınır. Kurallara uygun olmayan başvurular işleme alınmaz.
- 11) Yazar(lar)ın düzeltme için kendilerine gönderilmiş makaleleri sadece elektronik ortamda göndermeleri yeterlidir.
- 12) Yayın Kurulunun basılmasına karar verdiği makalelerin mizanpaj çalışması yapıldıktan sonra, olası hatalara karşı makale yazar(lar)a son kez incelemek üzere gönderilir. Yazarlar kontrolü belirtilen süre içinde yapmakla yükümlüdür. Belirtilen sürede kontrolün yapılmaması durumunda makale bir sonraki sayıya ötelenir.
- 13) Dergide makalesi yayımlanmış yazarların her birine ilgili sayıdan ikişer adet gönderilir. Yazar sayısı 4'ten fazla olan makalelerde ilk 4 yazar dikkate alınır.
- 14) Aynı yazar(lar)ın bir sayıda iki makalesi birden yayımlanmaz ve aynı yazar(lar)a ait ikinci bir makalenin yayımlanabilmesi için arada bir sayı yayımlanmış olması gerekir. Makalelerdeki ortak yazar sayısının artması durumunda ilk yazar için bu uygulama dikkate alınır.

C) İnternet Üzerinden Makale Gönderisi

Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi'ne internet üzerinden makale gönderisi yapılırken aşağıdaki adımlar izlenmelidir:

- Menüdeki KAYIT seçeneği aracılığıyla kayıt formunu açınız.
- Kayıt formunu dikkatlice doldurunuz (ortak yazarlı makalelerde diğer yazarlar gönderi aşamasında kayıt edileceğinden burada sadece sorumlu yazar kayıt yapmalıdır).
- Kullanıcı adı ve şifrenizi içeren doğrulama e-postası tarafınıza ulaştınca, mesaj içindeki talimatı uygulayınız.
- Yazınızı göndermek için kullanıcı adınız ve şifrenizle sisteme giriş yapınız.
- Etkin Öneri sayfasındaki Yeni Başvuru Başlat başlığı altındaki linki tıklayınız.

Başvurular 5 adımda gönderilir:

- 1) Başvuruya Başlama: Bu adımda, Gönderi Dili seçilir, Başvuru Kontrol Listesi kontrol edilerek çek edilir ve Telif Hakkı Düzenlemesi'ne onay verilir.
- 2) Başvuru Dosyasını Yükleme: Bu adımda, sayfadaki talimat doğrultusunda makale sisteme yüklenir. Makale Microsoft Word formatında olmalı ve boyutu 3 MB'tan fazla olmamalıdır.

3) Başvurusuyla İlgili Bilgileri Girme: Bu adımda;

- Eğer makale çok yazarlı ise her yazar için ayrı ayrı Yazar Ekle butonuna tıklayarak açılan alanları doldurunuz.
- Makalenin Başlık ve Özetini giriniz.
- Dizin Oluşturma alanlarını doldurunuz.

4) Ek Belge ve Dosyaların Yüklenmesi: Bu adımda ana gönderiye ek olarak verilmesi gereken belge ve dosyaların sisteme yüklenmesini sağlar. Öncelikle Yayın Hakkı Devir Formu yüklenir ve dosya yüklendikten sonra açılan form sayfadaki talimatlar doğrultusunda doldurulur. Bu form kaydedildikten sonra varsa sayfadaki talimatlar doğrultusunda ek belgeler yüklenir.

5) Başvuru Onayı: Bu adımda başvurunuzun editöre ulaşması için Başvuruyu Bitir butonunu klik ediniz.

E) Makale Takibi

Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi'ne gönderilen makalelerin değerlendirme sürecini sistem üzerinden takip edebilirsiniz. Makale takibi sorumlu yazarın kullanıcı adı ve şifresiyle yapılabilir. Bunun için sisteme kullanıcı adı ve şifresiyle giriş yapmak gerekir. Makale ile ilgili bilgilere erişmek için öncelikle "Etkin" başlığının, daha sonra da makale başlığının tıklanması gerekir. Bu sayfadaki "Özet" sekmesi makalenin bibliyografik bilgilerini, "Değerlendirme" sekmesi ise makale ile ilgili işlemlere ait bilgileri verir. Bu sekmedeki "Hakem Değerlendirme" başlığı altında makalenin değerlendirilmesi için hakemlere sunulduğu tarihi, son işlem tarihi ve var ise hakemden alınan dosya linki bulunur. "Editör Kararı" altında ise "Editör/Yazar E-posta Kaydı" ile bir simge bulunur. Yazar ve editör e-posta linki aracılığıyla yazışabilir. Simge ile bağlantılı pencerede ise editör yazara iletilmek üzere notlar kaydedilir.

Başvuru Kontrol Listesi

Başvuru sürecinde yazarlar başvurularının aşağıdaki listedeki tüm maddelere uyduğunu kontrol etmelidirler, bu rehberde uymayan başvurular yazarlara geri döndürülecektir.

Bu makale daha önce herhangi bir yerde yayımlanmamış, yayımlanmak üzere herhangi bir yayına gönderilmemiştir.

Makale Microsoft Word 2007 ve üzeri bir sürüm ile hazırlanmıştır ve boyutu 3 MB'ın altındadır.

Makalenin uzunluğu 25 sayfadan azdır ve Arial yazı karakteri 10 punto ile hazırlanmıştır. Marj ayarları; üstten, alttan, sağdan ve soldan 2.5cm'dir.

Makale Yazar Rehberinde belirtilen kurallar doğrultusunda hazırlanmıştır.

Referanslar Yazar Rehberinde belirtilen kurallar ve örneklere göre hazırlanmıştır.

Yazar ad(lar)ı ve metin üzerinde yazar ad(lar)ını çağrıştıracak ifadeler kör hakemlik uygulamaları gereğince çıkarılmıştır. Ayrıca Microsoft Word belgesi içindeki kişisel bilgiler belge özelliklerinden silinmiştir (Bu konuda daha fazla bilgi için tıklayınız).

Yayın Hakkı Devir Formu indirilerek hazırlanmıştır. Bu belge Kör Hakemlik uygulaması çerçevesinde makalelerin giriş sayısına konulan yazar bilgilerini de (yazar adı, kurum adı ve e-posta) ihtiva ettiğinden formdaki alanlar eksiksiz olarak doldurulmuştur. Çıktısı imzalanarak taranmıştır ve 4. adımda yüklemeye hazır hale getirilmiştir.