

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÖRGÜT YANLISI YAKLAŞIMLARIN DAVRANIŞSAL
İKTİSAT VARSAYIMLARI AÇISINDAN İNCELENMESİ
VE BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI**

DOKTORA TEZİ

Sevilay GÜLER

**Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hasan TUTAR

ARALIK- 2020

Sevilay Güler tarafından hazırlanan “Örgüt Yanlısı Yaklaşımların Davranışsal İktisat Varsayımları Açısından İncelenmesi Ve Bir Ölçek Geliştirme Çalışması” başlıklı bu tez, 25/12/2020 tarihinde Sakarya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yapılan Tez Savunma Sınavı sonucunda başarılı bulunarak, jürimiz tarafından Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Hasan Tutar

Sakarya Üniversitesi

Jüri Üyeleri: Prof. Dr. Sima Nart

Sakarya Üniversitesi

Prof. Dr. Aykut Hamit Turan

Sakarya Üniversitesi

Dr. Öğretim Üyesi Ahmet Tuncay Erdem

Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Dr. Öğretim Üyesi Nuran Öztürk Başpınar

Anadolu Üniversitesi

 SAKARYA ÜNİVERSİTESİ	T.C. SAKARYA ÜNİVERSİTESİ İŞLETME ENSTİTÜSÜ TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU	Sayfa : 1/1
Öğrencinin		
Adı Soyadı	:	Sevilay GÜLER
Öğrenci Numarası	:	d176004012
Enstitü Anabilim Dalı	:	İşletme
Enstitü Bilim Dalı	:	Yönetim ve Organizasyon
Programı	:	☐ YÜKSEK LİSANS ☒ DOKTORA
Tezin Başlığı	:	Örgüt Yanlısı Yaklaşımların Davranışsal İktisat Varsayımları Açısından İncelenmesi Ve Bir Ölçek Geliştirme Çalışması
Benzerlik Oranı	:	%14
ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE		
☒ Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.		
25/12/2020 İmza		
☐ Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere gsbttez@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.		
Bilgilerinize arz ederim.		
...../...../..... İmza		
Uygundur		
Danışman Unvanı / Adı-Soyadı: Prof.Dr.Hasan TUTAR Tarih: 25/12/2020 İmza:		
☒ KABUL EDİLMİŞTİR ☐ REDDEDİLMİŞTİR EYK Tarih ve No:	Enstitü Birim Sorumlusu Onayı	

ÖNSÖZ

Doktora sürecimin başında tanıştığım ve öğrencisi olmaktan onur ve gurur duyduğum saygıdeğer hocam Prof. Dr. Hasan TUTAR’a hem doktora eğitimim süresince göstermiş olduğu ilgi ve sabır; hem de akademik yönünün yanında insani yönleriyle de her zaman bana yol göstererek bir hocadan çok daha fazlası olduğu için sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Hayatımın her anında olduğu gibi eğitim hayatım boyunca da her zaman arkamda olup bana destek veren, sabır gösteren ve beni motive eden annem Tülay GÜLER ve babam Vedat GÜLER’e sonsuz sevgi ve minnetlerimi sunarım.

Değerli fikir, öneri ve destekleriyle tez çalışmamın gelişimine önemli katkılar sağlayan saygıdeğer hocalarım Prof. Dr. Mahmut AKBOLAT, Prof. Dr. Sima NART ve Prof. Dr. Aykut Hamit TURAN’a çok teşekkür ediyorum.

Sevilay GÜLER

25.12.2020

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iii
TABLO LİSTESİ	iv
ŞEKİL LİSTESİ	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	vii

GİRİŞ	1
-------------	---

BÖLÜM 1: ÖRGÜT YANLISI YAKLAŞIMLARI DAVRANIŞSAL İKTİSAT ÜZERİNDEN OKUMAK.....	8
--	----------

1.1. Örgüt Yanlısı Yaklaşımlar ve Kısa Tarihi	8
1.2. Örgüt Yanlısı Yaklaşımlar ve Yöneltilen Eleştiriler	12
1.3. İktisadi Davranış ve Davranışsal İktisat.....	17
1.3.1. İnsanın Rasyonelliği Sorunu	24
1.3.2. Ekonomik İnsan Varsayımı Sorunu	26
1.4. Örgüt Yanlısı Yaklaşımların Davranışsal İktisat Varsayımları Üzerinden Analizi	28
1.4.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Temel Varsayımları	29
1.4.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Temel Varsayımları	34
1.4.3. Psikolojik Sözleşme ve Temel Varsayımları	39
1.5. Davranışsal İktisat ve Temel Varsayımları	44
1.5.1. Sınırlı Rasyonellik	44
1.6. Davranışsal İktisatta Karar Alma Mekanizmaları	47
1.6.1. Beklenti Teorisi (Prospect Theory).....	47
1.6.2. İkili İşleme Kuramı	50
1.6.3. Çerçeveleme etkisi	53
1.6.4. Kayıptan Kaçınma Yaklaşımı	55
1.6.5. Zihinsel Muhasebe	55
1.6.6. Batık Maliyet Yanılgısı	57
1.6.7. Referansa Bağlılık	58
1.6.8. Çıpalama	58
1.6.9. Sahiplik Etkisi	60
1.6.10. Statüko Eğilimi	61
1.6.11. Temsililik	63
1.6.12. İyimserlik ve Aşırı Güven	64

1.7. Örgüt Yanlısı Yaklaşımların Davranışsal İktisadın Temel Varsayımları Üzerinden Analizi.....	66
--	----

BÖLÜM 2: ÖRGÜT YANLISI YAKLAŞIMLARIN DAVRANIŞSAL İKTİSAT AÇISINDAN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA..... 76

2.1. Araştırmanın Felsefi Temeli	76
2.1.1. Nicel Araştırmanın Kuramsal Temeli Olarak Pozitivizm	78
2.1.2. Nitel Araştırmanın Kuramsal Temeli Olarak Yorumsamacılık.....	79
2.1.3. Karma Araştırmanın Kuramsal Temeli Olarak Pragmatizm	81
2.2. Araştırmanın Yöntemi.....	82
2.3. Araştırmanın Amacı ve Önemi	84
2.4. Araştırmanın Evreni, Örneklemesi ve Örneklemi.....	85
2.5. Veri Toplama Araçları	88
2.6. Ölçek Geliştirme Süreci	88
2.7. Araştırmanın Yapılmasına İlişkin Yasal İzinler.....	91
2.8. Nitel Verilerin Toplanması ve Analizi.....	91
2.9. Nicel Verilerin Toplanması ve Analizi	92
2.10. Geçerlilik ve Güvenilirlik	93
2.10.1. Nitel Verilerin Geçerliliği ve Güvenirliği.....	93
2.10.2. Nicel Verilerin Geçerliliği ve Güvenirliği	94
2.11. Bulgular.....	94
2.11.1. Nitel Bulgular	94
2.11.2. Nicel Bulgular.....	114

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER 122

KAYNAKÇA 134

EKLER..... 146

ÖZGEÇMİŞ..... 150

KISALTMALAR

IBM : International Business Machines

KGİ : Kapsam geçerliliği İndeksi

KMO : Kaizer Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy

YÖK : Yükseköğretim Kurulu



TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Nitel Örneklemin Özellikleri	95
Tablo 2: Rasyonellik ile İlgili Katılımcı Görüşleri	96
Tablo 3: Sınırlı Rasyonellik ile İlgili Katılımcı Görüşleri	99
Tablo 4: İnsanın Duygusallığı ile İlgili Katılımcı Görüşleri	102
Tablo 5: Yerine Göre İnsanın Farklı Halleri	105
Tablo 6: Sezgiselliğe İlişkin Katılımcı Görüşleri.....	110
Tablo 7: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri	115
Tablo 8: Ölçeğin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları	117
Tablo 9: Sık Kullanılan Uyum İyiliği İndislerinin Kabul Aralıkları ve Ölçekten Elde Edilen Bulgular	118
Tablo 10: Korelasyon Analizi Sonuçları.....	119
Tablo 11: Ölçekten Elde Edilen Regresyon Ağırlıkları	120

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Yönetim Modasının Yaşam Eğrisi	14
Şekil 2: Örgütsel Bağlılık Konusunda YÖK Ulusal Tez Merkezi Veri Tabanında Yer Alan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Yıllara İlişkin Dağılımı	15
Şekil 3: Örgütsel Vatandaşlık Konusunda YÖK Ulusal Tez Merkezi Veri Tabanında Yer Alan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Yıllara İlişkin Dağılımı	16
Şekil 4: Psikolojik Sözleşme Konusunda YÖK Ulusal Tez Merkezi Veri Tabanında Yer Alan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Yıllara İlişkin Dağılımı	16
Şekil 5: Hipotetik Değer Fonksiyonu	49
Şekil 6: Katılımcıların Rasyonellik İle İlgili Görüşlerinin Kelime Bulutu Ve Kavram Ağı.....	97
Şekil 7: Katılımcıların Sınırlı Rasyonellik ile İlgili Görüşlerinin Kelime Bulutu ve Kavram Ağı.....	100
Şekil 8: Katılımcıların İnsanın Duygusallığı Konusundaki Kelime Bulutu ve Kavram Ağı.....	103
Şekil 9: Yerine Göre İnsanın Farklı Halleri ile İlgili Kelime Bulutu ve Kavram Ağı..	106
Şekil 10: Katılımcıların Sezgiselliğe İlişkin Görüşlerinin Kelime Bulutu Ve Kavram Ağı.....	111

Tezin Başlığı: Örgüt Yanlısı Yaklaşımların Davranışsal İktisat Varsayımları Açısından İncelenmesi Ve Bir Ölçek Geliştirme Çalışması

Tezin Yazarı: Sevilay GÜLER

Danışman: Prof. Dr. Hasan TUTAR

Kabul Tarihi: 25/12/2020

Sayfa Sayısı: vii (ön kısım) + 145 (tez) + 5 (ekler)

Anabilimdalı: İşletme

Bilimdalı: Yönetim ve Organizasyon

Klasik iktisada göre insanın iktisadi kararları her durumda rasyoneldir ve rasyonel beklentilere göre şekillenir. Ancak durum gerçekten bu kadar yalın mıdır? İnsanın ve davranışlarının rasyonelliği son yıllarda bu konulara yeni bakış açıları geliştiren “davranışsal iktisat” tarafından köklü biçimde sorgulanmaktadır. İnsanın davranışları ve söz konusu davranışlarının arkasında yatan nedenler rasyonel mi, sezgisel mi yoksa duygusal mı veya bunların tümünün bir karması şeklinde mi gerçekleştiği sorunsalı bu çerçevede önem kazanmaktadır. Klasik iktisat kuramları insanın her durumda rasyonel bir varlık (homoeconomicus) olduğu varsayımından hareket ederken, davranışsal iktisat, insanın rasyonelliğinin ancak sınırlı bir rasyonellik, hatta yerine göre sezgisel ve duygusal olduğu varsayımından hareket etmektedir. Klasik iktisat insan davranışlarını özellikle insanın zihinsel ve bilişsel yanlarına dayandırırken, davranışsal iktisat ise ağırlıklı olarak insan davranışlarının sezgisel ve duygusal yanlarının göz ardı edilmemesi gereğini çeşitli deneysel psikoloji verilerine dayandırmaya çalışmaktadır. Dolayısıyla “davranışsal iktisat” bireylerin kararlarında psikolojik ve sezgisel yönlerin önemli bir etkisinin olduğunu ileri sürmektedir. İnsan davranışlarının arkasındaki temel saikin ne olduğu konusundaki tartışma, “rasyonellik”, “sınırlı rasyonellik”, “sezgisellik” ve “duygusallık” çerçevesinde sürmektedir. Bu çalışmanın temel amacı örgütsel davranış literatüründe son yıllarda sıklıkla karşılaşılan ve “örgüt yanlısı yaklaşımlar” adı verilen, olgusal ve bilimsel temeli sorgulanmaya muhtaç yaklaşımları, davranışsal iktisadın temel varsayımları üzerinden analiz etmektir. Bu kapsamda çalışmada örgütlerdeki insan davranışlarını davranışsal iktisadın temel varsayımları üzerinden analiz etmeye yönelik bir ölçek geliştirilmesi amaçlanmıştır. Burada temel amaç ise örgütlerde insan davranışının davranışsal iktisat varsayımları tarafından açıklanıp açıklanamayacağı belirlenmektir. Bu amaçla araştırmanın temel problemi *örgüt yanlısı yaklaşımlar davranışsal iktisat üzerinden açıklanabilir mi* şeklinde belirlenmiştir. “Örgüt Yanlısı Yaklaşımlar”ı alternatif kuramlar üzerinden yeni bir okumaya tabi tutan herhangi bir araştırmaya rastlanmaması nedeniyle araştırmanın özgün, önemli, yöntem, uygulamaya ve literatüre katkı sağlama yeteneğinde olduğu ileri sürülebilir. Araştırma iki bölümden oluşmaktadır. *Birinci bölümde* örgüt yanlısı yaklaşımlar davranışsal iktisadın temel varsayımları açısından eleştirel bir tarzda sorgulanmaktadır. *İkinci bölümde* ise karma yöntemle göre tasarlanan araştırmanın nitel yöntem kısmında derinlemesine görüşmeler ile veriler toplanmış, toplanan veriler içerik analizi tekniği ile analiz edilerek araştırmanın nicel kısmı için bir temel oluşturulmaya çalışılmıştır. Daha sonra davranışsal iktisadın temel varsayımlarına göre *Örgütlerde Davranışsal Karar Ölçeği* geliştirilmiştir. Araştırmanın nitel ve nicel bulguları örgüt yanlısı yaklaşımlara yöneltilen eleştirileri desteklediği gibi söz konusu yaklaşımların davranışsal iktisat tarafından alternatif bir okumaya tabi tutularak açıklanabileceğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Davranışsal iktisat, Örgüt yanlısı yaklaşımlar, Örgütsel davranış, Karma yöntem.

Title of the Thesis: Examining Pro-Organizational Approaches In Terms Of Behavioral Economics Assumptions and A Scale Development Study

Author: Sevilay GÜLER

Supervisor: Professor. Hasan TUTAR

Date: 25/12/2020

Np: vii (pre text) + 145 (main body) + 5 (app)

Department: Business Administration

Discipline: Management and Organization

According to classical economics, man's economic decisions are rational in all situations and are shaped according to rational expectations. But is the situation really that simple? The rationality of man and his behavior has been deeply questioned by "behavioral economics," which has developed new perspectives on these issues in recent years. Whether human behaviors and the reasons behind these behaviors are rational, intuitive, emotional, or a combination of all of them gains importance in this context. While classical economic theories are based on the assumption that man is a rational being (*homoeconomicus*) in every situation, behavioral economics is based on the assumption that human rationality is only limited rationality, even intuitive and emotional according to its place. While classical economics bases human behaviors, especially on human beings' mental and cognitive aspects, behavioral economics mainly tries to base the need for intuitive and emotional aspects of human behavior not to be ignored on various experimental psychology data. Therefore, "behavioral economics" suggests that psychological and intuitive aspects affect individuals' decisions. The debate on what is the main motive behind human behavior continues within the framework of "rationality," "limited rationality," "intuition," and "sensuality." This study's main purpose is to analyze the phenomenal and scientific approaches, which are frequently encountered in organizational behavior literature in recent years and called "pro-organizational approaches," which need questioning based on a factual and scientific basis, through the basic assumptions of behavioral economics. In this context, it aimed to develop a scale for analyzing human behavior in organizations based on behavioral economics's basic assumptions. Here, the main purpose is to determine whether behavioral economics assumptions can explain human behavior in organizations. For this purpose, the research's main problem was determined as to whether pro-organizational approaches can be explained through behavioral economics. Since no research subjects "Pro-Organization Approaches" to a new reading on alternative theories, it can be argued that the research is original, important, and capable of contributing to the method, practice, and literature. The research consists of two parts. In the first part, pro-organizational approaches are critically questioned in terms of behavioral economics's basic assumptions. In the second part, in the qualitative method part of the research designed according to the mixed method, data were collected through in-depth interviews. The collected data were analyzed with the content analysis technique. A basis for the quantitative part of the study was tried to be formed. Later, the Behavioral Decision Scale in Organizations was developed according to the basic assumptions of behavioral economics. The study's qualitative and quantitative findings support the criticism of pro-organizational approaches and show that alternative reading can explain behavioral economics approaches.

Keywords: Behavioral economics, Pro-organizational approaches, Organizational behavior, Mixed method.

GİRİŞ

Sosyal bilimler alanında insanın davranışları, davranışlarının altında yatan temel güdüler farklı disiplinlerde üzerine çalışılan bir konudur. İnsan davranışlarının genel olarak fayda temelli olduğu ve ihtiyaçlar tarafından yönlendirildiği genel bir ilke olarak kabul edilmektedir. Fakat örgütsel davranış literatüründe son yıllarda yaygın olarak görülen örgüt yanlısı yaklaşımlar üzerine yapılan çalışmalarda çalışan davranışlarının, bedel-ödül, çaba-yarar ikileminde ve rasyonel temelde değil, gönüllü ve özgeci eğilimlerin yönlendirdiği davranışlarla açıklanmaya çalışıldığı görülmektedir. Çalışanların yararlanmış gibi ifade edilmeye çalışılan, aslında tümüyle örgüt lehine temennilerden başka bir şey ifade etmeyen bu yaklaşımlar akademik çalışmalarla yaygınlaşmakta, örgütsel davranış alan yazınında geniş bir yer tutmaktadır. İnsan davranışlarını gerçek dünyadan ve gerçek ilişkilerden kopuk bir şekilde açıklayan, çalışanları sürekli örgüt lehine fedakarlıkta bulunmaya çağıran bu yaklaşımlar bilimsel bilgi üretmeden ziyade retorik üretimine dönük çabalardan öteye geçmemekte, teorik varsayımlar yaşanan reel durumu yansıtmamaktadır.

İnsanlar örgütlere bağlanmak veya adanmak için değil, maddi ve psikolojik yarar elde etmek, güçlü olmak, ilişki kurmak ve gelişmek arzusuyla katılırlar. Çalışanlar bir örgüte bağlılık göstermesi veya örgütle psikolojik sözleşme kurmasından ziyade finansal ödüller, kariyer gelişim olanakları, uygun çalışma ortamı, işin ilgi çekiciliği, örgütsel destek ve örgüt ortamında kişinin saygınlığının korunması gibi maddi ve manevi gerekçelerle katılır. Aksi halde özveri veya adanmışlık gibi abartılı kavramlarla örgütsel bağlılık sürdürülebilir bir durum değildir. Burada sözü edilen motivasyonel faktörlerin eksikliği, psikolojik sözleşme ihlaline neden olabilmekte, kişide örgütsel bağlılık duyguları zayıflamakta ve yerini işten ayrılma niyetine bırakmaktadır. Çalışanların işyerinde fayda-maliyet ilişkisini dikkate alarak örgütsel tutum belirledikleri gerçeği genellikle örgüt yanlısı yaklaşımlarda göz ardı edilmektedir. Cappelli'nin de (2000: 14) ifade ettiği gibi, bir çalışan, örgütsel faydasını artırdığı zaman, bunun karşılığını alabileceği bir yer aramaktan geri durmayacaktır. Karşılıklılık denince akla ilk gelen Blau'nun (1964: 598) sosyal mübadele kuramına göre de insan karşısındakiyle mübadeleye soktuğu her ne ise ona göre davranmakta, taraflar yükümlülüklerini adil ve karşılıklı yarara uygun olacak şekilde yerine getirdikleri sürece bu ilişki yürümekte aksi halde hiçbir ilişki sadece taraflardan birinin özverisi üzerinden yürümektedir.

Örgütsel davranış alan yazını incelendiğinde örneğin çalışanların işten ayrılma veya işe devam etme kararlarında, iş tatminlerinde, motivasyonlarında, performans ve başarılarında, kısacası örgütsel tutum ve davranışlarında iş tatmini önemli bir yere sahiptir (Freeman, 1978: 135). Güdüleme ve iş tatmini üzerine yapılan araştırmalarda çalışanın iş tatmininin yüksek olması dolayısıyla örgüte ve işine bağlılığı, ekonomik ve psikolojik ihtiyaçlarının giderilmesiyle açıklanırken, örgüt yanlısı yaklaşımlarda çalışanların örgütteki davranışlarının gönüllülük ve özgecilik temelinde açıklanmaya çalışılması örgüt yanlısı yaklaşımlar konusunun bilimsel temelini sorgulanmaya açık hale getirmektedir.

Örgütsel davranış alan yazını incelendiğinde örgüt yanlısı yaklaşımlarının genellikle demografik özellikler çerçevesinde ve gönüllülük-özgecilik temelinde analiz edildiği görülmektedir. Oysa yukarıda bahsedilen problemlerden dolayı bu yaklaşımların eleştirel bir bakış açısıyla analiz edilmesi durumunda önemli sorun alanları içerdiği görülmektedir. Deneysel psikoloji insanın ihtiyacına yönelik bir varlık olduğunu psikolojinin fizik kanunu mesabesinde görmektedir. Kaldı ki bu durum tüm canlılar ve organizmalar için de böyledir. Dolayısıyla insanın örgütlerde gösterdiği davranışların, temeli sınırsız insan ihtiyaçlarının sınırlı kaynaklarla nasıl karşılanacağı üzerine kurulu olan iktisat biliminin bir alt dalı olan ve insanın karar sürecini inceleyen davranışsal iktisat disiplininin varsayımları üzerinden analiz edilmesi önem taşımaktadır.

İnsanın iktisadi ve diğer davranışlarının aynı zihinsel süreçlerden geçerek oluştuğu varsayımı iktisatçıları insan davranışını psikoloji biliminden faydalananarak çalışmaya itmektedir. İktisadın kullandığı varsayım ve teorilerin insanın bütün davranışlarını açıklamak için uygun ve gerçekçi olup olmadığı, insan davranışlarının zihinsel süreçlerin sonucu olup olmadıkları tartışılmaktadır. İnsan davranışlarını doğru şekilde analiz etmek için geliştirilmiş yaklaşımlar insan doğasına ve karar alma şekline ilişkin bazı ön kabullerden hareket etmektedirler. Ancak her durumda üzerinde uzlaşılan ortak nokta insanın tüm tutum ve davranışlarının bir gerekçesi olduğu ve söz konusu gerekçenin ise ancak bir yararla açıklanabileceği şeklindedir.

Ana akım iktisadın insan davranışlarına ilişkin temel varsayımı, insanların rasyonel (homo-economicus) oldukları yönündedir. İnsanın rasyonel kabul edilmesi onun her şeyi doğru yaptığı ve sadece kendini düşündüğü anlamına gelmemektedir. Rasyonel birey tercih yaparken eldeki bilgiyi doğru kullanan, tutarlı tercihleri olan biridir. Ancak hem davranışsal iktisat hem de psikoloji, insanların her zaman rasyonel

davranmadıkları, rasyonellikten sapmaların sistematik ve öngörülebilir olduğuna ilişkin çeşitli varsayımlar ileri sürmüştür. Örneğin, davranışsal iktisadın temel varsayımlarından olan “çerçeveleme etkisi”ne göre seçeneklerin sunuluş şeklinde yapılacak ufak bir değişiklik insanın rasyonellikten sapmasına neden olabilmektedir ve bu sistematik bir bilişsel yanılgıdır. İnsanların emekli olmayı hak ettikleri zamanda değil, birkaç sene daha çalıştıktan sonra emekli olmaları isteniyorsa, geç emeklilik daha yüksek maaşlı hale getirebilir. Bu seçenek insanlara iki şekilde sunulabilir: “Şimdi değil sonra emekli olursanız ayda 200 lira kazancınız olur” veya “Sonra değil şimdi emekli olursanız ayda 200 lira kaybınız olur”. Verilen bilgi aynı şeyi ifade ettiği için rasyonel bireylerin bilgi nasıl sunulursa sunulsun aynı tercihi yapması beklenir. Ancak insanların seçenek ilk şekilde sunulduğunda “200 lira kazanç olmasa da olur” diyerek erken emekli olup, ikinci şekilde sunulduğunda ise “kaybım olmasın” diyerek emekliliklerini erteledikleri görülmüştür. Burada davranışsal iktisadın temel varsayımlarından hem “kayıptan kaçınma” hem de “çerçeveleme etkisi” görülmektedir. Daniel Kahneman ve Amos Tversky yapmış oldukları bu tarz psikoloji deneyleriyle davranışsal iktisadın gelişimine önemli katkılar sağlamışlardır (Gürkaynak, 2017). Daniel Kahneman iktisat alanına insanların her durumda rasyonel olmadığını gösteren katkıları nedeniyle, yaptığı çalışmalar iktisat biliminin kapsamını geliştirdiği için bir psikolog olmasına rağmen 2002 yılında iktisat alanında Nobel ödülüne layık görülmüştür. Richard Thaler ise aynı yaklaşımla yapmış olduğu çalışmalarıyla iktisat yazınına olan katkılarından dolayı 2017 yılında Nobel ödülüne layık görülmüştür.

Thaler yaptığı araştırmalarda insanların sınırlı rasyonel oldukları varsayımından hareket ederek davranışlarının arkasındaki motiviyi incelemekte ve insan davranışlarını iktisat politikası alanına uyarlamaktadır. Thaler araştırmalarını “dürtmek” olarak isimlendirdiği, davranış çerçevesi değişiklikleriyle insanların “iyi karar” kavramı çerçevesinde analizler yapmaktadır. Ona göre “iyi karar” göreceli olmakla birlikte bu bağlamda refahı-yararı artıran karar olarak iktisat terminolojisine taşımaktadır. Thaler’in “Dürtme (Nudge)” kitabı da iktisat uzmanı olmayan insanlar için aydınlatıcı bir kaynak niteliğindedir. Bu davranışsal dürtmelerin Türkiye’deki en bilindik örneği işe yeni başlayan insanların bireysel emeklilik sistemine zorunlu olarak dahil edilmesi ve istedikleri zaman çıkabilmeleridir. Bu aslında rasyonel olarak sisteme dahil olmayıp, istendiği zaman girmekle aynı şeyi ifade etmektedir; ancak insanlar varsayılan seçenek (bireysel emeklilik sistemine dahil olmak) olarak kendilerine verilen seçeneği

değiştirmeme eğilimi göstermektedirler. Thaler buna “çerçeveleme etkisi” adını vermektedir (Thaler ve Sunstein 2019: 55). Davranışsal iktisat çerçeveleme etkisi gibi insanın karar verme sürecini etkileyen zihinsel eğilimleri açıklamaya çalışmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı örgütsel davranış literatüründe son yıllarda yaygın bir şekilde araştırılan örgüt yanlısı yaklaşımları, davranışsal iktisadın temel varsayımları üzerinden analiz etmektir. Çalışmanın diğer bir amacı ise, alan yazın ve bu araştırmanın nitel bulgularından hareketle örgütlerde insan davranışlarının arkasındaki temel motivin ne olduğunu sorgulamaktır. Bu yolla duygusal ve fedakârlık temelinde ele alındığı düşünülen örgüt yanlısı yaklaşımları alternatif kuramlar ve araştırmanın nitel kısmıyla sorgulamak amaçlanmıştır. Örgüt yanlısı yaklaşımları davranışsal iktisadın varsayımları açısından incelemek amacıyla tasarlanan bu çalışma, iki bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde örgüt yanlısı yaklaşımlar ve davranışsal iktisat ile ilgili kavramsal çerçeve çizilmiş, ulusal ve uluslararası yazın taranarak kuramsal bilgilere ve tartışmalara yer verilmiş, daha sonra örgüt yanlısı yaklaşımlar ve davranışsal iktisadın temel varsayımları üzerine karşılaştırmalı analiz yapılmıştır. İkinci bölümde araştırmanın yöntem kısmına yer verilmiş ve bu kısımda örgütlerde davranışsal karar ölçeği geliştirme süreci açıklanmıştır.

Araştırmanın Yöntemi

Karma yönteme göre tasarlanan araştırmanın nitel yöntem kısmında örnek olay deseni tercih edilerek araştırmacı tarafından tasarlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak derinlemesine görüşmeler ile veriler toplanmıştır. Toplanan veriler içerik analizi tekniği ile analiz edilmiştir. Nicel yöntem kısmında ise ölçek geliştirme çalışması yapılmış ve Örgütlerde Davranışsal Karar Ölçeği geliştirilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın kuramsal çerçevesinden yararlanılarak ve nitel araştırma bulguları kullanılarak madde havuzu oluşturulmuştur. Oluşturulan madde havuzu üzerinde araştırmacı tarafından yapılan çalışmalarla ölçek ifadeleri gruplandırılarak ölçeğin genel yapısı oluşturulmuştur. Ardından oluşturulan taslak ölçek, kapsam geçerliliği amacıyla 11 uzmanın görüşüne sunulmuş, uzmanların görüş ve önerileri doğrultusunda ölçek revize edilmiştir. Bu aşamadan sonra ölçeğin pilot uygulaması yapılmıştır. Pilot uygulama sonucunda ölçeğin uygulanabilir olduğuna dair sonuçlar

alındıktan sonra ölçeğe nihai hali verilmiş, yapılan geçerlilik ve güvenilirlik analizleri neticesinde araştırmanın alan uygulamasında kullanılabilecek bir ölçek geliştirilmiştir.

Araştırmanın Temel Problemi, Problem Durumu ve Varsayımları

Bu araştırmada literatürde örgüt yanlısı yaklaşımlar adı verilen yaklaşımların insan davranışlarına ilişkin varsayımlarının olgusal ve bilimsel temellerinin sorgulanmasının gereğinden hareket edilmiştir. Literatürde “yönetim cangılı”, “yönetim modaları”, “yönetim hevesleri” ve “metaforik neolojizm” gibi kavramlarla betimlenen moda yaklaşımlara dönük eleştirileri bilimsel bir temele oturtmak amaçlanmıştır. Söz konusu eleştirilerde insan davranışlarının arkasındaki temel motivasyonun, biyoloji, psikoloji ve iktisat biliminin varsayımlarında olduğu gibi “ihtiyaç” ve “yarar” değil de kurum adına gösterilen bir özverinin olması başlıca eleştiri konusu yapılmaktadır. Bu bağlamda insanların örgütlerinde iş doyumunu etkileyen ücret, terfi ve ödül benzeri genel yararlarını (Freeman, 1978: 135) göz ardı eden yaklaşımlar genellikle örgüt lehine ekstra çabaları özveri temelinde incelemesi başlıca sorun kaynağıdır. Örgüt yanlısı yaklaşımların yönetim modaları ve hevesleri kapsamına giren retoriksel varsayımlardan oluştuğu düşünülmektedir. Bu yaklaşımlarda insan davranışlarını açıklamak iddiasında olan yaklaşımların her şeyden önce gerçek dünyada bir karşılığının olup olmadığının pek tartışma konusu yapılmaması, sorunun temel nedenlerinden biridir. Örgütlerdeki ilişkilerin özveri temelinde değil de daha çok karşılıklılık esasına göre ödül-bedel düzleminde yürüdüğüne ilişkin sosyal mübadele kuramının varsayımları, bu yaklaşımlara yöneltilen eleştirinin başlıca dayanağını oluşturmaktadır. Örgüt yanlısı yaklaşımların çalışanlardan olan özveri temelindeki tutumları bilimsel bir retorikle sunmaya çalışması, söz konusu yaklaşımların bilimsellik değerine dair bazı şüpheleri gündeme getirmektedir. Söz konusu yaklaşımların kısa ömürlü ve belli bir bölgede geçerli olma özelliği bilimsel bilginin evrensellik ve genellik özellikleriyle uyuşmamaktadır. Bu çerçevede örgüt yanlısı yaklaşımları alternatif kuramlar üzerinden okumanın gereği ortaya çıkmaktadır. Örgüt yanlısı yaklaşımlara yöneltilen eleştirilerin bilimsel yöntem kullanılmadan yapılmasından kaynaklanan eksik bu araştırmanın önemini ortaya koymaktadır. Bu çerçevede araştırmanın temel problemi şu şekilde belirlenmiştir: “Örgüt yanlısı yaklaşımlar davranışsal iktisat varsayımları üzerinden açıklanabilir mi?” Araştırmanın temel sorusunu cevaplandırmak ve insanların örgütsel davranışlarının hangi temelde ele alınması gerektiğine dair alternatif bir yaklaşım

sunmak bu çerçevede önem kazanmaktadır. Buna göre araştırmanın varsayımları aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

- Örgüt yanlısı yaklaşımlar davranışsal iktisat varsayımları tarafından desteklenmemektedir.
- Örgüt yanlısı yaklaşımların varsayımları insanların örgütsel davranışlarını açıklamada yetersizdir.
- Örgüt yanlısı yaklaşımlar yönetim modaları ve hevesleri kapsamında yürütülen eleştirileri haklı kılacak anlam içeriğine sahiptir.

Araştırmanın Önemi

Bilimsel bir faaliyet alanının her durumda sorgulanması gereği genel olarak bilim felsefesinin ileri sürdüğü temel savdır. Herhangi bir disiplinin ileri sürdüğü yaklaşımların eleştirel çalışmalarla yeniden incelenmesinin bilimsel ilerleme bakımından önemli olduğu ileri sürülebilir. Literatürde örgüt yanlısı yaklaşımları alternatif kuramlar üzerinden ele alan çalışmaların sınırlı olması bu araştırmanın önemini ortaya koymaktadır. Diğer yandan yönetim yaklaşımlarına yönelik eleştirileri bilimsel yöntemlerle sınaama konusunda çalışmaların yapılmaması çalışmanın özgün ve önemli olduğunu göstermektedir. Çalışmada geliştirilmiş olan “Örgütlerde Davranışsal Karar Ölçeği”nin, insan davranışlarına ilişkin hem örgütsel davranış hem de davranışsal iktisat açısından daha gerçekçi varsayımların ortaya konulmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca örgütsel davranış ve davranışsal iktisat gibi birbirine yakın ve kesişme noktalarının fazla olduğu düşünülen alanların karşılaştırmalı olarak incelenmesinin önemli olduğu ileri sürülebilir. Araştırmanın bu yönüyle literatüre katkısının olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları ve Kısıtları

Araştırmanın nitel yöntem kısmındaki en önemli kısıt katılımcıların her birinin bir kurumda çalışan insanlar olması dolayısıyla birtakım kaygılar ile tam olarak düşüncelerini ifade edememiş olabilecekleridir. Özellikle mülakatların bir kısmının ses kaydı ile yapılmış olması bazı katılımcılarda kaygıya neden olmuş ve mülakata katılmayı reddetmişlerdir. Aynı kaygı durumunun çalışmaya katılım gösteren katılımcılarda da oluşmuş olabileceği, hissettikleri kaygıyla olanı değil, olması gerekeni ifade etmiş olabilecekleri endişesini doğurmaktadır. Ancak bu sorun veri toplama

sürecinde yaratılan samimi ortamla aşılmaya çalışılmıştır. Araştırmanın nicel verilerini toplama sürecinde böyle bir sorunla karşılaşılmamıştır. Ancak araştırmanın Covid-19 pandemi günlerine rastlaması, gerekli kişilerle görüşme konusunda çeşitli engellerle karşılaşıldığı gibi, özellikle nitel araştırma için gözlem yapma imkanının bulunamaması bu araştırmanın önemli kısıtını oluşturmaktadır.

Temel Kavramların Tanımlanması

Örgüt yanlısı yaklaşımlar: İşgörenlerin örgüte fayda sağlamak amacıyla, iş tanımlarında yer almamasına rağmen gösterdikleri görev ötesi/rol ötesi davranışlardır.

Davranışsal iktisat: İnsanların psikolojik ve davranışsal yönlerinin aldıkları iktisadi kararlarda etkili olduğunu varsayan iktisadi anlayış.

Rasyonellik: Değerlendirme ve karar verme sürecinde insanın sadece aklını kullanması gereğini savunan yaklaşım.

Sınırlı rasyonellik: İnsanların hem bilişsel kapasiteleri hem de çevresel sınırlar nedeniyle optimal çözüm yolunu bulamayacaklarını ifade eden anlayış.

Bilişsel eğilim: İnsanın karar verme sürecini etkileyen ve düşünsel sistemin imkanından kaynaklanan psikolojik durum.

Sezgisellik: Önsezilerin, bilişsel eğilimlerin ve geçmiş yaşantıların ön planda olduğu karar verme tarzı.

Normatiflik: Kararın doğal olmadığı ve insan iradesine bağlı bir eylem olması nedeniyle kuralları ve standartları olan bir olgu olduğunu ifade eden karar verme tarzı.

Betimsellik: İdeal bir karar verme biçiminin olmadığını ve gerçek dünyada insanların sınırlı rasyonellik altında karar verdiğini ifade eden karar verme tarzı.

Benlik saygısı: Bireyin kendi yeterlilik ve değerliliğine ilişkin öznel değerlendirmesidir.

BÖLÜM 1: ÖRGÜT YANLISI YAKLAŞIMLARI DAVRANIŞSAL İKTİSAT ÜZERİNDEN OKUMAK

Çalışmanın bu bölümünde örgüt yanlısı yaklaşımlar ve davranışsal iktisat konularında literatür taraması yapılmış, örgüt yanlısı yaklaşımlar ve davranışsal iktisadın temel varsayımları üzerine karşılaştırmalı bir kuramsal analiz gerçekleştirilmiştir.

1.1. Örgüt Yanlısı Yaklaşımlar ve Kısa Tarihi

İnsanlık tarihi boyunca her dönemin ekonomik, sosyal, kültürel ve politik argümanları genellikle birbirleriyle etkileşim halindedir. Söz konusu etkileşim durumu dönemin hâkim ideolojilerine ve bilimsel çalışmalarına da yansır. Tüm bu alanların ortak öznesi olan insanın davranışlarının, içinde bulunduğu bağlamdan ayrı düşünülmemeyeceği ileri sürülebilir. İnsanların bir araya gelerek ortak amaçları gerçekleştirmek için oluşturmuş olduğu yapılar olan örgütlerin de boşlukta değil sosyal, ekonomik ve kültürel bir bağlamda faaliyette bulundukları göz önünde bulundurulursa, dönemin hâkim düşünce ve alışkanlıklarından bağımsız düşünülmemeyeceği ifade edilebilir. Bu çerçevede kapitalizmin dünya piyasalarını yönlendirmesiyle birlikte insan üzerine söylemin dönüşümü, 18. yüzyıldan itibaren insanın ne yapması gerektiğine dair kapitalist telkinler egemen bir söylem halini almıştır. Benthamcı insan, bir taraftan piyasanın “hesapçı insanı” iken diğer taraftan endüstri örgütlenmelerinin üretici insanıdır; neoliberal insan ise rekabetçi insandır. O yaşamın tüm alanlarında rekabeti temel bir kaygı faktörü olarak göz önünde bulundurur. Neoliberalizmin insana dair bu temel varsayımları erken dönemde tartışma konusu haline getirilerek alternatif düşünceler ileri sürülmeye başlanmış, özellikle Marx tarafından piyasanın insan ilişkileri üzerindeki yozlaştırıcı etkisi konusunda geniş analizler yapılmıştır.

Metalaşmanın özneye meydana getirdiği dönüşüm, insan ilişkilerinin genel bir sözleşmeli ilişki haline gelmesiyle sonuçlanmıştır. Böylelikle akrabalık ve soy zincirinin güven verici kurumsal biçimlerinin ve daha genel olarak sembolik karşılıklılığın yerini özgürlük karşıtı gönüllü sözleşmelerle kurulan ilişkiler almıştır. İnsan ilişkileri güven, sadakat, bağlılık ve özveri yerine önceki dönemlerde olmadığı kadar sözleşmeye dayandırılmak durumunda kalmıştır. Bu yolla birey özgürlüğünü kendisini sınırlandıran sözleşmeden bağımsız olarak düşünemez hale gelmiştir. Bu ideolojik yönlendirmeye kapitalist toplum, kutsal görevlerle kuşanmış insanlar

arasındaki iş birliği ilişkileri bütünü olarak görülür (Dardot ve Laval, 2009:362-364). Oysa tüm bunlar kapitalist sistemin ve neoliberal politikaların insanın üretim faktörlerinden sadece biri olarak indirgenmesine neden olmuştur.

Neoliberal tezlerin sıklıkla telaffuz edildiği bir dönemde örgüt literatüründe insan unsurunun önemine aldatıcı bir şekilde vurgu yapılmış ancak bu vurguda temel amaç aslında insanın önemszenmesi değil, kendisini güven sağlayıcı her tür yapıdan uzaklaştırarak tüketici bireye dönüşmesini sağlamak niyetiyle olmuştur. Burada diğer bir amaç ise insanı kendisini tümüyle işine adanarak, kapitalist işleyiş biçimine teslim olmasının sağlanmasıdır. Bu neoliberal yönetsel akıl, bireyin kendisi için çalışır gibi örgüt için çalışmasını sağlamak ve böylece her tür yabancılaşma duygusunu ve hatta birey ile örgüt arasındaki mesafeyi yok etmeyi amaçlamaktadır. Kapitalist iş ortamında bireyden beklenen kendi verimliliği ve kendi başarısı için çalışmadır; bunda ancak böyle davranmak suretiyle bireyin kendi arzusunun buyurgan emriyle ve içsel bir motivasyonla işe adanmasının sağlanacağı niyeti gizlidir (Dardot ve Laval, 2009:367). Gerek örgüt yanlısı yaklaşımlarda gerekse davranışsal iktisadın temel varsayımlarında insan davranışlarının yönlendirilmesinde kapitalist süreci kolaylaştırma gibi bir kaygıdan hareket edildiği kolaylıkla görülebilir. Bu neoliberal insandan beklenen daha fazla üretmesi, daha fazla tüketmesi ve sürekli haz peşinde koşmasıdır.

Neoliberalizm hümanist söylemler eşliğinde varlığını sürdürse de aslında çalışan insan özelinde emeğin basit bir meta haline getirilmesini de en azından niyet olarak ortaya koymuştur. Kavramlar yenidir ancak, insan emeğinin sömürülmesinin tarihi açısından bakınca uygulama itibarıyla aslında ortada yeni bir şey yoktur. Emeğin örgütsüzleştirilmesi tarzındaki hak kayıpları çalışanları kapitalist işveren karşısında daha savunmasız hale getirerek işlerini kaybetmelerine ve yoksullaşmalarına neden olmuştur. Esnek çalışma adı altında güvencesiz çalışma, geçici çalışma ve sözleşmesiz çalışma biçimleri ortaya sadece prekaryalaşma gibi bir sonucun çıkmasına neden olmaktadır. Örgütlerde neo-işletmecilik anlayışının çalışanlar tarafından kabul edilmesini kolaylaştıran şey güvencesizliğin getirdiği bu korku iklimidir. Bu anlamda, neoliberal söylemde riskin doğallaşması üzerinden kolektif dayanışma ve korunmanın azalmasıyla ücretli işçilerin piyasa dalgalanmalarına gittikçe daha doğrudan maruz kalmaları, madalyonun diğer yüzünü oluşturmaktadır.

Riskleri ücretli çalışanların üzerine yıkan, risk korkusunu iyice artıran işletmeler, çalışanlardan çok daha fazla el altında olma ve bağlanma talebinde bulunabilmişlerdir.

Hatta örgütler çalışanların sadece fiziksel emeklerini değil, duygularını da sermayeleştirerek (psikolojik sermaye) sömürmek istemişlerdir. Bu anlayışa göre örgütler sürekli değişimin ve yenileşmenin, piyasadaki değişimlere daima uyumun, mükemmellik çabalarının ve kapitalist işleyişin kusursuz örnekleridir. Bu ortamlarda çalışanlardan kapitalist işleyiş sürecinin verimliliğini artırmak için gönüllü olarak ve kendilerini adayarak katkıda bulunmaları beklenir. Böyle bir çalışan kendini işine bütünüyle katmalı, sürekli öğrenme yoluyla kendini yetkinleştirmeli, piyasaların mecbur bıraktığı değişimlerin gerektirdiği en fazla esnekliği kabul etme konusunda sürekli uyanık olmalı, kendinin işvereni, kendinin eksper, kendinin girişimcisi, kendinin mucidi olmalıdır. Neoliberalizmin yönetsel aklı özneyi, küresel rekabet ortamında hayatta kalabilmek için kendini güçlendirme konusunda kendi üzerinde etkide bulunmaya yönelir. Bireyin her hareketi üretimle, yatırımla ve maliyet hesabıyla değerlendirilir (Dardot ve Laval, 2009: 369-370). Böylelikle kapitalist iktisat sadece ekonomik ilişkileri yönlendiren değil, aynı zamanda insan davranışlarını manipüle eden bireysel bir iktisat haline gelmektedir. Davranışsal iktisat da bunun günümüzdeki yeniden yorumundan ibarettir. Margaret Thatcher sözü edilen bu yönetsel aklın manipülasyonunu şu sözüyle özetlemiştir “İktisat yöntemdir, asıl amaç ruhu değiştirmektir” (Butt, 1981).

Neoliberal düşüncenin ekonomik ve siyasal alanda kendini göstermesine paralel bir şekilde, işletme alanyazını da bu etkiden nasibini almış ve örgütsel davranış disipliniinde birçok yeni kavramın ortaya atıldığı görülmüştür. İnsan davranışlarına ilişkin mantıksal, olgusal ve bilimsel temelden yoksun bu kavramlar üzerinden yapılan açıklama ve analizlerin söylem ve eylem açısından kopukluklar barındırdığı ve dolayısıyla gerçekliğin uzağına düştüğü ifade edilmektedir (Sarup, 2004:101). Örgütsel davranış literatürüne dikkatli bir gözle bakıldığında kavramsal karmaşanın ve yeni bir söz söyleme kaygısının belirleyici olduğu görülmektedir. Aslında son dönem örgütsel davranış literatürünün bilimsel ve mantıksal kavramlardan değil, retoriksel ve içeriksiz bir söylemden ibaret olduğu ileri sürülebilir.

Söylemin güç ve iktidar çerçevesinde ortaya çıktığını ileri süren Foucault, “Kelimeler ve Şeyler” adlı eserinde güç tarafından pekiştirilen söylemin içindeki iktidar mekanizmalarını ortaya koymaya çalışır (2001: 218). Foucault, iktidarın, kendini hakikat olarak empoze eden bir bilimsel söylem aracılığıyla nasıl üretildiğini analiz edebilmek için dikkatleri okul, fabrika, hastane gibi toplumdaki sağaltıcı kurumlara

çeker. Bu kurumlarda iktidar bilimsel söylemler eşliğinde anormal olanın (suçun, deliliğin, hastalığın...) tanımlanması vasıtasıyla kurulur (Foucault, 2000: 75). 17. yüzyıldan gelişen ve Foucault'un biyo-iktidar olarak tanımladığı bu iktidar modeli, ölümden ziyade yaşama odaklanmaktadır. Biyo-iktidarın temeli bedenin titizlikle yönetilmesine ve yaşamın hesaba dönük işletilmesine dayanmaktadır. Ona göre biyo-iktidar, bedeni bir makine gibi ele alan disipline etme vasıtasıyla bedenin yararlılığını ve verimliliğini artırmaya, itaatkâr yapmaya, iktisadi bir denetim mekanizması ile bütünleştirmeye çalışan “insan bedeninin anatomi-politikası”dır. Öldürme ve yaşamaya müsaade etme üzerine temellenmiş hukuksal iktidar modelinin yerini alan biyo-politik iktidar, yaşamın üretimini ve üretkenliğini temel alır. Foucault'a göre biyo-politik iktidar bu özelliklerinden dolayı kapitalizmin gelişmesinin vazgeçilmez bir unsurudur (Foucault, 1993: 143-144). Foucault'un bahsettiği bu ilişkiler ağındaki üretkenlik, verimliliği artırma, itaatkârlık gibi kavramların, bilimsel söylem bakımından, örgütsel davranış alan yazınına, örgüt yanlısı yaklaşımlar adı altında tezahür ettiği görülmektedir. Örgüt yanlısı yaklaşımlar aslında, neoliberalleşme ile birlikte üretimin dışsallaşması ve yaşanan diğer gelişmelerle paralel bir şekilde, yetkin iş gücüne artan ihtiyaçla birlikte, yetkinleşen iş gücünün daha fazla kazanma eğilimiyle hareket etmesi ve dolayısıyla aidiyet duygusunun azalmasını önlemek amacıyla bu çalışanların örgüte bağlılıklarının artırılması için kullanılan kavramlardır.

Örgütsel davranış disiplininde son yıllarda moda yaklaşımlar yakından incelendiğinde bunların, insanların kas gücü ve zihinsel gücüne ilaveten, gönül gücünden yararlanmaya yönelik olarak ortaya sürülmüş kavramlar olduğu görülür. Bu yaklaşımların temel amacı biyolojik, psikolojik ve sosyolojik bir varlık olan insanın üretime katılabilecek fiziksel, zihinsel ve duygusal her türlü yeteneğinden yararlanmaktır. İşgörenlerin örgüte fayda sağlamak amacıyla, iş tanımlarında yer almamasına ve yöneticilerinden böyle bir talimat gelmemesine rağmen gösterdikleri rol ötesi davranış beklentilerine yönelik yaklaşımlar, örgüt yanlısı yaklaşımlar olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda örgütsel yapıda gösterilen bir davranışın örgüt yanlısı yaklaşımlar kapsamına girebilmesi için üç unsur bulunmaktadır. Bunlardan ilki “örgüt yararına olması”, ikincisi “iş tanımında yer almaması” ve üçüncüsü ise “yöneticilerden bir talimat gelmemiş olması”dır.

Neoliberalizmin çıkışına paralel olarak 1982 yılından günümüze kadar öne çıkan çalışmalarda (SSCI dergilerde) yer alan örgüt yanlısı yaklaşımlara ilişkin söylemlerin

ortak noktalarının şu şekilde olduğu görülmektedir (Brief ve Motowidlo, 1986: 710-725; Organ ve Ryan, 1995: 775-802; Podsakoff vd., 2000: 513-563):

- Örgütün fonksiyonel yapısının etkili bir şekilde yürütülmesini sağlayan örgütsel faaliyetler kapsamında yer alan davranışlardır.
- İş tanımlarında yer almayan, biçimsel rollerin dışında kalan, belirgin olarak sınırlandırılmayan, yerine getirilmediği zaman karşılığında herhangi bir yaptırım gerektirmeyen, işgörenlerin kendilerinden beklenilenden daha fazlasını ortaya koydukları davranışlardır.
- Biçimsel role bağlı olmadan sergilenen gönüllü davranışlardır.

Yukarıdaki tanımlamalar ışığında, bu çalışmada örgüt yanlısı yaklaşımlar kapsamında örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık ve psikolojik sözleşme davranışları başlıca örgüt yanlısı yaklaşımlar olarak incelenmektedir.

1.2. Örgüt Yanlısı Yaklaşımlar ve Yöneltilen Eleştiriler

Örgüt yanlısı yaklaşımların bilimsel bilgi üretimi veya insan davranışlarının bilimsel analizi olmaktan ziyade, arka planda bilimsel söylem aracılığıyla emeğin örgütsüzleştirilmesi stratejisine hizmet eden, retoriksel neolojilerden oluşan ve örgütsel davranış literatürünü kavram işportacılığı haline getiren yaklaşımlar olduğu düşünülmektedir. Bu tür yaklaşımlar yönetim literatüründe yönetim modaları ve hevesleri başlığı altında eleştirilmektedir. Yönetim literatüründe bazı kavram ve teorilerin etkilerinin ve kullanımının dönemler itibarıyla sıklaştığı ya da azaldığı görülmektedir. Söz konusu kavram ve teorilerin benimsenme, yayılım ve terk edilme süreçleri adeta moda ürünlerin popülerleşmesine ve kısa süre sonra modasının geçmesine benzetilmektedir. Popüler hale gelen ve akım olarak da ifade edilebilen bu yaklaşımlar literatürde “yönetim modaları” şeklinde adlandırılmaktadır.

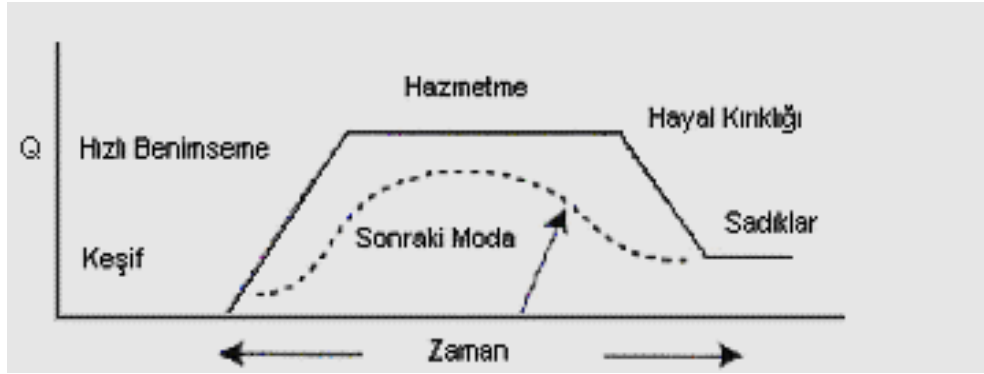
Moda denildiğinde, gelip geçiciliği hususu hangi alanda kullanılırsa kullanılsın geçerli olmaktadır. TDK (2020) modayı “Değişiklik gereksinimi veya süslenme özentisiyle toplum yaşamına giren geçici yenilik” şeklinde tanımlamaktadır. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere moda, farklı bir şey yapma isteği, özentisi veya yenilik yapma arzusu ile ortaya atılan, uygunluğu veya mantıksal temeli tartışılmadan hayatımıza giren, geçici şeyleri ifade etmektedir. 1980’lerden itibaren yönetim alanında bazı kavram ve uygulamaların adeta moda tanımında açıklandığı gibi, değişiklik ve yenilik isteğiyle

ortaya atıldığı, bir anda popülerleşip takipçilerinin arttığı ve bir süre sonrada terk edildiği görülmektedir. Bu kavram ve uygulamalar ilk başlarda yönetsel bir moda veya kavramsal anlamda küçük farklılıklarla birlikte heves olarak başlamakta, sonrasında ise örgütlerde performans açıklarını kapatmak ya da yöneticilerin uygulamak zorunda hissetmeleri nedeniyle uygulanmaya devam edilmektedir. Bu sürecin bu şekilde devam etmesinde yöneticilerin, danışmanların ve yönetim gurularının etkili olduğu düşünülmektedir (Abrahamson, 1996:254). Aslına moda kavram ve uygulamaların çoğunun aslında eski yönetsel tekniklerin sanki yeni bir şeymiş gibi retorik kullanılarak sunulmasından ibaret olduğu ve bir süre sonra popüleritesini kaybettiği görülmektedir. Bunun nedeni moda olan her şey de olduğu gibi yönetim modalarının da bir yaşam döngüsü olması ve bu döngünün sürekli kendini tekrar etmesidir. Oysa bilimsel bilgi, retorik üzerine kurulan, dönemsel olarak üretilen sonrada popülerliğini kaybeden bir şey olmamalıdır. Yönetim modaları denen bu kavramlar aslında bilim insanlarının değil, yeni bir şey söyleme hevesi olan genç kuşak araştırmacıların ilgi odağıdır.

Yönetim modaları ve heveslerini sorunsallaştırarak literatüre taşıyan ilk çalışma Eric Abrahamson'un 1991'de yayınladığı "Managerial Fads and Fashions: The Diffusion and Rejection of Innovations" adlı makalesidir. Abrahamson'un (1996:257) tanımına göre yönetim modası, moda belirleyicilerinin hangi yönetsel tekniğinin rasyonel ilerleme sağlayacağına ilişkin yaydığı geçiciliği göreceli kolektif inançlardır. Burada bahsi geçen moda belirleyiciler danışmanlar, gurular ve akademisyenlerdir. İşletme literatüründeki moda etkisi, yalnızca yönetim alanında değil muhasebe, pazarlama, üretim yönetimi gibi alanlarda da görülmekte fakat her biri için tek tek adlandırma yapmak yerine "yönetim modası" şeklinde ifade edilmektedir. Literatürde sıklıkla aynı anlamda veya birbirini yerine kullanılıyor olsa da Abrahamson yönetim modaları ve heveslerinin arasında bir ayrım gözetmiştir. Buna göre, söz konusu kavram ve uygulamaların izleyiciler tarafından kullanım, benimsenme veya tüketim süreleri göz önünde bulundurulduğunda, aniden benimsenip çabucak terk edilmesine heves (fad), hevesten daha uzun süre kullanılıp etkilerinin görece daha kalıcı olması durumunda ise moda (fashion) şeklinde adlandırılmıştır (Abrahamson 1996:258). Aralarında böyle ufak bir fark olmasına rağmen aslında her ikisi de alaycı bir anlam içermektedir. Bu bağlamda yönetim modaları ve hevesleri; değişmez, genel bir teorinin olmadığı durumlarda ortaya çıkan, belli bir topluluğun üyelerince taklit süreçleri ile desteklenen, geçici akımları ifade etmektedir (Dedeoğlu 2008: 35). Tanımdan anlaşılacağı üzere

yönetim modaları mantıksal ve olgusal temeli olmayan, bilimsel yönü zayıf, bilimsel bilgi üretiminden çok retorik geliştirmeye dayalı olan kavram ve uygulamalardır.

Ettore (1997:34), moda kavramların yayılma süreci; “keşif”, “hızla benimseme”, “hazmetme”, “hayal kırıklığı” ve son aşamada sadece “sadık izleyicilerin kullanıma devamı” şeklinde beş aşamada gerçekleşmektedir. Keşif aşamasında kavram, yeni bir fikir olarak ortaya atılır ve mevcutlardan radikal bir kopuş olarak adlandırılmaktadır. Benimseme hızını etkileyen niteliklere (görelî üstünlük, uygunluk, basitlik, bölünebilirlik ve iletilebilirlik) sahip olan modalar daha sonra hızlı bir benimseme sürecine girmektedir. Hazmetme aşamasında, bir önceki aşamadaki heyecan azaldıktan ve kısa dönem uygulama sonuçları fayda ve maliyetler açısından ortaya konmaya başladıktan sonra kavram eleştirilmeye başlanmaktadır. Orta ve uzun vadeli sonuçlar alınmaya başlandığında ve beklentiler karşılanmadığında hayal kırıklığı aşaması yaşanmaktadır. Bir sonraki aşamada ise modadan fayda sağlayan ve ona gerçekten inanan sadıklar kullanıma devam etmektedirler. Bu aslında moda bir ürünün yaşam seyrinin yönetim bilgisine uyarlanmış halidir. Yönetim modasına konu olan kavram ve tekniklerin oluşum ve yayılımında etkili olan taraflar ise gurular, danışmanlık firmaları, popüler yayınlar ve işletme okulları olarak belirtilmektedir. Yönetim modalarının yayılma sürecine ilişkin moda yaşam eğrisi aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



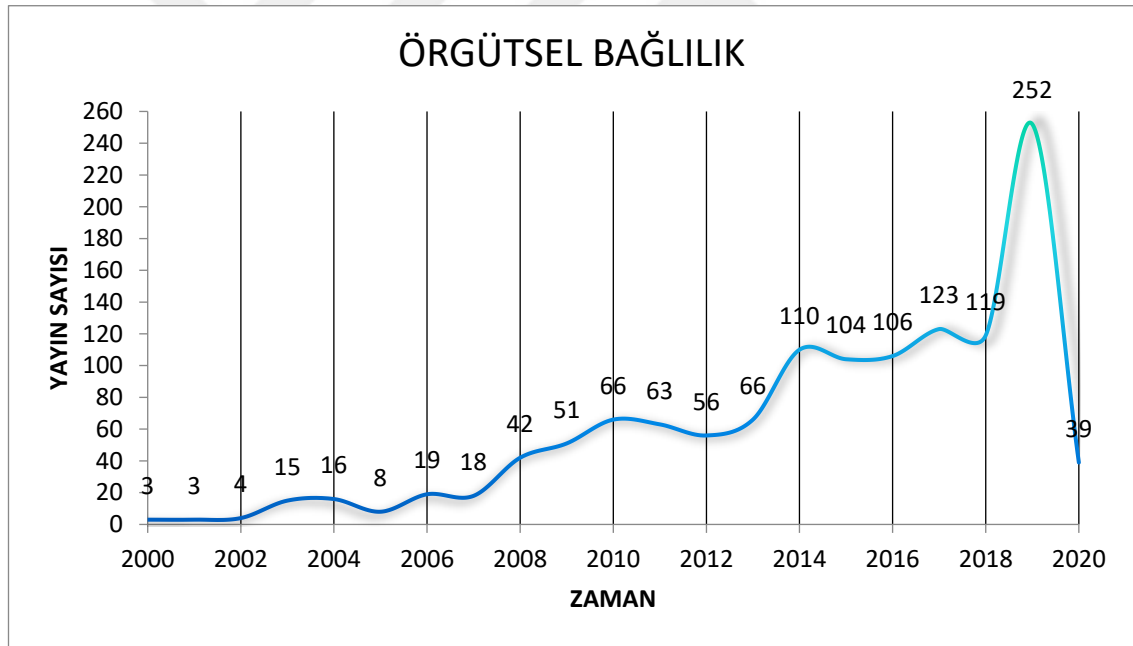
Şekil 1: Yönetim Modasının Yaşam Eğrisi

Kaynak: Ettore, 1997: 34.

Kieser (1997:49) 1980’lerden sonra moda yaşam eğrilerinin zaman bakımından uzunluğunun gittikçe kısaldığını, eğrilerin tepe noktasının ise yükseldiğini ileri sürmektedir. Ponzi ve Koenig (2002) moda bir kavramın peak yapma süresinin yaklaşık beş sene olduğunu, sonra da modalarının geçmeye başladığını ifade etmektedir. Konuyla ilgili yerli literatüre önemli katkı sağlayan Dedeoğlu (2008:38)’na göre

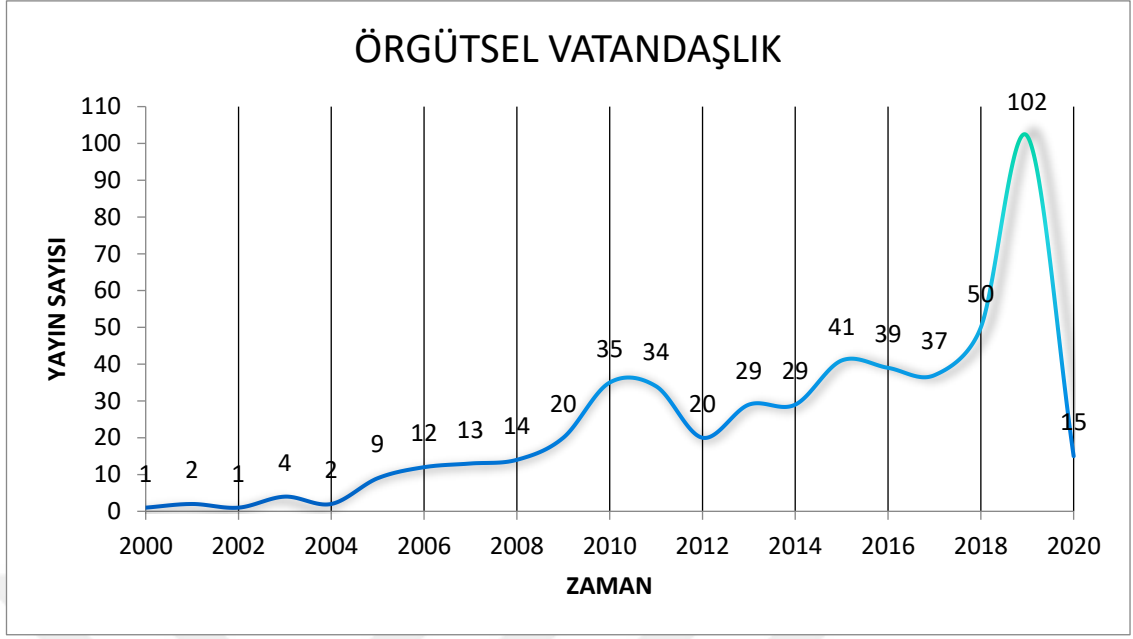
yönetim modaları, giderek, daha kısa yaşam ömürlerine sahip geçici hevesler (fad) halini almaktadır. Bu durum yönetim modalarının, sağlam bilimsel temellerden yoksun, kavram istismarından ibaret bir retorik geliştirme faaliyeti olduğunu göstermektedir.

Temelde neoloji ve metaforların yayılmasıyla oluşan yönetim modaları literatürü birçok yönden eleştirilmektedir. Akademik bilgi üretiminin en önemli kaynaklarından olan doktora ve yüksek lisans tezlerinde yönetim modaları ve heveslerinin ilgi görmesi bilimsel ilerleme açısından kaygı vericidir. Bilimsel faaliyet adına yürütülen bu çalışmalar, bilimsel bilgi birikimine, literatüre ve uygulamaya herhangi bir katkı sağlamamaktadır. Bu sorunu daha iyi görebilmek için YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında örgüt yanlısı yaklaşımlara ilişkin bibliyometrik analiz yapılmıştır. Çalışmanın konusu kapsamında belirlenen ve yönetim modalarından olan “örgütsel vatandaşlık”, “örgütsel bağlılık” ve “psikolojik sözleşme” kavramları analize dahil edilmiştir. Söz konusu kavramların gelişimi aşağıda Şekil 2.’de gösterilmiştir.



Şekil 2: Örgütsel Bağlılık Konusunda YÖK Ulusal Tez Merkezi Veri Tabanında Yer Alan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Yıllara İlişkin Dağılımı

Yukarıdaki grafikte örgütsel bağlılık kavramına ilişkin yapılan bibliyometrik analiz sonucunda yüksek lisans ve doktora tez sayılarının yıllara göre dağılımı görülmektedir. Grafiğe göre Türkiye’de örgütsel bağlılık kavramı 2000 yılından itibaren yüksek lisans ve doktora tezlerinde çalışılmaya başlanmış, 2019 yılında Şekil 2.’de görüldüğü üzere zirve yaparak 2020’de hızlı bir şekilde terk edilmeye başlanmıştır.



Şekil 3: Örgütsel Vatandaşlık Konusunda YÖK Ulusal Tez Merkezi Veri Tabanında Yer Alan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Yıllara İlişkin Dağılımı

Şekil 3.'te örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin yapılan bibliyometrik analiz sonucunda yüksek lisans ve doktora tez sayılarının yıllara göre dağılımı görülmektedir. Buna göre Türkiye’de örgütsel vatandaşlık kavramı 2000 yılından itibaren yüksek lisans ve doktora tezlerinde çalışılmaya başlanmış, 2019 yılında zirve yaparak 2020 yılında hızlı bir düşüş yaşamıştır.



Şekil 4: Psikolojik Sözleşme Konusunda YÖK Ulusal Tez Merkezi Veri Tabanında Yer Alan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Yıllara İlişkin Dağılımı

Şekil 4’te psikolojik sözleşme kavramına ilişkin yapılan bibliyometrik analiz sonucunda yüksek lisans ve doktora tez sayılarının yıllara göre dağılımı görülmektedir. Buna göre Türkiye’de psikolojik sözleşme kavramı 2002 yılından itibaren yüksek lisans ve doktora tezlerinde çalışılmaya başlanmış, 2019 yılında zirve yaparak 2020 yılında hızlıca terk edilmeye başlanmıştır.

Yukarıdaki üç grafiğe bakılarak örgüt yanlısı yaklaşımlara ilişkin genel bir değerlendirme yapmak mümkündür. Grafiklerdeki dağılıma bakılırsa neredeyse birbirinin aynıdır. Bu dağılım Şekil.1. de gösterilen Ettorre’nin (1997) moda yaşam eğrisi grafiğine oldukça benzemektedir. Hatta Abrahamson’un yönetim modaları ve hevesleri ayrımı hatırlandığında örgüt yanlısı yaklaşımların hevese daha yakın bir yaşam eğrisine sahip olduğu görülmektedir. Buna göre örgüt yanlısı yaklaşımlarında yönetim modaları ve hevesleri içerisinde değerlendirilebilecek kavramlar olduğu söylenebilir. Örgüt yanlısı yaklaşımların keşif ve benimsenme aşamaları ortalama 15 yıl sürmekte daha sonra ortalama 2 yıl kadar bir hazmetme aşaması görülmekte ve sonrada hızlı bir şekilde terk edilmeye başlanarak hayal kırıklığı aşamasına geçildiği görülmektedir. Son aşamada da sadece bu modadan fayda sağlayan ve ona gerçekten inanan sadıklar bu konularda çalışmaya devam etmektedir. Bu bağlamda örgüt yanlısı yaklaşımların, sağlam bilimsel temelleri olmayan, tıpkı moda ürünler veya popüler akımlar gibi günümüzde modası geçmiş ve popülaritesini yitirmiş, bilimsellikten uzak, geçici, metaforik neolojizmle malül yaklaşımlar olduğu ve ele aldığı konular itibariyle malumun ilamından öte bir şey ifade etmeyen yaklaşımlar olduğuna ilişkin zengin bir literatür bulunmaktadır.

1.3. İktisadi Davranış ve Davranışsal İktisat

İktisat, üretim ve bölüşüm süreçlerini inceleyen bir bilim dalıdır. Diğer bir ifade ile iktisat sınırsız insan ihtiyaçlarının sınırlı kaynaklarla karşılanmasını inceleyen bilim dalıdır. İktisat birey ve toplum davranışları üzerine temellendirilmiş bir bilim dalı olmasından dolayı doğa bilimlerinin teori ve kanunları gibi kesinlik taşımamakla birlikte, kullanmış olduğu niceliksel yöntemler sebebiyle sosyal bilimlerin fiziği olarak bilinmektedir. Teori, karmaşık dünyadaki olay ve olguları açıklarken, bunların daha anlaşılabilir hale getirilmesi için basitleştirmeler yapar. Ana akım iktisada yöneltilen eleştirilerin en güçlüsü bu teorilerin varsayımlarının gerçek insan davranışlarını

açıklamak noktasında yanıltıcı ve gerçekliği tam olarak yansıtmıyor olmasıdır. Bu eleştiriler davranışsal iktisat denilen iktisat alt alanının doğmasına neden olmuştur.

İktisat bilimi açısından ekonomik ilişkilerde karar alıcı olarak temel aktör insandır. Klasik iktisadın varsayımına göre birey, rasyonellik ve kendi çıkarını gözeterek davranır. İktisat teorisinin davranışlarını modellediği karar birimi (insan), temelde kendisine fayda sağlayan faaliyetlerde bulunma güdüsüyle hareket eden rasyonel bireydir. Bu bağlamda iktisadi insan, insanları bencil veya özgeci diye ayırtmadan, hisleri, bilgileri, değerleri ve algıları çerçevesinde, yanılmaya her zaman müsait, ama özünde kendi yararına olanı tercih eden karar verici olarak ifade edilebilir. Klasik iktisadın önemli ismi olan Adam Smith'in 1776 yılında yazdığı "The Wealth of Nations" (Ulusların Zenginliği) adlı eseri, iktisadi düşüncenin temelini oluşturmaktadır. Smith bu eserinde "Akşam yemeğimizi soframızda bulmamızın nedeni, kasabın; biracının veya fırıncının cömertliğinden değil, onların kendi çıkarlarına olan düşkünlüğündendir" ifadeleri ile bencil bireyin kendi çıkarı peşinde koşmasıyla birlikte, toplum için de fayda ürettiğini ifade etmiştir (Smith: 2014:16). Buna göre "ortak yarar", tek tek bireylerin yararına değil; bencilliklerine dayalı olmaktadır.

Adam Smith, "Ahlaki Duygular Kuramı" adlı eserinde, toplumsal düzenin temel dinamiği olarak "sempati"yi ön plana çıkarırken; diğer bir eserinde (Ulusların Zenginliği) ise insanın davranışlarının temelini bencil çıkarlarından oluştuğunu söylemektedir. Burada iktisadi daha fazla doğa bilimlerine yaklaştırma ve teorilerle açıklama çabasından dolayı insanı standart bir model olarak kabul etmek için duyguları göz ardı etmiştir. Adam Smith ahlaki duygular kuramında bahsettiği "sempati" kavramı ile öteki tarafından onaylanma durumunu ifade eder. Smith'e göre insan davranışlarını güdüleyen iki temel arzu vardır; (kendini koruma içgüdüleriyle) benlik sevgisine dayanan, "kendi durumunu iyileştirme arzusu" ile doğrudan doğruya duygudaşıktan kaynaklanan "ötekinin onayına duyulan arzu"dur (Smith, 2018:70). Kendi durumunu iyileştirme arzusu bizzat insanın kendini onaylatma arzusuyla bağlantılıdır ve bu nedenle birinin arzusunu ötekinin arzusundan ayırt etmek mümkün değildir.

Ulusların Zenginliği eserinde Smith iktisada modern anlamda rasyonel davranış ile ilgili bir tanımlama yapmamasına rağmen, bireyin "görünmez el" vasıtasıyla toplumsal refahta bir artış meydana geleceğini ileri sürmüştür. Smith, aslında rasyonel bir düşüncüyü açıklamıştır. Smith'in "görünmez el" metaforu, bireylerin kendi amaçlarına ulaşmak için yaptıkları şeylerin, çoğu zaman bunu amaçlamasalar bile, sonuç olarak

piyasa mekanizmasının çalışması halinde, tüm toplumun yararına sonuçlar meydana getirdiğini ifade etmektedir. Görünmez el gizemli bir şekilde, ortaya konulduğunda hoş karşılanmayacak olan bireysel arzuları toplum yararına dönüştürmektedir. Öyle ki girişimciler yeni bir fabrika açtıkları vakit esas amaçları kar elde etmek yerine, kaliteli ürünler üretme, istihdam sağlama, ülkenin ya da bölgenin gelişmesine katkı, devlete vergi vermenin yararı gibi konular üzerinde durmaktadır. Veyahut iş sınavlarında en fazla ücret veren kurumların önünde kuyruk oluşturan işçiler, niçin orada oldukları sorulduğunda kendisini düşündüğünü ve en fazla geliri o kurumdan kazanacağı için orada bulunduğunu söylemek yerine, ülkesine faydalı olmak ve kendini geliştirebilecek en iyi kurum olduğu için orada olduklarını ifade ederler. Bir müteahhit satacağı dairelerden elde edeceğin karı düşünerek heyecanlanmasına rağmen yapacağı dairelerde oturacak insanların mutluluğunu düşünerek heyecanlandıkları izlenimini vererek piyasada iş yapmanın meşruiyetini sağlamaya çalışır. Bu örneklerde olduğu gibi iş arayanlar kendi refah seviyelerini yükseltmek için işe başvurdıklarını, işverenler ise kar elde etmek için fabrika açtıklarını gizlemektedirler. Zira ekonominin itici gücünü meydana getiren esas güdülerin açıkça dile getirilmesinde bir meşruiyet sorunu her zaman duyulur (Demir 2018: 34).

20. yüzyıldan itibaren iktisatta, doğa bilimleri ve matematikle ilişki kurulması yoluna gidilmesi, birey davranışları ve tercihleri kişi ve zamana göre farklılık gösterdiği için, iktisadın bu bilim dalları ile ilişkisi şüphe ile karşılanmıştır. Bireylerin karşılaştıkları durumlara verdiği tepkiler farklılık gösterebilmektedir. İktisat biliminin psikoloji ile yaklaşması temelde iki bilim dalının analizlerinde insanı esas almasından kaynaklanmaktadır. Sayısal kalıplar ile sınırlandırılmış teori ve analizlere dayandırılan iktisadın temelinde insan olması ve insanın her zaman değişen yapısı, birbirlerinden farklı olmaları ve doğası gereği hata yapabilen ve yanılabilen varlık olması, iktisattaki birçok modelin teorik ve gerçek yaşamdan kopuk kalmasına sebep olmuştur. Bu tarz modellerin açıklanmasında insanın psikolojik ve sosyolojik yönünün göz önüne alınması gereği, davranışsal iktisadın ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. İktisat ve psikoloji bilimlerinin birleşmesiyle meydana gelen davranışsal iktisat, piyasada, iktisadi aktörlerin, insani olan kısıt ve yanlgılar ile nasıl davrandıklarını anlama çabası ile gelişmektedir. Davranışsal iktisadın temel amacı sağlam iktisadi yaklaşımları sorgulamak değil, gerçekçiliğini kaybeden iktisadi analizleri gündeme getirerek deneysel iktisadın verileriyle durumu yeniden analiz etmektir (Tepeler 2017:45).

Literatürde “davranışsal iktisat” kavramının ilk kez 1958 yılında kullanıldığı bilinmektedir. O günkü kullanım şekliyle davranışsal iktisat, iktisadi teorinin açıklayıcı ve öngörücü gücünü, ona psikolojik olarak daha makul temeller sağlayarak artırma girişimini ifade etmektedir (Angner ve Loewenstein, 2012:641). Davranışsal iktisat alanında öncü denilebilecek ilk araştırmacı George Katona’dır. Katona, 1951’de yayınlamış olduğu “Psychological Foundations of Economic Behavior” eserinde iktisatçıları, iktisadi problemleri incelemek için psikolojik görüşlerden yararlanmaya davet etmektedir. Katona’ya göre modern iktisat, analizlerinde psikolojik yaklaşımlara gereken yeri vermemiştir. Daha iyi iktisadi analizler yapılabilmesi için insan davranışlarının psikolojik yönü de göz önünde bulundurulmalıdır. Katona’ya göre psikoloji ve iktisat, birbirinden ayrı düşünülemeyecek iki temel disiplindir. Bu iki disiplin bir arada olmadan oluşturulan teoriler gerçekliği tam olarak açıklamaktan uzaktır. Katona insan psikolojisinin ekonomik eylemleri şekillendirdiği, bu durumun göz ardı edilerek iktisadi süreçleri anlamaya yönelik analizlerin mümkün olmadığı görüşündedir (Katona, 1951:3).

Alanın bir diğer öncüsü Herbert A. Simon’dur. 1955 yılından itibaren çalışmalarıyla insan davranışlarının zihnin hesap ve hatırlama kapasitesi, sınırlı bilgi ve sınırlı zaman ile gerçekleştiğine dikkat çekerek, sınırlı rasyonellik kavramını iktisat literatürüne yerleştiren Simon, iktisatçılar tarafından uzunca bir süre iktisatçı olmaktan ziyade psikolog kabul edilerek görmezden gelinmesine rağmen, ekonomik organizasyonların karar verme süreçlerine ilişkin öncü araştırmalarından dolayı 1978 yılında Nobel iktisat ödülüne layık görülmüştür. H. Simon 1955 yılında yayınlanan “A Behavioral Model of Rational Choice” adlı makalesinde, geleneksel iktisattaki homoeconomicus varsayımında köklü bir düzeltme gerektiğini ifade eder. Simon’a göre evrensel rasyonellik, insanın kendi birikim ve yetenekleri rasyonel davranmayı engellediğinden temelsiz bir varsayımdır (Simon, 1955: 112). Simon’un sınırlı rasyonelliğine göre insanlar belli bir ölçüye kadar rasyoneldir ve davranışların büyük bir kısmı duyguları tarafından belirlenmektedir. Ona göre insan beyni sınırlı hesaplama yeteneğine sahip olduğundan karar aşamasında da belirsizlik ve bilgi eksikliği söz konusudur (Simon, 1955: 100). Davranışsal iktisatın temel analiz birimini oluşturan insanın karar süreci ve yine davranışsal iktisadın temel varsayımı olan insanın sınırlı rasyonelliği konusundaki çalışmalarından dolayı Simon Nobel Ekonomi ödülüne layık görülmüştür.

Davranışsal iktisat konusunda üçüncü öncü isim, Harvey Leibenstein, 1966 tarihinde yayınladığı çalışmada, kâr veya faydayı maksimum seviyeye çıkarmak için firmaların, tüketicilerin ve işçilerin gözlenen başarısızlıklarını tanımlayan bir kavram olan “X-etkinsizliği” kavramını ortaya atmıştır. Neoklasik teoriye göre, tüm şartlar sabitken, tam rekabet durumunda firmanın maliyetlerini minimize ederek ya da kârını maksimize ederek üretime sokulan girdi miktarı ile birlikte maksimum çıktıya ulaşıldığı ileri sürülmekte ve firmanın karar alıcı olarak etkin kaynak dağılımını gerçekleştirdiği varsayılmaktadır. Böylece, firma tarafından iktisadi etkinlik sağlanır. X-etkinsizliği yaklaşımı ise, iktisadi etkinliğin firma değil, bireyler tarafından belirlendiğini ileri sürmektedir. Ekonomide üretime ilişkin kararları firma değil; bireyler almaktadır. Bireylerin kararları almasını ve uygulamasını etkileyen her şey iktisadi etkinliği de belirlemektedir. Dolayısıyla, tekel koşullarının etkinsizliği yanında rekabetçi bir piyasada faaliyet gösteren firmanın sınırlı rasyonellik, fırsatçılık, işlem maliyeti, eksik sözleşmeler, asimetrik bilgi gibi durumlar neticesinde temelde firmada çalışan bireyler, firmalar ve nihayetinde ekonomi etkinsiz bir yapıda faaliyet gösterir. Leibenstein’ in çalışmada matematiksel biçimcilik ve pozitivizm unsurları olmasına karşın klasik iktisat teorisi kadar katı olmayıp, hislerini heyecanını dikkate alan tamamen rasyonel olamayan bireye odaklanmıştır (Tomer 2007:472). X-etkinsizliği, çalışana ve yönetime yeterli ölçüde motivasyon verilmemesi sonucu üretimin mümkün olan en yüksek düzeyin altında gerçekleşmesi durumunu ifade etmektedir. Leibenstein’ın X Etkinliği Teorisi, mükemmel piyasa ve işlemleri konu edinen mikro iktisat teorisine eksik bilgi, eksik rekabet, fiyatla uyumsuz marjinal maliyetler, eksik istihdam ve rasyonellik gibi etkinsizlik yaratan unsurları dahil ederek, piyasanın gerçek doğasına uygun bir teori yaratmaya çalışmıştır (Şimşek, 2018: 24). 1970’li yıllara gelindiğinde davranışsal iktisat alanında yeni gelişmeler yaşanmıştır. Bu yıllarda bilişsel psikologlar iktisadi karar verme konusunda deneysel çalışmalar yapmış ve literatürde “yeni davranışsal iktisat” olarak adlandırılan yaklaşımlar geliştirilmiştir.

Yeni davranışsal iktisadın öncü isimleri Amos Tversky ve Daniel Kahneman’dır. Diğer bir önemli isim ise davranışsal iktisat alanında yapmış olduğu çalışmalarından dolayı 2017 yılında Nobel İktisat Ödülüne layık görülen Richard Thaler’dır. Kahneman ve Tversky ilk olarak insanların belirsizlik altında karar almasında etkili olan, subjektif olasılıklı zihinsel kısa yolları (heuristics) ve bilişsel yanlılıkları/sapmaları (cognitive biases) ortaya koymaya çalışmışlardır. 1974’te “Science” dergisinde yayınlanan

“Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases” adlı makalelerinde belirsizlik altında insanların yani karar alıcıların maksimizasyon yöntemini kullanmadığını, zihinsel kısa yolların zihni rasyonellikten sapan yargılarda bulundurduğunu ileri sürmüşlerdir (Tversky ve Kahneman, 1974: 1124). 1974’te karar verme süreçleri üzerine çalışmaya başlamış olan Kahneman ve Tversky deneysel bir yöntem takip ederek belli günlerde arkadaşlarıyla buluşarak kâğıt oyunları oynamışlar ve insanların belirsizlik altında ve risk içeren durumlarda karar verme davranışları ile ilgili temel faktörleri analiz etmeye çalışmışlardır ve sonuç olarak ‘Beklenti Teorisi (Prospect Theory)’ adındaki teorilerini geliştirmişlerdir (Nokay, 2004:39). Teorinin literatüre girişi ise 1979 yılında “Econometrica” dergisinde yayınladıkları “Prospect Theory: Decision Making Under Risk (Beklenti Teorisi: Risk Altında Karar Alma)” adlı makaleleriyle gerçekleşmiştir.

Kahneman ve Tversky’e göre insan belirsizlik altında karar verirken standart iktisat teorisinin referans gösterdiği beklenen fayda teorisindeki sorunları açıklamak için psikolojik ilkelerden faydalanmaları davranışsal iktisada önemli bir katkı sağlamıştır ve nihayetinde bahsi geçen makale Econometrica dergisindeki en fazla atıf alan makalelerden biri olmuştur (Ruben ve Dumludağ, 2015:44). Kahneman ve Tversky (1979: 263) bu makalede geliştirdikleri beklenti teorisi ile beklenen fayda teorisinin yeterince açıklayıcı olmadığı bireyin belirsizlik altında karar verme süreçlerindeki sorunları açıklamaya çalıştıklarını ve risk altında tercihe yönelik alternatif bir model sunduklarını ifade etmişlerdir.

Kahneman ve Tversky 1981 yılında yayınlamış oldukları davranışsal iktisat alanına önemli katkı sağlayan bir diğer makalelerinde ‘Çerçeveleme Etkisi (Framing Effect)’ni ortaya koymuşlardır. Buna göre tercih sorunlarının formülasyonunda yapmış oldukları, önemsiz gibi görünen değişikliklerin, karar alıcıların tercihlerinde dikkate değer kaymalara sebep olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Tversky ve Kahneman, 1981:457). Kahneman ve Tversky temeli bilişsel ve hedonik psikoloji olan bir perspektif ile iktisat bilimini psikoloji bilimi ile yakınlaştıran çalışmalar ortaya koymuşlardır (Şen ve İncekara, 2012: 237). Kahneman ve Tversky gerek birlikte gerek ayrı ayrı yaptıkları çalışmaları ile Davranışsal İktisat disiplinin gelişmesine çok önemli katkılar sağlamışlar ve birçok iktisatçının davranışsal iktisat çalışmalarına öncülük etmişlerdir.

Davranışsal iktisat alanında önemli çalışmalar yapan bir diğer isim ise Richard Thaler’dır. Thaler çalışmalarında bireylerin kararlarında daima rasyonel olmalarını

engelleyecek birçok unsurun olduğu üzerinde durmuştur (Ruben ve Dumludağ, 2015:43). 1980 yılında yayınlanmış olan makalesinde Thaler, normatif iktisat teorisinin tüketici tercihlerini açıklamada veya tahmin etmede yetersiz kaldığını, tüketicilerin normatif modelin öngörülerinden sapma eğiliminde olduğunu ortaya koymuştur (Thaler, 1980: 39). 1985'te yayınlanan makalesinde ise, kodlama kazancı ve kayıpları, satın alımların değerlendirmesi (işlem faydası) ve bütçe kuralları gibi yeni konular üzerinde durarak bunlar üzerine analizler yapmıştır (Thaler, 1985:213). Thaler, bireylerin her zaman rasyonel olmadıklarını ifade ederek, bireylerin rasyonel karar almalarını engelleyecek pek çok unsurun olduğunu öne sürmüştür (Thaler, 2000:133). Thaler insanları “iktisadiler” ve “insanlar” olmak üzere iki gruba ayırmıştır. Buna göre iktisadiler, tasarruf ve harcamalarında mantıklı davranan, tasarruf eden yatırım yapan ve kurallara uyan tiplerdir. İnsanlar ise hatalı kararlar alabilen ve tahminlerinde yanılabilen tiplerdir. İnsanların iktisadi olabilmesi için sapmasız tahminlerde bulunabilmesi gerekmektedir (Thaler ve Sunstein, 2019: 19). 2008'de Sunstein ile birlikte yazmış olduğu “Nudge” (Dürtme) adlı kitabında, bireylerin kararlarında ön yargılar veya bilinçaltı yönlendirmelerinin etkisini analiz ederek bu sapmaları açıklamaya çalışmıştır. Richard Thaler, 2017 yılında davranışsal iktisat alanına katkı sağlayan çalışmaları nedeniyle Nobel İktisat Ödülü'ne layık görülmüştür.

90'lı yıllara gelindiğinde David Laibson, Sendhill Mullanaithan, George Lowenstein, Colin Camerer, Matthew Rabin, George Akerlof, Robert Frank ve Robert J. Shiller gibi isimler davranışsal iktisat yaklaşımlarının gelişmesine katkı sağlamışlardır. Bu isimlerden bir kısmı iktisadi analizlerinde doğrudan psikolojiden etkilenirken bir kısmı rasyonellik kavramını sorgulayarak ve psikolojiden az etkilenecek yeni yaklaşımlar sunmaya çalışmışlardır (Eser ve Toigonbaeva, 2011:299). George Akerlof, Joseph E. Stiglitz ve Michael Spence asimetrik enformasyonlu piyasaların işleyişiyle ilgili olarak yaptıkları araştırmalardan dolayı 2001 yılında Nobel İktisat Ödülü'ne layık görülmüşlerdir (www.nobelprize.org/).

Davranışsal iktisat, psikoloji ve geleneksel iktisadın birleşim noktası olarak ekonomik sistem içindeki aktörlerin ve organizasyonların karar verme süreçlerini inceleyen, klasik iktisadın rasyonel birey varsayımının eksikliklerini ortaya koyarak, insanların sınırlı rasyonellik özelliğine sahip olduğunu göz önünde bulundurarak çalışmalarını oluşturan bir disiplindir. Davranışsal iktisatta temel amaç, hâkim olan iktisadi modelleri ve görüşleri tamamen ortadan kaldırmak değil; bu modeller kapsamında temel alınan bazı

varsayımlara insan davranışlarına yönelik bulgularla yeni ve daha somut modeller kurgulamak, daha başarılı yaklaşımlar oluşturmaktır (Oft, 2010: 5).

Davranışsal iktisatta, geleneksel iktisattaki varsayım ve kavramları açıklanırken; bireyin tam rasyonel olmadığı, çoğu zaman sınırlı rasyonel olduğu, hatta bazı kararlarında irrasyonel davranışlar sergileyebileceği ifade edilmiştir. Ayrıca klasik iktisattaki tam bilgiye sahip donanımlı birey yerine, davranışsal iktisatta eksik bilgiye sahip bireyden bahsedilmektedir. Bireyler kararlarını verirken çeşitli bilişsel kısa yollar ve ön yargılar çerçevesinde davranışlar meydana getirirler. Bu türlü bir karar aşamasında bireyler, çaba harcamadan veya bilgilerin tümünü dikkate almadan, tüm seçenekleri sistematik bir süzgeçten geçirmeden karar verebilmektedirler. Karar alma sürecinde bu tarz bilişsel kısa yollar kullanılması, kimi zaman karar verirken bireylere zaman kazandırırken kimi zaman ise yanlış kararlar almalarına ve dolayısıyla yargılama hatalarının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Alper ve Ertan, 2006: 176). Bu bağlamda davranışsal iktisat insanın rasyonellikten sapma gösteren davranışlarını psikoloji biliminden faydalananarak açıklamaya çalışmaktadır.

Davranışsal iktisat, psikoloji, sosyoloji gibi bilimlere ait metodların iktisat ile buluştuğu bir alan olarak tanımlanmaktadır (Yalçın 2012:2). Davranışsal iktisatçılar, bireye özgü olan, mutluluk, korku, motivasyon, riskten kaçınma gibi duyguların iktisadi kararları ne şekilde yönlendirdiğini araştırmaktadırlar. Davranışsal iktisat ana akım iktisadın sınırlayıcı varsayımlarına karşı bir tepki olarak bireyin davranışlarına ilişkin gerçekçi varsayımları ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır (Demirel ve Artan 2016:9). Yani davranışsal iktisat klasik teorisinin varsayımlarını tamamen reddetmemekle birlikte, insan davranışlarına ilişkin daha gerçekçi analizler yapmaya çalışmaktadır.

1.3.1. İnsanın Rasyonelliği Sorunu

Mantıktan felsefeye, psikolojiden iktisada, ilahiyattan tarihe kadar tüm sosyal bilimler alanında kullanılan temel kavramlardan biri olan “rasyonellik” konusunda literatürde birçok tanım olmasına rağmen genel olarak rasyonellik, bireyin değerlendirme ve karar verme sürecinde saf akla bağlılığını ifade etmektedir. Latince rasyo (akıl, hesaplama yeteneği) anlamına gelen “ratio” sözcüğünden türetilen rasyonellik kavramı, akılsal uslamaların değer ve önemine vurgu yapmaktadır. Rasyonellik akıllı ön planda tutarak, bireyin muhakeme yeteneğini kullanmasını sağlayarak değerlendirme ve karar verme sürecinde akıllı tek hâkim kılmaya dayanmaktadır (Cottingham 2003: 11).

Rasyonellik değerlendirme ve karar verme sürecinde insanın aklını kullanması şeklinde ifade edilebilir.

Rasyonellik, bir düşünce veya eylemin mantık kurallarına uygun olması ve genel deneyimle çelişmeden gerçekleşmesidir. Ana akım iktisat, insan davranışlarının genel amacının, bireyin yararına olan sonuçlar üretmek olduğunu ileri sürer. Rasyonelliğin mantık kurallarına uygun bir “muhakeme”, “genel deneyimle elişmeme” ve sonunda “kendi yararına sonuçlar üretme” şeklinde üç unsurdan meydana gelir. Rasyonel birey, duygularının yönlendirmesinden ziyade, mantık kurallarına uygun düşünen, seçimlerinde tutarlı davranan, olay ve olgular arasında mantığa uygun sebep-sonuç ilişkileri kurabilen insandır. Sebep-sonuç ilişkilerine aykırı düşünmemek mantık kurallarıyla olduğu kadar deneyimle de ilişkilidir. Rasyonellik, davranışın sebebinin anlaşılabilir makul ve anlamlı olmasını gerektirir. En uygun olanın ne olduğu konusunda önemli yol göstericilerden biri deneyimdir. Deneyimi kişi bizzat kendisi yaşayarak doğrudan kazanabileceği gibi, başkalarının deneyimlerinin özetlendiği bilgileri kullanarak dolaylı yoldan edinebilir. Deneyim tercihin rasyonelliği konusunda iyi bir rehber olmaktadır. Rasyonelliğin bir diğer unsuru ve kendi yararını gözetme ise bencillik demek değildir. Bencillik insanın her durumda sadece kendi yararını gözetererek davranması iken, kendi yararını gözetme mevcut koşullarda en çok yarar umulan seçeneğin diğerine tercih edilmesidir. Her kararın istenen sonuçları kadar istenmeyen sonuçları da olabilir. Yani rasyonel birey hata yapmayan, yanılmayan birey demek değildir. Rasyonel tercihler yanlış ve hatalı sonuçlara yol açabilir. İktisat teorisinin davranışlarını modellediği karar birimi, temelde fayda sağlayan faaliyetlerde bulunma güdüsüyle hareket eden “rasyonel iktisadi birey”dir (Demir 2018: 58-65).

İnsan, rasyonel düşünmesine rağmen davranışı her zaman rasyonel olmayabilir. Rasyonellik, insanın akılcı davranmasını ve çıkarını ön planda tutmasını ifade etmektedir. İnsan temelde kendi yararına yönelen bencil bir gdyle hareket etse de, toplumsal yaşam bireyin bu bencilliğine sınırlama getirir. İnsan duygusal yönü olan biri olduğu için aile ve dostluk ilişkileri, öteki ile rekabet içinde olma gibi konular insan davranışlarını etkilemektedir. Her bireyin farklı ortam ve koşullara uyum sağlama kapasitesi farklı olduğu için bireylerin aldığı kararlar farklılaşmakta (Bulutay 2003:27), dolayısıyla insanın rasyonelliği genellenebilir olmaktan çıkmaktadır. Aynı konularda koşullarda bile insanların farklı kararlar aldıkları görülür. Bu, insanın duygularının karar

sürecine dahil olduğunu göstermektedir. İnsanlar rasyonel davranmak niyetinde olsalar bile davranışlarının sonuçları her zaman rasyonel olmayabilmektedir.

Davranışsal iktisat okulu, yerleşik iktisadın bireyi olan “homoeconomicus”un ve rasyonelliğin, bireylerin hesaplama ve uygulamada tabi olduğu sınırlar gerekçesiyle geçersiz olduğunu savunarak sınırlı rasyonelliği daha gerçekçi bulmaktadır (Mazur-Wierzbicka, 2018:12). Ancak bu davranışsal iktisadın rasyonelliği tamamen reddettiği anlamına gelmemektedir. Bireyin doğuştan gelen yetenek ve kısıtları, çevresel faktörler gibi unsurların tam bir rasyonellik varsayımını geçersiz kıldığı ifade edilmektedir. Mükemmel bir rasyonelliği sınırlandıran eksik bilgi, kısıtlı zaman ve bireylerin hesaplama kapasitesi gibi faktörler bulunmaktadır ve davranışsal iktisat disiplini de kararın sonuçlarından ziyade karar verme sürecinde insanın karşılaştığı bu faktörleri açıklamaya çalışmaktadır (Maldonato ve Dell'orco, 2010:108). İnsanın sınırlı rasyonel olduğu varsayımı davranışsal iktisadın temelini oluşturmaktadır. Homo-economicus kavramı ise; iktisadi sistemde karar alıcılar için kullanılan, rasyonellik çerçevesinde belirlenen, tam bilgi ile donatılmış bireyi ifade etmektedir. Bir ekonomik sistemde yer alan aktörler; karar verirken her şartta kar maksimizasyonu için çalışan, risk ve olası kayıpları hesaba katarak rasyonel karar almayı ilke edinen ve bu doğrultuda kendisinden rasyonel davranması beklenen karar alıcılardır (Soydal vd., 2010: 216).

1.3.2. Ekonomik İnsan Varsayımı Sorunu

Ekonomik insan veya sık kullanılan adıyla homo-economicus, iktisat biliminde karar birimi olan bireyin, rasyonellik ve öncelikli olarak kendi çıkarını ön planda tutarak davranma özellikleri öne çıkarılarak kavramsallaştırıldığı bir soyutlamadır. Buna göre bir insan odağında kendi çıkarı olan rasyonel kararlar alıyorsa ekonomik insandır. İktisadi insan kavramı insanın sadece belli bir yönünü betimlemektedir. Homo-economicus varsayımı zamansızdır, yani evrensel model kurma gereksiniminden doğmuştur (Eren, 2011:17). Neo-klasik iktisat okulunun temelini homo-economicus’un konulmasıyla birlikte insan davranışını etkileyen psiko-sosyal etmenlerin matematiksel ifadelerle anlatılmasının mümkün bulunmamasıyla, bu etmenler iktisadi analizlerin dışında tutulmuştur. Böylece iktisat bilimi matematiksel modeller kullanarak, pozitif bilimler gibi olmaya yaklaşmıştır. Psikolojik ve sosyolojik faktörler iktisadi kararlar ve/veya analizlerde “etkisiz” kabul edilmiştir. Birey, tek tip akılcı bir varlığa indirgenmiş ve iktisat bilimi sosyal bilimlerden uzaklaşarak pozitif bilimlere doğru kaymıştır (Çalık

ve Düzü 2009:3). Oysa insan tutum ve davranışlarıyla “ekonomik insan” kavramının tanımlarına sığmayacak kadar karmaşık bir varlıktır. Gerçek insan belirli oranlarda ekonomik, sosyal, kültürel, ahlaki, psikolojik ve dini vb. yönleri olan bir varlıktır. Homoeconomicus iktisatta insan davranışlarını açıklama noktasında yapılan bir soyutlama bir nevi ideal tiptir. Somut bir insan göz önüne alındığında, soyut modellerden uzaklaşılarak genellenemez karma özellikler ortaya çıkmaktadır (Demir 2018:27-28).

Rasyonellik ve homoeconomicus varsayımlarının çeşitli sınırlılıkları bulunmaktadır. Bilimsel teoriler, karmaşık evreni daha anlaşılabilir kılmak amacıyla üretilirler ve bunu yapabilmek için bazı basitleştirilmiş modellerle konuyu açıklamaya çalışırlar. Ancak insan hallerini matematiksel modellerle açıklamaya çalışmak her şeyden önce bir basitleştirme işlemidir. İnsan davranışlarının bu teorik izahı gerçek hayatla uyuşmaz. Homoeconomicus varsayımına yönelik eleştiriler en çok insanın sosyal ve ekonomik davranışlarını matematikselleştirilerek izah etmekten kaynaklanmaktadır. Bu eleştiriler Davranışsal İktisat denilen yeni bir yaklaşımın ortaya çıkmasına neden olmuştur. İktisat biliminin temel aktörü birey olmasına rağmen, uzun bir süre insanın psikolojik yönünü analizlerine dahil etmemiştir. Böylelikle gerçek hayatta karşılaşılanlar ile teorilerde ulaşılan sonuçlar birbirinden farklılık göstermektedir. İnsanın ekonomik karar ve tercihleri ile ilgilenen iktisat biliminin, birey davranışlarını inceleyen psikolojinin göz ardı edilerek ele alınması, sonuçların geçerliliğini tartışmalı hale getirmektedir.

Geleneksel iktisadın varsayımlarına göre, ekonomik davranışlarında özgür olan bireyin kendi çıkarını en iyi biçimde gözeteyeceği ve tüm bireylerin “homoeconomicus” (ekonomik insan) olarak davranmasıyla maksimum toplumsal refaha katkı sağlayacaktır (Kumbaracıbaşı: 1974:48). Klasik iktisadın önemli temsilcilerinden biri olan Jeremy Bentham (1789) ise, “Ahlak ve Yasama İlkelerine Giriş” adlı eserinde insanı ‘acı ve haz’ olmak üzere iki egemen gücün emrine vermiştir. Yapacağı her işi, ağzımızdan çıkan her sözü ve aklımızdan geçen her şeyin belirleyicisinin bu iki gücün olduğunu söylemektedir. Bentham, kitabında ‘faydacılık’ ilkesinden söz eder. Faydacılık ya da En Büyük Mutluluk İlkesi olarak bilinen bu düşünceye göre yapılması gereken, en fazla mutluluğu sağlayacak şeydir. Burada mutluluğu da acının yoksunluğu ve haz olarak ifade etmektedir. Daha çok “haz” veya acıdan çok “haz”, daha çok “mutluluk” demektedir. İnsan hayatında keyif veren deneyimlerin peşinden koşar ve “acı” veren

şeylerden uzak durur. Ona göre biz insanlar, istediğimiz her şeyi bize haz vereceği ya da acıdan kaçınmamıza yardım edeceğine inandığımız için isteriz (Warburton, 2018:186).

İnsan kendisine zarar, acı, kötülük ya da mutsuzluğu getirecek şeylerden kaçınırken; kendisine yarar, çıkar, haz, iyilik veya mutluluk getirecek olan fiillerde bulunur. Bir tek bireyin mutluluğunun, toplumun mutluluğuna yol açacağını, dolayısıyla bir eylem ne kadar çok haz getirirse toplum içinde o kadar faydalı olacağını belirtir. Bentham, insanın bencil olduğunu ve her zaman faydasını maksimize etmeye çalıştığını; sahip olduğu kaynakları en iyi şekilde değerlendirdiği için akılcı olduğunu ifade etmiştir (Bentham 2007:18). Aslında faydacılık 18. Yüzyılda Bentham tarafından öne sürülmüş olsa da, kavramın temeli antik Yunan filozoflarından Epikür (Epikuros)’den gelmektedir. Epikür’e göre hayatın anahtarı hepimizin aradığı şeyin “haz” olduğunun farkına varmaktır. İnsan davranışlarını yönlendiren ve onu harekete geçiren acıdan mümkün olduğunca kaçınmasıdır. Hayatımızdan acıyı çıkarmak ve hazzı artırmak yaşantımızı daha iyiye götürür. Özetle “insan hazza yönelir ve acıdan kaçır”, davranışlarımızın temelini oluşturan işte bu insanın temel yönelimidir (Warburton, 2018:42).

1.4. Örgüt Yanlısı Yaklaşımların Davranışsal İktisat Varsayımları Üzerinden Analizi

Örgüt yanlısı yaklaşımların örgütlerdeki insan davranışlarını analiz etme biçimini, insan davranışlarının arkasındaki temel motivasyonu ve insanın karar verme sürecini psikoloji biliminden yararlanarak açıklamaya çalışan davranışsal iktisadın temel varsayımlarıyla karşılaştırmak önem taşımaktadır. Biyoloji ve psikoloji bilimlerinde insanın ihtiyacına yönelen bir varlık olduğu ve insanın temel eğilimlerinin hazza yönelip acıdan kaçma yönünde olduğu “psikolojinin fizik kanunu” olarak ifade edilmektedir. Oysa örgüt yanlısı yaklaşımlarda, insanın örgütsel yararı kendi yararına öncelediği, insanın her koşulda örgüte karşı nezaketli, sadık, sportmen bir örgütsel vatandaş olduğu gibi varsayımlara dayandığı görülmektedir. Bu araştırmada söz konusu yaklaşımlar, davranışsal iktisat üzerinden alternatif bir okumaya tabi tutulmaya çalışılmıştır. Örgütsel davranış alanındaki “moda yaklaşımlar” olarak ifade edilen yaklaşımların deneysel iktisat ile defalara test edilmiş davranışsal iktisat üzerinden okunması büyük önem taşımaktadır. Bu yolla alan yazının retoriksel ve neolojik ifadelerin daha bilimsel bir dille ifadesi büyük önem taşımaktadır. Burada konunun daha iyi analiz edilebilmesi

için öncelikle örgüt yanlısı yaklaşımların ve davranışsal iktisadın temel varsayımları karşılaştırmalı olarak açıklanmaya çalışılacaktır.

1.4.1.Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Temel Varsayımları

Bağlılık kavramı bir kişiye, örgüte veya düşünceye; bir tutum objesine karşı geliştirilen sadakat duygularını ifade etmektedir. Diğer bir ifade ile bağlılık, herhangi bir olaya, olguya veya bir değere karşı hissedilen ve söz konusu bağlılık nesnesini yürekten benimseme, onun lehine fedakârca davranışta bulunma anlamına gelmektedir. Herhangi bir değere bağlılık, ona faydalı olacak şekilde hareket etmeyi ve onu yürekten benimsemeyi gerektirir. Örgütsel bağlılık ise, örgütün misyon ve vizyonuna, amaç ve hedeflerine karşı duyarlı olma ve örgüt çıkarına karşı ilgili olma anlamına gelir. Çalışanların örgütün çıkarları ile kişisel çıkarları arasında fark görmemesi durumu örgütsel bağlılık olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılık, örgütsel değerlere karşı yüksek bir sadakat, bireyin örgütü gönülden benimsemesi anlamına gelmektedir. Örgütsel bağlılık, örgütün bir üyesi olarak çalışanın, örgütsel amaçlar, hedefler ve işin gerektirdiklerine karşı gönüllü ve uzun süreli katılımını ifade etmektedir. Örgütün lehine özveride bulunma, örgüt yararına çalışmaya istekli olma, örgüt ile kimlik birliğine girme şeklinde açıklanan örgütsel bağlılık, işgörenin örgütle kurduğu duygusal bağ ile ilişkilidir (Tutar, 2016:223). Kısaca örgütsel bağlılık, işgörenin örgüte karşı tüm olumlu hisleridir.

Kişinin fedakârlık göstererek bir bakıma kendi aleyhine, ancak çalıştığı kurum lehine fedakârca davranışlar göstermesi anlamına gelen örgütsel bağlılık davranışı, örgüt yanlısı davranışlarla ilgili önemli yaklaşımlardan biridir. Örgütsel bağlılık, endüstriyel ve örgütsel psikolojide, bireyin örgütle kendisi arasında kurduğu psikolojik ilişki düzeyiyle ilgilidir. Literatürde örgütsel bağlılıkla ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Meyer ve Allen (1997:3)'a göre örgütsel bağlılık, şartlar ne olursa olsun örgütte kalmayı, işe düzenli devam etmeyi ve bu devamlılık konusunda gönüllü olmayı, örgütün çıkarlarını korumayı ve örgütle amaç birliği içinde olmayı ifade etmektedir. Robbins (1998:142)'e göre örgütsel bağlılık, çalışanın örgütüyle ve örgütsel amaçlarla özdeşleşmesi ve örgütteki üyeliğini sürdürme isteğidir. Mowday, Porter ve Steers (1982:47) ise örgütsel bağlılığı, çalışan ile örgütün amaçlarının uyum göstermesi şeklinde ifade etmektedir. Wiener'e göre ise örgütsel bağlılık örgütsel amaçları gerçekleştirme ve örgüt yararına davranmak üzere içselleştirilmiş normatif baskıların

tümüdür (1982:7). Porter ve arkadaşlarının (1974:604) yapmış olduğu tanıma göre ise örgütsel bağlılık, bireyin örgütle yüksek derecede özdeşleşmesi ve örgüte dahil olma arzusudur. Tüm bu tanımlardan çıkarılan ortak noktalar çalışanın örgüt ile kurduğu çıkar birliği, örgüte gösterilen yüksek sadakat ve örgüte karşı gönüllü ve devamlı bir katılıma arzusudur.

Örgüte bağlı çalışan, örgütün amaçlarına, kurallarına, ilke ve normlarına uyan ve bunların korunması ve yaşatılması hususunda gönüllü olan çalışandır. Bir çalışan örgütsel kural ve normlara karşı iki çeşit davranış geliştirebilir. Eğer çalışan örgütsel kuralları benimsemeden yerine getiriyorsa bu “uyma davranışı”; örgütsel amaç ve hedefleri, örgütsel çıkarları gönüllü olarak benimseyerek bunun gereğini yapıyorsa bu “bağlanma davranışı”dır. Reichers (1985: 465)’e göre bir çalışanın örgüte bağlı olup olmadığının üç genel göstergesi bulunmaktadır. Bunlar şu şekildedir:

- Çalışanın örgüt üyesi olmak için güçlü bir arzu içinde olması,
- Çalışanın örgüt yararına gönüllü olarak çabalaması,
- Çalışanın örgütsel değerleri ve örgütün amaçlarını benimsemesi.

Örgütsel bağlılık, örgüte yüksek bir sadakat göstermeyi ve örgüte aktif olarak katılmaya gönüllülüğü ifade etmektedir. Örgüte bağlı bir çalışan kendi çıkarları ile örgütsel çıkarlar arasında fark görmeyen çalışandır. İş tanımında yer almayan tanım ötesi bir çaba ile örgütün yararı için çalışmak, zamanı etkin bir şekilde kullanmak, kendi kapasitesini geliştirmek, tüm yeteneklerinden örgüt için faydalanmak, iş konusunda özenli davranmak, örgüt dışında veya içinde örgüt yararına iş birliği kurmak, örgüte sadık ve sürekli örgüt yararına gelişmeye açık olmak gibi davranışlar örgütsel bağlılık göstergeleri olarak ifade edilmektedir.

Meyer ve Allen örgütsel bağlılık kavramını geliştirirken, varsayımlarını büyük ölçüde Mowday, Porter ve Steers’e (1982) dayandırmışlardır. İnsanların örgütsel bağlılık durumlarını belirlemek için farklı bağlılık modelleri ve boyutları geliştirilmiştir. Sözü edilen örgütsel bağlılık modellerinden biri Meyer ve Allen tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık modelidir. Ancak Meyer ve Allen’ın modeli deneysel bulgularla desteklenmediği, ampirik olarak doğrulanmadığı ve teorik varsayımlara dayandığı gerekçesiyle eleştirilmiştir (Wiener, 2005: 419).

Örgütsel bağlılık temelde bireyin örgüte araçsal katılımı ile başlayıp sonrasında örgütsel değerleri, normları ve amaçları içselleştirmesiyle ve kendini örgütle özdeşleştirmesiyle oluşan psikolojik bağlılık durumuyla gerçekleşen bir süreçtir (Cohen, 2007:339). Bu süreci açıklamak noktasında literatürde yaygın biçimde kullanılan bağlılık sınıflandırması, Allen ve Meyer (1990: 1-18) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık sınıflandırmasıdır. Allen ve Meyer (1990) geliştirmiş oldukları modelde örgütsel bağlılığı duygusal (affective) bağlılık, devam (continuance) bağlılığı ve normatif (normative) olmak üzere üç boyutlu bir şekilde ele almışlardır. O'Reilly ve Chatman, Meyer ve Allen tarafından yapılan sınıflandırmada sayılan bileşenlere “davranışsal bağlılığı” da eklemişlerdir (Jaros, 1997: 319). Davranışsal bağlılıkta işgören, kendi davranışlarıyla örgütün beklentileri arasında uyumun olmasına özen gösterir (Meyer ve Allen, 1997: 126). Örgütsel bağlılık yaklaşımına önemli katkı sağlayan Mercurio (2015: 390), örgütsel bağlılık boyutlarını aşağıdaki gibi ele almaktadır:

Duygusal bağlılık: Mercurio duygusal bağlılığın, kalıcı, içten ve çalışanın örgütüne karşı aidiyet duygularını güçlendiren bir bağlılık olduğunu ifade etmektedir. Bu tür bağlılığın tüm bağlılık biçimleri arasında merkezi bir özelliği vardır (Mercurio, 2015: 391). Duygusal bağlılık, normatif ve devam bağlılığını tahkim eden bir bağlılık boyutudur (Solinger vd, 2008: 75). Bireyin örgütsel amaçları benimsemesi ve örgütle özdeşlik kurmasıyla ortaya çıkan ve örgüte karşı olumlu duyguları ifade eden boyut olması açısından örgütsel bağlılığın en önemli boyutudur. Çalışan, kendisini örgütün bir parçası olarak gördüğü duygusal bağlılık boyutunda, örgütün değer ve amaçlarını benimseyerek örgüte karşı sadakat duyguları içerisinde olmaktadır. Duygusal bağlılık, bireyin örgütle özdeşleştiği ve örgütün bir üyesi olmaktan duyduğu memnuniyet duygularıyla oluşan psikolojik bir bağlılık durumunu ifade etmektedir.

Devam bağlılığı: İşgücü kaybının önlenmesiyle ilgili bağlılık bileşenidir. Bu boyut aynı zamanda çalışanın örgütten ayrılması durumunda yaşayacağı olası kayıplara (yan bahisler) ilişkin algısıyla ilişkilidir. Bu varsayıma göre çalışan işten ayrılması durumunda yaşayacağı kayıp ve kazancı düşünerek hareket eder. Devam bağlılığında çalışanlar ekonomik ve sosyal maliyetleri (arkadaşlık bağları gibi) dikkate alarak örgütle ilişkilerini kuracağını varsayar. Devam bağlılığı, örgütle çalışan arasında gerçekleştirilen formel sözleşmenin gereği olarak gösterilen bağlılıktır. Çalışan örgütten elde edeceği kazanımlarının sonucunda işe devam etmeyi kabul etmektedir (Meyer ve Allen, 1991:62). Dolayısıyla bu tür bir bağlılığın maddi ve manevi etkenlere bağlı

olarak ortaya çıkan zorunlu bir bağıllık olduğunu söylemek mümkündür. Çalışan ücret veya yetki gibi maddi ve manevi kazanımlarının karşılığında, emek ve zaman vermeyi kabul ederek örgüte bağlanmıştır. Bu bakımdan bağıllığın bu boyutunda birey aslında örgütle özdeşlik kurmuş değildir. Devam bağıllığının anlam içeriğine bakılınca, bu tür bir bağıllığın, bağıllıktan ziyade “uyma” veya “itaat” kavramıyla ifade edilmesi daha doğru olacaktır.

Normatif bağıllık: Bu bağıllık boyutuna göre çalışanlar örgütüne karşı derin bir sorumluluk duygusuyla hareket ederler. Normatif bağıllığı güçlü olanlar örgütün kurallarına gönüllü biçimde uyma konusunda isteklidir. Normatif bağıllıkta vefa, özveri ve “ahlaki” sorumluluk duygusu vardır. Kişi bu bileşenle örgütüne karşı sadakat göstereceğine ilişkin içsel bir arzu duyar. Çalışanların normatif bağıllık gösterenlerin ödüllendirileceğine, ödülün ise kendilerinin normatif bağıllığını artıracığına dair güçlü inançları vardır. Normatif bağıllıkta çalışanlar örgütsel amaçlara bağlanmayı ahlaki yükümlülük olarak görürler (Dunham vd., 1994: 370). Bağıllığın bu boyutunda işyerinin formel kurallarına, örgütsel normlara, örgüt kültürüne uymak akla gelmektedir. Normatif bağıllık, bireyin ahlaki bir sorumluluk duygusuyla örgütte kalmayı, işe aktif olarak katılmayı ve örgütsel amaçları gerçekleştirmek için çabalamayı doğru olarak görmesidir (Mercurio, 2015: 395). Normatif bağıllıkta da adanmışlık ve isteklilikten ziyade işin ve etik ilkelerin gereği olarak sorumluluk inancıyla bağlı kalma söz konusudur. Normatif bağıllık boyutunda çalışan, örgütten sağladığı yararın (kazanımların) karşılığını vermenin etik ilkelere uygun ve doğru olduğuna inanmaktadır.

Genel olarak kişinin fedakârlık göstererek bir bakıma kendi aleyhine, ancak çalıştığı kurum lehine fedakârca davranışlar göstermesi anlamına gelen örgütsel bağıllık davranışı, örgüt yanlısı davranışlarla ilgili önemli yaklaşımlardan biridir. Örgütsel bağıllığa ilişkin tanımların ortak yönü, bireyin örgütü ile çıkar birliği kurması, yüksek sadakat hisleri içinde ve özveri ile işlerini yapmasıdır. İşgörenin örgütüne psikolojik açıdan bağlanma arzusunu ifade eden “örgütsel bağıllık”, bireyin, örgütüyle özdeşleşme derecesini yansıtır. Burada sorgulanması gereken, “örgütsel bağıllık” ve “örgütsel vatandaşlık davranışı” gibi örgüt yanlısı davranışların, çalışanın örgütüne karşı gösterdiği bir özveri mi, yoksa bir çıkar ilişkisi mi olduğudur. Literatür incelendiği zaman işgörenin örgütsel bağıllık duyup duymadığının aşağıdaki gibi bazı ölçütleri bulunmaktadır:

- Bir örgütün üyesi olmak ve üyeliği sürdürmek için güçlü istek duymak,
- Örgütsel yarar için gönüllü çaba göstermek,
- Örgütün değerlerini, amaç ve hedeflerini benimsemek,
- Yerine göre kendini göz ardı ederek kurum lehine fedakârca davranışlar göstermek,
- Örgütün geleceği, hedefi ve amacı ile kendisi arasında özdeşlik kurmak,
- Örgütsel yarar adına ekstra rol (tanım dışı rol) davranışları göstermek,
- Örgütün çıkarını sadece iş çevresinde değil sosyal çevrede de korumak.

Yukarıda ifade edilen varsayımlar retorik tarzında değil, ancak epistemoloji ve uygulama üzerinde değerlendirildiği zaman kuramsal ve operasyonel zayıflığı göze çarpmaktadır. Örgütsel bağlılık literatüründeki tutarsızlık, kavramın “ahlaki bağlılık” olarak tanımlandığı gibi, “çıkara dayalı bağlılık” veya “yan bahis bağlılığı” olarak da tanımlanmasından, örgütsel bağlılığın anlamına aykırı, bireysel beklentiler açısından ele alınmasından kaynaklanmaktadır. Becker’e (1960: 35) göre yan bahis bağlılığı kişinin örgütten ayrılmanın maliyetinin farkında olunmasıyla kendini örgütten ayrılmama konusundaki ısrarcı tutumudur. Kişi bu bağlılıkta durumu bedel-ödül kapsamında değerlendirmekte ve örgütten ayrılmanın kendisi için bedelinin ağır olması durumunda örgütte kalmaya devam etmektedir. Tanıma bakılırsa bu bir bağlılık ilişkisi değil, zorunluluktan veya daha iyi bir alternatifinin olmamasından kaynaklanan mecburiyet halidir. Hesapçı veya “çıkara dayalı bağlılık”ta ise birey ihtiyaçlarını karşılamaya odaklanmıştır ve birey-örgüt arasında kurulan bir fayda-maliyet (ödül-bedel) ikileminden kaynaklanan bir bağlılık durumu vardır (Etzioni, 1975: 43). İnsanın temel eğilimlerinin yan bahis bağlılığına uygun olduğu görülmektedir.

Örgütlerde bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları başta olmak üzere örgüt yanlısı davranışlar genel olarak; “iyi asker sendromu”, “proaktif davranış”, “pro-sosyal örgütsel davranış”, örgütsel adanmışlık, “örgütsel spontanelik”, örgütsel sadakat, örgütsel özdeşim kurma gibi isimlerle ifade edilmektedir. Bu tür davranışlar Organ ve Ryan (1995: 775) tarafından “İyi Asker Sendromu” veya “Örgütsel Vatandaşlık Davranışları”, George ve Brief (1992: 310) tarafından “Örgütsel Doğaçlama”, Van Dyne vd. (1994: 768) tarafından “Ekstra- Rol Davranışları”; George (1991: 299) tarafından “İş Ortamındaki Olumlu Sosyal Davranışlar”; Motowidlo ve Van Scotter (1994: 475)

tarafından “Bağlamsal Performans” (Motowildo ve Van Scooter, 1994: 79) olarak ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere örgütsel bağlılık aslında ne adıyla ne tanımıyla ne de anlamıyla üzerinde anlaşılan bir kavram değildir. Dolayısıyla “örgütsel bağlılık” kavramı anlam içeriği tutarsızlıklarla dolu, doğal dünyada olup bitenleri açıklamaktan uzak, operasyonel değeri olmayan ve birbirini yanlışlayan yaklaşımlardan ibaret bir “entelektüel atık” olmaktan öteye geçmemektedir.

Kişinin örgütüne bağlanmasını sağlayan temel faktör iş doyumudur ve iş doyumunu Luthans (1994: 114)’ın belirttiği gibi; işin kendisi, ücret, yükselme imkânı, yönetim anlayışı, örgütsel iklim, iş arkadaşları, örgütsel yapı, yönetim yapısı ve çalışanların birbirleriyle olan iletişimi/ etkileşimi ile sosyal destek algılama derecesine bağlıdır. Bütün bunlar “ödül” olarak değerlendirilince terazinin diğer kefesine de Adams’ın “eşitlik kuramı” (kişi emeği ile ödülü karşılaştırır lehine durum görürse motivasyonu artar, aleyhine bir durum görürse motivasyonu düşer) konulduğu zaman, örgütsel bağlılığın herhangi bir fedakârlık veya özveri temelinde ele alınmasının pek mümkün olmadığı anlaşılmaktadır. Rousseau tarafından geliştirilen “toplumsal sözleşme kuramı” da düşünüldüğünde örgüt yanlısı yaklaşımların operasyonel değeri sorunlu yaklaşımlar olduğu ileri sürülebilir.

1.4.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Temel Varsayımları

Örgütsel vatandaşlık kavramı ilk olarak 1930’larda Chester Bernard tarafından biçimsel olmayan (informel) örgütleri anlatmak için kullanılmıştır. Daha sonra Katz ve Kahn tarafından 1966 yılında yayımlanan “The Social Psychology of Organization” adlı kitapta kavram örgütte her tür resmi görev ve rol dışı davranışı tanımlamak için kullanılmıştır. 1960’larda ise Gouldner (1960: 168) örgütsel vatandaşlık davranışını, çalışanların bireysel emeklerini göz ardı ederek patronlarına ve üstlerine duydukları minnet duygularını ifade etmek için kullanmıştır. Örgütsel vatandaşlık kavramı daha sonra 1982 yılında Dennis W.Organ ve Thomas S. Bateman’ın 42. Ulusal Yönetim Konferansı’nda sunduğu ve sonrasında makaleye çevirmiş oldukları “Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship” adlı çalışmada kullanılmış ve 1983’te C. A. Smith, Dennis W.Organ ve J.P. Near’ın ortak çalışması olan “Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents” adlı çalışmada kavramsallaştırılmıştır (Podsakoff vd., 2000: 513). Örgütsel vatandaşlık

kavramı, çok genel bir ifade ile, çalışanın biçimsel rol davranışı dışında ve örgüt lehine olan, tanım dışı davranışlarını ifade etmektedir.

Organ'ın tanımına göre örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanın resmi görevleri arasında doğrudan ya da açıkça tanımlanmayan, isteğe bağlı ve bireysel olarak örgütün işleyişini teşvik eden özverili bireysel davranışlardır (Organ, 1988:43). Organ'ın yapmış olduğu tanım analiz edilecek olursa, bir davranışın örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamında kabul edilmesi için şu özellikler bulunmalıdır:

- Örgütsel vatandaşlık davranışları çalışanın iş tanımlarının bir parçası olmayan ve çalışan tarafından kişisel tercihlerin sonucu olarak gerçekleştirilen, gönüllü davranışlardır.
- Örgütsel vatandaşlık davranışı iş tanımlarında gösterilenlerin ötesine geçmektedir (ekstra rol davranışı).
- Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütün her tür yararını gözeten ve genel örgütsel etkinliğine katkıda bulunan gönüllü davranışlardır.

Konovsky ve Pugh (1994: 656) örgütsel vatandaşlık davranışını, çalışanların, örgütün biçimsel ödül mekanizmasıyla bağlantısız bir şekilde, görev tanımlarının dışında ve üzerinde, gönüllü olarak göstermiş olduğu davranışlar şeklinde tanımlamaktadır. Buradan da anlaşılabacağı üzere, örgütsel vatandaşlık davranışında, örgüt yararına gönüllülük söz konusudur. Turnipseed ve Murkison (1996: 42) ise örgütsel vatandaşlık davranışını, işle ilgili olan fakat örgütün biçimsel ödül sisteminden bağımsız olan, örgütsel fonksiyonların etkinliğinin artmasına katkısı olan davranışlar şeklinde ifade etmektedir. Bu bağlamda örgütsel vatandaşlık davranışları, biçimsel rol tanımlarının ötesinde, belirlenmiş iş gereklerini ve beklentilerini aşan, çalışanların örgüte katkıda bulunmak için gönüllü olarak gösterdikleri ekstra rol davranışlarını ifade etmektedir.

Greenberg ve Baron (2000:212)'ın tanımlarına göre ise örgütsel vatandaşlık davranışı, bireyin, örgütün iş tanımında biçimsel yolla belirlediği mecburiyetlerin ötesine geçerek, kendisinden beklenenden daha fazlasını gerçekleştirmesidir. Bu tanımdan anlaşıldığı üzere örgütsel vatandaşlık, biçimsel rol davranışı haricinde, örgüt yararına gösterilen rol dışı davranışlar anlamına gelmektedir. Kapsamlı bir tanımla ifade edilecek olursa örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütlerde, örgütsel amaç ve hedefleri benimsemiş, örgütle çıkar birliği içinde olan, örgütsel başarı göstermeyi kendini gerçekleştirmenin

bir aracı olarak gören çalışanların davranışları, ekstra rol davranışı veya örgütsel vatandaşlık davranışıdır.

Örgütsel vatandaşlık davranışları, emir vermeye dayalı olmayan, örgütsel fayda sağlayan, biçimsel olmayan, rol ötesi, gönüllü davranışlar anlamına gelir. Buna göre çalışanlar, iş tanımlarının dışında, örgüte katkı sağlamak için, rol ötesi davranışlar gösterir. Örgütsel vatandaşlık, belirlenmiş rol tanımlarını aşan, yükümlülüklerin ve beklentilerin ötesinde, çalışanların örgüt yararına istekli ve gönüllü olarak gösterdiği davranışlardır. Bu davranışlar örgütte sadece bir işi görmek şeklinde bir fayda değil, örgütsel iklim ve kültüre de olumlu bir katkı sağlayarak örgütsel etkinlik ve verimliliği artırmayı kapsamaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel yarar ilkesinden hareketle sadece işler ve faaliyetler değil, örgütün psikolojik ortamına da katkı sağlamayı amaçlar. Pro-sosyal örgütsel davranışlar olarak da ifade edilen örgütsel vatandaşlık, örgüt yararına ortaya konan, rol fazlası olan, her türlü gönüllü çabalar anlamına gelir (Tutar, 2016:239).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel ödül sisteminin dışında, örgütsel fayda sağlayan, bütünsel olarak örgütsel fonksiyonların etkili ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlayan, gönüllü birey davranışlarıdır (Organ 1995:776). Yapılan tanımlar ışığında örgütsel vatandaşlık davranışının özellikleri şöyle sıralanabilir:

- Biçimsel ödül sisteminin dışında gösterilen davranışlardır,
- Örgütün fonksiyonel yapısının etkili bir şekilde yürütülmesini sağlayan, örgütsel faaliyetler kapsamında yer alan, işleyişle ilgili olan davranışlardır,
- İş tanımında belirtilen görevlerin dışında kalan, rol ötesi olan, belirgin olarak sınırlandırılmayan, yapılmadığı zaman karşılığında herhangi bir ceza olmayan, çalışanların beklenilenden daha fazlasını yaptıkları davranışlardır,
- Sonuçları itibariyle, çalışana, örgüte ve örgütsel yapıya olumlu katkılar sağlayan davranışlardır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı altruizm içermektedir. Çünkü iş tanımlarında yer alan görev ve yükümlülükleri yerine getirmek rol ve görev gereğidir. Bu tür davranışları yerine getirmek için örgütsel bağlılık ve sadakat veya örgütle bütünleşmiş olmak gerekmemektedir. Ancak biçimsel davranışların dışında kalan davranışlar örgütsel çıkarları bireysel çıkarlara önceleyen davranışlardır. Bu tür davranışları gösterenler

rollerinin ötesine geçerek örgüt yararına ekstra bir özveride bulunmuş olmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının literatürde geniş bir biçimde kabul görmüş olan Podsakoff ve arkadaşlarının (1996:279-280) ortaya koymuş olduğu ve revizyonlarla birlikte üzerinde uzlaşılan boyutları aşağıda genel hatlarıyla açıklanmıştır.

Özgecilik (Diğerkamlık, yardım etme, altruizm): En bilinen örgütsel vatandaşlık davranışı türü özgeciliştir. Yardım etme çalışanların diğer örgüt çalışanlarına yardım ederek onların karşılaştıkları sorunlara çözüm bulma noktasında gösterdikleri gönüllü davranışları içermektedir. Çalışanların örgüt yararına işlerini kolaylaştırma, örgüt yararına inisiyatif kullanma, örgütsel problemlerin oluşmasını engelleme ve örgütsel bir sorunla karşılaşıldığında bunun çözülmesine katkıda bulunma gibi faaliyetler bu kapsamdadır. Bu tür davranışlarda esas amaç, örgütsel sinerjinin ortaya çıkmasıdır. Sırf örgüt yararı için diğer çalışanlarla iş birliğine gitmek, ekstra bir rol davranışı olarak özgecilik kapsamındadır (Podsakoff, Mackenzie ve Bommer, 1996:279). Yardım etme, örgütsel amaçlara ulaşılmasını kolaylaştırması bakımından en belirgin örgütsel vatandaşlık davranışıdır.

Sivil erdem: Sivil erdem boyutu örgütün politik yaşamına katkı sağlamaya dönük etkinlikleri içermektedir. Örgüt yönetimine gönüllü ve aktif katılım, örgütsel kararlarla ilgili fikir beyan etme sivil erdem boyutu kapsamında yer alır. Örgütsel çıkar ve fırsatları gözetmek, mesleki ve sosyal anlamda örgütün fonksiyonlarını desteklemek bu tür davranışlardandır. Örgütle ilgili konular üzerinde düşünmek, sorunların çözümü için fikir geliştirmek, örgüt içi toplantılara düzenli olarak katılmak ve tartışmalarda aktif rol almak, örgütteki değişimleri yakından takip etmek ve bunlara tüm çalışanların uyum göstermesi noktasında çaba harcamak, örgütsel politikalarla ilgili bilgi sahibi olmak ve bunu diğer çalışma arkadaşlarıyla paylaşmak sivil erdem kapsamındadır (Podsakoff, Mackenzie ve Bommer, 1996:280).

Vicdanlılık: Bu boyut çalışanların, kendilerinden beklenen biçimsel rol davranışlarının dışında bir davranış göstermeye gönüllü olmalarını ifade etmektedir. Örgütsel görev ve rolleri fazlasıyla yerine getirmekle ilgilidir. İşe devam etme, çalışma süresini etkin kullanma ve çalışma ortamında belirlenen kurallara sadık kalma gibi davranışlar vicdanlılık boyutu kapsamındadır. Vicdanlılık örgütsel çıkarları bireysel çıkarlara tercih etmeyi içermektedir. Örgütsel amaçlara karşı yüksek bir sadakat, örgütsel çıkarlara samimi ve yürekten bağlılık, yüksek görev bilinci örgütsel vatandaşlığın vicdanlılık boyutundadır (Podsakoff, Mackenzie ve Bommer, 1996:279).

Nezaket: Bir çalışanın, örgütün diğer üyelerinin işlerini, negatif yönde etkileyecek, her türlü tutum ve davranıştan uzak durması nezaketle ilgilidir. Aynı zamanda çalışanın, diğer çalışanların görüşlerine saygılı olmasıdır. Nezaket kişinin, örgütsel davranış düzlemine uygun hareket etmesi anlamına da gelir. Bir örgütsel vatandaşlık boyutu olarak nezaket örgütte her türlü olumsuz durumun ortaya çıkmasını engellemeye yönelik olarak gösterilen proaktif bir tutumdur. Örneğin diğer çalışma arkadaşlarını etkilenebilecekleri her türlü durumdan haberdar etme, hatırlatma ve bilgilendirme nezaket boyutu kapsamındadır. Nezaket duygusal anlamda çalışanlar arasındaki iletişimi ve örgütsel iklimi olumlu etkileyerek çatışmaları önler ve işlerin yürütülmesini kolaylaştırır (Podsakoff, Mackenzie ve Bommer, 1996:280).

Sportmenlik: Literatürde gönüllülük veya centilmenlik olarak da ifade edilebilen sportmenlik, örgütteki sorunlara karşı hoşgörülü olma, tahammül gösterme gibi olumlu tutum ve davranışları içerir. Sportmen bir çalışan gerginliğe sebep olabilecek davranışlardan kaçınır, çok şikayetçi olmamaya özen gösterir ve çalışma arkadaşlarına karşı hoşgörülüdür. İşler yolunda gitmediğinde de örgüte karşı olumlu tutum takınmaya devam eder (Podsakoff, Mackenzie ve Bommer, 1996:279). Çalışanın örgütsel yarar ve çıkarı gözeterek yaşadığı sorunları alttan alması sportmenlik boyutunda bir örgütsel vatandaşlık davranışıdır.

Yukarıda ifade edilen literatürde yer alan örgütsel vatandaşlık tanımlarının ötesinde örgütsel vatandaşlık kavramı daha derinden analiz edilecek olursa kavramın sorunlu olduğu görülecektir. Türk Dil Kurumu (2020) vatandaşlığı “bir yurtta doğup büyüme veya yaşamış olma durumu, yurttaşlık” şeklinde tanımlamaktadır. Ayrıntılı bir tanımla vatandaşlık, belirli özellikler, belirli bir yer veya kurallarla sınırlı, kişilerin bir toprak parçası üzerinde yaşamalarını mümkün ve anlamlı kılan bir aidiyet, bir kimliktir (Ulutaş, 2014:77). Vatandaşlık kavramının iki farklı yönü bulunmaktadır. İlk olarak vatandaşlık siyasal olarak yapılandırılmış bir kimliği ifade eder. Bu bağlamda ulusal bir topluluğa aidiyeti içerir. Diğer yönü ise bu topluluğun üyelerine bir takım hak ve yükümlülükler getirmesidir (Gülalp, 2007:13). Burada bahsedilen vatandaşlığın hak ve yükümlülük yönü örgütsel vatandaşlık şeklindeki kullanımı tartışmaya açık hale getirmektedir. Literatürde özgecilik (diğerkamlık), sivil erdem, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket, sportmenlik gibi boyutlardan meydana geldiği ileri sürülen ve örgütsel vatandaşlık kapsamında değerlendirilebilmesi için gönüllü olması gerektiği ifade edilen davranışların, içeriğinde hak ve yükümlülük olgusunu barındıran

vatandaşlık kavramı ile ifade edilmesi tamda daha önce bahsedilmiş olan neo-özne davranışı söylemine bire bir uygundur. Dikkatli bir gözle bakıldığında, sanki gönüllüymüş gibi örgütsel vatandaşlık davranışları gösterdiği ifade edilen çalışanlara, aslında neo-öznenin düşünce ve davranış kalıbına uygun davranmaları, söylemler eşliğinde empoze edilmektedir.

Özgecilik (altruizm), sivil erdem, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sportmenlik gibi adlar altında iş tanımlarında olmayan, biçimsel rollerin dışında kalan, net bir çerçeve ile sınırlandırılmayan ve işgörenlerin kendilerinden beklenilenden daha fazlasını gerçekleştirdikleri örgütsel vatandaşlık davranışları göstermesinin her ne kadar gönüllü olduğu iddia edilse de, bu süreçte bireyin aslında farkında bile olmadan kendi köleliğini inşa ettiği ve kendi üzerinde sürekli çalışarak, örgütsel vatandaşlık söylemi aracılığıyla bu kurguya içsel olarak uymasının dayatıldığı düşünülmektedir. Bu açıdan bakıldığında örgütün birey üzerinde baskı kurmasını sağlayan normların, örgütsel vatandaşlık davranışı adı altında meşru hale getirildiği ortaya çıkmaktadır (Caymaz ve Doğan, 2016:5). Halbuki örgütsel vatandaşlık boyutu olarak ifade edilen nezaket, yardımseverlik, sivil erdem gibi özellikler, örgüt-birey ilişkisine özgü boyutlar değil, insan hak ve hukukuna saygılı olan tüm bireylerde bulunması gereken insani ve ahlaki özelliklerdir. Bunlardan bir kuram çıkmayacağı gibi, bilimsel bir yaklaşım olmaktan da epistemolojik ve mantıksal temellerinin zayıflığı bakımından çok uzaktır.

1.4.3. Psikolojik Sözleşme ve Temel Varsayımları

Bilgi toplumunda kullanılan bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerle birlikte dünya, işletmeler için küresel bir pazar haline gelmiş ve rekabetin sınırları ulusal sınırları aşmıştır. Böyle bir çağda, örgütler için önemli kaynak olan insana ve özellikle nitelikli çalışanlara olan ihtiyaç fazlasıyla artmıştır. Nitelikli çalışanları işletmeye kazandırmak, bunların işletme ile bağlarını kuvvetlendirmek, karşılıklı olarak beklentilerin karşılanmasını sağlamak işletmelerin hayatta kalabilmesi için önemlidir. Bu bağlamda örgüt ile çalışan arasında hukuksal sözleşmelerin yanında duygusal bağın kurulmasını sağlayan psikolojik sözleşme olgusu önemli hale gelmektedir. İşgören ile örgüt arasında duygusal olarak güçlü bir psikolojik bağ kurulmasının, işyerindeki iş tatminini artıracığı ve dolayısıyla da verimliliğin artmasına katkı sağlayacağı beklenmektedir.

Psikolojik sözleşme, çalışan ve örgütün birbirlerine karşı yerine getirmek durumunda oldukları, yazılı olmayan vefa borçlarını ifade etmektedir. Psikolojik sözleşme kavramı esasen, insanın sadece bir üretim faktörü değil de duygusal yanları da olan ve örgütlerle arasında psikolojik bağ kurabilen bir varlık olduğu inancına dayalı bir yaklaşımın sonucunda ortaya çıkmıştır. Psikolojik sözleşme, çalışan ve örgüt arasındaki her türlü çıkar birliğini ifade eder ve bu ortak çıkarların, aralarındaki psikolojik bağın güçlenmesine katkı sağlaması beklenir. Psikolojik sözleşme “sosyal sözleşme kuramı”nın örgütlere uyarlanmış bir versiyonu olarak, karşılıklı çıkarlar ve ortak menfaatler etrafında oluşan, yazılı olmayan, psikolojik bir bağ anlamına gelir (Tutar, 2016:230). Özellikle nitelikli ve yetkin çalışanların örgüt üyeliğini sürekli kılmak noktasında psikolojik sözleşme kavramı önem kazanmaktadır.

Psikolojik sözleşme, Blau’nun Sosyal Mübadele, Adams’ın Eşitlik ve Vroom’un Beklenti teorilerini temel alan bir yaklaşım olarak ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşıma göre çalışan ve örgüt arasında karşılıklı dengeli bir ilişki sistemi bulunmaktadır. Taraflar birbirlerinden karşılıklı olarak bazı faydalar beklemektedir. İlişkinin başlangıcında bu beklentilerini yerine getireceklerini kabul ederek, başka bir ifade ile sözleşerek bir araya gelirler (Tutar, 2016:231). İşte bu sözleşme yazılı olmayan, sözlerle ortaya koyulan psikolojik bir bağı içeren, psikolojik bir sözleşmedir. Burada amaç, performansı yükselterek verimliliği artırmak için çalışanlara içsel bir motivasyon sağlamaktır.

Psikolojik sözleşme kavramı ilk olarak Argyris tarafından 1960 yılında yazılan “Örgütsel Davranışı Anlamak (Understanding Organizational Behavior)” isimli eserde dipnot olarak kullanılmıştır. Buna göre yöneticilerin etkinliği, işgörenler ile kuracakları psikolojik sözleşmenin varlığına bağlıdır (Tutar, 2016: 231). Örgütler canlı, dinamik ve karmaşık yapıları ile devamlı etkileşimin yaşandığı alanlardır. Argyris, çalışanların performansının artırılabilmesi için formel sözleşmelerin dışında kurulan ilişkilere önem verilmesi gerektiğini, çalışan ve örgüt arasında psikolojik sözleşme yapmak gerektiğini ifade etmiştir (Demiral,2008:42). İş tatmininin doğal bir neticesi olarak görülen psikolojik sözleşme, örgütsel amaçları içselleştirme, örgüt yararına özveride bulunma, örgütsel faydaya katılma gibi anlamlara gelmektedir.

Psikolojik sözleşme, örgüt ve çalışan arasındaki etkileşimden doğan, biçimsel iş anlaşmalarının ve görev tanımlarının ötesinde olan karşılıklı duygusal bağlılıktır. Yazılı olmayan, sözle ifade edilmeyen, iş ilişkileri kapsamında çalışan ve örgütün karşılıklı olarak birbirlerine taahhüt ettikleri psikolojik bir anlaşmadır. Burada çalışanın, örgüt

yararına fedakarlığa dayanan duygusal sadakat hissi söz konusudur. Psikolojik sözleşme, çalışanın örgütsel amaçlarla özdeşleşmesi ve örgüt üyeliğini sürdürmeye yönelik arzusu, örgüte karşı olumlu düşünceleri ve örgütsel fayda doğrultusunda hareket etmesini ifade etmektedir (Coyle-Shapiro ve Parzefall, M., 2008:3). Psikolojik sözleşme işgörenlerde gönüllülük, bağlılık, iş kurallarına uyma, özverili iş yapma gibi tutum ve davranışlar meydana getirmektedir (Suazo, 2003:4). Buraya kadar bahsedilenlerden hareketle psikolojik sözleşmenin özellikleri şu şekilde sıralanabilir:

- Yazılı biçimsel kurallara değil, psikolojik temele dayalıdır,
- Çalışan ve örgüt arasında karşılıklılık esasına dayanmaktadır,
- Biçimsellik ve formel kurallardan ziyade, informal ve ilişkiseldir,
- Çalışan ve örgüt arasında bağlılık söz konusudur,
- Daha çok duygusal beklentiler ve yükümlülüklere dayalı bir psikolojik anlaşmadır.

Psikolojik sözleşme, örgütle psikolojik bir bağ kuran çalışanın, örgüte değer katacağı inancına dayalıdır (Suazo, 2003:4). Çünkü herhangi bir değere bağlılık, onu içselleştirmeyi ve onun çıkarı doğrultusunda davranış göstermeyi gerektirir. Psikolojik sözleşmede örgütsel amaç ve çıkarları yürekten benimseme söz konusudur. Bir çalışan işyerinde örgütsel kurallara karşı iki tür davranış gösterebilir; “uyma” davranışı ve “bağlanma” davranışı. Çalışanların örgütsel kuralları, amaç ve hedefleri benimsemeden sadece iş tanımı gereği yerine getirmeleri uyma davranışı iken; örgütsel kural, amaç ve hedefleri ve örgütsel tüm çıkarları yürekten benimsemeleri ve bunun gereğini yapmaları bağlanma davranışıdır (Tutar 2016:232). Çalışan ve örgüt arasında karşılıklılık esasına göre oluşan psikolojik sözleşme öznel inanç ve algılara dayalı olarak meydana gelmektedir.

Bir çalışanın örgütü ile psikolojik sözleşme yapıp yapmadığının üç göstergesi vardır (Tutar 2016:233):

- Çalışanın örgüt üyeliğini devam ettirmek konusunda güçlü bir arzu duyması,
- Çalışanın örgüt çıkarları doğrultusunda yürekten bir çaba göstermesi,
- Çalışanın örgütsel amaç, hedef ve değerleri benimsemesi.

Çalışanların örgüte psikolojik olarak bağlanmasını ifade eden psikolojik sözleşme, çalışanların verimliliğini ve işyerinden ayrılma niyetini etkileyen önemli bir unsur olmaktadır. Psikolojik sözleşmenin en önemli yansımalarından biri bireysel performansta gözlenen yükselmedir. Burada performans iki farklı yönüyle ele alınacak olursa bunlardan biri “görev performansı” diğeri ise “bağlamsal performans”tır. Görev performansı bir işin iş tanımında yer alan temel teknik faaliyetlerin gerçekleştirilmesini ifade eder. Bunun dışında kalan, görev ötesi, gönüllülük esasına dayalı yapılan isteğe bağlı katılım ve faaliyetler bağlamsal performansını ifade eder (Polatçı, 2014:116). İşte bu bağlamsal performans çalışanın örgüt ile kurduğu psikolojik sözleşme sonucu ortaya çıkmaktadır.

Literatürde psikolojik sözleşme işlemsel ve ilişkisel olmak üzere iki boyutlu olarak ele alınmaktadır (Rousseau ve McLean Parks, 1993; Millward ve Brewerton, 2000; Aselage ve Eisenberger, 2003).

İşlemsel sözleşme: İşlemsel sözleşme iş gerekleri ile sözleşmeden doğan yükümlülükleri yerine getirmeyi ifade eder. Bunlar örgütsel amaç ve hedeflerin gerçekleşmesi için gereken fiziksel, bilişsel ve duygusal emekleri içerir. İşlemsel sözleşme çalışanın sadece görev performansı ile ilgilenir, ekstra rol davranışları içermez ve işin gerektirdiği görev ve yükümlülükler dışında örgüte fazladan bir değer sağlamaz. İşlemsel sözleşme, işten ayrılmadan belirli bir süre önce bunu bildirme, örgüte özel bilgiyi saklama, rakipleri desteklememe, örgütte belirli bir süre çalışmayı taahhüt etmeyi içerir (Aselage ve Eisenberger, 2003:493). İşlemsel sözleşme görev performansı ile ilgilendiğinden, örgütün uzun dönem geleceğini kapsamamakta, çalışan örgütü uzun dönemli bir işveren olarak algılamamaktadır. İşlemsel sözleşme gönüllülük esasına değil vazife gereklerine dayanmaktadır.

İlişkisel sözleşme: İlişkisel sözleşme çalışan örgüte karşı kurduğu duygusal yakınlıktır. Destek, bağlılık gibi sosyal ve duygusal unsurlar ilişkisel sözleşme kapsamındadır. Birey burada örgüt ile amaç ve hedef birliği kurmuştur ve örgüt yararına gönüllü olarak görev ötesi bir çaba göstermektedir. İlişkisel sözleşme çalışanın yüksek performans için emek harcaması, örgüte sadakat göstermesi, görev ötesi davranışlar göstermesi gibi tutum ve davranışları içerir. İlişkisel sözleşmede birey örgüt ile “biz” duygusu içerisinde ve örgüt ile çıkar birliği kurmuştur. İlişkisel sözleşme çalışanın örgütünde gelişme, eğitim ve kişisel gelişim imkanlarını bulabilmesi, kariyer fırsatlarına sahip olması anlamına gelmektedir (Aselage ve Eisenberger, 2003:494). İşlemsel ve ilişkisel

sözleşmeler çalışan ile işi arasındaki ilişkinin iki kutbunu ifade eder. Kutuplardan biri çalışanın iş tanımı gereği ve ücret karşılığı yaptığı faaliyetleri içerirken, diğeri rol ötesi davranışları ve maddi çıkar olmaksızın gönüllü olarak gösterilen özveri ve çabayı içermektedir. İlişkisel sözleşmeler eğitim, bağlılık, gelişim gibi konularla ilgiliyken, işlemsel sözleşmeler çalışanların maaş, kazanç gibi beklentileriyle ilgilidir.

İşyerinde rol beklentileri psikolojik sözleşmeler doğrultusunda değerlendirilir. Psikolojik sözleşmeler, işveren ile çalışanlar arasındaki yazılı olmayan anlaşmaları ifade etmektedir. Psikolojik sözleşme çalışan ve örgüt arasında karşılıklı beklentileri oluşturur: örgütün çalışandan ve çalışanın da örgütten beklentileri vardır. Bunlar her görevle ilgili davranışsal beklentilerin tanımlanmasını etkiler. Örgütte çalışanlara adaletli bir şekilde davranılması, uygun çalışma şartlarının sağlanması, iş tanımlarının açık bir şekilde belirlenmesi, çalışma performansına ilişkin geribildirim sağlanması çalışanın işi ve görevi ile ilgili beklentilerini meydana getirirken, çalışanların işe karşı olumlu bir tutum göstermesi, talimatlara uyması ve örgüte sadakat göstermesi örgütün çalışandan beklentilerini meydana getirmektedir (Robbins, 2012:282). Bu bağlamda Robbins'in de ortaya koyduğu üzere, örgütsel bağlılık ve bununla doğrudan ilişkili olarak ortaya çıkan psikolojik sözleşme kavramı aslında Rousseau'nun "toplumsal sözleşme"sine benzer bir biçimde örgütün ve çalışanın birbirlerine karşılıklı beklentilerini ve yükümlülüklerini ifade etmektedir. Ancak özellikle yerli yazında örgütsel bağlılık ve psikolojik sözleşme retoriği kapsamında üretilen düşüncelerde bu kavramlar, örgütsel davranışın diğerkuram ve yaklaşımlarının aksine, çalışanın psikolojik bağlılığı, sadakati ve adanmışlığı çerçevesinde ve çalışanın özverisi temelinde incelenmektedir.

Özetle psikolojik sözleşme Jean Jacques Rousseau tarafından geliştirilen toplumsal sözleşme kuramına dayalı olarak üretilmiştir. Çalışanlar ve örgüt birbirlerinden karşılıklı olarak bazı yararlar beklediği gerçeğinin göz ardı edilmesi insan davranışlarını açıklamada yetersiz kalmaktadır. Psikolojik sözleşme kavramı çalışan ve örgüt ilişkisini sanki karşılıklı yarar üzerine kurulmuş bir ilişki olarak değil de, çalışan ve örgüt arasındaki duygusal bağ üzerine kurulan bir ilişki olarak ele almaktadır. Çalışan ve örgüt arasındaki bağa bu şekilde romantik bir yaklaşımın gerçek dünyada karşılığının olup olmadığı davranışsal iktisat üzerinden analiz edilmeye çalışılacaktır.

1.5. Davranışsal İktisat ve Temel Varsayımları

Davranışsal iktisat disiplini insan davranışlarını rasyonellik ekseninde sorgulamakta ve bunu yaparken iktisadi analizlerde psikoloji biliminden yararlanılmaktadır. Davranışsal iktisat, iktisadi analizlere psikolojik etkenleri katarak iktisat biliminin olayları açıklama gücünün artmasını sağlamaya çalışmaktadır (Camerer and Loewenstein, 2004:3). Ana akım iktisadın çalışma yöntemi, geçmiş sayısal ve gelecekteki olası durumları ele alıp teori oluşturmak şeklindedir. Davranışsal iktisat ise gerçek dünyada ne olduğuyla ilgilenerek gözleme ve deneye dayanan incelemeler yapmaktadır. Bu iki alan arasındaki farkı Katona ve Harris'in (1978:14) oldukça açıklayıcı bir şekilde ifade etmektedirler: “teorisyenler sürprizlerden nefret ederler, davranışçılar ise şaşırdıklarında sevinirler”.

Davranışsal iktisatçılar klasik iktisat teorisinin yapısını muhafaza ederek bilişsel kısıtlara ve sapmalara ilişkin varsayımlar geliştirerek farklılıkları alternatif teoriler ile açıklamaya çalışmaktadırlar. Davranışsal iktisat alanının çalışmaları sınırlı rasyonellik, karar alma mekanizmaları ve tercihler konularına odaklanmaktadır. Ayrıca bireylerin karar aşamalarındaki davranışları incelenerek hangi durumlarda rasyonellikten sapmalar meydana geldiği psikoloji biliminden faydalanılarak açıklanmaya çalışılmıştır (Şeniğne 2011: 42). Davranışsal iktisatçılar, bireylerin iktisadi kararlarını etkileyen psikolojik faktörlerin yanında yatırım, tasarruf ve harcama gibi süreçleri de analiz ederek birey davranışlarını açıklamaya çaba göstermişlerdir (Katona ve Harris, 1978:14). Davranışsal iktisadın temel yaklaşımları aşağıdaki başlıklar altında genel hatlarıyla incelenmiştir.

1.5.1. Sınırlı Rasyonellik

Geleneksel iktisat bireylerin kararlarında “rasyonel” davrandıklarını ileri sürer. İnsanın genel olarak bencil olduğu ve davranışlarında çıkarına yöneldiği, piyasa hakkında tam bilgi sahibi olduğu ve hesaplama yeteneğine sahip olduğu varsayımlarından hareket edilir. Davranışsal iktisat alanında yapılan çalışmalar ise bu şekilde bir rasyonellik varsayımının insan davranışlarını tam olarak açıklayamadığı kabul edilir. Esasen sınırlı rasyonellik, klasik iktisadın insanın rasyonelliği varsayımının eksiklikleri karşısında insan davranışlarını daha gerçekçi bir şekilde açıklamaya yönelik olarak ortaya konulmuş bir kavramdır. İnsanlar tercihlerini yaparken her zaman en yüksek faydayı sağlayan seçeneği seçmeyebilirler ve hatalı tercihlerde bulunabilirler. Bunun sebebi tüm seçenekler hakkında tam bilgi sahibi olunamaması, hesaplama yeteneği, sınırlı bilgi ve deneyimler gibi birçok faktöre bağlıdır. İnsanlar kararlarını verirken niyet en faydalı

olanı seçmek olsa da, psikolojik ve duygusal faktörlerden dolayı kararın sonucu her zaman maksimum fayda getirmeyebilir.

“Sınırlı rasyonellik” kavramı Herbert Simon tarafından bireylerin karar verme süreçleriyle ilgili yaptığı çalışmalarda ortaya konulmuştur. Simon bu kavram ile insanların karar verme süreçlerine ilişkin daha gerçekçi analizler yapılabileceğini ifade etmiştir. Sınırlı rasyonellik varsayımına göre bireyler mükemmel bir hafızaya, kusursuz bir hesaplama yeteneğine ve tüm seçenekler hakkında bilgi sahibi olabilecek kadar sınırsız bir zamana sahip olmadıklarından dolayı karar verirken her zaman mantıklı davranarak en faydalı seçimi yapmaları beklenemez (Simon, 1955:101). İnsan karar verme sürecinde duygularının da etkisi altındadır ve rasyonellikten sapmalar gösterebilmektedir. Bu durum onun kararlarında, tutum ve davranışlarında sınırlı rasyonel olabildiğini göstermektedir. Herbert Simon’a göre birey sınırlı rasyonelliğe sahip olduğundan, insanın davranışlarının da sınırlı hesaplama yeteneğine sahiptir. Maksimum faydaya ulaşmak gayesiyle hareket etmek için tutum ve davranışlarını sergileyen birey, sanılanın aksine sınırlı bir çerçevede karar alırken beklentiler doğrultusunda fikirlerine yön veren tüm verileri değerlendirecek kadar zaman ve hesaplama yapma yetisine sahip olamadığı için bir takım bilişsel özelliklerine başvurmaktadır. Bu bilişsel yapı zamanla bireyi hatalı kararlar almaya sürükleyebilmektedir (Hatipoğlu, 2012: 21-23). Simon’un sınırlı rasyonellik yaklaşımı faydayı ençoklaştırıp, maliyeti azaltmayı reddetmez; sadece her zaman ve her durumda optimum olanı veya maksimizasyon-minimizasyon şeklindeki uç yaklaşımları insan davranışlarını açıklamada gerçekçi bulmaz (Corr ve Plagnol, 2019: 82). Rasyonelliğin sınırlarını ifade eden eksik bilgi, yeteneklerin sınırlı olması, karmaşıklık, işlem maliyeti gibi faktörlere önem veren Simon, optimizasyon-maksimizasyon teorisinin yerine tatmin edici prensibini benimsemenin daha gerçekçi olacağını ileri sürmektedir. Belirsizlik altında çözüm aramak maliyetli olduğundan dolayı bireyin karar ölçütü, optimizasyona uygunluk değil; tatmin edecek seçeneği bulmak ve seçmek üzerinedir. Ona göre insan ihtiyaç ve hedeflerini yeterince karşılayan bir seçenek bulduğunda arama sürecini sonlandıracaktır (Simon, 1972: 164). Oysa gerçekçilik iddiasıyla ortaya konulan bu iddia aslında insanların arama sürecini sadece bir süreliğine (daha iyisini) bulanakadar sonlandıracağı düşünüldüğünde sorgulanmaya açık hale gelmektedir.

Simon’ın felsefesi, insan doğasının sınırlarını araştırmak üzerine kuruludur. Simon, bireyin gerçek karar dinamiklerini analiz ederek, iktisadi modelleri daha gerçekçi bir

forma sokmak üzere çalışmıştır. Gerçekçi modellerin, açıklayıcılığının ve tahmin gücünün bu sayede yükselebileceğini vurgulamıştır (Maldonato ve Dell'orco, 2010: 107). Simon (1972:167), geleneksel rasyonellik ilkesinin veri koşullar, kusursuz yetenekler ve tam bilgi altında çalışabileceğini, bu varsayımların ise gerçek hayatta alınan karar ortamını yansıtmadığını, kendi rasyonellik varsayımının, pratikliğe ihtiyaç duyan karar birimlerinin seçimlerini açıklamak konusunda daha uygun olacağını iddia etmiştir. Geçerliliğine karşı çıkmakla birlikte, rasyonellik teorisinin kullandığı basitleştirmelerin, karşılaştırma yapmak ve teoriden farklılıkları tespit etmek amacıyla kullanılabileceğini de söylemiştir.

Bireyin bilgisi ile yaptığı karar sürecini Simon şu şekilde ifade etmektedir: Birey, tüm alternatiflerini bilir. Bu alternatiflerden ilgili olanlardan bir alt küme oluşturur. Bu alternatiflerin sağlayacakları muhtemel sonuçları bilir. Bu sonuçlar fayda ya da kazanç olarak yerleştirilir. En çok kazanç sağlayan seçilir ve bu seçimden elde edilen sonuçlarla bilgi güncellenir. Bu varsayımların aksine Simon'a göre bireyin tahminleri en iyiye yönelik değil, yaklaşık olarak iyiye yöneliktir. Çünkü birey, karmaşık bir hesaplama sürecinin üstesinden gelmeye çalışır. Burada bireyin genel davranış prensibi rasyonellik değil, "basitlik" araması ve "yaklaşık prosedürü"nü uygulamasıdır. (Simon, 1955: 101-102). "Tatmin edicilik" prensibine göre insanlar, kayıp, kazanç ya da berabere olmayı değerlendirmek yerine, makul gördüğü bir pozisyona ulaşmak için en iyi yolu aramazlar. Onlar için sadece iyi olan yolu aramak yeterlidir; kazandıracak ya da kaybettirmeyecek bir hamle onun için açıkça üstün ya da belirsiz alternatifler için yeterli olmaktadır (Simon, 1972:176).

Simon'a göre bireyler her zaman maksimum kazanç sağlayanı seçmek yerine minimum kazanç sağlayan seçeneğe yönelebilirler. Bilgi eksikliği, hesaplama yeteneğinin kısıtlı olması, tahmin becerisindeki kısıtlar çeşitli sınırlar insanın optimize etme becerisini sınırlamaktadır. Bu bağlamda doğru iktisadi analizler yapılabilmesi için gerçeklerin göz ardı edilmemesinin gerekli olduğundan bahsetmiştir (Simon, 1955: 101). Ona göre eğer bireyin seçiminin sonuçlarının fayda ya da parasal cinsten ifade edilebildiği gibi en iyi seçimi yapmanın maliyeti de ifade edilebilseydi, bireyin tutarlı seçimler yapan rasyonel birey olduğunu söyleyebilmek daha kolay olabilirdi. Ancak bireyin nasıl ağırlıklandığı bilinemeyeceği için maliyetlerin rakamsal olarak ifade edilmesi zordur dolayısıyla evrensel açıklayıcılığı olan bir rasyonellikten bahsedilmesi doğru değildir. Bu nedenle Simon, sınırlı rasyonel modelleri daha anlamlı ve yararlı bulmaktadır

(Simon, 1955: 112). Tam bilgi sahibi olma ve mükemmel bilgi işleyicisi olma, optimumun hesaplama kabiliyeti ve mükemmel problem çözme yeteneği, rasyonel karar vermenin nitelikleridir. Bu varsayımları gerçeğe daha yakın bir şekilde revize ederek de rasyonelliğin sınırlarının görülebileceğini savunan Simon için risk ve belirsizlik de alınan kararların rasyonelliğini sınırlandıran etkenlerdir (Simon, 1972: 163).

Davranışsal İktisat, Simon'un "sınırlı rasyonellik" anlayışını doğrulayan bilişsel eğilim ve "kısa yollar" ile daha gerçekçi ve ihtiyaçları tatmin edici çözümü sunmaya yarayacak alternatif modeller geliştirmeye çalışır. Sınırlı rasyonellik, bireylerin hem bilişsel kapasiteleri hem de çevresel sınırlar nedeniyle optimal çözüm yolunu bulamayacaklarını ifade eden anlayıştır. Buna göre bireyler, optimali aramak ile kaynaklarını israf etmek yerine en uygun, tatmin eden pratik cevabı arayacaktır. Pratiklik ihtiyacı, bireylerin bilişsel eğilim ve kısa yolları kullanmasına ve rasyonelliği sistematik olarak ihlal ederek hatalı kararlar almasına neden olmaktadır. Bireyler için tasarlanan politikaların etkin ve beklenen sonuçları yaratabilmesi için bireyin, hangi sezgisel yöntemleri kullandığının anlaşılması gerekmektedir. Davranışsal İktisat da "bilişsel eğilim" ve "kısa yollar"ı tanımlayarak insan davranışlarına ilişkin daha gerçekçi analizler yapılabilmesine ve "seçim mimarisi" aracılığı ile bireyin, daha rasyonel kararlar alabilmesine yardımcı olmaktadır.

1.6. Davranışsal İktisatta Karar Alma Mekanizmaları

Karar alma süreçleri iktisat biliminin incelediği temel konuların başında gelir. Karar verme, karar vericilerin farklı seçenekler arasından tercih yapmasıdır. Dolayısıyla karar verme, bir soruna çözüm alternatifleri içerisinde tercih yapma ile ilgili bir süreci işaret etmektedir. Ana akım iktisat teorisine göre karar vericiler, kendi çıkarına yönelmekte ve tam bir rasyonellik çerçevesinde hareket ederek tercih yapmaktadırlar. Burada tam bir rasyonellik, karar vericilerin tercihlerini yaparken akılcı ve sistematik bir şekilde farklı alternatifler arasından optimal seçimi yapmasını ifade etmektedir. İşte davranışsal iktisatçılar, bu karar alma sürecindeki rasyonellikten sapmaları psikoloji biliminden yararlanarak incelemektedir.

1.6.1. Beklenti Teorisi (Prospect Theory)

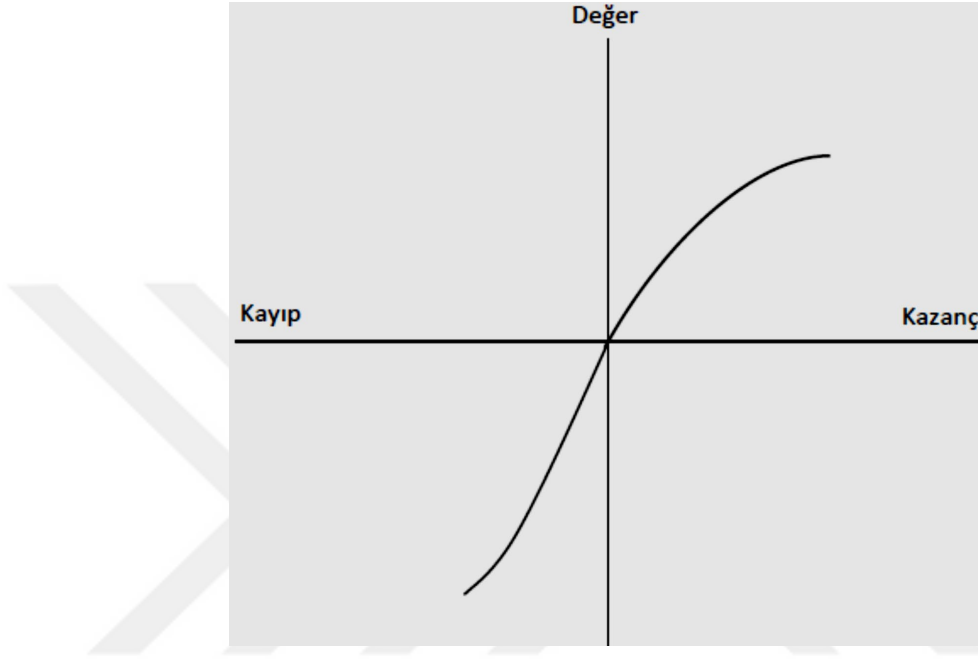
Ana akım iktisat teorisi bireylerin davranışlarında, "rasyonellik" çerçevesinde hareket ettiği ve kendi çıkarına yöneldiği varsayımı üzerine odaklanır. Ancak gerçek hayatta

bireylerin kararlarını verirken rasyonellikten sapmalar meydana geldiği ve her zaman optimum seçeneği tercih etmedikleri davranışsal iktisatçılar tarafından yapılan birçok araştırmada ile ifade edilmiştir. Ana akım iktisadın “rasyonel seçim teorisi” veya “beklenen fayda teorisi” yerine davranışsal iktisatta alternatif bir teori olarak “beklenti teorisi” ileri sürülmüştür. Temelleri 1738 yılında Daniel Bernoulli tarafından atılan “Beklenen fayda teorisi” literatürde bilinen esas halini John Von Neumann ve Oskar Morganstern tarafından 1944 yılında ortaya atılan “Oyun kuramı” ve Savage’in 1953 yılında yapmış olduğu çalışmalar neticesinde almıştır. Buna göre göre, rasyonel birey, belirsizlik altında kararlarını beklentileri arasından yapmaktadır. Faydanın konkav olduğu dolayısıyla bireyin riskten kaçınmakta olduğu ve son çıktı düzeyini referans aldığı varsayılmaktadır.

Çıktının faydası, olasılığıyla ağırlıklandırılarak bulunmaktadır. Buna göre kazancın faydası iki varlık durumu arasındaki fayda kıyaslanarak değerlendirilir. Bir örnekle açıklanacak olursa, varlığınız 1.000.000 TL olduğunda fazladan 200 TL elde etmenin faydası, 1.000.200 TL’nin faydası ile 1 milyon TL’nin faydası arasındaki farktır. Eğer daha büyük bir paraya sahipseniz, 200 TL kaybetmenin faydasızlığı yine iki varlık durumunun faydaları arasındaki farktır. Bu durumda teori, kazanç ve kayıpların faydalarının sadece işaretleri bakımından (+ ya da -) farklı olmasına olanak vermektedir. Birey için 200 TL kaybetmenin faydasızlığının, aynı miktarı kazanmanın faydasından daha büyük olabileceği, diğer bir ifade ile insanın kazançlara vereceği tepkiler ile kayıplara vereceği tepkilerin farklı olabileceği gerçeği ihmal edilmektedir (Kahneman ve Tversky, 2002:322).

1974’te Tversky ve Kahneman yapmış oldukları çalışmalar neticesinde bireylerin, olasılıklı karar alternatifleri arasında tercih yaparken, standart istatistikî ilkelerden saptıklarını ortaya koymuşlar ve gerçekte, “bilişsel kısa yollar”ın ve önyargıların kullanıldığını öne sürmüşlerdir. 1979 yılında Kahneman ve Tversky ortaya koydukları “Beklenti Teorisi” ile klasik iktisadın Beklenen Fayda Modeli’nin geçersiz olduğu noktaları ifade etmiş, bireylerin karar verme süreçlerinde rasyoneliteden sapma nedenleri üzerinde durmuşlar, aksiyomatik bir teori yerine, daha gerçekçi bir teori sunmaya çalışmışlardır (Camerer ve Loewenstein, 2004:6). Buna göre bireyler belirsizlik altında karar alırken sezgisel ve duygusal davranabilmektedir (Ruben ve Dumludağ, 2015:44). Tam rasyonelle hareket edemeyen birey, aynı oranlardaki kayıp ve kazanç durumlarında kayıplara daha fazla anlam yükleyerek kayıptan kaçınma

eğilimi göstermektedir. Beklenti teorisi, bireylerin karar verme sürecinde, kararların sonuçlarından çok, potansiyel kayıp ve kazançlarına yükledikleri anlamları dikkate aldıklarını ifade etmektedir (Kahneman ve Tversky, 1979: 279). Buna göre, değer fonksiyonu kazançlar için konkav (içbükey), kayıplar içinse konvektir (dışbükey). Aynı zamanda kayıplar için kazançlara oranla daha diktir.



Şekil 5: Hipotetik Değer Fonksiyonu

Kaynak: Kahneman ve Tversky, 1979: 279.

Yukarıdaki grafikte görüldüğü üzere değer fonksiyonu kazançlar için içbükey (konkav) iken, kayıplar için dışbükey (konveks)dir. İçbükeylik riskten kaçınmayı ifade ederken; dışbükeylik risk iştahını ifade etmektedir. Bu bağlamda beklenti teorisine göre insanlar, kazançlar söz konusu olduğunda riskten kaçınırken, kayıplar söz konusu olduğunda risk almaya daha meyilli olmaktadır.

Beklenti teorisi bireylerin tercihlerini üç temel ilke üzerinden açıklamaktadır. Bunlardan ilki, bireylerin alternatifler arasında seçim yaparken kazanç ya da kayıpları referans noktasına göre değerlendirdikleridir. İkincisi ise servetteki değişimlerde azalan duyarlılık ilkesinin geçerli olduğu varsayımdır. Örnek verilecek olursak, birey 200 Tl ye sahipken edineceği 200 Tl ile 1000 Tl ye sahipken edineceği ilave 200 Tl'yi farklı değerlendirecektir. Çünkü birey, referans noktasına göre ilk değişimi daha büyük bir kazanç olarak algılayacak ve ilk değişim onu daha mutlu edecektir. Halbuki sayısal olarak 200 tl her zaman 200 tl olsa da, birey için değeri her zaman aynı değildir. Servet

büyüdükçe ilave kazanca karşı duyarlılığın azaldığı görülmektedir. Üçüncü ilke ise riskten kaçınmadır. Buna göre bireyler kayıplara, kazançlardan daha fazla duyarlıdır. Kazançlar söz konusu olduğunda riskten kaçınırken, kayıplar söz konusu olduğunda risk almaya daha fazla eğilimlidirler (Kahneman, 2018: 325-326).

Beklenti teorisi, risk altında karar vermenin, bireylerin kararlarının sonuçlarından ziyade, kayıp ve kazançlara yüklenilen anlam ekseninde gerçekleştiği varsayımı üzerinde temellenmektedir. Teori aslında bu özelliği ile, insanların risk altında farklı alternatifler arasında karar almalarını inceleyen Davranışsal iktisat disiplininin temelini oluşturmaktadır. Bu bağlamda davranışsal iktisat ve beklenti teorisi rasyonelliği tamamen reddetmemekle birlikte, biyolojik ve psikolojik faktörlerden dolayı, birtakım bilişsel kısa yollar ve önyargıların rasyonel davranmayı ve karar almayı zorlaştırabileceğini ve gerçek hayatta rasyonellikten sapmaların meydana gelebileceğini ortaya koymaktadır.

1.6.2. İkili İşleme Kuramı

Literatüre ilk olarak William James tarafından kazandırılan ikili işleme ya da diğer adıyla çift süreç teorisi, bir olayın meydana gelişini iki farklı sürecin sonucu olarak incelemeyi ifade etmektedir. Örneğin birey bir araba satın almaya karar vermiş olsun. Bu karar sürecinde bireyin dile getirdiği performans, maliyet, yakıt tüketimi gibi etkenlerin yanında, dile getirmediği ve çoğu zaman kendinin bile farkında olmadığı aracın rengi, dış görünüşü gibi bireyi etkileyen nedenler olabilir. İkili işleme, insanların karar verme sürecini iki aşamalı bir şekilde analiz eden bir düşünme sistemi biçimidir. William James, bu iki aşamayı “ilişik çıkarım” ve “gerçek çıkarım” şeklinde isimlendirmiştir. Buna göre ilişik çıkarım, geçmiş deneyimler, görülen işaretler, hatıralar ve duyu ile hissedilen olguları kapsamaktadır. İlişik çıkarım geçmişte tecrübe edilen şeyler üzerine kurulur ve gelişir. Gerçek çıkarım ise bireyin daha önce deneyimlemediği olaylara ilişkin çıkarımdır ve bireyin problemlere objektif yaklaşabilmesini sağlayan geçmişinden bağımsız çıkarımları kapsar (Baars 1986:34). Karar verme süreci ve davranışsal iktisat alanında çalışan Daniel Kahneman da insanın karar sürecini bu ikili işleme kuramından ilham alarak analiz etmiş ve ikili bir düşünsel model ortaya atmıştır. Kahneman (2003:698)’a göre hisler ve mantık iki farklı sistem olarak incelenmelidir. Hislerin duygusal temelli çok daha hızlı ve otomatik çalışan yapısının yanında, düşüncelerin üzerinde oynanması veya değiştirilmesi çok

daha zor olmaktadır. Duygusal temelli düşünsel sisteme, Sistem 1 adını veren Kahneman ayrıca Sistem 2 adını verdiği ikinci bir sistemde ise çok daha uzun süreli ve yüksek bilinçli kararların verildiği ve yargının yapıldığını ifade etmektedir. Sistem 2 de çıkarım yapan bilinç daha ağır basmakta ve hisler daha geri planda kalmaktadır (Kahneman 2003: 698). Kahneman “Hızlı ve Yavaş Düşünme” çalışmasında herhangi bir denetim ve çaba olmadan otomatik olarak çalışan hızlı düşünme modunu sistem 1, karmaşık hesaplamalar ve kararlar alırken insanların çaba harcayarak yürüttüğü yavaş düşünme modunu da sistem 2 olarak ele almıştır.

Sistem 1 sürekli gözlem halindedir, izlenimleri, hisleri, sezgileri ve duyguları oluşturur. Sistem 2 ise üretilen düşünceleri inanç ya da tepkilere dönüştürme yeteneğine sahiptir. Örneğin gündelik hayatta yolda giderken reklam tabelalarını okumak, boş bir yolda araba sürmek gibi faaliyetleri Sistem 1 yürütürken, kısıtlı bir alana otomobil park etmek, kalabalık içerisinde bir nesneye odaklanmak, davranışlarımızın toplumsal davranış düzlemine uygunluğunu değerlendirmek gibi işleri Sistem 2 yürütmektedir. Buradan anlaşılacağı üzere Sistem 2’nin yürüttüğü tüm işlerin ortak noktası dikkat gerektiren faaliyetler olmalarıdır. Fakat Sistem 2 yürüttüğü dikkat ve çaba gerektiren faaliyetlerin yanında tembel olma özelliğine de sahiptir. Bundan dolayı Sistem 2 sınırlı bir kapasite kullanır ve yorulduğu zaman seçici davranarak en önemli faaliyeti gerçekleştirir. Sistem 2 düşünce ve davranışları kontrol edebilme yeteneğine de sahiptir ve kontrol gücü Sistem 2’nin önemli bir özelliğidir. Zihinsel yorgunluk altında Sistem 1 daha çok işlemeye başlar. Örnek verilecek olursa bir konu hakkında düşündüğümüz ama diğerleriyle paylaşmadığımız bir düşüncemizi uykuluyken ya da dalgınken ağzımızdan kaçırabiliriz. Sistem 2’nin düşüncelerimizi kontrolü devre dışı kaldığı zaman Sistem 1 devreye girmektedir. Sistem 1 devredeyken hatalı kararlar alma olasılığımız artmaktadır (Kahneman 2018: 27-28).

Kahneman’ın çağrışal etkileşim olarak bahsettiği durumda Sistem 2 kontrolü Sistem 1’e kaptırmaktadır. Çağrışal etkileşim düşüncelerin birbirini tetiklemesiyle ortaya çıkmaktadır ve bu durum yaşam deneyimimizle ilişkilidir. Örnek verilecek olursa yemek yerken insanlara “ço..a” harfleri gösterildiğinde akıllarına ilk olarak çorba gelmektedir. Geçmiş deneyimler ve algılar davranışlar üzerinde etkilidir ve Sistem 2 görevde olduğunu düşünse de aslında Sistem 1 görevdedir ve insanlar bunun farkında bile olmazlar. Sistem 1 ve Sistem 2’nin faaliyette bulunma durumu duygusal durumuna göre değişir. Hemen her insan morali yüksek olduğunda iç sesine daha çok güvenme

eğilimi gösterir fakat gergin olduğun Sistem 2 devreye girer ve yaratıcılığı azalsa da daha analitik kararlar verir (Kahneman, 2018: 62-63).

Sistem 2'nin Sistem 1'den bir diğer farkı şüphe duymasıdır. Örneğin Sistem 1 anlık durumu baz alarak olabilecek en iyi anlamı çıkarıp buna otomatik olarak inanırken, Sistem 2 şüphe duymaktadır. Ancak Sistem 2 tembel olduğundan insanların duyduklarını araştırmadan inanma olasılığı fazladır. Hale Etkisi bunun güzel bir örneğidir. Hale etkisi bir şeyi ya hep ya da hiç aralığında görmektir. Oysa çoğu zaman insanlar hakkında bilinmeyen bir sürü şey vardır. Sistem 1 eksik bilgi ve ilk izlenimle düşünce üreterek, bir konu ya da insan hakkında genel bir fikir oluşturmayı sağlar (Kahneman, 2018:97). Bunun için ilk intiba önemlidir.

Sistem 2, Sistem 1'in izlenimlerini bastırma ve ortaya çıkan hataları engelleme kabiliyetine sahip olsa da, Sistem 1 tarafından etkilendiğinin ve yanlış yönlendirildiğinin çoğu zaman farkında değildir. Bu nedenle yapılan hataları tespit edebilme konusunda doğal bir becerisi yoktur. Konuyla ilgili Solomon Asch yapmış olduğu deneyde, katılımcılara iki hayali karakter olan Alan ve Ben'in özelliklerini tanımlayarak, bu karakterler hakkında ne düşündükleri sorusunu yöneltmiştir. İki karakterin tanımlanan özellikleri şu şekildedir: Alan- Zeki, gayretli, dürtüleriyle hareket eden, eleştirel, inatçı, kıskanç; Ben– kıskanç, inatçı, eleştirel, dürtüleriyle hareket eden, gayretli, zeki. Verilen tanımlarda iki karakterin özellikleri aynıdır. Aradaki tek fark kelimelerin sıralamasıdır. Buna rağmen katılımcılar her zaman Ben yerine Alan'ı daha iyi bir insan olarak düşündüklerini ifade etmişlerdir (Kahneman, 2018:98). Bu sonuç şu anlama gelmektedir ki ilk izlenim hemen oluşturulur, bunu takip eden bilgiler edinilen ilk izlenim ışığında değerlendirilmektedir. Kahneman (2018:98) bu deneyin sonucunu şu şekilde yorumlamıştır: “listenin başındaki kişilik özellikleri daha sonradan gelen özelliklerin anlamını değiştirmektedir. Zeki birinin inatçılığı gerekçelendirilebilir, hatta saygı bile uyandırabilir fakat kıskanç ve inatçı birinin zekâsı onu daha tehlikeli kılmaktadır”.

Kahneman'ın zihnin işleyişini açıklamak için kurguladığı Sistem 1 ve Sistem 2 adını verdiği düşünsel mekanizmaları sayesinde aklımızın otomatik işleyen Sistem 1 ve efor gerektiren Sistem 2 arasındaki her an bozulmaya müsait bir etkileşim halinde çalıştığı ve bu ikili sistemin farklı durumlara farklı tepkiler verdiği anlaşılmıştır. Bu bağlamda mantıklı davranan bir insanın rasyonel olduğunu söylemek ne kadar yanlışsa, herhangi bir durum karşısında duygusal davranan bir insanın her zaman irrasyonel olduğunu

söylemekte o kadar yanlıştır. Kahneman ve diğer davranışsal iktisatçılar tarafından yapılan tüm bu analizler bazı kaynaklarda referans verildiği gibi bireylerin yaptıkları seçimlerin irrasyonel olduğunu iddia etmemektedir. Davranışsal iktisat, bireylerin davranışlarının rasyonel homoeconomicus tipiyle tam olarak açıklanamadığını ve daha gerçekçi analizler yapabilmek için insanın psikolojik yönlerinin de göz önünde bulundurulması gerektiğini ileri sürmektedir.

1.6.3. Çerçeveleme etkisi

Çerçeve; karar vericinin seçim yaparken içinde bulunduğu karmaşık yapıyı basitleştiren ve düzenleyen kalıcı ve tutarlı bir zihinsel yapıyı ifade etmektedir. İnsanların karar almaları gereken durumlarda tercih yaparken sorunun ve seçeneklerin sunuluş şekline göre, bütün olarak verilen problemin birtakım parçalarının algılanmamasının yapılan tercih ve verilen karar üzerinde meydana getirdiği etkiye çerçeveleme etkisi adı verilmektedir (Diacon ve Hesseldine, 2007: 31). Bir karar çerçevesi bireyin, belirli bir tercih ile ilgili eylemler, sonuçlar ve beklenmedik durumlar ile ilgili öznel anlayışını ifade eder. Bir karar alıcının benimsediği çerçeve, kısmen seçeneğin ifade edilmesine ve kısmen de karar alıcının alışkanlıkları, normları ve bireysel özelliklerine bağlıdır (Pompian, 2006: 239). Her bireyin kişisel özellikleri, bilgi birikimi ve çevresel faktörleri farklı olduğu için de çerçeveleri de farklılık göstermektedir. Belirsizlik ve risk, bireyin karar verme sürecini etkilerken, durumun sunuluş şekline göre kayıp ve kazanç olarak çerçevelenmesine göre kararlar değişkenlik gösterebilmektedir. Sonuç kazanç şeklinde bir çerçeve ile sunulduğunda insanlar ellerindeki garanti kazanımı tutma ve riskten kaçınma eğilimi gösterirken, sonuç kayıp şeklinde bir çerçeve ile sunulduğunda ise risk alma eğiliminin arttığı görülmektedir (Türkmen vd., 2012: 7).

Daniel Kahneman ve Amos Tversky çerçeveleme etkisini 1981’de yaptıkları Asya Hastalığı Problemi olarak bilinen çalışmalarıyla ortaya koymuşlardır. Bu problem çerçeveleme etkisinin tutarsız tercihlere neden olduğunu ve bireylerin karar verirken yönlendirmelere açık olduğunu göstermiştir. Yapılan deneyde problemin kurgusuna göre Asya’ya özgü tanımlanamayan ve bulaşıcı olan bir hastalığın Amerika’da görülmesi üzerine 600 kişinin öleceği tahmin edilen bu hastalıkla mücadele için deneklere iki alternatif öneri programı ve her program için iki seçenek sunuluyor (Tversky ve Kahneman, 1981: 453):

Birinci varsayım;

A Programı: 200 kişi kurtarılacaktır

B Programı: $1/3$ olasılıkla 600 kişi kurtarılacak ve $2/3$ olasılıkla kimse kurtarılamayacaktır,

İkinci varsayım;

C Programı: 400 kişi ölecek

D programı: $1/3$ olasılıkla kimse ölmeyecek ve $2/3$ olasılıkla 600 kişi ölecektir.

Katılımcılara hangi programı tercih ettikleri sorulduğunda, A ve B seçeneklerinin yer aldığı birinci varsayımda risk almaktan kaçınarak kesin sonucun olduğu A programı büyük bir oranda tercih edilirken, C ve D tercihlerinin yer aldığı ikinci problemi yanıtlayanların çoğunun risk alarak D programını tercih ettiği görülmüştür. Başka bir ifade ile, 400 kişinin kesin ölümü üçte iki olasılıkla 600 kişinin ölümünden daha az kabul edilebilir bulunmuştur. Bu sonuca göre insanların kazanç söz konusu olduğunda riskten kaçarken, kayıp söz konusu olduğunda risk alma eğiliminin arttığı görülmüştür. Ayrıca denekler bir bütün olarak algıladığı öneride, kesinlik içeren ve yaşama ifadesinin pozitif tesiriyle A önerisinin diğerine göre daha mantıklı olduğu, ihtimal ve hayatta kalmama ifadesinin negatif etkisiyle B programının mantıklı olmadığı yönünde kanaat getirmişlerdir. Yapılan deney kurgusuna bakıldığında ise alınan tahminlerde A ve C ile B ve D kurgularının sonuçlarının aynı olduğu görülecektir. Ancak ikinci problem kurgusunda deneklerin büyük çoğunluğu kumar oynayarak riski tercih etmiştir. Tversky ve Kahneman gerçekleştirmiş oldukları bu deneyle seçim problemlerinin formülasyonunda yapmış oldukları, görünüşte önemsiz görülen değişikliklerin, tercihlerde kayda değer kaymalara sebep olduğu sonucuna varmışlardır (Tversky ve Kahneman, 1981: 457).

Çerçeveleme etkisi, bir bilişsel yanlılık örneği olarak insanların aynı olay ya da durum karşısında yaptıkları seçimlerin, olayın sunuluş şekline göre etkilendiğini ortaya koymaktadır. Yukarıda anlatılan deneyde katılımcıların büyük bir kısmı, sonuçlar kayıp olarak çerçevelendiğinde risk alırken; sonuçlar kazanç olarak çerçevelendiğinde risk almaktan kaçınmışlardır. Ayrıca insanlar soru sıralamasından da etkilenir. Çünkü sorular arasındaki nedenselliği sıralamaya göre farklı yorumlamaktadırlar. Bunların yanı sıra çerçevelemenin hesap yapma gereğini en aza indirmesi, bireylerin hedonik deneyimlerinin özelliklerine göre eşleştirme yapmasına fırsat tanımaktadır (Tversky ve Kahneman, 1981: 457).

1.6.4. Kayıptan Kaçınma Yaklaşımı

Beklenti Teorisi'nde Kahneman ve Tversky, insanlar için kayıpların, kazançlardan daha yoğun hisler yarattığını, dolayısıyla kaybetmemenin kazanmaktan daha önemli olduğunu ileri sürmüşlerdir. İnsanlar risk altında kayıptan kaçınmak için kesin kazançla yönelirken, ihtimalleri orantısız bir şekilde hesaplamakta, kaybetme ihtimali aynı orandaki kazanma ihtimaline göre abartılmaktadır (Commentary, 2014: 1). İnsanlar kayıplara karşı kazançlardan daha fazla duyarlıdır ve daha fazla anlam yüklemektedirler. Bireyler bir seçim yapacakları zaman, beklenen kayıplar aynı oranda beklenen kazançlardan daha büyük bir etki yaratmaktadır (Boyce, 2013: 4).

Genel olarak insanlar, daha fazla kazanma ihtimali olsa bile, riske girmek yerine kayıptan kaçınma eğilimi gösterirler. Kahneman ve Tversky tarafından kayıptan kaçınma olarak adlandırılmış bu psikolojik eğilim aslında, Adam Smith tarafından tecrübe olarak ifade edilmiş ve insan için “acı”nın “haz”dan daha derin bir hissiyat uyandırdığı ve daha etkileyici olduğu dile getirilmiştir. Ona göre bir kayıptan dolayı hissettiğimiz acının etkisi bir şeye sevindiğimizde oluşan mutluluk etkisinden daha kuvvetlidir. Ayrıca insanın tutkuları uzağı görmesini engelleyebilmekte ve gelecekle ilgili kararlarında insanı hata yapmaya sevk etmektedir. Buna örnek olarak insanların tasarrufa olan gönülsüzlükleri verilebilir. Smith'e göre bugün ilgi duyduğumuz ve bizi mutlu edeceğini düşündüğümüz bir karar aldığımız zaman beynimizin duygusal bölgesi devreye girerken, ertelenen çıktıya işaret eden kararlarda, devreye girmemektedir (Ashraf vd., 2005:132-133). Kayıptan kaçınma eğilimi, karar verme sürecinde rasyonellikten sapma durumunu ifade eder.

Thaler ve Sunstein (2019:52) kayıptan kaçınmaya kumar örneğini vermiştir. Buna göre insanlara bir bahse girip girmeyeceği sorulmuştur. Bahis şu şekildedir; tura gelirse X kadar dolar kazanacak, yazı gelirse 100 dolar kaybedilecektir. Bu durumda insanlara bu bahse girmeleri için X olarak belirlenen paranın ne kadar olması gerektiği sorulmuştur. İnsanların çoğu buna “200 dolar civarında” yanıtını vermiştir. Bu da 100 dolar kaybın üzüntüsü ile 200 dolar kazanmanın sevincinin aynı değerde olduğunu ifade etmektedir.

1.6.5. Zihinsel Muhasebe

İnsanlar otokontrol sorunlarıyla başa çıkmak için çeşitli dış ve iç kontrol mekanizmaları kullanırlar. Örneğin saat alarmı kurmak kendimizi kontrol etmek için kullandığımız bir dış mekanizma iken, zihinsel muhasebe ise bir iç kontrol sistemidir. Hemen hemen

herkes farkında olmasa bile zihinsel hesaplamalar yapmaktadır. Zihinsel muhasebe insanların bütçelerini ayarlamak ve uygulamak için kullandıkları bir sistemdir. Bunun en basit örneği kumarhanelerde görülür. Kumarhanede para kazanan biri kazandığı parayı kumar oynamak için ayırdığı paranın yanına değil de (başka bir zihinsel hesap) diğer cebine koyar. Kumarbazların kumardan kazandığı bu parayla kumar oynamaya devam etmeye daha meyilli oldukları gözlenmiştir. Aynı düşünme stili hiç kumar oynamamış bireyleri de etkilemektedir. Bir yatırım olumlu sonuç verdiğinde insanlar o yatırımdan kazandıkları ile şanslarını daha fazla denemeyi istemektedirler. Yine benzer şekilde insanlar, yaptıkları tasarrufu diledikleri zaman harcayabilecekleri halde ellerine beklenmedik bir yerden sürpriz gelen bir para geçtiği zaman bu para ile lüks ya da ihtiyaç dışı bir tüketime yönelme olasılıkları daha yüksektir (Thaler ve Sunstein, 2019:71).

Zihinsel muhasebe konusunda bir diğer örnek David Gross ve Nick Souleles (2002)'in tüketici davranışlarını inceledikleri araştırmasından verilebilir. Araştırmanın örneklemindeki tipik bir ailenin 5 bin dolar parası (faiz getirisi yıllık yüzde beşten az olan tasarruf hesaplarında bulunan) ve faiz oranı en az yüzde 18 olan 3 bin dolarlık kredi kartı borcu olduğu tespit edilmiştir. İktisatçılar tasarruf hesabından para çekerek kredi kartı borçlarını kapatmaya arbitraj fırsatı adı verirler fakat araştırmada da gözlemlendiği gibi çoğu insan bu fırsattan yararlanmayı düşünmemektedir (Gross ve Souleles, 2002:149). Bu bağlamda zihinsel muhasebe farklı ihtiyaçlar için tasarlanmış hesapların birbiri yerine kullanılmayacağı mantalitesinden dolayı kararlarında insanın davranışlarını yönlendiren bilişsel bir eğilimdir.

Zihinsel muhasebe bireylerin otokontrol sorunlarını çözebilmek amacıyla iç kontrol mekanizması olarak benimsedikleri bir bilişsel eğilimdir. Bir yatırımdan kazanan yatırımcı, kazandığı parayla risk alarak başka yatırımlar yapmaya girişebilir veya yapılan tasarruflar harcanabilir olmasına rağmen, muhtemelen sadece beklenmeyen bir parayı lüks tüketime harcayacaktır. Zihinsel muhasebe her bir hesabın ayrı tutulmasını ifade eder. Konuyla ilgili yapılan bir araştırmada, bireylerin nakit ya da kredi kartı ile yaptıkları ödemelerde, harcama davranışlarının değiştiği gözlemlenmiştir. Buna göre kredi kartının daha cömert bir şekilde harcandığı gözlemlenmiş ve bu duruma para ödemenin sancısı adı verilmiştir. Kredi kartı para ödemenin acısını minimum, hazzını ise maksimum hale getirmektedir (Prelec ve Simester 2001:5). İnsanların kredi kartı borçlarını ödeme konusunda ne kadar sorun yaşadığı düşünüldüğünde konu daha iyi

anlaşılmaktadır. Zihinsel muhasebeden kaynaklanan paradoksal tercih farklılığı, ana akım iktisadın insan davranışının rasyonel olacağı varsayımı ile örtüşmemektedir (Tversky ve Kahneman, 1981:457).

1.6.6. Batık Maliyet Yanılgısı

Geleneksel iktisat teorisine göre insanlar karar verirken fayda maliyet analizine göre hareket ederler ve bunu yaparken geleceğe ilişkin tahminlerde bulunurlar. Oysa davranışsal iktisat zihinsel hesaplara işlenen batık maliyetlerin karar alma sürecinde bireyin tercihlerini önemli ölçüde etkilediğini ileri sürer (Döm, 2003:114). Batık maliyet yanılgısı, insanların daha önce katlandıkları bir maliyete dayanarak yararsız kararları sürdürdüklerini ileri sürer. Batık maliyet yanılgısı, insanların karar sürecinde tercihlerinin önceki deneyimlerini dikkate alarak karar hareket ettiklerini ileri sürer. Yani insanlar geri döndürülemez maliyetleri de hesaba katarak bir karar vermektedir (Thaler, 1980:47). Bu rasyonel olmayan maliyet hesabı, insanların bilişsel eğilimlerinin, değerlendirme sürecinde, farklı tercihlere yol açması durumunu ifade etmektedir.

Batık maliyet yanılgısına hayatın her alanından örnek vermek mümkündür. Örneğin insanın işinden memnun olmamasına rağmen yıllarca o işten ayrılmaması, otobüs durağında uzun süre bekledikten sonra geç kalma ihtimali olsa bile “bu kadar bekledik birazdan gelir herhâlde” diyerek alternatif ulaşım araçlarını yok saymak, satın aldığı kitabı belli bir sayfaya kadar okuyup sıkıcı olduğunu anlamasına rağmen okumaya devam etmek gibi davranışlar sıklıkla şahit olunan batık maliyet yanılgılarıdır.

Batık maliyet yanılgısı karar verme sürecinde rasyonellikten sapmalara neden olmaktadır. Konuyla ilgili yapılan bir araştırmada katılımcılara son moda bir ayakkabıyı 200 dolara satın aldıklarını; fakat biraz giydikten sonra ayaklarına ciddi bir şekilde acı verdiğini farz etmeleri istenmektedir. Katılımcılara, bu ayakkabıyı kullanıp kullanmayacakları ve ayakkabı hediye edilmiş olsa tercihlerinde bir değişiklik olup olmayacağı sorulmuştur. Rasyonel hareket eden birey için iki seçenek arasında herhangi bir farklılık olmaması gerekmektedir. Deney için önemli olan husus ayakkabının nasıl elde edildiği değil, ayakkabının vermiş olduğu acının giymeyi devam ettirip ettirmeyeceğidir. Bu durumda acı veren bir ayakkabının her anlamda vazgeçiş sebebi olması beklenir. Ancak katılımcıların önemli bir kısmı ayakkabının hediye olarak sahiplenilmesi durumunda giymekten vazgeçeceklerini ifade etmişlerdir (Thaler, 1999:191). Yani insanlar ayakkabının kendilerine olan maliyetini düşünerek batık

maliyet yanılığısından dolayı acı duymalarına rağmen ayakkabıyı kullanmaya devam etmektedirler.

1.6.7. Referansa Bağlılık

Davranışsal iktisadın temel varsayımlarından biri de, insanların boşlukta ve tek bir biçimde düşünmedikleri, bir referans noktasına göre kararlarını verdikleri varsayımdır. Referans noktası, insanların, kayıp ve kazançları değerlendirmede ölçüt olarak önceki durumu almasını ifade etmektedir. Referans noktaları, seçenekleri değerlendirmede etkili olsa da birey çoğu zaman bunun farkında olmamaktadır (Kahneman, 2018: 324). Çünkü insanlar, tecrübe ettikleri şeylere adapte olurlar ve yeni statükoları, referans noktası haline gelir (Camerer, 1999: 10576). Konuyla ilgili yapılan bir deneyde (Baucells vd., 2011) katılımcılara bir fiyat serisi verilmiştir. Deney sonucunda yatırımcı rolündeki katılımcılar, alım yaptıkları; diğer bir ifade ile referans noktası olarak atadıkları fiyat düzeyine fazla ağırlık vermişlerdir. Bu sonuç göstermiştir ki insanlar, fiyatların süreç içerisindeki değişimini değil, aldıkları fiyat ile satım kararını verdikleri andaki fiyatı dikkate almakta, referans noktasına bağlı olarak bir karar vermektedir. Birey, fiyat değişimlerine dair güncellemelerde bulunmamakta, en yeni fiyata, referans noktasına göre karar vermektedir. Referans noktasının rasyonellikten sapma olarak değerlendirilmesinin nedeni budur; aradaki zaman süreci, birey tarafından, farkında olmadan göz ardı edilmektedir (Baucells vd., 2011: 517).

Günümüzde insanların referansa bağlılık eğilimini kendi lehine çevirmek üzere stratejiler geliştiren birçok şirket bulunmaktadır. Örneğin, IBM “LaserWriter” yazıcısını daha fazla satabilmek için “LaserWriter E” adını verdiği, ilkinden daha verimsiz bir yazıcı daha üretmiştir. İyi modelin ne kadar iyi olduğunu vurgulamak için benzer ve daha kötü bir model üreterek, ilkinin değerini anlatıp, kullanıcıların kötü olana göre referans almasını sağlamak ve daha yüksek bir fiyat biçmek daha kolay olacaktır (Harford, 2010:52). Referansa bağlılık karar sürecinde insanların tercihlerini önemli ölçüde etkileyen bir bilişsel eğilimdir.

1.6.8. Çıpalama

Karar verme sürecinde çıpalama kavramından ilk bahseden Slovic (1967) olsa da, çıpalamayı zihinsel bir kısa yol olarak davranışsal iktisat literatürüne sokan Tversky ve Kahneman (1974)’dır. Tversky ve Kahneman’a (1974:1128) göre çıpalama etkisi,

başlangıçta sunulan bir değerin etkisinde tahminde bulunulması nedeniyle karar vericilerin hatalı zihinsel hesaplamalar yapması gibi bir etkiye sahiptir. Çıpalama etkisi üzerine yapmış oldukları çalışmada, 0 ile 100 arasında değerlere sahip bir çarkıfeleği çevirerek rastgele üretilmiş bir dizi sayıdan hareketle, sorulan sorunun cevabına ilişkin bir tahminde bulunmaları istenmiştir. Ancak deneye başlamadan önce çarkıfeleğin başlangıç değerleri 10 ve 65'e sabitlenmiştir. Katılımcılardan önce çarkıfeleği çevirip çıkan sayıya bakmaları, sonra da bir kâğıda o sayıyla birlikte şu sorunun yanıtını yazmaları söylenmiştir: "Sizce Birleşmiş Milletler üyelerinin yüzde kaçını Afrika ülkesidir?" Verilen cevaplara göre çıpa değeri 10 olan katılımcıların cevaplarının ortalaması %25 olarak çıkarken, 65 olanların ise yanıtlarının ortalaması %45 olarak çıkmıştır. Yani düşük çıpa düşük yanıtlar verilmesine yol açarken, yüksek çıpa yüksek yanıtlar verilmesine neden olmuştur (Tversky ve Kahneman, 1974:1128). Görüldüğü üzere rastgele üretilen bir çıpa değeri bile insanın karar süreci üzerinde etkili olmaktadır.

Konuyla ilgili yapılan bir çalışmada insanların yeni bir şehre taşındıklarında önceki bulundukları şehrin fiyatlarıyla kiralık ev aradıkları gözlemlenmiştir. Daha önce yaşadıkları şehirdeki ev kirası, yeni taşındıkları şehre göre daha ucuz olduğu için ilk fiyat çıpası olarak ucuz olan ev kirasını kabul ettikleri tespit edilmiştir. Sonuç olarak bireyler eski yaşadığı şehrin fiyatlarına alışır ve yeni gittikleri şehirde bu alışkanlıklarını değiştirmeye isteksizdirler. Çıpa görevi gören bu fiyatlar zamanla yeni taşınılan şehirdeki fiyatlara yaklaşmaktadır (Ariely, 2019:53-54). Bu sonuç, bireyler bilmedikleri bir durum hakkında geçmiş deneyimlerine dayalı olarak öngörülerde bulunurlar ve bu durum karar vermede rasyonellikten sapmaya neden olmaktadır.

Kahneman ve Tversky yapmış oldukları araştırmada öğrencileri iki gruba ayırarak, birinci gruba 1'den 8'e kadar olan rakamların yazdığı bir kâğıt göstererek, 5 saniyede birbirleriyle çarpmalarını istemişlerdir. Diğer gruba ise; 8'den 1'e kadar rakamların yazılı olduğu kâğıt göstererek aynı rakamları birbirleriyle çarpmalarını istemişlerdir. İki grubun verdiği cevaplar karşılaştırıldığında; birinci grubun verdiği cevapların ortalaması 512 iken, ikinci grubun verdiği cevapların ortalaması ise 2250 olduğu saptanmıştır. Doğru cevap ise 40320'dir. İlk grup öğrencilere gösterilen seri küçük rakamlarla başladığından tahminlerinin küçük olduğu, diğer grubun ise serinin büyük rakamlarla başlamasından etkilendikleri görülmüştür (Kahneman, 2018: 497). Yapılan bu deney hem çıpalamanın hem de çerçevelemenin kararlar üzerindeki etkisini göstermektedir.

Thaler ve Sunstein (2019:40)’e göre çıpalama etkisi sayesinde makul lilerde ne kadar çok isterseniz o kadar çok alma ihtimali bulunmaktadır. Örneğın sigara şirketleri hakkında dava açan avukatların çoğu zaman astronomik tazminatlar alır. Bunun nedeni jürileri başlangıçta milyon dolarlık çıpalama değerleriyle ikna etmeyi başarmış olmalarıdır. Zeki avukatlar karşı tarafa çok büyük rakamlar çıkararak onları bu rakamın yarısını seve seve ödemeye razı etmektedirler. Bir rakama insanın çıpa atarak tahminlerini bunun üzerinden oluşturduğu hesaplamalara göre yapma sürecini ifade eden çıpalama, verilen örneklerden anlaşıldığı üzere insanın kararlarını verirken düştüğü bilişsel yanılıılardandır.

1.6.9.Sahiplik Etkisi

Bireylerin tercihleri sahiplik durumlarına bağlıdır ve “sahiplik etkisi” denilen bu bilişsel eğilim karar sürecinde bireyin rasyonellikten sapmasına neden olmaktadır (Nagaj ve řuromskaitė, 2018: 332). Kahneman, Knetsch ve Thaler (1991: 195) sahiplik etkisi, statüko önyargısı ve kayıptan kaçınma üzerine yapmış oldukları bir araştırmada, bir grup öğrencinin yarısına, üzerinde kendi üniversitelerinin sembolü olan kahve kupaları verilmiştir. Kupa verilmeyen diğer yarısına ise, arkadaşlarının ellerindeki kupaları satın almaları, kupa verilenlerden ise ellerindeki kupaları satmaları istenmiştir. Bu sırada kupa sahiplerine “verilen şu fiyatlarla kupanızı satar mısınız?”, diğerlerine de “bu fiyata kupa satın alır mısınız?” soruları yöneltilmiştir. Sonuçta kupa satması gerekenler, alması gerekenlerin iki katı fiyat istemişlerdir. Bu deneyler için binlerce kahve kupası kullanılmış ve deney başka öğrencilerle defalarca tekrarlanmıştır ve hep aynı sonuca ulaşılmıştır. Yani kupa sahipleri, kupalarını satmak istemiyorlar ama kupası olmayanlar da satın alabilmek için her şeyi yapmaya hazır değillerdi ve bunu acil bir ihtiyaç olarak görmüyorlardı. Bu sonuçlar insanlar bir şeyden vazgeçmek durumunda kaldıklarında, aynı şeyi alırken duydukları sevinçten daha fazla zlmektedirler.

Bir başka deneyde ise, öğrencilerin yarısına kahve kupaları, diğer yarısına ise büyük ikolatalar verilmiştir. Bu kupaların ve çikolataların değeri aynıdır ve öğrencilerden deneyden önce bunlardan birini seçmeleri istenmiştir. Ancak ikinci aşamada deneklere, kupa ya da ikolatalarını takas edebilecekleri söylendiğinde deneklerin sadece 1/10’u değişime gönüllü olmuştur. Bu sonuç, değişim insanın çıkarına bile olsa sahiplik etkisi ve kayıptan kaçınma eğilimi, bir tür bilişsel dürtme gibi çalışmakta ve sahip olduklarından vazgeçmeme konusunda kişiye baskı yapmaktadır (Thaler ve Sunstein

2019:52). Sahiplik etkisi insanın rasyonellikten sapmasına neden olan bir bilişsel eğilim olarak değerlendirilmektedir.

Sahiplik etkisinin günlük hayatta pazarlama ve reklamcılık alanlarında sıklıkla kullanılır. Örneğin bazı ürünlerde deneme tanıtımları yapılarak bireylere belli süre ürünü incelemek için kullanabilecekleri belirtilir. Burada amaç bireyde sahiplik duygusunun yaratılmasıdır. Yapılan çalışmalar sonucunda sahiplik etkisinden dolayı bireylerin ürünü iade etmek yerine bir süre sahibi olduğunu düşündüğü ürün satın aldıkları görülmüştür (Ariely, 2019: 141-150). Ülkemizde bunun uygulamalarına hizmet sektöründen en iyi örnek termal turizm tesisleridir. Mail ya da telefon yoluyla ulaşıp ücretsiz konaklama imkânı verilerek tesislerin tanıtımı yapılmaktadır. Başka bir örnek ise otomotiv sektöründen verilebilir. Otomobil satın almak sürecinde deneme sürüşü imkânı verilerek otomobil müşteriye kullandırılmaktadır. Böylece alacağı hizmetin ya da otomobilin bir süreliğine de olsa sahibi olma hissini deneyimleyerek onu satın alma kararını güçlendirmektedir.

1.6.10. Statüko Eğilimi

İnsanın sahip olduğu ve içinde bulunduğu durum bir statüko oluşturmaktadır. Burada statüko ile ifade edilmek istenen şey karar birimlerinin ya tepkisiz kalması ya da önceki kararı sürdürmeleridir. Birey için bir şeyin değeri, ona sahip olup olmama durumuyla ilişkilendirilmektedir. İnsanların evlerine, arabalarına, işlerine, eşyalarına karşı bağlılığı da statükonun etkisiyle zamanla çoğalmaktadır. Varsayımsal bir tercih olarak karşılaşılan bir karar probleminde insanların statüko seçeneğine bağlı kalmalarına statüko eğilimi adı verilmektedir (Samuelson ve Zeckhauser, 1988:8). Statüko eğilimi insanların kararlarını verirken rasyonellikten sapmalarına neden olan bilişsel yanılgıdır.

Statüko eğilimi yukarıda bahsedilen kayıptan kaçınma ve sahiplik etkisi gibi bilişsel eğilimlerle yakından ilişkilidir. Bireyin mevcut seçimden vazgeçmeyi kayıp olarak algılaması sonucu, mevcut veya önceki durumun korunmasına ve yeni alternatiflerin görmezden gelinmesine neden olmaktadır. Bireyler kayıp durumuyla karşı karşıya kalmamak adına mevcut durumlarını korumaya yönelik seçimlerde bulunmaktadır. Statüko eğilimi ile ilişkilendirilebilecek diğer bir bilişsel eğilim ise çıpalamadır. Çıpalanan değer üzerine yapılan yetersiz uyarlamalar tercihlerin statüko seçeneğinden yana yapılmasına neden olmaktadır (Samuelson ve Zeckhauser, 1988:36). Anlaşıldığı

üzere birey karar sürecinde aslında farkında olmadan bir sürü yanlışlık etkisinde kalmaktadır.

Statüko eğilimine hemen herkes günlük hayatında tanıklık etmiştir. İnsanlar bulundukları durumdan, yaptığı işten serzenişte bulunur. Rasyonel iktisadi bir bireyin bu durumu değiştirebilmek için bazı çıkarımlarda bulunması ve buna göre hareket etmesi beklenir. Oysa bu durum lafla birçok kez ifade edilmesine rağmen genellikle harekete geçen olmamaktadır. Bunun sebebi insanların sahip oldukları durumdan başka bir duruma geçmek istememeleridir. Çünkü yeni bir duruma geçmek ekstra çaba gerektirir ve insanların çoğu bundan kaçınmak için mevcut durumda kalmayı tercih etmektedirler (Hammond, Keeney ve Raiffa, 1998: 49). Burada davranışsal iktisat insanın rasyonelliğine eleştiri yaparken aslında insanın doğası gereği bencil ve en az çabayla işlerini halletmeye eğilimli olduğuna yönelik klasik teori varsayımlarını da doğrulamaktadır.

Samuelson ve Zeckhauser (1988:7) çalışmalarında bireylerin hem sahip olduklarına hem de içinde bulundukları duruma(statüko) bağlılıklarının zaman içinde daha da arttığını ifade etmişlerdir. Pazarlamacılar bu bilişsel eğilimlere yönelik kampanyalar düzenler. Örnek verilecek olursa normal şartlarda alınması hiç düşünülmeyen bir film ya da spor kanalına 3 ay ücretsiz üyelik kabul edilip kullanılmaya başlandıktan üç ay sonra terk edilmek istenmeyecek ve o paketi kaybetmek yerine ücret ödemeye devam etmek göze alınabilecektir. Başta çekici gibi görünse de alınan ürün kullanılmaya başlanınca değeri sahibi açısından artacak ve onu iade etmek kaybetmek olarak algılanacaktır. Bu durumda aslında ihtiyaç duyulmasa da mevcut durumu koruma isteğinden dolayı üyeliğe devam edilecektir.

Thaler ve Sunstein'e göre (2019: 54) kayıptan kaçınma ve statüko etkisi birleştiğinde, bireylere tercih edilmesi istenen seçenek “varsayılan seçenek” olarak sunulursa bu seçeneği tercih edecek kişi sayısı artacaktır. Bu nedenle “varsayılan seçenek” bir dürtme olarak kullanılabilir. İnsanlar genellikle, doğru ya da yanlış, bu seçeneğin, işveren, hükümet ya da diğer bilgi sahibi kaynaklardan destek aldığını düşünmektedir. Bu nedenle “varsayılan seçenek” insanlar tarafından en doğru, en zahmetsiz seçenek olarak algılanmakta ve mevcut durum korunmak istenmektedir.

1.6.11. Temsililik

Temsililik, beynin hızlı düşünürken kullandığı bir kestirme yoldur. Aslında bu kısa yol çoğu zaman kısa sürede mantıklı seçim yapmayı sağlayan ve aynı zamanda hayatı kolaylaştıran bir yol olsa da bir o kadar da yanılgıyı artıran bir zihinsel kestirmedir (Camerer, 2002:11). Temsililik bireylerin klişe örneklerle dayanarak karar alması durumunu ifade etmektedir. İnsanlardan bir durumun olasılığını tahmin etmeleri istendiğinde veya bu durumun hangi alternatife dâhil olabileceği sorulduğunda, genellikle temsililik zihinsel kestirmesine başvurarak, olasılıkları ihmal eder ve temsil eden (benzeyen) niteliklere odaklanırlar. Birey, iki farklı durum arasında bir benzerlik gördüyse, bu iki durumun birbirini temsil ettiği yönünde bir değerlendirme yapacak ve bu durumlardan birinin nedeni olarak, ona benzettiği diğer durumu gösterecektir. Diğer taraftan birey, iki durum arasında bir benzerlik olmadığını düşünüyorsa, büyük ihtimalle, ikisinin arasında bir nedensellik ilişkisi olmadığını düşünecektir. Bu benzetme ve temsililik bilişsel, karar birimlerinin örneklem büyüklüğünü, tesadüfiliği, öngörülebilirliği, geçerliliği dikkate almadan neden-sonuç ilişkilerine ilişkin yanlış çıkarımlarda bulunmalarıyla açıklanmaktadır (Tversky ve Kahneman, 1974: 1126). Temsililik, bir şeyi tipik bir olaya veya duruma ne oranda benzediğine göre sınıflandırmamızı sağlayan bir bilişsel kısa yoldur.

Tversky ve Kahneman (1974: 1126)'a göre A B'yi büyük oranda temsil ediyorsa, A'nın B'den kaynaklandığı olasılığı da yüksek olarak yargılanmaktadır. Öte yandan eğer A B'ye benzemiyorsa, A'nın B'den kaynaklandığı olasılığı da düşük olarak yargılanmaktadır. Örneğin 2 metre boyunda siyahi bir Amerikalının, 1 metre 65 santim boyundaki Yahudi bir gençten daha iyi bir profesyonel basketbolcu olacağını düşünürüz. Bunun sebebi, dünyada çok sayıda uzun siyahi basketbolcu olmasıdır (Thaler ve Sunstein, 2019: 43). Temsililik kısa yolu bu örnekte olduğu gibi çoğu zaman doğru olsa da bir o kadar da hatalı kararlar alınmasına neden olabilir.

Tversky ve Kahneman (1983: 294)'ın temsililik ile ilgili yapmış olduğu bir araştırmada katılımcılara Linda isimli hayali bir kadın tipi sunulmuştur. Buna göre Linda 31 yaşında, bekar, sözünü sakınmayan ve çok zeki bir kadın olmakla birlikte felsefe eğitimi almıştır. Linda öğrencilik yıllarında genellikle ırk ayrımcılığı ve sosyal adaletsizlik konuları üzerine çalışmış ve nükleer enerji karşıtı protestolara katılmıştır. Yapılan bu tanımlamadan sonra katılımcılardan Linda'nın mesleğine ilişkin tahminde bulunmaları istenmiştir. Cevap seçenekleri şu şekildedir:

A. Linda banka veznedarıdır.

B. Linda banka veznedarı ve feministtir.

Verilen cevaplara göre katılımcıların çok büyük bir çoğunluğu B seçeneğini seçmişlerdir. Aslında A'nın doğru olma olasılığı B'den daha fazladır çünkü banka veznedarı sayısının feminist ve banka veznedarı olan kadın sayısından fazla olacağı açıktır. Ancak insanlar temsililik kısa yolunun etkisi ile sunulan nitelikleri kestirme bir bilişsel eğilimle bilgileri dahilinde olan bir duruma benzetmişler ve kararlarını buna göre vermişlerdir.

Tversky ve Kahneman (1974: 1125) konuyla ilgili yapmış oldukları başka bir çalışmada katılımcılara 6 para atışı yaptıklarını varsaymaları ve sonuç olarak hangi dizilişin gerçekleşme olasılığı daha yüksek olduğu sorulmuştur. Buna göre:

- TYYTYT gerçekleşme olasılığı daha yüksektir.
- TTTYYY gerçekleşme olasılığı daha yüksektir.
- İki dizilişinde gerçekleşme olasılığı aynıdır.

Verilen cevaplara göre katılımcıların büyük bir çoğunluğu, TYYTYT şıkkının gelme ihtimalini daha olası bulmuştur. Bunun sebebi TTTYYY sonucunu içeren bir deneyin rastgele yapılan bir deneyi temsil etmediği düşüncesidir. Oysa rastgele yapılan bir atışta bu iki dizilişinde gerçekleşme olasılığı eşittir. Görüldüğü üzere temsililik kısa yolu karar alma sürecinde insanları rasyonellikten uzaklaştıran bir bilişsel eğilimdir.

1.6.12. İyimserlik ve Aşırı Güven

Aşırı güven yanılgısı insanların, kendi bilgi ve kapasitelerinin diğer insanlardan daha üstün olduğunu düşünmesini ifade eden bilişsel yanılgıdır. Aşırı güven yanılgısından dolayı bireyin risk algısı farklılaşmakta ve bu nedenle hatalı değerlendirmeler yapmaktadır (Tomak, 2011:75). İnsanlar aşırı güven eğiliminden dolayı tahminlerinin doğru olduğuna aşırı derecede inanmakta ve bu nedenle aşırı riskli seçeneklere yönlenebilmektedirler (Pompian, 2006:52). Yapılan araştırmalar, erkek yatırımcıların kadın yatırımcılara göre daha fazla yeteneklerine güvendiği ve bunun sonucu olarak erkeklerin daha çok işlem gerçekleştirerek, daha fazla hata yaptığını ortaya koymuştur (Ritter, 2003: 431). Konuyla ilgili yapılan başka bir araştırmada piyasada profesyonel olarak yatırım işleriyle uğraşanların aldıkları kararlarda aşırı güven eğiliminden

etkilendikleri saptanmıştır (Çitilci, 2015:47). Üstelik aşırı güvenli bir yatırımcının üst üste yaptığı operasyonlarda başarılı olması yatırımcının güveninin ve iyimserliğinin daha da yükselmesine neden olmaktadır. Yatırımcıların, yatırım aracının yüksek getiri sağlayacağı yönündeki inancını abartması durumu aşırı iyimserliğe örnektir. Bu iyimserlik ve aşırı güven yanılgısı altında gelecekte karşılaşılabilecek kazanç ve kayıplar göz ardı edilmektedir (Pompian, 2006: 51). İnsanlar kendilerini hem gerçekte olduğundan çok daha yetenekli görmeye hem de diğer insanlara kıyasla daha yetenekli görmeye eğilimlidirler (Burks vd., 2010:1). Birey bu aşırı güven yanılgısıyla hem kendi bilgisini mahkûm etmekte hem de alternatifleri yanlış değerlendirerek riskli seçeneklere yönelmektedir.

Gerçekçi olmayan iyimserlik ise insanlarda oldukça yaygın görünen bir özelliktir. İnsanlar aşırı güven ve fazla iyimserlik nedeniyle riskleri doğru algılayamazlar ve ihmalkâr davranabilirler. Örneğin sigara kullananlar risklerin farkındadırlar fakat çoğu bu riskleri abartılı bulurlar ve birçoğu da akciğer kanseri ya da kalp hastası olma ihtimalini sigara kullanmayanlara göre daha düşük görür. Konu üzerine yapılan bir araştırmada genel olarak küçük işler alan müteahhitler ve yeni bir işyeri açan girişimciler gibi küçük iş alanlarında çalışan insanlara şu sorular yöneltilmiştir:

- a) Sizinki gibi bir iş alanında başarı şansının ne olduğunu düşünüyorsunuz?
- b) Sizin başarı şansınız ne olabilir?

Verilen cevaplara göre katılımcıların çoğu a şıkkına yüzde elli ve b şıkkına yüzde 90 demiştir (Cooper, Woo ve Dunkelberg, 1988:97). Bu sonuç göstermiştir ki insanlar kendilerini diğerleriyle kıyasladıklarında aşırı güven eğilimi göstermektedirler. Hemen hepimizin gözlemlendiği bir diğer örnek ise evliliklerdir. Evliliklerin yaklaşık yüzde ellisi boşanmayla sonuçlanır ve bu herkes tarafından bilinen bir gerçektir. Ancak nikah törenlerinde tüm çiftler boşanma ihtimallerinin olmadığını düşünür ve hatta daha önce boşanmış olanlar bile böyle düşünmektedir (Thaler ve Sunstein, 2019:50). Bu gerçekçi olmayan iyimserlik ve aşırı güven eğilimi insanların risk algılarını farklılaştırarak hatalı kararlar vermelerine ve rasyonellikten sapmalara neden olmaktadır.

1.7. Örgüt Yanlısı Yaklaşımların Davranışsal İktisadın Temel Varsayımları Üzerinden Analizi

Davranışsal iktisat alanının çalışmaları, sınırlı rasyonellik, karar alma mekanizmaları ve tercihler konularını kapsamaktadır. Ayrıca bireylerin karar aşamalarındaki davranışları incelenerek hangi durumlarda rasyonellikten sapmalar meydana geldiği psikoloji biliminden faydalanılarak açıklanmaya çalışılmıştır (Şeniğne 2011:42). Karar alma süreçleri iktisat biliminin incelediği temel konuların başında gelmektedir. Karar verme, bir soruna çözüm alternatifleri içerisinde tercih yapma ile ilgili bir süreci işaret etmektedir. Ana akım iktisat teorisine göre karar vericiler, kendi çıkarına yönelmekte ve tam bir rasyonellik çerçevesinde hareket ederek tercih yapmaktadırlar. Burada tam bir rasyonellik, karar vericilerin tercihlerini yaparken akılcı ve sistematik bir şekilde farklı alternatifler arasından optimal seçim yapmayı ifade etmektedir. Davranışsal iktisatçılar, karar alma sürecindeki rasyonellikten sapmaları psikoloji biliminden yararlanarak incelemektedir.

Davranışsal İktisat, Simon'un sınırlı rasyonellik anlayışını doğrulayan bilişsel eğilim ve kısa yollar ile daha gerçekçi ve ihtiyaçlara tatmin edici çözümü sunmaya yarayacak alternatif modeller geliştirmeye çalışır. Sınırlı rasyonellik, bireylerin hem bilişsel kapasiteleri hem de çevresel sınırlar nedeniyle optimal çözüm yolunu bulamayacaklarını ileri sürmektedir. Buna göre bireyler, optimali aramak ile kaynaklarını israf etmek yerine en uygun ve tatmin eden pratik cevabı arayacaktır. Pratiklik ihtiyacı, bireylerin bilişsel eğilim ve kısa yolları kullanmasına ve rasyonelliği sistematik olarak ihlal ederek hatalı kararlar almasına neden olmaktadır. Davranışsal İktisat, bilişsel eğilim ve kısa yolları tanımlayarak insan davranışlarına ilişkin daha gerçekçi analizler yapılabilmesine ve seçim mimarisi aracılığı ile bireyin, daha rasyonel kararlar alabilmesine yardımcı olmaktadır.

Davranışsal iktisat alanında yapılan çalışmalar tam bir rasyonellik varsayımının insan davranışlarını tam olarak açıklayamadığını ortaya koymuştur. Sınırlı rasyonellik, klasik iktisadın insanın rasyonelliği varsayımının eksiklikleri karşısında insan davranışlarını daha gerçekçi bir şekilde açıklamaya çalışmaktadır. İnsanlar tercihlerini yaparken her zaman en yüksek faydayı sağlayan seçeneği seçmeyebilirler ve hatalı tercihlerde bulunabilirler. Bunun sebebi tüm seçenekler hakkında tam bilgi sahibi olunamaması, hesaplama yeteneği, sınırlı hafıza ve deneyimler gibi birçok faktöre bağlı olabilir.

İnsanlar kararlarını verirken amaç en faydalı olanı seçmek olsa da psikolojik ve duygusal faktörlerden dolayı kararın sonucu her zaman maksimum fayda getirmeyebilir.

“Sınırlı rasyonellik” kavramı Herbert Simon tarafından bireylerin karar verme süreçleriyle ilgili yaptığı çalışmalarda ortaya konulmuştur. Simon bu kavram ile insanların karar verme süreçlerine ilişkin daha gerçekçi analizler yapılabileceğini ifade etmiştir. Sınırlı rasyonellik varsayımına göre bireyler mükemmel bir hafızaya, kusursuz bir hesaplama yeteneğine ve tüm seçenekler hakkında bilgi sahibi olabilecek kadar sınırsız bir zamana sahip olmadıklarından dolayı karar verirken her zaman mantıklı davranarak en faydalı seçimi yapmaları beklenemez (Simon, 1955:101). Böyle bir varlık rasyonellikten sapmalar gösterebilmektedir.

Maksimum faydaya ulaşmak gayesiyle hareket etmek adına tutum ve davranışlarını sergileyen birey, sanılanın aksine sınırlı bir çerçevede karar alırken beklentiler doğrultusunda fikirlerine yön veren tüm verileri değerlendirecek kadar zaman ve hesaplama yapma yetisine sahip olamadığında bir takım bilişsel özelliklerine başvurur. Bu bilişsel yapı zaman zaman bireyi hatalı kararlar almaya sürükleyebilmektedir (Hatipoğlu, 2012: 21-23). Simon’un sınırlı rasyonellik yaklaşımı faydayı ençoklaştırıp, maliyeti azaltmayı reddetmez; sadece her zaman ve her durumda optimum olanı veya maksimizasyon-minimizasyon ikilemini insan davranışlarını açıklamada gerçekçi bulmaz (Corr ve Plagnol, 2019: 82). Rasyonelliğin sınırlarını ifade eden eksik bilgi, yeteneklerin sınırlı olması, karmaşıklık, işlem maliyeti gibi faktörlere önem veren Simon, optimizasyon-maksimizasyon ikilemi yerine “tatmin edicilik” prensibini benimsemenin daha gerçekçi olacağını ileri sürmüştür. Arama ve memnuniyet sınırlı rasyonelliğin temel bileşenleridir. Belirsizlik altında bir çözüm aramak maliyetli olduğundan bireyin karar ölçütü, optimizasyona uygunluk değil; tatmin edecek seçeneği bulmak ve seçmek üzerinedir. Ona göre insan ihtiyaç ve hedeflerini yeterince karşılayan bir seçenek bulduğunda arama sürecini sonlandıracaktır (Simon, 1972: 164). Birey için kazandıracak ya da kaybettirmeyecek bir hamle belirsiz alternatifler için yeterli olmaktadır (Simon, 1972:176).

Görüldüğü üzere sınırlı rasyonellik insan davranışlarının ardındaki temel motivasyonu insanın karar sürecinde nasıl davrandığını anlamaya çalışarak yapmaktadır. Oysa örgüt yanlısı yaklaşımlar örgüt lehine olan temennilerden ve kuramsal temeli olmayan varsayımlardan ibarettir. Sınırlı rasyonellik varsayımında Simon (1972:176)’un ifade

ettiği gibi insan kazandırmasa bile en azından kaybettirmeyecek bir alternatif seçecektir. Örgüt yanlısı yaklaşımlarda ise insanın sürekli örgüt yararına davranması gerektiği, kayıpları örgütün sadık bir vatandaşı olarak görmezden gelmesi gerektiği, her koşulda örgüte bağlı olması gerektiği, örgütte yaşadığı sorunlara karşı nezaketli bir şekilde yaklaşması gerektiği gibi mantıksal ve bilimsel anlamda bir şey ifade etmeyen varsayımların bulunduğu görülmektedir.

Sınırlı rasyonellik insanın rasyonelliğini tamamen reddetmemekle birlikte insanın birtakım psikolojik etkenler nedeniyle karar verme sürecinde sınırlı bir rasyonellikle davranabileceğini ileri sürmektedir. Örgüt yanlısı yaklaşımların varsayımlarına bakıldığında ise insanın neredeyse kendi faydasını hiç hesaba katmadan örgüte bağlı, sadık, görev ötesi bir performans gösteren, nezaketli, centilmen kısacası uysal bir vatandaş olması beklendiği görülmektedir. Gerçek çalışma ilişkileri düşünüldüğünde insanın örgütlerdeki davranışlarının bu retoriksel yaklaşımlar yerine sınırlık rasyonellik ekseninde ele alınmasının daha doğru olacağı düşünülmektedir.

Davranışsal iktisadın bir diğer temel varsayımı olan Beklenti Teorisine göre tam rasyonellikle hareket edemeyen birey, aynı oranlardaki kayıp ve kazanç durumlarında kayıplara daha fazla anlam yükleyerek kayıptan kaçınma eğilimi göstermektedir. Beklenti teorisi, bireylerin karar verme sürecinde, kararların sonuçlarından çok potansiyel kayıp ve kazançlarına yükledikleri değerleri dikkate aldıklarını ifade etmektedir. Beklenti teorisi bireylerin tercihlerini üç temel ilke üzerinden açıklamaktadır. Bunlardan ilki, bireylerin alternatifler arasında seçim yaparken kazanç ya da kayıpları referans noktasına göre değerlendirdikleridir. İkincisi ise servetteki değişimlerde azalan duyarlılık ilkesinin geçerli olduğu varsayımdır. Birey, referans noktasına göre ilk değişimi daha büyük bir kazanç olarak algılayacak ve ilk değişim onu daha mutlu edecektir. Servet büyüdükçe ilave kazanca karşı duyarlılığın azaldığı görülmektedir. Üçüncü ilke ise riskten kaçınmadır. Buna göre bireyler kayıplara, kazançlardan daha fazla duyarlıdır. Beklenti teorisine göre insanlar, kazançlar söz konusu olduğunda riskten kaçınırken, kayıplar söz konusu olduğunda risk almaya daha meyilli olmaktadır (Kahneman, 2018: 325-326).

Beklenti teorisi risk altında karar vermenin, bireylerin kararlarının sonuçlarından ziyade, kayıp ve kazançlara yüklenilen değer ekseninde gerçekleştiği varsayımı üzerinde temellenmektedir. Teori aslında bu özelliği ile, insanların risk altında farklı

alternatifler arasında karar almalarını inceleyen Davranışsal iktisat disiplininin temelini oluşturmaktadır. Bu bağlamda davranışsal iktisat ve beklenti teorisi rasyonelliği tamamen reddetmemekle birlikte, biyolojik ve psikolojik faktörlerden dolayı, birtakım bilişsel kısa yollar ve önyargıların rasyonel davranmayı ve karar almayı zorlaştırabileceğini ve gerçek hayatta rasyonellikten sapmaların meydana gelebileceğini ortaya koymaktadır. Mantıklı davranan bir insanın mutlak olarak rasyonel olduğunu söylemek ne kadar yanlışsa, herhangi bir durum karşısında duygusal davranan bir insanın her zaman irrasyonel olduğunu söylemekte o kadar yanlıştır. Davranışsal iktisatçılar tarafından yapılan analizler bazı kaynaklarda referans verildiği gibi bireylerin yaptıkları seçimlerin irrasyonel olduğunu iddia etmemektedir. Davranışsal iktisat, bireylerin davranışlarının rasyonel homoeconomicus tipiyle tam olarak açıklanamadığını ve daha gerçekçi analizler yapabilmek adına insanın psikolojik yönlerinin de göz önünde bulundurulması gerektiğini ileri sürmektedir.

Beklenti teorisi bireyin tam rasyonellikle hareket edemediğini aynı oranlardaki kayıp ve kazanç durumlarında kayıplara daha fazla anlam yükleyerek kayıptan kaçınma eğilimi gösterdiğini ileri sürmektedir. Örgütlerdeki insan davranışları düşünüldüğünde birçok çalışanın işyerinden memnuniyetsizliğine rağmen yaşadığı işini kaybetme korkusunun gerekçesi daha iyi anlaşılabilir. İnsanlar örgüt yanlısı yaklaşımlarda açıklandığı gibi örgütle aralarında kurduğu duygusal bağdan dolayı değil, ihtiyaçları sorumlulukları ve beklentileri çerçevesinde örgüt üyeliğini sürdürmektedir. Hiçbir çalışan beklentilerinin karşılanmadığı ve hatta ödül-bedel muhasebesinde kaybettiğini düşündüğü bir ortamda örgüte sadakatinden dolayı çalışmayı sürdürmemektedir.

İnsanın karar sürecine ilişkin davranışsal iktisadın ortaya koyduğu çeşitli zihinsel eğilim ve kısa yollar bulunmaktadır. Bunlardan biri de çerçeveleme etkisidir. Çerçeve; karar vericinin seçim yaparken içinde bulunduğu karmaşık yapıyı basitleştiren ve düzenleyen kalıcı ve tutarlı bir zihinsel yapıyı ifade etmektedir. İnsanların karar almaları gereken durumlarda tercih yaparken sorunun ve seçeneklerin sunuluş şekline göre, bütün olarak verilen problemin birtakım parçalarının algılanmamasının, yapılan tercih ve verilen karar üzerinde meydana getirdiği etkiye çerçeveleme etkisi adı verilmektedir (Diacon ve Hesseldine, 2007: 31). Buna göre sonuç kazanç olarak bir çerçeve ile sunulduğunda insanlar ellerindeki garanti kazanımı tutma ve riskten kaçınma eğilimi gösterirken, sonuç kayıp olarak bir çerçeve ile sunulduğunda ise risk alma eğiliminin arttığı görülmektedir (Türkmen vd., 2012: 7). Oysa örgüt yanlısı yaklaşımlara göre insan örgüt

adına her türlü fedakarlıkta bulunabilmekte ve riskli durumlarda bile örgüte üyeliğe devam etme arzusunda olmakta, kayıp ve kazancı bireysel açıdan değil örgütsel açıdan değerlendirmekte ve örgütün kazancı uğruna her türlü çabayı göstermektedir.

Bir diğer davranışsal iktisat varsayımı ise kayıptan kaçınmadır. Kayıptan kaçınma kavramı davranışsal iktisat açısından yeni bir kavram olsa da kavramın temeli antik Yunan filozoflarından Epikür (Epikuros)'den gelmektedir. Epikür'e göre hayatın anahtarı hepimizin aradığı şeyin haz olduğunun farkına varmaktır. İnsan davranışlarını yönlendiren ve onu harekete geçiren acıdan mümkün olduğunca kaçınmasıdır. Hayatımızdan acıyı çıkarmak ve hazzı artırmak yaşantımızı daha iyiye götürecektir. Özetle insan hazza yönelir ve acıdan kaçır, davranışlarımızın temelini oluşturan budur (Warburton 2018:42). Beklenti Teorisi'nde Kahneman ve Tversky, insanlar için kayıpların, kazançlardan daha yoğun hisler yarattığını, dolayısıyla kaybetmemenin kazanmaktan daha önemli olduğunu ortaya koymuşlardır. İnsanlar kayıplara karşı kazançlardan daha fazla duyarlıdırlar ve daha fazla anlam yüklemektedirler. Bireyler bir seçim yapacakları zaman, beklenen kayıplar aynı oranda beklenen kazançlardan daha büyük bir etki yaratmaktadır (Boyce, 2013: 4). Örgüt yanlısı yaklaşımlara göre ise örgüte vatandaşlık hissiyle bağlı olan bir çalışan olumsuzluk durumlarında bile örgüte sadakat gösteren ve örgüt lehine çabalayan, olumsuzlukları görmezden gelerek örgütte kalmaya gönüllü olan biridir. Bunun gerçekten ne çalışma hayatında ne de özel hayatta bir karşılığı olmadığı açıktır.

Kayıptan kaçınma varsayımının insana ilişkin açıklamaları göz önünde bulundurulduğunda insanların psikolojik bir sözleşmeden, örgüte bağlılığından ya da vatandaşlığından değil de mevcut işini kaybetmemek gibi ekonomik ya da statüsel kayıplardan kaçındığı için örgütlerde çalışmaya devam ettiği daha iyi anlaşılmaktadır. Ayrıca insanların mevcut işinden memnun olmamasına rağmen çalışmayı sürdürmesi, kayıptan kaçınma yaklaşımının kazançlar konusunda riskten kaçınma varsayımıyla açıklanabilmektedir. İnsanlar işsizlik sorunu da düşünüldüğünde işyerinde yaşadığı tüm sorunlara rağmen işini kaybetme riskini göze alamamaktadır. Bunun sebebinin örgüte bağlılık gibi bir yaklaşımla açıklanmaya çalışılmasının oldukça gerçek dünyadan kopuk bir varsayım olduğu düşünülmektedir.

İnsanlar otokontrol sorunlarıyla başa çıkmak için çeşitli dış ve iç kontrol mekanizmaları kullanmaktadırlar. Hemen hemen herkes farkında olmasa bile zihinsel hesaplamalar

yapmaktadır. Zihinsel muhasebe farklı ihtiyaçlar için tasarlanmış hesapların birbiri yerine kullanılmayacağı mantalitesinden dolayı ekonomik kararlarında insanın davranışlarını yönlendiren bilişsel bir eğilimdir. Zihinsel muhasebe her bir hesabın ayrı tutulmasını ifade eder (Thaler ve Sunstein, 2019:71). Buna göre insan kendine ait olan şeyler konusunda bile zihinsel hesaplama nedeniyle ayrım gözetirken örgütü gönülden benimsemesi ve örgüt ile kendi çıkarları arasında ayrım gözetmemesi mümkün müdür? İnsan hayatın tüm alanlarında kazanımlarını ve kayıplarını hesaplar ve kaybettiği bir yerde kalmaya devam etmez.

Zihinsel muhasebe varsayımına göre insan farkında olmadan bile hesaplar arasında ayrım yapabilmektedir. Buna göre insanlar birikim hesaplarını bazı durumlarda borçlarına faiz gelse bile bozmamaktadır (Thaler ve Sunstein, 2019:71). Rasyonel bir davranış olmasa da insan bu durumda kendi birikimini bile kendinden sakınırken, kendisine bir fayda getirmediği ya da çalışmasının karşılığını alamadığı bir örgütte, örgüt yanlısı yaklaşımlarda vurgulandığı gibi ekstra bir performans göstermez.

Davranışsal iktisadın ortaya koyduğu bir diğer varsayım ise batık maliyet yanılığıdır. Batık maliyet yanılığı, insanların daha önce katlandıkları bir maliyete dayanarak verimsiz kararları sürdürmelerini ifade eden bir bilişsel eğilimdir. Batık maliyet yanılığı sebebiyle insanlar karar sürecinde, bir tercihin önceki döneme ait bakiyesinin negatif olduğu verisini değerlendirmeye alarak mevcut karar sürecindeki maliyet hesabı ile birleştirmektedir. Yani insanlar, çoktan harcanmış ve geri döndürülemez maliyetleri de hesaba katarak bir karar vermektedir (Thaler, 1980:47). Buna göre bir çalışan örgütle arasındaki duygusal bağdan dolayı değil, yeni bir iş bulmanın maliyeti gibi maliyetlerden kaçındığı için örgütte kalmaya devam etmektedir.

Batık maliyet yanılığına göre insanlar zihinsel hesaplara işlenen batık maliyetlerden dolayı karar alma sürecinde bu batık maliyetlerin etkisi altında kalmaktadırlar (Döm, 2003:114). Oysa örgüt yanlısı yaklaşımlarda bu tarz zihinsel eğilimler tamamen ihmal edilerek insanın örgütle arasındaki ilişki duygusal bağlar üzerinden açıklanmaya çalışmaktadır. Çoğu çalışan mevcut işinde batık maliyetten kaçındığı için çalışmaya devam etmektedir.

Davranışsal iktisadın temel varsayımlarından biri de insanların boşlukta ve tek bir biçimde düşünmedikleri, bir referans noktasına göre kararlarını verdikleri varsayımdır. Referans noktası, insanların, kayıp ve kazançları değerlendirmede ölçüt olarak önceki

durumu almasını ifade etmektedir. Referans noktaları, seçenekleri değerlendirmede etkili olsa da birey çoğu zaman bunun farkında olmamaktadır (Kahneman, 2018: 324). Çünkü insanlar, tecrübe ettikleri şeylere adapte olurlar ve yeni statükoları, referans noktası haline gelir (Camerer, 1999: 10576). Bu aynı zamanda çıpalama etkisiyle de yakından ilişkilidir. Çıpalama etkisi, başlangıçta sunulan bir değerinde tahminde bulunulması nedeniyle karar vericilerin hatalı zihinsel hesaplamalar yapması gibi bir etkiye sahiptir (Tversky ve Kahneman, 1974:1128). Konuyla ilgili yapılan bir çalışmada insanların yeni bir şehre taşındıklarında önceki bulundukları şehrin fiyatlarıyla kiralık ev aradıkları gözlemlenmiştir. Önceki yaşadıkları şehirdeki ev kirası, yeni taşındıkları şehre göre daha ucuz olduğu için ilk fiyat çıpası olarak ucuz olan ev kirasını kabul ettikleri tespit edilmiştir (Ariely, 2019:53). Bu sonuç göstermektedir ki bireyler karar verirken geçmiş deneyimlerine dayalı olarak değerlendirmeler yapmaktadırlar.

Referans noktası kavramı düşünüldüğünde denilebilir ki insanlar bir örgüt ile ilgili olumlu düşüncelerde olma, örgütün çalışanlara karşı psikolojik sözleşmenin gereklerini yerine getirdiğini düşünme, örgütten ayrılma veya devam etmeye ilişkin kararlarını da bir referans noktasına ve bireysel çıpalarına göre değerlendirerek verirler. Çalışanın referans noktası veya çıpası olan daha önce çalıştığı daha iyi şartlarda bir örgütse çalışan mevcut örgütünden memnun olmayacak ve daha önce çalıştığı daha kötü şartlarda bir örgütse mevcut örgütünden memnun olacaktır. Dolayısıyla referans noktası veya çıpalama açısından bakıldığında da insanların örgütlere karşı duygusal bir bağ üzerinden değerlendirme yapmadığı ortadadır.

Kahneman, Knetsch ve Thaler (1991) sahiplik etkisi, statüko önyargısı ve kayıptan kaçınma üzerine yapmış oldukları bir araştırmada, bir grup öğrencinin yarısına, üzerinde kendi üniversitelerinin sembolü olan kahve kupaları verilmiştir. Kupa verilmeyen diğer yarısına ise, arkadaşlarının ellerindeki kupaları satın almaları, kupa verilenlerden ise ellerindeki kupaları satmaları istenmiştir. Bu sırada kupa sahiplerine “verilen şu fiyatlarla kupanızı satar mısınız?”, diğerlerine de “bu fiyata kupa satın alır mısınız?” soruları yöneltilmiştir. Sonuçta kupa satması gerekenler, alması gerekenlerin iki katı fiyat istemişlerdir. Bu deneyler için binlerce kahve kupası kullanılmış ve deney başka öğrencilerle defalarca tekrarlanmıştır ve hep aynı sonuca ulaşılmıştır. Yani kupa sahipleri, kupalarını satmak istemiyorlardı ama kupası olmayanlarda satın alabilmek için her şeyi yapmaya hazır değillerdi; bunu acil bir ihtiyaç olarak görmüyorlardı. Bu sonuçlar şu anlama gelir ki, insanlar nesnelere belirli değerler atfetmezler. Bir şeyden

vazgeçmek durumunda kaldıklarında, aynı şeyi alırken duydukları sevincin iki katı üzülmektedirler (Kahneman, Knetsch ve Thaler, 1991:195). Dolayısıyla insanın çalıştığı kuruma ilişkin değer üzerinden değil; ihtiyaçları, kayıpları ve kazançları üzerinden bir bağı olduğu ve bunlar üzerinden bir değerlendirme yaptığı söylenebilir.

Statüko eğilimi yukarıda bahsedilen kayıptan kaçınma ve sahiplik etkisi gibi bilişsel eğilimlerle yakından ilişkilidir. Bireyin mevcut seçimden vazgeçmeyi kayıp olarak algılaması sonucu, mevcut veya önceki durumun korunmasına ve yeni alternatiflerin görmezden gelinmesine neden olmaktadır. Bireyler kayıp durumuyla karşı karşıya kalmamak adına mevcut durumlarını korumaya yönelik seçimlerde bulunmaktadır. Statüko eğilimi ile ilişkilendirilebilecek diğer bir bilişsel eğilim ise çıpalamadır. Çıpalanan değer üzerine yapılan yetersiz uyarlamalar tercihlerin statüko seçeneğinden yana yapılmasına neden olmaktadır (Samuelson ve Zeckhauser, 1988:36). Anlaşıldığı üzere birey karar sürecinde aslında farkında olmadan birçok zihinsel eğilimin etkisinde kalmaktadır. Bunlarda özveri veya romantik duygularla değil insan beyninin düşünsel sistemi ile açıklanmaktadır. Statüko eğilimine hemen hemen herkes günlük hayatında tanıklık etmiştir. Çevremizdeki insanlar ve bizzat bizler sık sık bulunduğumuz durumdan, yaptığımız işten ve daha birçok yaşam standardımızdan serzenişte bulunuruz. Rasyonel iktisadi bir bireyin bu durumu değiştirebilmek için bazı çıkarımlarda bulunması ve buna göre hareket etmesi beklenir. Oysa bu durum lafla birçok kez ifade edilmesine rağmen genellikle harekete geçen olmamaktadır. Bunun sebebi insanların sahip oldukları durumdan başka bir duruma geçmek istememeleridir. Çünkü yeni bir duruma geçmek ekstra çaba-maliyet gerektirecektir ve insanların çoğu bundan kaçınmak için mevcut durumda kalmayı tercih etmektedirler (Hammond, Keeney ve Raiffa, 1998: 49). Burada davranışsal iktisat insanın rasyonelliğine eleştiri yaparken aslında insanın doğası gereği bencil ve en az çabayla işlerini halletmeye eğilimli olduğuna yönelik klasik teori varsayımlarını da doğrulamış olmaktadır. Bu bağlamda insanlar memnun olmadıkları halde bir örgütte çalışmaya devam edebilir çünkü işsiz kalmanın maliyeti veya yeni bir iş aramak için göstereceği ekstra çaba ve zaman kaybından kaçmaktadır. Bu kayıptan kaçınma ise insanları statükoyu korumaya yani mevcut şartlardan memnun olmasa bile örgüt üyeliğini sürdürmeye yöneltmektedir.

Örgüt yanlısı yaklaşımlarda bir çalışanın işine devam etmesi ya da sözleşmenin gereklerini yerine getirmesi devam bağlılığı ya da işlemsel sözleşme gibi boyutlarla açıklanmaya çalışılırken, sahiplik etkisi ve statüko yanılığında, insanın ihtiyaçları,

kayıpları ve kazançları üzerinden bir bağı olduğu ve bunlar üzerinden bir örgüte ilişkin bir değerlendirme yaptığı anlaşılmaktadır. Buna göre insanlar işyerinde memnuniyetsizlik yaşasalar bile statüko yanılgısı ve sahiplik etkisinden dolayı orada çalışmaya devam etmekte ve bunun örgütsel bağlılıkla bir ilgisi olmadığı anlaşılmaktadır.

Davranışsal iktisadın ileri sürdüğü varsayımlardan bir diğeri iyimserlik ve aşırı güven yanılgısıdır. Aşırı güven yanılgısı insanların, kendi bilgi ve kapasitelerinin diğer insanlardan daha üstün olduğunu düşünmesini ifade eden bir bilişsel yanılgıdır. Aşırı güven yanılgısından dolayı bireyin risk algısı farklılaşmakta ve bu nedenle hatalı değerlendirmeler yapmaktadır (Tomak, 2011:75). Yatırımcıların, yatırım aracının yüksek getiri sağlayacağı yönündeki inancını abartması durumu aşırı iyimserliğe örnektir. Bu iyimserlik ve aşırı güven yanılgısı altında gelecekte karşılaşılabilecek kazanç ve kayıplar göz ardı edilmektedir (Pompian, 2006: 51). İnsanlar kendilerini hem gerçekte olduğundan çok daha yetenekli görmeye hem de diğer insanlara kıyasla daha yetenekli görmeye eğilimlidirler (Burks vd., 2010:1). Birey bu aşırı güven yanılgısıyla hem kendi bilgisini mahkûm etmekte hem de alternatifleri yanlış değerlendirerek riskli seçeneklere yönelmektedir. Gerçekçi olmayan iyimserlik insanlarda oldukça yaygın görünen bir özelliktir. İnsanlar aşırı güven ve fazla iyimserlik nedeniyle riskleri doğru algılayamazlar ve ihmalkâr davranabilirler. Örneğin sigara kullananlar risklerin farkındadırlar fakat çoğu bu riskleri abartılı bulurlar ve birçoğu da akciğer kanseri ya da kalp hastası olma ihtimalini sigara kullanmayanlara göre daha düşük görür. Konu üzerine yapılan bir araştırmada genel olarak küçük işler alan müteahhitler ve yeni bir işyeri açan girişimciler gibi küçük iş alanlarında çalışan insanlara şu sorular yöneltilmiştir:

- a) Sizininki gibi bir iş alanında başarı şansının ne olduğunu düşünüyorsunuz?
- b) Sizin başarı şansınız ne olabilir?

Verilen cevaplara göre katılımcıların çoğu a şikkına yüzde elli ve b şikkına yüzde 90 demiştir (Cooper, Woo ve Dunkelberg, 1988:97). Bu sonuç göstermiştir ki insanlar kendilerini diğerleriyle kıyasladıklarında aşırı güven eğilimi göstermektedirler. Bu bağlamda özellikle tüm dünyada ve ülkemizde önemli bir problem olan işsizlik sorunu düşünüldüğünde insanların çalıştıkları örgüte bağlı kalmaktan başka çareleri olmamakla birlikte, sadece bir kurumda çalışıyor oldukları için bile kendilerini şanslı hissetmekte,

dolayısıyla iyimserlik içerisinde olmaktadırlar. Bu durum insanların çalıştığı örgütleri benimsediğini veya örgütle gönül bağı kurduğunu ya da örgüte sadık bir çalışan olduğunu değil, aksine bu insanların ölümü düşünüp sıtmaya razı olduklarını ifade eder.

Örgüt yanlısı yaklaşımların varsayımları burada ifade edilen varsayımlarla karşılaştırıldığında temelde uyumsuzluk gösterdiği anlaşılmaktadır. Örgüt yanlısı yaklaşımlar çalışanların fedakârlığına ve özgeci tutumlarına bağlı iken, davranışsal iktisat insanın karar sürecinde sınırlı olsa kendince rasyonel olanı, eldeki mevcut bilgi, şartlar ve tecrübeler altında kendisine en fazla haz verecek seçeneğe yöneldiğini ileri sürmektedir. Davranışsal iktisadın en temel varsayımları olan sınırlı rasyonellik ve beklenti teorisinin varsayımlarına göre ise insan bir davranışta bulunurken seçenekleri kayıp-kazanç düzleminde mevcut şartlar altında en az zarar edeceğini düşündüğü seçeneğe yönelerek değerlendirmektedir. Kaldı ki iki taraf arasındaki ilişkinin maddi ve manevi ödüller tarafından desteklenmesi durumunda sürebileceği, aksi halde ödül ve ceza, fayda ve maliyet, kayıp ve kazanç durumları dikkate alınmadan hiçbir ilişkinin sürekli olamayacağı varsayılmaktadır. Ayrıca karşılıklı bağımlılık ilişkisinin sürmesi için her iki tarafın da bu ilişkiden yarar görmesi gerekir. İnsanlar örgütlerde birincil olarak maddi ihtiyaçlarını karşılamak için bulunsa da bir diğer önemli sebepte toplumda kabul görme ihtiyacıdır. Dolayısıyla çalışanların eylemleri temelde Maslow'un ihtiyaçlar piramidinde açıkladığı ait olma ve takdir ihtiyaçları ile ilgilidir. Bunları örgüt yanlısı yaklaşımlar gibi yeni bir şeyler söyleme hevesi ile üretilmiş bilimsel temeli zayıf, biyoloji, psikoloji ve davranışsal iktisat bilimlerinin insana ilişkin varsayımlarıyla örtüşmeyen, insanı gerçekte olduğundan farklı, örgüt lehine hizmetkar, hürmetkar, itaatkar yapma isteğiyle üretilmiş ve örgütlerin çıkarlarına hizmet etmek ve insanı örgüt için her türlü fedakarlığı yapmaya hazır biri olarak tanımlayan retoriksel söylemlerle oluşturulmuş örgüt yanlısı yaklaşımlarla açıklamaya çalışmak, hem gerçek dünyayı yansıtmamakta hem de alternatif kuramlar tarafından açıklanmamaktadır.

BÖLÜM 2: ÖRGÜT YANLISI YAKLAŞIMLARIN DAVRANIŞSAL İKTİSAT AÇISINDAN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde çalışmanın yöntem kısmına yer verilmiş olup, öncelikle davranışsal iktisadın temel varsayımlarını analiz etmeye yönelik bir nitel araştırma gerçekleştirilmiş sonrasında ise örgüt yanlısı yaklaşımları davranışsal iktisadın temel varsayımları üzerinden analiz etmeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışması yapılmıştır.

2.1. Araştırmanın Felsefi Temeli

Bilimsel araştırmalar genel olarak pozitivist ve yorumsamacı olmak üzere iki farklı felsefik yaklaşımla ele alınmaktadır. Objektivist veya pozitivist felsefe düalist bir mantıksal yaklaşımı benimsemektedir. Bu görüşün doğrusal (lineer) mantıksal tasarımına göre doğru tektir ve insan zihninden bağımsız olarak bulunmaktadır. Bu yüzden aynı sebepler her yerde aynı sonucu doğurur. Buna kısaca determinizm adı verilmektedir. Buna göre nicel araştırmalarda objektivizm (pozitivizm) yöntem olarak benimsenmektedir. Pozitivist felsefenin mantığına göre evrende olup biten her olayın bir sebebi vardır ve bilim insanının görevi olaylar ve olgular arasındaki nedenleri açıklamaktır. Bu anlayışa göre aynı zamanda zihinden bağımsız bir dış dünya vardır ve bu dış dünya keşfedilmeyi beklemektedir. Bilim adamına düşen herkes için aynı olan ve orada bir yerde hazır olarak bekleyen bilim nesnesini keşfetmektir. Pozitivizmin kuramsal temelini oluşturan Comte, bilimsel faaliyetler için önemli olanın “öngörmek” için görmek gerektiğini ileri sürmesine karşın, nitel araştırmalarda öngörmek veya tahminde bulunmak değil, olup bitenlerin nasıl oluştuğunu anlamak daha önemlidir (Fraenkel ve Wallen, 2000). Nicel yaklaşımlarda üzerinde yeterince veri toplanmamış konularda agnostik (kararsız) kalınması önemli iken, nitel yaklaşımlarda bilimsel aklın imkânlarıyla ve usamlama yoluyla olay ve olguların açıklanabileceği kabul edilmektedir. Nitel araştırmanın temel varsayımlarına göre sosyal bilim araştırmalarında gerçeklik bağlamdan bağımsız değildir, aksine sosyal bir çevrede anlamlandırıp yorumlamayı gerektirir. Bunun için araştırma sürecinde olaylar ve olgular üzerinde etkili olabilecek her tür faktörün dikkate alınması gerekir (Goldman ve Du Mont, 2001:298). Bunun ancak araştırmacının araştırmanın her aşamasına aktif bir aktör olarak katılmasıyla mümkün olabileceği düşüncesi benimsenmektedir.

Pozitivist bilim paradigması 18-19. yüzyıl boyunca fen bilimlerine ve sosyal bilimlere hâkim olmuştur. Pozitivist yaklaşım, doğayı ve toplumu determinist bir yaklaşımla ele almanın, sosyal bilim alanını da ampirik incelemelere tabi tutarak genel yasalara ulaşmanın mümkün olabileceğini ileri sürmüştür. Ancak bu anlayış 20. Yüzyılın başlarından itibaren değişmeye başlamış, özellikle Einstein'ın ortaya attığı "görelilik kuramı" ve Heisenberg'in "belirsizlik ilkesi" sonucu Newton'un mekaniksel evren görüşüne dayanan nesnellik ve indirgemeciliğe dayalı nicel araştırma anlayışı sorgulanmaya başlamıştır. Bu anlayışla birlikte bilimin salt açıklama temelli nesnel bilgi üretme süreci olmadığı vurgulanmaya başlamıştır. Karmaşık ilişkiler ağı içerisinde yaşamını sürdüren insanı anlamak için bütüncül bir bakış açısına ihtiyaç duyulması yoruma ve anlamaya dayalı nitel araştırmanın önemini artırmıştır (Yıldırım ve Şimsek, 2016:27). Nicel araştırmanın mantığında var olan olguların sabit ve durağan olduğu ve keşfedilmeyi beklediği varsayımı gerçekliği yansıtmamakta, ayrıca anlık tutum ölçümleri insanın sürekli değişen doğasını açıklamakta yetersiz kalmaktadır. İnsanın düşünce ve davranışlarının ve bunların arkasındaki niyetin durağan olmayıp, sürekli değişkenlik göstermesi, mekanik bir anlayışla insan davranışını parçalara ayırarak yani tümelde olanın tikelde de olacağını varsaymak pozitivist yaklaşımları sorgulanmaya açık hale getirmektedir.

Pragmatik araştırma yaklaşımı olarak da ifade edilen karma araştırma yöntemleri nicel ve nitel araştırma yaklaşımlarının birbirlerine üstünlük kurma çabası göstermeden olayların daha iyi anlaşılması için her iki yaklaşımın güçlü yanlarını birlikte kullanmaktadır. Karma araştırma yöntemlerinde araştırma probleminin en iyi şekilde çözülmesinde veya araştırma sorusunun cevaplandırılmasında nitel ve nicel yöntemleri birleştirerek her iki yaklaşımın zayıf yanlarını ortadan kaldırarak daha kapsamlı ve tamamlayıcı bir yaklaşım geliştirir. Nicel varsayımlara göre gerçek dışarıdadır ve bilim insanına düşen objektif bir bakış açısıyla ve duygularını sürece katmadan dışarıda hazır bekleyen araştırma nesnesini objektif biçimde keşfetmektir. Ancak durum gerçekten bu kadar yalın ve basit midir? Gözlemciden bağımsız bir gözlem mümkün müdür? 20. yüzyıla gelindiğinde kuantum fiziği alanındaki gelişmeler ve özellikle çift yarıık deneyinde olduğu gibi gözlemci ve gözlenenin her zaman birbirini etkilemesi pozitivist varsayımların geçerliliğini oldukça şüpheli hale getirmiştir. "Gözlemciden bağımsız steril bir ortamda gözlem yapmak mümkün değildir" şeklindeki varsayım nicel ve nitel

yaklaşımların birbirini konsolide edecek tarzda kullanılmasına olanak veren karma araştırma yönteminin gelişmesini sağlamıştır (Tutar ve Erdem, 2020: 88).

2.1.1. Nicel Araştırmanın Kuramsal Temeli Olarak Pozitivizm

Nicel araştırmalar pozitivist felsefeye dayalı olarak yürütülen ve daha çok “ne”, “ne kadar”, “ne miktarda”, “ne ölçüde” gibi soruları miktar üzerinden açıklayan araştırmalardır. Nicel araştırma, olgu ve olayların nesnelleştirerek ve nicelleştirerek gözlemlenebileceğini, ölçülebileceğini ve sayısal olarak ifade edilebileceğini ileri sürer. Nicel araştırmalar sosyal bilimlerin şekillenmeye başladığı 20. yüzyılın başında, fen bilimlerinin kullanmakta olduğu araştırma yöntemlerinin ve veri toplama tekniklerinin sosyal bilimlere uyarlanmasıyla oluşmuştur. Nicel araştırma yöntemine göre bilimle bilim dışı birbirinden kesin sınırlarla ayrılabilir. Bu yaklaşımda bilimin nesnel (objektif) gerçeklikle, bilim dışının ise öznel (sübjektif) gerçeklikle uğraştığı ileri sürülür. Nesnel gerçekliğin, değer yargılarından ve kişisel yorumlardan bağımsız, gözlem ve/veya ölçümlerden elde edilen verilerden oluştuğu varsayılır. Nicel araştırma yürüten araştırmacılardan veri toplama ve analizi süreçlerine kendi değer yargılarını ve kişisel yorumlarını katmamaları beklenir. Nicel araştırma gözlem ve ölçümlerin tekrarlanabildiği ve objektif olarak yapılabildiği varsayımına dayalı olarak yürütülür. Bu tür araştırmalar; psikoloji, sosyoloji, antropoloji, eğitim gibi sosyal bilim alanlarında insan ve toplum davranışlarını incelenmek için yaygın olarak kullanılmaktadır.

Nicel araştırmaların temel amacı, insanların tutumlarını ve davranışlarını anket, ölçek, gözlem ve deney yoluyla ölçmek, test etmek ve sayısal verilerle (miktar olarak) açıklamaktır. Bu tür araştırmalar, sayısal olarak ölçülebilen verilerin istatistiksel çözümlemeleri aracılığıyla sosyal olguların incelenebileceğini ve bu olgular arasındaki neden sonuç ilişkilerinin kurulabileceği varsayımından hareket eder. Nicel araştırma yöntemlerinin diğer bir varsayımı sosyal ve fiziksel dünyanın aynı yöntemle incelenebileceğini, hatta sosyal olguların doğa bilimlerinde kullanılan yöntemle incelenmesi gerektiğini savunur. Nicel (kantitatif) yöntem (ampirik) tasarım, ölçüm ve örnekleme ile ve tümdengelimci yaklaşımlarla nicel verileri fark, ilişki ve etki testleriyle analiz ederek sonuca ulaşılacağını varsaymaktadır. Bu yöntemde tümdengelimci bir mantıkla mevcut kuramlardan yararlanılarak hipotez oluşturulur, sonra bunlar örneklemden toplanan veriler ile test edilerek sayısal analiz sonuçlarıyla hipotezlerin desteklenip desteklenmediği tespit edilmeye çalışılır. Nicel araştırma yöntemine bağlı

olarak elde edilen bulguların aynı ve benzer örneklemeler için istatistiksel olarak genellenebileceği ileri sürülerek nesnel bilgiye ulaşılacağı kabul edilir. Buna göre sosyal bilimlerin inceleme nesnesi haline getirdiği araştırma konuları doğa bilimlerindeki gibi her zaman sınırları belli, ölçülebilir, net yalın ve açıklanabilir özelliklere sahiptir (Tutar ve Erdem, 2020: 89-90). Ancak gerçek dünyada durum böyle midir? Sosyal bilimlerin temel araştırma nesnesi insandır ve insanın tüm tutum ve davranışları belli kural ve kaidelere göre belirlenmiş değildir. Bir vaktinin diğerine uymadığı bir araştırma nesnesine dayalı nesnel ve objektif bilginin üretilmesi kolay değildir. Sosyal bilimlerin araştırma konuları doğa bilimlerinin aksine yasalar çerçevesinde ortaya çıkmamakta, her durumun kendine özgü dinamik unsurları sürekli değişen bir evrende gerçekleşmektedir.

2.1.2. Nitel Araştırmanın Kuramsal Temeli Olarak Yorumsamacılık

Nitel araştırmaların temelini oluşturan yorumsamacı, yapılandırmacı veya inşacı bilim anlayışı, bilginin keşfedilen değil, inşa edilerek oluştuğu, genel yasalara göre değil, bağlama bağlı olarak ortaya çıktığı varsayımından hareket etmektedir. Epistemolojik açıdan bir tek doğrudan değil, zamana ve mekâna bağlı olarak değişen farklı doğruların olabileceği varsayımı, fen bilimlerinde kesin sınırlarla belirlenmiş yöntemlerin sosyal bilimlerin karmaşık dünyasında çokta geçerli olmadığı eleştirisine neden olmaktadır. Bu tartışmalar yorumsamacılık yaklaşımının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu yaklaşımın ilk örneklerinden birini Kant'ın "Saf Aklın Eleştirisi" adlı eserinde görmek mümkündür. Kant'a göre dünyayı anlamanın doğrudan gözlem dışında başka yolları da vardır ve insanlar bunu her zaman kullanırlar. Algı yalnızca duyularla ilgili değildir; duyuların söyledikleri hakkındaki "yorumlama"larla da ilgilidir. Dünyanın bilgisi sadece deneyimleyerek elde edilmez; deneyimler hakkındaki düşüncelerden doğan anlayış ile elde edilebilir. Kant'ın başlattığı düşünce silsilesi sosyal kurmacılık (constuctivism) veya yorumsamacılık düşüncesinin temel ilkelerinden birinin doğmasına yol açmıştır (Ormston vd. 2014). Bu yaklaşımın temel varsayımını nesnel gerçekliği, onu deneyimleyen, yürüten ve tanımlayan kişiden ayırmak mümkün değildir şeklinde özetlemek mümkündür.

Yorumsamacılık, pozitivizmi insanların iç dünyalarına, görüşlerine, kültüre, moral değerlerine ve bireyselliklerine önem vermediği gerekçesiyle eleştirmektedir. Bu yaklaşım pozitivizmin aksine sosyal gerçeklerin kalıplaşmış varlığına şüpheyile yaklaşır

ve bireyin sosyal dünyasını kendi yorumlarıyla nasıl inşa ettiğine odaklanır. Yorumsamacı varsayıma göre tüm teoriler insanın kendi deneyimleriyle ve dünyaya bakış açılarıyla anlam kazanır. Hiçbir şeyin kendiliğinden bir anlamı yoktur. Ona anlam kazandıran onu deneyimleyen bireyin kendisidir, yani Nietzsche'nin ifadesiyle gerçekler (olgular) değil yorum biçimleri vardır (Tutar ve Erdem, 2020:93). Yorumlayıcı sosyal bilim 19. yüzyılda ortaya çıkan bir anlama kuramı olan hermeneutik ile yakından ilişkilidir. Hermeneutik terimi, Yunan mitolojisinde tanrıların arzularını ölümlülere iletmekle görevli bir tanrı olan Hermes'ten gelmektedir. Sözlük anlamı, "anlaşılması zor olanı basit hale getirmektir" (Fırıncıoğulları, 2016:42). Yorumsamacılık konuşma, yazılı kelimeler ya da resimlerden oluşan metnin ayrıntılı bir okuması ya da incelemesine vurgu yapar. Araştırmacı, metin içinde yerleşik anlamı keşfetmek için "bir okuma" yürütür. Bir metne her okuyucu kendi öznel deneyimini getirir. Metni incelerken okuyucu bir bütün olarak sunduğu bakış açısını özümsemeye ya da onun içine girmeye ve sonra parçalarının bütünle nasıl ilişkilendiğine dair derin bir anlayış geliştirmeye çalışır. Yorumsamacı sosyal bilim felsefesi, metnin derinlemesine incelenmesinin ve parçalarının bütünle ilişkilendirilmesinin daha derin anlamları ortaya çıkarabileceğini ileri sürmektedir (Neuman, 2009:130). İnsanların birbirleriyle nasıl etkileşime girdiği ile insanların kendi toplumsal dünyalarını nasıl inşa ettikleri, olup bitenleri anlamak için insanların kendi toplumsal dünyalarını hazır bulmayıp nasıl inşa ettiğine ve sürdürdüğüne bakmak gereği üzerinde durur. Yorumsamacı paradigma insan eylemlerinin bağlamdan bağımsız olarak anlaşılamayacağını ileri sürer.

Nitel araştırma, nicel araştırmanın dayandığı pozitivistin ontolojik ve epistemolojik varsayımların eleştirisi üzerine inşa edilmiştir ve mantık olarak yorumsamacı, yapılandırmacı ve eleştirel bir yaklaşıma sahiptir. Nicel ve nitel araştırmanın her şeyden önce gerçekliğe bakışı farklıdır. Nitel araştırma, gerçekliğin insan bilincinden bağımsız, her durumda orada bir yerde hazır, keşfedilmeyi bekleyen ve araştırmacının zihninden bağımsız bir varlığının olduğunu kabul etmez. Nitel araştırmanın mantığına göre gözleyenden bağımsız bir gerçeklik (gözlenen) yoktur. Gerçeklik keşfedilen bir durum değil, inşa edilen, araştırmacının zihninde kurulan bir durumdur. Araştırmacı ile araştırma nesnesi arasında nicel araştırmada olduğu gibi belli bir kopukluk yoktur (Creswell, 2003). Araştırmacı her durumda gerçekliğe veya araştırma nesnesine belli bir değer ve anlam yükler. Bu nedenle gerçeklik nesnel veya objektif olarak değil, araştırmacı tarafından onun öznel yargılarına göre kurulur. İnsan olay ve olgularla

nesnel veya objektif değil, öznel etkileşim kurarak kavrayabilir. Gerçeklik keşfedilen bir şey değil, kavranan, açıklanan ve araştırmacının kendi öznel yargıları tarafından üretilen öznel bir yargıdır.

2.1.3. Karma Araştırmanın Kuramsal Temeli Olarak Pragmatizm

19. yüzyılda pozitivist paradigmanın ya da dünya görüşünün egemenliği bilimsel araştırmaların metodolojisine nicel yöntem olarak yansımıştır. Pozitivist anlayışa dayalı olan nicel yöntemin altında yatan felsefeye göre gözlenen nesne gözlemciden bağımsızdır. Gerçek dışarıdadır ve bilim adamı objektif olmak zorundadır. 20. Yüzyıla gelindiğinde ise pozitivistliğe karşı çıkan pozitivistizm sonrası yorumsamacı akımlarda gözlemci ve gözlenen nesne birbirinden etkilenir. Araştırmacıdan bağımsız bir gerçek yoktur ve araştırmada araştırmacının katılımcı olduğu sübjektiflik esastır. Bu anlayışın metot olarak yansımaları ise araştırmacının bizzat katılımcı olduğu nitel metotlardır. Bu iki paradigmanın tartışmalarının sürdüğü esnada sosyal bilimlerde üçüncü bir dünya görüşünün ve paradigmanın yansımaları olarak karma yöntem araştırmaları ortaya çıkmıştır. Karma yöntemin altında yatan felsefi görüş ya da paradigma pragmatist bir anlayışa dayanır. Probleme dayalı öğrenmenin temelinde yatan pragmatizme göre, araştırmacılar yöntemsel tartışmalarına ağırlık vermekten ziyade araştırma probleminin tüm detaylarla ortaya konulmasına ve çoklu metotlarla araştırma problemlerine cevap aramaya odaklanmalıdır. Karma yöntemin felsefi temelini en önemli dayanak noktasını bu anlayış oluşturmaktadır (Tutar ve Erdem, 2020:115).

Karma araştırma, pozitivist anlayışın yansımaları olan nicel yöntemlerin ve yorumsamacılığın yansımaları nitel yöntemlerin güçlü yanlarını birleştiren pragmatik felsefeye dayalı olarak yürütülür. Karma yöntem, sübjektif ve objektif bakış açısını birleştirerek, nicel ve nitel araştırma yöntemlerinin güçlü yönlerini bir araya getirme ve zayıf yönlerini ortadan kaldırmak amacıyla yürütülür. Karma yöntemin temel amacı, araştırmacının farklı veri, veri analizi ve yorum tekniklerini kullanarak, yöntemsel çoğulculuk ile daha doğru sonuçlara ulaşmaktır. Karma yöntem, bir araştırmada nitel ve nicel araştırmaların ve bunlardan elde edilen verilerin birlikte kullanımını gerektirir. Böylece iki ya da daha fazla veri toplama ve analiz türü aynı araştırmada birleştirilir. Araştırma probleminin anlaşılmasında nitel ya da nicel yöntemlerden birinin yeterli olmadığı, nitel ve nicel verilerin güçlü yanlarının araştırma problemini anlamak için katkı sağlayabileceği durumlarda karma yöntem daha doğru bir yaklaşım olmaktadır.

Pragmatizm, nitel ve nicel yöntemlerin ontolojik ve epistemolojik farklılıklarına rağmen metodolojik olarak birleştirilmesini mümkün kılarak araştırmanın birbirini tamamlayıcı ve kapsamlı bir paradigma çerçevesinde yürütülmesinin daha gerçekçi sonuçlar vereceğini ileri sürmektedir (Onwuegbuzie ve Leech, 2005:375).

2.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma soruları, problemi ve araştırmanın genel amacı dikkate alınarak araştırmada karma yöntem tercih edilmiştir. Araştırmanın nitel kısmında örnek olay (durum çalışması) deseni tercih edilmiştir. Araştırmada karma yöntem, yöntemsel çoğulculuk yoluyla nitel ve nicel araştırma yaklaşımlarının zayıf yanlarını giderip avantajlarından yararlanma gerekçesiyle tercih edilmiştir. Araştırmanın nicel yöntemi araştırmacıya değişkenlerin kesin ölçülebilme imkânı, genel nedensel açıklamalar yapılabilme ve analiz bulgularını genelleme imkânı verirken, nitel yöntem toplumsal yaşamın olağan akışında ortaya çıkan olayların yorumuna aktif bir özne olarak katılma imkanını vermektedir (Bilton vd. 2008:447). Karma araştırma yöntemi nitel ve nice araştırma yöntemlerini tek bir çatı altında birleştiren bir yaklaşımdır. Karma yöntem araştırmalarında, nitel ve nicel yaklaşımların bir arada kullanılmasının bir araştırma problemini her iki yaklaşımın yalnız kullanılmasından daha kapsamlı açıklayacağı varsayımından hareket edilir.

Bir araştırmanın karma yöntem araştırması olarak desenlenmesinde en belirleyici unsur araştırmanın amacı, stratejisi, hipotezleri, sorusu veya problemidir. Karma yöntem araştırmalarına nitel veya nicel araştırma yöntemlerinin tek başına cevaplayamadığı araştırma sorularını cevaplamak amacıyla başvurulur (Creswell ve Clark, 2015:46). Karma yöntem araştırmalarının yöntemsel çoğulculuk ve seçicilik gibi özellikleri, karma yöntemi, tek yöntemli desenlere göre daha avantajlı kılmaktadır (Randolph, 2008). Karma araştırma yönteminde nicel verilerle "ne kadar", "ne miktarda" gibi soruların, nitel yöntemle de "niçin" ve "nasıl" sorularının daha güçlü bir şekilde cevaplandırılması mümkün olabilmektedir. Aynı zamanda karma yöntem araştırmalarında nicel araştırmanın "açıklama", ve nitel araştırmanın "anlama" imkânından yararlanmak da söz konusu araştırma yöntemini güçlü kıldığı (Tutar ve Erdem, 2020) için bu araştırmada iki yöntemin imlanlarından yararlanma yoluna gidilmiştir.

Karma yöntem araştırmaları pozitivist nicel ve yorumsamacı nitel araştırmaların güçlü yanlarını pragmatik anlayışla birbirlerine üstünlük kurma çabası göstermeden her iki yaklaşımın güçlü yanlarını aynı araştırmada birleştiren bir yaklaşımdır. Nitel ve nicel verilerin birlikte kullanımı ve iki analiz türünün aynı araştırmada birleştirilmesi, araştırma probleminin cevaplandırılmasında nitel da nicel yöntemlerin tek başına yeterli olmadığı durumlarda araştırmacıya avantaj sağlar. Araştırmacı nitel bir çalışmayı sayısal verilerle, sayısal verileri katılımcının derin içerikli görüşleriyle desteklemek istiyor ise karma araştırma buna uygun bir yöntemdir. Nitekim pragmatik karma yöntemin altında yatan felsefi görüşe göre esas olan yöntem değil, araştırma probleminin tüm detaylarla ortaya konulması ve hangi yöntemle veya yöntemsel çoğulculukla iyi cevaplanıyorsa o yöntem kullanılmasıdır (Tutar ve Erdem, 2020:224).

Karma yöntem, sübjektif ve objektif anlayışı birleştirir ve bunun için, nicel ve nitel yaklaşımın veri toplama araçlarının birlikte kullanır. Bu tür araştırmalarda nicel araştırmaların nitel araştırmalarla desteklenmesi, nitel yöntemin insan davranışını ve sosyal yaşamdaki değişim sürecini kendi bağlamı içinde ve bütüncül olarak anlamaya fırsat vermesi imkanından yararlanır. Nicel araştırmada araştırmacı sadece bağımsız bir gözlemcidir; araştırma sürecine müdahil olma imkânı yoktur ve bu tür araştırmalar "veri merkezli" araştırmalardır. Aksine nitel araştırmada araştırmacı araştırma sürecine aktif bir özne olarak katılabilmektedir. Ayrıca nitel araştırmalarda sosyal olay ve olguları açıklamada aktörlerin düşünsel süreçlerine ağırlık verilerek araştırmanın daha derinlikli olarak ele alınması mümkün olabilmektedir. Nitel araştırmalar araştırmacının gücüne ve niteliğine bağlı iken, nicel araştırmalarda araştırmanın niteliği verilerin evreni temsil gücüne ve veri kalitesine bağlıdır. Daha geçerli güvenilir sonuçlara ulaşabilmek için her iki yöntemin pragmatik anlayışla ve yöntemsel çoğulculuğun gereği olarak birlikte kullanılması tercih edilmektedir (Tutar ve Erdem, 2020:225). Bu araştırmada ölçek geliştirme sürecinde nicel yöntemin imkanlarından yararlanılarak bir olayın hem tümevarımsal hem de tümdengelimsel akıl yürütmenin imkanlarından yararlanılmaya çalışılmıştır.

Nitel araştırma deseni. Bu araştırmanın nitel kısmında örnek olay (durum çalışması-case study) deseni kullanılmıştır. Örnek olay bir ya da birkaç olguyu, olayı veya fenomeni derinlemesine inceleyen nitel araştırma desenidir. Örnek olay güncel bir sosyal olgunun kendi bağlamı içinde, çeşitli veri toplama teknikleriyle toplanılan verilerle derinlemesine incelenmesidir (Robson ve McCartan, 2016:51). Yin (2003)'e göre örnek

olay deseni özellikle bağlam ve olguların sınırlarının kesin olarak belli olmadığı durumlarda tercih edilir. Creswell (2007)'in tanımına göre örnek olay araştırmacının bir veya birkaç durumu çeşitli veri toplama araçlarıyla derinlemesine incelediği, durumların ve duruma bağlı temaların ortaya çıkarıldığı nitel bir araştırma desenidir (Gürbüz ve Şahin, 2015:110). Örnek olay deseni gerçek hayatta yaşanan güncel ancak değişkenleri üzerinde araştırmacının kontrolünün olmadığı durumların incelenmesi için uygun bir desendir (Creswell, 2016). Durum çalışması keşfetmeye, zengin betimlemeye, bağlamsal analize, bir olgunun çeşitli yönlerinin bir arada ve kendi bağlamı içinde derinlemesine analiz edilmesine elverişli bir desendir. Örnek olay çalışmasındaki “örnek” ya da “durum”, belirli bir bağlam içerisinde tanımlanabilen, üzerinde çalışılabilme imkânı olan, analiz birimi haline getirilebilen herhangi bir konu; geçmişte olup bitmiş değil, bulunulan zaman diliminde devam eden (en azından etkisi devam eden) bir durum; bağlamdan kopuk ele alınamayacak kadar sınırları belirsiz olan; olay ve olgular dünyasıyla ilgili sosyal yönü olan durumları ifade eder. Örnek olay çalışmaları bir durumu meydana getiren olayları tanımlamak, keşfetmek ve açıklamak için yapılır (Tutar,2020: 175-177). Yin (2003)'e göre araştırma konusu “nasıl” ve “neden” sorularına yanıt bulmayı hedefliyorsa örnek olay deseninin kullanılması uygundur. Her tür örgütsel davranış örnek olay çalışmasının konusu olabilir (Punch, 2016:149). Bu çalışmada da insanların örgütlerdeki davranışsal karar durumunu derinlemesine analiz etmek hedeflendiği için örnek olay deseni tercih edilmiştir.

Nicel araştırma deseni. Bu çalışmanın nicel araştırma kısmında ölçek geliştirme çalışması yapılmıştır. Ölçek geliştirme aşamalarıyla ilgili bilgiler başka bir başlık altında verilmiştir.

2.3.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışmanın iki temel amacı bulunmaktadır. Bunlardan ilki örgütsel davranış literatüründe son yıllarda sıklıkla karşılaşılan örgüt yanlısı yaklaşımlar adı verilen mantıksal, olgusal ve bilimsel temeli zayıf olan yaklaşımları davranışsal iktisadın temel varsayımları üzerinden analiz etmektir. Çalışmanın ikinci amacı ise, alan yazın ve nitel araştırmadan elde edilen çıkarsamalar kullanılarak örgütlerdeki insan davranışlarını davranışsal iktisadın temel varsayımları üzerinden analiz etmeye yönelik bir ölçek geliştirmektir. Çalışmaya başlamadan önce konuyla ilgili geniş kapsamlı bir alan yazın incelemesi yapılmıştır. Bu süreçte alan yazında var olan anket ve ölçekler belirlenmiş,

konunun hangi açılardan ele alındığı incelenmiştir. Yapılan bu araştırma sonucunda alan yazında örgüt yanlısı yaklaşımları davranışsal iktisadın temel varsayımları üzerinden inceleyen kuramsal veya ampirik herhangi bir çalışma veya ölçeğe rastlanmamıştır. Bu nedenle bu çalışmada konunun hem kuramsal olarak incelenmesi hem de örgütlerdeki insan davranışlarını davranışsal iktisadın temel varsayımları üzerinden analiz etmeye yönelik bir ölçek geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Alanyazında örgüt yanlısı yaklaşımları davranışsal iktisadın varsayımları üzerinden analiz eden kuramsal düzeyde ya da ölçek geliştirmeye dayalı herhangi bir ampirik araştırmaya rastlanmaması çalışmanın özgün ve literatüre katkısını oluşturmaktadır. Çalışmada geliştirilmiş olan Örgütlerde Davranışsal Karar Ölçeğinin, insan davranışlarına ilişkin olarak hem örgütsel davranış hem de davranışsal iktisat açısından daha gerçekçi varsayımların ortaya konulmasına yardımcı olacak olmasının bilimsel açıdan önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca örgütsel davranış ve davranışsal iktisat gibi farklı alanların karşılaştırmalı olarak analizi kuram açısından önemli olduğu kadar bundan sonraki çalışmalar için ölçek geliştirilmesi literatüre önemli bir katkı olarak düşünülmektedir.

2.4. Araştırmanın Evreni, Örneklemesi ve Örneklemi

Nitel araştırmalar nicel araştırmalar gibi önce olguları parçalara ayırarak, elde edilen sonuçları evrene genelleme amacı gütmeyen; araştırmacı çoğu kez araştırdığı vakanın bütünü ile ilgili bir kanaate ulaşmaya çalışmaktadır. Ayrıca nitel araştırmalarda örneklemenin geniş olması çoğu zaman mümkün olmamaktadır ve buna gerek de yoktur. Çünkü nitel araştırmada amaç genelleme değil, bütüncül bir resim ya da sağlam bir zihin haritası elde etmektir. Nitel araştırmalarda çalışılan konunun derinlemesine ve ayrıntıları ile birlikte incelenmesi amaçlanmaktadır. Nitel araştırmalarda örneklem seçimi araştırma probleminin özelliğiyle yakından ilişkilidir. Bu tür araştırma yapan araştırmacıların temel kaygısı nicel araştırmalarda olduğu gibi bulguların evrene istatistiksel genellemesi değil, evrende olması mümkün olan çeşitlilikleri, farklılıkları, zenginlikleri ve aykırılıkları derinlemesine incelemektir. Bu yüzden nitel araştırmalarda büyük gruplar yerine, araştırmanın amacına uygun olan ve veri doygunluğunu sağlayacağı düşünülen kişilerle görüşülmesi tercih edilir. Bu bağlamda nitel araştırmalarda genellikle tesadüfi olmayan amaçlı örneklem tekniği tercih edilir (Tutar

ve Erdem, 2020:250). Burada kriter nicelik değil, katılımcıların niteliği ve konu hakkındaki bilgisidir.

Bu çalışmanın nitel araştırma kısmında amaçlı örnekleme tekniği tercih edilmiştir. Amaçlı örnekleme tekniğinin genel amacı, araştırmanın konusunu oluşturan olay ya da durum hakkında belirlenmiş amaca uygun derinlemesine ve ayrıntılı bilgi toplamaktır. Nitel çalışmalarda amaçlı örnekleme tekniğinin bir diğer tercih gerekçesi de araştırmacının kendi bireysel gözlemlerinden hareket etmesine, araştırma sorunsalına uygun veri kaynaklarının örneklemeye dahil edilmesine ve derinlemesine bilgi toplamaya elverişli bir örnekleme tekniği olmasıdır. Burada araştırmacı bilgi bakımından zengin ve yeterli birimlere odaklanmaktadır. Amaçlı örnekleme tekniğinde araştırmacı örnekleme yaparken öznel yargısıyla hareket ettiğinden bu tekniğin diğer adı yargısal örneklemedir. Burada örneklem birimleri araştırmanın ana kütesinden geliş güzel bir şekilde değil, belli özelliklerinden dolayı seçilmektedir. Araştırma problemiyle ilgili olarak belirlenen özelliklere sahip kişiler, olaylar, nesneler ve durumlardan veri toplamaya elverişli olması nedeniyle araştırmada amaçlı örnekleme tekniklerinden ölçüt örnekleme tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmacının kafasında önceden belirli bir ölçüt bulunmaktadır. En önemli ölçüt örneklemede aranan bilgiyi verme kapasitesidir (Tutar ve Erdem, 2020:251-52; Marshall ve Rossman, 2014: 46). Bu çalışmada da soruların anlaşılabilmesi, iş tecrübesi, konu hakkında fikir sahibi olma gibi ölçütler ve gerekçelerden dolayı katılımcıların akademisyen ve yönetici pozisyonunda olan çalışanlardan oluşmasına dikkat edilmiştir.

Nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğü için temel kural, veri doyumuna ulaşmaktır. Burada önemli olan nicelik olarak kaç kişi ile mülakat gerçekleştirildiğinden ziyade, elde edilen bilgilerin farklılığıdır (Baş ve Akturan, 2017:92). Örneklem birimlerinden yeni bilgi gelmediği, başka bir ifade ile yeni örneklem birimleri zaten var olan bilgileri tekrar etmeye başladığı zaman doyum noktasına ulaşılmış demektir. Bu noktadan itibaren veri toplama sürecinin durdurulması önerilmektedir. Dolayısıyla ideal örneklem büyüklüğü verilerin doyuma ulaştığı ve verilerin döngüsel olarak tekrarlanmaya geçtiği noktadır. Bu çalışmada da mülakatlarda farklı bilgiler elde edildikçe araştırma yapılmaya devam edilmiştir. Durum çalışmalarında örneklem büyüklüğünde kesin bir sayı olmamakla birlikte veri doyumu önemli bir ölçüttür (Tutar, 2020: 272; Onwuegbuzie ve Collins, 2007:297). Bu bağlamda çalışmanın nitel araştırma örnekleme

hedef evren içerisinde amaçlı örnekleme tekniğine göre seçilen 9 adet katılımcıdan oluşmaktadır.

Araştırmanın nicel yöntem kısmında tesadüfi örnekleme tekniklerinden küme örnekleme tekniği tercih edilmiştir. Küme örnekleme tüm popülasyonun kümeler veya gruplara ayrıldığı örnekleme ifadesi etmektedir. Evren hacim olarak büyükse ve kendi içinde farklı evrenlerden oluşuyorsa küme örnekleme tekniği tercih edilir. Küme örnekleme zaman ve maliyet tasarrufu sağladığından dolayı geniş coğrafi alana yayılmış evrenden veri toplamak isteyen araştırmacılar için uygun olmaktadır (Davis, 2005:211). Bu bağlamda araştırmanın evreni Türkiye'deki üniversitelerde çalışan akademik ve idari personeller olduğundan, hacim olarak oldukça büyük olması, geniş coğrafi alana yayılması, bu popülasyonun üniversiteler bazında gruplara ayrılması, ulaşılabilirlik bakımından kolaylık sağlaması ve verilerin homojen dağılımı gibi gerekçelerle araştırmanın küme örnekleme tekniğine göre belirlenmiş örnekleme Batı Karadeniz Üniversiteler Birliği'ne üye üniversitelerde çalışan akademisyen ve memurlardan oluşmaktadır. Batı Karadeniz Üniversiteler birliği kapsamındaki üniversiteler; Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bartın Üniversitesi, Düzce Üniversitesi, Karabük Üniversitesi, Kocaeli Üniversitesi, Sakarya Üniversitesi, Bülent Ecevit Üniversitesi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Kastamonu Üniversitesi'dir. Bu üniversitelerde çalışan 11.665 adet akademik ve 6.197 adet idari personel olmak üzere toplamda 17.862 adet çalışan araştırmanın hedef evrenini oluşturmaktadır. Literatürde örneklem büyüklüğü belirlemede kesin standartlar olmamakla birlikte, ölçeğin her bir maddesi için en az 10 katılımcının olması gerektiği yönünde genel bir kabul bulunmaktadır (Clark and Watson 1995; Kline, 1998; DeVellis 2003; Hair vd. 2010; Morgado vd. 2018). Örneklem büyüklüğünü belirlemede aşağıdaki formül kullanılmıştır (Kılıç, 2012:141):

$$n = Nt^2(p.q) / S^2(N-1) + S^2(p.q)$$

$$n = 17.862(1.96)^2(0.5 \times 0.5) / (0.05)^2(17.861) + (0.05)^2(0.5 \times 0.5)$$

$$n = 17154.66 / 44.65 = 384.2$$

Yukarıdaki formülde N hedef evrendeki kişi sayısını, t güven düzeyine göre standart değeri, p ve q evrenin homojenlik seviyesini ve S ise kabul edilen hata payını ifade etmektedir (Kılıç, 2012:141). Buna göre çalışmada 559 adet anket toplanmıştır ve bu da belirlenen örneklem büyüklüğü için yeterli olmaktadır. Anketlerin toplanmasında

belirlenen örneklemdaki üniversitelerden eşit oranlarda katılımcıya ulaşılmasına özen gösterilmiştir.

2.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama kısmı iki aşamalı yapılmıştır; ilk aşamada literatürden yararlanılarak yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Ölçek geliştirme süreci için ise yine kuramdan ve nitel araştırmanın sonuçlarından yararlanılarak Örgütsel Davranışsal Karar ölçeği hazırlanarak nicel veriler toplanmıştır. Nitel veri toplama aracının oluşturulması sürecinde alan yazın incelenerek sorulacak sorular belirlenmiş ve daha sonra alanında uzman olan üç bilim insanı ile sorular tartışılarak son şekli verilmiştir. Ayrıca nitel görüşme formunun anlaşılabilirliğini görmek için iki çalışan üzerinde pilot çalışma yapılmıştır. Pilot çalışma sonucunda görüşme formunun nitel verilerin toplanmasına uygunluğuna karar verilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu 17 sorudan oluşmaktadır.

Örgütlerde Davranışsal Karar Ölçeği ise, örgütlerdeki insan davranışlarını davranışsal iktisadın temel varsayımları üzerinden analiz etmek amacıyla geliştirilmiştir. Toplamda 35 ifadeden oluşan ölçek 5’li likert yapıda olup, 1 “kesinlikle katılmıyorum”, 2 “katılmıyorum”, 3 “kararsızım”, 4 “katılıyorum”, 5 “kesinlikle katılıyorum” şeklinde kodlanmıştır. Ölçek 35 ifadeden ve Rasyonellik (11 ifade), Sezgisellik (8 ifade), Benlik Saygısı (6 ifade), Betimsellik (5 ifade) ve Normatiflik (5 ifade) olmak üzere 5 boyuttan oluşmaktadır.

2.6. Ölçek Geliştirme Süreci

Literatür incelendiğinde ölçek geliştirme sürecinde izlenmesi gereken adımlara yönelik farklı sıralamaların yapıldığı görülmektedir (Churchill 1979, Pedhazur ve Pedhazur Schmelkin, 1991; Nunnally ve Bernstein, 1994; Bagozzi ve Edwards, 1998; Hinkin, 1998; Netemeyer vd., 2003; Straub, Boudreau ve Gefen, 2004; Davidshofer ve Murphy, 2005; Worthington ve Whittaker, 2006; Tezbaşaran, 2008; Rossiter 2011; DeVellis, 2012; Erkuş, 2014). Örneğin DeVellis (2012) bu süreci, (1) Ölçmek istediğiniz yapının açık bir şekilde belirlenmesi, (2) Madde havuzunun oluşturulması, (3) Ölçme biçiminin belirlenmesi, (4) Başlangıçtaki madde havuzunun uzmanlar tarafından gözden geçirilmesi, (5) Geçerlilik maddelerinin dahil edilmesi, (6) Pilot uygulamanın yapılması, (7) Maddelerin değerlendirilmesi, (8) Ölçek uzunluğunun uygun şekle

getirilmesi adımlarına göre sıralamaktadır. Bu çalışmada ölçek geliştirme sürecinde aşağıdaki aşamalar izlenmiştir:

Aşama I Madde Havuzunun Oluşturulması: Çalışmada ilk olarak alanyazın incelemesi yapılarak örgütlerdeki insan davranışlarını davranışsal iktisadın temel varsayımları üzerinden analiz etmek amacıyla ölçek maddeleri (madde havuzu) oluşturulmuştur. Söz konusu maddeler, örgüt yanlısı yaklaşımlarla ilgili sorunlar ve davranışsal iktisadın temel varsayımları dikkate alınarak oluşturulmuştur. Madde havuzunun oluşturulmasında, tündengelim veya tümevarım yöntemlerinden biri izlenebilmektedir (Hinkin, 1998). Ölçeğin geliştirileceği alanın yeterli kuramsal birikime sahip olması durumunda, tündengelim yöntemi kullanılırken, tümevarım yöntemi hedef kitleden elde edilen görüşlerden elde edilen yapıya ilişkin niteliksel bilgiye yönelik maddelerin geliştirilmesini temel almaktadır (Morgado, 2018). Bu bağlamda bu araştırma keşfedici bir araştırma olarak tasarlandığından araştırmanın literatür taraması kısmında yapılan kuramsal analizler ve nitel araştırma sonuçları dikkate alınarak madde havuzu oluşturulmuştur. Oluşturulan madde havuzu 80 ifadeden meydana gelmektedir.

Aşama II Ölçme biçiminin belirlenmesi: Ölçme biçiminin belirlenmesi madde oluşturmaya birlikte eş zamanlı olarak yapılmıştır. Bu çalışmada sosyal bilimler alanında en yaygın şekilde kullanılan tutum ölçeği biçimlerinden biri olan Likert ölçeği kullanılmıştır. Likert tipi ölçeklerde farklı sayıda cevap seçeneği (5, 7, 9 gibi) olmakla birlikte bu çalışmada alanda en yaygın kullanılan olması ve katılımcıların aşina oldukları biçim olması gerekçesiyle 5’li ölçek tercih edilmiştir. Katılımcılar, verilen ifadeler ne oranda katıldıklarını ya da katılmadıklarını 5’li Likert Ölçeği üzerinden (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) değerlendirmektedir. Bunun anlamı tutumun şiddetinin, uçlara doğru gittikçe olumlu veya olumsuz yönde artmasıdır (DeVellis, 2012).

Aşama III Ölçeğin Kapsam Geçerliliği: Ölçeğin geçerlilik analizini yapmak amacıyla ilk aşamada kapsam geçerliliği yapılmıştır. Oluşturulan taslak ölçeğin öncelikle kapsam geçerliliği yapmak için bazı maddeler arasındaki anlam benzerliği nedeniyle 55 maddeye indirilmiştir. Oluşturulan taslak ölçek 11 uzmanın (akademisyen) görüşüne sunulmuştur. De Vellis (2003) ölçek geliştirme sürecinde uzman görüşlerinin alınmasının, uygun ifadelerin seçimi açısından oldukça yararlı bir yöntem olduğundan bahsetmektedir. Davis (1992) tekniği kullanılarak, uzmanlardan ifadelerle yönelik görüşlerini “(a) Uygun”, “(b) Oldukça Uygun-Madde hafifçe gözden geçirilmeli”, “(c)

Biraz Uygun- Madde ciddi olarak gözden geçirilmeli”, “(d) Uygun Değil” şeklinde belirtmeleri istenmiştir. Uzmanların uygun bulmadığı ifadeler için farklı ifadeler önermeleri talep edilmiştir. Uzman değerlendirmeleri neticesinde her bir ölçek ifadesine verilen “a” ve “b” seçeneklerinin sayısı görüş veren uzman sayısına bölünerek kapsam geçerlik indeksi (KGİ) hesaplanmıştır. Bu değer istatistiksel bir ölçütle karşılaştırmak yerine 0,80 değeri ölçüt olarak kabul edilmektedir. (Yurdugül, 2005:3). Bu doğrultuda ölçeğe ilişkin elde edilen KGİ değeri 0,80’nin altında olan ifadeler ölçekten çıkartılmış ve ölçek yeniden düzenlenmiştir. Bu kapsamda örneğin “İnsanın her durumda önce kendi yararını düşündüğüne inanırım.” ve “İşimin hobi tadında bir iş olması benim için önemlidir” ifadelerini içeren 2 madde ölçekten çıkarılmış, “Tatmin olduğum sürece hangi kurumda çalıştığının önemi yoktur.” ve “İş performansım çalıştığım kurumdan çok amacıma ulaşma derecemle ilgilidir” maddeleri uzman önerileri doğrultusunda “İş tatmini bulduğum sürece hangi kurumda çalıştığının önemi yoktur.” ve “İşyerinde gösterdiğim performans öncelikle bireysel amacıma ulaşma derecemle ilgilidir.” şeklinde değiştirilmiştir. Bu düzeltmeler yapıldıktan sonra ölçek 38 ifadeden oluşmuştur.

Aşama IV Pilot Uygulama: Ölçeğin kapsam geçerliliği yapıldıktan sonra ikinci aşamada pilot uygulaması yapılmıştır. Pilot uygulama 96 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulama sonucunda ölçeğin yapısal geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir:

- Güvenirlilik çalışması için, madde analizi yapılarak madde-toplam puan korelasyonları incelenmiş ve düşük korelasyondaki maddeler çıkarılmıştır.
- Maddelerin oluşturduğu gizil yapıların keşfi için keşfedici faktör analizi uygulanmıştır.
- Analizler sonucunda oluşan alt boyutların güvenilirlik analizleri için iç tutarlılık analizi için Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır.

Pilot uygulama sonucunda “En iyi kurum diye bir şey yoktur; en iyi her zaman bir arayıştır.” ifadesi düşük değer aldığı için ölçekten çıkarılmıştır. Taslak ölçekte yapılan düzenlemelerden sonra ölçeğe nihai hali verilmiştir. Bu aşamadan sonra ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmış ve “Örgütlerde Davranışsal Karar Ölçeği”ne son şekli verilmiştir.

2.7. Araştırmanın Yapılmasına İlişkin Yasal İzinler

Araştırmada veri toplama araçları hazırlandıktan sonra, Sakarya Üniversitesi Etik Kurulundan etik yönden uygunluk izni (Ek-1) alınmıştır.

2.8. Nitel Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışmada örgüt yanlısı yaklaşımları davranışsal iktisadın temel varsayımları üzerinden analiz etmek amacıyla geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Bu amaçla literatür incelenmesine ek olarak çalışanlarla görüşmeler yapılmıştır. Nitel verileri toplamak amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formu yardımıyla görüşmeler yapılmıştır. Görüşme tekniği, önceden belirlenmiş ve belli bir amaç için yapılan, soru sorma ve yanıtlama tarzına dayalı karşılıklı ve etkileşimli bir iletişim süreci olduğu için tercih edilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 119). Yarı yapılandırılmış görüşme formunun tercih edilmesinin sebebi, araştırmacılara genel hatlarıyla bir yol haritası çizmekle birlikte, katılımcıların ilgi, bilgi ve tecrübesine göre bu genel çerçeve içerisinde kalmak koşuluyla farklı sorular sorarak konunun değişik boyutlarını ortaya çıkarma olanağı tanınmasıdır (Coşkun vd., 2015). Form alanında uzman üç akademisyen tarafından incelenmiştir. Uzman görüşleri alındıktan sonra iki çalışan ile pilot uygulama yapılmış, yapılan pilot uygulama ile soruların çalışanlar tarafından anlaşılıp anlaşılmadığı, soruların araştırma amaçlarına ulaşmak için yeterli olup olmadığı ve konuyu derinlemesine irdeleme imkânı sunup sunmayacağı belirlenmiştir. Bu aşamada soru formunun yeterli olduğu kanaatine varılmış ve 9 katılımcı ile görüşme yapılmıştır. Ortalama görüşme süreleri 90±5 dakikadır. Mülakatlara başlamadan önce katılımcılara araştırmanın amacı ayrıntılı bir şekilde açıklanmış; araştırma konusu ayrıntılı olarak verilmeden sohbet havasında konuya girerek kararlarını verirken daha çok neye göre davrandıkları anlaşılmaya çalışılmıştır. Çalışanlara öncelikle mesleklerinden memnun olup olmadıkları, çalıştıkları kurumdan memnun olup olmadıkları gibi sorular sorularak katılımcılar konuya doğrudan yönlendirilmeyerek çalışmanın güvenilirliğinin artırılması hedeflenmiştir. Çalışma 20/09/2020-10/11/2020 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

Mülakatlardan toplanan veriler, nitel analiz tekniklerinden içerik analizi tekniği ile analiz edilmiştir. İçerik analizi “belirli kurallara dayalı kodlamalarla, bir metnin bazı sözcüklerinin daha küçük kavram, kod, kategori ve temaları şeklinde özetlendiği sistematik bir teknik” (Rubin ve Rubin, 1995: 78; Mason, 2002: 54; Patton, 2014: 429; Büyüköztürk vd., 2014: 45; Creswell, 2016:179;) olması nedeniyle bu araştırmanın

amacına ve problemin çözümüne uygun olduğu gerekçesiyle tercih edilmiştir. Araştırmada veri tabanlı kodlama tercih edildiği için önceden belirlenmiş kodlar olmadan analize başlanmış ve kodlar analiz sürecinde katılımcı ifadelerine göre belirlenmiştir (Brinkmann, 2013: 56). Böylece birbirlerine benzeyen betimsel ifadeler belirli kavramlar, kodlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirilerek yorumlanmaya (Fraenkel ve Wallen, 2000: 76) çalışılmıştır. Bu amaçla katılımcıların davranışsal iktisadın temel varsayımları konusunda zihin haritaları çıkarılmaya çalışılmıştır. Veri analizinde görüşme notlarındaki cümleler alt alta yazılarak, benzerlik ve farklılık gösteren ifadeler bir araya getirilmiş, daha sonra betimsel ifadelerden “kavram”lara, oradan “kod”lara, kodlar arasındaki benzerliklerden “kategoriler”e, daha sonra da anlam içeriğini yansıtabilecek “ana tema”lara ulaşılmaya çalışılmıştır (Creswell, 2016: 180). Araştırmada bilgi üreterek literatüre katkı sağlamak amaçlandığı için tümevarımsal analiz yönteminden yararlanılmıştır (Patton, 2014: 430).

Nitel araştırmadan elde edilen bulgular, literatür incelemesinden elde edilen bulgularla birleştirilerek örgüt yanlısı yaklaşımları davranışsal iktisadın temel varsayımları üzerinden analiz etmeye yönelik taslak ölçek oluşturulmuştur. Oluşturulan taslak ölçek ilk hali ile 80 ifadelik bir madde havuzundan oluşturulmuştur. Oluşturulan taslak ölçeğin öncelikle kapsam geçerliliği yapmak için bazı maddeler arasındaki anlam benzerliği nedeniyle 55 maddeye indirilmiştir. Daha sonra kapsam geçerliliği çalışması yapılmış ve ölçek maddelerinin uygun olanları ve olmayanlarının tespiti yapılmıştır. Daha sonra ölçeğe nihai hali verilmeden önce 96 katılımcı üzerinde pilot uygulama yapılmıştır. Elde edilen bulgulardan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğine ilişkin olumlu kriterler sağlandığı için ölçeğin asıl uygulamasına karar verilmiştir.

2.9. Nicel Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışmanın nicel verileri ölçek geliştirme çalışması sonucunda geliştirilen Örgütlerde Davranışsal Karar Ölçeği ile toplanmıştır. Ölçeğin uygulanmasında online anket metodu ve yüz yüze anket metodu kullanılmıştır. Veri toplama süreci sonunda 559 anket toplanmıştır. Elde edilen veriler analiz edilmeden önce normallik analizleri yapılmış ve dağılımdan sapma gösteren anketler belirlenmiş ve veri setinden çıkarılmıştır. Bu aşamadan sonra kalan 559/542 anket ile verilerin analizleri gerçekleştirilmiştir. Nicel veri toplama süreci tamamlandıktan sonra verilerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, faktör analizi,

korelasyon analizi ve regresyon analizinden yararlanılmıştır. Veriler %95 güven aralığında ($p=0,05$) analiz edilmiştir.

2.10. Geçerlilik ve Güvenilirlik

Araştırma karma yönteme göre tasarlandığından nitel yöntem ve nicel yöntem kısımları için geçerlilik ve güvenilirlik ayrı ayrı başlıklar altında açıklanmıştır.

2.10.1. Nitel Verilerin Geçerliliği ve Güvenirliği

Nitel araştırmaların amacı istatistiksel genelleme değil analitik genelleme olduğu için nitel araştırmaların geçerlilik ve güvenilirlik durumları farklı kavram ve farklı yöntemlerle yapılmaktadır. Nitel araştırmada araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği, araştırılan olgunun varlığı ve anlamı bakımından incelenmektedir. Nitel araştırmalarda geçerlilik “inanılrlık” kavramıyla, güvenilirlik ise “tutarlılık” kavramıyla izah edilmektedir. Nitel araştırma sonuçlarının inandırıcılığı hem güvenilir hem de geçerli olması anlamına gelmektedir (Creswell, 2013: 201). Nitel araştırmalarda inandırıcılık için veri çeşitlemesi, betimleme, uzman görüşlerinin alınması ile sağlanmaktadır. Bu amaçla ayrıntılı betimlemenin yanında kavram kod ve temalara ulaşarak araştırma sonuçlarının güvenilirliği artırılabilir. Kısaca inandırıcılık katılımcıların ifade ettikleri deneyimlerin okuyucuya ne ölçüde doğru aktarıldığının ölçütü anlamına gelmektedir (Tutar ve Erdem, 2020: 337). Araştırmanın nitel yöntem kısmının geçerliliği; kuramsal verilerden, araştırmacının gözlemlerinden ve görüşme notlarından, kısaca çoklu veri kaynaklarından (veri çeşitlemesi-triangulation) yararlanılarak arttırılmaya (Creswell, 2016: 243; Merriam, 2013: 199; Patton, 2014: 541; Yin, 2014: 3) çalışılmıştır. Nitel araştırmalarda geçerlilik, iç geçerlilik ve dış geçerlilik şeklinde olabildiği için bu araştırmada dış geçerlilik, elde edilen sonuçların aktarılabilirliği, çoklu veri kaynaklarından yararlanılarak (Büyüköztürk vd., 2014: 34) arttırılmaya çalışılmıştır. Diğer taraftan betimsel ifadelerden doğrudan alıntılara yer vermek suretiyle araştırmanın dış geçerliliğinin artırılması amaçlanmıştır. İç geçerlik (inanırlık) ise katılımcı teyidi, uzun süreli etkileşim, derin odaklı veri toplama, yeterli katılımcı ve uzman incelemesi yoluyla sağlanmaya çalışılmıştır (Creswell, 2016: 243; Merriam, 2013: 199; Patton, 2014:541; Merriam ve Tisdell, 2015: 27). Araştırmanın güvenilirliği ise iç ve dış güvenilirlik yoluyla sağlanmaya çalışılmıştır (Fraenkel ve Wallen, 2008: 32). İç güvenilirlik tutarlık incelemesi, dış güvenilirlik ise teyit incelemesine başvurularak sağlanmaya çalışılmıştır. Lincoln ve Guba (1985) nitel araştırmalarda tutarlılığın

araştırmanın önceki gibi tekrarlanması halinde elde edilen bulguların önceki bulgularla benzerlik derecesi olarak ifade etmişlerdir. Bu bağlamda araştırmada iç güvenilirlik analiz edilecek örnek olay sayısının artırılmasıyla çoklu veri kaynaklarından yararlanmak suretiyle sağlanmaya çalışılmıştır.

Nitel araştırmalarda dış geçerliliği sağlayan aktarılabirlik, ayrıntılı betimlemelerle elde edilen ham verilere dayalı kavram, kod ve temalara ulaşmak ve doğrudan alıntılar yapmak suretiyle artırılmaktadır. Bu bağlamda araştırmada verilere yapılan içerik analizinde matris tekniği kullanılarak betimsel ifadeler, kavram, kod ve temalar ayrıntılı bir biçimde açıklanmış ve doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Nitel araştırmalarda dış güvenilirliği sağlayan teyit edilebilirlik, bağımsız bir uzmanın araştırma verilerine, verilerin elde edilmesine ve analiz tekniğine ilişkin görüşlerinin alınmasıyla ilişkilidir (Tutar ve Erdem, 2020: 337). Bu araştırmada dış güvenilirlik, alanında uzman 2 akademisyenin araştırma verilerine, verilerin elde edilmesine ve analiz tekniğine ilişkin olumlu görüşlerinin alınması, araştırmanın farklı aşamalarında nelerin yapıldığının bütün ayrıntıları ile ortaya konulması, araştırma sonuçlarının verilerle açık bir biçimde ilişkilendirilmesi yoluyla sağlanmaya çalışılmıştır.

2.10.2. Nicel Verilerin Geçerliliği ve Güvenirliği

Araştırmanın nicel yöntem kısmında ölçek geliştirme çalışması yapıldığı için nicel araştırmaya ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri bulgular kısmında verilmiştir.

2.11. Bulgular

Bu araştırmada araştırma bulguları nitel bulgular ve nicel bulgular olmak üzere iki ayrı başlık altında verilmiştir.

2.11.1. Nitel Bulgular

Her katılımcı K1, K2, K3, K4...Kn şeklinde işaretlenmiş ve katılımcılara ilişkin kişisel bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Nitel Örneklemin Özellikleri

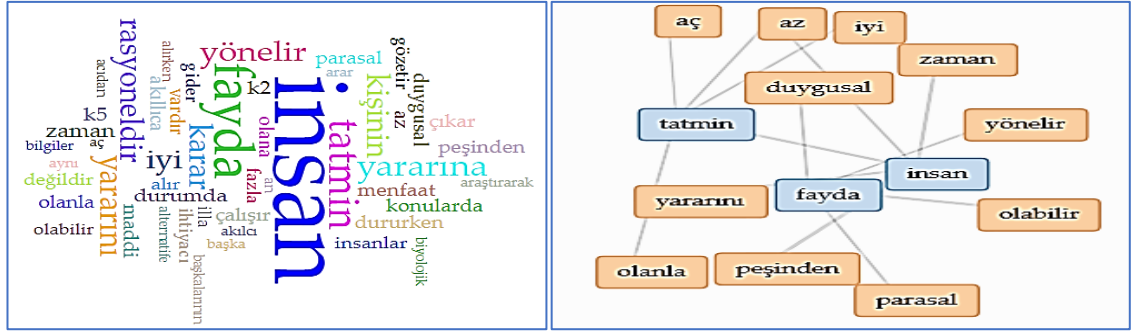
Katılımcı kodu	Yaş	Cinsiyeti	Kurumdaki çalışma süresi	Çalışılan sektör	Pozisyon
K1	55	Erkek	22	Eğitim	Öğretim Üyesi
K2	38	Erkek	13	Üretim	Üst Düzey Yönetici
K3	31	Kadın	5	Üretim	Üst Düzey Yönetici
K4	46	Kadın	20	Eğitim	Öğretim üyesi
K5	37	Erkek	10	Üretim	Üst Düzey Yönetici
K6	53	Kadın	24	Üretim	Üst Düzey Yönetici
K7	44	Erkek	15	Eğitim	Öğretim üyesi
K8	49	Erkek	18	Üretim	Üst Düzey Yönetici
K9	41	Kadın	12	Danışmanlık	Üst Düzey Yönetici

Katılımcılara insanların kararlarını verirken rasyonel, sınırlı rasyonel ve duygusal davranıp davranmadıkları ile ilgili görüşleri sorulmuştur. Bu temel soru çerçevesinde konuyu derinlemesine analiz edebilmek amacıyla sorulan alt sorulara ilişkin katılımcı görüşleri ve içerik analizi sonucunda ulaşılan kodlar, kategoriler ve ana temalar aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 2: Rasyonellik ile İlgili Katılımcı Görüşleri

Betimsel ifade	Kod	Kategori	Tema
İnsan rasyoneldir; sorumluluklar kapsamına giren konularda kararın sonuçlarını düşünerek alır. Doğruya en yakın tercihi yapmaya çalışır. Tecrübelerinde kendi ve başkalarının tecrübelerini dikkate alır. Araştırarak doğru tahminlerde bulunur. O an için yararına olan kararı vermeye çalışır. (K2) Her durumda kişinin rasyonel yanına hizmet eden bir karar kişinin lehinedir. Kişinin yararına olan aynı zamanda rasyoneldir. İnsan karar verirken kendisine fayda sağlayacak olana yönelir. (K5) İnsanlar karar alırken menfaat ve çıkarlarını düşünür. Başka neyi düşünecek? Menfaat ve çıkar illa parasal değildir. Fayda sağlayacağı her şey olabilir. (K7) Genel olarak biz insanlar yararımıza olanı seçer. Herkes kendi yararını gözetir. İnsan menfaatinin peşinden gider. İnsan eldeki bilgiler dahilinde çıkarına yönelik hareket eder. İnsan hayatta kalmak için yararını gözetmeye mecburdur. İnsan doyumsuzdur ve hep ihtiyacının peşinden gider. (K3) İnsan kendisini en çok tatmin eden alternatifte yönelir. İnsanoğlu aç gözlüdür ve ihtiyacı söz konusu olduğunda maddi durumunun el vermesi durumunda o şeye sahip olmak ister. K2	Kararlarda rasyonellik Tecrübeden yararlanmak Fayda sağlama Hayatta kalmak İnsanın doyumsuzluğu İnsanın açgözlülüğü	Faydaya karşı duyarlılık Tercihlerde rasyonel olmak	Kararlarda rasyonellik
Hiçbir insan daha iyi dururken daha az iyi olanla daha fazla tatmin olmaz. İnsan her zaman daha iyisini arar. İnsan her zaman ve her durumda yararını gözetir. Ancak bunun akıllıca olup olmadığı davranış sonuçlandıktan sonra ortaya çıkar. Yarar illa akıllıca olan değildir insanın mutlu olmaya ihtiyacı varsa onun yararına olan onun duygusal yönünü tatmin edendir. (K5) İnsan daha iyisi dururken daha az iyi olanla daha fazla tatmin olmaz. Herkesin düşüncesinde hep en iyiye ulaşmak vardır. Maddi konularda insan daha akılcı davranılır. (K4) İnsanların dünyasında karşılıklılık vardır. İnsan rasyoneldir çünkü biyolojik faktörler buna uygun çalışır. Vücudu buna programlıdır acıdan kaçır faydaya yönelir. Ama bu fayda duygusal bir fayda da olabilir parasal da. Düşüncesi faydalı olana yönelmek olsada, eylemin sonucu fayda ona getirmeyebilir. (K6)	Tatmini arama Yararını gözetme Çıkara yönelme Akıllıca olanı arama, maddi konuda duyarlılık Hazza yönelme	Hazza yönelme, acıdan kaçma, Maddi konularda daha akılcı olma	

Katılımcıların verdiği cevaplara göre katılımcıların önemli bir kısmı karar süreçlerinde rasyonel davrandığını belirtmişlerdir. Katılımcıların karar verirken akla uygun hareket ettiğini, insanın ihtiyacına yöneldiği ve çıkarını gözettiği, insanın karar verirken akılcı bir şekilde hesaplamalar yaptığını, aklını ve deneyimlerini dikkate alarak tahminlerde bulunduğunu, piyasa araştırması yaptığını, yararını gözettiğini ve kendisine fayda getirecek seçimler yaptıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların rasyonellik sorularına verdikleri cevaplar “kararlarda rasyonellik” ana teması altında toplandığı görülmüştür. Katılımcıların ifadelerine dair kelime bulutu ve kavram ağı aşağıda gösterilmiştir.



Şekil 6: Katılımcıların Rasyonellik İle İlgili Görüşlerinin Kelime Bulutu Ve Kavram Ağı

Şekil 6.'da katılımcıların rasyonellik ile ilgili görüşlerinin kelime bulutuna bakıldığında zaman en fazla vurguladıkları kavramın “insan” olduğu görülmektedir. Katılımcıların karar verirken onları motive eden faktörlerin; fayda sağlamak, tatmin bulmak, kişisel yarar elde etmek, bireysel yarar elde etmek, rasyonel davranmak” gibi konulara odaklandıkları anlaşılmaktadır. Bu kavram bulutu katılımcılar kararlarında bir tek faktörü değil, birçok faktörü dikkate alarak hareket ettikleri şeklinde yorumlanabilir. Sonuç olarak katılımcıların analiz matrisinde görüldüğü gibi normal koşullarda karar süreçlerinde tatmin ve faydanın yanında özellikle rasyonellik olgusuna güçlü biçimde vurgu yaptıkları anlaşılmaktadır. Şekil 6'da kavram ağından elde edilen bulgulara bakıldığında katılımcıların karar süreçlerinde insanı en fazla motive eden faktörün fayda temin etmek, maddi menfaat sağlamak, duygusal tatmin bulmak olduğu görülmektedir.

Bu konuyla ilgili bazı katılımcı görüşleri aşağıda betimsel ifadeler şeklinde verilmiştir:

“İnsanlar genel olarak karar alırken menfaat ve çıkarlarını düşünür. Başka neyi düşünecek? Menfaat ve çıkar illa parasal değildir. Fayda sağlayacağı her şey olabilir.” (K7)

“Diyebilir miyiz ki biz hiç yararımızı gözetmeden sadece bilimsel bilgi üretmek veya sadece entelektüel gelişimimiz için akademisyenlik yapıyoruz? İnsan hayatta kalmak için yararını gözetmeye mecburdur.” (K2)

“Genel olarak biz insanlar yararımıza olanı seçeriz çünkü diğer insanlarda böyledir ve bundan yola çıkarak herkes kendi yararını gözetir. İnsan menfaatinin peşinden gider. Az öncede söylediğim gibi menfaat duygusal ya da parasal olabilir.” (K3)

“İnsan daha iyisi dururken daha az iyi olanla daha fazla tatmin olmaz. Herkesin düşüncesinde hep en iyiye ulaşmak vardır. Kimse daha iyisi dururken daha az iyisini tercih etmez. İnsan hep daha iyisinin peşinden gider.” (K4)

“İnsanın kararı davranışın sonucunda elde edilecek kazanım ve ödenecek bedele göre değişir. Kaybedilecek şey değerli ise daha gözü pek olunur. Kazanılacak şey değerli ise kazanç durumunda daha gözü pek olunur. İş yine insanın yararına gelir.” (K5)

“İnsan akıllı olduğunu sanır ve bilgisi dahilinde yararına yönelik hareket eder. Örneğin kimse bir işe ya da yatırıma piyasa araştırması yapmadan ya da sırf hayrına girmez. Piyasa hakkında bilgi toplarız ve yatırımın sonucu hakkında tahminlerde bulunuruz. Tüm bunları aklımızı baz alarak hesaplarız duygularımızı değil.” (K2)

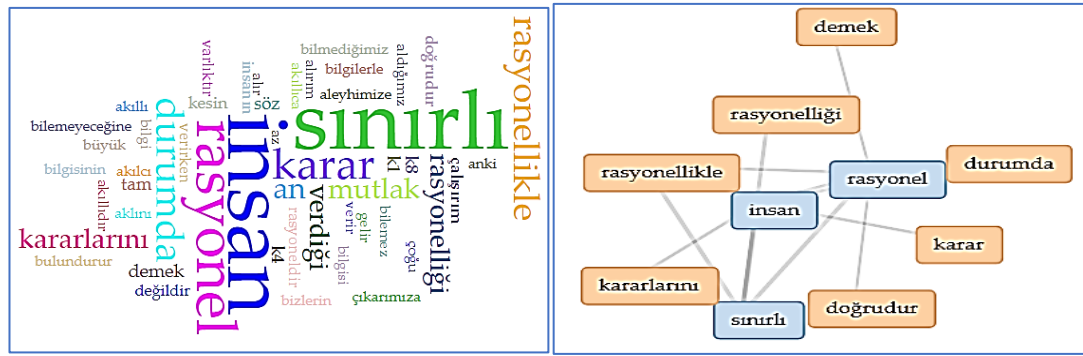
“İnsan rasyoneldir çünkü biyolojik faktörler buna uygun çalışır vücudumuz buna programlıdır acıdan kaçır faydaya yöneliriz. Ama bu fayda duygusal bir fayda da olabilir parasalda. Düşüncemiz faydalı olana yönelmek olsa da eylemin sonucu bize fayda getirmeyebilir ama bu insanın yararına yöneldiği gerçeğini değiştirmez.” (K6)

Katılımcı ifadelerinden anlaşıldığı üzere, katılımcılar rasyonelliği akıl, çıkar, yarar, fayda gibi kavramlarla bağdaştırmakta fakat bunları sadece maddi boyutta düşünmemektedirler. Katılımcı görüşleri insanın maddi ya da manevi neye ihtiyaç duyuluyorsa onun peşinden gitmekte olduğunu ve rasyonel davrandıklarını göstermektedir. Katılımcılar davranışın sonucu faydalı olmasa bile davranışını oluşturan temel güdünün insanın yararına yönelmek olduğunu, insanın akıyla hareket etmeye çalıştığını ve insanın yaşamını sürdürebilmesi için rasyonel davranması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Tablo 3: Sınırlı Rasyonellik ile İlgili Katılımcı Görüşleri

Betimsel ifadeler	Kod	Kategori	Tema
Karar sürecinde doğruya en yakın tercihi yapmaya çalışırım. O anki durumu kurtarmak üzere karar alırım. Bu da o an benim için rasyonel olan oluyor. Bilgi hep sınırlı olduğuna göre <i>tam bir rasyonellikten söz</i> edilemez. İnsan kararlarını ancak <i>sınırlı rasyonellikle</i> verebilir. K9 Mümkün olduğunca rasyonel olanı seçmeye çalışırım, ama hayat şartlarından dolayı ancak <i>sınırlı rasyonel olabiliyorum</i>. Sınırlı rasyonellikle hem duygularımı hem de <i>mantığa göre davranmayı</i> seçerim. K8 İnsan her <i>durumda yararını gözetir</i> ama her durumda akılcı davranamayan bir varlıktır. İnsan kararlarını <i>o an için en akılcı ve en az zarar getirecek</i> şekilde alır. K4 İnsan karar verirken her şeyi bilemez dolayısıyla verdiği <i>kararları bilgisi ölçüsünde verir</i>. O yüzden insan mutlak rasyonel davranamaz. K7 <i>İnsan her şeyi bilemeyeceğine göre</i> verdiği karar sınırlı rasyonelse insan verdiği kararın doğruluğunu veya yanlışlığını değerlendirirken de sınırlı rasyoneldir. Dolayısıyla insan her durumda sınırlı rasyoneldir. K1 İnsanın davranışlarının rasyonelliği ve sınırlı rasyonelliği veya duygusal oluşu her durumda sınırlı bir rasyonellikle değerlendirilir. <i>Mutlak rasyonellik insana büyük</i> gelir.	Doğruya yakın tercih Tam rasyonel olunamaz İnsan hep sınırlı rasyoneldir İnsan hep yararını gözetir O an durumun gereği İnsan her şeyi bilemez Mutlak rasyonellik	İnsan hep yararını gözetir İnsan kararlarında sınırlı rasyoneldir İnsan durumun gereğini yapan pragmatist biridir	Kararlarda sınırlı rasyonellik
<i>Yaşamın bilmediğimiz</i> tarafına dair aldığımız kararların çoğu bize o sırada çıkarımıza ve yararlı olan gibi gelir ama onun lehimize veya aleyhimize olup olmadığını zaman gösterir. K1 İnsan akıllıdır; karar verirken hem aklını hem de duygularını göz önünde bulundurur. K4 Günümüzün karmaşık dünyasında her an her şey değişirken bizlerin piyasalar hakkında tam bilgi ile donatılmamız söz konusu değildir. K8 İnsan <i>eldeki bilgilerle</i> sınırlı davrandığına göre, kararlarını da sınırlı rasyonellikle verir. İnsan kesin rasyonel veya kesin irrasyonel <i>duygu yüklü</i> bir varlıktır demek yerine <i>sınırlı rasyonel</i> demek daha doğrudur. K3 İnsanın mutlak rasyonel olduğunu söylemek gerçek dünyaya pek uygun değildir. Sınırlı rasyonelliği doğrudur çünkü <i>insan her şeyiyle sınırlıdır</i>. İnsan akıllı olduğunu sanır ve bilgisinin sınırları dahilinde yararına yönelik hareket eder. K6	Yaşamın bilinmeyenleri Zaman her şeyi açıklar Yaşamın hızlı değişimi Mevcut bilgiyle davranmak İnsan duygu yüklüdür İnsan her şeyiyle sınırlıdır	Yaşamın bilinmeyenleri vardır Yaşamın hızlı değişimi İnsan duygu yüklü sınırlı varlıktır	

Katılımcıların verdiği cevapların içerik analizine göre katılımcılar karar verirken önemli ölçüde sınırlı rasyonel davrandığı görüşünde oldukları anlaşılmaktadır. Buna göre insanın her şeyi bilemeyeceği ve karar verirken sınırlı bilgiye sahip olması, karar verilecek zamanın sınırlı bir zaman olması ve içinde bulunulan şartlarında insanın kararlarında etkili olması, insanın özellikle belirsizlik ve risk altında verdiği kararlarda mantığına duygularının da karışması gibi ifadeler analiz edilmiş ve tüm bu ifadelerden “sınırlı rasyonellik” ana temasına ulaşılmıştır.



Şekil 7: Katılımcıların Sınırlı Rasyonellik ile İlgili Görüşlerinin Kelime Bulutu ve Kavram Ağı

Şekil 7.'de katılımcıların sınırlı rasyonellik ile ilgili görüşlerinin kelime bulutuna bakıldığı zaman en fazla vurguladıkları kavramların “sınırlı” ve “insan” olduğu görülmektedir. Katılımcıların karar verirken mutlak bir rasyonellikten ziyade o anki duruma ve farklı durumlara göre sınırlı rasyonel bir şekilde davranacakları düşüncesine odaklandıkları anlaşılmaktadır. Bu kavram bulutu katılımcıların kararlarında sadece akla uygun ve yararına yönelik değil bilgileri dahilinde farklı durumlarda birçok faktörü dikkate alarak hareket ettikleri şeklinde yorumlanabilir. Sonuç olarak katılımcıların analiz matrisinde görüldüğü gibi normal koşullarda karar süreçlerinde aklın ve rasyonelliğin yanında özellikle sınırlı rasyonellik olgusuna güçlü biçimde vurgu yaptıkları anlaşılmaktadır. Şekil 7’de kavram ağından elde edilen bulgulara bakıldığında katılımcıların karar süreçlerinde insanın sınırlı bir rasyonellikle davrandığını kabul ettikleri ve farklı durumlarda, eksik bilgi dahilinde kararlarını verdikleri görülmektedir.

Konuyla ilgili olarak katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir:

“İnsan karar verirken her şeyi bilemez dolayısıyla verdiği kararları bilgisi ölçüsünde verir. İnsan hiçbir zaman bir şeyi değerlendirmek için mutlak rasyonel davranamaz. Çünkü her şeyi bilemeyeceğine göre verdiği karar sınırlı rasyonel ise insan verdiği kararın doğruluğunu veya yanlışlığını değerlendirirken de sınırlı rasyonel davranır. Dolayısıyla insan sınırlı rasyoneldir. O nedenle şimdiki aklım olsaydı bu kararı vermezdim diyen adamın sözü sadece o sırada doğrudur. Yarın da şimdiki aklını beğenmeyecektir. Dolayısıyla insan her zaman sınırlı bir varlıktır. Eğer rasyonellikten kastedilen mutlak rasyonellik ise bu insana birkaç numara büyük gelir. Sınırlı rasyonelliğe gelince insan her şeyiyle sınırlıdır. Dolayısıyla rasyonel kavramı zaten

insanı aşan tanrısal bir özelliktir. Her durumda insanın sınırlı rasyonel davrandığına kuşku yoktur.” (K1)

“Her konuda genelleme yapmaktan uzak bir insan olarak, insanın bütün konularda rasyonel olması durumu bana inandırıcı gelmiyor. İnsan fiziksel ve psikolojik yapısıyla olduğu kadar psikolojisiyle de mükemmel bir varlık değildir. Evet insan akıllıdır karar verirken hem aklını hem de duygularını göz önünde bulundurur ama bu mükemmel bir rasyonelliği ifade etmez.” (K3)

“İnsanın bütün kararlarında rasyonel olması demek insanın sadece aklıyla hareket etmesi demektir. Eğer böyle olsaydı hiçbirimiz hata yapmazdık ve hayat kusursuz olurdu. İnsan akıllı olduğunu sanır ve bilgisinin sınırları dahilinde yararına yönelik hareket eder. Ancak duyguları da verdiği kararlar üzerinde etkili olduğundan insan bütün kararlarında mutlak rasyoneldir diyemeyiz.” (K6)

“Rasyonel insan klasik iktisatta tam bilgiyle donatılmış bir bireyi ifade eder. Oysa günümüzün karmaşık dünyasında her an her şey değişirken bizlerin piyasalar hakkında tam bilgi ile donatılmamız ne mümkün. Bu yüzden insan eldeki bilgilerle sınırlı davrandığına göre kararlarını da sınırlı rasyonellikle verir diyebiliriz.” (K4)

“İnsan eldeki bilgiler dahilinde çıkarına yönelik hareket eder. Fakat duygusal yönü salt akılla hareketini sınırlandırır. İnsan hata yapar ve çok akılcıca alınan kararların sonucu da hüsrana olabilir bazen. İnsan kesin rasyonel veya kesin irrasyonel duygu yüklü bir varlıktır demek yerine sınırlı rasyonel demek daha doğrudur.” (K8)

“İnsanın mutlak rasyonel olduğunu söylemek gerçek dünyaya pek uygun değildir. Sınırlı rasyonelliği doğrudur çünkü insan her şeyiyle sınırlıdır. Sınırlı bilgi dahilinde o an için yararımıza olan ve çıkarımıza olan kararı verme niyetiyle hareket ederiz ama davranış gerçekleştikten sonra bunun o kadar da yararlı olmadığını dolayısıyla davranışın sonucunun rasyonel olmadığını anlarız. İnsan yararını gözetir fakat geleceği bilemediği için davranışın sonucu gerçekleşmeden yararlı olup olmadığını bilemez.” (K9)

Katılımcı ifadeleri insanın genel olarak tüm özellikleriyle sınırlı bir varlık olduğu, hata yapabildiği, sınırlı bilgiye, sınırlı bir akıl, hesaplama ve öngörü yeteneğine sahip olduğu dolayısıyla mutlak bir rasyonelliğin mümkün olamayacağı, mutlak rasyonellik kadar kusursuz bir özelliğin insanı aşacağı ve gerçek dünyadaki gözlemlediğimiz insan davranışlarına uygun olmadığı, insanın aklını ve duygularını kesin sınırlarla birbirinden

ayırarak karar vermesinin mümkün olmadığı, zamana ve koşullara ve davranışın sonuçlarına bağlı olarak yararın ya da çıkarların değişebilirliği ve tüm bunlardan dolayı insanın karar verirken sınırlı rasyonel olduğu düşüncesi etrafında birleşmektedir.

Tablo 4: İnsanın Duygusallığı ile İlgili Katılımcı Görüşleri

Betimsel ifadeler	Kod	Kategori	Tema
İnsan yaşamının çeşitli halleri, çeşitli zamanları vardır. Ömrünün son gününü yaşayan bir insan için <i>rasyonellik mi duygusallık</i> mı daha önemlidir. Rasyonel davranmamız gereken yerlerde <i>duygusal davranmak</i> büyük bir handikaptır. Aynı şekilde bir insanın çocuğunu severken <i>harcadığı zaman</i> rasyonel değildir ancak her rasyonel olan iyi midir? Çocuğu sevmek zaman kaybettiriyor diye kötü bir davranış mıdır? İnsanı insan yapan özelliklerinden biri duygusal yönüdür bu onun zayıf tarafını ifade etmez. <i>Duygusal yönü</i> olmayan bir insanın iç dünyası çöle dönmüştür ve böyle birini insan saymak bir problemdir. K1 İnsan duygusal yanı olan bir varlıktır, fakat kararlarını alırken <i>duygularının kontrolünde</i> olması bana göre doğru değildir. İnsan duyguları yoğun bir şekilde yaşadığı zaman <i>irrasyonel kararlar</i> vermesi kaçınılmazdır. Duygusuz ruhsuz bir insan da düşünülemez. K2 Bana göre doğru olmadığını bilsem de ben <i>duygusal bir insanım</i>. Başkalarına akıl verirken rasyonel olsak bile kendimizle ilgili kararlarda genelde <i>duygusal davranırız</i>. İnsan sadece akıldan ibaret değildir insanın kalbi ve duyguları da vardır. Bir insan emeği ölçüsünde değer verir tüm varlıklara. K9	Rasyonellik ve duygusallık Duygusal olmak Duygusal yön Duygu kontrolü İrrasyonel karar Duygusal insan Duygusal davranış	Duygusallık ve rasyonellik arasında olmak Yerine göre duygusal yerine göre rasyonel olmak	<i>Yaşam duygusallık ve rasyonellik arasında yaşanır</i>
<i>Ödüller ve bedeller</i> bir dengede olmalıdır. Eğer geçecek bir şey olduğunu düşünürsem her türlü <i>fedakarlığı</i> göze alırım. İnsan bedel ödediği şeylerin <i>kıymetini</i> bilir. Dolayısıyla birine rasyonel gelen öteki için irrasyonel olabilir. İnsan uğruna vakit harcadığı üzerinde <i>alın teri</i> olan şeye kıymet verir. K8 İnsanların kayıp veya kazanç gibi bir açmazla baş başa kaldıkları zaman davranışları genelde atfetme kuralına göre olur. Dünyada her şey bizim ona <i>yüklediğimiz anlam</i> kadar anlamlıdır. An gelir cihana bedeldir an gelir hiçbir şeye bedel değildir. K1 İnsanın duygusal yönü salt akılla hareketini sınırlandırır. İnsan hata yapar ve çok akıllıca alınan kararların sonucu da <i>hüsran olabilir</i> bazen. O an için kendine yarar getireceğini düşündüğü bir karar sonradan pişmanlık yaratabilir. <i>Dünya herkesin olduğu yerden farklı</i> görünür. İnsan sayısı kadar rasyonel karar ve insan sayısı kadar irrasyonel karar vardır. İnsan sadece akılla hareket etseydi hiçbirimiz hata yapmazdık ve <i>hayat kusursuz olurdu</i>. K4 Önem dediğimiz şey kişisel bir şeydir ve kayıp ya da kazanç konusu olan şeye atfettiğimiz değere göre değişir. İnsan anı <i>kaçırmadan tadını</i> çıkarmalıdır. K6	Ödül ve bedel ikilemi Fedakârlık Çaba ve değer Yaşama anlam yüklemek Hüsran uğramak Rölatif bakış İnsan kusurlu varlıktır Yaşamın tadını çıkarmak	İnsan davranışları ödül-bedel ikileminde oluşur. Dünya herkese bulunduğu yerden farklı gözüktür	

Katılımcıların cevaplar üzerinde yapılan içerik analizine göre katılımcıların önemli bir kısmı insanın karar verirken duygusal davrandığı görüşündedir. Buna göre katılımcıların insanın karar verirken farklı duygu durumlarından etkilenebileceği dolayısıyla duygulardan arınmış bir insan düşünölemeyeceğine göre insanın karar verirken duygularını kontrol edemediği zamanlarda irrasyonel davranabileceği, insanın tercih yaparken tercih konusu olan şeye atfettikleri önem ve yükledikleri değere göre seçimlerinin değişebileceği şeklindeki görüşleri “*yaşam duygusallık ve rasyonellik arasında yaşanır*” duygusallık ana teması altında toplanmıştır.

insanı diğer canlı varlıklardan ayıran özelliklerinden biridir. Duygusuz insan demsiz çay gibidir kanımca.” (K4)

“İnsan duyguları yoğun bir şekilde yaşadığı zaman irrasyonel kararlar vermesi kaçınılmazdır. Duygusuz ruhsuz bir insan olsun diyemem ama sırf duyguların kontrolünde hareket etmek irrasyonel olur. Hep başkalarına akıl verirken çok rasyonel oluruz ama başka zaman kendi aklımız kendimize yetmez. Herkesin rasyoneli ve irrasyoneli farklı olabilir.” (K8)

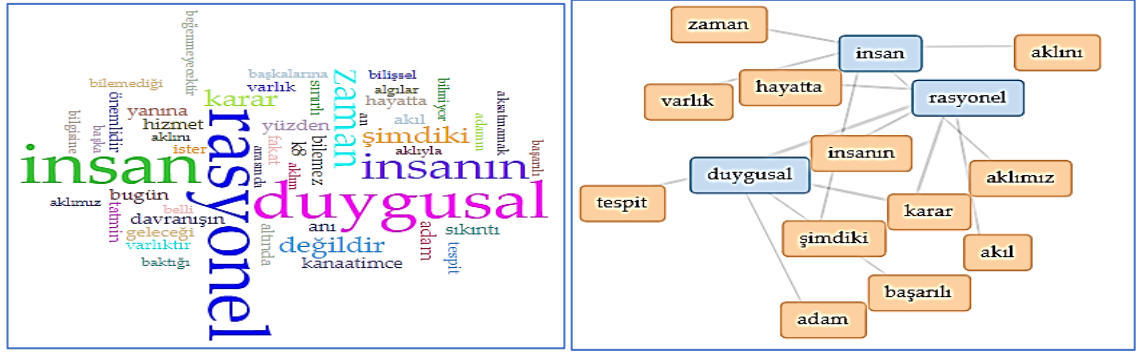
“Bir insan emeği ölçüsünde değer verir tüm varlıklara. O nedenle önem dediğimiz şey kişisel bir şeydir ve karar nesnesi olan şeye atfettiğimiz değere göre değişir. İnsan alın teri dökmmediği bir şeyle döktüğü bir şeye aynı derecede kıymet verebilir mi? Veremez. Buradan da anlayacağınız üzere ister sosyal ister ekonomik kararlar olsun duygularımız devreye giriyor işte.” (K6)

Katılımcı ifadelerinden anlaşıldığı üzere, insanın kararlarını, karara söz konusu olan şeye atfettikleri önem ve yükledikleri anlam üzerine verdiklerini, karar verme sürecinde duygulardan etkilenildiğini, insanın sadece beyin ve akıldan ibaret değil bir kalbi de olduğu, dolayısıyla sosyal ya da iktisadi kararlarında bu kalbin de payı olduğu, karar verirken emek-bedel değerlendirilmesi yapıldığı, eğer bu duygusal yanlar olmasa insanın insan sayılamayacağı, duygulardan arınmış bir yaşamda insanın mutlu olmayacağı, duygulardan dolayı herkesin rasyonelinin ya da irrasyonelinin farklı olacağı dolayısıyla tüm bu sayılan nedenlerle katılımcı görüşleri insanın duygusal bir yönü olduğu konusunda birleşmiştir.

Tablo 5: Yerine Göre İnsanın Farklı Halleri

Betimsel ifadeler	Kod	Kategori	Tema
<i>Rasyonel olmak</i> gerekli midir, sonra bu her zaman insanın lehine bir durum mudur? Kanaatimce değildir. Mesela bir insanın <i>duygusal yanına</i> hizmet eden bir karar mı yoksa rasyonel yanına hizmet eden bir karar mı kişinin lehinedir. <i>Yaşamın duygusal yönlerini</i> ihmal etmeyen bir adam mı daha mutludur yoksa sürekli rasyonel davranan bir adam mı daha güzel bir yaşam sürer? Düşününki ömrünün son gününü yaşayan bir insan için rasyonellik mi duygusallık mı daha önemlidir. Olgun ve erdemli insan <i>rasyonel ve duygusal</i> davranacağı yeri doğru tespit eden insandır. K1 <i>Hayat şartlarının</i> müsaade ettiği kadar rasyonel olabiliyoruz. İnsanın yaşamı akıl ile duygular arasında gidip gelen bir şekilde devam eder. K6 Hayatta duygusal, rasyonel ve <i>sınırlı rasyonel</i> olmak üzere üç çeşitten insanda olabilir. İnsan duygusuyla aklıyla ve sınırlarıyla <i>bir bütündür</i>. Onu kesin bir tanımla tanımlamak kanaatimce yanlıştır. Ne çok rasyonel olmak iyidir ne de benim gibi duygusal. K8 Hayatta başarılı olanlar hem <i>duygularını tatmin</i> eden hem de mantığını tatmin eden işler yapan insanlardır. İnsan hem her şeyi bilemez hem <i>tüm ihtimalleri</i> hesaplayamaz. Kiminin öngörüsü daha yüksektir kimi daha mantıklı <i>kimi daha duygusal</i>. Olgunluk <i>duygu-mantık dengesini</i> kontrol altında tutabilmek sanırım. K2	Rasyonel olmak Duygusal yön Rasyonel ve duygusal olmak Hayat bir bütündür Duyguların tatmini Tüm ihtimaller Duygu-akıl dengesi	Duygusal ve rasyonel olmak arasında denge hali Hayat hem duyguların tatmini hem de akla uygun yaşamaktır	<i>Akıl ve duygu dengesinde bulunmak</i>
Başkalarına <i>akıl verirken</i> çok rasyonel oluruz, ama başka zaman kendi aklımız kendimize yetmez. İnsan o kadar net bir varlık değildir çok yönü olan oldukça <i>karmaşık bir varlıktır</i>. İnsan <i>yararını gözetir</i>, fakat geleceği bilemediği için davranışın sonucu gerçekleşmeden <i>yararlı olup olmadığını bilemez</i>. K9 Gelecekteki mutluluk belki daha büyüktür ama insan gibi ölümlü bir varlık için önemli olan <i>şimdiki anı değerlendirmektir</i>. Bana göre insan gelecekte mutlu olacağını diye <i>bugünü hayatından çalmamalıdır</i>. Geleceği de düşünmeli fakat bugün de hayatı kaçırarak kadar sıkıntı altında bırakmamalıdır kendisini. <i>Gelecek bir ihtimaldir</i> oysa şu an buradayız. K5 <i>Şimdiki aklım olsaydı</i> bu kararı vermezdim diyen adamın sözü sadece o sırada doğrudur. Yarın da <i>şimdiki aklını beğenmeyecektir</i>. Dolayısıyla insan her zaman sınırlı bir varlıktır. <i>İnsanın rasyonelliğinin sınırları</i> belli olmadıkça çerçevesi çizilmedikçe neyin rasyonel olduğu tam olarak tespit edilemez. İster duygusal durumlar ister bilişsel süreçler her iki durumda da bir davranışın duygusal veya rasyonel olduğuna karar verme konusunda insanın çok yetkin olduğunu düşünmüyorum. İnsanlar <i>mutlak gerçeğin bilgisine</i> sahip değildir bu yüzden çoğu zaman gerçeklere göre öznel yargılarına göre davranırlar. Herkes dünyaya baktığı kendi penceresinden algılar doğruyu veya yanlış. <i>Geleceğin geleceğini</i> kimse bilmiyor ve çekilen sıkıntı boşa gidebilir. O yüzden sorumlulukları aksatmamak ama anı da kaçırmamak önemlidir. K8	Akıl vermek İnsanın karmaşıklığı Yararı gözetmek Şimdiki anı değerlendirmek Günü kaçırmamak Gelecek bir ihtimaldir Geleceğin geleceğinin kesin olmaması	İnsan gibi gelecek de belirsizdir. İnsan anı değerlendirmeli ve bugünü kaçırmamalıdır	

Katılımcılara insanın kararlarını verirken nasıl davrandığını anlamaya yönelik olarak sorulan sorular neticesinde katılımcıların çok önemli bir kısmının insanın rasyonel, sınırlı rasyonel ya da duygusal olması yönündeki görüşlerinin yanında her üç türden de insan olabileceği yönündeki ortak ifadelerinden akıl ve duygu ikilemi, rahat ve iyi yaşam tercihi, farklı duygusal haller, farklı düşünsel durumlar, ahlaki değer yargıları kategorilerine ulaşılmış ve bunlar “akıl ve duygu dengesinde bulunmak” ana teması altında toplanmıştır.



Şekil 9: Yerine Göre İnsanın Farklı Halleri ile İlgili Kelime Bulutu ve Kavram Ağı

Şekil 9.'da katılımcıların yerine göre insanın farklı halleri ile ilgili görüşlerinin kelime bulutuna bakıldığında zaman en fazla vurguladıkları kavramların “duygusal”, “rasyonel” ve “insan” olduğu görülmektedir. Katılımcıların insan için hayatın hem duyguların tatmini hem de akla uygun yaşamak olduğu yönünde hem fikir olduğu anlaşılmaktadır. Karar verirken insanları yönlendiren faktörlerin hem rasyonellik hem duygusallık hem de içinde bulunulan zamanın koşulları ve geleceğin belirsizliği olduğu görülmektedir. Kelime bulutuna bakıldığında insanların duygusal ve rasyonel olmak arasında denge halini en doğru yaşam biçimi olarak düşündüğü anlaşılmaktadır. Bu kavram bulutu katılımcıların anı değerlendirme ve bugünü kaçırmama yönünde hareket ettikleri şeklinde yorumlanabilir. Sonuç olarak katılımcıların analiz matrisinde görüldüğü gibi normal koşullarda karar süreçlerinde rasyonelliğin yanında özellikle insanın varoluşunun ölümlü olduğu ve geleceğin belirsiz olduğu ve insanın duyguları da olan yerine göre farklı halleri bulunan ve karar verirken bunlardan etkilenen bir varlık olduğuna güçlü biçimde vurgu yaptıkları anlaşılmaktadır. Şekil 8’de kavram ağından elde edilen bulgulara bakıldığında zaman ve hayatın sınırlılığı dahilinde katılımcıların karar süreçlerinde insanın aklını ve duygularını bir denge halinde tutarak yerine göre davranmayı doğru buldukları yorumu yapılabilir.

Konuyla ilgili katılımcı görüşleri şu şekildedir:

“İnsanın her zaman rasyonel davranmaya elverişli bir beyni yoktur birde kalbi vardır. Örneğin beğendiği ama rasyonel olmayan bir ürünü almak mı daha doğrudur rasyonel olmasına rağmen beğenmediği bir ürünü almak mı daha doğrudur. Kanaatimce bir insan sadece rasyonel yönüne hizmet eden bir yaşam sürerse mutlu olamaz. İnsanı insan yapan özelliklerinden biri duygusal yönüdür bu onun zayıf tarafını ifade etmez. Duygusallık insana özgü bir zayıflık değil insanın insan olma vasfıyla ilgili ayırıcı bir

özelliğidir. Duygulardan arınmış bir insan ne ölçüde insan sayılabilir bir molekül yığını insan saymak mümkün müdür. Kısaca beş duyusunu kaybetmiş bir insanın dış dünyaya dair ne çok şey kaybettiği ortadadır. Diğer taraftan duygusal yönü olmayan bir insanın iç dünyası çöle dönmüştür. Böyle bir varlığı insan saymak insani bir problemdir.” (K1)

“Gelecekteki mutluluk belki daha büyüktür ama insan gibi ölümlü bir varlık için önemli olan şimdiki anı değerlendirmektir. Bana göre insan gelecekte mutlu olacağım diye bugün ki hayatından çalmamalıdır. Geleceği de düşünmeli fakat bugün de hayatı kaçırarak kadar sıkıntı altında bırakmamalıdır kendisini. Gelecek bir ihtimaldir oysa şu an buradayız. Zaman geri gelmez. Düşünsenize şu pandemi döneminde koronaya yakalanmış hasta bir adam için araba satın almak adına birikim yapmak neyi ifade eder. Bu ancak o arabayı kullanabilecek durumda birisi için bir şey ifade eder.” (K5)

“Mesela bir insanın duygusal yanına hizmet eden bir karar mı yoksa rasyonel yanına hizmet eden bir karar mı kişinin lehinedir? Yaşamın duygusal yönlerini ihmal etmeyen bir adam mı daha mutludur yoksa sürekli rasyonel davranan bir adam mı daha güzel bir yaşam sürer? Düşünün ki ömrünün son gününü yaşayan bir insan için rasyonellik mi duygusallık mı daha önemlidir? Kanaatimce rasyonel olanla duygusal olan arasında dengeyi kurabilen insanlar mutlu huzurlu ve başarılıdırlar.” (K3)

“Olgun ve erdemli insan rasyonel ve duygusal davranacağı yeri doğru tespit eden insandır. Rasyonel davranmamız gereken yerlerde duygusal davranmak büyük bir handikaptır. Başarılı olmak beyin ve kalp arasında ancak bir ikilem içinde kalmamakla mümkün olur. Örneğin beğendiği ama rasyonel olmayan bir ürünü almak mı daha doğrudur rasyonel olmasına rağmen beğenmediği bir ürünü almak mı daha doğrudur. Kanaatimce bir insan sadece rasyonel yönüne hizmet eden bir yaşam sürerse mutlu olamaz. Sadece duygusal yönüne hizmet eden bir yaşam sürerse de duygusallığını yaşayacak bir yaşamı da olmaz. Bunlar biri diğerine tercih edilen iki farklı zihin durumları değildir. Aksine ikisini birlikte götürmek bir seçim değil zorunluluktur.” (K2)

“İnsan vermiş olduğu kararın rasyonel veya sınırlı rasyonel olduğunu nasıl ölçebilir? Çünkü her şeyi bilemeyeceğine göre verdiği karar sınırlı rasyonelse insan verdiği kararın doğruluğunu veya yanlışlığını değerlendirirken de sınırlı rasyonel davranır. O nedenle şimdiki aklım olsaydı bu kararı vermezdim diyen adamın sözü sadece o sırada doğrudur. Yarın da şimdiki aklını beğenmeyecektir. Dolayısıyla insan her zaman sınırlı

bir varlıktır. İnsan niyeti itibariyle her zaman iyi niyetli olabilir ama kararları itibariyle her zaman rasyonel olamaz. Rasyonellikten kastedilen mutlak bir rasyonellik ise bu aynı zamanda mutlak bir sorumluluk getirir kaldı ki buda insanın lehine bir durum değildir.” (K9)

“İnsanın rasyonelliğinin sınırları belli olmadıkça çerçevesi çizilmedikçe neyin rasyonel olduğu tam olarak tespit edilemez. İster duygusal durumlar ister bilişsel süreçler her iki durumda da bir davranışın duygusal veya rasyonel olduğuna karar verme konusunda insanın çok yetkin olduğunu düşünmüyorum. Bugün rasyonel dediğimizin yarın duygusal olduğunu görebiliriz veya bugün rasyonel zannettiğimiz bir davranışın pek de rasyonel olmadığına yarın karar verebiliriz. Bu durumda insanın gündelik yaşamı rasyonellikle irrasyonellik veya duygusallık arasında gidip gelen bir yaşam biçimidir. Bunları kesin sınırlarla birbirinden ayırmanın imkânı yoktur.” (K7)

Bugün rasyonel dediğimizin yarın duygusal olduğunu görebiliriz veya bugün rasyonel zannettiğimiz bir davranışın pek de rasyonel olmadığına yarın karar verebiliriz. İnsanın gündelik yaşamı rasyonellikle irrasyonellik veya duygusallık arasında gidip gelen bir yaşam biçimidir. Bilinçli bir us için dünya insanın zihninde kurulur ve dağılır aşırı bir idealizm olarak görülmemelidir. Büyük adamların yaşamlarında gözlemlediğimiz sabır sebat ısrar gibi kavramlar ne yazık ki ufku dar perspektifi olmayan insanlar için sıkıntı olarak gözükebilir. İnsanların geçmişleri artık ne kadar yalansa gelecekleri ondan daha yalandır hiç kimsenin ömrü diğerinden daha uzun değildir herkesin elinde sadece bir şimdisi vardır. An gelir cihana bedeldir an gelir hiçbir şeye bedel değildir. K1

“Mutlak rasyonellik insana birkaç numara büyük gelir. Sınırlı rasyonelliğe gelince insan her şeyiyle sınırlıdır. Dolayısıyla rasyonel kavramı zaten insanı aşan tanrısal bir özelliktir. İnsanın sınırlı rasyonel davrandığına kuşku yoktur fakat buradaki sınırlı olan nedir asıl konu budur. Yaşamın bildiğiniz tarafı zaten açık ve net olan tarafıdır ama her durumda yaşamın birde bilmediğiniz tarafı vardır ama bunu bilemeyiz. Bilmediğimiz tarafına dair aldığımız kararların çoğu bize o sırada çıkarımıza olan yararlı olan faydalı olan gibi gelir ama onun lehimize veya aleyhimize olup olmadığını daha sonra öğreniyoruz. Dolayısıyla sonuçları elde etmeden hangisinin doğru hangisinin yanlış olduğunu insanın kestirmesi mümkün değildir.” (K4)

“Bilinçli bir us için dünya insanın zihninde kurulur ve dağılır aşırı bir idealizm olarak görülmemelidir. Geleceğin bir gün geleceğinden asla emin olamam ama bugün beni

mutlu eden bir şey için gözü pek davranabilirim. İnsanların geçmişleri artık ne kadar yalansa gelecekleri ondan daha yalandır hiç kimsenin ömrü diğerinden daha uzun değildir herkesin elinde sadece bir şimdi vardır yaşanılabilir olan bir şimdiyi gerçekleştirme ihtimali olmayan bir geleceğe feda etmek akıllıca mıdır? Konuyu bir şiirle özetleyecek olursak;

Geçen geçmiştir anı, müstakbel ise müphemdir/ Hayatından nasibini bir şu, geçmek isteyen demdir.

Bu şiirde olduğu gibi herkesin sadece burada ve şimdi olanı vardır. Bunu belki hiç gerçekleşmeyecek olan geleceğe feda etmek gerçekten rasyonel değildir. Benim açımdan en uygun yaşam “amor fati”dir. Bu kavram benim zihnimde burada ve şimdi olanı değerlendirip durumdan memnun olma anlamına gelir. Benim açımdan önemli olan her gününü son günüymüş gibi yaşamaktır. Burada bu tarz bir yaşamın duygusal mı sezgisel mi rasyonel mi olduğunu sorgulamaktan ziyade bunun en insanca bir yaşam olduğu kanaatini taşıyorum.” (K1)

“Benim için burada ve şimdi olan mutluluk önemli. Bir saniye sonra aldığım nefesi verebilecek miyim bunu hiçbirimiz bilmiyoruz. Dolayısıyla ben anı kaçırmamaktan ve hayattan keyif almaktan yanayım. Gelecek bir ihtimaldir oysa şu an buradayız. İnsanlar mutlak gerçekliğin bilgisine sahip değildir bu yüzden çoğu zaman gerçeklere göre değil öznel yargılarına göre davranırlar. Herkes dünyaya baktığı kendi penceresinden algılar doğruyu veya yanlış.” (K8)

“İnsan o kadar net bir varlık değildir çok yönü olan oldukça karmaşık bir varlıktır. Bugün rasyonel dediğimizin yarın duygusal olduğunu görebiliriz veya bugün rasyonel zannettiğimiz bir davranışın pek de rasyonel olmadığına gelecekte kanaat getirebiliriz. Kime göre rasyonel kime göre irrasyonel? İnsanın yaşamı akıl ile duygular arasında gidip gelen bir şekilde devam eder.” (K6)

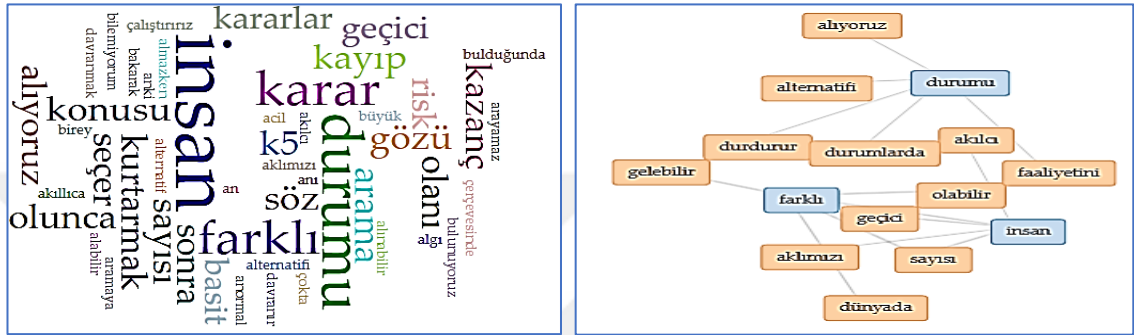
Katılımcı ifadelerinden anlaşıldığı üzere insanın ölümlü bir varlık olması dolayısıyla hayatın farklı koşullarında insan için yararına olanın duygusallık mı yoksa rasyonellik mi olduğunun bilinemeyeceği, bu iki kavramın birbiri yerine tercih edilebilir kavramlar olmadığı, dolayısıyla insan hayatının akıl ve duygu ikilemi içerisinde akıp gittiği, insanın dünyada geçireceği zamanın bilinemeyeceği dolayısıyla içinde bulunulan anın o an için en lehimize bir şekilde değerlendirilmesi gerektiği, insanlar için rahat ve iyi yaşam tanımlarının farklı duygusal haller ve farklı düşünsel durumlar nedeniyle farklı

olabileceği, insanların ahlaki değer yargıları olduğu ve bunlara göre yaşayıp yaşamama tercihinin de kişiye bağlı olduğu, insanın her bakımdan sınırlı bir varlık olduğu düşünüldüğünde neyin rasyonel neyin sınırlı rasyonel ve neyin irrasyonel olduğunu tespit etme konusunda yetkin olamayacağı, böyle bir yaşam biçiminden dolayı sorumlulukları aksatmadan, akli da duyguları da ihmal etmeden, anı kaçırmamak üzere yaşamanın en doğru bir yaşam biçimi olacağı yönündeki görüşleri “akıl ve duygu dengesinde bulunmak” ana temasını oluşturmuştur.

Tablo 6: Sezgiselliğe İlişkin Katılımcı Görüşleri

Betimsel ifadeler	Kod	Kategori	Tema
O anki durumu kurtarmak üzere karar alıyoruz. Kararlarımızı öncesinde değerlendiriyoruz. Tecrübelerimizi dikkate alıyoruz. Karar verirken deneyimlerimize bakarak tahminlerde bulunuyoruz. İnsan özellikle kaybın büyük olacağı durumlarda en iyiyi filan arayamaz durumu kurtaracak alternatifi seçer. K4 Bana göre mantıklı ve akıllıca olan bir karar farklı kültürden bir insana anormal gelebilir. Herkesin rasyoneli ve irrasyoneli farklı olabilir. Dünyada insan sayısı kadar farklı algı sayısı vardır. Basit olan ihtiyacımızı karşılıyorsa o an iş görüyorsa hangimiz akılcı olana yöneliriz bilemiyorum. K9 İnsan mantık çerçevesinde bir değerlendirme yaparsa optimum olanı seçmesi gerekir ama kısa vadeli ve acil kararlarından tatmin edici olanı seçer. Kayıp durumunda kaybetmeye ihtimali için gözü pek davranır. Oysa kazanç zaten elde olmayan bir paradır ve gözü pek davranmak çokta önemli olmayabilir. K7 Birey ihtiyaçlarını yeterince karşılayan bir alternatif bulduğunda arama sürecini geçici olarak sonlandırır. İnsan anı kurtarmak için geçici olarak arama faaliyetini durdurur. Fakat daha sonra durumu kurtardıktan sonra tekrar daha iyisini aramaya yönelir. (k5) Sıradan ve gündelik konularda basit kararlar alınabilir. Karmaşık ve hayati kararlar konusunda aklımızı çalıştırırız. K8 İnsan kazanç söz konusu olunca risk almazken kayıp söz konusu olunca risk alabilir. K5	Durumu kurtarmak Deneyimler Kültürel farklılık Algılamada öznellik Optimum tercih Kararlarda tatmin Anı kurtarma Basit karar Risk almak	Zamana ve duruma göre karar vermek Algılamada kişisel ve öznellik Basit ve zor kararlarda farklı davranmak	Kararlarda risk ve koşulların belirleyiciliği
Hazır bir seçenek söz konusu iken ileride gerçekleşecek bir şeyi beklemek yerine elimizin altında bulunanı seçeriz ve bunu riske atmayız. Sebebi insanın güvende hissetme isteğidir. K4 İnsanın risk alması varlıklarıyla alakalıdır. Bir güven arayışında olması ve kaybettikten sonra elinde kalanın ona yetecek olması lazım. K2 İnsanın tüketim eğilimi o ürünün veya hizmetin sunumundan biçiminden etkilenir. Sunumun amacı zaten karşı tarafın istediği şeyi bize yaptırmaktır. K3 Emek vererek kazandığım parayı harcarken daha dikkatli olurum. Bu sadece para için değil uğruna emek verilmiş ve verilmemiş her şey için geçerlidir. K5 Benim için en acil ve önemli ihtiyaç hangisiyse parayı oraya harcarım. (k7) İnsanlar olgularla değil yargılarla hareket eder o sırada yargısı neyi ona daha doğru gösterirse o şekilde davranması kaçınılmaz olur. Haz arayışı insanın elemenden kaçması gibi temel bir yönelimi olduğuna göre insanın en iyi olanı arayışı bir aşama değil süreklilik gösteren bir durumdur. İnsan karar verirken kendisini en çok tatmin eden faktör olarak gördüğü için tercih eder. Bireyin arayışı hiçbir zaman bitmez. İnsan için kaybın anlamı daha büyükse kayba neden olacak davranışlardan uzak durur. Kazancın anlamı önemli ise her tür kaybı göze alarak kazanç olarak gördüğü şeyin peşinden gider. O nedenle kayıp kazanç nesnel bir durum değil öznel bir yargı sorunudur. K1 Parada da emeğiniz varsa daha dikkatli harcarsınız fakat emeksizce elde edilen bir para daha rahat harcanır. K2 İnsan sunum şeklinden etkilenmeseydi bu kadar ihtiyaç konusu olmayan tüketimler söz konusu olur muydu? Kanaatimce sunum şekli insanı oldukça etkiler. İnsan uğruna vakit harcadığı üzerinde alın teri olan parayı harcarken daha dikkatli davranır. Yapılacak harcamanın niteliğine bağlı olarak birikimimi bozabilirim. K9 İnsanın mevcut şartlar içerisinde kendisini tatmin edeni tercih etmesi gerekiyorsa tercih eder fakat daha iyisini gördüğünde onun peşinden gider. Bir süre sonra elde olan yetersiz görünecektir. Ya da daha iyisinin olduğunu görecektir. Zahmetsiz rahmet olmaz bunu herkes bilir ama herkes işini en kolay yoldan halletmeye çalışır. İnsanların parayı şu veya bu için ayırdığı doğrudur ama harcamaya gelince nereye gerekliyse oraya harcarım. K6	Hazırda bulunma Riskten kaçınma Güven isteği Kazanç-kayıp Sunum biçimi Önem derecesi Emek-zahmet	Referans noktası Kayıptan kaçınma Çerçeveleme Zihinsel muhasebe	

Katılımcılara davranışsal iktisadın temel varsayımlarından olan karar almada bilişsel eğilimler ve önyargıları analiz edebilmek amacıyla bazı sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların ifadeleri üzerinde yapılan içerik analizi sonucunda zamana ve duruma göre karar vermek, algılamada kişisel ve öznel, basit ve zor kararlarda farklı davranmak, referans noktası, kayıptan kaçınma, çerçeveleme ve zihinsel muhasebe kategorilerine ulaşılmış ve bunlar “kararlarda risk ve koşulların belirleyiciliği” ana teması altında toplanmıştır.



Şekil 10: Katılımcıların Sezgiselliğe İlişkin Görüşlerinin Kelime Bulutu ve Kavram Ağı

Şekil 10.'da katılımcıların insanın sezgiselliği ile ilgili görüşlerinin kelime bulutuna bakıldığı zaman en fazla vurguladıkları kavramların “insan”, “karar” ve “durum” olduğu görülmektedir. Katılımcıların insanın zamana ve duruma göre karar verdiği, algılamada kişisel ve öznelin etkili olduğu, insanın basit ve zor kararlarda farklı davrandığı konusundaki vurguları kelime bulutuna da yansımıştır. Kelime bulutunda görülen, kayıp, kazanç, risk, çerçeve, durumu kurtarma, geçici kararlar gibi kavramlar insanın karar alırken sezgiselliği konusuna vurgu yapmaktadır. Bu kavram bulutu katılımcıların sezgisel hareket ettikleri şeklinde yorumlanabilir. Sonuç olarak katılımcıların analiz matrisinde görüldüğü gibi karar süreçlerinde aklın yanında özellikle insanın algılarının çok önemli bir rolü olduğu ve insanın sezgisel bir yönü olan bir varlık olduğu anlaşılmaktadır. Şekil 10'da kavram ağından elde edilen bulgulara bakıldığında akıl ve algılar dahilinde katılımcıların dünyada insan sayısı kadar algı sayısı olacağı ve dolayısıyla karar süreçlerinde sezgilerin önemli bir rol oynadığını düşündükleri, insanın kararlarında risk ve koşulların belirleyici olduğu anlaşılmaktadır.

Konuyla ilgili bazı katılımcı görüşleri aşağıda kendi ifadelerinden verilmiştir:

“O anki durumu kurtarmak üzere karar alıyoruz. Tecrübelerimizi ve başkalarının tecrübelerini dikkate alıyoruz. Bana göre mantıklı ve akıllıca olan bir karar farklı kültürden bir insana anormal gelebilir. Bulunulan şartlar, eğitim, coğrafya bunlar üzerinde etkili olabilir. Zaten hep başkalarına akıl verirken çok rasyonel oluruz ama başka zaman kendi aklımız kendimize yetmez. Zihnimizde kurulan dünya sunum şeklinden etkilenerek bizi tüketim konusunda harekete geçirebilir. İnsan sunum şeklinden etkilenmeseydi bu kadar ihtiyaç konusu olmayan tüketimler söz konusu olur muydu? Kanaatimce sunum şekli insanı oldukça etkiler.” (K9)

“İnsan karar verirken kendisini en çok tatmin eden alternatifte yönelir. İnsan mantık çerçevesinde bir değerlendirme yaparsa optimum olanı seçmesi gerekir ama kısa vadeli ve acil kararlarından tatmin edici olanı seçer. İnsanın tüketim eğilimi sunumdan etkilenir. Sunumun amacı zaten karşı tarafın istediği şeyi bize yaptırmaktır.” (K6)

“Birey ihtiyaç ve hedeflerini yeterince karşılayan bir alternatif bulduğunda arama sürecini geçici olarak sonlandırır. O anı kurtarmak için geçici olarak arama faaliyetini durdurur. Fakat daha sonra durumu kurtardıktan sonra tekrar daha iyisini aramaya yönelir. İnsan sıradan ve önemsiz konularda basit kararlar alabilir. Ama daha önemli örneğin sağlıkla ilgili veya otomobil almak gibi büyük kararlar konusunda akılcı davranmaya çalışır. Özetle daha maliyetli durumlarda akılcı davranır.” (K5)

“İnsan kazanç söz konusu olunca risk almazken kayıp söz konusu olunca risk alabilir. Hazırda olan bir seçenek söz konusu iken ileride gerçekleşecek bir şeyi beklemek yerine elimizin altında bulunanı seçeriz ve bunu riske atmayız. Sebebi insanın garantide hissetme isteğidir. İnsan elbette ki emeğinin karşılığı olanı emeksiz elde ettiğinden daha değerli görür. Hayvanlar bile kendi emekleriyle avladığı avını çaldığı avından daha fazla koruyorlar.” (K2)

“100 milyon tl si olan bir insana 10 bin tl kaybetmek risk gibi görünmez ama 20 bin tl si varsa hepsini riske atamaz. Yani gözü pek davranması için güvencesi olması ve kaybettikten sonra elinde kalanın ona yetecek olması lazım. Beli bir amaç için ayırmış olduğum parayı ihtiyaçlar dahilinde önem sırasına göre değerlendirebilirim. Borcum icralık olduysa yazlık almak için biriktirdiğim parayı bozmayım demem örneğin. Benim için en acil ve önemli ihtiyaç hangisiyse parayı oraya harcarım.” (K4)

“İnsan kayıp durumunda karar verirken en az kaybettirecek olan alternatifte yönelir. Dimyat’a pirince giderken eldeki bulgurdan olmak diye bir deyim vardır. En az

kaybettirene kanaat getirmek lazımdır. İnsan sıfır noktasındaysa kazanmasa da kaybettiği bir şey olmaz ama sıfır noktasındayken eksiye düşecekse o zaman gözü pek davranıp kaybetmemek için bir şeyler yapar. İnsan alın teri dökmediği bir şeyle döktüğü bir şeye aynı derecede kıymet verebilir mi? Veremez. Piyangodan para gelse bitene kadar harcardım. Ama yılların birikimi olan paramı harcarken ödüm kopuyor.” (K7)

“Herkesin düşüncesinde duygusunda hatta hayalinde hep en iyiye ulaşmak vardır. O nedenle en iyi bir ufuk çizgisi gibidir. Bir ufka ulaştığımız zaman mutlaka karşımıza başka bir ufuk çıkar dolayısıyla ufuk arayışı (en iyisinin arayışı) her zaman devam eder. Bu sahip olunanla arzulanan arasındaki farktır. Her tecrübe bir hazzı öldürdüğüne göre haz arayışı insanın elemden kaçması gibi temel bir yönelimi olduğuna göre insanın en iyi olanı arayışı bir aşama değil süreklilik gösteren bir durumdur. İnsan karar verirken de o sırada kendisi için en iyi olanını aynı zamanda kendisini en çok tatmin eden faktör olarak gördüğü için tercih eder.” (K1)

“Kimse daha iyisi dururken daha az iyisini tercih etmez. Ancak mevcut şartlar içerisinde kendisini tatmin edeni tercih etmesi gerekiyorsa tercih eder fakat daha iyisini gördüğünde onun peşinden gider. İnsan hep bir arayış içindedir. Dolayısıyla arayışını sadece geçici olarak sonlandırır. Daha iyisini gördüğü zaman onun peşinden gider. İnsanlar genel olarak basit olanı seçse de hayat tecrübesi olanlar akılcı olana yönelirler. Zahmetsiz rahmet olmaz bunu herkes bilir ama herkes işini en kolay yoldan halletmeye çalışır. Bir insan emeği ölçüsünde değer verir tüm varlıklara. Bu yüzden parada da emeğiniz varsa daha dikkatli harcarsınız fakat emeksizce elde edilen bir para daha rahat harcanır. İnsanların parayı şu veya bu için ayırdığı doğrudur ama harcamaya gelince nereye gerekliyse oraya harcarım.” (K8)

“100 bin tl si olan biri için 100 tl kayıp olarak görülmez ama 200 tl si olan için 100 tl önemli bir zarardır. Dolayısıyla bu kavramlar insan sayısı kadar farklı şey ifade edebilir. Kararımın sonucunda çok büyük bir kaybım olmayacaksa o sırada tatmin olan o an için durumu kurtaran alternatife yönelirim. Ama daha önemli hayati kararlarda en uygun olanı seçmeye çalışırım. Basit olan ihtiyacımızı karşılıyorsa o an iş görüyorsa hangimiz akılcı olana yöneliriz bilemiyorum. Aklın rehberliğinde yaşamak güzeldir fakat insanın hem çaba gerektirmeyen işleri sevmesi hem de hayat şartlarından dolayı çoğu zaman basit olanı tercih ettiğini düşünüyorum.” (K3)

Katılımcıların önemli bir çoğunluğunun insanın belirsizlik ve risk içeren kararlarda optimum olanı değil o an için tatmin edici olanı ya da yeterli olanı seçeceği, insanın karar sürecinde geçmiş tecrübeleri ve hayatını her yönüyle referans noktası olarak alacağı, insan zihninin kendisi ile ilgili ve başkası ile ilgili kararları verirken farklı çalışabileceği, insanın ihtiyaç ve hedeflerini yeterince karşılayan bir alternatif bulunduğu arama sürecini geçici olarak sonlandıracağı, insanın genel olarak basit ve acil kararlarda kestirme yolu tercih ettiği fakat daha karmaşık kararlarda karar üzerine düşünme yoluna gitmeleri, insanın karar verirken seçeneklerin sunulmuş şekliinden etkilenebileceği, insanın kayıplar konusunda risk almaya daha eğilimli olduğu ve kayıptan kaçındığı, insanın kazanımları ve sahip oldukları konusunda riski değil statükoyu tercih ederek garantide hissetmeyi istediği, insanların emek vererek kazandığı para emeksizce kazandığı para ve birikimlerine ilişkin zihinsel muhasebe yapma eğiliminde olduğu yönündeki görüşleri insanın sezgiselliğini ifade etmekte ve “kararlarda risk ve koşulların belirleyiciliği” ana teması altında birleşmektedir.

2.11.2. Nicel Bulgular

Araştırmaya katılanlara ilişkin demografik bilgiler Tablo 7. de gösterilmiştir.

Tablo 7: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri (n=542)

Demografik özellikler		Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	292	53,9
	Kadın	250	46,1
Yaş	≤30	92	17,0
	31-40	197	36,3
	41-50	131	24,2
	≥51	122	22,5
Eğitim durumu	Lisans	87	16,1
	Yüksek lisans	136	25,1
	Doktora	319	58,9
Akademik unvan	Araştırma görevlisi	64	11,8
	Öğretim görevlisi	132	24,4
	Doktor öğretim üyesi	120	22,1
	Doçent doktor	88	16,2
	Profesör doktor	99	18,3
	Akademik unvanı olmayan	39	7,2
Pozisyon	Memur	26	4,8
	Orta düzey yönetici	92	17,0
	Üst düzey yönetici	37	6,8
	Diğer	387	71,4
Hizmet süresi	<5	157	29,0
	5-9	223	41,1
	10-14	86	15,9
	≥15	76	14,0
Aylık gelir	≤5000	35	6,5
	5001-7000	191	35,2
	7001-9000	175	32,3
	9001-11000	71	13,1
	≥11000	70	12,9

Tabloda görüldüğü üzere katılımcıların 292'si erkek, 250'si kadındır. Katılımcıların yaşları incelendiğinde 31-40 yaş aralığında olanların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Bunun yanında yaş gruplarının dağılımı incelendiğinde gruplarda yer alan katılımcı sayılarının birbirlerine yakın olmaları dolayısıyla dengeli bir dağılım olduğu söylenebilir. Katılımcıların hizmet süreleri incelendiğinde 5-9 yıldır çalışanların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı incelendiğinde yüksek oranda doktora mezunu oldukları görülmektedir. Bu durum elde edilen bulguların güvenilirliğini destekleyici bir unsur olarak kabul edilebilir. Katılımcıların akademik unvana göre dağılımları incelendiğinde çoğunluğun öğretim

görevlisi olduğu görülmektedir. Bunun yanında akademik unvan dağılımı incelendiğinde gruplarda yer alan katılımcı sayılarının birbirlerine yakın olmaları dolayısıyla dengeli bir dağılım olduğu ve her unvandan akademisyenin araştırmaya dahil olduğu söylenebilir. Bu da bulguların güvenilirliğini destekleyici bir unsur olarak düşünülebilir. Pozisyonlara bakıldığında ise araştırmaya katılanların çoğu akademisyen olduğundan diğer seçeneğinde bir yoğunluk görülmektedir. Katılımcıların gelir düzeyine göre dağılımı incelendiğinde ise çoğunluğun 5001-7000 arası ve daha üzerinde toplandığı görülmektedir. Bu sonuç ülkemizin ekonomik koşulları düşünüldüğünde refah düzeyi iyi bir örneklem olduğu söylenebilir.

Çalışmada ilk olarak geliştirilen ölçeğin geçerlilik analizi yapılmıştır. Bu amaçla keşfedici faktör analizinden yararlanılmıştır. İlk hali 37 ifadeden oluşan ölçek yapılan analizde beş boyut altında toplanmıştır. Elde edilen sonuç incelendiğinde ölçeğin R4 (Zamanımı öncelikle bireysel yararım için kullanırım.) ve N2 (Zaman kullanımında iş ve özel yaşam ayrımı gözetirim.) ifadelerinin faktör yüklerinin sırasıyla 0,438 ve 0,441 olduğu görülmüştür. Minimum faktör yükü 0,5 kabul edilerek bu iki ifade ölçekten çıkartılmıştır. Yapılan ikinci analizde ölçeğin Kaizer Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) değeri 0,972 ve Bartlett's Test of Sphericity küresellik testi anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlar veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Karagöz, 2017: 404). Ölçek, Rasyonellik (11 ifade), Sezgisellik (8 ifade), Benlik Saygısı (6 ifade), Betimsellik (5 ifade) ve Normatiflik (5 ifade) olmak üzere 5 boyut altında toplanmıştır. Toplam 35 ifadeden oluşan ölçeğin açıklanan toplam varyansı %70,039 bulunmuştur. Sosyal bilimlerde açıklanan varyansın %40-%60 arasında olması yeterli kabul edilmektedir (Scherer vd.,1988; Özcan ve Balyer, 2013: 142; Karagöz, 2017: 404). Bu bakımdan ölçeğin kullanılabilmesi için gerekli koşullara sahip olduğu ifade edilebilir.

Ölçeğin güvenilirlik analizlerini yapmak için Cronbach Alpha (α) değerinden yararlanılmıştır. Ölçeğin tamamının α değeri 0,968 bulunmuştur. Ayrıca boyutlara göre bakıldığında α değerlerinin 0,828-0,967 arasında değiştiği görülmektedir. $0,80 \leq \alpha < 1,00$ değeri ölçeğin yüksek derecede güvenilir olarak kabul edildiğini göstermektedir (Karagöz, 2014: 405). Bu sonuçlara göre ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir. Ayrıca ölçeği oluşturan ifadelerin Düzeltilmiş Öge-Toplam Korelasyon (Corrected Item-Total Correlation) değerleri 0,458-0,809 arasında değişmektedir. Bu durum ölçeğin maddeleri arasında yüksek korelasyon bulunması bakımından önemlidir.

Tablo 8: Ölçeğin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			,972
Bartlett's Test of Sphericity		Approx. Chi-Square	15576,343
		df	595
		Sig.	,000
Açıklanan Toplam Varyans	70,039	Cronbach Alpha	,968
Faktörler/Maddeler	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach Alpha
Rasyonellik (Özdeğer=17,245)		24,458	,967
R7	,813		
R8	,790		
R11	,784		
R12	,774		
R9	,769		
R6	,766		
R1	,760		
R10	,756		
R5	,754		
R3	,745		
R2	,721		
Sezgisellik (Özdeğer=2,934)		16,150	,938
S7	,755		
S4	,742		
S8	,725		
S6	,723		
S5	,717		
S3	,706		
S1	,705		
S2	,674		
Benlik Saygısı (Özdeğer=1,909)		13,021	,887
B5	,775		
B4	,735		
B3	,728		
B1	,725		
B6	,709		
B2	,595		
Betimsellik (Özdeğer=1,348)		8,337	,858
BE4	,711		
BE3	,679		
BE5	,606		
BE1	,558		
BE2	,524		
Normatiflik (Özdeğer=1,077)		8,073	,828
N4	,789		
N5	,684		
N1	,631		
N3	,614		
N6	,559		

Tablo 8'de görüldüğü gibi, ilk faktör 11 maddeden oluşmakta olup maddelerin faktör yükleri .81 ile .72 arasında değişmektedir. Bu faktörde toplanan maddeler insanın rasyonelliğini ifade etmektedir. Bu nedenle bu faktör Rasyonellik olarak

isimlendirilmiştir. İkinci faktörde faktör yükleri .75 ile .67 arasında değişen 8 madde toplanmıştır. Bu 8 madde incelendiğinde insanın sezgiselliği ile ilgili olduğu görülmüş ve bu faktör Sezgisellik olarak isimlendirilmiştir. Üçüncü faktör, yükleri .77 ile .59 arasında değişen 6 maddeden oluşmuştur. Bu faktöre toplanan maddeler benlik saygısıyla ilgili olduğundan bu boyut Benlik saygısı olarak isimlendirilmiştir. Dördüncü faktör, yükleri .71 ile .52 arasında değişen 5 maddeden oluşmuştur. Dördüncü faktörde toplanan ifadeler betimsel karar vermeyi yansıttığından bu faktöre Betimsellik adı verilmiştir. Son faktör ise 5 maddeden oluşmuştur. Bu faktördeki maddelerin yükleri .78 ile .55 arasında değişmiştir. Bu 5 madde karar vermede normatiflik ile ilgili olduğundan bu faktör de Normatiflik olarak isimlendirilmiştir.

Ölçeklerin keşfedici faktör analizi sonucuna göre kullanılabilirliği belirlendikten sonra, ikinci olarak uyum iyiliklerinin uygun olup olmadığını test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Tablo 9’da sık kullanılan uyum iyilikleri ile ilgili alt ve üst değerler ve ölçekten elde edilen uyum iyiliği indeksleri görülmektedir. Tabloda görüldüğü gibi CMIN/DF, RMR, IFI; CFI ve RMSRA mükemmel uyum göstermesine karşılık; GFI, AGFI, NFI ve TLI kabul edilebilir düzeyde uyum göstermektedir.

Tablo 9: Sık Kullanılan Uyum İyiliği İndislerinin Kabul Aralıkları ve Ölçekten Elde Edilen Bulgular

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum	Mükemmel Uyum	Ölçek Değerleri
Ki-kare (CMIN)	Minimum	Minimum	1271,949
DF	-	-	507
CMIN/DF	$X^2/DF \leq 5$	$X^2/DF \leq 3$	2,509
p			0,000
RMR	$0,05 \leq RMR \leq 0,08$	$0,05 < RMR$	0,019
GFI	$0,85 \leq GFI < 0,90$	$0,90 \leq GFI \leq 1$	0,871
AGFI	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	$0,90 \leq GFI \leq 1$	0,859
NFI	$0,90 \leq NFI < 0,95$	$0,95 \leq NFI$	0,919
IFI	$0,90 \leq IFI < 0,95$	$0,95 \leq IFI$	0,950
TLI (NNFI)	$0,90 \leq NNFI < 0,95$	$0,95 \leq NNFI$	0,944
CFI	$0,90 \leq CFI < 0,95$	$0,95 \leq CFI$	0,950
RMSEA	$0,05 < RMSEA < 0,08$	$0,05 \geq RMSEA$	0,053

Kaynak: (Karagöz, 2017:462-465)

Tablo 10’da çalışmada kullanılan ölçeğin korelasyon analizi sonuçları görülmektedir. Tablo incelendiğinde de görüleceği gibi, ölçeğin boyutları arasında orta düzeyde ve üzerinde korelasyon görülmektedir.

Tablo 10: Korelasyon Analizi Sonuçları

			Estimate	S.E.	C.R.	p
Benlik saygısı	<-->	Betimsellik	,730	,014	10,160	***
Benlik saygısı	<-->	Normatiflik	,759	,015	10,477	***
Benlik saygısı	<-->	Rasyonellik	,623	,017	10,280	***
Benlik saygısı	<-->	Sezgisellik	,558	,013	9,120	***
Betimsellik	<-->	Normatiflik	,759	,015	10,381	***
Betimsellik	<-->	Rasyonellik	,756	,019	11,094	***
Betimsellik	<-->	Sezgisellik	,765	,015	10,457	***
Normatiflik	<-->	Rasyonellik	,629	,018	10,045	***
Normatiflik	<-->	Sezgisellik	,603	,014	9,364	***
Rasyonellik	<-->	Sezgisellik	,778	,020	11,804	***

Tablo 11’de ölçeğin regresyon ağırlık değerleri görülmektedir. Tablodan görüleceği gibi ölçeğin madde yükleri .70 ve üzerinde değerler almaktadır. Bu durum ölçeğin regresyon ağırlıklarının uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 11: Ölçekten Elde Edilen Regresyon Ağırlıkları

			(Faktör Yüğü) Estimate	(SH) S.E.	(t) C.R.	p
B1	<---	Benlik saygısı	,732			
B2	<---	Benlik saygısı	,720	,069	16,204	***
B3	<---	Benlik saygısı	,719	,058	16,314	***
B4	<---	Benlik saygısı	,786	,066	17,843	***
B5	<---	Benlik saygısı	,786	,063	17,992	***
B6	<---	Benlik saygısı	,798	,065	17,802	***
BE5	<---	Betimsellik	,710			
BE4	<---	Betimsellik	,728	,060	16,030	***
BE3	<---	Betimsellik	,761	,062	16,450	***
BE2	<---	Betimsellik	,768	,068	16,559	***
BE1	<---	Betimsellik	,716	,068	15,425	***
N6	<---	Normatiflik	,751			
N5	<---	Normatiflik	,785	,055	17,273	***
N3	<---	Normatiflik	,728	,060	16,474	***
N1	<---	Normatiflik	,750	,056	16,300	***
R1	<---	Rasyonellik	,868			
R2	<---	Rasyonellik	,839	,034	26,625	***
R3	<---	Rasyonellik	,844	,035	26,819	***
R5	<---	Rasyonellik	,817	,037	25,208	***
R6	<---	Rasyonellik	,833	,038	26,103	***
R7	<---	Rasyonellik	,890	,035	29,741	***
R8	<---	Rasyonellik	,839	,039	26,507	***
R9	<---	Rasyonellik	,871	,035	28,478	***
R10	<---	Rasyonellik	,828	,037	26,002	***
R11	<---	Rasyonellik	,869	,035	28,420	***
R12	<---	Rasyonellik	,858	,038	27,602	***
S8	<---	Sezgisellik	,748			
S7	<---	Sezgisellik	,734	,056	17,664	***
S6	<---	Sezgisellik	,805	,049	22,787	***
S5	<---	Sezgisellik	,774	,056	18,689	***
S4	<---	Sezgisellik	,906	,054	22,198	***
S3	<---	Sezgisellik	,736	,052	17,429	***
S2	<---	Sezgisellik	,827	,057	20,064	***
S1	<---	Sezgisellik	,891	,055	21,779	***

Sonuç olarak tüm bu değerler sosyal bilimler alanı için kabul edilebilir değerlerdir (Karagöz, 2014) ve geliştirilen ölçeğin geçerli güvenilir ve kullanılabilir olduğuna karar verilmiştir.



TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma örgüt yanlısı yaklaşımları davranışsal iktisadın temel varsayımları üzerinden analiz etmek ve insanların örgütlerdeki davranışsal kararlarını ölçebilecek bir ölçek geliştirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Literatürde sıklıkla aynı anlamda veya birbiri yerine kullanılıyor olsa da Abrahamson yönetim modaları ve heveslerinin arasında bir ayrım gözetmiş, söz konusu kavram ve uygulamaların izleyiciler tarafından kullanım, benimsenme veya tüketim süreleri göz önünde bulundurulduğunda, aniden benimsenip çabucak terk edilmesine heves (fad), daha uzun süre kullanılıp etkilerinin görece daha kalıcı olması durumuna ise moda (fashion) adı vermiştir (Abrahamson 1996:258). Aralarında bu şekilde ufak bir fark olsa da yönetim modaları ve hevesleri; değişmez, genel bir teorinin olmadığı durumlarda ortaya çıkan, belli bir topluluğun üyelerince taklit süreçleri ile desteklenen, geçici akımları ifade etmektedir (Dedeoğlu 2008: 35). Tanımdan anlaşılacağı üzere yönetim modaları ve heveslerinin olgusal temeli zayıf, bilimsel bilgi üretiminden çok retorik geliştirmeye dayalı kavram ve uygulamalardan ibaret olduğu ve örgüt yanlısı yaklaşımlarında bu kapsama girdiği araştırma sonuçlarına bağlı olarak ileri sürülebilir.

Örgüt yanlısı yaklaşımların yönetim modaları ve hevesleri kapsamına giren retoriksel yaklaşımlar olduğu varsayımını desteklemek amacıyla Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi Veri Tabanında örgüt yanlısı yaklaşımlara ilişkin yüksek lisans ve doktora tezleri çerçevesinde yapılan araştırma da bu yaklaşımların kısa sürede benimsendiği ve yine kısa sürede vazgeçildiğini göstermektedir. Çalışmada belirlenen örgüt yanlısı yaklaşımlar; “örgütsel vatandaşlık”, “örgütsel bağlılık” ve “psikolojik sözleşme” kavramları olduğu için araştırma bu kavramlar çerçevesinde yürütülmüştür. Türkiye’de örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık yaklaşımlarına ilişkin araştırmalarda 2000 yılından itibaren yüksek lisans ve doktora tezlerinde çalışılmaya başlanmış, 2019 yılında zirve yaparak 2020’de hızlı bir şekilde terk edilmeye başlamıştır. Psikolojik sözleşme kavramı ise 2002 yılından itibaren yüksek lisans ve doktora tezlerinde çalışılmaya başlanmış, 2019 yılında zirve yaparak 2020 yılında hızlıca terk edilmeye başlanmıştır. Bu eğilim Ettorre’nin (1997) moda yaşam eğrisi grafiğine oldukça benzemektedir. Abrahamson’un yönetim modaları ve hevesleri ayrımına göre ise örgüt yanlısı yaklaşımların hevese daha yakın bir yaşam eğrisine sahip olduğu görülmektedir Kieser (1997:49), 1980’lerden sonra moda yaşam eğrilerinin zaman bakımından

uzunluğunun git gide kısaldığını, eğrilerin tepe noktasının ise yükseldiğini ileri sürmektedir. Ponzi ve Koenig (2002) moda bir kavramın zirve yapma süresinin yaklaşık beş sene olduğunu, sonrada modalarının geçmeye başladığını ifade etmektedir ki bu değerlerin Türkiye uygulamasıyla uyumlu olduğu söylenebilir. Konuyla ilgili yerli literatüre önemli katkı sağlayan Dedeoğlu (2008:38)'na göre ise yönetim modaları, giderek, daha kısa yaşam ömürlerine sahip geçici hevesler (fad) halini almaktadır. Bu tez çalışmasında yapılan analiz sonuçları da bu görüşleri destekler niteliktedir.

Literatürde yönetim modaları ve hevesleri kapsamında kalite çemberleri, Toplam Kalite Yönetimi (Total Quality Management-TQM), İşletme Süreçleri-Değişim Mühendisliği (Business Process Re-engineering-BPR), Öğrenen Örgütler (Learning Organizations-LO), Bilgi Yönetimi (Knowledge Management-KM), Müşteri İlişkileri Yönetimi (CRM), iş zenginleştirme, personel güçlendirme, amaçlara göre yönetim, duyarlılık eğitimleri, tam zamanında üretim, malzeme ihtiyaç planlaması (MRP), kurumsal kaynak planlaması (ERP), yalın üretim, altı sigma, performansa dayalı ücret, kıyaslama, yeniden yapılanma, dış kaynaklardan yararlanma, küreselleşme, tedarik zinciri yönetimi, temel yetenek yönetimi, yalın yönetim, paylaşılan değer yönetimi, büyüme stratejileri, şebeke organizasyonlar, Japon yönetimi, iş değerlemesi, çeşitlendirme, merkezileşme, istatistik süreç kontrolü, vizyon, atak stratejiler, örgütsel küçülme konularının çalışıldığı görülmektedir (Abrahamson, 1996, Abrahamson ve Fairchild, 1999; Staw ve Epstein, 2000; Carson ve diğerleri, 2000; Spell, 2001; Gibson ve Tesone, 2001; Fink, 2003; Ryan ve Hurley, 2004; David ve Strang, 2006; Crandall ve diğerleri, 2006). Yerli literatürde konuyla ilgili yapılan önemli çalışmalardan olan Özen (1999)'ın guru söylemi modasına karşı Türk akademisyenlerin eğilimleri üzerine değerlendirmelerini içeren çalışmasına göre yönetim modalarına olan ilgi akademisyenlerin çalışmalarında kendisini göstermekte, ulusal kongrelerde yönetim modalarının etkisi bildirilerde görülmekte, hatta bazı oturumlar yönetim modası olan konulara ayrılmaktadır. Dedeoğlu (2000)'nun yönetim modaları ve hevesleri konusunda yapmış olduğu kavramsal çalışması ile birlikte Kurt ve Kayacan (2007)'in kurumsal yönetimin, Özen ve Berkman'ın (2007) ve Erçek ve Say'ın (2008) toplam kalite yönetiminin Türkiye'deki yayılımına ilişkin çalışmaları, Erçek (2009)'in altı sigmanın söylem düzeyinde Türkiye'deki yayılımına ilişkin araştırması yerli literatürde konuya katkı sağlayan çalışmalardandır. Bu tez çalışmasında yapılan analize benzer biçimde, Armutlu ve Arı (2010) yönetim modalarının yüksek lisans ve doktora tezlerine

yansımalarına ilişkin toplam kalite yönetimi, kalite çemberleri, değişim mühendisliği, kıyaslama ve altı sigma konularında bibliyometrik analiz yaptıkları çalışmalarında en fazla ve uzun süreli ilgi gören yönetim modasının Toplam Kalite Yönetimi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Konuyla ilgili örgütsel davranış literatürü özelinde Tutar (2018)'ın örgütsel davranış kongreleri bildirilerinde metaforik neolojizm sorunu üzerine yapmış olduğu çalışması örgütsel davranış literatüründe yönetim modaları ve heveslerinin kullanımına dikkat çekmesi ve bu tez çalışmasının sonuçlarını desteklemesi bakımından önemlidir.

Yapılan içerik analizi sonucunda beş adet temaya ulaşılmıştır. Bunlar; “kararlarda rasyonellik”, “kararlarda sınırlı rasyonellik”, “yaşam duygusallık ve rasyonellik arasında yaşanır”, “akıl ve duygu dengesinde bulunmak” ve “kararlarda risk ve koşulların belirleyiciliği” temalarıdır.

Teorik çıkarımlar

Katılımcıların önemli bir kısmı insanın karar verirken rasyonel bir tarafının olduğu görüşündedir. Araştırmaya katılan katılımcılar insanın karar verirken akla uygun hareket ettiği, ihtiyacına yöneldiği ve çıkarını gözettiği, insanın karar verirken hesaplamalar yaptığı, aklını ve deneyimlerini dikkate alarak tahminlerde bulunduğu, piyasa araştırması yaptığı, yararını gözettiği ve insanın kendisine fayda getirecek seçimler yaptığına yönelik kanaatlere sahiptir. İnsanlar bir örgüte iş için başvurmaya, orada çalışmaya, orada uzun yıllar devam etmeye karar verirken duygularına değil, ihtiyaçlarının karşılanmasına ve bireysel amaçlarını elde edebilmelerine göre karar vermektedirler. Bu Epikür'ün hazcılığında da böyledir, Bentham'ın faydacılığında da, Adam Smith'in kuruculuğunu yaptığı klasik iktisatta da, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde de, Blau'nun sosyal mübadele kuramında da, davranışsal iktisattaki sınırlı rasyonellik ve beklenti kuramlarına göre de böyledir. Davranış bilimleri açısından bakıldığında bir davranış ihtiyaçlar karşılandığı sürece devam eder, eğer davranışın herhangi bir bireysel yararı yoksa veya kişiye bedel ödetiyorsa davranışa dair arzu bir süre sonra söner. Dolayısıyla burada bahsi geçen tüm kuram ve varsayımların ortak noktası insanın ihtiyacına yöneldiği ve yararının peşinden gittiğidir. Bu araştırmadaki katılımcı görüşleri de insanın maddi ya da manevi neye ihtiyaç duyuluyorsa onun peşinden gittiği düşüncesini destekler niteliktedir. Katılımcılar davranışın sonucu faydalı olmasa bile davranışı oluşturan temel güdünün insanın yararına yönelmek olduğunu, insanın aklıyla hareket etmeye çalıştığını ve insanın yaşamını sürdürebilmesi

için rasyonel davranması gerektiğini ifade etmişlerdir. Dolayısıyla örgüt yanlısı yaklaşımlarda bahsi geçen bağlılık, sadakat, vatandaşlık, psikolojik sözleşme gibi yaklaşımların içeriklerinin bilimsel kaygılarla değil, örgüt lehine temennilerden ibaret olduğu ileri sürülebilir.

Davranışsal iktisat disiplini insanın sınırlı rasyonel olduğu varsayımı üzerine kurulmuştur. Bu çalışmada katılımcı ifadelerinin içerik analizinden insanın karar verirken çoğunlukla sınırlı rasyonel davrandığı görülmektedir. Bu sonuç katılımcı ifadelerinin davranışsal iktisadın insana ilişkin temel varsayımlarını desteklemesi bakımından önemlidir. Buna göre katılımcıların insanın her şeyi bilemeyeceği ve karar verirken sınırlı bilgiye sahip olması, karar verilecek zamanın sınırlı bir zaman olması ve içinde bulunulan şartlarında kararlarında etkili olması, özellikle belirsizlik ve risk altında verdiği kararlarda mantık-duygu ikileminde kalarak hatalı kararlar verebileceğini ifade etmeleri sınırlı rasyonelliğin, eksik bilgi, sınırlı zaman, belirsizlik ve risk altında verilen kararların sınırlı bir rasyonellikle verilebileceği gibi temel varsayımlarıyla birebir örtüşmektedir. Ayrıca katılımcı ifadeleri insanın genel olarak tüm özellikleriyle sınırlı bir varlık olduğu, hata yapabildiği, sınırlı bilgiye, sınırlı bir akıl, hesaplama ve öngörü yeteneğine sahip olduğu dolayısıyla mutlak bir rasyonelliğin mümkün olamayacağı, mutlak rasyonellik kadar kusursuz bir özelliğin insan için söz konusu olamayacağı ve gerçek dünyada gözlemlenen insan davranışlarına uygun olmadığı, insanın aklını ve duygularını kesin sınırlarla birbirinden ayırarak karar vermesinin mümkün olmadığı, zamana ve koşullara ve davranışın sonuçlarına bağlı olarak yararın değişebilirliği ve tüm bunlardan dolayı insanın karar verirken sınırlı rasyonel olduğu düşüncesi etrafında birleşmektedir. Buradan hareketle örgüt yanlısı yaklaşımlarla çalışanlara sürekli empoze edildiği gibi örgüte sadık olmak, örgütte ekstra rol davranışları göstermek, örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarına öncelemek gibi örgüt lehine davranışların her zaman insanın yararına olduğu düşüncesi gerçeklikten uzaktır. Simon (1972)'a göre eksik bilgi, sınırlı hesaplama yeteneği, sınırlı tahmin yeteneği, içinde bulunulan koşulların belirsizliği ve riskler gibi faktörler insanın kararlarında sınırlı rasyonel davranmasına neden olduğu araştırma sonuçlarına bağlı olarak da ileri sürülebilir.

Araştırma bulgularına göre duygusallık, rasyonellik ve sınırlı rasyonelliğe göre daha düşük bir oranda olsa da insanın duygusallığı yadsınamaz bir gerçektir. Katılımcıların insanın karar verirken farklı duygu durumlarından etkilenebileceği, dolayısıyla

duygulardan arınmış bir insan düşünölemeyeceğine göre, insanın karar verirken duygularını kontrol edemediğı zamanlarda irrasyonel davranabileceğı, insanların tercih yaparken tercih konusu olan şeye attettikleri önem ve yükledikleri değere göre seçimlerinin değışebileceğı şeklindeki görüşleri insanın duygusal bir varlık olduğunu ortaya koymaktadır. Nihayet insan sadece akıldan ibaret değildir, kalbi de vardır ve dolayısıyla insan sosyal ya da iktisadi kararlarında duygusal olabilmektedir. Katılımcıların büyük bir kısmı duyguların çok öznel bir konu olduğu ve duygulardan dolayı herkesin rasyonelinin ya da irrasyonelinin farklı olacağını düşünmektedir. Örgüt yanlısı yaklaşımların çalışanın örgütle arasında kurduğu duygusal bağ şeklinde açıklanmaya çalışıldığı görölmektedir. Duygular değışkendir; dolayısıyla örgüt yanlısı yaklaşımları bu kadar değışken ve öznel bir kavram üzerine temellendirme çalışmaları örgüt yanlısı yaklaşımları bilimselliğine gölge düşürmektedir.

Araştırma bulgularına göre katılımcılar insanın kararları üzerinde farklı miktarlarda da olsa rasyonelliğın, sınırlı rasyonelliğın ve duygusallığın etkili olduğu konusundaki ortak görüşlerini ifade etmişlerdir. Bu çalışmada katılımcı cevaplarında insanın sınırlı bir varlık olduğu dolayısıyla “insan şudur” veya “insan her durumda şu şekilde davranır” şeklinde kesin bir kanaat getirmenin ne kadar zor olduğu anlaşılmaktadır. Hayatın farklı koşullarında insanın yararına olanın duygusallık mı yoksa rasyonellik mi olduğunun bilinmesi mümkün değildir ve dolayısıyla bu iki kavram birbiri yerine tercih edilebilir kavramlar değildir. İnsan hayatı akıl ve duygu çerçevesinde akıp gitmektedir. İnsanın içinde bulunulan anın o an için lehine değeriendirilmesinin rasyonel davranış olduğu düşünölmektedir. İnsanlar için rahat ve iyi yaşam tanımları farklı duygusal haller, farklı düşünsel durumlar ve yaşama ilişkin farklı bakış açıları nedeniyle değışkenlik gösterebilmektedir. İnsanın rasyonel ve irrasyonel anlayışının ve davranışlarının duruma göre farklılaşabileceğı katılımcı cevaplarından anlaşılmaktadır. İnsan her bakımdan bu kadar sınırlı ve değışken bir varlıkken, neyin rasyonel neyin sınırlı rasyonel ve neyin irrasyonel olduğunu tespit etmenin kolay olmadığı katılımcı ifadelerinden anlaşılmaktadır. Katılımcılar ifadelerinde insana özgü tüm bu “insan halleri”nden dolayı sorumlulukları aksatmadan, akıllı ve duyguları ihmal etmeden anı kaçırmamak gerektiğı ortak kanaatini belirtmişlerdir.

Davranışsal iktisadın temel varsayımlarına göre insanlar karar verirken bilişsel eğilimlerden, önyargılardan, geçmiş tecrübelerinden etkilenirler ve bu insanın sezgisel yönü olarak ifade edilebilir. Bu çalışmanın sonuçları bu varsayımı destekler niteliktedir.

Katılımcıların önemli bir kısmı insanın genel olarak gündelik, basit ve acil kararlar alırken kestirme yolu tercih ettiğini ve üzerine fazla düşünmediklerini, fakat daha karmaşık ve önemli kararlarda daha detaycı ve akıllıca düşünerek karar verdiklerini ifade etmişlerdir. Bu sonuç davranışsal iktisadın insanın düşünsel sistemine ilişkin olarak ortaya koyduğu ikili işleme teorisiyle yakından ilişkilidir (Kahneman, 2018). Sistem 1 eksik bilgi ve ilk izlenimle düşünce üretmek, bir konu ya da insan hakkında genel bir fikir oluşturmayı sağlar (Kahneman, 2018:97). Bundan dolayı insanlar için ilk intiba gerçekten önemlidir. Mantıklı davranan bir insanın mutlak olarak rasyonel olduğunu söylemek ne kadar yanlışsa, herhangi bir durum karşısında duygusal davranan birinin her zaman irrasyonel olduğunu söylemekte o kadar yanlıştır.

Katılımcıların önemli bir kısmı insanın belirsizlik ve risk içeren kararlarda optimum olanı değil o an için tatmin edici olanı ya da yeterli olanı seçeceğini ve insanın kayıplar konusunda risk almaya daha eğilimli olduğu ve kayıptan kaçındığı, ifade etmişlerdir. Bu sonuç davranışsal iktisadın temel varsayımlarından olan beklenti teorisini desteklemektedir. Beklenti teorisi, bireylerin karar verme sürecinde, kararların sonuçlarından çok potansiyel kayıp ve kazançlarına yükledikleri değerleri dikkate aldıklarını ifade etmektedir. Buna göre birey, aynı oranlardaki kayıp ve kazanç durumlarında kayıplara daha fazla anlam yükleyerek kayıptan kaçınma eğilimi göstermektedir. Beklenti teorisine göre insanlar, kazançlar söz konusu olduğunda riskten kaçınırken, kayıplar söz konusu olduğunda risk almaya daha meyilli olmaktadır (Kahneman, 2018: 325-326). Ayrıca belirsizlik altında bir çözüm aramak maliyetli olduğundan insanın karar ölçütü, optimizasyona uygunluk değil; tatmin edecek seçeneği bulmak ve seçmek üzerinedir (Simon, 1972: 164). Araştırma sonuçları ve beklenti teorisinin bu varsayımları göz önünde bulundurulduğunda, insanların neden memnun olmadıkları işlerde çalışmaya devam ettikleri anlaşılabilir. İnsanların örgüte duygusal bağından veya sadakatinden değil genellikle mevcut koşullar altında bulabildiği iş o olduğundan, hayat şartları düşünüldüğünde işsiz kalma riskini almaktansa memnun olmasalar bile çalışmaya devam ettiklerini ileri sürmek daha gerçekçi bir yaklaşımdır.

Katılımcıların önemli bir kısmı insanın kaybetmekten kaçınacağını, kazanmasa bile en az kaybettirecek seçeneği tercih edeceğini ve kaybetmemek için risk alabileceklerini belirtmişlerdir. Araştırmanın bu sonucu davranışsal iktisadın temel varsayımlarından olan kayıptan kaçınma ile örtüşmektedir. Buna göre insanlar risk altında kayıptan kaçınmak için kesin kazanca yönelirken, ihtimalleri orantısız bir şekilde hesaplamakta,

kaybetme ihtimali aynı orandaki kazanma ihtimaline göre abartılmaktadır (Commentary, 2014: 1). İnsanlar kayıplara karşı kazançlardan daha fazla duyarlıdır ve daha fazla anlam yüklemektedirler. Bireyler bir seçim yapacakları zaman, beklenen kayıplar aynı oranda beklenen kazançlardan daha büyük bir etki yaratmaktadır (Boyce, 2013: 4). Kahneman ve Tversky tarafından kayıptan kaçınma olarak adlandırılmış bu psikolojik eğilim aslında, Adam Smith tarafından “tecrübe” olarak ifade edilmiş ve insan için acının hazdan daha derin bir hissiyat uyandırdığı ve daha etkileyici olduğu dile getirilmiştir. Ona göre bir kayıptan dolayı hissettiğimiz acının etkisi bir şeye sevindiğimizde oluşan mutluluk etkisinden daha kuvvetlidir (Ashraf vd., 2005:132-133). Kayıptan kaçınma eğilimi insanın kararları üzerinde etkili olmaktadır. Örgüt yanlısı yaklaşımlara göre ise örgütüne vatandaşlık hissiyle bağlı olan bir çalışan olumsuzluk durumlarında bile örgüte sadakat gösteren ve örgüt lehine çabalayan, olumsuzlukları görmezden gelerek örgütte kalmaya gönüllü olan biridir.

Bu araştırmada katılımcılara göre, insanın karar sürecinde tecrübeleri referans noktası olarak alınmaktadır. Bu durum davranışsal iktisadın en temel varsayımlarından biri olan “referansa bağlılık” ile birebir örtüşmektedir. Referans noktası, insanların, kayıp ve kazançları değerlendirmede ölçüt olarak önceki durumu almasını ifade etmektedir. Referans noktaları, seçenekleri değerlendirmede etkili olsa da birey çoğu zaman bunun farkında olmamaktadır (Kahneman, 2018: 324). Çünkü insanlar, tecrübe ettikleri şeylere adapte olurlar ve yeni statükoları, referans noktası haline gelir (Camerer, 1999: 10576). Bu aynı zamanda çıpalama etkisiyle de yakından ilişkilidir. Çıpalama etkisi, başlangıçta sunulan bir değer etkisinde tahminde bulunulması nedeniyle karar vericilerin hatalı zihinsel hesaplamalar yapması gibi bir etkiye sahiptir (Tversky ve Kahneman, 1974:1128). Konuyla ilgili yapılan bir çalışmada insanların yeni bir şehre taşındıklarında önceki bulundukları şehrin fiyatlarıyla kiralık ev aradıkları gözlemlenmiştir (Ariely, 2019:53). İyi modelin ne kadar iyi olduğunu vurgulamak için çok benzer ve daha kötü bir model üreterek, ilkinin değerini anlatıp, kullanıcıların kötü olana göre referans almasını sağlamak ve daha yüksek bir fiyat biçmek daha kolay olmaktadır (Harford, 2010:52). Bu sonuçlar bireylerin karar verirken geçmiş deneyimlerine dayalı olarak değerlendirmeler yaptığını göstermektedir. İnsanlar bir örgütle ilgili olumlu düşünceler taşıma, örgütün çalışanlara karşı psikolojik sözleşmenin gereklerini yerine getirdiğini düşünme, örgütten ayrılma veya devam etmeye ilişkin kararlarını da bir referans noktasına ve bireysel çıpalarına göre değerlendirerek verirler.

Çalışanın referans noktası veya çıpası olan daha önce çalıştığı daha iyi şartlarda bir örgütse çalışan mevcut örgütünden memnun olmayacak ve daha önce çalıştığı daha kötü şartlarda bir örgütse mevcut örgütünden memnun olacaktır. Dolayısıyla referansa bağlılık ve çıpalama açısından bakıldığında insanların örgütlere karşı duygusal bir bağ üzerinden değerlendirme yapmadığı anlaşılmaktadır.

Katılımcıların önemli bir kısmı insanın karar verirken seçeneklerin sunuluş şekline etkilenebileceği yönünde görüş bildirmişlerdir. Bu davranışsal iktisatta çerçeveleme etkisi şeklinde ifade edilmektedir. İnsanların karar almaları gereken durumlarda tercih yaparken sorunun ve seçeneklerin sunuluş şekline göre, bütün olarak verilen problemin birtakım parçalarının algılanmamasının yapılan tercih ve verilen karar üzerinde meydana getirdiği etkiye çerçeveleme etkisi adı verilmektedir (Diacon ve Hesseldine, 2007: 31). Çerçeveleme etkisine göre sonuç kazanç olarak bir çerçeve ile sunulduğunda insanlar ellerindeki garanti kazanımı tutma ve riskten kaçınma eğilimi gösterirken, sonuç kayıp olarak bir çerçeve ile sunulduğunda ise risk alma eğiliminin arttığı görülmektedir (Türkmen vd., 2012: 7). Oysa örgüt yanlısı yaklaşımlara göre insan örgüt lehine her türlü fedakarlıkta bulunabilmekte ve riskli durumlarda bile örgüte üyeliğe devam etme arzusunda olmakta, kayıp ve kazancı bireysel açıdan değil örgütsel açıdan değerlendirmekte ve örgütün kazancı uğruna her türlü çabayı göstermektedir.

Katılımcıların önemli bir kısmı insanın kazanımları ve sahip oldukları konusunda riski değil statükoyu tercih ederek garantide hissetmeyi istediği yönünde görüşlerini ifade etmişlerdir. Bu durum davranışsal iktisatta statüko eğilimi ve sahiplik etkisi şeklinde ifade edilmektedir. Sahip oldukları ve içinde bulunduğu durum bir statüko oluşturmaktadır. Buna göre değişim bizim çıkarımıza bile olsa sahiplik etkisi ve statüko eğilimi, bir tür bilişsel dürtme gibi çalışmakta ve sahip olduklarımızdan ya da mevcut durumdan vazgeçmememiz konusunda bize baskı yapmaktadır (Thaler ve Sunstein 2019:52). Statüko eğilimine hemen herkes günlük hayatında tanıklık etmiştir. Çevremizdeki insanlar ve bizzat bizler sık sık bulunduğumuz durumdan, yaptığı işten ve daha birçok yaşam standardından serzenişte bulunur. Bu durum lafla birçok kez ifade edilmesine rağmen, genellikle harekete geçen olmamaktadır. Bunun sebebi insanların sahip oldukları durumdan başka bir duruma geçme konusundaki isteksizlikleridir. Çünkü yeni bir duruma geçmek ekstra çaba gerektirecektir ve insanların çoğu bundan kaçınmak için mevcut durumda kalmayı tercih etmektedirler (Hammond, Keeney ve Raiffa, 1998: 49). İnsanlar memnun olmadıkları halde bir örgütte çalışmaya devam

edebilir, çünkü işsiz kalmanın maliyeti veya yeni bir iş aramak için göstereceği ekstra çaba ve zaman kaybından kaçmaktadır. Bu kayıptan kaçınma ise insanları statükoyu korumaya yani mevcut şartlardan memnun olmasa bile örgüt üyeliğini sürdürmeye yöneltmektedir. Anlaşıldığı üzere birey karar sürecinde aslında farkında olmadan birçok zihinsel eğilimin etkisinde kalmaktadır.

Katılımcıların önemli bir kısmı insanların emek vererek kazandığı para, emeksizce kazandığı para ve birikimlerine ilişkin zihinsel muhasebe yapma eğiliminde olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Davranışsal iktisada göre insanlar otokontrol sorunlarıyla başa çıkmak için çeşitli dış ve iç kontrol mekanizmaları kullanırlar. Hemen herkes farkında olmasa bile zihinsel hesaplamalar yapmaktadır. Zihinsel muhasebe farklı ihtiyaçlar için tasarlanmış hesapların birbiri yerine kullanılmayacağı mantalitesinden dolayı ekonomik kararlarında insanın davranışlarını yönlendiren bilişsel bir eğilimdir. Zihinsel muhasebe her bir hesabın ayrı tutulmasını ifade eder (Thaler ve Sunstein, 2019:71). Buna göre bu durum insan kendine ait olan varlıklar konusunda bile zihinsel hesaplamadan dolayı ayırım gözetirken örgütü gönülden benimsemesi ve örgüt ile kendi çıkarları arasında ayırım gözetmemesinin mümkün olmadığı şeklinde yorumlanabilir. İnsan hayatın tüm alanlarında kazanımlarını ve kayıplarını hesaplamakta ve kaybettiği bir yerde kalmayı ya da karşılığını alamadığı bir davranışı sürdürmemektedir.

Adam Smith yaklaşık iki yüz elli yıl önce hem Ahlaki Duygular Kuramında hem de Ulusların Zenginliğinde insanın iktisadi davranışları üzerine yaptığı açıklamalarla bugünkü davranışsal iktisat çalışmalarına yol göstermiştir. Ahlaki duygular kuramında bahsedilen sempati ilkesi düşünüldüğünde, aslında başından beri iktisadın psikolojiden ayrı düşünülemeyeceği ve insanın ekonomik ya da sosyal fark etmeksizin, davranışlarını anlayabilmek noktasında en doğru yaklaşımın, insanın çok boyutlu bir varlık olduğunu kabul ederek onun biyolojik, psikolojik, nörolojik ve sosyolojik tüm yönleri ile birlikte değerlendirilmesi olduğu düşünülmektedir. Sebepler her ne kadar farklı olursa olsun sonuç olarak rasyonelliğin temeli bir şekilde faydayı artırmak zararı azaltmaktır. İnsan neyin yararına olduğuna akılcı bir düşünce ile karar verebilir. Yararına olanı yaptıkça da çıkarıcı olur. Peki insanlar, arada birde olsa çıkar dışı işler yapıp örneğin karşılıksız bir şekilde başkalarına yardım etmez mi? Her davranışın bir nedeni olduğunu düşünürsek, bu yardımseverliği imaj düzeltmek ve insanlar tarafından sevilen sayılan biri olmak amacıyla yapmak da psikolojik yarar sayılabilir mi? Herkes tarafından bencil, kendi

çıkarını gözetken, başkalarına yardım etmeyen biri olarak bilinmek kişinin lehine değildir ve insan bu durumu tutum ve davranışlarında dikkate alır.

Pratik çıkarsamalar

Klasik iktisadın varsaydığı gibi insan için evrensel bir rasyonellik anlayışı ve insanın her daim kesin bilgiyle hareket ettiğini düşünmek yerine, davranışsal iktisat, sınırlı rasyonellik ve eksik bilgi altında insanın kararlarını verdiğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda örgütsel davranış alan yazınında da insanın örgüt içindeki davranışları ve kararlarının incelendiğini düşündüğümüzde ve bunları sağlam bir temel üzerinde analiz etmek için, sosyal bilimlerin fiziği olarak nitelendirilen iktisadın ve onun alt dalı olan davranışsal iktisadın insan davranışlarına ilişkin varsayımları üzerinden değerlendirmek, örgüt yanlısı yaklaşımların, mantıksal, olgusal ve bilimsel temelde sorgulanması gereğini ortaya koymaktadır.

Nicel araştırmaların temel taşlarından biri etkili bir ölçüm aracının olmasıdır. Geçerli ve güvenilir bir ölçek ampirik araştırmaların değerlendirilmesinde önemli rol oynamaktadır (Slavec ve Drnovsek, 2012). Bu araştırmanın nicel kısmında çalışanların örgütlerde davranışsal kararlarını ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışması yapılmıştır. Çalışmanın en önemli katkısı geçerli ve güvenilir bir ölçeğin geliştirilmesi olmuştur. Geliştirilen ölçme aracı, insanların örgütlerdeki davranışsal kararları konusunda çalışan araştırmacıların ölçek ihtiyacını karşılayacak niteliktedir.

Araştırma sonuçlarından da anlaşıldığı üzere insana ilişkin rasyonellik, sınırlı rasyonellik ve duygusallık gibi varsayımların aslında insanın farklı bir yönünü ifade ettiği dolayısıyla insanı şudur veya budur şeklinde bir kalıba koymanın doğru olmadığı ve insanın çok yönlü bir varlık olduğu düşünülmektedir. İnsan sayısı kadar farklı algı sayısı olduğuna göre evrensel bir rasyonellik, sınırlı rasyonellik ya da duygusallık anlayışından bahsetmenin mümkün olmadığını kabul etmek gerekmektedir. Dünya ve onun içindekiler onlara atfettiğimiz değer ve yüklediğimiz anlam kadar anlamlıdır. Çalışmanın sonucunda, insana ilişkin varsayımların evrensel düzeyde doğrulanması mümkün olmamakla birlikte, karmaşık dünyayı bilimsel yöntem kullanarak açıklayabilmek noktasında teorilerle bazı basitleştirmeler yapmaya ve bazı ön kabullere de duyulan gereksinim göz önünde bulundurulduğunda, en doğru yaklaşımın, insanın davranışlarının temelinde faydasına yönelip elemenden kaçtığı varsayımını kabul etmek olduğu, fakat insana fayda veya elem getiren şeyin mutlaka kendi bağlamı içerisinde

değerlendirilmesi gerektiği kanaatine varılmıştır. Örgütlerdeki insan davranışlarını daha iyi anlayabilmek ve daha etkin bir yönetim faaliyeti gerçekleştirebilmek için yöneticilere örgütlerde davranışsal karar konusunda eğitimler verilebilir. İşletmelerin insan kaynaklarından pazarlamaya kadar tüm departmanlarında örgütlerde davranışsal karar stratejileri geliştirilebilir.

Sınırlılıklar ve ileri araştırmalar için öneriler

Bu araştırma sınırlı bir örneklem üzerinde ve sınırlı sayıda bir katılımcı ile gerçekleştirilmiş bir araştırmadır. Araştırmada örgüt yanlısı yaklaşımlar davranışsal iktisat üzerinden analizle sınırlandırılmıştır. Araştırmanın nitel kısmı daha farklı örneklem üzerinde karma araştırmalarla tekrarlanabilir. Ayrıca araştırma davranışsal iktisadın yanında rasyonel seçim kuramı ve sosyal mübadele kuramı gibi alternatif kuramlar üzerinden ele alınabilir. Örgüt yanlısı yaklaşımların uluslararası ve ulusal yazında kullanım sıklığını ortaya koymak bağlamında örgüt yanlısı yaklaşımlar konusunda farklı veri tabanlarında bibliyometrik analiz ve yazın taraması yapılabilir. Ayrıca örgüt yanlısı yaklaşımlar motivasyon kuramları açısından analiz edilebilir. Davranışsal iktisadın temel varsayımları ile ilgili yerli yazındaki boşluğun doldurulması amacıyla konuyu farklı yönleriyle ele alan kuramsal ya da ampirik çalışmalar yapılabilir. Davranışsal iktisadın temel varsayımlarının daha geniş araştırma evreninde doğrulanıp doğrulanmadığına yönelik araştırmalar yapılabilir. Davranışsal iktisadın temel varsayımları demografik değişkenler bakımından analiz edilebilir. Davranışsal iktisadın temel varsayımları farklı kültürler veya farklı kişilik özellikleri bakımından analiz edilebilir. Araştırma kapsamında geliştirilen ölçme aracı geçerlilik ve güvenilirlik testlerinden geçmiş olsa da benzer örneklem üzerinde yeniden denenebilir. Gelecekteki araştırmalarda, daha geniş bir örneklem kapsamında araştırma tekrarlanabilir. Araştırma sonuçlarına bağlı olarak gelecek araştırmalarda aşağıdaki hipotezler test edilebilir.

H1: Çalışanların Davranışsal Karar algı düzeyleri yüksektir.

H2: Çalışanların Davranışsal Karar algı düzeyleri demografik göstergeleri itibariyle farklılaşmaktadır.

H3: Çalışanların Davranışsal Karar algı düzeyleri ile psikolojik sözleşme ihlali algıları arasında anlamlı ilişki vardır.

H4: Çalışanların Davranışsal Karar algı düzeyleri ile zorlanmış vatandaşlık algıları arasında anlamlı ilişki vardır.



KAYNAKÇA

- Abrahamson, E. (1991). Managerial fads and fashions: the diffusion and rejection of innovations, *Academy of Management Review*, 16(3), 586-612.
- Abrahamson, E. (1996). Management fashion, *The Academy of Management Review*, 21(1), 254-285.
- Abrahamson, E. & Fairchild, G. (1999). Management fashion: lifecycles, triggers, and collective learning processes, *Administrative Science Quarterly*, 44, 708-740.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Angner, E. & Loewenstein, G. F., (2012). Behavioral economics. İçinde Uskali Mäki (Eds.), *Handbook of the philosophy of science: Philosophy of economics* (ss. 641-690), Amsterdam: Elsevier.
- Argyris, C. (1960). *Understanding Organizational Behavior*, London: Tavistock.
- Argun, A. İ. (2016). *Davranışsal iktisat çerçevesinde dini inanç ve rasyonalite ilişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Armutlu, C. & Arı, G. S. (2010). Yönetim modalarının yüksek lisans ve doktora tezlerine yansımaları: bibliyometrik bir analiz, *ODTÜ Gelişme Dergisi* 37, 1-23.
- Ariely, D. (2019). *Akıldışı ama öngörülebilir*. A. Hekimoğlu Gül, F. Bolat, (Çev.), İstanbul: Optimist Yayın.
- Aselage, J. & Eisenberger R. (2003), Perceived organizational support and psychological contracts: a theoretical integration, *Journal of Organizational Behaviour*, 24(5): 491- 509.
- Ashraf, N., C. F. Camerer & G. Loewenstein, (2005), Adam Smith, Behavioral Economist, *Journal of Economic Perspectives*, 19, 131-145.
- Baars, B. J. (1986). *The cognitive revolution in psychology*. New York: Guilford Press.
- Bagozzi, R. P., & Edwards, J. R. (1998). A general approach for representing constructs in organizational research. *Organizational Research Methods*, 1(1), 45-87.
- Baki, A. & Gökçek, T. (2012). Karma yöntem araştırmalarına genel bir bakış. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(42):1-21.
- Basılğan, M. (2013). İktisat ve deneysel yöntem: deneyler, tartışmalar ve gelecek, *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 48, 61-89.
- Baş, T. & Akturan, U. (2017). *Sosyal bilimlerde bilgisayar destekli nitel araştırma yöntemleri* (3.baskı), Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Baucells, M., Weber, M., & Welfens, F. (2011). *Reference-point formation and updating. Management science*, 57(3): 506-519.
- Bentham, J. (2007). *Ahlak ve Yasama İlkeleri*, (1. Basım), Ö. Saruhanlıoğlu, U. K. Boyacı (çev.), İstanbul: Litera Yayıncılık.
- Bilton, T., Bonnett, K., Jones P., Lawson, T., Skinner D., Stanworth, M., Webster, A. (2008). *Sosyoloji*, K. İnal (Çev.), Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Blau, M.P. (1964). *Exchange and power in social life*. NewYork: Wiley.
- Boyce, C.J., Wood, A.M., Banks, J., Clark, A.E. & Brown, G.D.A. (2013). Money, well-being, and loss aversion: does an income loss have a greater effect on well-being than an equivalent income gain? *Psychological Science*, 24(12):2557-2562.
- Brief, A. P. & Motowidlo, S. J. (1986), Prosocial organizational behaviors, *Academy of Management Review*, 11(4), 710-725.
- Brinkmann, S. (2013). *Qualitative interviewing: Understanding qualitative research*. New York: Oxford University Press.
- Bulutay, T. (2003), Bilim ve iktisat, *İktisat İşletme ve Finans Dergisi*, 211. 27-30.
- Butt, R. (1981). Economics are the method: the object is to change the soul. *The Sunday Times*, 3. Erişim adresi: <https://www.margaretthatcher.org/document/104475> (Erişim tarihi: 01.12.2020).
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (17. Baskı). Ankara: Pegem Yayınları.
- Camerer, C. F. (1999). Behavioral economics: reunifying psychology and economics. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 96, 10575-10577.
- Camerer, C. & Loewenstein G. (2004), Behavioral economics: past, present, future, İçinde Colin F. Camerer, George Loewenstein, Matthew Rabin (Eds.), *Advances in Behavioral Economics* (ss. 3-53), New York: Princeton University Press.
- Cappelli, P. (2000). Managing without commitment. *Organizational Dynamics*, 28(4), 11-24.
- Carson, P. P., Lanier, P.A., Carson, C.D. & Guidry, B. N. (2000). Clearing a path through the management fashion jungle: some preliminary trailblazing, *Academy of Management Journal*, 43(16), 1143-1158.
- Caymaz, E. & Doğan, B. (2016, Mayıs). *Söylem ve gerçeklik: örgütsel vatandaşlık söylemi üzerine eleştirel bir inceleme*. The 11th Scientific Conference With International Attendance Defense Resources Management İn The 21st Century, Braşov.
- Churchill, G.A. (1979). A paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of Marketing Research*, 16(1), 64-73.

- Clark, L. A., & Watson, D. (1995). Constructing validity: basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7(3), 309-319.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17, 336-354.
- Cooper, A.C., Woo, C.Y. & Dunkelberg, W.C. (1988) Entrepreneurs' perceived chances for success. *Journal of Business Venturing*, 3, 97-108.
- Cottingham J. (2003), *Akılcılık*, İstanbul: Doruk Yayınları.
- Crandall, W.R., Crandall, R.E. & Ashraf, M. (2006, Mart), *The perilous world of management fashion: A re-examination of their life cycles*. North American Management Society Conference, Chicago.
- Çalık, Ü. & Düzü, G. (2009), İktisat ve Psikoloji, *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-dergisi*. 18, 1-3. Erişim adresi: <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423868245.pdf> (11.08.2020)
- Çitilci, T. (2015). *Para & psikoloji*. İstanbul: Beta.
- Coyle-Shapiro, J.A.M. & Parzefall, M. (2008). Psychological contracts. İçinde Cooper, Cary L. And Barling, Julian, (Eds.) *The SAGE handbook of organizational behavior* (ss. 17-34), London: SAGE Publications.
- Creswell, J.W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches* (2nd ed.), London: Sage.
- Creswell, J.W. & Clark, V. L. P. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J.W., & Plano Clark, V.L. (2015). *Karma yöntem araştırmaları tasarımı ve yürütülmesi* (2. Baskı) Dede, Y., Demir, S.B., (Çev. Eds.). Ankara: Anı.
- Creswell, J. W. (2016). *Nitel araştırma yöntemleri beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. M. Bütün & S. B. Demir, (Çev.). Ankara: Siyasal.
- Creswell, J.W. (2017). *Araştırma deseni: Nitel nicel ve karma yöntem yaklaşımları*. Ankara: Eğiten Kitap.
- Dardot, P. & Laval, C. (2009), *Dünyanın yeni aklı-neoliberal toplum üzerine deneme*, I. Ergüden (Çev.), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- David, R. & Strang, D. (2006), When fashion is fleeting: transitory collective beliefs and the dynamics of TQM consulting, *Academy of Management Journal*, 49(2), 215-233.
- Davidshofer, K. R., & Murphy, C. O. (2005). *Psychological testing: principles and applications* (6. Baskı). New Jersey: Pearson/Prentice Hall.

- Davis, D. (2005). *Business research for decision making*. Belmont, CA: Thomson/Brooks/Cole.
- Demir, Ö. (2018), *Akıl ve çıkar*. Bursa: Sentez Yayıncılık.
- Demiral, Ö. (2008). *Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirme ve psikolojik sözleşmenin etkisine ilişkin bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Niğde Üniversitesi, Niğde.
- DeVellis, R.F. (2003), *Scale development: theory and applications*. Newbury Park: SAGE.
- DeVellis R.F. (2012). *Scale development theory and applications* (3rd ed.). Thousand Oaks: SAGE.
- Diacon, S. & Hesseldine, J., (2007). Framing effects and risk perception: the effect of prior performance presentation format on investment fund choice. *Journal of Economic Psychology*, 28(1):31-52.
- Doyle, L., Brady, A.M., & Byrne, G. (2016). An overview of mixed methods research – revisited. *Journal of Research in Nursing*, 21(8), 623-635.
- Döm, S. (2003), *Yatırımcı psikolojisi*, İstanbul: Değişim Yayınları.
- Erçek, M. & Say, İ. A. (2008), Discursive ambiguity, professional networks, and peripheral contexts the translation of total quality management in Turkey, 1991-2002. *International Studies of Management and Organization*, 38(4): 78-99.
- Erçek, M. (2009, Mayıs), *DMAIC PUKO'ya karşı: Türkiye'de yönetim modalarının söylemsel etkileşimi ve yayılım dinamikleri*, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Eskişehir.
- Erkuş, A. (2014). *Psikolojide ölçme ve ölçek geliştirme- I*. Ankara: Pegem Akademi.
- Ettorre, B. (1997). What's the next business buzzword? *Management Review*, 86(8): 33-35.
- Fırıncioğulları, S. (2016), Sosyal bilimler ve hermeneutik üzerine kısa bir değerlendirme, *Sosyoloji Dergisi* 33, 37-48.
- Fink, D. (2003), A life cycle approach to management fashion: an investigation of management concepts in the context of competitive strategy, *Schmalenbach Business Review*, 55, 46-59.
- Foucault, M. (1993). *Cinselliğin tarihi*, Cilt 1. H. Tufan (Çev.), İstanbul: Alfa Yayınları.
- Foucault, M. (2000). *Özne ve iktidar*. I. Ergüden, O. Akınhay (Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Foucault, M. (2001), *Kelimeler ve şeyler; insan bilimlerinin bir arkeolojisi* (2. Baskı), M. A. Kılıçbay (Çev.), Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2000). *How to design and evaluate research in education*. Boston: McGraw-Hill.
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2008). *How to design and evaluate research in education* (7th Ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Freeman, R. (1978). Job satisfaction as an economic variable, *American Economic Association*, 68(2): 135-141.
- Gibson, J.W. & Tesone, D. V. (2001), Management fads: Emergence, evolution, and implications for management, *Academy of Management Executive*, 15(4): 122-133.
- Goldman, J., & Du Mont, J. (2001). Moving forward in batterer program evaluation: Posing a qualitative, woman-centered approach. *Evaluation and Program Planning*, 24(3), 297-305.
- Greenberg, J. and Baron, R. A. (2000). *Behavior in organizations* (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Gross, D. B. & Souleles, N. S. (2002). Do liquidity constraints and interest rates matter for consumer behavior? Evidence from credit card data. *Quarterly Journal of Economics*, 117 (1), 149-185.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz*, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Gürkaynak, R. (2017). 2017 İktisat Nobelî: Richard Thaler ve davranışsal iktisada katkıları, Erişim adresi: <https://sarkac.org/2017/10/2017-iktisat-nobeli-richard-thaler/> (Erişim tarihi: 02.05.2020).
- Hair, J.F., W.C. Black, B.J. Babin & R.E. Anderson (2010), *Multivariate data analysis* (7. Baskı), New Jersey: Prentice Hall.
- Hammond, J. S., Keeney, R. L., & Raiffa, H. (1998). The hidden traps in decision making. *Harvard Business Review*, September–October. Erişim adresi: <https://hbr.org/1998/09/the-hidden-traps-in-decision-making-2> (Erişim tarihi: 25.09.2020).
- Hinkin, T. (1998). A brief tutorial on development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational Research Methods*, 1(1), 104-121.
- Kahneman, D. & A. Twersky (1979), Prospect theory: an analysis of decision under risk, *Econometrica*, 47(2): 263-291.
- Kahneman, D., Knetsch, J. L. & Thaler, R. H. (1991). Anomalies: The endowment effect, loss aversion, and status quo bias. *Journal of Economic Perspectives*, 5(1): 193-206.
- Kahneman D. (2003). A perspective on judgement and choice. *American Psychologist*, 58, 697-720.

- Kahneman, D. (2018). *Hızlı ve yavaş düşünme* (8. baskı). O. Ç. Deniztekin, & F. N. Deniztekin (Çev.), İstanbul: Varlık.
- Karagöz, Y. (2014). *SPSS 21.1 uygulamalı biyoistatistik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karagöz, Y. (2017). *SPSS ve AMOS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiği*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Katona, G. (1951). *Psychological analysis of economic behavior*. Boston: McGraw-Hill.
- Katona, G. & Harris D.J. (1978). Behavioral economics, *M. E. Sharpe, Inc.* 21(4), 14-18.
- Kılıç, S. (2012). Örnek büyüklüğü, güç kavramları ve örnek büyüklüğü hesaplaması. *Journal Of Mood Disorders*, 2(3), 140-142.
- Kieser, A. (1997), Rhetoric and myth in management fashion. *Organization*, 4(1), 49-74.
- Kline, R.B. (1998), *Principles and practice of structural equation modeling*. NewYork: Guilford Press.
- Konovsky, M. A. & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37, 656-669.
- Kurt, M. & Kayacan, M. (2007). Bir yönetim pratiği olarak kurumsal yönetim ve Türkiye’de yayılımı, İçinde Mustafa K. & S. Bayraktaroğlu (Ed.), *Türkiye’de işletmecilikte yeni perspektifler* (ss. 245-257). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Lincoln, Y.S. & Guba, E.G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Newbury Park, CA: Sage.
- Maldonato, M., & Dell'orco, S. (2010). Toward an evolutionary theory of rationality. *World Futures*, 66 (2), 103-123.
- Marshall, C. & Rossman, G. B. (2014). *Designing qualitative research*. New York: Sage.
- Mason J. (2002). *Qualitative researching*. London: Sage.
- Mazur-Wierzbicka, E. (2018). Mainstream economics versus behavioral economics- A contribution to reflection. İçinde K. Nermend, & M. Łatuszyńska (Eds.), *Problems, methods and tools in experimental and behavioral economics* (ss. 3-21). Switzerland: Springer.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma desen ve uygulama için bir rehber*. S. Turan, (Çev.). Ankara: Nobel Yayın.
- Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2015). *Qualitative research: a guide to design and implementation* (4th ed.). San Francisco, CA: Wiley & Sons.

- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Millward, L.J. & P. Brewerton (2000). International review of industrial and organizational psychology, İçinde C. Cooper & I. Robertson (Eds.), *Psychological contracts: Employee relations for the 21st century* (ss. 231-248), Chichester: John Wiley & Sons, Inc.
- Morgado, F.F.R., Meireles, J.F.F., Neves, C.M., Amaral, A.C.S. & Ferreira, M.E.C. (2017). Scale development: ten main limitations and recommendations to improve future research practices. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 30(3), 1-20. Erişim adresi: <http://prc.springeropen.com/articles/10.1186/s41155-016-0057-1> (Erişim tarihi: 04.09.2020).
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnovers*, New York: Acedemic Press.
- Nagaj, R., & Žuromskaitė, B. (2018). The Role of behavioral methods used in research on tourism development. İçinde K. Nermend, & M. Łatuszyńska (Eds.), *Problems, Methods and Tools in Experimental and Behavioral Economics* (ss. 331-342). Switzerland: Springer.
- Netemeyer, R. G., Bearden, W. O., & Sharma, S. (2003). *Scaling procedures: Issues and applications*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Neuman, W. L. (2009), *Toplumsal araştırma yöntemleri*, 1. Cilt, İstanbul: Yayın Odası Yayınları.
- Nokay, P. (2004). İktisat psikolojisi ve 2002 Nobel iktisat ödülleri, *İktisat Dergisi*, 453, 39-42.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychological theory*. New York, NY: MacGraw-Hill.
- Onwuegbuzie, A. J., & Leech, N. L. (2005). On becoming a pragmatic researcher: The importance of combining quantitative and qualitative research methodologies. *International Journal of Social Research Methodology: Theory & Practice*, 8(5), 375-387.
- Onwuegbuzie, A. J., & Collins, K. M. (2007). A Typology of mixed methods sampling designs in social science research. *The Qualitative Report*, 12(2), 281-316.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The Good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D.W. & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors and organizational citizenship behaviour. *Journal Of Personel Psychology*. 48, 775-802.

- Ormston, R., Spencer, L., Barnard, M. & Snape, D., (2014). The foundations of qualitative research. İçinde Ritchie, J., Lewis, J., Nicholls, C.M. & Ormston, R. (Eds.) *Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers* (ss. 1-26), Thousand Oaks, CA, Sage.
- Özcan, K. & Balyer, A. (2013). Liderlik oryantasyon ölçeğinin Türkçeye uyarlanması, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 136-150.
- Özen, Ş. (1999). Türkiye’de guru söylemi modası nedenleri, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 54(1), 97-121.
- Özen, Ş. & Berkman, Ü. (2007), Cross-national reconstruction of managerial practices: TQM in Turkey, *Organization Studies*, 28(6), 825-851.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. M. Bütün & S. B. Demir (Çev.), Ankara: Pegem Akademi.
- Pedhazur, E. J., & Pedhazur S. L. (1991). *Measurement, design and analysis: An integrated approach*. New York: Psychology Press.
- Podsakoff, P.: M., Mackenzie, S.B. & Bommer, W.H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes as determinants of employee satisfaction, commitment, trust and organizational behavior citizenship behaviors. *Journal Of Management*, 22(2), 259-298.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. & Bachrach, D. G. (2000), Organizational citizenship behaviours: A Critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research, *Journal of Management*, 26 (3), 513-563.
- Polatcı, S. (2014), Psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri: Polis teşkilatında bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 114(1): 15-124.
- Pompian, M. M. (2006). *Behavioral finance and wealth management: How to build optimal portfolios that account for investor biases*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Ponzi, L. J. & Koenig, M. (2002). Knowledge management: another management fad?, *Information Research*, 8(1). Erişim adresi: <http://InformationR.net/ir/8-1/paper145.html>. (Erişim tarihi: 09.10.2020).
- Porter, L. W, Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians, *Journal of Applied Psychology*, 59,603-609.
- Prelec, D., & Simester, D. (2001). Always leave home without it: A further investigation of the credit-card effect on willingness to pay. *Marketing Letters*, 12(1): 5-12.
- Punch, K. F. (2005). *Sosyal araştırmalara giriş*. D. Bayrak, H. Bedir Arslan & Z. Akyüz (Çev.), Ankara: Siyasal Kitabevi.

- Punch, K. F. (2016). *Sosyal araştırmalara giriş nicel ve nitel yaklaşımlar*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Randolph, J. J. (2008). *Multidisciplinary methods in educational technology research and development*, Håmeenlinna: HAMK Press.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.
- Ritter, J. R. (2003). Behavioral finance. *Pacific-Basin Finance Journal*, 11(4), 429-437.
- Robbins, S. P. (1998), *Organizational behavior* (9th ed.), New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2012). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel.
- Robson, C. & McCartan, K. (2016). *Real world research*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Rossiter, J. R. (2011). Marketing measurement revolution: The C-OAR-SE method and why it must replace psychometrics. *European Journal of Marketing*, 45(11/12), 1561-1588.
- Rousseau, D.M. & J. McLean Parks (1993), Research in organizational behavior, İçinde L.L. Cummings ve B.M. Staw (Eds.), *The contracts of individuals in organizations* (ss. 1- 43), Greenwich, Connecticut: JAI Pres.
- Ruben E. & Dumludağ, D. (2015), İktisat ve psikoloji. İçinde D. Dumludağ, Ö. Gökdemir, L. Neyse & E. Ruben (Ed.), *İktisatta davranışsal yaklaşımlar* (ss. 31-50), Ankara: İmge Kitabevi.
- Rubin, H. & Rubin, I. (1995). *Qualitative interviewing: The art of hearing data*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ryan, S. & Hurley, J. (2004), Have total quality management, business process re-engineering and the learning organization been replaced by knowledge management, *Irish Journal Of Management*, 25(1): 41-55.
- Samuelson, W. & Zeckhauser R. J. (1988). Status quo bias in decision making, *Journal of Risk and Uncertainty*, 1(1), 7-59.
- Sarup, M. (2004). *Post-yapısalcılık ve post-modernizm*. A. Güçlü (Çev.), Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Scherer, R. F., Wiebe, F. A., Luther, D. C. & Adams, J. S. (1988). Dimensionality of coping: Factor stability using the ways of coping questionnaire, *Psychological Reports*, 62(3): 763-770.
- Simon, H. A. (1955). A behavioral model of rational choice, *The Quarterly Journal of Economics*. 69(1), 99-118.

- Simon, H. A. (1972). Theories of bounded rationality. İçinde C. B. McGuire, & R. R. (Eds.), *Decision and Organization* (ss. 161-176). North-Holland Publishing Company.
- Slavec, A. & Drnovsek, M. (2012). A perspective on scale development in entrepreneurship research. *Economic and Business Review*, 14(1), 39-62.
- Smith, A. (2018). *Ahlaki duygular kuramı*. D. Kızılay (Çev.), İstanbul: Pinhan Yayıncılık.
- Spell, C. S. (2001), Management fashions, where do they come from, and are they old wine in new bottles? *Journal of Management Inquiry*, 10(4): 358-373.
- Staw, Barry M. Ve Epstein, Lisa D. (2000), What bandwagons bring: Effects of popular management techniques on corporate performance, reputation, and CEO pay, *Administrative Science Quarterly*, 45: 523-556.
- Straub, D. & M.C. Boudreau, D. Gefen (2004), Validation Guidelines for IS Positivist Research. *Communications of the Association for Information Systems*, 13, 380-427.
- Şen, S. & İncekara, B. (2012). İktisat ve psikoloji etkileşiminde davranışsal iktisat, *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi* 4(1), 235-244.
- Şeniğne, B. (2011). *Rasyonalite kavramına deneysel ve davranışsal iktisat bağlamında yeni bir bakış açısı: "Nöroiktisat"* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Şimşek, H. (2018). *Davranışsal iktisadın politika yapımına etkisi*. London: IJOPEC.
- Slovic, P. (1967). The Relative influence of probabilities and payoffs upon perceived risk of a gamble, *Psychonomic Science*, 9(4), 223-224.
- Suazo, M.M. (2002), *An examination of antecedents and consequences of psychological contract* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kansas University, Kansas.
- TDK, (2020), <https://sozluk.gov.tr/>
- Tezbaşaran, A. (2008). *Likert tipi ölçek hazırlama kılavuzu*. Erişim adresi: www.academia.edu/1288035/Likert_Tipi_Ölçek_Hazırlama_Kılavuzu (Erişim tarihi: 02.10.2020).
- Thaler, R. H. (1980). Toward a positive theory of consumer choice. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 1, 39-60.
- Thaler, R., (1985). Mental accounting and consumer choice. *Marketing Science*, 4(3), 199-214.
- Thaler, R.H., (2000). From homo economicus to homo saphines. *Journal of Economics Perspectives*, 14(1), 133-141.
- Thaler, R. & Sunstein, C.R. (2019), *Dürtme*, İstanbul: Pegasus Yayınları.

- Tomer, J. F. (2007). What is behavioral economics?. *The Journal of Socio-Economics*, 36(3), 463-479.
- Turnipseed, D. & Murkison, G. (1996). Organizational citizenship behavior: An examination of influence the workplace. *Leadership and Organizational Development Journal*, 17, 42-47.
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel davranış*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tutar, H. (2018). Örgütsel davranış kongreleri bildirilerinde “Metaforik neolojizm” sorunu üzerine eleştirel bir inceleme, *İşletme Bilimi Dergisi*, 6(3), 1-38.
- Tutar, H. & Erdem, A. T. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemleri ve SPSS uygulamaları*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Türkmen, N. C., Demir, S. & Akgül, B. (2012). Çerçeve etkisi uygulama örneği: rasyonel bireye eleştirel bir bakış, Okan Üniversitesi Finansal Riskleri Araştırma ve Uygulama Merkezi, Tartışma Notları. Erişim adresi: <https://www.yumpu.com/tr/document/read/28239651/okfram-okan-universitesi> (Erişim tarihi: 19.08.2020).
- Tversky, A. ve Kahneman, D. (1974). Judgment under uncertainty: Heuristics and biases, *Science*, 185(4157):1124-1131.
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1981). The framing of decisions and the psychology of choice. *Science*, 211 (4481), 453-458.
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1983). Extensional versus intuitive reasoning: The conjunction fallacy in probability judgment. *Psychological Review*, 90 (4), 293-315.
- Ulutaş, E. (2014), Türkiye’de vatandaşlık ve anayasal süreç. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 9(1),73-102.
- Yayla, A. (1993). *Özgürlük yolu, Hayek’in sosyal teorisi*. Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2016), *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yin, R.K. (2003). *Case study methods: Design and methods* (3th ed.). Thousand Oaks: Sage: CA.
- Yin, R.K. (2014). *Case study methods: Design and methods* (5th ed.). Thousand Oaks: Sage Pbc.
- Yurdugül, H. (2005). Ölçek geliştirme çalışmalarında kapsam geçerliği için kapsam geçerlik indekslerinin kullanılması. XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Denizli.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.

Warburton, N. (2018). *Felsefenin kısa tarihi*. İstanbul: Alfa Yayıncılık.

Worthington, R. L., & Whittaker, T. A. (2006). Scale development research: a content analysis and recommendations for best practices. *The Counseling Psychologist*, 34(6), 806-838.

Nobel Prize (2001). <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2001/press-release/> (Erişim tarihi: 02/07/2020).



EKLER

EK-1: Etik Kurul Onay Belgesi

Evrak Tarih ve Sayısı: 09/11/2020-E.10215



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu



Sayı :61923333/050.99/
Konu :28/03 Sevilay GÜLER

Sayın Sevilay GÜLER

İlgi : Sevilay GÜLER 09/10/2020 tarihli ve 0 sayılı yazı

Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Başkanlığının 04.11.2020 tarihli ve 28 sayılı toplantısında alınan "03" nolu karar örneği ekte sunulmuştur.
Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Abdulvahit İMAMOĞLU
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu
Başkanı V.

3. Sevilay GÜLER'in " Örgüt Yanlısı Yaklaşımların Davranışsal İktisat Varsayımları Açısından İncelenmesi " başlıklı çalışması görüşmeye açıldı.

Yapılan görüşmeler sonunda Sevilay GÜLER'in " Örgüt Yanlısı Yaklaşımların Davranışsal İktisat Varsayımları Açısından İncelenmesi " başlıklı çalışmasının Etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

Evrakı Doğrulamak İçin : <http://193.140.253.232/envision.Sorgula/BelgeDogrulama.aspx?V=BEK4BSCVP>

Etik Kurulu Esentepe Kampüsü 54187 Serdivan SAKARYA / KEP Adresi:
sakaryauniversitesi@hs01.kep.tr
Tel:0264 295 50 00 Faks:0264 295 50 31
E-Posta :ozelkalem@sakarya.edu.tr Elektronik Ağ :www.sakarya.edu.tr



Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-2: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

- 1- İnsan size göre bütün kararlarında rasyonel midir?
- 2- İnsanın karar vereceği sırada her şeyi bilemeyeceğine göre verdiği kararların ancak sınırlı rasyonellikle verilebileceği konusunda ne düşünüyorsunuz?
- 3- İnsanın bazen duygularının kontrolüne girerek irrasyonel davranabileceği konusunda ne düşünüyorsunuz?
- 4- Sizce insan rasyonel, sınırlı rasyonel ve duygusal yönü olan bir varlık mıdır? Bu konudaki temel düşünceniz nedir?
- 5- İnsan her zaman ve her durumda yararına göre davranan akılcı bir varlık mıdır? Bu konuda sizin düşünceniz nedir?
- 6- Birine göre rasyonel ötekine göre sınırlı rasyonel hatta irrasyonel olabilir mi?
- 7- İnsan karar verirken optimum (en uygun) olanı mı seçer, yoksa o sırada kendisini en çok tatmin eden alternatifi mi seçer?
- 8- Birey ihtiyaç ve hedeflerini yeterince karşılayan bir alternatif bulduğunda arama sürecini geçici olarak mı yoksa kalıcı olarak mı durdurur?
- 9- İnsan karar verirken basit olanı mı yoksa akılcı olanı mı daha çok tercih eder?
- 10- İnsan kayıp ya da kazanç durumuyla baş başa kalınca onun için önemli olan en iyi alternatifi bulmak mı yoksa en az kaybettirecek alternatifine yönelmek midir?
- 11- İnsan kazanç durumunda mı yoksa kayıp durumunda mı daha gözü pek davranır?
- 12- İnsanların reklamların etkisinde kalarak ihtiyaçları olmayan herhangi bir şeyi satın almaları sizce nasıl değerlendirilmelidir?
- 13- Gelecekteki mutluluğunuzu düşünerek bugünkü sıkıntıları göze alır mısınız?
- 14- Gelecekteki daha büyük bir mutluluk mu yoksa burada ve şimdi olan mutluluk mu sizin için daha önemlidir?
- 15- Bir başkasına fayda sağlayan şey sizi söz konusu faydaya daha fazla yöneltir mi?
- 16- Arkasında emeğinizin olduğu bir parayla emeksizce elde ettiğiniz bir parayı harcarken farklı davranır mısınız?
- 17- Belli bir amaç için ayırdığınız bir parayı yeri geldiğinde başka bir amaç için harcar mısınız?

EK-3: Anket Formu

Sayın katılımcı;

Bilimsel bir amaçla yürütmekte olduğum bu çalışmaya katkıda bulunmanızı rica ediyorum. Aşağıdaki soruların sizin kanaatinizi en iyi şekilde ifade eden seçeneğini işaretleyerek bana yardımcı olabilirsiniz. Ölçek sorularının ancak tümünü dikkatli bir şekilde işaretlemeniz durumunda bilimsel sürece katkıda bulunmanız mümkün olabilecektir. Çalışmaya katılarak destek verdiğiniz için çok teşekkür ederim.

Sevilay GÜLER

Cinsiyetiniz

Kadın () Erkek ()

Yaşınız

30 ve altı () 31-40 () 41-50 () 51 ve üzeri ()

Eğitim durumunuz

Lisans () Yüksek lisans () Doktora ()

Akademik unvanınız

Araştırma görevlisi () Öğretim görevlisi () Doktor öğretim üyesi ()

Doçent doktor () Profesör doktor () Akademik unvanı olmayan ()

Pozisyonunuz

Memur () Orta düzey yönetici () Üst düzey yönetici () Diğer ()

Hizmet süreniz

5 yıl ve daha az () 5-9 yıl () 10-14 yıl () 15 yıl ve daha fazla ()

Aylık geliriniz

5000 ve altı () 5001-7000 () 7001-9000 () 9001-11000 ()

11000 ve üzeri ()

Lütfen aşağıdaki ifadeler için en uygun cevabınızı üzerine çarpı (X) koyarak işaretleyiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Çalıştığım kurumda bireysel yararımı göz ardı etmeden çalışırım.					
Çalıştığım kurumu olumlu ve olumsuz yanlarıyla gerçekçi bir biçimde değerlendiririm.					
Benim için önemli olan çalıştığım kurum değil yaptığım iştir.					
İş tatmini bulduğum sürece hangi kurumda çalıştığının önemi yoktur.					
İşyerinde gösterdiğim performans öncelikle bireysel amacıma ulaşma derecemle ilgilidir.					
Benim için en iyi kurum, bireysel yararına en fazla katkı sağlayan kurumdur.					
İyi ve kötü tecrübeler her kurumda yaşanabilir.					
Çalıştığım kurumda iş tanımım neyi gerektiriyorsa onu yaparım.					
Sahip olduğum değerlerle çalıştığım kurumun değerlerinin çoğu zaman uyuşmadığını düşünürüm.					
Çalıştığım kurum her şeyden önce bireysel başarı duygusu duymama izin vermelidir.					
Kurumsal kimlikle bireysel kimliğin farklı olduğunu düşünürüm.					
Başka bir kurumda çalışmak bireysel yararına daha uygun ise oraya gitmek isterim.					
Motivasyonumu kaybettiğim yerde çalışmak istemem.					
Çalıştığım kurumdan ayrılmak istediğim zaman maddi menfaatimi göz ardı edebilirim.					
Bir kurumda çalışmaktan tatmin olmadığım zaman oradan ayrılmak isterim.					
Çalıştığım yerde iş tatmini bulmak benim için önemlidir.					
Kendimi geliştirmeye örgütsel bir hedef açısından değil, bireysel yarar açısından bakarım.					
Üstlerime sempatik görünmeyi değil, kendime saygılı olmayı önemserim.					
Çalıştığım kurumda ancak beklentilerim karşılandığı sürece çalışmaya devam ederim.					
Çalıştığım kurumdaki işleri sorumluluğumun gereği olarak yerine getiririm.					
Bir insanın kendini ihmal ederek başkasına iyilik yapmak gibi bir yükümlülüğü yoktur.					
Çalıştığım kurumda haksızlığa uğradığımı düşünürsem oradan ayrılmak isterim.					
Çalıştığım kurumdan ayrılmam gerekiyor ise bunun kendi irademle olmasını isterim.					
Her durumda sorumluluklarım öncelikle kendimle ilgilidir.					
İlgimi çekmeyen projelerde sırf başkasını istiyor diye bulunmak istemem.					
Örgütte sosyal faaliyetlere genellikle isteksizce katılırım.					
İşyerinde gururuma dokunan her şeye karşı duyarlıyım.					
İşyerinde gerçekçi davranarak problemleri görmezlikten gelmem.					
İnsanın işyerindeki tüm davranışları örgütsel yarar içindir düşüncesini gerçekçi bulmam.					
İşyerinde diğerlerine zarar vermemek için çaba gösteririm.					
İnsan hak ve hukukuna saygılı olmak işyerine özgü değil genel bir durumdur.					
İnsanlar mesai saatlerinin tamamını işle doldurmazlar.					
Çalıştığım kurumun itibarına her durumda özen gösteririm.					
Fırsatları öncelikle kendi yararım için değerlendiririm.					
Yardımsızlık sadece işyeriyle ilgili bir durum değil bir karakter meselesidir.					