

Yönetim Araştırmaları Dergisi

Mart - Ekim 2020 Sayı: 16 | 1-2

ISSN: 1303-4979

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ

- **Araştırma Makaleleri** **6**
- Fatih ÇETİN, Murat GÜLER, M. Abdülkadir VAROĞLU ve H. Nejat BASIM**
Öz-Yeterlilik İş Performansı İlişkisinde İş Akış Deneyimi Boyutlarının Gelişimsel Süreci
- Nurcan KEMİKKIRAN** **22**
Ortaklaşa Davranışçı Toplumların Alt Gruplarında Profesyonel Kimliğin Grup İçindeki Konumunda Grubun Algılanan Varlığının Düzenleyici Etkisi
- Tarhan OKAN, Tülay İLHAN NAS ve Fatih ŞAHİN** **54**
Gelişmekte Olan Ülkelerden Kaçış Temelli Uluslararasılaşma: Kurumsal Bir Perspektif
- Selcen SARI AYTEKİN, Ozan KALAYCIOĞLU ve Tarhan OKAN** **88**
İhracat Genişletme Stratejisi-Firma Performansı İlişkisinde Kurumsal Destek ve Kısıtların Moderatör Etkileri: Karadeniz İhracatçı Firmalar Örnekleme

- **AMACI** Türkiye'deki örgüt ve yönetim ortamlarının, sorunlarının ve uygulamalarının anlaşılmasına disiplinlerarası bir bakış açısıyla katkı sağlamak, araştırmacıları bu yönde özendirmek.
- **KAPSAMI** Örgüt-Yönetim Kuramı, Örgütlerde Davranış, İnsan Kaynakları Yönetimi, Strateji ve Stratejik Yönetim, Uluslararası Yönetim.
- **YÖNELİMİ** Görgül ve kuramsal çalışmalar.

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ ADINA SAHİBİ

Prof. Dr. İ. Haldun Müderessiođlu

YAYIN KURULU

Editör

H. Cenk Sözen - Başkent Üniversitesi

Yardımcı Editörler

Fatih Çetin - Niğde Üniversitesi

Tülay İlhan Nas - Karadeniz Teknik Üniversitesi

Editörler Kurulu

Nisan Seleker Gökşen - Boğaziçi Üniversitesi

Serkan Dirlik - Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

Korhan Arun - Namık Kemal Üniversitesi

Akansel Yalçinkaya - İstanbul Medeniyet Üniversitesi

R. Arzu Kalemci - Çankaya Üniversitesi

Pınar Acar - ODTÜ

Selin Metin Camgöz - Hacettepe Üniversitesi

Yasin Rofcanin - University of Bath

Aslı M. Çolpan - Kyoto University

Mehmet Demirbağ - University of Essex

Kader Tan Şahin - Karadeniz Teknik Üniversitesi

Mehmet Abdülkadir Varoğlu - Başkent Üniversitesi

Nejat Basım - Başkent Üniversitesi

Demet Varoğlu - TOBB ETÜ Üniversitesi

Mehmet Eryılmaz - Uludağ Üniversitesi

Fatma Küskü Akdođan - İstanbul Teknik Üniversitesi

Bilçin Tak Meydan - Uludağ Üniversitesi

Yayıma Hazırlayan: Alperen Öztürk - Başkent Üniversitesi

Grafik Tasarım: Aylin Erdem Türk - Elif Damla Mollooğulları - Başkent Üniversitesi

Bilgi için: Zuhâl Şenyuva, Başkent Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Bağlıca Kampüsü 06790 Etimesgut/Ankara

Telefon: 0312 246 66 66/2116 **E-posta:** alperen@baskent.edu.tr

Web adresi: yad.baskent.edu.tr | **ISSN #:** 1303-4979

©Bu yayının bütün hakları Başkent Üniversitesi'ne aittir. Yazılı izin olmaksızın dağıtılması, satılması, fotokopi veya film yoluyla çoğaltılması, dijital ortama geçirilmesi yasaktır. Yönetim Araştırmaları Dergisi Mart ve Ekim aylarında olmak üzere yılda iki defa yayımlanan hakemli bir dergidir.



YAZARLARA NOT

Genel Bilgiler

YAD, Yönetim ve Organizasyon alanındaki tüm metodolojik ve kuramsal bakış açılarına eşit uzaklıkta durur. Özgünlük ve yeni bilgi üretimi YAD'ın temel ilkesidir. YAD'ın yayım dili Türkçe'dir.

YAD'a önerilen çalışmalara ilişkin yayım kararları, yazar ve hakem kimliğinin karşılıklı gizli tutulduğu bir süreçte hakem değerlendirmelerine dayandırılmaktadır.

Çalışması yayımlanmak üzere kabul edilen yazara, çalışmanın yayımlandığı dergi ücretsiz olarak gönderilmektedir.

YAD'da araştırma notları ve kitap eleştirilerine de yer verilmektedir.

Önerilecek Çalışmalarda Aranacak Biçimsel Özellikler

YAD'a önerilen çalışma, elektronik ya da kağıt ortamında yayımlanmamış veya yayım için önerilmemiş olmalıdır. Önerilen çalışma, Microsoft Word formatında yazılmış bir "Word" dosyası ve bu dosyanın kapak sayfası hariç pdf versiyonu olmak üzere iki dosya halinde e-posta yoluyla dergi editörüne gönderilmelidir. Kullanılacak yazı karakteri Times New Roman (12 punto), kenar payı 3'er cm., satır aralığı iki ve sağdan-soldan bloklanmış olmalıdır. Bu özellikler, dipnot, kaynakça, alıntı, ek bölümleri kapsayacak biçimde tüm yazı için geçerlidir. Yukarıda belirtilen biçim koşullarına uyularak yazılmış olan yazı, bütünüyle 40 sayfayı geçmemelidir.

Kapak sayfası ve özet: Yazının ilk sayfası olan kapak sayfasında, çalışmanın başlığı, yazar adı ya da adları (büyük harfle), adres ya da adresleri (sadece sözcük baş harfleri büyük) ve varsa teşekkür notu bulunmalıdır. Yazar adı, çalışmanın sadece kapak sayfasında yer almalıdır. İkinci sayfada, Türkçe ve İngilizce olmak üzere çalışmanın başlığı ve 100'er sözcüğü geçmeyen iki özet yer almalıdır. Çalışmanın ana metni üçüncü sayfadan başlamalı ve tüm sayfalara (kaynakça, ek, çizelge ve çizim bölümleri dahil) sağ alt köşeye gelecek biçimde sayfa numarası konulmalıdır.

Başlıklar: Ana başlıklar, çalışmanın temel bölümleri için kullanılmalıdır. Çoğu çalışmada, üç ya da dördü geçmeyen ana başlıklar, büyük harfle, satır ortasında ve koyu yazılmalıdır. Başlangıç bölümüne "Giriş" başlığı konulmamalıdır. İkinci düzey başlıklar ise, satır soluna konulmalı ve koyu yazılmalıdır; yalnızca sözcük baş harfleri büyük olmalıdır. Üçüncü düzey başlıklar paragraf başı kadar içerden olmalı, yalnızca ilk sözcüğün baş harfi büyük yazılmalı ve tüm başlığın koyu olmasına özen gösterilmelidir. Üçüncü düzey başlıktan sonra bir alt satıra geçilmeyip, iki nokta üst üste (:) konduktan sonra metne devam edilmelidir. Başlıkların hiçbirinde, numara, italik ve alt çizgi gibi işaretler kullanılmamalıdır.

Çizelge ve Çizimler: Çizelge ve çizimler, metinde söyleneni tekrarlamak amacıyla değil, desteklemek amacıyla kullanılmalıdır. Çizelgeler, her birine bir sayfa ayrılacak biçimde toplu olarak metnin sonunda eklerden sonra verilmelidir. Ekler yoksa çizelge ve çizimler kaynakçadan sonra yer alabilir. Her çizelge, satır ortasına, büyük harfle ÇİZELGE ve izleyen bir rakam ile belirtilmelidir (örneğin ÇİZELGE 3). Çizelgenin başlığı, çizelge numarasının altında ve yine satır ortasında olmak üzere, yalnızca sözcük baş harfleri büyük olmak üzere yazılmalıdır. Çizelge başlığı, italik, altı çizili ya da koyu olmamalıdır. Çizelgenin metin içindeki konumu;

Çizelge 3'ü buraya yerleştiriniz

biçiminde belirtilmelidir. Çizelgeye ait dipnotlar, önce genel açıklamalar ve tanımlar olmak üzere sırasıyla, üst-küçük () biçiminde, istatistiksel anlamlılık düzeyleri yıldız (*) işaretiyle verilmelidir (p<0.05 için *, p<0.01 için ** ve p<0.001 için ***). Çizelgeler için konulan bu kurallar çizimler için de geçerlidir.

Atıflar: Chicago düzeni izlenen dergimizde, atıflar metinde, parantez içinde yazar adı ve yayım yılı biçiminde verilmelidir. Örneğin;
Bazı çalışmalar (Blau, 1993; Blumer 1968, 1969; DiMaggio, 1982; Peterson ve Berger, 1975) yönetim modası konusunda ...
Atıflarda noktalama işaretlerine ve alfabetik sıraya dikkat edilmelidir. Doğrudan alıntı olduğu durumlarda, yayım yılı ve (:) işaretinden sonra sayfa numarası verilmelidir. Örneğin;
Abrahamson, yönetim modasını “yönetim modası oluşum sürecinin bir ürünü” olarak değerlendirmektedir (1996: 256).

Yazarın adı, cümle içinde geçmiyorsa, parantez içinde, yıl ve sayfa numarasıyla birlikte belirtilmelidir. Üç satırdan fazla yer tutan doğrudan alıntılar, sağdan ve soldan içeri alınarak ana metinden ayrı verilmelidir. İkiden fazla yazarı olan kaynaklara atıflar ilk atıfta olduğu gibi verilmeli, ikinci atıftan itibaren ilk yazarın soyadı ve “ve diğerleri” ibaresi kullanılmalıdır. Örneğin, (Lebeck ve diğerleri, 1984). Metnin içinde atıfta bulunulan kaynaklar, makalenin sonunda KAYNAKÇA başlığı altında toplanır. Kaynakçadaki kaynaklar, yazarın (ya da derleyeninin) soyadı, çok yazarlıysa ilk yazarın soyadı, kaynak bir kuruma (örneğin, Merkez Bankası) ya da süreli yayına aitse (örneğin, Business Week), kurum ya da süreli yayının adının baş harfi dikkate alınarak alfabetik sıraya göre düzenlenir. Bir yazarın ya da yazar grubunun birden fazla yayınına atıfta bulunulmuşsa, bu kaynaklar yayım tarihi temel alınarak sırayla verilir (yayım yılı önce olan önce verilir). Bu kaynaklar aynı yılda yayımlanmışsa, yayım yılının yanına a, b, c gibi harfler konarak sıralanır. Yazar adları her kaynak için tekrarlanmalıdır (çizgi ya da boşluk konmamalıdır). Kaynakçada, iki veya üç yazarlı ya da editörlü kitaplar, aşağıdaki formatlara uyularak verilmelidir.

Clegg, S., Hardy, C. ve Nord, W. 1997. (Der.). **Handbook of organization studies**. London: Sage.

Hassard, J. ve Parker, M. 1994. **Postmodernism and organizations**. London: Sage.

Morgan, G. 1994. **Images of organization**. Thousand Oaks, CA: Sage.

Makaleler ise aşağıdaki örneklere uygun olarak verilmelidir.

Lee, A. S. 1991. Integrating positivist and interpretive approaches to organizational research. **Organization Science**, 2: 342-365.

Robinson, D. E. 1958. Fashion theory and product design. **Harvard Business Review**, 36(6): 126-138.

Muray, T. J. 1987. Bitter survivors. **Business Month**, May: 28-31.

Yazar adı olmayan süreli yayınlardaki makalelere ya da kurum yayınlarına yapılan atıflarda, kurum ya da süreli yayın adı yazar adı gibi kullanılmalıdır. Örneğin, metnin içinde: Ülkemizde yönetim modası pazarı kurumsallaşmaktadır (Human Resources, 1997).

Kaynakçada ise:

Human Resources. 1997. Yönetim Danışmanları Derneği. Nisan 6: 24-27.

Derleme bir kitaptaki makale için aşağıdaki biçime uyulmalıdır:

Alvarez, J. L. 1996. The international popularization of entrepreneurial ideas.

S.R.Clegg ve G. Palmer (Der.), ***The politics of management knowledge:***
80- 98. London: Sage.

Ekler: Ekler, metodolojik ayrıntıları ve ek bilgileri içermelidir. Çalışmanın özüne ilişkin bulgular tablolar halinde ekte verilmemelidir ve ekler olanaklar ölçüsünde özlü olmalıdır. Birden fazla ek olduğu durumda, EK A, EK B başlıkları kullanılmalıdır.

Biyografi: Çalışmanın yayımlanmak üzere kabul edilmesiyle birlikte yazarlardan kısa biyografi istenecektir. Elli sözcüğü geçmeyecek bu biyografide, unvan, çalışılan kurum, görev ve hangi alanlarda, ne tür çalışmaların yapıldığı yer almalıdır.

Dil: Çalışmada kullanılan dil açık ve anlaşılır olmalıdır. Yabancı terimler yerine, yerleşmiş Türkçe karşılıkları kullanılmalıdır. Yazarlar karşılıkları yerleşmemiş kavramlara Türkçe sözcükler önerme konusunda özgür davranmalıdırlar. Böylesi önerilerini gerekli gördükleri ölçüde dipnotlarla destekleyebilir ve tartışmaya açabilirler. Akademik yazılarda genellikle, üçüncü çoğul şahıs ya da edilgen zamir kullanılmasına karşın, çalışmayı aşırı kişiselleştirmemek koşuluyla, birinci tekil şahıs kullanılabilir.

Çalışmaların Gönderileceği Adres:

Yönetim Araştırmaları Dergisi'ne makale göndermek isteyen yazarların <http://yad.baskent.edu.tr/> adresini ziyaret etmeleri gerekmektedir.

Öz-Yeterlilik İş Performansı İlişkisinde İş Akış Deneyimi Boyutlarının Gelişimsel Süreci

Developmental Process of Work-Related Flow Experience Dimensions in Self-Efficacy Work Performance Relationship

Fatih ÇETİN

Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi

Murat GÜLER

Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi

M. Abdülkadir VAROĞLU

Başkent Üniversitesi

H. Nejat BASIM

Başkent Üniversitesi

Özet

Mevcut çalışmada, öz-yeterlilik ile iş performansı arasındaki ilişkide iş akış deneyim süreçleri olarak ifade edilen kendini işe verme, işten haz alma ve içsel güdülenme boyutlarının gelişim sürecindeki etkileşimlerinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırma 353 akademisyenden çevrimiçi toplanan veriler üzerinde yürütülmüştür. Elde edilen sonuçlar öz-yeterliliğin performans üzerinde anlamlı ve aynı yönlü doğrudan etkisinin yanında, iş akış süreçlerinden kendini işe vermenin bu etki üzerinde aracılık rolü olduğunu göstermiştir. Ayrıca yazında öne sürülen akış sürecini destekler nitelikte, iş akış deneyiminin gelişimsel açıdan sırasıyla kendini işe verme, işten haz alma ve içsel güdülenme süreciyle oluştuğuna yönelik bulgular elde edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Öz-yeterlilik, iş akış deneyimi, iş performansı

Abstract

The purpose of the current study was to investigate the interactions of the developmental process of absorption, job enjoyment, and intrinsic motivation dimensions of work flow, in the relationship between self-efficacy and work performance. The research was conducted on data collected from 353 academicians by an online survey. The results revealed that there is a significant and positive direct effect of self-efficacy on performance, besides mediating role of absorption, one of the work flow processes, on this effect. In addition, it has been found that supporting the flow process suggested in the literature, the work flow experience is formed respectively by the developmental process of absorption, work enjoyment, and intrinsic work motivation.

Keywords: Work related flow experience, Self-efficacy, Job performance

“Bir işi başarmamın en temel hazırlığı, işin amacını bilmem ve bu amacı başarmak için gerekli kişisel bilgi, beceri ve yeteneklerimin bulunduğuna ilişkin bir inanışa sahip olmamdan geçer. İş zorlukları ile kişisel kaynaklar dengesine işaret eden bu inanışım işe yönelik kişisel bir kontrol hissimi tetikler ve işe başlamak için gereken içsel bir rahatlamayı beraberinde getirir. Bu rahatlama duygum aynı zamanda işe tamamen odaklanma, kendimi iş sürecine bırakma ve çevrede tüm olan biteni duymaksızın, süreçten zevk alma durumuma öncülük eder. Bu süreçte, kendimden ve çevremden kopararak yaptığım aktiviteyi başarmanın esiri olurum. Bu esaret sıcak bir zevk alma ve mutluluk duygusuyla birlikte, işi başarmaya dönük faaliyetleri yapma sürecinde kaybolmama yol açar. Kendime geldiğinde ise iş amacını başarmış ve aynı zamanda bir sonraki iş için kişisel inanışlarımı güçlendirmiş olurum. İşte, başarımın çok kısa hikayesi budur.”

Çalışanların belirli davranışları sergilemelerini motive eden faktörlerin başında söz konusu davranışları başarıyla gerçekleştirebileceklerine dair öz-yeterlilik inançları gelmektedir. Öz-yeterliliği yüksek çalışanların, performanslarının da yüksek olması beklenmektedir (Bandura, 1977; 2012). Yapılan görgül çalışmalar öz-yeterlilik ve performans arasındaki ilişkiyi belirli ölçüde desteklemektedir. Bununla birlikte araştırma sonuçları öz-yeterlilik-performans arasındaki ilişkinin karmaşıklığına ve bu ilişkinin şekillendiği süreçteki başka değişkenlerin olası rollerine dikkat çekmektedir (Tims, Bakker ve Derks, 2014). Kişinin öz-yeterliliğini temel bireysel kaynaklarından biri olarak ele alan İş Talepleri Kaynakları Modeli (Bakker ve Demerouti, 2007; Demerouti vd., 2001) sahip olunan kaynaklarının iş talepleriyle dengede olması ve aşması halinde çalışanların daha fazla işe tutulacağını ve böylece daha yüksek iş performansı göstereceğini önermektedir. Akış Teorisine göre (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2009) yeteneklerin ve girilen eylemin taleplerinin yüksek düzeyde dengede olması durumunda kişi optimal bir deneyim yaşamaktadır. Bu optimal durum, aktiviteye yüksek düzeyde odaklanılarak ve sahip olunan kaynaklar tamamen eylemin amaçlarına yönlendirilerek gerçekleşebilmektedir. Bu itibarla çalışanların öz-yeterlilikleri ve performansları arasındaki ilişkinin nasıl geliştiği belirli ölçüde akış deneyimi süreciyle ve özellikle bu optimal deneyimin alt süreçlerinin etkileşimsel gelişim süreciyle birlikte daha iyi anlaşılabilirliği görülmektedir.

Çalışanların iş aktivitelerinde gösterdikleri çaba, süreklilik ve amacı başarma sürecindeki en temel evre, aktivitelerin zorlayıcılığı ile çalışan becerileri arasındaki denge durumu sonrasında gelişen iş akış deneyimidir (Csikszentmihalyi, 1975; 1990; Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2014). İş akış deneyimi çalışanların zorlayıcı iş aktivitelerine yoğun biçimde kendilerini kaptırdıkları, aktiviteyi yapmaktan haz duydukları ve aktivitenin sonucu için değil aktiviteyi yapıyor olmakla güdülendikleri bir süreci ifade etmektedir (Csikszentmihalyi, 1975; Bakker, 2008). Kavramsal olarak akış süreci açık amaçlar, zorluk-beceri dengesi ve hızlı geribildirim önkoşullarının sağlanması durumunda ortaya çıkmakta ve deneyim olarak eylem ve farkındalığın birleşmesi, göreve odaklanma, kontrol duygusu, öz-bilincin kaybı, zamanın dönüşümü ve otomatik deneyim aşamalarıyla gelişmektedir (Csikszentmihalyi ve Csikszentmihalyi, 1992; Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2014). Bakker (2008) iş bağlamındaki akış deneyimini kendini işe verme, işten haz alma ve içsel motivasyon süreçleriyle betimlemektedir. Akış sürecinin boyutlarını ifade eden bu teorik gelişim aşamalarının görgül olarak doğrulandığı çalışma sayısı ise oldukça sınırlıdır (Kawabata & Mallett, 2011).

Yapılan araştırmalar insanların eğlenceli boş zaman aktivitelerinden daha fazla sıklıkla iş yerlerinde akış deneyimi yaşadıklarını göstermektedir (Csikszentmihalyi, 1990; Engeser & Baumann, 2014). Bu durum özellikle iş çevresinin çalışanlardan taleplerinin, boş zaman aktivitelerine göre genellikle daha yüksek bir düzeyde olmasına dayandırılmaktadır. Zira akışın ilk ön koşullarından biri girilen eylemin taleplerinin ve buna karşılık kişisel becerilerin yüksek düzeyde bir dengesinin olmasıdır. Görev bağlamıyla ilgili zorluk-beceri dengesinin uç örneklerinden biri muharebe akışı (Harari, 2008) kavramında görülebilir. Yönetim yazını iş bağlamında akış konseptini pragmatik bir yaklaşımla performans üzerindeki etkisiyle (Bakker & van Woerkom, 2017) ele almaktadır. Bununla birlikte yapılan araştırmaların bulguları incelendiğinde akış ve performans arasında olması beklenen güçlü bir ilişkinin tartışmaya açık olduğu (Harris vd., 2021) görülmektedir.

Mevcut çalışmada, öz-yeterliliğin performansa etkisinde akışın rolü ve ayrıntılı biçimde iş akış deneyim süreçleri olarak ifade edilen kendini işe verme, işten haz alma ve içsel motivasyon (Bakker, 2008) boyutlarının gelişimsel süreçteki etkileşimlerinin ve performansla ilişkilerinin araştırılması amaçlanmaktadır. Bu gerekçelerle, araştırma kapsamında kişinin belirli aktiviteleri başarabileceğine ilişkin kendi becerilerine yönelik inanışlarını ifade eden ve akış deneyiminin temel bir öncülü olarak değerlendirilebilen öz-yeterlilik (Bandura, 1997) ile işle ilgili belirlenen sonuçlara ulaşmayı ifade eden iş performansı (Campbell, 1990) arasındaki etkileşimde iş akış deneyimi sürecinin nasıl gelişim gösterdiği incelenmeye çalışılmıştır.

Öz-Yeterlilik ve Performans İlişkisi

Öz-yeterlilik, insanların yaşamlarına yön veren olayları etkileyebilecek düzeyde icraatları ortaya koyabilme yetenekleri hakkındaki bireysel inançlarını ifade etmektedir (Bandura, 1994; 71). Öz-yeterlilik inançları, bilişsel, motivasyonel, duygusal ve seçim süreçleri yoluyla insanların nasıl hissettiklerini, düşündürdüklerini, kendilerini güdüledikleri ve davrandıklarını belirlemektedirler. Yeteneklerine yüksek düzeyde güvenen insanlar, zor işleri kaçınılması gereken tehditler olarak değil, üstesinden gelinmesi gereken meydan okumalar olarak görürler. Bu tür bir bakış açısının aktivitelerine karşı içsel ilgisini ve katılımını güçlendirme potansiyeli taşımaktadır. Yüksek öz yeterliğe sahip kişiler bir aktivitedeki başarısızlığı çoğunlukla söz konusu durum hakkında yetersiz bilgiye sahip olmalarına ya da yetersiz gayret göstermiş olmalarına bağlarlar. Bunun yanında tehlikeli olaylara bile üzerinde kontrol sağlayabileceklerine güvenerek yaklaşır. (Bandura, 1994).

Sosyal bilişsel teoriye göre öz yeterliliği yüksek olan insanlar sonunda başarılı olacaklarına inandıkları için kendilerine daha yüksek hedefler belirler, daha güçlü hedefler peşinde koşarlar ve nihayetinde daha yüksek performans elde ederler (Bandura, 2012; Bandura ve Locke, 2003). Öz-Belirleme Teorisi (Deci ve Ryan, 1985) de insanların sonucunu etkileyebileceklerine inandıkları aktivitelerine daha yüksek düzeyde motive olacaklarını, yüksek düzeydeki içsel motivasyonla yaptıkları işlere daha fazla sarılacakları ve daha başarılı olacaklarını ve böylelikle benliklerini daha fazla geliştireceklerini öne sürmektedir. Öz-yeterlilikleri yüksek bireyler giriştikleri eylemlerde diğerlerine göre daha başarılı olmakta ve bu tür başarılarından dolayı kendi yeteneklerine inançlarını pekiştirmekte, sonraki eylemlerinde de başarılı olacaklarına dair inançlarını güçlendirmektedir.

Görgül araştırma bulguları öz-yeterlilik ve bireysel performans arasında aynı yönde bir ilişki olduğuna dair kavramsal yaklaşımları doğrulamaktadır (Downes vd., 2021; Stajkovic ve Luthans, 1998; Tims, Bakker ve Derks, 2014). Açıklanan kuramsal gerekçeler ve görgül araştırma bulgularına dayanılarak oluşturulan araştırmanın birinci hipotezi aşağıda sunulmuştur.

H1: Öz-yeterliliğin iş performansı üzerinde aynı yönde anlamlı etkisi vardır.

Diğer yandan, insanların öz-yeterlilik gibi kişisel kaynaklarının bireysel performans çıktılarıyla doğrudan ilişkisinin yanında kaynaklarını nasıl harekete geçirebildiğiyle ilgili olan kişisel özelliklerinin ve deneyimlediği süreçlerin bu ilişki üzerinde aracı veya düzenleyici rolleri olduğu öne sürülmektedir (Tims vd., 2014; Mazzetti vd., 2021). Bir eylemi başlatmak ve devam ettirme motivasyonu temel olarak kişinin yetkinliğine ve buna dayalı olarak öz yeterlilik (Bandura, 1982) değerlendirmesine dayanmaktadır. Ancak kişi tümüyle kendisini verecek kadar bir eylemi ilgi çekici bulmadığında, sadece kişinin yetkin olması eylemi başarıyla gerçekleştirmesi için gerekli olan içsel güdülenmeyi sağlayamamaktadır (Csikszentmihalyi, 2014). Kişinin yetkinliği, eylemin yeterli bir düzeyde ilgi çekici ve zevkli bulunması sonrasında kendini işine vermesine ve böylece işinden haz almasına nihayetinde ise işi içsel bir motivasyonla sürdürmesine yol açmaktadır. Kişinin içsel motivasyonla ve kendini eyleme kaptırarak ve özellikle aktivite sürecini yaşamaya odaklandığı bu durum akış/optimal deneyim kavramıyla açıklanmaktadır.

Akış Deneyimin Gelişim Süreci

Akış, kişinin yüksek düzeyde beceri ve yetenek gerektiren bir eylemi yapması için gereken zihinsel ve fiziksel özelliklere sahip olduğu koşullarda, kontrolün kendinde olduğunu hissettiği, eyleme tamamen konsantre olduğu, fiziksel bağlamın ötesine geçtiği, çevresi ve kendisi arasındaki ayrımı, zamanı unuttuğu, eylemi içsel olarak ödüllendirici ve eğlenceli bulduğu için yaptığı optimal öznel bir deneyim durumudur (Csikszentmihalyi, 1975; 1990; 1997; 2014; Nakamura & Csikszentmihalyi, 2014). Akış deneyiminin yaşanması birden çok faktörün bir arada bulunmasıyla gerçekleşir. Bunların bazıları akışın altyapısını oluşturan öncül boyutlar, bazıları deneyimin kendisini, bazıları da sonuçlarını içermektedir. Akış deneyimi için temel üç koşulun sağlanmış olması gerekir. Bunlardan ilki girilen eylemin açık hedefler setine sahip olmasıdır. Bu hedefler kişinin davranışlarının yönünü ve amacı belirlerler. İkinci ön koşul eylemin algılanan gereksinimleri ile kişinin algıladığı becerilerinin arasında bir dengenin olmasıdır. Yüksek seviye oluşan bir denge durumu kişinin tüm dikkatini eyleme toplar. Ancak bu dengenin bozulması kişinin kaygı yaşamasına veya sıkılmasına yol açar. Üçüncü ön koşul olarak akış deneyimi açık ve hızlı geribildirimle bağlıdır. Kişinin eylem içindeyken ne kadar iyi devam ettiği bilgisini hızlı bir şekilde aktarabilen bir geri bildirim mekanizması gereken düzenlemelerin yapılmasını sağlar ve eylemin nasıl sürdürüleceğini belirler (Csikszentmihalyi, 2014). Açık hedefler, optimum beceri, ve hızlı geribildirim akış için gereklidir ancak yapılan araştırmalar (Harris vd. 2021; Harackiewicz ve Elliot, 1998) bunların yanında kişinin aktiviteye katılma ve devam ettirmesi için, eylemin ilk safhalarında başarılı olunduğuna dair değerlendirme, görevin genel hedefi ile yapılan davranışın hedeflerinin uyumlu algılanması gibi faktörlerinde akış için ön koşullar arasında olabileceğini göstermekte-

dir. Fong, Zaleski ve Leach (2015) tarafından akışın öncüllerine yönelik meta analiz çalışmasının sonuçları, zorluk-beceri dengesinin akışla orta düzeyde bir ilişkisi olduğunu doğrularken bu ilişkide kişisel ve kültürel özelliklerin düzenleyici etkilerin de olabileceğine dikkat çekmektedir.

Csikszentmihalyi iş akış deneyimi yaratan aktivitelerin zevkli olmasının koşulunu öncesindeki dikkat yatırımına bağlamaktadır. Bu sürecin ilk dikkat yatırım adımı “hareketlenme enerjisi” olarak adlandırılmakta ve kişinin karmaşık iş aktivitelerinden haz duyması için bu harcanabilir hareketlenme enerjisine ihtiyacı olduğu ifade edilmektedir (Csikszentmihalyi, 1997). Ayrıca bu ilk süreci aşmakta gerekli olan şey, bitkinlik (tembellik), endişe veya gerekli zihinsel disiplin yoksunluğunun önüne geçen, kişinin haz vermese de ulaşılabilir olan bir şeye adapte olma zorunluluğudur. Bu ilk aşama, akış süreci öncesinde bir aktif katılım duygusunun harekete geçtiği andır. Bu esnada bir isteklilik, harekete geçme ve eylemlilik hissi ortaya çıkmaktadır (Perry, 1999). Daha açık ifadeyle, kişi önünde bekleyen iş aktiviteleri karşısında, pasif biçimde iş akışının ortaya çıkmasını beklememekte, tersine iş akışı sürecine aktif biçimde katılma yönündeki düşüncelerini yoğunlaştırmaktadır. Bu düşüncelerin yoğunlaşmasını sağlayan mekanizmalardan birisi iş ve aktiviteye yönelik amaçlar, diğeri ise kişisel tam ve açık geribildirimlerdir. Bu iki yapı aktivitelerin ne derece zorlu olduğu ve kişisel beceriler konusundaki denge durumunun oluşmasına bilgi sağlayan iki temel unsurdur.

İş akış sürecinin içinde ise kişi, sürekli kendi becerilerinin aktivitelerin gerektirdiği zorluklar karşısında yeterli olduğu düşüncesiyle, bir yandan akış sürecine devam ederken diğer yandan bu süreçten haz almaktadır (Csikszentmihalyi, 2000). Bu haz alma süreciyle birlikte kişi tamamıyla iş aktivitelerine kendini adanmakta ve süreç içinde amaç ile aktivite arasında başta kurduğu ilişkiden bağımsız biçimde, aktivitedeki işlemleri yerine getirmekle içsel güdülenme süreci gerçekleşmektedir. Böylece devam eden iş akış süreci, aktiviteyi kendisi için yapmayı ifade eden bir ototelik tecrübeye dönüşmektedir (Csikszentmihalyi, 1990).

Akış Deneyimi ve Performans İlişkisi

Akış deneyiminin yazında ve uygulamada dikkate değer bulunmasının altında insanların mutlu bir yaşama sahip olmalarının, biriktirdikleri akış deneyimlerine dayandırılabilmesi düşüncesidir (Csikszentmihalyi, 1999; 2014; Schiffer ve Roberts, 2018). Yapılan araştırmalar insanların yaşadığı akış deneyiminin sıklığının yaşamlarından daha yüksek düzeyde doyum almalarıyla ilişkili olduğunu göstermektedir (Tse, Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2021; 2022). Akış, yaşanan hazzın ve ototelik deneyimin yanında kişinin kapasitesini zorlamasıyla birlikte gelişimine katkı sağlaması (Bonaiuto vd., 2016) ve performansla olumlu etkileri (Engeser ve Rheinberg, 2008) bakımından kişisel olarak olumlu bir deneyimdir. Akış ve iyi oluş ilişkisine odaklı psikoloji araştırmalarından farklı olarak yönetim araştırmaları açısından pragmatik bir şekilde akışın performansla ilişkisi odak konusudur. Akış deneyiminin daha yüksek performansla ilişkili olması beklenen bir durumdur (Bakker ve van Woerkom, 2017). Ne var ki yakın dönemde yapılan meta analiz çalışmaları akış - performans ilişkisinin sanıldığı kadar güçlü olmayabileceğini göstermektedir.

Harris ve arkadaşlarının (2021) yaptıkları meta-analiz çalışması sonuçlarına göre, yazında akış ve performans ile ilgili çalışmaların bulguları büyük çoğunlukla ikili ilişkiye dayalı analiz sonuçlarıdır ve dolayısıyla bu çalışmalara dayanarak bir neden sonuç çıkarımı yapmak problemli görülmektedir (Harris vd., 2021). Akışın mı iyi performansa yoksa iyi performansın mı akışa neden olduğu net değildir. Örneğin eylem; sürecinin başlangıcında iyi performans göstermek akış deneyiminin yaşanmasını tetikleyebilmektedir (Swan vd., 2017). Ayrıca yazında raporlanan bulgular akış ve performans arasında sadece %10 civarında örtüşen bir yaryansa karşılık gelen düşük düzeyde bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Harris vd., 2021). Bunun yanında söz konusu ilişkinin tüm akış deneyimiyle ilgili olmaktan ziyade, özellikle bilişsel odaklanmayla ilgili bileşenlere dayandığı ve dikkatin artması ve fonksiyonel zihinsel durum (Keller, 2012) gibi faktörlerden kaynaklanabileceği ileri sürülmektedir. Kişinin dikkatini kontrol ederek odaklayabilmesi, akış deneyiminin bütün bir eylem olmasını mümkün kılmaktadır (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2014).

Bu kapsamda, kişinin becerilerinin ulaşılacak iş amaçları karşısında yeterli olduğu düşüncesine dayanan öz-yeterlilik inancının iş akış deneyiminin başlamasında zorluk-beceri dengesi ön koşulunun bir göstergesi olduğu ifade edilebilir. Ayrıca sırasıyla kendini işe verme, işten haz alma ve içsel motivasyon süreciyle devam ederek iş akış deneyiminin belirlenen iş sonuçlarına (ör. iş performansı) ulaşmayı sağladığı öngörülebilmektedir. Diğer yandan iş akış deneyimini bilişsel yönünü ifade edemeyen kendini işe verme boyutunun performansla daha yüksek düzeyde ilişkisi olacağı beklenebilir. Tüm yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda aşağıdaki araştırma hipotez geliştirilmiştir.

H2: Öz-yeterlilik ile iş performansı arasındaki ilişkide birbirleriyle etkileşimli ve sırasıyla iş akış deneyimi alt boyutları olan kendini işe verme, işten haz alma ve içsel motivasyonun aracılık rolleri vardır.

Yöntem

Katılımcılar: Araştırma örneklemini olarak, iş akış deneyimini yürüttükleri bilimsel çalışmalarda (bilimsel makale yazma, okuma, araştırma vb.) yaşayabildikleri düşünüldüğü için akademisyenler seçilmiştir. Çeşitli üniversitelerde görevli toplam 420 akademisyene çevrimiçi hazırlanan anketler gönüllülük ve gizlilik prensipleri açıklanarak elektronik posta yoluyla gönderilmiştir. Kolayda örneklem yönteminin benimsendiği araştırma toplam 353 veri üzerinden yürütülmüştür (Geri dönüş oranı %84). Katılımcıların %9'u profesör, % 24'ü doçent, % 43'ü doktor öğretim üyesi ve %24'ü araştırma görevlisidir. Katılımcıların % 52,7'si (186) kadın, % 47,3'ü (167) erkektir ve yaş ortalaması 41,40'dır (ss=11,23).

Ölçüm Araçları

İş akış deneyimi ölçeği: Bakker (2008) tarafından geliştirilen iş akış deneyimi ölçeği ulusal kültüre Çetin, Aşkun ve Basım (2016) tarafından uyarlanmıştır. Toplam 13 madde ve kendini işe verme, işten haz alma ve içsel motivasyon alt boyutlarını içeren ölçek 7'li Likert formatındadır (1= kesinlikle katılmıyorum, 7= tamamen katılıyorum). Sonraki çalışmalarda ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizi bulgularının kabul edilebilir değerlerde olduğu raporlanmıştır (Güler, Çetin ve Basım, 2018). Mevcut

Öz-Yeterlilik İş Performansı İlişkisinde İş Akış Deneyimi Boyutlarının Gelişimsel Süreci

çalışmada ölçeğin alt boyutları için hesaplanan Cronbah Alfa güvenilirlik katsayıları kendini işe verme için $\alpha = .92$, işten haz alma için $\alpha = .93$ ve içsel motivasyon $\alpha = .80$ 'dir.

Öz-yeterlilik ölçeği

Katılımcıların öz-yeterlilik inançlarını ölçmek için Schwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından geliştirilen ölçeğin ulusal kültüre uyarlanması "Genelleştirilmiş Öz Yetki Beklentisi" biçiminde Yeşilay (1996) tarafından yapılmıştır. 5'li Likert biçiminde (1= Hiç katılmıyorum, 5=Tamamen katılıyorum) hazırlanan maddelerinin önceki çalışmalarda hesaplanan güvenilirlik ve geçerlilik istatistikleri kabul edilebilir sonuçlar üretmiştir (Çetin ve Basım, 2010). Mevcut çalışmada ölçeğin hesaplanan Cronbah Alfa güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0,79$ dur

İş performansı ölçeği

Goodman ve Svyantek (1999) tarafından geliştirilen iş performansı ölçeğinin görev performansı maddeleri, Güler, Çetin ve Basım (2018) tarafından ulusal kültüre uyarlanmıştır. 5'li Likert biçiminde (1= Bana hiç benzemiyor, 5=Tamamen bana benziyor) hazırlanan maddelerinin önceki çalışmalarda hesaplanan güvenilirlik ve geçerlilik istatistikleri kabul edilebilir sonuçlar ürettiği belirtilmiştir (Güler, Çetin ve Basım, 2018). Mevcut araştırmada ölçeğin hesaplanan güvenilirlik katsayısı $\alpha = .77$ 'dir.

Bulgular

Araştırmada öncelikle ölçüm araçlarına doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmış ve kabul edilebilir uyum iyilik değerlerin elde edilmesi sonrasında (İş akış deneyimi ölçeği: $\chi^2/sd = 2.01$, CFI = .98, RMSEA = .054; Öz yeterlilik ölçeği: $\chi^2/sd = 2.44$, CFI = .94, RMSEA = .061; İş performansı ölçeği: $\chi^2/sd = 2.06$, CFI = .99, RMSEA = .055) ölçülen yapılar açısından geçerliliğinin araştırma örneklemini için sağlandığı değerlendirilmiştir. Araştırma değişkenlerinin betimleyici istatistikleri ve aralarındaki ikili ilişkileri gösteren korelasyon değerleri Çizelge 1'de sunulmuştur. İş performansı ile en yüksek düzeyde öz-yeterliliğin aynı yönde ilişkili olduğu ($r = .58$, $p < .01$), sırasıyla akış deneyimi boyutlarından kendini işe vermenin ($r = .38$, $p < .01$), içsel motivasyonun ($r = .22$, $p < .01$) ve işten haz almanın ($r = .19$, $p < .01$) aynı yönde ilişkili olduğu görülmüştür.

Çizelge 1. Araştırma Değişkenlerinin Betimleyici İstatistikleri ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	s.s.	1	2	3	4	5	6
1. Cinsiyet	-	-						
2. Yaş	41,40	11,24	,29*					
3. Öz-Yeterlilik	5,05	0,68	,11*	,26**				
4. Kendini işe verme	5,08	1,24	-,02	,21**	,47**			
5. İşten haz alma	5,65	1,11	,12*	,21**	,43**	,49**		
6. İçsel güdülenme	5,13	1,14	,08	,21**	,43**	,45**	,73**	
7. Performans	4,63	0,44	-,11*	,02	,58**	,38**	,19**	,22**

n= 353, * = $p < 0.05$, ** = $p < 0.01$

Çalışmada geliştirilen araştırma hipotezlerini test edebilmek için IBM SPSS programı üzerinde çalışan PROCESS v4.0 (Hayes, 2018) eklentisi kullanılarak (model 6) sıralı aracılık analizi yapılmıştır. 5000 önyükleme (bootstrap) örnekleme kullanılarak yapılan analizde öz-yeterlilik bağımsız değişken, iş performansı bağımlı değişken ve iş akış deneyimi alt boyutları ise birbirleriyle etkileşimli biçimde sırasıyla kendini işe verme, işten haz alma ve içsel güdülenme biçiminde aracı değişkenler olarak modellenmiştir. Elde edilen etki değerleri ile etkilerin %95 güven aralığı değerleri Çizelge 2’de sunulmuştur. Güven aralığının alt ve üst seviyeleri arasında “0” değerinin olması incelenen etkinin anlamlı olduğunu göstermektedir (Hayes, 2018).

Çizelge 2. Doğrudan Etkiler

Yol	R2	B	%95 GA	t	p
Öz-yeterlilik → Kendini işe verme	0,22	0,86	[0,68 : 1,02]	9,10	0,00
Öz-yeterlilik → İşten haz alma	0,29	0,41	[0,25 : 0,58]	4,98	0,00
Kendini işe verme → İşten haz alma		0,33	[0,24 : 0,42]	7,26	0,00
Öz-yeterlilik → İçsel güdülenme	0,56	0,19	[0,05: 0,33]	2,69	0,01
Kendini işe verme → İçsel güdülenme		0,07	[-0,01 : 0,15]	1,72	0,09
İşten haz alma → İçsel güdülenme		0,67	[0,58 : 0,75]	15,31	0,00
Öz-yeterlilik → Performans	0,37	0,36	[0,29 : 0,42]	10,93	0,00
Kendini işe verme → Performans		0,07	[0,03 : ,011]	3,71	0,00
İşten haz alma → Performans		-0,05	[-0,11 : -0,00]	-2,09	0,04
İçsel güdülenme → Performans		-0,01	[-0,05 : 0,05]	-0,03	0,98

n=353 (5000 önyükleme), B= standardize edilmemiş regresyon katsayısı, %95 GA= %95 Güven aralığı

Hesaplanan etki değerleri incelendiğinde, öz-yeterliliğin performans üzerinde anlamlı ve aynı yönlü doğrudan etkisinin olduğu (B = 0,36, $p < .01$, GA[0,29 : 0,42]) tespit edilmiştir. Bu durum öz yeterliliğin artmasıyla doğrudan iş performansının arttığını göstermektedir. Elde edilen bu bulgu araştırmanın ilk hipotezini destekler niteliktedir. Bunun yanında, öz yeterliliğin, kendini işe vermenin aynı yönlü (Dolaylı etki = 0,06, GA[0,02:0,11]) aracılık rolüyle birlikte performans üzerinde anlamlı bir dolaylı etkisinin de söz konusu olduğu belirlenmiştir. Öz-yeterliliğin artmasının, kendini işe verme seviyesini artırarak iş performansını anlamlı biçimde artırdığı görülmüştür. Hesaplanan tüm dolaylı etkiler Çizelge 3’de sunulmuştur. Akışın işten haz alma ve içsel motivasyon boyutlarının performans üzerinde doğrudan veya dolaylı anlamlı etkilerinin olmadığı tespit edilmiştir. Akış boyutları arasında çalışmada öngörüldüğü biçimde kendini işe verme performansla en yüksek düzeyde ilişkili bulunmasına ve öz-yeterlilik performans ilişkisinde aracılık rolü bulunmasına rağmen, akış boyutları arasında beklenildiği gibi sıralı aracılık rolüyle iş performansına etkileri yansımamış, sadece kendini işe vermenin aynı yönlü aracılık etkisi görülmüştür. Bu bulgular, araştırmanın ikinci hipotezinin sadece kendini işe vermenin aracılık rolüne ilişkin kısmının desteklemekte ancak geri kalan sıralı aracılıkla ilgili önermeyi desteklememektedir.

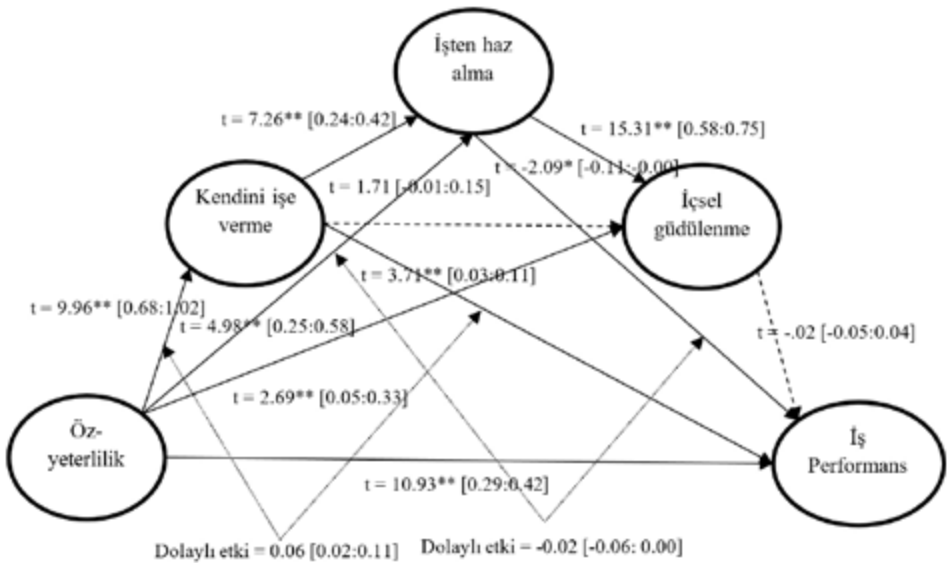
Çizelge 3. Dolaylı Etkiler

Yol	Etki	SH	%95 GA
Öz-yeterlilik → Kendini işe verme → Performans	0,06	0,02	[0,02 : 0,11]
Öz-yeterlilik → İşten haz alma → Performans	-0,02	0,14	[-0,05 : 0,00]
Öz-yeterlilik → İçsel güdülenme → Performans	-0,00	0,01	[-0,01 : 0,01]
Öz-yeterlilik → Kendini işe verme → İşten haz alma → Performans	-0,02	0,01	[-0,00 : 0,00]
Öz-yeterlilik → Kendini işe verme → İçsel güdülenme → Performans	0,00	0,00	[-0,00 : 0,00]
Öz-yeterlilik → İşten haz alma → İçsel güdülenme Performans	-0,00	0,01	[-0,02 : 0,02]
Öz-yeterlilik → Kendini işe verme → İşten haz alma → İçsel güdülenme → Performans	-0,00	0,01	[-0,01 : 0,01]

n=353 (5000 önyükleme), B= Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, %95 GA= %95 Güven aralığı

Diğer yandan, akış deneyiminin ön koşullarından biri olan zorluk-beceri dengesini destekleyen bir yetkinlik algısını ifade eden öz-yeterliliğin akışın kendini işe verme boyutu yanında işten haz alma ve içsel motivasyon boyutları üzerinde de aynı yönde anlamlı etkiye sahip olduğu görülmüştür. Öz-yeterliliğin artması, işten haz almayı ve içsel motivasyonu anlamlı biçimde artırmıştır. İş akış deneyiminin gelişimi açısından bakıldığında ise kendini işe vermenin işten haz alma üzerinde (B = 0,33, p<.01, GA[0,24 : 0,42]) ve işten haz almanın içsel güdülenme üzerinde (B = 0,67, p<.01, GA[0,58 : 0,75]) aynı yönlü anlamlı etkilerinin olduğu belirlenmiştir. Böylelikle iş akış deneyiminin gelişimsel sürecindeki yapıların birbirini takip eden anlamlı ve aynı yönlü etkilerle sıralandığı belirlenmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli ve Etki Değerleri



Tartışma ve Sonuç

Mevcut çalışmada, öz-yeterlilik ve iş performansı ilişkisinde iş akış deneyim süreçleri olarak ifade edilen kendini işe verme, işten haz alma ve içsel güdülenme boyutlarının gelişim sürecindeki etkileşimlerinin araştırılması amaçlanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, öz-yeterlilik ile performans arasında anlamlı ve aynı yönlü doğrudan etkinin yanında, iş akış süreçlerinden kendini işe vermenin bu etkiye aracılık ettiği belirlenmiştir. İş akış deneyiminin gelişimsel süreci açısından ise sırasıyla kendini işe vermenin işten haz alma üzerinde, işten haz almanın ise içsel güdülenme üzerinde sıralı biçimde etkileşim içinde oldukları belirlenmiştir.

Araştırmada elde edilen ilk bulgular öz-yeterlilik düzeyinin bireysel performansla aynı yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Giriştikleri eylemin sonucunda başarılı olacaklarına dair inanca sahip olanların daha yüksek ilgi ve motivasyona sahip olmalarından dolayı daha yüksek düzeyde performans gösterdikleri (Bandura, 1997; Deci ve Ryan, 1985) anlaşılmaktadır. Bu bulgunun aynı zamanda önceki araştırma bulgularla tutarlı olduğu söylenebilir (Downes vd., 2021; Stajkovic ve Luthans, 1998; Tims, Bakker ve Derks, 2014).

Öz-yeterlilik, akış deneyimi ve performans arasındaki ilişkilere yönelik bulgular iş akış deneyimi yazınında öne sürülen (Csikszentmihalyi, 1990; 1997; 2000; Perry, 1999) ancak görgül olarak yeterince incelenmemiş olan (Kawabata ve Mallett, 2011) sıralı gelişimsel süreci destekler niteliktedir. Girişilen eylem karşısında zorluk-beceri dengesinin bir göstergesi olan öz-yeterlilik algısının yüksek olması insanların akış deneyimi sürecinin ilk aşaması olan kendilerini işlerine vermelerinin anlamlı bir öncülü olarak bulunmuştur. Zorluk-beceri dengesi kuramsal (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2014) ve görgül olarak (Fong vd., 2015) akış deneyiminin öncülü olarak görülmektedir. Bu araştırma bulguları da akış deneyiminin yaşanmasının ön koşullarından birinin kişinin yapmak üzere olduğu aktivelerin karşısında bilgi ve becerilerinin yeterli olması algısının olduğunu doğrulamıştır. Ayrıca öz-yeterlilik algısının işten haz alma ve içsel motivasyon üzerinde anlamlı olumlu etkilerinin bulunması da kişinin sahip olduğu becerilerin tüm akış süreci için önemini bir göstergesi olarak değerlendirilmiştir. Bakker (2008) tarafından kavramsallaştırılan işle ilgili akışın boyutlarının aynı zamanda akış deneyimi sürecinin aşamalarını gösterdiği, kişinin kendini işine vermesinin yapılan iş ve eylemden daha yüksek düzeyde haz almasına, alınan hazla birlikte yapılan iş aktivitelerinin kendi içsel motivasyonlarını artırdığı ve ototelik bir deneyim yaşamasına yol açtığına yönelik bulgular elde edilmiştir. Kawabata ve Mallett'in (2011) akış deneyiminin sıralı gelişimsel sürecini doğruladığı çalışmasıyla bu çalışmada elde edilen sonuçların tutarlı olduğu söylenebilir.

Akış deneyimi boyutlarından sadece kendini işe verme sürecinin iş performansı üzerinde aynı yönde anlamlı etkisinin olduğu ve öz-yeterlilik performans ilişkisine aynı yönde aracılık ettiği tespit edilmiştir. Kişinin işin yapılmasıyla ilgili eylemlere odaklanması, dikkatini toplaması ve kendini işe vermesi, akış deneyiminin bilişsel yönüyle ilgilidir. Elde edilen bu bulgu performans ve akış deneyimi arasında bilişsel odaklanma, dikkatin artması ve fonksiyonel zihinsel durumla (Keller, 2012) ilgili bileşenlerle ilişkili olduğunu öne süren önceki bulgularla tutarlıdır. Akış ve performans arasındaki ilişkileri araştıran meta analiz çalışmaları (Harris vd., 2021) akışın performans-

la pek güçlü olmayan bir ilişkinin olduğunu ancak akışın alt boyutlarının özellikle bilişsel bileşenlerinin performansla farklı düzeyde ilişkili olabileceğine işaret etmektedir. Diğer yandan, belirli bir iş performansını yerine getirmenin bir amaç belirleme ve bu amaca yönelmenin bilişsel süreçleriyle ilişkili olduğu düşünüldüğünde, kişinin kendisini bu sürece bilinçli ve isteyerek sokması ve bu sürece konsantre olması, bu amacı başarmak istemesiyle/beklentisiyle ilişkili olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Akış deneyiminin diğer boyutları olan işten haz almanın ve içsel güdülenmenin performans üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Elde edilen bu sonuç, performans ölçümleri ile kişisel olarak iş aktivitelerini başarma arasındaki ilişkinin, ayrıca kişinin içsel güdülenmesi ile beklenen iş performansı arasındaki ilişkinin yetersizliğiyle açıklanabilir. Kişinin yaptığı iş aktivitelerinden haz alması ve içsel amaçlarına ulaşmasının kişinin yaşadığı duygusal süreçlerle ilgili olduğu, bu duygu durumlarının ise iş performansı kriterleri ile ilgili olmayabileceği anlaşılmaktadır. Ancak bu süreçten haz almak, sürecin sonucundaki istek veya beklentiyle ilişkili değil süreç içindeki aktivitelerden edinilen memnuniyeti ifade etmektedir. Bu haz alma durumu ve devamında süreçteki eylemleri yerine getirmekten duyulan içsel güdülenme durumu, çoğunlukla bilişsel değil süreç içindeki yaşantılardan kaynaklanan duygusal edinimler ve tatminlerle ilişkilidir. Bu sebeple iş performansının bilişsel süreçlerle, iş tatmininin ise duygusal süreçlerle ilişkili olabileceği öne sürülebilir. Ancak bu önermeye ilişkin güçlü kanıtlar elde edebilmek için iş performansının iş aktiviteleriyle ilişkilendirildiği ve nesnel performans ölçümlerinin yapıldığı nitel araştırmalara, aynı zamanda nedensel etkilerin yönünün istatistiksel olarak doğrulanabildiği boylamsal çalışmalara gerek duyulmaktadır.

Diğer yandan akış deneyimi ve performans arasında sadece kendini işe verme ile sınırlı olan bir ilişkinin bulunması, diğer akış süreçlerinin anlamlı etkilerinin görülmemesi durumu, yapılan iş aktivitelerinin gerçekte ne kadar performans kriterleri tarafından kapsandığı veya ototelik bir eğilimle yapılan işlerin içsel hedefleri karşılması durumunda iş hedeflerinin hangi düzeyde karşılandığının kişi tarafından göz ardı edilebilmesi gibi ölçüm hataları ve yanlılıklardan kaynaklanıyor olabilir. Bunun yanında iş yaşamının rasyonel beklentileri ve işlerin belirli prosedürlerde yerine getirilme ve ölçülme zorunluluğu, akışın bilişsel bileşenlerinin iş performansı ile daha yüksek düzeyde ilişkili bulunmasına yol açıyor olabilir.

Çalışanların iş talepleri karşısında kendilerini yeterli olarak algılayabilecekleri kaynaklarla desteklenmesi, sahip oldukları bilgi ve beceri düzeylerinin beklentileri karşılayacak düzeye çıkarılması ve bu durumun çalışanlar tarafından algılanmasının sağlanması, iş yerinde çalışanların akış yaşayabilmelerinin temel ön koşullarını sağlayabilir. Böyle bir durum, çalışanlar kendilerini daha fazla düzeyde işlerine veremelerini, daha fazla akış deneyimi yaşamalarını, kişisel olarak daha fazla haz alırken aynı zamanda daha yüksek düzeyde performans göstermelerini kolaylaştırabilir.

Çalışmada ulaşılan tüm bulguların değerlendirilmesinde, tek kaynaktan kesitsel veri toplama yönteminden ve kişilerin sosyal beğenilirlik etkisiyle verebileceği cevaplardan kaynaklanan olası bazı sınırlılıklar göz önünde bulundurulmalıdır.

Kaynakça

- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*, Freeman, New York.
- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, 38, 9-44. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206311410606>
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88, 87-99. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.87>
- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the wolf. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 400-414.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & van Woerkom, M. (2017). Flow at Work: A Self-Determination Perspective. *Occupational Health Science*, 1, 47-65. <https://doi.org/10.1007/s41542-017-0003-3>
- Bonaiuto, M., Mao, Y., Roberts, S., Psalti, A., Ariccio, S., Ganucci Cancellieri, U., & Csikszentmihalyi, M. (2016). Optimal Experience and Personal Growth: Flow and the Consolidation of Place Identity. *Frontiers in Psychology*, 7, 1654. Doi: 10.3389/fpsyg.2016.01654
- Campbell, J. D. (1990). Self-esteem and clarity of the self-concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(3), 538-549.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. San Francisco. CA, US: Jossey-Bass.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). The domain of creativity. In M. A. Runco & R. S. Albert (Eds.), *Sage focus editions*, Vol. 115. *Theories of creativity* (p. 190-212). Sage Publications, Inc.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. Basic Books.
- Csikszentmihalyi, M. (1999). If we are so rich, why are we not happy? *American Psychologist*, 54, 821-827.
- Csikszentmihalyi, M. (2000). Happiness, flow, and economic equality. *American Psychologist*, 55(10), 1163-1164
- Csikszentmihalyi, M. (2014). *Flow and the Foundations of Positive Psychology*. Springer Netherlands.
- Csikszentmihalyi, M., & Csikszentmihalyi, I. S. (1992). *Optimal experience: Psychological studies of flow in consciousness*. Cambridge UK: Cambridge University Press.
- Çetin, F., Aşkun, D., & Basım, H.N. (2016). Çalışan motivasyonunda kültürel bir farklılık

arayışı: bireysel performansta temel psikolojik ihtiyaçlar ile akış, 4'üncü Örgütsel Davranış Kongresi, 4-5 Kasım, Adana.

Çetin, F., & Basım, H.N. (2010) "İzlenim yönetimi taktiklerinde öz yeterlilik algısının rolü", *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 35, 255-269.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Berlin: Springer Science & Business Media.

<https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>

Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.

Downes, P. E., Crawford, E. R., Seibert, S. E., Stoverink, A. C., & Campbell, E. M. (2021). Referents or role models? The self-efficacy and job performance effects of perceiving higher performing peers. *Journal of Applied Psychology*, 106(3), 422-438. <https://doi.org/10.1037/apl0000519>

Engeser, S., & Baumann, N. (2014). Fluctuation of Flow and Affect in Everyday Life: A Second Look at the Paradox of Work. *Journal of Happiness Studies*, 17(1), 105-124. doi:10.1007/s10902-014-9586-4

Engeser, S., & Rheinberg, F. (2008). Flow, Performance and Moderators of Challenge-Skill Balance. *Motivation and Emotion*, 32, 158-172.

Fong, C. J., Zaleski, D. J., & Leach, J. K. (2015). The challenge-skill balance and antecedents of flow: A meta-analytic investigation. *The Journal of Positive Psychology*, 10(5), 425-446.

Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.

Güler, M., Çetin, F., & Basım, H. N. (2018). Bireysel performansta bilişsel ve duygusal süreçler: akış deneyimi ve iş tatmini. 6'ncı Örgütsel Davranış Kongresi, 2-3 Kasım, Isparta.

Hancock, P. A., Kaplan, A. D., Cruit, J. K., Hancock, G. M., MacArthur, K. R., & Szalma, J. L. (2019). A meta-analysis of flow effects and the perception of time. *Acta Psychologica*, 198, 102836. Doi:10.1016/j.actpsy.2019.04.007

Harris, D. J., Allen, K. L., Vine, S. J., & Wilson, M. R. (2021). A systematic review and meta-analysis of the relationship between flow states and performance. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, Doi: 10.1080/1750984X.2021.1929402

Harackiewicz, J. M., & Elliot, A. J. (1998). The joint effects of target and purpose goals on intrinsic motivation: A mediational analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(7), 673-689.

Harari, Y. N. (2008). Combat flow: Military, political, and ethical dimensions of subjective well-being in war. *Review of General Psychology*, 12(3), 253-264. DOI:10.1037/1089-2680.12.3.253

Hayes, A. F. (2018). *Mediation, moderation, and conditional process analysis. Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A*

Regression-Based Approach. (2nd ed.) New York: Guilford Publications.

- Kawabata, M., & Mallett, C. J. (2011). Flow experience in physical activity: Examination of the internal structure of flow from a process-related perspective. *Motivation and Emotion*, 35(4), 393-402.
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2021). Work Engagement: A meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model. *Psychological Reports*, 003329412110519. <https://doi.org/10.1177/00332941211051988>
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2009). Flow Theory and Research. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology* (pp. 195-206). Oxford, MS: Oxford University Press.
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2014). The Concept of Flow. In M. Csikszentmihalyi (Ed.), *Flow and the Foundations of Positive Psychology* (pp. 239-263), Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8_16
- Perry, S. K. (1999). *Writing in flow: Keys to enhanced creativity*. Writers Digest Books.
- Schiffer, L. P., & Roberts, T.-A. (2018). The paradox of happiness: Why are we not doing what we know makes us happy? *The Journal of Positive Psychology*, 13(3), 252-259.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy Scale. Measures in Health Psychology: A User's Portfolio. Causal and Control Beliefs (Ed. J. Weinman, S. Wright, M. Johnston), NFER-Nelson, Windsor, UK: 35-37.
- Stajkovic, A. D., Luthans, F. (2003). Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Implications for Motivation Theory and Practice. *Motivation and Work Behavior* (7th ed), (Ed. L. W. Porter, G. A. Bigley, R. M. Steers), Irwin/McGraw-Hill, Burr Ridge, IL, 126-140.
- Tims, M., B. Bakker, A., Derks, D. (2014). Daily job crafting and the self-efficacy - performance relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5), 490-507.
- Tse, D. C. K., Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2021). Living well by "flowing" well: The indirect effect of autotelic personality on well-being through flow experience. *The Journal of Positive Psychology*, 16(3), 310-321.
- Tse, D. C. K., Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2022). Flow Experiences Across Adulthood: Preliminary Findings on the Continuity Hypothesis. *Journal of Happiness Studies*. <https://doi.org/10.1007/s10902-022-00514-5>
- Yeşilay, A. (1996). Genelleştirilmiş öz yetki beklentisi ölçeği. Erişim adresi [<http://userpage.fu-berlin.de/~health/turk.htm>], Erişim tarihi: 20.11.2018.

Fatih ÇETİN, Kara Harp Okulu Sistem Mühendisliği alanındaki lisansını 1998 yılında, Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi alanındaki yüksek lisansını 2008 yılında tamamlamıştır. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İşletme alanındaki doktorasını 2011 yılında almıştır. Örgütsel davranış alanında çalışanların çeşitli eğilimsel ve durumsal yapılarının kişisel ve örgütsel sonuçlara olan etkilerine yönelik pozitivist bakışla görgül araştırmalar yürütmektedir. Halen Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi İşletme bölümünde görevini sürdürmektedir.

Murat GÜLER, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalında Doçent olarak çalışmalarını sürdürmektedir. Araştırma ilgi alanları örgütsel davranış, örgütsel zekâ, işe tutulma, akış, duygusal emek ve stresdir.

M. Abdülkadir VAROĞLU, Abdülkadir Varoğlu, İşletme alanındaki lisans derecesini 1979 yılında Kara Harp Okulu'ndan almıştır. 1985 yılında, Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde işletme alanındaki yüksek lisans eğitimini tamamlamıştır. Yönetim Organizasyon alanındaki doktora derecesini ise 1992 yılında Ankara Üniversitesi'nden almıştır. Başkent Üniversitesi'nde Prof. Dr. Ünvanı ile akademik çalışmalarına devam eden Abdülkadir Varoğlu; stratejik yönetim, savunma bilimleri, yönetim ve organizasyon ve örgütsel davranış alanları üzerinde çalışmaktadır.

H. Nejat BASIM, H. Nejat Basım, İşletme alanındaki lisans, yüksek lisans ve doktora öğrenimlerini müteakip, 2008 yılında Yönetim ve Organizasyon alanında doçent unvanı almıştır. 2013 yılında Başkent Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünde profesörlüğe yükselen H. Nejat Basım, halen bu görevini sürdürmektedir. Yönetim ve organizasyon alanında çeşitli akademik dersler veren H. Nejat Basım'ın, örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi ve stratejik yönetim konularında ulusal ve uluslararası düzeyde akademik yayınları bulunmaktadır.

Ortaklaşa Davranışçı Toplumların Alt Gruplarında Profesyonel Kimliğin Grup İçindeki Konumunda Grubun Algılanan Varlığının Düzenleyici Etkisi

The Moderator Effect Of The Perceived Entitativity Of The Position Of Professional Identity In The Subgroups Of Collectivist Societies

Nurcan KEMİKKİRAN

Özet

Bu çalışmada, profesyonellerin grup içindeki konumunun belirlenmesi amaçlanmaktadır. Ortaklaşa davranışçı toplum olarak nitelendirilen Türkiye'den biri yatay ortaklaşa davranışçı alt gruptan 306, diğeri dikey ortaklaşa davranışçı alt gruptan 309 katılımcıdan veri toplanarak analiz edilmiştir. Yatay ortaklaşa davranışçı alt grupta, profesyonellerin grubun merkezinde yer alacağı hipotezi, kimliksizleşmenin bir boyutu için reddedilmiş, iki boyutu için desteklenmiştir. Dikey ortaklaşa davranışçı grupta, profesyonellerin grubun çeperinde yer alacağı hipotezi, kimliksizleşmenin bir boyutu için reddedilmiş, iki boyutu için desteklenmiştir. Ayrıca bu çalışmada karşılaştırılan iki farklı grupta da profesyonelliğin grup içindeki konumu açıklama düzeyinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Grubun algılanan varlığının düzenleyici etkisi olduğu hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Anahtar kelimeler: Sosyal Kimlik, Profesyonellik, Grubun Merkezi-Çeperi, Dikey-Yatay Ortaklaşa Davranış

Abstract

The purpose of this study is to identify the position of the professionals in the groups. The data were collected and analyzed from 306 participants from the horizontally collectivist subgroup and 309 participants from the vertical collectivist subgroup of Turkey which is described as a collectivist country. In the horizontal collectivist subgroup, the hypothesis that the professionals would be at the center of the group was rejected for one dimension of depersonalization and supported for two dimensions of depersonalization. In the vertical collectivist subgroup, the hypothesis that the professionals would take place in the periphery of the group was rejected for one dimension of depersonalization but supported for two dimensions. In this study, it was found that the variance explained the position of professionalism within the group was low in two different groups compared. The hypothesis that the predicted moderators of the relationship between professionalism and ingroup position as entitativity was partially supported.

Keywords: Social Identity, Professionalism, Group Center-Periphery, Vertical-Horizontal Collectivism

Ortaklaşa Davranışçı Topluların Alt Gruplarında Profesyonel Kimliğin Grup İçindeki Konumunda Grubun Algılanan Varlığının Düzenleyici Etkisi

Yapısal Simgesel Etkileşimcilik bakış açısı, toplumun benliği, benliğin de insan davranışını şekillendirdiğini savunmaktadır. Köklerini, Yapısal Simgesel Etkileşimcilik ile besleyen Sosyal Kimlik Kuramı toplumun, grup kimliği aracılığıyla davranış şekillendirdiğini savunmaktadır. Sosyal kimlik edinmekteki temel güdü, belirsizliği azaltarak, bireyin sosyal dünyada yer edinmesine olanak sağlamaktır. Sözü edilen kimlik, gruplar arası karşılaştırma yapılması, erişilebilir ve uyum sağlanabilecek kategorilere yönelerek benliğin sınıflandırılması, sosyal dünyanın da iç grup-dış grup olarak ayrılması ile elde edilmektedir. Zira grup içi benzerliği ve grup dışından farklılığı öne çıkaran benlik sınıflandırma ve benliği geliştirme süreçleri, sosyal kimliği ortaya çıkarmaktadır (Terry ve diğerleri, 1999: 227).

Sözü edilen benlik sınıflandırma süreci, algılanan grup içi benzerlik ve gruplar arası farklılık (Voci, 2006: 74) ile sosyal dünyayı iç grup-dış grup olarak ayırmaktadır (Hogg ve Terry, 2000: 123). Bu süreç sonunda bireyin benlik algısı farklılaşarak (Hornsey, 2008: 206), birey kendisini iç grup üyesi olarak, iç gruptan ayrılamaz olarak görmektedir (Yuki, 2003: 167; Smith ve diğerleri, 2006: 1176). İkinci süreç olan benliği geliştirme sürecinin tamamlanmasıyla birlikte, grup olumlu değerlendirilerek, sosyal dünya anlamlandırılmaktadır. Nitekim gruplar arası sosyal karşılaştırmada, grubun olumlu farklılığı öne çıkarılmaktadır (Hogg, 2001: 186).

Türkiye, kültürel çalışmalarda, başta Hofstede olmak üzere araştırmacılar tarafından ortaklaşa davranışçı toplum olarak nitelendirilmektedir. Grup yapısının öne çıktığı ortaklaşa davranışçı toplumlarda grup ile diğer gruplar arasındaki ayırım, bireyin benlik algısını şekillendirmektedir. Bu nedenle, böyle kültürlerde bireyler, sosyal gruba uyuma, gruba bütünlük kazanmaya önem vermektedir (Brown ve diğerleri, 2017: 18).

Ulusal kültürde alt gruplar da görülmekte sözü edilen alt gruplar arasında normlar farklılaşmaktadır (Sunstein, 1996: 911). Ortaklaşa davranışçı kültürlerde, dikey ortaklaşa davranışçı ve yatay ortaklaşa davranışçı alt gruplar gözlenmektedir. Dikey ortaklaşa davranışçı alt kültürün gruplarında, dışa kapalı, sıkı bağlı bir yapı gözlenmektedir. Böyle gruplarda grubun kararlarına itaat edilmekte, grup tarafından verilen görevler yerine getirilmektedir. Böyle gruplarda, güçlü dayanışma normları ve yaptırımlar, grup içindeki güven, işbirliği ve dayanışmayı yaratmaktadır. Bireyler, grubun çıkarları için kendi hedef ve çıkarlarından vazgeçmekte, grubun çıkarları konusunda diğer üyeler ile işbirliği yapmaktadır. Buna karşın yatay ortaklaşa davranışçı alt kültürün gruplarında ise gruba itaat veya boyun eğme davranışlarına rastlanmamaktadır. Böyle gruplarda üyeler faaliyetlere eşit olarak katılarak, kararları uzlaşa yoluyla almaktadır.

Bu çalışmada irdelenen kavramlardan biri de çok tartışılan ve toplum tarafından önem verilen bir olgu olan profesyonelliktir. Zira profesyonellik, toplumsal açıdan ele alındığında bir işi yürütmekten çok daha fazlasını ifade etmektedir. Profesyoneller sivil toplum için merkezi otoriteye karşı tampon mekanizması gibidir. Bu nedenle profesyonellik, toplum tarafından duyulan güvene karşılık olarak, normatif değer sistemini beraberinde getirmektedir. Esasen profesyonellik, eğitim ve öğretim dönemi, iş deneyimi, sosyalleşme süreci, profesyonellerin birbiri ile etkileşimi neticesinde elde edilmektedir. Böyle olunca da profesyonel kimlik ihlalleri, böyle kimliğe sahip

olanlarda rahatsızlık yaratmaktadır. Öyle ki, çelişen durumlarda profesyonelliğin ağır basması beklenmekte (Wallace, 1995: 228), profesyonel kimlik, ırk, cinsiyet, milliyet gibi kimliklere göre daha belirgin ve önemli olmaktadır (Hogg ve Terry, 2000: 121).

Grup içindeki konum, tipik üyeye yakınlık derecesi ile belirlenmekte, konumu bulmak için merkez ve çeper üye kavramlarından faydalanılmaktadır. Gruba özgü özellikleri en fazla gösteren üyeler “merkez üye”, daha az gösterenler ise “çeper üye” olarak nitelendirilmektedir (Steinel ve diğerleri, 2010: 780). Bu nedenle bir grubun merkezinden çeperine doğru ilerledikçe tipik üyelikten uzaklaşarak üst karşıtlık azalmaktadır (Jetten ve diğerleri, 1997: 639).

Bu çalışma ile üst karşıtlık olarak ifade edilen kimliksizleşme değerleri ile grup içindeki konum, diğer bir ifadeyle, grubun merkezi veya çeperinde yer alma durumu incelenecektir. Kimliksizleşme yaşayan birey, grup üyeliğini anlamlı görmekte, algı temeli farklılaşarak özgün birey olarak değil grup üyesi gibi hissetmektedir. Bu durum, kategori erişimi ve uyumu olduğunda görülmektedir. Kendisini tipik üyeye doğrulayan birey, benlik algısını grubun tipik üyesi ile şekillendirerek, grubun normatif davranışlarını içselleştirmektedir. Böylece bireyin grup kimliği, özgün kimliğinin önüne geçerek, kendisini grubun diğer üyeleri ile birbirinin yerini alabilen üyesi olarak görmektedir.

Bu çalışmada, ortaklaşa davranışçı toplumların alt gruplarında grup algısı Sosyal Kimlik Kuramının varsayımları doğrultusunda incelenecek, bu gruplarda profesyonel kimliğin konumu hakkında öngörülen hipotezler test edilecektir. Profesyonellerin toplum için katkıları göz önüne alındığında grup içinde özellikle de grubun merkezinde yer almalarının, toplumların gelişimi açısından önemli olduğu değerlendirilerek, alt gruplardaki konumlarının nerede olacağı, bu çalışmanın temel sorunsalını teşkil etmektedir. Bu çalışma ile ortaklaşa davranışçı toplumun, dikey ortaklaşa davranışçı ve yatay ortaklaşa davranışçı olduğu öngörülen iki alt grubu, profesyonellerin grupta yer alması, grubun profesyonelliği, profesyonellerin grup içindeki konumu yönüyle karşılaştırılarak sosyal kimlik yazınına katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

Ortaklaşa Davranışçı Kültür ve Alt Grupları

Türkiye bağlamı, “ortaklaşa davranışçı kültür” olarak nitelendirilmekte olup, öncelikle ortaklaşa davranışçılık neyi ifade ediyor? Kültürel anlamda bağlamsal olarak birey veya grup davranışlarına nasıl şekil veriyor? Sorusuna yanıt aranacaktır. Kültür, “ortak zihinsel programlama” olarak tanımlanmaktadır (Hofstede, 1983: 76). Nitekim kültür, birey ve grup davranışlarını şekillendirmekte (Michailova ve Hutchings, 2006: 385) iç grup ve dış grupları özellikleri yönünden tarif etmektedir (Triandis, 1982: 144).

Sosyal bir yapı olarak ortaklaşa davranışçılık; sıkı bağlı gruplar teşkil edilerek, grupların normlarına uyulduğu, grup çıkarlarının kişisel çıkarların üzerinde tutulduğu (Bhagat ve diğerleri, 2002: 208), çoğunluğun verdiği kararlara uyulan, geleneklerin korunduğu (Cukur ve diğerleri, 2004: 616), statülerin önemli olduğu (Ma ve Schoeneman, 1997: 263) kültür olarak ifade edilebilir. Bağlamın içerikten daha önemli olduğu bu kültürde bireyler büyük aileler içinde doğarken, aileleri bireylerin yaşamlarını şekillendirmekte, bireylerden itaat beklenmekte, gruplar, örgütler ve kurumlar

özel hayatın önüne geçmektedir (Triandis ve diğerleri, 1988: 325). Böylece sıkı, birbirine bağlı, bütünlük bir yapı ortaya çıkmakta (Hofstede, 1983: 79), dikey yapı en önemli ilişkilere yön vermektedir (Triandis ve diğerleri, 1988: 325).

Ortaklaşa davranışta sosyal yapının en önemli unsurlarından biri “grup” olgusudur. Zira bireyler grup içindeki konumlarına, davranışlarının grup içindeki yansımalarına, grubun tepkilerine, grup üyeliklerinin devamına önem verirler (Bond ve Smith, 1996). Triandis ve diğerleri (1988: 325), ortaklaşa davranışçı kültürde bireylerin gruplara gönüllü olarak üye olmadığını, birey-grup arasında karşılıklı bağımlı ve yoğun bir ilişki olduğunu, grubun durağan ve uzun süreli görüldüğünü, bireylerin grupların taleplerini yerine getirmek zorunda hissettiklerini vurgulamaktadır. Öyle ki birey, grubun beklentileri yönünde hareket ederken, kendi çıkarları ile grubun çıkarları arasında bir tercih yapmak zorunda kalırsa grubu tercih etmektedir (Gelfand ve diğerleri, 1996: 399). Buna karşın gruplar da bireyleri koruyup gözetmekte, zorluklarla karşılaştıklarında onlara destek olmaktadır (Hofstede, 1983: 79). Bireyin karşısındaki kişiye davranışını büyük ölçüde o kişinin iç grubun mu dış grubun mu üyesi olduğu belirlemekte, iç grup üyelerine karşı hassas, fedakâr davranış gösterilirken dış grup üyelerine kötü davranışlar sergilenmektedir (Triandis, 2006: 211).

Birey ve grup davranışlarının benlik açısından değerlendirilmesine de kültür çalışmalarında yer verilmektedir. Shavitt ve diğerleri (2006: 326), ortaklaşa davranışçı toplumlarda benliğin iç grubu içine alarak, karşılıklı bağımlı benliğe dönüştüğünü savunmaktadır. Şöyle ki birey, davranışlarında diğerlerinin etkisi altında kalmakta, diğerlerinin duygu ve düşüncelerini göz önüne almaktadır (Markus ve Kitayama, 1991: 227). Böylece çevre, bireylerin davranışlarını denetlemekte (Ma ve Schoeneman, 1997: 263), birey grubuyla birlikte nitelendirilmektedir (Gelfand ve diğerleri, 1996: 399).

Bu aşamada, ortaklaşa davranışçı ulusal kültür içinde alt gruplar aynı mıdır? Grup olgusu, birey-grup etkileşimi, ulusal kültürün alt gruplarında farklılık gösterir mi? Sorularına yanıt aramak yerinde olacaktır. Singelis ve diğerleri (1995) kültürlerin bağlama göre ve zaman içerisinde değişiklik gösterdiğini, saf olmadığını vurgulamaktadır. Bu nedenle gruplar arasındaki farklılığı, sözü edilen farklılığın nedenlerini anlayabilmek için ulusal kültürü sadece bireyci, ortaklaşa davranışçı olarak ikiye ayırmak yeterli olmayabilir (Cukur ve diğerleri, 2004: 614). Zira demografik etmenler, ortaklaşa davranışçı kültürlerin bir kısmının bireyci, bireyci kültürlerin bir kısmının ise ortaklaşa davranışçı nitelikler sergilemesine yol açabilir (Triandis, 2011: 3).

Kültürel araştırmalarda, yatay ve dikey ayırımına önem verilmektedir. Birbirinden farklı olmayı, birbirinin önüne geçmeyi istemeyen bireylerden oluşan (Triandis, 2011: 7), eşitliği esas alan (Triandis, 2000: 148) statü gibi pek çok yönden benzerliğe vurgu yapan (Cukur ve diğerleri, 2004: 614), aşağı ve yukarı yönlü bilgi akışı olan kültürler (Bhagat ve diğerleri, 2002: 209) “yatay” olarak ifade edilmektedir. Öte yandan, birbirinden farklı olduğunu, tepede olanların daha güçlü, ayrıcalıklı olduğunu kabul eden bireylerden oluşan, hiyerarşiyi esas alan (Triandis, 2000: 148; Chirkov ve diğerleri, 2005: 471), bilgi akışı yukarıdan aşağıya doğru olan kültürler (Bhagat ve diğerleri, 2002: 209) ise “dikey” olarak sınıflandırılmaktadır. Triandis (1996: 410), kültürel anlamda dikey eksen olarak güç ve başarı ile yatay eksen olarak yardım-

severlik ve evrensellik kavramlarını alarak kültürleri tanımlamıştır. Yazar, ortaklaşa davranış değerlerine yardımseverlik eklendiğinde Yatay Ortaklaşa Davranış (Y-OD), güç eklendiğinde Dikey Ortaklaşa Davranış (D-OD); bireyciliğe başarı eklendiğinde Dikey Bireycilik (D-B), evrenselcilik (eşitlik) eklendiğinde Yatay Bireycilik (Y-B) elde edildiğini, ağırlıklı olan ile kültürün tanımlandığını vurgulamaktadır.

D-OD, ortaklaşa davranış ile yüksek güç mesafesinin birlikteliği, eşitsizliğin kabul edilmesi, eşitsizliğe dayalı olarak ödül sisteminin kurulmasını ifade etmektedir (Singelis ve diğerleri, 1995: 269). Böyle kültürlerin gruplarında, birey benliğini gruba bağımlı olarak tanımlamakta, grubuna hizmet etmekte (Singelis ve diğerleri, 1995: 244), diğer grup üyeleri ile karşılıklı bağımlılık ilişkisi içinde olmaktadır (Probst ve diğerleri, 1999: 175). Sözü edilen gruplarda üyeler birbirini eşit görmemekte (Singelis ve diğerleri, 1995: 244), dış grubu iç gruptan, iç grupta tepede olanları da alt seviyede olanlardan farklı görmekte (Triandis, 2000: 150), grubun otoritelerine ve iç gruba itaat etmekte, boyun eğmektedir (Triandis, 2001: 910; Shavitt ve diğerleri, 2006: 326). Ayrıca grubun, grupta hiyerarşide üstte olanların çıkarları, istekleri için bireysel çıkarlar, hedefler, ihtiyaçlar feda edilmekte (Chirkov ve diğerleri, 2005: 471), grup içinde uyum ve ahenk sağlamaya çalışılmakta (Shavitt ve diğerleri, 2006: 327), dayanışma ve sık iletişim (Michailova ve Hutchings, 2006) gözlenmektedir.

Diğer taraftan Y-OD, gruba itaat edilmeyen (Alavi ve McCormick, 2004: 115), otoriteye boyun eğilmeyen, ortak hedefler vurgulanan (Triandis ve Gelfand, 1998:119), tüm faaliyetlerde eşit bir şekilde yer alan, uzlaşma yoluyla karar verilen (Triandis, 2011: 7) kültürleri ifade etmektedir. Sözü edilen kültüre özgü gruplarda hayırseverliğe, başkalarına yardım etmeye öncelik tanınmakta, işbirliği davranışları gösterilmekte (Shavitt ve diğerleri, 2006: 327), eşitlik, saygı ve paylaşım esas alınmaktadır (Chirkov ve diğerleri, 2005: 471).

Wittek (1999: 10), grup ilişkilerini güçlü dayanışma normları ile ifade eden gruplarda kapalı ağ yapısı, zayıf dayanışma normları ile ifade eden gruplarda ise açık ağ yapısı görüldüğünü ifade etmektedir. Zira geçmiş bağlantılar ve zaman içinde pekişen etkileşimler sonucu oluşan sıkı bağlar ile birlikte güçlü ilişkiler, güvenin artmasına olanak sağlayarak kapalı ağ yapısını ortaya çıkarmaktadır (Burt, 2005). Şöyle ki, sıkı bağlar aktörler arasında güven ve işbirliğini artıran normatif ortamı oluşturmaktadır (Coleman, 1988). Diğer grup üyelerinin sorumluluklarını yerine getireceği yönünde güven duyulması, çıkarlar doğrultusunda işbirliği yapılması (Coleman, 1988), grubun kararlarına uyulması, grup tarafından verilen görevlerin yerine getirilmesi (Kalish ve Robins, 2006: 79) sözü edilen sıkı bağlı grupların temel özellikleridir. D-OD, güçlü dayanışma normları ve yukarıda ifade edilen diğer özellikleri ile sıkı bağlı grupları çağırıştırmaktadır.

Bu çalışmada, dikey ortaklaşa davranışçı grup ile dikey ortaklaşa davranışçılığı, yatay ortaklaşa davranışçılığına göre daha yüksek olan grup; yatay ortaklaşa davranışçı grup ile yatay ortaklaşa davranışçılığı, dikey ortaklaşa davranışçılığına göre daha yüksek olan grup ifade edilmektedir. Sözü edilen iki alt grupta profesyonel kimliğin konumu irdeneleceğinden öncelikle profesyonel kimlik kavramı ele alınacaktır.

Profesyonel Kimlik

Profesyoneller ve profesyonellik topluma önemli katkılar sağlamaktadır. Şöyle ki profesyoneller sivil toplumlarda sosyal düzenin sağlanmasında, sosyal değişimlerde ve kurumsal tasarımların gerçekleştirilmesinde, kültürel gelişimde (Sciulli, 2005), sosyal bağlamın yapılandırılmasında önemli roller üstlenmektedir (Roberts ve Dietrich, 1999). Schaefer (1984: 269) profesyonelliği, “ticari yasaların bireysel düzeyde nasıl uygulanacağına rehberlik etmek, yasal gereklilikleri bireysel taahhüte dönüştürmek” olarak tanımlamaktadır. Lan ve diğerleri (2016: 330) ise profesyonelliği “profesyonel bilgi, uzmanlık ve profesyonel tavırlara sahip olmak” şeklinde ifade etmektedir. Güçlü bir yapısal gerçeklik (Clouder, 2003: 215), güven ve güvenilirlik, deneyim, eğitilmiş muhakeme de profesyonelliğin unsurlarıdır (Hanlon, 1998: 58). Profesyonellik açısından dürüstlük, işinden zevk almak, işinde belli bir düzeyde performans göstermek, işini hayatının merkezine almak, mesleğinde kaliteye ulaşmak (Schaefer, 1984: 271) önemlidir.

Profesyonellerden hizmet verilenler yönüyle, profesyonel davranış biçimine ve profesyonel ussallığa uygun hareket etmeleri beklenmektedir (Fournier, 1999: 285). Zira profesyonel yetkinlik de kamu yararı, sosyal refah, verimlilik gibi meşruiyet ölçütlerini gözetmeyi gerektirmektedir (Fournier, 1999: 293). Profesyonellerde bulunması beklenen özellikler de yazında açıklanmaktadır. Bunlar; alanına ilişkin bilgi, otoriteye sahip olması, etik değerlere uygun hareket etmesi, bireysel çıkarlarını değil, hizmet verdiklerinin ve toplumun çıkarları yönünde hareket etmesi, normları ve sembolleri ile profesyonel kültüre sahip olması olarak ifade edilmektedir (Greenwood, 1957).

Profesyonel kimlik, benlik saygısının oluşması veya gelişmesine de katkı sağlamaktadır. Nitekim profesyonellik, benlik gelişimi ile birlikte gelişirken, profesyonel kimlik de benliği geliştirmektedir (Fine, 1996: 100). İş dünyasındaki etkileşim, deneyim, yeteneklerin, becerilerin ve teknik uzmanlığın gelişimi, profesyonel kimliği beslemektedir (Cohen-Scali, 2003). Bu nedenle birlik, liderlik, taktikler ile profesyonel kimlik, bir ideolojiye benzemektedir (Bucher ve Strauss, 1961: 332). Üstelik profesyonellik yolunda davranışlar, uygulamalar yönünde alınan olumlu eleştiriler profesyonel benlik algısını geliştirmektedir (Clouder, 2003: 219). Profesyonel kimliğin olumlu değeri sayesinde de bireyin öz saygısı artmaktadır (Petriglieri, 2011:643).

Yazında profesyonellik sürecinde sosyalleşmenin önemine de vurgu yapılmaktadır. Profesyonellik, uzmanlık eğitimi ile birlikte değerlerin, standartların, muhakemenin ve bağlılığın kazandırıldığı profesyonel sosyalleşme sonucunda gelişmektedir (Beck ve Young, 2005:188). Cohen-Scali (2003: 247), profesyonel sosyalleşmenin, iş için sosyalleşme ile iş nedeniyle sosyalleşme olmak üzere iki süreci içerdiğine işaret etmektedir. Sözü edilen süreçlerde normlar, değerler ve semboller içselleştirilerek, diğer profesyonellere ve dışarıya karşı davranışlar geliştirilmektedir (Bucher ve Strauss, 1961: 325). Profesyonellik, mesleki eğitim ve deneyim sonucunda profesyonel tavırların kazanılması (Holm, 2002: 66), hizmet verilenlere öncelik anlayışının gelişmesi (Holm, 2002: 72) ile sonuçlanan sosyal etkileşimle elde edilmektedir (Clouder, 2003: 216).

Pratt ve diğerleri (2006: 257) profesyonel kimlik ihlallerinin, böyle kimliğe sahip olanlarda tedirginlik, huzursuzluk, stres yarattığına işaret etmektedir. Nitekim profesyoneller, çelişen durumlarda profesyonel kimliklerinden beklenen yönde davranacaklardır (Wallace, 1995: 228). Özerklik de profesyoneller için vazgeçilmez unsurlardan biri olarak ifade edilmektedir. Profesyoneller, yaptıkları işe ilişkin karar alırken, hizmet verdiklerinin, müşterilerinin ve toplumun, mesleklerine, yaptıkları işe saygı göstererek, müdahale etmemesini, onları özgür bırakmasını isterler (Grunig, 2000: 25). Aksi takdirde böyle müdahaleler çatışmalara neden olabilmektedir (Hudson, 2002: 9).

Profesyonellik sadece mesleki bilgi veya uzmanlık değil, etik değerler, ilke, normlar ve sembollerle bütünleşen bir kimliktir. Zira Wilensky (1964: 140)'e göre profesyonellik, hizmet verilenlerin çıkarlarının korunması, hizmet verilenlerin ve toplumun çıkarlarının bireysel çıkarların önünde tutulmasıdır. Hizmet verilenlerin, toplumun, devletin güvenini kazanmak üzere profesyonellikte etik kurallar, mesleki ahlak kuralları geliştirilmektedir (Beck ve Young, 2005:188). Sözü edilen kurallar ile profesyoneller ile hizmet verilenler arasında güç dengesinin sağlanması, eşitlik ve demokrasi gibi değerlerin öne çıkarılması (Sadri, 2012: 89) amaçlanmaktadır. Profesyonellikte kalite, sosyal güven, kamu çıkarı faaliyetleri ile normatif değer sistemi (Muzio ve diğerleri, 2013: 713) en başta müşterilere ve mesleğe hesap verebilirliği, davranış denetimini ve güvenilir olmayı içermektedir (Fournier, 1999: 286). Diğer yandan, profesyonelin normlardan uzaklaşması, itibar kaybı gibi sonuçlara yol açmaktadır (Tonon, 2008: 286). Anlaşılan odur ki profesyonellik, modern toplumlarda ekonomik ilişkilerde güvenilir olmak, güvenilmeye değer olmak, bilgisini hileli işlerde kullanmamak, gizliliği korumak demektir (Evetts, 2006: 134). Bu nedenle toplumlarda profesyoneller takdir edilmektedir (Sciulli, 2005: 935).

Bu aşamaya kadar ortaklaşa davranışçı gruplar ile dikey ve yatay alt grupların yapıları, özellikleri ele alınmıştır. Yukarıda bahsedildiği şekilde profesyonelliğin, uzun bir süreç sonunda elde edildiği, elde edildikten sonra da normları, değerleri ile bir kimliği oluşturduğu, sözü edilen kimliğin, diğer kimliklerin önüne geçtiği, çelişen durumlarda bu kimliğin öne çıkarıldığı anlaşılmaktadır.

Üyelerin birbirini eşit gördüğü, gruba itaatin olmadığı, otoriteye boğun eğilmeyen Y-OD gruplara giren profesyonellerin, profesyonel ilke ve normlarına uymaya devam edebileceği öngörülmektedir. D-OD gruplarda ise birey, benliğini gruba bağımlı olarak görerek grubuna hizmet ettiğinden, diğer grup üyeleri ile karşılıklı bağımlılık ilişkisi içinde olduğundan, grubun otoritelerine ve iç gruba itaat ettiğinden, hiyerarşide üstte olanların isteklerini, hedeflerini önde tuttuğundan böyle gruplarda profesyonellerin ilke ve normlarına uyamayacağı anlaşılmaktadır. Bu nedenle de Y-OD gruplarda profesyonellerin daha fazla yer alacağı değerlendirilerek aşağıdaki hipoteze erişilmiştir.

Hipotez 1: Yatay ortaklaşa davranışçı alt grupta profesyonellik, dikey ortaklaşa davranışçı alt gruptan anlamlı düzeyde daha yüksek olacaktır.

Sosyal Kimlik

Sosyal kimlik, benlik sınırlarının genişletilerek, sosyal benliğe dönüşmesi, iç grup-dış grup arasında benzerlik ve farklılıkların önem kazanması, benlik algısının gruplar arası karşılaştırmalar ve grup üyeliğinden edinilerek, grubun ne derece temsil edildiğine odaklanılması olarak tanımlanabilir (Brewer ve Gardner, 1996). Böylece, iç grup-dış grup sınırları, birey ile diğerleri arasındaki sınırları ifade etmektedir (Brewer, 2001: 119). Sosyal kimlik kuramı, grup kategorisinin belirginliği, grupla özdeşleşme (Karasawa, 1995: 329), gruplar arası karşılaştırmalar, iç grup - dış grup ayrımını (Yuki, 2003: 168) ele almaktadır. Ayrıca, grupla birlikte benimsenen tavır, duygu ve düşünceler (Terry ve diğerleri, 1999: 227), sosyal kimlik edinme süreci (Hogg ve Terry, 2000), sosyal kimlik edinme güdüsü (Terry ve diğerleri, 1999) gibi gruba özgü sosyal olguları incelemektedir.

Benlik sınıflandırma ve benliği geliştirme süreçleri, sosyal kimliği açığa çıkarmaktadır (Terry ve diğerleri, 1999: 227). Temelde, ortak özellikleri taşıyan topluluk, sosyal kategori veya sosyal sınıfı teşkil etmekte (Lickel ve diğerleri, 2000: 225), bireyin sözü edilen sosyal kategorilere verdiği önemle birlikte kategoriler hiyerarşik olarak sıralanmakta, kapsamları da geniş veya dar olabilmektedir (Mummendey ve Wenzel, 1999:163). Benlik sınıflandırma, sosyal dünyanın, iç grup-dış grup olarak ayrılması (Hogg, 2001: 187), benlik algısının farklılaşması olarak tanımlanmaktadır (Hornsey, 2008: 206; Hogg ve Reid, 2006: 11). Bu süreçte öncelikle gruplar arası farklılıklar ve grup içi benzerlikler öne çıkarılmaktadır (Voci, 2006: 74). Bu şekilde grupla kimlik kazanan birey, kendisini grup üyesi olarak değil gruba özgü niteliklerin somut hali, iç gruptan ayrılamaz görmektedir (Hogg, 2014: 339; Hogg ve Reid, 2006: 10). Benlik sınıflandırma sayesinde gruba özgü tavır ve davranışlar (Smith ve diğerleri, 2006: 1176), grup içinde karşılıklı güven ve dayanışma (Smith ve diğerleri, 2006: 1176), grup normlarına uyum, grup içi kayırmacılık, kalıp yargılar, gruplar arası ayrımcılık gibi olgular şekillenmektedir (Hogg ve Hains, 1998: 338).

Sosyal kimlikte ikinci süreç olan benliği geliştirme sürecini grup kalıp yargıları, grup içi kayırmacılık, gruplar arası ayrımcılık, grup karşılaştırmaları, benlik algısı etkilemektedir (Owens ve diğerleri, 2010: 488). Gruplar arası sosyal karşılaştırma yapan birey, grubun olumlu farklılıklarını öne çıkararak, gruba özgü temel nitelikleri, grubun sosyal anlamını edinmektedir (Hogg, 2001: 186). Böylece grup üyeliği edinen birey, iç grubun niteliklerini diğer gruplara nazaran olumlu değerlendirmektedir (Turner, 1975: 8; Stets ve Burke, 2000: 226). Zira kimlik gelişimi, grubun olumlu değerlendirilmesi, olumlu olarak algılanması (Messick ve Mackie, 1989: 59) sayesinde benliğin değeri, grubun değeri ile bağlantılanarak sağlanmaktadır (Voci, 2006: 74). Sosyal kategori seçerken, olumlu sosyal kimlik edinecek kategorilere yönelim sağlanmaktadır (Mummendey ve Wenzel, 1999: 163). Hornsey (2008: 206)'e göre, "biz birbirimize benzeriz" olgusu iç grup benzerliğini, "dış gruptan farklıyız" olgusu ise dış grup ayrımını vurgulamaktadır. Böylelikle birey çevresindeki diğer bireyleri iç grup üyesi mi, dış grup üyesi mi olduğuna göre değerlendirerek, sosyal dünyaya bakış açısını şekillendirmektedir (Brewer ve Gardner, 1996: 91).

Sosyal kimliği edinme yolunda önemli olan unsur, sosyal kategoriye erişimin sağlanması ve o kategoriye uyumlu olmaktır. Stets ve Burke (2000: 231), algılayana ait

özellikleri “kategori erişimi”, duruma ait özellikleri ise “uyum” olarak tanımlamakta, sosyal kimliğin aktif hale gelebilmesi için her ikisinin de uyumlu olması gerektiğini vurgulamaktadır. Şöyle ki, önemli, değerli olan sosyal kategorilere veya sosyal bağlamdan kaynaklı olarak kolaylıkla erişilebilen kategorilere yönelim sağlanmaktadır (Hogg ve diğerleri, 2004: 255). Kategori erişimi, kolaylıkla elde edilebilecek, amaçlar ve hedeflerle uyumlu (Stets ve Burke, 2000: 230), beklenti ve ihtiyaçları karşılayan (Reid ve Ng, 2000: 85) kategoriye yönelimi ifade etmektedir. Kısacası, sosyal bir kategorinin seçilebilmesi, benimsenmesi için birey o kategoriye erişebilmeli ve o kategoriye uyum sağlamalıdır (Haslam ve diğerleri, 1995: 511).

Reid ve Ng (2000: 85), kategoriye uyumu, karşılaştırmalı uyum ve normatif uyum olmak üzere ikiye ayırmaktadır. Karşılaştırmalı veya yapısal uyumun sağlanması için, sosyal kategorilerin belirgin olması ve bağlamla ilişkisinin kurulması gereklidir (Voci, 2006: 85). Böylece sosyal yapı önem kazanarak (Reid ve Ng, 2000: 85), gruplar arası benzerlik veya farklılıklara en iyi açıklama getiren kategori öne çıkmaktadır (Hogg, 2001: 188). İç grup benzerliği, dış gruptan farklılığı arttıkça karşılaştırmalı uyum, dolayısıyla da üst karşıtlık artmaktadır (Hornsey, 2008: 208). Normatif uyum, sosyal yapı içeriği (Reid ve Ng, 2000: 85) ile gruptaki üyelerin davranışlarının uyumunu ifade etmektedir (Hogg ve diğerleri, 2004: 255). Bu sayede kategori içeriği kalıp yargı gibi algılanarak (Stets ve Burke, 2000: 230) bağlama özgü davranışlar sergilenmektedir (Hogg ve Terry, 2000: 125). Daha açık bir deyişle, grubun kalıp yargıları ile uyumlu sosyal davranışlar, normatif uyumun yüksek olduğunu göstermektedir (Hornsey, 2008: 208). Eğer, seçilen ve öne çıkarılan kategori, grubun ayırt ediciliğini gösteriyor, gruba özgü davranışları da grubun tipik üyeliği altında şekillendirebiliyor ise kategorinin ideal uyumu sağladığı söylenebilir (Hogg ve Terry, 2000: 125). Birey, kategoriye uyum sağlayamadığında veya uyum seviyesi yeterli olmadığında, diğer erişilebilir kategorilere yönelerek uyumu sağlamaya çalışmaktadır (Hogg ve diğerleri, 2004: 255).

O halde bireyler neden bireysel kimlikten, sosyal kimliğe doğru yönelmektedir? Hogg ve Terry (2000)’e göre sosyal kimlikte temel güdü öznel belirsizliği azaltmaktır. Zira grup üyeliği aktif olarak belirginleştğinde birey için artık “sosyal bağlam”, grubu olmakta, kendini sosyal grup üyeliği ile tanımlayarak sosyal dünyadaki yerini bulmaktadır (Hogg ve Terry, 2000: 125). Öyle ki sosyal kimlik edinen birey, sosyal kimliğe özgü inanış, tavır, duygu, algı ve davranışları benimseyerek, öznel belirsizliğini azaltmayı amaçlamaktadır (Hogg ve Terry, 2000: 124). Birey, davranışlarına grubun normları ve gruba özgü davranışlara bakarak yön vermekte, grup üyeliği ile kendini tanımakta ve kim olduğunu anlamlandırmaktadır (Smith ve diğerleri, 2006: 1175). Böylelikle, psikolojik ihtiyaçlarını karşılayarak (Badea ve diğerleri, 2010: 38), benlik saygısını geliştirmektedir (Messick ve Mackie, 1989: 59). Bu nedenle grup üyeleri, davranışlarını sosyal kimlikle uyumlu hale getirerek grupla özdeşleşmelerini artırmayı hedeflemektedir (Stets ve Burke, 2000: 232). Birey grup normlarına uyarak, iç grup üyesinin inanç, algı, tavır ve davranışlarını benimsemektedir (Smith ve diğerleri, 2006: 1175). Bu sayede sosyal kimlik, grup davranışlarını açıklamaktadır. Bu aşamada, kimiksizleşme (depersonalization), bireysel kimlikten sosyal kimliğe geçişte en önemli süreç olup ayrı bir başlık altında irdelenmiştir.

Kimliksizleşme

Bireysel kimlikten sosyal kimliğe geçiş, kimliksizleşme süreci ile birlikte gerçekleşmektedir. Benlik yeniden tanımlanarak, grup üyesi olarak benlik sınıflandırması yapıldığında (Voci, 2006: 74), algı temeli farklılaştığında kimliksizleşme görülmektedir (Hogg, 2001: 187). Birey kimliğinin grup kimliği altında eriyerek (Brewer, 2001: 117), birey ve grup arasındaki psikolojik farklılığın ortadan kalkması (Yuki, 2003: 166), bireyin kendisini tipik üyeliğin somut varlığı olarak görmesi (Hogg ve Hains, 1998: 326), “kimliksizleşme” olarak ifade edilmektedir. Kimliksizleşmenin gerçekleşebilmesi için kategori uyumunun ideal düzeye erişmesi (Hogg, 2006:119) ve benlik sınıflandırmasının anlamlı olması (Wyer, 2010: 465) gerekmektedir. Birey, sosyal kimliğini öne çıkardığında özgün birey yerine kendisini grup üyesi olarak görmektedir (Hogg ve Terry, 2000: 123). Kimliksizleşme sonucunda algı ve davranışlarını tipik üye ile doğrulayan birey, kendisini diğer grup üyeleri ile yer değiştirebilen üye olarak görmektedir (Brewer, 2001: 118; Hornsey, 2008: 208).

Kimliksizleşme, gruba özgü davranışlar, grubun normları, değerleri, grubun standartları, grubu dış gruptan farklılaştıran ve iç grup benzerliğini artıran tüm unsurları ortaya koymaktadır. Zira kimliksizleşen bireyin algı ve davranışlarını, grup normları, grubun kalıp yargıları veya grubun tipik üyeleri şekillendirmektedir (Hogg ve diğerleri, 1995:160). Birey, dış grupları birbirine benzer gibi algılamakta, kendi davranışlarını da tipik üyeye uyumlu hale getirerek iki taraflı kalıp yargı yaşamaktadır (Hogg, 2006:119). Sosyal kimlik edinen birey, gruba özgü normları, duygu, düşünce ve algıları benimseyerek gruba özgü normatif davranışları sergilemektedir (Hogg ve Reid, 2006: 11). Böylelikle grupça harekete geçme, grup uyumu, grup kalıp yargısı, (Stets ve Burke, 2000: 231), grup içi kayırmacılık (Voci, 2006), grup bağıntısı (cohesion) gibi gruba özgü birçok olgu kimliksizleşme tarafından belirlenmektedir.

Voci (2006: 86)’e göre grup olgusunun gücünü, iç gruba benzerlik ve dış gruptan farklılık ile tanımlanan kimliksizleşme derecesi belirlemektedir. Birey, grup üyeliğini benimseyerek öne çıkardığında, diğer bir ifadeyle kimliksizleştiğinde, grup normlarına uygun hareket ederek özgün birey yerine grup üyesi gibi davranmakta, aksine grup üyeliği belirgin olmadığında kişisel değerleri, özellikleri, algıları, duygu ve düşünceleri davranışlarını şekillendirmektedir (Terry ve diğerleri, 1999: 228).

Grupları tanımlayan, diğer gruplardan ayırteediciliği ifade eden tipik üyelik olgusu, sosyal kimlik çalışmalarında en önemli kavramlardan biri olduğundan şimdi de bu konuya değinilecektir.

Grubun Tipik Üyesi (Prototype)

Bir grupta tipik üyeler, diğer grup üyelerinin kendilerini doğrulamasına katkı sağlamakta, grup içi davranışlara yön göstermekte, algıları somutlaştırmakta, diğer üyelerin belirsizliklerini azaltmasına katkı sağlamaktadır. Tipik üyeler, grup normlarını, sosyal kimliği bilişsel olarak temsil etmekte (Hogg ve Reid, 2006: 10), iç grubu en iyi tanımlayan özellikleri ifade etmekte (Hogg ve Hains, 1998: 326), sosyal kimliğe ait tavır ve davranışları sergilemekte (Hogg, 2014: 339), iç grup-dış grup ayrımını yansıtmaktadır (Hogg, 2014: 339). Tipik üyelik kimi gruplarda algılanan özelliklere,

ideallere göre, kimi gruplarda da gerçekte paylaşılan özelliklere göre şekillenebilmektedir (Bartel ve Wiesenfeld, 2013: 505). Ancak tipik üye çoğu durumda nesnel gerçekliği değil öznel tanımlamayı ifade etmektedir (Hornsey, 2008: 209).

O halde bir grubun tipik üyeleri nasıl ortaya çıkar? Temelde, gruplar arası karşılaştırmalar sonucunda grup içi benzerliği, gruplar arası farklılığı en üst düzeye çıkaran “üst karşıtlık” ilkesi tipik üyeyi belirlemektedir (Hogg ve Terry, 2000: 124; Hogg ve Reid, 2006: 10). Tipik üyelik, gruba ait benzerliklerin, dış gruplarla farklılığın, gruba ait değerlerin somutlaştırılması (Hogg, 2014: 339; Yuki, 2003: 167), grup üyeliğine özgü niteliklerin, benzerliklerin, yapısal ilişkilerin ortaya konması, algıya temel oluşturulması (Hogg ve diğerleri, 2004: 257) işlevlerini üstlenmektedir. Bunun yanında, grup içindeki tavır, duygu ve davranışlara yön göstermek (Hogg ve Reid, 2006), kalıp yargı geliştirmek (Hogg ve Reid, 2006), grubun yaşamını sürdürmesine katkı sağlamak (Bartel ve Wiesenfeld, 2013: 517), grubun sınırlarını çizmek, ortak standartları oluşturmak, grup kimliğini tanımlamak (Bartel ve Wiesenfeld, 2013: 507) da diğer işlevleri arasındadır.

Tipik üyelik, grup içinde normları geliştirme, normatif davranış sergileme yönüyle de gruba katkı sağlamaktadır. Şöyle ki normlar grup sınırlarını çizmekte (Hogg ve Reid, 2006: 23), tipik üyeliği şekillendirmekte (Hogg ve Reid, 2006: 18), tipik üyeliğin içselleştirilmesine katkı sağlamakta (Hogg, 2006: 124; Hogg ve diğerleri, 2004: 259), grup üyeleri üzerinde sosyal etki yaratmakta ve davranış dönüşümünü sağlamaktadır (Hogg ve diğerleri, 2004: 259). İç grup-dış grubun normları da birbirinden farklılık göstermekte, grubun tipik üyeleri grubun emredici veya betimleyici normlarına her koşulda uymaktadır (Hogg ve diğerleri, 2004: 259).

Mummendey ve Wenzel (1999:167), tipik üyeliğin, belirgin veya bulanık, dar veya geniş kapsamlı, basit veya karmaşık olabildiğini, tipik üyeliğin belirgin olabilmesi için grup içinde uzlaşma sağlanması gerektiğini vurgulamaktadır. Bununla birlikte tipik üyelik, dış grup ve iç grup karşılaştırmaları sonucu ortaya çıktığından, karşılaştırma yapılan bağlamdan etkilenmektedir (Hogg, 2006:118; Hogg ve Reid, 2006: 23). Ancak tipik üyeler bağlama dayalı olduklarından bağlamla birlikte değişmekte, bağlam değiştiğinde yeni tipik üyeler oluşabilmekte veya eskileri farklılaşabilmektedir (Hogg, 2001: 187; Hornsey, 2008: 209).

Bu çalışmada, ortaklaşa davranışçı toplumun iki alt grubu karşılaştırıldığından, grup karşılaştırmaları için önemli bir etmen olan grubun algılanan varlığı kavramına yer verilmiştir.

Grubun Algılanan Varlığı (GAV)

Hogg (2006: 118) grubun algılanan varlığını, “grubun bağlılığı ve yapılandırılması ile varlık bulması” olarak tanımlamaktadır. Grubun algılanan varlığı, grubun nedensel bir aktör olarak diğer varlıklar üzerinde gücü olup olmadığı algısını şekillendirmektedir (Lickel ve diğerleri, 2000: 224). Bu nedenle grubun algılanan varlığı, gruplar arası karşılaştırmalar açısından önem arz etmektedir (Lickel ve diğerleri, 2000: 224). Diğer yandan grubun algılanan varlığı, grubun dışa kapalı olup olmaması, bireycilik-toplulukçuluk gibi gruba özgü nitelikler, gruplar arası rekabet gibi bağlamsal faktörlerden etkilenmektedir (Lickel ve diğerleri, 2000: 224). Şöyle ki uzun süreli,

sınırları geçirgen olmayan grupların algılanan varlığının yüksek olacağı öngörülmektedir (Lickel ve diğerleri, 2000: 225).

Gruplar, belirsizliği azaltma açısından da farklılık gösterebilmektedir. Hogg (2014: 339) tüm grupların belirsizliği aynı derecede azaltmadığını vurgulamaktadır. Nitekim belirsizliği azaltmak açısından daha başarılı olan gruplarda tipik üyeliğin belirgin olduğu, tipik üyelik yönünden uzlaşmanın yüksek olduğu ve böyle grupların algılanan varlığının yüksek olduğu değerlendirilmektedir (Hogg, 2014: 339). Zira bu grupların iyi yapılandırılmış olması, sınırlarının belirgin olması, üyelerin birbiriyle sıkı etkileşim içinde olması, ortak hedef anlayışının gelişmesine olanak sağlamaktadır (Hogg, 2014: 339). Benlik kavramı yönünden belirsizlik yaşayan bireyler de algılanan varlığı yüksek olan, belirgin, uzlaşılan tipik üyesi olan gruplara yönelerek, bu sayede tavır, davranış ve duygularını şekillendirip benliğini doğrulamaya, belirsizliği azaltmaya çalışmaktadır (Hogg, 2006:121; Hogg ve diğerleri, 2004: 256).

Böylece grubun uzun süreli ve dışa kapalı olması, grubun algılanan varlığının yüksek olmasına neden olacaktır. D-OD grupların güvene dayalı, dışa kapalı, sıkı bağlı yapısı nedeniyle böyle gruplarda grubun algılanan varlığının yüksek olacağı anlaşılmaktadır. Y-OD gruplar ise dikey gruplardan, gruba veya otoriteye itaat etmemek, diğer grup üyeleriyle eşit olduğu algısı yönünden farklılaşmaktadır. Y-OD grupta benlik gruba bütünleşmiş olmasına rağmen, grup olgusunun dikey gruplar kadar güçlü olmadığı, dolayısıyla da grubun algılanan varlığının dikey gruplar kadar güçlü olmadığı değerlendirilmektedir.

Hipotez 2: Dikey ortaklaşa davranışçı alt grupta grubun algılanan varlığı, yatay ortaklaşa davranışçı alt gruptan anlamlı düzeyde daha yüksek olacaktır.

Tipik Üyelik Derecesi (Grubun Merkezi-Çeperi)

Bir grupta üyelerin tamamı tipik üyeliği eşit ölçüde yansıtmadıklarından, tipik üyeliğe uyumları aynı olmadığından grup içinde bu yönde farklılıklar gözlenmektedir. Jetten ve diğerleri (2003), tipik üyeliğin diğer unsurlara nazaran benlik algısı ile grup ilişkisine dayalı olduğunu, bu nedenle tipik üyeliği temsilde tüm üyelerin eşit olmadığını vurgulamaktadır. Bir grup üyesinin dış gruptan farklılığı, iç gruba benzerliği arttığında tipik üyelik derecesi artmakta (Haslam ve diğerleri, 1995: 511), böylece üyeler grubun normlarına daha çok uymaktadır (Hogg ve Reid, 2006: 17). Birey için sosyal kimliği bireysel kimliğinin önüne geçtiğinde artık kendisini diğer grup üyeleri ile birbirinin yerini alabilen üye olarak görmektedir (McAuliffe ve diğerleri, 2003: 58). Ancak tüm grup üyeleri, tipik üyeliği aynı derecede yansıtmadıklarından grup içinde tipik üyelik yönünden farklılıklar oluşmaktadır (Hogg ve Terry, 2000: 126). Netice itibarıyla, grupta karşılaştırmalı uyum ve normatif uyum, diğer bir ifadeyle kategori erişimi ve uyumu, tipik üyelik derecesini belirlemektedir (Reid ve Ng, 2000: 85).

Diğer grup üyeleri, grubun tipik üyelerine saygı, beğeni gibi olumlu duygular göstermektedir. Grup normlarına ve değerlerine daha çok uyan üyeleri, diğer grup üyeleri daha olumlu değerlendirmekte, onları kayırmaktadır (Zouhri ve Rateau, 2015: 669). Grubun varlığını sürdürmesi, grupta ahengin sağlanmasına daha çok katkı sağlayan

tipik üyeler, diğer grup üyeleri tarafından daha çok beğenilmekte, aralarında sosyal çekim oluşmakta, böyle üyeler daha çok saygı görmektedir (Hogg ve diğerleri, 2004: 257; Bartel ve Wiesenfeld, 2013: 507). Ayrıca, tipik üyeliği daha fazla yansıtan, tipik üyeliğe özgü konuşma tarzını benimseyen veya konuşmalarında tipik üyeliğe özgü ifadeleri kullanan üyeler, diğer üyeleri daha çok etkisi altına aldığından böyle üyeler grup içinde daha popüler olmaktadır (Reid ve Ng, 2000: 86; Hogg, 2006: 122). İlave olarak, tipik üyeler gruplarına daha fazla hizmet ettiği için böyle üyelere güven duyulmakta, yenilikler konusunda sözü edilen üyelere karşı daha esnek olunmaktadır (Hogg ve diğerleri, 2004: 262).

Bir üyenin grup içindeki konumu, üyenin tipik üyeye yakınlık derecesi ile belirlenmektedir. Bir grupta, davranışlara ve benlik algısına yol gösteren, rehberlik eden (Hogg, 2001: 187) tipik üyeler grup için ortak anlamlandırma noktasını ifade etmektedir (Zouhri ve Rateau, 2015: 670). Bu nedenle, “merkez üye”, tipik üyeliği güçlü bir şekilde yansıtan üye, “çeper üye” ise daha az yansıtan üye olarak adlandırılmaktadır (Steinel ve diğerleri, 2010: 780). Şöyle ki, bir grubun çeperinden merkezine doğru gidildikçe, tipik üyeliğe daha çok yaklaşılarak üst karşıtlık artmaktadır (Jetten ve diğerleri, 1997: 639). Merkez üyeler, gruba karşı daha bağlı, grubun değerlerini daha çok yansıtan, grubun varlığını sürdürmesine, grubun sosyal kimliğine daha çok katkı sağlayan, benlik saygılarını büyük ölçüde gruplarından alan, gruba karşı yaşanacak tehditlerden daha çok etkilenen üyelerdir (Jetten ve diğerleri, 1997: 654; Zouhri ve Rateau, 2015).

Öte yandan tipik üyeliği daha az yansıtan çeper üyelerin gruba karşı, grubun da onlara karşı duygu, düşünce ve davranışları merkez üyeye göre farklılık göstermektedir. Çeper üyeler kimi durumlar karşısından grubun sosyal kimliğinden farklı olarak, bireysel davranışlar gösterebilmektedir (Zouhri ve Rateau, 2015: 670). Steinel ve diğerleri (2010) böyle üyelerin gruptaki konumlarını, statülerini yükseltme isteklerine bağlı olarak, davranışlarını şekillendirdiğini vurgulamaktadır. Çeper üyeler, eğer gruptaki konumlarını yükseltmek istiyorlarsa, ilerde kendileri için faydalı olabileceğini düşünüyorlarsa, gruba özgü davranışları, gruba hizmet davranışlarını daha fazla sergilemektedir (Van Kleef ve diğerleri, 2007: 132). Diğer bir ifadeyle böyle üyeler gruptan, grubun çıkarlarından ziyade kendi konumlarını düşünerek, stratejik hususları değerlendirerek davranışlarına yön vermektedir (Van Kleef ve diğerleri, 2007: 146).

Diğer grup üyelerinin çeper üyelere karşı davranışları, çeperdeki üyelerin gruba karşı davranışlarını etkilemektedir. Eğer diğer grup üyeleri çeper üyelere saygı gösterirse, çeper üyelerin gruba katkıları artabilmektedir (De Cremer, 2002: 1337). Merkez üyeler ise diğer grup üyeleri kendilerine saygı gösterse de göstermese de gruba katkı sağlamaktadır (De Cremer, 2002: 1337). Çeper üyeler, diğer grup üyelerinin kendilerine karşı davranışları ile gruba ait olduklarını hissedersen, gruba hizmet davranışları, grubun çıkarlarına yönelik davranışlarında artış gözlenebilmektedir (De Cremer, 2002: 1340).

Grup içinde merkezde olanlara daha fazla saygı, beğeni, sosyal çekim, güven duyulduğu için çeperde olanlar da aksi durumlar ile karşılaşılırlar. Nitekim grubun üyeleri normlara uygun davranış göstermeyen, normlar konusunda beklentileri karşıla-

Ortaklaşa Davranışçı Toplumların Alt Gruplarında Profesyonel Kimliğin Grup İçindeki Konumunda Grubun Algılanan Varlığının Düzenleyici Etkisi

mayan üyeleri küçümsemekte (McAuliffe ve diğerleri, 2003: 58), olumsuz davranış göstererek, bu üyelere ayrımcılık göstermekte (Zouhri ve Rateau, 2015) hatta böyle üyelere, dış grup üyesi gibi davranmaktadır (Hogg ve diğerleri, 1995:174). Çünkü grup üyeleri, grubun normlarına uymayan üyelerin, grubun olumlu algısını tehlikeye attıklarını (Lewis ve Sherman, 2010: 212), grubun meşruiyeti konusunda belirsizlik oluşturduklarını (Marques ve diğerleri, 2001: 437; Hogg ve Terry, 2000: 126), grubun bütünlüğünü, tipik üyenin belirginliğini azalttıklarını (Hogg ve Terry, 2000: 126) değerlendirirler. Ayrıca böyle üyelerin iç grup-dış grup ayrımını bulanık hale getirdiklerini, grubun sınırlarının çizilmesini zorlaştırdıklarını (Hogg ve Terry, 2000: 126), grubun ayırt ediciliğine zarar verdiklerini (Mummendey ve Wenzel, 1999:163) düşünürler.

Böylece, grup içinde tipik üyelik yönünden farklılık görüldüğü, tüm üyelerin grup içinde aynı konumda olmadığı anlaşılmaktadır. Gruba özgü duygu, düşünce, davranışlara sahip olan, grup normlarına daha çok uyan üyelerin grubun merkezinde, daha az uyanların ise grubun çeperinde olduğundan söz edilmektedir. Çeperden merkeze doğru ilerledikçe de üst karşıtlık, başka bir ifadeyle üyelerin dış gruptan farklılığı, iç gruba benzerliği artmaktadır.

Yatay ortaklaşa davranışçı gruba giren profesyoneller, profesyonel ilke ve normlarından ödün vermeksizin grup içinde varlığını sürdürebilecektir. Bu nedenle yatay ortaklaşa davranışçı bir gruba ideal rol kimliği ile giren profesyonellerin, profesyonel ilke ve normlarına uymaya devam edebileceği, grubun çeperinde yer almayacağı öngörülmektedir.

Hipotez 3: Yatay ortaklaşa davranışçı alt grupta profesyonelliğin grubun merkezinde yer alma (tipik üyeye yakınlık-kimliksizleşme) üzerinde olumlu yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

Sıkı bağlı, dışa kapalı D-OD grupta, grup normları grubun çıkarları yönünde hareket etmeyi gerektirdiğinden, profesyonellik normları ise sivil toplumun çıkarları yönünde ve profesyonelliğe özgü normatif değer sistemine uygun hareket etmeyi gerektirdiğinden, profesyonellerin böyle gruplarda ideal rol kimliğini kullanamayacağı değerlendirilmektedir.

Hipotez 4: Dikey ortaklaşa davranışçı alt grupta profesyonelliğin grubun merkezinde yer alma (tipik üyeye yakınlık-kimliksizleşme) üzerinde olumsuz yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

Grubun algılanan varlığı, grubun bağlılığını, grubun gücünü, gücünün derecesini gösteren, grubun yapılandırılış şekli ve yapısından etkilenen bir olgudur. Grup sınırlarının geçirgenliği, grubun kalıcı olup olmadığı, grubun dışa kapalı olup olmadığı, grupların birbiri ile rekabet derecesi grubun algılanan varlığını belirlemektedir. Bu nedenle, grubun algılanan varlığının, bu grupta yer alan bir profesyonelin grup içindeki konumunu etkileyebileceği değerlendirilmiştir.

Hipotez 5: Profesyonellik ve grup içi konum ilişkisinde grubun algılanan varlığının düzenleyici etkisi vardır.

Araştırmanın kavramsal çerçevesi neticesinde oluşturulan modele Şekil 1'de yer verilmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Araştırma Yöntemi

Evren ve Örneklem

Bu çalışmada, yatay ortaklaşa davranışçı olduğu öngörülen grup, Türkiye çapında 94 şubesi ile yaklaşık 50.000 üyesi olan meslek örgütü niteliğinde bir Sivil Toplum Kuruluşudur (STK). Dikey ortaklaşa davranışçı olduğu öngörülen grup ise Türkiye çapında 42 şubesi ile yaklaşık 30.000 üyesi olan, resmi olmayan yapıda bir Sivil Toplum Kuruluşudur. Bu çalışmanın örneklemini olan yatay ortaklaşa davranışçı grup, "A grubu", dikey ortaklaşa davranışçı grup ise "B grubu" olarak kodlanmıştır. Pilot çalışma; A grubundan 94, B grubundan 101 olmak üzere toplam 195 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Ana çalışmada A grubundan 306, B grubundan 309 olmak üzere toplam 615 katılımcıdan veri toplanmıştır.

Ölçüm Araçları

Ölçüm araçları olarak, Grup Kültürü Ölçeği, Grubun Algılanan Varlığı Ölçeği, Profesyonellik Ölçeği ve Tipik Üyeliğe Yakınlık/ Uzaklık (Grup İçindeki Konum Ölçeği) olmak üzere 4 adet ölçek kullanılmıştır. Grup kültürü ölçeği dışında diğer ölçekler 7'li likert tipinde olup ölçekte 1-Kesinlikle katılmıyorum, 4-Kararsızım, 7-Kesinlikle katılıyorum anlamı taşımaktadır.

Grup Kültürü Ölçeği: Triandis ve diğerleri (1998)'nin çalışmasında geliştirilen 16 senaryolu ölçek Türkçe'ye uyarlanmıştır. Uyarlama aşamasında Ayçiçeği-Dinn ve Caldwell-Harris (2013) çalışmasından da faydalanılmıştır. Tüm sorular için a seçeneği "yatay ortaklaşa davranışçı", b seçeneği "dikey bireyci", c seçeneği "dikey ortaklaşa davranışçı" ve d seçeneği de "yatay bireyci" olma eğilimini ifade etmektedir.

Grubun Algılanan Varlığı Ölçeği: Bu ölçeği hazırlamak üzere Voci (2006) çalışmasından faydalanılmıştır. Sözü edilen çalışmada, grubun algılanan varlığı ölçeğinin 6 sorudan oluştuğu ifade edilmekte ancak sadece 1., 2. ve 3. sorular çalışmada yer almaktadır. Sözü edilen ilk 3 soru Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçekte yer alan 4-8. sorular; ise grubun algılanan varlığı ile ilgili anahtar kavramlar esas alınarak eklenmiş, 7. Soru ters soru olarak hazırlanmıştır. Pilot çalışma sonucunda ortak varyans değeri 0,2'den küçük olan 7. ve 8. sorular ölçekten çıkarılmıştır.

Profesyonellik Ölçeği: Profesyonellik ölçeğinde yer alan ilk 23 soru Erbil ve Bakır (2009) çalışmasından alınmış olup 24-28. sorular ise profesyonelliğe ilişkin anahtar

Ortaklaşa Davranışçı Toplumların Alt Gruplarında Profesyonel Kimliğin Grup İçindeki Konumunda Grubun Algılanan Varlığının Düzenleyici Etkisi

kavramlar esas alınarak ilave edilmiştir. Ayrıca, 29. soru Hao ve diğerleri (2014) çalışmasından, 30. soru da Liddell ve diğerleri (2014) çalışmasından alınarak Türkçe'ye uyarlanmıştır. 30 soruluk ölçeğin 25-28. soruları ters soru olarak hazırlanmıştır. Pilot çalışmada 30 maddeden oluşan sorular sorulmuş, faktör yükleri 0,32'nin altında olan veya birden fazla faktöre çapraz yüklenen (Gürbüz ve Şahin, 2017:320) 22 ifade ölçekten çıkarılmıştır.

Tipik Üyeliğe Yakınlık/ Uzaklık (Grup İçindeki Konum Ölçeği): Tipik üyeliğe yakınlık/uzaklığı ölçmek için Kemikkıran (2019) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeğin geliştirilmesi aşamasında, yazında grubun tipik üyeliğini tanımlayan kavramlar ve anahtar kelimeler incelenerek yarı yapılandırılmış sorular hazırlanmıştır. A Grubunun merkez teşkilatından 13 kişi (4 bayan, 9 erkek) ile B Grubunun merkez teşkilatından 11 kişi (10 erkek, 1 bayan) ile görüşülmüştür, her iki grubun verileri ayrı ayrı analiz edilmiştir. Veriler daha sonra Nvivo10.0 veri yönetim programına aktarılarak içerik analiziyle çözümlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, en çok kodlanan temalar ve kodlama benzerliğinden yola çıkılarak sözü edilen gruplar için sorular hazırlanmıştır. Anahtar kavramlara göre soruları ortaya çıkarma aşamasında, iki grubun birbirinden farkını belirginleştirmek ve kalıp yargı şeklinde beliren ve sorulduğunda üzerinde düşünülmezsizin ölçekteki en yüksek seçeneğin tercih edileceği sorular elenmiştir. B Grubunda “İslam dininin yaşam tarzı olarak benimserim” gibi dine yönelik doğrudan sorular yerine dış denetim/iç denetim odağı kavramına yönelip Dağ (2002) çalışmasından yararlanılarak bu ölçeğe 15 soru ilave edilmesi uygun değerlendirilmiştir. Sözü edilen iki grup arasındaki önemli farklılıklardan birinin yerellik ve evrensellik olduğu düşüncesiyle, Roberts ve Wilson (2016) çalışmasından faydalanılarak Evrensel Vatandaşlık Ölçeğinden 13 soru alınmıştır. Sonuç olarak 37 soruluk ölçek geliştirilmiş, ölçekte ters sorulara yer verilmemiştir. Pilot çalışmada 37 maddeden oluşan sorular sorulmuş, faktör yükleri 0,32'nin altında olan veya birden fazla faktöre çapraz yüklenen (Gürbüz ve Şahin, 2017:320) 26 ifade ölçekten çıkarılmıştır.

Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Grubun Algılanan Varlığı Ölçeği, Profesyonellik Ölçeği ve Tipik Üyeliğe Yakınlık/Uzaklık Ölçeği (Grup İçindeki Konum Ölçeği) için keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ulaşılan uyum iyiliği sonuçları ve güvenilirlik değerleri Çizelge 1' de yer almaktadır. “Kabul edilebilir uyum” veya “iyi uyum” değerlerine ulaşılmış ve ölçeklerin güvenilir olduğu anlaşılmıştır.

Çizelge 1. Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları ve Güvenilirlik Değerleri

Ölçek	CMIN/DF	GFI	CFI	RMSEA	α
Grubun Algılanan Varlığı	4.936	0.982	0.987	0.080	.898
Profesyonellik	3.979	0.971	0.967	0.070	.850
Tipik Üyeliğe Yakınlık/Uzaklık	3.566	0.959	0.969	0.065	.603

Araştırmanın Bulguları

Grup Kültürü ve Grup Karşılaştırma Bulguları

A grubu için kültür değerleri; yatay bireycilik (%39)> yatay ortaklaşa davranışçılık (%32)> dikey bireycilik (%15)> dikey ortaklaşa davranışçılık (%14); B grubu için ise yatay bireycilik (%30)> dikey ortaklaşa davranışçılık (%29)>yatay ortaklaşa davranışçılık (%22)> dikey bireycilik (%19) olarak belirlenmiştir.

Profesyonellik Açısından A ve B Gruplarını Karşılaştırma: Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları Çizelge 2’de yer almaktadır.

Çizelge 2. Profesyonellik Açısından A ve B Grubu Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Grup	N	Ort.	SS	SD	t	P
A	306	5.99	0.80	597	1.954	0.040
B	309	5.86	0.971			

Yapılan analiz sonucunda [$t(597)=1.954$ ve $p<0.05$] değerleri elde edilmiştir. A grubu üyelerinin profesyonellik algılarının ortalaması (5.99), B grubu üyelerinin profesyonellik algılarının ortalamasından (5.86) daha yüksektir. Bu sonuçlar A grubunun B grubundan anlamlı düzeyde daha fazla profesyonellik algısı taşıdığını göstermektedir. Birinci hipotez desteklenmiştir.

GAV Açısından A ve B Gruplarını Karşılaştırma: Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları Çizelge 3’de yer almaktadır.

Çizelge 3. GAV Açısından A ve B Grubu Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Grup	N	Ort.	SS	SD	t	P
A	306	4.99	1.35	613	-2.914	.040
B	309	5.31	1.39			

Yapılan analiz sonucunda [$t(613)= -2.914$ ve $p<0.05$] değerleri elde edilmiştir. Bu sonuçlara göre B grubunun GAV düzeyi ile A grubunun GAV düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunduğu ve B grubunun GAV ortalamasının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İkinci hipotez desteklenmiştir.

Profesyonellik ve Grup İçi Konum İlişkisine Ait Bulgular

Voci (2006) çalışmasında yer alan hesaplama yöntemiyle, her bir katılımcı için, gruplarına göre “kimliksizleşme indeksi” hesaplanmıştır. Bireysel anlamda grup içindeki “üst karşıtlık” ise, kimliksizleşme indeksi adı altında hesaplanmıştır. Bu noktadan hareketle, kimliksizleşmenin fazla olması, grup merkezini, düşük olması ise çeperi işaret etmektedir.

Yatay Ortaklaşa Davranışçı Grupta Profesyonellik ve Grup İçi Konum İlişkisine Ait Bulgular

Profesyonellik ve grup içi konum ilişkisini nedensellik açısından regresyon analizine tabi tutmadan önce korelasyon analizi yapılmış (Çizelge 4) olup ksz_TİA, Kimliksizleşmenin Türk İslam Anlayışı Boyutunu, ksz_İDO, Kimliksizleşmenin İç Denetim Odaklılık Boyutunu, ksz_EDV; Kimliksizleşmenin Evrensel Dünya Vatandaşlığı Boyutunu ifade etmektedir.

Çizelge 4. A Grubunda Profesyonellik ve Kimliksizleşmenin Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler	ksz_TİA	ksz_İDO	ksz_EDV
Profesyonellik	-.187**	.191**	.174**

** p<0.01

Profesyonellik ile Kimliksizleşmenin Boyutları Arasındaki Regresyon: A grubu için yapılan regresyon analizi sonuçları Çizelge 5'te gösterilmiştir. Grup içindeki konunun TİA boyutunda %3.2'lik varyansın, İDO boyutunda %3.3'lük varyansın, EDV boyutunda ise %2.7'lik varyansın profesyonelliğe bağlı olduğu sonucuna varılmıştır. Böylece üçüncü hipotez, kimliksizleşmenin TİA boyutu için desteklenmemiş, İDO ve EDV boyutu için desteklenmiştir.

Çizelge 5. A Grubunda Profesyonellik ve Kimliksizleşmenin Boyutları Arasındaki Regresyon

Değişkenler	β	Standart hata	p	Düzeltilmiş R2
Profesyonellik ---> ksz_TİA	-.187	.381	.001	.032
Profesyonellik ---> ksz_İDO	.191	.031	.001	.033
Profesyonellik ---> ksz_EDV	.174	.139	.002	.027

Dikey Ortaklaşa Davranışçı Grupta Profesyonellik ve Grup İçi Konum İlişkisine Ait Bulgular

B Grubu için yapılan korelasyon analizi sonuçları Çizelge 6'da gösterilmiştir.

Çizelge 6. B Grubunda Profesyonellik ve Kimliksizleşmenin Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler	ksz_TİA	ksz_İDO	ksz_EDV
Profesyonellik	.386**	-.201**	-.382**

** p<0.01

Profesyonellik ile Kimliksizleşmenin Boyutları Arasındaki Regresyon: B grubu için yapılan regresyon analizi sonuçları Çizelge 7'de gösterilmiştir. Grup içindeki konunun TİA boyutunda %14.6'lık varyansın, İDO boyutunda %3.7'lik varyansın, EDV boyutunda ise %14.3'lük varyansın profesyonelliğe bağlı olduğu sonucuna varılmıştır. Böylece dördüncü hipotez, kimliksizleşmenin TİA boyutu için desteklenmemiş, İDO ve EDV boyutu için desteklenmiştir.

Çizelge 7. B Grubunda Profesyonellik ve Kimliksizleşmenin Boyutları Arasındaki Regresyon

Değişkenler	β	Standart hata	p	Düzeltilmiş R2
Profesyonellik ---> ksz_TİA	.386	.493	.000	.146
Profesyonellik ---> ksz_IDO	-.201	.031	.000	.037
Profesyonellik ---> ksz_EDV	-.382	.085	.000	.143

Grubun Algılanan Varlığı'nın Düzenleyici Etkisi

Öncelikle, kimliksizleşmenin boyutları ile standartlaştırılmış profesyonellik, grubun algılanan varlığı ve profesyonellik ile grubun algılanan varlığının çarpılması sonucunda ortaya çıkan etkileşimsel terim arasındaki korelasyonlar (Çizelge-8) incelenmiştir.

Çizelge 8. A Grubunda Kimliksizleşmenin Boyutları, Profesyonellik, GAV ve Etkileşimsel Terim Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar						
Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1. Ksz_TİA	1	-.089	-.341**	-.187**	-.076	.068
2. Ksz_IDO	-.089	1	.181**	.191**	.136**	-.219**
3. Ksz_EDV	-.341**	.181**	1	.174**	.057	-.102*
4. Profesyonellik	-.187**	.191**	.174**	1	.350**	-.485**
5. GAV	-.076	.136**	.057	.350**	1	-.058
6. Prof.xGAV	.068	-.219**	-.102*	-.485**	-.058	1

* p<0.05, ** p<0.01

Çizelge 8'de görüleceği üzere sadece kimliksizleşmenin İDO boyutu ile profesyonellik, GAV ve etkileşimsel terim arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, kimliksizleşmenin İDO boyutunda GAV'ın düzenleyici etkisini araştırmak üzere hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır (Çizelge 9).

Çizelge 9. A Grubunda GAV Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=306)

	1. Model		2. Model	
	B	S.H.	B	S.H.
Sabit	1.062**	.002	1.063**	.002
Değişkenler				
Profesyonellik	.005**	.002	.02*	.002
GAV	.002*	.002	.003*	.002
Prof.Xgav			-.004**	.001
R		.205		.258
R2		.042		.066
Düzeltilmiş R2		.036		.057
ΔR2		.042		.024

*p<0.05, ** p<0.01

2. modele girilen etkileşimsel terimin, bağımlı değişkendeki %2.4'lük ilave varyansı açıkladığı tespit edilmiştir. Her iki model ile etkileşimsel terim (B=-.004, p<0.01) anlamlı çıkmıştır. Bu nedenle, grubun algılanan varlığının profesyonellik ile kimliksizleşmenin İDO boyutu üzerinde düzenleyici etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Dikey Ortaklaşa Davranışçı Grupta Düzenleyici Etki Bulguları

Grubun Algılanan Varlığı'nın Düzenleyici Etkisi: Öncelikle, kimliksizleşmenin boyutları ile standartlaştırılmış profesyonellik, grubun algılanan varlığı ve profesyonellik ile grubun algılanan varlığının çarpılması sonucunda ortaya çıkan etkileşimsel terim arasındaki korelasyonlar (Çizelge 10) incelenmiştir.

Çizelge 10. B Grubunda Kimliksizleşmenin Boyutları, Profesyonellik, GAV ve Etkileşimsel Terim Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler	Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar					
	1	2	3	4	5	6
1. Ksz_TIA	1	-.041	-.246**	.386**	-.200**	.338**
2. Ksz_IDO	-.041	1	.236**	-.201**	-.056	-.17
3. Ksz_EDV	-.246**	.236**	1	-.382**	.076	-.051
4. Profesyonellik	-.386**	-.201**	-.382**	1	-.194**	.240**
5. GAV	-.200**	-.056	.076	-.194**	1	.010
6. Prof.xGAV	.338**	-.017	-.051	.240**	.010	1

* p<0.05, ** p<0.01

Çizelge 10'da görüleceği üzere sadece Kimliksizleşmenin TİA boyutu ile profesyonellik, GAV ve etkileşimsel terim arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, kimliksizleşmenin TİA boyutunda GAV'ın düzenleyici etkisini araştırmak üzere hiyerarşik regresyon analizine tabi tutulmuştur (Çizelge 11).

Çizelge 11. B Grubunda GAV Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=309)

	1. Model		2. Model	
	B	S.H.	B	S.H.
Sabit	2.079**	.027	2.097**	.027
Değişkenler				
Profesyonellik	.173**	.028	.157**	.028
GAV	.139**	.028	.143**	.028
Prof.Xgav			-.073**	.026
R		.461		.483
R2		.213		.233
Düzeltilmiş R2		.208		.225
ΔR2		.213		.020

*p<0.05, ** p<0.01

2. modele girilen etkileşimsel terimin, bağımlı değişkendeki %2'lik ilave varyansı açıkladığı tespit edilmiştir. Her iki model ile etkileşimsel terim (B=-.073, p<0.01) anlamlı çıkmıştır. Bu nedenle, grubun algılanan varlığının profesyonellik ile kimliksizleşmenin TİA boyutu üzerinde düzenleyici etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Böylece beşinci hipotez kısmen desteklenmiştir.

Sonuç ve Değerlendirme

Yapısal simgesel etkileşimcilik bakış açısına sahip sosyal kimlik kuramının öngörülleri bu çalışmaya ışık tutmuştur. Şöyle ki, toplum benliği, benlik de insan davranışını şekillendirmektedir (Stryker; 2007: 1088). Köklerini sözü edilen bakış açısından alan Sosyal Kimlik Kuramına göre, grup kimliği insanların davranışlarını şekillendirmektedir. Bu çalışmada, yatay ortaklaşa davranışçı grup (A) ile dikey ortaklaşa davranışçı grup (B) örneklem olarak alınarak profesyonel kimliğin konumu, gruba özgü bağlamsal değişkenler yönüyle karşılaştırılmıştır.

Öncelikle, kültürel değerler yönüyle A ve B grubu incelendiğinde; öngörüldüğü gibi A grubunda yatay ortaklaşa davranışçılık değeri, dikey ortaklaşa davranışçılık değerinden, B grubunda da dikey ortaklaşa davranışçılık değeri, yatay ortaklaşa davranışçılık değerinden yüksek çıkmıştır. Her iki grupta da yatay bireycilik değerleri, dört kültürel değer arasında en yüksek değer olarak belirlenmiştir. Sözü edilen durumun dikey bireycilik ve yatay bireycilik ile çevremerkezcilik (allocentrism) ve benmerkezcilik (idiocentrism) algısının ulusal kültüre göre farklılaşmasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

Ortaklaşa Davranışçı Toplumların Alt Gruplarında Profesyonel Kimliğin Grup İçindeki Konumunda Grubun Algılanan Varlığının Düzenleyici Etkisi

Çalışmanın birinci hipotezi ile yatay alt grupta profesyonelliğin, dikey alt gruptan daha yüksek olacağı öne sürülmüş ve analiz sonucunda hipotez desteklenerek yazındaki çalışmalara paralel sonuç ortaya konmuştur. Zira dikey ortaklaşa davranış, eşitsizliğin kabul edilmesini (Singelis ve diğerleri, 1995: 269), bireysel otoriteden vazgeçilmesini (Schommer-Aikins ve Easter, 2014: 174), grubun ve grup liderlerinin çıkarları için bireysel çıkarların, hedeflerin, ihtiyaçların feda edilmesini (Triandis ve Gelfand, 1998:125) ifade etmekte olup bireysel özellik olan profesyonelliğin önüne geçtiği anlaşılmıştır.

Bu çalışmada ikinci hipotez olarak, dikey alt grupta grubun algılanan varlığının, yatay alt gruptan daha yüksek olacağı öngörülmüş ve analiz sonucunda hipotez desteklenerek yazındaki çalışmalara paralel sonuç elde edilmiştir. Nitekim B grubunun dışa kapalılığı ve grup üyelerinde grubun süreklilik algısı nedeniyle A grubuna göre algılanan varlığının daha yüksek olacağı öngörülmüştür. Böylece, Lickel ve diğerleri (2000) tarafından savunulan görüşler desteklenmiştir.

Mevcut çalışmanın üçüncü hipotezi ile yatay ortaklaşa davranışçı alt grupta, profesyonellerin grubun merkezinde yer alacağı öngörülmüştür. Sözü edilen hipotez, kimliksizleşmenin TİA boyutu için reddedilmiş, İDO ve EDV boyutu için desteklenmiştir. A grubunun TİA boyutunda kimliksizleşme gösterenlerin B grubuna yakın oldukları için grubun çeperinde yer aldığı söylenebilir. A grubunun ayırt edici özelliği olan İDO ve EDV boyutunda kimliksizleşme gösterenlerin merkezde, dış grup olan B grubunun ayırt edici özelliği olan TİA boyutunda kimliksizleşme gösterenlerin ise çeperde yer aldığı anlaşılmıştır. Bu durumun İDO'nun, kendi doğrularıyla hareket etme eğilimi yönüyle EDV'nin ise sosyal sorumluluk, toplumsal sorunlara karşı ilgili olmak, farklı kültürlere saygılı olmak ve iletişim boyutları yönüyle profesyonellik değerleriyle örtüşmesinden kaynaklandığı değerlendirilmiştir.

Mevcut çalışmanın dördüncü hipotezi ile dikey ortaklaşa davranışçı alt grupta, profesyonellerin grubun çeperinde yer alacağı öngörülmüştür. Sözü edilen hipotez, kimliksizleşmenin TİA boyutu için reddedilmiş, İDO ve EDV boyutu için desteklenmiştir. Bu sonuçlardan, üçüncü hipotezde olduğu gibi grubun ayırt edici özelliği olan boyutta kimliksizleşme gösterenlerin merkezde, dış grubun ayırt edici özelliği olan boyutta kimliksizleşme gösterenlerin ise çeperde yer aldığı anlaşılmıştır. Profesyonellerin dikey grupta merkezde yer almasının, grubun STK olmasının, hiyerarşiyi ve dikey yapıyı yumuşatmasından, resmi olmayan yapıda olmasının da hiyerarşiyi yumuşatmasından kaynaklandığı değerlendirilmiştir. Şöyle ki Keyton ve Beck (2008: 490)'e göre resmi olmayan yapıda, grup etkileşimi sonucunda yazılı olmayan normlar ortaya çıkmaktadır. B grubunun dini yönelimli olması TİA boyutunda hipotezin desteklenmemesini açıklayabilir. Zira benlik saygısı, görüş birliği veya dini öğretiler yoluyla elde edilebilir (Mael ve Ashforth, 2001: 208). Ayrıca dikey grubun belirsizliği azaltmada daha etkin olması da bu sonucu doğurabilir. Şöyle ki Hogg ve diğerleri (2010: 1062), benlik belirsizliği olduğunda algılanan varlığı yüksek olan grupların tercih edildiğini vurgulamıştır.

Çalışmanın beşinci hipotezi test edildiğinde, yatay ortaklaşa davranışçı grupta, grubun algılanan varlığının profesyonellik ile kimliksizleşmenin İDO boyutu üzerinde düzenleyici etkisi olduğu, dikey grupta ise grubun algılanan varlığının profesyonellik

ile kimliksizleşmenin TİA boyutu üzerinde düzenleyici etkisi olduğu sonucuna varılarak hipotez kısmen desteklenmiştir. Yatay grupta düzenleyici etkinin İDO boyutunda olması, dikey grupta düzenleyici etkinin TİA boyutunda olması, sözü edilen grupların bahsedilen boyutlarda ayırt edici olmasından kaynaklanabilir. Yatay ortaklaşa davranışçı grup için EDV, dış gruba göre ayırt edici boyut olmasına rağmen bu boyutta düzenleyici etki görülmemesinin, evrenselliğin temel varsayımlarından kaynaklandığı değerlendirilmiştir. Şöyle ki Bray (2013) evrenselliği, tüm dünya vatandaşlarının eşitliğini, ülke sınırlarını aşan yeni ahlaki değerleri benimseme, düşüncelerin yerel boyuttan çıkarılması olarak tanımlamıştır. Bu çerçevede, evrensellik için sözü edilen bağlam, grup veya topluluğu aşmaktadır.

Sonuç olarak, ortaklaşa davranışçı toplum olarak nitelendirilen Türkiye'nin dikey ortaklaşa davranışçı ve yatay ortaklaşa davranışçı iki alt grubunda da profesyonelliğin, grup içindeki konumu düşük düzeyde açıkladığı tespit edilmiştir. Nitekim yatay ortaklaşa davranışçı grupta en fazla %3.3'lük varyans, dikey ortaklaşa davranışçı grupta ise en fazla %14.6'lık varyans, profesyonellik tarafından açıklanmıştır. O halde grup içindeki konumu, sosyal kimliğe özgü olguların açıkladığı değerlendirilebilir. Sosyal kimlik, bireyin grup kimliğini öne çıkardığını, bireysel kimliğin grup kimliği altında eridiğini, bireyin kendisini grubun diğer üyeleri ile birbirinin yerini alan üyeler olarak gördüğünü vurgulamaktadır. Diğer bir ifadeyle, bireyin grup içindeki konumunu, grubun değerlerini ne ölçüde benimsediği, grubun normlarına ne ölçüde uyduğu, gruba özgü duygu, düşünce ve davranışları ne ölçüde sergilediği, başka bir deyişle grupta kendini ne ölçüde tanımladığı açıklamaktadır.

Hogg ve Terry (2000) de sosyal kimlik ile temel güdünün öznel belirsizliğin, inanış, tavır, duygu, algı ve davranış yönünden belirsizliğin azaltılmasının amaçlandığını vurgulamaktadır. Grup üyeliğinde en önemli unsurların öznel belirsizliği azaltma, sosyal dünyadaki yerini bulma ve benlik saygısını geliştirme olduğu anlaşılmaktadır. Ortaklaşa davranışçı kültür de profesyonelliğin grup içindeki konumu çok düşük varyansta açıklamasının nedenlerinden biri olabilir. Jeffrey ve diğerleri (2004), ortaklaşa davranışçı toplumda profesyonellerin, grubun çıkarları, devamlılığı ile profesyonelliğe bağlılık arasında bir ikilem yaşadıklarında, yüksek ihtimalle profesyonellik standartlarından sapma gösterdiklerini vurgulamaktadır. Böyle toplumlarda, aile ve grup olgusuna verilen önem nedeniyle profesyonellikten feragat edilebildiğini söylemek mümkün olabilir. Profesyonellik, bireysel bir değer olarak, aile ve grup olgusu ile arasında tercih yapmak gerektiğinde arkaya itiliyor olabilir.

Çalışma örnekleme olan yatay ortaklaşa davranışçı grup, bir meslek örgütüdür. Bu grupta profesyonellerin grubun merkezinde yer almaması toplumsal açıdan düşündürücüdür. Şöyle ki, profesyonellik toplumsal anlamda, toplumda güç dengesi oluşturma, değerleri, kültürü, normu, etiği ile sosyal yaşama yön verme, doğruları ile topluma değer katmayı ifade etmektedir. Profesyonelliğin toplumsal açıdan benimsenmesi, profesyonel kültürün yerleşmesi, liyakat kavramını da öne çıkararak, toplumda eşitsizliğin azalmasına, sosyal adaletin öne çıkmasına olanak sağlayacaktır. Profesyonellik, bireysel kazançları veya çıkarları yönünde hizmet etmemeyi, toplumun beklentileri yönünde hareket etmeyi, bilgisini kötü niyetli olarak kullanmamayı ifade etmektedir. Ayrıca, güvenilmeye değer olmak, bilgisini sivil toplumun çıkarları yönünde kullanmak, dürüst olmak, profesyonelliğin en önemli unsurların-

Ortaklaşa Davranışçı Topluların Alt Gruplarında Profesyonel Kimliğin Grup İçindeki Konumunda Grubun Algılanan Varlığının Düzenleyici Etkisi

dandır. Sözü edilen gerekçelerle profesyoneller toplumların demokratik yapısının gelişiminde, toplum ile devlet arasında güç dengesinin kurulmasında önemli katkılar sağlamaktadır.

Yatay ortaklaşa davranışçı grup STK olmasına rağmen böyle bir grupta dahi profesyonellik grup içindeki konumu çok düşük düzeyde açıklamıştır. Zira STK'lar tüm toplumlarda farklı görüşlere saygı gösterme, hoşgörülü olma, müzakereci ve katılımcı yönetim anlayışını benimseme, böylece demokrasi kültürünü yayma işlevlerini yürüterek toplumsal yaşama önemli katkılar sağlamaktadır. Çalışmanın örnekleme olan bu grupta farklı görüşte olan profesyonellerin merkezde yer almaması, STK'ların topluma demokrasi kültürünü yayma açısından nasıl katkı sağlayacağı sorusunu akla getirmektedir.

Bu çalışmada biri 306 katılımcılı diğeri 309 katılımcılı büyük ve gerçek gruplarla çalışılmasının, sosyal kimlik yazınına önemli katkı sağladığı değerlendirilmiştir. Ayrıca, bu çalışmada nicel çalışma öncesinde nitel çalışma yapılarak çalışma kuvvetlendirilmiştir. Nitel çalışma, tipik üyeliğe yakınlık/uzaklık ölçeğini geliştirme aşamasında yapılmış, grupların tipik üyeliğe özgü normları, değerleri, standartları anlaşılmaya çalışılmış, gruplar hakkında detaylı bilgi edinilmiştir. Diğer yandan, profesyonellik sorularının etik olarak algılanmasının, dikey ortaklaşa davranışçı grupta dini değerlerin benimsenmesinin sosyal beğenirliği artırması, araştırmanın kısıtlılıkları olarak değerlendirilmiştir.

Gelecek çalışmalarda; gruba özgü diğer olguların, grup içindeki konumu ne şekilde tespit ettiği araştırılabilir. Grubun çeperinde olanlar ile yapılacak niteliksel analizlerle çeperde olmaya yönelik açıklamalarla sosyal kimlik kuramına katkı sağlanabilir. Çeper üyelere iç grubun ve dış grubun yaklaşımı konusunda da araştırma yapılabilir.

Son Notlar

Bu çalışma, 2019 yılında tamamlanan "Ortaklaşa Davranışçı Topluların Alt Gruplarında Profesyonel Kimliğin Konumu" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

Kaynakça

- Alavi, S. B. ve McCormick, J. 2004. Theoretical and measurement issues for studies of collective orientation in team contexts. *Small Group Research*, 35 (2): 111-127.
- Ayçiçeği-Dinn, A. ve Caldwell-Harris, C. L. 2013. Vertical collectivism, family-consciousness and urbanization in Turkey. *Electronic Journal of Social Sciences*, 12(47): 212-231.
- Badea, C., Jetten, J., Czukor, G. ve Askevis-Leherpeux, F. 2010. The bases of identification: When optimal distinctiveness needs face social identity threat. *British Journal of Social Psychology*, 49: 21-41.
- Bartel, C. A. ve Wiesenfeld, B. M. 2013. The social negotiation of group prototype ambiguity in dynamic organizational contexts. *Academy of Management Review*, 38 (4): 503-524.
- Beck, J. ve Young, M. F. D. 2005. The assault on the professions and the restructuring of academic and professional identities: A Bernsteinian analysis. *British Journal of Sociology of Education*, 26 (2): 183-197.
- Bhagat, R. S., Kedia, B. L., Harveston, P. D. ve Triandis, H.C. 2002. Cultural variations in the cross-border transfer of organizational knowledge: An integrative framework. *Academy of Management Review*, 27(2): 204-221.
- Bond, R. ve Smith, P. B. 1996. Culture and conformity: A meta-analysis of studies using Asch's (1952b, 1956) line judgment task. *Psychological Bulletin*, 119(1): 111-137.
- Bray, D. 2013. Pragmatic ethics and the will to believe in cosmopolitanism. *International Theory*, 5(3): 446-476.
- Brewer, M. B. 2001. The many faces of social identity: Implications for political psychology. *Political Psychology*, 22(1): 115-125.
- Brewer, M. B. 1991. The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(5): 475-482.
- Brewer, M. B. ve Gardner, W. 1996. Who is this "we"? Levels of collective identity and self representations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71 (1): 83-93.
- Brown, C. M., Shilling, A. A., Park, S W. 2017. A comparison of self-complexity in the United States and South Korea . *Self and Identity*, 16(1): 16-36.
- Bucher, R. ve Strauss, A. 1961. Professions in Process. *American Journal of Sociology*, 66 (4): 325-334.
- Burt, S. R. 2005. *Brokerage ve closure*. New York: Oxford University Press.
- Chirkov, V. I., Lynch, M. ve Niwa, S. 2005. Application of the scenario questionnaire of horizontal and vertical individualism and collectivism to the assessment of cultural distance and cultural fit. *International Journal of Intercultural Relations*, 29: 469-490.
- Clouder, L. 2003. Becoming professional: Exploring the complexities of professional socialization in health and social care. *Learning in Health & Social Care*, 2 (4):

213-222.

- Cohen-Scali, V. 2003. The influence of family, social, and work socialization on the construction of the professional identity of young adults. *Journal of Career Development*, 29 (4): 237-249.
- Coleman, J. S. 1988. Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94: 95-120.
- Dağ, İ. 2002. Kontrol Odağı Ölçeği (KOÖ): Ölçek geliştirme, güvenirlik ve geçerlik çalışması, *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49): 77-90.
- De Cremer, D. 2002. Respect and cooperation in social dilemmas: The importance of feeling included. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28 (10): 1335-1341.
- Erbil, N. ve Bakır, A. 2009. Meslekte profesyonel tutum envanterinin geliştirilmesi, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6 (1): 290-302.
- Evetts, J. 2006. The sociology of professional groups. *Current Sociology*, 54(1): 133-143.
- Fine, G. A. 1996. Justifying work: Occupational rhetorics as resources in restaurant kitchens. *Administrative Science Quarterly*, 41: 90-115.
- Fournier, V. 1999. The appeal to 'professionalism' as a disciplinary mechanism. *Sociological Review*, 47 (2): 280-307.
- Gelfand, M. J., Triandis, H. C. ve Chan, D. K -S. 1996. Individualism versus collectivism or versus authoritarianism?. *European Journal of Social Psychology*, 26 (3): 397-410.
- Gómez, Á., Jetten, J. ve Swann, W. B. Jr. 2014. The more prototypical the better? The allure of being seen as one sees oneself. *Group Processes & Intergroup Relations*, 17(2): 221-239.
- Greenwood, E. 1957. The attributes of a profession. *Social Work*, 2: 44-55.
- Grunig, J. E. 2000. Collectivism, collaboration, and societal corporatism as core professional values in public relations. *Journal of Public Relations Research*, 12(1): 23-48.
- Gürbüz, S., ve Şahin, F. 2017. Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Felsefe-Yöntem-Analiz. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hanlon, G. 1998. Professionalism as enterprise: Service class politics and the redefinition professionalism. *Sociology*, 32 (1): 43-63.
- Hao, Y. F., Niu, H. J., Li, L. P, Yue, S. J. ve Liu, X.H. 2014. Measurement of professional identity in Chinese nursing students, *International Journal of Nursing Sciences*, 1: 137-144.
- Haslam, S. A., Oakes, P. J., McGarty, C., Turner, J. C. ve Onorato, R. S. 1995. Contextual changes in the prototypicality of extreme and moderate outgroup members. *European Journal of Social Psychology*, 25 (5): 509-530.
- Hofstede, G. 1983. The cultural relativity of organizational practices and theories. *Journal of International Business Studies*, 14(2): 75-89.

- Hogg, M. A. 2014. From uncertainty to extremism: Social categorization and identity processes. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5): 338-342.
- Hogg, M. A. 2006. Social identity theory, içinde, Burke, P. J. (Ed). *Contemporary Social Psychological Theories*, Stanford, California: Stanford University Press.
- Hogg, M. A. 2001. A Social identity theory of leadership. *Personality and Social Psychology Review*, 5 (3): 184-200.
- Hogg, M. A, Abrams, D., Otten, S., Hinkle, S. 2004. The social identity perspective - Intergroup relations, self-conception, and small groups. *Small Group Research*, 35 (3): 246-276.
- Hogg, M. A. ve Hains, S. C. 1998. Friendship and group identification: A new look at the role of cohesiveness in groupthink. *European Journal of Social Psychology*, 28: 323-341.
- Hogg, M. A., Hardie, E. A., Reynolds, K. J. 1995. Prototypical similarity, self-categorization, and depersonalized attraction: A perspective on group cohesiveness. *European Journal of Social Psychology*, 25 (2): 159-177.
- Hogg, M. A., Meehan, C., ve Farquharson, J. 2010. The solace of radicalism: Self-uncertainty and group identification in the face of threat. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46: 1061-1066.
- Hogg, M. A. ve Reid, A. S. 2006. Social identity, self categorization, and the communication of group norms. *Communication Theory*, 16: 7-30.
- Hogg, M. A. ve Terry, D. I. 2000. Social identity and self categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 25 (1): 121-140.
- Holm, U. 2002. Empathy and professional attitude in social workers and non-trained aides. *International Journal of Social Welfare*, 11(1): 66-75.
- Hornsey, M. J. 2008. Social identity theory and self-categorization theory: A historical review. *Social and Personality Psychology Compass*, 2/1: 204-222.
- Hudson, B. 2002. Interprofessionality in health and social care: The Achilles' heel of partnership? *Journal of Interprofessional Care*, 16 (1): 7-17.
- Jeffrey, C., Dilla, W. ve Weatherholt, N. 2004. The impact of ethical development and cultural constructs on auditor judgments: A Study of Auditors in Taiwan. *Business Ethics Quarterly*, 14(3): 553-579.
- Jetten, J., Branscombe, N. R., Spears, R. ve McKimmie, B. M. 2003. Predicting the paths of peripherals: The interaction of identification and future possibilities. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29 (1): 130-140.
- Jetten, J., Spears, R. ve Manstead, A. S. R. 1997. Distinctiveness threat and prototypicality: Combined effects on intergroup discrimination and collective self-esteem. *European Journal of Social Psychology*, 27: 635-657.
- Kalish, Y. ve Robins, G. 2006. Psychological predisposition and network structure: The relationship between individual predispositions, structural holes and network closure. *Social Networks*, 28: 56-84.
- Karasawa, M. 1995. Group distinctiveness and social identity of a low-status group.

Journal of Social Psychology, 135 (3): 329-338.

Kemikkıran, N. 2019. Ortaklaşa Davranışçı Toplumların Alt Gruplarında Profesyonel Kimliğin Konumu. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

Keyton, J. ve Beck, S. J. 2008. Team attributes, processes, and values: A pedagogical framework. *Business Communication Quarterly*, 71 (4): 488-504.

Lan, H-C., Li, C.-P. ve Zheng, H-W.2016. The construction of the indicators of professional competence for exercise instructors of the elderly. *Technology and Health Care*, 24: 325-335.

Lewis, A. C. ve Sherman, S. J. 2010. Perceived entitativity and the black-sheep effect: When will we denigrate negative ingroup members?. *The Journal of Social Psychology*, 150(2): 211-225.

Lickel, B., Hamilton, D. L., Wierzchowska, G., Lewis, A., Sherman, S. J., Uhles, A. N. 2000. Varieties of groups and the perception of group entitativity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78 (2): 223-246.

Liddell, D. L., Wilson, M. E., Pasquesi, K., Hirschy, A. S, ve Boyle, K. M. 2014. Development of professional identity through socialization in graduate school. *Journal of Student Affairs Research and Practice*, 51(1): 69-84.

Ma, V. ve Schoeneman, T. J. 1997. Individualism versus collectivism: A comparison of Kenyan and American self-concepts. *Basic & Applied Social Psychology*, 19 (2): 261-273.

Mael, F. A. ve Ashforth, B. E. 2001. Identification in work, war, sports, and religion: contrasting the benefits and risks. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 31(2): 197-222.

Markus, H. R. ve Kitayama, S. 1991. Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98 (2): 224-253.

Marques, J. M., Abrams, D. ve Serodio, R. G. 2001. Being better by being right: Subjective group dynamics and derogation of in-group deviants when generic norms are undermined. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81 (3): 436-447.

McAuliffe, B. J., Jetten, J. Hornsey, M. J. ve Hogg, M. A. 2003. Individualist and collectivist norms: When it's ok to go your own way. *European Journal of Social Psychology*, 33, 57-70.

Messick, D. M. ve Mackie, D. M. 1989. Intergroup relations. *Annual Review of Psychology*, 40: 45-81.

Michailova, S. ve Hutchings, K. 2006. National cultural influences on knowledge sharing: A comparison of China and Russia. *Journal of Management Studies*, 43 (3): 383-405.

Mummendey, A. ve Wenzel, M. 1999. Social discrimination and tolerance in intergroup relations: Reactions to intergroup difference. *Personality and Social Psychology Review*, 3 (2): 158-174.

- Muzio, D., Brock, D. M. ve Suddaby, R. 2013. Professions and institutional change: Towards an institutionalist sociology of the professions. *Journal of Management Studies*, 50 (5): 699-721.
- Owens, T. J., Robinson, D. T. ve Smith-Lovin, L. 2010. Three faces of identity. *The Annual Review of Sociology*, 36: 477-99.
- Petriglieri, J. L. 2011. Under threat: Responses to the consequences of threats to individuals' identities. *Academy of Management Review*, 36 (4): 641-662.
- Pratt, M. G., Rockmann, K. W. ve Kaufmann, J. B. 2006. Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of Management Journal*, 49 (2): 235-262.
- Probst, T. M., Carnevale, P.J. ve Triandis, H. C. 1999. Cultural values in intergroup and single-group social dilemmas. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 77 (3):171-191.
- Reid, S.A., Ng, S. H. 2000. Conversation as a resource for influence: evidence for prototypical arguments and social identification processes. *European Journal of Social Psychology*, 30 (1): 83-100.
- Roberts, J. ve Dietrich, M. 1999. Conceptualizing professionalism: Why economics needs sociology. *American Journal of Economics and Sociology*, 58 (4): 977-998.
- Roberts, R. ve Wilson, D. 2016. Cross-Validation of a Global Citizenship Scale: Constructs for Evaluating Undergraduate Engineering Perspectives, ASEE's 123rd Annual Conference & Exposition, New Orleans, LA, June 26-29.
- Sadri, H. 2012. Professional ethics in architecture and responsibilities of architects towards humanity. *Turkish Journal of Business Ethics*, 5(9): 86-96.
- Schaefer, T. E. 1984. Professionalism: Foundation for business ethics. *Journal of Business Ethics*, 3 (4): 269-277.
- Schommer-Aikins, M. ve Easter, M. 2014. Cultural values at the individual level and the malleability of ways of knowing. *Educational Psychology*, 34 (2): 171-184.
- Sciulli, D. 2005. Continental sociology of professions today: Conceptual contributions. *Current Sociology*, 53(6): 915-942.
- Shavitt, S., Lalwani, A. K., Zhang, J. ve Torelli, C. J. 2006. The horizontal/vertical distinction in cross-cultural consumer research. *Journal of Consumer Psychology*, 16 (4): 325-342.
- Singelis, T. M. Triandis, H. C. Bhawuk, D. R. S. ve Gelfand, M. J. 1995. Horizontal and vertical dimensions of individualism and collectivism: A theoretical and measurement refinement. *Cross-Cultural Research*, 29 (3): 240-275.
- Smith, J. R., Terry, D. J. ve Hogg, M. A. 2006. Who will see me? The impact of type of audience on willingness to display group-mediated attitude-intention consistency. *Journal of Applied Social Psychology*, 36 (5): 1173-1197.
- Steinel, W., Van Kleef, G.A., Van Knippenberg, D., Hogg, M.A., Homan, A.C., Moffitt,

- G. 2010. How intragroup dynamics affect behavior in intergroup conflict: The role of group norms, prototypicality, and need to belong. *Group Processes and Intergroup Relations*, 13(6): 779-794.
- Stets, J. E. ve Burke, P. J. 2000. Identity theory and social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63 (3): 224-237.
- Stryker, S. 2007. Identity theory and personality theory: Mutual relevance. *Journal of Personality*, 75 (6): 1083-1102.
- Terry, D. J., Hogg, M. A. ve White, K. M. 1999. The theory of planned behaviour: Self identity, social identity and group norms. *British Journal of Social Psychology*, 38: 225-244.
- Tonon, J. M. 2008. The costs of speaking truth to power: How professionalism facilitates credible communication. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(2): 275-295.
- Triandis, H. C. 2011. Culture and self-deception: A theoretical perspective. *Social Behavior & Personality*, 39 (1): 3-13.
- Triandis, H. C. 2006. Cultural aspects of globalization. *Journal of International Management*, 12: 208-217.
- Triandis, H. C. 2001. Individualism-collectivism and personality. *Journal of Personality*, 69 (6): 907-924.
- Triandis, H. C. 2000. Culture and conflict. *International Journal of Psychology*, 35 (2): 145-152.
- Triandis, H. C. 1996. The psychological measurement of cultural syndromes. *American Psychologist*, 51(4): 407-415.
- Triandis, H.C. 1982. Dimensions of cultural variation as parameters of organizational theories. *International Studies of Management & Organization*, 12 (4): 139-169.
- Triandis, H.C., Bontempo, R., Villareal, M.J., Asai, M. ve Lucca, N. 1988. Individualism and collectivism: Cross-cultural perspectives on self-ingroup relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(2): 323-338.
- Triandis, H. C., Chen, X-P., ve Chan, D K-S. 1998. Scenarios for the measurement of collectivism and individualism. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 29: 275-289.
- Triandis, H. C., Gelfand, M. J. 1998. Converging measurement of horizontal and vertical individualism and collectivism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1): 118-128.
- Turner, J. C. 1975. Social comparison and social identity: Some prospects for intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 5 (1): 5-34.
- Van Kleef, G. A., Steinel, W., Van Knippenberg, D., Hogg, M. A., Svensson, A. 2007. Group member prototypicality and intergroup negotiation: How one's standing in the group affects negotiation behaviour. *British Journal of Social Psychology*, 46(1): 129-152.
- Voci, A. 2006. Relevance of social categories, depersonalization and group

processes: Two field tests of self-categorization theory. *European Journal of Social Psychology*, 36: 73-90.

Wallace, J. E. 1995. Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations. *Administrative Science Quarterly*, 40: 228-255.

Wilensky, H. L. 1964. The professionalization of everyone?. *American Journal of Sociology*, 70 (2): 137-158.

Wittek, R. 1999. Closed structures, open structures, stable structures: Explaining structural form and temporal stability of informal social networks in organizations. *Bulletin de Methodologie Sociologique*, 63: 5-28.

Wyer, N. A. 2010. Selective self-categorization: Meaningful categorization and the in-group persuasion effect. *The Journal of Social Psychology*, 150(5): 452-470.

Yuki, M. 2003. Intergroup comparison versus intragroup relationships: A cross-cultural examination of social identity theory in North American and East Asian cultural contexts. *Social Psychology Quarterly*, 66 (2): 166-183.

Zouhri, B. ve Rateau, P. 2015. Social representation and social identity in the black sheep effect. *European Journal of Social Psychology*, 45: 669-677.

Nurcan KEMİKKIRAN, Nurcan Kemikkıran, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Metalurji Mühendisliği Bölümünden 1993 yılında lisans derecesini almıştır. 1998 yılında Anadolu Üniversitesi Seramik Mühendisliği Yüksek Lisans Programından mezun olmuştur. 2019 yılında Başkent Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Doktora Programını tamamlayarak doktor ünvanını kazanmıştır. Sosyal kimlik, örgüt kuramları ve insan kaynakları yönetimi alanlarında akademik çalışmalarına devam etmektedir. Özel sektörde, üretim mühendisi, satış ve pazarlama sorumlusu olarak çalışmıştır.

Gelişmekte Olan Ülkelerden Kaçış Temelli Uluslararasılaşma: Kurumsal Bir Perspektif

Escape-Based Internationalization From Emerging Countries: An Institutional Perspective

Tarhan OKAN

Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi

Tülay İLHAN NAS

Karadeniz Teknik Üniversitesi

Fatih ŞAHİN

Gümüşhane Üniversitesi

Özet

Bu araştırmanın amacı, gelişmekte olan ülkelerden daha güçlü kurumsal çevrelere gerçekleşen kaçış temelli uluslararasılaşma faaliyetlerini, kurumsal kuram çerçevesinde açıklamaya çalışmaktır. Geliştirilen araştırma modeli, ana ülkenin kurumsal kalitesi ile daha güçlü kurumsal çevrelere doğru ihracat yoğunluğu arasındaki ilişkide ana ülke örgütleri arasında yaygın yenilikçilik ve girişimcilik kültürünün düzenleyici etkilerini ortaya koymaktadır. Araştırma modeli, 101 gelişmekte olan ülkeden oluşan bir örneklem üzerinde test edilmiştir. Analiz bulguları, kurumsal çevre kalitesinin zayıflığının daha güçlü kurumsal çevrelere doğru ihracat yoğunluğu üzerinde çeşitli düzeylerde etkilere sahip olduğunu, kurumsal çevrenin kalitesi azaldıkça daha güçlü kurumsal çevrelere doğru ihracat yoğunluğunun da arttığını göstermektedir. Yenilikçilik ve girişimcilik kültürünün, bu ilişki üzerinde moderatör etkilere sahip olduğu ve kurumsal çevrenin zayıflığı ile daha güçlü kurumsal çevrelere doğru ihracat yoğunluğu arasındaki pozitif yönlü ilişkinin, düzenleyici değişkenlerin düşük düzeylerinde daha güçlü olduğu görülmüştür.

Anahtar kelimeler: Kaçış Perspektifi, Kurumsal Çevre, Uluslararasılaşma, Girişimcilik Kültürü, Yenilikçilik¹

Abstract

The aim of this study is to try to explain the escape-based internationalization that takes place from developing home countries to stronger institutional environments, from the point of view of institutional theory. The research model reveals the moderator effects of widespread innovation and entrepreneurship culture among home country organizations on the relationship between the institutional quality of the home country and the export intensity towards stronger institutional environments. The research model was tested on a sample of 101 developing countries. The findings show that the weakness of institutional environment quality has varying levels of effects on export intensity towards stronger institutional environments. Accordingly, as the home country institutional environment weakens, the export intensity towards stronger institutional environments increases. It is seen that the innovation and entrepreneurship culture has moderator effects on this relationship, and the positive relationship between the weakness of the institutional environment and the export intensity towards stronger institutional environments is stronger at the lower levels of these moderator variables.

Keywords: Escape Theory, Institutional Environment, Internationalization, Entrepreneurship Culture, Innovation

¹ Bu çalışmanın öncül formatı, Süleyman Demirel Üniversitesi ev sahipliğinde düzenlenen 30. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulmuştur.

Gelişmekte olan ülkelerin ² küresel ölçekte uluslararası ticaret ve yatırım faaliyetlerindeki ağırlığı giderek artmaktadır (Li ve Ding, 2017; Luo ve Tung, 2007). Gelişmiş ülke kökenli çokuluslu şirketler için çeşitli motivasyonlarla yatırım merkezi olarak görülen ve buna bağlı olarak içe doğru yabancı sermaye yatırımlarına ev sahipliği yapan gelişmekte olan ülkelerin (Gammeltoft, 2008), son yıllarda gerek ihracat gerekse dışa doğru yabancı sermaye yatırımı faaliyetlerini arttırmaları, uluslararası işletmecilik yazınında bu ülkeler üzerine yapılan araştırmalara olan ilginin artmasına neden olmaktadır. Artan bu ilgiye bağlı olarak, gelişmekte olan ülkelerin uluslararasılaşmalarının belirleyicilerini ortaya koymaya yönelik birçok çalışmanın (örn; İlhan-Nas vd., 2018a; Lu vd., 2017; Luo ve Tung, 2007; Mathews, 2006) gerçekleştirildiği dikkat çekmektedir. Bu araştırmaların, gelişmekte olan ülkeleri merkeze almakla birlikte zaman zaman farklılaşan bakış açılarına sahip oldukları da görülmektedir. Bazı araştırmacılar, yatırımların gerçekleştirildiği ev sahibi ülkelere özgü faktörlere odaklanırken (örn; Gliberman ve Shapiro, 2003; Hall ve Jones, 1999; Khanna ve Palepu, 2000), diğer araştırmacılar ise yatırımların ana ülkelerine özgü faktörleri, çalışmalarının merkezine almaktadırlar (örn; He ve Cui, 2012; İlhan-Nas vd., 2018a; 2018b). Söz konusu araştırmalarda, gelişmekte olan ülke kökenli örgütlerin uluslararasılaşmasını açıklamak üzere genellikle kaynak temelli yaklaşım (Barney, 1991), endüstri temelli yaklaşım (Porter, 1980) ve kurum temelli yaklaşımların (North, 1990; Scott, 1995) referans alındığı görülmektedir (Saikia vd., 2020; Sun vd., 2012; Qiao vd., 2020). Mevcut çalışmada ise gelişmekte olan ülkelere daha güçlü kurumsal çevrelere gerçekleşen kaçış temelli uluslararasılaşma faaliyetleri, kurumsal kuram çerçevesinde açıklanmaya çalışılmaktadır.

Kurumsal kuram bakış açısıyla, gelişmekte olan ülkelere gerçekleşen uluslararasılaşma faaliyetlerini araştırma konusu yapan çalışmalar genel olarak değerlendirildiğinde, bu çalışmaların ağırlıklı olarak düzenleyici kurumsal çevreye odaklandıkları ve düzenleyici kurumsal çevre tarafından sağlanan destek ve kısıtların gelişmekte olan ülkelerin uluslararasılaşmasında önemli bir rolü olduğunu öne sürdükleri görülmektedir (örn; He ve Cui, 2012; Pogrebnyakov ve Maitland, 2011). Bunun devamı olarak son yıllarda gelişen bir bakış açısı ise daha zayıf kurumsal çevre karakterine sahip gelişmekte olan ülkelere (Cuervo-Cazurra ve Ramamurti, 2017; Fainshmidt vd., 2018; İlhan-Nas ve Şahin, 2021) uluslararasılaşma faaliyetlerinin, bu zayıflıklara tepki olarak bir kaçış motivasyonu ile gerçekleşebileceğini iddia etmektedir (örn; Cuervo-Cazurra ve Genç, 2008; Deng ve Zhang, 2018; Li ve Ding, 2017; Wu ve Deng, 2020; Zhang vd., 2019).

Bu bakış açısı, gelişmekte olan ülkelerdeki zayıf kurumsal çevre koşullarının, örgütler için bir risk unsuru taşıdığı ve bu riski yaymak adına örgütlerin dışa dönük doğrudan yabancı yatırımlar (örn; Buitrago ve Camargo, 2020; Das, 2013; Gaur vd., 2018) veya ihracat (örn; Deng ve Zhang, 2018; Li ve Ding, 2017; Nuruzzaman vd., 2020; de Oliveira vd., 2021) gibi stratejilerle daha gelişmiş kurumsal çevre koşullarına sahip ülkelere yatırım yapmaya yönelebilecekleri varsayımına dayanmaktadır. Söz konusu araştırmalar, önemli kurumsal ve görgül açılımlar sağlamakla birlikte varsayımlarını, uluslararasılaşmanın ölçütü olarak ele aldıkları doğrudan yabancı sermaye yatırımları (DYSY) veya ihracat faaliyetlerini, doğrudan gözlem birimi olan ülkelerin toplam yatırım değerini kullanarak test ettikleri görülmektedir.³ Oysa, herhangi bir ülkenin toplam ihracat veya doğrudan yabancı yatırım tutarı içerisinde, kendinden daha güçlü kurumsal çevrelere kaçış motivasyonu ile yaptığı uluslararası faaliyetler kadar, farklı motivasyonlardan beslendiği düşünülebilir daha zayıf kurumsal çevrelere ve benzer kurumsal çevrelere yap-

² Bu çalışmada, "gelişmekte olan ülkeler" kavramı, geniş anlamıyla ele alınmış olup bu çerçevede "az gelişmiş", "gelişmekte olan" ve "yeni sanayileşen" ülkeleri içerecek şekilde ifade edilmiştir.

³ Söz konusu değerlendirme, bu çalışmanın da analiz düzeyi olan ülke düzeyinde (makro) gerçekleştirilen çalışmalar referans alınarak yapılmaktadır. Bununla birlikte, örgüt düzeyinde gerçekleştirilen ve uluslararasılaşmayı kaçış eğilimi gibi farklı değişkenler kullanarak anket yöntemiyle ölçümleyen önemli çalışmalar da bulunmaktadır (örn; Li ve Ding, 2017).

tiği yatırımların payı da yer almaktadır. Bu noktada, zayıf kurumsal çevrelerden daha zayıf veya benzer kurumsal çevrelere doğru gerçekleştirilen uluslararasılaşma faaliyetlerini, kaçış perspektifi çerçevesinde değerlendirmenin uygun olup olmadığı sorusu akla gelmektedir. Bu nedenle, kaçış motivasyonu ile uluslararasılaşmanın araştırılması söz konusu olduğunda, öncül araştırmalardan farklı bir bakış açısının benimsenmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir. Bu çerçevede mevcut çalışmada, daha zayıf kurumsal çevre özelliği gösteren gelişmekte olan ülkeler referans alınarak, bu ülkelerin kendilerinden daha güçlü kurumsal çevrelere yaptığı ihracat, toplam ihracatları ve ülkeler arasındaki kurumsal mesafeye göre ağırlıklandırılarak ölçümlenmiştir. Böyle bir yaklaşım kaçış perspektifi çerçevesinden düşünüldüğünde, zayıf kurumsal çevrenin kısıtlarını aşarak, faaliyetlerini daha güçlü kurumsal çevrelerde sürdürebilme motivasyonunu yansıtabilecek bir bağımlı değişkenin, kuramın temel varsayımlarına daha uygun olacağı düşünülmektedir.

Öncül yazın, ele almış olduğu açıklayıcı değişkenler açısından değerlendirildiğinde ise düzenleyici çevreye gösterilen ayrıcalıklı ilgiye koşturarak, kurumsal çevrenin kalitesinin kaçış perspektifi çerçevesinde de genellikle düzenleyici (Scott, 1995) veya formal (North, 1990) boyutlar açısından araştırıldığı dikkat çekmektedir (örn; Cuervo-Cazurra ve Genç, 2008; Deng ve Zhang, 2018; Zhang vd., 2019). Ancak, kurumların en az formal boyutu kadar önemli ve örgütlerin yapı ve stratejilerini yönlendirme gücüne sahip olduğu öne sürülen (Munir, 2002) informal boyutlarının da olduğu bilinmektedir. Bu noktada özellikle informal kurumların, örgütlerin kendi aralarında oluşturdukları ve referans aldıkları kurallar sistemini ve yine diğer aktörlerle olan ilişkilerini yönlendiren kuralları belirleyen yapılar olarak (North, 1990), kaçış temelli uluslararasılaşma üzerinde etkileri olacağı düşünülmektedir. Böyle bir düşünceden hareketle, formal kurumsal çevrenin zayıflığının, kaçış temelli uluslararasılaşma üzerindeki etkisinin informal çevre unsurlarına ne ölçüde duyarlı olduğunun araştırılmasının önem taşıdığı öne sürülebilir.

Yapılan açıklamalar çerçevesinde mevcut çalışmada, ana ülkenin formal kurumsal çevre kalitesinin, gelişmekte olan ülkelere daha güçlü kurumsal çevrelere gerçekleştirilen ihracat faaliyetleri üzerinde nasıl bir etkisi olduğu ve böyle bir etkide informal kurumsal çevre faktörleri olarak ele alınan yenilikçilik ve girişimcilik kültürünün koşulsal bir role sahip olup olmadığı araştırılmaktadır. Çalışmada açıklayıcı değişkenler olarak ele alınan formal kurumlar, öncül yazının (örn; Cuervo-Cazurra ve Genç, 2008; Cui ve Jiang, 2010; Das, 2013; Luo vd., 2010) genel olarak kaçış temelli uluslararasılaşmayı etkilediğini öne sürdüğü, yolsuzlukla mücadele düzeyi, siyasi istikrar, fikri mülkiyet haklarının korunması, özel sektöre sağlanan krediler ve vergi ve sübvansiyonlar boyutlarında ele alınmaktadır.

Öncül yazın, uluslararasılaşma faaliyetlerini motive eden ana ülkeye dair bu kurumsal çevre faktörlerinin, kaçış motivasyonu üzerindeki etkilerinin, ana ülkenin diğer kurumsal çevre özelliklerine duyarlı olduğunu da iddia etmektedir (Nuruzzaman vd., 2020). Bu bağlamda, formal kurumlardan kaynaklı kaçış temelli uluslararasılaşma faaliyetleri üzerinde etki potansiyeli olabilecek iki önemli informal kurumsal çevre faktörünün, özellikle önem arz ettiği düşünülmektedir. Çalışmada, yenilikçilik ve girişimcilik kültürü olarak tanımlanan ve informal kurumsal yapıyı temsil ettiği varsayılan iki faktörün, uluslararası ticaret ve yatırım faaliyetlerinin önemli belirleyicileri oldukları iddia edilmektedir (örn; Felzensztein vd., 2015; Javalgi ve Todd, 2011). Bu iki faktör, mevcut çalışma kapsamında kaçış perspektifiyle ele alınarak, bu faktörler bakımından zayıf olan kurumsal çevrelerdeki örgütlerin, daha güçlü kurumsal çevrelerde oluşacak fırsatları ve öğrenme olanaklarını değerlendirebilmek adına (de Oliveira vd., 2021), faaliyetlerini söz konusu kurumsal çevrelere yönlendirme eğilimlerini düzenleyeceği düşünülmektedir. Çalışma-

Gelişmekte Olan Ülkelerden Kaçış Temelli Uluslararasılaşma: Kurumsal Bir Perspektif

nın bu görüşler çerçevesinde şekillenen temel iddiası, zayıf formal kurumsal çevrelerin daha güçlü kurumsal çevrelere yapılacak ihracat faaliyetlerini arttırıcı yöndeki etkisinin, ana ülkenin örgütleri arasında yaygın olan yenilikçilik ve girişimcilik kültürünün yüksek olması durumunda daha da güçlü olacaktır.

Uluslararası işletmecilik yazınında, gelişmekte olan ülke örgütlerinin uluslararasılaşmasını açıklamaya yönelik yeni bir yaklaşımı ifade eden kaçış perspektifini görgül olarak sınavan bu çalışmada, yukarıda yapılan tartışmalar ve öncül yazına getirilen eleştiriler bağlamında ilgili yazına en az üç farklı noktada katkı sağlandığı düşünülmektedir. İlk olarak çalışma, zayıf kurumsal çevre özellikleri gösteren gelişmekte olan ülkeler çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Kaçış perspektifi genel olarak değerlendirildiğinde temel varsayımının, görece daha zayıf kurumsal çevrenin neden olduğu bir uluslararasılaşma motivasyonu mantığı üzerine kurulu olduğu bilinmektedir (Cuervo-Cazurra ve Ramamurti, 2017; Li ve Ding, 2017). Buna göre, gelişmiş ülkelerin zaten daha güçlü kurumsal çevrelere sahip oldukları ve bu nedenle uluslararasılaşma motivasyonlarının bu çalışmada ele alınan kaçış perspektifiyle açıklanamayacağı düşünülmektedir. Buna bağlı olarak bu çalışma, zayıf kurumsal çevre özellikleri gösteren gelişmekte olan ülkelerden oluşan bir örneklem kullanarak, kuramın temel mantığına daha uygun bir araştırma çerçevesi oluşturmaktadır. İkinci olarak, mevcut çalışmanın kaçış motivasyonunu ölçümleme stratejisiyle yazına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Buna göre, zayıf kurumsal çevrelerden daha güçlü kurumsal çevrelere gerçekleştirilen ihracat faaliyetlerini hem ülkelerin toplam ihracatları içerisindeki payını hem de ana ve ev sahibi ülkeler arasındaki kurumsal mesafeyi dikkate alarak ağırlıklandırılan bir stratejiyle ölçümlemenin, kaçış perspektifinin temel varsayımlarının sınanması açısından daha tutarlı bir yöntemsel bakış açısı sağladığı iddia edilmektedir. Son olarak, kurumsal zayıflıklara tepki olarak kaçış motivasyonu ile gerçekleştirilen uluslararası faaliyetleri konu edinen çalışmaların, göz ardı etme eğiliminde oldukları informal kurumsal değişkenleri de modele dahil ederek, bu kurumların koşulsal etkilerine odaklanan daha geniş bakış açıları sunmanın ilgili yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kavramsal Çerçeve

Kaçış perspektifinin temel varsayımlarını kurumsal kuram çerçevesinde tanımlanan formal ve informal kurumları (North, 1990) temsil eden değişkenler ile test etmeyi amaçlayan araştırma modeli, Şekil 1'de yer almaktadır. Araştırma modelinin kaçış perspektifi çerçevesinde tanımlanan temel varsayımı, ana ülkenin zayıf kurumsal çevresinden kaynaklanan çeşitli zorluklarla ve risklerle karşı karşıya kalan örgütlerin, bu zorluklar ve risklerle mücadele etmenin bir yolu olarak, faaliyetlerini daha güçlü kurumsal çevrelere doğru genişletme eğilimi gösterecekleridir. Bu eğilim, ana ülke ve ev sahibi ülke arasındaki kurumsal mesafeye duyarlı olup uluslararasılaşma faaliyetlerinde daha güçlü kurumsal çevrelerin tercih edilmesi nispetinde, kuramın kaçış hipotezinin daha fazla destek bulacağı söylenebilir.⁴

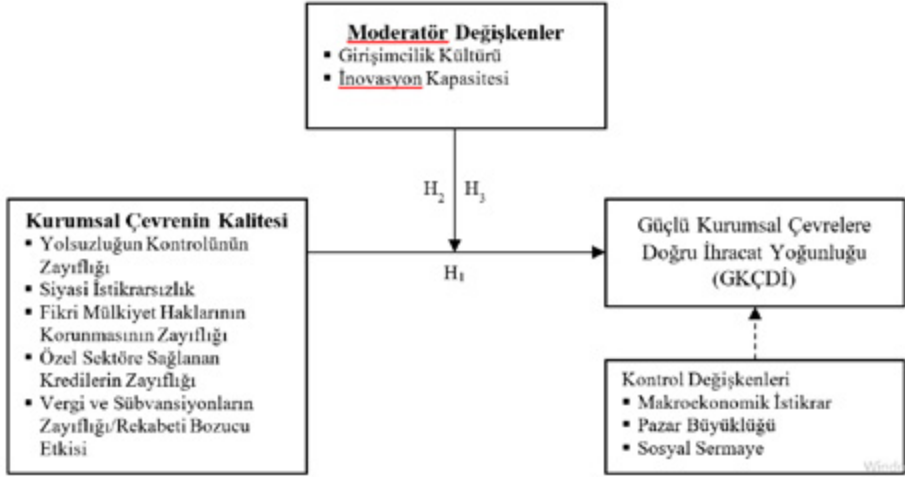
Kaçış perspektifinin bu hipotezini, kurumsal kuram bakış açısıyla ele alan modelde, formal kurumlar ve informal kurumlar ayrımı, North (1990) referans alınarak yapılmıştır.⁵ Kurumları, örgütlerin oynadığı oyunun kurallarını belirleyen ve insanca tasarlanmış kısıtlamalar olarak gören North'un (1990) kurum sınıflandırması, uluslararası işletmecilik yazınının en sık kullanılan (Az-

4 Kaçış perspektifinin temel çalışmaları için Witt ve Lewin (2007); Cuervo-Cazurra ve Ramamurti (2016); Li ve Ding (2017) incelenebilir.

5 Özellikle sosyoloji ve örgüt kuramları yazınında sıklıkla kullanılan farklı kurum sınıflandırmaları olmakla birlikte (örn; Scott, 1995), gerek mevcut çalışmada zayıf kurumsal çevrelere ifade eden değişkenlerin North

man-Saini vd., 2010) sınıflandırmalarından birisini temsil etmektedir (örn; Dunning ve Lundan, 2008; Mudombi ve Muchie, 2014). Benzer şekilde kaçış perspektifinin önemli öncül çalışmaları da kaçış hipotezlerini, kurumları formal ve informal ayrımı çerçevesinde kavramsallaştırarak araştırma konusu yapmaktadırlar (örn; Gaur vd., 2018; Li ve Ding, 2017).

Şekil 1. Araştırma Modeli



Formal kurumlar, eğitim sistemi, yasalar, yolsuzluk düzeyi, vergi sistemi, siyasi sistem, fikri mülkiyet hakları gibi boyutları içermektedir (North, 1990; Azman-Saini vd., 2010). İnfomal kurumlar ise güven, kültür ve davranış kalıplarını ifade etmekte olup formal ve informal kurumlar birleşerek, ekonomik performansı kısıtlayıp yenilikçilik ve uluslararasılaşma gibi faaliyetleri belirli yönlere kanalize etmektedirler (Mudombi ve Muchie, 2014). Formal ve informal kurumlar, mevcut araştırma modeli içerisinde kurumsal kuramın kavramsal çerçevesi referans alınarak tanımlanmış olmakla birlikte, gelişmekte olan ülke kökenli örgütlerin uluslararasılaşma süreçlerini açıklama iddiasındaki nispeten yeni yaklaşımlardan biri olan kaçış perspektifi, modelin temel mantığını açıklamak üzere kullanılmaktadır.⁶

Bu kapsamda araştırma modeli için seçilen bağımsız değişkenler öncül yazınla da tutarlı olacak şekilde, kurumların formal boyutlarını içermektedir. Araştırma modeli, yolsuzluğun kontrolü, siyasi istikrar, fikri mülkiyet haklarının korunması, özel sektöre sağlanan kredi olanakları ve vergi ve sübvansiyon boyutlarında, kurumsal çevrenin zayıf olduğu bağlamlarda, formal kurumsal çevre örgütler için belirsizlik ve risk yaratacağından, tüm bu boyutlarda bekledikleri düzeyde avantaj elde edebilecekleri daha güçlü kurumsal çevrelerde faaliyet gösterme eğilimlerinin artacağı varsayımını temel almaktadır.

⁶ (1990)'un formal kurumlarını temsil etmesi gerekse kurumları ekonomik faaliyetleri kısıtlayan yapılar olarak görebilen araştırmanın temel varsayımlarına uygun olması nedeniyle, North (1990) tarafından geliştirilen sınıflandırma referans alınmaktadır. Bununla birlikte, Scott'ın düzenleyici kurumsal boyutunun formal kurumlara (Scott, 1995), normatif ve bilişsel kurumsal boyutlarının ise informal kurumlara yakın olduğu iddia edilmektedir (Nguyen vd., 2013). Bu çalışmada moderatör değişkenler olarak ele alınan yenilikçilik ve girişimcilik kültürü yukarıda yapılan sınıflandırmalar içerisinde informal kurumlar olarak konumlandırılmıştır.

Formal kurumsal çevrenin örgütlerin stratejik kararları üzerindeki söz konusu etkilerinin diğer kurumsal çevre faktörlerine duyarlı olduğu (Nuruzzaman vd., 2020) ve ayrıca zayıf kurumsal çevrelerden kaçış temelli bir uluslararasılaşma olgusunun örgütsel faktörlerce şekilleneceği (Su vd., 2022) düşünüldüğünde, kurumların informal boyutunda konumlandırılan, ana ülkedeki örgütler arasında yaygın yenilikçilik ve girişimcilik kültürünün, formal kurumsal çevrenin zayıflıklarına tepki olarak örgütlerin daha gelişmiş ülkelere faaliyetlerini taşıma stratejilerini güçlendirmesi beklenmektedir.

Gelişmekte Olan Ülke Kökenli Örgütlerin Uluslararasılaşması ve Kaçış Perspektifi

Gelişmekte olan ekonomilerdeki örgütlerin uluslararasılaşma süreçlerinin, gelişmiş ülkelerdeki örgütlerden farklı olduğu düşünülmektedir (Guillen ve Garcia-Canal, 2009; Mathews, 2006). Gelişmiş ülke kökenli örgütlerin uluslararasılaşmalarını, sahip oldukları mülkiyet avantajlarını kullanmak adına gerçekleştirilen uluslararası genişleme stratejileri olarak açıklayan hakim görüşün (Dunning, 1988) aksine, gelişmekte olan ülke örgütlerinin söz konusu avantajlara sahip olmadıkları (Mathews, 2006) için bu avantajları elde edebilmek adına, kaynak arayışı motivasyonu ile hızlı bir şekilde uluslararasılaştıklarını iddia eden LLL (Mathews, 2006) ve sıçrama tahtası (Luo ve Tung, 2007) gibi teoriler gündeme gelmektedir. Bu kuramsal bakış açıları, gelişmekte olan ülkelerin uluslararasılaşmaları konusunda önemli açılımlar sağlasalar da kısıtlı sayıda ve neredeyse gelişmiş ülke özellikleri gösteren, son yıllarda ise hızlı kurumsal iyileşmelerin gözlemlendiği (Buckley vd., 2007) Çin ve Hindistan gibi yükselen ekonomileri ve bu ekonomilerin zengin, hükümetlerin desteğini alabilen, güçlü örgütlerini merkezlerine almalarıyla çeşitli eleştirilere maruz kalmaktadırlar (Deng ve Zang, 2018; Wu ve Deng, 2020). Dahası, söz konusu teoriler, bu ülke örgütlerinin uluslararasılaşmalarını açıklarken, yetersiz mülkiyet avantajları gibi dezavantajları, devlet tarafından sağlanan desteklere erişerek kapatabildikleri varsayımına dayanmaktadır (Wu ve Deng, 2020). Gerçekten de gelişmekte olan ülke hükümetlerinin, örgütlerin özellikle uluslararasılaşma faaliyetlerini teşvik etmeye yönelik çeşitli politikalar izledikleri bilinmektedir (Luo vd., 2010; Meyer ve Sinani, 2009). Ancak kurumsal zayıflıklarla karakterize olan bu ülkelerde (Xu ve Meyer, 2013) devlet desteklerinin genellikle hükümetlerle sosyal ağlar geliştirebilen azınlık bir gruba aktarıldığı (Luo vd., 2010; Luo ve Tung, 2007) ve bu ülkelerdeki kurumların, belirsizliği azaltmak kadar belirsizlik kaynağı olmak gibi işlevler de gördükleri (Xu ve Meyer, 2013) öne sürülmektedir. Kısacası, LLL (Mathews, 2006) ve sıçrama tahtası (Luo ve Tung, 2007) perspektiflerinin, gelişmekte olan ülkelerin ve bu ülke örgütlerinin hızlı uluslararasılaşması konusunda sundukları genel tablonun, önemli açılımlar sunmakla birlikte tartışılan bu boyutlarıyla eleştirilere açık oldukları da iddia edilebilir.

Bu noktada, gelişmekte olan ülkelerde örgütlerin faaliyetlerini etkileyebilecek hükümet düzenlemelerinin, örgütlerin uluslararasılaşma süreçlerini açıklamada dikkate alınması gereken önemli bir faktör olarak işlev göreceği iddia edilebilir. Böyle bir iddia çerçevesinde geliştirilen kaçış perspektifi (Cuervo-Cazurra ve Genç, 2008; Cuervo-Cazurra ve Ramamurti, 2017; de Oliveira vd., 2021; Deng ve Zang, 2018; Gaur vd., 2018; Li ve Ding, 2017; Nuruzzaman vd., 2019; Wu ve Deng, 2020), genel olarak gelişmekte olan ülke örgütlerinin uluslararasılaşma süreçlerinde hükümetlerin

sağladığı çeşitli desteklerin etkilerinin yanı sıra, yerel bağlamda kurumların sağladığı kısıtların da örgütlerin uluslararasılaşmasını özendiren bir faktör olduğunu öne sürmektedir. Kuram, görgül kanıtlar açısından henüz emekleme aşamasında olsa da (Wu ve Deng, 2020), gelişmekte olan ülke örgütlerinin uluslararasılaşmasının arkasında temel güç olarak, ana ülke kurumsal bağlamını konumlandıran (Cuervo-Cazurra ve Ramamurti, 2017; Li ve Ding, 2017) ve böylece ana ülke bağlamlarının kendilerine özgü doğasını yansıtan bakış açısı sayesinde, söz konusu ülke örgütlerinin uluslararasılaşması süreçlerinin anlaşılması adına, önemli potansiyeller barındırmaktadır.

Kaçış perspektifi, ana ülke kurumsal çevresinin örgütlerin uluslararası stratejilerini hangi yönde etkilediği tartışmasının, ilk bakışta iki zıt kutbundan birini temsil ederek, gelişmekte olan ülkelerdeki kurumsal kalitenin zayıflığının, örgütler için çeşitli zorluklar ve riskler barındırdığı ve örgütlerin bu zorlukların üstesinden gelip riski yayabilmek adına uluslararası faaliyetlere girerek bir kaçış tepkisi verecekleri iddiasını taşımaktadır (Cuervo-Cazurra ve Ramamurti, 2017; Deng ve Zang, 2018; Witt ve Lewin, 2007; Wu ve Deng, 2020). Tartışmanın diğer ucundaki destek görüşü ise kurumsal zayıflıklarına rağmen, gelişmekte olan ülke hükümetlerinin çeşitli destek politikalarıyla örgütlerin uluslararasılaşmalarını teşvik ettiklerini ifade etmektedir (Buitrago ve Camargo, 2020; Hall ve Jones, 1999; Luo vd., 2010). Söz konusu politikaların en belirgin örneklerinden birisi, Çin hükümeti tarafından örgütlerin uluslararasılaşmasının teşvik edildiği “küreselleşen Çin” politikası olarak gösterilmektedir (Gaur vd., 2018). Ancak yakın tarihli birçok çalışma (örn; Cuervo-Cazurra ve Ramamurti, 2017; Li ve Ding, 2017; Wu ve Deng, 2020) bu gibi politikaların yanında, eş zamanlı bir şekilde kurumsal zayıflıkların varlığını sürdürmeye devam ettiğini ve söz konusu politikalardan yalnızca belirli sayıda azınlık bir grup örgütün faydalanabildiklerini ortaya koymaktadır (Cuervo-Cazurra ve Ramamurti, 2017; Narula, 2014). Öncül yazında hem kurumsal destek hem de kurumsal kısıtların etkisini bir arada modelleyen (örn; Das, 2013; Gaur vd., 2018; Li ve Ding, 2017) ve kurumsal desteklere ve kurumsal kısıtlara dair etkileri karşılaştırarak hangisinin daha güçlü olacağını sorgulayan araştırmalar (örn; Gaur vd., 2018) mevcuttur. Bu noktada mevcut tartışmalar ve görgül çalışmaların odaklandıkları bağlamlar açısından kısıtlar da göz önüne alındığında, gelişmekte olan ülkelerin kurumsal doğalarını yansıtabilmek adına, kaçış perspektifinin daha fazla görgül araştırmaya konu edilme ihtiyacı olduğu iddia edilebilir.

Kurumsal Çevrenin Kalitesi ve Kaçış Temelli Uluslararasılaşma

Kaçış perspektifinin öncül çalışmaları (örn; Cuervo-Cazurra ve Ramamurti, 2017; Li ve Ding, 2017; Witt ve Levin, 2007; Wu ve Deng, 2020), kurumsal çevrenin kalitesinin örgütlerin uluslararasılaşma faaliyetleri üzerindeki etkisini, farklı uluslararasılaşma süreçlerini dikkate alarak açıklamaya çalışmaktadırlar. Bazı araştırmacılar, formal kurumsal çevredeki zayıflıkların örgütlerin kaçış tepkisiyle uluslararasılaşmasını DY-SY’ndaki değişime odaklanarak ele alırken (örn; Buitrago ve Camargo, 2020; Das, 2013; Gaur vd., 2018), bazı çalışmalar ise aynı konuyu işletmelerin uluslararasılaşma eğilimleri (örn; Li ve Ding, 2017) ve ihracat faaliyetleri (örn; Deng ve Zhang, 2018; de Oliveira vd., 2021; Nuruzzaman vd., 2020) çerçevesinde araştırmaktadırlar. Bu bakış açıları genel olarak değerlendirildiğinde, kaçış konusunun hangi uluslararasılaşma stratejisi çerçevesinden ele alınması gerektiği önemli bir soru olarak gündeme gel-

mektedir. Bu noktada, yapılacak olan çalışmanın bağlamının, önemli bir belirleyici olduğu düşünülmektedir.

Kaçış kavramının DYSY ile karakterize edilmesi tutarlı bir yaklaşım olmakla birlikte, kurumsal zayıflıklardan kaçış, her zaman tüm faaliyetlerin daha gelişmiş kurumsal çevrelere taşınmasını gerektirmemektedir (Cuervo-Cazurra ve Ramamurti, 2017). Söz konusu ülkelerdeki örgütler, tüm faaliyetlerini farklı ülkelere taşıdıkları kadar, ana ülke kurumlarının yarattığı sorun ve riskleri yayabilmek adına, yalnızca belirli faaliyetlerini daha gelişmiş kurumsal çevrelere taşımayı da tercih edebilirler. Bu bakış açısı, gelişmekte olan ülke örgütlerinin her zaman, DYSY gerçekleştirebilecek düzeyde kaynaklara (Luo ve Tung, 2007; Mathews, 2006) ve gelişmiş ülkelerde faaliyet gösterebilmek için ihtiyaç duydukları meşruiyet düzeylerine sahip olamayacakları (İlhan-Nas vd., 2022; Cuervo-Cazurra ve Ramamurti, 2017) görüşüyle de tutarlılık göstermektedir. Kısacası, gelişmekte olan ülkelerin doğası, örgütler için risk barındıran ve bu yönden kaçış tepkisine yol açabilecek kurumsal sorunlar kadar (Deng ve Zang, 2018; Wu ve Deng, 2020), örgütsel kaynak kısıtlarını (İlhan-Nas vd., 2022; Mathews, 2006) da içermektedir. Bu nedenle, DYSY ile gerçekleşmesi beklenen kaçış temelli uluslararasılaşmanın, özellikle az gelişmiş ülke örgütlerinin genelini yansıtabilmesi zor görülmektedir. Buna göre, söz konusu ülke örgütlerinin yalnızca pazarlama faaliyetlerini, daha güçlü kurumsal çevrelere taşınmasını ifade edebilecek ihracat stratejisiyle kaçış tepkisi göstermeleri, gelişmekte olan ülkelerin doğasına daha uygun bir bakış açısı sunabilir.

Gelişmekte olan ülke bağlamları, örgütler açısından zayıf kurumsal çevre faktörleriyle çeşitli zorluklar ve risklere sebep olduğu kadar, ucuz işgücü ve hammaddelere erişim (Dunning ve Lundan, 2008; Nuruzzaman vd., 2020) gibi bir takım avantajlar da sunmaktadırlar. Bu bakış açısıyla, kaçış temelli uluslararasılaşmayı ihracat stratejisiyle gerçekleştiren örgütler hem kurumsal zayıflıkların yarattığı zorluk ve riskleri azaltmak ve dolayısıyla daha gelişmiş kurumsal bağlamların faydalarından yararlanmak hem de ana ülke bağlamlarının sunduğu söz konusu avantajları kaybetmemek gibi ikili bir fayda sağlayabilme imkanına erişebilirler (Nuruzzaman vd., 2020). Yapılan açıklamalar ışığında mevcut çalışmada, yalnızca Çin ve Hindistan gibi yükselen ekonomiler değil, çeşitli gelişmişlik düzeylerine sahip geniş bir ülke örnekleminin ele alınması ve kaçış olgusunun daha güçlü kurumsal çevrelere yapılan faaliyetleri dikkate alan bir bakış açısının benimsenmesi nedeniyle, DYSY ile kaçıştan ziyade, ihracat faaliyetleriyle kaçış stratejilerine odaklanılmaktadır.

Kaçış perspektifi çerçevesinde tanımlanan kurumsal zayıflıklar, genel olarak kurumsal çevrenin formal boyutları çerçevesinde ele alınmaktadır (örn: Zhang vd., 2019; Deng ve Zang, 2018; Cuervo-Cazurra ve Genç, 2008). Kurumsal kuram, kurumsal çevrenin formal boyutunun çeşitli bileşenlerinin, örgütlerin oynadıkları oyunun kurallarını belirleyerek (North, 1990) onların yapı ve stratejilerini (Busenitz vd., 2000; Scott, 2008), dolayısıyla uluslararasılaşma karar ve süreçlerini de önemli ölçüde yönlendirdiğini öne sürmektedir (İlhan-Nas vd., 2018a; 2018b; Witt ve Lewin, 2007). Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, kurumsal çevrenin belirsizliği azaltma rolü kadar belirsizlik kaynağı olarak da hareket edebildiği iddia edilmektedir (Hernandez vd., 2022; Xu ve Meyer, 2013). Örgütlerin yapı ve stratejilerini, daha özelde ise uluslararasılaşma süreçlerini etkilemesi beklenen formal kurumsal çevrenin önemli boyut-

larından biri yolsuzluğun kontrolüne dair yasal çerçevedir. Bir ülkede, yolsuzluğun kontrolüne yönelik yasal düzenlemelerin yetersiz düzeyde olmasının, örgütlerin verimliliklerini azaltacağı (Bowen ve de Clercq, 2008), işlem maliyetlerini yükselteceği (Hernandez vd., 2022; Tang vd., 2014), hayatta kalma olasılıklarını düşüreceği (Lee vd., 2015) ve dönüşüm içerisinde, örgütler açısından çeşitli zorluklar ve risklerin ortaya çıkmasını sağlayacağı öne sürülmektedir. Yüksek düzeyde yolsuzluğun mevcut olduğu ve yolsuzluğun kontrolüne dair yasal çerçevenin yetersiz olduğu bağlamlardaki örgütlerin, söz konusu riskleri azaltmak adına faaliyetlerini uluslararası arenalara taşıyacaklarına dair kuramsal iddialar ve görgül kanıtlar bulunmaktadır (örn; Cuervo-Cazurra ve Ramamurti, 2017; Witt ve Lewin, 2007).

Gelişmekte olan ülke bağlamlarının örgütler açısından yarattığı en büyük risklerden bir diğeri, çalkantılı siyasi iklim olarak değerlendirilmektedir (Cuervo-Cazurra ve Ramamurti, 2015). Siyasi istikrar, örgütlerin uzun vadeli kararları açısından uygun bir zemin hazırlamakla beraber (Ali vd., 2010; He ve Cui, 2012) siyasi istikrarsızlık, örgütlerin tüm faaliyetleri için belirsizlik kaynağı olarak işlev görmekte ve onlar açısından çeşitli zorlukların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Özellikle, uzun vadeli stratejik kararlarını, siyasi istikrarsızlıkla karakterize olan ana ülke bağlamlarında hayata geçirmek, örgütler açısından büyük risklerin alınmasını beraberinde getirmektedir. Böylesi bağlamlarda, ani siyasi değişimler, örgütlerin ticari faaliyetlerini olumsuz yönde etkileyebilmekte (Acemoğlu ve Johnson, 2005; Ahlstrom ve Bruton, 2010) ve sonuç olarak onları, faaliyetlerini daha istikrarlı kurumsal çevrelere doğru genişletmeye yönlendirebilmektedir (Coffee vd., 2002; Fathallah vd., 2018; Nuruz-zaman vd., 2019).

Ek olarak, fikri mülkiyet haklarının korunma düzeyi de kurumsal çevrenin kalitesi açısından önemli bir belirleyici işlevi görmektedir (Buitrago ve Camargo, 2020). Fikri mülkiyet haklarının yüksek düzeyde korunduğu ana ülke bağlamlarında örgütler, özellikle araştırma ve geliştirme gibi yenilikçi faaliyetleri yürütme konusunda kendilerini güvende hissederek (Wu ve Deng, 2020), bu tür faaliyetlerine daha yoğun yatırımlar yapabilirler. Ancak fikri mülkiyet haklarının korunmasının yetersiz olması, örgütleri yenilikçi ürün, marka ve teknolojilere yatırım yapmak konusunda isteksiz hale getirebilir (Li ve Zhang, 2007; Li ve Ding, 2017). Böylesi bağlamlardaki örgütler, yenilikçi ürünlerinin yasal sınırların dışında taklit edilmesi riskini azaltabilmek adına, ürün ve teknolojilerini daha gelişmiş fikri mülkiyet haklarına sahip ülkelere satmaya ve bu anlamda uluslararasılaşmaya yönelebilmektedirler (Boisot ve Meyer, 2008; Witt ve Lewin, 2007).

Gelişmekte olan ülkelerdeki örgütler, sıklıkla finansal kısıtlarla başa çıkmak zorunda kalmaktadırlar. Kurumsal çevre kalitesinin yüksek olduğu bağlamlarda, örgütler iyi düzenlenmiş finansal piyasalardan (Fainshmidt vd., 2018; Whitley, 1999) ve devlet tarafından özel sektöre sağlanan kredilerden faydalanarak bu sorunların üstesinden gelebilmektedirler. Ancak, özel sektöre sağlanan kredilerin yetersiz olduğu bağlamlarda, örgütlerin yatırımları kısıtlanabilir (Morck vd., 2008), girişimci çabaları engellenebilir (Bowen ve de Clercq, 2008; Kimmitt vd., 2016) ve ayrımcı muamelelere maruz kalabilirler (Li ve Ding, 2017). Benzer şekilde, gelişmekte olan ülkelerdeki zayıf kurumsal çevre koşullarının, rekabeti bozucu vergi ve sübvansiyonlarla yerel örgütlerin finansal sorunlarını daha da arttırdığı söylenebilmektedir (Nuruz-zaman

vd., 2020). Böylesi kurumsal bağlamlardaki örgütler, daha güçlü kurumsal çevrelere ihracat yapabilir ve söz konusu ülkelerin görece daha güçlü para birimleri sayesinde döviz elde ederek finansal zorlukların üstesinden gelmeye çalışabilirler. Başka bir ifadeyle, ana ülke bağlamının finansal ve ekonomik zayıflıklarının neden olduğu riskler, daha gelişmiş ülkelere doğru gerçekleştirilen uluslararası faaliyetler sayesinde, çeşitli fırsatlara erişim sağlayarak ve ayrımcı muameleler için tampon görevi göerek (Wu ve Deng, 2020) örgütlerin rekabetçi avantajlar elde etmesini sağlayabilir.

Yukarıda sunulan bilgiler ışığında, ele alınan belirleyiciler açısından kurumsal çevre zayıflığının, örgütlerin uluslararası faaliyetlerini bir kaçış tepkisiyle artırması beklenmektedir. Ancak daha önce bahsedildiği üzere, gelişmekte olan ülke örgütleri, söz konusu kaçış tepkisini DYSY aracılığıyla gerçekleştirebilecek kaynaklara ve meşruiyete sahip olamayabilirler. Başka bir ifadeyle, DYSY ile gerçekleşecek bir kaçış tepkisinin, ancak öncül yazının (örn; Hernandez vd., 2022; Luo vd., 2021; Witt ve Lewin, 2007) da genel olarak odaklanma eğilimi gösterdiği bazı yükselen ekonomilerin örgütleri için geçerli olabileceği düşünülmektedir. Dahası, kurumsal çevrenin neden olduğu sorunlar kadar, ana ülkelerinin sağladığı fırsatlardan vazgeçmemek adına, kaçış motivasyonu ile daha güçlü kurumsal çevrelere doğru uluslararasılaşma faaliyetlerinin ihracat stratejisiyle gerçekleştirilmesi beklenmektedir.

H1: Ana ülkenin, yolsuzluğun kontrolü (H1a), siyasi istikrar (H1b), fikri mülkiyet haklarının korunması (H1c), özel sektöre sağlanan krediler (H1d), vergi ve sübvansiyonlar (H1e) boyutlarındaki kurumsal çevresi zayıfladıkça, daha güçlü kurumsal çevrelere doğru ihracat yoğunluğu artacaktır.

Kurumsal Çevre Kalitesi ile Uluslararasılaşma İlişkisinde Yenilikçilik ve Girişimcilik Kültürünün Düzenleyici Etkisi

Kaçış perspektifi, zayıf kurumsal çevrelerin neden olduğu risklerden kaçışı temsil etse de aynı zamanda her yeni pazara giriş, risk almayı (Ellis, 2011; Felzensztein vd., 2015) ve buna bağlı olarak bir takım kaynaklara sahip olmayı gerektirmektedir. Sınır ötesi faaliyetlere girişmek, örgütler için oldukça kritik ve avantajlarının yanında zorluklar barındıran stratejik seçimleri gerektirmektedir. Kaçış yaklaşımı, bu faaliyetlerin ana ülkedeki zorlukları aşabilmek veya en azından azaltabilmek için gerçekleştirileceğini savunurken (Witt ve Lewin, 2007; Wu ve Deng, 2020), örgütlerin, uluslararasılaşma süreçlerinin bahsedilen zorluklarıyla karşı karşıya kalacaklarını da göz önüne almak gerekecektir. Bu zorlukları ve riskleri göze alabilmenin, bir ülkedeki örgütler arasında yaygın olarak gözlemlenen, belirli düzeyde yenilikçilik ve girişimcilik kültürü gibi informal kurumsal çevre faktörlerine duyarlı olabileceği düşünülmektedir. Başka bir ifadeyle ana ülkedeki kurumsal zorluklar, örgütleri kaçmaya yönlendirirken, kaçmanın her zaman mümkün olmayacağı (Luo vd., 2021) ve dolayısıyla bu sürecin farklı kurumsal faktörlere duyarlı olacağı (Nuruzzaman vd., 2020; Wu ve Deng, 2020) beklenmektedir.

Öncelikle, zayıf kurumsal çevreler her örgüt tarafından eşit düzeyde zorluk ve risk unsuru barındırmayabilir (Li ve Ding, 2017). Bazı örgütler söz konusu zayıflıklardan çok daha müzdaripken, bazı diğerleri ise bu zorlukları gündemlerine bile almayabilirler. Örgütler için bu zorluklar karşısında uygulanacak stratejilerin kararlaştırılma-

sında etkili olacağı düşünülen önemli faktörlerden birisi yenilikçiliktir. Gelişmekte olan ülke örgütleri için giderek daha önemli hale gelen yenilikçiliğin (Awate vd., 2012; Singh ve Gaur, 2013), kaçış temelli uluslararasılaşma süreci üzerinde iki farklı yönden koşulsal etkiye sahip olması beklenmektedir. Öncelikle, formal kurumsal çevredeki zayıflıkların, yenilikçi örgütler açısından çok daha önemli zorluklara sebep olması muhtemeldir. Örneğin, fikri mülkiyet haklarının korunmasına yönelik zayıf düzenlemeler, yenilikçi örgütlerin Ar-Ge gibi stratejik faaliyetleri için diğer örgütlere nazaran daha büyük bir risk unsurunu temsil etmektedir (Buitrago ve Camargo, 2020; Nuraddeen vd., 2021; Wu vd., 2020). Benzer şekilde, ürünlerini ve üretim süreçlerini sürekli güncellemeye ihtiyaç duyan yenilikçi örgütler için kurumsal çevrenin rekabeti bozucu vergiler ve kredilere erişim zorluğu gibi zayıflıkları daha önemli olabilir (Bowen ve de Clercq, 2008). Formal çevrenin siyasi istikrar boyutunda değerlendirildiğinde de yenilikçi örgütlerin, Ar-Ge gibi uzun vadeli ve sabır isteyen stratejik faaliyetlerini (Krammer, 2015; Nieto vd., 2015) güvenli bir şekilde harekete geçirebilmek adına, istikrarlı bir siyasi iklimin önemli olduğu vurgulanmaktadır (Aidis, 2005; Krammer, 2016). Buna göre, yenilikçiliğin örgütler arasında daha fazla yaygınlaştığı ülkelerde, örgütlerin zayıf kurumsal çevre koşullarından kaçmak adına daha güçlü motivasyonlara sahip olacağı beklenmektedir.

İkinci olarak, yenilikçilik yetenekleri sayesinde, birçok farklı kaynağı birleştirebilme yeteneğine sahip olan örgütler (Gil-Barragan ve Lopez-Sanchez, 2021) aynı zamanda bilgiye erişerek (Bogers vd., 2010), uluslararası faaliyetlere girme konusunda daha cesur davranabilirler (Gil-Barragan ve Lopez-Sanchez, 2021; Saridakis vd., 2019). Benzer şekilde ilgili yazın, yenilikçi örgütlerin, sınır ötesi faaliyetlerde rekabetçi avantajlar elde etmesinin daha muhtemel olduğuna yönelik kavramsal ve görgül çalışmalar içermektedir (örn; Gil-Barragan ve Lopez-Sanchez, 2021; Felzensztein vd., 2015). Ayrıca, yenilikçiliğin örgütler arasında daha fazla yaygınlaştığı ana ülkelerdeki örgütlerin, gelişmiş ülkelerde zayıf kurumsal çevrelerden gelen ürün veya hizmetlere karşı önyargıları ve “kalitesiz” algılarını (Cuervo-Cazurra ve Ramamurti, 2017) kırma konusunda daha başarılı olabilecekleri iddia edilebilir. Başka bir ifadeyle, ana ülke formal kurumsal zayıflıklarına rağmen yenilikçi örgütler, daha gelişmiş kurumsal ekonomilerde meşruiyet sorunlarının üstesinden gelmek konusunda daha etkili olabilirler.

Yukarıda sunulan değerlendirmeler bütüncül olarak düşünüldüğünde, ana ülke kurumsal zayıflıklarına tepki olarak izlenen kaçış temelli uluslararasılaşma faaliyetlerinin, örgütler arasında yenilikçiliğin yaygınlaştığı gelişmekte olan ülkeler için daha güçlü olacağı beklenmektedir.

H2: Ana ülke kurumsal çevresinin zayıflığı ile güçlü kurumsal çevrelere doğru ihracat yoğunluğu arasındaki ilişkide yenilikçiliğin moderatör etkisi vardır. Ana ülkenin, yolsuzluğun kontrolü (H2a), siyasi istikrar (H2b), fikri mülkiyet haklarının korunması (H2c), özel sektöre sağlanan krediler (H2d), vergi ve sübvansiyonlar (H2e) boyutlarındaki zayıflığının, güçlü kurumsal çevrelere doğru ihracat yoğunluğu üzerindeki pozitif yönlü etkisi, yenilikçiliğin daha yüksek olduğu ana ülkeler için daha güçlü olacaktır.

Gelişmekte olan ülke bağlamlarında, kurumsal zayıflıkların örgütlerin kaçış temelli uluslararasılaşma çabalarını yenilikçilik gibi önemli bir informal yapının düzeyine bağlı olarak etkileyeceği yönündeki yukarıda ifade edilen görüşler ışığında, akla gelen bir diğer kavram, girişimcilik kültürü olmaktadır. Kurumsal çevrenin zayıflıkları geliştirmekte olan ülkelerde girişimcilik kültürünün gelişmesi ve örgütler arasında yayılması için kısıtlar oluşturmakla birlikte (Busenitz vd., 2000; La Porta vd., 1999; Moulick vd., 2019), bu ülkelerde girişimcilik kültürünün giderek geliştiği ve buna koşturarak yeni girişimlerin hızlı bir şekilde arttığına dair kanıtlar da mevcuttur (örn; Dacin vd., 2011; Mair ve Marti, 2006).

Bir ülkede, örgütler arasında yaygınlaşan girişimcilik kültürü, risk almayı ve proaktif stratejilerin benimsenmesini özendirir (Felzensztein vd., 2015; Wood vd., 2011). Kaçış perspektifi özelinde düşünüldüğünde de ana ülke bağlamlarından daha gelişmiş kurumsal bağlamlara faaliyetlerini taşımak, önemli riskleri bünyesinde barındıran, proaktif bir stratejiyi ifade etmektedir (Cuervo-Cazurra ve Ramamurti, 2017; Felzensztein vd., 2015). Güçlü bir girişimcilik kültürü sayesinde örgütler arasında yaygınlaşan risk alma eğiliminin, uluslararasılaşmanın risklerine yönelik algıyı ve belirsizliği zayıflatarak (Li ve Ding, 2017), riskli bir uluslararasılaşma stratejisini temsil eden kaçış temelli uluslararasılaşma sürecini desteklemesi beklenebilmektedir. Dahası, ana ülkelerinin formal kurumsal çevresinden kaynaklanan risk ve belirsizliklere sıklıkla maruz kalan örgütlerde, uluslararasılaşmanın risklerine yönelik algıların daha da zayıflayarak (Filatotchev vd., 2009; Clarke ve Liesch, 2017; De Oliveira vd., 2021), uluslararası faaliyetlerde bulunma eğilimlerinin yükselmesi beklenmektedir. Söz konusu bu beklentilerle tutarlı olarak ilgili yazında, geliştirmekte olan ülkelerden girişimci örgütlerin daha gelişmiş ülkelere uluslararası genişleme stratejileriyle girdiklerini kanıtlayan çalışmalar mevcuttur (örn; Ibeh vd., 2012; Nuraddeen vd., 2021). Ulusal düzeyde gelişen girişimcilik kültürü, örgütlerde dinamik yeteneklerin geliştirilmesi (Buccieri vd., 2021) ve süreç içerisinde uluslararasılaşma faaliyetlerinin artmasını (Acs vd., 2012; Bruton vd., 2008; De Oliveira vd., 2021; Wood vd., 2011) desteklemektedir.

Bu bakış açısıyla, ana ülkelerdeki kurumsal zayıflıkların neden olduğu zorlukları ve riskleri azaltabilmek adına daha gelişmiş kurumsal bağlamlara uluslararası faaliyetlerle giriş yapabilmenin, girişimcilik kültürünün örgütler arasında daha fazla benimsendiği ana ülkeler açısından daha muhtemel olması beklenmektedir. Ayrıca, yenilikçiliğin kaçış hipotezine etkileri için yukarıda sunulan açıklamaların, girişimcilik kültürü için de geçerli olacağı söylenebilir. Başka bir ifadeyle, bir yandan girişimcilik kültürü, daha güçlü kurumsal çevrelere yatırım yapmak gibi riskli ve proaktif stratejiler için örgütlere önemli kaynak ve fırsatlar sunarken (Felzensztein vd., 2015), diğer yandan, ana ülke kurumsal zayıflıklarının girişimci örgütler açısından daha büyük zorluklar yaratacağı düşünülmektedir (Li ve Ding, 2017; Wu ve Deng, 2020).

Örneğin, fikri mülkiyet haklarının korunmasına yönelik yüksek kalitedeki düzenlemeler, girişimci örgütlerin risk alma ve proaktif stratejilerini özendirir (Busenitz vd., 2000; La-Porta vd., 1999). Başka bir ifadeyle, girişimci örgütler, potansiyellerini gerçekleştirme konusunda diğer örgütlere kıyasla fikri mülkiyet haklarının korunmasına daha duyarlı olabilirler. Benzer şekilde, örgütlere sağlanan krediler ve vergi uygulamalarının zayıf olduğu bağlamlar da girişimci örgütler için önemli kısıtlara neden olabilir (Beck vd., 2005; Bowen ve de Clercq, 2008). Buna göre, formal kurumsal çevrenin zayıf, örgütler arasında paylaşılan girişimcilik kültürünün ise yük-

sek olduğu gelişmekte olan ülkelerdeki örgütlerin, kaçış mekanizmalarını harekete geçirmeleri için daha güçlü motivasyona sahip olmaları beklenmektedir.

H3: Ana ülke kurumsal çevresinin zayıflığı ile güçlü kurumsal çevrelere doğru ihracat yoğunluğu arasındaki ilişkide girişimcilik kültürünün moderatör etkisi vardır. Ana ülkenin, yolsuzluğun kontrolü (H3a), siyasi istikrar (H3b), fikri mülkiyet haklarının korunması (H3c), özel sektöre sağlanan krediler (H3d), vergi ve sübvansiyonlar (H3e) boyutlarındaki zayıflığının güçlü kurumsal çevrelere doğru ihracat yoğunluğu üzerindeki pozitif yönlü etkisi, girişimcilik kültürünün daha yüksek olduğu ana ülkeler için daha güçlü olacaktır.

Araştırma Tasarımı

Örneklem

Geliştirilen araştırma modeli, ülke düzeyinde ölçümlenen verilerle test edilmiştir. Çalışmanın amacı çerçevesinde, gelişmekte olan dünya ülkeleri araştırmanın ana kümesini oluşturmaktadır. Evrenden örneklem seçiminde, veri elde etme konusundaki kısıtlar dikkate alınarak kasıtlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın değişkenlerinin elde edilebileceği en kapsamlı kaynaklardan bir tanesinin, Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından düzenli olarak yayınlanan Küresel Rekabet Gücü Raporu (GCR) olduğu bilinmektedir. Bu rapor kapsamında, referans alınan 2019 yılı⁷ için raporlanan 139 adet gelişmiş ve gelişmekte olan ülke bulunmaktadır (WEF, 2019). Çalışmanın gelişmekte olan ülkelere, daha güçlü kurumsal çevrelere (gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler) kaçış temelli uluslararasılaşma faaliyetlerini araştırmayı temel alan modeli göz önüne alınarak, evrende yer alan 32 adet gelişmiş ülke ve çeşitli değişkenlerine dair verilerine ulaşılamayan toplam 6 gelişmekte olan ülke, örneklem dışında bırakılmıştır. WEF raporu kapsamında yer alan ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin belirleyerek gelişmiş ülkelerin araştırma modelinden çıkarılmasında Uluslararası Para Fonu (IMF) tarafından yapılan sınıflandırma referans alınmıştır (www.imf.org). Çalışmanın bu ülkeler çıkarıldıktan sonra elde edilen örneklemini, toplam 101 adet gelişmekte olan ülkeden oluşmaktadır.⁸

Değişkenler ve Çözümleme

Bağımsız Değişken: Ana ülkenin formal kurumlarını temsil eden bağımsız değişkenler, çeşitli kaynaklardan elde edilen ikincil verilerle ölçümlenmiştir. Buna göre modelde yer alan “yolsuzluğun kontrolü” ve “siyasi istikrar” değişkenleri Dünya Bankasının yayımlanmış olduğu “Dünya Yönetişim Göstergeleri (World Governance Indicators)” verileri aracılığı ile (Worldbank, 2019), “fikri mülkiyet haklarının korunması”, “özel sektöre sağlanan krediler” ve “vergi ve sübvansiyonlar” ise Dünya Ekonomik Forumu tarafından hazırlanan “Küresel Rekabet Gücü Raporundan (Global Competitiveness Report)” elde edilmiştir (WEF, 2019). Bu değişkenlerin tamamı 0

⁷ Bu yılın referans alınmasının nedeni, ilgili veri kaynaklarından sağlıklı bir şekilde elde edilebilen son yıl verilerinin 2019 yılına ait olmasıdır.

⁸ Çalışmanın bağımsız değişkenleri (formal kurumsal çevre boyutları), moderatör değişkenleri (yenilikçilik ve girişimcilik kültürü) ve kontrol değişkenleri, doğrudan söz konusu 101 gelişmekte olan ülke bağlamını temsil etmektedir. Bağımlı değişken olarak ele alınan “daha güçlü kurumsal çevrelere doğru ihracat yoğunluğu” ise yapısı ve araştırmanın amacı gereği, araştırmanın örneklemini oluşturan gelişmekte olan ülkelere, ana kütlede yer alan ve 139 ülkeye gerçekleştirilen ihracat miktarı ile ölçümlenmiştir. Yapılan ihracat faaliyetlerinin ana kütlede yer alan ülkelerle sınırlandırılmasının nedeni, bağımlı değişkenin ana ülke ile ev sahibi ülke arasındaki kurumsal mesafeyi dikkate alan bir formülasyon kullanılarak ölçülmesidir. Söz konusu ölçümleme, değişkenler başlığı altında ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

ile 1 arasında yüzde cinsinden değerler alacak şekilde normalize edilmiştir. Formal kurumsal çevreyi ifade eden bu değişkenlerin orijinal ölçümlmelerine bakıldığında yüksek skorların daha kaliteli ya da güçlü kurumsal çevreyi, düşük skorların ise daha zayıf kurumsal çevreyi temsil ettikleri görülmektedir (WEF, 2019; Worldbank, 2019). Araştırmanın, ana ülke kurumsal çevresinin zayıflıklarının neden olacağı kaçış temelli uluslararasılaşma mantığı üzerine kurulu olan araştırma modeli ve hipotezleri dikkate alınarak, kurumsal çevrenin zayıflığını temsil edecek bir bağımsız değişken elde edebilmek adına, bu değişkenler (-1 ile çarpılarak) ters kodlanmıştır.

Bağımlı Değişken: çalışmanın bağımlı değişkeni, kaçış perspektifinin temel varsayımlarına uygun olduğu düşünülen, “daha güçlü kurumsal çevrelere doğru ihracat yoğunluğu (GKÇDİ)” olarak belirlenmiştir. Bu değişkenin hesaplanmasında kullanılan ihracat verileri, çalışmanın örneklemini oluşturan 101 gelişmekte olan ülkenin, araştırmanın ana kütlelerinde yer alan toplam 139 ülkeye gerçekleştirdikleri ihracat rakamları kullanılarak elde edilmiştir. Her bir gelişmekte olan ülke için kaçış kavramını daha iyi temsil edebilmesi adına söz konusu değişken, ülkelerin toplam ihracat tutarları içerisinde, kendisinden daha güçlü kurumsal çevrelere gerçekleştirdiği ihracat rakamı, ana ülke ile ev sahibi ülkeler arasındaki kurumsal mesafeye göre ağırlıklandırılarak elde edilmiştir. Bu değişkenin elde edilmesinde yararlanılan formül aşağıda yer almaktadır.

$$GKÇDİ_{Ai} = \sum \frac{B_i}{A_{itotal}} \times KM_{B_i-A_i}$$

Formülde GKÇDİ_{Ai}, referans alınan ana ülkenin (Ai) daha güçlü kurumsal çevrelere gerçekleştirdiği ihracat yoğunluğunu ifade etmektedir. B_i, A_i ana ülkesinin kurumsal kalitesi daha yüksek olan B_i ülkesine yaptığı ihracatı, A_{itotal}, A_i ana ülkesinin baz alınan yıldaki toplam ihracatını temsil etmektedir. KMB_i-A_i, B_i ülkesiyle A_i ülkesi arasındaki pozitif kurumsal mesafeyi temsil etmektedir. Formül, ülkenin daha kaliteli kurumsal çevrelere yaptığı ihracatı hem ülkenin toplam ihracatı içerisindeki payları hem de ana ülke ve ev sahibi ülke arasındaki kurumsal mesafeyi dikkate alarak ağırlıklandırılmış bir ihracat değişkeni sunmaktadır. Böylesi bir yaklaşımla her bir ana ülkeden yalnızca daha güçlü kurumsal çevrelere gerçekleştirilen pozitif ihracat faaliyetlerinin kurumsal mesafenin boyutuna göre ağırlıklandırılmasının kaçış perspektifinin temel varsayımına uygun olacağı düşünülmektedir.

Formülde yer alan pozitif kurumsal mesafenin hesaplanabilmesi adına ise Kogut ve Sing (1988) ve Ionascu vd. (2004) tarafından geliştirilen formüller revize edilerek⁹ elde edilen aşağıdaki formülasyon kullanılmıştır;

$$KM = \sum \frac{I_{ihost} - I_{iorigin}}{V_1}$$

⁹ Kogut ve Singh (1988) ve Ionascu vd. (2004) tarafından geliştirilen formülasyonlar, kurumsal mesafeyi ölçümlerken ana ülke ve ev sahibi ülkeler arasındaki asimetrik farklılığı dikkate almamaktadırlar. Kullanılan formülde ise pozitif değerler, zayıf kurumsal çevrelerden daha güçlü kurumsal çevrelere doğru kurumsal mesafeyi, negatif değerler ise güçlü kurumsal çevrelerden daha zayıf kurumsal çevrelere doğru kurumsal mesafeyi ifade etmektedir.

Formülde yer alan KM, kurumsal mesafeyi, lihost, ihracat faaliyetinin gerçekleştirildiği ev sahibi ülkenin kurumsal çevre değerlerini, liorigin, ana ülke kurumsal çevre değerlerini, Vi ise ele alınan kurumsal çevre değişkenlerinin varyansını temsil etmektedir. Çalışmada kurumsal mesafe, bağımsız değişkenleri oluşturan beş formal kurumsal çevre boyutu (yolsuzluğun kontrolü, siyasi istikrar, fikri mülkiyet haklarının korunması, özel sektöre sağlanan krediler, vergi ve sübvansiyonlar) üzerinden hesaplanmıştır.

Bağımlı değişkenin hesaplanması için kullanılan ihracat verileri Uluslararası Ticaret Merkezi (ITC) Uluslararası İş Geliştirme için Ticaret İstatistikleri (Trademap) veri tabanından elde edilmiştir (ITC, 2019).

Moderatör Değişkenler: Çalışmanın moderatör değişkenleri olarak ele alınan yenilikçilik ve girişimcilik kültürü skorları, Küresel Rekabet Gücü Raporundan (WEF, 2019) elde edilmiştir. Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından hazırlanan ilgili raporda, her iki değişken için örgütlere yöneltilen anket sorularından (WEF, 2019: 623-624), ülke düzeyinde ilgili skorların ölçülmesi için kullanılan değişkenler elde edilmiştir.¹⁰ Söz konusu raporda, yenilikçilik skoru; “işgücünün çeşitliliği”, “kümelenme düzeyi”, “uluslararası ortak buluşlar”, “çok paydaşlı işbirliği”, “bilimsel yayınlar”, “patent başvuruları”, “Ar-Ge harcamaları”, “araştırma kurumlarına verilen önem”, “s sofistike müşteriler” ve “ticari marka başvuruları” boyutlarının bileşiminden oluşmakta olup o ülkedeki örgütler düzeyinde elde edilen değişkenlerle hesaplanmaktadır. Yine örgüt düzeyinde elde edilen değişkenlerle hesaplanarak ülke düzeyinde skorların elde edildiği diğer moderator değişken olan girişimcilik kültürü skorunun hesaplanması için kullanılan alt boyutlar ise; “girişimci riske yönelik tutumlar”, “örgütlerdeki yetki devretme eğilimi”, “yenilikçi örgütlerin büyümesi” ve “örgütlerde yıkıcı fikirlerin benimsenme düzeyi”dir. Moderator değişkenlerin yüksek düzeyleri, o ülkede işletmeler arasında yaygın yenilikçilik ve girişimcilik kültürünün güçlü olduğunu ifade etmektedir. Bu değişkenlere dair skorlar, 0 ile 1 arasında yüzde cinsinden değerler alacak şekilde normalize edilmiştir.

Kontrol değişkenleri: Araştırma modelinin içerdiği ilişkiler dikkate alındığında, ana ülke ve ev sahibi ülkeler arasında gerçekleşecek kaçış temelli uluslararasılaşma faaliyetlerini etkileyeceği düşünülen ve uluslararası işletmecilik ve kurumsal kuram yazınlarında sıklıkla kullanılan ana ülkeye dair “makroekonomik istikrar” (örn; Pournarakis ve Varsakelis, 2004; Kimino vd., 2007; Das, 2013), “pazar büyüklüğü” (örn; Goh ve Wong, 2011; Chou vd., 2011) ve “sosyal sermaye” (örn; Li ve Ding, 2017; Li ve Zhang, 2007) değişkenleri kontrol değişkenleri olarak modele dâhil edilmiştir.

Bu değişkenler de Küresel Rekabet Gücü Raporundan (WEF, 2019) elde edilerek 0 ile 1 arasında yüzde cinsinden değerler alacak şekilde normalize edilmiştir.

¹⁰ WEF (2019) raporu hazırlanırken söz konusu değişkenlerin elde edilmesi için kullanılan metodoloji ve formülasyonlar, ilgili raporun eklerinde ayrıntılı olarak yer almaktadır. Bu çalışmada, ülke düzeyi yansıtan standardize edilmiş nihai skorlar kullanılmıştır.

Veri Analiz Stratejisi ve İstatistiksel Sağlamlık

Araştırmanın hipotezleri çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılarak test edilmiştir. Araştırma modelinin içerdiği moderatör ilişkilerin test edilmesi için Baron ve Kenny (1986) ve Aiken ve West (1991) tarafından önerilen analiz prosedürü uygulanmıştır. Bu prosedüre göre modelde yer alan moderator ilişkilere kanıt sağlanabilmesi için formal kurumsal çevre boyutları (bağımsız değişkenler) ile yenilikçilik ve girişimcilik kültürünün (moderatör değişkenler) çarpımı sonucu üretilen etkileşim değişkeninin bağımlı değişken (GKÇDİ) üzerindeki etkisinin anlamlı olması gerekmektedir (Baron ve Kenny, 1986: 1176). Moderator etkinin anlamlı olması durumunda, formal kurumsal çevre boyutları ile kaçış temelli uluslararasılaşma arasındaki ilişkilerin yenilikçilik ve girişimcilik kültürünün yüksek (+1sd) ve düşük (-1sd) düzeyleri için değerlendirilmesi ve söz konusu ilişkilerin grafiksel olarak gösterilmesi için Aiken ve West (1991) tarafından önerilen prosedür takip edilmiştir. Bu prosedür çerçevesinde moderatör değişkenlerin yüksek ve düşük düzeylerine bağlı olarak ortaya çıkan ilişkilerin anlamlılıklarını test etmek için basit eğim analizi (simple slope test) uygulanmıştır.

Veri analiz sürecinde uygulanan çok değişkenli istatistik tekniklerinin varsayımlarının test edilmesi ve istatistiksel sağlamlığın elde edilmesi için çeşitli yöntemler uygulanmıştır. Bu noktada ilk olarak, moderatör ilişkileri içeren analizlerde ortaya çıkması muhtemel çoklu doğrusal bağlantı (multicollinearity) probleminin önüne geçilebilmesi açısından, Aiken ve West (1991) tarafından önerildiği şekliyle, bağımsız değişkenler ve moderatör değişkenler merkezileştirilerek (Xi - Xortalama) kullanılmıştır. Test edilen regresyon modellerinde çoklu doğrusal bağlantı sorununun ortaya çıkmaması için modele dahil edilecek olan bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarının 0,80'den büyük olmaması (Bryman ve Cramer, 1997: 257) ve hesaplanan varyans şişirme değerlerinin (VIF) 10'dan küçük olması gerektiği (Albayrak, 2006: 71; Topal, vd., 2010) ifade edilmektedir. Bu değerler referans alındığında test edilen modellerde çoklu doğrusal bağlantı sorununun ortaya çıkmadığı söylenebilmektedir.

Test edilen modellerde sabit varyans (homoscedasticity) varsayımının sınanması için uygulanan "Breusch-Pagan / Cook-Weiesberg Testi" sonucunda değişen varyans (heteroscedasticity) problemi tespit edildiğinden, bu problemin giderilmesi adına tüm modellerde "Huber, Eicker ve White, heteroskedastik dirençli varyans tahmincisi" kullanılmıştır (Tatoğlu, 2018: 211 ve 252).

Elde edilen bulgular çerçevesinde hipotez testi sonuçları izleyen bölümde sunulmaktadır.

Hipotezlerin Testi

Geliştirilen araştırma modeli kapsamında yer alan değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri ve değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 1'de yer almaktadır. Bağımsız değişkenler, kontrol değişkenleri ve moderatör değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları incelendiğinde bu ilişki katsayılarının çoklu doğrusal bağlantı sorununa neden olabilecek düzeyde olmadıkları ($r < 0,80$) görülmektedir (Bryman ve Cramer, 1997: 257).

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Matrisi

Değişkenler ^a	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Ortalama	,24	-,43	-,44	-,49	-,48	-,45	,36	,49	,76	,51	,49
s.d.	,14	,13	,15	,12	,26	,11	,09	,08	,14	,17	,05
min.	,00	-,75	-,72	-,76	-1,0	-,73	,19	,27	,34	,17	,35
max.	,69	-,21	-,05	-,23	-,03	-,17	,74	,70	1,0	1,0	,63
1.GKÇDİ	1		-,246**								
2.YolsuzlukK	,66**	1									
3.Siyasî	,57**	,68**	1								
4.FikriM	,68**	,63**	,43**	1							
5.Kredi	,44**	,36**	,24*	,31**	1						
6. VergiSub	,56**	,31**	,06	,54**	,15	1					
7. Yenilikçilik	-,50**	-,55**	-,31**	-,63**	-,49**	-,27**	1				
8. Girişimcilik	-,48**	-,31**	-,14	-,70**	-,34**	-,42**	,54**	1			
9. Makroekonomik İstikrar	-,34**	-,41**	-,37**	-,45**	-,41**	-,26**	,42**	,37**	1		
10. Pazar Büyüklüğü	-,07	,04	,23*	-,14	-,34**	-,11	,47**	,40**	,29**	1	
11. Sosyal Sermaye	-,31**	-,40**	-,34**	-,32**	-,29**	-,07	,29**	,43**	,25*	,07	1

^a GKÇDİ: Daha güçlü kurumsal çevrelere doğru ihracat yoğunluğu; YolsuzlukK: Yolsuzluğun kontrolünün zayıflığı; Siyasî: Siyasi istikrarsızlık; FikriM: Fikri mülkiyet haklarının korunmasının zayıflığı; Kredi: Özel Sektöre sağlanan kredilerin zayıflığı; VergiSub: Vergi ve sübvansiyonların zayıflığı (rekabeti bozucu etkisi); Yenilikçilik: Yenilikçilik kapasitesi; Girişimcilik: Girişimcilik kültürü.

* $p < ,05$; ** $p < ,01$ (two-tailed); $n = 101$.

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi için gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizi bulguları Tablo 2’de yer almaktadır. Test edilen tüm modellerde, “daha güçlü kurumsal çevrelere doğru ihracat yoğunluğu (GKÇDİ)” bağımlı değişken olarak, makroekonomik istikrar, pazar büyüklüğü ve sosyal sermaye ise kontrol değişkenleri olarak ele alınmıştır. Analiz sürecinin ilk adımında, ana ülkenin “zayıf formal kurumsal çevre” boyutları bağımsız değişkenler olarak modele dâhil edilmiştir (Model 1). Söz konusu değişkenlerin etkileri değerlendirildiğinde; siyasi istikrarsızlık ($\beta=,373$; $p<,01$), fikri mülkiyet haklarının korunmasının zayıflığı ($\beta=,292$; $p<,01$), özel sektöre sağlanan kredilerin zayıflığı ($\beta=,119$; $p<,01$) ve vergi ve sübvansiyonların zayıflığı/rekabeti bozucu etkisi ($\beta=,483$; $p<,01$) değişkenlerinin GKÇDİ üzerindeki etkilerinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Buna karşın yolsuzluğun kontrolünün zayıflığı için anlamlı bir katsayı elde edilememiştir ($\beta=,122$; $p>,05$). Bu bulgular ışığında, “ana ülkenin kurumsal çevrenin zayıflıkları arttıkça daha güçlü kurumsal çevrelere doğru ihracat yoğunluğunun artacağını” öne süren H1 hipotezinin, siyasi istikrar (H1b), fikri mülkiyet haklarının korunması (H1c), özel sektöre sağlanan krediler (H1d), vergi ve sübvansiyonlar (H1e) boyutları desteklenmiştir.

Analiz sürecinin bir sonraki adımında, araştırma modelinin moderatör değişkenlerini oluşturan yenilikçilik ve girişimcilik kültürü modele dâhil edilmiştir (Model 2). Elde edilen bulgular yorumlandığında her iki moderatör değişkenin GKÇDİ üzerinde anlamlı etkilere sahip olmadıkları görülmektedir ($\beta=,034$; $p>,05$ ve $\beta=-,144$; $p>,05$, sırasıyla). Ana etkileri içeren bu modeller için (Model 1 ve Model 2) bağımsız değişkenler kontrol değişkenleri ile birlikte GKÇDİ deki varyansın yaklaşık 0,72’sini açıklamaktadır.

Tablo 2. Regresyon Analizi Sonuçları^b

Değişkenler ^{a,c}	Ana Etkiler						Etkileşim Etkileri					
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7	Model 8	Model 9	Model 10	Model 11	Model 12
Kontrol Değişkenleri												
Makroekonomik İstikrar	,165**	,165**	,163**	,132*	,166**	,150**	,147**	,151*	,154*	,165**	,134*	,161**
Pazar Büyüklüğü	-,051	-,042	,024	,064	-,004	-,028	-,031	-,042	-,030	-,052	-,060	-,054
Sosyal Sermaye	-,001	,061	-,004	-,030	,003	,085	,053	,072	,089	,036	,056	,055
Bağımsız Değişkenler												
YolsuzlukK	,122	,149	,088	,137	,105	,129	,136	,163	,169	,146	,131	,154
Siyasil	,373**	,376**	,390**	,324**	,379**	,358**	,379**	,369**	,350**	,372**	,362**	,380**
FikriM	,292**	,238*	,263*	,279*	,256*	,258*	,241*	,228*	,243*	,262*	,324**	,258*
Kredi	,119**	,119**	,115**	,100*	,121**	,118**	,114**	,124**	,126**	,128**	,137**	,119**
VergiSub	,483**	,473**	,496**	,489**	,496**	,459**	,490**	,496**	,487**	,490**	,466**	,480**
Moderatör Değişkenler												
Yenilikçilik		,034	-,139	-,229	-,123	-,047	-,014	,057	,057	,073	,061	,060
Girişimcilik		-,144	-,058	,032	-,051	-,128	-,121	-,146	-,126	-,139	-,038	-,135
Etkileşim Etkileri												
YolsuzlukK x Yenilikçilik			-,190**									
Siyasil x Yenilikçilik				-,242**								
FikriM x Yenilikçilik					-,164*							
Kredi x Yenilikçilik						-,668*						
VergiSub x Yenilikçilik							-,188**					
YolsuzlukK x Girişimcilik								-,203**				
Siyasil x Girişimcilik									-,151			
FikriM x Girişimcilik										-,166**		
Kredi x Girişimcilik											-,115**	
VergiSub x Girişimcilik												-,126
Sabit	,136	,101	,088	,106	,098	,086	,107	,099	,087	,108	,128	,108
Model F Değeri	26,18**	27,45**	28,90**	31,70**	27,76**	27,76**	30,64**	40,56**	32,93**	34,57**	36,48**	30,65**
R kare	,72	,72	0,74	0,75	0,74	0,73	0,74	0,75	0,73	0,74	0,75	0,73
VIF (mean)	1,84	2,36	2,38	2,51	2,35	2,29	2,25	2,24	2,26	2,25	2,28	2,25

a GKCDİ: Daha güçlü kurumsal çevrelere doğru ihracat yoğunluğu; YolsuzlukK: Yolsuzluğun kontrolünün zayıflığı; Siyasil: Siyasi istikrarsızlık; FikriM: Fikri mülkiyet haklarının korunmasının zayıflığı; Kredi: Özel Sektöre sağlanan kredilerin zayıflığı; VergiSub: Vergi ve sübvansiyonların zayıflığı (rekabeti bozucu etkisi); Yenilikçilik: Yenilikçilik kapasitesi; Girişimcilik: Girişimcilik kültürü.

b Daha güçlü kurumsal çevrelere doğru ihracat yoğunluğu (GKCDİ) bağımsız değişkendir.

c Tüm modeller için "Huber, Eicker ve White, heteroskedastik dirençli varyans tahmincisi" kullanılmıştır.

* p < ,05; ** p < ,01 (two-tailed); n = 101.

* GKÇDİ: Daha güçlü kurumsal çevrelere doğru ihracat yoğunluğu; YolsuzlukK: Yolsuzluğun kontrolünün zayıflığı; Siyasal: Siyasi istikrarsızlık; FikriM: Fikri mülkiyet haklarının korunmasının zayıflığı; Kredi: Özel Sektöre sağlanan kredilerin zayıflığı; VergiSub: Vergi ve sübvansiyonların zayıflığı (rekabeti bozucu etkisi); Yenilikçilik: Yenilikçilik kapasitesi; Girişimcilik: Girişimcilik kültürü.
* $p < ,05$; ** $p < ,01$ (two-tailed); $n = 101$.

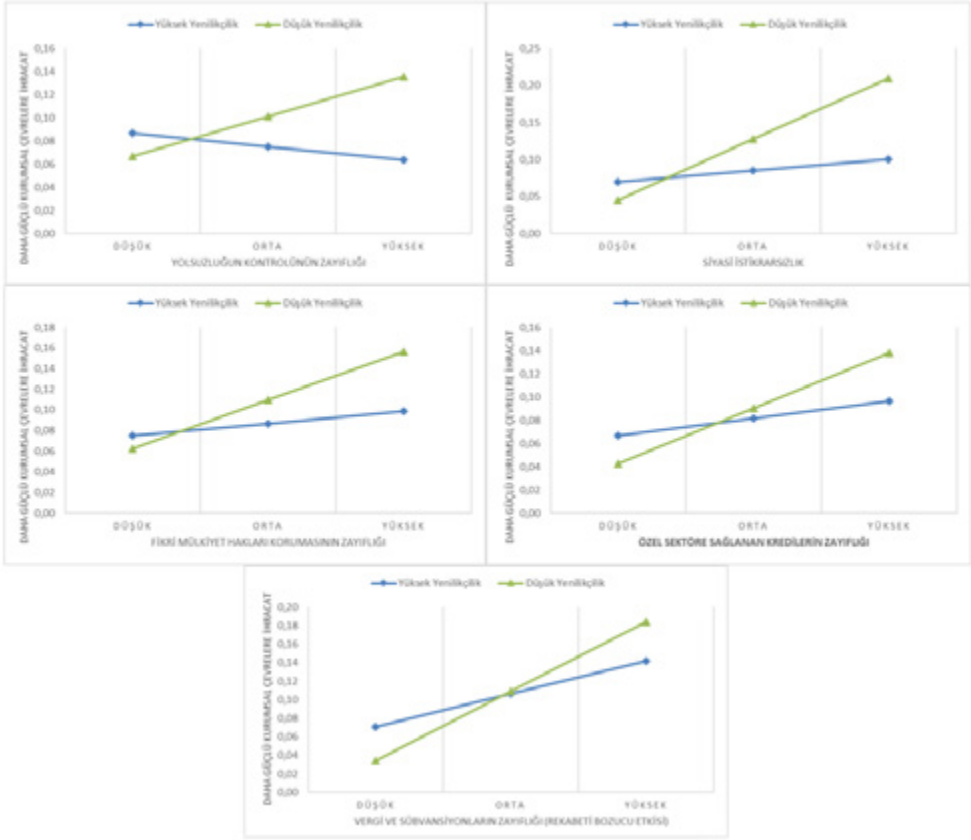
Analiz sürecinin son adımında geliştirilen moderatör hipotezin test edilmesi için, Baron ve Kenny (1986) takip edilerek; bağımsız değişkenleri oluşturan zayıf formal kurumsal çevre boyutları ile moderatör değişkenlerin (yenilikçilik ve girişimcilik kültürü) çarpımından oluşan etkileşim değişkenleri modellere dâhil edilmiştir (Tablo 2: Model 3 - Model 12).

Etkileşim değişkenlerinin katsayıları incelendiğinde; yenilikçilik ile yolsuzluğun kontrolünün zayıflığı ($\beta = -1,90$; $p < ,01$), siyasi istikrarsızlık ($\beta = -2,42$; $p < ,01$), fikri mülkiyet haklarının korunmasının zayıflığı ($\beta = -1,64$; $p < ,05$), özel sektöre sağlanan kredilerin zayıflığı ($\beta = -,668$; $p < ,05$) ve vergi ve sübvansiyonların zayıflığı/rekabeti bozucu etkisi ($\beta = -1,88$; $p < ,01$) arasındaki etkileşim değişkenlerinin GKÇDİ üzerindeki etkilerinin anlamlı ve negatif yönlü olduğu görülmektedir (Tablo 2: Model 3-Model 7).

Yenilikçilik ile ana ülkenin zayıf formal kurumsal çevre boyutları arasındaki etkileşimler Grafik 1'de yer almaktadır. Yenilikçilik ile ana ülkenin zayıf formal kurumsal çevre boyutları arasındaki etkileşimlerin grafiksel gösterimi ve yenilikçiliğin yüksek (+1sd) ve düşük (-1sd) düzeyleri için elde edilen regresyon doğrularının anlamlılıklarını test etmek üzere Aiken ve West (1991) takip edilmiştir. Grafik 1 incelendiğinde; yolsuzluğun kontrolünün zayıflığı ($\beta = ,264$; $p < ,05$), siyasi istikrarsızlık ($\beta = ,549$; $p < ,01$), fikri mülkiyet haklarının korunmasının zayıflığı ($\beta = ,408$; $p < ,01$), özel sektöre sağlanan kredilerin zayıflığı ($\beta = ,180$; $p < ,01$) ve vergi ve sübvansiyonların zayıflığı/rekabeti bozucu etkisi ($\beta = ,665$; $p < ,01$) boyutlarının GKÇDİ üzerindeki etkilerinin ana ülke örgütleri arasında yaygın yenilikçiliğin düşük düzeyleri için anlamlı ve pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Yenilikçiliğin yüksek düzeyleri için ise vergi ve sübvansiyonlar dışındaki tüm değişkenlerin etkileri anlamsızdır ($P > ,05$). Vergi ve sübvansiyonların zayıflığının GKÇDİ üzerindeki etkisi yenilikçiliğin yüksek düzeyi için anlamlı ve pozitif yönlü olmakla birlikte ($\beta = ,316$; $p < ,01$) elde edilen etkinin gücünün, yenilikçiliğin düşük düzeyine ($\beta = ,665$) kıyasla daha zayıf olduğu görülmektedir.

Bu bulgular ışığında, ana ülkenin, yolsuzluğun kontrolü (H2a), siyasi istikrar (H2b), fikri mülkiyet haklarının korunması (H2c), özel sektöre sağlanan krediler (H2d), vergi ve sübvansiyonlar (H2e) boyutlarındaki zayıflığının, güçlü kurumsal çevrelere doğru ihracat yoğunluğu üzerindeki pozitif yönlü etkisi, yenilikçiliğin daha yüksek olduğu ana ülkeler için daha güçlü olacaktır şeklinde ifade edilen H2 hipotezi elde edilen ilişki örüntüsü bakımından desteklenmemiştir. Yenilikçiliğin moderatör etkisi tüm boyutlar için anlamlı olmakla birlikte, elde edilen ilişkiler genel olarak, yenilikçiliğin zayıf olduğu durumlarda ana ülke bağlamlarının zayıf formal kurumsal çevrelerinin neden olacağı kaçış temelli uluslararasılaşmanın yenilikçiliğin yüksek düzeylerine kıyasla daha fazla olacağını ortaya koymaktadır.

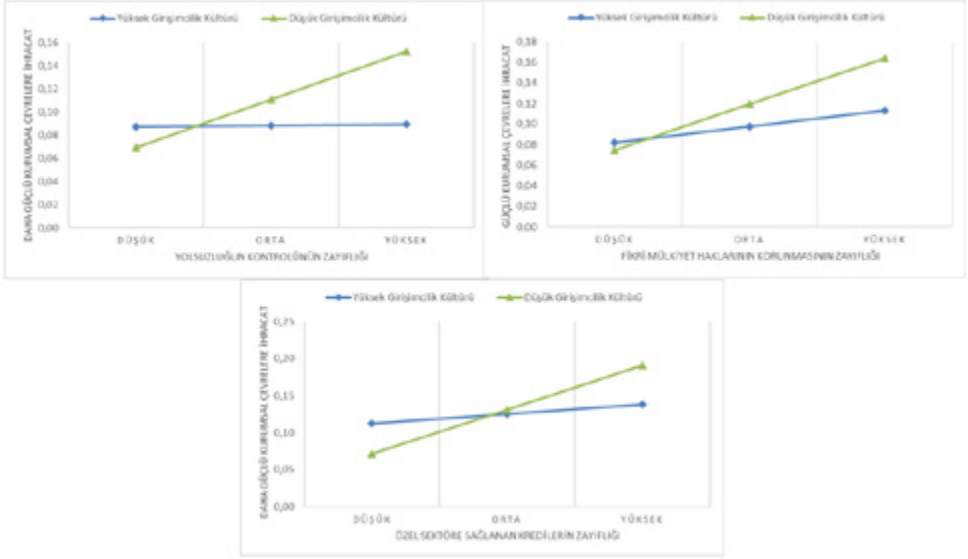
Grafik 1. Yenilikçilik ile Ana Ülkenin Zayıf Formal Kurumsal Çevre Boyutları Arasındaki Etkileşimler



Araştırmanın bir diğer moderatör değişkeni olan girişimcilik kültürü ile yolsuzluğun kontrolünün zayıflığı ($\beta=-2,03$; $p<,01$), fikri mülkiyet haklarının korunmasının zayıflığı ($\beta=-1,66$; $p<,01$) ve özel sektöre sağlanan kredilerin zayıflığı ($\beta=-1,15$; $p<,01$) arasındaki etkileşim değişkenlerinin GKÇDİ üzerindeki etkilerinin anlamlı ve negatif yönlü olduğu görülmektedir (Tablo 2: Model 8 – Model 12). Siyasi istikrarsızlık ($\beta=-1,51$; $p>,05$), ve vergi ve sübvansiyonların zayıflığı/rekabeti bozucu etkisi ($\beta=-1,26$; $p>,05$) ile girişimcilik kültürü etkileşimleri için ise anlamlı katsayılar elde edilememiştir.

Girişimcilik kültürü ile ana ülkenin zayıf formal kurumsal çevre boyutları arasındaki etkileşimler Grafik 2'de yer almaktadır. Grafik 2 incelendiğinde; yolsuzluğun kontrolünün zayıflığı ($\beta=,319$; $p<,01$), fikri mülkiyet haklarının korunmasının zayıflığı ($\beta=,389$; $p<,01$) ve özel sektöre sağlanan kredilerin zayıflığı ($\beta=,225$; $p<,01$) boyutlarının GKÇDİ üzerindeki etkilerinin ana ülke örgütleri arasında yaygın yenilikçiliğin düşük düzeyleri için anlamlı ve pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Bu değişkenlerin etkileri, yenilikçiliğin yüksek düzeylerinde anlamlı değildir ($P>,05$).

Grafik 2. Girişimcilik Kültürü ile Ana Ülkenin Zayıf Formal Kurumsal Çevre Boyutları Arasındaki Etkileşimler



Bu bulgular ışığında, ana ülkenin, yolsuzluğun kontrolü (H3a), siyasi istikrar (H3b), fikri mülkiyet haklarının korunması (H3c), özel sektöre sağlanan krediler (H3d), vergi ve sübvansiyonlar (H3e) boyutlarındaki zayıflığının, GKÇDİ üzerindeki pozitif yönlü etkisi, girişimcilik kültürünün daha yüksek olduğu ana ülkeler için daha güçlü olacaktır şeklinde ifade edilen H3 hipotezi elde edilen ilişki örüntüsü bakımından desteklenmemiştir. Elde edilen ilişkiler genel olarak, girişimcilik kültürünün zayıf olduğu durumlarda, ana ülke bağlamlarının, yolsuzluğun kontrolünün zayıflığı, fikri mülkiyet haklarının korunmasının zayıflığı ve özel sektöre sağlanan kredilerin zayıflığı boyutlarındaki zayıf formal kurumsal çevrelerinin neden olacağı kaçış temelli uluslararasılaşmanın, girişimcilik kültürünün yüksek düzeylerine kıyasla daha fazla olacağını ortaya koymaktadır. Etkileşim etkilerini içeren modellerin (Model 3 – Model 12) açıklayıcılık güçlerinin 0,73 ila 0,75 arasında değerler aldığı görülmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Kaçış perspektifi, gelişmekte olan ülkelerin uluslararasılaşma süreçlerini yazında yer alan öncül bakış açılarından farklı bir çerçevede açıklama iddiasında olan güncel bir yaklaşımdır. Bu yaklaşımın kurumsal kuramı temel alan çalışmaları genel olarak, örgütlerin ana ülke kurumsal çevre zayıflıklarının neden olduğu kısıtların ve risklerin üstesinden gelmenin bir yolu olarak faaliyetlerini daha güçlü kurumsal çevrelere doğru genişleteceklerini iddia etmektedir (örn: Cuervo-Cazurra ve Ramamurti, 2018; Wu ve Deng, 2020). Mevcut çalışma, henüz nispeten yeni bir yaklaşım olarak nitelendirilebilecek bu bakış açısının daha iyi anlaşılabilmesi için, gerek kurumsal gerekse değişkenlerin modellenmesi konusunda katkılar sağlayacak yeni çalışmalara ihtiyaç duyulduğu düşüncesinden hareketle gerçekleştirilmiştir. Bu motivasyonla gerçekleştirilen çalışmanın amacı ise kaçış perspektifinin temel varsayımlarını daha

iyi yansıtılabileceği düşünülen bir modelle, gelişmekte olan ülkelerin kurumsal çevre zayıflıklarından daha güçlü kurumsal çevrelere doğru gerçekleşecek kaçış temelli uluslararasılaşma faaliyetlerini açıklamak ve ana ülke örgütleri arasında yaygın yenilikçilik ve girişimcilik kültürünün bu ilişkideki koşulsal rolünü ortaya koymaktır. Çalışmanın bu yönleri ile kaçış perspektifi konusunda yapılan öncül çalışmaların ötesinde, dikkat çekici kurumsal ve görgül katkılar sunduğu düşünülmektedir.

Kaçış perspektifiyle ilgili çalışmaların, nispeten daha yakın tarihli ve sayıca kısıtlı oldukları gerek model seçimleri gerek model içerisindeki bağımlı değişken seçimleri ve gerekse bağımlı değişkenin ölçülmesi noktasında belirli kaygılar barındırdıkları söylenebilmektedir. Özellikle, kaçış olgusunu ifade edecek bağımlı değişken, örgüt düzeyinde yapılan çalışmalarda (örn; Li ve Ding, 2017) kaçış eğilimini ifade eden anket sorularıyla ölçülmüştür. Bu ölçümleme yöntemi, kaçış perspektifinin varsayımlarının testi açısından tutarlı görülmektedir. Öte yandan makro düzeyde yürütülen bazı çalışmalarda kaçış perspektifi, toplam ihracat tutarı ile ölçülmektedir (örn; He ve Cui, 2012; Nuruzzaman vd., 2020). Ancak, toplam ihracat tutarının kaçış olarak nitelendirilebilecek bir değişkeni tam anlamıyla ifade edip etmediği, bu çalışmanın da ölçümleme stratejisine yön veren önemli bir soru olarak gündeme gelmektedir. Bu noktada, ölçümleme yapılırken öncelikle, gelişmekte olan ülkelerin daha güçlü kurumsal çevrelere doğru ihracat faaliyetlerinin dikkate alınması ve bu faaliyetlerin hem ülkelerin toplam ihracatlarıyla hem de ana ülkeler ve ev sahibi ülkeler arasındaki kurumsal mesafeye ağırlıklandırılmasının tutarlı bir yaklaşım olacağı öne sürülmektedir. Bu motivasyonla oluşturulan araştırma modeli, 101 adet gelişmekte olan ülke örnekleme ile test edilmiştir.

Elde edilen bulgular bütünsel olarak değerlendirildiğinde ana ülke formal kurumsal çevresinin zayıflıklarını ifade eden; siyasi istikrarsızlık, fikri mülkiyet haklarının korunmasının zayıflığı, özel sektöre sağlanan kredilerin zayıflığı ve vergi ve sübvansiyonların zayıflığı/rekabeti bozucu etkileri değişkenlerinin, örgütlerin daha güçlü çevrelere doğru uluslararası faaliyetleri üzerinde, kurumsal beklentilere uygun bir şekilde pozitif yönlü bir etkiye sahip oldukları görülmektedir. Yolsuzluğun kontrolünün zayıflığı değişkeni için ise istatistiki olarak anlamlı katsayılar elde edilememiştir. Buna göre gelişmekte olan ülkelerdeki örgütler, ana ülkelerinin kurumsal çevrelerinden kaynaklanan kısıtları aşmanın bir yolu olarak daha güçlü kurumsal çevrelere doğru uluslararasılaşma eğilimi göstermektedirler. Bu bulgular, gelişmekte olan ülkeler için kaçış hipotezinin desteklenmesine kanıt sağlamaktadır.

Mevcut çalışma kapsamında geliştirilen araştırma modelinin öncül yazının ötesinde sağlayacağı düşünülen bir diğer katkısının, informal kurumsal çevre boyutlarını temsil ettiği düşünülen yenilikçilik ve girişimcilik kültürünün kaçış hipotezi üzerindeki koşulsal etkilerini ele almak olduğu öne sürülmektedir. Bu çerçevede elde edilen bulgular, ana ülkenin formal kurumsal çevrenin zayıflıkları ile GKÇDİ arasındaki pozitif yönlü ilişkinin yenilikçilik ve girişimcilik kültürü değişkenlerinin düşük düzeylerinde daha güçlü olduğu yönündedir. Böyle bir bulgu, çalışma kapsamında hipotez edilenin tersi yönde bir ilişki örüntüsünü ortaya çıkarmaktadır. Buna göre, yolsuzluğun kontrolünün zayıflığı, siyasi istikrarsızlık, fikri mülkiyet haklarının korunmasının zayıflığı, özel sektöre sağlanan kredilerin zayıflığı ve vergi ve sübvansiyonların zayıflığı/rekabeti bozucu etkilerinden kaynaklanan kaçış temelli uluslararasılaşmanın

genel olarak yalnızca ana ülke örgütleri arasında yaygın yenilikçiliğin daha düşük olduğu durumlarda ortaya çıktığı görülmüştür. Başka bir deyişle kurumsal çevre zayıflıklarından kaynaklanan kaçış temelli uluslararasılaşma, yenilikçiliğin yüksek olduğu durumlarda (vergi ve sübvansiyonların zayıflığı/rekabeti bozucu etkileri boyutu haricinde) gerçekleşmemektedir.

Benzer yönde bir ilişki örüntüsü girişimcilik kültürünün koşulsal etkileri için de, yolsuzluğun kontrolünün zayıflığı, fikri mülkiyet haklarının zayıflığı ve özel sektöre sağlanan kredilerin zayıflığı boyutlarında ortaya çıkmıştır. Buna göre söz konusu boyutlarda ana ülke formal kurumsal çevre zayıflıkları, girişimcilik kültürünün düşük olması durumunda kaçış temelli uluslararasılaşma faaliyetlerini ortaya çıkarırken girişimcilik kültürünün yüksek olduğu durumlarda böyle bir etki ortaya çıkmamaktadır.

Moderatör değişkenler açısından gözlemlenen beklenenin tersi yöndeki bu ilişki örüntüleri, gelişmekte olan ülkeler için yenilikçilik ve girişimcilik kültürünün yüksek olması durumunda, örgütlerin bu kapasiteleri nispetinde formal kurumsal çevrenin yol açtığı kısıtların üstesinden daha kolaylıkla gelebilecekleri, geç sanayileşme özelliği taşıyan (Öniş ve Şenses, 2007) gelişmekte olan ülke bağlamlarında bu yetenekleri sayesinde rakipleri arasında ön plana çıkabilecekleri (Li ve Ding, 2017; Su vd., 2022) düşünceleriyle açıklanabilir. Başka bir deyişle, ihracatın motivasyon kaynakları arasında olan yeni pazar arayışı, rekabet baskılarının hafifletilmesi gibi gerekçeler, yüksek bir yenilikçilik ve girişimcilik kültürüne sahip olan gelişmekte olan ülke örgütleri için yerel piyasada daha rekabetçi olmaları gerekçesiyle geçerli olmayabilir (örn: Li ve Ding, 2017). Bunun yanında, gelişmekte olan ülkelerin yoğun içe doğru yabancı yatırım çeken bağlamları da söz konusu etkilerin bir diğer nedenini oluşturuyor olabilir. Yenilikçilik ve girişimcilik kültürü daha güçlü olan ve yoğun bir şekilde içe doğru yabancı sermaye yatırımlarını çeken ülkelerdeki örgütler, içsel bir uluslararasılaşma deneyimi (Gaur vd., 2018) yaşayarak, formal kurumsal çevrenin neden olduğu kısıt ve riskleri, kaçış perspektifinin temel varsayımı olan, dışa doğru uluslararası yatırım veya ihracat faaliyetlerine girerek elde etmeye gerek kalmadan, ana ülkelerinde çokuluslu şirketlerle kurdukları bağlantılar sayesinde elde ediyor olabilirler (İlhan-Nas vd., 2022). Buna göre, yukarıda bahsedilen nedenlerle gelişmekte olan ülke kökenli işletmelerin, sahip olacakları yenilikçilik ve girişimcilik kültürü sayesinde formal kurumsal çevre zayıflıkları ile kaçış temelli uluslararasılaşma stratejisini benimsemeden de baş edebildikleri söylenebilmektedir.

Dahası, bu tür bağlamlardaki örgütlerin gelişmekte olan ülke özelliklerinden kaynaklanabilecek ucuz iş gücü ve hammaddelere yakınlık gibi avantajları kullanabilmek adına mevcut durumlarını koruma eğilimi gösterdikleri iddia edilebilir.

Çalışmanın tartışılan bulguları ile kaçış perspektifine farklı bir bakış açısı ile katkı sağlama iddiası taşıdığı düşünülmektedir. Ancak, sonuçların yorumlanmasında araştırma sürecinde ortaya çıkan çeşitli kısıtların da dikkate alınması yararlı olacaktır. Buna göre çalışma bir yönüyle kaçış perspektifi varsayımlarını gelişmekte olan dünya ülkelerini içeren bir örnekleme test ederek daha genellenebilir bulgular elde etmeyi amaçlarken, diğer yandan dünya ülkeleri özelinde veri elde etmenin neden olduğu kısıtlar ile karşılaşmıştır. Bu kısıtlar, kaçış temelli uluslararasılaşmanın farklı uluslararasılaşma stratejilerini de (DYSY gibi) içeren bağımlı değişkenler kullanılarak

modellenememesine neden olmuştur. Veri elde etme konusunda karşılaşılan kısıtlar ayrıca informal kurumsal çevre boyutlarının da farklı moderatör değişkenler kullanılarak, daha geniş bir bakış açısıyla sınınamamasına neden olmuştur.

Bu kısıtlar ve test edilen araştırma modelinin katkıları da göz önüne alındığında gelecek araştırmalarda gerek bağımlı değişkenin farklı uluslararasılaşma stratejilerini de içerecek şekilde, gerekse informal kurumsal çevrenin daha geniş bakış açıları ile modellere dahil edilmesinin önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Böyle bir çabanın özellikle firma düzeyinde ölçümlenen verilerle, farklı ülke bağlamlarında test edilmesinin hem veri elde etme olanaklarını genişletmesi bakımından hem de firmaların kurumsal çevreye yönelik algılarını doğrudan yansıtması bakımından yarar sağlayacağı düşünülmektedir. Firma düzeyinde yapılacak bu tür çalışmaların farklı ülke bağlamlarını karşılaştırmaya yönelik bakış açılarına sahip olmaları da ayrıca önerilmektedir.

Kaynakça

- Acemoglu, D. ve Johnson, S. 2005. Unbundling institutions. *Journal of Political Economy*, 113: 943-995.
- Acs, Z. J., Audretsch, D. B., Braunerhjelm, P. ve Carlsson, B. 2012. Growth and entrepreneurship. *Small Business Economics*, 39(2): 289-300.
- Ahlstrom, D., ve Bruton, G. D. 2010. Rapid institutional shifts and the co-evolution of entrepreneurial firms in transition economies. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 34(3): 531-554.
- Aidis, R. 2005. Institutional barriers to small-and medium-sized enterprise operations in transition countries. *Small Business Economics*, 25(4): 305-317.
- Aiken, L. S. ve West, S. G. 1991. Multiple regression: Testing and interpreting interactions. London: Sage.
- Ali, I., Tajddini, K., ur Rehman, K., Ali, J. F., ve Ahmed, I. 2010. University student's inclination of governance and its effects on entrepreneurial intentions: an empirical analysis. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 1(1): 36-39.
- Awate, S., Larsen, M. M., ve Mudambi, R. 2012. EMNE catch-up strategies in the wind turbine industry: Is there a trade-off between output and innovation capabilities?. *Global Strategy Journal*, 2(3): 205-223.
- Azman-Saini, W. N. W., Baharumshah, A. Z., ve Law, S. H. 2010. Foreign direct investment, economic freedom and economic growth: International evidence. *Economic Modelling*, 27(5): 1079-1089.
- Barney, J. B. 1991. Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal Of Management*, 17(1): 99-120.
- Barney, J. B. 2001. Resource-based theories of competitive advantage: A ten-year retrospective on the resource-based view. *Journal of Management*, 27(6): 643-650.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. 1986. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6): 1173.
- Beck, T., Demirgüç-Kunt, A. S. L. I. ve Maksimovic, V. 2005) Financial and legal constraints to growth: does firm size matter?. *The Journal of Finance*, 60(1): 137-177.
- Bogers, M., Afuah, A. ve Bastian, B. 2010. Users as innovators: a review, critique, and future research directions. *Journal of Management*, 36(4): 857-875.
- Boisot, M. ve Meyer, M. W. 2008. Which way through the open door? Reflections on the internationalization of Chinese firms. *Management and Organization Review*, 4(3): 349-365.
- Bowen, H. P. ve De Clercq, D. 2008. Institutional context and the allocation of entrepreneurial effort. *Journal of International Business Studies*, 39(4): 747-767.

- Bruton, G. D., Ahlstrom, D. ve Obloj, K. 2008. Entrepreneurship in emerging economies: Where are we today and where should the research go in the future. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 32(1): 1-14.
- Bryman, A., & Cramer, D. 1997. *Quantitative data analysis with SPSS for Windows: A guide for social scientists*. Routledge.
- Buckley, P. J., Wang, C. ve Clegg, J. 2007. The Impact of Foreign Ownership, Local Ownership and Industry Characteristics on Spillover Benefits From Foreign Direct Investment in China. *International Business Review*, 16: 142-158.
- Buccieri, D., Javalgi, R. G. ve Jancenelle, V. E. (2021). Dynamic capabilities and performance of emerging market international new ventures: Does international entrepreneurial culture matter?. *International Small Business Journal*, 39(5): 474-499.
- Buitrago R, R. E. ve Barbosa-Camargo, M. I. 2020. Home country institutions and outward FDI: An exploratory analysis in emerging economies. *Sustainability*, 12(23): 10010.
- Busenitz, L. W., Gomez, C. ve Spencer, J. W. 2000. Country institutional profiles: Unlocking entrepreneurial phenomena. *Academy of Management Journal*, 43(5): 994-1003.
- Chou, K. H., Chen, C. H. ve Mai, C. C. 2011. The impact of third-country effects and economic integration on China's outward FDI. *Economic Modelling*, 28(5): 2154-2163.
- Clarke, J. E. ve Liesch, P. W. 2017. Wait-and-see strategy: Risk management in the internationalization process model. *Journal of International Business Studies*, 48(8): 923-940.
- Coffee Jr, J. C. 2002. Racing towards the top: The impact of cross-listing and stock market competition on international corporate governance. *Colum. L. Rev.*, 102: 17-57.
- Cuervo-Cazurra, A. ve Genc, M. 2008. Transforming disadvantages into advantages: Developing-country MNEs in the least developed countries. *Journal of International Business Studies*, 39(6): 957-979.
- Cuervo-Cazurra, A., ve Ramamurti, R. 2017. Home country underdevelopment and internationalization: Innovation-based and escape-based internationalization. *Competitiveness Review: An International Business Journal*, 27(3): 217-230.
- Cui, L. ve Jiang, F. 2010. Behind ownership decision of Chinese outward FDI: Resources and institutions. *Asia Pacific Journal of Management*, 27(4): 751-774.
- Dacin, M. T., Dacin, P. A. ve Tracey, P. 2011. Social entrepreneurship: A critique and future directions. *Organization Science*, 22(5): 1203-1213.
- Das, K. C. 2013. Home country determinants of outward FDI from developing countries. *Margin: The Journal of Applied Economic Research*, 7(1): 93-116.
- de Oliveira, R. T., Nguyen, T., Liesch, P., Verreyne, M. L. ve Indulska, M. 2021. Exporting to escape and learn: Vietnamese manufacturers in global value chains. *Journal*

of *World Business*, 56(4): 1-16.

Deng, P. ve Zhang, S. 2018. Institutional quality and internationalization of emerging market firms: Focusing on Chinese SMEs. *Journal of Business Research*, 92: 279-289.

Dunning, J. H. 1988. The theory of international production. *The International Trade Journal*, 3(1), 21-66.

Dunning, J. H. ve Lundan, S. M. 2008. Institutions and the OLI paradigm of the multinational enterprise. *Asia Pacific Journal of Management*, 25(4): 573-593.

Ellis, P. D. 2011. Social ties and international entrepreneurship: Opportunities and constraints affecting firm internationalization. *Journal of International Business Studies*, 42(1): 99-127.

Fainshmidt, S., Judge, W. Q., Aguilera, R. V. ve Smith, A. 2018. Varieties of institutional systems: A contextual taxonomy of understudied countries. *Journal of World Business*, 53(3), 307-322.

Fathallah, R., Branzei, O. ve Schaan, J. L. 2018. No place like home? How EMNCs from hyper turbulent contexts internationalize by sequentially arbitraging rents, values, and scales abroad. *Journal of World Business*, 53(5): 620-631.

Felzensztein, C., Ciravegna, L., Robson, P. ve Amorós, J. E. 2015. Networks, entrepreneurial orientation, and internationalization scope: evidence from Chilean small and medium enterprises. *Journal of Small Business Management*, 53: 145-160.

Filatotchev, I., Liu, X., Buck, T. ve Wright, M. 2009. The export orientation and export performance of high-technology SMEs in emerging markets: The effects of knowledge transfer by returnee entrepreneurs. *Journal of International Business Studies*, 40(6): 1005-1021.

Gammeltoft, P. 2008. Emerging multinationals: outward FDI from the BRICS countries. *International Journal of Technology and Globalisation*, 4(1): 5-22.

Gaur, A. S., Ma, X. ve Ding, Z. 2018. Home country supportiveness/unfavorableness and outward foreign direct investment from China. *Journal of International Business Studies*, 49(3): 324-345.

Gil-Barragan, J. M. ve López-Sánchez, M. J. 2021. The fast lane of internationalization of Latin American SMEs: A location-based approach. *Sustainability*, 13(6): 31-62.

Globerman, S. ve Shapiro, D. 2003. Governance infrastructure and US foreign direct investment. *Journal of International Business Studies*, 34(1): 19-39.

Goh, S. K. 2011. Malaysia's outward FDI: The effects of market size and government policy. *Journal of Policy Modeling*, 33(3): 497-510.

Guillén, M. F. ve García-Canal, E. 2009. The American model of the multinational firm and the "new" multinationals from emerging economies. *Academy of Management Perspectives*, 23(2): 23-35.

Hall, R. E. ve Jones, C. I. (1999). Why do some countries produce so much more output per worker than others?. *The Quarterly Journal of Economics*, 114(1): 83-

116.

- He, X. ve Cui, L. 2012. Can strong home country institutions foster the internationalization of MNEs?. *Multinational Business Review*, 20(4): 352-375.
- Hernández, V., Nieto, M. J. ve Rodríguez, A. 2022. Home country institutions and exports of firms in transition economies: does innovation matter?. *Long Range Planning*, 55(1): 102087.
- Ibeh, K., Wilson, J. ve Chizema, A. 201). The internationalization of African firms 1995–2011: Review and implications. *Thunderbird International Business Review*, 54(4): 411-427.
- ICT (2019), <https://www.trademap.org/Index.aspx> (Erişim tarihi: 10.02.2022).
- IMF (2021), <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2021/10/12/world-economic-outlook-october-2021> (Erişim Tarihi: 08.02.2022).
- Ionascu, D., Meyer, K. E. ve Estrin, S. 2004. Institutional distance and international business strategies in emerging economies. *William Davidson Institute Working Paper*, 728.
- İlhan-Nas, T., Okan, T., Tatoglu, E., Demirbag, M. ve Glaister, K. W. 2018a. The effects of ownership concentration and institutional distance on the foreign entry ownership strategy of Turkish Mnes. *Journal of Business Research*, 93: 173-183.
- İlhan-Nas, T., Okan, T., Tatoglu, E., Demirbag, M., Wood, G. ve Glaister, K. W. 2018b. Board composition, family ownership, institutional distance and the foreign equity ownership strategies of Turkish Mnes. *Journal of World Business*, 53(6): 862-879.
- İlhan-Nas, T. ve Şahin, F. 2021. National institutional systems and innovation performances of nations. *Journal of Management & Organization Studies*, 6(2): 77-108.
- İlhan-Nas, T., Şahin, F. ve Okan, T. 2022. Türkiye Otomotiv Sanayinde Bilgi ve Teknoloji Yayılımlarının Kurumsal Bağlamı: Bir Çoklu Örnek Olay Çalışması, XIII. Örgüt Kuramı Sempozyumu, Boyabat İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sinop, 2-16.
- Javalgi, R. R. G. ve Todd, P. R. 2011. Entrepreneurial orientation, management commitment, and human capital: The internationalization of SMEs in India. *Journal of Business Research*. 64(9), 1004-1010.
- Khanna, T. ve Palepu, K. 2000. The future of business groups in emerging markets: Long-run evidence from Chile. *Academy of Management Journal*, 43(3): 268-285.
- Kimmitt, J., Scarlata, M. ve Dimov, D. 2016. An empirical investigation of the interplay between microcredit, institutional context, and entrepreneurial capabilities. *Venture Capital*, 18(3): 257-276.
- Kimino, S., Saal, D. S. ve Driffield, N. 2007. Macro determinants of FDI inflows to Japan: An analysis of source country characteristics. *World Economy*, 30(3): 446-469.

- Kogut, B. ve Singh, H. 1988. The effect of national culture on the choice of entry mode. *Journal of International Business Studies*, 19(3): 411-432.
- Krammer, S. M. 2015. Do good institutions enhance the effect of technological spillovers on productivity? comparative evidence from developed and transition economies. *Technological Forecasting and Social Change*. 94: 133-154.
- Krammer, S. 2016. Coping with political instability: Firm innovation in sub-Saharan Africa. In 9th Model-based Evidence on Innovation and Development MEIDE Conference.
- La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F., Shleifer, A. ve Vishny, R. 1999. The quality of government. *The Journal of Law, Economics, and Organization*, 15(1): 222-279.
- Lee, M., Yin, X., Lee, S., Weng, D. H. ve Peng, M. 2015. The impact of home country institutions on new venture export: examining new ventures in transition economies. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 11(4): 823-848.
- Li, F. ve Ding, D. 2017. The dual effects of home country institutions on the internationalization of private firms in emerging markets: evidence from China. *Multinational Business Review*, 25(2): 128-149.
- Li, H. ve Zhang, Y. 2007. The role of managers' political networking and functional experience in new venture performance: Evidence from China's transition economy. *Strategic Management Journal*, 28(8): 791-804.
- Lu, Y., Tao, Z. ve Zhu, L. 2017. Identifying FDI spillovers. *Journal of International Economics*. 107: 75-90.
- Luo, Y. ve Tung, R. L. 2007. International expansion of emerging market enterprises: A springboard perspective. *Journal of International Business Studies*, 38(4): 481-498.
- Luo, Y., Xue, Q. ve Han, B. 2010. How emerging market governments promote outward FDI: Experience from China. *Journal of World Business*: 45(1): 68-79.
- Luo, H., Liu, X., Wu, A. ve Zhong, X. 2021. Is it possible to escape? Local protectionism and outward foreign direct investment by Chinese privately-owned enterprises. *Asia Pacific Journal of Management*, 38(4): 1499-1524.
- Mair, J. ve Marti, I. 2006. Social entrepreneurship research: A source of explanation, prediction, and delight. *Journal of World Business*, 41(1): 36-44.
- Mathews, J. A. 2006. Dragon Multinationals: new players in 21st century globalization. *Asia Pacific Journal of Management*, 23(1): 5-27.
- Meyer, K. E. ve Sinani, E. 2009. When and where does foreign direct investment generate positive spillovers? A meta-analysis. *Journal of International Business Studies*, 40(7): 1075-1094.
- Moulick, A. G., Pidduck, R. J. ve Busenitz, L. W. 2019. Bloom where planted: Entrepreneurial catalyzers amidst weak institutions. *Journal of Business Venturing Insights*, 11: 00127.
- Mudombi, S. ve Muchie, M. 2014. An institutional perspective to challenges

- undermining innovation activities in Africa. *Innovation and Development*, 4(2): 313-326.
- Munir, K. A. 2002. Being different: How normative and cognitive aspects of institutional environments influence technology transfer. *Human Relations*, 55(12): 1403-1428.
- Narula, R. 2014. Using a systems perspective to explain the limits of internationalization by developing country firms: The role of 'members-only' location advantages. *Understanding Multinationals from Emerging Markets*, 81-107.
- Nguyen, T. V., Le, N. T. ve Bryant, S. E. 2013. Sub-national institutions, firm strategies, and firm performance: A multilevel study of private manufacturing firms in Vietnam. *Journal of World Business*, 48(1): 68-76.
- Nieto, M. J., Santamaria, L. ve Fernandez, Z. 2015. Understanding the innovation behavior of family firms. *Journal of Small Business Management*, 53(2): 382-399.
- North, D. C. 1990. *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Nuraddeen, N. S., Owens, M. ve McQuillan, D. 2021. International entrepreneurship from emerging to developed markets: an institutional perspective. *International Marketing Review*, 1-63.
- Nuruzzaman, N., Singh, D. ve Gaur, A. S. 2020. Institutional support, hazards, and internationalization of emerging market firms. *Global Strategy Journal*, 10(2): 361-385.
- Öniş, Z. ve Şenses, F. 2007. Global dynamics, domestic coalitions and a reactive state: Major policy shifts in post-war Turkish economic development. METU Economic Research Center Working Paper, 20636.
- Pogrebnyakov, N. ve Maitland, C. F. 2011. Institutional distance and the internationalization process: The case of mobile operators. *Journal of International Management*, 17(1): 68-82.
- Porter, M. E. 1980. Industry structure and competitive strategy: Keys to profitability. *Financial Analysts Journal*, 36(4): 30-41.
- Pournarakis, M. ve Varsakelis, N. 2004. Institutions, internationalization and FDI: The case of economies in transition. *Transnational Corporations*, 13(2): 77-94.
- Qiao, P., Lv, M. ve Zeng, Y. 2020. R&D Intensity, Domestic Institutional Environment, and SMEs' OFDI in Emerging Markets. *Management International Review*, 60(6): 939-973.
- Saikia, M., Das, K. C. ve Borbora, S. 2020. What drives the boom in outward FDI from India?. *International Journal of Emerging Markets*,
- Saridakis, G., Idris, B., Hansen, J. M. ve Dana, L. P. 2019. SMEs' internationalisation: When does innovation matter?. *Journal of Business Research*, 96: 250-263.
- Scott, W. R. 1995. *Institutions and organizations (Vol. 2)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Scott, W. R. 2008. Approaching adulthood: the maturing of institutional theory. *Theory and Society*, 37(5): 427-442.

- Singh, D. A. ve Gaur, A. S. 2013. Governance structure, innovation and internationalization: Evidence from India. *Journal of International Management*, 19(3): 300-309.
- Su, H., Cai, F. ve Huang, Y. 2022. Institutional constraints and exporting of emerging-market firms: The moderating role of innovation capabilities and digital transformation. *Managerial and Decision Economics*, 1-16.
- Sun, S. L., Peng, M. W., Ren, B. ve Yan, D. 2012. A comparative ownership advantage framework for cross-border M&As: The rise of Chinese and Indian MNEs. *Journal of World Business*, 47(1): 4-16.
- Tang, J., Tang, Z. ve Katz, J. A. 2014. Proactiveness, stakeholder-firm power difference, and product safety and quality of Chinese SMEs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 38(5): 1-29.
- Tatoğlu Yerdelen, F. 2018. Panel veri ekonometrisi stata uygulamalı (4 bs.). İstanbul: Beta Yayınları.
- Topal, M., Eyduran, E., Yađanođlu, A. M., Sönmez, A. ve Keskin, S. 2010. Çoklu doğrusal bağlantı durumunda ridge ve temel bileşenler regresyon analiz yöntemlerinin kullanımı. *Atatürk Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi*, 41(1), 53-57.
- Whitley, R. 1999. *Divergent capitalisms: The social structuring and change of business systems*. OUP Oxford.
- WEF. 2019. https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf, (erişim tarihi: 10.02.2022).
- Witt, M. A. ve Lewin, A. Y. 2007. Outward foreign direct investment as escape response to home country institutional constraints. *Journal of International Business Studies*, 38(4): 579-594.
- Wood, E., Khavul, S., Perez-Nordtvedt, L., Prakhya, S., Velarde Dabrowski, R. ve Zheng, C. 2011. Strategic commitment and timing of internationalization from emerging markets: Evidence from China, India, Mexico, and South Africa. *Journal of Small Business Management*, 49(2): 252-282.
- Worldbank .2019. <http://info.worldbank.org/governance/wgi/> (Erişim tarihi: 15.02.2022).
- Wu, B. ve Deng, P. 2020. Internationalization of SMEs from emerging markets: An institutional escape perspective. *Journal of Business Research*, 108: 337-350.
- Xu, D. ve Meyer, K.E., 2013. Linking theory and context: 'Strategy research in emerging economies' after Wright et al. (2005). *J. Manag. Stud*, 50 (7): 1322-1346.
- Zhang, J., Lee, C. L. ve Chan, N. 2019. The asymmetric effect of institutional quality on Chinese outward real estate investment. *International Journal of Strategic Property Management*, 23(6): 435-449.

Tarhan OKAN, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Programını 2012 yılında tamamlayarak doktor ünvanını almıştır. 2017 yılında Yönetim ve Strateji alanında Doçent ünvanını alan Okan, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi öğretim üyesidir. Uluslararası işletmecilik, stratejik yönetim, örgüt kuramları ve araştırma yöntemleri konularında akademik çalışmalarına devam etmektedir ve ulusal ve uluslararası düzeyde yayınları ve çeşitli projeleri bulunmaktadır.

Tülay İLHAN NAS, Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı öğretim üyesidir. Stratejik yönetim ve örgüt kuramı alanında çalışan NAS'ın bilhassa uluslararası işletmecilik alanında ulusal ve uluslararası düzeyde yayınları ve çeşitli projeleri bulunmaktadır.

Fatih ŞAHİN, Karadeniz Teknik Üniversitesi İşletme Bölümünden 2013 yılında lisans derecesini almıştır. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Tezli Yüksek Lisans Programı'nı 2017 yılında bitirmiştir. 2017 yılında başladığı Karadeniz Teknik Üniversitesi İşletme Doktora Programına devam etmektedir. Akademik hayatını Gümüşhane Üniversitesi'nde sürdürmekte olup Örgüt Kuramları, Stratejik Yönetim, Uluslararası İşletmecilik ve İnsan Kaynakları Yönetimi alanlarında çalışmalarına devam etmektedir.

**İhracat
Genişletme
Stratejisi
- Firma
Performansı
İlişkisinde
Kurumsal
Destek ve
Kısıtların
Moderatör
Etkileri:
Karadeniz
İhracatçı
Firmalar
Örneklemi**

**Moderator
Effects Of
Institutional
Support And
Institutional
Constraints
On Export
Expansion
Strategy-Firm
Performance
Relation: Black
Sea Exporter
Companies
Sample**

Selcen SARI AYTEKİN

Trabzon Üniversitesi

Ozan KALAYCIOĞLU

Türk Eximbank

Tarhan OKAN

Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi

Özet

Bu araştırmanın amacı, ihracat genişletme stratejileri ile firma performansı arasındaki ilişkide, kurumsal bağlamın algılanan destek ve kısıtlarının moderatör etkisini ortaya koymaktır. Geliştirilen araştırma modeli, Karadeniz İhracatçı Birlikleri ile Doğu Karadeniz İhracatçılar Birliğine kayıtlı olan ve aktif bir şekilde ihracat faaliyetinde bulunan 212 işletmeden, anket yoluyla elde edilen veriler kullanılarak test edilmiştir. Elde edilen bulgular, ihracat genişletme stratejisinin firma performansı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Kurumsal desteklerin moderatör etkilerine dair anlamlı ilişkiler elde edilememiştir. Bununla birlikte kurumsal kısıtların, ihracat genişletme stratejisi ile firma performansı arasındaki ilişkideki moderatör etkilerine dair hipotez desteklenmiştir. Buna göre, ihracat genişletme stratejileri ile firma performansı arasındaki pozitif yönlü ilişkinin algılanan kurumsal kısıtların düşük düzeylerinde daha güçlü olduğu söylenebilmektedir.

Anahtar kelimeler: Kurumsal Çevre, Kurumsal Destek, Kurumsal Kısıtlar, Uluslararasılaşma, İhracat Genişletme Stratejisi, Firma Performansı

Abstract

The aim of this research is to examine the moderator effect of perceived support and constraints of institutional context on export expansion strategies and firm performance relation. The research model is tested by using the data obtained through questionnaire from 212 active exporter companies registered to the Black Sea Exporter Associations and the Eastern Black Sea Exporters' Association. Research results show that export expansion strategy has a significant and positive effect on firm performance. No significant relation is detected for the moderator effects of institutional support. However, the hypothesis regarding the moderator effect of institutional constraints on export expansion strategy and firm performance relation is supported. Accordingly, it can be stated that the positive relationship between export expansion strategies and firm performance is stronger at low levels of perceived institutional constraints.

Keywords: Institutional Environment, Institutional Support, Institutional Constraint, Internationalization, Export Expansion Strategy, Firm Performance.

Gelişmekte olan ülke kökenli firmaların uluslararasılaşma süreçleri ve bu süreçte uyguladıkları stratejiler, uzun yıllardır araştırma konusu yapılmaktadır (örneğin, Matthews, 2006; İlhan-Nas ve diğerleri, 2013; İlhan-Nas ve diğerleri, 2018a; İlhan-Nas ve diğerleri, 2018b; Angulo-Ruiz ve diğerleri, 2019; İlhan-Nas ve diğerleri, 2020; Kumar ve diğerleri, 2020; Chan ve Pattnaik, 2021; Mukherjee ve diğerleri, 2021). Uluslararası işletmecilik yazını genel olarak değerlendirildiğinde, örgüt stratejilerinin ve örgüt performansının belirleyicilerini konu alan, özellikle daha erken dönemlerde yapılan pek çok araştırmanın, endüstri-temelli (örneğin, Porter, 1980; McDougall ve diğerleri, 1994; Fernhaber ve diğerleri, 2007) ve kaynak-temelli (örneğin, Barney, 1991; Westhead ve diğerleri, 2001) yaklaşımları referans aldığı söylenebilir (Peng ve diğerleri, 2008; Peng ve diğerleri, 2009). Fakat yine bu öncül araştırmaların ortaya çıktığı dönemlerde, Hoskisson ve diğerleri (2000: 252), gelişmekte olan ülkelerde yerleşik örgütlerin stratejik davranışları araştırma konusu yapıldığında, kurumsal çevreye ve kurumsal çevrenin etkilerine odaklanması gerektiğine dair bir çağrıda bulunmuşlardır. Bu noktada kurumsal kuramın (Meyer ve Rowan, 1977; DiMaggio ve Powell, 1983; North, 1990; Scott, 1995) çokuluslu işletmelerin strateji seçimlerini açıklamak üzere kullanışlı bir kavramsal çerçeve sağlayacağı söylenebilir (Peng, 2003; Peng ve diğerleri, 2008).

Benzer bir yaklaşımı benimseyerek, formal ve informal kurumları aracılığı ile “oyunun kurallarını” belirleyen (North, 1990: 3-4) kurumsal çevrenin, gelişmekte olan ülke kökenli çokuluslu işletmelerin stratejik davranışları üzerinde belirleyici bir role sahip olduğunu öne süren, daha yakın tarihli çalışmalar da mevcuttur (örneğin, Ta-toğlu ve diğerleri, 2015; İlhan-Nas ve diğerleri, 2018a; İlhan-Nas ve diğerleri, 2018b). Kurumsal çevrenin böyle bir etkiye sahip olması, gelişmekte olan ekonomilerde hükümet ve toplum gibi kurumsal çevrenin ana aktörlerinin, örgütlerin faaliyetleri üzerindeki etkilerinin, gelişmiş ekonomilere göre daha güçlü olması ile açıklanabilmektedir (Hoskisson ve diğerleri, 2000: 252). Anlatılanlar ışığında, uluslararası işletmelerin strateji seçimlerinin, diğer faktörlerin yanı sıra, karar vericilerin karşı karşıya geldikleri belirli bir kurumsal çevrenin (Scott, 1995) yansıması olarak hem oluşan kurumsal yapı hem de bu çevredeki kurumların örgütlerle girdikleri doğrudan etkileşim sonucu ortaya çıkacağı varsayımı (Peng, 2002: 253), bu çalışmanın da temel çıkış noktasını oluşturmaktadır.

Bu çerçevede, hiçbir örgütün, yerleşik olduğu kurumsal çevreden muaf olmadığı öne sürülmektedir (Peng, 2002: 251). Bu çevrede yer alan kurumlar, bir firmanın strateji oluşturması, o stratejiyi uygulaması ve rekabetçi avantaj yaratması sürecinde sahip olduğu veya kullanabileceği alternatifleri doğrudan etkileme gücüne haizdir (Ingram ve Silverman, 2002: 20). Böyle bir güç sadece örgüte hangi yoldan gitmesi gerektiğini göstermekle kalmayıp, örgütün seçtiği yoldaki başarısını da etkileyebilecektir. Kurumları bu anlamda sadece kısıtlayan yapılar olarak da değerlendirmemek gerekmektedir (Jepperson, 1991: 146). Kurumların, aktörlere eş zamanlı olarak hem yetki verip güçlendirdikleri (empower) hem de onları kontrol ettikleri ve böylelikle ancak belirli kısıtlar içerisinde özgürce hareket edebilecekleri bir alan tanıdıkları öne sürülmektedir (Jepperson, 1991: 146). Bu noktada kurumların ve kurumsal çevrenin sahip olduğu bu niteliklerin, örgütleri güçlendirebileceğini veya onların yapı ve stratejilerine yönelik kararlarını güçleştirebileceğini söylemek yanlış olmayacaktır.

İhracat Genişletme Stratejisi - Firma Performansı İlişkisinde Kurumsal Destek ve Kısıtların Moderatör Etkileri: Karadeniz İhracatçı Firmalar Örnekleme

Bu çalışma kapsamında, Hoskisson ve diğerleri (2000) tarafından yapılan çağrı ve uluslararası işletmelerin strateji seçimlerine yönelik araştırmalarda kurumsal çevrenin göz ardı edilmemesi gerektiğine vurgu yapan araştırma çizgisi (örneğin, Peng, 2003; Peng ve diğerleri, 2008; Tatoğlu ve diğerleri, 2015; İlhan-Nas ve diğerleri, 2018a; İlhan-Nas ve diğerleri, 2018b) takip edilerek, ihracat faaliyetlerini genişletmeyi bir stratejik yaklaşım olarak benimsemiş olan firmaların, bu çabalarının firma performansına dönüşmesinde kurumsal çevrenin algılanan destek ve kısıtlarının nasıl bir rol oynayacağını ortaya konulması amaçlanmaktadır.

Kurumsal çevrenin algılanan destek ve kısıtlarının, ihracat genişletme stratejisi ile firma performansı ilişkisi üzerinde belirleyici olacağı beklentisi ile geliştirilen bu çalışma, Nguyen ve diğerleri (2013) ve Li ve Ding (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmalar referans alınarak oluşturulmuş bir model üzerinde kurgulanmıştır. Li ve Ding (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışma, kurumsal destek ve kısıtların uluslararasılaşmayı stratejik bir tercih olarak nasıl etkilediği sorusundan hareket etmektedir. Mevcut çalışmada ise yazarların (Li ve Ding, 2017) oluşturdukları öncül modelin bir sonraki basamağının test edilmesi amaçlanmıştır. Bu noktada çalışma kapsamında ortaya konulan modelde, kurumsal destek ve kısıtların farklılaşan düzeylerinin, ihracatı artırmak amacı ile alınan aksiyonlar ile firma performansı arasındaki ilişkide nasıl bir etkiye sahip olacağı araştırma konusu yapılmıştır.

Nguyen ve diğerleri (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışma ise ekonomik sistemdeki devlet mülkiyeti ve müdahalesinin oldukça yoğun olduğu bir geçiş ekonomisi bağlamında yürütülerek, bağlamın bu kendine has dinamiklerini kurumsal çevrenin belirleyicileri olarak ele almakta ve bu kurumsal çevre boyutlarının ihracat stratejisi ile firma performansı arasındaki ilişkideki düzenleyici rolüne odaklanmaktadır. Ancak, yazarlar (Nguyen ve diğerleri, 2013) tarafından ihracat stratejisi olarak değerlendirilen ihracat yoğunluğunun mevcut çalışmanın bağımsız değişkenini oluşturan ihracat genişletme stratejisini ifade eden bir ölçüt olmadığı, daha çok ihracat genişletme stratejisinin işletme performansına etkisinin bir belirleyicisi olabileceği düşünülmektedir. Bu çalışmada ise söz konusu ilişkide kurumsal çevrenin düzenleyici etkisi Türkiye bağlamını yansıtabileceği düşünülen kurumsal değişkenler üzerinden kurgulanmıştır.

Bu noktada kurumsal çevre faktörlerinin özellikle gelişmekte olan ülke kökenli işletmeler bağlamı için geliştirilen kavramsal modellerde düzenleyici bir değişken olarak ele alınmasını öneren çalışmalar (örneğin, Tatoğlu ve diğerleri, 2015; İlhan-Nas ve diğerleri, 2018a; İlhan-Nas ve diğerleri, 2018b) da göz önüne alındığında, çalışmanın, kurumsal destek ve kısıtlar konusunda yapılan öncül araştırmalara (Li ve Ding, 2017) ilave bir bilgi içeriği sunarak ilgili yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmanın ilk bölümünde, ilgili yazın gözden geçirilerek kavramsal bir çerçeve oluşturulmakta ve araştırma hipotezleri geliştirilmektedir. Ardından, araştırmanın tasarımı ve bulguları sunulmakta, çalışma sonuç bölümü ile sonlanmaktadır.

Kavramsal Çerçeve ve Araştırma Modeli

İhracat, uluslararasılaşma serüveninin ilk basamağı olarak kabul edilmektedir (Johanson ve Vahlne, 1977: 24; Ulaş, 2009: 90). Bu genel görüş, ihracatın, zor ve riskli

bir yolculuk olan uluslararasılaşmanın nispeten en basit ve riski en az olan basamağı olduğu düşüncesini oluşturmaktadır (örneğin, İlhan-Nas ve diğerleri, 2013). Böyle bir yaklaşımla, her ne kadar daha basit ve risksiz bir seçenek olarak görülse de ihracat, firmalara rekabetçi avantaj sağlama, finansal pozisyonlarını güçlendirme, kapasite kullanımını artırma ve teknolojik standartlarını iyileştirme olanağı sağlayan son derece önemli bir aşamadır (Terpstra ve Sarathy, 1994'den aktaran Leonidou ve Katsikeas, 1996: 518). Bu faydalarının yanı sıra ihracat faaliyetleri ve faaliyetlerin gerçekleştirildiği süreçte edinilen bilgi ve tecrübe sayesinde firmalar, ekonomik dalgalanma ve krizlerden daha az etkilenebilmekte ve operasyonel etkinliklerinin ve dolayısıyla firma performanslarının artırılması mümkün olabilmektedir (Yıldız, 2018: 307-308).

Uluslararasılaşma sürecinde riskin en az olduğu başlangıç aşaması olarak ele alınan (Ulaş, 2009: 90; İlhan-Nas ve diğerleri, 2013; Rhoades ve Rechner, 2001) ihracat faaliyetleri, bir tür satış aktivitesi olarak düşünülse de aynı zamanda pek çok etkiye açık bir faaliyet olarak karşımıza çıkmaktadır (Ulaş, 2009: 90-109). Öncül yazında sadece ihracat performansı ve ihracat performansının belirleyicileri üzerine bile çok sayıda çalışma yapılmıştır (örneğin, Aaby ve Slater, 1989; Cavusgil ve Zou, 1994; Thirkell ve Dau, 1998; Torlak ve diğerleri, 2007; Chen ve diğerleri, 2016; Tanrıverdi ve Altıntaş, 2019). Söz konusu çalışmalar, ihracat pazarlaması stratejilerinden çevresel faktörlere, firma özelliklerine ve yönetsel faktörlere kadar pek çok değişkenin ihracat performansını etkileyebileceğini ortaya koymaktadır .

Uluslararasılaşma faaliyetleri söz konusu olduğunda yazın, endüstri temelli yaklaşım (Porter, 1980) ve kaynak temelli yaklaşımların (Barney, 1991) işletmelerin uluslararasılaşma stratejilerini ve bu stratejilerin başarılarını ortaya çıkarma konusunda açıklayıcı çerçeveler sunduğunu belirtmektedir (Peng, 2002). Ancak söz konusu yaklaşımların, nispeten istikrarlı, piyasa-temelli kurumsal bir çerçevede faaliyet gösteren firmaların rekabet durumları üzerine yapılan araştırmalar neticesinde gelişmiş olmaları ve “kurumları” arka planda kalan faktörler olarak değerlendirmeleri nedeni ile yetersiz kaldıkları da yazında vurgulanmaktadır (Peng ve diğerleri, 2008: 920-921). Söz konusu eksikliğin giderilmesi için Peng ve Heath (1996: 500) firma davranışını konu edinen her araştırmanın mutlaka kurumsal çevreyi araştırmaya dâhil etmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Kurumsal çevre, örgütlerin ana işlevlerine ve ticari faaliyetlerine temel oluşturan siyasi, sosyal ve yasal kurallar bütünüdür (Davis ve North, 1971: 6). Kurumsal çerçeveler, örgütlerin önünde var olan seçeneklerin hangilerinin kabul edilebilir ve desteklenebilir olduklarına dair verdikleri işaretler aracılığıyla örgütlerle etkileşime girerek, örgütler açısından belirsizliğin azaltılmasına katkı sağlayan bir işlev üstlenmiş olurlar (Peng, 2002: 252).

Kurumlar, en net hali ile toplumdaki “oyunun kurallarıdır” (North, 1990: 3). Örgütsel gerçekliğin açığa çıkartılmasında büyük bir rol üstlenmekte ve sahip oldukları bu rol nedeni ile örgütlerin uygulayabilecekleri seçenekleri sınırlandırarak rasyonel aktör olmaktan uzaklaştıran yapılar oluşturmaktadırlar (Powell ve DiMaggio, 1991: 12). Kurumsal çevre ve kurumlara dair bu çerçeveyi esas alarak gelişen kurum-temelli yaklaşım sayesinde uluslararası faaliyetlerdeki strateji ve başarı faktörünün daha gerçekçi bir şekilde açıklanmasının mümkün olacağı iddia edilmektedir (Peng ve diğerleri, 2009). Bu iddianın arkasındaki temel sav, örgütlerin ortaya çıkışı ve geliş-

minin kurumsal çerçeveden etkileniyor olmasıdır (North, 1990: 5).

North (1990: 4) kurumları formal kurumlar ve informal kurumlar olmak üzere ikiye ayırmaktadır. Formal kurumlara kurallar, yasalar ve anayasalar örnek verilirken; informal kurumlara ise davranış normları ve kuralları örnek gösterilmektedir (North, 1994: 360). Formal ve informal kurumlar ve bu kurumların yaptırım özellikleri birlikte, toplumların ve özellikle ekonomilerin teşvik edici yapısını tanımlamaktadırlar (North, 1994: 360).

Scott (1995: 33) ise kurumsal yapıyı “sosyal davranışa istikrar sağlayıp anlam kazandıran bilişsel, normatif ve düzenleyici yapı ve faaliyetler” bütünü olarak tanımlamaktadır. Düzenleyici boyut kurallar ve yasaları içerirken normatif boyut değerler ve normları, bilişsel boyut ise kültür gibi ortak semboller ve anlamları içermektedir (Scott, 1995: 35-45). Her ne kadar adlandırmalar farklı olsa da gerek North (1990) tarafından yapılan formal-informal ayrımı gerekse Scott (1995) tarafından yapılan düzenleyici-normatif-bilişsel ayrımı birbirlerini tamamlamakta ve formal kurumlar düzenleyici boyuta; informal kurumlar ise normatif ve bilişsel boyutlara işaret etmektedirler (Peng ve diğerleri, 2009: 64).

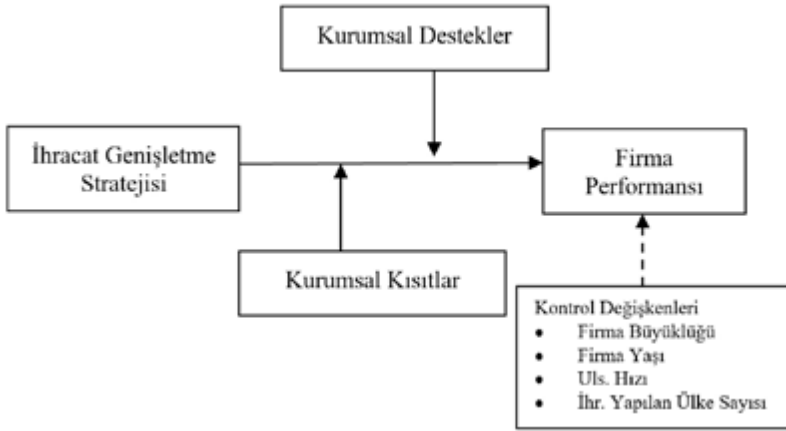
Düzenleyici boyuta işaret eden formal kurumların, kurumsal çevreyi şekillendirmekte kullanabileceği araçların başında yasalar, kurallar ve düzenlemeler gelmektedir (Peng ve diğerleri, 2009: 64). Ellerindeki bu araçlar sayesinde hükümetler, kurumsal ortamı biçimlendirebilme, aktör olarak firmaların hareketlerini yönlendirebilme ve uluslararasılaşma söz konusu olduğunda ise firmaların genişleme davranışlarını şekillendirebilme yeteneğine sahiptirler (Luo ve diğerleri, 2010: 68-69). Bu noktada tutarlı, liberal ve şeffaf bir yönetim sergileyen hükümetlerin, uluslararasılaşma konusunda firmaları teşvik ettiği öne sürülmektedir (Nguyen ve diğerleri, 2013: 69). Devlet tarafından uluslararası arenaya çıkmak isteyen firmalara verilen finansal destekler, imzalanan karşılıklı yatırım anlaşmaları, devlet tarafından sağlanan sigortalar ve çifte vergilendirmeyi önleme anlaşmaları firmaların uluslararasılaşmasını teşvik eden faktörler arasında yer almaktadır (Wei, 2010: 89-91; Luo ve diğerleri, 2010: 69). Bu noktada gerek uluslararasılaşma gerekse gidilmesi düşünülen ülkelerin kurumsal yapılarına dair bilginin değeri de oldukça önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır (Eriksson ve diğerleri, 1997). Öyle ki, uluslararasılaşma faaliyetlerine dair bilginin eksikliği, kurumsal yapıya dair bilginin eksikliği ile birleştiğinde uluslararasılaşmanın algılanan maliyetini daha da artırmaktadır (Eriksson ve diğerleri, 1997). Bu noktada köken ülke hükümetlerinin sağlayacağı bilgi ve destekler de çok daha kıymetli bir hal almaktadır.

Her ne kadar arzu edilen, köken ülke kurumsal ortamının pozitif bir etkisinin var olması ise de; özellikle gelişmekte olan ülke firmaları, kendi ülkelerindeki kurumsal ortamda yer alan belirsizlik nedeni ile çok daha fazla ve büyük zorluklarla karşılaşabilmektedirler (Buckley ve diğerleri, 2007; Luo ve Tung, 2007). Az gelişmiş bir kurumsal çevre, fikri mülkiyet haklarının yeterince korunmaması, yasal düzenlemelerin yeterli düzeyde olmaması ve düzenleyici politikaların beklenmedik bir şekilde değiştiği bir yapı (Luo ve diğerleri, 2010: 77) anlamına gelmekte ve böyle bir ortam uluslararasılaşma dâhil olmak üzere, firmaların her türlü faaliyetini etkilemektedir. Hâlbuki kurumların rolü belirsizliği azaltarak ve aktörler arasındaki etkileşimleri kolaylaştıran istikrarlı bir yapı oluşturarak hem bilgi edinme maliyetlerini hem de işlem

maliyetlerini azaltmaktır (Hoskisson ve diğerleri, 2000: 252-253). Bu anlamda kurumsal yapıdan beklenen de firmaların yeteneklerini geliştirmelerine katkı sağlaması ve firmaları desteklemesidir (Witt ve Lewin, 2007: 581). Anlatılanlar ışığında kurumsal çevrenin, sahip olduğu nitelikler sayesinde örgütü hem pozitif anlamda destekleyebilecek hem de negatif anlamda kısıtlayabilecek güce sahip olduğu genel olarak kabul görmektedir.

Yukarıda bahsedilen bütün bu ilişkilerin ve olguların bir arada değerlendirilmesi sonucunda geliştirilen araştırma modeli, Şekil 1'de sunulmaktadır. Bu model aracılığı ile firmaların ihracat genişletme stratejileri ile firma performansları arasındaki ilişkide, firmaların yerleşik olduğu ana ülkenin kurumsal bağlamından kaynaklanan kurumsal destek ve kurumsal kısıtların ihracat genişletme stratejisi-firma performansı ilişkisinde nasıl bir rol oynayacağı test edilebilecektir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Literatür Taraması ve Geliştirilen Hipotezler

İhracat, firmaya ekstra satış ve kâr sağlayarak büyümeyi hızlandıran bir uluslararasılaşma aşamasıdır (Leonidou ve diğerleri, 2007: 736-741). Yapılan araştırmalar (örneğin, Bernard ve Jensen, 1995; Greenaway ve Kneller, 2004), ihracat faaliyetinde bulunan işletmelerin, ihracat gerçekleştirilmeyen işletmelere oranla daha verimli çalıştığına işaret etmektedir. Öncül araştırmalar (örneğin, Hoang, 2015: 28) ihracatını genişletmeyi bir strateji olarak benimseyen işletmelerin, agresif bir yaklaşımla hareket ederek ihracat operasyonlarında daha aktif olarak yer almaya çalışmaları, yeni fırsatları kovalamaları ve bunun için daha fazla kaynak ayırmaları neticesinde daha yüksek performanslara ulaşabildiklerini ortaya koymaktadır. Türk işletmelerinin ihracat performanslarının belirleyicilerini açığa çıkarmak için yapılmış araştırmalarda da (örneğin, Torlak ve diğerleri, 2007) benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Firmaların uluslararasılaşma başarısını etkileyecek değişkenlerden biri, gömülü oldukları kurumsal çevredir (Peng ve diğerleri, 2008; Peng ve diğerleri, 2009). Kurumsal çevre, perdenin arkasında yer alan bir etken olmanın çok daha ötesinde, bir örgütün hedeflerine ulaşmak için hangi stratejik seçenekleri kullanabileceğinin

en temel belirleyicisidir (Peng ve diğerleri, 2008). Kurumsal çevrenin oluşturduğu çerçeve, kurumsal yapı içerisinde yer alan kurumlar ve bunların sahip olduğu güç, iş sistemini ve doğal olarak örgütleri destekleyecek bir yapıda olduğu takdirde, örgütlerin kazanımları ve dolayısıyla bu kazanımların getirileri de artacaktır (Nguyen ve diğerleri, 2013; Li ve Ding, 2017). Kurumsal ortamın girişimcilik faaliyetlerini biçimleyici etkisi, bir ekonomide yeni işletmelerin kurulmasını ve yeni teknolojilerin geliştirilmesini teşvik etmenin yanı sıra belirli stratejik davranışları (örneğin, uluslararası ticaretle uğraşan firmalara mali yardım sağlama) destekleyen hükümet politikalarını da düzenlemektedir (Volchek ve diğerleri, 2013: 322). Kurumsal yapı, bir örgütün gelişimi için başlangıç koşullarını yaratan ve uluslararasılaşma uluslararasılaşmama kararının alınacağı bağlamı oluşturan temel dayanaktır (Shirokova ve Tsukanova, 2013: 195).

Uluslararasılaşma söz konusu olduğunda, kurumsal çevrenin ve özellikle devletin destekleyici faaliyetleri, örgütlerin aktif bir şekilde uluslararasılaşma imkânlarını aramalarına ve bu faaliyetlere daha çok girişmelerine katkı sağlayabilecektir. Güvenilir kurumların ve sağlam bir kurumsal çevrenin varlığı, örgütlerin kendilerini güvence altına alacak davranışlar sergileme, hatta kârlarını ve çıkarlarını güvence altına alabilmek için ihtiyaç duyulan zamanda kullanılmak üzere yönetsel kaynak ayırma gibi önlemleri alma konusunda aksiyonda bulunmasına gerek bırakmamakta; aynı zamanda kurumların güvenilirliği, ekonomik esnekliğe de katkı sağlamaktadır (Volchek ve diğerleri, 2013: 330). Böylesi bir ortam, örgütlere, köken ülkesindeki ticari faaliyetlerine ayırması gereken çaba ve kaynakların tamamını uluslararası faaliyetlere yönlendirme imkânı tanıyarak hem bu çabaları hem de bu çabaların sonucunda ulaşılabilecek getirileri pozitif yönde etkileyebilecektir. Kurumsal yapının örgütler üzerindeki en temel destekleyici faaliyetlerinin başında finansal konulardaki destekler gelmektedir. Bu alanda hükümetler tarafından uygulanan kredi destekleri, kur politikaları, sigorta hizmetleri, vergilendirme sistemleri ve çifte vergilendirmenin önlenmesi için alınan önlemler, örgütler için olumlu bir çevre yaratacaktır (Luo ve diğerleri, 2010: 75-76). Finansal destek kadar önemli bir diğer kurumsal çevre faktörü ise bilgi sağlama işlevidir (Wei, 2010: 90). Devletin, kurumları aracılığı ile uluslararası pazarlara açılmak isteyen girişimcilere, dış pazarlarda karşılaşılan problemler ve ticaret ve yatırım ortamlarına dair sağlayacağı bilgi, örgütlerin tecrübe ederek kazanma maliyetinden kaçınabilmelerine olanak sağlayacaktır.

Pek çok ülkede bu sistem, devlet tarafından oluşturulan kurumlar aracılığı ile gerçekleştirilmektedir (Li ve Ding, 2017: 131). Türkiye’de de Devlet, Türk Eximbank aracılığı ile yurtdışı faaliyetlerin riskini azaltan ve daha çok yurtdışı faaliyete katılmayı destekleyen bir kurumsal yapı oluşturmuştur. Türk Eximbank, ihracatçılara finansman desteği sağlamakta, ticari ve politik riskler nedeni ile ortaya çıkabilecek zararlarını teminat altına almakta, ihracat kredi sigortası yapmakta hatta ihracatçıların yurtiçi satışlarını dahi ortaya çıkabilecek zararları nedeniyle teminat altına almak için yurtiçi kredi sigortası imkânı sunmaktadır . Ayrıca Devlet, devletler arasında imzalanan çifte vergilendirmeyi önleme anlaşmaları ile Türk ihracatçıları koruma altına almıştır . Bilgi desteği hususunda ise Ticaret Bakanlığı tarafından oluşturulan “Kolay İhracat Platformu” sayesinde ihracat firmalarının geçmiş faaliyetleri göz önünde bulundularak ürün ve pazar önerilerinde bulunulmakta, ihracat ürününün seçilen pazardaki durumu, rakiplerin payı, uygulanan vergi oranları ve vergi şartları, ikili anlaşmalar

gibi konularda bilgi desteği verilmektedir .

Gerek finans, gerek vergi konularında gerekse bilgi sağlama konusunda kurumların örgütlere sağlayacağı destekler, örgütlerin dış pazarlara açılma sürecinde hem kendilerine güvenini artıracak hem de karşılaştıkları riskleri yönetebilmelerine imkân tanıyacaktır (Li ve Ding, 2017: 132). Böyle bir kurumsal çevrede girişimcilerin, uluslararasılaşma faaliyetlerine verdikleri ağırlığı artırmaları, öncesinde almak istemedikleri riskleri üstlenebilmeleri, riskli gördükleri durumların özünde var olan fırsatları değerlendirme olanağı bulmaları sonucu proaktif bir yaklaşım sergilemeleri beklenmektedir. Ancak, aynı kurumsal düzenlemelere ve kısıtlamalara maruz kalsalar bile örgütler ve bireylerin bu kurumsal etkiler hususundaki algıları farklılaşabilmektedir. Bazı örgütler, kurumsal uygulamaları kısıt olarak algılayabilirken aynı kurumsal düzenlemeler başka örgütler tarafından destek olarak algılanabilir. Dahası kurumsal çevrenin desteklerinin düzeyi de örgütler arasında farklı seviyelerde algılanabilir (Gaur ve diğerleri, 2018; İlhan-Nas ve diğerleri 2022). Bunun sonucunda ise formüle edilen ihracat genişletme stratejilerinin örgüt performansı üzerindeki etkisinin, algılanan kurumsal desteklerin artan düzeylerinde daha güçlü olması beklenmektedir. Anlatılanlar ışığında aşağıda yer alan hipotez geliştirilmiştir:

H1: İhracat genişletme stratejileri ile firma performansı arasındaki ilişkide, algılanan kurumsal destekler, moderatör bir etkiye sahip olacaktır. Algılanan kurumsal desteklerin yüksek düzeyinde, ihracat faaliyetleri ile firma performansı arasındaki pozitif yönlü ilişki daha güçlü olacaktır.

Güçlü bir kurumsal çevrenin sağladığı destekler kadar zayıf bir kurumsal çevrenin sahip olduğu kısıtlar da gerek ekonomik faaliyetler gerekse işletmelerin strateji tercihleri ve bu stratejilerin başarısı üzerinde belirleyici bir rol oynayacaktır (Peng ve diğerleri, 2009). Kurumsal yapı esasen oldukça karmaşıktır ve zaman içerisinde yaşanan değişimler neticesinde örgütlerin ihtiyaçlarına cevap veremeyecek bir hal alabilmektedir (Witt ve Lewin, 2007: 582). Öyle ki, örgütün çevresindeki değişen demografik ve teknolojik faktörler karşısında kurumsal yapı değişmediği sürece, eski faydasını kaybedecek hatta örgütlerin değişimlere ayak uydurmasının önünde bir engel haline gelebilecektir (Witt ve Lewin, 2007: 581).

Az gelişmiş bir kurumsal çevre, belirsizliğin var olduğu, yasal çerçevenin yetersiz ve fikri mülkiyet hakları korumasının zayıf olduğu bir yapıya işaret etmektedir (Luo ve diğerleri, 2010: 77; Wei, 2010: 94). Yasal çerçevenin yetersiz olması ve buna bağlı olarak fikri mülkiyet haklarının korunması hususundaki eksiklikler, piyasada fırsatçı, haksız ve hatta yasadışı rekabetçi davranışların oluşmasına zemin hazırlamaktadır (Li ve Atuahene-Gima, 2001: 1125). Bu tür rekabet şartlarının varlığı, örgütlerin yenilikçilik faaliyetlerinde bulunması ve bu tür faaliyetler için çaba göstermesi adına teşvik edici olmayan bir ortam oluşturmaktadır (Ding ve Ding, 2022: 5). Yenilikçilik faaliyetlerine girişen örgütler için ise etkin olmayan bir yasal yapı, fikri mülkiyet haklarının korunmaması nedeni ile gerçekleştirilen yenilikçilik faaliyetlerinin performans üzerindeki etkisinin de azalmasına sebep olacaktır (Ding ve Ding, 2022: 5).

Yukarıdaki açıklamalara koşut olarak, benzer bir etkinin ihracat yapan işletmeler için de gerçekleşmesi beklenmektedir. Şöyle ki, yenilik yapmak konusunda teşvik edici ve fayda yaratıcı bir kurumsal ortamın bulunmaması nedeni ile bu tür faaliyetlerden

uzak duran örgütlerin, gerek yurtiçi gerekse yurtdışındaki rakiplerinin gerisinde kalacakları için ihrac pazarı veya yurtdışında talep bulmakta zorlanacakları düşünülmektedir. Bu koşullar altında, ihracat faaliyetlerine girişmenin örgüt için herhangi bir anlamı kalmayacağı gibi bunu ekstra bir yük olarak düşünmesi bile mümkün görünmektedir.

Benzer sonuçlar üretmesi beklenen bir diğer kurumsal kısıt ise düzenleyici kurumların yarattığı belirsizliktir. Bu hususta verilebilecek belirgin bir örnek, hükümetler tarafından para politikası kapsamında uygulanan döviz kuru politikalarıdır (Brewer, 1993: 107). Özellikle dalgalı bir seyir gösteren ve ne şekilde yön alacağı belli olmayan döviz kurlarının varlığı, belirsizlik ve risk anlamına gelmektedir (Sevim ve Doğan, 2016: 304). Böyle bir ortamda ise riskten kaçınmayı tercih eden örgütler için dış ticaret, iç ticaret ile ikame edilen bir faaliyet haline dönüşmektedir (Sevim ve Doğan, 2016: 304). Sadece uygulanan politikalar değil, zayıf bir kurumsal çevrenin her anlamda yarattığı belirsizliklerin, örgütlerin belirsizlik ve riskleri daha da arttırabilecek uluslararası faaliyetlerden kaçınma eğilimine yol açacağı düşünülebilir.

Zayıf kurumsal çevrenin yaratacağı bir diğer problem ise stratejik faktör piyasalarının yapısından kaynaklanmaktadır. Stratejik faktör piyasaları, örgütlerin uygulayacakları strateji için ihtiyaç duydukları kaynakları edindikleri piyasalardır (Barney, 1986: 1231). Bu anlamda her türlü kaynak, stratejik faktör piyasalarının konusu olabilecektir; ürün çeşitlendirme stratejisi uygulamaya karar veren bir örgüt, bu stratejiyi başka bir örgütü satın alma yolu ile gerçekleştirmek istediğinde satın alabileceği örgütlerin oluşturduğu pazar, bir stratejik faktör piyasasıdır (Barney, 1986: 1232).

Stratejik faktör piyasaları, örgütlerin firmaya özgü avantajlar geliştirme ve kullanma becerisini etkilemektedir (Kim ve diğerleri, 2015: 519). Bu özelliğinden yola çıkarak, az gelişmiş stratejik faktör piyasalarının, örgütlerin becerilerini engelleyen bir yapıya sahip olduğu söylenebilecektir. Stratejik faktör piyasalarının örgütün ihtiyaç duyduğu her türlü kaynaktan oluşabileceği gerçeği göz önüne alındığında örgütlerin, finansal kaynaklardan teknolojiye ve hatta yönetim becerilerine kadar pek çok kaynağın edinimi hususunda problemler yaşayabileceği anlaşılmaktadır (Chittoor, 2009: 34). Sözü edilen bu şartlar altında, örgütün ihtiyaç duyduğu ve rekabet avantajı sağlamada ona katkı sağlayacak stratejik faktörlere erişememesi veya erişemediği faktörlerin kalitesinin yetersiz olduğuna yönelik algılarının, ihracat genişletme stratejisi çerçevesinde giriştiği çabaların ve dolayısı ile gerçekleştireceği ihracat faaliyetlerinin de verimliliğini ve başarısını etkilemesi beklenmektedir. İhtiyaca cevap vermeyen kaynaklar, istenilen düzeyde ve kalitede üretim gerçekleştirilememesine yol açabileceği için firma yurtdışı satış gerçekleştirirse bile yüksek kazançlar elde edemeyebilecektir. Başka bir bakış açısıyla, ihtiyaç duyduğu teknolojik kaynaklara erişemeyen örgüt, yabancı firmalar tarafından talep edilen türde ürünleri üretmeyip satış imkânlarını kaçırmaması gibi bir durumla karşılaşabilecektir. Kaçırılan fırsatlar ve karşılanamayan talepler, ihracattan beklenen finansal faydaların elde edilememesi anlamına gelebilecektir.

Kurumlardan beklenen, belirsizlikleri azaltarak karşılıklı etkileşimleri kolaylaştıran istikrarlı bir yapı kurmalarıdır (Hoskisson ve diğerleri, 2000: 253). Fakat gerek yasal çerçeve ve fikri mülkiyet hakları ile ilgili eksikliklerin gerekse uygulanan politikalar,

düzenleyici kurumların yarattığı belirsizlikler ve stratejik faktör piyasaları eksikliklerinin, örgütleri ihracat yapma konusunda teşvik edici bir kurumsal çerçeve yaratmadığı öne sürülebilir. Üstelik köken ülkede var olan böylesi bir kurumsal çerçeve, örgütlerin yabancı pazarlarda karşılaşacakları kurumsal çerçevenin de benzer olacağı fikrine kapılarak, oluşan “hale etkisi” nedeniyle yerel pazarlarda faaliyet gösterme noktasında çekimser davranmasına da yol açabilecektir (Volchek ve diğerleri, 2013: 322). Böylesi bir kurumsal ortam ve kurumsal ortamdaki kısıtların örgütler tarafından yüksek düzeyde algılanması nedeni ile örgütlerin uluslararası faaliyetlerde bulunmak için sarf etmedikleri çaba, bu faaliyetleri tamamen tesadüfi bir eylem haline getireceği için, ihracatın örgüt performansına olan etkisinin zayıflaması beklenmektedir. Koh (1991), ihracat yapan 233 firma üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında benzer bir sonuca ulaşarak planlı ve bilinçli bir şekilde yabancı pazar arama faaliyetlerine girişen örgütlerin daha yüksek finansal başarılarla ulaştığını belgelemiştir.

Odaklanılmayan, önemsenmeyen, herhangi bir getiri sunması beklenmeyen ve gerekli yatırımın yapılmadığı bir faaliyetin verimli olmasını beklemek gerçekten uzaklaşmak anlamına gelmektedir. Bu nedenle kurumsal kısıtların örgütlerce güçlü bir şekilde algılandığı ortamlarda gerek oluşabilecek bilişsel bir önyargı, gerekse planlı bir şekilde yürütülmeyen, gerekli kaynak aktarımları yapılmayan, üzerinde yeterince düşünülmemiş ihracat faaliyetlerinin, yetersiz aksiyon alınması neticesinde finansal başarıyı getirmeyeceği; böylelikle ihracat genişletme stratejilerinin örgüt performansı üzerindeki etkisinin de zayıflayacağı tahmin edilmektedir. Bu noktaya kadar anlatılanlar ışığında aşağıda yer alan araştırma hipotezi geliştirilmiştir:

H2: İhracat genişletme stratejileri ile firma performansı arasındaki ilişkide, algılanan kurumsal kısıtlar, moderatör bir etkiye sahip olacaktır. Algılanan kurumsal kısıtların yüksek düzeyinde, ihracat faaliyetleri ile firma performansı arasındaki pozitif yönlü ilişki daha zayıf olacaktır.

Araştırma Tasarımı

Örneklem

Örgüt düzeyinde yürütülen araştırmanın gözlem birimi, örneklem kapsamına alınan firmaları temsil eden yöneticilerdir. Araştırmanın amacı ve kısıtları çerçevesinde belirlenen evrenini, Karadeniz İhracatçılar Birliği ve Doğu Karadeniz İhracatçılar Birliği'ne kayıtlı firmalar oluşturmaktadır. Evrenden örneklem seçilirken, daha önce hiçbir uluslararası faaliyette bulunmamış firmaların, bu faaliyetlerin zorluklarına veya bu faaliyetleri kolaylaştırmada etkili olan kurumsal faktörlere dair herhangi bir deneyimleri olmayacağı düşüncesi ile en azından uluslararasılaşmanın ilk aşaması olan ihracat aşamasını gerçekleştirmiş olan firmalar çalışma kapsamına dâhil edilmiştir. Örneklem seçiminde ayrıca firmanın 2019 ve 2020 yıllarında aktif olarak ihracat gerçekleştirmiş olması kıstası aranmıştır. Bu kıstasın aranmasının temel nedeni yakın geçmişe dair sonuçların açığa çıkartılması isteğidir.

Örnekleme sürecinde söz konusu kıstaslara sahip olduğu belirlenen işletmelere elektronik posta ve/veya telefon yolu ile ulaşılarak araştırmanın kapsamı konusunda bilgi verilmiş ve araştırmaya katılmaları talep edilmiştir. Süreç sonucunda araştırmaya katılmayı kabul ederek anketi dolduran 223 adet firmadan gönüllülük ilkesi çer-

çevesinde geri dönüş sağlanmıştır. Çalışmanın veri analizi sürecinde, uygulanacak analizler dikkate alınarak çok değişkenli normal dağılım varsayımı çerçevesinde Mahalanobis D2 uzaklıkları hesaplanmış ve çok değişkenli normal olmayan durumlara en fazla katkı sağlayan ($P<.001$) 11 adet uç değer (outliers) veri setinden ayıklanmıştır (Albayrak, 2006: 58; Kline, 2019: 72-73). Bu işlemin sonucunda elde edilen 212 adet gözlem, çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Örnekleme dâhil edilen firmaların ortalama yaşlarının 23,48 ($ss=14,35$) yıl ve ortalama çalışan sayılarının 156,95 ($ss=348,61$) kişi olduğu görülmektedir. Firmaların uluslararasılaşma hızı ortalaması 9,93 ($ss=10,77$) yıl olup firmaların ortalama 13,55 ($ss=9,64$) yıldır uluslararası faaliyetlerde buldukları gözlemlenmiştir. İhracat yapılan ülke sayıları değerlendirildiğinde firmaların %33'ünün ($n=70$) sadece bir ülkeye ihracat yaptığı, geri kalan %67'lik çoğunluğun ($n=142$) ise 2 veya daha fazla ülkeye ihracat yaptıkları görülmektedir.

Ölçekler, Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Araştırma kapsamında elde edilen veriler, 5 noktalı Likert tipi tepki skalası üzerinde ölçümlenmiştir. Bu skala üzerinde sorulara verilen yüksek puanlar, ölçümlenmek istenilen değişkenin yüksek düzeylerini ifade etmektedir. Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini ortaya koymak üzere Likert tipi toplamalı ölçekler için uygun bir iç tutarlılık ölçütü olan (Şencan, 2005: 113-114) Cronbach's Alpha yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan tüm ölçekler için hesaplanan Cronbach's Alpha katsayıları ($\alpha>.70$) ölçeklerin iç tutarlılıklarına kanıt sağlar niteliktedir (Büyüköztürk, 2009: 171). Ölçeklerin tamamı araştırma ekibi tarafından Türkçe'ye uyarlanarak kullanılmıştır.

İhracat Genişletme Stratejisi: Çalışmanın bağımsız değişkeni olarak ele alınan ihracat genişletme stratejisi, Hoang (2015) tarafından yürütülen çalışmada firmanın dâhil olduğu ihracat faaliyetlerinin düzeyini ölçümlemek üzere hazırlanan üç adet madde ile ölçümlenmiştir (Cronbach's $\alpha= ,854$). Bu maddeler; "yeni ihracat fırsatlarını sürekli araştırırız", "düzenli olarak yeni yabancı pazarlara gireriz" ve "ihracat, ticari faaliyetlerimizin önemli bir parçasıdır ve ihracat faaliyetlerine daha fazla kaynak ayıracağız" şeklindedir (Hoang, 2015: 32).

Algılanan Kurumsal Destekler ve Algılanan Kurumsal Kısıtlar: Moderatör değişkenler olarak ele alınan algılanan kurumsal destekler ve algılanan kurumsal kısıtlar, Li ve Ding'in (2017) çalışmalarında kullandıkları yedi adet madde ile ölçümlenmiştir. Kurumsal destekleri temsil eden dört adet madde (Cronbach's $\alpha=,858$), "devlet, uluslararasılaşma faaliyetlerini kolaylaştırmak için finansal destek sağlar", "devlet uluslararasılaşma faaliyetlerinde bulunan firmalara vergi indirimleri yapar", "devlet uluslararasılaşma imkânları hakkında bilgiler içeren kılavuzlar aracılığı ile yol gösterir", "devlet denizaşırı işlemler ve yatırımlar için sigorta imkânları sağlar" şeklindedir. Kurumsal kısıtları temsil eden üç adet madde (Cronbach's $\alpha=,833$) ise "firmamızın (uluslararasılaşma) faaliyetleri yetersiz mevzuat ve etkisiz uygulamalardan etkilenir.", "firmamızın (uluslararasılaşma) faaliyetleri, hükümetin, firma faaliyetleri üzerindeki kontrolünden etkilenir" ve "firmamızın (uluslararasılaşma) faaliyetleri, belli kural ve yasalara göre idare edilen stratejik faktör piyasalarından etkilenir" şeklindedir. Firma Performansı: Çalışmanın bağımlı değişkenini oluşturan firma performansını

ölçmek üzere Delaney ve Huselid (1996) tarafından geliştirilen ve algılanan pazar performansını ölçmek üzere tasarlanan dört adet madde (Cronbach's α =,875) kullanılmıştır. Algılanan performans ölçütlerinin, objektif performans ölçütleri ile yüksek düzeyde aynı yönlü ilişkiye sahip olduğunu ifade eden araştırmacılar tarafından kullanılan bu sorular, firma yöneticilerinin, “pazarlama”, “satışlardaki büyüme”, “kârlılık” ve “pazar payı” konularındaki son üç yıllık performanslarını rakipleri ile kıyaslamalı olarak nasıl algıladıklarını ölçmektedir (Delaney ve Huselid, 1996: 954-956).

Kontrol Değişkenleri: Araştırma kapsamında çeşitli öncül araştırmalarda da kullanılan firma büyüklüğü (örneğin, Gilley ve diğerleri, 2004; Li ve Ding, 2013), firma yaşı (örneğin, Gilley ve diğerleri, 2004; Li ve Ding, 2017), uluslararasılaşma hızı (Tekin ve İlhan-Nas, 2017) ve ihracat yapılan ülke sayısı değişkenleri kontrol değişkeni olarak araştırma modeline dâhil edilmiştir. Firma büyüklüğünün ölçülmesi konusunda öncül araştırmalar (örneğin, Gilley ve diğerleri, 2004; Li ve Ding, 2013) referans alınarak çalışan sayısı kullanılmıştır. Uluslararasılaşma hızı ise firmanın kurulduğu yıl ile ihracata başladığı yıl arasındaki fark alınarak ölçümlenmiştir (Tekin ve İlhan-Nas, 2017: 1198).

Ölçeklerin Yapı Geçerliliği

Araştırma kapsamında kullanılan ölçüm modelinin yapı geçerliliğine kanıt sağlamak üzere doğrulayıcı faktör analizi (CFA) kullanılmıştır. Bu noktada araştırmada kullanılan bağımsız değişken, bağımlı değişken ve moderatör değişkenleri içeren dört boyutlu bir yapının veri ile uyumu test edilmiştir. Söz konusu yapı içerisinde ihracat genişletme stratejisi, firma performansı, kurumsal destekler ve kurumsal kısıtlar değişkenleri birer boyut ile temsil edilmektedir. Uygulanan CFA sonucunda elde edilen uyum indeksleri ($\chi^2/df=1,943$; CFI=,959; TLI=,946; NFI=,921; RMSEA=,067) dört faktörlü yapının veri ile uyumunun tatminkâr olduğunu göstermektedir. . Bu yapıya dair faktör yükleri incelendiğinde, söz konusu yüklerin tamamının anlamlı olduğu ($P<,001$) ve ayrıca 0,596 (en düşük) ila 0,918 (en yüksek) aralığında değişen yeterli değerlere (Hair ve diğerleri, 2019: 676) sahip oldukları görülmektedir.

Yapısal eşitlik modellemesinde, modelin iç içe geçmiş (nested) modellerle kıyaslanmasının önemli olduğu belirtilmektedir (Hair ve diğerleri, 2019: 645). Bu çerçevede test edilen dört faktörlü yapıyla karşılaştırılmak üzere, kurumsal destekler ve kurumsal kısıtların aynı boyutta toplandığı üç faktörlü bir model ve tüm değişkenlerin tek bir boyut altında toplandığı tek faktörlü bir model oluşturularak bu modellerin veri uyumları test edilmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. İç İçe Geçmiş (Nested) Modellere Dair Doğrulayıcı Faktör Analizi (CFA) Bulguları

Alternatif Ölçme Modelleri	χ^2	df	χ^2/df	CFI	χ^2/df	TLI	RMSEA	Δ (Modeller)	$\Delta \chi^2(\Delta df)$
1.Dört Faktörlü Model ^a	134,052	69	1,943	,959	,946	,921	,067	-	-
2.Üç Faktörlü Model ^b	360,058	72	5,001	,820	,772	,787	,138	1 ve 2	226,006(3)**
3.Tek Faktörlü Model	1025,395	75	13,672	,406	,279	,393	,245	1 ve 3	891,341(6)**

^a İhracat Genişletme Stratejisi, Kurumsal Destekler, Kurumsal Kısıtlar, Firma Performansı

^b İhracat Genişletme Stratejisi, Kurumsal Destekler + Kurumsal Kısıtlar, Firma Performansı

** $P<,001$

İç içe geçmiş modellerin uyum indeksleri incelendiğinde (Tablo 1), kurumsal destek ve kurumsal kısıtların bir arada ele alındığı üç faktörlü model ve tüm maddelerin aynı boyut altında toplandığı tek faktörlü modelin tatminkâr düzeyde veri uyumuna sahip olmadıkları görülmektedir. İç içe geçmiş modelleri karşılaştırmak üzere uygulanan ki-kare farklılık testi sonucunda (Hair ve diğerleri, 2019: 645) üç faktörlü modelin ve tek faktörlü modelin, dört faktörlü modele kıyasla istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha kötü bir veri uyumuna sahip olduğu gözlenmektedir. Bu analizler ışığında hipotez edilen dört faktörlü yapının geçerliliğine kanıt sağlandığı söylenebilmektedir.

Veri Analiz Stratejisi ve İstatistiksel Sağlamlık

Araştırma modeli kapsamında geliştirilen hipotezlerin test edilmesi için çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada kurumsal destekler ve kurumsal kısıtların moderatör etkilerinin test edilebilmesi için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen analiz prosedürü kullanılmıştır. Bu süreçte, ihracat genişletme stratejisi ile firma performansı arasındaki ilişkinin moderatör değişken olarak ele alınan kurumsal destekler ve kısıtların düşük (ortalamanın standart sapma kadar altı) ve yüksek (ortalamanın standart sapma kadar üstü) düzeyleri için nasıl şekilleneceğinin grafiksel gösterimi ve moderatör değişkenin farklı düzeyleri için ortaya çıkan ilişkilerin hesaplanması için Aiken ve West (1991) tarafından önerilen süreç takip edilmiştir.

Veri analizi sürecinde istatistiksel sağlamlığın elde edilmesi açısından çeşitli önlemler alınmıştır. Bu noktada ortaya çıkabilecek bir kısıt, araştırma modeli tasarlanırken referans alınan Li ve Ding (2017) tarafından da belirtilen ortak yöntem varyansı (common method variance) sorunudur. Çalışmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerinin aynı yanıtlayıcıdan elde edilmesi nedeniyle ortaya çıkabileceği belirtilen (Li ve Ding, 2013: 516; Li ve Ding, 2017: 139) bu sorunun kontrol edilebilmesi için Podsakoff ve diğerleri (2003) tarafından önerilen “Harman’ın Tek Faktör Testi” uygulanmıştır. Bu test kapsamında uygulanan keşfedici faktör analizi sonucuna göre ortak yöntem varyansı sorununa rastlanmadığı görülmüştür (Podsakoff ve Organ, 1986).

Test edilen regresyon modellerinde özellikle etkileşim değişkenlerinin neden olabileceği çoklu doğrusal bağlantı (multicollinearity) sorununun önlenmesi için Aiken ve West (1991) tarafından önerildiği üzere, ihracat genişletme stratejisi (bağımsız değişken) ve kurumsal destekler-kurumsal kısıtlar (moderatör değişkenler) merkezileştirilerek (Xi-Xortalama) kullanılmıştır. Olası bir çoklu doğrusal bağlantı sorununun tespit edilmesi için ayrıca bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları incelenmiş ve regresyon modelleri için varyans şişirme faktörleri (VIF) hesaplanmıştır (Albayrak, 2006: 70). Regresyon modelleri için hesaplanan VIF değerleri 10’dan küçük olduğu için (Albayrak, 2005: 110) anlamlı bir “çoklu doğrusal bağlantı” sorununun ortaya çıkmadığı görülmüştür. Hipotezlerin sınanması için kullanılan regresyon analizinin bir diğer önemli varsayımı olan sabit varyans (homoskedasticity) varsayımının testi de istatistiksel sağlamlık açısından önem taşımaktadır (Albayrak, 2006: 237-238). Çalışma kapsamında sabit varyans varsayımının sınanması için önerilen testlerden biri olan (Tatoğlu, 2018: 214) White testi uygulanmıştır. Tablo 3’de raporlanan bu katsayılar incelendiğinde sadece bağımsız değişkenin (ihracat genişletme stratejisi) diğer kontrol değişkenleri ile birlikte dâhil edildiği “Model 1” için değişen

varyans sorununun ortaya çıktığı, diğer modellerde homojen varyans varsayımının sağlandığı ($P>,05$) görülmektedir. Bu sorunun çözümü için bu modelin (Model 1) tahmin edilmesinde, “Huber tahmincisi”, “White tahmincisi” ya da “Eicker tahmincisi” olarak bilinen dirençli varyans tahmincisi (Tatoğlu, 2018: 252) kullanılmıştır.

Hipotezlerin Testi

Araştırmada kullanılan değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri ve değişkenler arasındaki Pearson korelasyon katsayıları Tablo 2’de yer almaktadır. Değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları incelendiğinde bu katsayıların, hipotez testlerinde kullanılacak olan regresyon modelleri içerisinde çoklu doğrusal bağlantı sorununa neden olabilecek düzeyde ($r>,80$) olmadığı söylenebilir (Bryman ve Cramer, 1997: 257).

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Pearson Korelasyon Katsayıları ^a

Değişkenler	Ortama	s.d	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Firma Performansı	4,04	0,65	1							
2. İhracat Genişletme Stratejisi	4,04	0,82	,417**	1						
3. Kurumsal Destek	3,65	0,87	,166*	,101	1					
4. Kurumsal Kısıt	3,49	1,00	,163*	,237**	,348**	1				
5. Firma Büyüklüğü ^b	156,95	348,61	,177**	,021	,091	-,009	1			
6. Firma Yaşı	23,49	14,35	,024	-,058	-,017	-,119	,375**	1		
7. Uluslararasılaşma Hızı	9,93	10,78	,014	-,062	-,070	-,091	,197**	,741**	1	
8. İhracat Yapılan Ülke Sayı.	2,71	1,54	,230**	,353**	-,047	,070	,335**	,347**	,082	1

^a Cronbach’s Alpha katsayıları parantez içerisinde gösterilmiştir. ^b Çalışan sayısı

** $p<,01$

Araştırma modeli kapsamında hipotez edilen ilişkilerin test edilmesi için uygulanan regresyon analizi bulguları Tablo 3’de özetlenmektedir. Test edilen modellerde firma büyüklüğü (çalışan sayısı), firma yaşı, uluslararasılaşma hızı ve ihracat yapılan ülke sayısı değişkenlerinin etkileri kontrol edilmiştir. Analiz sürecinin ilk adımında bağımsız değişken olarak ele alınan ihracat genişletme stratejisi değişkeninin firma performansı üzerindeki etkisi test edilmiştir (Model 1). Analiz bulguları ihracat genişletme stratejisi değişkeninin firma performansı üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğunu ortaya koymaktadır (Model 1: $\beta=,392$; $P<,01$). İhracat genişletme stratejisi değişkeni, dâhil edildiği diğer modellerde de firma performansı üzerinde pozitif yönlü anlamlı ($P<,01$) etkilere sahiptir (Model 2 – Model 5). Analiz sürecinin ikinci adımında moderatör değişkenler modele dâhil edilerek bu değişkenlerin firma performansı üzerindeki etkileri test edilmiştir. Elde edilen bulgular hem kurumsal destekler (Model 2: $\beta=,108$; $P>,10$) hem de kurumsal kısıtlar (Model 2: $\beta=,042$; $P>,10$) için anlamlı etkilerin elde edilemediğini ortaya koymaktadır.

Analiz sürecinin son adımında, çalışmanın hipotezleri çerçevesinde, bağımsız değişken (ihracat genişletme stratejisi) ile bağımlı değişken (firma performansı) arasındaki ilişkide kurumsal destekler ve kurumsal kısıtların moderatör etkilerinin test edilebilmesi için referans alınan analiz prosedürü (Baron ve Kenny, 1986; Aiken ve West, 1991) ile moderatör değişkenler ile bağımsız değişkenler arasındaki etkileşim etkilerinin dâhil edildiği alternatif modeller (Model 3 – Model 4) test edilmiştir. Et-

İhracat Genişletme Stratejisi - Firma Performansı İlişkisinde Kurumsal Destek ve Kısıtların Moderatör Etkileri: Karadeniz İhracatçı Firmalar Örneklemleri

kileşim değişkenlerine dair katsayılar incelendiğinde, kurumsal destekler ile ihracat genişletme stratejisi etkileşimi için anlamlı katsayıların elde edilemediği (Model 3: $\beta = -,066$; $P >,10$ ve Model 5: $\beta = ,027$; $P >,10$) bununla birlikte ihracat genişletme stratejisi ile kurumsal kısıtlar etkileşiminin firma performansı üzerindeki etkisinin anlamlı ve negatif yönlü olduğu (Model 4: $\beta = -,134$; $P <,05$) görülmektedir. Test edilen regresyon modelleri genel olarak değerlendirildiğinde (Tablo 3) bu modellerin 0,205 ile 0,236 arasında değişen açıklayıcılık güçlerine sahip oldukları ve modeller kapsamında çoklu doğrusal bağlantı sorununa rastlanmadığı ($VIF < 10$) görülmektedir.

Tablo 3. Regresyon Analizi Bulguları ^b

Değişkenler ^a	Model 1 ^c	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Kontrol Değişkenleri					
Firma Büyüklüğü	,168**	,150*	,150*	,151*	,151*
Firma Yaşı	-,082	-,094	-,100	-,112	-,112
Uluslararasılaşma Hızı	,061	,081	,085	,088	,087
İhracat Yapılan Ülke Say.	,059	,086	,086	,086	,086
Bağımsız Değişken					
İhracat Genişletme Stratejisi	,392**	,361**	,340**	,314**	,317**
Moderator Değişkenler					
Kurumsal Destek		,108	,109	,084	,080
Kurumsal Kısıt		,042	,036	057	,061
Etkileşim Etkileri					
İhracat Gen. Str.x Kurumsal Destek			-,066		
İhracat Gen. Str. x Kurumsal Kısıt				-,134*	-,151+
R ²	,205	,221	,225	,236	,236
F	8,48**	8,27**	7,37**	7,84**	6,95**
VIF (ortalama)	1,88	1,72	1,66	1,68	1,81
White Test (chi2)	33,47*	46,01	52,38	45,62	53,94

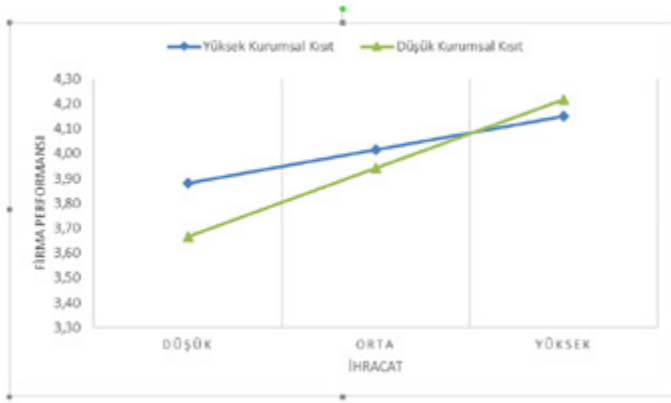
^a Firma Performansı bağımlı değişkendir. ^b Standardize edilmiş katsayılar raporlanmıştır

^c Bu modelin tahmin edilmesinde Huber, Eicker ve White direçli (robust) direçli standart hataları kullanılmıştır.

* $P <,10$; * $P <,05$; ** $P <,01$

İhracat genişletme stratejisi ile kurumsal destekler arasındaki etkileşimin firma performansı üzerindeki etkisi Grafik 1'de özetlenmektedir. Bu çerçevede bağımlı değişken ve bağımsız değişken arasındaki ilişkinin moderatör değişkenin yüksek ve düşük düzeylerindeki etkilerini test edebilmek üzere basit eğim analizi (simple slope test) uygulanmıştır (Aiken ve West, 1991). Söz konusu ilişki örüntüsü yorumlandığında ihracat genişletme stratejisinin firma performansı üzerindeki etkisi hem algılanan kurumsal kısıtların düşük olduğu ($b = 0,335$; $P <,01$) hem de yüksek olduğu durum ($b = 0,165$; $P <,05$) için pozitif yönlü ve anlamlıdır. Elde edilen ilişkilerin katsayıları incelendiğinde, ihracat genişletme stratejisi ile firma performansı arasındaki ilişkinin kurumsal kısıtların düşük olduğu durum için, yüksek olduğu duruma göre daha güçlü olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular ışığında firmaların ihracat genişletme stratejileri ile firma performansı arasındaki ilişkide kurumsal desteklerin moderatör

etkisine dair H1 hipotezine destek sağlanamamıştır. Bununla birlikte kurumsal kısıtların moderatör etkilerine dair H2 hipotezi desteklenmiştir.



Sonuç ve Değerlendirme

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler, kurumsal çevrelerinin özellikli yapısı nedeni ile gelişmiş ülkelere farklı bir bağlama sahiptirler (Buğra, 1994; Selekler-Gökşen, 2015; İlhan-Nas ve diğerleri, 2018a; İlhan-Nas ve diğerleri, 2018b; İlhan-Nas ve diğerleri, 2022). Gelişmiş ülkelerde nispeten istikrarlı olan kurumsal çevre, gelişmekte olan ülke bağlamlarında aşırı karmaşık ve hızlı değişen bir yapıya dönüşmektedir ve bu yapı farklılığı ise örgüt stratejisi ve performansı söz konusu olduğunda son derece önemli bir faktör olarak sahnedeki yerini almaktadır (Nguyen ve diğerleri, 2013: 68).

Uluslararasılaşmanın ileri aşamalarında, özellikle de yatırım söz konusu olduğunda ana ülkenin yanı sıra, ev sahibi ülkenin kurumsal ortamı da ağırlıklı bir etkiye sahip olacakken (Kostova ve diğerleri, 2008) uluslararası faaliyetlerin ilk basamağı olan ihracatta ana ülkenin kurumsal ortamının çok daha belirleyici olacağı düşüncesinden (Shinkle ve Kriauciuonas, 2010) hareketle bu çalışma kurgulanmıştır. Oluşturulan kurgu aracılığı ile firmanın ihracat genişletme stratejileri ile firma performansı arasındaki ilişkide kurumsal çevrenin algılanan destek ve kısıtlarının moderatör etkisinin açığa çıkartılması amaçlanmıştır. Bu amaçla ortaya konulan öncül çalışmalardan biri olan ve Nguyen ve diğerleri (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışma referans alınarak oluşturulan model Türkiye bağlamında test edilmiştir.

Bu noktada söz konusu çalışmada (Nguyen ve diğerleri, 2013) oluşturulan modelde yer alan değişkenlerin ölçümlemesi tek boyutlu bir şekilde gerçekleştirilmesine karşın, mevcut çalışma kapsamında gerçekleştirilen ölçümler çok boyutlu olacak şekilde tasarlanmıştır. Özellikle moderatör değişkenlere dair izlenen bu yaklaşımın gelişmekte olan ülke bağlamının kurumsal çevresinin daha açıklayıcı bir şekilde analiz edilebilmesine imkân tanıyacağı ve moderatör etkinin varlığı ve derecesini daha doğru bir şekilde ortaya koyacağı düşünülmektedir.

İlave olarak Nguyen ve diğerleri (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmada bağımsız değişken olarak nitelendirilen ihracat stratejisi değişkeninin ölçümlemesi ihracat

yoğunluğu ile (ihracat satışları/toplam satışlar) gerçekleştirilmiştir. İhracat yoğunluğu ise ihracat performansının ölçümlenmesi için kullanılan bir değişkendir (Aaby ve Slater, 1989; Katsikeas ve diğerleri, 1996; Zou ve Stan, 1998). Bu konuda yazına yön veren ve Aaby ve Slater (1989) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ihracat satışlarının performansın bir göstergesi ve bu haliyle firma stratejisini etkileyen bir değişken olduğu ifade edilmektedir. Söz konusu öncül çalışmalar ışığında, bu çalışmada ihracat genişletme stratejisi olarak adlandırılan değişkenin ölçülmesi, gerçek anlamda firmanın katıldığı ihracat faaliyetinin düzeyini ve bilinçli bir şekilde ihracatını artırmak amacıyla hareket etme düzeyini ölçümleyecek şekilde ilgili yazın taranarak gerçekleştirilmiştir.

Gerek Nguyen ve diğerleri (2013) gerekse Li ve Ding (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmaların modelleri ve bu çalışmalara getirilen eleştiriler göz önünde bulundurularak söz konusu çalışmaları ileriye taşıyacak şekilde bir model geliştirilmiş olsa da beklenen ilişkilerin tamamı açısından anlamlı sonuçlar elde edilememiştir. Yine de gerçekleştirilen çalışmanın, ortaya koymuş olduğu kavramsal modeli ve elde edilen bulguları ile önemli sonuçlar ürettiği düşünülmektedir.

Elde edilen sonuçlar, Türkiye bağlamında algılanan kurumsal kısıtların düşük ve yüksek düzeylerinde, firmanın içerisinde bulunduğu ihracat faaliyetlerinin düzeyini belirten ihracat genişletme stratejisi ile firma performansı arasındaki ilişkinin gücünün değiştiğini ortaya koymaktadır. Buna karşın, bulgular algılanan kurumsal desteklerin ihracat genişletme stratejisi-firma performansı ilişkisinde moderatör rolünün olmadığını ortaya koymaktadır. Bu noktada algılanan kurumsal destek mekanizmalarının moderatör etkisine dair oluşturulan hipotezin reddedilmesinin arka planında hem kurumsal hem de bağlama özgü nedenlerin var olduğu düşünülmektedir.

Kurgulanan modelin kurumsal destek mekanizmaları açısından anlamsız sonuç üretmesinin kuramsal nedeni, kurumlara dair yapılan formal ve informal ayırımından kaynaklanabilecektir (North, 1994: 360). Bu çalışma kapsamında sadece formal kurumların etkileri araştırma konusu yapılmış, informal kurumların etkileri araştırma kapsamına dâhil edilmemiştir. Peng ve diğerleri (2009: 66-67) kurumların, hâkim davranış normlarını belirleyerek ve meşru olanın sınırlarını tanımlayarak aktörlerin, belirlediği bu çerçeve içerisinde seçim yapmasını sağladığını -aktörleri sınırlı rasyonel seçime yönlendirdiğini- belirtmektedir. Bu perspektiflerden yola çıkarak Peng ve diğerleri (2009: 66-68), örgütlerin belirli bir kurumsal çerçevedeki formal ve informal kurumlar dâhilinde stratejik tercihlerde bulunduğu ve formal kurumların belirsiz veya başarısız olduğu durumlarda informal kurumların belirsizliği azaltmada ve örgütlere rehberlik etmede daha büyük rol üstlendiğine dikkat çekmektedir.

İnformal kurumlar o denli önemli ve kararların içerisine nüfuz etmiştir ki North (1990: 36), yaşamın ve ekonominin formal kurallar ve mülkiyet hakları ile düzenlendiğinin düşünüldüğü modern Batı dünyasında bile informal kurumların son derece yaygın ve etkisini hissettiren bir değişken olduğunu belirtmektedir. Peng ve Heath (1996), formal kurumların zayıf olduğu durumlarda bir informal kurum olan ağ ilişkilerinin örgüt stratejisi ve performansını etkileyen önemli bir değişken olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu sonuç Türkiye bağlamı için de önemli bir çıkış noktasını oluşturmaktadır. Devlete bağımlı iş sistemine sahip olan (Buğra, 1994; Selekler-Gökşen, 2015) ve siyasi aktörlerle özellikle aile üyeleri üzerinden kurulan ilişkiler neticesinde örgüt-

lerin kaderinin belirlendiği (Buğra, 1994; 2010) bir bağlamda, kurumsal desteklerin ihracat genişletme stratejisi-performans ilişkisinin belirleyicisi olarak anlamlı bir etki yaratmaması, beklenen etkiyi yaratan değişkenin söz konusu bu bağlar olabileceğinin bir göstergesi olabilir.

Bu noktada kurumsal ortamda yer alan desteklerden firmanın ne kadar haberdar olduğu da sonucu etkileyebilecek güce sahip bir değişkendir. Devlet eli ile firmaların ihracat faaliyetlerini gerçekleştirmelerini ve artırmalarını sağlamak üzere oluşturulan desteklerden yeteri kadar haberdar olunmaması, algılanan kurumsal desteğin istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç üretmemesine sebep olabilecektir. Avcı (2015) gerçekleştirdiği çalışmada benzer bir sonuca ulaşarak, firmaların Devlet desteklerinden haberdar olmadıklarını ortaya koymuştur. Bununla birlikte İlhan-Nas ve diğerleri (2022) tarafından Türkiye Otomotiv Sanayi bağlamında gerçekleştirilen araştırmada, devlet kurumlarının örgütlere sağladıkları desteklerin beklenen sonuçları üretebilmelerinde; devlet kurumlarının algılanan meşruiyetleri, destek politikalarının etkinliği, destek ve teşviklerin adil ve şeffaf olduğuna dair kanaatler, desteklerin ulaşılabilirliği, desteklerin bürokratik süreçleri ve desteklerin düzenleyici çerçevesinin sayı temelli olması gibi faktörlere bağlı olduğu da ortaya konulmuştur.

Çalışmada kurumsal kısıtların moderatör etkisine dair oluşturulan hipotez ise kabul edilmiştir. Uygulanan basit eğim analizi, algılanan kurumsal kısıtların düşük olduğu durumlarda firmanın dâhil olduğu ihracat faaliyetlerinin düzeyi ile firma performansı arasındaki pozitif yönlü ilişkinin; algılanan kurumsal kısıtların yüksek olduğu duruma göre daha güçlü olduğunu ortaya koymuştur. Başka bir deyişle kurumsal kısıtların artan düzeylerinde, ihracat genişletme stratejilerinin firma performansı üzerindeki pozitif etkisinin gücü azalmaktadır. Elde edilen bu sonuç, moderatör etkiye kanıt oluşturmanın yanı sıra kurumsal kısıtların ne denli güçlü bir yapı olduğunu da ortaya koymaktadır.

Araştırma bulgularının tartışıldığı bu noktada, araştırma süreci üzerinde etkili olacağı düşünülen kısıtların da göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Çalışmanın önemli bir kısıtını araştırmanın örnekleme oluşturmaktadır. Analize tabi tutulan veriler Karadeniz Bölgesi'nde faaliyet gösteren firmalardan elde edilmiştir ve bu sebeple elde edilen sonuçların genellenebilirliği açısından daha farklı bölgelerde faaliyette bulunan firmalardan oluşan bir örnekleme ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle sanayileşme açısından gelişmiş bölgelerde yer alan işletmelerin dâhil edildiği daha büyük bir örnekleme gerçekleştirilecek araştırmalardan elde edilebilecek sonuçlar, elde edilen bulguların kontrolünün sağlanması ve genellenmesi konusunda katkı sağlayacaktır. Yakın geçmişteki kurumsal çevre mekanizmalarının etkisinin ortaya konulması için aktif olarak ihracat gerçekleştirmiş firmalar örnekleminde araştırma yapılmış olsa da bu durum aynı zamanda çalışmanın bir diğer kısıtını oluşturmaktadır. Uluslararasılaşmanın ilerleyen aşamalarında faaliyette bulunan işletmelerin dâhil edildiği bir örnekleme, kurumsal yapının etkisini ortaya koymakta daha başarılı olabilecektir.

Bu noktada, çalışmada doğrudan kurumsal destek ve kısıtların düzeyi değil, yöneticilerin bu destek ve kısıtlara dair algıları ölçümlenmiştir. Dolayısıyla, kurumsal destek ve kısıtların ihracat genişletme stratejileri ile firma performansı arasındaki etkiyi

düzenlemesi beklenen düzeyleri, gerçekte yöneticilerin söz konusu desteklerden ne düzeyde haberdar oldukları, bu destekleri nasıl algıladıkları, bu desteklere bakış açıları gibi çok sayıda faktörden de etkilenecektir (İlhan-Nas ve diğerleri, 2022). O halde yöneticilerin özellikle devlet tarafından sağlanan kurumsal destek mekanizmalarından yeteri kadar haberdar olmamaları araştırma sonuçlarının beklenildiği şekilde gerçekleşmemiş olmasının da bir nedeni olabilecektir. Bu durum, çalışmanın bir diğer kısıtını oluşturmaktadır. Benzer şekilde İlhan-Nas ve diğerleri (2022: 13) referans alındığında, devlet tarafından sağlanan desteklerin beklenen sonuçları üretip üretmemeleri konusunda, desteklerin düzenleyici çerçevesi ve destek politikalarının örgütlerce algılanan meşruiyeti gibi faktörlerin dikkate alınmasının ayrıcalıklı bir öneme sahip olduğu görülmektedir.

İlerleyen çalışmalarda sözü edilen kısıtları ortadan kaldıran araştırmalar neticesinde çalışma sonuçlarının genellenmesi mümkün olabilecektir. Bu anlamda daha büyük, Türkiye'nin farklı gelişmişlik seviyesinde ve uluslararasılaşmanın farklı basamaklarında faaliyette bulunan firmalar üzerinde aynı model tekrar uygulanabilir. Ayrıca, geliştirilecek modellere, Peng ve diğerleri (2009) tarafından gerçekleştirilen çağrıya uyarak endüstri-temelli ve kaynak-temelli yaklaşımlar, Hoskisson ve diğerleri (2000) tarafından yapılan çağrı kapsamında ise işlem maliyeti yaklaşımları eklenerek farklı teorik çerçeveleri birleştiren bir araştırma gerçekleştirilebilir. Bunların da ötesinde yapılacak araştırmalarda informal kurumların etkisi eklenerek bütünsel bir şekilde ölçüm yapılmasına dair bir yaklaşım izlenebilir. Sözü edilen bu teorik çerçevelerin eklenmesi ile gerçekleştirilecek araştırmalarla stratejik yönetim alanının zenginleştirilmesi konusunda katkı yapılabileceğine inanılmaktadır.

- i. Nguyen ve diğerleri (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmada yerel formal kurumlar, yerel yönetimlerin devlet sahipli firmalara dair taraflı yaklaşımlarının düzeyi ve şeffaflık değişkenleri ile kavramsallaştırılmıştır.
- ii. Söz konusu değişkenlere ilişkin geniş bir literatür taraması için Aaby ve Slater (1989) çalışması öncülük etmektedir.
- iii. North (1990: 4), informal ve formal ayrımını tanımlarken tam Türkçe karşılığı kısıtlama anlamına gelen "constraint" kelimesini kullanmaktadır. Fakat aynı eserde (1990: 4) kurumlar için "bir ekonomistin jargonunda kurumlar, bireylerin tercihlerini tanımlar ve sınırlarlar" ifadesine yer vermektedir. Bu nedenle kısıt olarak nitelendirilen kavram esasen kurumları tanımlamak için kullanılmıştır. North (1990) tarafından yapılan bu kavramsallaştırma ve kavramın özünü daha doğru ifade ettiği düşünüldüğü için çalışma kapsamında "kısıt" yerine "kurum" ifadesinin kullanılması tercih edilmiştir.
- iv. Araştırma modeli, Nguyen ve diğerleri (2013) ve Li ve Ding (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmalar referans alınarak oluşturulmuştur.
- v. Türk Eximbank, Bankamız Hakkında, <https://www.eximbank.gov.tr/tr/hakkimizda/kurumsal/bankamiz-hakkinda>, (10.12.2021).
- vi. Gelir İdaresi Başkanlığı, Türkiye'nin Sonuçlandırdığı Vergi Anlaşmaları Listesi, https://www.gib.gov.tr/sites/default/files/uluslararasımevzuat/Turkiyenin_Sonuclandirdigi_Vergi_Anlasmlari_Listesi.pdf, (10.12.2021).
- vii. Kolay İhracat Platformu, <https://www.kolayihracat.gov.tr>, (10.12.2021).
- viii. Yapısal eşitlik modellemesinde modelin veri uyumuna kabul edilebilir bir düzeyde kanıt sağlanabilmesi için, x^2/df değerinin 3 veya daha altında olması, RMSEA değerinin 0,8 veya daha altında olması, CFI, TLI ve NFI değerlerinin ise 0,90 veya daha üzerinde olması beklenmektedir (İlhan ve Çetin, 2014: 31).
- ix. Bu model oluşturulurken önerilen düzeltme indisleri dikkate alınarak, ölçeğin alındığı orijinal çalışmadaki (Delaney ve Huselid, 1996) soru sıralamasına göre firma performansını temsil eden "1.Madde ile 2.Madde" ve "1.Madde ile 3.Madde" arasındaki hata terimleri ilişkilendirilmiştir.
- x. Keşfedici faktör analizinde ilk adımda varimax rotasyonlu temel bileşenler yöntemi kullanılmış ve tüm ölçek maddelerini içeren yapı için kuramsal beklentilerle uyumlu dört faktörlü (ihracat, kurumsal kısıtlar, kurumsal destekler ve firma performansı) bir yapı elde edilmiştir. Bu dört faktörlü yapı toplam varyansın %74,548'ini açıklarken ilk faktörün açıkladığı varyans %20,964 olarak hesaplanmıştır. İkinci adımda tüm maddeler tek faktöre yüklenerek elde edilen, rotasyona tabi tutulmamış tek boyutlu yapının açıkladığı toplam varyans ise %32,065 olarak hesaplanmıştır.

Kaynakça

- Aaby, N. E., ve Slater, S. F. 1989. Management influences on export performance: A review of the empirical literature 1978-1988. *International Marketing Review*, 6(4): 7-26.
- Aiken, L. S., ve West, S. G. 1991. *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. UK: Sage Publications.
- Albayrak, A. S. 2005. Çoklu doğrusal bağlantı halinde enküçük kareler tekniğinin alternatifi yanlı tahmin teknikleri ve bir uygulama. *Uluslararası Yönetim, İktisat ve İşletme Dergisi*, 1(1): 105-126.
- Albayrak, A. S. 2006. *Uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Angulo-Ruiz, F., Pergelova, A., ve Wei, W. X. 2019. How does home government influence the internationalization of emerging market firms? The mediating role of strategic intents to internationalize. *International Journal of Emerging Markets*, 14(1): 187-206.
- Avcı, İ. 2015. İhracatta uygulanan teşviklerin uluslararası pazarlamaya etkisi ve bir uygulama. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Barney, J. B. 1986. Strategic factor markets: Expectations, luck, and business strategy. *Management Science*, 32(10): 1231-1241.
- Barney, J. 1991. Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1): 99-120.
- Baron, R. M., ve Kenny, D. A. 1986. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6): 1173-1182.
- Bernard, A. B. ve Jensen, J. B. 1995. Exporters, jobs, and wages in US manufacturing: 1976-1987. *Brookings Papers on Economic Activity. Microeconomics*, 1995: 67-119.
- Brewer, T. L. 1993. Government policies, market imperfections, and foreign direct investment. *Journal of International Business Studies*, 24(1): 101-120.
- Bryman, A., ve Cramer, D. 1997. *Quantitative data analysis with SPSS for Windows: A guide for social scientists*. London and New York: Routledge.
- Buckley, P. J., Clegg, L. J., Cross, A. R., Liu, X., Voss, H., ve Zheng, P. 2007. The determinants of Chinese outward foreign direct investment. *Journal of International Business Studies*, 38(4): 499-518.
- Buğra, A. 1994. *State and business in modern Turkey: A comparative study*. New York, NY: State University of New York Press.
- Buğra, A. 2010. *Devlet ve işadamları*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. 2009. *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.

- Cavusgil, S. T., ve Zou, S. 1994. Marketing strategy-performance relationship: An investigation of the empirical link in export market ventures. *Journal of Marketing*, 58(1): 1-21.
- Chan, C. S., ve Pattnaik, C. 2021. Coevolution of home country support and internationalization of emerging market firms. *International Business Review*, 30(4): 1-16.
- Chen, J., Sousa, C. M. P., ve He, X. 2016. The determinants of export performance: A review of the literature 2006-2014. *International Marketing Review*, 33(5): 626-670.
- Chittoor, R. 2009. Internationalization of emerging economy firms-need for new theorizing. *Indian Journal of Industrial Relations*, 45(1): 27-40.
- Davis. L. E., ve North, D. C. 1971. *Institutional Change and American Economic Growth*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Delaney, J. T., ve Huselid, M. A. 1996. The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance. *Academy of Management Journal*, 39(4): 949-969.
- DiMaggio, P. J., ve Powell, W. W. 1983. The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2): 147-160.
- Ding, W., ve Ding, J. 2022. New venture's product innovativeness strategy, institutional environment and new product performance. *Technological Forecasting and Social Change*, 174: 1-11.
- Eriksson, K., Johanson, J., Majkgård, A., ve Sharma, D. D. 1997. Experiential knowledge and cost in the internationalization process. *Journal of International Business Studies*, 28(2): 337-360.
- Fernhaber, S. A., McDougall, P. P., ve Oviatt, B. M. 2007. Exploring the role of industry structure in new venture internationalization. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(4): 517-542.
- Gaur, A. S., Ma, X., ve Ding, Z. 2018. Home country supportiveness/unfavorableness and outward foreign direct investment from China. *Journal of International Business Studies*, 49(3): 324-345.
- Gelir İdaresi Başkanlığı, Türkiye'nin Sonuçlandığı Vergi Anlaşmaları Listesi, https://www.gib.gov.tr/sites/default/files/uluslararasımevzuat/Turkiyenin_Sonuçlandirdigi_Vergi_Anlaşmaları_Listesi.pdf, (10.12.2021).
- Gilley, K. M., Greer, C. R., ve Rasheed, A. A. 2004. Human resource outsourcing and organizational performance in manufacturing firms. *Journal of Business Research*, 57(3): 232-240.
- Greenaway, D., ve Kneller, R. 2004. Exporting and productivity in the United Kingdom. *Oxford Review of Economic Policy*, 20(3): 358-371.
- Hair, Jr. J. F., Black, W. C., Babin, B. J., ve Anderson, R. E. 2019. *Multivariate data analysis*, Hampshire: Cengage Learning.

- Hoang, B. P. 2015. Relationship of export market orientation, selected export strategy, and export performance: An empirical study. *Global Journal of Management and Business Research: E Marketing*, 15(6): 25-32.
- Hoskisson, R. E., Eden, L., Lau, C. M., ve Wright, M. 2000. Strategy in emerging economies. *Academy of Management Journal*, 43(3): 249-267.
- Ilhan-Nas, T., Okan, T., Tatoglu, E., Demirbag, M., Wood, J., ve Glaister, K. W. 2018a. Board composition, family ownership, institutional distance and the foreign equity ownership strategies of Turkish MNEs. *Journal of World Business*, 53: 862-879.
- Ilhan-Nas, T., Okan, T., Tatoglu, E., Demirbag, M., ve Glaister, K. W. 2018b. The effects of ownership concentration and institutional distance on the foreign entry ownership strategy of Turkish MNEs. *Journal of Business Research*, 93: 173-183.
- Ingram, P., ve Silverman, B. S. 2002. (Der.). *The new institutionalism in strategic management*. Oxford: Elsevier Science.
- İlhan, M., ve Çetin, B. 2014. LISREL ve AMOS programları kullanılarak gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli (YEM) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5(2): 26-42.
- İlhan-Nas, T., Tan-Şahin, K., ve Okan, T. 2013. Kurumsal yönetim ve çokuluslu işletmelerin strateji tercihleri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(4): 210-228.
- İlhan Nas T., Okan T., Düzgün A., ve Çam H. 2020. Türkiye'den dışarıya yapılan DYY'ların giriş stratejilerinin belirleyicileri üzerine bir araştırma: uluslararasılaşma kuramları bakış açısı. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 11(3): 592-614.
- İlhan-Nas, T., Şahin, F., ve Okan, T. 2022. Türkiye otomotiv sanayinde bilgi ve teknoloji yayılımlarının kurumsal bağlamı: Bir çoklu örnek olay çalışması. 13. Örgüt Kuramı Sempozyumu, Sinop, 2-16, 04-05 Şubat.
- Jepperson, R.L. 1991. Institutions, institutional effects, and institutionalism. W. W. Powell ve P. J. DiMaggio (Der.), *The new institutionalism in organizational analysis*: 143-163. USA: The University of Chicago Press.
- Johanson, J., ve Vahlne, J. E. 1977. The internationalization process of the firm - A model of knowledge development and increasing foreign market commitments. *Journal of International Business Studies*, 8(1): 23-32.
- Katsikeas, C. S., Piercy, N. F., ve Ioannidis, C. 1996. Determinants of export performance in a European context. *European Journal of Marketing*, 30(6): 6-35.
- Kim, H., Hoskisson, R. E., ve Lee, S. H. 2015. Why strategic factor markets matter: "New" multinationals' geographic diversification and firm profitability. *Strategic Management Journal*, 36(4): 518-536.
- Kline, R. B. 2019. Yapısal eşitlik modellemesinin ilkeleri ve uygulaması. Çev. Ed., S. Şen. Ankara: Nobel.
- Kolay İhracat Platformu, <https://www.kolayihracat.gov.tr>, (10.12.2021).

- Koh, A. C. 1991. An evaluation of international marketing research planning in United States export firms. *Journal of Global Marketing*, 4(3): 7-26.
- Kostova, T., Roth, K., ve Dacin, M. T. 2008. Institutional theory in the study of multinational corporations: A critique and new directions. *The Academy of Management Review*, 33(4): 994-1006.
- Kumar, V., Singh, D., Purkayastha, A., Popli, M., ve Gaur, A. 2020. Springboard internationalization by emerging market firms: Speed of first cross-border acquisition. *Journal of International Business Studies*, 51(2): 172-193.
- Leonidou, L. C., ve Katsikeas, C. S. 1996. The export development process: An integrative review of empirical models. *Journal of International Business Studies*, 27(3): 517-551.
- Leonidou, L. C., Katsikeas, C. S., Palihawadana, D., ve Spyropoulou, S. 2007. An analytical review of the factors stimulating smaller firms to export: Implications for policy-makers. *International Marketing Review*, 24(6): 735-770.
- Li, H., ve Atuahene-Gima, K. 2001. Product innovation strategy and the performance of new technology ventures in China. *Academy of Management Journal*, 44(6): 1123-1134.
- Li, F., ve Ding, D. Z. 2013. The effect of institutional isomorphic pressure on the internationalization of firms in an emerging economy: Evidence from China. *Asia Pacific Business Review*, 19(4): 506-525.
- Li, F., ve Ding, D. 2017. The dual effects of home country institutions on the internationalization of private firms in emerging markets: Evidence from China. *Multinational Business Review*, 25(2): 128-149.
- Luo, Y., Xue, Q., ve Han, B. 2010. How emerging market governments promote outward FDI: Experience from China. *Journal of World Business*, 45(1): 68-79.
- Luo, Y., ve Tung, R. L. 2007. International expansion of emerging market enterprises: A springboard perspective. *Journal of International Business Studies*, 38(4): 481-498.
- Mathews, J. A. 2006. Dragon multinationals: New players in 21st century globalization. *Asia Pacific Journal of Management*, 23(1): 5-27.
- McDougall, P. P., Covin, J. G., Robinson Jr, R. B., ve Herron, L. 1994. The effects of industry growth and strategic breadth on new venture performance and strategy content. *Strategic Management Journal*, 15(7): 537-554.
- Meyer, J. W., ve Rowan, B. 1977. Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2): 340-363.
- Mukherjee, D., Makarius, E. E., ve Stevens, C. E. 2021. A reputation transfer perspective on the internationalization of emerging market firms. *Journal of Business Research*, 123: 568-579.
- Nguyen, T. V., Le, N. T. B., ve Bryant, S. E. 2013. Sub-national institutions, firm strategies, and firm performance: A multilevel study of private manufacturing firms in Vietnam. *Journal of World Business*, 48(1): 68-76.

- North, D. C. 1990. *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge: Cambridge University Press.
- North, D. C. 1994. Economic performance through time. *The American Economic Review*, 84(3): 359-368.
- Peng, M. W., ve Heath, P. S. 1996. The growth of the firm in planned economies in transition: Institutions, organizations, and strategic choice. *Academy of Management Review*, 21(2): 492-528.
- Peng, M. W. 2002. Towards an institution-based view of business strategy. *Asia Pacific Journal of Management*, 19(2-3): 251-267.
- Peng, M. W. 2003. Institutional transitions and strategic choices. *Academy of Management Review*, 28(2): 275-296.
- Peng, M. W., Wang, D. Y., ve Jiang, Y. 2008. An institution-based view of international business strategy: A focus on emerging economies. *Journal of International Business Studies*, 39(5): 920-936.
- Peng, M. W., Sun, S. L., Pinkham, B., ve Chen, H. 2009. The institution-based view as a third leg for a strategy tripod. *Academy of Management Perspectives*, 23(3): 63-81.
- Podsakoff, P. M., ve Organ, D. W. 1986. Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management*, 12(4): 531-544.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J-Y., ve Podsakoff, N. P. 2003. Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5): 879-903.
- Porter, M. 1980. *Competitive strategy: Techniques for analyzing industries and competitors*. New York: Free Press.
- Powell, W. W., ve DiMaggio, P. J. 1991. (Der.). *The new institutionalism in organizational analysis*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Rhoades, D. L., ve Rechner, P. L. 2001. The role of ownership and corporate governance factors in international entry mode selection. *The International Journal of Organizational Analysis*, 9(4): 309-326.
- Scott, R. W. 1995. *Institutions and Organizations*. Thousand Oaks: Sage.
- Selekler-Gökşen, N. 2015. Makrokurumsal bakış açısı: Bir değerlendirme. A. S. Sargut ve Ş. Özen (Der.), *Örgüt Kuramları*: 331-378. Ankara: İmge Kitabevi.
- Sevim, C., ve Doğan, T. T. 2016. Türkiye ekonomisinde ihracat ve döviz kuru oynaklığı ilişkisi. *Ege Akademik Bakış*, 16(2): 303-318.
- Shinkle, G. A., ve Kriauciunas, A. P. 2010. Institutions, size and age in transition economies: Implications for export growth. *Journal of International Business Studies*, 41(2): 267-286.
- Shirokova, G., ve Tsukanova, T. 2013. Impacy of the domestic institutional environment on the degree of internationalization of SMEs in transition economies. *Entrepreneurship and Innovation*, 14(3): 193-204.
- Şencan, H. 2005. *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. Ankara:

Seçkin.

- Tanrıverdi, İ., ve Altıntaş, M. H. 2019. İşletmelerin ihracat performansı: Bibliyometrik analiz. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17(3): 294-311.
- Tatoğlu, F. Y. 2018. Panel Veri Ekonometrisi. İstanbul: Beta.
- Tatoglu, E., Demirbag, M., Glaister, K., İlhan-Nas, T., ve Okan, T. 2015. Determinants of the foreign entry strategies of Turkish MNEs. *Academy of Management Proceedings*, 2015(1): 11073-11073.
- Tekin, E., ve İlhan-Nas, T. 2017. Firma ve üst düzey yönetici özelliklerinin Türkiye'de faaliyette bulunan KOBİ'lerin ihracat performansı üzerindeki etkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(4): 1185-1217.
- Thirkell, P. C., ve Dau, R. 1998. Export performance: Success determinants for New Zealand manufacturing exporters. *European Journal of Marketing*, 32(9/10): 813-829.
- Torlak, Ö., Kula, V., ve Özdemir, Ş. 2007. Türk işletmelerinin ihracat performansı belirleyicileri. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1): 103-114.
- Türk Eximbank, Bankamız Hakkında, <https://www.eximbank.gov.tr/tr/hakkimizda/kurumsal/bankamiz-hakkinda>, (10.12.2021).
- Ulaş, D. 2009. Küreselleşme sürecinde dışa açılma stratejileri. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Volchek, D., Henttonen, K., ve Edelman, J. 2013. Exploring the role of a country's institutional environment in internationalization: Strategic responses of SMEs in Russia. *Journal of East-West Business*, 19: 317-350.
- Wei, Z. 2010. The literature on Chinese outward FDI. *Multinational Business Review*, 18(3): 73-112.
- Westhead, P., Wright, M., ve Ucbasaran, D. 2001. The internationalization of new and small firms: A resource-based view. *Journal of Business Venturing*, 16(4): 333-358.
- Witt, M. A., ve Lewin, A. Y. 2007. Outward foreign direct investment as escape response to home country institutional constraints. *Journal of International Business Studies*, 38(4): 579-594.
- Yıldız, Y. 2018. İhracat yoğunluğu, Ar-Ge yatırımları ve firma performansı: Türkiye örneği. *Ege Akademik Bakış*, 18(2): 307-319.
- Zou, S., ve Stan, S. 1998. The determinants of export performance: A review of the empirical literature between 1987 and 1997. *International Marketing Review*, 15(5): 333-356.

Selcen SARI-AYTEKİN, Ege Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme bölümünden lisans derecesini almıştır. Uluslararası İşletmecilik alanındaki yüksek lisans eğitimini Dokuz Eylül Üniversitesi'nde tamamlamış; 2015 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Programından mezun olarak doktor unvanı almıştır. Trabzon Üniversitesi'nde öğretim üyesi olarak çalışan Sarı-Aytekin uluslararası işletmecilik, örgüt kuramları ve stratejik yönetim alanlarında araştırmalar yapmaktadır.

Ozan KALAYCIOĞLU, 2007 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi İşletme Bölümü'nden, 2011 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı'ndan mezun oldu. 2018 yılında Gebze Teknik Üniversitesi İşletme Doktora Programı'nı tamamlayarak doktor unvanı aldı. Çalışma hayatına 2009 yılında T.C. Dış Ticaret Müsteşarlığı'nda Denetmen Yardımcısı olarak başladı. 2009 yılı sonunda Türk Eximbank'ta uzman yardımcısı olarak göreve başlamış olup, kıdemli uzman olarak görevine devam etmektedir. Stratejik yönetim ve uluslararası ticaret alanlarında çalışmaktadır.

Tarhan OKAN, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Programını 2012 yılında tamamlayarak doktor ünvanını almıştır. 2017 yılında Yönetim ve Strateji alanında Doçent ünvanını alan Okan, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi öğretim üyesidir. Uluslararası işletmecilik, stratejik yönetim, örgüt kuramları ve araştırma yöntemleri konularında akademik çalışmalarına devam etmektedir ve ulusal ve uluslararası düzeyde yayınları ve çeşitli projeleri bulunmaktadır.



BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ

İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

Bağlıca Kampüsü, Fatih Sultan Mahallesi Eskişehir Yolu 18.km Etimesgut 06790 ANKARA

Telefon: 0312 246 66 45 - 0312 246 66 46 Faks: 0312 246 66 47