

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ**  
**ANKARA ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

**DAVRANIŞSAL ÇALIŞMA EKONOMİSİ BAĞLAMINDA HEDİYE DEĞİŞİMİ**  
**TEORİSİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

**Tezli Yüksek Lisans Tezi**  
**Muhammed Enes ŞAŞMAZ**

**ANKARA, 2022**

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ**  
**ANKARA ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

**DAVRANIŞSAL ÇALIŞMA EKONOMİSİ BAĞLAMINDA HEDİYE DEĞİŞİMİ**  
**TEORİSİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

**Tezli Yüksek Lisans Tezi**  
**Muhammed Enes ŞAŞMAZ**

**Tez Danışmanı**  
**Doç. Dr. Erdem CAM**

**ANKARA, 2022**

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ**  
**ANKARA ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

**DAVRANIŞSAL ÇALIŞMA EKONOMİSİ BAĞLAMINDA HEDİYE DEĞİŞİMİ**  
**TEORİSİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

**ONAY SAYFASI**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Tez Danışmanı**

**Doç. Dr. Erdem CAM**

**TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ**

**Adı ve Soyadı**

**İmzası**

**1- Doç. Dr. Erdem CAM**

**2- Prof. Dr. Recep VARÇIN**

**3- Prof. Dr. Yücel UYANIK**

**Tez Savunması Tarihi**

**16/06/2022**

T.C.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Doç. Dr. Erdem CAM danışmanlığında hazırladığım “Davranışsal Çalışma Ekonomisi Bağlamında Hediye Değişimi Teorisinin İncelenmesi Üzerine Bir Uygulama (Ankara, 2022)” adlı yüksek lisans tezindeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

Tarih: 19/06/2022

Adı-Soyadı ve İmza

Muhammed Enes ŞAŞMAZ

## TEŞEKKÜR

2019 yılında başladığım yüksek lisans eğitimi serüvenim ve bu serüvenimle birleşen MEB YLSY bursum doğrultusunda davranışsal konulara ilgi duydum ve çalışma ekonomisi literatürü ile davranışsal ekonomi konularını harmanlamaya yönelik bir çabam oluştu. Bu süreçte karşıma çıkan en uygun konu olarak düşündüğüm ve çalışmaktan büyük bir zevk aldığım hediye değişimi teorisini deneysel bir çerçevede uygulamaktan dolayı büyük bir keyif aldım. Yerli literatürde daha önce hiç çalışılmamış bu konuyu çalışmama olanak tanıyan ve gerekli izinleri sağlayan Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu Başkanlığı'na ve Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dekanlığı'na teşekkürü bir borç bilirim.

Bu süreçte yeri geldi tıkanıp yeri geldi sil baştan bir şeyler karalamaya çalıştım ama Tez Danışmanım Doç. Dr. Erdem Cam'ın desteğini her daim arkamda hissettim. Danışman kelimesini benim için yeniden anlamlandıran ve usta-çırak ilişkimizde çırağı olmaktan her zaman onur duyacağım Erdem Hocama ne kadar teşekkür etsem azdır. Hem lisans hem de yüksek lisans eğitimi gördüğüm fakültem Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi bölümü hocalarına da hayatımın yedi yılına kattıkları tecrübeye istinaden teşekkür ederim.

Son olarak, hayattaki en büyük yol göstericim ve kahramanım babam Turgay Şaşmaz'a, kendimi bildim bileli bana bir şeyler okuyan, okutturan ve okuma sevgisini ruhuma aşıl原因an annem Aysemin Şaşmaz'a, kardeşlerim Sena, Rana ve Akif'e, şahsımı hayatına ortak almaya layık görerek beni biz yapan yol arkadaşım, müstakbel eşim Hatice Beyza Erdiñ'e teşekkürlerimle...

Muhammed Enes ŞAŞMAZ

Mayıs, 2022

Ankara

## İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	İ
TABLOLAR.....	İİ
GRAFİKLER.....	İİİ
GİRİŞ.....	1
1.DAVRANIŞSAL İKTİSAT VE ÇALIŞMA EKONOMİSİ.....	5
1.1. DAVRANIŞ BİLİMİ.....	5
1.2. İKTİSAT BİLİMİ.....	7
1.3. DAVRANIŞ BİLİMİ VE İKTİSAT BİLİMİ İLİŞKİSİ.....	9
1.4. DAVRANIŞSAL İKTİSAT KAVRAMI.....	12
1.4.1. DAVRANIŞSAL İKTİSADIN ORTAYA ÇIKIŞ NEDENLERİ.....	13
1.4.2. DAVRANIŞSAL İKTİSADIN GELİŞİM SÜRECİ.....	14
1.4.3. ERKEN DÖNEMDEKİ DAVRANIŞSAL İKTİSAT.....	15
1.4.4. YAKIN DÖNEMDEKİ DAVRANIŞSAL İKTİSAT.....	18
1.5. ÇALIŞMA EKONOMİSİ.....	20
1.5.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	20
1.5.2. ORTAYA ÇIKIŞI.....	21
1.5.3. TARİHÇESİ.....	22
1.5.4. TÜRKİYE’DEKİ GELİŞİMİ.....	24
1.6. DAVRANIŞSAL ÇALIŞMA EKONOMİSİ.....	25
1.6.1. ORTAYA ÇIKIŞI.....	26

<b>1.6.2. DAVRANIŞSAL ÇALIŞMA EKONOMİSİNİN DENEYSEL ÇALIŞMALARLA ETKİLEŞİMİ .....</b>	<b>28</b>
<b>1.6.3. DAVRANIŞSAL ÇALIŞMA EKONOMİSİNİN İLGİLENDİĞİ KONULAR.....</b>	<b>29</b>
<b>1.6.4. KONULARA İLİŞKİN ÖRNEK ÇALIŞMALAR.....</b>	<b>30</b>
<b>2. HEDİYE DEĞİŞİMİ TEORİSİ .....</b>	<b>32</b>
<b>2.1. HEDİYE DEĞİŞİMİ TEORİSİNİN AMACI .....</b>	<b>32</b>
<b>2.2. HEDİYE DEĞİŞİMİ TEORİSİNİN ORTAYI ÇIKIŞI VE GELİŞİMİ .....</b>	<b>33</b>
<b>2.3. HEDİYE DEĞİŞİMİ TEORİSİNİN ÜCRET TEORİLERİ İÇERİSİNDEKİ YERİ .....</b>	<b>37</b>
<b>2.3.1. ÜCRET TEORİLERİ .....</b>	<b>37</b>
<b>2.3.2. ÜCRET TEORİLERİ VE ÇALIŞMA EKONOMİSİ ARASINDAKİ İLİŞKİ.....</b>	<b>42</b>
<b>2.4. HEDİYE DEĞİŞİMİ TEORİSİNİN DİĞER ÜCRET TEORİLERİ İLE KARŞILAŞTIRILMASI.....</b>	<b>43</b>
<b>2.5. HEDİYE DEĞİŞİMİ TEORİSİNİN ETKİNLİĞİ .....</b>	<b>43</b>
<b>2.6. GERÇEKLEŞTİRİLMİŞ OLAN HEDİYE DEĞİŞİMİ DENEYLERİ .....</b>	<b>44</b>
<b>2.6.1. KİSMİ HEDİYE DEĞİŞİMİ OLARAK İŞ SÖZLEŞMELERİ-GEORGE AKERLOF (1982).....</b>	<b>45</b>
<b>2.6.2. REKABETÇİ DENEYSEL PAZARLARDA HEDİYE DEĞİŞİMİ VE KARŞILIKLILIK-ERNST FEHR VD. (1998) .....</b>	<b>47</b>
<b>2.6.3. DAVRANIŞSAL EKONOMİ ÇALIŞMASI: İŞ PİYASALARINDA HEDİYE DEĞİŞİMİNDE KULLANILAN ALAN DENEYLERİ TESTİ- Uri GNEEZY VE JOHN A. LIST (2006).....</b>	<b>48</b>

<b>2.6.4. DENEYSSEL BİR İŞGÜCÜ PİYASASINDA KISMİ HEDİYE DEĞİŞİMİ: ÖZNE NÜFUS FARKLILIKLARININ, VERİMLİLİK FARKLILIKLARININ VE ÇABA TALEPLERİNİN DAVRANIŞ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ- R. LYNN HANNAN- JOHN H. KAGEL (2004).....</b>	<b>50</b>
<b>2.6.5. İŞ SÖZLEŞMELERİ, HEDİYE DEĞİŞİMİ VE REFERANS ÜCRETLERİ:</b>	
<b>HEDİYENİZİN BENİM OLMASINA GEREK YOK! - HERNÁN BEJARANO VD. (2019) ..</b>	<b>52</b>
<b>2.6.6. ÜCRETLERİN AŞAĞI DOĞRU KATILIĞI ÜZERİNE: PARASAL TARAFSIZLIK İLE DENEYSSEL BİR İŞGÜCÜ PİYASASINDAN KANIT- GRUNDMANN, SUSANNA; GIAMATTEI, MARCUS; GRAF LAMBSDORFF, JOHANN (2020).....</b>	<b>54</b>
<b>2.6.7. DOLAYLI KARŞILIKLILIK NE KADAR FEDAKARLIKTIR? - LABORATUVARDAKİ HEDİYE TAKASI OYUNLARINDAN KANIT- JOHANNES BECKER, DANIEL HOPP, KAROLİN SÜB (2020).....</b>	<b>55</b>
<b>3.ARAŞTIRMA-PİLOT HEDİYE DEĞİŞİMİ DENEYİ .....</b>	<b>57</b>
<b>3.1. AMACI .....</b>	<b>57</b>
<b>3.2 YÖNTEMİ VE DENEY TASARIMI.....</b>	<b>57</b>
<b>3.3 VERİLERİN TOPLANMASI .....</b>	<b>60</b>
<b>3.4 SINIRLILIKLARI VE VARSAYIMLARI.....</b>	<b>61</b>
<b>3.5-EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ .....</b>	<b>62</b>
<b>3.6. BULGULARI .....</b>	<b>62</b>
<b>3.6.1. DENEYE İLİŞKİN İSTATİSTİKLER .....</b>	<b>63</b>
<b>3.6.2. DEMOGRAFİK BULGULAR .....</b>	<b>72</b>
<b>3.6.3. HEDİYE DEĞİŞİMİNE İLİŞKİN BULGULAR .....</b>	<b>76</b>
<b>4.SONUÇ VE DEĞERLENDİRME .....</b>	<b>88</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>94</b>
<b>TEZ ÖZETİ.....</b>	<b>101</b>

<b>ABSTRACT .....</b>	<b>102</b>
<b>EK 1. ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ ETİK KURULU BAŞKANLIĞINDAN ALINAN ETİK KURUL YAZISI VE SOSYAL BİLİMLER ALT ETİK KURULU KARAR ÖRNEĞİ.....</b>	<b>103</b>
<b>EK 2. ANKARA ÜNİVERSİTESİ SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ DEKANLIĞINDAN ALINAN UYGUNLUK YAZISI .....</b>	<b>105</b>
<b>EK 3. GERÇEKLEŞTİRİLEN HEDİYE DEĞİŞİMİ DENEYİ KAPSAMINDA KATILIMCILARA İMZALATILAN AYDINLATILMIŞ ONAM FORMU ÖRNEĞİ.....</b>	<b>106</b>

## KISALTMALAR

Bkz: Bakınız

Çev: Çeviren

SBST: Sosyal ve Davranış Bilimleri Takımı

TDK: Türk Dil Kurumu

Vd: Ve diğerleri



## TABLÖLAR

**Tablo 3.1:** Katılımcıların Deney Gruplarına Göre Yaş Aralıkları

**Tablo 3.2:** Katılımcıların Deney Gruplarına Göre Çalışma Durumları

**Tablo 3.3:** Katılımcıların Deney Gruplarına Gelir Seviyeleri

**Tablo 3.4:** Katılımcıların Deney Gruplarına Göre Eğitim Gördükleri Bölümler

**Tablo 3.5:** Katılımcıların Sisteme Kaydetmiş Oldukları Saatlik ve Toplam Kitap Girdisi

**Tablo 3.6:** Deney Gruplarına Göre Girilen Saatlik ve Toplam Kitap Sayıları

**Tablo 3.7:** Cinsiyet Değişkenine Göre Mann Whitney U-Testi İstatistikleri

**Tablo 3.8:** Yaş Grubu Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi İstatistikleri

**Tablo 3.9:** Gelir Grubu Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi İstatistikleri

**Tablo 3.10:** Lisans Bölümü Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi İstatistikleri

**Tablo 3.11:** Çalışma Durumu Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi İstatistikleri

**Tablo 3.12:** Hediye Değişimine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

**Tablo 3.13:** Hediye Değişiminin Zamansal Etkinliğine İlişkin Kontrol Grubunun Friedman Testi Sonuçları

**Tablo 3.14:** Hediye Değişiminin Zamansal Etkinliğine İlişkin Deney Grubunun Friedman Testi Sonuçları

**Tablo 3.15:** Hediye Değişiminin Zamansal Etkinliğine İlişkin Deney Grubunun Kendall'in W Testi Sonuçları

**Tablo 3.16:** Hediye Değişiminin Zamansal Etkinliğine İlişkin Deney Grubunun Friedman Testi İkili Karşılaştırma (Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları)

## GRAFİKLER

**Grafik 3.1:** Katılımcıların Yaş Aralıklarının Yüzdelerik Dağılımı

**Grafik 3.2:** Katılımcıların Çalışma Durumlarının Yüzdelerik Dağılımı

**Grafik 3.3:** Katılımcıların Gelir Seviyelerinin Yüzdelerik Dağılımı

**Grafik 3.4:** Katılımcıların Eğitim Gördükleri Bölümlerin Yüzdelerik Dağılımı

**Grafik 3.5:** Deney Gruplarına Göre 1. Saat Girdisinin Yüzdelerik Dağılımı

**Grafik 3.6:** Deney Gruplarına Göre 2. Saat Girdisinin Yüzdelerik Dağılımı

**Grafik 3.7:** Deney Gruplarına Göre 3. Saat Girdisinin Yüzdelerik Dağılımı

**Grafik 3.8:** Deney Gruplarına Göre Toplam Girdinin Yüzdelerik Dağılımı

**Grafik 3.9:** Deney Gruplarına Göre Saatlik Girilen Ortalama Kitap Sayısı

## GİRİŞ

Ekonomik faaliyetler, geçmişten günümüze büyük bir önem arz etmektedir. Özellikle de çalışma kavramı, insan hayatının büyük bir çoğunluğunu kapsamıyla en temel ekonomik faaliyet olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda ekonomi bilimi, çalışma kavramının değişim ve dönüşümüyle birlikte şekillenmiştir.

Çalışma kavramının tarihinde ise Tarım Devriminden sonra gerçekleşen en büyük değişiklik 18. yüzyılın ikinci yarısından itibaren İngiltere'den, önce Avrupa'ya daha sonrasında ise tüm dünyaya yayılan Endüstri Devrimi ile birlikte olmuştur. Bu devrimle birlikte günümüzün çalışma kavramı ortaya çıkmıştır.

Bireylerin çalışmasındaki esas amaç, yaşamlarını sürdürebilecekleri bir gelir elde etmek olmakla birlikte çalışma kavramı, bireyler için aynı zamanda toplumsal ve sosyal bir statüyü ifade etmektedir (Ataman, 2014). Çalışma kavramının sadece toplumsal ve sosyal statüyü içermesi bile bu kavramı iktisat biliminde tanımlanan rasyonel insan kavramından uzaklaştırarak özel ve birey merkezli kılmaktadır.

Çalışmanın temel tartışma konusunu da oluşturan bu husus, davranışsal ekonominin ve davranışsal çalışma ekonomisinin temel altyapısını oluşturmaktadır. Bu bağlamda davranışsal ekonominin temeli Adam Smith'in 1759 yılında yayımladığı "Ahlaki Duygular Teorisi" çalışmasına dayanmaktadır. Smith bu çalışmasında, 1776 yılında yayımladığı ve iktisat biliminin başucu kitabı olan "Ulusların Zenginliği" kitabından yıllar önce kendi rasyonel insan kavramının aksine, bireysel tercih ve kararların yönleri kavramlarını tanımlamış ve fedakârlık, kayıptan kaçınma, zamanlar arası seçim ve güven gibi kavramları inceleyerek, günümüzde davranışsal ekonominin çalışma alanı olan birçok konu üzerinde görüş belirtmiştir (Loewenstein, 2006: 6).

Adam Smith'in Ahlaki Duygular Teorisi'nden sonra bazı iktisatçılar, davranışların ekonomi üzerinde etkisini tartışmalar da Nobel ödüllü iktisatçı Herbert Simon'un 1955 yılında yayımladığı "Akılcı Seçimin Davranışsal Modeli" çalışmasıyla, evrensel rasyonellik kavramına karşı çıkarak ekonomik insan kavramının yeniden gözden geçirilmesi gerektiğini nedenleriyle birlikte ortaya koymuş ve bu çalışması davranışsal ekonominin gelişiminde önemli bir kilometre taşı olmuştur.

Bu çalışmadan sonra Daniel Kahneman ve Amos Tversky 1970'li yıllardan itibaren davranışsal ekonomiye; karar verme, bilişsel psikoloji, beklenti gibi kavramları kazandırarak bu alanda ses getiren ilk çalışmalara imza atmışlardır. Özellikle, beklenti kavramına getirdikleri ve insanların toplam fayda yerine faydadaki değişimlere daha fazla odaklandıklarını gösteren çalışmalarıyla birçok davranışsal ekonomi çalışmasının temelini oluşturmuşlardır. Böylece davranışsal ekonomi, 1970'li yıllardan sonra ekonomi biliminin neredeyse bütün alt dallarında farklı bir bakış açısı sunan bir bilim dalı haline gelmiştir.

1980'li yıllara gelindiğinde ise Nobel ödüllü iktisatçı George Akerlof, beklenti kavramını; insan davranışları, sosyolojik etmenler, adalet gibi kavramlarla beraber etkin ücret teorisinde harmanlayarak davranışsal çalışma ekonomisi alanında farklı ve kapsamlı bir yorum getirmiştir. Akerlof 1982 yılında "Kısmi Hediye Değişimi Olarak İş Sözleşmeleri" makalesini yayımlayarak bireylerin kendi getirilerini hesaplarken irrasyonel davranabileceğini ve doğrudan maddi getiriye odaklanmak yerine karşılıklı değerlere odaklanabileceğini ifade etmektedir. Akerlof'a göre, denge ücret düzeyinden yüksek bir ücret seviyesi, çalışan için bir hediye anlamına gelmektedir. Çalışanlar da bu hediyeyi takas etmek amacıyla daha yüksek bir çaba ortaya koymaktadırlar. Akerlof bu düşüncesini hediye değişimi olarak tanımlamaktadır. Bu tanımlamayla beraber hediye değişimi düşüncesi günümüzde birçok farklı açı üzerinden incelenerek ve test edilerek kompleks bir hal almıştır.

2000’li yıllarda hediye değişimi birçok çalışmaya konu olmuş, bu yıllarda Akerlof’un teorisi çerçevesinde, ücret belirlemede doğruluk ve karşılıklılığın rolünün ölçülmesi amacıyla deneysel uygulamalar yapılmıştır. Bu yıllarda; Gachter ve Falk (2002), Charness ve Haruvy (2002), R. Lynn Hannan ve John H. Kagel (2004) Gneezy ve List (2006) ve Hernán Bejarano vd. (2019), çalışmaları gibi alanyazında önde gelen çalışmaların çeşitlenmesiyle teorinin kapsamı Akerlof’un çizdiği çizgilerin dışına çıkmıştır.

Hediye değişiminin bu çalışmalarda deneysel yöntemlerle birlikte kullanılması deneysel ekonominin kapsamının genişlemesine ve çalışma ekonomisi alanında da kullanılmaya başlanmasına öncülük etmiştir. Bu kapsamda deneysel ekonomi yaklaşımları, davranışsal çalışma ekonomisi için uygulama yolu ile teorilerin denenmesini sağlamaktadır. Ayrıca, deneysel yöntemlerin ekonomi çalışmalarında yaygınlaşmasında, 2002 yılında Kahneman ve Smith’in, 2017 yılında Thaler’in ekonomi alanında Nobel Ödülünü kazanması da etkili olmuştur.

Bu kapsamda çalışmanın birinci bölümünde davranışsal iktisat ve çalışma ekonomisi arasındaki ilişki kronolojik olarak incelenmiş, hediye değişiminin anlaşılabilmesi için iktisatta karar alma süreci ve karar alma sürecinde başta belirsizlikler olmak üzere karar almaya yönelik bir kuramsal tartışma açıklanmış ve davranışsal çalışma ekonomisinin ilgilendiği konular ile bu konulara ilişkin örnek çalışmalar tanımlanmıştır.

İkinci bölümde, hediye değişimi teorisi başlığı altında bu teorinin amacı, ücret teorileri ile ilişkileri ortaya konulmuş; teorinin etkinliği ve bu bağlamda farklı değişkenler üzerinden gerçekleştirilmiş olan hediye değişimi deneyleri anlatılmıştır. Bu bölümde hediye değişimi teorisinin açıklanması için etkin ücret teorisine ilişkin çalışmalar incelenmiştir. Bu bağlamda ilk olarak Leibenstein’in 1957 yılında ortaya koymuş olduğu;

“Beslenmeye Dayalı Etkin Ücret Modeli” ile etkin ücret teorisi kendi içerisinde beslenme modeli, Shapiro ve Stiglitz tarafından ortaya konulan kaytarma modeli, Weiss tarafından geliştirilen ters seçim modeli, Solow’un modeli üzerinde geliştirilmiş olan işçi devri modeli ve hediye değişimi teorisin de yaratıcısı olan ve Akerlof’un öncüsü olduğu sosyolojik model kuramsal olarak tartışılmıştır.

Üçüncü bölümde ise bir pilot çalışma olarak hediye değişimi alan deneyi biçiminde uygulanmıştır. Çalışmaya, Uri Gneezy ve John A. List’in “Davranışsal Ekonomi Çalışması: İş Piyasalarında Hediye Değişiminde Kullanılan Alan Deneyleri Testi” başlıklı çalışmada gerçekleştirdikleri alan deneyleri örnek olmuştur. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar araştırmanın temel hipotezlerini oluşturmuştur. Bu alan deneyinin uygulanmasıyla öncelikle, belirtilmiş olan iki temel hipotezin gerçekleşip gerçekleşmediği test edilmiştir. Bunun yanı sıra bu bölümde, ilgili hipotezlerin gerçekleşip gerçekleşmediği, örnekleme yer alan katılımcıların temel demografik verilerine göre ne oranda ve nasıl etki ettiğine de değinilmiştir.

Yine bu bölümde, katılımcıların hediye değişimi teorisi kapsamında beklenen ücret düzeyinin üzerinde verilecek olan ücretin, çaba seviyeleri ve diğer katılımcılarla karşılaştırıldığında bu çaba seviyelerinin ne kadar süreyle pozitif olarak ayrıştığı belirlenmiştir. Uygulamanın sonuçlarının tespit edilebilmesi için katılımcılar iki eşit gruba ayrılmış ve bir gruba hediye değişimi uygulaması yapılırken diğer gruba hediye değişimi uygulaması yapılmamıştır. Böylece bu iki grubun çaba seviyelerinin arasında oluşan fark, araştırmanın temel sonucunu oluşturmuştur.

## 1.Davranışsal İktisat ve Çalışma Ekonomisi

### 1.1. Davranış Bilimi

İnsan davranışı en geniş tanımıyla, bireyin herhangi bir durum veya etki karşısındaki bilinçli tepkisi olarak adlandırılmaktadır (Davis, 2015:327; Malott, 1988:182). İnsan davranışı nitelikleri bakımından; gözlemlenebilir, tekrar edilebilir ve ölçülebilir özellikler barındırmaktadır (Bicard vd., 2012). Bu bağlamda konusu insan davranışlarını kapsayan veya insan davranışları üzerinde çalışma yapan bütün bilim dalları “Davranış Bilimleri” adı altında toplanmıştır. Aynı zamanda psikoloji biliminin temel çalışma alanını insan davranışlarının oluşturmasıyla birlikte psikoloji bilimi bir davranış bilimi olarak tanımlanmaktadır (Şimşek ve Eroğlu, 2013).

Davranış biliminin kökenine inebilmek için, psikolojinin bir çalışma alanı olarak ortaya çıkma sürecine bakıldığında; ruh, zihin ve insan deneyimleri üzerine görüşleri olan Sokrates, Platon ve Aristoteles gibi Antik Yunan düşünürleri ile karşılaşmaktadır (Kamilçelebi, 2019:11). Bu dönemde ortaya çıktığı düşünülen psikoloji kelimesi, kökeni bakımından yunanca ruh ve yaşam anlamına gelen “psyche” ile konuşma, kelime ve neden anlamlarına gelen “logos” sözcüklerinin bir araya gelmesiyle oluşmuştur (Green, 2001). Ruh ve insan zihni üzerine Antik Yunan düşünürlerinden itibaren birçok düşünür eserlerinde yer vermiş olsa da psikoloji kelimesinin esas kullanımına ilk olarak, Simon Partlicius’un “A New Method of Physick”(Yeni Bir Fizik Yöntemi) eserinin 17.yüzyılda yapılan çevirisinde rastlanmaktadır (Başaran, 2019). Açıkça bir eserin konusu olması ise Christian Wolff’un sırasıyla 1732 ve 1734 yıllarında yayımladığı “Psychologia Empirica” ve “Psychologia Theoretica” eserlerine dayanmaktadır.

Psikoloji kelimesinin ilk olarak kullanılmasından itibaren Descartes, Kant gibi dönemde devrim yaratmış düşünürler, beden ve ruh arasındaki ilişkiyi felsefi düşüncelerin altında yorumlamışlardır. Bu süreçte psikolojinin tam manasıyla bir bilim dalı haline dönüşmesi ise 1879 yılında Wilhelm Wundt'un ilk psikoloji laboratuvarını kurmasıyla birlikte olmuş, bu sayede psikoloji deneysel olarak da bir bilim dalı haline gelmeye başlamıştır (Ertürk, 2017).

Davranış kavramının çalışmaların odak noktası olması ve psikoloji deneylerinde kullanılması ise 1913 yılında John Watson'un psikolojik gözlem yöntemlerini "Davranışçı Gözüyle Psikoloji" makalesinde eleştirmesiyle oluşmuştur. Böylece Watson önderliğinde insan davranışlarını temel alan ve Pavlov, Skinner, Hunter ve Hull'un da aralarında bulunduğu "Davranışçı Okul" ortaya çıkmıştır (McLeod, 2017). Davranışçılık, Pavlov'un "Klasik Koşullanma" düşüncesiyle oluşmuş olsa da genel itibariyle, uyarıcı ve davranış arasındaki ilişkiyi araştırmayı temel almaktadır. Davranışçı okula göre davranış ve davranışta meydana gelen değişimler net olarak tanımlanmalıdır. Ayrıca davranışın kontrolü ve tahmini davranışçılık varsayımı altında psikoloji biliminin nihai amacı olmalıdır (McLeod, 2017).

Psikoloji, 20.yüzyılın başında sadece davranışçılık üzerine değil aynı zamanda gözlemi ve deneyi ön planda tutan Gestalt Psikoloji, İşlevselci, Yapısalcı, Hümanist ve Bilişsel yaklaşımları da beraberinde getirmiştir. Ayrıca bu dönemde davranış kavramı sadece bireysel olarak değil toplumsal açıdan da "Sosyal Psikoloji" adı altında incelenmiştir. Deneylere dayalı bir bilim olan ve sosyoloji, antropoloji gibi birçok bilim dalıyla iç içe olan sosyal psikoloji; Lewin, Allport ve Sherif gibi bilim insanlarının önderliğinde, toplum içerisinde davranışın kökenleri, sosyal etki, grup davranışı ve algı gibi kavramlara değinerek davranış kavramını psikoloji içerisinde daha geniş bir

kapsamda değerlendirmeye olanak sunmuştur (Ertürk,2010; Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2015).

Çizilen bu çerçeve içerisinde genel olarak davranış bilimlerini tanımlamak gerekirse; Miller'ın yaptığı “davranışları ve birey olarak insanları sosyal ilişkiler içinde daha iyi anlamak için, tüm yönleri ile incelemek amacıyla yapılan çok anlamlı çalışmadır” tanımını örnek olarak verilebilir.

## **1.2. İktisat Bilimi**

Osmanlı döneminde dilimize Arapçadan giren iktisat kelimesi, Arapça hedefe yönelme anlamına gelen kast sözcüğünden türetilmiştir (Eğilmez, 2019a). 1901 yılında yayımlanan Kamus-ı Türki'de ise daha çok ölçülü davranış ve tasarruflu harcama olarak tanımlanan sözcük güncel kaynaklarda, insanların yaşamlarını sürdürebilmek için üretme, üretileni bölüşme faaliyetleri ile bu faaliyetlerden doğan ilişkilerin bütünü olarak ifade edilir ve Fransızca kökenli ekonomi kelimesinin karşılığı olarak yer almaktadır. (TDK, 2021; Nişanyan, 2018)

Türkçede ‘iktisat’ kelimesinin yaygın olarak kullanımı bilim dalı olarak; ‘ekonomi’ kelimesinden ziyade ‘iktisat’ kelimesinin kullanılmasının nedeni olmuştur. Hem ekonomi hem iktisat kelimeleri bilimsel olarak kullanıldığında aynı anlamı ifade ederken, alanyazında kullanımı bu eserde olduğu üzere son dönemde yapılan birçok çalışmada da görüldüğü üzere ikilik teşkil etmektedir. Örnek vermek gerekirse bilim dalı olarak iktisat ve davranışsal iktisat kelimeleri yaygın şekilde kullanılırken, çalışma kelimesi alanyazında sıkça ekonomi kelimesiyle yan yana kullanıldığı için çalışma ekonomisi ve davranışsal çalışma ekonomisi olarak kullanılmaktadır. Bu nedenle, iktisat biliminin kaynağına erişmek için ekonomi kelimesinin kökenine bakmak gereklidir.

Ekonomi, eski Yunan dilinde hane ve idaresi anlamına gelen oikos ve nomos kelimelerinin birleşimi olsa da zaman içerisinde çok farklı bir anlama erişmiştir. Bu bağlamda Lionel Robbins tarafından 1932 yılında yapılan “kıt kaynakların alternatif kullanımında insan davranışlarını inceleyen bilim dalı” olarak tanımlaması günümüz ekonomi biliminin sınırları içerisinde dar bir tanımlama olmakla birlikte günümüzde sıklıkla kullanılan ekonomi kavramı olarak literatürde yerini almıştır. Robbins’ın tanımlaması, yayınlanana kadar ekonominin konu edindiği tartışmalar insanlık tarihi boyunca Platon ve Aristoteles döneminden beri yapılmış olsa da bu tartışmalar daha çok felsefi alan üzerinde kalmıştır.

Sanayi devrimiyle birlikte çalışma hayatında ve toplumsal yapıda meydana gelen değişiklikler iktisadın bir bilim haline gelmesine olanak tanımış ve böylece iktisat sosyal disiplinler içerisinde bilimselliği konu edinen ve bu doğrultuda sosyal bilimlerin öncüsü olan bir disiplin olmuştur. İktisadın bir bilim dalı haline gelmesi ise 1776 yılında Adam Smith’in yayımlanmış olduğu *Ulusların Zenginliği* eseriyle başlamaktadır. Bunun nedeni Adam Smith bu eserinde iktisadi faaliyetlere ilişkin düşüncelerini tarihsel bir çerçevede yazmasıdır (Barber, 1991). Smith’in bu eseriyle birlikte klasik iktisat olarak bilinen ve aralarında Jean Baptiste Say, David Riccardo, John Stuart Mill gibi önemli düşünürlerin bulunduğu iktisat düşüncesi ortaya çıkmıştır.

Ortaya çıkan klasik iktisat düşüncesinde iktisadi olarak çıkar sağlamanın insan davranışlarını biçimlendiren en büyük etken olduğu belirtilmektedir. Bu düşünceye göre insanların iktisadi davranışları, bir yarar elde etmek amacıyla ve bu amaç doğrultusunda uygun araçları kullanmak suretiyle her zaman rasyonel kararlar aldıklarını varsaymaktadır. Ayrıca devletin müdahalesinden uzak, piyasada tam rekabetin olduğu bir serbest piyasa ekonomisini savunarak liberal iktisadi sistemin temelini oluşturmuşlardır.

Klasik iktisat düşüncesinden sonra bu düşüncenin zaman içerisinde birçok eleştirisi yapılmış ve bu hususta klasik iktisadın yeterli olmadığını düşünen Neo-Klasikler

ve Keynesyenler, Marksistler, Kurumsalcılar gibi alternatif bir bakış açısı sunan Heterodoks iktisatçılar ile iktisat bir bilim olarak sınırlarını oldukça genişletmiş ve birçok soruna birçok farklı bakış açısı getirmiştir. Özellikle Yeni Heterodokslar olarak adlandırılan ve davranışsal, deneysel, nörolojik ve ekolojik konuları temel almasıyla birlikte iktisadın matematiksel çözümlere getiremediği sorunlara farklı bakış açılarıyla çözüm arayan düşüncelerle iktisat birçok bilim dalıyla iç içe girmiştir (Eren ve Uysal, 2017:136).

İktisat disiplini, üzerine düşünülen konuların genişlemesiyle beraber bir teori olarak iki ana bölüme ayrılmıştır. Buna göre üretici ve tüketicilerin iktisadi tercihlerini bireysel ve sektör seviyesinde inceleyen mikro iktisat ilk bölümü oluşturur. İktisadi düzeni daha geniş çapta yani ülkesel seviyede inceleyen ve dünya ekonomileri ile ülke ekonomilerini inceleyerek bu bağlamda politikalar oluşturan makro iktisat teorisi ise iktisat teorisinin ikinci bölümünü oluşturmaktadır.

Çizilen bu hususlar altında iktisadı tanımlamak için Eğilmez (2019b)'in “İstekleri karşılamaya yönelik mal ve hizmetlerin üretimi, bu üretimin katkıda bulunanlar arasında paylaşılması ve eldeki sınırlı imkânlarla çeşitli istekler arasından tercih edilenlerin karşılanması çabalarını inceleyen ve bu ilişkilerin doğru kurulabilmesi için çözümler öneren bilim dalıdır.” tanımı verilebilir.

### **1.3. Davranış Bilimi ve İktisat Bilimi İlişkisi**

Davranış ve iktisat arasındaki ilişkinin tohumları 18.yüzyıldan itibaren atılmış ve bu ilişki 1980'li yıllara kadar dalgalı olarak devam etmiştir. Bu dalgalanmanın temelinde, ilk dönemde psikolojinin bilimsel olmadığı, teknolojik olarak disiplinler arası çalışma yapmanın zorluğu ve iktisadın matematiksel kuramların üzerinden ilerlediği yer almaktadır. Her ne kadar bu dalgalanma iktisat ve davranış arasındaki ilişkinin

yakınlaşmasını geciktirmiş olsa da günümüz tartışma konularının ilk evreleri bu dönemde görülmektedir.

18.yüzyılın başlarında David Hume, Adam Smith ve Jeremy Bentham bireylerin iktisadi davranışlarının kökenini psikolojiden faydalanarak açıklamışlardır. Adam Smith 1759 yılında yayımladığı “Ahlaki Duygular Teorisi” eserinde insanların kişisel çıkarlarını karşılamanın haricinde toplumdan etkilendiğini ve insanın sosyal bir varlık olma nedeniyle toplumdan kabul görmek, onaylanmak ve övülmek gibi ihtiyaçlara sahip olduğunu belirtmektedir (Kesici, 2010: 90).

Bentham ise 1789 yılında yayımladığı “Ahlak ve Yasama İlkelerine Giriş” çalışmasında, insanların temel amacının üzüntüden uzaklaşarak hazzı ulaşmak olduğunu belirtmektedir (Ulaş, 2002: 648). Bunlara ek olarak 1890 yılında Alfred Marshall “İktisadın İlkeleri” adlı çalışmasında, Bentham’ın varsayımlarından ilham alarak haz konusuyla ilgilenmiş ve insanların haz miktarını ölçmenin mümkün olmadığını ve bunun sebebinin insan psikolojisinin karmaşık bir yapıya sahip olmasından dolayı olduğunu belirtmiştir (Marshall, 2013).

Bu dönemde birkaç büyük klasik iktisatçının davranış ile iktisadı yakınlaştırması sonraki yüzyılda etkili olamamış ve 20.yüzyılın ikinci yarısına kadar bu alanda kayda değer çalışmalar görülmemiştir. Bu durumun en temel nedeninin 19.yüzyılda iktisadın matematiksel olarak sınırlandırılması ve Bentham’ın hazcılık varsayımının yeni nesil iktisatçılar arasında rasyonel bulunamamasıdır.

20.yüzyılın başlarında Fisher ve Pareto, bireylerin iktisadi davranışlarındaki hisleri ve fikirleri ile ilgili çalışırken, Keynes ise piyasa aksaklıkları hususunda bireylerin davranışsal eğilimleri ve piyasalarda gerçekleşen ve rasyonel olmayan spekülasyonlardan bahsederek iktisat ve davranış ilişkisini genişletmiştir. Fisher bu hususta, 1930 yılında

yayımladığı “Zamanlar Arası Tercih Teorisi”nde, bireylerin iktisadi kararlar verirken gelir faktörünün dışında alışkanlık ve beklentiler gibi insani olguların etkili olduğunu belirtmiştir (Bayraktar, 2007).

20. yüzyılın ilk yarısında sadece bireylerin iktisadi davranışları tartışılmamış, bunun yanında geleneksel iktisat düşüncesi sosyolojik perspektifle Karl Polanyi öncülüğünde tartışılmaya başlanmıştır. Polanyi’nin 1944 yılında yayımladığı “Büyük Dönüşüm” adlı eseri ile iktisadi davranışlar sosyal, kültürel ve siyasi açıdan açıklanmaya çalışılmıştır. Polanyi’ye göre insan doğası zamanla dönüşmektedir ve iktisadi rasyonelite kavramı insanı sosyal ve tarihi açıdan soyutlamaktadır. Polanyi ayrıca, insanı dışlayan ve insan doğasına karşıt düşen toplum kurgularının istikrarsızlık getireceğini de ifade etmiştir (Kitapçı, 2019:1106).

20.yüzyılın ikinci yarısında davranış ve iktisadi konu alan çalışmalar hızlanmış ve bu dönemde 1950’lerde Herbert Simon’un sıkça kullandığı sınırlı rasyonellik kuramı ve George Katona’nın 1951 yılında yayımladığı “Ekonomik Davranışların Psikolojik Analizi” eseriyle birlikte davranış ve iktisat bilimleri net olarak bilimsel çalışmalarda yer almıştır (Camerer ve Loewenstein,2002: 6).

Bu gibi gelişmeler ışığında iktisat ve davranış disiplinleri arasında bağlantı kurmak için ortak noktanın insan olduğu ve iktisadi davranışları incelemek için psikolojiye de hâkim olması gerektiği görüşü ortaya çıkmıştır (Önder, 2015). Bu görüş çerçevesinde karar alma ve seçim yapma, sınırlı rasyonellik, davranışlar ve zihin ilişkisi, problem çözme gibi konular hem psikologlar hem de iktisatçılar tarafından çalışmalarda yer almaya başlamış ve böylece davranışsal iktisat olarak adlandırılan yeni bir bilim dalı ortaya çıkmıştır (Eser vd., 2011: 313).

#### 1.4. Davranışsal İktisat Kavramı

Davranışsal iktisat, psikoloji ve iktisat disiplinlerinin insan odaklı olması dolayısıyla ve zamanla iç içe geçmesiyle birlikte 20.yüzyılın ikinci yarısında bir bilim dalı olma sürecine giren, insanların her zaman rasyonel karar veremediklerini ve bu doğrultuda tüketiciler ve diğer iktisadi ajanların karar verme süreçlerini inceleyen bilim dalıdır.

Nobel ödüllü iktisatçı Richard Thaler, davranışsal iktisadı “insan kısıtlamaları ve komplikasyonları sergilediği piyasada araştırma yapan iktisadi aktörlerin, psikoloji ve ekonomi kombinasyonu” olarak tanımlamaktadır (Thaler, 2001; 16). Thaler’e göre insan sanıldığı gibi her zaman rasyonel davranamaz. İyimser olma, yüksek güven düzeyi, bilgi kısıtı altında rasyonel karar verme sürecini zorlaştırmaktadır (Thaler, 2000: 133). Bu bağlamda davranışsal iktisat, iktisadi karar verme mekanizmalarının, zihinsel, duygusal ve sosyal önyargılardan nasıl etkilendiği ile ilgilenmektedir.

Davranışsal iktisat, diğer iktisat teorilerinin aksine başta deneysel yöntemler olmak üzere çeşitli araştırma tekniklerini de kullanmaktadır. Özellikle gözleme dayalı yapılan davranışsal analizler ile geleneksel teorilerin yetersiz olduğunu açıklanmıştır. Davranışsal iktisadın sosyal disiplinlere getirdiği bu bakış açısı zaman içerisinde hukuk, finans, makro iktisat teorileri gibi benzer alt konularını da etkilemiş ve davranış temelli çalışmalar bu alt konularda da çalışılmaya başlanmıştır.

20.yüzyılın ikinci yarısında ilk çalışmaları yapılan, 80’li yıllardan itibaren kurumsallaşma sürecine giren, 90’lı yıllarda iktisat alan yazını içerisinde popülerleşen ve 2000’li yıllarda ise birçok sefer Nobel Ekonomi Ödülünün konusu olan davranışsal iktisat, çalışmanın devam eden bölümlerinde ortaya çıkış nedenleri, gelişim süreci, erken dönemi ve yakın dönemi alt başlıklarında daha ayrıntılı işlenerek açıklanmıştır.

#### 1.4.1. Davranışsal İktisadın Ortaya Çıkış Nedenleri

Davranış ve iktisat ilişkisi konusu altında işlediğimiz, aslında tarihsel olarak davranışsal iktisadın oluşma sürecinin ötesinde, salt olarak ortaya çıkma nedenlerine bakıldığında ilk neden olarak; iktisat literatüründe yer alan rasyonel insan yaklaşımının yetersiz kalması verilebilir. Bu hususta davranışsal iktisat çalışmalarının alevlenmesinde Herbert Simon'un sınırlı rasyonellik kavramı çerçevesindeki yorumları etkili olmuştur. Simon'un çalışmaları sonucunda bireyin sürekli faydasını maksimize etmek yerine kendisi için daha kısa yolları tercih eden ve sürekli olarak rasyonel kararlar veremeyen bir varlık olduğu görüşü ön plana çıkmıştır (Özer, 2016: 157).

Bir diğer ortaya çıkış nedeni ise ikinci dünya savaşı sonrasında teknolojik ilerlemelerin olmasıyla birlikte yine Simon'un içerisinde katkısının olduğu 'bilişsel devrim' kavramı ile zihinsel süreçlerin doğrudan gözlenemedikleri ve gözlemlenebilir olan kavramın davranış olduğunu belirtmesiyle davranış kavramının iktisatla kullanılmasıdır.

Yine aynı dönemde sadece iktisatta değil, psikoloji alanında yapılan çalışmalarda da ortak bir disipline ihtiyaç duyulmuştur. Özellikle davranış psikolojisi disiplini altında yapılan çalışmalarda sadece gözle görülebilir niteliklere odaklanılmış, zihinsel nitelikler ve akıl ve zekâ gibi niteliklerin insan davranışları üzerindeki etkisine gereken önem verilmemiştir. Bu bağlamda davranışsal iktisadın ortaya çıkmasıyla daha analitik konular davranış psikolojisi altında tartışılmaya başlanmıştır.

Son olarak, 20.yüzyılın başlarında yapılan sosyal psikoloji çalışmalarında olduğu üzere deneysel çalışmaların sosyal bilimlerde de yapılabileceği görülmüş ve iktisatçıların deneysel çalışmalara ilgisi artmıştır. Bu gibi nedenlerin sonucunda davranışsal iktisat disiplini ortaya çıkmıştır.

#### 1.4.2. Davranışsal İktisadın Gelişim Süreci

Davranışsal iktisadın gelişimindeki ilk kilometre taşı, Simon'un 1947 yılında yayımladığı "Yönetmel Davranış" adlı eseri olmuştur. Simon bu eserinde önceki başlıklarda da konu edinilen bilişsel devrim kavramıyla, geleneksel iktisat disiplinine bilişsel sezgilerin dahil olmasına ilişkin farklı bir bakış açısı sunmaktadır. Yönetmel Davranış adlı eserinde Simon, örgütsel karar mekanizmaları hakkında tek bir karar verici yerine karar verme sürecindeki etken ve güçlerin çeşitliliğini odak haline getiren bir yaklaşım kurgulamaya çalışmıştır (Özer, 2016: 171). Bu yaklaşımı kurgularken, kâr maksimizasyonunu temel hedef kabul eden iktisadi yaklaşımların yerine sorunlar ve riski minimal seviyede tutarak kârın kabul edilebilir bir düzeye ulaşmasını, tanımladığı doyurucu davranış kuramı ile açıklayarak iktisat içerisinde psikolojik etmenleri bu denli kullanan ilk düşünür olmuştur.

Davranışsal iktisat kavramını bir eserde ilk olarak 1951 yılında kullanan George Katona'nın bu alandaki çalışmaları daha eskiye dayanmaktadır (Yiğit, 2018). Özellikle ikinci dünya savaşı yıllarında Almanya'daki yüksek enflasyonun psikolojik etkilerini inceleyerek yaptığı tüketici psikolojisi çalışmaları gerek geleneksel iktisadın matematiksel oluşunun reddi, gerekse duygusal birçok öğeyi anket yöntemi ile ölçmesiyle bir ilk oluşturmaktadır.

Katona, Ekonomik Davranışların Psikolojik Analizi adlı eserinde ise iktisadi faaliyetlerin doğrudan insan davranışlarıyla ilişkili olduğunu ve iktisadi davranışları anlamının ve temellendirmenin en doğru yolunun dikkatli gözlem yöntemi olduğunu belirterek hem davranışsal hem de deneysel iktisattaki ilk çalışmalara öncülük etmiştir (Yiğit, 2018: 171).

Harvet Leibenstein ise 1966 yılında yayımladığı X Etkinsizliği Teorisi'nde gerçekleşen minimum üretim maliyeti ile gerçekleşen maliyet arasındaki farkı firma etkinsizliği olarak tanımlamış ve buna X etkinsizliği ismini vermiştir (Çetin, 2011: 183).

Bu bağlamda X etkinsizliği, minimum maliyetin nasıl gerçekleşeceği ve birim maliyetin herhangi bir sebeple maksimum çıktıya erişememesiyle ilgilenir. Leibenstein teorisinde, Simon'un sınırlı rasyonellik tanımından faydalanarak çalışanların da gelecekte aldıkları kararlarda geleceği bilememeleri nedeniyle rasyonel olamayacaklarını ve bu durumda çalışanların üretimdeki çabalarının kontrol altına alınmasının mümkün olmayacağını söyler.

Bu çalışmasıyla Leibenstein, tam rekabet durumundaki kâr maksimizasyonu kavramını ve maliyetin minimize edilmesini eleştirerek hem çalışanların iktisadi etkinliklerini davranışsal açıdan ilk inceleyen hem de dönemi itibari ile bu alanda öncü çalışmalardan birini yapmıştır. Öncü çalışmalar ise yine Simon'un karar alma teorilerine ilişkin 1978 yılında yaptığı çalışmalarıyla Nobel Ekonomi Ödülünü kazanmasıyla son bulmuş ve davranışsal iktisat alanyazında önemli bir disiplin olma yolunda rüştünü ispatlamıştır.

#### **1.4.3. Erken Dönemdeki Davranışsal İktisat**

Davranışsal iktisadın gelişim süreci ve Herbert Simon'un bu alanda yaptığı çalışmalarla Nobel Ödülü'ne layık görülmesi ile birlikte bu dönemden itibaren yapılan çalışmalar literatürde erken ve yakın dönem olarak sınıflandırılmasına neden olmuştur. Erken dönem ve yakın dönem ayrımı literatürde farklı şartlara göre değerlendirilmiş olsa da yaygın olan 70'li ve 80'li yıllarda yapılan öncü çalışmalar erken dönem olarak nitelendirilmektedir.

Erken dönemde, George Katona, Harvey Leibenstein ve Herbert Simon'un çalıştığı konular doğrultusunda çalışmalar yapılmış, klasik iktisat yaklaşımına eleştirel yaklaşılmış, bunların yanı sıra ana akım iktisat modeline alternatif oluşturacak bir model oluşturulması amaçlanmıştır (Earl, 2012: 910; Gilad ve Kaish, 1986). Ayrıca günümüzde davranışsal iktisadın temel konuları olan belirsizlik altında karar alma, çerçeveleme etkisi

asimetrik bilgi, çalışan karşılıklılığı ve verimlilik, tüketici davranışları gibi konular hakkında önemli çalışmalar yapılmıştır.

Önceki bölümlerde anlatılanların haricinde, George Akerlof 1970 yılında yayımladığı; 'Limon Pazarı: Kalite Belirsizliği ve Pazar Mekanizması' adlı makalesiyle Simon'un sınırlı rasyonelite kavramının gelişmesine asimetrik enformasyon kavramıyla katkıda bulunarak ikinci el otomotiv piyasası üzerinden örneklendirmiştir (Alp ve Karakaş, 2008). Buna göre, bireylerin rasyonel karar almaları için tam enformasyona sahip olması gerekmektedir. Lakin tüketici piyasalarında herkesin eşit düzeyde bilgiye sahip olamayacağı savunularak genellikle satıcıların alıcılara oranla ürün hakkında daha fazla bilgiye sahip olduklarını ve bu durumda alıcıların, ortalama kaliteyi yansıtan ortalama bir fiyatı ödeme eğiliminde olduklarını ve bu durumda ürün fiyatları ortalama fiyata doğru sıkılaşıyor yüksek kaliteli ürünlerin fiyatlarının düşeceğini belirtmektedir. Akerlof başta ilgili çalışma olmak üzere bu alanda yaptığı çalışmalarla 2001 yılında Nobel Ekonomi Ödülü'ne layık görülmüştür.

Akerlof, asimetrik enformasyon kavramının dışında ücret kavramı ve teorileriyle de yakından ilgilenmiş ve eşi Janet Yellen ile 1982 yılında ortaya koyduğu bir ücret teorisi olan "Sosyolojik Model" ile çalışan ve işverenlerin davranış ve tutumlarına ilişkin kalıpların işgücü çabasını doğrudan etkilediğini belirtmiştir (Çetin ve Bakırtaş, 2014: 176). Bu model, davranışın sadece iktisadın değil çalışma ekonomisi ile ilgilendiğinin ilk kıvılcımını oluşturmuştur.

Kendi ortaya koyduğu sosyolojik modelden yola çıkan Akerlof yine 1982 yılında yayımladığı 'Kısmi Hediye Değişimi Olarak İş Sözleşmeleri' isimli makalesinde çalışan karşılıklılığı kavramından ilk kez bahsederek ortaya attığı hediye değişimi teorisine göre çalışanların firmaların daha yüksek ve adil bir ücret ödemesi için daha yüksek efor sarf ederek karşılıklı bir tutumda davrandıklarından bahsetmiştir. Akerlof bu çalışmasında hediye değişimi kavramını, işverenlerin çalışanlarına piyasadaki denge düzeyinin üstünde

gerçekleştirdiği ödemelerin bir hediye anlamını taşıyacağını ve çalışanların bu hediyeye karşılık olarak verimlilik seviyelerini yükselterek işverenin kârının artmasına yol açması olarak tanımlamaktadır. Bu makale ile birlikte ortaya atılan karşılıklılık ve hediye değişimi kavramları ileriki yıllarda sıkça tartışılmış ve davranışsal iktisadın çalışma ekonomisi ile bağlantı içerisinde olmasını sağlamıştır.

Konu hakkında çalışmalar yapan ve erken döneme ilişkin bir diğer isim ise Richard Thaler'dir. 1980 yılında yapmış olduğu araştırmalarda fırsat maliyeti ve tüketicilerin irrasyonel davranışları gibi konuları ele alan Thaler 1985 yılında yayımladığı “Anomaliler” adlı makalesi ile birçok kavramın öncüsü olmuştur. Bu çalışmada, rasyonel olarak açıklanması güç olan durumları açıklayan varsayımlar mantıksız bulunuyor ise bu varsayımların anomali olarak tanımlanması yapılmıştır. Bu tanımlama ileride “dürtme” olarak tanımlayacağı, bireylerin daha iyi kararlar vermeleri amacıyla yapılan ufak çaplı değişiklikler anlamına gelen ve 2017 yılında dürtme kavramı üzerinden yaptığı davranışsal iktisat çalışmalarıyla Nobel Ekonomi Ödülü almasını sağlayacak çalışmalarının başlangıcını oluşturmaktadır. Thaler ayrıca iktisadi davranışlarda otokontrol ve sosyal tercihlerin iktisadi karar alma mekanizmalarına etkisi gibi konularda davranışsal iktisada katkı sağlamıştır.

Daniel Kahneman ve Amos Tversky adındaki iki psikolog 1974 yılında yayımladıkları “Belirsizlik Altında Karar Alma: Ön Yargılar ve Zihinsel Kısayollar” ve 1979 yılında yayımladıkları “Beklenti Teorisi: Risk Altındaki Kararların Analizi” adlı eserleri ile insanların belirsizlik durumunda karar alırken ön yargı başta olmak üzere rasyonel davranmak yerine birçok hata yaptıklarını ve bireylerin karar alma sürecinde kazançlardan ziyade kayıplara daha fazla önem verdiğini belirtmişlerdir (Yürük, 2017: 54). Bunun üzerine bireylerin hem risk durumunda hem de belirsizliğin olduğu durumlardaki tercihleri hakkında birçok çalışma gerçekleştirmiş ve bu çalışmalarıyla davranışsal iktisat alan yazınındaki birçok çalışmaya ilham kaynağı olmuşlardır.

Geleneksel beklenti teorilerinin rasyonellik anlayışına getirilmiş en ciddi eleştirileri ve karar alma sürecindeki irrasyonel hareketleri eserlerinde aktaran Kahneman, alanda yapmış olduğu birçok öncü çalışmadan ötürü 2002 yılında Nobel Ekonomi ödülüne layık görülmüştür.

#### **1.4.4. Yakın Dönemdeki Davranışsal İktisat**

Gelişim sürecinde ve erken dönemde yapılan çalışmalarla alan yazında güçlü bir yer edinen davranışsal iktisat, yakın dönem olarak nitelendireceğimiz son 25-30 yıllık dönem içerisinde hem diğer disiplinlerle temas etmeye başlamış hem de erken dönemde yapılan öncü çalışmaların deneysel yöntemlerle test edilip geliştirilmesi ile kurumsallaşan ve kendi içerisinde güçlü dayanakları olan bir disiplin olmuştur.

80’li yıllarda ilk davranışsal iktisat sempozyumları düzenlenmiş ve davranışsal iktisat dergileri yayımlanmaya başlamıştır. Bu yıllardan itibaren yayımlanmaya başlayan “Journal of Economic Behavior and Organization”, “Journal of Economic Psychology” gibi bilimsel dergiler ve “Davranışsal İktisadın Gelişimi Derneği” gibi akademik toplulukların kurulması davranışsal iktisadın bilinirliğini ve etkinliğini arttırmıştır. Yine aynı dönemde, alanyazındaki seçkin çalışmaları bir araya getiren birçok eser yayımlanmıştır.

Özellikle Colin Camerer, Matthew Rabin ve George Loewenstein hem 1987 yılında yayımlamış oldukları “Davranışsal Ekonomideki Gelişmeler” gibi seçki çalışmaları ile hem de bireysel bazda yaptıkları deneysel çalışmalarla yakın dönemin öncü isimlerinden olmuşlardır. Camerer ve Loewenstein’in 2002 yılında ortaklaşa yayımladıkları “Davranışsal Ekonomi: Dünü, Bugünü, Geleceği” adlı eser sadece kilometre taşı veya güncel olan makale ve uygulamaların üzerinde durmamış aynı zamanda davranışsal iktisadın gelecekteki konumu açısından bir başucu eseri olmuştur.

Yakın dönemde sadece psikoloji ve iktisat arasındaki ilişkilerden ziyade teoriler, modeller, deneysel çalışmalar ve nörobilim vasıtasıyla yapılan tıbbi çalışmalar ön plana çıkmıştır. Bu dönemde çalışan davranışı ve çaba gibi çalışanları temel alan konular da ilgi çekmiştir. Özellikle Stiglitz' in etkin ücret teorileri üzerine yaptığı katkıları ile 1984 yılında Shapiro ile yayımladığı ve ücret tembelliği kavramını ilk kez ortaya attığı “Bir İşçi Disiplin Aracı Olarak Denge İşsizliği” çalışmasında neo-klasik ücret teorilerini eleştirdiği Shapiro-Stiglitz modeli gibi önemli birçok çalışmaya imza atmıştır (Autor, 2003). Bu alanda yaptığı çalışmalar neticesinde 2002 yılında Nobel Ekonomi Ödülünü layık görülen bir başka davranışsal iktisatçı olmuştur (Özdemir, 2019: 19)

Ücret üzerine çalışmalar yapan bir başka isim olan Ernst Fehr ise 1998 yılında arkadaşlarıyla birlikte, Akerlof'un hediye değişimi modeli çerçevesinde, ücretin belirlenmesinde hediye değişiminin etkisini ve bu etkinin karşılıklılığın ne ölçüde olduğunun belirlenmesi hedefiyle birtakım deneysel çalışmalar yapmışlardır. Bu çalışmalara atıfta bulunan John List ve Uri Gneezy ise 2006 yılında iki aşamalı bir deney tasarımı ortaya koyarak teorinin gelişmesine katkıda bulunmuşlardır. Bu gibi örneklerle yakın dönemde davranışsal iktisat, sadece teoriler geliştirilen bir alan olmaktan ziyade bu teorilerin test edildiği ve geliştirildiği bir alan olmuştur.

Fehr sadece ücret teorileri üzerine değil aynı zamanda alturizm, nöroiktisat alanında davranış ve oyun temelli çalışmalar yaparak; Gneezy ise teşviklerin etkileri, cinsiyet farklılıklarının rekabet gücündeki etkisi ve fiyatlandırma gibi farklı çalışmalar yaparak yakın dönemin öncü isimlerinden olmuştur.

İktisatta deneysel yöntemleri kullanarak davranışsal çözümler yapan bir diğer isim ise Vernon Smith'dir. Smith, alternatif piyasa mekanizması üzerine yaptığı çalışmalarda deneysel yöntemleri kullanarak 2002 yılında Nobel Ekonomi Ödülünü kazanmış ve yakın dönem davranışsal iktisatta yer edinen bir başka isim olmuştur

(Özdemir, 2019). Yine bu dönemde Akıldışı Ama Öngörülebilir kitabıyla Dan Ariely (2010), davranışsal iktisadın bilim çevrelerinden ziyade toplum içerisinde bilinirliğinin artmasına katkıda bulunmuştur. Bu eserinde özellikle kararların mantık dışı olduğunu ve psikolojik ve duygusal eğilimlerin karar alma sürecinde etkili olduğunu güncel ve popüler örneklerle açıklayan Ariely, Ikea etkisi, bedavanın gücü gibi tanımlamalarıyla ve yaptığı deneysel çalışmalarla alanyazına önemli katkılar yapmıştır.

### **1.5. Çalışma Ekonomisi**

Çalışma ekonomisi, işgücü arz ve talebinin karşılaştığı ve işgücü fiyatı olan ücretin belirlendiği işgücü piyasalarının işleyişini inceleyen ayrıca ekonomik değişkenlerin işçi-işveren davranışlarına etkisini açıklayan, işgücü piyasasının dinamikleriyle ilgilenen ve bu bağlamda işgücü piyasalarında ortaya çıkan sorunlara çözüm arayan bir bilim dalıdır.

Çalışma ekonomisini klasik iktisadın piyasalara bakış açısından ayırıştıran temel niteliği; bu alanının insan emeği ve bu emeğin alınıp satıldığı emek piyasası olmasıdır. Bu hususta çalışmanın amacının daha iyi anlaşılması adına ilerleyen bölümlerde çalışma ekonomisinin kavramsal çerçevesi, ortaya çıkışı, tarihçesi ve Türkiye'deki gelişimi açıklanmıştır.

#### **1.5.1. Kavramsal Çerçeve**

Çalışma ekonomisi disiplini, çalışma kavramını temel alan, işgücü piyasalarının dinamiğini anlamak ve ortaya çıkan sorunlara çözüm bulmak üzere çalışmalar yapılan bir iktisat disiplini (Şahin vd.,2014). Çalışma ekonomisini iktisattan ayıran en temel farklılık ise çalışma alanının insan emeği olmasıdır. Bu bağlamda emek kavramının talep tarafında işveren, arz yanında ise işçiler vardır. Diğer iktisadi piyasaların aksine işgücü piyasalarında pazarlık konusunda işverenin etkisi işçiden daha fazladır. İşgücü

piyasasında bir tarafın devamlı güçlü kalıyor olması, işçilerin homojen olmaması, işçi-işveren ilişkisinin sürekli olması gibi hususlar bu alanı kendine özgü bir niteliğe büründürmüştür.

Bu durumdan hareketle çalışma ekonomisi, başta işgücü kavramı olmak üzere işsizlik, ücret teorileri, çalışma şartları, istihdam, emek göçü gibi kavramlar üzerinde yoğunlaşmaktadır. Çalışma ilişkilerini ilgilendiren bireysel, ekonomik veya toplumsal değişkenler çalışma ekonomisinin genel konu bütünlüğünü oluşturmaktadır. Böylece çalışma ekonomisi bu konularla ilgilenen başta iktisat olmak üzere, psikoloji, sosyoloji, hukuk gibi birçok disiplinle iç içe geçmiştir.

### **1.5.2. Ortaya Çıkışı**

Çalışma ekonomisi hakkında ilk bilimsel çalışmaların yapılması 19.yüzyılın sonlarını bulsa da Antik Yunan döneminden beri çalışma üzerine konular tartışılmaktadır. Bu dönemde Solon, Platon, Aristoteles'in köleliğe ve iş bölümüne ilişkin düşünceleri ve tartışmaları çalışma ekonomisinin ilk filizleri olarak nitelendirilebilir. Yüzyıllar boyu düşünürler üzerinden ilerleyen çalışma hayatı sorunlarının tartışılması sanayi devrimi süreciyle beraber sorunların daha da ciddileşmesiyle bilim adamları tarafından tartışılır olmuştur.

İktisat biliminin kurucusu olarak kabul edilen Adam Smith'in 1776 yılında yayımladığı Milletlerin Zenginliği adlı kitabında birinci bölüme "Emeğin Üretici Güçlerini Geliştiren Nedenler ile Emek Ürününün Türlü Halk Tabakaları Arasındaki Doğal Dağılımın Bağlı Olduğu Düzen Üzerine" başlığını vermiştir (Bocutoğlu, 2015: 19). Bu bölümün içerisinde iş bölümü kavramının derinlemesine incelenmesi ve ücret farklılıklarının nedenlerinin açıklanmasıyla çalışma ekonomisi bir disiplin olma sürecine girmiştir.

Bu dönemden itibaren Adam Smith, David Ricardo, Jean-Baptiste Say, Karl Marx gibi farklı bakış açılarına sahip bilim insanlarının iş bölümü ve emek-değer kavramı üzerine yaptıkları çalışmalar, çalışma ekonomisi üzerine yapılan ilk bilimsel çalışmalar olma niteliği taşımaktadır (Bocutoğlu, 2015: 10).

Sanayi devrimi ve ilk bilimsel çalışmaların ortaya konulması ile ücretli çalışma ve çalışma yaşamına bakış şeklinin değişmesiyle özellikle, toplu sözleşme uygulamaları, devletin ücret oluşumuna müdahalesi gibi konular bu süreçte önem kazanmış ve çalışma ekonomisinin daha geniş kapsamda tartışılmasının önünü açmıştır.

### **1.5.3. Tarihçesi**

Çalışma ekonomisinin ortaya çıkış sürecinden itibaren bir bilim dalı niteliğinde birçok çalışma alanının olması 19.yüzyılın ikinci yarısından itibaren gelişmekte olan modern iktisat teorileri ile başlamıştır. Bu dönemde Alfred Marshall 1890 yılında yayımladığı ve neo-klasik iktisada son halini verdiği “Ekonominin Prensipleri” adlı eserinde ücreti ve çalışma koşullarının işçi-işveren ilişkileri tarafından belirlendiğini belirtmesi ile neo-klasik modelde çalışma ekonomisi üzerine tartışmalar başlamıştır (Ataman, 2014). Bu kapsamda çalışma ekonomisi mikro iktisadi konularda neo-klasik modele, makro konularda ise Keynesyen modele dayanmaktadır (Ataman, 2014).

1920'lere gelindiğinde Nobel ödüllü iktisatçı John Hicks'in pazarlık gücü kavramını ilk kez kullanması ve 1932 yılında toplu pazarlık sürecini ilk olarak modellemesiyle çalışma ekonomisi üzerine çalışmalarıyla öncü olmuştur (Şahin, 2020). Bu dönemdeki bir diğer öncü neo-klasik iktisatçı isim ise Paul Douglas'dır. Özellikle Charles Cobb ile oluşturdukları Cobb-Douglas üretim fonksiyonlarıyla hem iktisatta hem de çalışma ekonomisinde Douglas'ın adı sıkça geçmektedir.

Marshall, Hicks ve Douglas gibilerin başını çektiği neo-klasik görüşe göre insanların rasyonel olması temel varsayımdır ve insanlar sürekli faydalarını maksimumda tutmaya çalışmaktadırlar. Bunun yanı sıra işgücü piyasalarının kendine özgü özellikleri olduğunu kabul ederken bu piyasaların oldukça rekabetçi olduğunu ve iktisattaki benzer araçlar kullanılarak analiz edilebileceğini belirtmektedirler (Biçerli, 2007).

Yine aynı dönemde “Kurumsal Okul” olarak adlandırılan ve neo-klasik iktisadın görüşlerini eleştiren düşünce yapısı çalışma ekonomisi düşüncesinin gelişmesinde etkili olmuştur. Bu görüşün kurucularından olan Thomas Veblen 1914 yılında yayımladığı “Zanaatkârlık Güdüsü ve Sanayi Kanununun Durumu” adlı eserinde işçi ve emek kavramları üzerinden hareketle bireylerin rasyonel olmadıklarını ve fayda maksimizasyonu yerine bireysel tatmini amaçladıklarını belirtmiştir (Turan vd.,2015: 186).

Bir kurumsalcı olan John Commons ise özellikle ABD’deki emeğin tarihini anlattığı eseri üzerinden çalışma ekonomisi üzerinde yaptığı tanımlamalarıyla çalışma ekonomisinin tarihinde önemli bir yer edinmiştir. Veblen ve Commons gibi kurumsal görüşe sahip iktisatçılar, genellikle neo-klasik iktisatçıların söylemlerinin aksini belirtmişlerdir (Kama, 2011: 186). Bu konuda işgücü piyasalarının rekabetçi olmadığını ve iktisadi araçlardan ziyade kendine özgü araçlarla incelenebileceğini söylemeleri örnek olarak verilebilir.

Neo-klasik ve kurumsalcı okul haricinde çalışma ekonomisinin salt olarak bir disiplin haline dönüşmesi ABD’de 40’lar ve 50’lerde Avrupa’da ise 60’larda olmuştur (Ataman, 2014). Modern çalışma ekonomisi olarak adlandırılan teorinin oluşması, resmi bir model kurulması ve gelişmiş ekonometri tekniklerinin kullanılması da bu dönemden

itibaren gelişmeye başlamıştır (Elliott,1997). Özellikle 1949 yılında Lloyd Reynolds tarafından yayımlanan Çalışma Ekonomisi ve Çalışma İlişkileri adlı eser ile çalışma ekonomisinin bir disiplin olarak çerçevesi çizilmiştir. 1960'larda ise insan kaynakları, beşerî sermaye teorisi, bilgi ekonomisi gibi konulara değinerek birçok multidisipliner alan ortaya çıkmıştır (Biçerli, 2007).

Bu dönemden itibaren alanyazında birçok ödüllü ve önem arz eden çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların ilki, Nobel Ödüllü George Stigler'in 1952 yılında yayımladığı "Emek Piyasalarında Enformasyon" adlı çalışmasıdır. Ayrıca Robert Solow'un başta ekonomik büyüme üzerine olmak üzere işsizlik ve enflasyonla ilgili çıkarımları çalışma ekonomisi alanyazınında önemli bir yer edinmiştir.

Son 20 yıla bakıldığında, Edmund Phelps özellikle işgücü piyasasında denge üzerine yaptığı çalışmalarla ve "Enflasyon ve Ücret Teorisi" adlı eseriyle gündeme gelmiş ve 2006 yılında Nobel Ödülü'nü kazanmıştır. 2010 yılında ise Peter Diamond çalışma ekonomisi literatürüne getirmiş olduğu "Hindistan Cevizi Modeli" ile Nobel'e layık görülmüştür (Özdemir, 2019: 22).

#### **1.5.4. Türkiye'deki Gelişimi**

Türkiye'de çalışma ekonomisinin gelişimi Avrupa ve Dünya'daki gelişmeleri takip ederek başlamıştır. Bu başlangıç Alman kökenli Gerhard Kessler'in Türkiye'ye gelerek 1936 yılında İstanbul Üniversitesinde içtimai siyaset dersleri vermesiyle gerçekleşmiştir (Zaim, 1997). Kessler'in getirmiş olduğu sosyal politika ağırlıklı bakış açısı yetiştirmiş olduğu isimler ile yaygınlaşmış, bir yandan da 1953 yılında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi'nde Cahit Talas'ın sosyal siyaset başlığı altındaki çalışmaları ve alana yönelik dersler vermesi ile çalışma ekonomisi konuları çalışılmaya

başlanmıştır. Kessler'in asistanlarından biri olan Sabahattin Zaim de verdiği dersler ve yaptığı çalışmalarla bu dönemde alana önemli katkıda bulunmuştur.

Aynı zamanda 1920'lerde Ankara Üniversitesinde, 1930'larda ise İstanbul Üniversitesinde başlayan içtimai iktisat dersleriyle Türkiye'de çalışma ekonomisi disiplinine ilişkin faaliyetler başlamıştır. (Tuna ve Yalçıntaş,1988). Bu bilim dalının kapsamının genişlemesi ve 1980 askeri darbesinden sonra çıkarılan YÖK Kanunu ile birlikte liberalleşme ve sosyal devlet kavramından uzaklaşılmasıyla üniversitelerdeki sosyal politika kürsüleri lağvedilerek Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü kurulmuştur (Koray,2013: 36). Son yıllarda, çalışma ekonomisinin üniversitelerde bir bölüm olarak kabul edilmesi ve birçok üniversitede bu bölümün açılması, alanyazında yapılan küresel çalışmaların Türkçe'ye çevrilerek yayımlanması, sendikalar ve ilgili alandaki kamu kuruluşlarının bünyesinde gerçekleştirdiği çalışmalar ile çalışma ekonomisi Türkiye'de varlığını sürdürmektedir.

### **1.6. Davranışsal Çalışma Ekonomisi**

Davranışsal iktisadın ortaya çıkışı, iktisadın birçok alanında olduğu gibi çalışma ekonomisi alanında da ilerlemesini sağlamıştır. Çalışma ekonomisi, davranışsal iktisadın varsayımlarının ve yöntemlerinin en çok uygulanabileceği alandır (Winter-Ebmer, 2014: 87). Bunun başlıca nedeni, çalışma ekonomisinin genellikle işçilerin ve işverenlerin tekrarlanan insan etkileşimlerine dayalı kararları incelemesinden ileri gelmektedir. Bu nedenle, insan etkileşimlerinin doğası ve motivasyonu hakkındaki varsayımlara ilişkin geleneksel iktisattan ayrılan davranışsal iktisat yaklaşımı, işçi ve işverenlerin gözlemlenen davranışlarını açıklamaya yardımcı olur. Bu bağlamda davranışsal çalışma ekonomisi, geleneksel çalışma ekonomisini davranışsal boyutları ile inceleyen ve değerlendiren bir bilim dalıdır.

Davranışsal çalışma ekonomisi, doğrudan çalışma ekonomisi disiplini içerisinde davranışın psikolojik boyutlarını irdelerken aynı zamanda, ücret, asgari ücret, denge ücreti, ücret modelleri, işgücü arzı, grevler, işsizlik ve iş arama davranışı, kayıt dışı istihdam ve iş güvenliği gibi konularda da yapılan çalışmalarla farklı bir bakış açısı oluşturmaktadır.

Alfred Marshall'ın 1887 yılında yayımladığı “Değer ve Dağılım Teorisi” adlı eserinde çalışma hayatında rasyonel birey düşüncesini reddedip, bireysel iktisadi kararlarda davranışların etkisinden “kanlı ve canlı birey” tanımlaması ile bahsetmesi davranışsal çalışma ekonomisi ile ilişkili ilk çalışma olarak değerlendirilmektedir (Bilir, 2018). Sanayi devrimiyle birlikte hem iktisat düşüncesinin hem çalışma ekonomisinin hem de psikoloji üzerine yapılan çalışmaların artmasına rağmen davranışsal çalışma ekonomisi son 20 yıldır tartışılan bir konu olmuştur. Bu bağlamda davranışsal çalışma ekonomisinin ortaya çıkışı, davranışsal çalışma ekonomisinin deneysel çalışmalarla etkileşimi, davranışsal çalışma ekonomisinin ilgilendiği konular ve bu konulara ilişkin örnek çalışmalar alt başlıklarda tartışılmaktadır.

### **1.6.1. Ortaya Çıkışı**

80’li yıllardan itibaren bir bilim dalı olma sürecine giren davranışsal iktisat ile çalışma ekonomisinin buluşması biraz zaman almıştır. Bunun nedeni, bu dönemde çalışma ekonomistlerinin, davranışsal iktisattan gelen teorileri alanyazına dahil etmek konusunda isteksiz olması olarak belirtilmektedir (Dohmen, 2014). Özellikle alanda hâkim olan neo-klasik ve muhafazakâr anlayış, her ne kadar çalışma ekonomisinin kökeninde kurumsal iktisattan izler bulunmasına rağmen, davranışsal iktisatta yaygın olarak kullanılan deneysel yöntemlere karşı bir tutumu beraberinde getirmiştir. Bu bakış açısı 90’lı yılların ortalarına kadar hissedilse de ilerleyen dönemlerde davranışsal iktisat

ile çalışma ekonomisi ortak alanlara girerek davranışsal çalışma ekonomisinin temelini oluşturmuşlardır.

Bu kapsamda değerlendirilecek ilk çalışma bu tezin ana çalışma konusunu oluşturan, Akerlof'un 1982 ve 1984 yıllarında geliştirmiş olduğu hediye değişimi teorisine yönelik çalışmalardır. Bu çalışmalarında Akerlof, neo-klasik iktisadın ücret dengesine olan bakış açısını değerlendirmiş ve işçilerin verimliliğinin artması için daha fazla ücret ödenmesinin beklenenden daha fazla çabayı getirdiğini ortaya koymuştur. Bir diğer çalışma ise Kahneman, Knetsch ve Thaler'in 1986 yılında yayımlamış oldukları "Adalet ve Ekonomi Varsayımları" adlı eserde yer alan, işgücü piyasasındaki adalet kısıtlamalarının etkisini değerlendiren çalışmadır. Ayrıca Thaler'in 1989 yılında sektörler arası ücret farklılıkları üzerine yapmış olduğu çalışması da davranışsal çalışma ekonomisinin ortaya çıkışında yer alan çalışmalardandır (DellaVigna, 2019: 324).

90'lardan itibaren ise çaba, ücret belirleme, iş arama, işgücü arzı ve eğitim seçenekleri üzerine davranışsal çalışmalar yürütülmüştür. Örneğin, Akerlof'un hediye değişimi teorisi üzerine Ernst Fehr vd. tarafından 1998 yılında, 2006 yılında Uri Gneezy ve John A. List tarafından yayımlanan çalışmalar hediye değişimi teorisini alanyazının temel konularından biri haline getirmiştir. Bunun yanı sıra 1997 yılında Colin Camerer'in işgücü arzında referans bağımlılığıyla ve Holmstrom ve Milgrom'un 1991 yılındaki işyerindeki teşviklerle ilgili çalışmalarıyla beraber literatürde sıkça tartışılan yeni çalışma konuları ortaya çıkmıştır.

2000'lerin başından günümüze davranışsal iktisat, çalışma ekonomisine damgasını vurmuştur. Özellikle işgücü piyasalarının analizinde psikolojiden alınan iç görüleri uygulayan makalelerin fazlalaşmasıyla bu durum açıkça görülmektedir (Dohmen, 2014). Buna örnek olarak, teşviklerin psikolojik etkilerini araştıran Ernst Fehr ve Armin Falk'ın yapmış olduğu çalışmalar ve Mathilde Almund vd.'nin kişilik psikolojisi ve ekonomisi üzerinde yapmış oldukları çalışmalar verilmektedir.

Yine aynı dönemde bu çalışmaları davranışsal çalışma ekonomisi olarak tanımlayan ve derleyen çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmaların ilki 1999 yılında Bruce Kaufman'ın çalışma ekonomisinin davranışsal temelleri üzerine yazdığı “Çalışma Ekonomisinin Davranışsal Temellerini Geniştirme” adlı makalesidir. 2006 yılında Nathan Berg, 2009 yılında ise Stefano DellaVigna tarafından, benzer şekilde, “Davranışsal Çalışma Ekonomisi” adıyla yayımlanan ve literatürü tanımlayan çalışmalarla davranışsal çalışma ekonomisi hızla büyüyen bir disiplin olarak bilim dünyasında yerini almıştır.

### **1.6.2. Davranışsal Çalışma Ekonomisinin Deneysel Çalışmalarla Etkileşimi**

Davranışsal iktisadın gelişimi nedeniyle iktisadi alanda daha fazla kullanılmaya başlayan laboratuvar ve saha deneyleri, davranış biliminin çalışma ekonomisi ile harmanlanmasının önünü açmıştır. Özellikle çalışma ekonomisinin; çalışanı temel alan yaklaşımı, motivasyon, çaba, iş doyumunu gibi kavramların işgücü piyasasındaki öneminin anlaşılmasıyla değişmiştir. Bunun yanı sıra davranış teorileri ve deneysel yöntemlerin bir arada kullanılmasıyla geleneksel ve davranışsal çalışma ekonomisi teorileri test edilmiş, bu doğrultuda yeni teoriler geliştirilmiş ve çalışma ekonomisi politikalarının tasarlanıp değerlendirilmesi için alanyazına katkı sağlayan araçlar ortaya çıkmıştır.

Deneysel yöntemlerle yapılan iktisadi çalışmaların Nobel başta olmak üzere önemli ödüllere konu olması, iktisat laboratuvarı sayısının her geçen gün artması ve iktisat alanında en çok atıf yapılan makalelerin önemli bir bölümünün deneysel çalışmalardan oluşması da deneysel yöntemlerin davranışsal çalışma ekonomisi ile etkileşiminin artmasına neden olmuştur.

Bu tez çalışması kapsamında yapılan alan deneyinin altyapısını oluşturan Gneezy ve List'in 2006 yılında yapmış oldukları hediye değişimi teorisini konu alan çalışmasında, alan deneylerinin çevrenin temsili açısından önemli bir araç olarak kullanılmasını

göstermeleri ve bu yolla önemli bulgulara ulaşmaları da davranışsal çalışma ekonomisinin deneysel yöntemlerle bağına kuvvetlendirmiştir.

Bu gibi nedenlerle ilerleyen süreçte davranışsal çalışma ekonomisi konuları üzerinde çalışan birçok araştırmacı, davranışsal iktisatta da sıkça kullanılan pazarlık oyunları, ultiatom oyunları ve dışsal teşvikler gibi birçok deneysel yöntemi kullanarak alanyazına katkıda bulunmuşlardır. Özellikle alanda yapılan deneysel çalışmaların denekler için çaba gerektirdiği gerçeği dışsal teşviklerin kullanılmasına yol açmaktadır (Basılğan, 2013). Dışsal teşviklerin ücret ve çaba dengesini ilgilendirmesi ve bu tarz çalışmaların sayısının artmasıyla davranışsal çalışma ekonomisi deneysel çalışmalarla doğrudan etkileşim kurmaktadır.

### **1.6.3. Davranışsal Çalışma Ekonomisinin İlgilendiği Konular**

Davranışsal çalışma ekonomisi genel itibari ile çalışma ekonomisi ve teorilerinin birey ve grup davranışları üzerinden incelenmesi, test edilmesi ve yeni teorilerin geliştirilmesiyle ilgilense de bu alanda çalışmalar yapan araştırmacıların ve alandaki öncü isimlerin ilgilendiği konulara ilişkin çalışmalar daha ağır basmaktadır.

İlk olarak 80'li yıllarda Akerlof, Yellen, Kahneman, Thaler gibi öncü isimlerin etkin ücret teorileri, sektörler arası ücret farklılıkları, işgücü piyasasındaki adalet algısı, 90'lı yıllardaki işgücü arzı ve işyerindeki teşviklere ilişkin yapılan çalışmalar alanda yapılan çalışmaların başlıca konuları olmuştur.

Yine bu dönemde yapılan mevcut önyargılar, ücret eşitliği, hediye değişimi kavramları üzerinden yapılan işçi çabası; ücret sıkıştırma ve nominal ücret katılığı üzerinden yapılan ücret belirleme; mevcut önyargılar, aşırı güven ve referans bağımlılığı çalışmalarıyla iş arama; referans bağımlılığı ve cinsiyet normları konuları baz alınarak yapılan işgücü arzı konuları alanda önemli bir yer edinmiştir (DellaVigna, 2019: 336).

Bunların yanı sıra ilerleyen dönemlerde yapılan dürtme kavramının karar verme sürecine ve buna bağlı olarak iş yerindeki üretkenliğe etkileri, sosyal tercihler ve referans bağımlılığına yönelik davranışsal çalışmalar, davranışsal konuların ücret ve ücretin dağılımı üzerindeki etkileri, ücret düzenlemeleri ve ücret müzakereleri üzerine yapılan davranışsal çalışmalar gibi konular da davranışsal çalışma ekonomisinin üzerinde durduğu konulardandır (Dohmen, 2014: 72).

#### **1.6.4. Konulara İlişkin Örnek Çalışmalar**

Davranışsal çalışma ekonomisi sadece akademik çalışmalara değil aynı zamanda kamu politikalarına, hükümet dışı kuruluşlarda ve şirketlerde projelere ve örgüt içi stratejilere konu olmuştur. Örneğin Thaler ve Benartzi'nin ilk olarak 2004 yılında yayımladığı “Yarın Daha Fazla Tasarruf Et” isimli çalışmasında çalışanların her ücret zammında daha fazla tasarruf edeceğini taahhüt ettiği bir anlaşma üzerinden bir çalışma gerçekleştirilmiş ve bu çalışma çıktılarıyla birlikte hem akademik çalışmalara hem de şirket politikalarına konu olmuştur. Klasik dürtme kavramı üzerinden gerçekleştirilen bu çalışmalar, çalışanların kayıptan kaçınma eğilimlerini baz alarak tasarrufta bulunma eğilimlerini incelemiştir. Üç farklı işletme üzerinde yapılan bir tasarruf etme çalışmasına göre tasarruf üzerine tercih hakkına sahip olanlara nazaran doğrudan bu programa katılanların daha fazla tasarrufta buldukları tespit edilmiştir.

Bir diğer çalışmada ise Google firmasının maaş eşitsizliğinin önüne geçmek için geliştirdiği ve cinsiyet normlarına ilişkin çalışmaları baz alan stratejisinde, erkek çalışanların kadın çalışanlara nazaran daha fazla zam talebinde bulunduğu göz önüne alınarak bu davranış değiştirilmeye çalışılmıştır. Buna göre, çalışanlara yılsonu toplantısında zam istemeye ilişkin bir bölüm yer alacağına dair elektronik posta gönderen şirket, zam talebini herkese açık bir ortamda toplayarak cinsiyetler arası benzer bir talep

oranı elde etmiş ve şirket içerisinde cinsiyet bazlı eşitsizliği azaltmıştır (Wakabayashi, 2017).

Davranışsal çalışma ekonomisini konu alan kamu politikalarına örnek olarak 2015 yılında ABD’ de hükümete bağlı olarak kurulan “Sosyal ve Davranış Bilimleri Ekibi”, özellikle düşük gelir düzeyindeki ailelerin davranışlarını inceleyerek bu gelir düzeyindeki ailelerin eğitim, tüketim ve gelir beklentisine yönelik çalışmalar yapmıştır (SBST, 2016). Ülkemizde ise yarın daha fazla tasarruf et çalışmasındaki çıktılarına benzer olarak, 2017 yılından beri uygulanan bireysel emekliliğe otomatik katılım sistemi ise sisteme dahil edilenlerin %50’den fazlasının sistemin içerisinde kalması ile davranışsal çalışma ekonomisinin başarılı sonuçları arasında yer almıştır (T.C. Ekonomi Bakanlığı, 2018).

## 2. Hediye Değişimi Teorisi

### 2.1. Hediye Değişimi Teorisinin Amacı

İşçilerin ücretleri ve ücret karşılığında göstermiş oldukları çabaları, çalışma ekonomisi, iktisat ve işletme disiplinlerinin temel problemlerinden biri olarak yer almıştır. Bu probleme ücret teorileri çatısı altında 20. yüzyıldan beri farklı çözüm yolları aranmıştır. Hediye değişimi teorisi de George Akerlof'un 1982 yılında Janet Yellen ile birlikte geliştirdiği bir ücret teorisi modeli olan "Sosyolojik Model" kavramına dayandırılarak yine George Akerlof tarafından tasarlanan ve alanyazında hem teorik boyutta hem de alan ve saha deneyleri olarak tekrarlanan ve geliştirilen bir teori olarak gelişmiştir.

İnsan davranışlarını, sosyolojik etmenleri, adalet gibi kavramları etkin ücret teorisinde harmanlayarak bu alanda farklı ve kapsamlı bir yorum getiren George Akerlof 1980'li yılların başlarında etkin ücret teorisi ile ilgili birçok yayına katkı sağlamıştır. Bu doğrultuda hazırlanan teorilerin temelinde Akerlof ve Yellen tarafından geliştirilmiş olan "Sosyolojik Model" bulunmaktadır. Akerlof 1982 yılında ortaya koyduğu teoride çalışan ve işverenlerin davranış ve tutumlarına ilişkin kalıplarını sosyolojik model ile ortaya koymuştur.

Hediye değişimi teorisi genel olarak, işçilerin ücret seviyesi ile işlerinde ortaya koydukları çaba arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Genel görüşe göre işçilerin ücret seviyeleri yüksek olduğunda çabalarını artırarak doğru oranda bir tepki verdikleri ve performanslarının yükseldiği; ücret seviyesi düşük olduğunda ise çabalarını azaltarak performanslarının düşük olduğu varsayılmaktadır. Lakin hediye değişimi teorisi, bu hususta farklı bir bakış açısı ortaya koyarak etkin ücretin belirlenmesinde başta insan psikolojisi ve insan psikolojisini etkileyebilecek her türlü etmen olmak üzere çalışma

kurallarına, çalışma kurallarının üstünde sarf ettiği çabaya, diğer işçilerin ücretlerine, işsizlik sigortasına, işsizlik düzeyine ve önceki dönemlerde aldığı ücretler gibi farklı durumların da etkili olduğuna dikkat çekerek bu doğrultuda ücret teorilerine yeni ve farklı bir bakış açısı sunmaktadır.

Bu doğrultuda, devam eden bölümlerde teorinin ortaya çıkışı ve gelişimi, teorinin alanyazındaki yeri ve öneminin daha iyi anlaşılabilmesi için sosyolojik model çerçevesinde ücret teorilerinin incelenmesi, hediye değişiminin etkinliği ve hediye değişimini konu edinen önemli çalışmalar incelenmiştir.

## **2.2. Hediye Değişimi Teorisinin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi**

Hediye değişimi teorisi, George Akerlof tarafından 1982 yılında yayınlanan “Kısmi Hediye Değişimi Olarak İş Sözleşmeleri” isimli makale ile ilk olarak tanımlanmış ve “Hediye Değişimi Teorisi” olarak literatürde yerini almıştır. Akerlof’un çalışmasında, çalışanlar çabaya yönelik tutumlarını, adil günlük çalışma kavramına dayanarak oluşturmaktadırlar. Lakin adalet kavramının net olarak bir değerlendirme kıstası bulunmadığından ötürü çalışanlar, kendilerine adil davranılıp davranılmadığını, işyeri içerisindeki veya dışarıdaki benzer çalışanları referans alarak değerlendirmektedirler.

Teoriye ilişkin Akerlof, geleneksel iktisadın aksine, gönülsüz işsizliğin yaşandığı durumda dahi bir etkin ücret teorisi ortaya çıkmasında önderlik etmiş ve bu doğrultuda teoriyi, etkin ücret seviyesinin belirlenmesi için ampirik olarak doğruluk ve karşılıklılığı baz alan psikolojik temellere dayandırmıştır (Akerlof, 1984: 81-83).

Buna göre Akerlof, gönülsüz işsizlik durumunda bazı işverenlerin piyasanın denge ücretinin üzerinde ücret ödemesindeki nedenin, karşılıklılık ve doğruluk prensibi çerçevesinde çalışanlarından daha fazla çaba beklentisi içerisinde olması olarak

açıklamıştır. Bunun sonucunda, psikolojik koşulların rekabetçi bir işgücü piyasasında etkin ücretin belirlenmesinde önemli bir yere sahip olduğunu ve istihdam üzerinde de etkili olduğunu belirtmiştir (Eser ve Toigonbaeva, 2011: 300). Akerlof'a göre, hediye değişimi vasıtasıyla ücretler tamamen olmasa da işçilerin çaba normları tarafından belirlenmekte ve bu çıktılarından da etkilenmektedir. Aynı şekilde, işçilerin çabası da belirlenen ücret normlarına göre değişim göstermektedir (Akerlof, 1982: 565-566).

Teori iktisadi bir piyasaya benzetildiği takdirde; alıcılar (işverenler), değişken şartların normlar üzerindeki etkisi nedeniyle çalışanlardan işgücünü satın alabilecekleri minimum tutardan fazlasını ödemeye istekli olabilmektedirler. Benzer şekilde, satıcılar (çalışanlar), aynı şekilde değişken şartların normlar üzerindeki etkileri nedeniyle, işgücünü satabilecekleri maksimum tutardan daha azını kabul etmeye istekli duruma gelebilmektedirler. Bu durumda ortaya "Hediye Değişimi Piyasaları" çıkmaktadır. Ayrıca teorinin karşılıklılık ve psikolojik faktörleri içeren şartları nedeniyle piyasanın aslında net olmadığı da ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla hediye değişimi teorisi, klasik ve neo-klasik ekonomi teorisine göre en az bir temel açıdan farklılık göstermektedir (Akerlof, 1982: 545).

Hediye değişimi teorisi üzerine Akerlof'tan sonra düşünen ve bu teoriyi geliştiren veya farklı bakış açılarından test eden birçok düşünür bulunmaktadır; Akerlof (1982), Fehr ve diğerleri (1993), Fehr ve diğerleri (1998), Gächter ve Falk (2002), Charness ve Haruvy (2002), Brown vd. (2004), Hannan ve Kagel (2004), Gneezy ve List (2006), Rubin ve Sheremeta (2012), Hernán Bejarano vd. (2019), Grundman vd. (2020), Karolin Süß vd. (2020) bunlardan önemli olan birkaçıdır.

Bu doğrultuda yapılan çalışmaların ortak noktası ücretlerin veya işyeri ortamının adil olmasının işgücü piyasası sonuçlarını etkilediği göstermesi ve denge ücret düzeyini savunan klasik teorilerin yöntemlerinin yerine karşılıklılık içeren çözümler üretmesidir.

Örneğin Ernst Fehr vd.nin çalışmalarında (1993; 1998; 2000), Akerlof'un hediye değişimi modeli çerçevesinde, ücretin kararlaştırılmasında doğruluk ve karşılıklılığın ne ölçüde olduğunun belirlenmesi hedefiyle deneysel çalışmalar yapılmıştır. İlgili çalışmalarda klasik iktisadi modeller ile etkin ücret modelleri arasında deneylerin sonuçlarına yönelik bir değerlendirme gerçekleştirilmiş ve Akerlof'un (1982) teorisi ve verileri ile tutarlı sonuçlara ulaşılmıştır (Fehr ve Gächter, 2000). Bu bakımdan doğruluk ve karşılıklılığa ilişkin sonuçlar neo-klasik teorinin piyasada olduğunu söylediği tam bencillik kavramının geçerliliğini sarsmıştır (Eser ve Toigonbaeva, 2011: 312).

Akerlof'un tasarladığı temel hediye değişimi modeli; grup normlarının, adalet duygusunun, görgü ve nezaket kurallarının önemi gibi birçok değişkenden bahsetse de ilk etapta sadece ücret değişkenini ele almış ve Akerlof (1982;1984), Akerlof ve Yellen (1990) çalışmalarında uygulanmıştır. Bu çalışmalara göre işverenler, piyasa denge ücretinin üzerinde ücret ödedikleri durumlarda işçiler daha yüksek çaba gösterme konusunda isteklidirler. Hediye değişiminin kapsamının genişlemesi ve özellikle işçiler tarafından farklı ücret tekliflerinin kabul edilmesi veya çaba seviyeleri ile eşleştirilmelerinin hediye değişimine etkileri üzerine Fehr vd. (1993), Fehr vd. (1998), Gächter ve Falk (2002) ve Brown vd. (2004), Charness (2004) tarafından gerçekleştirilen hediye alışverişi deneyleri de teorinin gelişmesine büyük katkı sağlamıştır.

Ayrıca Charness ve Haruvy (2002) ve Charness (2004) çalışmalarında, ücret adaletini de değişkenler arasına eklemiş ve çalışanların kendi aralarında ücretlerini ve göstermiş oldukları çaba seviyesini karşılaştırarak işyerindeki adalete ilişkin bakış açılarına göre çaba seviyelerinin değiştiğini gözlemlemişlerdir. Bu çalışmalarla birlikte işyerindeki adalet algısının da hediye değişiminde önemli bir etmen olduğu kanıtlanmış ve hediye değişimi çalışmalarının doğrudan ücret değişiklikleri yerine psikolojik farklı etmenlere bağlı olduğu ortaya konulmuştur.

Gneezy ve List'in 2006 yılında yapmış oldukları çalışmada ise Fehr ve arkadaşlarının 1998 yılındaki çalışmasına deneysel açıdan atıfta bulunulurken aynı zamanda hediye değişiminde gözlemlenen emek çabasının zamana bağlı olarak değişkenlik gösterdiği ilk olarak ortaya konulmuştur. Çalışma kapsamında yapılan deneylerde hediye değişimi uygulanan örneklem üzerinde, ilk aşamada emek çabası artarken zamanla hediye değişiminin etkileri azalmış ve çaba seviyesi hediye değişimine dahil edilmeyen örneklemdeki katılımcıların çaba seviyesine çok yaklaşmıştır. Bu çalışmadan sonra hediye değişiminin etkinliği ve etkinliğin zamansal boyuta yayılması literatürde tartışılır hale gelmiştir.

Card ve arkadaşlarının 2012 yılında yaptıkları çalışmada ise ücretlerin diğer çalışanlarca bilindiği ve ücret eşitsizliklerinin olduğu ortamda hem ücret eşitsizliklerinin hem de ücretlerin işyerinde ifşa edilmesinin işyerine güveni azalttığını ve buna bağlı olarak çalışanların çabalarının azaldığı ortaya koyulmuştur. Benzer bir çalışmada ise Breza ve arkadaşları, 2018 yılında ücretlerin bilindiği bir ortamda benzer işi yapan çalışanların hediye değişimi kapsamında farklı ücret aldıklarını öğrendiklerinde işyerinden kaçınmak pahasına ücretlerinin ortalama %9'u kadar feragat ettiklerini ortaya koymaktadır. Bu ve benzeri çalışmalarla, ücret eşitsizliklerinin bilinmesinin hediye değişimi etkisini azalttığı ve bunun yanında işyerinden ayrılma gibi davranışlarla bu etkinin negatife indiğine ilişkin bulgular literatürde yer almıştır.

Akerlof'un hediye değişim modelini, referans ücretlerin iş ortamı ve çalışanların üretkenlik seviyeleri gibi çalışma ortamındaki değişikliklere yanıt verdiği bir çalışma geliştiren Bejarano ve arkadaşları ise (2019)'da yaptıkları çalışmada ise işyeri şartları ve ücretler üzerindeki değişikliklerin referans ücretin değeri konusunda çalışanlar ve işverenler arasında anlaşmazlıkları tetiklediği gösterilmiştir. Çalışmaya göre, işyerindeki bazı anlaşmazlıklar, hediye değişimi ilişkisini zayıflatma eğilimindedir. Bu zayıflatma

eğilimi, hediye değişiminin etkisini kısıtlamakta ve üretim seviyeleri ile ücretleri düşürmektedir (Bejarano vd., 2019). Bu ve benzeri çalışmalarla birlikte son 20 yılda hediye değişimi teorisi, sadece ücret hediyesi olmaktan çıkmış ve işyeri ortamının, adalet algısının, ücret eşitsizliklerinin, referans ücretlerin de ön planda tutulduğu kompleks bir teori olarak literatürde yerini almıştır.

### **2.3. Hediye Değişimi Teorisinin Ücret Teorileri İçerisindeki Yeri**

#### **2.3.1. Ücret Teorileri**

İşgücü piyasası veya çalışma ekonomistlerinin daha çok tercih ettiği kullanım olan emek piyasası kavramı olarak tanımlandığında; emek arzında bulunanlar ile emek talebinde bulunanları bir araya getiren, emeğin fiyatının ve bu fiyat üzerinden ne kadar emek arz edileceğinin belirlendiği yapı olarak tanımlanmaktadır (Şahin vd., 2014). İşgücü piyasaları söz konusu olduğunda ücretin hangi noktada belirleneceğine ilişkin bir sorun ortaya çıkar ve bu soruna ilişkin, sanayi devriminin gerçekleştiği 18.yüzyılının sonlarından itibaren başlayan arayışlarla beraber 19.yüzyıldan beri geleneksel teoriler, 20. yüzyıldan beri ise modern teoriler olarak ayrılmak üzere “ücret teorileri” adı altında birçok cevap verilmiştir (Omay, 2011)

Ücret teorilerinin çıkış kaynağı ve bu alanda ortaya konulan düşüncelerin tarihsel olarak başlangıcına bakıldığında zaman sanayi devriminin etkili olduğu görülmektedir. Literatürde, “Geleneksel Ücret Teorileri” ve “Modern Ücret Teorileri” adı altında iki farklı düşünce yapısı üzerinden ücret teorileri sınıflandırılmıştır.

Bu sınıflandırmaların ilki olan geleneksel ücret teorileri başta klasik iktisadın, neo-klasik iktisadın ve Marks’ın ücret dengesinin hangi seviyede olacağına ilişkin çalışmalarının da yer aldığı bir dizin olarak literatürde yer almaktadır. Klasik ücret

teorisinde değer kavramı kullanılmakta olup değer, emek-değer teorisi vasıtasıyla açıklanmaya çalışılmıştır. Emek-değer teorisinde ise üretim faktörleri, bölüşüm ilişkileri vasıtasıyla açıklanmaktadır. Klasik ücret teorisinde ayrıca ekonomide rekabetçi şartların olduğu kabul edilmekte ve bu koşullar altında reel ücret dengesi geçimlik düzey denilen asgari geçim sınırında oluşmaktadır (Talas, 1976).

Geleneksel ücret teorileri başlığı altında başlıca teoriler olarak; Nüfus Teorisi, Doğal Ücret Teorisi, Ücretin Tunç Kanunu, Ücret Fonu Teorisi ve Artı Değer Teorisi yer almaktadır. Bunlardan ilki olan ve Malthus'un geliştirdiği nüfus teorisine göre işgücü piyasası nüfus ile doğrudan ilişkilidir. Malthus'a göre nüfus artışı geometrik dizide artarken gıda üretimi aritmetik olarak artacak bunun sonucunda işgücü arzı işgücü talebinin üzerinde gerçekleşecek ve ücretler düşecektir (Dinler, 2002).

Doğal ücret teorisinde ise David Ricardo, emeği mal olarak nitelendirmekte ve piyasa müdahalelerine karşı çıkararak ücretin piyasadaki diğer mallarda olduğu gibi doğal olarak belirlenmesi gerektiğini söylemektedir (Güneş, 2009: 133). Ayrıca Ricardo, ücretlerin asgari geçim sınırında belirlendiğini belirtmiş bunun üzerine Ferdinand Laselle ücretlerin katılarak devamlı bu seviyede oluşacağını ücretin tunç kanunu tanımlamasıyla yapmıştır.

Adam Smith'in ortaya attığı ve John Stuart Mill'in geliştirdiği ücret fonu teorisinde ücretin işverenler tarafından bir fonda toplanması ve buna bağlı olarak ücretlerin, toplam fonun çalışan sayısına oranıyla belirlenmesi gerekmektedir (Doğruyol ve Aydınlar, 2015: 269-270). Son olarak Marks'ın artı değer teorisinde, üretim safhasında işçinin kendi tükettiğinin üzerinde bir değer üretmesi gerektiği ve ücretin her daim emeğin ürettiği değerden düşük olduğu tanımlanmaktadır.

Modern ücret teorileri ise, genel olarak ücretin işgücünün daha verimli bir hal almasındaki temel unsur olduğunu savunmaktadır. Bu teorilerde ücretin belirlenme safhasında verimlilik kavramının önemine dayanan ve neo-klasik bir yaklaşım olan marjinal verimlilik teorisi, işgücü piyasasındaki tarafların pazarlık temelli olarak ücret seviyesini belirlemiş olduğunu savunan pazarlık teorisi, işgücü piyasasında iş ilişkilerinin daha sağlıklı şekilde yürütülmesi amacıyla ücretin bir gelir fonksiyonu vasıtasıyla değerlendirilerek tüketim kavramının önemini savunan satın alma gücü teorisi ve çalışanların iş motivasyonlarını yükseltmek vasıtasıyla verimliliği arttırmayı hedefleyen ve ücretin bu doğrultuda bir araç, gibi kullanılmasının doğruluğunu savunan etkin ücret teorilerinden meydana gelmektedir.

Ücret teorileri alanındaki güncel ve popüler çalışmalarda modern ücret teorilerinin ağırlığı geleneksel teorilere görece daha fazladır. Özellikle “Marjinal Verimlilik Teorisi” ve “Etkin Ücret Teorisi”, modern ücret teorileri içerisinde güncel çalışmalarda daha fazla yer almaktadır.

1960’larda ortaya çıkan ve Keynesyen iktisatçıların geliştirmiş oldukları etkin ücret teorisine göre, çalışanların sağlık durumları ve üretkenlik seviyeleri, işgücü ücreti ile doğru orantılı bir yapıya sahiptir. Bu teoriye göre işverenler, daha fazla ücret ödemesinde bulunarak çalışanlarının hem sağlık seviyelerini hem de üretkenliklerini arttırmayı sağlarlar (Kaytancı, 2008). Bu durumda işverenler, verimliliğin yüksek olması adına piyasada işsizliğin meydana gelme durumunun da olabileceğini varsayarak yani düşük ücret karşılığında daha fazla işçi çalıştırma imkanları olmasına rağmen ücret seviyesinin azalmasını verimli bulmazlar. Bu durumun gerçekleşmesi ile etkin ücret, klasik anlamdaki piyasa dengesindeki ücret seviyesinin üzerine çıkmasından ötürü, istekleri dışında ortaya çıkan işsizlik durumunun meydana geldiği bir işgücü arzının fazla olmasına da yol açarlar. Böylece etkin ücret teorisi, işgücü arzı fazlalığı olan bir rekabetçi

ekonomide işsizlik olmasına rağmen yine de ücret dengesinde olunabileceğini gösterir (Bradley, 2007).

Etkin ücret teorilerinin ilki, Leibenstein tarafından hazırlanan “Beslenmeye Dayalı Etkin Ücret Teorisidir.” Bu teoriye göre gelişmiş olmayan ülkeler baz alınarak bu ülkelerdeki çalışanların reel ücret seviyeleri yükseldikçe, çalışanların tüketeceği besin miktarı da yükselecektir. Böylece çalışanlar daha da sağlıklı olacak ve buna bağlı olarak verimlilikleri artacaktır (Leibenstein, 1957). Lakin bu teori sadece gelişmemiş ülkeleri kapsadığı için yetersiz kalmış ve daha kapsamlı olarak bu teoriyi değerlendiren Solow, etkin ücret teorisinin ve bu doğrultuda hazırlanan modelin temel yapısını hazırlamıştır. Solow’un etkin ücrete ilişkin hazırlamış olduğu modele göre reel ücret azalırse işgücü verimliliği de azalmaktadır. Maliyetleri minimize etmeye çalışan bir işveren için ücret katılıkları maliyetleri minimize ederken, işgücü verimliliğini de maksimize edecek ve böylece işverenin kârlılığını arttıracaktır (Solow, 1979).

Bir diğer etkin ücret teorisi modeli olarak “Ters Seçim Modeli”, ücret- verimlilik ilişkisine farklı bir bakış açısı getirmektedir. Ters seçim modeli Andrew Weiss tarafından ilk olarak 1980 yılında alanyazına kazandırılmıştır. Bu modele göre, piyasa denge ücretinden yüksek ücret veren firmalar daha iyi çalışanları barındırabileceği varsayılmaktadır. Buna karşın işgücü piyasalarında çalışanların kendi nitelikleri hakkında tam bilgiye düzeyinde olmalarına rağmen firmaların çalışanların nitelikleri hakkında eksik bilgiye sahip olduğu düşüncesiyle teori oluşturulmuştur (Weiss,1980; 525). Bu durumda işgücü piyasalarında asimetrik bilgi problemi ortaya çıktığından söz edilmektedir.

Ters seçim modelinde işe almak için önereceği ücret seviyesi, iş başvurularının kalitesini ve miktarına etki etmektedir. Bu doğrultuda firmanın asimetrik bilgi probleminden doğacak sıkıntıları en aza indirmesi adına önerilecek yüksek bir ücret

seviyesi daha çok ve daha nitelikli çalışan adaylarının işe başvurmasını sağlayacaktır (Weiss, 1980: 526-527).

İnsan davranışlarını, sosyolojik etmenleri, adalet gibi kavramları etkin ücret teorisinde harmanlayarak bu alanda farklı ve kapsamlı bir yorum getiren George Akerlof 1980'li yılların başlarında etkin ücret teorisi ile ilgili birçok yayına katkı sağlamıştır. Bu doğrultuda hazırlanan teorilerin temelinde Akerlof ve Yellen tarafından geliştirilmiş olan “Sosyolojik Model” bulunmaktadır (Çetin ve Bakırtaş, 2014: 176). Akerlof 1982 yılında ortaya koyduğu teoride çalışan ve işverenlerin davranış ve tutumlarına ilişkin kalıplarını sosyolojik model ile ortaya koymuştur.

Akerlof'a göre çalışanlar gerek kendi aralarındaki davranışlara gerek işveren davranışlarına karşı hassastır. Sosyolojik modelde, çalışanların ortaya koydukları çabanın, işverenlerin adil davrandığı takdirde verimliliklerinin de bu doğrultuda değişiklik göstereceği ve buna yönelik bir reel ücret ödendiği takdirde bu çabanın artacağı yer almaktadır (Akerlof, 1982). Yani çalışanlar işverenlerin ödemiş olduğu ücretin adil bir seviyede olduğunu kabul ettiklerinde iş motivasyonları artacak ve buna bağlı olarak işgücü verimliliğinde de artış yaşanacaktır. Adil bir ücret düzeyi olarak kabul edilen nokta ise çalışanların aynı çalışma ortamındaki diğer çalışanların reel ücretleri ile kendi reel ücret düzeylerini karşılaştırarak belirlenmektedir (Çetin ve Bakırtaş, 2014: 177).

Adil ücret modeli olarak da ifade edilen bu modelde çalışanların verimlilik durumları içerisinde buldukları çalışma grubunda mutlu olmaları ile doğru orantılı olmaktadır (Akerlof, 1982). Çalışmanın ana unsuru olan hediye değişimi teorisi de Akerlof'un kendi inşa ettiği sosyolojik model kapsamında adil ücret modelini de benimseyen bir etkin ücret teorisi örneğidir.

### 2.3.2. Ücret Teorileri ve Çalışma Ekonomisi Arasındaki İlişki

Ücret kavramı ekonomi, hukuk, işverenler ve işçi açısından olmak gibi çok yönlü ve farklı bakış açılarına sahip bir kavramdır. Çalışma ekonomisi açısından ücret kavramı; üretimin temel kavramlarından biri olan işgücü karşılığında ödenen değeri ifade etmektedir. Ücretin nasıl ortaya çıktığı, hangi düzeyde olduğu ve dağılımı gibi konuların literatürde tartışılmaya başlanması çalışma ekonomisinin bir bilim dalı olmasına katkıda bulunmuş bunun yanı sıra çalışma ekonomistlerinin ücret kavramını sıkça tartışmasıyla da ücret teorileri adından sıkça söz ettirmiştir.

Ücret teorileri ve çalışma ekonomisinin ortaya çıkmasındaki ilk kıvılcım sanayi devrimiyle birlikte oluşmuş, bu çerçevede önce işçiler ve işverenler arasında ortaya çıkan ücrete ilişkin problemler zamanla sendikalar, üniversiteler, hükümetler nezdinde de tartışılır olmuştur.

Ücret kavramının üniversitelerde farklı çerçevelerde tartışılmasıyla birçok farklı bakış açısı geliştirilmiştir. İktisatçıların gözünden ücret, emeğin fiyatı şeklinde tanımlanarak piyasa üzerinden teorik olarak değerlendirilmekte iken işletmecilerin gözünden ücret, daha çok kârlılık, verimliliğin artışı gibi örgütsel stratejileri içeren ve bu bağlamda katlanılması gereken bir maliyet olarak tanımlanmaktadır. Maliyecilere göre ise kamu açısından bir gider kalemi ve bir diğer yandan ciddi bir vergi kaynağıdır. Çalışma ekonomistlerinin gözünden ücret ise sadece işgücüne ödenen ücret olmak dışında bireylerin hayatta kalabilmelerini ve insan onuruna uygun şartlarda yaşayabilmelerini sağlayan bir konu olarak toplumsal bir önem arz etmektedir. Bu durum çalışma ekonomisinin ücret teorilerini incelerken ve literatüre katkıda bulunurken daha toplumsal bir bakış açısı sunulmasına katkıda bulunmaktadır.

Çalışma ekonomisinin ücret kavramına yönelik toplumsal bakış açısına sahip olmasıyla birlikte geleneksel ücret teorilerinin yerine etkin ücrete ilişkin birçok yorum getirilmiştir. Özellikle etkin ücret teorileri arasında yer alan sendika tehdidi modeli

doğrudan çalışma ekonomisini ilgilendiren bir teori olmasıyla birlikte sendikalı firmalarla sendikasız firmaları karşılaştırarak sendikalı firmalar için işçilerin grev, toplu pazarlık gibi etmenleri kullandığını ve bu nedenlerle sendikasız firmaların sendikalaşmayı önlemek amacıyla çalışanlarına daha fazla ücret ödediğini ortaya koymaktadır.

#### **2.4. Hediye Değişimi Teorisinin Diğer Ücret Teorileri İle Karşılaştırılması**

Modern teorilerin içerisinde yer alan etkin ücret teorilerinin arasından Akerlof ve Yellen'in adil bir ücret düzeyi seviyesinden ücretleri belirlemeyi amaçlayan sosyolojik modelini temel alan hediye değişimi teorisinin diğer ücret teorilerinden ayıran en temel farkı; ücretin belirlenmesinde işveren veya piyasa denge noktası yanlısı olmak yerine çalışanların mutluluğunu amaçlamasıdır. Çalışanın adalet algısı, motivasyonu ve beklentilerinin ön planda tutulduğu hediye değişimi teorisi psikolojik faktörlere önem vermesiyle birçok teorilerden ayrılmaktadır.

Hediye değişiminin denge ücretinin üzerinden ücret ödenmesini savunması minimum ücret veya denge fiyat üzerinden ücret verilmesini savunan geleneksel teorilerden temelde farklılaştığı bir yönüdür. Teorinin bir diğer ayırıcı noktası ise psikolojik şartlara bağlı olarak değişkenlik gösteren ücretler net olmadığı için ücret seviyelerinin ve denge ücretin net olduğu teorilerden ayrılmaktadır.

Diğer etkin ücret teorileri ile karşılaştırıldığında ise piyasa ücretinden yüksek ücret ödemenin ortak bir payda olduğu bunun yanında verimi artırmak için sadece ücret değişkeninin değil birçok psikolojik değişkenin çabaya ve buna bağlı olarak ücrete etki ettiğini belirtmesi yönünden bir farklılık yaratmaktadır.

#### **2.5. Hediye Değişimi Teorisinin Etkinliği**

Daha önceki bölümlerde de belirtildiği üzere hediye değişimi teorisi zaman içerisinde birçok farklı değişkenin kullanılmasıyla geliştirilmiş ve farklı yönleriyle ampirik olarak test edilme imkânı bulmuştur. İlk dönemlerde yapılan çalışmalarda sadece

varlığı test edilen teorinin özellikle son 20 yılda peş peşe veya süreli ödemelerle zamana bağlı olarak, eğitim seviyesi ve iş tecrübesine göre ve işyerindeki çalışan ilişkileri gibi farklı değişkenlerle etkinliği test edilmiştir.

Bu çalışmalardan ilki Gneezy ve List tarafından gerçekleştirilen 2006 yılında gerçekleştirilmiştir. “Davranışsal Ekonomi Çalışması: İş Piyasalarında Hediye Değişiminde Kullanılan Alan Deneyleri Testi” olarak adlandırılan bu çalışmada hediye değişimi 6 saatlik ve bloklar halinde 3'er saatlik 2 deney vasıtasıyla ölçülmüştür. Her iki deneyde de çalışma başlangıcında hediye değişimi anlamlı olarak gözlemlenmiş lakin çalışma sonuna doğru hediye değişiminin neredeyse anlamı gözlemlenmiştir. Bu çalışmayla birlikte hediye değişimi teorisinin etkinliği ve uzun vadedeki sonuçları bu minvaldeki yeni çalışmalarla sorgulanır hale gelmiştir.

Hannan ve Kagel'in çalışmasında 2004 yılında yaptıkları “Deneysel Bir İşgücü Piyasasında Kısmi Hediye Değişimi: Özne Nüfus Farklılıklarının, Verimlilik Farklılıklarının ve Çaba Taleplerinin Davranış Üzerindeki Etkisi” adlı çalışmada ise eğitim seviyesi ve iş tecrübesinin hediye değişiminin etkinliğine tesir ettiği gözlemlenmiştir. Çalışmaya göre iş tecrübesi veya eğitim seviyesi düşük deneklerin hediye değişiminden görece daha az etkilendikleri gözlemlenmiştir.

Hediye değişiminin etkinliğini sorgulayan bir diğer çalışma ise iş yerindeki çatışmaları ve negatif atmosferi konu alan Bejarano vd.'nin çalışmasıdır. Bu çalışmada sadece işverenin tutum ve davranışlarının dışında çalışanların kendi aralarındaki ilişkilerinin problemlili olmasının hediye değişiminin etkinliğini zayıflattığı görülmüştür.

## **2.6. Gerçekleştirilmiş Olan Hediye Değişimi Deneyleri**

Bu başlık altında hediye değişimi teorisinin temel çalışmaları ve bazı ampirik uygulamaları, teorinin gelişim ve dönüşüm sürecini ortaya koymak adına tanıtılmıştır. Seçilen yedi çalışmayla teori kronolojik olarak örneklendirilmekte ve kuramsal olarak teorinin geldiği boyut ortaya konmaktadır.

### 2.6.1. Kısmi Hediye Değişimi Olarak İş Sözleşmeleri-George Akerlof (1982)

Akerlof çalışmasında George Homans'ın 10 kadın çalışana nakit para karşılığı poster asma olarak adlandırılan bir işi yaparken, aralarında önemli bir ücret farkının olduğu (ortalama yüzde 15) bir durumda kadınların çoğunun bu firmada tanıtım yapmak istememesini ortaya koyan eski bir çalışmasını ele alarak başlamaktadır (Homans,1953).

Akerlof bu çalışmasıyla çabanın önemini vurgularken, Leibenstein'in etkin ücret teorisi konusundaki çalışmalarına da katkıda bulunmaktadır. Ona göre etkin ücreti belirlerken 'çaba' kavramına odaklanmak, Richard Edwards'ın kitabında belirttiği emek ve yönetim arasındaki mutlak çatışma gibi işgücü ve işçi arasındaki ayrıma odaklanmakla benzer nitelikler taşımaktadır (Edwards, 1979). Edwards çalışmasında bu çatışmanın çözümü için ücret dengesine ilişkin modeller vermektedir (Akerlof,1982).

Akerlof iki örnek konu üzerinden etkin ücret teorisini yorumlamakta ve bu örneklerin sonucunda hediye değişimi teorisini ortaya koymaktadır. Akerlof ilk örneğini neo-klasik iktisat modelinin ücrete yönelik bakış açısındaki eksiklikleri belirterek vermektedir. İşgücü piyasasının standart neo-klasik modeline göre firma, piyasa ücreti göz önüne alındığında, işgücünü en uygun fiyat üzerinden satın almaktadır. Ona göre bu ifade aynı zamanda neo-klasik modelde piyasa farklılıklarının öneminin olmadığını göstermektedir (Akerlof, 1982).

Bu örneğe göre, çalışma normları ve ücretler arasındaki ilişkinin piyasada belirlenen denge noktasını değiştirebileceği ve işgücünün çabaya bağlı olarak en uygun fiyat yerine yeni bir denge noktasından alınabileceği açıklanmaktadır. Ayrıca çalışma kurallarının etkisi de bu örnekte ele alınmıştır. Akerlof'a göre şirketler, neo-klasik iktisadın kurallarını baz alarak, bazı nedenlerden dolayı ücretler piyasa denge noktasında

sabit olmasa bile, iş kurallarını emek arzının ve talebinin eşit olduğu noktaya göre ayarlamaktadır (Akerlof,1982).

İkinci örnekte ise bir modelleme olarak çalışma standartlarının, dengelenemeyen ücret durumunda bile emek talebini ve arzını eşitleyeceği için ücretin sabit olduğu varsayımıyla başlamaktadır. Modelde, bazı işçilerin denge marjındayken bazı işçilerin ise bu marjın üzerinde olduğu bir modeli temsil etmek için en az iki işçi tipi vardır. Modelin arka planında firma, işçilerin ücretlerini firmaya katıldıktan sonra belirleyebilmektedir. Firma, işçiler işe alındıktan sonra performansı kolayca ölçebilse de çalışma normlarında bir azalma olmadan onları işten çıkaramayacağını varsaymaktadır.

İki örnek karşılaştırıldığında birinci örnekte firmanın çalışma kurallarının sabit olduğunu varsayılmaktadır ve bu varsayımla denge ücreti ve işsizlik elde edilir. İkinci örnekte ise gerçek ücretin sabit olduğunu varsayılır ve çalışma kurallarının, neo-klasik modelde olduğu gibi sosyolojik modelde (normlarla) emek arzını ve talebini dengelemediği gösterilir. Sonuç olarak, modelde inşa edilen emek çabasının hediye değişimine yönelik olarak pozitif etkisinin olduğunu ortaya konulmaktadır.

Bu örnekler haricinde Akerlof çalışmasına özgü bir deney tasarlamamış bunun yerine Homans'ın "Nakit Posterleri" adlı deneysel çalışmasını ele alarak bu çalışmanın çıktılarını, Elton Mayo'nun çaba kavramına ilişkin çalışmaları ve Amerikan ordusunda asker gruplarının orduya karşı tutumlarına ilişkin yapılan çalışmanın verilerinden yararlanarak hediye değişimini ilk olarak bu makalesinde tanımlamıştır.

## 2.6.2. Rekabetçi Deneysel Pazarlarda Hediye Değişimi Ve Karşılıklılık-

### Ernst Fehr vd. (1998)

Bu çalışmada Ernst Fehr ve arkadaşları Akerlof'un hediye değişimi modeli çerçevesinde, ücretin belirlenmesinde hediye değişiminin etkisini ve bu etkinin karşılığının ne ölçüde olduğunun belirlenmesi hedefiyle birtakım deneysel çalışmalar yapmışlardır. İlk çalışmada, tüm çalışanların bencilce para maksimize edicileri olduğu varsayımı tartışılırken, ikinci çalışmada birbirine bağımlı tercihleri olan çalışanların çaba düzeyi ve ücret seviyeleri belirlenmektedir (Fehr vd. 1998).

İlk çalışmada tasarlanan model, bir işverenin verimliliği artırabilmesi adına çalışan ücretlerinin sunulan çaba ile pozitif ilişkisi olduğundan bahsetmektedir. Ayrıca çalışanların her zaman piyasadaki en yüksek ücreti tercih ederken çaba seviyesi olarak piyasada kabul edilen minimum çabayı ortaya koyacağı ön kabulü altında model tasarlanmıştır. Bu durum, ücreti maksimize edici tarafları olan rekabetçi ve deneysel bir pazarın, yüksek çaba seviyesine karşılık gelen rekabetçi dengeye yaklaşmasının beklenmesi gerektiği anlamına gelir. Bu modelin sonucundaki deneysel veriler, çalışanların çaba tercihlerinin ödenen ücretle olumlu yönde değiştiğini doğrulamaktadır. Ayrıca, çalışanların çaba tercihleri, yüksek ücret politikasını işverenler için kârlı kılacak kadar güçlüdür. Sonuç olarak işverenler çaba seviyesini göz önüne aldıklarında, çalışanların ücret seviyesini iki katından daha yükseğe çıkarmayı teklif etmişlerdir (Fehr vd. 1998).

İkinci çalışmada ise işverenler, çalışanlara ücret teklifi vermektedirler. Çalışanlar gelen teklife göre çaba düzeyini belirlemektedir. Bu çalışmadaki model tasarımında, işverenler ücret belirleyicileri taraf iken çalışanların tercihleri birbirine bağlı olduğundan, işgücü piyasasında denge daha rahat oluşmaktadır. Çalışanların aralarındaki karşılıklı eylemler çabalarına da yansımaktadır. Deney sonucunda toplam ücret ve çaba seviyeleri

arasında pozitif bir ilişki sonucu ortaya çıkmaktadır. Çalışma kapsamında hediye niteliğindeki yüksek seviyedeki ücret, çalışanların göreceli olarak iyi durumda oldukları düşündürür ve bu da onları daha fedakâr kılar.

Sonuç olarak çalışanlar, yüksek ücrete cömert çaba seviyeleriyle yanıt verirler. Bu durumda çalışanların yüksek ücrete ilişkin karşılıklılığı yeterince güçlü ise, işverenlerin beklenen kârları içbükey ve seviyesi artan bir fonksiyon olarak ortaya çıkar. Bu nedenle çalışan arzı negatif olmadığı sürece, yani işverenler en az bir çalışan bulabildiklerinden emin olduklarında arzın boyutuna bakılmaksızın fiyatlarını belirleyebilirler. İlgili çalışmada, klasik iktisadi modeller (minimum gayret beklentisi ile firmaların minimum ücret ödediği) ve etkin ücret modelleri (firmanın bir prim olarak yüksek ücret ödediği ve yüksek gayretle ödüllendirildiği) arasında araştırma sonuçlarına yönelik bir değerlendirme gerçekleştirilmiş ve sonuçta Akerlof'un (1982) teorisi ve verileri ile tutarlı sonuçlara ulaşılmıştır.

### **2.6.3. Davranışsal Ekonomi Çalışması: İş Piyasalarında Hediye Değişiminde Kullanılan Alan Deneyleri Testi- Uri Gneezy ve John A. List (2006)**

Bu çalışmada, Akerlof'un gönülsüz işsizlikte etkin ücret teorisi geliştirilmesine katkıda bulunmuş ve etkin ücret için ampirik olarak doğruluk ve karşılıklılığa dayanan psikolojik çalışmalarına değinilerek ve bu varsayımı test eden ilk deneylerden biri olan Fehr ve arkadaşlarının yapmış olduğu "Rekabetçi Deneysel Pazarlarda Hediye Değişimi ve Karşılıklılık" çalışmasına atıfta bulunularak iki aşamalı bir deney tasarımı ortaya konulmuştur (Gneezy ve List, 2006).

Bu çalışmaların ilki; kütüphane görevi adı altında, üniversitedeki küçük bir kütüphanenin varlığını bilgisayarlaştırma çabasına katılmaya davet edilen lisans

öğrencileri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. İlk olarak potansiyel katılımcılara yapılacak işin tam olarak altı saat süreceği ve saatte 12 dolar ödenecek tek seferlik bir çalışma olduğunu bildirilmiştir. Hediye değişimi olmayan örnekteki katılımcılara ise söz verildiği gibi saatte 12 dolarlık sabit bir ücret sunulmuştur. Hediye değişimi yapılacak olan örnektekilere ise katılımcılar açıklandıktan sonra, reklamı yapılan 12 dolarlık oran yerine saat başına 20 dolar ödenecekleri söylenmiştir. Sonuç olarak, bilgisayar sistemine girilen ortalama kitap sayısının iki örnekte de oldukça farklı olduğu sonucu ortaya çıkmış ve katılımcılar, hediye değişimi olduğunda ortalama 51.7 kitap kaydederken hediye değişiminin gerçekleşmediği durumda ortalama 40.7 kitap kaydetmişlerdir (Gneezy ve List, 2006).

Aynı zamanda çalışma kapsamında, hediye değişiminin zaman bloğu üzerindeki etkinliği de incelenmiştir. Buna göre, hediye değişiminin olduğu örnekte bir katılımcı dışında her çalışan ilk saatten son saate doğru çabalarını azaltmıştır. Buna karşın hediye değişiminin olmadığı örnekteki çalışanların ise yarısı çabalarını azaltırken yarısı da çabalarını artırmıştır. Yani hediye değişiminin, emek çabasını erken dönemde artırdığı buna karşın bu etkinin zamanla azaldığı gözlemlenmiştir.

İkinci çalışmadaki deneyde ise Doğal Tehlikeleri Azaltma Araştırma Merkezi'ni desteklemek için kapı kapı dolaşarak bağış toplama çalışması yapılmıştır. Bu çalışmada da kütüphane görevine benzer şekilde, katılımcılara bunun tek seferlik bir çalışma olduğu ve saatte 10 dolar ödeneceği söylenmiştir. Deneyler arasındaki önemli bir fark, bu deneydeki çalışanların yaptıkları çalışmalar karşılığında toplanan bağışların maddi olarak ölçülebilir olması ve işverenin göreve ne kadar değer verdiği hakkında daha iyi bir fikre sahip olmalarıdır. Bu fark önemlidir çünkü işçilerin aldığı fazla ücret biliniyorsa ücretlerinin adil olarak algılanıp algılanmadığı ortaya çıkacaktır (Gneezy ve List, 2006).

Bu çalışmada ilk gruptakilere, söz verildiği gibi saatte 10 dolarlık sabit bir ücret ödenmiştir. İkinci gruptakilere ise önce bir eğitim verilmiş daha sonra ise kendilerine ilan edilen 10 dolar yerine saat başına 20 dolar ödenecekleri söylenmiş ve buradaki sonuçlar da ilk çalışma olan kütüphane çalışmasını tasdiklemiştir. Benzer şekilde 20 dolarlık grupta çalışanlar, görevin ilk birkaç saatinde 10 dolarlık gruptaki çalışanlardan önemli ölçüde daha fazla para toplamalarına rağmen birkaç saat sonra gözlemlenen sonuçlar arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bu çabanın düşmesi durumundan hareketle yazarlar, göz önünde bulundurulan ücret seviyeleri için bazı durumlarda piyasa temizleme ücretlerinde çalışanları işe almanın daha iyi olacağı sonucuna ulaşmışlardır.

#### **2.6.4. Deneysel Bir İşgücü Piyasasında Kısmi Hediye Değişimi: Özne Nüfus Farklılıklarının, Verimlilik Farklılıklarının ve Çaba Taleplerinin Davranış Üzerindeki Etkisi- R. Lynn Hannan- John H. Kagel (2004)**

2004 yılında yayımlanan çalışmanın literatür bölümünde Akerlof ve Yellen'in sosyolojik modeli üzerinden hediye değişimi teorisine değinerek bu doğrultuda Akerlof'un hediye değişimi modelini asgari ücretten daha yüksek maaş alan işçilerin herhangi bir ceza korkusu olmaksızın minimum fayda sağlayabildiği bir ortamda incelenmiştir (Hannan ve Kagel, 2004).

Yapılan deneysel çalışma kapsamında, yeni bir deney tasarlanırken Fehr vd.'nin 1998 yılında yapmış olduğu çalışmanın sonuçları tekrar test edilmek istenmiş ayrıca hediye değişiminin kültüre bağlı olarak ABD ve sosyalist ülkeler arasındaki farkı tespit edilmek istenmiştir. Deneyin ölçülmek istenen diğer değişkenleri arasında ise firma verimliliğindeki farklılıkların, eğitim seviyelerinin ve iş tecrübelerinin hediye değişimine etkisi bulunmaktadır.

Deneysel tasarım incelendiğinde, tek taraflı ücret teklifi yapılan işgücü piyasaları tasarlanmış ve birinci aşama olarak firmalar çalışanlara ücret teklifinde bulunmuştur.

İkinci aşamada ise çalışanlar firmaların teklifleri içerisinde hangilerinin kabul edilip edilmeyeceğine karar vermişlerdir. Bu tasarımda firmalar ücret tekliflerini kabul eden işçileri belirleyememiş, sadece çalışan ve çalıştığı firma o çalışanın seçtiği çaba seviyesini tespit edebilmiştir. Ayrıca deney, 10 farklı oturumda 12 dönem üzerinden gerçekleştirilmiştir. Belirlenen firmaların yarısı yüksek, yarısı düşük üretkenlik seviyesi sunmuştur.

Yapılan deneylerin sonuçlarına bakıldığında yüksek verimli firmalarda çalışan denekler aynı seviyede uygulanan hediye değişimi olmasına rağmen düşük verimli firmada çalışanlara nazaran daha fazla çaba göstermişlerdir. Bu sonuç yüksek ücretlerin işyerindeki sosyal sözleşmelerden ve adalet normlarından kaynaklandığını varsayan Akerlof'un (1982, 1984) kısmi hediye alışverişi modeliyle tutarlıdır (Hannan ve Kagel, 2004). Bir diğer değişken olan kültürler arasındaki hediye değişimini tespit edilebilmesi açısından Tayvanlı ve ABD'li yüksek lisans öğrencileri üzerinden gerçekleştirilen oturumlarda ise hediye değişimi davranışı üzerinden hiçbir farklılık bulunamadığı tespit edilmiştir.

Çalışmada yazarları en fazla şaşırtan sonuç ise oturumların lisans ve yüksek lisans öğrencileri değişkenleri üzerinden tekrar edildiği durumlarda iş tecrübesi veya eğitim seviyesi düşük deneklerin hediye değişiminden görece daha az etkilendiklerinin gözlemlenmesi olmuştur (Hannan ve Kagel, 2004). Buna göre, yüksek lisans öğrencilerinin hediye değişimine ilişkin tekliflere karşı çaba seviyeleri lisans öğrencilerine göre daha yüksektir. Ayrıca hediye değişimine karşı gösterdikleri çaba değişimi de aynı ölçüde fazladır.

## 2.6.5. İş Sözleşmeleri, Hediye Değişimi ve Referans Ücretleri: Hediyezin

### Benim Olmasına Gerek Yok! - Hernán Bejarano vd. (2019)

Bu çalışma Akerlof'un hediye değişim modelinin, çalışanların diğer çalışanların kazandıkları ücretleri bilmesinin yani işyerindeki referans ücretlerin herkesçe bilinmesinin çalışanların çaba seviyelerinde değişikliğe neden olup olmadığı araştıran bir hediye değişimi modeli oluşturmaktadır. Oluşturulan modelde yer alan değişiklikler ve referans ücretin seviyesindeki farklılıkların çalışanlar ve işverenler arasındaki anlaşmazlıkları tetiklediği gösterilmektedir. Bu anlaşmazlıklar, hediye değişimi ilişkisini zayıflatma eğilimindedir ve sonuç olarak hem üretim verimliliğinin hem de ücret seviyesinin düşmesine neden olmaktadır (Bejarano vd., 2019).

Bu model değişen referans ücretlere ek olarak, işsizlik maaşı veya yardımlarının işçilerin referans ücretleri üzerindeki etkisini de açıklamaktadır. Buna göre ülkedeki işsizlik maaşı arttığında, çalışanların referans aldıkları ücretler daha yüksek olma eğilimindedir. Bu durumda işverenlerin çalışanlar ile girdikleri bir hediye değişimi ilişkisinde yüksek verimlilik seviyesine ulaşması için ücretlerdeki artışın çok daha fazla olması gerekmektedir. Sonuç olarak, işsizlik maaşı veya yardımlarının hediye değişimi teorisinin üzerindeki olumsuz etkisi ortaya konulmaktadır. Devletin belirlediği işsizlik maaşı veya yardımlarının, çalışanların sadece ücret kıyaslaması sırasındaki olumsuz etkileri nedeniyle değil, aynı zamanda çalışanların işverenler ile karşılıklı davranışları üzerinde de olumsuz etkileri olması nedeniyle hediye değişimi etkisi zayıflamaktadır.

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen alan deneyine göre denekler, belirlenen altı dönemin her birinin başında üç farklı rolden birine atanır. Bu roller işveren, çalışan veya işsizdir. Çalışan rolündeki denek, işveren tarafından teklif edilen ücret düzeyinde çalışırsa, her dönemde yer alan iki turun başında da işveren tarafından seçilen sabit bir

ücret almaktadır. Teklif edilen bu ücret göz önüne alındığında, işçi ya sıkıcı bir işte ürün başına 60 birim karşılığı çalışacak ya da çalışacağı süre içerisinde işten kaytararak internette gezinebilmektedir. İkinci turda ise üretkenlik şoku olarak adlandırılan birim ücret değişimi deneklere rastgele olarak uygulanır ve üretilen her bir ürünün değeri 20 birim, 60 birim ya da 100 birim olmaktadır (Bejarano vd., 2019).

İşsiz olarak atanan denekler, iki turun her biri için işsizlik ödeneği alır ve bu süre içinde yalnızca internette gezebilmektedir. İşsizlik maaşı ise standart ücretle karşılaştırıldığında ya düşük olarak 40 birim seviyesindedir ya da 80 birim seviyesinde daha yüksektir. Yüksek işsizlik yardımlarının olduğu durumda hediye değişiminin etkinliğini önemli ölçüde azalttığını ve böylece işsizlik maaşı durumuyla karşılaştırıldığında ise işçilerin üretim seviyelerinde keskin bir düşüşün ortaya çıktığı gözlemlenmiştir.

Yüksek işsizlik yardımının olduğu koşullarda oluşan üretimdeki düşüş, sadece görece daha düşük olan ücret değişkeni ile açıklanamamaktadır. Çünkü işverenlerin ilk 1. turun sonunda çalışanları kovma olasılığı yoktur. Bu model doğrultusunda işverenler, 2. turdaki yüksek üretkenlik şokundan sonra hediye değişiminin etkisini korumak amacıyla ilk turdaki ücretlerden yüksek ücretleri seçerken, negatif bir şoktan sonra ise birim ücretlerin seviyesini düşürmektedir. İşçiler, ücret düzeylerinde herhangi bir değişiklik olmadığı takdirde 2. turda çabalarını azaltarak olumsuz tepki vermekte iken hediye değişiminin etkinliği ise azalmaktadır.

Yazarlara göre modelin ana sonucu, ücretler seviyesindeki tutarsızlıkların, referans ücrete ilişkin değişikliklerin, işçiler ve işverenler arasındaki beklentilerde bir farklılık yarattığı için hediye değişiminin etkinliği için olumsuz olmasıdır. Ayrıca istikrarlı ekonomik koşulların işçilerin ve işverenlerin üzerinde anlaşmaya varmaları için

doğal bir referans noktası sağladığı belirtilmiştir. Son olarak, çalışanların iş arkadaşlarının ücretlerini bildiği ve karşılaştığı takdirde referans ücretleri etkilenebilmekte ve buna bağlı olarak hediye değişiminin etkinliği değişmektedir (Bejarano vd., 2019).

### **2.6.6. Ücretlerin Aşağı Doğru Katılığı Üzerine: Parasal Tarafsızlık İle**

**DeneySEL Bir İşgücü Piyasasından Kanıt- Grundmann, Susanna; Giamattei, Marcus; Graf Lambsdorff, Johann (2020)**

Bu çalışma, Keynes'in (1936) nominal ücretlerin aşağı doğru katı olduğu fikri ile Akerlof'un (2007) çalışanların ücretlerin ne olması gerektiğine dair bir normları olduğunu belirtmesi fikrinden yola çıkarak Fehr ve diğerlerinin (1993) hediye değişimi deneyinden yola çıkarak yazarların uyarladığı bir deney tasarımına dayanmaktadır. Çalışmanın temel hipotezi; çalışanların nominal ücret değişikliklerine tepki verdiği ve işverenlerin ücret şokuna daha yüksek oranla karşılık verdiği varsayımdır (Grundmann vd., 2020).

Deney kapsamında, parasal tarafsızlık koşulları olarak adlandırılan durumda işveren ve çalışan rolleri üzerinden bir hediye değişimi oyunu oluşturulmuştur. Deneyde biri reel diğeri deneysel olmak üzere iki para birimi kullanılmış ve nominal değişimler deneysel para birimi üzerinden sağlanmıştır. Ayrıca bu para birimleri arasında içsel bir döviz kuru bulunmakta ve katılımcılar bu kura diledikleri takdirde erişebilmişlerdir.

Bu oyuna göre ilk 10 turda, çalışanlar piyasa temizleme ücretinin üzerindeki yüksek nominal ücretlere doğru orandaki çaba seviyeleri ile karşılık vermişlerdir. 11. turda ise dışsal ücret şokları uygulanmış ve ücret-çaba ilişkisi bağlamında çalışanların tepkileri incelenmiştir. Pozitif yönlü olarak ayarlanan bir ücret şokuna tepki olarak, işverenler ücretleri yeni ücret aralığına göre daha fazla olarak yukarı doğru ayarlamış ve bu yönde pozitif eğimli Phillips eğrisi doğrultusunda pozitif çaba tepkileri beklemişlerdir. Buna karşın, çalışanlar beklentinin aksine çaba seviyesini azaltmıştır. Yazarlara göre bu durumun nedeni; nominal ücretlerdeki artışın bir süre sonra çaba üzerinde güçlü bir etki

yaratmamasıdır. Güçlü bir etki yaratmamasının nedeni ise işverenler ve çalışanların adil bir nominal ücret algıları arasında bir fark olması olarak yorumlanmıştır (Grundmann vd., 2020).

Daraltıcı bir nominal ücret şokuna tepki olarak ise işverenler ücretleri yeni ücret aralığına göre daha düşük oranlı olarak aşağı doğru ayarlamış, ancak işverenler çabalarda belirgin bir azalma beklememiş ve bu doğrultuda çalışanlar çabayı azaltmamışlardır. Yazarların bu bulguya karşın görüşü, işverenlerin çaba ve ücret ilişkisinin bozulduğunu fark edip olumsuz çalışan tepkilerinden korkmaları ve bu durumda daha esnek nominal ücret ayarlamaları olmuştur (Grundmann vd., 2020).

### **2.6.7. Dolaylı Karşılıklılık Ne Kadar Fedakarlıktır? - Laboratuvardaki Hediye Takası Oyunlarından Kanıt- Johannes Becker, Daniel Hopp, Karolin Süß (2020)**

Çalışma, ana teması olan; dolaylı karşılıklılık kavramını ve hediye değişimi gerçekleşirken dolaylı karşılıklılığın etkili olup olmadığını incelemekte ve bu hususta bir deney tasarımı oluşturmaktadır. Akerlof'un (1982) çalışanların iş arkadaşlarının ücretini önemsediklerini ve böylece kendi ve iş arkadaşlarının maaşları için çabayı artırdıklarını öne sürmesi bu çalışmanın temel hipotezi olmuştur. Ayrıca alanda yapılan mevcut çalışmaların dolaylı karşılıklılık odaklı olmak yerine katılımcıların iş arkadaşlarının refahına kayıtsız görünmesini savunması da bu çalışma özelinde incelenmiştir.

Deney kapsamında yapılan oturumların başında her katılımcıya 25 puanın 1 Avroya eşit olduğu 400 puanlık bir ilk bağış verilmiştir. Ardından, katılımcılar rastgele olarak yönetici, işçi ve iş arkadaşı rollerine atanmış ve bu roller tüm deney boyunca korunmuştur. Her oturum döneminin başında, tüm katılımcılar rastgele ve anonim olarak üçlü olarak eşleştirilmiş ve her rol (yönetici, çalışan, iş arkadaşı) bir kez temsil edilmiştir. Deney dahilinde önce yönetici maaşları belirlerken sonrasında işçi çaba düzeyini

belirlemiştir. Bu kapsamda her oturumun sonunda katılımcılara getirileri hakkında bilgi verilmiştir. Çalışmaya göre, çalışan olarak konumlandırılan katılımcıların ‘sadece kendi maaşlarını bildiği’, ‘sadece iş arkadaşının maaşını bildiği’ ve ‘hem kendi hem de iş arkadaşının maaşını bildiği’ durumlardaki çabaları gözlemlenmiştir.

Çalışmanın sonunda katılımcıların, yöneticinin kendilerine karşı tutum ve davranışlarına ilişkin herhangi bir düşüncesi olmadığı takdirde (ücretin bilinmemesi) diğer çalışanlara karşı pozitif yönlü bir dolaylı karşılıklılık sergiledikleri gözlemlenmiştir (Becker vd., 2020). Bununla birlikte, yöneticiler ve çalışanlar arasında doğrudan etkileşim (ücretin bilinmesi) gerçekleşirse, yöneticinin iş arkadaşına karşı davranışı önemsiz hale gelir. Bu bulgular, çalışanların iş arkadaşlarının ücretini kendi ücretlerinin bir işareti olarak aldıklarını göstermekte iken yöneticilerle kurdukları doğrudan etkileşimin dolaylı karşılıklılık kavramının etkinliğini azalttığını göstermiştir (Becker vd., 2020).

### 3.Araştırma-Pilot Hediye Değişimi Deneyi

#### 3.1. Amacı

Bu tez çalışmasında George Akerlof'un 1982 yılında etkin ücret teorilerine getirmiş olduğu farklı bir bakış açısı olan hediye değişimi teorisi, çalışanların çalışmayı kabul ettikleri ücret düzeyinin üzerindeki bir ücretin hediye niteliği taşıyacak bir biçimde ödendiği hediye değişimi uygulamalarından yola çıkılarak pilot bir hediye değişimi deneyi olarak uygulanmıştır.

Uygulanan pilot hediye değişimi deneyinin amacı; deney ve kontrol grubu olarak ayrılan katılımcıların üzerinden ücret değişkeni kullanılarak test edilen hediye değişiminin, çalışan çabalarına etkisinin ölçülmesi ve bu etkinin ne ölçüde devam ettiği üzerinedir. Bu bağlamda araştırma öncesinde belirlenen, Gneezy ve List'in 2006 yılında yapmış oldukları "Putting Behavioral Economics To Work: Testing For Gift Exchange In Labor Markets Using Field Experiments" (Davranışsal Ekonomi Çalışması: İş Piyasalarında Hediye Değişiminde Kullanılan Alan Deneyleri Testi) adlı çalışmada gerçekleştirdikleri kütüphane deneyinin çıktılarında yola çıkılarak hediye değişiminin örneklem üzerinde gerçekleşip gerçekleşmediği ve hediye değişimi gerçekleştiği takdirde katılımcıların çaba düzeyinin zaman içerisindeki etkinliğinin azalıp azalmadığı hipotezleri sınanmıştır. Ayrıca katılımcıların demografik verileri toplanarak bu verilerdeki farklılıkların hipotezlerin gerçekleşmesinde etkili olup olmadığı değerlendirilmiştir.

#### 3.2 Yöntemi ve Deney Tasarımı

Hediye değişimi teorisinin etkinliğini sınamak için bu alanda yapılan diğer çalışmalarda da görüldüğü üzere en yaygın yöntem; alan deneyleridir. Özellikle davranışların gözlemlenmesinde etkin olarak kullanılan bu yöntemin seçimindeki temel

unsur, bağımsız değişkenlerin araştırmacı tarafından kontrol edilmek istenmesidir. Bunun yanı sıra teorinin gerçek hayattaki yansımalarının genelleme yapılmadan gözlemlemek istenmesi ve koronavirüs tehlikesinin hâlâ devam etmesi üzerine bu çalışmada alan deneyi yöntemi kullanılmıştır.

Literatürdeki ilgili alan deneyleri incelenerek hazırlanan deney tasarımı iki aşamadan oluşturulmuştur. Toplam yirmi katılımcı ile gerçekleştirilen çalışmada, katılımcılardan ilk aşamada demografik verilerini elektronik ortamda girmeleri istenirken, ikinci aşamada ise birer saatlik üç oturum boyunca Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Kütüphanesinden elde edilen kitapların fotoğrafları üzerinden kitap adı, yazar, basım yılı, basım evi, basım yeri ve kütüphane kayıt numarasını önceden gönderilen bir elektronik tabloya doldurmaları istenmiştir. Bu hususta öncelikle katılımcılara bir deneyde yer alacakları anlatılmış ve kabul ettikleri takdirde çalışmaya ilişkin bilgilendirme ve talimat bölümlerinin de yer aldığı bir aydınlatılmış onam formu imzalatılmıştır. Daha sonrasında ise aydınlatılmış onam formu, demografik veri formu, kitapların bilgilerinin yer aldığı bir pdf dosyası ve bu bilgilerin girileceği elektronik tablolar katılımcılara elektronik posta olarak iletilmiştir.

Deney tasarımına göre katılımcıların toplamda 143 kitabın fotoğrafının bulunduğu 197 sayfalık pdf formatında olan bir dosyadaki kitapları 3 oturum boyunca sisteme girdikleri takdirde 100 sanal jeton kazanacakları kendilerine bildirilmiştir. Sanal jeton kavramının katılımcılar tarafından daha iyi kavranabilmesi ve ücret olarak algılanabilmesi için 1 sanal jetonun 1 Türk lirasına tekabül ettiği belirtilmiş ve buna göre hareket etmeleri istenmiştir. Etik kuralları ihlal etmemek ve deneye katılımın gönüllülük esaslı olması adına doğrudan bir ücret verilmemiş ve bu doğrultuda alanyazındaki bazı deneysel çalışmalarda da kullanılan sanal jeton kavramı seçilmiştir.

Katılımcılar kontrol grubu ve deney grubu olarak iki gruba ayrılmıştır. Katılımcıları iki farklı gruba ayırmanın nedeni; hediye değişimini bir gruba uygulayıp

diğer gruba uygulamayarak aralarında anlamlı bir farkın olup olmadığını ölçmektir. Bu hususta 20 katılımcının 10 tanesi kontrol grubu 10 tanesi ise deney grubu olarak seçilmiş bunun yanı sıra her grup cinsiyetler arasındaki farkı ölçmek adına 5 erkek ve 5 kadın katılımcıdan oluşturulmuştur. Gruplar her cinsiyet için kendi arasında tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilmiştir.

Kontrol grubu ile deney grubunu birbirinden ayıran ve hediye değişiminin test edilmesini sağlayan detay ücret detayıdır. Bu bağlamda çalışmaya başlamadan önce tüm deneklerle iletişime geçilmiş, kontrol grubundaki katılımcılara kendi rızalarıyla çalışmaya katıldıkları için teşekkür edilerek 100 sanal jeton verileceği tekrarlanmıştır. Deney grubundaki katılımcılara ise aynı şekilde çalışmaya kendi rızalarıyla katıldıkları için teşekkür edilmiş ve bu bağlamda hediye olarak 50 sanal jeton daha verilerek çalışmanın sonunda toplamda 150 sanal jeton kazanacakları bildirilmiştir. Çalışma başladıktan sonra ise her katılımcı ilgili saatin sonundaki dosyayı elektronik posta yoluyla araştırmacıya göndermiştir. Sonrasında ise çalışma üzerine geri bildirimleri alınarak ilgili sanal jeton katılımcılara iletilmiştir.

Deney kapsamında katılımcıların göstermiş oldukları çaba seviyesi saat başı sisteme girilen kitap sayıları üzerinden ölçülmüştür. Ayrıca çalışma süresinin birer saatten toplam 3 saat olmasının nedeni hediye değişiminin anlamlı olarak gözlemlenebildiği durumlarda Gneezy ve List'in 2006 yılında yapmış olduğu ilgili çalışmada ulaştıkları hediye değişiminin etkisinin çalışma süresi arttıkça azalması ve belirli bir süre sonra iki grup arasında anlamlı bir farkın bulunamaması sonucuna istinaden benzer bir hipotezin test edilmek istenmesidir.

Tüm veriler toplandıktan sonra elde edilen demografik veriler ile katılımcıların saat başına elektronik tablolara girdikleri kitap sayıları tek bir tabloda birleştirilmiş ve bu veriler ile girilen kitap sayıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığına bakılmıştır. Demografik verilerin haricinde deney grubu ve kontrol grubu üzerinden çalışmanın temel

hipotezlerini sınamak üzere istatistik analizler yapılmıştır. Bu bağlamda çalışmanın istatistik analizlerinde birçok istatistik analizini yapmaya olanak tanıyan IBM SPSS 26.0 programı kullanılmıştır. SPSS programı kullanılarak kontrol grubu ve deney grubundan elde edilen değerlerin dağılımının hipotezde ileri sürülen tezler ile uyumlu olup olmadığını belirlemek için Mann-Whitney U Testi, örneklem ortalamasının anlamlı olup olmadığını test etmek ve zamansal farkın tespiti için İkili Friedman Testi ve Kendall'ın W Testi, gruplar arasındaki ortalamalar arasında farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır.

### **3.3 Verilerin toplanması**

Bu çalışma Ankara Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığı ve Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dekanlığından ilgili izinler alınarak 20 adet Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Lisans Öğrencisi ile 15-22 Ekim 2021 tarihleri arasında çevrimiçi ortamda gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların belirlenmesi tamamen gönüllülük esasına dayalı olup, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi binası ve bahçesinde öğrencilere duyurular yapılarak gerçekleştirilmiştir.

Deneyde kullanılan kitap materyallerinin verileri ise yine aynı izinler dahilinde Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Kütüphanesinden temin edilmiştir. Öğrencilerin yararlı bir iş yaptıklarını düşünmeleri amacıyla kütüphanenin eski koleksiyonlarından toplam 143 adet kitap seçilerek ilgili kitaplara ilişkin kitap adı, yazar adı, basım yılı, basım evi, basım yeri ve kütüphane kayıt numarasının yer aldığı kapak fotoğrafları ve iç kapak fotoğrafları hazırlanarak katılımcılara tek bir dosya halinde sunulmuştur.

Veriler Covid-19 pandemisi dolayısıyla çevrimiçi olarak toplanmıştır. Aynı şekilde katılımcılarla görüşmeler e-posta ve anlık mesajlaşma platformları aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda demografik verilerin toplanmasına ilişkin form Google Formlar altyapısı üzerinden toplanmış ve katılımcılardan deney verilerinin eşleştirilmesi

amacıyla elektronik posta adresleri, cinsiyetleri, yaş aralıkları, aylık net gelir aralıkları, okudukları bölüm ve çalışma durumlarına ilişkin bilgilerinin doldurulması istenmiştir.

Pilot hediye değişimi deneyi aşamasında ise çabanın ölçülmesi amacıyla verilerin girilmesi gereken elektronik tablolar e-posta vasıtasıyla katılımcılara gönderilmiş ve katılımcıların doldurdukları elektronik tablolar her çalışma saati sonunda araştırmacıya gönderilerek veriler toplanmıştır. Toplanan veriler başka bir elektronik tabloda birleştirilmiş ve SPSS programı platformuna aktararak analize hazır hale getirilmiştir.

### **3.4 Sınırlılıkları ve Varsayımları**

Yapılan çalışma Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi lisans öğrencilerini kapsamaktadır. Bunun temel nedeni çalışmadaki katılımcıların yaşları, çalışma durumları, aylık net gelirleri gibi değişkenler bakımından benzer durumda olmalarını sağlamak istenmesi ve bu yolla hediye değişiminin gerçekleşip gerçekleşmediğini homojen gruplar üzerinden ölçmenin daha doğru olduğu varsayımdır. Bu bağlamda hediye değişiminin etkinliğine ilişkin veriler katılımcıların çalışma yaşamında uzunca süre yer almadığı ve belirli bir eğitim seviyesine sahip olduğu varsayımları altında toplanmıştır. Bir başka sınırlılık olarak, çalışmada alan deneyi yönteminin kullanılması katılımcı sayısının fazla olmasının ve araştırma evrenini temsil edecek yeterli katılımcı sayısının olmasının önüne geçmiştir. Bu nedenle geçmişte uygulanmış benzer hediye değişimi alan deneyleri örneklerinden hareketle 20 katılımcının olması kararlaştırılmıştır.

Ayrıca Covid-19 pandemisinin hali hazırda devam etmesi çalışmayı yüz yüze yapmak yerine uzaktan yapmak zorunda bırakmış ve katılımcıların çalışma boyunca tutum ve davranışlarının izlenmesini sınırlamıştır. Bu nedenle çalışmaya katılan katılımcıların çalışmayı tek başına sürdürdükleri, demografik verilerine ilişkin soruları dürüstçe cevapladıkları ve verilen talimatlara riayet ettikleri varsayımları altında çalışma tamamlanmıştır.

### **3.5-Evreni ve Örnekleme**

Araştırmanın evrenini Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın deneysel bir çalışma olmasıyla, katılımcıların seçilmesinin kolay olduğu, zaman kaybından tasarruf edilmesi ve katılımcı çıktılarının tutarlılık içermesi açısından deneysel araştırmalarda sıkça kullanılan seçilenin yerine koymama koşulu altında uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Uygun örnekleme yönteminde katılımcılar, ulaşılması kolay, araştırmanın şartlarına uygun ve gönüllü bireylerden seçilmektedir (Gravetter ve Forzano, 2012; akt. Başaran, 2017).

Bu doğrultuda katılımcılar fakülte öğrencileri arasından sadece cinsiyet eşitliği sağlanarak araştırma şartlarına uygun ve gönüllülük esası altında belirlenmiştir. Ayrıca deneysel çıktılar farklı katılımcılara ihtiyaç duyması ve deneyin amacının yapılan işin eşit şartlar altında olması gerektiğinden seçilen katılımcılar tekrar çalışmaya katılamamaktadır.

Çalışmanın sınırlılıklarında da belirtildiği üzere yapılan çalışmanın 3 saati kapsayan ve gönüllülük esaslı bir alan deneyi olması, Covid-19 pandemisinin devam etmesi ve sosyal mesafe koşulu altında çalışmanın gerçekleştirilmesi gibi nedenlerle örneklem benzer hediye değişimi çalışmalarında olduğu gibi 20 kişide tutulmuş ve evreni temsil edecek bir örneklem grubu oluşturulmamıştır.

### **3.6. Bulguları**

Bu bölümde sırasıyla gerçekleştirilen alan deneyine yer alan katılımcıların demografik veri ve deney çıktılarının istatistikleri, demografik veriler ile deney sonuçları arasındaki bulgular, hediye değişiminin gerçekleşip gerçekleşmediğine ilişkin bulgular sunulmuştur.

### 3.6.1. Deneye İlişkin İstatistikler

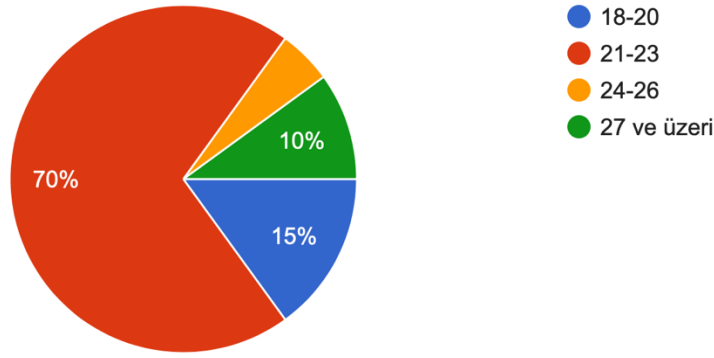
DeneySEL çalışma 13-19 Ekim 2021 tarihleri arasında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesinin lisans bölümlerinde öğrenim gören öğrenciler arasında gerçekleştirilmiştir. Öğrenciler uygun örnekleme yöntemi ile seçilmiş ve toplam 20 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar seçilirken cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla 10 kadın ve 10 erkek katılımcı dENEYSEL çalışmaya dahil edilmiştir. Bunun yanı sıra katılımcılar 10 kişilik bir kontrol grubu ve 10 kişilik bir deney grubu olarak ikiye ayrılmış, cinsiyet eşitliği bu grupların her birinde 5 kadın ve 5 erkek katılımcı olmak üzere korunmuştur.

Bu bağlamda çalışmaya katılan katılımcıların tanımlayıcı demografik özelliklerini içeren bilgiler aşağıdaki tablolar ve grafiklerde sunulmuştur. Tablolar hazırlanırken verilerin girilmiş olduğu elektronik tablodan faydalanılırken grafikler, katılımcıların demografik veri formunu doldurdukları Google Formlar sistemindeki analizden aktarılmıştır. İlk olarak katılımcıların yaş aralıklarını içeren veriler Tablo 3.1 ve Grafik 3.1’de verilmiştir.

**Tablo 3.1: Katılımcıların Deney Gruplarına Göre Yaş Aralıkları**

		Deney Grubu		Toplam
		Kontrol	Deney	
Yaş Aralığı	18-20	1	2	3
	21-23	7	7	14
	24-26	1	0	1
	27+	1	1	2
<b>Toplam</b>		10	10	20

**Grafik 3.1: Katılımcıların Yaş Aralıklarının Yüzdelerle Dağılımı**



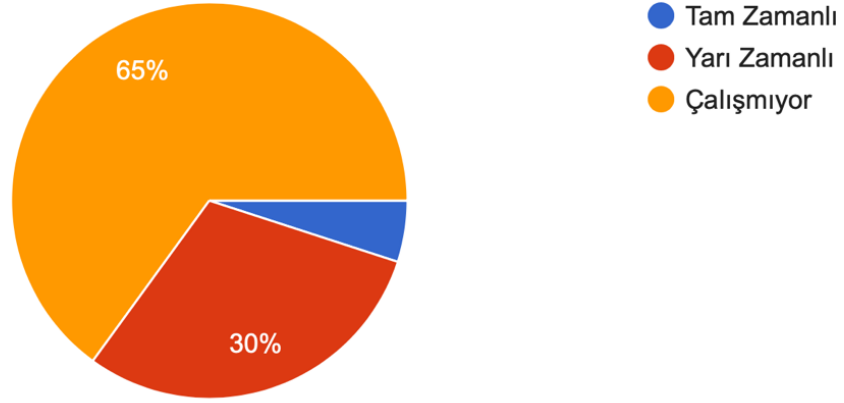
Yukarıdaki tablo ve grafikte yer alan verilere bakıldığında katılımcıların %70'inin 21-23, %15'inin ise 18-20 yaş aralıklarında oldukları görülmektedir. Bu durumun temel nedeni; Türkiye'de lisans eğitime başlama yaşının 18 olması ve çalışmanın evreni olan fakültede eğitim görmeye başlamak için 1 yıl yabancı dil hazırlık eğitiminin bulunmuş olmasıdır.

Deney grupları arasındaki dağılıma bakıldığında, çoğunlukta olan 21-23 yaş arası grubun eşit dağılması ve diğer gruplardaki katılımcı sayıları arasında ciddi bir fark bulunmaması grupların konsolide olması ve demografik veriler ile deney çıktıları arasında anlamlı sonuçlar çıkması açısından önemlidir. Ayrıca katılımcıların uygun örnekleme yöntemi ile seçilmesine rağmen bu veri seti üzerinden deney grupları arasında neredeyse eşit dağılması da aynı açıdan çalışmaya katkıda bulunmaktadır.

Katılımcıların çalışma durumlarını içeren veriler aşağıda yer alan Tablo 3.2 ve Grafik 3.2'de verilmiştir.

**Tablo 3.2: Katılımcıların Deney Gruplarına Göre Çalışma Durumları**

		Deney Grubu		Toplam
		Kontrol	Deney	
Çalışma Durumu	Çalışmıyor	7	6	13
	Tam Zamanlı	0	1	1
	Yarı Zamanlı	3	3	6

**Grafik 3.2: Katılımcıların Çalışma Durumlarının Yüzdelerik Dağılımı**

Yukarıda yer alan tablo ve grafiklere ilişkin verilere bakıldığında katılımcıların %65'inin çalışmıyor %30'unun ise yarı zamanlı olarak çalıştığı görülmektedir. Yine deney grupları arasındaki katılımcı sayılarının çalışma durumu grupları içerisinde dengeli olarak dağılması demografik veriler ile deney çıktıları arasında anlamlı sonuçlar çıkması bakımından önem arz etmektedir.

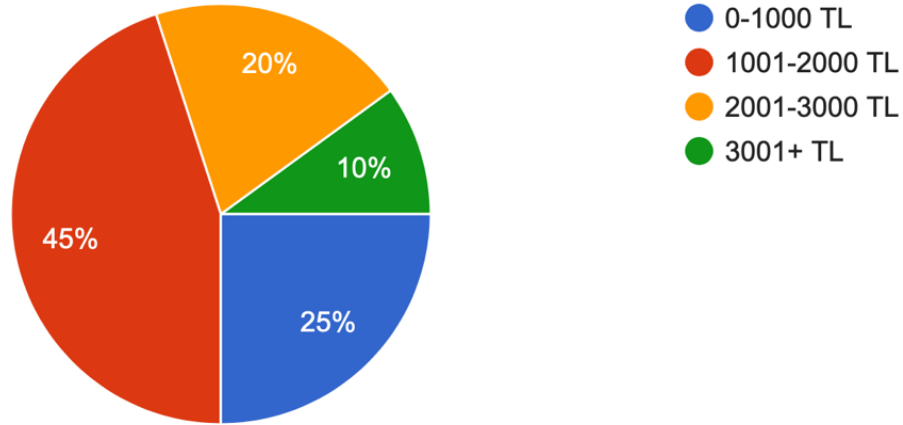
Katılımcılardan 19 tanesinin (%95'i) tam zamanlı olarak çalışma hayatında yer almamaları henüz öğrenci olmaları göz önüne alındığında oldukça normaldir. Ayrıca bu sonuç doğrultusunda çalışmanın temel değişkeni olan ücret ve temel çıktısı olan çaba seviyelerinin tam zamanlı istihdamda yer almayanlar üzerinden değerlendirilebilmesine ve bu bağlamda tez çalışmasının 2.6.4 bölümünde yer alan "***Deneyel Bir İşgücü Piyasasında Kısmi Hediye Değişimi: Özne Nüfus Farklılıklarının, Verimlilik Farklılıklarının ve Çaba Taleplerinin Davranış Üzerindeki Etkisi***" isimli çalışmanın çıktıları ile karşılaştırılabilmesine olanak tanımaktadır.

Katılımcıların gelir seviyelerine yönelik veriler aşağıda yer alan Tablo 3.3 ve Grafik 3.3'te verilmiştir.

**Tablo 3.3: Katılımcıların Deney Gruplarına Gelir Seviyeleri**

		Deney Grubu		Toplam
		Kontrol	Deney	
Gelir Seviyesi	0-1000 TL	2	3	5
	1001-2000 TL	6	3	9
	2001-3000 TL	2	2	4
	3001+ TL	0	2	2
Toplam		10	10	20

**Grafik 3.3: Katılımcıların Gelir Seviyelerinin Yüzdelerik Dağılımı**



Tablo 3.3 ve Grafik 3.3'te yer alan veriler incelendiğinde, 2000 Türk lirası ve altında gelirin olduğunu beyan eden katılımcılar örneklemin %70'ini oluşturmaktadır. Bu durumda ücret değişkeninin katılımcılara daha çok etki etmesi beklenirken deney grupları arasındaki dağılımın özellikle de bu gruplarda dengeli olmaması ve düşük gelir seviyesindeki katılımcıların kontrol grubunda daha fazla yer almasının incelenen hediye değişimi deneyleri ışığında çalışmadaki hediye değişiminin etkinliğini azaltacağı beklenmektedir.

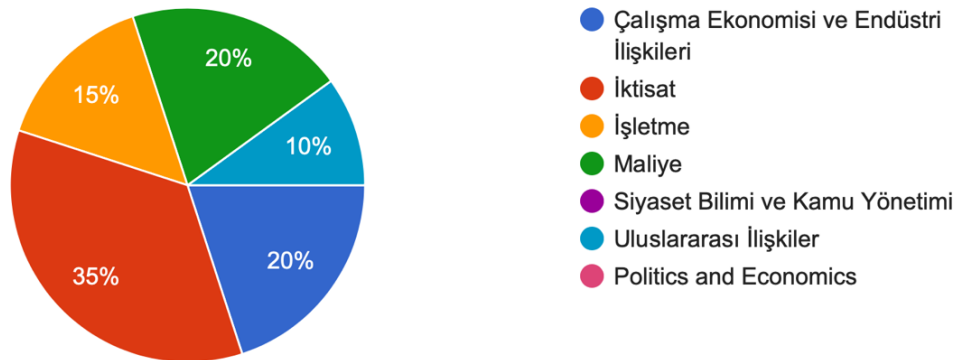
Katılımcıların uygun örnekleme yöntemi ile seçilmesi nedeniyle gruplar ve seçenekler arası katılımcı sayısında dengenin sağlanmamış olduğu görülmektedir. Bu durum gelir seviyesi veri setinin deney çıktıları ile arasında anlamlı sonuçlar çıkması bakımından önemini azaltmaktadır.

Son olarak, incelenen tanımlayıcı demografik veri seti katılımcıların eğitim gördüğü verileri içermekte ve bu veriler aşağıda yer alan Tablo 3.4 ve Grafik 3.4'te sunulmaktadır.

**Tablo 3.4: Katılımcıların Deney Gruplarına Göre Eğitim Gördükleri Bölümler**

Bölüm	Ç.E.E.İ.	Deney Grubu		Toplam
		Kontrol	Deney	
	Ç.E.E.İ.	2	2	4
	İktisat	3	4	7
	İşletme	1	2	3
	Maliye	2	2	4
	Uluslararası İ.	2	0	2
<b>Toplam</b>		10	10	20

**Grafik 3.4: Katılımcıların Eğitim Gördükleri Bölümlerin Yüzdelerik Dağılımı**



Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesinde 7 adet lisans bölümü yer almaktadır. Bu bölümlerden Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi ile Politics and Economics bölümlerinde eğitim gören öğrenciler katılımcılar arasında yer almamakta iken en az katılımcı Uluslararası İlişkiler bölümünde en yüksek katılımcı ise İktisat bölümündedir. Bu bağlamda katılımcıların %55'inin (Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü ile İktisat bölümü) çalışmanın kapsamış olduğu anabilim dallarıyla ilişkili olan bölümlerde okuduğu görünmektedir.

Bölümler arasındaki katılımcı dağılımına deney gruplarına göre bakıldığında ise Uluslararası İlişkiler bölümü dışındaki tüm bölümlerde hem deney hem de kontrol grubunda katılımcılar yer almakta ve katılımcı dengesi neredeyse sağlanmaktadır. Bu bakımdan bölümler arasındaki deney grupları dengesinin birbirine yakın olarak dağılması demografik veriler ile deney çıktıları arasında anlamlı sonuçlar çıkması bakımından önemli görülmektedir.

Aşağıda yer alan Tablo 3.5'te katılımcıların sisteme kaydetmiş oldukları saatlik ve toplam kitap girdisi yer almaktadır. Bu tabloya göre katılımcı sütununda ait oldukları gruba göre numaralandırılmış katılımcılar yer almaktadır. Katılımcılar sıralanırken kendi grupları içerisindeki toplam girdi sayısına göre en düşüğe en yükseğe göre sınıflandırılmıştır. Bu verilere göre en düşük toplam girdi deney grubunda 84 iken kontrol grubunda 52'dir. En yüksek toplam girdi sayısı ise deney grubunda 143 iken kontrol grubunda 92 olmuştur. Tabloda ayrıca her katılımcının 3 saatin her birinde sisteme kaydetmiş oldukları kitap girdileri de yer almaktadır.

**Tablo 3.5: Katılımcıların Sisteme Kaydetmiş Oldukları Saatlik ve Toplam Kitap Girdisi**

<b>Katılımcı</b>	<b>1. Saat Girdisi</b>	<b>2. Saat Girdisi</b>	<b>3.Saat Girdisi</b>	<b>Toplam Girdi</b>
1.Deney G.	25	28	31	84

2.Deney G.	27	30	33	90
3.Deney G.	27	34	35	96
4.Deney G.	26	31	40	97
5.Deney G.	29	34	42	105
6.Deney G.	32	36	39	107
7.Deney G.	35	37	41	113
8.Deney G.	37	34	42	113
9.Deney G.	40	37	45	122
10.Deney G.	47	44	52	143
1.Kontrol G.	16	19	17	52
2.Kontrol G.	21	20	22	63
3.Kontrol G.	22	20	23	65
4.Kontrol G.	22	23	20	65
5.Kontrol G.	24	21	22	67
6.Kontrol G.	25	21	24	70
7.Kontrol G.	25	26	23	74
8.Kontrol G.	24	26	28	78
9.Kontrol G.	26	27	31	84
10.Kontrol G.	32	29	33	94

Aşağıda yer alan Tablo 3.6'da ise deney gruplarına göre sisteme kaydedilen toplam kitap sayıları saatlik ve toplam olarak verilmiştir. Bu tabloya göre saatlik ve toplam olarak bütün girdi gruplarında deney grubunun kontrol grubundan yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Buna göre deney boyunca deney grubu tarafından toplam 1070 kitap, kontrol grubu tarafından toplamda 712 kitap olmak üzere toplamda 1782 kitap sisteme

girilmiştir. Saatlik bazda en düşük veri, kontrol grubunun 2. saatteki 232 kitap girdisi olurken en yüksek veri ise deney grubunun 3.saatteki 400 kitap girdisine aittir.

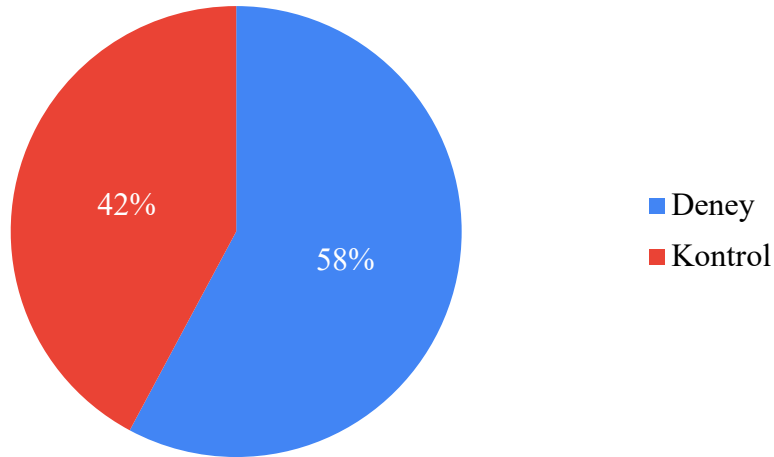
**Tablo 3.6: Deney Gruplarına Göre Girilen Saatlik ve Toplam Kitap Sayıları**

Gruplar	1. Saat Girdisi	2. Saat Girdisi	3.Saat Girdisi	Toplam Girdi
Deney G.	325 Kitap	345 Kitap	400 Kitap	1070 Kitap
Kontrol G.	237 Kitap	232 Kitap	243 Kitap	712 Kitap
Toplam	562 Kitap	577 Kitap	643 Kitap	1782 Kitap

Aşağıda yer alan Grafik 3.5, Grafik 3.6, Grafik 3.7 ve Grafik 3.8’de, Tablo 3.6’da yer alan saatlik ve toplam kitap girdisinin her girdi grubuna göre toplam kitap girdisi üzerinden deney gruplarına göre yüzdeler dağılımı yer almaktadır.

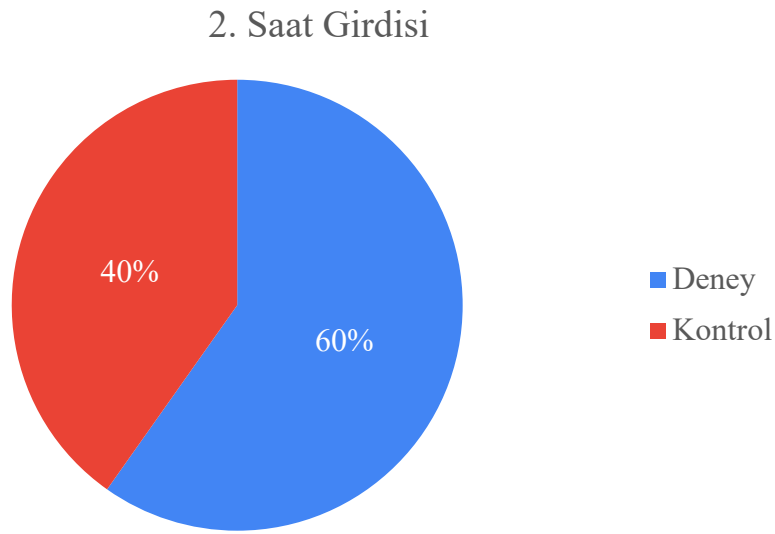
**Grafik 3.5: Deney Gruplarına Göre 1. Saat Girdisinin Yüzdeler Dağılımı**

1. Saat Girdisi



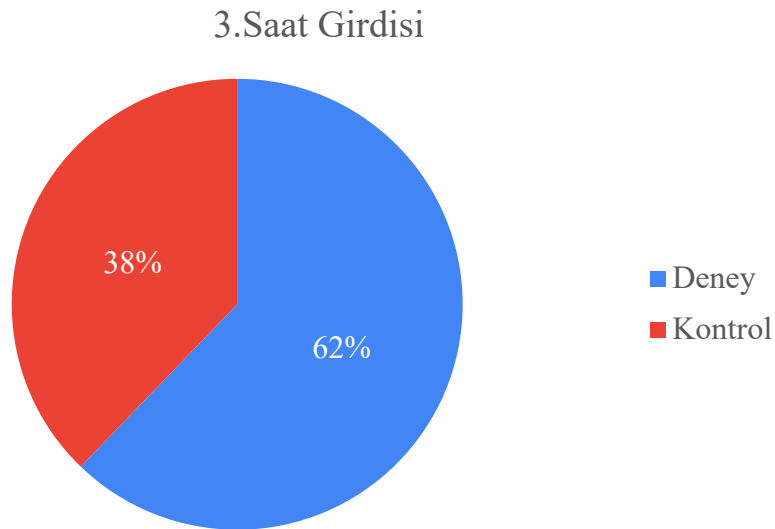
Grafik 3.5’te yer alan 1.saatteki toplam girdinin deney gruplarına göre yüzdeler dağılımında görüldüğü üzere toplam girdi olan 562 kitap sayısının yaklaşık %42’si (237 adet) kontrol grubuna ait iken yaklaşık %58’i (325 adet) deney grubuna aittir.

**Grafik 3.6: Deney Gruplarına Göre 2. Saat Girdisinin Yüzdelerik Dağılımı**



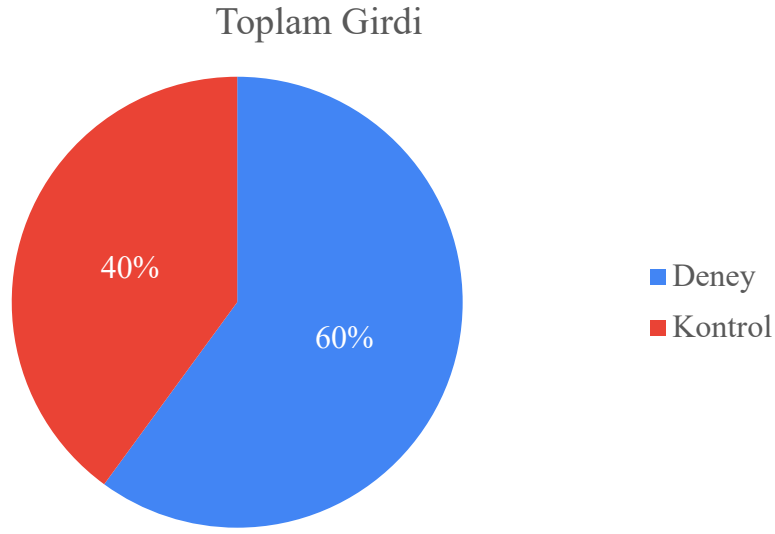
Grafik 3.6’da yer alan 2.saattteki toplam girdinin deney gruplarına göre yüzdelerik dağılımında görüldüğü üzere toplam girdi olan 577 kitap sayısının yaklaşık %40’ı (232 adet) kontrol grubuna ait iken yaklaşık %60’ı (345 adet) deney grubuna aittir.

**Grafik 3.7: Deney Gruplarına Göre 3. Saat Girdisinin Yüzdelerik Dağılımı**



Grafik 3.7’de yer alan 3.saattteki toplam girdinin deney gruplarına göre yüzdelerik dağılımında görüldüğü üzere toplam girdi olan 643 kitap sayısının yaklaşık %38’i (243 adet) kontrol grubuna ait iken yaklaşık %62’si (400 adet) deney grubuna aittir.

**Grafik 3.8: Deney Gruplarına Göre Toplam Girdinin Yüzelik Dağılımı**



Grafik 3.8’de yer alan toplam girdi sayısının deney gruplarına göre yüzelik dağılımında görüldüğü üzere toplam girdi olan 1070 kitap sayısının yaklaşık %40’ı (712 adet) kontrol grubuna ait iken yaklaşık %60’ı (1070 adet) deney grubuna aittir.

Grafik 3.5, Grafik 3.6, Grafik 3.7’de yer alan yüzelik dağılımlara göre 1.saatten 2.saate ve 2.saatten 3.saate bakıldığında toplam saatlik oran içerisinde deney grubunun girmiş olduğu kitap sayısının kontrol grubunun girmiş olduğu kitap sayısına oranının her saatte arttığı görülmektedir. Grafik 3.8’de görülen toplam girdinin yüzelik dağılımında ise Grafik 3.6’da yer alan 2.saatte girilen toplam kitap sayısı ile aynı oranda olduğu gözle çarpmaktadır.

### **3.6.2. Demografik Bulgular**

Bu bölümde, gerçekleştirilen alan deneyinin çıktılarını deneklerin cinsiyeti, yaş grubu, gelir seviyesi, okudukları bölüm ve çalışma durumlarına göre incelenmiştir. Örneklemin yalnızca 20 kişiden oluşması ve hem deney hem de kontrol grubunun birbirinden farklı katılımcılardan oluşması nedeniyle parametrik test varsayımları sağlanamamıştır. Bu doğrultuda istatistiksel normallik testleri demografik bulgular ile

deney çıktıları arasındaki farkın tespiti ve anlamlı olup olmadığını ölçmek üzere veri gruplarına 2 gruplu değişkenler için Mann-Whitney U testi, 3 ve üzeri gruplu değişkenler için Mann-Whitney U testinin 3 veya daha çoklu gruplara göre genişletilmesi olan Kruskal Wallis H testi uygulanmış ve bu testler kapsamında istatistiksel anlamlılık seviyesi p değeri olarak gösterilmiştir (Field,2013; Cevahir,2020).

Cinsiyet değişkeni ile deney çıktılarının arasındaki ilişkiye ilişkin sonuçlar aşağıda yer alan Tablo 3.7’de yer almaktadır. Bu tabloya göre, saatlik çıktılar ve toplam saatteki çıktıların cinsiyet değişkenine göre karşılaştırıldığı durumlarda Mann-Whitney U test istatistik değerine göre %5 önem düzeyinde anlamlılık değerlendirilmektedir. Bu durumda 1. saatteki anlamlılık değeri  $p=0,197>0,05$ , 2. saatteki anlamlılık değeri  $p=0,288>0,05$ , 3. saatteki anlamlılık değeri  $p=0,495>0,05$  ve toplam saatteki anlamlılık değeri  $p=0,289>0,05$  olduğu belirlenmiştir. İlgili sonuçların ışığında cinsiyet değişkeni ile deneyin çıktıları arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

**Tablo 3.7: Cinsiyet Değişkenine Göre Mann Whitney U-Testi İstatistikleri**

	Saat1	Saat2	Saat3	Toplam Saat
<b>Mann-Whitney U</b>	33,000	36,000	41,000	36,000
<b>Wilcoxon W</b>	88,000	91,000	96,000	91,000
<b>Z</b>	-1,289	-1,061	-0,682	-1,059
<b>Testin p Değeri (2-tailed)</b>	0,197	0,288	0,495	0,289
<b>Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]</b>	.218 <sup>b</sup>	.315 <sup>b</sup>	.529 <sup>b</sup>	.315 <sup>b</sup>

Tablo 3.8’de yer alan deney çıktıların katılımcıların yaş grupları arasında anlamlı bir fark içerip içermemesine ilişkin, birden çok parametrik olmayan gruplar arasındaki farkın incelenmesinde kullanılan Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır. Testin sonuçlarına göre anlamlı bir fark çıkması için gerekli olan  $p<0,05$  değeri 1. saat için  $p=0,846$  2. saat

için  $p=0,955$  3. saat için  $p=0,874$  ve toplam saat için  $p=0,959$  olmak üzere hiçbir saat grubunda sağlanamamıştır.

**Tablo 3.8: Yaş Grubu Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi İstatistikleri**

	Saat1	Saat2	Saat3	Toplam Saat
<b>Kruskal-Wallis H</b>	0,813	0,326	0,698	0,305
<b>Serbestlik Derecesi</b>	3	3	3	3
<b>Testin p Değeri</b>	0,846	0,955	0,874	0,959

Deney sonuçlarının gelir gruplarına göre anlamlı bir farkın olup olmasına ilişkin verilen Tablo 3.9’da yer almaktadır. Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre anlamlılık değeri 1.saatte  $p=0,514$ , 2. saatte  $p=0,576$  3.saatte  $p=0,678$  ve toplam saatte  $p=0,633$  değerinde olmakta olup gerekli olan  $p<0,05$  anlamlılık değeri sağlanmamaktadır. Bu duruma göre katılımcıların gelir grupları deney sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark içermemektedir.

**Tablo 3.9: Gelir Grubu Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi İstatistikleri**

	Saat1	Saat2	Saat3	Toplam Saat
<b>Kruskal-Wallis H</b>	2,292	1,984	1,520	1,718
<b>Serbestlik Derecesi</b>	3	3	3	3
<b>Testin p Değeri</b>	0,514	0,576	0,678	0,633

Tablo 3.10’da deney çıktılarının katılımcıların lisans bölümlerine göre anlamlı bir farklılık içerip içermemesine ilişkin yapılan Kruskal Wallis H testi ölçümleri yer almaktadır. Buna göre anlamlılık değeri, 1.saatte  $p=0,716$  2. saatte  $p=0,809$  3.saatte

$p=0,952$  ve toplam saatte  $p=0,917$  olarak ölçülmüştür. Bu durumda hiçbir saat diliminde  $p<0,05$  anlamlılık değerine ulaşamamıştır. Sonuç olarak deney çıktıları katılımcıların lisans bölümlerine göre istatistiksel anlamlı bir farklılık içermemektedir.

**Tablo 3.10: Lisans Bölümü Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi İstatistikleri**

	Saat1	Saat2	Saat3	Toplam Saat
<b>Kruskal-Wallis H</b>	2,105	1,596	0,694	0,950
<b>Serbestlik Derecesi</b>	4	4	4	4
<b>Testin p Değeri</b>	0,716	0,809	0,952	0,917

Katılımcıların tam zamanlı çalışan olmaları, yarı zamanlı çalışan olmaları ve çalışmıyor olmaları ile deney sonuçları arasındaki istatistiksel anlamlılık Tablo 3.11’de Kruskal Wallis H testi ile hesaplanmıştır. Tabloya göre 1. saatte  $p=0,807$ , 2.saatte  $p=0,729$ , 3. saatte  $p=0,908$  ve toplam saatte  $p=0,790$  anlamlılık değerleri ölçülmüştür. Bu durumda Kruskal Wallis H testi ile bir veri setinin anlamlı olabilmesi için gereken  $p<0,05$  değeri sağlanamamış olup hiçbir saatte çalışma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir.

**Tablo 3.11: Çalışma Durumu Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi İstatistikleri**

	Saat1	Saat2	Saat3	Toplam Saat
<b>Kruskal-Wallis H</b>	0,429	0,632	0,192	0,472
<b>Serbestlik Derecesi</b>	2	2	2	2
<b>Testin p Değeri</b>	0,807	0,729	0,908	0,790

Yukarıda yer alan anlamlılık analizlerine bakıldığında alan deneyi kapsamında elde edilen veriler ile katılımcıların demografik verileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

### 3.6.3. Hediye Değişimine İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu kısmında hediye değişiminin gerçekleşip gerçekleşmediği, gerçekleşti ise zamana bağlı olarak gerçekleşen hediye değişiminin etkisi test edilmiştir. Bu doğrultuda hediye değişiminin analizi istatistiksel analiz yöntemleriyle sağlanmıştır. Hediye değişiminin gerçekleşme durumu deney ve kontrol grupları arasındaki girilen kitapların saatlik farkları ve toplam saatteki farkı, parametrik olmayan analizlerden iki ortalama arasındaki farkın test edildiği Mann-Whitney U Testi kullanılarak hesaplanmıştır. Mann Whitney U Testinin seçilme nedeni, örneklem grubunun sadece 20 kişiden, deney ve kontrol gruplarının ise 10'ar kişiden oluşması ve örnek çalışma olan Uri Gneezy ve John A. List'in "Davranışsal Ekonomi Çalışması: İş Piyasalarında Hediye Değişiminde Kullanılan Alan Deneyleri Testi" başlıklı çalışmada gerçekleştirdikleri kütüphane deneyinin analizinde aynı testin kullanılmış olmasıdır. Mann Whitney U Testi kullanılarak bağımsız iki grubun sıra ortalamaları karşılaştırılmış ve sonuç olarak ortaya çıkan anlamlılık değeri (p değeri) vasıtasıyla iki grubun arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığına bakılmıştır. İstatistiksel olarak çıkan farkın anlamlı olmasıyla farkın etki büyüklüğü r etki değeri kullanılarak hesaplanmıştır. R etki değeri  $r = z / \sqrt{n}$  formülü kullanılarak hesaplanırken, r katsayısının karesi ( $r^2$ ) ile toplam varyansın ne kadarını kapsadığı hesaplanmıştır (Field,2013; Cevahir,2020).

Hediye değişiminin zamana bağlı olarak etkisi, parametrik olmayan ve tekrarlayan ölçümler için tek yönlü varyans analizi gerçekleştirmeye olanak tanıyan Friedman Testi ile hesaplanmıştır. Bu bağlamda kontrol grubu ve deney grubunun saatlik kitap çıktıları kendi içerisinde değerlendirilerek istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığının sonucu

belirlenmiştir. Grupların Friedman Testi sonuçlarının istatistiki olarak anlamlı çıktığı durumda ise önce etki büyüklüğü Kendall'ın W Değeri ile ölçülmüş daha sonra ise farkın kaynağını test etmek üzere Friedman Testi'nin Post-Hoc analizi Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi kullanılarak yapılmıştır (Green ve Salkind, 2014; Cevahir, 2020). Ayrıca Tip I hatadan kaçınmak için yeni bir anlamlılık seviyesinin tespiti için kullanılan Bonferroni Düzeltmesi, Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçlarına uygulanmıştır (Field,2013; Pallant,2017; Cevahir, 2020).

**Tablo 3.12: Hediye Değişimine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları**

	Saat1	Saat2	Saat3	Toplam Saat
<b>Mann-Whitney U</b>	8,000	1,000	2,000	2,500
<b>Wilcoxon W</b>	63,000	56,000	57,000	57,500
<b>Z</b>	-3,186	-3,715	-3,635	-3,595
<b>Testin p Değeri (2-tailed)</b>	0,001	0,000	0,000	0,000

Hediye değişimine ilişkin gerçekleştirilmiş olan alan deneyinin ana unsurunu oluşturan kontrol ve deney grubunun arasında toplam saatte ve her saat için hediye değişiminin gerçekleşip gerçekleşmediğini ölçmek üzere Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır. Uygulanan testin sonuçlarının istatistiki olarak anlamlı bir fark içermesi için gereken koşul, testin p değeri olarak adlandırılan anlamlılık değerinin  $p < 0,05$  olmasıdır.

Bu bağlamda hediye değişimine ilişkin Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 3.12'de yer almaktadır. Verilere uygulanan Mann-Whitney U Testi sonuçlarına göre, toplam saatteki anlamlılık değeri  $p = 0,000$  çıkmakta ve  $p < 0,05$  koşulunu sağladığından

ötürü deney ve kontrol grupları arasındaki farkın istatistiki olarak anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçla birlikte alan deneyi kapsamında kontrol ve deney grupları arasında sisteme girilen kitap sayıları üzerinden ölçülen hediye değişimi gerçekleşmiştir. Hediye değişiminin gerçekleşme durumuna saatlik periyotlar üzerinden bakıldığında ise; 1. saatin sonundaki veriler üzerinden gerçekleştirilen Mann Whitney U Testi sonucunda p değeri 0,001 çıkmakta ve anlamlı fark için gereken  $p < 0,05$  koşulu sağlamaktadır. 2. ve 3. saatin Mann Whitney U Testi'nin anlamlılık değeri sonucu aynı olmakla birlikte  $p = 0,00$  çıkmakta ve  $p < 0,05$  anlamlı fark değerini sağlamaktadır. Bu sonuçlar ışığında hem toplam saatte hem de her bir saatlik periyotta kontrol ve deney grupları arasındaki fark istatistiki olarak anlamlı çıkmış ve hediye değişimi gerçekleşmiştir.

Hediye değişiminin gerçekleşmesi istatistiki analiz bakımından sağlanmasına rağmen hediye değişiminde ortaya çıkan farkın ne derecede anlamlı olduğu da deneyin sonuçlarının güçlü olması bakımından önem taşımaktadır. Bu doğrultuda r etki değerinin hesaplanması anlamlı farkın gücünü ifade etmeye olanak tanımaktadır. R etki değeri hesaplanırken Cohen'in 1992 yılında geliştirdiği ve literatürde yaygın bir biçimde kullanılan sınıflandırmasına göre  $r = 0.1$  için küçük etki düzeyi,  $r = 0.3$  için orta etki düzeyi ve  $r = 0.5$  için büyük etki düzeyi olarak kabul edilmektedir (Cevahir,2020). Bu düzeylerin ölçüt olarak kabul edilmesi ile;

$$\mathbf{1. saatin r etki değeri} = -3,186 / \sqrt{20} = -0,712 \quad r^2 = 0,712^2 = 0,50$$

Bu durumda 1. saatin etki değeri  $r = 0,5$  değerine eşit olmakla istatistiksel olarak çıkan anlamlı farkın büyük bir etkiye sahip olduğu ve bununla birlikte 1. saatteki etkinin toplam varyansın yaklaşık %50'sini açıkladığı sonucuna varılmıştır.

$$\mathbf{2. saatin r etki değeri} = -3,175 / \sqrt{20} = -0,709 \quad r^2 = 0,709^2 = 0,50$$

2.saatin etki değeri 1. saatteki değere neredeyse eşit çıkmakla birlikte aynı şekilde istatistiki olarak çıkan anlamlı fark büyük bir etkiye sahiptir. Ayrıca etki değeri toplam varyansın yaklaşık %50'sini açıklamaktadır.

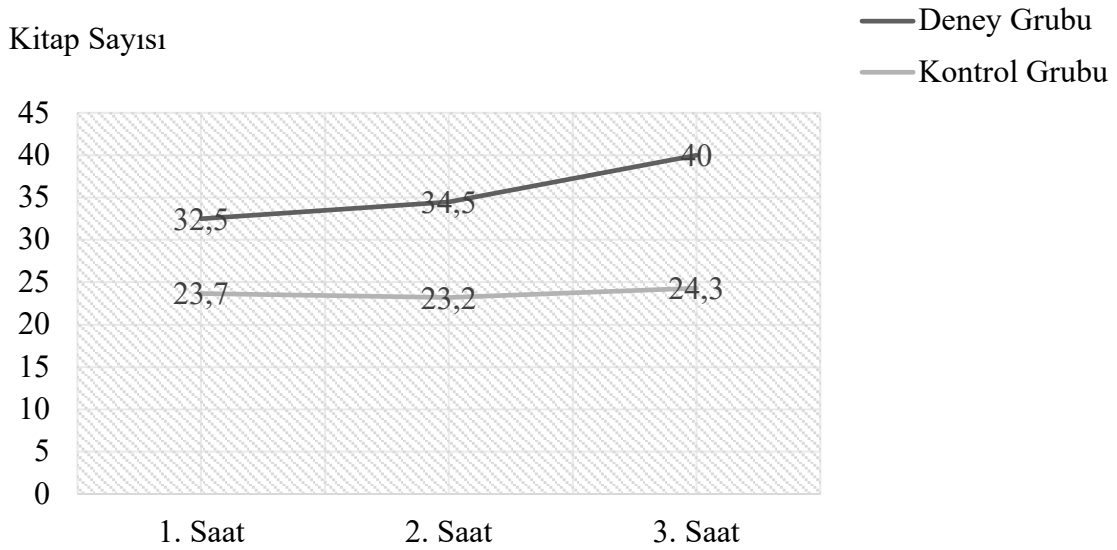
$$\mathbf{3.saatin\ r\ etki\ değeri} = -3,635/\sqrt{20} = -0,813 \quad r^2=0,813^2=0,66$$

Bu durumda 3.saatin etki değeri, anlamlı farkın büyük bir etkiye sahip olduğu  $r=0,5$  değerinden çok daha yüksek bir değer olan  $r= 0,813$  etki değeri ile 1. ve 2. saatlerdeki etki değerlerinden pozitif olarak ayrışmaktadır. Bu doğrultuda etki değerinin toplam varyansı açıkladığı oran da diğer saatlerden pozitif olarak ayrışarak yaklaşık %66'dır.

$$\mathbf{Toplam\ saatteki\ r\ etki\ değeri} = -3,595/\sqrt{20} = -0,804 \quad r^2=0,804^2=0,65$$

Hediye değişiminin istatistiki olarak anlamlı bir şekilde gerçekleşmesiyle beraber bu anlamlı farkın toplam saatte  $r=0,804$  etki değerine sahip olması büyük bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuca göre toplam saatin etki değeri toplam varyansın yaklaşık %65'ini açıklamaktadır.

**Grafik 3.8: Deney Gruplarına Göre Saatlik Girilen Ortalama Kitap Sayısı**



Hem hediye değişiminin gerçekleşmesi hem de hediye değişiminin zamansal bağlamda etkisinin daha net görölmesi bakımından deney ve kontrol gruplarına göre sisteme girilen saatlik kitap sayılarının çizgi grafiği Grafik 3.8’de verilmiştir. Grafikte yer alan her saatte sisteme girilen kitap sayılarına bakıldığı takdirde deney grubunun kontrol grubundan pozitif ayrıştığı açıkça görölmektedir. Bu pozitif ayrışma, üst paragraflarda gerçekleştirilen analizler doğrultusunda farkın istatistiki olarak anlamlı olmasıyla uyuşmakta ve deney grubuna uygulanan hediye değişiminin, hediye değişimi uygulanmayan kontrol grubuna kıyasla arasında pozitif bir fark olduğunu ortaya koymaktadır.

Grafik 3.8’de yer alan deney ve kontrol gruplarının çizgi grafiklerinin zamansal bağlamda değişimine bakıldığında ise kontrol grubunun grafiği deney grubunun çizgi grafiğine kıyasla daha yatay durmaktadır. Deney grubuna bakıldığında ise kontrol grubunun aksine çizgi grafiğin pozitif yönlü bir biçimde arttığı görölmektedir. Grafik 3.8’de görölmekte olan çizgi grafiği verileri arasında hediye değişiminin zamansal etkinliğinin istatistiki olarak anlamlı olup olmadığı ve hediye değişiminin etkisinin zaman içerisinde artma veya azalma durumu aşağıda yer alan Friedman Testi, Kendall’ın W Testi ve Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçlarıyla açıklanmıştır.

**Tablo 3.13: Hediye Değişiminin Zamansal Etkinliğine İlişkin Kontrol Grubunun Friedman Testi Sonuçları**

<b>Toplam Denek</b>	10
<b>Test İstatistiği</b>	1.400 <sup>a</sup>
<b>Serbestlik Derecesi</b>	2
<b>Testin p Değeri</b>	0,497

**a. Genel test sonucunda fark yok sıfır hipotezini koruduğu için çoklu karşılaştırma yapılmaz.**

Tablo 3.13’te kontrol grubunun sisteme girilen saatlik kitap verileri üzerinden saatler arasında zamansal bağlamda anlamlı bir istatistiksel fark oluşup oluşmadığına ilişkin parametrik olmayan tekrarlı veriler için kullanılan Friedman Testi’nin sonuçları verilmiştir. Buna göre testin p değeri istatistiki olarak anlamlılık içermesi için gereken  $p < 0,05$  değerini sağlamamaktadır ( $p = 0,497 > 0,05$ ). Friedman Testi kapsamında test sonucunda da yer alan “Genel test sonucunda fark yok sıfır hipotezini koruduğu için çoklu karşılaştırma yapılmaz.” değerlendirmesi ve istatistiki olarak anlamlılık için gereken p değerinin sağlanmaması kapsamında kontrol grubunun saatlik sonuçları arasındaki fark istatistiki olarak anlamlı değildir. Bu doğrultuda saatlik kitap verileri arasında çoklu karşılaştırma yapılmasına gerek yoktur.

**Tablo 3.14: Hediye Değişiminin Zamansal Etkinliğine İlişkin Deney Grubunun Friedman Testi Sonuçları**

<b>Toplam Denek</b>	10
<b>Test İstatistiği</b>	15,800
<b>Serbestlik Derecesi</b>	2
<b>Testin p Değeri</b>	0,000

Deney grubunun sisteme girdiği saatlik kitap verileri üzerinden saat periyotları arasında anlamlı bir istatistiksel fark oluşup oluşmadığına ilişkin gerçekleştirilen Friedman Testi’nin sonuçları Tablo 3.14’te yer almaktadır. İstatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşması için gereken p değeri,  $p < 0,05$  koşulu p değerinin 0,00 olması ile

sağlanmıştır. Bu durumda deney grubunun saatlik bazda sisteme girmiş oluğu kitap sayıları arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunduğu söylenmektedir.

Yapılan Friedman Testi tam olarak, tekrarlayan verilerin sıra ortalamalarının arasındaki istatistiksel olarak anlamlı farkı belirlemektedir. Bu anlamlı farkın etkisi ve etkinin büyüklüğü hakkında bilgi sahibi olunabilmesi amacıyla literatürde kabul gören Kendall'ın W Testi (Kendall'ın Uyum Katsayısı) kullanılmıştır (Green ve Salkind, 2014; Malhotra, 2018; Cevahir,2020). Kendall'ın W Testi'nde yer alan W değeri, 0-1 değerleri arasında yer alırken değer 1'e yakınlığı aynı ölçüde güçlü bir etki büyüklüğü olduğunu göstermektedir (Green ve Salkind, 2014; Cevahir,2020).

W değeri yorumlanırken 0,00 – 0,20 arası için çok zayıf etki, 0,21 – 0,40 aralığı için zayıf etki, 0,41 – 0,60 = orta düzeyde etki, 0,61 – 0,80 arası için güçlü etki tanımlaması iken 0,81 – 1,00 aralığı için ise çok güçlü etki şeklinde bir tanımlama yapılmıştır (Rovai ve Diğr., 2014; akt. Cevahir,2020). Bu bağlamda aşağıda yer alan Tablo 3.15'te, deney grubuna ait saatlik kitap girdileri arasındaki istatistiksel olarak anlamlı olan farkın etki değeri Kendall'ın W Testi vasıtasıyla ölçülmüştür.

**Tablo 3.15: Hediye Değişiminin Zamansal Etkinliğine İlişkin Deney Grubunun Kendall'ın W Testi Sonuçları**

<b>Toplam Denek</b>	10
<b>Kendall's W<sup>a</sup></b>	0,790
<b>Chi-Square (Friedman Testi İstatistiği)</b>	15,800
<b>Serbestlik Derecesi</b>	2
<b>Testin p Değeri</b>	0,000

Tablo 3.15'te yer alan, deney grubunun saatlik kitap girdileri üzerinden yapılan Friedman Testi baz alınarak hazırlanan Kendall'in W Testi sonuçlarına göre W değeri 0,790 olarak ölçülmüştür. Ölçülen bu sonuç kapsamında istatistiki olarak çıkan anlamlı farkın etki değerinin 0,61- 0,80 aralığında olmasıyla farkın güçlü bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Gerçekleştirilen Friedman Testi ve Kendall'in W Testi ile deney grubunun saatlik kitap girdileri arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark ve bu farkın etki değerinin güçlü olduğu ölçülmüştür. Bu doğrultuda, güçlü bir etki değeri olan istatistiki olarak anlamlı farkın hangi saatlik dilimlerden kaynaklandığını tespit etmek de deneyin çıktıları açısından önem arz etmektedir.

Ortaya çıkan bu farkın kaynağının tespiti için literatürde yer alan ve hangi ölçümlerin farklılaştığını gösteren Post-Hoc testler yapmak gereklidir (Cevahir, 2020). Bu bağlamda Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları kullanılarak yapılan Friedman Testi İkili Karşılaştırması, tekrarlayan ve parametrik olmayan verilerin Post-Hoc analizinde kullanılmaktadır. Ayrıca yapılacak olan Post-Hoc testte hatadan kaçınmak için yeni bir anlamlılık düzeyinin hesaplanması gerekmekte olup bu düzeyin yeniden hesaplanmasına Bonferroni Düzeltmesi denilmektedir. Bu bağlamda Tablo 3.16'da deney grubunun saatlik kitap çıktılarının kendi arasındaki ikili karşılaştırmaları Friedman Testi İkili Karşılaştırma yöntemi ile incelenmiştir.

İkili karşılaştırmalar, 1.saat ile 2.saat, 1.saat ile 3. saat ve 2.saat ile 3.saat arasında yapılmış ve bu saat dilimlerindeki veri setleri arasındaki farkların istatistiki olarak anlamlı olup olmadığı Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi vasıtasıyla tespit edilmiştir. Bu testin bir

Post-Hoc analiz olarak kullanılmasıyla beraber hatadan kaçınmak adına anlamlılık düzeyleri hesaplanırken Bonferroni Düzeltmesi kullanılmıştır.

**Tablo 3.16: Hediye Değişiminin Zamansal Etkinliğine İlişkin Deney Grubunun Friedman Testi İkili Karşılaştırma (Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları)**

Deney Grubu'nun Karşılaştırılan Saatleri	Test İstatistiği	Standart Hata	Standart	Anlamlılık Değeri	Anlamlılık Değeri <sup>a</sup>
			Test İstatistiği		
1.Saat-2.Saat	-0,400	0,447	-0,894	0,371	1,000
1.Saat-3.Saat	-1,700	0,447	-3,801	0,000	0,000
2.Saat-3.Saat	-1,300	0,447	-2,907	0,004	0,011

Her satır, Örnek 1 ve Örnek 2 dağılımlarının aynı olduğu sıfır hipotezini test eder.

a. Anlamlılık değerleri, çoklu testler için Bonferroni Düzeltmesi ile ayarlanmıştır.

Tablo 3.16'da yer alan yer alan veriler ışığında deney grubunun saatlik kitap çıktılarının kendi arasındaki ikili karşılaştırmalarına bakıldığında gösterilen anlamlılık değeri 1.saat ile 2. saatteki veriler arasında 0,371 olmakta olup farkın istatistiki olarak anlamlı çıkması için gereken  $p < 0,05$  değeri karşılanmamaktadır. Bonferroni Düzeltmesi ile karşılaştırıldığında  $p = 1,00$  anlamlılık değeri ise gereken  $p < 0,017$  koşulunu sağlamadığından deney grubunun saatlik veri girdileri kapsamında 1.saat ile 2.saat arasındaki veri setleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark yoktur.

1.saat verisi ile 3.saat verisi arasındaki istatistiki anlamlılık ölçüldüğü takdirde anlamlılık değeri  $p = 0,00$  çıkmakta ve bu durumda Bonferroni Düzeltmesi ile düzenlenen değer de  $p = 0,00$  olarak değişmemektedir. Deney grubunun saatlik veri girdileri

kapsamında 1.saat ile 3.saat arasındaki veri setleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark olması için gereken  $p<0,05$  koşulu ile Bonferroni Düzeltmesi sonrası gereken  $p<0,017$  koşulu anlamlılık değerleri ile sağlandığından 1.saat ile 3.saatteki veri setleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır.

2. saat verisi ile 3.saat verisi arasındaki istatistiki farkın anlamlılık değeri  $p=0,004$  olmakta olup farkın istatistiki olarak anlamlı çıkması için gereken  $p<0,05$  koşulu sağlanmaktadır. Bonferroni Düzeltmesi sonrası anlamlılık değeri ise  $p=0,011$  olarak ölçülmüş ve anlamlılık değeri ise gereken  $p<0,017$  koşulunu sağladığından ötürü 2.saatteki veri seti ile 3.saatteki veri seti arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Yukarıda hediye değişiminin zamansal etkinliğinin istatistiki olarak anlamlı olup olmadığı ve hediye değişiminin etkisinin zaman içerisinde artma veya azalma durumu Friedman Testi, Kendall'ın W Testi ve Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçlarıyla açıklanmış ve kontrol grubunun saatlik veri setleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunamamışken deney grubunun saatlik veri setleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bulunan istatistiki olarak anlamlı farkın güçlü bir etkiye sahip olduğu hesaplanmış, bu farkın kaynağının 1.saat ile 3.saat ve 2.saat ile 3.saat arasındaki veri setlerinden dolayı olduğu tespit edilmiştir.

### **3.8 Hipotezlerin Test Edilmesi**

Yapılan örnek hediye değişimi alan deneyi kapsamında örnek çalışma olan Uri Gneezy ve John A. List'in "Davranışsal Ekonomi Çalışması: İş Piyasalarında Hediye Değişiminde Kullanılan Alan Deneyleri Testi" başlıklı çalışmada gerçekleştirdikleri kütüphane deneyinin başlıca sonuçları, çalışmanın temel hipotezlerini oluşturmuştur. Bu

bağlamda örnek çalışmanın sonuçlarından hareketle 2 adet temel hipotez test edilmiştir.

Bu hipotezler:

1. Hipotez: Hediye değişimi deney grubu üzerinde gerçekleşmiştir.
2. Hipotez: Hediye değişimi deney grubu üzerinde gerçekleşti ise deney grubunun çaba düzeyinin zaman içerisinde etkinliği azalmaktadır.

Çalışmanın istatistikî bulguları kapsamında hipotezler test edilmiştir. Buna göre çalışmanın hediye değişimine ilişkin bulguları kısmında yer alan sonuçları Tablo 3.12’de yer alan Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre toplam saatteki anlamlılık değeri  $p=0,000$  çıkmakta ve  $p<0,05$  koşulunu sağladığından ötürü deney ve kontrol grupları arasındaki farkın istatistikî olarak anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçla birlikte gerçekleştirilen alan deneyi kapsamında kontrol ve deney grupları arasında sisteme girilen kitap sayıları üzerinden ölçülen hediye değişimi gerçekleşmiş ve ***1.hipotez kabul edilmiştir.***

2.hipotezin sınanması bağlamında, her iki grubun da saatlik olarak sisteme girilen kitap sayılarındaki değişim Friedman Testi uygulanarak bakılmıştır. Buna göre kontrol grubunun sisteme girilen saatlik kitap sayılarındaki değişim istatistikî olarak anlamlı çıkmamıştır. Bu sonuç ışığında deney grubunda gerçekleşecek bir istatistikî olarak anlamlı bir değişim hipotezin sınanması için yeterli olup, deney grubunun sisteme girilen saatlik kitap sayılarındaki değişim istatistikî olarak anlamlı çıkmıştır. Yapılan İkili Friedman Testi sonuçlarına göre deney grubunun 1.saati ile 2.saatindeki fark istatistikî olarak bir anlam içermez iken 1.saat ile 3.saat ve 2.saat ile 3.saat arasındaki fark istatistikî olarak anlamlı çıkmıştır. İstatistikî olarak çıkan anlamlı farkın yönünün pozitif olduğu görülmekte ve bu bağlamda hediye değişiminin deney grubu üzerinde gerçekleştiği

durumda deney grubunun çaba düzeyinin zaman içerisindeki etkinliği azalmadığı, aksine arttığından dolayı **2. hipotez reddedilmiştir.**

Çalışma kapsamında 1.hipotezin doğrulanması ve 2. hipotezin reddedilmesi sonuçlarına ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra 2. hipotezde öngörülen sonuçların tam zıttı sonuçlara ulaşılması alanyazında daha önce görülmemiş bir bulgu olarak yapılan alan deneyinin önemli bir sonucudur.



#### 4.Sonuç ve Değerlendirme

Davranışsal iktisat, psikoloji ve iktisat disiplinlerinin insan odaklı olması ile zamanla iç içe geçmiş ve 20.yüzyılın ikinci yarısında bir bilim dalı olma sürecine girmiştir. 20.yüzyıldan günümüze iktisat bilimini kapsayan birçok olguyu psikoloji bilimi ile harmanlayarak çalışma konusu haline getiren davranışsal iktisat, çalışma ekonomisinin başlıca konuları olan ücret, istihdam ve işsizlik gibi konularda da klasik görüşün aksine farklı bir bakış açısı oluşturmaktadır.

Çalışma ekonomisinin, iktisadın ve işletme biliminin başlıca konularından biri olan ücret ve ücret karşılığında gösterilen çaba konularına ilişkin ücret teorileri başlığı altında 20. yüzyılın başlarından itibaren farklı bakış açıları geliştirilmiştir. Bu bakış açılarından bir tanesi, bu tezin de ana konusunu oluşturan “Hediye Değişimi Teorisidir”. Hediye değişimi teorisi, 1982 yılında George Akerlof ve Janet Yellen’in geliştirdiği bir ücret teorisi modeli olan “Sosyolojik Model” kavramı üzerine inşa edilen ve yine George Akerlof tarafından ortaya konulan bir teoridir.

Hediye değişimi teorisi genel olarak, işçilerin ücret seviyesi ile işlerinde ortaya koydukları çaba arasındaki ilişkiyi, işçilerin ücret seviyeleri yüksek olduğunda çabalarını artırarak doğru oranda bir tepki verdikleri ve performanslarının yükseldiği; ücret seviyesi düşük olduğunda ise çabalarını azaltarak performanslarının düşük olduğu varsayımına dayandırmaktadır. Bu doğrultuda denge ücret düzeyinden yüksek bir ücret seviyesi, çalışan için bir hediye anlamına gelmekte, çalışanlar da bu hediye takas etmek amacıyla daha yüksek bir çaba ortaya koymaktadırlar. Akerlof bu düşüncesini hediye değişimi olarak tanımlamaktadır. Bu tanımlamayla beraber hediye değişimi düşüncesi günümüzde birçok farklı açı üzerinden incelenerek ve test edilerek karmaşık bir hal almıştır.

Davranışsal iktisadın deneysel çalışmalarla beraber gelişimi hediye değişimi teorisi kapsamında da devam etmiş ve son otuz yılda tezin üzerine birçok farklı

deneysel çalışma yapılmıştır. Bu hususta Gneezy ve List'in 2006 yılındaki "Davranışsal Ekonomi Çalışması: İş Piyasalarında Hediye Değişiminde Kullanılan Alan Deneyleri Testi" adlı çalışmasında, hediye değişimi deneysel bir çalışmayla sınanmış ve bu hediye değişiminin zaman içerisindeki etkinliği ilk olarak incelenmiştir.

Bu tez çalışması kapsamında gerçekleştirilen Pilot Hediye Değişimi Deneyinde Gneezy ve List'in çalışmasında uygulamış oldukları kütüphane deneyinin çıktılarından yola çıkılarak hediye değişiminin örneklem üzerinde gerçekleşip gerçekleşmediği ve hediye değişimi gerçekleştiği takdirde katılımcıların çaba düzeyinin zaman içerisinde etkinliğinin azalıp azalmadığı hipotezleri sınanmıştır. Çalışma Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi'nde farklı bölümlerde lisans eğitimi gören 20 kişilik katılımcı grubunun 10'arlı olarak deney grubu ve kontrol grubu olarak ayrılmak üzere iki gruba çevrimiçi ortamda gerçekleştirilmiştir.

Çalışma kapsamında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Kütüphanesi'ne ait kitaplar 1'er saatten oluşan 3 oturum boyunca katılımcılar tarafından elektronik tablolara girilmiştir. Katılımcıların çaba seviyelerinin belirlenmesinde oturumlar süresince sisteme girdikleri kitap sayıları baz alınmıştır. Katılımcıların çaba seviyeleri arasındaki hediye değişiminin ölçülmesinde sanal jeton kavramı kullanılmış, 1 sanal jetonun 1 Türk lirasına tekabül ettiği hesabıyla katılımcılara 3 oturum sonunda 100 sanal jeton verileceği söylenmiş ve kontrol grubuna 100 sanal jeton verilirken deney grubundaki katılımcılara çalışmaya başlamadan önce çabaları karşılığında 50 sanal jeton hediye edileceği belirtilmiş ve 150 sanal jeton ödenmiştir.

Çalışma kapsamında katılımcıların demografik verileri toplanmış ve bu bağlamda katılımcıların cinsiyeti, yaş grubu, gelir seviyesi, okudukları bölüm ve çalışma durumları arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiş ve hiçbir demografik grup arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Katılımcıların gruplar

içerisindeki sayısının az olması da demografik gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamasının nedenlerinden biri olduğu düşünülmektedir.

Hediye değişiminin gerçekleşip gerçekleşmediğini ölçmek amacıyla hem toplam saatteki hem de her bir saatlik periyottaki veri setleri Mann Whitney U Testi aracılığıyla ölçülmüş ve test sonuçları ışığında hem toplam saatte hem de her bir saatlik periyotta kontrol ve deney grupları arasındaki fark istatistiki olarak anlamlı çıkmış ve hediye değişimi gerçekleşmiştir. Bu sonuca istinaden hediye değişiminin etki büyüklüğü ölçülmüş, hediye değişiminin büyük bir etkiye sahip olduğu ve toplam saatin etki değerinin toplam varyansın yaklaşık %65'ini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Böylece çalışmanın ilk hipotezi olan “Hediye değişimi deney grubu üzerinde gerçekleşmiştir.” önermesi kabul edilmiştir.

Hediye değişiminin gerçekleşmesiyle beraber çalışmanın bir diğer hipotezi olan “Hediye değişimi deney grubu üzerinde gerçekleşti ise deney grubunun çaba düzeyinin zaman içerisinde etkinliği azalmaktadır.” önermesini ölçmek amacıyla grupların sisteme girilen saatlik kitap verileri arasında zamansal bağlamda anlamlı bir istatistiksel fark oluşması durumu Friedman Testi kullanılarak ölçülmüştür. Test sonuçları doğrultusunda kontrol grubunun saatlik veri setleri arasındaki farkın istatistiki olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılırken; deney grubunun saatlik veri setleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna varılmıştır.

Bulunan istatistiki olarak anlamlı farkın yönünün pozitif, etki değerinin ise güçlü olduğu Kendall'ın W Testi kullanılarak hesaplanmış, bu farkın kaynağının 1.saat ile 3.saat ve 2.saat ile 3.saat arasındaki veri setlerinden dolayı olduğu tespit edilmiştir. Sonuca göre hediye değişiminin zamansal bağlamda etkisinin pozitif olarak arttığı görülmektedir. Bu doğrultuda 2.hipotez olan “Hediye değişimi deney grubu üzerinde gerçekleşti ise deney grubunun çaba düzeyinin zaman içerisinde etkinliği

azalmaktadır.” önermesi reddedilmekle beraber, hipotezin aksi yönünde bir sonuca ulaşılmıştır.

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen Pilot Hediye Değişimi Deneyi kapsamında elde edilen sonuçlar, çalışmanın 2.6. Gerçekleştirilmiş Olan Hediye Değişimi Deneyleri bölümünde yer alan çalışmalar ile kıyaslandığında; Akerlof’un 1982 yılında yayımladığı ve hediye değişimi teorisine ilişkin ilk çalışma olan “Kısmi Hediye Değişimi Olarak İş Sözleşmeleri” adlı makalesinde kurulan model ile doğrudan bir benzerlik göstermese dahi hediye değişiminin her iki çalışmada da pozitif bir etkiye sahip olması yönünde bir benzerlik göstermektedir.

Bu çalışmada, Ernst Fehr’in 1998 yılında yayımladığı ve hediye değişimini doğrudan ücret ve çaba ilişkisine indirgeyerek gerçekleştirilen ilk deneysel çalışmalardan biri olan “Rekabetçi Deneysel Pazarlarda Hediye Değişimi ve Karşılıklılık” isimli çalışmasında çalışanların etkin ücret modelleri kullanıldığı durumlarda, yüksek ücrete cömert çaba seviyeleriyle yanıt vermesi ile hediye değişiminin gerçekleşmesi bakımından tutarlı sonuçlara ulaşılmıştır.

Tez çalışması kapsamında gerçekleştirilen deneyin, Gneezy ve List’in “Davranışsal Ekonomi Çalışması: İş Piyasalarında Hediye Değişiminde Kullanılan Alan Deneyleri Testi (2006)” çalışmasında uygulamış oldukları kütüphane deneyinin çıktularından yola çıkılarak hazırlanmış olması bu iki çalışmanın kıyaslanmasını anlamlı kılmaktadır. Kütüphane deneyleri kıyaslandığında, hediye değişiminin gerçekleşmesi her iki çalışmada da görülmekte iken hediye değişiminin zaman içerisinde etkisine bakıldığında Gneezy ve List (2006), hediye değişiminin etkisinin zamanla ortadan kalktığı sonucuna ulaşmıştır.

Tez çalışması kapsamında gerçekleştirilen deneyde ise hediye değişiminin etkisi zaman içerisinde artmıştır. Bu farklılığın oluşma nedenleri olarak; çalışmanın uygulandığı ülke kültürlerinin farklı olması, iki çalışma arasında 15 yıl gibi uzun bir süre

bulunması, çaba karşılığı ücretlerin aynı değerde olmaması ve katılımcıların ekonomik durumlarının farklılaşması gibi nedenler sıralanabilir.

Bu çalışma, Hannan ve Kagel'in (2004) çalışmasındaki iş tecrübesinin hediye değişimini pozitif etkilediği sonucu üzerinden kıyaslandığında benzer sonuca ulaşamamaktadır. Bunun sebebi olarak yapılan deneysel çalışmada iş tecrübesine sahip katılımcıların sayısının az olması olduğu söylenebilir.

Bu tez çalışmasının amacı; davranışsal çalışma ekonomisi üzerinden hediye değişimi teorisini yorumlamak ve işçi-işveren ilişkisinde psikolojik olarak algılanan bir hediye çaba davranışına etkisini ölçmektedir. Her ne kadar çalışma, kârlılık gibi davranışsal çalışma ekonomisinin dışında kalan bir konuyu incelemese de hediye değişimi kapsamında deney grubuna verilen hediye beklenen ücret seviyesinden %50 fazla olmasının pozitif olarak etkilediği çaba seviyesi üzerinden değerlendirilmesi ile literatüre bu alanda da katkı verilebilir. Ayrıca bu ve benzeri çalışmalar vasıtasıyla iktisat ve çalışma ekonomisi disiplinleri bağlamında işgücü piyasaları analizinde yeni bir denge noktası veya hediye değişimi üzerinden bir ücret denge aralığı belirlenmesi konusunda yardımcı olabilir, işletme disiplini için ise kâr maksimizasyonu için yeni bir araç olarak değerlendirilebilir.

Hediye değişimi ve hediye değişiminin zamansal bağlamdaki etkisinin ölçülmesinde kullanılan şartların değişmesinin, çalışmanın sonuçlarına doğrudan etki edeceği düşünülmektedir. Bu bağlamda örneklemin, daha önce bu işi yapmamış ve gönüllü olarak deneysel bir çalışmaya katılan üniversite öğrencileri yerine halen yapmakta olduğu işte çalışan ve bu işte tecrübeli olan çalışanlardan seçilmesi, hediye değişiminin işgücü piyasalarına etkisi bakımından daha gerçekçi bir sonuç verecektir.

Hediye değişiminin zamansal bağlamdaki etkisinin daha gerçekçi bir sonuç vermesi adına, tek seferlik ve 3 saat süren bir çalışma yerine daha uzun vadeli bir deney planı hazırlanarak ölçülmelidir. Bu yollarla hediye değişiminin işgücü piyasalarındaki

sürdürülebilirliği incelenmelidir. Ayrıca çalışma kapsamında tek seferlik olarak ödenen ücret, katılımcılar tarafından bir ek gelir olarak değerlendirilebilir. Bunun yerine, doğrudan çalışan maaşları üzerinden yapılacak bir saha çalışması daha farklı sonuçlar doğurabilir.

Bu ve benzeri çalışmalar kültürlerarası olarak genişletilerek kültürlerin hediye değişimine ilişkin tutumlarının belirlenmesi gibi çalışmalarla davranışsal çalışma ekonomisi alanında alanyazına katkıda bulunulabilir. Hediye değişiminin uygulanmasında kaynağın sadece ücret olmadığı aşikardır. Bu bağlamda işyerinde adalet, aynı yardımlar, reel ücret- nominal ücret ilişkisi ve farklı motivasyonel araçlarla işyerinde hediye değişimi incelenebilir.

Hediye değişimi teorisine ilişkin alanyazında çok sayıda deneysel çalışma bulunmasına rağmen bu çalışmalar Türkiye’de oldukça sınırlıdır. Deneysel çalışmaların ciddi anlamda sosyal bilimlerde kullanılmaya başlandığı ve bu çalışmalarla önemli sonuçlara ulaşıldığı günümüzde, Türkiye’de hediye değişimi teorisine ilişkin yapılacak deneysel çalışmalara önem verilmesi ve desteklenmesi alanyazının gelişimine katkıda bulunacaktır.

## Kaynakça

- Akerlof, G. A., (1982), "Labour Contracts As Partial Gift Exchange", **Quarterly Journal Economics**, 97: 543- 569.
- Akerlof, G. A. (1984), "Gift Exchange And Efficiency-Wage Theory: Four Views", **The American Economic Review**, 74 (May), 79-83.
- Akerlof, G. A. Ve J. L., Yellen, (1990), "The Fair Wage Effort Hypothesis And Unemployment", **The Quarterly Journal Of Economics**, 105: 255-283.
- Akerlof, G. A. Ve R. J. Shiller, (2010), **Hayvansal Güdüler: İnsan Psikolojisi Ekonomiyi Nasıl Yönlendirir Ve Küresel Kapitalizm İçin Niçin nemlidir?**, Domaniç N. Ve Konyar, L., (ev.), Scala Yayıncılık, İstanbul.
- Allais, M. (1953), "Le Comportement de l'Homme Rationnel devant le Risque: Critique des Postulats et Axiomes de l'Ecole Americaine", **Econometrica**, 21 (4), 503-546.
- Alp, S., Karakaş, A. (2008), "Asimetrik Bilgi Teorisi Karşısında Hayek'in Ekonomik Yaklaşımları: Karşılaştırmalı Bir Analiz", **Liberal Düşünce Dergisi**, (52) , 215-230 .
- Ashraf, N., Camerer, C. F., Loewenstein, G. (2005), "Adam Smith, Behavioral Economist", **Journal Of Economic Perspectives**, 19(3), 131-145.
- Ataman, B., (1999), **İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri**, Siyasal Yayıncılık, Ankara.
- Ataman, B. (2014), **alışma Ekonomisi: Teori ve Politikalar**, Ankara: İmaj Yayınevi.
- AUTOR, D. (2003), **Efficiency Wages, The Shapiro-Stiglitz Model**, MIT and NBER.
- Babcock, L., Congdon, W.J., Katz, L.F. et al. (2012), **Notes on behavioral economics and labor market policy**, IZA J Labor Policy 1, 2.
- Barber, W. J. (1991), **İktisadi Düşünce Tarihi**,(ev. İhsan Durdu), ıdam Yayınları, İstanbul.
- Basilgan, M. (2013), "İktisat Ve Deneysel Yöntem: Deneyler, Tartışmalar Ve Gelecek", **İ.. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 48, 61-89.
- Başaran, Y.K. (2017), "Sosyal Bilimlerde rneklem Kuramı", **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 47, 480-495.
- Başaran, İ.A. (2019), **Davranışsal İktisat Bağlamında Ekonomi ve Psikoloji İlişkisi**, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Bayraktar, Y. (2007), **İktisadi Düşünce Tarihi**, İstanbul Üniversitesi AUZEF Yayınları.
- Becker, J., Hopp, D., Sß, K. (2020), "How Altruistic Is Indirect Reciprocity? - Evidence From Gift-Exchange Games In The Lab", **Beiträge Zur Jahrestagung Des Vereins Fr Socialpolitik 2020: Gender Economics**, ZBW-Leibniz Information Centre for Economics, Kiel, Hamburg
- Bejarano, H., Corgnet, B., & Gmez-Miñambres, J. (2019), **Labor Contracts, Gift-Exchange and Reference Wages: Your Gift Need Not Be Mine!**, Hal Archive.
- Benartzi, S., & Thaler, R. H. (2001), "Naive Diversification Strategies İn Defined Contribution Saving Plans", **American Economic Review**, 91(1), 79-98.
- Bernoulli, D. (1738), "Specimen Theoriae Novae De Mensura Sortis. Commentarri Academiae Scientiarum Imperialis Petropolitanae, Tomus V, 175-192. Translated

By Louise Sommer As ``Expositions Of A New Theory On The Measurement Of Risk.’’, **Econometrica**, vol.22, no.1:23-36.

- Bicard, D. F., Ervin, A., Bicard, S. C., Baylot-Casey, L. (2012), “Differential Effects Of Seating Arrangements On Disruptive Behavior Of Fifth Grade Students During Independent Seatwork”, **Journal Of Applied Behavior Analysis**, 45(2), 407–411.
- Bilir, H. (2017), “Yeni-Keynesyen İktisatta Ücret Yapışkanlıkları”, **Politik Ekonomik Kuram**, 1 (1), 188-213.
- Bocutoğlu, E. (2012), **İktisadi Düşünceler Tarihi**, İstanbul: Murathan Yayınları.
- Bocutoğlu, E. (2015), **İktisadi Konjonktür Teorileri. İktisadi Krizler ve Türkiye Ekonomisi (Prof. Dr. İlker Parasız’a Armağan)**, Orion Kitabevi, Ankara.
- Bradley, M. E. (2007), “Efficiency Wages And Classical Wage Theory”, **Journal Of The History Of Economic Thought**, Vol. 29, No. 2 (June), Ss. 167-188.
- Brown, M., Falk, A., Fehr, E., (2004), “Relational Contracts And The Nature Of Market Interactions”, **Econometrica**, 72(3), 747-780.
- Camerer, C., & Loewenstein, G. (2004), “Behavioral Economics: Past, Present and Future”, In Camerer, C. Loewenstein, G. ve Rabin, M. (Ed), **Advances in Behavioral Economics**, (3-51), : Princeton University, New York.
- Card, D., Mas, A., Moretti, E., Saez, E., (2012), “Inequality at Work: the Effect of Peer Salaries on Job Satisfaction”, **American Economic Review**, s.112.
- Cevahir, E. (2020), **SPSS ile Nicel Veri Analizi Rehberi**, Kibele Yayınları.
- Charness, G., & Haruvy, E. (2002), “Altruism, Equity, And Reciprocity In A Gift Exchange Experiment: An Encompassing Approach”, **Games And Economic Behavior**, 40(2), 203- 231.
- Charness, G. (2004), “Attribution And Reciprocity In An Experimental Labor Market”, **Journal of Labor Economics**, 22(3), 665-688.
- Charness, G., Frechette, G. R., & Kagel, J. H. (2004), “How Robust Is Laboratory Gift Exchange?”, **Experimental Economics**, 7(2), 189-205.
- Çetin, A. ve Bakırtaş, İ. (2014), “OECD Ülkelerinde Reel Ücretler Ve Emek Verimliliği Arasındaki İlişki: Panel Veri Analizi”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 39, ss.173-186.
- Çetin, T. (2010), “İktisadi Etkinlik Üzerine Bir Deneme: X Etkinlik Yaklaşımı”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 11(2), 183-198.
- Davis, R., Campbell, R., Hildon, Z., Hobbs, L., & Michie, S. (2015), “Theories Of Behaviour And Behaviour Change Across The Social And Behavioural Sciences: A Scoping Review”, **Health Psychology Review**, 9(3), 323-344.
- DellaVigna, S. (2009), “Psychology and Economics: Evidence from the Field”, **Journal of Economic Literature**, 47(2), 315-372.
- DellaVigna, S. (2018), “Structural Behavioral Economics”, **In Handbook Of Behavioral Economics: Applications And Foundations 1**, Vol. 1, pp. 613-723, North-Holland.
- Dinler, Z. (2002), **Mikro Ekonomi**, 14. Baskı, Ekin kitap ve Yay yayınevi. Bursa.
- Dinler, Z. (2006), “Faydanın Ölçülebilirlik Problemi ve Tercih Sırasının Saptanması”, **İktisada Giriş**, s. 117, Bursa: Ekin Kitabevi.

- Dodlova M., Yudkevich, M. (2009), "Gift Exchange In The Workplace", **Human Resource Management Review**, Volume 19, Issue 1.
- Doğruyol, A., Aydınlar, K. (2015), "Emek Üretenliği Ve Ücret Teorisi", **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 24(2), 263-278.
- Dohmen, T.(2014), "Behavioural Labour Economics: Advances and Future Directions", **Labour Economics (IZA)**, Vol: 30, 71-85.
- Earl, P. Et al.. (2012), **Psychological economics: Developments, tensions, prospects (Vol. 13)**, Springer Science & Business Media.
- Edwards, R. C. (1979), **Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century**, New York: Basic Books.
- Eğilmez, M. (2019a), **İktisat ve Ekonomi Aynı Şey midir?**, Kendime Yazılar.
- Eğilmez, M. (2019b), **Ekonominin Temelleri (Kavramlar ve Kurumlar)**, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Elliot, F. R. (1997), **Labour Economics: A Comparatative Text**, McGraw-Hill Internatonal (UK) Limited, England.
- Ercan, E., Uysal, E. (2017), "İktisatta Yeni Heterodoks Gelişmeler", **Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 6(2), 134-151.
- Ertürk, E. M. (2017), "Bilimsel Psikolojinin Tarihsel Süreci Üzerine", **Trakya Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, 7(14), 161-180.
- Ertürk, Y. D. (2010), **Davranış Bilimleri (4.Baskı)**, İstanbul: Kutup Yıldızı Yayınları.
- Eser, R. ve Toigonbaeva, D. (2011), "Psikoloji ve İktisadın Birleşimi Olarak Davranışsal İktisat", **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, 6(1), 287-321.
- Executive Office of the President National Science and Technology Council (2016), **Social And Behavioral Sciences Team Annual Report 2015**, USA.
- Falk, A. (2007), "Gift-Exchange in the Field", **Econometrica**, 75(5): 1501-1511.
- Fehr, E., Kirchsteiger, G. and A. Riedl (1998), "Gift-exchange and Reciprocity in Competitive Experimental Markets", **European Economic Review**, 42(1), 1-34.
- Fehr, E., Gächter, S. (2000), "Fairness And Retaliation: The Economics Of Reciprocity", **Journal Of Economic Perspectives**, 14(3), 159-181.
- Fehr, E., Gächter, S. (2000), "Cooperation And Punishment İn Public Goods Experiments", **American Economic Review**, 90(4), 980-994.
- Fehr E., Hart O., C. Zehnder (2011), "Contracts as Reference Points - Experimental Evidence", **American Economic Review**, 101, 493-525.
- Field, A. (2009), **Discovering Statistics Using SPSS, (Third Edition)**, Sage Publications Ltd., London.
- Gachter,S., Falk,A. (2002), "Reputation And Reciprocity:Consequences For The Labour Relation", **The Scandinavian Journal Of Economics**, 104(1), 1-26.
- Gilad, B., Kaish, S. (1986), **Handbook of Behavioural Economics**, Vol. A, JAI Press. Greenwich.
- Gneezy, U. ve List, J. A. (2006), "Putting behavioral economics to work: Testing for gift exchange in labor markets using field experiments", **Econometrica**, 74(5), 1365–1384.

- Gravetter, J. F. ve Forzano, L. B. (2012), **Research Methods For The Behavioral Sciences**, USA: Linda Schreiber-Ganster.
- Green, C. D. (2001), "Classics in The History of Psychology: Experimental Psychology in America", **Letters by William James, George Trumbull Ladd, J. Mark Baldwin, & J. McKeen Cattell**.
- Green, S. B. ve Salkind, N. J. (2014), **Using SPSS for Windows and Macintosh: Analyzing and Understanding Data**, (Seventh Edition), Pearson, New Jersey.
- Grundmann, S., Giamattei, M., Graf Lambsdorff, J. (2020), "On The Downward Rigidity Of Wages: Evidence From An Experimental Labour Market With Monetary Neutrality", **Passauer Diskussionspapiere - Volkswirtschaftliche Reihe**, No. V-80-20, Universität Passau, Passau.
- Gündoğan, N., Biçerli, K. (2007), **Çalışma Ekonomisi**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Güneş, H. H. (2009), "İktisat Tarihi Açısından Nüfus Teorileri Ve Politikaları", **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 8(28), 126-138.
- Hannan, R. L., Kagel, J. H., Moser, D. V. (2004), "Partial Gift Exchange In An Experimental Labor Market: Impact Of Subject Population Differences, Productivity Differences, And Effort Requests On Behavior", **Journal Of Labor Economics**, 20(4), 923-951.
- Homans, G. (1953), "Status Among Clerical Workers", **Human Organization**, 12(1), 5-10.
- Kağıtçıbaşı, Ç., Cemalcılar, Z. (2015), **Dünden Bu Güne İnsan ve İnsanlar Sosyal Psikolojiye Giriş**, İstanbul:Evrım Yayınevi.
- Kahneman, D., Tversky, A., (1979), "Prospect Theory: An Analysis of Decision Under Risk", **Econometrica**, 47, 263-291.
- Kahneman, D., Tversky, A. (1981), "The Framing of Decisions and the Psychology of Choice", **Science**, 211, 453-458.
- Kahneman, D., Tversky, A. (1984), "Choices, Values, and Frames", **American Psychological Association**, 39.4, 341-350.
- Kahneman, D., Knetsch, J. L., Thaler, R. H. (1990), "Experimental Tests of the Endowment Effect and the Coase Theorem", **Journal of Political Economy**, 98.6, 1325-1348.
- Kahneman, D. (2011), **Hızlı ve Yavaş Düşünme**, İstanbul: Varlık Yayınları.
- Kama, Ö. (2011), "Yeni Kurumsal İktisat Okulunun Temelleri", **Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 13/2, 183-204.
- Kamilçelebi, H. (2019), **Davranışsal İktisat**, London: Ijopec.
- Kaytancı, U. B. (2010), "Etkin Ücret Teorisi ve Türkiye İmalat Sanayii Üzerine Uygulama", **Ekonomik Yaklaşım Dergisi**, 21(76), 93-118.
- Kesici, Ç.H. (2010), "Adam Smith Ve Ahlak Teorisi", **Sosyal Siyaset Konferansları**, no.605.
- Kitapçı, İ. (2019). "Piyasaları Olan Toplumdan Piyasa Toplumuna: Karl Polanyi'nin Perspektifinden İktisat Sosyolojisi", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 24(4), 1089-1109.

- Koray, M., (2013), “Akademik Alanda Sosyal Politika Nereye?”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 36, ss.15-40.
- Leibenstein, H. (1957), **Economic Backwardness and Economic Growth**, New York: Wiley.
- Loewenstein, G. (2007), **Exotic Preferences: Behavioral Economics And Human Motivation**. Oxford University Press.
- Makal, A. (2008), “Çeyrek Yüzyılın İçinden Kendimize Bakmak: Kuruluşlarının 25. Yılında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri Üzerine Bir Değerlendirme”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 16, 2008/1, ss. 11-26.
- Malott, R. W. (1988), “Rule-Governed Behavior And Behavioral Anthropology”, **The Behavior Analyst**, 11, 181-203.
- Marshall, A. (2013), **Principles of Economics**, (8. Baskı), New York: Palgrave Macmillan.
- McLeod, S. (2017), “Maslow's Hierarchy Of Needs”, **Simply Psychology**, 1(1-18).
- Nişanyan, S. (2018), **Nişanyan Sözlük. Çağdaş Türkçenin Etimolojisi**, İstanbul: Liberplus Yayınları.
- Office of Fair Trading (2010), **The Impact of Price Frames on Consumer Decision Making**, London: Office of Fair Trading.
- Omay, U. (2011), **Ücret Teorileri ve Politikaları**, İstanbul Üniversitesi AUZEF Yayınları
- Önder, İ. (2015), “İktisat ve Psikoloji”, **İktisat ve Toplum**, 58, 34-38.
- Özdemir, M. Ç. (2019), “Nobel Taltifli Ekonomi Bilim Ödülü Alan İktisatçılar Ve Eserlerinin Sosyal Politika Akademik Alanı Açısından İncelenmesi”, **Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 1(1), 2-31.
- Özer, M. A. (2016), “Herbert Simon’un Yönetim Bilimine Katkıları Üzerine Değerlendirmeler”, **Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, 5(11), 160-185.
- Pallant, J. (2017), **SPSS Kullanma Kılavuzu**, Çev. Sibel Balcı, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Polanyi, K. (1944), **The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our time**, Boston: Beacon Press.
- Polanyi, K. (2000). **Büyük Dönüşüm: Çağımızın Siyasal ve Ekonomik Kökenleri**, Çev. Ayşe Buğra, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Rabin, M., ve Thaler, R. H. (2001), “Anomalies: Risk Aversion”, **Journal Of Economic Perspectives**, 15(1), 219-232.
- Rovai, A. P., Baker, J. D., Ponton, M. K. (2014), **Social Sci. Research Design and Statistics: A Practitioner's Guide to Research Methods and IBM SPSS Analysis**, Chesapeake, VA: Watertree Press LLC.
- Rubin, J., Sheremeta, R. (2015), “Principal Agent Settings With Random Shocks”, **Management Science**, 62(4), 985-999.
- Shapiro, C., J. E., Stiglitz, (1984), “Equilibrium Unemployment As a Worker Discipline Device”, **The American Economic Review**, 74: 433-444.
- Simon, H.A. (1955), “A Behavioral Model of Rational Choice”, **Quarterly Journal of Economics**, 69(1), 99-118.

- Smith, A. (1976), “An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations”, R H Campbell ve A Skinner, (der.), **The Glasgow Edition of the Works and Correspondence of Adam Smith**, Volume I ve II.,Oxford: Oxford University Press.
- Smith, A. (1984), “The Theory of Moral Sentiments”, A L Macfie ve D D Raphael (der.), **The Glasgow Edition of the Works and Correspondence of Adam Smith**, Indianapolis: Liberty Fund.
- Smith, A. (1997), **Ulusların Zenginliği**, Çev. Ayşe Yunus ve Mehmet Bakırcı, Alan Yayıncılık, İstanbul.
- Solow, R. M. (1982), “Reflections on Saving Behavior”, **In Saving and Government Policy Federal Reserve Bank of Boston,Conference Series** , 25, 162-174.
- Süß, K., Becker, J., Hopp, D. (2020), **How Altruistic Is Indirect Reciprocity?-Evidence from Gift-Exchange Games in the Lab**, No. 8423 CESifo.
- Şahin, L. (2014), **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul Üniversitesi AUZEF Yayınları.
- Şahin, L. (2020). “Toplu Pazarlık Süreci”. **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul Üniversitesi AUZEF Yayınları, Bölüm 7.
- Şimşek, A., Eroğlu, Ö. (2013), **Davranış Bilimleri**, Eğitim Yayınevi.
- Talas, Cahit (1976), **Sosyal Ekonomi**, Ankara: Sevinç Matbaası.
- Talas, Cahit (1997), **Toplumsal Ekonomi – Çalışma Ekonomisi**, Ankara: İmge Kitapevi, 7. Baskı.
- T.C. Ekonomi Bakanlığı Davranışsal Kamu Politikaları ve Yeni Nesil Teknolojiler Daire Başkanlığı, (2018), **Senin Kararın! Mı? Kamu Politikası Tasarımında Davranışsal Yaklaşım**, Ankara.
- TDK, (2021), **Türkçe Sözlük**, Ankara: TDK Yayınları
- Terzi, D. Y. (2019), **Spss ile İstatistiksel Veri Analizi**, OMÜ Fen Edebiyat Fakültesi.
- Thaler, R. H. (1980), “Toward A Positive Theory Of Consumer Choice”, **Journal of Economic Behavior and Organization**, 1, 39-60.
- Thaler, R. H. (1988), “Anomalies The Ultimatum Game”, **The Journal of Economic Perspectives**, 2, 195.
- Thaler, R. H. (2000), “From Homo Economicus to Homo Sapiens”, **Journal of Economic Perspectives**, 14(1), 133-141. 10.1257/jep.14.1.133
- Thaler, R. H., Benartzi, S. (2004), “Save More Tomorrow™: Using Behavioral Economics To Increase Employee Saving”, **Journal of political Economy**, 112(S1), 164-187.
- Thaler, R. H., Mullainathan S., (2010), “Behavioral Economics”, **The Concise Encyclopedia of Economics**.
- Tuna, O. Yalçıntaş, N.(1988), **Sosyal Siyaset**, İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Turan, Z., Nakiboğlu, A., Bozkaya, Ş. (2015), “Öğretileriyle T.B. Veblen”, **İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi**, 3(4), 161-200.
- Ulaş, S.E. (2002), **Felsefe Sözlüğü**, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.
- Veblen, T. (2017), **The Instinct of Workmanship And The State of The Industrial Arts**, Routledge.

- Wakabayashi, D. (2017), “At Google, Employee-Led Effort Finds Men Are Paid More Than Women”, **The New York Times**, 8.
- Weiss, A. (1980), “Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages”, **Journal of Political Economy**, 88: 526-538.
- Winter-Ebmer, R. (2014), “What Is (Not) Behavioural In Labour Economics?”, **Labour Economics**, 30, 86-87.
- Yiğit, A. G. (2018), “Davranışsal İktisadin Anlaşılmasına Yönelik Bir Literatür Taraması”, **Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 16(02), 161-190.
- Yürük, S.(2017), **Davranışsal İktisat Bağlamında Tüketici Davranışlarının İncelenmesi: Örnek Çıpalama Uygulaması**, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Zaim, S. (1997), **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitabevi, 10. Baskı, İstanbul.



## Tez Özeti

**Şaşmaz, Muhammed Enes, Davranışsal Çalışma Ekonomisi Bağlamında Hediye Değişimi Teorisinin İncelenmesi Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Danışman: Doç. Dr. Erdem Cam, 100s.**

Bu tez çalışmasının amacı, davranışsal çalışma ekonomisi üzerinden hediye değişimi teorisini yorumlamak ve işveren-işçi ilişkisinde psikolojik olarak algılanan bir hediye çaba davranışına etkisini ölçmektedir. Bu kapsamda tez içerisinde, davranışsal çalışma ekonomisi açısından ‘Hediye Değişimi Teorisi’ incelenmiş ve teori üzerinden geliştirilen pilot bir hediye değişimi deneyi uygulanmıştır.

Bu bağlamda, davranışsal iktisat ve çalışma ekonomisi ilişkisi açıklanmış, hediye değişimi teorisi, ortaya çıkışı ve gelişimi bakımından ele alınarak diğer ücret teorileri ile karşılaştırılması yapılmıştır. Ayrıca teori kapsamında literatürde yer alan bazı hediye değişimi deneyleri incelenmiştir.

Tezin araştırma bölümünde yer alan pilot hediye değişimi deneyi ile Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi’nde yirmi katılımcı ile bir deney çalışması gerçekleştirilmiştir. Deney kapsamında on katılımcı kontrol grubunda yer alırken on katılımcı ise deney grubunda yer almış ve iki grubun çaba seviyeleri arasındaki farka bağlı olarak birçok istatistiksel ölçüm yapılmıştır.

Gerçekleştirilen bu çalışmada, katılımcılardan elde edilen demografik verilerin hediye değişimi ile ilişkisi, hediye değişiminin etkinliği ve etkinliğinin zaman içerisindeki değişimi test edilmiştir. Deney sonucunda demografik verilerin hediye değişimi ile herhangi bir ilişkisi gözlemlenmezken hediye değişiminin deney grubu üzerinde etkin olduğu ve bu etkinliğin zaman içerisinde artarak sürdüğü tespit edilmiştir.

Son olarak, deney kapsamında elde edilen bulgular ile literatürde yer alan ve bu tez çalışması kapsamında incelenen çalışmalar karşılaştırılmış, çalışmanın literatüre getirmiş olduğu katkılardan ve iyileştirilmesi gereken yönlerinden söz edilmiştir.

**Anahtar terimler:** Davranışsal çalışma ekonomisi, davranışsal iktisat, hediye değişimi teorisi, ücret teorileri.

## **Abstract**

**Şaşmaz, Muhammed Enes, An Application on Examination of the Gift Exchange Theory in the Behavioral Labor Economics, Master Thesis, Supervisor: Assoc. Prof. Erdem Cam, p.100**

The aim of this thesis study is to explain the gift exchange theory through behavioral labor economics and measure the effect of the psychological effects of the gift on the effort behavior in the employer-employee relationship. In the thesis, 'Gift Exchange Theory' was examined in terms of behavioral labor economics and a pilot gift exchange experiment was applied.

In this context, the relationship between behavioral economics and labor economics is explained, the gift exchange theory is defined in terms of its emergence and development and compared with other wage theories. In addition, some gift exchange experiments in the literature were examined within the scope of theory.

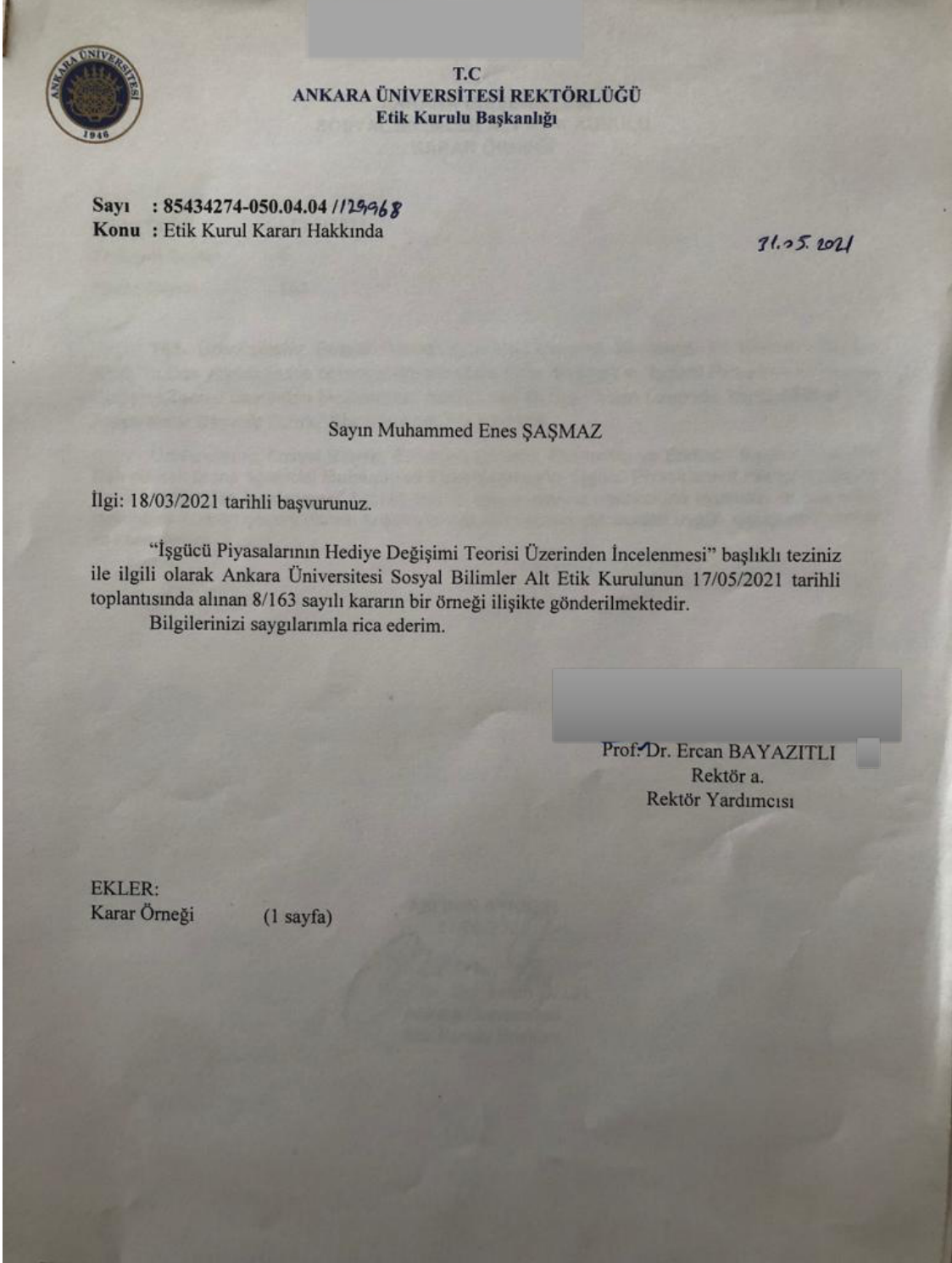
With the pilot gift exchange experiment in the research part of the thesis, an experimental study was carried out with twenty participants at the Faculty of Political Sciences of Ankara University. Within the scope of the experiment, ten participants were in the control group, while ten participants were in the experimental group. Many statistical measurements were made depending on the difference between the effort levels of the two groups.

In this experiment, the relationship between the demographic data of the participants and the gift exchange, the effectiveness of the gift exchange were examined. Accordingly, the variation of its effectiveness over time was tested. As a result of the experiment, no relationship was observed between demographic data and gift exchange. On the other hand, it was determined that the gift exchange was effective on the experimental group and this effect continued to increase over time.

Finally, the findings obtained in the experiment and the studies in the literature and examined in this thesis study were compared, the contributions of the study to the literature and the aspects that needed improvement were mentioned.

**Key words:** Behavioral labor economics, behavioral economics, gift exchange theory, wage theories.

**Ek 1. Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu Başkanlığından Alınan Etik  
Kurul Yazısı ve Sosyal Bilimler Alt Etik Kurulu Karar Örneği**



ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ALT ETİK KURULU  
KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi : 17/05/2021

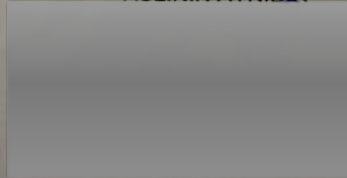
Toplantı Sayısı : 8

Karar Sayısı : 163

163- Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi **Muhammed Enes Şaşmaz**'ın "İşgücü Piyasalarının Hediye Değişimi Teorisi Üzerinden İncelenmesi" başlıklı tezi ile ilgili "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelendi.

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi **Muhammed Enes Şaşmaz**'ın "İşgücü Piyasalarının Hediye Değişimi Teorisi Üzerinden İncelenmesi" başlıklı tezi ile ilgili araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oybirliği ile karar verildi.

ASLININ AYNI DİR



## Ek 2. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dekanlığından Alınan

### Uygunluk Yazısı

T.C.  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ DEKANLIĞI'NA

Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı 19912004 numaralı yüksek lisans öğrencisiyim. Doç. Dr. Erdem CAM danışmanlığında yürüttüğüm "İşgücü Piyasalarının Hediye Değişimi Teorisi Üzerinden İncelenmesi" başlıklı yüksek lisans tezi kapsamında Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu Başkanlığı Sosyal Bilimler Alt Etik Kurulu'nun 17.05.2021 karar tarihli 8 sayılı toplantısının 163 sayılı Etik Kurul Kararına istinaden yapacağım araştırma için fakülteniz öğrencilerinden ve fakülteniz kütüphanesinin kaynaklarından faydalanmak istiyorum.

Bu kapsamda yapılacak çalışmamın konusunu, amacını, kapsamını ve yöntemini içeren bilgilendirme dosyası, ilgili etik kurul onayı, katılımcılar için hazırlanan aydınlatılmış onam formu ve özgeçmişim ekte yer almaktadır.

Bilgilerinize arz ederim.

29.09.2021  
Muhammed Enes ŞAŞMAZ  
19912004

*Uygunluk*

Doç.Dr. Can Giray ÖZGÜL  
Dekan Yardımcısı  
30.09.21

T.C. ANKARA ÜNİVERSİTESİ SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ
29 Eylül 2021
63966

### Ek 3. Gerçekleştirilen Hediye Değişimi Deneyi Kapsamında Katılımcılara İmzalatılan Aydınlatılmış Onam Formu Örneği

#### Aydınlatılmış Onam Formu

**Araştırmanın Adı:** İşgücü Piyasalarının Hediye Değişimi Teorisi Üzerinden İncelenmesi

Değerli Katılımcı;

Bu çalışma, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Yüksek Lisans programı kapsamında yürütülen yüksek lisans tezinde kullanılmak üzere yapılmaktadır. Bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veriler yalnızca bilimsel araştırmalar kapsamında kullanılacaktır. Çalışma kapsamında kişisel verileriniz talep edilmeyecektir. Çalışma kapsamında katılımcıya herhangi bir ücret ödenmeyecek ve talep edilmeyecektir. Tez çalışmasının güvenilirliği için çalışmaya gerekli özeni vereceğinizi temenni eder, çalışmaya verdiğiniz katkılardan ötürü teşekkür ederiz.

#### **Bilgilendirme Bölümü:**

Çalışma kapsamında ilk olarak George Akerlof'un 1982 yılında ortaya koyduğu hediye değişimi teorisi kapsamında çalışanın hediye değişimine karşı olan çabasının ölçüldüğü bir alan deneyi yapılacaktır. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi öğrencisi olan 20 katılımcı çalışmaya dahil edilecektir. Çalışmamız 3 saat sürecektir.

Bu süreçte tarafınıza bazı demografik verilerinize ilişkin çevrimiçi formu ve online kütüphanemiz için tarafınıza gönderilen kitap fotoğraflarında yer alan **kitap adı, yazar, basım yılı, basım evi, basım yeri ve kütüphane kayıt numarası** verilerini iletilen elektronik postada yer alan dosya üzerinden doldurmanız gerekmektedir. Çalışma sonunda yaşadığımız tecrübe ile ilgili görüşlerinizi öğrenmek adına tarafınızla iletişime geçilecektir. Ayrıca gösterdiğiniz çabadan ötürü 100 adet sanal jeton tarafınıza iletilecektir.

Bu araştırmada yer almak tümüyle sizin isteğinize bağlıdır. Araştırmada yer almayı reddedebilirsiniz ya da başladıktan sonra yarıda bırakabilirsiniz. Bu araştırmanın

sonuçları bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Araştırmadan ekilmeniz ya da araştırmacı tarafından araştırmadan çıkarılmanız halinde, tarafınıza ilişkin veriler kullanılmayacaktır. Ancak veriler bir kez anonimleştikten sonra araştırmadan çekilmeniz mümkün olmayacaktır. Sizden elde edilen tüm bilgiler gizli tutulacak, araştırma yayımlandığında da varsa kimlik bilgilerinizin gizliliğı korunacaktır.

### **Talimat Bölümü:**

- 1- Deney 1'er saatten olmak üzere 3 oturumdan oluşmaktadır. Oturumlar arasında yarım saati aşmamak üzere ara verebilirsiniz.
- 2- Tarafınıza gönderilecek 3 adet veri tablosu dosyası her oturumda 1 tanesi doldurulmak üzere hazırlanmıştır. Deneyin ıktıları açısından her oturum sonrasında ilgili veri tablosu dosyasını elektronik posta aracılığıyla araştırmacıya göndermeniz önem arz etmektedir.
- 3- Deney kapsamında tarafınıza İngilizce, Fransızca, Almanca ve Türkçe dillerinde yazılan kitapların kapak sayfası veya kapak sayfasıyla beraber ilgili verileri içeren 1 sayfası daha tarafınıza gönderilecektir. Bu sayfalarda yer almayan eksik veriler için veri formunda “ - “ işareti kullanılmalıdır. Ayrıca yabancı dildeki eserlerde yer alan ve Türkçe klavyede yazmanın zor olduğu harfler veya kelimeler için klavyenizdeki en yakın karşılığı kullanabilirsiniz.
- 4- Birden fazla yazarı bulunan eserler için sadece ilk sıradaki yazarın adını “yazar adı vd.” şeklinde yazabilirsiniz.
- 5- Kütüphane kayıt numarası genellikle kitapların kapak sayfasındaki Siyasal Bilgiler Fakültesi damgası içerisinde bulunan harf + 5 rakamlı numaradan oluşmaktadır. Örneğin, (A-12345) gibi. Lakin bazı eserlerde baştaki harf olmayabilir veya harf sayısı üç harfe kadar çıkabilir. Bu durumlarda grldğu gibi girilmesi gerekmektedir.

### **Onay Bölümü:**

Yukarıda yer alan ve araştırmaya başlanmadan önce gönüllülere verilmesi gereken bilgileri içeren metni okudum (ya da sözlü olarak dinledim). Eksik kaldığına dşndğim konularda sorularımı araştırmacılara sordum ve doyurucu yanıtlar aldım. Yazılı ve sözlü olarak tarafıma sunulan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anladığım kanısındayım. Çalışmaya katılmayı isteyip istemediğim konusunda karar vermem için yeterince zaman tanındı.

Bu koşullar altında, araştırma kapsamında elde edilen şahsıma ait bilgilerin bilimsel amaçlarla kullanılmasını, gizlilik kurallarına uyulmak kaydıyla sunulmasını ve yayınlanmasını, hiçbir baskı ve zorlama altında kalmaksızın, kendi özgür irademle kabul ettiğimi beyan ederim.

**İmza/Tarih**

**İmza/Tarih**

**Katılımcının adı/soyadı**

**Araştırmacının adı/soyadı**

