

# İŞLETMELERDE YÖNTEM VE KAVRAM ÇALIŞMALARI

Editörler:

Dr. Serkan GÜN Dr. Alper TUTCU

## YAZARLAR

Prof. Dr. Abdullah SOYSAL  
Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK  
Doç. Dr. Betül ALTAY TOPCU  
Dr. Öğr. Üyesi H. Nur BAŞYAZICIOĞLU  
Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin GÜRBÜZ  
Dr. Öğr. Üyesi Neylan KAYA  
Dr. Öğr. Üyesi Sevgi SÜMERLİ SARIGÜL  
Dr. Öğr. Üyesi Tahsin AKÇAKANAT  
Uzm. Öğr. Gör. Fatma Nuray KUŞCU  
Öğr. Gör. Gülden KARAKUŞ  
Feyziye TOMBAK  
Hakan ŞAHİN



İKSAD  
Publishing House

# İŞLETMELERDE YÖNTEM VE KAVRAM ÇALIŞMALARI

**EDİTÖR**

**Dr. Serkan GÜN & Dr. Alper TUTCU**

**YAZARLAR**

**Prof. Dr. Abdullah SOYSAL**

**Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK**

**Doç. Dr. Betül ALTAY TOPCU**

**Dr. Öğr. Üyesi H. Nur BAŞYAZICIOĞLU**

**Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin GÜRBÜZ**

**Dr. Öğr. Üyesi Neylan KAYA**

**Dr. Öğr. Üyesi Sevgi SÜMERLİ SARIGÜL**

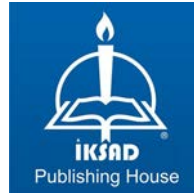
**Dr. Öğr. Üyesi Tahsin AKÇAKANAT**

**Uzm. Öğr. Gör. Fatma Nuray KUŞCU**

**Öğr. Gör. Gülden KARAKUŞ**

**Feyziye TOMBAK**

**Hakan ŞAHİN**



Copyright © 2019 by iksad publishing house  
All rights reserved. No part of this publication may be reproduced,  
distributed, or transmitted in any form or by  
any means, including photocopying, recording, or other electronic or  
mechanical methods, without the prior written permission of the publisher,  
except in the case of  
brief quotations embodied in critical reviews and certain other  
noncommercial uses permitted by copyright law. Institution Of Economic  
Development And Social  
Researches Publications®

(The Licence Number of Publicator: 2014/31220)

TURKEY TR: +90 342 606 06 75

USA: +1 631 685 0 853

E mail: [iksadyayinevi@gmail.com](mailto:iksadyayinevi@gmail.com)

[kongreiksad@gmail.com](mailto:kongreiksad@gmail.com)

[www.iksad.net](http://www.iksad.net)

[www.iksad.org.tr](http://www.iksad.org.tr)

[www.iksadkongre.org](http://www.iksadkongre.org)

It is responsibility of the author to abide by the publishing ethics rules.

Iksad Publications – 2019©

**ISBN: 978-605-7695-47-5**

Cover Design: İbrahim Kaya

August / 2019

Ankara / Turkey

Size = 16 x 24 cm

## İÇİNDEKİLER

### EDİTÖRDEN

### ÖNSÖZ

Dr. Serkan GÜN  
Dr. Alper TUTCU

1 - 2

### BÖLÜM 1

#### TEMEL BENLİK DEĞERLENDİRMELERİ KAVRAMI VE İŞ SONUÇLARIYLA İLİŞKİSİ

Öğr. Gör. Gülden KARAKUŞ  
Dr. Öğr. Üyesi Tahsin AKÇAKANAT

3 - 40

### BÖLÜM 2

#### ASYA ÜLKELERİNDEKİ YABANCI BANKA ETKİLEŞİMİ VE ULUSLARARASILAŞMANIN PROMETHEE-GAIA YÖNTEMİ İLE İNCELENMESİ

Dr. Öğr. Üyesi Neylan KAYA  
Hakan ŞAHİN

41 - 68

### BÖLÜM 3

#### DIŞ TİCARETTE MENŞE VE MENŞE SAPMASININ ÖNEMİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Dr. Öğr. Üyesi Sevgi SÜMERLİ SARIGÜL  
Doç. Dr. Betül ALTAY TOPCU

69 - 90

## **BÖLÜM 4**

### **ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, İŞ TATMİNİ VE TÜKENMİŞLİK KAVRAMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN ANALİZİ: ÖZEL BİR OTOMOTİV ŞİRKETİNDE UYGULAMA**

**Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin GÜRBÜZ**

**91 - 119**

## **BÖLÜM 5**

### **TÜKETİCİLERİN ÇEVRE İLGİLENİM ÖZELLİKLERİNİN SÜRDÜRÜLEBİLİR TÜKETİM DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

**Dr. Öğr. Üyesi H. Nur BAŞYAZICIOĞLU**

**121 - 144**

## **BÖLÜM 6**

### **ÜNİVERSİTELERDE KAYIRMACILIĞIN AKADEMİSYENLERİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ: BİR UYGULAMA**

**Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK  
Feyziye TOMBAK**

**145 - 185**

## **BÖLÜM 7**

### **YÖNETİMDE PROFESYONELLEŞME ALGISİNİN KURUMSALLAŞMA ÜZERİNE ETKİSİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA BİR UYGULAMA**

**Uzm. Öğr. Gör. Fatma Nuray KUŞCU  
Prof. Dr. Abdullah SOYSAL**

**187 - 215**

## ÖNSÖZ

Geçmişe dönüp bakıldığında o zamanki işletmelere bakış açısıyla bugünkü değerlendirmeler arasında büyük farklılıklar olduğu görülmektedir. Bunun temel nedeni toplumla birlikte örgütlerin de değişiyor olmasıdır. Zaman, hem insanları hem de içinde bulunduğu örgütleri yeniden yapılandırarak yeni ihtiyaçlara yeni çözümler getirmeye devam etmektedir. Günümüzde var olan bu değişimin ulaştığı hız birçok faktörü derinden etkilemekte ve modern toplumun içerisinde kendisine yer bulmuş örgütlerin en ön safında bulunan yöneticiler üzerinde öngörülmesi zor dönüşümler meydana getirmektedir. Örgütler yalnızca idari olarak değil baştan uca kendini yenilemekte, iş tasarımları yeniden yapılmakta ve yoğun rekabet ortamında her bir örgüt pastadan pay alabilme çabası içerisinde yoğun bir mesai harcamaktadır. Bu ortamda işletme yöneticilerinin temel görevi de; değişen çevre koşullarına karşı işletmeyi uyumlu hale getirecek dinamizmi sağlayarak örgütü bir adım daha öne taşımaktır. Şu bir gerçektir ki; insanı anlamak kadar insanı yönetmek de zordur. Yöneticilerin geniş bir pencereden olayları değerlendirerek sorunların üstesinden gelme aşamasında işletme bilimi onlara bir kılavuz olacaktır.

İşletme biliminin de diğer bilim dalları gibi temel görevi; sorular sorup bu sorulara en doğru cevapları aramaktır. Bilim bir yandan sorulara cevap ararken diğer yandan da yeni sorular ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda işletme bilimi genişleyerek ilerlemektedir. Toplumun yararına sorulmuş her soru ve çözüme yönelik her çaba ileriki

alışmalara yön verecek ve insanlara fayda sağlayacaktır. Bu kitapta da işletme bilimi kapsamında çeşitli sorular sorulmuş ve bunlara cevaplar aranmiştır.

İşletmelerde Yöntem Ve Kavram alışmaları başlıklı bu kitabın amacı; yukarıda belirtilen konular göz önünde bulundurularak yönetim alanında bilgi birikimini arttırmak ve güncel konular üzerine yapımış araştırmalardan faydalanmak suretiyle kendini geliştirmek isteyen yönetici ve akademisyenlerin ihtiyaını karşılamaktır. Kitap içerisinde işletme bilimi içeresinde farklı alanlarda birbirinden değerli 12 araştırmacı tarafından kaleme alınmış 7 ayrı bölüm yer almaktadır. Bu kitapta yer alan çalışmaların bundan sonra yapılacak çalışmalara ilham vereceğine, yeni soru ve düşüncelere yeni ufuklar aacağına inancımız tamdır.

Bu kitabın oluşmasına katkı sağlayan değerli hocalarımıza gösterdikleri çaba ve özveri için tüm okuyucular adına teşekkürü bir borç biliriz. Ayrıca birçok bilimsel çalışmanın geniş kitlelere ulaşmasına öncülük eden ve bu kitabın yayınlanmasını sağlayan İKSAD YAYINEVİ 'ne de şükranlarımızı sunarız.

Editörler

Dr. Serkan GÜN & Dr. Alper TUTCU

**BÖLÜM 1:**  
**TEMEL BENLİK DEĞERLENDİRMELERİ KAVRAMI VE İŞ**  
**SONUÇLARIYLA İLİŞKİSİ**

Öğretim Görevlisi Gülden KARAKUŞ<sup>1</sup>  
Dr. Öğretim Üyesi Tahsin AKÇAKANAT<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> SDÜ, Rektörlük, Isparta, Türkiye. guldenkarakus@sdu.edu.tr

<sup>2</sup> SDÜ, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme, Isparta, Türkiye.  
tahsinakcakanat@sdu.edu.tr





## GİRİŞ

Kişiliğin iş çıktılarıyla ilişkisi son yıllarda birçok araştırmaya konu olmuştur. Kişilik özelliklerinin kişinin işe alınmasında ve o işte başarılı olmasında etkili olup olmadığı, hangi kişilik özelliklerinin çalışanların daha başarılı olmasını etkilediği, sıklıkla araştırılan konular arasındadır.

Başarı, performans ve iş tatminine etki edebilecek olan psikolojik süreçlere ilişkin araştırmaların sonuçları, kişilik ile iş çıktıları arasındaki ilişkiyi kuvvetlendirmiştir. Bu doğrultuda, iyi yapılandırılmış bir kişilik ölçeğinin, iş başarısının ve performansının geçerli bir belirleyicisi olabileceği kabul görmüştür (Cook, 2005: 1-2). Günümüzde birçok örgüt, işe alım aşamasında kişilik testleri uygulamaktadır. Farklı pozisyonlarda öne çıkan farklı kişilik özelliklerinin, iş çıktılarını olumlu etkileyebileceği düşünülmektedir.

Kişilik ile ilişkisi incelenen en önemli iş sonuçlarından biri iş tatminidir. İş tatmininin yalnızca işin özelliklerine değil, bireylerin işlerine yansıttığı içsel eğilimlerine de bağlı olabileceğini iddia ederek, konuya ilişkin bilinmeyenleri araştırmak ve önceki çalışmalara farklı bir bakış açısı getirmek için Judge, Locke ve Durham (1997; akt. Lemelle ve Scielzo, 2012) bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmacılar iş tatminiyle ilişkisini test etmek üzere kişisel eğilimlerle ilgili birkaç potansiyel özellik belirlemiş ve bu özellikleri bir araya getirerek yeni bir kavram gündeme getirmişlerdir. ‘Temel Benlik Değerlendirmeleri’ olarak adlandırılan bu kavram; öz saygı, öz

yeterlilik, kontrol odağı ve duygusal dengeden oluşan, temel ve bütüncül bir kişilik yapısını ifade eder.

Araştırmalar, yüksek temel benlik değerlendirmeleri olanların daha yüksek iş tatmini yaşadığı ve daha yüksek iş performansı gösterdiğini ortaya koymuş ve kişinin kendi değerliliği, yeterliliği ve hayatının kontrolüne sahip hissetmesine ilişkin öz değerlendirmesinin, işini nasıl algıladığı ve işte nasıl davrandığıyla ilişkili olduğunu göstermiştir. Temel benlik değerlendirmelerinin iş tatmini ve iş performansı gibi önemli iş çıktılarını anlamlı bir şekilde açıkladığının ortaya konulmasıyla, kavramın kullanımı hızla yaygınlaşmıştır.

Her ne kadar iş tatmini üzerinde kişisel farklılıkların rolünü incelemek için geliştirilmiş bir kavram olarak ortaya çıksa da, temel benlik değerlendirmeleri, iş performansı, motivasyon, stres ve başa çıkma yöntemleri, işe bağlılık, kariyer gelişimi gibi iş sonuçlarıyla ilişkilendirilmiştir. Bu araştırmanın amacı, örgütsel sonuçlarla ilişkilendirilen ve her geçen gün önem kazanan temel benlik değerlendirmeleri kavramının ortaya çıkışı, gelişimi, ölçülmesi ve örgütsel sonuçlarla ilişkilendirilmesi hakkında kapsamlı bir yazın araştırması sunmaktır.

## 1. Temel Benlik Değerlendirmeleri Kavramı

Kişiliği oluşturan kaç özellik olduğu ve bu özelliklerin isimlendirilmesi gibi konular üzerinde çok sayıda farklı görüş olmasına rağmen, kişiliği çeşitli özelliklerin bir araya gelerek oluştuğu düşüncesi genel olarak kabul görmüştür. Yazında çoğu zaman birbirinin yerine kullanılabilen; ‘kişilik, kişisel eğilimler, davranışsal eğilimler ve karakter özellikleri’ ortak birkaç varsayımı temel alır. Bunlar; bireyleri belirli bazı boyutlarda tanımlayan, zaman içerisinde çok fazla değişime uğramayan ve çeşitli durumlarda kişinin davranışını öngörebilen nitelikte olmasıdır (Staw ve Ross, 1985: 470).

Kişiliğin iş çıktılarıyla ilişkisinin incelendiği araştırmaların çıkış noktası özellikle kişinin içindeki ‘eğilimsel/içsel’ faktörlerin, işin özelliğinden bağımsız olarak, kişinin iş tatminini etkilediği iddiası olmuştur (Gustafson, 1996: 18-19). İçsel faktörlerin iş tatminini etkilediğine ilişkin hipotezler deneysel olarak ilk kez Staw ve Ross (1985; akt. Judge vd., 1998: 17-18) ve Staw ve arkadaşlarının (1986; akt. Judge vd., 1998: 17-18) araştırmalarıyla desteklenmiştir. Staw ve Ross (1985; akt. Srivastava vd., 2010: 256), çalışanların iş tatmininin zaman içinde iş ya da meslek değiştirebilir bile anlamlı bir şekilde sabit kaldığını öne sürmüştür. Staw ve arkadaşları (1986; akt. Srivastava vd., 2010: 256), çocuklukta klinik olarak ölçülen duygusal mizacın yetişkinlikte tatmin ile ilişkisini incelediği araştırmada, aradan 40 - 50 yıl geçse bile duygusal mizaç ile tatmin arasındaki ilişkinin anlamlı bir şekilde sabit kaldığını tespit etmiştir.

Araştırmaların, bütüncül bir teori benimsemek yerine kişisel değişkenlere bağlı olarak yaygınlaşma eğiliminde olması nedeniyle, içsel yaklaşımlar eleştirilmiş ve bu kısıtlılığı telafi etmek için Judge ve arkadaşları (1997; akt. Chang vd., 2012: 82) tarafından temel benlik değerlendirmeleri (TBD) kavramı öne sürülmüştür.

Judge ve arkadaşları (1997; akt. Judge vd., 1998: 18), kişinin bütün yaşam deneyimleri ve bu deneyimlerden oluşturduğu çıkarımlarının, iş ve yaşam memnuniyetini derinden etkilediğini öne sürmüş ve bu düşünce doğrultusunda kişinin kendisi, diğer insanlar ve dünya hakkında eriştiği temel ve bilinçaltı yargılara ilişkin ‘temel değerlendirmeler’ kavramını ortaya atmıştır. Birçok insan, benlik değerlendirmelerinin kendi algıları ya da davranışları üzerindeki etkisinin farkında olmasa bile, kişinin işine ya da iş arkadaşlarına ilişkin değerlendirmeleri, bu derin benlik değerlendirmelerinden etkilenir (Bono ve Judge, 2003: 6). Örneğin, kendisinin temelde yetersiz olduğunu düşünen kişiler, kendisini iyi ve yeterli olarak değerlendiren kişilere göre, artan iş sorumlulukları karşısında oldukça farklı tepki verebilirler. Kendisini değerli olarak gören ve hayatın gerektirdikleriyle başa çıkabilenler, karşılaştıkları durumlara ve olaylara pozitif bir çerçeveden yaklaşırken, kendisini değerli ve yeterli görmeyenler aynı durumlara ve olaylara negatif bir yaklaşım geliştirirler (Judge vd., 1998: 30).

Benzer şekilde diğer insanları temel olarak güvenilmez, dünyayı tehlikeli bir yer olarak düşünen insanlar, tam tersi düşüncede olanlara

göre işlerini daha olumsuz bir yaklaşımla değerlendirebilirler (Judge vd., 1998: 17-18).

Judge ve arkadaşlarına (1997; akt Judge vd., 1998: 18) göre, insanın yapabileceği en temel üç değerlendirme kendisi, diğer insanlar ve dünya hakkındaki değerlendirmelerdir. Araştırmacılar, bu değerlendirmelerin zaten dolaylı olarak bütün daha küçük değerlendirmeleri içerdiğini temel almışlardır. TBD ise, kişinin kendisine ilişkin değerlendirmelerini ifade eder.

TBD Teorisi'nin temeli Edith Packer'in (1985, 1986; akt. Chang vd., 2012: 83) bazı belirli durumlara ilişkin değerlendirmelerin çok daha derin değerlendirmelere dayandığını savunan yazılarına dayanmaktadır. Araştırmacı, bu derin değerlendirmelerin temel değerlendirmeler olduğunu öne sürmüştür. Judge ve arkadaşları (1997; akt. Chang vd., 2012: 83), çeşitli bilimsel alanlarda araştırma yaparak ve Packer'ın (1985; akt. Chang vd., 2012: 83) bu fikirlerini genişleterek, bütüncül bir teorik çerçeve geliştirmişler ve özellikle kişinin kendisine ilişkin öz değerlendirmelerinin, diğer bütün inanç ve değerlendirmelerinin özünü yansıtan en temel değerlendirmeler olduğunu öne sürmüşlerdir.

Judge ve arkadaşları (1997; akt. Bono ve Judge, 2003: 6) orijinal çalışmalarında, TBD'yi oluşturacak özellikleri belirlemek için yazın araştırmasında üç temel kriteri baz almışlardır. TBD'yi oluşturacak bu özelliklerin belirlenmesinde gözetilen kriterler; öz değerlendirme içermesi, temel olması ve kapsamıdır (geniş kapsamlı olması ve esas özellikleri içermesi). Araştırmacılar tarafından önce bu üç kriteri

açıkça karşılayan üç özellik olarak öz saygı, genel öz yeterlilik ve duygusal denge belirlenmiş, daha sonra kontrol odağının da bu kavramı niteleyebileceği düşünülmüş ve kavramı oluşturan özelliklere eklenmiştir. Daha sonraki çalışmalarda TBD'ye ilişkin araştırmalarda bu dört özellik kullanılmıştır.

Judge ve arkadaşları (1997; akt. Chang vd., 2012: 82), dört özelliğin birbirleriyle ilişkili olduğunu ve çeşitli değişkenlerle benzer ilişkiler paylaştığını belirterek, birlikte TBD yapısını oluşturduğuna işaret etmiştir. Bu görüşü destekler şekilde dört özellik birbiriyle ilişkili olarak bir grup oluşturup, daha kapsamlı bir üst yapıyı oluşturacak kadar birbiriyle ilişkili bulunmuştur (Judge ve Bono, 2001: 80-81). TBD'nin kavram geçerliliği de birçok araştırma ile desteklenmiştir (Judge, Erez vd., 1998; Judge, Locke vd., 1998; Judge vd., 2000; Judge vd., 2002).

Kendisini oluşturan ortak özelliklerin sonucu olarak TBD; kişinin değeri, yeterliliği ve yeteneklerine ilişkin kendisi hakkındaki değerlendirmelerini ifade eder (Judge vd., 2003: 304). Öz saygı, kişinin kendi değerliliği hakkında bütün öz değerlendirmesini ifade etmesi nedeniyle, araştırmacılar tarafından TBD'nin temeli olarak görülmüştür. İkinci olarak, kişinin mücadele etme, üstesinden gelme ve başarıma becerileri olarak tanımlanan genel öz yeterlilik, olumlu temel değerlendirmelerin bir göstergesi olarak ele alınmıştır. Üçüncü olarak, iç kontrol odağına sahip kişilerin kendi yaşamlarında birçok faktörü kontrol edebileceklerine inandıkları için iç kontrol odağı TBD'nin bir göstergesi olarak düşünülmüştür. Son olarak; emin,

güvende ve duygusal olarak tutarlı olma eğilimini gösteren duygusal denge (düşük nevrotilik), TBD'nin göstergelerinden biri olmuştur. Duygusal denge aynı zamanda beş faktör kişilik modelinin boyutlarından biridir (Judge ve Bono, 2001: 80-81).

TBD, kişinin kendi yeteneklerine, becerilerine ve hayatın kendisine iyi şeyler getireceğine dair inancını ifade eder (Judge, 2009: 58). Pozitif TBD'ye sahip insanlar, çeşitli durumlar karşısında kendilerini tutarlı bir şekilde pozitif bir tutumla değerlendirirler. Bu kişiler kendilerini yetenekli, değerli ve kendi hayatlarının kontrolüne sahip olarak görürler (Judge vd., 2004: 327). Araştırmalar, TBD'nin iş ve yaşam tatmini, rol performansı, ekstra rol performansı gibi çok çeşitli sonuçlarla ilişkili olduğunu göstermiştir (Chang vd., 2012: 115).

Judge ve arkadaşları (1997; akt. Judge vd., 1998: 18) orijinal çalışmalarında, kişinin kendine, başkalarına ve dünyaya ilişkin temel ve bilinçaltı yargılarını ifade eden 'temel değerlendirmeler' kavramını öne sürmüş ve temel değerlendirmelerin iş tatmininin eğilimsel/içsel kaynaklarını kısmen açıklayabileceğini düşünmüşlerdir. Judge ve arkadaşlarının (1997; akt. Chang vd., 2012: 82), kişinin kendi öz değeri, yetenekleri ve yeterliliklerine ilişkin temel değerlendirmeleri içeren daha büyük bir üst yapı olarak TBD'yi öne sürmeleri ve iş tatmini ile ilişkilendirmeleri ile birlikte kavram tanıtılmış ve kısa bir süre içerisinde örgütsel sonuçlarla ilişkilendirilerek örgütsel araştırmalarda çalışılan yaygın bir konu haline gelmiştir.



TBD ve iş tatmini arasındaki ilişkinin açıklanmasında birçok teorik neden öne sürülmüştür. Judge ve arkadaşları (1997; akt. Lemelle ve Scielzo, 2012: 119) TBD'nin iş tatminini çeşitli yollarla etkileyebileceği süreçler önermişlerdir. Geliştirdikleri teorilerden biri, duygusal genellemedir. Bu teoriye göre, kişi kendi değerine ilişkin duygularını süreçler yoluyla hayatın diğer alanlarına da aktarır. Kendilerine ilişkin olumlu görüşleri olanlar ve genel olarak duygusal dengesi olanlar, kendilerini onaylar ve kabul ederler ve kendilerine ilişkin bu görüşlerini işyerine de genelleştirebilirler. Bunun tersi olarak, kendilerini değersiz ve aşağı görenler, kendilerine ilişkin bu olumsuz görüşlerini işyerine yansıtabilirler.

Başka bir teoriye göre, TBD, işin değerlendirilmesini etkiler. Araştırmacılar, maaş artışı ya da terfi alan bir çalışan üzerinden örnek vererek, düşük TBD'si olan çalışanların bu artışı ya da terfiyi hak etmediğini düşündüğünü, bunun tersi olarak yüksek TBD'si olanların bu artışı hak ettiğini düşündüğünü ifade ederler. Dolayısıyla, kendisine saygısı yüksek olanların yaşadığı tatmin düşük olanların yaşadığından daha yüksektir (Judge vd., 1997; akt. Lemelle ve Scielzo, 2012: 119-120).

TBD ile iş tatmini arasındaki ilişkinin açıklanmasına ilişkin bir başka teori de Korman'ın (1970: 39) Öz Tutarlılık Teorisi'dir. Bu teoriye göre, insanlar kendi benlik algılarıyla uyumlu davranışlar izler. Bunun sonucu olarak, TBD'si yüksek olan kişiler, kendi ilgilerini çeken işler ararlar ve böylelikle TBD'si düşük olanlara göre daha fazla iş tatmini yaşarlar (Lemelle ve Scielzo, 2012: 120).

Judge ve arkadaşları (1998: 21) tarafından öne sürülen modele göre, TBD ile iş tatmini arasındaki ilişkiye, işin özelliklerine ilişkin kişinin algısı aracılık eder. Bu modelin temeli, pozitif yönelimleri olanların daha zorlu ve gelişime imkan sağlayan işlere yöneldiğine dayanır. Judge ve arkadaşları (2000: 238), kişilerin hayatta belirli durumlarda psikolojik eğilimlerine bağlı olarak seçim yaptığını öne süren Etkileşimsel Teori'ye dayanarak, TBD ve işin karmaşıklığı arasındaki ilişkiyi araştırmış ve yüksek TBD'si olanların daha karmaşık ve zorlu işleri tercih edebileceğini öne sürmüştür (Lemelle ve Scielzo, 2012: 120)

## **2. Temel Benlik Değerlendirmelerinin Boyutları**

TBD, öz saygı, öz yeterlilik, duygusal denge ve kontrol odağı boyutlarından oluşan kapsamlı bir yapıyı ifade etmektedir. Bu bölümde TBD'nin boyutları kısaca tanıtılmıştır.

**Öz Saygı:** Öz saygı, kişinin kendi değerliliğine ilişkin kişisel değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Robins vd., 2012: 3). Öz saygı, kişinin gerçek yeteneklerini, becerilerini ve hatta kişinin başkaları tarafından nasıl değerlendirildiğini yansıtmayabilir ve yansıtmak zorunda değildir. Öz saygı, kişinin kendisini sevmesini, kabul etmesini ve kendisine saygı duymasını içerir (Rosenberg, 1965; akt. Robin vd., 2012: 3). Genel olarak kişinin kendisiyle ilgili yeterince iyi hissetmesidir (Rosenberg, 1965; akt. Orth ve Robins, 2014: 381). Yazında en çok kullanılan öz saygı ölçeğini geliştiren Rosenberg'e (1965; akt. Chang vd., 2012: 83) göre öz saygı, kişinin kendi değerliliği hakkındaki genel değerlendirmesidir. Öz saygının

yüksek olması ilişkiler, iş ve sağlık gibi hayatın çeşitli alanlarında başarıyı ve mutluluğu belirleyebilmektedir (Orth ve Robins, 2014: 381). Ayrıca araştırmalar, öz saygı ve iş tatmini arasında oldukça güçlü, pozitif yönlü ilişkilerin olduğunu da göstermiştir (Locke vd., 1996; Judge ve Bono, 2001; Johnson vd., 2008; akt. Lemelle ve Scielzo, 2012: 117).

**Genel Öz Yeterlilik:** Öz yeterlilik kişinin mücadele etme, başa çıkma ve başarma yeteneği konusunda kendisi hakkındaki değerlendirmesi ve bir şeyi başarıyla tamamlamak konusunda kendi yeteneğine inancıdır (Judge ve Bono, 2001: 80). Öz yeterliliği yüksek kişiler, bir görevi başarmak için daha fazla çaba gösterir ve işle ilgili daha olumlu duygular yaşar (Bandura, 1997; akt. Brown vd., 2013: 24).

Öz yeterlilik kendi başına bir teori olmakla birlikte, Sosyal Bilişsel Teori'nin de yapı taşlarından birini oluşturmaktadır. Öz Yeterlilik Teorisi, insanların başarabileceklerine inandıkları şeyleri yapmak için girişimde bulunduğunu ve başarısız olacaklarına inandıkları şeyleri yapmak için girişimde bulunmadıklarını ifade etmektedir. Ancak, öz yeterliliği yüksek kişiler, zorlu işleri bile başarabileceklerine inanır ve bu tür işleri tehdit olarak görüp kaçmak yerine başarılması gereken zorlu görevler olarak görürler (Bandura, 1994; akt. Brown vd., 2013: 15:).

Bandura (1997; akt. Judge vd., 1998: 19), öz yeterliliği göreve özgü bir kavram olarak ele alırken, Judge ve arkadaşları (1997; akt. Judge vd., 1998: 19), kavramı daha genel bir seviyede ele almışlardır.

Bandura (1977; akt. Yiu vd., 2012: 331), göreve özgü kendine güvenin ve bu güvenin seviyesinin kişinin performansını etkileyebileceğini ifade eder. TBD'nin boyutlarından biri olarak genel öz yeterlilik, kişinin hayatın zorluklarıyla başa çıkabilme temel becerisine ilişkin algısını ortaya koymaktadır (Judge vd., 1998: 19).

**Kontrol Odağı:** Kontrol odağı, kişinin hayatındaki olayların ne derece kendi davranış ve tutumlarına bağlı, ne derece kendi davranışlarından bağımsız olarak dış güçler tarafından kontrol edildiğine dair algısı olarak tanımlanmaktadır. Kısacası kontrol odağı, kişinin hayatındaki olaylar üzerinde ne derece kontrol sahibi olduğuna ilişkin algısıdır. Kişinin davranışları ve davranışlarının sonuçları arasındaki nedensellik algısı tam olabilir, hiç olmayabilir ya da derecesi değişiklik gösterebilir (Rotter, 1966: 1-2).

Rotter (1966: 1) tarafından kontrol odağının iç ve dış olmak üzere iki türü olduğu ifade edilmiştir. İç kontrol odağına sahip bireylerin olayların sonuçlarının kendi davranışına ya da kendi özelliklerine bağlı olduğuna inandığı, dış kontrol odağına sahip bireylerin ise yaşadığı olayların sonuçlarının daha çok şans, kader ya da kendisini çevreleyen karmaşık güçlerin öngörülemezliğinden kaynaklandığına inandıkları ifade edilmektedir.

Kontrol odağı, Rotter'ın Sosyal Öğrenme Teorisi'ne dayanmaktadır. Sosyal Öğrenme Teorisi'ne göre, bir davranış ya da olay gelecekte pekiştireçle sonuçlanırsa, o pekiştireç bir beklentiye kuvvetlendirir. Böyle bir davranış-pekiştireç silsilesinde beklenti bir kez başarısızlıkla sonuçlanırsa, sonrasında beklenti azalır ya da

ortadan kalkar. Davranışların sonucuna ilişkin neden-sonuç ilişkisinin doğası hakkındaki genelleştirilmiş bir tutum, inanç ya da beklenti, hayatta çok çeşitli durumlarda çok farklı davranışsal sonuçlara neden olmaktadır. Bu genelleştirilmiş beklentiler herhangi bir durumda davranışlarda tipik farklılıkların oluşmasına neden olmaktadır (Rotter, 1966: 2). İç kontrol odağına sahip kişilerin daha fazla iş tatmini yaşamalarının nedeni, olayları kontrol edebilme yeteneğine sahip oldukları algısıdır (Judge vd., 1998: 19).

**Duygusal Denge:** Beş faktör kişilik modelinin bir boyutu olan duygusal denge (düşük nevrotiklik); sakin, rahat ve güvende hissetme eğilimi olarak tanımlanır ve kişinin kendi duygusal dengesi hakkındaki görüşünü ifade eder (Judge ve Bono, 2001). Duygusal denge, Costa ve McCrae (1985; akt. Ormel ve Wohlfarth, 1991:744) tarafından kişiliğin temel alanlarından biri olarak tanımlanan nevrotikliğin karşıtı olarak kullanılmaktadır. Nevrotiklik, psikolojik sıkıntılara karşı alınganlık, gerçekdışı fikirlere sahip olma, dürtülerini kontrol edememe ve stresle başa çıkma konusunda etkili yöntemler geliştirememeyi ifade etmektedir (Costa ve McCrae, 1985; akt. Ormel ve Wohlfarth, 1991:744).

Duygusal dengenin altında; endişeli, morali bozuk, kızgın, utanmış, kırılğan ve kaygılı olma ile kendini güvende hissetmeme, düşünmeden ani hareket etme gibi özellikler yer alır (McCrae ve Costa, 1985: 712; akt. Barrick ve Mount, 1991: 4). Duygusal dengesi düşük olan kişiler, ağırlıklı olarak kendilerindeki, hayatlarındaki ve çevrelerindeki olumsuzluklara odaklanırlar. Düşük duygusal dengenin

belirtilerinden biri, kişinin özellikle zorlu ve stresli durumlarda negatif tepki vermesidir. Duygusal denge, kişinin işin beklentilerine ne kadar uyum sağlayabildiğiyle ilişkili olması, iş stresine karşı kişinin ne kadar sakin kalabildiğini belirtmesi ve çeşitli durumları nasıl algıladığı ve bu durumlarda nasıl tepki gösterdiği ile ilgili olan olumsuz duygulanmayla ilişkili olması gibi sebeplerle iş çıktılarıyla ilişkilidir (Cook, 2005: 14-15).

### **3.TBD'nin Boyutları Arasındaki İlişkiler**

Judge ve arkadaşları (1997; akt. Chen, 2012: 154) TBD kavramını geliştirirken kişisel özelliklerin üç kriteri karşılması gerektiğini belirtmiştir. Bu üç kriter; özelliğin bilişsel ya da tanımlanabilir değil değerlendirilebilir olması, özelliğin temel ve geniş kapsamlı olmasıdır. Judge ve arkadaşları (1997; akt. Chen., 2012: 154), bu üç teorik kriteri karşıladığını savunarak öz saygı, öz yeterlilik, kontrol odağı ve duygusal dengeyi TBD'nin göstergeleri olarak belirlemişlerdir. Daha kapsamlı üst düzey bir yapı olarak TBD'nin göstergeleri olarak bu dört özelliğin dahil edilmesinde, üç teorik kriterin karşılanması yanı sıra, büyük oranda aynı teorik boşluğu paylaşan dört özelliğin birleştirilerek bütünsel bir teorik yapı oluşturulması vardır. Teorik desteğin yanı sıra, meta analizi çalışmalarıyla araştırmacılar (Judge ve Bono, 2001; Judge vd., 2002) TBD'yi oluşturan dört özelliğin anlamlı bir şekilde birbirleriyle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Judge ve arkadaşları (2002: 705-706) yürüttükleri meta analizi çalışmasında, TBD'yi oluşturan özellikler olan öz saygı, genel öz

yeterlilik, kontrol odağı ve duygusal dengenin birbirleriyle ilişkilerini incelemiş ve özellikler arasında ortalama .60 düzeyinde ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Özellikler arasındaki ikili ilişkiler incelendiğinde; öz saygı ile kontrol odağı arasında .52, öz saygı ile duygusal denge arasında .64, öz saygı ile genel öz yeterlilik arasında .85, kontrol odağı ile duygusal denge arasında .40, kontrol odağı ile genel öz yeterlilik arasında .56, duygusal denge ile genel öz yeterlilik arasında .62 ilişki olduğu görülmüştür.

Kavramı oluşturan genel öz yeterlilik ve öz saygı arasında özellikle kuvvetli ilişkiler bulunmuştur (Bono ve Judge, 2003: 6). Göreve özgü öz yeterlilik ve kontrol odağı ilişkili iki kavram olmamalarına rağmen (Bandura, 1997; akt. Judge vd., 1998: 19) Judge ve arkadaşlarına (1998: 19) göre öz yeterlilik, görev spesifik değil genel olarak düşünüldüğünde kontrol odağı ile kuvvetli ilişki içerisindedir. Genel öz yeterlilik de kontrol odağı da, bir kişinin çevresine ilişkin faktörlerle ilgili olarak genel olarak kendi performansına ilişkin değerlendirmesini ifade etmesi nedeniyle kuvvetli benzerlikler içerir.

Rosenberg (1965; akt. Bono ve Judge, 2003: 6-7), nevrozluğun düşük öz saygının bir belirtisi olduğunu savunmuştur. Bu görüşün tam tersi olarak Eysenck (1990; akt. Bono ve Judge, 2003: 6-7), öz saygıyı düşük nevrozluğun belirtisi olarak değerlendirmiştir. Aralarındaki sebep sonuç ilişkisine ilişkin farklı görüşlere rağmen, bu iki özellik birbiriyle ilişkilidir.

Kontrol odağı ve nevroitiklik arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar ise, kontrol odağı ile nevroitiklik arasındaki ilişkide, kontrol odağının nevroitikliğin bir bileşeni olan kaygıyla negatif ilişkili olduğunu göstermiştir (Joe, 1971; Ray ve Katahn, 1968; akt. Judge vd., 2002: 694).

Yukarıda bahsedilen ilişkiler, TBD'yi oluşturan özelliklerin teorik olarak birbirinden çok farklı kavramlar olmadığını gösterir. Bu dört özellik, kavramsal olarak kuvvetli benzerlikler içerir, özelliklerin birbiriyle kuvvetli ilişkisi olduğu araştırmalarda da desteklenmiştir (Judge ve Bono, 2001; Judge vd., 2002). TBD konusunda yapılan pek çok araştırma, bu özelliklerin daha üst seviyede tek bir yapının göstergesi olduğunu ifade etmektedir (Judge vd, 1998; Judge vd., 2000; Judge vd., 2002).

#### **4. TBD'nin Ölçülmesi**

TBD öz saygı, öz yeterlilik, duygusal denge ve kontrol odağından oluşan çok boyutlu bir yapıdır. Bu dört özelliğı ölçmek için çeşitli yaklaşımlar ileri sürülmüştür. Bu ölçümlerin temel farkı, TBD'nin özelliklerinin ayrı ayrı ya da kavramın bütününe hedeflenmesidir. TBD kavramının ölçümünün, TBD özelliklerinin ayrı ayrı ölçülmesiyle yapılması dolaylı yaklaşım olarak adlandırılırken; TBD'nin, bir bütün olarak ölçülmesi direkt yaklaşım olarak ifade edilmiştir. Bir başka ayırım, genel ölçeklerin ya da alana özel TBD ölçeklerinin kullanılması olarak belirlenmiştir (Chang vd., 2012: 85).



**Direkt Yaklaşım:** Direkt yaklaşım, TBD'nin özelliklerinin ayrı ayrı değil, TBD'nin bir bütün olarak ölçülmesini ifade eder.

Judge ve arkadaşları (2003: 323-327), daha önceki araştırmalarda her bir boyutu farklı ölçeklerle ölçülen TBD kavramının ölçümü için tek bir ölçek geliştirmişlerdir. Araştırmacılar, 2003 yılında geliştirilen ve 12 ifadeden oluşan 'Temel Benlik Değerlendirmeleri Ölçeği'nin (Core Self-Evaluation Scale: CSES) güvenilir olduğu, tek bir faktör yapısı oluşturduğu ve dört özelliğin oluşturduğuna eşdeğer bir geçerliliği olduğunu ortaya koymuşlar ve bu ölçeğin geçerli bir ölçek olarak araştırmalarda kullanılabileceğini ispat etmişlerdir. Judge ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen TBD ölçeğinin geçerliliği birçok farklı araştırmacı tarafından da test edilmiştir (Gardner ve Pierce, 2010; Holt ve Jung, 2008; Stumpp vd., 2010; akt. Chang vd., 2012: 85-86). Genel olarak, TBD ölçeğinin iç tutarlılığı, test-tekrar test güvenilirliği ve geçerliliği (yakınsak ve ıraksak) kabul edilebilir düzeydedir (Gardner ve Pierce, 2010; Judge vd. 2003; Newness ve Viswesvaran, 2010; akt. Chang vd., 2012: 85-86).

**Dolaylı yaklaşım:** Dolaylı yaklaşım, TBD'nin dört özelliğinin ayrı ayrı ölçülmesini ifade eder. Judge ve arkadaşları (2003) bütüncül tek bir ölçekle TBD'yi ölçen CSES'i (TBD Ölçeği) geliştirmeden önce araştırmalarda ağırlıklı olarak öz saygı; Rosenberg'in (1965) 10 ifadeden oluşan 'Öz Saygı Ölçeği' ile, genel öz yeterlilik; Judge ve arkadaşları (1998) tarafından geliştirilen ve 8 ifadeden oluşan 'Genel Öz Yeterlilik Ölçeği' ya da Chen ve arkadaşları (2001) tarafından

geliştirilen ‘Genel Öz Yeterlilik Ölçeği’ ile, Nevrotiklik; Eysenck’in (1968) 12 ifadeden oluşan ‘Eysenck Kişilik Envanteri – Nevrotiklik Ölçeği’ ya da Costa ve McCrae’nin (1992) ‘Beş Faktör Kişilik Envanteri (NEO-FFI) – Nevrotiklik Ölçeği’ (12 ifade) ile, kontrol odağı ise, Levenson’un (1981) 24 ifadeden oluşan ‘Çok Boyutlu Kontrol Odağı Ölçeği (IPC LOC Scale)’ ile ölçülmüştür (Judge vd., 1998; Judge vd., 2000).

TBD; öz saygı, öz yeterlilik, duygusal denge ve kontrol odağının ortak varyansını temsil eder. Bu nedenle, dört özelliğin de ölçülmesi gerekir. Dört özellikten birinin eksik olması TBD’nin diğer değişkenlerle ilişkilerinin ölçülmesinde yanlış sonuçlar oluşturabilir.

**Dolaylı ve Direkt Yaklaşımların Karşılaştırılması:** Direkt ölçümlerin, kavramı oluşturan özelliklerden ziyade bütün olarak kavramın kendisini ölçülmeyi amaçlaması nedeniyle dolaylı ölçümlere göre geçerliliğinin daha yüksek olabileceği düşünülmektedir.

Dolaylı ölçümler kavramı oluşturan ve önceden geliştirilmiş olan ölçeklerin bir araya getirilmesiyle oluştuğu için oldukça uzundur. Bu nedenle bazı araştırmacılar kavramı oluşturan özelliklerden sadece birini seçme eğilimindedir ve bu da geçerliliğin önemli ölçüde azalmasına neden olmaktadır. Ayrıca, temel özellikler araştırma değişkenleriyle az da olsa farklı oranda ilişki gösterdiği için, direkt ölçümün daha yüksek geçerlilik göstermesinin mümkün olduğu ifade edilmektedir (Judge vd., 2004: 333-334).

**Genel ve Alana Özel Durum Ölçekleri:** Araştırmalar kişilik özelliklerini alana özel ve genel olarak kavramsallaştırmıştır. TBD,

kişinin kendisine yönelik belirli bir konuda ya da belirli bir zamanda değil genel değerlendirmelerini kapsar. Buna göre TBD'nin alana özel olarak ölçümlerinin kullanılmasının TBD'nin dayandığı temel varsayımlara ters düştüğü ifade edilmiştir (Chang vd., 2012: 87-88).

## 5. TBD'nin Örgütsel Sonuçlarla İlişkisi

TBD'nin tanıtılıp, örgütsel değişkenlerle ilişkilendirilmesiyle birlikte, pek çok konu üzerine etkisi incelenmiştir. TBD'si yüksek olanların işle ilgili daha iyi performans gösterdiği, daha başarılı bir kariyer edindikleri, daha yüksek düzeyde iş ve yaşam tatmini yaşadıkları, daha düşük seviyede çatışma ve stres yaşadıkları, karşılaştıkları olumsuzluklarla daha iyi başa çıktıkları ve avantajları ve fırsatları daha iyi değerlendirdikleri görülmüştür (Judge, 2009: 58). Bu bölümde TBD'nin bazı örgütsel değişkenlerle ilişkileri incelenmiştir.

**TBD, İş ve Yaşam Tatmini ve Performans:** Judge ve arkadaşlarının (1997), iş tatminini etkileyebilecek özellikleri bütüncül bir yapı altında incelemek amacıyla TBD'yi önerdiği orijinal araştırma, TBD ile iş tatmininin ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmalar, TBD ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesinde, işin özelliklerine (otonomi, görevin özellikleri, görevin gerektirdiği beceri çeşitliliği, görevin anlamı/önemi, görev ve geri bildirimi) dair değişkenlerin dahil edilip test edilmesiyle devam etmiştir. Daha sonra, işin özelliklerinden bağımsız olarak, TBD'nin iş tatmini üzerinde tutarlı olumlu ve direkt etkileri olduğu ortaya konulmuştur. Buna göre, kişilerin kendi öz değerlendirmelerinin, kendilerini nasıl

gördüklerinin, iş ve yaşam deneyimleri üzerinde etkisi vardır (Judge vd., 1998; 30).

Judge ve arkadaşlarına (1998:31) göre, bu araştırma TBD'nin iş tatminini etkilemesinde bir de dolaylı yol olduğunu göstermektedir. Bulgular, insanların işleriyle ilgili özelliklerden bahsederken, sadece dışsal değil en azından dolaylı olarak da olsa içsel faktörlere de odaklandıklarını gösterir. Başka bir deyişle, olumlu TBD'ye sahip olanların iş tatmininin daha yüksek olması, sadece daha mutlu olmalarından ya da kontrol hissetmelerinden değil, aynı zamanda işleriyle ilgili daha fazla çeşitlilik, içsel değer ve zorlayıcılık görmelerinden kaynaklanmaktadır. TBD insanların işe dair yaklaşımlarını etkiler, kendilerini kişisel olarak önemli hisseden insanlar, işlerini de önemli görürler.

Judge ve arkadaşları (2000: 243-245) tarafından yürütülen bir başka araştırmada, TBD ile iş tatmini arasındaki ilişkide objektif ve algılanan işin özellikleri aracılık etkisi yönünden incelenmiştir. Araştırmanın sonuçları TBD ve iş tatmini arasındaki ilişkide objektif olarak değerlendirilen işin özelliklerinin (bu araştırmada işin karmaşıklığı olarak ele alınmıştır), TBD ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracılık rolü olduğunu göstermiştir. Olumlu TBD'ye sahip kişilerin, daha karmaşık ve zorlayıcı işlere yöneldikleri ve bu yolla iş tatmini yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmada ayrıca, olumlu TBD'ye sahip olan kişilerin zorluk seviyeleri aynı olsa bile yaptıkları işi daha anlamlı buldukları, işlerini anlamlı ve önemli buldukları için de iş tatminlerinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

TBD'nin iş performansı ile ilişkisi de araştırılan örgütsel konulardan biri olmuştur. Judge ve Bono (2001: 83) tarafından yürütülen meta analizi çalışmasında, TBD ile iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre TBD'nin hem iş tatminini hem de iş performansını yordayan en iyi kişisel faktörlerden biri olduğu ortaya koyulmuştur.

Srivastava ve arkadaşları tarafından (2010: 263) yapılan araştırmada, TBD ile iş tatmini arasındaki ilişkide işin karmaşıklığının aracılık rolü incelenmiştir. Bu araştırmada yürütülen iki çalışmadan birincisinde lisans öğrencileri, stratejik bir problem çözme simülasyonu üzerinde çalışmıştır. İkinci çalışma ise, çalışanlar üzerinde anket yoluyla gerçekleştirilmiştir. Her iki çalışmanın sonucunda da, TBD'si yüksek olan kişilerin daha karmaşık işleri tercih ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Aynı araştırma sonucunda, ilk çalışmada TBD ile iş tatmini arasında direkt bir ilişki gözlenirken, ikinci çalışmada algılanan işin özellikleri faktörü tam aracılık etkisi göstermiştir. Bu araştırmada yürütülen iki çalışmanın sonuçlarının farklı olmasının muhtemel nedenleri, birinci çalışmada katılımcıların simülasyondaki görevle yeni karşılaşıyor olması ve daha yüksek seviyede karmaşıklığı daha eğlenceli bulmaları olarak ifade edilebilir. Diğer taraftan ikinci çalışmadaki katılımcılar, iş hayatında çalışan kişiler oldukları için birinci çalışmadaki katılımcılara göre yaptıkları işi daha uzun süredir yerine getirmektedirler. Araştırmanın iki grup üzerinde farklı sonuçlar oluşturmaya ikinci bir sebep, gerçek iş hayatında zaman içerisinde

işin zorlayıcılığına ilişkin görüşlerin değişebileceği (daha fazla yorgunluk ve maddi olarak aynı oranda geri dönüş alamama gibi) olarak gösterilmiştir.

Gürbüz ve arkadaşları (2010: 74) tarafından Türkiye’de beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yürütülen bir çalışmada, TBD’nin iş tatmini ve iş performansını anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. TBD’nin iş performansına göre iş tatminini açıklama gücü daha fazladır. Bu araştırmanın sonucu ayrıca, TBD’nin iş tatmini üzerindeki etkisinin bu araştırmaların ağırlıklı olarak yürütüldüğü ve bireyci kültürün hakim olduğu Batı toplumlarının yanı sıra, Türkiye gibi toplulukçu bir kültürün ağır bastığı ülkelerde de geçerli olabileceğini göstermiştir.

Lemelle ve Scielzo (2012: 127) tarafından yapılan meta analizi çalışması sonucunda, TBD ile iş tatmini arasında orta derecede bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur. Bu araştırma ayrıca cinsiyet, yaş, ırk ve örgütsel kıdem gibi bazı demografik değişkenlerin TBD ve iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici rolünü incelemiştir. Araştırma sonuçları, TBD’si yüksek olan erkeklerin kadınlara göre daha fazla iş tatmini yaşadığını göstermiştir. Bununla birlikte TBD-iş tatmini ilişkisinde azınlıklara ilişkin sonuçların daha düşük değerler gösterme eğiliminde olduğu görülmüştür.

Araştırmacılar, kadınlarda ya da azınlıklarda diğerlerine göre TBD-iş tatmini ilişkisindeki azalmanın bağlamsal faktörlerle açıklanabileceğini belirtmişlerdir. Örneğin, kadınların çocukların bakımı gibi fazladan sorumlulukları olması, cinsel taciz gibi

durumlarla işyerinde karşılaşma ihtimallerinin erkeklere göre daha fazla olması gibi kişisel özelliklere bağlı olmayan başka bazı konular nedeniyle TBD-iş tatmini ilişkisi erkeklere göre daha düşük olabilir. Benzer şekilde azınlıklar, iş yerinde daha fazla ayrımcılıkla karşılaşma ihtimalleri olması ve daha düşük bir sosyoekonomik gruptan gelen kişiler olarak görülmeleri gibi nedenlerle, azınlık olmayanlara göre daha düşük TBD-iş tatmini ilişkisi sergileyebilirler.

**TBD ve Motivasyon:** TBD'ye ilişkin araştırmalar, TBD'nin iş tatminiyle ilişkilendirilmesiyle başlamış ve iş performansı ve motivasyon gibi önemli örgütsel kavramlarla ilişkilendirilerek çeşitlendirilmiştir. Judge ve arkadaşları (1998: 172) tarafından yapılan TBD ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen meta analizi çalışması sonucunda, motivasyon teorilerinden yola çıkılarak kişinin kendisine ilişkin pozitif değerlendirmelerinin iş performansı ile ilişkili olmasında temel nedenin motivasyon olduğunu ifade edilmiştir. Araştırmacılar, bazı işlerde pozitif öz değerlendirme bir yetenek faktörü olabileceğini de savunmuşlar ve kişinin kendisine ilişkin pozitif görüşlerinin, işe alım araştırma ve uygulamalarında daha fazla dikkate alınması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Erez ve Judge (2001: 1277) tarafından yapılan bir başka çalışmanın sonuçları, TBD'nin performansı çeşitli yollarla öngördüğünü göstermiştir. Öncelikle TBD'nin motivasyon ve iş performansı ile ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. İkinci olarak, hem laboratuvar hem de alan çalışmasında TBD, ortalama bir kişilik özelliğine (bu araştırma kapsamında 'conscientousness - sorumluluk'

ele alınmıştır) göre iş performansı ve motivasyonla daha yüksek düzeyde ilişkili bulunmuştur. Laboratuvar ve alan çalışmalarının bulgularının birleştirilmesi sonucunda olumlu TBD'si olan kişilerin olumsuz TBD'si olanlara göre daha iyi performans gösterdikleri ortaya koyulmuştur.

Olumlu TBD'si olan kişiler, daha yüksek hedefler belirleme ve bu hedefleri gerçekleştirmek için daha fazla hedef bağlılığı gösterme eğilimindedir. Sonuçlar TBD ve performans arasındaki ilişkide motivasyonun kısmi aracılık etkisinin olduğunu göstermiştir (Erez ve Judge, 2001: 1273).

Chang ve arkadaşları (2012: 91) tarafından yürütülen meta analizi çalışmasında, TBD ile hedef seviyesi arasında pozitif bir ilişki olduğu öne sürülmüş ve temel benlik değerlendirmesi yüksek kişilerin daha zorlu hedefler belirlediği görülmüştür. TBD ayrıca, hedefe bağlılık ve içsel motivasyonla ilişkili bulunmuştur. Bu bulgular da TBD'si olumlu olan kişilerin hedef takibine daha bağlı olduğu ve kendi kendilerine motive olduklarını desteklemektedir.

**TBD ve Stres:** TBD'nin ilişkilendirildiği bir başka konu da stres ve zorlu durumlarla başa çıkabilmedir. Stres, zaman içinde bireyleri olumsuz etkileyerek, yaşamdan daha az keyif almalarına ya da olumsuz duygular yaşamalarına neden olmaktadır. TBD, bireylerin stresli durumları değerlendirmesi ve buna duygusal olarak tepki verme sürecinde kişisel farklılıkları anlamak için önemli bir çerçeve sunar (Kammeyer-Mueller vd., 2009: 177-178).



Best ve arkadaşları (2005: 448-449), TBD ve tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarının sonucunda, TBD'nin tükenmişlik sendromunu ve iş tatminini direkt, iş tatminini tükenmişlik sendromu yoluyla dolaylı olarak da etkileyebileceğini öne sürmüşlerdir. Bunun yanı sıra, TBD ve algılanan örgütsel baskıların birlikte tükenmişlik sendromunu etkilemesi, kişi-çevre etkisini destekler niteliktedir. Sonuçlar, işyerinde baskıcı bir ortam algılayan ve olumsuz TBD'ye sahip çalışanların, tükenmişlik sendromu ve iş tatminsizliği yaşama riskinde olduklarını göstermektedir. Araştırmacılar, bu sonucun aynı zamanda olumsuz TBD'si olan kişilerin olumlu TBD'si olan kişilere göre, işyerinde daha fazla baskı ve sorun algıladığını göstermesinin de muhtemel olduğunu ifade etmişlerdir.

Bir başka araştırmada TBD'nin iş stresi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu ortaya konulmuş ve TBD skorları, algılanan iş stresi seviyesi ile negatif ilişkili bulunmuştur (Brunborg, 2008: 99-100).

Kammeyer-Mueller ve arkadaşlarının (2009: 188-189), gerçekleştirdikleri meta analizi ve günlük tutma çalışmalarından oluşan araştırmada, kişisel farklılıkların başa çıkma süreçlerindeki rolünü anlamak için TBD'nin bütünsel bir çerçeve oluşturup oluşturmayacağı incelenmiştir. Meta analizi sonuçları olumlu TBD'nin daha az algılanan stres, daha az gerginlik, daha az kaçınma yoluyla başa çıkma ve daha fazla problem çözme yoluyla başa çıkmayla ilişkili olduğunu göstermiştir. Meta analizi sonuçlarıyla uyumlu olarak, günlük tutma çalışması sonuçları, olumlu TBD'si olan

kişilerin daha az stres kaynağı algıladığı, stres kaynaklarının kontrol edilmesiyle daha az gerginlik yaşadığı ve daha az kaçınma yoluyla başa çıkma yaşadığını göstermiştir.

Chang ve arkadaşlarının (2012: 96) yürüttüğü meta analizi çalışması sonucunda, TBD'nin çalışanlar için tehdit edici olarak algılanan ve başa çıkma çabası gerektiren çevresel uyaranları ifade eden stres kaynakları ile negatif ilişkili olduğu görülmüştür. Buna ek olarak, TBD gerginlikler ve güçlüklerle de olumsuz ilişkili bulunmuştur.

Rey ve Extremera (2015: 521) tarafından gençler ve orta yaşlı yetişkinler üzerinde yapılan çalışmada, algılanan stresin TBD ve yaşam tatmini arasındaki ilişkide her iki grup için de kısmi aracılık etkisi olduğunu göstermiştir.

**TBD ve Kariyer Gelişimi:** TBD'nin iş tatmini, iş performansı, hedef belirleme ve hedefe bağlılık gösterme eğilimi, stresle başa çıkma gibi konularla pozitif ilişki göstermesi nedeniyle olumlu TBD'ye sahip olanların iş yaşamında daha iyi pozisyonlarda olmalarını ve daha iyi kariyer gelişimi göstermelerini beklemek olasıdır. Nitekim araştırmalar da bu beklentiye destekler niteliktedir.

Judge ve Hurst'un (2007: 1221-1223) olumlu bir öz değerlendirilmeye sahip kişilerin; gençlik yıllarında edinilen ve uzun vadede maddi başarılar ile ilişkilendirilen avantajlardan yararlanıp yararlanmadığını tespit etmek amacıyla geniş bir katılımcı kitlesi (7.724 kişi) ile 24 yıllık bir süreçte gerçekleştirdiği boylamsal araştırmanın sonuçları oldukça ilgi çekicidir. Sonuçlar, aileden gelen

bir avantaj olarak iyi bir sosyoekonomik durumun, akademik performansın, büyüme ve erken yetişkinlik çağlarında iyi bir eğitimsel kazanım edinme faktörlerinin hepsinin, ilerde yüksek TBD'si olan kişilerde düşük olanlara göre daha iyi bir gelir getirisi sağladığını göstermiştir. Bu kaynakların (sosyoekonomik durum, akademik performans, büyüme ve erken yetişkinlik çağlarında iyi bir eğitimsel kazanım) düşük TBD'si olan kişiler için çok az bir fark yarattığı, hatta bazı durumlarda (örn. SAT skorları) hafif bir negatif etki oluşturduğu görülmüştür. Ortalamanın üzerinde bir maaş getirisi için ailesel avantajlar ve eğitim gibi kaynaklarla birlikte olumlu TBD'nin gerekli olduğu ileri sürülmüştür.

Judge ve arkadaşları (2009: 749) tarafından yürütülen bir çalışmada fiziksel çekicilik ve genel zihinsel yeteneğin gelir ve maddi sıkıntılar üzerindeki etkisinde TBD ve eğitimin aracılık rolü incelenmiştir. Araştırma sonuçları TBD'nin gelir üzerindeki etkisinin fiziksel çekicilikten daha fazla ve genel yetenekle hemen hemen aynı kuvvette olduğunu göstermiştir. Araştırma sonucunda ayrıca TBD'nin mali sıkıntılar üzerinde hem direkt hem de gelir yoluyla dolaylı negatif etkisi olduğu ortaya konulmuştur.

Araştırmalar, zaman içerisinde olumlu TBD'ye sahip kişilerin kariyer başarısının, ortalamanın altında olumsuz TBD'ye sahip olan kişilere göre büyük bir hızla arttığını göstermektedir. Judge ve Hurst (2008: 858-859) tarafından yürütülen boylamsal bir araştırma sonucuna göre, 25 yıllık bir kariyer yolculuğunun sonunda ortalamanın üzerinde olumlu TBD'ye sahip kişilerin, başlangıç

noktalarına göre yaklaşık olarak iki katı daha avantajlı durumda oldukları görülmüştür. Eğitim ve sağlık problemlerinin de bu araştırmanın sonuçları üzerinde önemli etkileri olduğu görülmüştür. Olumlu TBD'si olanların eğitim konusunda daha hızlı yetkinlik kazandığı, işe bağlı sağlık sorunlarını ise daha yavaş edindikleri ve bu iki faktörün de kariyer gelişimini etkilediğini göstermiştir.

Olumsuz TBD'ye sahip kişilerin, eğitim anlamında daha yavaş ilerlediği bunun da maaş artışını, mesleki statüyü ve iş tatminini etkilediği görülmüştür. Ayrıca, bu kişilerin işe bağlı sebeplerle sağlık problemlerinde hızlı bir artış yaşadıkları görülmüştür. Sonuçlar, olumlu TBD'nin hem başlangıç aşamasında daha yüksek hem de zaman içerisinde artış gösteren bir iş başarısına işaret ettiğini göstermektedir.

Olumlu TBD'ye sahip kişilerin, işsizlik gibi stresli süreçlerde de daha azimli ve tutarlı bir şekilde iş aradığı ve bunun da kariyer gelişimlerini olumlu etkilediği görülmüştür. İşsizlik sürecinde, iş arama faaliyetinin yoğun bir şekilde sürdürülmesinin belirleyicilerinin araştırıldığı, işsiz kişilerden oluşan geniş bir katılımcı kitlesi ile yürütülen boylamsal bir çalışma sonucunda TBD'nin iş arama sürecindeki sebatla ilişki gösterdiği tespit edilmiştir (Wanberg vd., 2005: 425). Olumlu TBD, süreç içerisinde kurumlardan olumsuz geri dönüşler olsa bile, kişiye iş aramaya devam etmek konusunda yardımcı olmaktadır. Çalışmanın sonunda, izleme ölçümü sırasında iki katılımcıya iş arama sürecinin nasıl değiştiği sorulduğunda, alınan cevaplar ilginç bir tezat oluşturmuştur. TBD'si düşük olan katılımcı

araştırmanın birinci aşamasında “*Moduma bağlı olarak bazı günler diğerlerinden daha zor geçiyor. Benim için çok üzücü bir süreç oldu*” yazarken daha yüksek TBD’si olan diğer katılımcı “*İş arama sürecine odaklanıp bir program oluşturmak, pozitif kalmak ve bağlantılar oluşturmak için çok çalıştım*” ifadelerini kullanmıştır. Bu araştırmanın TBD’ye ilişkin sonuçları ‘pozitif olmanın gücü’ne katkı sağlamıştır. Fakat, araştırmada TBD’nin iş arama azmi üzerindeki etkisi oldukça azdır ve kontrol değişkenleri olan profesyonel, teknik çalışan ya da yönetici olma ya da cinsiyet gibi kontrol değişkenlerinin iş arama azminin daha kuvvetli yordayıcıları olduğu da görülmektedir.

### **TBD ve İşe ve Örgüte Bağlılık & İşten Ayrılma Niyeti:**

TBD, işe ve örgüte bağlılık yönünden incelendiğinde anlamlı ve pozitif ilişkiler göze çarpmaktadır. Kittinger ve arkadaşları (2009: 84-85) tarafından yürütülen araştırma sonucunda, TBD ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkide iş tatmini ve algılanan iş özelliklerinin tam aracılık rolü olduğu belirtilmiştir.

Chang ve arkadaşları (2012: 91) tarafından yürütülen meta analizi çalışması sonucunda, TBD’nin duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi incelenmiştir. TBD, duygusal bağlılık ile anlamlı ve olumlu bir ilişki gösterirken, devam bağlılığı ile negatif yönlü anlamlı bir ilişki göstermiştir. TBD ile normatif bağlılık arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Son olarak TBD ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Akgündüz ve Akdağ (2014: 310) tarafından Türkiye’de otel işletmeleri üzerinde yapılan bir araştırmada, TBD ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş; çalışanların kendi beceri ve yeterlilikleri ile ilgili olumlu değerlendirmeleri yükseldikçe işten ayrılma niyetlerinin arttığı görölmüştür.

Gürbüz ve arkadaşları (2018) tarafından Türkiye’de yürütölen araştırmanın sonucu, TBD’nin iş ve yaşam tatminini ve duygusal bağlılığı anlamlı bir şekilde yordadığını göstermiştir. Araştırma ayrıca, Judge vd.’nin (2003) 12 ifadelik TBD ölçeğinin Akdeniz toplulukçu költürüne sahip olan bir ölkede de genellenebilir olduğunu göstermesi bakımından da önemlidir.

## KAYNAKÇA

- Akgündüz, Y., & Akdağ, G. (2014). İşgörenlerin kişilik özelliklerinin temel benlik değerlendirmelerine ve işten ayrılma niyetlerine etkisi, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 12, Sayı 24 (Ağu. 2014), ss. 295-318.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis, *Personnel Psychology*, Vol. 44, No. 1 (Mar., 1991), pp. 1-26.
- Best, R. G., Stapleton, L. M., & Downey, R. G. (2005). Core self-evaluations and job burnout: The test of alternative models, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.10, No. 4 (Oct., 2005), pp. 441-451.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance, *European Journal of Personality*, Vol. 17, No. 1 (Mar., 2003), pp. 5-18.
- Brown, L. J., Malouff, J. M., & Schutte, N. S. (2013). Self-Efficacy Theory. Hayden, J. (Ed.) içinde, *Introduction to Health Behavior Theory*. 2, 2-10. Armidale, NSW: Jones and Barlett Publishers. Erişim adresi: [https://books.google.com.tr/books?id=9YZSAAAAQBAJ&pg=PA13&hl=tr&source=gbs\\_toc\\_r&cad=4#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.tr/books?id=9YZSAAAAQBAJ&pg=PA13&hl=tr&source=gbs_toc_r&cad=4#v=onepage&q&f=false)

- Brunborg, G. S. (2008). Core self-evaluations a predictor variable for job stress, *European Psychologist*, Vol. 13, No. 2 (Jan., 2008), pp. 96-102.
- Chang, C., Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C.C., & Tan, J. A. (2012). Core self-evaluations: A review and evaluation of the literature, *Journal of Management*, Vol. 38 No. 1 (Jan., 2012), pp. 81-128.
- Chen, G. (2012), Evaluating the core: Critical assessment of core self-evaluations theory, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 33, No. 2 (Feb., 2012), pp. 153-160.
- Cook, V. D. (2005), *An Investigation of the Construct Validity of the Big Five Construct of Emotional Stability in Relation to Job Performance, Job Satisfaction, and Career Satisfaction* (Ph.D. Dissertation), University of Tennessee. ProQuest Dissertations and Theses veri tabanından erişildi. (UMI No. 3188871)
- Erez, A., & Judge, T. A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 6 (Dec., 2001), pp. 1270-1279.
- Gustafson, S. A. (1996), *Cognitive processes as dispositional factors in job satisfaction*, (Ph.D. Dissertation), The University of Mississippi. ProQuest Dissertations and Theses veri tabanından erişildi. (UMI No. 9640314)
- Gürbüz, S., Costigan, R., & Teke, K. (2018). Does being positive work in a mediterranean collectivist culture? Relationship of



core self-evaluations to job satisfaction, life satisfaction, and commitment, *Current Psychology*. Çevrimiçi ön yayın. doi: 10.1007/s12144-018-9923-6.

Gürbüz, S., Erkuş, A., & Sığrı, Ü. (2010). İş tatmini ve iş performansının yeni öncülü: Temel benlik değerlendirmesi, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt 2, No. 1 (Haz., 2010), ss. 69-76.

Judge, T. A. (2009). Core self-evaluations and work succes, *Current Directions In Psychological Science*, Vol. 18, No. 1 (Feb., 2009), pp. 58-62.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 1 (Feb., 2001), pp. 80-92

Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000), Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, No. 2 (Apr., 2000), pp. 237-249.

Judge, T. A., Erez, A. V., & Bono, J. E. (1998). The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance, *Human Performance*, Vol. 11, No. 2 (Jun., 1998), pp. 167-187.

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen C. J. (2002). Are measures of selfesteem, neuroticism, locus of control, and

- generalized self-efficacy indicators of a common core construct?, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 83, No. 3 (Sep., 2002), pp. 693-710.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure, *Personnel Psychology*, Vol. 56, No. 2 (Jun., 2003), pp. 303-331.
- Judge, T. A., & Hurst, C. (2007). Capitalizing on one's advantages: Role of core self-evaluations, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 5 (Sep., 2007), pp. 1212-1227.
- Judge, T. A., & Hurst, C. (2008). How the rich (and happy) get richer (and happier): Relationship of core self-evaluations to trajectories in attaining work success, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 93, No. 4 (Jul., 2008), pp. 849-863.
- Judge, T. A., Hurst, C., & Simon, L. S. (2009). Does it pay to be smart, attractive, or confident (or all three)? Relationships among general mental ability, physical attractiveness, core self-evaluations, and income, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94, No. 3 (May, 2009), pp. 742-755.
- Judge, T. A., Locke E. A., Durham C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83, No. 1 (Feb., 1998), pp. 17-34.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik, V., & Welbourne, T. M. (1999). Managerial coping with organizational change: A dispositional

- perspective, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 84, No. 1 (Feb., 1999), pp. 107-122.
- Judge, T. A., Van Vianen, A. E. M., & De Pater, I. E. (2004). Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research, *Human Performance*, Vol. 17, No. 3 (Oct., 2004), pp. 325-346.
- Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A., & Scott, B. A. (2009). The role of core self-evaluations in the coping process, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94, No. 1 (Jan., 2009), pp. 177-195.
- Kittinger, J. D., Walker, A. G., Cope, J. G., & Wuensch, K. L. (2009). The relationship between core self-evaluations and affective commitment, *Journal of Behavioral and Applied Management*, Vol. 11, No. 1 (Oct., 2009), pp. 68-92.
- Korman, A. K. (1970). Toward an hypothesis of work behavior, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 54, No. 1 (Feb., 1970), pp. 31-41
- Lemelle, J. C., & Scielzo, S. A. (2012). How you feel about yourself can affect how you feel about your job: A meta-analysis examining the relationship of core self-evaluations and job satisfaction, *Journal of Business Diversity*, Vol. 12, No. 3, pp. 116-133.
- Ormel, J., & Wohlfarth, T. (1991). How neuroticism, long-term difficulties, and life situation change influence psychological

- distress: A longitudinal model, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 60, No. 5 (May, 1991), pp. 744-755.
- Orth, U., & Robins, R. W. (2014). The development of self-esteem, *Current Directions in Psychological Science*, Vol. 23, No. 5 (Oct., 2014), pp. 381-387.
- Rey, L., & Extremera, N. (2015). Core self-evaluations, perceived stress and life satisfaction in spanish young and middle-aged adults: An examination of mediation and moderation effects, *Social Indicators Research*, Vol. 120, No. 2 (Jan., 2015), pp. 515-524.
- Robins, R. W., Trzesniewski, K. H., & Donnellan, M. B. (2012). A brief premier on self-esteem, *The Prevention Researcher*, Vol. 19, No. 2, pp. 3-7.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement, *Psychological Monographs: General and Applied*, Vol. 80, No. 1, pp. 1-28.
- Srivastava, A., Locke, E. A., Judge, T. A., & Adams, J. W. (2010). Core self-evaluations as causes of satisfaction: The mediating role of seeking task complexity, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 77, No. 2 (Oct., 2010), pp. 255-265.
- Staw, B. M., & Ross, J. (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 70, No. 3 (Aug., 1985), pp. 469-480.

- Wanberg, C. R., Glomb, T. M., Song, Z., & Sorenson, S. (2005). Job-search persistence during unemployment: A 10-wave longitudinal study, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, No. 3 (May, 2005), pp. 411-430.
- Yiu, T. W., Cheung, S. O., & Siu, L. Y. (2012). Application of Bandura's Self-Efficacy Theory to examining the choice of tactics in construction dispute negotiation, *Journal of Construction Engineering and Management*, Vol. 138, No. 3 (Mar., 2012), pp. 331-340.

## **BÖLÜM 2:**

# **ASYA ÜLKELERİNDEKİ YABANCI BANKA ETKİLEŞİMİ VE ULUSLARARASILAŞMANIN PROMETHEE-GAIA YÖNTEMİ İLE İNCELENMESİ**

Dr. Öğr. Üyesi Neylan KAYA<sup>1</sup>  
Hakan ŞAHİN<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Akdeniz Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,  
Antalya, Türkiye. neylankaya@akdeniz.edu.tr

<sup>2</sup> Akdeniz Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Bankacılık ve Finans  
Bölümü, Antalya, Türkiye. hakanshn@hotmail.com.tr



## GİRİŞ

Uluslararası bankacılık, küreselleşme ile birlikte sermaye hareketlerinin serbestleşmesi ve aracılık faaliyetlerinin gelişimi sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. Ülkeler arası karşılıklı bağımlılığın artmasıyla yabancı bankalar yerli banka piyasasına nüfuz ederek ülkelerin finansal gelişimlerini etkilemektedir. Bunun sonucu olarak ülkeler arası fiziki, beşeri ve sosyal sermaye transferleri gerçekleşmektedir. Sermaye transferleri ile gelişmiş ülkelerdeki fonlar gelişmekte olan ülke ekonomileri üzerine dağılmaktadır. Bunun sonucu olarak gelişmekte olan ülkelerin düşük sermayeli banka yapısı yeniden şekillenmektedir.

Uluslararasılaşmış ekonomilerdeki fon ve kaynak çeşitliliği, piyasa yapısının risklere karşı güçlenmesine, finansal dinamiklerin olgunlaşmasına, hukuksal yapının gelişmesine finansal sisteme olan güvenin artmasına neden olmaktadır.

Uluslararasılaşma, ülkelerin ulusal sınırlar dışında faaliyetlerini yaymasıyla ilgili bir kavramdır. İşletmeler uluslararası pazarda yer almaya başladığında uluslararası nitelik kazanmış olmaktadır(Erkutlu ve Eryiğit,2001:2).

Uluslararası sermaye akımları ve doğrudan yabancı yatırımlar, sermaye piyasalarının küreselleşmesi, iç finansal piyasaların serbestleşmesi ile 1960'lı yıllardan itibaren uluslararasılaşma faaliyetlerini hızlandırmıştır. Uluslararası bankacılık faaliyetleri bankaların sınır ötesi işlemleri ve ülke içi faaliyetleri ile gerçekleşebilir(Lensink ve Hermes,2001:553-554).



Çokuluslu bankacılık ve uluslararası bankacılık terimleri sıklıkla birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Literatürde bu terimlerle ilgili farklı özel tanımlamalar yapılmıştır (Curry vd.,2003:27). Uluslararası bankacılık sınır ötesinde yabancı ülke parasıyla yapılan bankacılık işlemleridir. Çok uluslu bankacılık, bankacılık operasyonlarının çok sayıda farklı ülkede ve bölgede yapılmasını ifade eder(Lewis ve Davis,1987:219).

Bankacılık sektörünün uluslararasılaşması, iç ve dış uluslararasılaşma terimleri ile açıklanmaktadır. “İç uluslararasılaşma”, yabancı bankaların bir ülkeye yerleştiği veya söz konusu ülke ya da bölgedeki bankacılık faaliyetlerinin ağırlıklı olarak yabancı para birimleri cinsinden ifade edildiği durumlarda kullanılır. “Dış uluslararasılaşma” ise diğer ülkelerde bankacılık faaliyetlerinin yapılması olarak tanımlanır. Bir ülkenin bankacılık sektörünün uluslararasılaşma derecesini incelemek için çeşitli kriterler kullanılabilir. Bu kriterleri Pintjens; ülkedeki kredi sektörünün önemi, yabancı banka alacaklarının hacmi, yabancı banka alacaklarının toplam banka alacaklarına oranı, bilanço yapısı, yabancı banka kuruluşlarının sayısı, ülkedeki yabancı banka oranı, yabancı varlık payı olarak sıralamıştır(Pintjens,1994:301).

Bankacılığın uluslararasılaşmasına yol açan faktörler, International BankingStatistics’in (BIS) “Uluslararası Bankacılıkta Uzun Vadeli Konular” adlı raporunda yer almaktadır. Bankacılığın uluslararasılaşması stratejik yönetim kararlarını da içermektedir. Tüm özel firmalarda olduğu gibi bankaların temel amacı, öz sermaye getirisi ve hisse değerini en üst seviyeye çıkarmak, artan faaliyet

hacmi ile karını yükselten en uygun kaldıraç seviyesini seçmektir. Bu doğru seçimler uluslararası faaliyetlerde itici güç olmaktadır(BIS,2010:21).

Yabancı bankaların etkileşime geçtikleri piyasalara sağladığı avantajlar vardır. Bununla ilgili çeşitli görüşler vardır. Bunlardan biri Levine'nin finansal sisteme yabancı girişiyile ilgili görüşleridir. Bunlar üç başlık altında sıralamıştır(Özkan,2001:74):

- Bankacılık sektöründeki rekabetin artması ile daha modern bankacılık teknolojileri kullanılmaktadır. Bunun neticesinde yerel pazardaki finansal hizmet kalitesi gelişmektedir.
- Bankacılık sektöründeki denetim mekanizmalarını ve hukuki çerçevenin gelişimini özendirir.
- Ülkenin uluslararası sermayeye giriş olanakları artmaktadır.

Erdönmez 2004 yılındaki “Finansal krizler sonrası gelişmekte olan ülkelerde yabancı bankalar” adlı çalışmasında yabancı banka girişinin yerel piyasa ile etkileşimindeki avantajları şöyle sıralamıştır(Erdönmez 2004:22-23):

- Ülke ekonomisinin büyümesinde yabancı bankaların özel sektöre açtığı kredilerin olumlu katkısı olabilir.
- Yabancı banka girişi sayesinde, bankacılık düzenlemelerininve denetim kalitesinin artırılması sağlanmaktadır. Bu da sektördeki şeffaflığın artmasına neden olabilir.
- Denetim etkinliğini artırarak operasyonel risklerin azaltılmasına katkı sağlayabilir.
- Kamunun ağırlığı yerelbankacılık sektöründe azalabilir.

- Yabancı bankalar maliyetleri azaltarak, finansal krizler sonrasında bankacılık sektörünün yenidenyapılandırılmasını sağlayabilirler.
- Yabancı bankalar,beşeri sermayenin kalitesini de artırabilir. İyi eğitilmiş, kalifiye personeller ile çalışarak yerel bankalara örnek olabilirler.

Uluslararasılaşma kavramı değerlendirildiğinde Slager, uluslararasılaşmaya teşvik eden faktörleri; net faiz marjı, yeni pazarlar, ekonomik yapıdaki farklılıklar ve düzenlemeler, pazar gücü ve pazar yoğunlaşması, müşteriler, ölçek ekonomileri, sermaye maliyetleri, risk ve getirinin çeşitliliği, tarihi ve kültürel belirleyiciler olarak sıralamıştır (Slager,2008:44-46). Bu faktörler, uluslararası bankacılığın gelişimini etkileyip uluslararası faaliyetler için zemin hazırlamıştır.

Doğu Asya ve Pasifik Bölgesi son yıllarda dünyadaki en yüksek Gayrisafi Yurtiçi Hasıla (GSYİH)'ya sahip olduğundan uluslararası finansal entegrasyonu dikkat çekmektedir. 1990 yılında DAP dünya GSYİH'sinin yaklaşık % 21'ini, 2015'te ise dünya GSYİH' sinin % 29'unu almıştır. DAP'ın gelecekte dünya gelirinden daha büyük bir pay alması ve uluslararası finansal işlemlerde giderek daha büyük rol oynaması beklenmektedir (Didier vd. 2017:1). Bu gelişmeler ışığında Asya ülkelerinin yabancı banka etkileşimlerinin ve uluslararasılaşma düzeylerinin ne ölçüde etkilendiğini görebilmek adına çalışma önemlidir.

## 1.Literatür İncelemesi

Literatürde son üç yılda yapılan yabancı banka etkileşimi ve uluslararasılaşma hakkındaki çalışmalar incelendiğinde Duramaz (2016), bankacılık sektöründeki rekabetin gereklilikleri üzerinde dururken, yabancı bankaların Türk bankacılık sektöründeki varlıklarını ve 2001, 2008 krizleri sonrasındaki ulusal bankacılık sistemine etkilerini incelemiştir.

Şen ve Süer (2016), bankacılığın uluslararasılaşma sürecinde Türk bankacılık sektörünün maliyet yapısını, Türkiye tarihi boyunca faaliyet gösteren yabancı bankaları ve bunların faaliyetlerini incelemiştir.

Howarth ve Quaglia(2016), Kuzey Avrupa bölgesindeki bankaların uluslararasılaşma modellerinin denetimini ve uluslararasılaşmanın ulusal bankacılık sistemine erişiminde daha küçük bankaların bankacılık işlemlerine maruz kalma derecesindeki tercihlerini değerlendirmiştir.

Pelletier (2017), yabancı bankaların gelişmekte olan ekonomilerde yerli bankalardan daha iyi performans gösterip göstermediğini araştırmıştır. Güney Afrika'da faaliyet gösteren yerli ve yabancı bankaların finansal bilgileri ve mülkiyet bilgilerini ele alarak panel veri analizi yapmıştır.

Barua, Khan ve Barua (2017), Bangladeş'teki bankaları altı finansal performans ölçüsü ve beş uluslararasılaşma değişkeni ile uluslararasılaşma boyutlarının bankaların finansal performansı üzerindeki etkisini incelemiştirlerdir. Çalışmada 2005'ten 2014 yılına kadar 35 bankanın panel verileri için 18 model kurulup devlet

bankaları ve özel ticari bankalar için ayrı ayrı tahminler yapılmıştır. Uluslararasılaşmanın devlet bankaları için zararlarının, özel ticari bankalar için ise faydalarının olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Bu modeller için statik ve dinamik panel regresyon analizi uygulanmıştır.

Ersoy (2018), Türkiye’de faaliyet gösteren yerli sermayeli mevduat bankalarının ve Türkiye’de kurulmuş yabancı sermayeli bankaların etkinliklerini ölçmeyi amaçlamıştır. Çalışmada girdi değişkeni olarak personel sayısı ve mevduat faiz giderleri, çıktı değişkeni olarak da “dönem net karı” ve “faiz gelirleri” kullanılmıştır. Etkinlik ölçümü için Veri Zarflama Analizi (VZA) yapılmıştır.

Oladimeji, Abosedo ve Eze (2018), Nijerya’daki mevduat bankalarının uluslararasılaşmasını incelemek için beş bankaya anket uygulamıştır. STATA 12 ile anket verilerine regresyon analizi yapılmıştır.

Amiti, McGuire ve Weinstein (2018), uluslararası bankacılıktaki arz ve talebin kriz yıllarındaki etkilerini incelemek için uluslararası banka kredilerindeki büyümeyi etkileyen genel şokları, tedarik ve talep şoklarını bütün ülkeleri, gelişmiş ülkeleri ve gelişmemiş ülkeleri dikkate alarak incelemişlerdir. 31 ülke için 2000-2017 yılları arasında üç aylık verileri kullanarak sabit etki modeli ile panel veri analizi yapmışlardır.

Hamada (2018), yabancı banka girişlerinin Endonezya bankacılık sektörü üzerindeki etkilerini incelemiştir. Bankacılık sektöründe 90 ticari bankadan elde edilen veriler ile 2000-2009 yılları arasında satın alınan bankaların kredi verme davranışları üzerindeki

etkilerini incelemek için sabit etki modeli ile panel veri analizi uygulamıştır.

Ghosh (2018), gelişmiş finansal piyasaların yabancı ülkelerdeki bankaların özel kredi akışlarını nasıl etkilediğini 135 ülkede 1995-2013 yılları için panel veri analizi ile incelemiştir.

Miralles-Quiros, Miralles-Quiros ve Daza-Izquierdo (2018), 2002–2013 yılları arasında Brezilya'da bankacılığın büyüme ve karlılık ilişkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Bu amaçla verilere GMM yöntemi ile doğrusal ve doğrusal olmayan dinamik panel veri analizi uygulamışlardır.

Bara ve Abel (2018), sınır ötesi bankacılığında finansal derinleşmenin önemini incelemiştir. Finans sektörünün yabancı banka şoklarına ve finansal akışlara verdiği yanıtları tahmin etmek için dinamik panel ve GMM yöntemini kullanmışlardır. Uluslararası bankacılık etkileşiminin yerel finansal piyasaların gelişimini yavaşlattığını; ancak alınan önlemler çerçevesinde olumlu etkiler oluşturulabildiğini görmüşlerdir.

## **2.Yöntem**

### **2.1.Promethee Yöntemi**

PROMETHEE-1 ve PROMETHEE-2 J.P. Brans tarafından geliştirilmiştir. 1982 yılında R. Nadeau ve M. Laundry tarafından Kanada'da düzenlenen bir konferansta ilk kez sunulmuştur. J.P.Brans ve B.Mareschal 1988'de PROMETHEE metodolojisini destekleyen görsel bir grafik sunum olan GAIA'yı önermişlerdir.

Matematiksel özelliklerinden ve kullanım kolaylığından dolayı bankacılık, tıp, sağlık, turizm gibi birçok alanda PROMETHEE yönteminden yararlanılmaktadır.

PROMETHEE'nin uygulanması için kriterlerin göreceli önemi ve karar vericinin alternatiflerin katkısını her bir kriter açısından değerlendirirken kullandığı tercih fonksiyonu hakkındaki bilgiler gereklidir. PROMETHEE kriterlerin göreceli önemlerini belirlerken özel kurallar belirlemez. Karar vericinin uygun şekilde tartıştığını varsaymaktadır. Kriterlerin ağırlıklandırılmasında, ağırlıklar toplamı 1 olacak şekilde daha önemli kritere daha yüksek ağırlık verilmektedir (Bransand Mareschal,2005:168).

PROMETHEE'nin tercih yapısı ikili karşılaştırmalara dayanmaktadır. Bu karşılaştırmalarda sapmalar göz önünde bulundurulur. Sapma büyüdükçe tercih büyüyecektir. Sapma küçükse bir tercih olmayacaktır. Bu tercihler 0 ile 1 arasında değişmektedir. Her kriter için karar vericinin bir işlevi olduğunu göstermektedir (Bransand Mareschal,2005:169).

Tercih fonksiyonu ve özellikleri (3.1),(3.2),(3.3),(3.4)'te gösterilmiştir.

K sonlu bir eylemler kümesi olmak üzere,  $P: K \times K \rightarrow (0,1)$ 'dir.

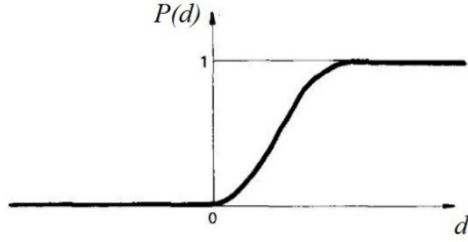
$$P_j(a_1, a_2) = F_j [d_j(a_1, a_2)] \quad \forall a_1, a_2 \in K \quad (3.1)$$

$$d_j(a_1, a_2) = g_j(a_1) - g_j(a_2) \quad (3.2)$$

$$0 \leq P_j(a_1, a_2) \leq 1 \quad (3.3)$$

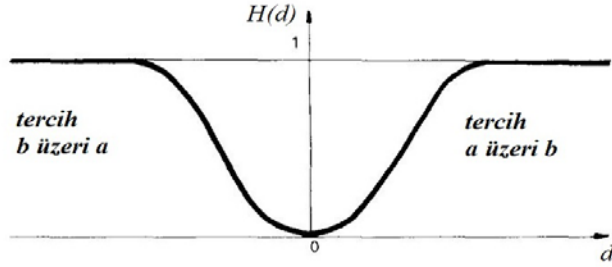
$$P_j(a_1, a_2) = F_j [-d_j(a_1, a_2)] \quad (3.4)$$

$P(d)$  tercih fonksiyonu Şekil 1’de gösterilmiştir.



**Şekil1.Tercih fonksiyonu  $P(d)$**

Farksızlığı daha iyi anlayabilmek için tercih fonksiyonu kullanılarak oluşturulan  $H(d)$  fonksiyonu Şekil 2’de gösterilmiştir(Brans vd.,1986:229).

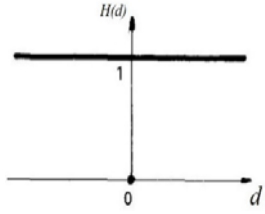
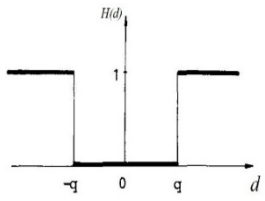
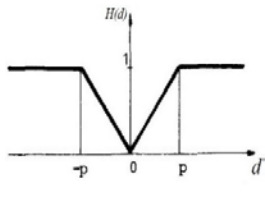
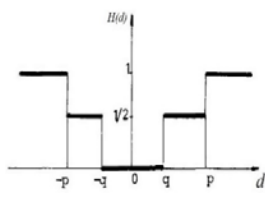


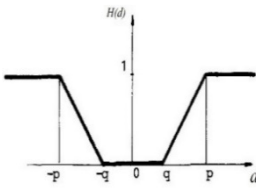
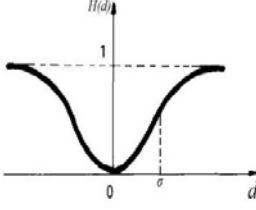
**Şekil2.H(d) fonksiyonu**

Sapmalar negatif olduğunda tercihler 0’a eşittir. PROMETHEE yönteminde altı tip uygulanabilir tercih fonksiyonu bulunmaktadır. Bu tercih fonksiyonları Tablo1’de gösterilmiştir (Brans vd.,1986:231).



**Tablo1.Genelleştirilmiş Tercih Fonksiyonu Tipleri**

Tip	Grafik	Fonksiyon	Parametre
Birinci Tip (Olağan)		$H(d)=\begin{cases} 0, & d=0 \\ 1, & d \neq 0 \end{cases}$	-
İkinci Tip (U Tipi)		$H(d)=\begin{cases} 0, & -q \leq d \leq q \\ 1, & d < -q \text{ veya } d > q \end{cases}$	q
Üçüncü Tip (V Tipi)		$H(d)=\begin{cases} d/p, & -p \leq d \leq p \\ 1, & d < -p \text{ veya } d > p \end{cases}$	p
Dördüncü Tip (Seviyeli)		$H(d)=\begin{cases} 0, &  d  \leq q \\ 1/2, & q <  d  \leq p \\ 1, & p <  d  \end{cases}$	p,q

<p>Beşinci Tip (Lineer ve Farksızlık Alanı)</p>		$H(d)=\begin{cases} 0, &  d \leq q \\ ( d -q)/(p-q), & q< d \leq p \\ 1, & p< d  \end{cases}$	<p>p,q</p>
<p>Altıncı Tip (Gaussian)</p>		$H(d)=1-\exp\{-d^2 / 2\sigma^2\}$	<p><math>\sigma</math></p>

q:bir eşik veya kayıtsızlık

p:katı bir tercih eşiği

$\sigma$ : q ve p arasında bir ara değerdir.

Karar verici problemin her bir kriter için bir tercih fonksiyonu  $P_i$   $i=(1,2,\dots,k)$  ve ağırlık  $\pi_i$   $i=(1,2,\dots,k)$  ye sahiptir. Çok kriterli tercih indexi  $\Pi$  (3.5)'de gösterilmiştir (Brans vd.,1986:232).

$$\Pi(a_1,a_2)=\frac{\sum_{i=1}^k \pi_i P_i(a_1,a_2)}{\sum_{i=1}^k \pi_i} \quad (3.5)$$

Pozitif üstünlük değeri (3.6)'de negatif üstünlük değeri (3.7)'de,net üstünlük değeri ise (3.8)'de gösterilmiştir (Brans vd.,1986:232).

$$\Phi^+(a_1) = \sum_{a_2 \in K} \Pi(a_1, a_2) \quad (3.6)$$

$$\Phi^-(a_1) = \sum_{a_2 \in K} \Pi(a_2, a_1) \quad (3.7)$$

$$\Phi(a_1) = \Phi^+(a_1) - \Phi^-(a_1) \quad (3.8)$$

PROMETHEE-1’de kısmi öncelikler belirlenir. Kısmi önceliklerin belirlenmesinde 3 durum söz konusudur.

- i.  $a_1$  alternatifi  $a_2$ ’ye tercih edilir.
- ii.  $a_1$  alternatifi  $a_2$ ’den farksızdır.
- iii.  $a_1$  alternatifi  $a_2$  ile karşılaştırılmaz.

PROMETHEE-2’de tam öncelikler belirlenir.

Gerçek dünya uygulamalarında PROMETHEE-1 VE PROMETHEE-2’nin birlikte kullanılması tavsiye edilmiştir (Bransand Mareschal,2005:174).

## 2.2.GAIA Yöntemi

GAIA yönteminin amacı, karar vericinin tercihlerini mümkün olduğunca iki boyutlu bir bakış açısıyla yansıtmaktır (Bransand Mareschal,1994:174).

GAIA yönteminde izlenecek adımlar (Hayez vd.,2009:248):

- i.PROMETHEE ile her alternatif için kriterlere göre elde edilen matris (3.9)’da gösterilmiştir.

$$\Phi = \begin{pmatrix} \Phi_1(a_1) & \dots & \Phi_k(a_1) \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ \Phi_1(a_n) & \dots & \Phi_k(a_n) \end{pmatrix} \quad (3.9)$$

ii. (3.9)'daki matrise iki boyut kazandırmak için Temel Bileşenler Analizi uygulanır. Temel Bileşenler Analizi ile k özvektörleri (eigenvector) elde edilir. Özvektörlerin koordinatları (3.10)'da gösterilmiştir.

iii.  $\lambda_1 \geq \lambda_2 \geq \dots \geq \lambda_k$  (3.10)

iv. En büyük 1<sup>th</sup> öz değer  $\lambda_1$  ile gösterilsin.  $l = \sum_{j=1}^k \lambda_j$  k boyutlu uzayda toplamlarıdır.

v. İlk iki özvektörden oluşan GAIA düzleminde korunan bilgiyi ifade eden bir değer hesaplanır. Bu değer, karar probleminin iki boyutlu gösteriminin kalitesinin bir ölçüsüdür.

$$\Delta = \frac{\lambda_1 + \lambda_2}{l} \quad (3.11)$$

GAIA düzlemindeki eylemlerin koordinatları (3.12) 'de gösterilmiştir.

$$\theta = \Phi * V = \begin{pmatrix} \Phi_1(a_1) & \dots & \Phi_k(a_1) \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ \Phi_1(a_n) & \dots & \Phi_k(a_n) \end{pmatrix} * \begin{pmatrix} v_{11} & \dots & v_{k1} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ v_{1k} & \dots & v_{kk} \end{pmatrix} \quad (3.12)$$

$$= \begin{pmatrix} a_{11} & \dots & a_{1k} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ a_{n1} & \dots & a_{n2} \end{pmatrix}$$

İki boyutlu grafik gösteriminde sadece ilk iki sütun göz önünde bulundurulmaktadır. GAIA yöntemi; birbiriyle uyumlu ve zıt kriterleri gösterirken alternatiflerin de birbirine benzer ve farklı olan kümelenmelerinin görülmesini sağlamaktadır.

### 3.Bulgular

Çalışmada, Asya ülkelerinin finansal sisteminin yabancı etkileşim ve uluslararasılaşma açısından Promethee yöntemiyle değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Ülkeler birer alternatif, yabancı etkileşim ve uluslararasılaşma değişkenleri ise birer kriter olarak ele alınıp Promethee çok kriterli karar verme yöntemi ile ülkelerin sıralaması yapılmıştır.

Araştırma evrenini, 2018 yılında Dünya Bankası tarafından yayınlanan Global Finansal Gelişmişlik Raporundaki Asya ülkeleri oluşturmaktadır. Verileri tam olan 23 Asya ülkesi araştırma kapsamındadır.

Toplamda 47 Asya ülkesinden Tablo 2'deki 23 ülke analiz kapsamına alınmıştır.

**Tablo2.Çalışma Kapsamındaki Asya Ülkeleri**

Alternatif No	Ülke İsimleri	Alternatif No	Ülke İsimleri
1	Bahreyn	13	Kuveyt
2	Bangladeş	14	Lübnan
3	Çin	15	Pakistan
4	Kıbrıs	16	Filipinler
5	Mısır	17	Katar
6	Hindistan	18	Rusya Federasyonu
7	Endonezya	19	Suudi Arabistan
8	İran	20	Tayland
9	İsrail	21	Türkiye
10	Japonya	22	Birleşik Arap Emirlikleri
11	Kazakistan	23	Vietnam
12	Kore		

Çalışmada kullanılan veriler 2014 yılına aittir. Analizde kullanılan kriterler ve sembolleri Tablo 3’te verilmiştir.

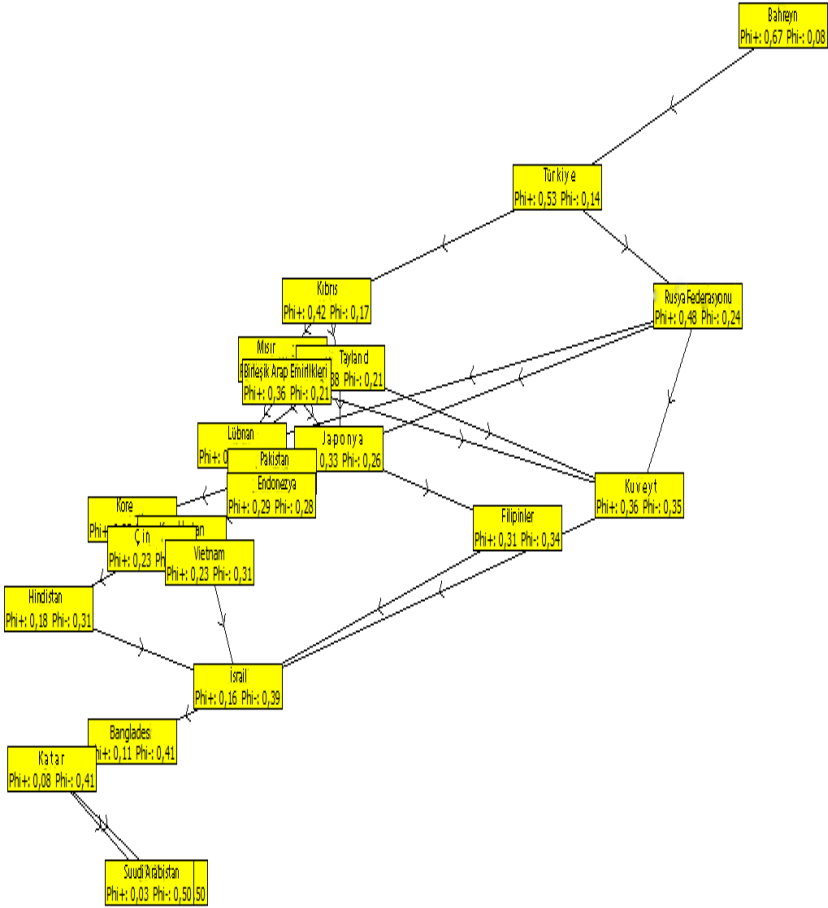
**Tablo3.Ülkelere Ait Kriterler**

<b>Sembol</b>	<b>Kriterler</b>
YBAGO	Yabancı Bankaların GSMH Oranı (%)
YBYİP	Yabancı Banka Yerel İşlem Payı (%)
YBVP	Yabancı Bankaların Varlık Payı (%)
YSBO	Yabancı Sermayeli Banka Oranı (%)
GEÜAYBO	Gelişen Ekonomi Ülkelerine Ait Yabancı Banka Oranı (%)
YBBO	Yabancı Bankaların Borç Oranı (%)
GÜEAYBBO	Gelişen Ekonomi Ülkelerine Ait Yabancı Banka Borç Oranı (%)
ÜKYŞS	Ülke Kontrolündeki Yabancı Şube Sayısı

Çalışmada kullanılan kriterlerden yabancı bankaların GSMH oranı; banka alacaklarını, kredi ve mevduatları, borçlanma senetlerini, hisse senetlerini, iştirakleri, türev enstrümanlarını ve bilançoda diğer bilanço dışı finansal varlıkları içerir. Bu gösterge, yabancı banka fonlarının büyüklüğünün toplu bir ölçüsüdür. Yabancı banka yerel işlem payı, yabancı bankaların ev sahibi ülkedeki geleneksel bankacılık faaliyetlerinden aldıkları karları gösterir.Yabancı bankaların varlık payı,ev sahibiülke ekonomisinin bankacılık sistemindeki yabancı banka varlığının önemini gösterir.Yabancı sermayeli banka oranı, bir ekonomide yabancı sermayenin sahip olduğu banka sayısının toplam banka sayısına oranıdır. Hisselerinin çoğunluğu yabancılara aittir. Yabancı banka varlığının bir ölçüsüdür.Gelişen ekonomi ülkelere ait yabancı banka oranı; ev sahibi ülkedeki gelişmekte olan ülkelere ait bankaların, ekonomideki

toplam banka sayısına oranıdır.Yabancı bankaların borç oranı, sermayesinin yarısından fazlası ana bankaya ait olan bankanın toplam borçlarının bankacılık sisteminin toplam borçlarına bölünmesi ile hesaplanan orandır. Bu gösterge bankacılık sisteminin uluslararasılaşmasının bir ölçüsü olarak görülür.Gelişen ekonomi ülkelerine ait borç oranı, sermayesinin yarısından fazlası ana bankaya ait olan gelişen ekonomi ülkesinin banka borçlarının bankacılık sistemi borçlarına bölünmesi ile hesaplanan orandır. Gelişmekte olan ülkeler için bankacılık sektöründeki uluslararasılaşma ölçüsüdür.Ülke kontrolündeki yabancı şube sayısı, sermayesinin yarısından fazlası ana bankaya ait olan bankanın şubeleri ve bağlı ortaklıklarının sayısını gösterir(Global Financial Development Report,2018:141-142).

Kriterlerin değerlerinin belli bir ortalamanın üstünde olması istendiği için 5.tip lineer tercih fonksiyonu kullanılmıştır. Kriterler eşit ağırlıklandırılmıştır. Promethee yöntemiyle Asya ülkelerinin finansal sistemlerinin değerlendirilmesi yapılırken alternatiflerin kısmi sıralaması Promethee-1 ile belirlenmiştir. Kısmi sıralama yapılırken alternatiflerin pozitif ve negatif üstünlükleri ikili karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmaların sonucunda alternatiflerin birbirine olan üstünlüğü, birbirinden farksızlığı ve birbirleriyle karşılaştırılamaması durumları ortaya çıkabilir.



**Şekil 3.Promethee-1 ile Hesaplanan Sıralama Sonuçları**

Şekil 3’de kriterlere göre en iyiden en kötüye doğru bir sıralama görülmektedir. Promethee-1’e göre Bahreyn finansal sistem değerlendirilmesinde banka etkileşimi ve uluslararasılaşma açısından ilk sıradadır. Kıbrıs, Rusya Federasyonu, Kuveyt, Filipinler, Mısır,Tayland, Birleşik Arap Emirlikleri, Lübnan, Japonya, Pakistan, Endonezya, Kore, Çin, Vietnam, Kırgızistan, Suudi Arabistan, İran net



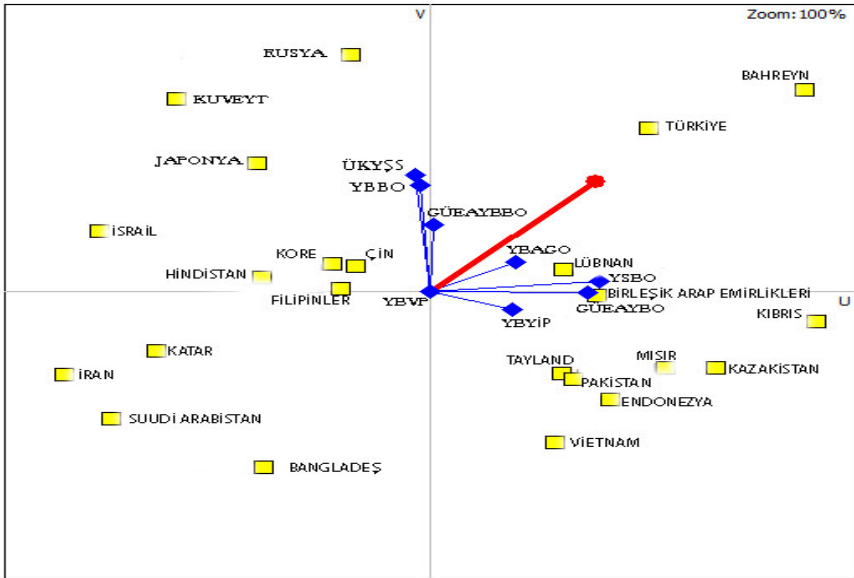
olarak kıyaslanamamaktadır. Bu ülkelerin kıyaslanabilmesi için Promethee-2 analizi yapılmıştır.

**Tablo 4. Ülkelere Ait Net, Pozitif ve Negatif Üstünlük Değerleri**

SIRALAMA	ÜLKELER	Net Üstünlük Değerleri Phi	Pozitif Üstünlük Değerleri Phi+	Negatif Üstünlük Değerleri Phi-
1	Bahreyn	0,5895	0,6733	0,0838
2	Türkiye	0,3899	0,5315	0,1416
3	Kıbrıs	0,2487	0,4178	0,1691
4	Rusya Federasyonu	0,2422	0,4838	0,2416
5	Mısır	0,1760	0,3734	0,1974
6	Tayland	0,1652	0,3787	0,2135
7	Birleşik Arap Emirlikleri	0,1484	0,3603	0,2119
8	Lübnan	0,0702	0,3128	0,2426
9	Japonya	0,0663	0,3289	0,2626
10	Pakistan	0,0389	0,3028	0,2639
11	Kuveyt	0,0090	0,3562	0,3472
12	Endonezya	0,0089	0,2876	0,2787
13	Kore	-0,0202	0,2473	0,2675
14	Filipinler	-0,0313	0,3134	0,3447
15	Kazakistan	-0,0443	0,2445	0,2888
16	Çin	-0,0583	0,2318	0,2901
17	Vietnam	-0,0754	0,2340	0,3094
18	Hindistan	-0,1311	0,1763	0,3073
19	İsrail	-0,2266	0,1637	0,3904
20	Bangladeş	-0,2959	0,1095	0,4054
21	Katar	-0,3305	0,0771	0,4076
22	İran	-0,4693	0,0284	0,4977
23	Suudi Arabistan	-0,4701	0,0255	0,4956

Promethee-2 ile yapılan tam sıralamaya göre banka etkileşimi ve uluslararasılaşmaya göre finansal sistem değerlendirilmesinde Bahreyn ilk sırada yer almıştır. Diğer ülkeler ise Türkiye, Kıbrıs, Rusya Federasyonu, Mısır, Tayland, Birleşik Arap Emirlikleri, Lübnan, Japonya, Pakistan, Kuveyt, Endonezya, Kore, Filipinler, Kazakistan, Çin, Vietnam, Hindistan, İsrail, Bangladeş, Katar, İran, Suudi Arabistan şeklinde sıralanmıştır.

Promethee-2 ile elde edilen sonuçları zenginleştirmek amacıyla GAIA düzlemi kullanılarak ülkelerin basit sıralamasından daha farklı iki boyutlu düzlem üzerinde bir gösterim sunulmuştur. GAIA, karar verme aşamasında sağlıklı seçimler yapmaya yardımcı olmaktadır. Sıralanması istenilen ülkelerin GAIA düzlemi üzerindeki dağılımları Grafik 1’de verilmiştir.



**Grafik1.Finansal Sistem Değerlendirmesinin GAIA Grafik Gösterimi**

GAIA düzleminde ülkeler sarı kutular, kriterler de mavi vektörler olarak gösterilmiştir. Karar çubuğu kırmızı ile gösterilmiştir. Analiz %81,6 karar gücüne sahiptir. Bahreyn ve Türkiye en iyi uzlaştırıcı çözüm doğrultusundadır. Katar, İran, Suudi Arabistan ve Bangladeş seçme esnasında tercih edilmeyecek ülkelerdir. Rusya Federasyonu; Ülke Kontrolündeki Yabancı Şube Sayısı ve Yabancı Bankaların Borç Oranı kriterleri bazında diğer ülkelere göre daha yüksek değere sahiptir. Tayland, Mısır, Pakistan, Endonezya, Vietnam, Kıbrıs, Birleşmiş Arap Emirliklerinde Ülke Kontrolündeki Yabancı Şube Sayısı ve Yabancı Bankaların Borç Oranı kriterleri daha düşük değere sahipken Yabancı Banka Yerel İşlem Payı ve Gelişen Ülke Ekonomilerine Ait Yabancı Banka Oranı kriterleri daha yüksek değere sahiptir. Yabancı Banka Yerel İşlem Payı; Ülke Kontrolündeki Yabancı Şube Sayısı ve Yabancı Banka Borç Oranı kriterleri ile birbirine zıt kriterlerdir.

#### 4. SONUÇ

Bankalar küreselleşme ile birlikte kendi ülkeleri dışında da faaliyetlerini sürdürmeye başlamıştır. Uluslararasılaşma ile birlikte yabancı banka etkileşimleri artmıştır. Bu da rekabetin artmasına, hizmet kalitesinin iyileşmesine, uluslararası sermaye girişinin artmasına sebep olmuştur.

Bu çalışmada, Asya ülkelerinin yabancı banka etkileşimleri ve uluslararasılaşma düzeylerini görmek için Promethee-GAIA yöntemleri kullanılmıştır. Ülkelerin kısmi ve tam sıralamasının yapılmasıyla uygulamanın etkinliği ve doğruluğu arttırılmıştır.

Yapılan analiz sonucunda Asya ülkeleri Bahreyn, Türkiye, Kıbrıs, Rusya Federasyonu, Mısır, Tayland, Birleşik Arap Emirlikleri, Lübnan, Japonya, Pakistan, Kuveyt, Endonezya, Kore, Filipinler, Kazakistan, Çin, Vietnam, Hindistan, İsrail, Bangladeş, Katar, İran, Suudi Arabistan olarak sıralanmıştır.

Mısır ve Tayland'daki yabancı bankaların yerel piyasadaki işlem payları yüksektir. Bu durum yabancı bankaların faaliyetlerinin yerel bankalarla etkileşim halinde olduğunu göstermektedir. İran'da ise yabancı bankaların yerelde yaptıkları işlem payları sıfıra yakındır. Bahreyn ve Pakistan'da faaliyet gösteren yabancı bankaların bu ülkelerde edindikleri varlık yüzdeleri daha yüksektir. Bahreyn, Kıbrıs, Mısır'da yabancı sermayeyle kurulmuş banka oranı yüzde ellinin üzerindedir. Asya ülkelerindeki yabancı bankaların, gelişen ekonomi ülkelerine ait olma yüzdesi düşük seviyelerde kalmıştır. Bahreyn'in yerel piyasasından en çok yabancı bankalar mevduat toplamıştır. İsrail ve Kuveyt'teki mevduat sahipleri daha çok yerel bankalarla

çalışmaktadır. Yabancı bankaların bir ülkede sıfırdan kuruluş yapmak yerine ev sahibi ülkede sadece şube açarak temsil ettiği ülkeler sıralamasında Rusya ilk sırada yer almaktadır. Türkiye yabancı 15 banka şubesine ev sahipliği yapmaktadır. Bir ülkenin sınırları içinde yabancı banka şubesinin fazla olması o ülkenin uluslararasılaşma seviyesinin yüksek olduğu ve uluslararasılaşma etkilerinden daha çok faydalandığı anlamına gelmektedir.

Bu çalışmanın Asya ülkelerine yatırım yapmayı planlayan yatırımcılara katkıda bulunması beklenmektedir. Gelecekteki çalışmalar diğer çok kriterli karar verme teknikleri kullanılarak ve farklı ülkeler için yapılabilir.

## **KAYNAKÇA**

- Amiti, M. & Mc Guire, W. D. (2018). International Bank Flows and the Global Financial Cycle, IMF Economic Review, pp.61-108.
- Bara, A. & Abel, S. (2018). Cross-border Banking, International Financial Flows and Financial Deepening, Studies in Economics and Econometrics, 42(3), pp.1-34.
- Barua, S. & Khan, T. & Barua, B. (2017). Internationalization and Performance: Evidence from Bangladeshi Banks, The Journal of Developing Areas, 51(2), pp.105-118.
- Brans, J.P. & Mareschal, B. (2005). PROMETHEE Methods in Multiple Criteria Decision Analysis: State of the Art Surveys Part of the International Series in Operations Research & Management Science Book Series ISOR, V.78, pp.163-195.
- Brans, J.P. & Vincke, P.H. & Mareschal, B. (1968). How to Select and How to Rank Projects: The PROMETHEE Method European Journal of Operational Research, V.24, pp.228-238.
- Committee on the Global Financial System (CGFS), (2010). "Long-Term Issues in International Banking", CGFS Papers No. 41, (Basel: Bank for International Settlements),  
<https://www.bis.org/publ/cgfs41.pdf>
- Curry, E. A. & Fung, J.G. & Harper, I. R. (2013). Multinational Banking: Historical, Empirical and Case Perspectives, Handbook of International Banking, pp.27-59.
- Didier, T. & Llovet, R. & Schmukler, S. L. (2017). International Financial Integration of East Asia and Pacific, Journal of the Japanese and International Economies, V. 44, pp.52-66.

- Duramaz, S. (2016). Küresel Rekabet Ortamının Bankacılık Sistemine Yansması: Yabancı Sermayeli Bankalar ve Türk Bankacılık Sektörü, 51(2),ss.24-46.
- Erdönmez, A.P. (2004). Finansal Krizler Sonrası Gelişmekte Olan Ülkelerde Yabancı Bankalar, Bankacılık Dergisi, S. 51,ss.21-36.
- Erkutlu, H. & Eryiğit, S. (2001).Uluslararasılaşma Süreci, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3(3),ss.149-164.
- Ersoy, N. (2018). Banka Etkilerinin Veri Zarflama Analizi ile Değerlendirilmesi, Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(2), ss.478-487.
- Ghosh, A. (2018). How Do Foreign Banks Affect Private Credit Flows? A Global and Emerging Markets Perspective, Emerging Markets Finance and Trade, 54(1),pp.181-202.
- Hamada, M. (2018). Impact of Foreign Bank Entry on SME Credit in the Indonesian Banking Sector, Journal of Southeast Asian Economies, 35(2),pp.50-78.
- Hayez,Q. & Mareschal, B. &Smet, Y. (2009). New GAIA Visualization Methods, 13th International Conference Information Visualisation, Barcelona, Spain 15-17 Julypp. 247-251, <https://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?tp=&arnumber=5190781>
- Howarth, D. &Quaglia, L. (2016). Internationalised Banking, Alternative Banks and the Single Supervisory Mechanism, West European Politics, 39(3), pp. 438-461.

- Lensink, R.& Hermes, N. (2004).The Short-term Effects of Foreign Bank Entry on Domestic Bank Behaviour: Does Economic Development Matter ?, *Journal of Banking & Finance*, 28(3), pp.553-568.
- Lewis, M. K. & Davis, K. T. (1987).Domesticand International Banking, Massachussets: MIT Press, Philip Allan Publishers Ltd.,Britain.
- Miralles-Quiros, M.& Miralles-Quiros, J. & Daza-Izquierdo, J.(2018). Growth, Profits and Foreign Ownership in the Brazilian Banking Industry, *Applied Economics*, 51(50), pp. 5483-5494.
- Oladimeji, M.S.& Abosede, A.J.& Eze, B.U. (2018). Innovation and Internationalization of Nigeria Deposit Money Banks, *Emerging Market Journal*, 1(8), pp. 1-11.
- Özkan, L. (2011). Bankacılık Sektöründe Uluslararasılaşmanın Banka Performansı Üzerine Etkileri ve Türkiye Uygulaması, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul.
- Pelletier, A. (2018). Performance of Foreign Banks in Developing Countries: Evidence from Sub-Saharan African Banking Markets, *Journal of Bankingand Finance*, V. 88, pp.292-311.
- Pintjens, S. (1994). XIX. The Intemationalisation of the Belgian Banking Sector: A Comparison with the Netherlands, The Competitiveness of Financial Institutions and Centres in Europe, Kluwer Academic Publishers. Dordrecht, Boston.



- Slager, A. (2008). *The Internationalization of Banks Patterns, Strategies and Performance*, Palgrave Macmillan Studies in Banking and Financial Institutions, , St. Martin's Press, LLC and of Palgrave Macmillan Ltd. New York.
- Şen, S. &Süer, Ö. (2016). Mülkiyet Yapısı Bağlamında Türk Bankacılık Sektörünün Tarihçesi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(1), ss.448-462.
- World Bank, (2018).“Global Financial Development Report 2017/2018: Bankers without Borders”, Washington, <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/28482/9781464811487.pdf>.

## **BÖLÜM 3:**

### **DIŞ TİCARETTE MENŞE VE MENŞE SAPMASININ ÖNEMİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME\***

,Dr. Öğr. Üyesi Sevgi SÜMERLİ SARIGÜL<sup>1</sup>  
Doç. Dr. Betül ALTAY TOPCU<sup>2</sup>

---

\* Bu çalışma, 08-10 Mart 2019 tarihleri arasında, Adana'da İKSAD tarafından düzenlenen, 3. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi'nde sunulan bildirinin geliştirilmiş halidir.

<sup>1</sup> Kayseri Üniversitesi Meslek Yüksekokulu, Pazarlama ve Dış Ticaret Bölümü, Kayseri/Türkiye, ssumerli@erciyes.edu.tr

<sup>2</sup> Kayseri Üniversitesi Meslek Yüksekokulu, Pazarlama ve Dış Ticaret Bölümü, Kayseri/Türkiye, batopcu@erciyes.edu.tr



## GİRİŞ

Uluslararası ticarete bir eşyanın menşei, ticaret politikası önlemlerinin uygulanması ve vergilerin belirlenmesi bakımından önemlidir. Eşyanın bir ülkeden çıkışının ve diğer bir ülkeye giriş işlemlerinin kolaylaştırılması için, menşein doğru bir şekilde tespit edilmesi ve menşe belgesinin doğru düzenlenmesi gerekmektedir.

Bir malın uluslararası platformda konusunda uzmanlaşmış bir kuruluş veya ithalatçı ülke tarafından; malın sevkinin yapılmadan önce miktarının, değerinin ve kalitesinin ihracatçının ülkesinde malların gümrük kontrolünden geçerken test edilmesi ve mal ile ilgili bilgiler doğru bir şekilde beyan edilmelidir.

Faturalarda malın değeri ile ilgili herhangi bir sapma olduğu zaman, ortaya çıkan bu durum ürünün gümrük çıkışını geciktirmekte ve firma maliyetlerinin yükselmesine sebebiyet vermektedir. Özellikle Gelişmekte Olan Ülkeler’de gümrük ile ilgili prosedürlerin fazla olması ve ülkelerin gümrük alt yapılarının yetersiz olması sebebiyle, ithal edilecek malın incelenme süreci uzun sürmektedir. Söz konusu inceleme süreci, ülkelerin belli ürünleri yerli üreticileri korumak amacıyla ithalatına engel teşkil etmek amacıyla da yapılmaktadır. İhracatçılar bu kontrollerin malın ihracatını geciktirmesinden ötürü, ihracat işlemlerini engellediğini düşünmektedirler.

Bu çalışmada bir eşyanın menşei tespitinin ve özellikle ithalatta menşe sapmasının önemi üzerinde durulmuştur. İthalatta menşe sapmasının tespit edilmesi durumunda getirdiği cezai müeyyideler ilgili kanunlar ve genelgeler de dikkate alınarak değerlendirilmiştir. Menşe sapmasının genellikle sahte belge yoluyla gerçekleştirilmesi, TCK’nın

evrakta sahtecilik, hileli ve aldatıcı davranışlarla gerçekleştirilmesi nedeniyle dolandırıcılık suçu olarak değerlendirilebilir. Bunun yanı sıra durumun İthalatta Haksız Rekabetin Önlenmesi Hakkındaki Kanun kapsamında da değerlendirilmesi mümkündür. Bu çalışmada menşe sapması Kaçakçılıkla Mücadele Kanunu çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Çalışmanın dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde menşe tanımı ve menşe kurallarına yer verilmiştir. İkinci bölümde tercihli ve tercihli olmayan menşe kuralları açıklanmıştır. Üçüncü bölümde ithalat ve ihracatta menşe sapması üzerinde durulmuştur. Çalışma sonuç bölümü ile tamamlanmıştır.

## **1. Menşe Tanımı ve Menşe ile ilgili Uygulanan Kurallar**

Çalışmanın bu bölümünde menşe kavramı ve menşe kuralları üzerinde durulacaktır.

### **1.1. Menşe Kavramı**

Menşe öz, çıkış noktası gibi anlamlar ihtiva etmektedir. Dış ticaret literatüründe menşe ise malın uluslararası ticarete ilk katıldığı noktayı ifade etmektedir. Bir ürün veya üretilen malzemenin hangi ulusa ait olduğunu belirlemek için kullanılan bir kriterdir. Eşyanın hangi ülkede imal edildiğini ispata yarayan belgelere de “Menşe Şahadetnamesi” adı verilmektedir (Selen, 2015, 177). Bir malın farklı ülkelerde birden fazla üretim kademesinden geçmesi olayı, eşyanın menşesini önemli bir dış ticaret politikası aracı durumuna getirmektedir.

Menşe, eşyanın ekonomik uyruğunu gösterir. Eşyanın menşesi, ithalat gümrük vergilerinin doğru bir şekilde hesaplanabilmesi, kota ve

anti dumping gibi araçların uygulanması yoluyla dış ticaretin kontrolünü sağlamak üzere kullanılmaktadır (Bozkurt, 2011, 149).

Bir malın “menşei ülkesi” ile “geldiği ülke” birbirinden farklı kavramlardır. Malın menşei ile geldiği ülke her zaman aynı ülke olmayabilir. Farklı ülkelerden ithal edilen ürünlerin gümrükten geçerken farklı muameleye tabi tutulması gerekliliği menşei kurallarına ihtiyaç duyulmasına sebebiyet vermektedir (Gültekin, 2008, 117).

Gümrük vergisi hesaplanırken malın hangi ülkeden geldiğine göre değişik oranlar ödenmektedir. Bir malın ithalatı gerçekleştirilirken ödenen vergi ve diğer mali yükümlülükler ülkemiz mevzuatı açısından oldukça farklı ve karışık uygulamalara tabidir.

Örnek vermek gerekirse, Avrupa Birliği’nden Türkiye’ye ithal gerçekleştirilen bir ürün için sıfır gümrük vergisi uygulanırken, Fas’tan ithal edilen ürünler için gümrük vergisi uygulanmaktadır. Bu sebepten ötürü eşyanın menşeinin, eşyanın serbest dolaşıma girmesi için uygulanan işlemlerde geçerli gümrük vergisi ve eş mali yükümlülüklerin doğru bir şekilde uygulanabilmesi konusunda ve ticaret politikası önlemlerinin uygulanılmasında önemli bir fonksiyonu bulunmaktadır (Gültekin, 2008, 117).

Gümrük Yönetmeliği Birinci bölümde madde 36-3’de eşyanın üretildiği ülkeden Türkiye’ye direkt olarak getirilmesinden önce üçüncü bir ülke veya ülkelerden geçerek getirilmesi, o ülkelerde geçici olarak depolanması veya antrepolara konulması menşei ülkesini değiştirmez. Eşyanın gelmiş olduğu ülkeden maksat Türkiye’ye en son gönderilmiş olduğu yani malın yüklendiği ülkedir. Başka bir ülkede

antrepoya konulmadan sadece araç değiştirilmesi yoluyla eşyanın Türkiye'ye getirilmesi durumunda bile eşyanın geldiği ülke değişmez

## **1.2. Menşle ilgili Uygulanan Kurallar**

Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ), uluslararası ticaretin DTÖ'nün kuruluşundan sonra, dünya genelinde tercihli ticaret anlaşmalarını teşvik eden bölgesel iktisadi entegrasyonlar yaygın hale gelmiştir. Tercihli ticaret anlaşmaları beraberinde kendilerine taraf olan ülkeler için geçerli olmak üzere ayrımcı gümrük vergisi oranlarının yer aldığı çoklu tarifelerin kullanımını ortaya çıkarmıştır. Bu çoklu tarifeler ise menşle tespiti olayını beraberinde getirmiştir. DTÖ bünyesinde menşle tespiti konusunda uluslararası standardizasyonu sağlamak üzere, Menşle Kuralları Anlaşması imzalanmıştır (Selen, 2015, 134).

Menşle Kuralları Anlaşması'nın birinci maddesinde menşle kuralları “üye ülkeler tarafından malların menşle ülkesinin belirlenebilmesi açısından uygulanan yasa, yönetmelik ve genel uygulamaya yönelik idari tasarruflar” olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifadeyle menşle kuralları, dış ticarete konu olan eşyanın menşleinin tespit edilebilmesi için uygulanan genel ya da özel kuralların bütünüdür. Bu kurallar; anti dumping vergileri, telafi edici vergiler, koruma önlemleri ve miktar kısıtlaması ile tercihli tarife uygulamalarından oluşmaktadır. Ayrıca, tercihli tarife uygulaması gerektiren ticaret anlaşmaları ve otonom ticaret rejimlerine ilişkin uygulanacak menşle kuralları, bu anlaşmada neticesinde kabul edilen menşle kurallarının kapsamı dışında tutulmaktadır (Büyüктаşkın, 1997, 104; Brenton, 2009, 161).

### 1.2.1. Menşe Ölçütleri

Eşyanın menşei uluslararası düzeyde herhangi bir hukuki metinde tanımlanmamıştır. Menşe kurallarının küresel uyumlaştırılması için ilk adım, Uluslararası Ticaret Odası (UTO)'nun 1953 yılında GATT'a yaptığı öneri olsa da, bu konuda en önemli adım Gümrük İşbirliği Konseyi'nin 18 Mayıs 1973 tarihinde imzaladığı Kyoto Sözleşmesi'dir. Sözleşme eklerinden üçü menşe ile ilgilidir. Bu sözleşmeye göre, eşyanın menşe-inin belirlenmesinde iki ölçüt getirilmiştir:

***Tümüyle Aynı Ülkede Elde Edilmiş Eşya Ölçütü:*** Bu ölçüte göre, tamamıyla bir ülkenin kendi imkânları ile elde ettiği ürünler o ülkenin menşei kazanacaktır (4458 s. GK md. 18.1). Bu genel kurala göre, belirli bir ülkede çıkarılan madenler, üretilen bitkisel ürünler, o ülkede doğan ve yetiştirilen canlı hayvanlar ve bu hayvanlardan elde edilen tüm ürünler, o ülkede avlanılan balık ve av hayvanları gibi karasuları dâhil tamamıyla bir ülkeden elde edilen veya üretilen eşya o ülke menşeli kabul edilmektedir.

***Esaslı Değişim Ölçütü:*** Bu ölçüte göre, bu tür eşyalar başka ülkelerin girdileri kullanılarak üretilmiştir. Eşyanın sadece bir ülkeden elde edilmesi veya üretilmesi durumunda menşenin tespiti işlemi kolaydır. Fakat eşyanın üretiminde farklı menşeli girdiler kullanıldığında, bu gerçekleştirilen üretim faaliyetinin sonucunda yeni bir ürün üretilmiş veya üretimin önemli bir kısmı başka bir ülkede gerçekleştirilmiş ise, eşya o ülke menşeli kabul edilir (4458 s. GK md. 19).



### 1.2.2. Esaslı Dönüşüm Kriterleri

DTÖ bağlamında imzalanan Menşei Anlaşması'nda, eşyanın menşei tespitinde üç kriterden biri (bazen ikisi birden) kullanılır. Kyoto Sözleşme'si, devletlere esaslı değişime karar vermek üzere ve esaslı dönüşüm kriterleri olarak da bilinen üç kriter kullanma olanağı sağlamıştır (Council, 1973; Annex D/1; Izam, 2003, 10; CUTS, 2004, 12; Selen, 2015, 176):

***Malın Gümrük Tarife Pozisyonunun Değişmesi:*** Eşya üretim sonucu gümrük tarifesinde bünyesine giren diğer ülkeler menşeli eşyadan farklı bir pozisyonda sınıflandırılırsa, üretimin esaslı bir değişim yarattığı kabul edilir. Söz konusu işçilik veya işlem sonucunda yeni bir ürün ortaya çıkar ve buradaki yeni ürünün eski altı haneli armonize sistem kodu değişiklik göstererek işlenen ürünün tarifesine dönüşmektedir. Eşyanın tarifesinin değişmesi ile birlikte eşyaya uygulanan gümrük vergisi ve ticaret politikası önlemleri de değişmektedir (Vermulst, 1993, 436; Tekin, 2019, 17-18 ).

Buğday ithal edip bu buğdaydan un veya çeşitli makarnalar üretmemiz eşyanın menşeinin değişmesine örnek olarak verilebilir. Aynı şekilde yabancı bir geminin Türk karasularında tuttuğu bir balık Türk menşelidir. Fakat bu balığı açık sularda tutarsa, balık kendisini yakalayan gemi hangi bayraklı ise o ülke menşeli sayılmaktadır (Tekin ve Tekin, 2018, 66).

***Katma Değer Kuralı:*** Üretim sonucu eşya kıymetinde kurallarla belirlenmiş bir yüzde oranında artış sağlanmışsa, eşyanın esaslı değişime uğradığı kabul edilir. Bu yöntem menşe ülkesinde eşya kıymetine eklenmesi gereken asgari katma değer yüzdesi veya eşya

bünyesine giren yabancı menşeli girdilerin eşya kıymetine göre azami yüzdesi olarak belirlenebilir.

Eşyanın üretimi için harcanan çalışma süresini veya eşyanın bünyesine giren ithal girdi miktarını baz almaktadır. Toplam işçilik süresinin belli bir oranını aşan işçilik hangi ülkede gerçekleşiyorsa eşya o ülke menşeli olmaktadır. Katma değer kuralı iki şekilde gerçekleşmektedir. Bunlar (Selen, 2015, 178-179):

- Üretimde kullanılan işçilik, toplam ürün için kullanılan işçiliğin belirli bir yüzdesini aşmamalıdır,
- Eşyanın üretimi için kullanılan ithal girdi miktarı nihai eşyanın belli bir yüzdesini aşmamalıdır.

**Üretim Şekli (Teknik Kural):** Eğer eşya kurallarla belirlenmiş üretim veya işleme şekillerine göre üretilmişse, esaslı bir değişime uğradığı kabul edilir.

Her üç yöntemde de genel prensip, esaslı değişime yol açan imalatın menşe ülkesinde gerçekleştirilmiş olmasıdır.

Esaslı dönüşüm kriterlerinin avantaj ve dezavantajları Tablo 1’de gösterilmiştir.

**Tablo 1. Esaslı Değişimi Belirleme Kriterlerinin Avantaj ve Dezavantajları**

Yöntemler	Avantajları	Dezavantajları
<b>Tarife Pozisyonunda Değişme Yöntemi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uygulanması kolaydır.</li> <li>• Dış ticaret yaparken ülkelerin birçoğu Armonize Sistemi benimseyip kullanmaktadır.</li> <li>• Bu tarifelerin tümü 4 ve 6 rakamlı pozisyonlar olarak kodlama ve eşya tanımı bazında bir “ortak gümrük dili” şeklinde aynıdır.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menşe uygulaması için eşya sınıflandırmasını iyi bilmek gerekir.</li> <li>• Değişimi belgelemek için ithal girdilerin ve tarife değişimi sağlayan üretim şekillerinin kayıtlarını tutmak gerekir.</li> <li>• Armonize sistem menşe kuralları amacıyla değil, eşya sınıflandırma amacıyla kullanılmaktadır ve ürünlerdeki değişime göre beş yılda bir yenilediğinden, menşe kurallarının da yenilenmesi gerekir.</li> <li>• İthalatçılar ile gümrük idaresi arasında tarife ihtilafı halinde uygulanması problem olur.</li> </ul>
<b>Katma Değer Yöntemi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tarife sınıflandırmasına göre daha kolaydır.</li> <li>• Tek tek ürün bazında özel kurallar değil, genel kurallar getirir.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uygulamada yüzde değişimler gümrük kıymetinin Ex-works, FOB, CIF olarak tanımlanmasına göre değişiklik gösterecektir.</li> <li>• Üreticilerin ayrıntılı muhasebe ve envanter kayıtları tutması gerekir.</li> <li>• Üretim maliyet unsurlarının (ücretler, girdi fiyatları, döviz kurları) değişmesi nedeniyle; menşe kazanmış olarak hesaplanan bir eşya başka bir gün menşe kazanmamış duruma gelebilir veya aynı eşya bir ülkede menşe kazanmış ama başka bir ülkede kazanmamış hale gelebilir.</li> </ul>
<b>Üretim Şekli Yöntemi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diğerlerine göre daha objektiftir.</li> <li>• İşlemin başında üretilen eşyanın menşe kazanıp kazanmadığını belirleme olanağı sağlar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karmaşıktır.</li> <li>• Üretim teknolojisindeki yeniliklere bağlı olarak bugün menşe kazandıran üretim şekli yarın terkedilirse menşe kuralı da geçersiz hale gelir.</li> <li>• Üreticinin üretim veya işçilik kayıtlarını tutması gerekir.</li> </ul>

**Kaynak:** Brenton, 2009, 164; Selen, 2015, 178; Organization, 2017, 9-11; Güler, 2018, 7.

## 2. Tercihli ve Tercihli Olmayan Menşe Kuralları

Tercihli menşe, gümrük vergisi indirimi ve muafiyeti şeklinde olabilen, tercihli tarife uygulamalarından yararlanabilen eşyaya uygulanan menşedir. Tercihli menşe kavramı en çok kayırılan ülke kriterine getirilen tavizler sonrası ortaya çıkan, ülkeler arası özel anlaşmaların belirlemiş olduğu kurallardır (Bozkurt, 2011, 151).

Başka bir ifadeyle karşılıklı veya tek taraflı ticaret anlaşmaları kapsamında, gümrük tarife tavizleri verilmesine imkân sağlayan ve anlaşma kapsamındaki malların tercihli imkânlardan faydalanabilmesine olanak veren uygulamalardır (Tekin, 2019, 16). Ayrıca Gümrük Kanununun 22. Maddesi'nde tercihli menşe, tercihli tarife uygulamalarından yararlanabilecek eşyanın tercihli menşe kuralları olarak tanımlanmaktadır (4458 s. GK md. 22).

Başka bir tanıma göre, Serbest Ticaret Anlaşmaları (STA) ile ülkelerin karşılıklı olarak veya Genelleştirilmiş Tercihler Sistemi (GTS) gibi otonom rejim kapsamında belirli ülkelere tek taraflı olarak uygulanan tavizler, menşe esasına dayanmaktadır. Bu kapsamda uygulanan menşe kuralları ise, tercihli menşe kuralları olarak ifade edilmektedir (Brenton, 2011, 163).

Tercihli menşe kuralları, tercihsiz menşe kurallarına göre eşyanın menşe statüsü kazanmasında daha fazla işçilik veya işlem görmesini zorunlu kılmaktadır. Bu anlamda, tercihsiz menşe kurallarına göre daha katı kurallara sahiptir.

Eşyanın tercihli menşe statüsü, menşe ispat belgesi ile kanıtlanmaktadır. Örnek olarak, tarife tavizleri STA kapsamında EUR-1, GTS kapsamında ise Form A belgesi karşılığında uygulanmaktadır.

Bu belgelerin ortak adı menşe ispat belgesidir (Organization, 2017, 18-19; Güm. Gen. Müd., 2016/17 Sayılı Genelge).

Tercihli olmayan menşe kurallarına, Gümrük Kanunu'nun 17, 18, 19 ve 20. Maddelerinde yer verilmiştir. Söz konusu maddelere göre tercihli olmayan menşe kuralları; Türkiye'nin tek taraflı veya karşılıklı olarak tercihli tarife uygulamaları dışında kalan uygulamaları öngörmektedir. Ayrıca tümüyle bir ülkede elde edilen veya üretilen eşya, o ülke menşei sayılırken; üretimi birden fazla ülkede gerçekleştirilen eşyanın bir ülke menşeli sayılabilmesi için, o ülkede yeni bir ürün imal edilmesi veya üretimin önemli bir kısmının söz konusu ülkelerde yapılmış olması gerekmektedir. Yapılmadığı takdirde söz konusu ülkenin menşei kazanamayacaktır (4458 s. GK md. 17, 18, 19, 20).

Eşyanın tercihli olmayan menşei “menşe şahadetnamesi” ile kanıtlanabilmektedir. Menşe Şahadetnamesi eşyanın tercihli olmayan menşei gösteren bir belge niteliğindedir, eşyanın ülkeye ithalatı aşamasında herhangi bir vergi indirimine katkı sağlamaz.

### **3. İhracatta ve İthalatta Menşe Sapması**

Gümrük Yönetmeliği md. 579-1'de “Bir fiilin hem kanunun hem de kaçakçılıkla mücadele veya diğer ceza koyan kanunların kapsamına girebilecek olması durumunda, idare amiri durumu inceleyerek olay dolayısıyla, aynı zamanda diğer kanunlara göre işlem yapılıp yapılmayacağını tespit eder” hükmü gereği menşe sapmasını çok yönlü değerlendirmek gerekir. Herhangi bir eşyanın üzerinde menşe ülkesini belirtme zorunluluğu ile ilgili genel bir düzenleme bulunmadığında, söz

konusu eşyanın üzerinde veya eşyanın iç ve dış ambalajlarında herhangi bir menşe yok ise, bu durum menşe sapması olarak değerlendirilemez.

Ülkeler kendilerinde bulunmayan, üretilmeyen ya da yeterli üretimi bulunmayan ürünleri başka ülkelerden ithal etmek suretiyle tedarik yoluna giderler. İthal edilen bu ürünler sonucunda firmalar fiyat ve kalite avantajı edinirler. Bu durum zaman içerisinde yurtiçi üretim yapan sektörlerle zarar vermeye başlar. Bu durumda devlet ithal edilen eşya için tarifeli ve tarife dışı önlemler uygulamaya başlayabilir. Bu tarz önlemlerle karşılaşan ithalatçı firmalar düzenli bir şekilde ithalat yaptıkları ve iç pazarda talebi olan bu ürünlerden vazgeçmemek adına, ithal ettiği ürünlerin menşeyini farklı bir ülke olarak gösterme yolunu seçerler böylece yüksek vergi yükünden ve uygulamaya konulan ticari önlemlerden kurtulmak isterler (Melemen, 2011).

Eşyanın menşeyinin değiştirilmesi gümrük idaresini aldatmaya yönelik bir işlem olarak karşımıza çıkmaktadır. İthalatta menşe sapmasına gümrük mevzuatı açısından bakıldığında, bu durum Gümrük Kanunu'nun 56. maddesinde şöyle ele alınmıştır: “Gerek üzerinde, gerek iç ve dış ambalajında, üretildiği ülkeden başka bir ülke ürünü olduğunu gösteren veya izlenim uyandıran isim ya da bir takım simgeler taşıyan eşyanın Türkiye’ye ithaline izin verilmez”.

Türk menşeli eşyalarda kullanılmak üzere ve bu eşyaların başka ülke menşeli olduğunu gösterecek veya böyle bir izlenim uyandıracak nitelikte, yabancı dille yazılı veya basılı her türlü boş zarf, şerit, etiket, damga ve benzeri eşya ile Türkiye’de yerleşik olmayan yabancı firmalara ait proforma faturalar hariç boş faturaların Türkiye’ye ithaline izin verilmez (4458 Sayılı Gümrük Kanunu, 1999). Ambalajda yanıltıcı

bilgilerin bulunması tüketicuyu yanıltabilir ve tüketici bu bilgilere istinaden satın alma yoluna gidecektir. Gümrük Kanunu'nun 56. Maddesi ile tüketicinin korunması ve yerli üreticilerin haksız rekabetle karşılaşması önlenmeye çalışılmıştır (Güm. Gen. Müd., 2005/17527).

2005/12 sayılı genelgeye göre bir eşyanın menşe sapması kapsamına girip girmediği konusu oldukça net ve anlaşılır bir biçimde izah edilmeye çalışılmıştır. Bu genelgeye göre aşağıda yer alan hususlar menşe sapmasını göstermektedir:

- İlgili eşyanın üzerinde veya ambalajında eşyanın üretilmiş olduğu ülkeden farklı bir ülkede imal edildiğini gösteren dizayn, kalite ve stil vb. ifadeler yer alması menşe sapmasını göstermektedir. Örneğin; Fransa'da üretilen ve menşesi Fransa olarak bildirilen bir eşya üzerinde veya ambalajında ilgili ülkeye ait bir ifade bulunmadığı halde “Designed In Spain” gibi bir ifadenin yer alması.
- İlgili eşyanın üzerinde veya ambalajında tek başına bir ülke isminin yer alması ve bu ülkenin eşyanın üretildiği ülkeden farklı bir ülke olması eşyanın menşei sapmasını göstermektedir. Örneğin; Fransa'da üretilen ve menşei Fransa olarak beyan edilmiş olan eşyanın üzerinde tek başına “China”, “Korea” gibi ifadelerin yer alması.
- İlgili eşyanın üzerinde veya ambalajında üretici ya da onun temsilcisi olan firmanın adresinin yer alması menşei sapmasını gösteren bir diğer unsurdur. Örneğin; Fransa'da üretilen ve menşei Fransa olarak beyan edilen eşyanın veya ambalajının üzerinde Fransa'daki bir firmanın değil de başka bir ülkeye ait

firmanın adresinin bulunması. “Fuzuli Straße, Nurihas Stadtviertel, Nil Gasse, Hausnummer:38” gibi.

- İlgili eşyanın üzerinde veya ambalajında eşyanın üretilmiş olduğu ülkeden farklı bir ülkede imal edildiğini gösteren “Made In .....” ifadesinin yer alması da menşei sapmasını göstermektedir. Örneğin; Fransa’da üretilen ve menşei Fransa olarak belirtilen bir eşyanın üzerinde “Made In Germany”, “Made In Japan” gibi ifadelerin yer alması.

Gümrük idaresi, yukarıda belirttiğimiz konular üzerine söz konusu ithal edilen eşya ile ilgili olarak menşe sapmasını tespit ettikten sonra mükellefe bir tebligat gönderir. Mükellef, bu durumda Gümrük Kanunu’nun 56. Maddesine istinaden, menşe sapması tespit edilen eşyanın elleçlenmesi, antrepoya alınması ve yahut yeniden ihraç edilmesi (serbest bölgeler de dâhil olmak üzere) gibi bir talepte bulunma hakkına sahiptir. Mükellefin talebi doğrultusunda eşya ile ilgili durum Gümrük ve Ticaret Bölge Müdürlüğü’ne intikal ettirilir. Müdürlük de eşya ile ilgili değerlendirmelerin sonunda eşyanın ülkeye ithaline izin verilip verilmeyeceğine ya da mükellefin diğer taleplerinin uygun olup olmadığına karar verir.

Menşe sapmasının, Kaçakçılıkla Mücadele Kanunu kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği konusu, eşyanın menşesinin beyanının doğru yapıp yapılmadığına göre değişiklik gösterecektir. Beyan doğru yapıldığında, söz konusu Kanun kapsamında değerlendirilmesi uygun değildir. Fakat bu durumdan dolayı bir vergi farkı oluşuyorsa, Gümrük Kanunu’nun 234. maddesi uygulaya konulur. Beyanın hatalı yapıldığı durumda ise, Gümrük İdaresi tarafından bu



durumun vergi kaçırmak amacıyla gümrüğü yanıltmak için kasıtlı olarak yapıldığı düşünülürse, İdare Gümrük Kanunu'nun 234. maddesini ile birlikte Kaçakçılıkla Mücadele Kanununun 3. maddenin 2. fıkrası da uygulanır. Söz konusu Kanunun ilgili maddesi ve fıkrasına göre “Eşyayı, aldatıcı işlem ve davranışlarla gümrük vergileri kısmen veya tamamen ödenmeksizin ülkeye sokan kişi, iki yıldan beş yıla kadar hapis ve on bin güne kadar adlî para cezası ile cezalandırılır” (5607 s. Kaçakçılıkla Mücadele Kanunu, md. 3.2).

İhracatta menşe sapması ithalatta olduğu gibi detaylı ve yüksek cezai müeyyideler gerektirmemektedir. Eşyanın menşenin hatalı beyanı sonucunda, herhangi bir vergi kaybı oluşmadığı için, yalnızca beyannamenin yanlış doldurulmuş olmasından ötürü Gümrük Kanunu 241/1'e maddesi uyarınca usulsüzlük cezası tatbik edilir.

İthalat yapıldığı esnada menşe ispat belgesi zorunlu değildir. Dolayısıyla ithalat yapılırken menşe ispat belgesini ispat etmeden de herhangi bir ek mali yükümlülük ödemediği için, yalnızca beyannamenin yanlış doldurulmuş olmasından ötürü Gümrük Kanunu 241/1'e maddesi uyarınca usulsüzlük cezası tatbik edilir. Eşyanın menşenin hatalı beyanı sonucunda, herhangi bir vergi kaybı oluşmadığı için, yalnızca beyannamenin yanlış doldurulmuş olmasından ötürü Gümrük Kanunu 241/1'e maddesi uyarınca usulsüzlük cezası tatbik edilir. İthalat yapıldığı esnada menşe ispat belgesi zorunlu değildir. Dolayısıyla ithalat yapılırken menşe ispat belgesini ispat etmeden de herhangi bir ek mali yükümlülük ödemediği için, yalnızca beyannamenin yanlış doldurulmuş olmasından ötürü Gümrük Kanunu 241/1'e maddesi uyarınca usulsüzlük cezası tatbik edilir. Eşyanın menşenin hatalı beyanı sonucunda, herhangi bir vergi kaybı oluşmadığı için, yalnızca beyannamenin yanlış doldurulmuş olmasından ötürü Gümrük Kanunu 241/1'e maddesi uyarınca usulsüzlük cezası tatbik edilir.

## SONUÇ

Türkiye Gümrük Bölgesine giren veya gümrük bölgesinden çıkan eşya, beyan sahibinin talebine göre bir gümrük rejimine konu edilebilir. Gümrük mevzuatı her rejim için farklı kurallar koymuştur. Eşyaya uygulanacak kuralların tespit edilmesi açısından eşyanın hangi rejime konu edileceği bu açıdan büyük önem taşımaktadır.

Türkiye'nin dış ticarete uyguladığı gümrük tarifesine ilişkin yasal düzenleme 14.05.1964 tarih ve 474 sayılı Gümrük Giriş Tarife Cetveli Hakkında Kanuna dayanmaktadır (R.G.S.: 25.05.1964, 11711). Bir ülke veya gümrük birliği gümrük bölgesine ithal edilecek eşyanın menşe ülkesinin bilinmesi, söz konusu eşyaya uygulanacak olan gümrük vergisini belirleyen başka bir etkidir. Eşyanın menşesine göre gümrük vergisi uygulanan orandan daha az, daha çok olarak uygulanabileceği gibi, gümrük vergisinden muaf da tutulabilir. Dolayısıyla, tarife ile birlikte menşe de ithalat rejimi için önemli unsurlardandır.

Gümrük Kanunu'nun 56. Maddesi'ne göre, söz konusu eşyanın üzerinde veya ilgili eşyanın iç ve dış ambalajlarında, üretildiği ülkeden başka bir ülkede üretildiğini gösteren veya böyle bir izlenim uyandıran isim ya da simgeler taşıyan eşyanın, Türkiye'ye ithaline izin verilmez. Ancak bu tür eşyaların Türkiye'den transit geçişine, antrepo vb. yerlerde bırakılmasına veya tekrar ihracına Müsteşarlık tarafından izin verilebilir.

Bazı durumlarda ilgili Kanun'un ilgili maddesinin farklı şekilde algılandığı ve farklı uygulamalarda bulunduğu görülmektedir. Bu durum firmalara hem ek maliyet yükü getirmekte hem de firmaların

zaman kaybetmesine yol açmaktadır. Eşyanın bu madde kapsamında olup olmadığının belirlenmesinde tereddüt yaşanan durumlarda, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'nın görüşü esas alınarak işlem yapılır.

Uygulamada menşe sapması, ithalatçı firmaların bilgisi dışında gerçekleşebilir. Ancak böyle bir durumda eşyanın menşeinin yanlış tespit edilmesinden dolayı herhangi bir vergi kaybından sorumludurlar. Bu yüzden ithalatçı firmaların, herhangi bir cezai müeyyide ile karşılaşmamak için ithalat işlemini gerçekleştirmeden, eşya henüz geçici depolanan eşya statüsündeyken bir takım önlemleri almaları gerekmektedir.

Türkiye'de gümrüklerin ve gümrük işlemlerinin daha verimli bir hale gelmesi için; özellikle ithalat ve ihracat işlemlerinin yoğun olduğu şehirlerde lojistik üsleri kurulmalıdır. Gümrükleme sonrası denetimlerin artırılması, sınır kontrolünü güçlendirme çalışmalarının sürdürülmesi gerekmektedir.

Tüm bunlara ek olarak AR-GE'ye, ileri teknolojilerin kullanılmasına, bilgi ve eğitime gereken önemin verilmesi zorunludur. Her alanda olduğu gibi gümrük alanında da yeni gelişmelerle beraber bir takım değişimlerde söz konusu olmaktadır. Ülkemizde gerek mevzuat gerek uygulama anlamında Avrupa Birliğine uyum doğrultusunda gereken şartların yerine getirilmesi anlamında gerekenlerin zaman kaybedilmeden yapılması ülkemiz dış ticaret rejimi açısından iyi olacaktır.

## KAYNAKÇA

- Bozkurt, C. (2011). Menşee Kavramı ve Menşee Kazanma Kriterlerinin İlgili Mevzuat Işığında Değerlendirilmesi, Mali Çözüm Dergisi, Mart-Nisan Sayısı, 149-160.
- Brenton, P. (2009). Preferential Rules of Origin. Retrieved from <https://siteresources.worldbank.org/INTRANETTRADE/Resources/C8.pdf>.
- Büyüктаşkın, Ş. (1997). Dünya Ticaret Sistemi (GATT, Dünya Ticaret Örgütü ve Türkiye), Esbank Yayınları: Ankara.
- Council, C.C. (1973). International Convention on the Simplification and Harmonization of Customs Procedures). Customs Cooperation Council, Annexes D. Retrieved from <http://ec.europa.eu/world/agreements/prepareCreateTreatiesWorkspace/treatiesGeneralData.do?step=0&redirect=true&treatyId=483>.
- Cuts, (2004). The WTO Agreement on Rules of Origin: Implications for South Asia, CUTS Centre for International Trade, Economics & Environment. Research Report.
- Gültekin, R. (2008). Türkiye’de Dış Ticaretten Alınan Vergiler ve Eş Mali Yükümlülükler, Edirne Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Güler, K. (2018). Ticaretin Kolaylaştırılmasında Bir Engel Menşee Kuralları, Dış Ticaret Enstitüsü Working Paper Series Tartışma Metinleri, WPS NO/ 162/ 2018-05, 1-19.
- Izam, M. (2003). Rules of Origin and Trade Facilitation in Preferential Trade Agreements in Latin America, United Nations.

- Organization, W. C. (2017). Rules of Origin-Handbook, World Customs Organization. Retrieved from <http://www.wcoomd.org/~media/wco/public/global/pdf/topics/origin/overview/origin-handbook/rules-of-origin-handbook.pdf>.
- Melemen, M. (2011). Türkiye Dış Ticaretinde Menşe Saptırması, Nedenleri ve Çözüm Önerileri. Vergi Sorunları Dergisi (Sayı 278). <http://vergisorunlari.com.tr/makale/turkiye-dis-ticaretinde-mense-saptirmasi-nedenleri-ve-cozum-onerileri/4570>.
- Selen, U. (2015). Gümrük İşlemleri ve Vergilendirilmesi, 7. Baskı, Ekin Yayınları, Bursa.
- T.C. Başbakanlık Gümrük Müsteşarlığı Gümrükler Genel Müdürlüğü, 2005/12 Sayılı Genelge, 4458 Sayılı Kanunun 56/1. Maddesi.
- T.C. Başbakanlık Gümrük Müsteşarlığı Gümrükler Genel Müdürlüğü, 2016/17 Sayılı Genelge, Menşe Belgelerinin Kullanım Alanları.
- T.C. Başbakanlık Gümrük Müsteşarlığı Gümrükler Genel Müdürlüğü, 2009/19 Sayılı Genelge, İhracatta Gümrük Kanununun 56 ve 57. Maddelerinin Uygulaması.
- T.C. Başbakanlık Gümrük Müsteşarlığı Gümrükler Genel Müdürlüğü, 07.07.2005/17527 Tarih ve Sayılı Tasarruflu Yazı.
- Tekin, Ü.E. (2019). Tercihli Ticaret Anlaşmalarında Menşe Kurallarının Önemi, International Journal of Academic Value Studies, 5(1), 12-24.
- Tekin, A. ve Tekin Ü.E. (2018). Gümrük İşlemleri-Teori-Uygulama-Vergilendirme, Seçkin Akademik ve Mesleki Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara.

Vermulst, E. A. (1992). Rules of Origin as Commercial Policy Instruments – Revisited, *Journal of World Trade*, 26 (2), 433-484.

14.05.1964 Tarih ve 474 Sayılı Gümrük Giriş Tarife Cetveli Hakkında Kanun, R.G.S.: 25.05.1964, 11711.

4458 Sayılı Gümrük Kanunu.

4458 Sayılı Gümrük Kanununun Bazı Maddelerinin Uygulanması Hakkında 2000-69 Sayılı BKK, R.G.S.: 23955.

5607 Kaçakçılıkla Mücadele Kanunu.



**BÖLÜM 4:**

**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, İŞ TATMİNİ VE TÜKENMİŞLİK  
KAVRAMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN ANALİZİ: ÖZEL  
BİR OTOMOTİV ŞİRKETİNDE UYGULAMA**

Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin GÜRBÜZ<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Eskişehir Osmangazi üniversitesi iktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü/Eskişehir. hgurbuz@ogu.edu.tr





## GİRİŞ

Örgütler varlıklarını sürdürme bilmek için kaynaklarını doğru kullanmak zorundadırlar. Örgütler kaynakları değerlendirirken hızla değişen teknolojileri yakından takip etmesi, finansal yapılarını güçlendirmesi ve yenilikçi olmasının yanında, daha fazla rekabet gücü kazanabilmek için işletmelerin yetişmiş insan sermayesine önem vermesi gerekmektedir(Sacıhan ve Unutma,2018:79).

Örgütler sadece verilen görevleri yerine getiren kişilerden ziyade; araştırmacı ve kendini geliştiren, bireylere ihtiyaç duymaktadır. İş görenler maddi/manevi doyuma ulaştıkları sürece örgütte kalmak isteyeceklerdir. Örgütlerde; deneyimli ve yetişmiş insan gücünü kaybetmemek için çalışanlarını kendilerine bağlamaya yönelik faaliyetlerde bulunmaktadır. Bundan dolayı işletmeler, çalışanlarının örgütsel bağlılığını ve iş tatmini arttırmaya ve tükenmişliğini azaltmaya yönelik yeni stratejiler geliştirmelidir(Üstün ve Doğan, 2010:573-574)

Bu çalışmada öncelikle örgütsel bağlılık, iş tatmini ve tükenmişlik kavramlarının açıklandıktan sonra, tükenmişlik, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçeklerindeki değişkenler uygun alt ölçeklerde toplanıp toplanmadığı faktör analiziyle test edilmiş ve daha sonra değişkenler arasındaki ilişkiler pearson korelasyon analiziyle açıklanmıştır.

## 1. Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Tükenmişlik

### 1.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, iş görenlerin işe yönelik tutum ve davranışlarıyla ilgili bir kavramdır. Örgütsel bağlılık, iş görenin işe sadakati, işle bütünleşmesi sonucu ortaya çıkan uyumunu ve psikolojik bağlılıklarını da içermektedir.

Örgütsel Bağlılık kavramı, iş görenin örgütüyle özdeşleşmesi ve bütünleşme derecesini ifade etmektedir (Gürkan, 2006: 5). Bu çerçevede örgütsel bağlılığın göstergeleri şunlar olabilir. Kişinin örgüt amaçlarını kabul etmesi ve bu amaçlara inanması, örgüt için çaba gösterme isteğinde olması, örgütte sürekli bulunmak için kesin arzu duymasıdır (Balay, 2000:18).

Jung ve Kim(2012:3641)'e göre; örgütsel bağlılık, çalışanların kendini örgüte adama derecesi, Meyer ve Allen(1984:373)'e göre ise; sosyal bir varlıkla(işletme, çevre, meslek vb.) özdeşleşme olarak tanımlanmaktadır(Yıldız vd. 2013: 266).

Örgütsel Bağlılık kavramı 1960'larda iş görenlerin maddi nedenlerle örgüte duydukları bağlılık olarak tanımlanırken, 1970'lerde ise parasal nedenlerin ötesinde insanı ilgilendiren yönü olduğu öne çıkmıştır. Bu süreç içerisinde örgütsel bağlılık adına farklı tanımlamalar görülmüştür (Güçlü, 2006:9).

1960'lardan bugüne kadar Örgütsel Bağlılık ile ilgili birçok model geliştirilmiş olup bunların önemli olanları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Ertan, 2008:6; Eğriboyun,2013:43):

-Becker'in Devam Bağlılığı Modeli (1960),

-Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Modeli: Negatif, Nötr ve Pozitif Bağlılık Modeli (1961), Etzioni bağlılığı ilk defa kategorize eden kişidir.

-Mowday, Steers ve Porter'ın Duygusal Bağlılık Modeli (1979), Çalışma öncesi bilginin örgüt bağlılığını belirlemedeki önemini belirtmiştir. Steers bağlılık eğitimi etkisi üzerinde durmuştur.

-Wiener ve Vardi'nin Normatif Bağlılık Modeli (1980),

-Meyer ve Allen'ın Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli; Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık (1991).

## 1.2. İş Tatmini

İş tatmini yeni bir kavram olup, 1930'lara kadar üzerinde sistematik bir çalışma yapılmamıştır. 2. Dünya savaşından sonra, endüstride ortaya çıkan olumsuzluklar bu kavramın gelişmesinin başlangıcı olmuştur. 1958' den bu yana iş tatmini ile ilgili birçok araştırma yapılmış, bu kavram için kesin bir tanım ortaya konamamıştır. Locke'a göre bu araştırmaların çoğu yetersiz ve tekrar niteliğindedir (Türk, 2007:67).

Locke (1976), iş tatminini; kişinin işini değerlendirmesi sonucu hissettiği pozitif duygular olarak tanımlarken(Özcan, 2011:108), Vroom (1967) ; çalışanların işlerindeki rolüne karşı olumlu duygusal tepkileri iş tatmini, olumsuz tepkilerini ise iş tatminsizliği olarak ifade etmektedir (Kök, 2006:293)

İş tatmini denildiğinde iş görenin elde ettiği maddi çıkarlarla, ortaya koyduğu eser neticesinde duyduğu mutluluk akla gelir. İş gören çalışması sonunda ortaya çıkan ürünü somut olarak gördüğünde,

bundan duyacağı işçilik gururu, onun tatmin olmasının kaynağı olacaktır (Eren, 2015:202).

İş tatmini, iş görenin işine karşı gösterdiği genel tutumdur şeklinde tanımlanabilir. İş tatmini kişinin çalışma hayatında elde ettiği deneyim ve duyguları ile onun işi ve iş çevresi arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Bir başka ifadeyle iş tatmini, her kişinin iş hayatı boyunca gördükleri, yaşadıkları ve elde ettikleri sevinç ve üzüntülerin genel yapısıdır (Erdoğan,1999:231; Kök, 2006:293).

Yukarıdaki tanımlardan yola çıkarak iş tatminini; iş görenin çalışma ortamına, işine, mesai arkadaşlarına, işverenine ve aldığı hizmetlere karşılık gösterdiği olumlu tepkiler olarak ifade edilebilir.

İş tatminsizliği, iş görenin işten soğuma, verimliliğin düşmesi, yeni iş olanakları arama, dikkat eksikliği, hata yapmada artış gibi olumsuz etkilere neden olacaktır. Bunun aksine iş tatmini iş görenin işe devamı yüksek, örgüt bağlılığı ise bağlılığa ve performansa olumlu katkılar sağlayacaktır (Elçi, 2014:8,9). İş tatminsizliği ayrıca iş görenin beden ve ruh sağlığını olumsuz etkileyecektir (Türk, 2007:97-98).

### **1.3. Tükenmişlik**

Tükenmişlik kavramı ilk kez 1974 yılında Freudenberg tarafından başarısızlık, yıpranma, enerji, güç kaybı veya insanın içsel kaynaklarında ortaya çıkan bir tükenme durumu” olarak tanımlanmıştır(Gürbüz ve Karapınar, 2018:188)

Christina Maslach tarafından günümüzde kabul görmüş şekliyle tükenmişlik; sürekli insanlarla iletişim halinde olan ve yoğun duygusal hareketlere maruz kalan kişilerde ortaya çıkan başarısızlık, umutsuzluk,

çaresizlik durumlarına bağlı olarak çevreye karşı takınılan olumsuz davranışların kişilerde oluşturduğu sendromdur (Maslach ve Jackson, 1981: 99; Karaalioğlu, 2015:22)

Maslach ve Jackson (1981) tükenmişlik kavramını bireyin yaşamındaki her şeye karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve zihinsel boyutlu bir sendrom olarak tanımlamışlardır(Üstün ve Doğan, 2010;574).

Tükenmişlik; insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olan kişilerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi şeklinde tanımlanmaktadır(Maslach and Zimbardo, 1982:3; Aslan ve Etyemez,2015:484).

## **2. Özel Bir Otomotiv Şirketinde Uygulama**

### **2.2. Araştırmanın Amacı**

Bu çalışma, kurumsal bir otomotiv şirketinde görevine devam eden çalışanların örgütsel bağlılık, iş tatminini ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri analiz etmek amacıyla yapılmıştır.

### **2.3. Araştırmanın Evren Ve Örneklemi**

Araştırmanın evreni 2018 yılında kurumsal bir otomotiv şirketinde görevine devam eden çalışanlar oluşturmaktadır.

### **2.4. Veri Toplama Aracı ve Hipotezler**

Araştırmada uygulanan anket 2 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların eğitim durumu, kurumda çalıştıkları toplam çalışma süreleri, yaşları, cinsiyetleri ve medeni durumlarını öğrenmek üzere demografik sorular yöneltilmiştir.

2. bölümde ise; araştırma kapsamında yer alan iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik faktörleriyle ilgili hazırlanmış ölçeklerin birleştirilmesiyle oluşturulan bir anket kullanılmıştır. İş tatminini ölçmek için “Minnesota İş Tatmin Ölçeği”, örgütsel bağlılığı ölçmek için Allen ve Meyer’in “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve tükenmişliği ölçmek için “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır.

20 ifadeden oluşan, Minesota iş tatmin ölçeğinde; “İçsel Tatmin” ve “Dışsal Tatmin” olmak üzere iki alt boyutta ele alınmaktadır(Serinkan ve Bardakçı, 2009:121; Yelboğa, 2007:6; Yılmaz ve Karahan, 2009:205; Tunalı, 2012:14).

Örgütsel bağlılık Allen ve Meyer tarafından; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyutta ve 16 ifadeden oluşmaktadır(Allen ve Meyer, 1990:1).

Maslach Tükenmişlik envanteri ise; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı olmak üzere 3 alt boyuttan ve 22 ifadeden oluşmaktadır ayrılmaktadır (Gürbüz ve Karapınar, 2014:269).

Anket yardımı ile toplanan veriler SPSS paket programı yardımıyla değerlendirmeye alınmıştır. Değerlendirmede ilk olarak her bir ölçekteki değişkenlerin uygun faktörler altında toplanıp toplandığını belirlemek amacıyla açıklayıcı faktör analiziyle test edilmiştir. Faktör analizi sonucunda yeterli faktör yüklerine sahip olmayan ve farklı faktörlerde toplanan değişkenler çalışmadan çıkarılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin ve her bir alt ölçeğin tutarlılıklarını belirlemek üzere Cronbach Alfa değerleri hesaplanmıştır. Daha sonra ise, her bir ölçekteki faktörle diğer ölçeklerdeki faktörler arasındaki ilişkinin test edilmesinde pearson korelasyon analizinden yararlanılmıştır.

Araştırmada 3 temel hipotez ele alınmıştır:

**H<sub>1</sub>:İşletmede çalışanların iş tatminleriyle örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü ilişki vardır.**

**H<sub>2</sub>:İşletmede çalışanların örgütsel bağlılıklarıyla tükenmişlikleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.**

**H<sub>3</sub>:İşletmede çalışanların iş tatminleriyle tükenmişlikleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.**

## 2.5. Bulgular

### 2.5.1. Demografik Değişkenler

Anketi yanıtlayan kişilerin demografik değişkenlerinden; yas, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, iş tecrübesi ve ünvanlarına ilişkin veriler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

**Tablo 3.1. Demografik Değişkenler**

Değişkenler	Frekans (%)	Değişkenler	Frekans (%)
Cinsiyet		Eğitim Durumu	
Erkek	46(% 100)	İlköğretim	3(% 6,5)
Kadın	0(% 0)	Lise	19(% 41,3)
Medeni Durum		Ön lisans	16(% 34,8)
Evli	40(% 87)	Lisans-Yüksek	8(% 17,4)
Bekar	6(% 13)		
İş Tecrübesi		Yaş	
3-5	11(% 23,9)	21-30	12(% 26,1)
5-7	18(% 39,1)	31-40	19(% 41,3)
7-9	6(% 13)	41-50	12(% 26,1)
9'dan fazla	11(% 23,9)	51'den büyük	3(% 6,5)

Ankete katılan personelin tamamı erkek olup bunların; %39,1'i 5-7 yıllık tecrübeye sahip olduğu, eğitim durumları incelendiğinde %41,3'ünün lise mezunu olduğu ve çalışanların %67,4'ünün ise 21-40 yaş aralığında olduğu görülmektedir.



### 2.5.2. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Çalışma kullanılan ölçeklerin açıklayıcı faktör analizine uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ile açıklanabilir. Kaiser-Meyer-Olkin değerinin yüksek olması, ölçekteki her bir değişkenin, diğer değişkenler tarafından mükemmel bir şekilde tahmin edilebileceği anlamına gelir. Kaiser-Meyer-Olkin testi sonucunda, değer 0.50'den düşük olması halinde faktör analizine devam edilemeyeceği yorumu yapılır (Çokluk ve ark., 2012: 207;Kaya, 2013:180). Yapılan analiz sonucunda her ölçek için Kaiser-Meyer-Olkin testinin sonucu 0.50'den büyüktür.

Araştırmada kullanılan Minnesota İş Tatmini Envanterinin, Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık ve Masclah'ın Tükenmişlik Envanterinin Açıklayıcı Faktör Analizi sonucunda elde edilen sonuçlar sırasıyla aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo3.2'de görüldüğü gibi, Minnesota İş Tatmini Envanterinin Alpha katsayısı genel olarak 0,873, dışsal tatmin 0,793, içsel tatmin 0,770 olarak hesaplanmıştır.

**Tablo 3.2. İş Tatmini AFA Sonuçları**

Faktörler	Öz Değerler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans %	Kümülatif Açıklanan Varyans %	Alt Ölçekler İçin Conbach Alpha
Dışsal Tatmin	4,20		50,912	50,912	0,793
	8				
S19		0,877			
S6		0,782			
S14		0,766			
S12		0,741			
S13		0,807			
İçsel Tatmin	1,59		21,632	72,544	0,770
	6				
S20		0,899			
S16		0,858			
Keiser Meyer Olkin: 0,788 Ki Kare: 499,404			Cronbach Alpha: 0,873 p:0,0001		

Tablo3.3’de ise Allen- Meyer’in örgütsel bağlılığın genel güvenilirliği 0,719 iken; Duygusal Bağlılık 0,641, Devam Bağlılığı 0,609 ve Normatif Bağlılık 0,548 olarak hesaplanmıştır.

**Tablo 3.3. Örgütsel Bağlılık AFA Sonuçları**

Faktörler	Öz Değerler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans %	Kümülatif Açıklanan Varyans %	Alt Ölçekler İçin Conbach Alpha
Duygusal Bağlılık	3,170		26,52	26,52	0,641
S26		0,920			
S22		0,845			
S21		0,734			
S24		0,633			
Devam Bağlılığı	2,114		21,14	47,67	0,609
S30		0,870			
S31		0,813			
S28		0,738			
S33		0,676			
Normatif Bağlılık	1,800		15,61	63,28	0,548
S34		0,757			
S36		0,701			
S32		0,697			
Keiser Meyer Olkin: 0,574 Ki Kare: 499,479			Cronbach Alpha: 0,719 p:0,0001		

Tablo 3.4’de ise Maslach Tükenmişlik Envanterinin (MTE) Alpha katsayısı 0,870 iken, duygusal tükenmişlik 0,852, duyarsızlaşma 0,842 ve düşük kişisel başarı 0,677 olarak hesaplanmıştır.

**Tablo 3.4. Tükenmişlik AFA Sonuçları**

Faktörler	Öz Değerler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans %	Kümülatif Açıklanan Varyans %	Alt Ölçekler İçin Conbach Alpha
Duygusal Tükenme	4,880		36,719	36,719	0,852
S44		0,843			
S38		0,799			
S37		0,792			
S42		0,787			
S52		0,747			
S39		0,691			
Duyarsızlaşma	2,388		21,385	58,104	0,842
S51		0,898			
S55		0,828			
S43		0,768			
Düşük Kişisel Başarı	1,606		15,848	73,953	0,677
S53		0,904			
S48		0,876			
S57		0,748			
Keiser Meyer Olkin: 0,669 Ki Kare: 879,359			Cronbach Alpha: 0,870 p:0,0001		

Çalışmadaki cronbah alpha değerleri incelendiğinde yalnızca normatif bağıllık alt ölçeği 0.41-0.60 olduğu için bu ölçeğin orta düzeyde güvenilir olduğu, 0.61-0.80 arasında değer alan alt ölçeklerin oldukça güvenilir ve 0.81-1.00 arasında değer alan ölçeklerin ise yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

### 2.5.3. Araştırmanın Hipotezlerinin Testleri ve Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

**Tablo 3.5. İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki Pearson Korelasyon Sonuçları**

				Örgütsel Bağlılık					
				Duygusal Bağlılık			Devam Bağlılığı		Normatif Bağlılık
		Soru	Pearson Korelasyonu	S26	S22	S21	S30	S33	S34
İş Tatmini	Dışsal Tatmin	S19	r	,427**	,735**	,587**	,280**	,285**	,382**
			p	,000	,000	,000	,005	,004	,000
		S6	r	,688**	,499**	,800**	,187	,149	,364**
			p	,000	,000	,000	,065	,143	,000
		S14	r	,109	,218*	,714**	,234*	,230*	,405**
			p	,287	,031	,000	,020	,023	,000
	S12	r	,413**	,453**	,827**	,252*	,186	,355**	
		p	,000	,000	,000	,012	,067	,000	
	İçsel Tatmin	S20	r	,469**	,597**	,678**	,332**	,216*	,314**
			p	,000	,000	,000	,001	,033	,002
		S16	r	,478**	,599**	,639**	,250*	,131	,422**
			p	,000	,000	,000	,013	,199	,000
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

H<sub>1</sub> : İşletmede çalışanların iş tatminleri arttıkça örgütsel bağlılıkları artmaktadır.

Tablo 3.5'e göre iş tatminiyle örgütsel bağlılığın bazı alt boyutları arasında orta ve yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

(S19 → S22, r=0,735 ve p= 0,000)

(S6 → S26, r=0,688 ve p= 0,000)

(S6 → S21, r=0,800 ve p= 0,000)

(S14 → S21, r=0,714 ve p= 0,000)

(S12 → S21, r=0,827 ve p= 0,000)

(S20 → S22, r=0,597 ve p= 0,000)

(S16 → S22, r=0,599 ve p= 0,000)

(S20 → S21, r=0,678 ve p= 0,000)

(S16 → S21, r=0,639 ve p= 0,000)

Tablo 3.5'e göre; yukarıda açıklanan ilişkilerin haricinde ise, iş tatminiyle örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında genel olarak zayıf ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Ayrıca iş tatmini ve örgütsel bağlılığın bazı değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

**Tablo 3.6. Örgütsel Bağlılık İle Tükenmişlik Arasındaki Pearson Korelasyon Sonuçları**

		Tükenmişlik										
		Duygusal Tükenmişlik					Duyarsızlaşma		Düşük Kişisel Başarı			
	Soru	Pearson Korelasyonu	S44	S38	S37	S42	S52	S51	S55	S53	S48	
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	S26	r	,121	,116	,157	,027	,156	-,051	-,149	-,229*	-,154
			p	,236	,255	,124	,794	,125	,618	,144	,023	,130
		S22	r	,047	,044	,055	,054	,059	-,028	-,064	-,179	-,131
			p	,645	,669	,590	,597	,565	,786	,533	,078	,200
		S21	r	-,285**	,072	-,138	-,207*	-,118	-,209*	-,239*	-,114	-,207*
			p	,004	,481	,175	,041	,246	,039	,018	,264	,041
	S24	r	,008	,134	,086	,094	,049	-,002	-,031	-,135	-,101	
		p	,936	,188	,399	,356	,629	,987	,759	,184	,323	
	Normatif Bağlılık/Devam	S30	r	,109	-,320**	,108	,049	,056	,095	,213*	-,104	-,032
			p	,286	,001	,288	,634	,585	,351	,035	,306	,752
		S28	r	-,204*	,050	,032	,069	-,172	,009	-,062	,075	-,109
			p	,044	,622	,753	,499	,090	,929	,547	,463	,285
S34		r	-,264**	,119	-,107	-,030	-,115	-,109	,102	-,212*	-,219*	
		p	,009	,244	,293	,772	,261	,283	,319	,036	,030	
S36	r	-,564**	-,442**	-,739**	-,352**	-,522**	-,308**	,106	,120	,017		
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,299	,238	,866		
S32	r	-,502**	-,356**	-,265**	-,243*	-,470**	-,602**	-,526**	,071	-,099		
	p	,000	,000	,008	,016	,000	,000	,000	,488	,330		

H<sub>2</sub>: İşletmede çalışanların örgütsel bağlılıkları arttıkça tükenmişlikleri azalmaktadır.

Tablo 3.6'ya göre örgütsel bağlılık ile tükenmişliğin alt boyutları arasında çeşitli(zayıf, orta ve yüksek) düzeyde ve negatif yönlü bir korelasyon tespit edilmiştir.

(S26 → S53,  $r=-0,229$  ve  $p= 0,023$ )

(S21 → S44,  $r=-0,285$  ve  $p= 0,004$ )

(S21 → S42,  $r=-0,207$ ve  $p= 0,041$ )

(S21 → S51,  $r=-0,209$  ve  $p= 0,039$ )

(S21 → S55,  $r=-0,239$  ve  $p= 0,018$ )

(S21 → S48,  $r=-0,202$  ve  $p= 0,046$ )

(S30 → S38,  $r=-0,320$  ve  $p= 0,001$ )

(S30 → S55,  $r=-0,213$  ve  $p= 0,035$ )

(S28 → S44,  $r=-0,204$  ve  $p= 0,044$ )

(S34 → S44,  $r=-0,264$  ve  $p= 0,009$ )

(S34 → S53,  $r=-0,212$  ve  $p= 0,036$ )

(S34 → S48,  $r=-0,219$  ve  $p= 0,030$ )

(S36 → S44,  $r=-0,564$  ve  $p= 0,000$ )

(S36 → S38,  $r=-0,442$  ve  $p= 0,000$ )

(S36 → S37,  $r=-0,739$  ve  $p= 0,000$ )

(S36 → S42,  $r=-0,352$  ve  $p= 0,000$ )

(S36 → S52,  $r=-0,522$  ve  $p= 0,000$ )

(S36 → S51,  $r=-0,308$  ve  $p= 0,002$ )

(S32 → S44,  $r=-0,502$  ve  $p= 0,000$ )

(S32 → S38,  $r=-0,356$  ve  $p= 0,000$ )

(S32 → S37,  $r=-0,265$  ve  $p= 0,008$ )

(S32 → S42,  $r=-0,243$  ve  $p= 0,016$ )

(S32 → S52,  $r=-0,470$  ve  $p= 0,000$ )

(S32 → S51,  $r=-0,602$  ve  $p= 0,002$ )

(S32 → S55,  $r=-0,526$  ve  $p= 0,000$ )

Ayrıca duygusal bağıllık değişkenlerinden S22 ve S24'le tükenmişliğin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Duygusal bağıllık; S26 değişkeniyle duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma,

Devam bağıllığı; S30 değişkeniyle düşük kişisel başarı,

S28 değişkeniyle düşük kişisel başarı ve duyarsızlaşma,

Normatif bağıllık; S34 değişkeniyle duyarsızlaşma,

S36 değişkeniyle düşük kişisel başarı,

S32 değişkeniyle düşük kişisel başarı alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.



**Tablo 3.7. İş Tatmini İle Tükenmişlik Arasındaki Pearson Korelasyon Sonuçları**

			Tükenmişlik								
			Duygusal Tükenmişlik				Duyarsızlaşma		Düşük Kişisel Başarı		
	Soru	Pearson Korelasyonu	S44	S38	S37	S42	S51	S55	S53	S48	S57
İş Tatmini	S19	r	-,053	,019	-,113	,010	-,027	-,126	-,130	-,057	-,180
		p	,605	,855	,268	,923	,791	,218	,203	,580	,077
	S6	r	-,172	,040	-,052	-,147	-,226*	-,201*	-,150	-,205*	-,136
		p	,090	,694	,612	,148	,025	,047	,140	,042	,182
	S14	r	-,273**	,096	-,163	-,214*	-,202*	-,195	,054	,003	-,064
		p	,007	,347	,108	,034	,046	,055	,597	,979	,534
	S12	r	-,264**	,065	-,174	-,190	-,232*	-,083	-,078	-,148	,059
		p	,008	,527	,087	,061	,021	,414	,447	,147	,562
	S13	r	-,175	-,091	-,127	-,004	-,091	-,010	-,078	-,050	,144
		p	,084	,374	,214	,970	,374	,918	,445	,628	,157
	S20	r	-,052	,132	,011	-,050	-,049	-,151	-,113	-,067	-,156
		p	,609	,194	,911	,627	,632	,137	,269	,511	,125
S16	r	-,089	,040	-,108	-,038	-,084	-,121	-,274**	-,186	-,225*	
	p	,386	,695	,290	,707	,413	,236	,006	,067	,026	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

H<sub>3</sub>: İşletmede çalışanların iş tatminleri arttıkça tükenmişlikleri azalmaktadır.

Tablo 3.7'ye göre iş tatminleri ile tükenmişlik arasında düşük ve negatif yönlü bir korelasyon tespit edilmiştir.

(S6 → S51, r=-0,226 ve p= 0,025)

(S6 → S55, r=-0,201 ve p= 0,047)

(S6 → S48, r=-0,205ve p= 0,042)

(S14 → S44, r=-0,273 ve p= 0,007)

(S14 → S42, r=-0,214 ve p= 0,034)

(S14 → S51, r=-0,202 ve p= 0,046)

(S12 → S44,  $r=-0,264$  ve  $p= 0,008$ )

(S12 → S51,  $r=-0,232$  ve  $p= 0,021$ )

(S16 → S53,  $r=-0,274$  ve  $p= 0,006$ )

(S16 → S57,  $r=-0,225$  ve  $p= 0,026$ )

Dışsal tatmin değişkenlerinde S19, S13 ve içsel tatminin S20 değişkeniyle, tükenmişliğin tüm alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Dışsal tatminin; S6 değişkeniyle duygusal tükenmişlik,

S14 değişkeniyle düşük kişisel başarı,

S12 değişkeniyle düşük kişisel başarı,

İçsel tatminin; S16 değişkeniyle duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

### 3. SONUÇ

İş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik sendromunun ilişkilerinin belirlenmeye çalışıldığı araştırmadan elde edilen bulgular ve yapılan değerlendirmeler aşağıdaki şekilde ifade edilebilir:

H<sub>1</sub>: İşletmede çalışanların iş tatminleri arttıkça örgütsel bağlılıkları artmaktadır.

Yapılan analizler sonucunda çalışanların iş tatmini ile örgütsel bağlılıkları arasında orta ve yüksek düzeyde pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. Buna göre çalışanların iş tatmini arttıkça, örgütsel bağlılıkları da artmaktadır. Bu anlamda araştırmanın ilk hipotezi olan “H<sub>1</sub>: İşletmede çalışanların iş tatminleri arttıkça örgütsel bağlılıkları artmaktadır.” kabul edilmiştir.

İş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçekleri alt boyutlarıyla ele alındığında ise; çalışanların içsel ve dışsal tatmin ile duygusal bağlılıkları arasında orta ve yüksek düzeyde pozitif yönde; içsel ve dışsal tatmin ile devam bağlılığı arasında zayıf düzeyde pozitif yönde; içsel ve dışsal tatmin ile normatif bağlılık arasında ise zayıf düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. Buna göre; İşletmede çalışanların dışsal ve içsel tatminleri arttıkça örgüte bağlılıkları artmaktadır.

H<sub>2</sub>: İşletmede çalışanların örgütsel bağlılıkları arttıkça tükenmişlikleri azalmaktadır.

Yapılan analizler sonucunda çalışanların örgütsel bağlılıkları ile tükenmişlik arasında çeşitli düzeylerde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Buna göre çalışanların örgütsel bağlılıkları arttıkça, tükenmişlikleri azalmaktadır. Bu anlamda araştırmanın ikinci hipotezi

olan “H<sub>2</sub>:İşletmede çalışanların örgütsel bağlılıkları arttıkça tükenmişlikleri azalmaktadır.” kabul edilmiştir.

Alt ölçekler bazında ele alındığında ise; çalışanların duygusal bağlılık değişkeni S22 ve S24 ile duygusal tükenmişliğin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

H<sub>3</sub>: İşletmede çalışanların iş tatminleri arttıkça tükenmişlikleri azalmaktadır.

Yapılan analizler sonucunda çalışanların iş tatminleri ile tükenmişlik arasında düşük ve negatif yönde bir ilişki saptanmıştır. Buna göre çalışanların iş tatminleri arttıkça, tükenmişlikleri azalmaktadır. Bu anlamda araştırmanın üçüncü hipotezi olan “H<sub>3</sub>: İşletmede çalışanların iş tatminleri arttıkça tükenmişlikleri azalmaktadır.” kabul edilmiştir.

Alt ölçekler bazında ele alındığında ise; çalışanların iş tatmin değişkenlerinden S19, S13 ve S20 değişkeniyle, tükenmişliğin tüm alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Yapılan çeşitli araştırma sonuçlarına göre;

İş tatmini ile örgütsel bağlılık boyutları arasında pozitif ilişki üzerinde durulmaktadır (Bamberger, Kluger ve Suchard,1999:304; Kök, 2006:300).

Araştırmacılar iş tatmini ve tükenmişlik ilişkisini incelerken temel görüş olarak tükenmişliğin iş tatminine bağlı olarak değişti noktasında buluşmuşlardır (Barrick, 1989, s. 4). Tükenmişliğin arttıkça (duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın), iş doyumunun azaldığı gözlemlenmiştir (Özyurt ve diğerleri, 2006:165; Piko, 2006: 314; Karaalioğlu, 2015:18-19).

Bu çalışmalarda çalışmamızı destekler niteliktedir. Bir işletmenin başarısı çalışanlarının performansına bu da çalışanların yüksek iş tatminine bağlıdır. İş tatmini ise çalışanların örgütsel bağlılığını arttırmaktadır. İş görenlerin yüksek iş tatmini ve örgütsel bağlılığı ise çalışanların tükenmişlik düzeyinin azaltmaktadır.

## KAYNAKÇA

- Allen, N. J. and Meyer, P. J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Aslan, Z. ve Etyemez, S., (2015). İş görenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hatay'daki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırma Dergisi*, 7/3,s:482-507.
- Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bamberger, P. A., Kluger,A. N., Suchard,R. (1999). Organizational Commitment; The Antecedents and Consequences of Union Commitment. *Academy of Management Journal*, 42(3).
- Barrick, R. (1989). Burnout and job satisfaction of vocational supervisor. *The Ohio State University Journal of Agricultural Education*, 1-7.
- Becker, H. S., 1960, Notes on The Concept of Commitment, *American Journal of Sociology* (66), s. 32-42.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve Lisrel Uygulamaları, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Elçi, G. (2014). İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve Sağlık Çalışanları, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı.
- Eğriboyun, D. (2013). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven, Örgütsel Destek Ve Örgütsel

Bağlılıkları Arasındaki İlişki. Abant İzzet Baysal Üniversitesi,Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı,Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı. Doktora tezi.

Eren, E. (2015). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Basım Yayım A.Ş.

Erdoğan, İ. (1999) İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul.

Ertan, H. (2008). Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu Ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya’da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme, Doktora Tezi, Afyonkarahisar: Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Etzioni, A. , 1961, A Comparative Analysis of Complex Organizations : On Power, Involvement, and Their Correlates, Free Press of Glencoe (New York).

Güçlü, H. (2006). Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Gürbüz, H. ve Karapınar, M. (2014). Bankacılık Sektöründe Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin Maslach Kriterlerine Göre Ölçülmesi. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt 10, Sayı 23, s.267-278.

Gürbüz, H. ve Karapınar, M. (2018). Bankacılık Sektöründe Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin Kopenhag Tükenmişlik Kriterlerine Göre Ölçülmesi. Researcher: Social Science Studies 2, Cilt 6, Sayı 3, s.187-203.

- Gürkan, G. Ç. (2006). Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması Edirne: Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Freudenberger, H. J. (1974), "Staff Burn - out", Journal of Social Issues, 30(1),159 - 165.
- Jung, J. Ve Kım, Y. (2012). Causes of Newspaper Firm Employee Burnout in Korea and Its Impact on Organizational Commitment and Turnover Intention. The International Journal of Human Resource Management, 23:17, 3636-3651.
- Karaalioglu, Z. (2015). Tükenmişliğin İş Tatmini Üzerine Etkisi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Doktora Programı, Doktora Tezi.
- Kaya, M.F. (2013). Sürdürülebilir Kalkınmaya Yönelik Tutum Ölçeği Geliştirme Çalışması. Marmara Coğrafya Dergisi Sayı: 28, Temmuz, s: 175-193
- Kök, S.B. (2006). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 20 Nisan Sayı: 1, s:291-317.
- Locke, E.A. (1976) The Nature and Causes of Job Satisfaction. Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 1, 1297-1343.
- Maslach, C. (1976), "Burned-out", Human Behavior, 5: 16-22.



- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981), “The Measurement Of Experienced Burnout”, *Journal of Occupational Behavior*, 2: 99-113.
- Maslach, C. and Zimbardo, P., (1982). *Burnout – The Cost of Caring*, New Jersey.
- Meyer, J. P. and Allen, N. (1984). Testing the “side-bet Theory” of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*, 373-384.
- Meyer , J. P. ve Allen , N. J., 1991 , A Three - Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1, s. 61-89.
- Mowday , R . T . , Steers , R . M. ve Porter , L . W . , 1979 , The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14 (2), 224-247.
- Özcan E.D. (2011). Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., s.107-108.
- Özyurt, A., Hayran , O., & Sur, H. (2006). Predictors of burnout and job satisfaction among Turkish physicians. (F. o. Education, Dü.) 99, 161-169.
- Piko, B. (2006). Burnout, role conflict, job satisfaction and psychological health among hungarian health care staff: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43, 311-318.
- Sacıhan, D. ve Unutma, S. (2018). Değişen İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.1st International Congress of Political, Economic

- and Financial Analysis - 2018 (PEFA'18), April 26-28, 2018, Nazilli, Aydın, Turkey. s:79-92.
- Serinkan, C. ve Bardakçı, A. (2009). Pamukkale Üniversitesi'ndeki akademik personelin iş tatminleri ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bir araştırma. Kırgızistan – Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (21), 115-132.
- Tunalı D. (2012). Bir Yapısal Eşitlik Modeli Önerisi: Çalışanlarda İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişliğe Etkisi, Doktora Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Üstün, F.K, Doğan S. (2010). Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 7 Sayı: 29, Sayfa:573-587.
- Vroom, V. H. (1967). Work And Motivation, John Wiley and Sons Inc.
- Wiener Y. and Vardi Y. (1980). Relationships Between Job, Organization, and Career Commitments and Work Outcomes - An Integrative Approach, Organizational Behavior and Human Performance, 26, 81-96.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumuna ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4 (2), 1-18.
- Yılmaz, H. ve Karahan, A. (2009). Bireylerin kişisel özellikleri yönünden iş doyum düzeylerine göre tükenmişlikleri: Afyonkarahisar ilinde bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14 (3), 197-214.

- Türk, M. Sezai (2007). Örgüt Kültürü Ve İş Tatmini. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Türkoğlu, H. (2011). İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık İlişkisi Ve Bir Uygulama. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. [www.acikarsiv.gazi.edu.tr/File.php?Doc\\_ID=8385](http://www.acikarsiv.gazi.edu.tr/File.php?Doc_ID=8385) (03.04.2017)
- Yıldız,S., Yalavaç, S. ve Meydan, C.H. (2013).Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgüte Bağlılığın Aracı Rolü: Türkiye'deki Gümrük Ve Ticaret Bakanlığı Personeli Üzerinde Bir Araştırma. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi (26), s:164-189.

**Ek 1.**

**Tablo 3.8. Anket sorularının ölçek ve ölçek içindeki dağılımları**

Minnesota İş Tatmin Ölçeği	Soru-1	İçsel Tatmin	Örgütsel Bağlılık Anketi	Soru-21	Duygusal Bağlılık	MaslachTükenmişlik Ölçeği	Soru-37	Duygusal Tükenme
	Soru-2	İçsel Tatmin		Soru-22	Duygusal Bağlılık		Soru-38	Duygusal Tükenme
	Soru-3	İçsel Tatmin		Soru-23	Duygusal Bağlılık		Soru-39	Duygusal Tükenme
	Soru-4	İçsel Tatmin		Soru-24	Duygusal Bağlılık		Soru-40	Düşük Kişisel Başarı
	Soru-5	Dışsal Tatmin		Soru-25	Duygusal Bağlılık		Soru-41	Duyarsızlaşma
	Soru-6	Dışsal Tatmin		Soru-26	Duygusal Bağlılık		Soru-42	Duygusal Tükenme
	Soru-7	İçsel Tatmin		Soru-27	Devam Bağlılığı		Soru-43	Düşük Kişisel Başarı
	Soru-8	İçsel Tatmin		Soru-28	Devam Bağlılığı		Soru-44	Duygusal Tükenme
	Soru-9	İçsel Tatmin		Soru-29	Devam Bağlılığı		Soru-45	Düşük Kişisel Başarı
	Soru-10	İçsel Tatmin		Soru-30	Devam Bağlılığı		Soru-46	Duyarsızlaşma
	Soru-11	İçsel Tatmin		Soru-31	Devam Bağlılığı		Soru-47	Duyarsızlaşma
	Soru-12	Dışsal Tatmin		Soru-32	Normatif Bağlılık		Soru-48	Düşük Kişisel Başarı
	Soru-13	Dışsal Tatmin		Soru-33	Normatif Bağlılık		Soru-49	Duygusal Tükenme
	Soru-14	Dışsal Tatmin		Soru-34	Normatif Bağlılık		Soru-50	Duygusal Tükenme
	Soru-15	İçsel Tatmin		Soru-35	Normatif Bağlılık		Soru-51	Duyarsızlaşma
	Soru-16	İçsel Tatmin		Soru-36	Normatif Bağlılık		Soru-52	Duygusal Tükenme
	Soru-17	Dışsal Tatmin					Soru-53	Düşük Kişisel Başarı
	Soru-18	Dışsal Tatmin					Soru-54	Düşük Kişisel Başarı
	Soru-19	Dışsal Tatmin					Soru-55	Düşük Kişisel Başarı
	Soru-20	İçsel Tatmin					Soru-56	Duygusal Tükenme
				Soru-57	Düşük Kişisel Başarı			
				Soru-58	Duyarsızlaşma			



## **BÖLÜM 5:**

### **TÜKETİCİLERİN ÇEVRE İLGİLENİM ÖZELLİKLERİNİN SÜRDÜRÜLEBİLİR TÜKETİM DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

Dr. Öğr. Üyesi H. Nur BAŞYAZICIOĞLU<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Erciyes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Kayseri,  
Türkiye. nur@erciyes.edu.tr



## GİRİŞ

20. yüzyılın ikinci yarısında tüm dünyayı etkileyen uzun soluklu savaşların sonlanması toplumsal açıdan önemli değişimleri de beraberinde getirmiştir. Savaşların bitmesiyle birlikte bir yandan sanayileşme ve ekonomik kalkınma adına önemli adımlar atılırken, diğer yandan nüfusta hızlı bir artış gözlemlenmiştir. Böylelikle artan nüfusun ihtiyaçları gelişen sanayileşme ile karşılanmaya çalışılmıştır. Bu durum üretim toplumlarını hızla tüketim toplumlarına dönüştürürken, öngörülemeyen çevre sorunlarının da zemini hazırlamıştır.

Rachel Carson'ın 1962'de yayınlanan *Sessiz Bahar (Silent Spring)* isimli kitabı toplumu ileride doğacak çevresel sorunlara karşı uyaran ilk yayın olması bakımından son derece önemlidir. Carson tarımda verimi artırmak ve mahsule zarar verecek böcekleri yok etmek amacıyla kullanılan kimyasalların suyu, toprağı ve havayı kirletmesinden yola çıkarak, bunun çevre ve insan sağlığı açısından olumsuz etkilerini kaleme almıştır (Carson, 2002). Bununla birlikte Garret Hardin'in 1968'de yayınlanan *Ortak Malların Trajedisi (The Tragedy of Commons)* isimli makalesi tüketim toplumlarının karşılaşacağı bir diğer sorun üzerinde durmaktadır. Hardin çalışmasında, bireylerin doğal kaynakları bilinçsiz kullanarak israf etmesi neticesinde bu kaynakların kullanılamaz hale gelebileceğini ifade ederek (Hardin, 1968), doğal kaynakların sanıldığı gibi sınırsız olmadığını ve dikkatli kullanılması gerektiğini vurgulamak istemiştir. Bu eserler sanayileşme ve nüfus artışının çevre üzerindeki negatif



etkisini gözler önüne sererek, üreticileri, tüketicileri ve devletleri çevre konusunda duyarlı olmaya davet etmektedir.

Çevresel sorunların ciddiyeti ilk kez 1972'de Stockholm'de düzenlenen Birleşmiş Milletler İnsan Çevresi Konferansı'nda küresel boyutta tartışılmış ve çevre koruma konusunda önemli kararlar alınmıştır (Gray, 1990:291). 1987'de Birleşmiş Milletler Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu (WCED) hazırladıkları raporda bu kez sürdürülebilirlik kavramını vurgulamışlardır. Bu raporun odak noktasını günümüz toplumlarının ihtiyaçları karşılanırken, gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılama imkanlarının tehdit edilmemesi oluşturmaktadır (WCED, 1987: 40). Böylelikle üretim ve tüketim faaliyetlerinin doğayla uyumlu sürdürülebilir bir şekilde yürütülmesi önem kazanmıştır. Bu süreçte pazarlama faaliyetlerinin sürdürülebilir pazarlamaya dönüşerek hem işletmelerin sürdürülebilir üretim faaliyetleri göstermesinde hem de tüketicilerin sürdürülebilir tüketim davranışları sergilemesinde önemli rol oynadığı görülmektedir.

Bu çalışmada sürdürülebilirlik ve pazarlama ilişkisi üzerinde durulduktan sonra tüketicilerin sürdürülebilir tüketim davranışı ele alınacaktır. Bu kapsamda, tüketicilerin çevre ilgilenim özellikleri; çevre bilinci, çevresel sorumluluk ve çevreye duyarlılık olmak üzere üç başlık altında ele alınarak incelenecek ve bu özelliklerin, tüketicilerin sürdürülebilir tüketim davranışı göstermesi üzerindeki etkisi incelenecektir.

## 1. Sürdürülebilirlik ve Pazarlama

Sürdürülebilirlik, herhangi bir durumun veya olayın belirsiz bir zamana kadar varlığını koruması veya devam ettirilebilmesi olarak tanımlanabilmektedir. Sürdürülebilirlik kelimesi ilk kez hayatımıza 1987’de Birleşmiş Milletler Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu’nun (WCED) hazırladıkları raporla girmiş ve o günden beri artan bir önemle hem iş hayatında hem de devlet politikalarında tartışılmaya devam etmektedir.

Sürdürülebilirliğin odak noktasında iklim değişiklikleri, çevresel felaketler, çevre kirliliği, nüfus artışı, küresel ısınma ve tüm bunlara bağlı olarak kıt kaynakların tükenmesi gelmektedir (Murphy, 2005:173). Her ne kadar bu konularla ilgili yaklaşık 40 yıldır engelleyici ve koruyucu önlemler alınsa dahi ekolojik tahribatın hız kesmesine dair henüz bir gösterge kaydedilememiştir (Starke vd. 2012). Bu durumun hızlı nüfus artışı neticesinde üretim ve tüketim faaliyetlerinin çevreyi dikkate almaksızın sadece ekonomik kaygılarla gerçekleştirilmesinin bir sonucu olduğu varsayılmaktadır (Saha ve Darnton, 2005:117). Bu nedenle gelecekte önemli sorunlarla yüz yüze gelmemek amacıyla sürdürülebilirliğin sadece bir kavram olarak kalmayıp, hayatın her alanında fiilen uygulanabilmesi için öncelikle insanların sürdürülebilir yaşam tarzına sahip olmaları gerektiği apaçık ortadadır (Mont vd.,2014:31). Tüketicilerin yaşam tarzlarının değişmesi zaman alacak bir süreci kapsamaktadır (Young vd.,2010:20). Bu süreç üretim ile başlayıp tüketim ile desteklenmelidir. Pazarlama faaliyetlerinin kapsama alanının üretim ve tüketim süreçlerini içermesi, amacının ise tüketicilerin ihtiyaç ve isteklerini karşılayacak ürünler

üretmek, tüketicilerin tutum ve davranışlarını etkilemek suretiyle tüketici davranışlarını yeniden şekillendirmek olduğu düşünüldüğünde, sürdürülebilirlik ve pazarlama arasında önemli bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır (Jones vd., 2008:127). Bu nedenle özellikle pazarlama faaliyetlerine sürdürülebilirlik sürecinde hayati roller düşmektedir (Gordon vd.,2011:144). Bu kapsamda pazarlama faaliyetleri sürdürülebilirlik ekseninde yeniden şekillendirilmiş ve sürdürülebilir pazarlama kavramı doğmuştur. Sürdürülebilir pazarlama gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılamalarını ve hayat kalitesini tehdit etmeyecek şekilde günümüz tüketicilerin ihtiyaçlarını karşılayabilmek olarak tanımlanmaktadır (Gordon vd. 2011:143).

Sürdürülebilir pazarlama stratejileri hem işletmelere hem de tüketicilere yönelik faaliyetleri kapsamaktadır (Murphy, 2005:177; Fuller, 1994:4). İşletmeler sürdürülebilir pazarlama stratejileri benimseyerek üretim süreçlerinin yeniden şekillendirmelidirler. Üretim süreçlerinin revize edilmesinde üretim süreçlerinde kullanılan ham ve yarı işlenmiş maddelerin doğal kaynaklara ve çevreye zarar vermeyecek şekilde temin edilmesi, üretim süreçlerini sıfır atık vizyonu ile şekillendirilmesi ve tüketicilere çevre dostu ürünler sunulması önemlidir. Sürdürülebilir pazarlama stratejileri kapsamında tüketicilerin çevre konusunda bilinçlendirilmesi ve tüketicilerin sürdürülebilir tüketim davranışı göstermeye teşvik edilmesi önem taşımaktadır.

## 2. Sürdürülebilir Tüketim

Tüketicilerin sürdürülebilir yaşam tarzını benimseyerek, bireysel davranışlarını bu çerçevede değiştirmesinin çevresel problemlerin önüne geçilmesinde son derece önemli olduğu düşünülmektedir (Anderson, 2000; Elgin, 1993). Bu kapsamda tüketim davranışlarının, sürdürülebilir tüketim davranışlarına evrilmesi gerekmektedir. Sürdürülebilir tüketim; tüketimin çevreye olan negatif etkisinin azaltılması olarak tanımlanmaktadır (Paavola, 2001: 228).

Günümüzde tüketicilerin tüketim alışkanlıkları incelendiğinde, tüketim ile mutluluğun arasındaki etkileşimin tüketicileri daha çok tüketmeye yönlendirdiği görülmektedir (Vergragt vd., 2014:3). Tüketicilerin alışveriş yaptıklarında mutlu oldukları ancak bu mutluluğun geçici olduğu görülmüştür. Tüketimin verdiği haz azaldığında, mutlu olmak için tüketicilerin tekrar tüketime yöneldiği görülmektedir. Tüketicilerin içine hapsediği mutluluk ve tüketim arasındaki kısır döngü davranışının sürdürülebilir tüketim davranışı ile uyumlu olmadığı ortadadır. Bu nedenle sürdürülebilir hayat tarzını benimsemeleri için tüketicilerin davranışlarında önemli değişimler olması gerekmektedir. Bu kapsamda tüketicilere öncelikle tüketim davranışlarını azaltmaları tavsiye edilmektedir (Jackson, 2005:19). Daha az tüketim yaparak, ihtiyaç ve istekleri karşılamanın çeşitli alternatifleri bulunmaktadır. Ürünler yerine hizmetlerin tercih edilmesi bu alternatiflerden biridir (Murphy, 2005:177). Böylelikle tüketicilerin belirli bir ihtiyacı karşılamak için herhangi bir ürüne sahip olması gerekmediği, ihtiyacını karşılayacak hizmeti alabileceği ön görülmektedir. Bu bağlamda araba almak yerine araba paylaşma veya

araba kiralama hizmeti almak sürdürülebilir tüketim davranışına verilebilecek güzel bir örnektir. Bununla birlikte tüketicilerin en az atık oluşturacak ve çevreye daha az zarar verecek ürünleri tercih etmeleri ile tekrar kullanma ve geri dönüşüm konusundaki duyarlılıklarının önemli olduğu düşünülmektedir (Mont vd., 2014:26).

Tüketicilerin sürdürülebilir tüketim davranışı göstermesinde davranışlarına kendi özdeğerlerinin ve toplumsal değerlerinin yön verdiği görülmektedir. Literatürdeki çalışmalar tüketicilerin sürdürülebilir tüketim davranışları üzerinde sahip oldukları evrenselcilik ve iyilikseverlik olarak nitelendirilen özaşkınlık değerleri ile başarı ve güç özelliklerini içeren özgenişletim değerlerinin etkisine odaklanmaktadır (Karalar ve Kiracı, 2010; Schultz vd., 2005; Poortinga, 2004; Dietz vd. 2002). Bu çalışmalara genel olarak bakıldığında, tüketicilerin özaşkınlık değerlerinin sürdürülebilir tüketim davranışı ile pozitif ilişkili olduğu ancak, özgenişletim değerlerinin sürdürülebilir tüketim davranışı ile negatif ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla tüketicilerin sürdürülebilir tüketim davranışı göstermesinde hangi değerlerinin ağır bastığı önem taşımaktadır.

Tüketicilerin sürdürülebilir tüketim davranışı göstermesini etkileyen bir diğer unsur ise maddi kaygılardır. Tüketiciler kendi bütçeleri dahilinde tüketim davranışında bulunabilecekleri için tüketim davranışı gösterirken ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılayacak ürünleri en uygun fiyata satın almak istemektedirler (Paavola, 2001:229). Çevre dostu ürünlerin diğer ürünlere kıyasla fiyatlarının yüksek olması tüketicilerin çevre dostu olmayan ürünleri tercih etmesiyle

sonuçlanmaktadır (Murphy, 2005:180). İşletmeler ürün fiyatlarına üretim maliyetlerine ek olarak, ürünün çevresel etkilerini ortadan kaldırmak için gereken maliyetleri yani ekolojik maliyetleri ekledikleri takdirde tüketiciler çevre dostu olmayan ürünlerin çevre dostu ürünlerden çok daha pahalı olduğunu kavrayacakları düşünülmektedir. Böylelikle maddi kaygılarla hareket eden tüketicilerin bile çevre dostu ürünleri tercih edecekleri tahmin edilmektedir (Hawken, 1993:81).

Tüketicilerin sürdürülebilir tüketim davranışı etkileyen tüm bu etkenlere ek olarak tüketicilerin çevre ilgilenim özelliklerinin de sürdürülebilir tüketim davranışlarına yön vereceğine inanılmaktadır. Tüketicilerin çevre ilgilenim özellikleri çevreye duyarlılık, çevre bilinci ve çevresel sorumluluk olarak üç başlık altında incelenebilir.

## **2.1. Tüketicilerin Çevreye Duyarlılıkları**

Çevreye duyarlılık, tüketicilerin çevre konusundaki ilgilerini ve hassasiyetlerini içeren kişilik özelliğini ifade etmektedir. Çevreye duyarlı kişilerin çevre ilgilenim düzeylerinin yüksek olduğu, çevre ile ilgili konuları öğrenmeye hevesli oldukları, çevre ile ilgili gelişmeleri takip ettikleri ve davranışlarının çevresel sonuçları konusunda hassas oldukları görülmektedir (Wang vd., 2014: 156). Dolayısıyla çevreye duyarlılık özelliğinin sürdürülebilir tüketim davranışı ile ilişkisi olduğu (Chawla, 1998: 11) varsayımından hareketle bu çalışmada aşağıdaki hipotezin test edilmesi amaçlanmaktadır.

H<sub>1</sub>: Tüketicilerin çevreye duyarlılıkları ile sürdürülebilir tüketim davranışı göstermeleri arasında olumlu bir ilişki vardır.

## 2.2. Tüketicilerin Çevre Bilinci

Tüketicilerin çevresel kavramlar, çevresel problemler ve çevresel konularla ilgili bilgi düzeyini ifaden bir kişilik özelliğidir (Wang vd.,2014:155). Çevresel bilgilere ek olarak, tüketicilerin davranışlarının çevresel sonuçlarını öngörme algısı da tüketicilerin çevre bilinci olarak değerlendirilmektedir. Tüketiciler çevre konusunda yeterince bilgi sahibi olmamalarının tüketicilerin sürdürülebilir tüketim davranışı göstermelerini engellediğine inanılmaktadır (Prakash, 2002:294). Diğer taraftan literatürdeki bazı çalışmalar tüketicilerin sürdürülebilir tüketim davranışı gösterebilmeleri için çevre bilgisine gerek olmadığını öne süren araştırmalar da bulunmaktadır (Kollmuss ve Agyeman, 2002:243). Bu nedenle bu çalışmada tüketicilerin çevre bilinci ile sürdürülebilir tüketim davranışı göstermesi arasında ilişki olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır.

H<sub>2</sub>: Tüketicilerin çevre bilinci ile sürdürülebilir tüketim davranışı göstermeleri arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır.

## 2.3. Tüketicilerin Çevresel Sorumlulukları

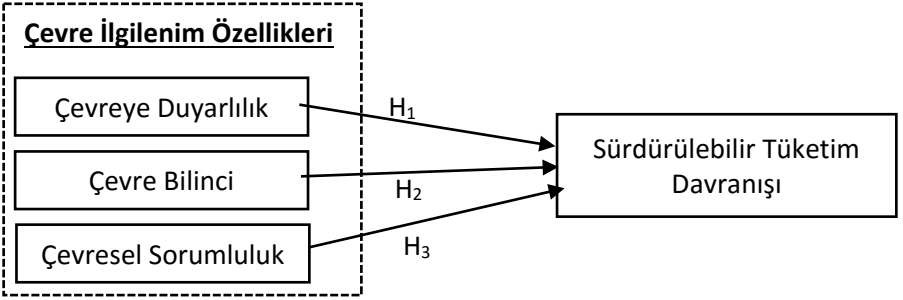
Tüketicilerin çevreyi korumak adına üstlendikleri sorumlulukları ifade etmektedir (Wang vd.,2014:156). Sonuç odaklılığı temel alan bu özellik diğer tüketici çevre ilgilenim özelliklerinden farklı olarak bireysel değil toplumsal değerleri ön plana çıkarmaktadır. Çevresel sorumluluğa sahip olan tüketicilerin kendi tüketim faaliyetlerinin tüm toplumu etkilediğinin bilincinde olduğu gözlenmektedir (Paavola, 2001:229). Bu nedenle bireylerin sadece kendilerini değil çevresindeki insanları hatta gelecek nesilleri de düşünerek hareket etmesi söz

konusudur. Bu nedenle çevresel sorumluluğun sürdürülebilir tüketim davranışını motive edici bir etkisi olup olmadığı araştırılmak istenmiştir.

H<sub>3</sub>: Tüketicilerin çevresel sorumlulukları ile sürdürülebilir tüketim davranışları arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır.

### 3. Yöntem

Tüketicilerin çevre ilgilenim özellikleri ile sürdürülebilir tüketim davranışı göstermeleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmanın araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.



**Şekil 1:** Araştırma Modeli

Araştırma modelinde yer alan hipotezleri test etmek amacıyla birincil verilere ihtiyaç duyulmuştur. Tüketicilerden birincil verileri toplamak için 30 ifadeyi içeren bir ölçek kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler literatürdeki çalışmalardan yola çıkılarak hazırlanmıştır (Karaca, 2013; Kim ve Choi, 2005; Jain ve Kaur, 2004; Straughan ve Roberts, 1999; Laroche vd.,2002). Katılımcıların ölçekte yer alan ifadelere “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” şeklinde



cevaplar vermesi istenmiştir. Çalışmanın zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle kolayda örnek yöntemi ile 185 kişiye yüz yüze anket uygulaması yapılmıştır. Araştırma sonucunda toplanan verilerin faktör analizi yapılarak gruplara ayrılabilmesi için, örneklemin ölçekte yer ifadelerin en az beş katı büyüklüğünde olması gerekmektedir (Nakip, 2013:516). Bu nedenle örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu düşünülmektedir.

### 3.1.Verilerin Analiz Edilmesi

Örneklemden elde edilen veriler istatistiksel analiz programları kullanılarak analiz edilmiştir. Öncelikle örneklemin demografik verilerinin frekans ve yüzde dağılımları hesaplanmıştır. Örnekleme ait bilgiler Tablo 1’de özetlenmiştir.

**Tablo 1: Örneklemin Demografik Özellikleri**

Yaş Dağılımı	Sıklık	%	Eğitim Düzeyi	Sıklık	%
18-25	34	18,4			
26-35	92	49,7	Lise ve altı	31	16,7
36-45	29	15,7	Lisans	79	42,7
46 ve üzeri	30	16,2	Lisansüstü	75	40,5
<b>Toplam</b>	<b>185</b>	<b>100</b>	<b>Toplam</b>	<b>185</b>	<b>100</b>
Cinsiyet Dağılımı	Sıklık	%	Medeni Durum	Sıklık	%
Erkek	114	61,6	Evli	121	65,4
Kadın	71	38,4	Bekar	64	34,6
<b>Toplam</b>	<b>185</b>	<b>100</b>	<b>Toplam</b>	<b>185</b>	<b>100</b>
Gelir Dağılımı	Sıklık	%	Meslek Dağılımı	Sıklık	%
1499 TL ve daha az	12	6,5	Memur	83	44,9
1500- 3000 TL	31	16,8	Özel sektör	34	18,4
3001-4500TL	73	39,5	Serbest meslek	44	23,8
4501-7000 TL	40	21,6	Öğrenci	14	7,6
7001 TL ve üzeri	29	15,7	Çalışmıyor	10	5,4
<b>Toplam</b>	<b>185</b>	<b>100</b>	<b>Toplam</b>	<b>185</b>	<b>100</b>

Ölçekte yer alan ifadelerin istatistiksel analizlere uygunluğu güvenilirlik analizi ve Hotelling  $T^2$  Testi ile incelenmiştir. Bu analizler neticesinde Cronbach's Alpha Katsayısı'nın 0,96 değerini alması ve Hotelling  $T^2$  testinin istatistiksel olarak anlamlı olması ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir. Böylelikle birincil verilerin diğer analizler için uygun olduğu anlaşılmıştır.

Tüketicilerin çevre ilgilenim özelliklerini değerlendirmek için kullanılan 30 ifade doğrulayıcı faktör analizi yapılarak gruplara ayrılmıştır. Son olarak çevre ilgilenim özellikleri ile sürdürülebilir tüketim davranışı arasındaki ilişkileri test eden hipotezler yapısal eşitlik modellemesinden faydalanılarak analiz edilmiştir.

### **3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları**

Ölçekte yer alan ifadelerin faktörlere ayrılarak incelenmesini sağlayan faktör analizi Açıklayıcı Faktör Analizi ve Doğrulayıcı Faktör Analizi olmak üzere iki farklı uygulaması bulunmaktadır. Açıklayıcı Faktör Analizi, ilk kez analiz edilen ölçek ifadelerinin gruplara ayrışması amacıyla uygulanırken, Doğrulayıcı Faktör Analizi ise daha önce uygulanmış ölçeğin farklı örneklerle test edilmesi sonucunda aynı gruplaşmayı sağlayıp sağlamadığını test etmek amacıyla kullanılmaktadır. Bu çalışmada literatürde yer alan ölçeklerden faydalandığı için doğrulayıcı faktör analizinin yapılmasının uygun olduğu düşünülmüştür. Şekil 2'de ölçekte yer alan ifadelerin faktörlere dağılımları gösterilmektedir. İfadeler ile faktörler arasındaki oklar üzerinde verilen değerler faktör yüklerini ifade etmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi neticesinde tüketicilerin çevre ilgilenim özelliklerinin

çevreye duyarlılık, çevre bilinci ve çevresel sorumluluk olmak üzere üçe ayrıldığı tespit edilmiştir.

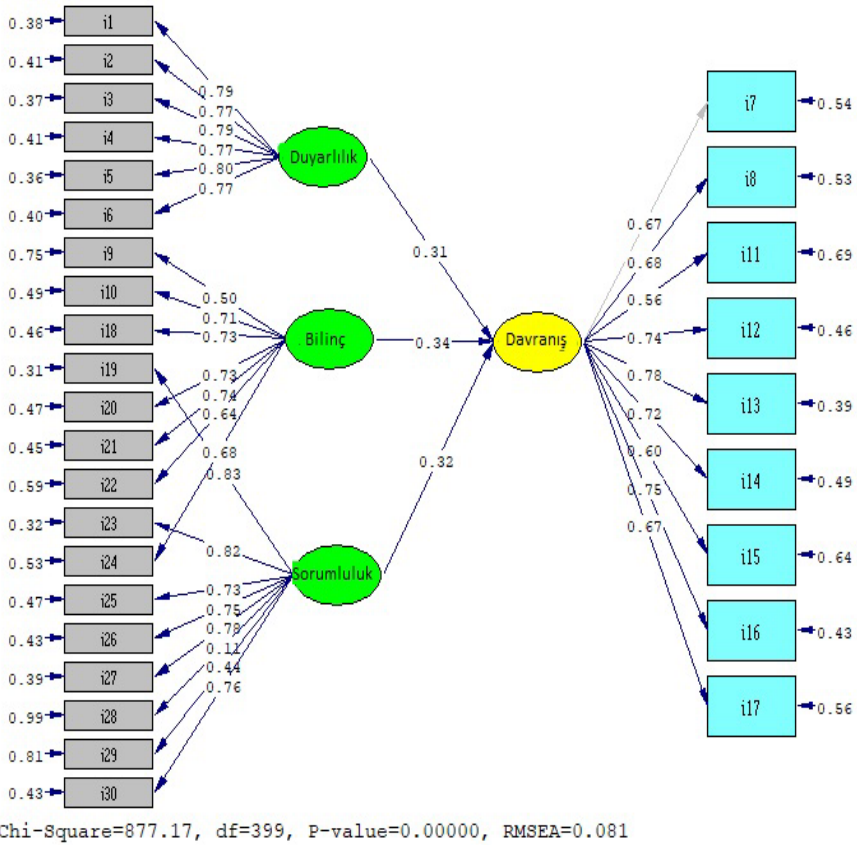
Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçları incelendiğinde, analizin istatistiksel olarak anlamlılığını test eden  $\chi^2$  testinin 399 serbestlik derecesinde 877,17 değerini aldığı ve bu değer 0,0001 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte doğrulayıcı faktör analizinin uyum iyiliğini gösteren RMSEA değerinin 0,081, SRMR değerinin 0,059 olduğu görülmektedir. Bu değerler analizdeki hata oranının azlığını değerlendirdikleri için sıfıra yakın olmaları istenilir. Burada belirtilen değerlerin sıfıra yakın olması yapılan analizin hata oranının az olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte NFI değerinin 0,94, NNFI değerinin 0,96 ve CFI değerinin 0,97 olduğu görülmüştür. Bu değerlerin iyi bir model için bire yakın olmaları beklenir. Test sonucu elde edilen değerlerin bire yakın olması nedeniyle yapılan doğrulayıcı faktör analizin istatistiksel olarak geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### **3.3. Yapısal Eşitlik Modellemesi Bulguları**

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının geçerli olması neticesinde elde edilen faktörler arasındaki ilişkiler yapısal eşitlik modellemesi analizi ile incelenmiştir. Şekil 2’de tüketicilerin çevre ilgilenim özellikleri ile sürdürülebilir tüketim davranışı arasındaki ilişkileri test eden yapısal eşitlik modellemesi path (yol) diyagramı ile gösterilmektedir.

Yapısal eşitlik modellemesi analizinin bir bütün olarak geçerliliğini test eden  $\chi^2$  testinin 399 serbestlik derecesinde 877,17 değerini aldığı ve bu değer 0,0001 düzeyinde anlamlı olduğu

görülmektedir. Ayrıca analizdeki hataları değerlendiren RMSEA değerinin 0,081 ve SRMR değerinin 0,059 olduğu görülmektedir. Bu değerler analizin hata oranının düşük olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte NFI değerinin 0,94, NNFI değerinin 0,96 ve CFI değerinin 0,97 olması modelin iyi uyuma sahip olduğunu göstermektedir.



**Şekil 2:** Yapısal Eşitlik Modellemesi Sonuçları

Modelin bir bütün olarak geçerliliği model uyum indekslerinden anlaşılmasına rağmen, modelde yer alan ilişkilerin tek tek geçerlilikleri t Testi ile incelenmiştir. Tablo 2’de faktörler arasındaki ilişkileri test

eden t Testi sonuçları ve bunların neticesinde hipotez sonuçları özetlenmektedir.

**Tablo 2:** Hipotez Sonuçları

İlişkiler	Std. $\beta$ Katsayıları	T Test Sonuçları	Hipotez Sonuçları
Çevreye Duyarlılık- Sürdürülebilir Tüketim Davranışı	0,31	2,64*	H <sub>1</sub> hipotezi kabul edilmiştir.
Çevre Bilinci- Sürdürülebilir Tüketim Davranışı	0,34	2,52*	H <sub>2</sub> hipotezi kabul edilmiştir.
Çevresel Sorumluluk- Sürdürülebilir Tüketim Davranışı	0,32	3,01*	H <sub>3</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

\* $t > 1,96$  olduğu için t Test değerleri anlamlıdır.

Tablo 2’de görüldüğü üzere faktörler arasındaki ilişkileri test eden t Testlerinin 0,001 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Tablo 2’de yer alan standartlaştırılmış  $\beta$  katsayıları faktörler arasındaki korelasyonu ifade etmektedir. Faktörler arasındaki korelasyondan hareketle çevreye duyarlılığın, çevre bilincinin ve çevresel sorumluluğun sürdürülebilir tüketim davranışı üzerinde neredeyse eşit derecede etkili olduğu söylenebilir. Yapısal eşitlik modellemesi analizi neticesinde elde edilen sürdürülebilir tüketim davranışı yapısal eşitlik denklemi aşağıda yer almaktadır.

Sürdürülebilir Tüketim Davranışı =

$0,31 * \text{Duyarlılık} + 0,34 * \text{Bilinç} + 0,32 * \text{Sorumluluk} + 0,17$

$R^2 = 0,83$

Yukarıdaki denklemden anlaşılacağı üzere çevreye duyarlılık, çevre bilinci ve çevresel sorumluluk ile sürdürülebilir tüketim davranışı arasında olumlu bir ilişki söz konusudur. Determinasyon katsayısının

0,83 olması bu üç çevre ilgilenim özelliğinin, tüketicilerin sürdürülebilir tüketim davranışını %83 oranında açıkladığını ifade etmektedir.

#### 4. Sonuç

Bu çalışmada pazarlama faaliyetleri ile sürdürülebilirlik arasındaki ilişki üzerinde durulmakla birlikte özellikle tüketicilerin bireysel tüketim davranışlarının sürdürülebilirlik üzerindeki etkisine odaklanılmıştır. Tüketicilerin sürdürülebilir tüketim davranışları sergilemesinin sürdürülebilirlik için önemli olduğu vurgulanmıştır. Bu nedenle tüketicilerin çevre ilgilenim özelliklerini oluşturan çevreye duyarlılık, çevre bilinci ve çevresel sorumluluk özellikleri ile sürdürülebilir tüketim davranışları arasındaki ilişkiler yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda tüketicilerin çevre ilgilenim özelliklerinin sürdürülebilir tüketim davranışı ile olumlu bir ilişkisi olduğu ve bu özelliklerin sürdürülebilir tüketim davranışını %83 açıkladığı gözlemlenmiştir.

Bu çalışmanın bulguları daha önce yapılan çalışmalarla kıyaslandığında, bu çalışmanın aksine literatürdeki çalışmaların çoğunun sadece tüketicilerin çevre tutumlarını belirlemeyi amaçladığı görülmektedir. Bununla birlikte tüketicilerin tutumları ile davranışları arasındaki ilişkiyi nitel analizle değerlendiren Young, Hwang, McDonald ve Oates (2010), tüketicilerin çevreci tutumları ile davranışları arasında uyumsuzluk olduğunu belirtmişlerdir. Wang, Liu ve Qi (2014) çalışmalarında çevresel sorumluluğun ve çevreye duyarlılığın sürdürülebilir tüketim davranışı üzerinde doğrudan ve dolaylı çok zayıf etkisi olduğunu belirtirken, çevre bilgisinin sürdürülebilir tüketim davranışı üzerinde doğrudan bir etkisi olmadığını, ancak davranış niyetini etkileyerek dolaylı bir etkisi

olduğunu öne sürmüşlerdir. Çalışmalarında test ettikleri modelin sürdürülebilir tüketim davranışını sadece %20 oranında açıkladığı görülmektedir. Literatürdeki çalışmalarla karşılaştırıldığında bu çalışmanın sürdürülebilir tüketim davranışı açıklamada literatürdeki çalışmalardan daha iyi sonuçlar verdiği bu nedenle çalışmanın bulgularının literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte bu çalışmada tüketicilerin çevre ilgilenim özelliklerinin sürdürülebilir tüketim davranışı üzerinde olumlu etkisi olduğundan yola çıkılarak, sürdürülebilir pazarlama faaliyetleri ile tüketicilere sunulan çevre dostu ürünlerin çeşitlendirilmesi ve tüketicilerin çevre konusunda daha fazla bilgilendirilmesi neticesinde, tüketicilerin sürdürülebilir yaşam tarzını benimsemesinin kolaylaşacağı tahmin edilmektedir.



## KAYNAKÇA

- Anderson, T. L. (2000). *Enviro-capitalists: Doing good while doing well*. Rowman & Littlefield Publishers.
- Carson, R. (2002). *Silent Spring*. Houghton Mifflin Harcourt.
- Chawla, L. (1998). Significant life experiences revisited: A review of research on sources of environmental sensitivity. *The Journal of environmental education*, 29(3), 11-21.
- Dietz, T., Kalof, L., & Stern, P. C. (2002). Gender, values, and environmentalism. *Social science quarterly*, 83(1), 353-364.
- Elgin, D. (1993). *Voluntary simplicity: Toward a way of life that is outwardly simple, inwardly rich*. New York: Quill.
- Fuller, D. A. (1999). *Sustainable marketing: Managerial-ecological issues*. Sage Publications.
- Gordon, R., Carrigan, M., & Hastings, G. (2011). A framework for sustainable marketing. *Marketing theory*, 11(2), 143-163.
- Gray, M. (1990). The united nations environment programme: An assessment. *Environmental Law*, 20(2), 291-320.
- Hardin, G. (1968). The tragedy of the commons. *Science*, 162(3859), 1243-1248.
- Hawken, P. (1993). *The Ecology of Commerce: A Declaration of Sustainability*, New York: HarperCollins.
- Jain, S.K. ve Kaur, G. (2004) Green Marketing: An Attitudinal and Behavioral Analysis of Indian Consumers. *Global Business Review*, 5 ss: 187-205

- Jones, P., Clarke-Hill, C., Comfort, D., & Hillier, D. (2008). Marketing and sustainability. *Marketing Intelligence & Planning*, 26(2), 123-130.
- Karaca, Ş.(2013), Tüketicilerin Yeşil Ürünlere İlişkin Tutumlarının İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Ege Akademik Bakış*, cilt: 13, sayı:1, ss: 99-111
- Karalar, R., & Kiracı, H. (2010). Bireysel değerlerin sürdürülebilir tüketim davranışı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik öğretmenler üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 79-106.
- Kim, Y. ve Choi, S. M. (2005) Antecedents of Green Purchase Behavior: An Examination of Collectivism, Environmental Concern, and PCE. *Advances in Consumer Research*, 32, ss: 592-599
- Kollmuss, A., & Agyeman, J. (2002). Mind the gap: why do people act environmentally and what are the barriers to pro-environmental behavior? *Environmental education research*, 8(3), 239-260.
- Laroche, M., Bergeron, J. ve Forleo, G.B. (2001), Targeting Consumers Who Are Willing to Pay More For Environmentally Friendly Products, *Journal of Consumer Marketing*, 18(6), ss: 503-520
- Mont, O., Neuvonen, A., & Lähteenoja, S. (2014). Sustainable lifestyles 2050: stakeholder visions, emerging practices and future research. *Journal of Cleaner Production*, 63, 24-32.
- Murphy, P. E. (2005). Sustainable marketing. *Business & Professional Ethics Journal*, 24(1/2), 171-198.

- Nakip, M. (2013), *Pazarlamada Araştırma Teknikleri ve SPSS Uygulamaları*, Seçkin Yayıncılık San. Tic. A.Ş., Ankara
- Paavola, J. (2001). Towards sustainable consumption: economics and ethical concerns for the environment in consumer choices. *Review of social economy*, 59(2), 227-248.
- Poortinga, W., Steg, L., & Vlek, C. (2004). Values, environmental concern, and environmental behavior: A study into household energy use. *Environment and behavior*, 36(1), 70-93.
- Prakash, A. (2002). Green marketing, public policy and managerial strategies. *Business strategy and the environment*, 11(5), 285-297.
- Saha, M., & Darnton, G. (2005). Green companies or green companies: Are companies really green, or are they pretending to be? *Business and Society Review*, 110(2), 117-157.
- Schultz, P. W., Gouveia, V. V., Cameron, L. D., Tankha, G., Schmuck, P., & Franěk, M. (2005). Values and their relationship to environmental concern and conservation behavior. *Journal of cross-cultural psychology*, 36(4), 457-475.
- Starke, L., Assadourian, E., & Renner, M. (Eds.). (2012). *State of the World 2012: Moving toward sustainable prosperity* (Vol. 1). Island Press/Center for Resource Economics.
- Straughan, R.D. ve Roberts, J.A. (1999), Environmental Segmentation Alternatives: A Look at Green Consumer Behavior in The New Millennium. *Journal of Consumer Marketing*, 16(6), ss: 558-575.

- Wang, P., Liu, Q., & Qi, Y. (2014). Factors influencing sustainable consumption behaviors: a survey of the rural residents in China. *Journal of Cleaner Production*, 63, 152-165.
- WCED (1987). *Our Common Future*, Oxford: Oxford University Press.



**BÖLÜM 6:**

**ÜNİVERSİTELERDE KAYIRMACILIĞIN**

**AKADEMİSYENLERİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ: BİR**

**UYGULAMA<sup>1</sup>**

Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK<sup>2</sup>  
Fezziye TOMBAK<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Bu çalışma 13-15 Aralık 2018 tarihinde II. International Conference on Awareness 'da sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi, Ankara, Türkiye, z.ozturk@hbv.edu.tr

<sup>3</sup> Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hastane İşletmeciliği, Ankara, Türkiye, fezziye2676@gmail.com



## GİRİŞ

İnsanoğlu var olduğundan beri kendi soyundan gelen ya da herhangi bir şekilde yakın hissettiği bireylere karşı koruma, kollama hissi, örgütlerde de zamanla sık rastlanan bir durum haline gelmiştir. Bazı yazarlar bu koruma, kollama hissinin içgüdüsel olduğunu savunurken bazı yazarlar ise bu durumun rasyonel bir karar olduğunu ve bir çıkar ilişkisinin olduğunu belirtmektedir.

Yönetmel ve örgütsel anlamda kayırmacılık, kamu görevlerine yapılan atamalarda ve terfilerde akrabalık, eş-dost ya da siyasi ilişkilere bağlı olarak kamu kaynaklarının haksız menfaat sağlayacak şekilde yönlendirilmesidir (Özkanan ve Erdem, 2015). Ayrıca, siyasal karar alma sürecinde ortaya çıkan bir yozlaşma türü olarak kabul edilen kayırmacılık, “aynı yörede büyümüş olmak, aynı okulda okumuş olmak, aynı siyasi partinin çizgisinde bulunmak” gibi faktörlerin ön plana çıkartılarak evrensel ölçütlerin geri plana atılması durumu olarak da ifade edilebilir (Oktay, 1983: 209).

Kayırmacılık, dünyanın birçok yerinde sosyal bir etkileşim olarak yaygın bir şekilde kabul edilmektedir. Aile üyelerine ve arkadaşlara karşı ayrıcalıklı davranışlar, dayanışma ve sadakat gibi sosyal normlarla ilişkilidir. Dolayısıyla kabul edilebilir bir davranış biçimi olarak görülmektedir. Diğer yandan ise rüşvet, yasadışılık, gayri resmiyet gibi yolsuzluğun bir biçimi olarak görülmektedir. Dolayısıyla kayırmacılık, bazı ülkelerde “kabul edilebilir” hatta “normal” sayılabilen bir davranış olarak *gayri resmi bir uygulama* haline gelmektedir (Loewe ve diğer., 2007: 21).



Literatürde, büyük firmalarda küçük firmalardan daha fazla kayırmacı uygulamaların olduğu görülmektedir. Ancak bazı araştırmacılar az gelişmiş ülkelerdeki küçük firmaların kayırmacı uygulamalarının daha yaygın olduğunu ileri sürmektedir (Arasli ve Tumer, 2008). Gelişmiş ülkelerde kayırmacılığın önlenmesi için yasal ölçüler getirilirken, Gelişmekte olan ülkelerde ise kayırmacı uygulamalar yaşamın bir parçası haline gelmektedir (Boadi, 2000).

Yönetmel yozlaşmanın bir türü olan kayırmacılığın Türkiye’de genellikle iki şekilde ortaya çıktığı görülmektedir. Bunlardan ilki; kamuya personel istihdamında liyakat (bilgi, beceri, yetenek ve eğitim durumları) sisteminin esas alınmaksızın, akraba, arkadaş, hemşeri, tanıdık ya da siyasi yakınlık gibi faktörlerin etkili olması; ikincisi ise kamusal hizmetlerin dağıtımında ihtiyaç ve yerindelik faktörlerinden daha çok partiye oy toplama, destek olma ya da siyasi yakınlık gibi faktörlerin etkili olmasıdır (Eryılmaz, 2002:240-241).

Kayırmacı uygulamalar örgüt için bazı sorunlara neden olmaktadır. Liyakat ilkesi göz ardı edilerek işe alınan ve/veya yükseltelen bireyler yeterli bilgi ve beceri düzeyine sahip olmadıklarında, uygun nitelikli adaylar kadar iyi performans gösteremeyeceklerdir. Bu nedenle bu bireylerin işin gerekleri için eğitimleri bazı zorluklara neden olacaktır. Diğer yandan iş için uygun niteliğe sahip bireyler, kayırmacı uygulamalarla örgüte alınan ve/veya yükseltelen bireyleri gördüklerinde örgüte karşı bağlılıklarının zedelenmesi ve işten tatmin düzeylerinin azalması gibi sonuçları ortaya çıkaracaktır. Bu durumun devam etmesi ise uzun dönemde örgüt ikliminin bozulmasına neden olacaktır. Nitekim, Hellriegell ve Slocum

(1974) iş tatmini ve örgüt iklimi arasında dinamik bir ilişkinin olduğunu ileri sürmektedirler.

Kısaca kayırmacı uygulamaların, işgören motivasyonunu olumsuz yönde etkileyerek, işgören ilgisizliği, kendine inanç ve yetenek kaybı, sosyal yabancılaşma, örgütte gereksiz olma hissi, kalıcı korku ve olumsuz önyargılara sahip olma düşüncelerini arttıracığı, takım çalışması temellerini yıkacağı, örgüt kültürünü zayıflatacağı gibi olumsuz sonuçlara neden olacağı söylenebilir (Safina, 2015).

Örgüt yöneticilerinin özellikle İnsan Kaynakları Yöneticilerinin, işgöreni liyakat ve adalet ilkesine uygun şekilde işe alımları ve yükseltmeleri önemlidir. Ayrıca işe alım, yükseltme, ücretleme gibi süreçlerin şeffaf olması işgörenin örgütsel adalet düşüncesini ve motivasyonunu arttıracak önemli bir etkidir. Dolayısıyla motivasyonu yüksek olan işgörenin işinde daha verimli olması ve işten tatmin olması mümkün olacaktır.

İş tatmini, bireylerin çalışma yaşamından aldıkları hazzı ve mutluluğu ifade etmektedir (Keser, 2014: 140). Çalışma yaşamında kalite ölçütü olarak kabul edilen iş tatmini, bireylerin içinde buldukları çalışma ortamında yaptıkları işlerin sonucunda ortaya çıkan memnuniyet duygusu ya da bireyler ile iş yeri koşulları arasındaki olumlu ilişki olarak tanımlanabilir. (Akkuş, 2017: 49-50).

Bu çalışma ile, devlet üniversitelerindeki öğretim elemanlarının kurumlarında algıladığı kayırmacılık olgusunun iş tatmini üzerine etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır.

## 1. Kayırmacılık ve Türleri

Kayırmacılık kelimesinin iki farklı tanımı bulunmaktadır. Genel olarak bir birey ya da grubu başkalarına tercih etme eğilimi olarak tanımlanırken, diğer yandan ise bireyin akraba, tanıdık, komşu, arkadaş gibi bireysel yakınlık kurduğu bireyleri tercih etme eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Loewe ve diğ., 2007: 19-20).

Ülkeden ülkeye farklı biçimlerde görülmekte olan kayırmacılık, kamu kesiminde genellikle karar alma sürecinde ortaya çıkmaktadır. Yönetim ve politika literatüründe ilk defa 1828 yılında bürokrasiye memur alımında ABD’de başkanlık seçimini kazanan General Jackson tarafından uygulanan kayırma (ya da yağma) sisteminin uygulamadaki istismarıyla yer almaya başlamıştır (Tortop, 1994:48).

Kayırmacılık, yöneticilerin sosyal bağ kurdukları bireylere karşı, diğer bireylerden olumlu yönde farklı davranış geliştirmeleri sonucu ortaya çıkmaktadır (Ramachander, 2018). Başka bir deyişle yöneticilerin kendisine yakın hissettiği bireyleri haksız yere ve yasalara aykırı olarak koruması ve desteklemesi anlamındadır (Erdem ve Meriç, 2012).

Kayırmacılık, yakın ilişki ağları etrafında kurulan çarpık bir ilişki biçimidir. Yakınlığın türüne ve/veya derecesine göre çeşitli şekillerde gerçekleşmektedir (Aytaç, 2010: 4-5):

## 1.1. Akraba Kayırmacılığı (Nepotizm)

Nepotizm, bir bireyin bilgi, eğitim düzeyi, beceri, başarı ve yetenek gibi faktörlerini dikkate almadan ya da bir bireyin işin gerektirdiği vasıflara sahip olmadığı halde yalnızca akrabalık ilişkileri göz önüne alınarak işe alınması ve/veya terfi ettirilmesi (Özler ve diğ., 2007) olarak tanımlanmaktadır.

Adam kayırmacılık belirtileri tarihte tarım ve hayvancılıkta kendini göstermeye başlamıştır. Atlas Okyanusu'ndan Himalayalar'a kadar uzanan ve adına Akdeniz Havzası denilen, Tilion'un da Eski Dünya olarak adlandırdığı bu bölgede tarım ve hayvancılıkla geçimlerini sağlayan bireyler, toplumsal olarak belirli bir amaç için bir araya gelmişlerdir. Bu bir araya geliş şekillerinin ise akrabalık ilişkilerinin etkisiyle oluştuğu ileri sürülmektedir (İlhan ve Erdem, 2010: 137).

Rönesans dönemine bakıldığında bazı Papa'ların, vasıflarını dikkate almaksızın yeğenleri için üst düzey işler bulma eğiliminde oldukları görülmektedir. Bu eğilimin o dönemdeki kilisenin etkinliğini azaltmasının ve yeğen olmayan bireylerin moralleri üzerinde yarattığı zararın fark edilmesiyle ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla nepotizm kavramının olumsuz algılanmasında bu durumun etkili olduğu bilinmektedir (Asunakutlu ve Avcı, 2010).

“Kin selection” ya da “akraba kayırmacılığı” insanlarda (bazı biyologlara göre hayvanlarda da) var olan doğal bir içgüdü olarak kabul edilmektedir. Sosyal bilimlerdeki biyolojik/ekolojik yaklaşımlar ise, nepotizmin rasyonel davranışlar sınıfına girdiğini ileri sürmektedir. Yani nepotizm davranışı; keyfi, duygusal, ya da içgüdüsel değil,

rasyonel ve seçilmiş bir davranış olarak kabul edilmektedir (Akt; Özler ve diğ., 2007). Özellikle aile işletmelerinde, aile üyelerinin egemenlik ve hükümdarlığının sürdürülebilirliği için tercih edilen uygulamalardır. Bunun nedeni örgütlerde akrabalarla ve tanıdıklarla birlikte çalışmanın yöneticiler açısından daha güven verici olduğu ve daha rahat olunmasını sağlayan bir durum olduğu düşüncesinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca yönetimin ikinci ve üçüncü kuşaklara devredilmesinde bu üstünlükler dikkate alındığında, bu tür işletmelerde nepotist uygulamaların ön plana çıkarılması doğal karşılanabilmektedir (Karacağoğlu ve Yörük, 2012).

Bir tür çıkar çatışması olan nepotizm (Boadi, 2000), Türkiye’de en yaygın görülen kayırmacılık biçimidir. Kamuya personel alımında, liyakat sistemi esas olmasına rağmen çoğu zaman bireylerin beceri, bilgi ve yeteneklerine bakılmaksızın yalnızca akrabalık ilişkilerine bağlı olarak görevlendirmeler ve atamalar yapılabilmektedir (Akt; Meriç ve Erdem, 2013).

Bu çalışmada nepotizm kelimesi, yalnızca akraba kayırmacılığı olarak değil, eş-dost, tanıdık kayırmacılığı anlamına gelecek şekilde kullanılmıştır.

## **1.2. Eş-Dost Kayırmacılığı (Kronizm)**

Aslen crony olarak yazılan kelime, Yunanca khrónios kelimesine dayanmakta ve “uzun süredir” anlamına gelmektedir. Kronizm (cronyisim) kelimesini ilk olarak 17. yüzyılda Cambridge Üniversitesi öğrencileri yakın arkadaş, dost anlamında kullanmıştır. Bu nedenle 1840’larda kronizm kelimesi, “arkadaş olabilme yeteneği ve isteği” anlamına gelmektedir. 1952’de ise ABD’de Truman yönetiminin

Government Post'a yakın arkadaşlarını ataması, New York Times'ta çalışan bir gazetecinin dikkatini çekmiştir. Gazetecinin bu durumu kronizm olarak tanımlamasıyla kronizm kelimesinin politik bir yönü olduğu da ortaya çıkmıştır. Daha sonra bu kelime çekimlenerek günümüze kadar gelmiştir (Khatri ve Tsang, 2003; Büte, 2011).

Kronizm, işe alım, yükseltme, atama ya da izin gibi işlemlerde aynı topraklarda büyüme, aynı yerde askerlik yapmak, aynı okulda eğitim almak ya da aynı işte çalışmak gibi faktörlerin ön plana alınıp bireylerin yeterliliklerine bakılmaksızın öncelik sağlanması olarak tanımlanmaktadır. Yönetimde söz sahibi olan bireylerin, öncelik sağladıkları bu bireylere karşı vefa borcunu ödeme isteğiyle ayrıcalıklı davranışlar göstermesi, kronizmin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Biber, 2016: 28). Bununla birlikte kronizmin yolsuzluğu kolaylaştırdığı ileri sürülmektedir. Bu nedenle örgütsel ve ekonomik gelişmeyi olumsuz yönde etkilediği söylenebilir (Safina, 2015).

Kronizmde de nepotizm gibi bir kayırmacılık söz konusudur. Fakat kronizm nepotizmden daha geniş bir kapsama sahiptir. Bu tür kayırmacılıkta yalnızca akraba değil, eş-dost, arkadaşlık, hemşerilik gibi kavramlar ön plana çıkmaktadır. Yakın akraba kayırmacılığı olarak da nitelendirilen kronizm, ahabap-çavuş ilişkisi olarak değerlendirilmektedir (Aytaç, 2010: 5; Boadi, 2000).

### **1.3.Siyasal Kayırmacılık (Partizanlık)**

Siyasi partilerin iktidara geldikten sonra kendilerini destekleyen seçmen gruplarına farklı biçimlerde ayrıcalıklı işlemler yapması ve bu bireylere haksız menfaat sağlamaları *siyasal kayırmacılık* olarak

adlandırılmaktadır. Siyasal kayırmacılığın literatürde “partizanlık” ya da “politik yandaşlık” olarak kullanıldığı da görülmektedir. (Özkanan ve Erdem, 2014).

Partizanlık, siyasi parti liderlerinin koltuklarını korumak ve iktidara gelmek için, parti üyelerini ve hangi ideolojiden olursa olsun kendi partisini destekleyenleri işe almaları ve bu nüfuzlarını kullanarak onları terfi ettirmeleri anlamına gelmektedir (Akyüz, 2009). Başka bir tanıma göre ise, siyasi partilerin iktidara geldikten sonra kendilerini destekleyen bireylere ya da seçmen gruplarına ayrıcalık tanıyarak bu bireylere haksız menfaat sağlamalarıdır (Meriç ve Erdem, 2013).

Siyasal kayırmacılığın bir türü olan patronaj, siyasi partilerin iktidara geldikten sonra kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan üst düzey bürokratları görevlerinden alarak bu görevlere ideoloji, politik yandaşlık, akraba, tanıdık gibi faktörleri dikkate alarak başka bireyleri atamalarıdır (Özsemerci, 2003). Dolayısıyla bu kayırmacılık türünün diğer kayırmacılık türlerini de kapsadığı söylenebilir. Fakat burada dikkat edilmesi gereken durum, siyasi kayırmacılığın ağırlıkta ve ön planda olmasıdır.

Siyasal iktidarların kendi parti üyelerini kollama ve gözetme eğiliminde olması, *kollamacı siyaset* olarak tanımlanmaktadır. Bu tür patronaj ilişkileri sonucunda ekonomide kaynakların siyasi iktidarlar tarafından politik yandaşlarına ve onu destekleyen gruplara dağıtılması söz konusudur (Aktan, 2011). Dolayısıyla bu durum, toplumsal ve kurumsal yozlaşmanın önünü açan bir uygulama olmaktadır (Biber, 2016: 62).

Bu çalışmada siyasal kayırmacılık, işe giriş, işte yükselme ve atama durumlarında liyakat ilkesi göz önüne alınmaksızın siyasi yakınlık nedeniyle bir bireyi haksız yere koruyup kollama anlamında kullanılmıştır.

## 2. İş Tatmini

İş tatmini hem küresel bir yapı olarak hem de çok boyutlu ya da çok yönlü bir kavram olarak tanımlanmış ve ölçülmüştür (Lund, 2003). Genel olarak, bireyin yaptığı işten dolayı maddi ve manevi çıkarlarına karşı geliştirdiği tutumlar ya da duygusal tepkiler şeklinde tanımlanmaktadır (Kevser ve Güler, 2016: 232; Özkalp, 2013: 71; Sarıboğa, 2017: 33).

İş tatmini ilk kez I. Dünya Savaşı'yla birlikte Avrupalı ve Amerikalı psikologların işgörenlerin işyerleri ile ilgili problemlerini fark etmesiyle başlamaktadır. I. Dünya Savaşı sonrası endüstride çalışan işgörenin azalan verimini arttırmak ve işgören-işveren uyumunu sağlamak amacıyla psikologlar, çevresel faktörlerin işgöreni ne yönde etkilediği ile ilgili çalışmalar yapmaya başlamıştır. II. Dünya Savaşı'ndan sonra ise bu kavram kesin olarak ortaya çıkmıştır. Gürültü, kirlilik, ses gibi olumsuz çevresel faktörlerin işgören tatminini azaltması, rutin işlerin ise işgören verimini düşürmesi işletmenin maliyetlerinin artmasına neden olmaktadır. Bu ve bunun gibi durumlar örgütlerin iş tatmini kavramına değer vermesini sağlayan etkenler olmuştur (Maktalan, 1997: 11).

İşinden tatmin duygusu alamayan işgörenin, işe yönelik tutkuları zayıflamaya ve azalmaya başlayacaktır (Sarıboğa, 2017: 34). Tatminsizlik yaşayan işgörenin çalışma arkadaşlarına göre daha dalgın



olması, fiziksel ve ruhsal sağlık sorunları yaşaması ve işten ayrılma niyetinin daha yüksek olması söz konusudur (Hellriegel ve diğ., 1998: 55). İşgörenin tatmin düzeyinin yüksek olması ise örgütsel bağlılığı artırmakta, performansı olumlu yönde etkilemekte, örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttırmakta; işe devamsızlıkları ve işten ayrılma niyetini azaltmakta ve bunların sonucunda müşteri memnuniyetini ve bağlılığını sağlamaktadır (Zeynel, 2014: 22; Robbins ve Judge, 2013: 118-119).

Bireylerin çalıştıkları işten tatmin olmaları ve çalıştığı işte verimli olabilmeleri için o işten motive olmaları gerekmektedir. Bu anlamda iş tatmini ve motivasyonla ilgili farklı teoriler bulunmaktadır. Bunlardan ilki Maslow' un (1943) geliştirdiği *İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi*'dir. Teoriye göre, ihtiyaçlar beş basamaktan oluşmaktadır. Bunlar sırasıyla: fizyolojik, güvenlik, sevgi ve aidiyet, kendini gösterme ve kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır. Bu teoriye göre birey, bu ihtiyaç basamaklarının birinde doyuma ulaştığında bir üst basamağa geçmekte ve böylece diğer basamak motive edici olmaya başlamaktadır. İkinci teori, Herzberg'in *Çift Faktör Teorisi*'dir. Bu teoriye göre iş tatminini etkileyen durumlar, motive edici faktörler (yükselme, başarı, ödüllendirme gibi) ve hijyen faktörleri (iş güvenliği, özel yaşam, çalışma ortamı, maaş gibi) olarak iki başlık altında incelenmektedir. Motive edici faktörler bireysel başarı hissi verdiği için motivasyonu etkileyerek arttıracaktır. Hijyen faktörleri ise, bireyin motivasyonu için bulunması gereken asgari koşulları belirtir. Hijyen faktörlerinin yokluğu iş tatminsizliği yaratabilir fakat onların varlığı motive etmez ya da tatmin yaratmaz. Kısaca motive edici faktörler iş tatmini ile ilgiliyken, hijyen faktörleri iş tatminsizliği ile ilgilidir. Üçüncü teori,

Adams'ın *Eşitlik Teorisi*'dir. Bu teoriye göre, bir birey kendi bireysel özelliklerini, elde ettiği sonuçlar ile kıyaslamakta ve aynı kıyaslamayı kendisi ile diğer çalışanlar arasında yapmaktadır. Bu anlamda teorinin dört alt değişkeni bulunmaktadır. Bunlar; birey, diğerleri ile kıyaslama, girdiler (bireyin yaş, cinsiyet vb. durumu) ve çıktılardır (bireyin işten elde ettiği ücret gibi). Birey kendi yaptığı işteki girdi/çıktı oranını diğer bireylerin girdi/çıktı oranıyla karşılaştırır. Dolayısıyla bireyin aynı performansı gösteren diğer bireyler ile eşit muamele görüp görmemesi bireyin motivasyonunda etkilidir. Dördüncü teori ise McClelland'ın *Başarı Güdüsü Teorisi*'dir. Bu teoriye göre bireyin başarısını etkileyen dört ihtiyaç bulunmaktadır. Bunlar; başarıma, ait olma, güç ve uzmanlık ihtiyacıdır. Teoriye göre, ihtiyaçlar öğrenilir ve davranışa etki etme potansiyeline göre bireyden bireye değişebilir. Teoride başarı ihtiyacı bireyin duygu hiyerarşisinde en üstte yer almaktadır. (Maktalan, 1997: 20-24; Akkuş, 2017: 50-55; Zeynel, 2014: 59-60, Gawel, 1997; Keser, 2014: 114-117).

İş tatmini, bireyin işinden ne beklediği ile işinin kendisine ne sunduğu arasındaki algıladığı fonksiyon ilişkisidir (Lund, 2003).

İşgörenin işi hakkında hislerini anlamanın bir yolu olan iş tatmini (Wexley ve Yukl, 1977: 199), işgörenin işin özelliklerini değerlendirmesiyle ortaya çıkan bir tutumdur (Robbins ve Judge, 2013: 113).

Locke (1976) iş tatminini, bireylerin işinden ve iş deneyimlerinden meydana gelen olumlu ve memnuniyet oluşturan duyguları olarak tanımlamaktadır. Bireyler işlerinden memnun olduklarında olumlu tutum göstermektedirler (Jain ve diğ., 2007).

Dolayısıyla iş tatmin düzeyleri yüksek olan bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarının daha iyi olduğu ve bunun sonucunda daha iyi öğrenme potansiyeline sahip oldukları, daha uzlaşmacı ve olumlu bir tutum içinde oldukları gözlenmektedir (Zeynel, 2014: 21-22).

Özkalp (2013) ise iş tatminini “bireylerin yaptıkları işlere karşı geliştirdiği tutumlar” olarak tanımlamaktadır. Hellriegel ve Slocum (1974) bu tutumların çoğu zaman bireyin örgüt iklimi algısına göre değiştiğini ileri sürmektedirler.

İş tatmini genel olarak örgütün hedefleri, çalışma ortamı, çalışma şartları, işin niteliği, ücretleme kriterleri, arkadaşlık ortamı, yönetim gibi kavramlarla ilişkisi olan ve bireyin bu faktörleri değerlendirmesi ile ortaya çıkan olumlu duygu halidir (Yeşilyurt ve Koçak, 2014). Bu nedenle güçlü bir örgüt kültürünün işgörenin tatmin düzeyinin ve örgütün başarısının yükselmesinde olumlu etkisi olduğu söylenebilir (Lund, 2003).

İş tatmini içsel faktörler ve dışsal faktörler olarak iki alt başlıkta incelenebilir. İşgörenin elde ettiği ücret ve ödüller, yükselme ve yönetim ile arasındaki iletişim gibi faktörler dışsal iş tatmini faktörlerini; vicdan, saygınlık, hoşnutluk, mutluluk, yetenek ve karar verme gibi faktörler ise içsel iş tatmini faktörlerini oluşturmaktadır (Schwepker, 2001). Bireyi en çok motive eden beş faktör üzerinde durulmaktadır. Bu faktörler; ücret, işin niteliği, çalışma koşulları, yöneticilerin yaklaşımı ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada söz konusu faktörlere paralel olarak, iş tatmin düzeyleri “iş yapısından tatmin”, “ücretten tatmin”, “yükselme

olanakları”, “yönetim uygulamalarından tatmin” ve “çalışma arkadaşlarından tatmin” alt boyutlarıyla incelenmiştir.

### **3. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

#### **3.1. Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın amacı, Ankara ilinde faaliyette bulunan devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının kayırmacılık algıları ve iş tatmini algılarını belirlemek ve değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu amaçla, öğretim elemanlarının (Prof. Dr., Doç. Dr., Dr. Öğr. Üyesi.) kayırmacılık algısı ortaya konacak ve bu algının iş tatmini (tüm boyutlar kapsamında) üzerinde herhangi bir etkiye sahip olup olmadığı tespit edilecektir. Bu amaç doğrultusunda, 384 öğretim elemanının kayırmacılık algısı ve bu algının iş tatmini üzerindeki etkisinin tespit edilmesine yönelik şu hipotezler test edilmiştir:

H<sub>1</sub>: Üniversite öğretim elemanlarının üniversitelerdeki kayırmacılığa ilişkin algıları ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H<sub>2</sub>: Üniversite öğretim elemanlarının yönetime ilişkin kayırmacılık algısı cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H<sub>3</sub>: Üniversite öğretim elemanlarının kayırmacılık algısı ile ücret tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H<sub>4</sub>: Üniversite öğretim elemanlarının kayırmacılık algısı ile yükselme olanakları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H<sub>5</sub>: Üniversite öğretim elemanlarının kayırmacılık algısı ile yönetim uygulamalarından tatmin olma derecesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H<sub>6</sub>: Üniversite öğretim elemanlarının kayırmacılık algısı yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H<sub>7</sub>: Üniversite öğretim elemanlarının kayırmacılık algısı akademik unvanlara göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H<sub>8</sub>: Üniversite öğretim elemanlarının kayırmacılık algısı medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H<sub>9</sub>: Üniversite öğretim elemanlarının kayırmacılık algılarının arkadaşlık ilişkilerine olan etkileri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

### **3.2.Araştırmanın Önemi**

Üniversiteler, bireyleri topluma hazırlayan, toplumu etkileyen ve topluma yön veren eğitim kurumlarıdır. Toplum için bu kadar öneme sahip bu kurumlarda kayırmacı uygulamaların görülmesi hem mevcut personeli hem de bu kurumlarda çalışmak isteyen bireyleri olumsuz yönde etkileyecektir. Liyakat ilkesinin göz ardı edilerek bireylerin istihdamının sağlanması adalet ve eşitlik algısını zedeleyecek ve bireylerin işten tatminsizlik oranını etkileyecektir. Yapılan literatür incelemesi sonucunda kayırmacılık olgusunun iş tatmini ile ilişkisinin, üniversitelerdeki akademisyenler üzerine çalışılmadığı görülmüştür. Bu sebeple üniversitelerde kayırmacılık olgusunun varlığı ortaya konmak istenmiş ve kayırmacılık olgusunun iş tatminine etkisi tespit edilerek literatürdeki bu boşluk kapatılmak istenmiştir. Ayrıca araştırmanın

sonuçları bundan sonra yapılacak çalışmalara veri oluşturacağından önemlidir.

## **4.Yöntem**

### **4.1.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Araştırmanın evrenini Ankara ilinde faaliyette bulunan devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, araştırmaya katılmada katılımcıların her birine eşit seçilme hakkı tanıyan basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenen öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırmada elde edilen verilerin istatistiksel açıdan anlamlılık düzeyinin sağlanması amacıyla büyük evrene sahip kitlelerde örnekleme hatasının (d) 0.05; olayın evrende gözlemlenme oranının (p) 0.5 ve olayın evrende gözlemlenmeme oranının (q) 0.5 olduğu durumda geçerli olan hesaplama yöntemi kullanılmıştır. Söz konusu değerlere göre erişilmesi gereken kişi sayısı 384 olarak belirlenmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50).

### **4.2.Verilerin Toplanması ve Analizi**

Araştırmada verilerin elde edilmesi amacıyla, nepotizm ve iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Nepotizm ölçeği Abdalla vd. (1998) ve Ford ve McLaughlin (1985) tarafından geliştirilmiş, Asunakutlu ve Avcı (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış bir ölçektir. İş tatmini ölçeği ise Schneider ve Dachler (1978) tarafından geliştirilmiş, Ergin (1997) tarafından Türkçe'ye çevrilerek geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış bir ölçektir. İş tatmini beş alt boyutta ölçülmüştür. Bunlar: iş yapısından tatmin, yükselme olanakları, ücret tatmini, yönetimden

tatmin ve iş arkadaşlarından tatmindir. Anketlerin uygulanması online ve yüz yüze anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Anket formunun birinci bölümünde cinsiyet, yaş, medeni durum, ekonomik durum, evdeki kişi sayısı, unvan ve görev süresi ile ilgili sorular yer alırken; ikinci bölümünde katılımcıların nepotizm ile ilgili görüşlerini ortaya koyan toplam 17 soru, üçüncü bölümünde ise katılımcıların iş tatmin düzeyini ortaya koyan toplam 22 soru yer almaktadır. Anketlerde 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçekte yer alan katılma düzeyleri olumsuz değerlendirmeden olumlu değerlendirmeye doğru sıralanmış olup ölçeklendirme 1: kesinlikle katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: kararsızım, 4: katılıyorum ve 5: kesinlikle katılıyorum şeklinde belirlenmiştir. Araştırmada anket uygulamaları sonucu elde edilen veriler SPSS paket programı ile analiz edilmiş olup Korelasyon, Bağımsız Örneklem T-Testi, Tek Yönlü Varyans (ANOVA) analizi ve çok değişkenli Varyans (MANOVA) analizi yöntemleri kullanılmıştır.

#### **4.3.Güvenirlilik Katsayısı**

Araştırmada yer alan katılımcıların nepotizm algısı ve iş tatmini düzeylerini ortaya koyan soruların güvenilirliklerinin tespit edilmesinde Cronbach’s Alpha tekniği kullanılmış olup söz konusu değer nepotizm algısını ortaya koyan sorularda .95; iş tatmin düzeyini ortaya koyan sorularda ise .93 olarak tespit edilmiştir.

#### **4.4.Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu çalışma, Ankara’daki altı devlet üniversitesinde (Ankara, Gazi, Hacettepe, ODTÜ, Sağlık Bilimleri, Yıldırım Beyazıt) görev yapan Prof. Dr., Doç. Dr. ve Dr. Öğr. Üyesi’ni kapsamaktadır.

Araştırma sonuçları Ankara iline veya Yüksek Öğretim Kurumu'na bağlı kuruluşlar için genelleme yapılamaz. Ayrıca çalışmanın sonuçları bu üniversitelerde Ekim 2017-Nisan 2018 tarihlerinde çalışan öğretim elemanlarının görüşleri ile sınırlıdır.

## **5.Bulgular**

Aşağıda katılımcıların bazı sosyo-demografik özellikleri ile nepotizm algısı ve iş tatmin düzeyini ortaya koyan sonuçlar yer almaktadır. Söz konusu sonuçlar Frequencies yöntemi ile analiz edilmiştir.



**Tablo 1. Katılımcıların Bazı Sosyo-Demografik Özellikleri**

Değişken	Grup	N	%
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	178	46,4
	Erkek	206	53,6
	Toplam	384	100
<b>Yaş</b>	26-35	23	6,0
	36-45	117	30,5
	46-55	144	37,5
	56 ve üzeri	100	26,0
	Toplam	384	100
<b>Medeni Durum</b>	Evli	314	81,8
	Bekâr	70	18,2
	Toplam	384	100
<b>Ekonomik Durum</b>	Temel ihtiyaçlarımı bile zor karşılıyorum	1	,3
	Temel ihtiyaçlarım dışında oldukça zor harcama yapabilirim	23	6,0
	Düşünerek harcama yapabilirim	199	51,8
	Sıklımadan harcama yapabilirim	101	26,3
	Rahat harcama yapabilirim	56	14,6
	Hiç düşünmeden harcama yapabilirim	4	1,0
	Toplam	384	100

(Tablo 1 devamı)

<b>Evde Yaşayan Kişi Sayısı</b>	1	43	11,2
	2	81	21,1
	3	129	33,6
	4	102	26,6
	5 ve üzeri	29	7,6
	Toplam	384	100
<b>Unvan</b>	Prof. Dr.	184	47,9
	Doç. Dr.	125	32,6
	Dr. Öğr. Üyesi.	75	19,5
	Toplam	384	100
<b>Görev Süresi</b>	6-10 yıl	49	12,8
	11-15 yıl	40	10,4
	16-20 yıl	46	12,0
	21 yıl ve üzeri	249	64,8
	Toplam	384	100

Tablo 1’de verilen sonuçlara göre, araştırmaya katılanların %46,4’ü kadın, %53,6’sı erkektir. Katılımcıların %81,8’i evli, %18,2’si bekârdır. Katılımcıların %6’sı 26-35; %30,5’i 36-45; %37,5’i 46-55 ve %26’sı 56 ve üzeri yaş aralığındadır. Katılımcıların %12,8’i 6-10; %10,4’ü 11-15; %12’si 16-20 ve %64,8’i 21 ve üzeri yıllık görev

süresine sahiptir. Katılımcıların %0,3'ü “Temel ihtiyaçlarımı bile zor karşılıyorum”, %6'sı “Temel ihtiyaçlarım dışında oldukça zor harcama yapabilirim.”, %51,8'i “Düşünerek harcama yapabilirim.”, %26,3'ü “Sıkılmadan harcama yapabilirim.” %14,6'sı “Rahat harcama yapabilirim.” ve %1'i “Hiç düşünmeden harcama yapabilirim.” şeklinde cevap vermişlerdir. Katılımcıların %11,2'sinin evde yaşayan kişi sayısının %11,2'sinin 1 kişi; %21,1'inin 2 kişi; %33,6'sının 3 kişi, %26,6'sının 4 kişi ve %7,6'sının 5 ve üzeri kişinin olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %47,9'u Prof. Dr., %32,6'sı Doç. Dr. ve %19,5'i Dr. Öğretim Üyesi.'dir. Sonuç olarak, katılımcıların büyük çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu, evli olduğu, 46-55 yaş aralığında bulunduğu ve Prof. Dr. unvanına sahip olduğu söylenebilir.

**Tablo 2. Katılımcıların Nepotizm Algısı ile İş Tatmini Düzeylerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

	Ortalama ( $\bar{x}$ )	Standart Sapma ( $\sigma$ )
Nepotizm Algısı	3.30	.883
İş Tatmini Düzeyi	3.28	.668
Ücret tatmini	3.02	.886
Yükselme olanakları	2.97	.978
Yönetim uygulamalarından tatmin olma	2.82	.951
İş arkadaşlarından Tatmin Olma	3.49	.931

Tablo 2, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının nepotizm algısı ile iş tatmini düzeylerine yönelik elde edilen ortalama ve standart sapma değerlerini göstermektedir. Buna göre katılımcıların nepotizm algı düzeylerinin  $\bar{x}=3.30$  olduğu belirlenmiş olup, öğretim elemanları

üniversitelerinde nepotizm uygulamalarının varlığına işaret etmişlerdir. İş tatmini düzeylerinin ise  $\bar{x}=3.28$  olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların iş tatmini düzeyleri içerisinde yer alan alt boyutlarda, en yüksek katılımı iş arkadaşlarından tatmin olma ile ilgili görüşlerini ortaya koyan ifadelere verdikleri tespit edilmiştir. Bu boyutu sırası ile ücretten tatmin, yükselme olanakları ve yönetim uygulamalarından tatmin olma boyutlarının takip ettiği ortaya çıkmaktadır. Öğretim elemanları üniversitelerindeki arkadaşlık ilişkilerinden hoşnut görülmektedirler. Yükselme olanakları, yönetim uygulamaları ve ücret açısından ise hoşnutsuzluk düzeylerinin çok yüksek olmadığı söylenebilir.

### 5.1.Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın bu kısmında, katılımcıların nepotizm algılarının iş tatmini üzerindeki etkisini ortaya koyan hipotezlerin test sonuçları yer almaktadır.

H<sub>1</sub>: Üniversite öğretim elemanlarının üniversitelerdeki kayırmacılığa ilişkin algıları ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

**Tablo 3. Katılımcıların Kayırmacılığa İlişkin Algıları ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları**

		Kayırmacılık Algısı	İş Tatmini
Kayırmacılık Algısı	R	1	-.63
	P		.00
	Katılımcı Sayısı	384	384
İş Tatmini	R	-.63	1
	P	.00	
	Katılımcı Sayısı	384	384

Tablo 3'te Pearson Correlation (r) katsayısının -.63 değerinde olduğu görülmektedir. Bu değer, ğretim elamanlarının kayırmacılık algısı ile işten tatminleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu değerin anlamlılık düzeyine bakıldığında .01 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir ( $p=.00$ ). Sonuç olarak, korelasyon katsayısının negatif olmasından dolayı katılımcıların kayırmacılık algıları ile işten tatminleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır. Buna göre, ğretim elemanlarının kayırmacılık algısı arttıça işten tatmin olma düzeyleri azalmaktadır. Bu durumda başlangıçta oluşturulan  $H_1$  hipotezi kabul edilmiştir.

$H_2$ : Üniversite ğretim elemanlarının yönetime ilişkin kayırmacılık algısı cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**Tablo 4. Katılımcıların Kayırmacılık Algısının Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğinin Bağımsız rneklem t-Testi Sonuçları**

Cinsiyet	Katılımcı Sayısı	Ortalama ( $\bar{x}$ )	Standart Sapma ( $\sigma$ )	Df	F	P
Kadın	178	3.30	.882	382	0.294	.94
Erkek	206	3.29	.886			

Tablo 4'de, ğretim elemanlarının gruplandıkları cinsiyetlerine göre kayırmacılık algısı karşılaştırıldığında, kadınlarda bu algı  $\bar{x}=3.30$  iken erkeklerde  $\bar{x}=3.29$ 'dur. Katılımcıların kayırmacılık algısının

anlamli bir Şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla bağımsız gruplar işin t-testi kullanılmıştır. Analiz sonucunda cinsiyete göre anlamli bir farklılık bulunamamıştır ( $F(382)=0.294$ ,  $p= .94$ ). Bu nedenle, baŐlangıŐta oluşturulan H2 hipotezi reddedilmiştir.

H<sub>3</sub>: Üniversite ğretim elemanlarının kayırmacılık algısı ile ücret tatmini arasında anlamli bir ilişki bulunmaktadır.

**Tablo 5. Katılımcıların Kayırmacılığa İlişkin Algıları ile cret Tatmini Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi SonuÇları**

		Kayırmacılık Algısı	cret Tatmini
Kayırmacılık Algısı	R	1	-.25
	P		.00
	Katılımcı Sayısı	384	384
cret Tatmini	R	-.25	1
	P	.00	
	Katılımcı Sayısı	384	384

Tablo 5'te Pearson Correlation (r) katsayısının -.25 değerinde olduğu görülmektedir. Bu değer, ğretim elamanlarının kayırmacılık algısı ile ücretten tatminleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu değerin anlamlılık düzeyine bakıldığında .01 düzeyinde anlamli olduğu görülmektedir ( $p=.00$ ). SonuÇ olarak, korelasyon katsayısının negatif olmasından dolayı katılımcıların kayırmacılık algıları ile ücretten tatminleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya Çıkmaktadır. Buna göre, ğretim elemanlarının kayırmacılık algısı arttıŐa ücretten tatmin olma düzeyleri

azalmaktadır. Bu durumda başlangıçta oluşturulan H<sub>3</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

H<sub>4</sub>: Üniversite öğretim elemanlarının kayırmacılık algısı ile yükselme olanakları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

**Tablo 6. Katılımcıların Kayırmacılığa İlişkin Algıları ile Yükselme Olanakları Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları**

		Kayırmacılık Algısı	Yükselme Olanakları
Kayırmacılık Algısı	R	1	-.64
	P		.00
	Katılımcı Sayısı	384	384
Yükselme Olanakları	R	-.64	1
	P	.00	
	Katılımcı Sayısı	384	384

Tablo 6’da Pearson Correlation (r) katsayısının -.64 değerinde olduğu görülmektedir. Bu değer, öğretim elemanlarının kayırmacılık algısı ile yükselme olanakları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu değer anlamlılık düzeyine bakıldığında .01 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir (p=.00). Sonuç olarak, korelasyon katsayısının negatif olmasından dolayı katılımcıların kayırmacılık algıları ile yükselme olanakları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır. Buna göre, öğretim elemanlarının kayırmacılık algısı arttıkça yükselme olanaklarından tatmin düzeylerinin azalacağı görüşü ortaya çıkmaktadır. Bu durumda başlangıçta oluşturulan H<sub>4</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

H<sub>5</sub>: Üniversite öğretim elemanlarının kayırmacılık algısı ile yönetim uygulamalarından tatmin olma derecesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

**Tablo 7. Katılımcıların Kayırmacılığa İlişkin Algıları ile Yönetim Uygulamalarından Tatmin Olma Derecesi Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları**

		Kayırmacılık Algısı	Yönetim Uygulamalarından Tatmin Olma
Kayırmacılık Algısı	R	1	-.59
	P		.00
	Katılımcı Sayısı	384	384
Yönetim Uygulamalarından Tatmin Olma	R	-.59	1
	P	.00	
	Katılımcı Sayısı	384	384

Tablo 7’de Pearson Correlation (r) katsayısının -.59 değerinde olduğu görülmektedir. Bu değer, öğretim elamanlarının kayırmacılık algısı ile yönetim uygulamalarından tatmin olma derecesi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu değer anlamlılık düzeyine bakıldığında .01 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir (p=.00). Sonuç olarak, korelasyon katsayısının negatif olmasından dolayı katılımcıların kayırmacılık algıları ile yönetim uygulamalarından tatmin olma derecesi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır. Buna göre, öğretim elemanlarının kayırmacılık algısı arttıkça yönetim uygulamalarından tatmin olma

derecesi azalmaktadır. Bu durumda başlangıçta oluşturulan  $H_5$  hipotezi kabul edilmiştir.

$H_6$ : Üniversite öğretim elemanlarının kayırmacılık algısı yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**Tablo 8. Katılımcıların Kayırmacılık Algısının Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğinin Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları**

	Katılımcı Sayısı	Ortalama ( $\bar{x}$ )	Standart Sapma ( $\sigma$ )	F	p	Df
26-35 yaş	23	3.46	.866	1.040	.38	Grup içi: 380 Gruplar arası: 3
36-45 yaş	117	3.36	.919			
46-55 yaş	144	3.30	.841			
56 ve üzeri yaş	100	3.18	.902			
Toplam	384	3.30	.883			

Tablo 8’de öğretim elemanlarının gruplandıkları yaş durumuna göre kayırmacılık algısına yönelik görüşleri karşılaştırıldığında, 26-35 yaş grubunda  $\bar{x}=3,46$ ; 36-45 yaş grubunda  $\bar{x}=3,36$ ; 46-55 yaş grubunda  $\bar{x}=3,30$  ve 56 ve üzeri yaş grubunda ise  $\bar{x}=3,18$  olduğu tespit edilmiştir. Ankete katılanların kayırmacılık algısına yönelik görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla bağımsız gruplar için tek yönlü Varyans (ANOVA) analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (f: 1.040; p= .38). Bu nedenle başlangıçta oluşturulan  $H_6$  hipotezi reddedilmiştir.



H<sub>7</sub>: Üniversite öğretim elemanlarının kayırmacılık algısı akademik unvanlara göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**Tablo 9. Katılımcıların Kayırmacılık Algısının Akademik Unvana Göre Farklılık Gösterip Göstermediğinin Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları**

	Katılımcı Sayısı	Ortalama ( $\bar{x}$ )	Standart Sapma ( $\sigma$ )	F	P	Df
Prof. Dr.	184	3.15	.913	5.786	.00	Grup içi: 381 Gruplar arası: 2
Doç. Dr.	125	3.49	.817			
Dr. Öğr. Üyesi.	75	3.34	.856			
Toplam	384	3.30	.883			

Tablo 9’da öğretim elemanlarının gruplandıkları unvanlarına göre kayırmacılık algısına yönelik görüşleri karşılaştırıldığında, Prof. Dr. unvanlı katılımcıların  $\bar{x}=3.15$ ; Doç. Dr. unvanlı katılımcıların  $\bar{x}=3.49$  ve Dr. Öğr. Üyesi. unvanlı katılımcıların  $\bar{x}=3.34$  olduğu tespit edilmiştir. Ankete katılanların kayırmacılık algısına yönelik görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla bağımsız gruplar için tek yönlü Varyans (ANOVA) analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda akademik unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $f=5.786$ ;  $p=.00$ ). Bu nedenle başlangıçta oluşturulan H<sub>7</sub> hipotezi kabul edilmiştir. Analiz sonucunda, Doç. Dr. Unvanına sahip katılımcılarda kayırmacılık algılarının diğer gruptaki katılımcıların algılarından anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir ( $\bar{x}=3.49$ ). Ortaya çıkan anlamlı farklılığın, hangi

gruplar arasında oluştuğunu tespit etmek amacı ile çoklu karşılaştırma test yöntemlerinden biri olan Scheffe testi kullanılmış olup Tablo 10’da sunulmaktadır:

**Tablo 10. Akademik Unvana Göre Katılımcıların Kayırmacılık Algılarının Scheffe Testi Karşılaştırma Sonuçları**

	Sınıf Değişkenleri	Ortalamalar Farkı	P değeri
Doç. Dr.	Prof. Dr.	.340	.00

Akademik unvan değişkenine göre, öğretim elemanlarının kayırmacılık algılarına yönelik görüşlerinin Scheffe test sonuçları incelendiğinde, Doç. Dr. unvanına sahip katılımcıların kayırmacılık algıları ile Prof. Dr. unvanına sahip katılımcıların kayırmacılık algıları arasında fark olduğu görülmektedir (ortalamalar farkı: .340; p= .00).

H<sub>8</sub>: Üniversite öğretim elemanlarının kayırmacılık algısı medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**Tablo 11. Katılımcıların Kayırmacılık Algısının Medeni Duruma Göre Farklılık Gösterip Göstermediğinin Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları**

Medeni Durum	Katılımcı Sayısı (n)	Ortalama ( $\bar{x}$ )	Standart Sapma ( $\sigma$ )	Df	F	P
Evli	314	3.32	.873	382	0.152	0.32
Bekâr	70	3.20	.924			

Tablo 11’de, öğretim elemanlarının gruplandıkları medeni durumlarına göre kayırmacılık algısı karşılaştırıldığında, evlilerde

$\bar{x}=3.32$  iken bekarlarda  $\bar{x}=3.20$  olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların kayırmacılık algısının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla bağımsız gruplar için t-testi kullanılmıştır. Analiz sonucunda medeni duruma göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $F(382)=0.152$ ,  $p= .32$ ). Bu nedenle, başlangıçta oluşturulan  $H_8$  hipotezi reddedilmiştir.

$H_9$ : Üniversite öğretim elemanlarının kayırmacılık algılarının arkadaşlık ilişkilerine olan etkileri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**Tablo 12. Katılımcıların Kayırmacılık Algısının Arkadaşlık İlişkilerine Olan Etkilerinin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğinin MANOVA Testi Sonuçları**

	Cinsiyet	Ortalama ( $\bar{x}$ )	Standart Sapma ( $\sigma$ )	Kişi Sayısı (n)	Kovaryans Matrisleri Eşitliği	Varyansların Eşitlik Sonuçları	Wilks' Lambda
Kayırmacılık Algısı	Kadın	3.30	.882	178	.53	Kayırmacılık Algısı: .59	.48
	Erkek	3.29	.886	206			
	Toplam	3.30	.883	384			
İş Arkadaşlarından Tatmin Olma	Kadın	3.54	.978	178		İş Arkadaşlarından Tatmin Olma: .30	
	Erkek	3.44	.888	206			
	Toplam	3.49	.931	384			

Tablo 12, araştırmaya katılan ğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre kayırmacılık algıları ve iş arkadaşlarından tatmin olma düzeylerine ilişkin elde edilen ortalama ve standart sapma değerlerini göstermektedir. Buna göre, kayırmacılık algısının kadınlarda  $\bar{x}=3.30$ , erkeklerde ise  $\bar{x}=3.29$  olduğu tespit edilmiştir. İş arkadaşlarından tatmin olma düzeyi kadınlarda daha yüksektir ( $\bar{x}=3.54$ ). Ayrıca Tablo 12’de gruplar arasında kovaryans matrislerinin eşitliği varsayımı da test edilmiştir. Test sonucunda elde edilen p değerinin .05’ten büyük olmasından dolayı kovaryans eşitliği söz konusudur ( $p=.53$ ). Son olarak Tablo 12’de varyansların eşitliği varsayımı da test edilmiştir. Buna göre elde edilen p değerinin .05’ten büyük olmasından dolayı varyansların eşitliği söz konusudur ( $p=.59$  ve .30). Tablo 12 incelendiğinde, cinsiyet bağımsız değişkeninin Wilk’s Lambda p değerinin .05’ten büyük olmasından dolayı, her iki bağımlı değişken üzerindeki etkisi anlamlı bir farklılık oluşturacak düzeyde değildir. Bu durumda başlangıçta oluşturulan  $H_0$  hipotezi reddedilmiştir.

Yapılan analizler sonucu başlangıçta oluşturulan hipotezlerin sonuçları aşağıdaki gibidir;

**Tablo 13.Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Sonuçlar**

HİPOTEZLER	KABUL	RED
H <sub>1</sub> : Üniversite öğretim elemanlarının üniversitelerdeki kayırmacılığa ilişkin algıları ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	✓	
H <sub>2</sub> : Üniversite öğretim elemanlarının yönetime ilişkin kayırmacılık algısı cinsiyetlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.		✓
H <sub>3</sub> : Üniversite öğretim elemanlarının kayırmacılık algısı ile ücret tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	✓	

(Tablo 13 devamı)

H <sub>4</sub> : Üniversite öğretim elemanlarının kayırmacılık algısı ile yükselme olanakları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	✓	
H <sub>5</sub> : Üniversite öğretim elemanlarının kayırmacılık algısı ile yönetim uygulamalarından tatmin olma derecesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	✓	
H <sub>6</sub> : Üniversite öğretim elemanlarının kayırmacılık algısı yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.		✓
H <sub>7</sub> : Üniversite öğretim elemanlarının kayırmacılık algısı akademik unvanlara göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	✓	
H <sub>8</sub> : Üniversite öğretim elemanlarının kayırmacılık algısı medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.		✓
H <sub>9</sub> : Üniversite öğretim elemanlarının kayırmacılık algılarının arkadaşlık ilişkilerine olan etkileri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir		✓

## 6. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma, Ankara ilinde faaliyette bulunan devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının kayırmacılık algılarının iş tatmini üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla 384 kişi üzerinde anket yöntemine başvurulmuştur. Çalışma sonucunda yapılan testler ve testlerin analizi sonrası aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- Araştırmaya katılanların %46,4'ünün kadın, %53,6'sının erkek olduğu,
- Katılımcıların %81,8'inin evli, %18,2'sinin bekâr olduğu,
- Katılımcıların %6'sının 26-35; %30,5'inin 36-45; %37,5'inin 46-55 ve %26'sının 56 ve üzeri yaş aralığında olduğu,
- Katılımcıların %12,8'inin 6-10; %10,4'ünün 11-15; %12'sinin 16-20 ve %64,8'inin 21 ve üzeri yıllık görev süresine sahip olduğu,
- Katılımcıların %51,8'inin düşünerek harcama yapabildiği, %26,3'ünün sıklımadan harcama yapabildiği; %14,6'sının rahat harcama yapabildiği,
- Katılımcıların %21,1'inin 2 kişi; %33,6'sının 3 kişi, %26,6'sının 4 kişi yaşadığı ve
- Katılımcıların %47,9'unun Prof. Dr., %32,6'sının Doç. Dr. ve %19,5'inin Dr. Öğretim Üyesi. olduğu tespit edilmiştir.
- Kadınların kayırmacılık algısının erkeklere kıyasla yüksek olduğu tespit edilmiştir ( $\bar{x}=3.30$ ). Fakat cinsiyet değişkenine göre, katılımcıların kayırmacılık algısının gruplar arasında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür ( $F(382)=0.294, p=.94$ ).

• 26-35 yaş grubunda olan katılımcıların kayırmacılık algısının diğer yaş gruplarına kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ( $\bar{x}=3.46$ ). Fakat yaş değişkenine göre, katılımcıların kayırmacılık algısının gruplar arasında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür (f: 1.040; p= .38).

• Doç. Dr. unvanlı katılımcıların kayırmacılık algısının Prof. Dr. ve Dr. Öğr. Üyesi unvanlı katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ( $\bar{x}=3.49$ ). Akademik unvan değişkenine göre, katılımcıların kayırmacılık algısının gruplar arasında anlamlı bir farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir (f=5.786; p= .00). Ortaya çıkan anlamlı farklılığın tespiti amacıyla yapılan Scheffe test sonuçlarında, Doç. Dr. Unvanına sahip katılımcıların kayırmacılık algıları ile Prof. Dr. unvanına sahip katılımcıların kayırmacılık algıları arasında fark olduğu görülmüştür (ortalamalar farkı: .340; p= .00).

• Evlilerin kayırmacılık algısının bekârlara kıyasla yüksek olduğu tespit edilmiştir ( $\bar{x}=3.32$ ). Fakat medeni durum değişkenine göre, katılımcıların kayırmacılık algısının gruplar arasında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür (F(382)=0.152, p= .32).

Ayrıca araştırmada, katılımcıların kayırmacılık algıları ile işten tatmin, ücretten tatmin, yükselme olanakları ve yönetim uygulamalarından tatmin olma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı da test edilmiştir. Analiz sonucunda;

• Katılımcıların kayırmacılık algıları ile işten tatminleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır (r=-.63; p=.00).

Buna göre, öğretim elemanlarının kayırmacılık algısı arttıkça işten tatmin olma düzeyleri azalacaktır.

- Katılımcıların kayırmacılık algıları ile ücretten tatminleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır ( $r=-.25$ ;  $p=.00$ ) Buna göre, öğretim elemanlarının kayırmacılık algısı arttıkça ücretten tatmin olma düzeyleri azalacaktır.

- Katılımcıların kayırmacılık algıları ile yükselme olanakları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır ( $r=-.64$ ;  $p=.00$ ). Buna göre, öğretim elemanlarının kayırmacılık algısı arttıkça yükselme olanaklarından tatmin olma düzeyleri azalacaktır.

- Katılımcıların kayırmacılık algıları ile yönetim uygulamalarından tatmin olma düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır ( $r=-.59$ ;  $p=.00$ ). Buna göre, öğretim elemanlarının kayırmacılık algısı arttıkça yönetim uygulamalarından tatmin olma düzeyleri azalacaktır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, üniversitelerde kayırmacı uygulamaların varlığının akademisyenlerin iş tatmin düzeylerine olumsuz yönde etki ettiği saptanarak araştırmanın ana hipotezi kabul edilmiştir. Sonuçlardan yola çıkılarak ve bundan sonra yapılacak çalışmalara yardımcı olması amacıyla birtakım öneriler geliştirilmiştir:

- Üniversitelere eleman alımı, terfi sistemi, kaynak kullanımı, ödül-ceza sistemi ve yetki devri süreçleri belli objektif kriterlere göre yapılmalıdır.



- Üniversitelerde çalışanların terfi etmelerinde bilgi, yetenek ve becerileri ve ön planda tutulmalıdır.
- Üniversitelerde ücretleme kriterleri özellikle de ek ücret kriterleri açık olmalıdır ve her bir öğretim elemanının bu kriterlere ulaşabileceği şeffaflık sağlanmalıdır.
- Üniversitelerde iletişim kanalları açık olmalı ve bütünlüğün sağlanması için gerekli organizasyonlar kurulmalıdır.
- Her bir öğretim elemanı için üniversite kaynaklarından yararlanma hak ve adalete uygun olmalıdır.
- Üniversite yöneticileri, öğretim elemanlarından gelecek önerilere önem vermelidir.
- Üniversite yöneticileri, öğretim elemanlarının başarılarını takdir etmelidir.
- Üniversite yöneticileri üniversiteye eleman alımında ve akademik yükseltmelerde liyakat, hak ve adalet ilkelerini benimsemelidir.
- Sonuçların daha geniş bir kitleye genellenebilmesi için ülke çapında bir araştırma da yapılabilir.

## KAYNAKÇA

- Akkuş, A., (2017), *Nepotizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Safranbolu Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Aktan, C.C., (2011), Devletin Büyümesi ve Devletin Başarısızlığının Anatomisi, *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 29-49.
- Akyüz, Ü., (2009), Siyaset ve Ahlak, *Yasama Dergisi*, (11), 93-129.
- Arasli, H. and Tumer, M., (2008), Nepotism, Favoritism and Cronyism: A Study Of Their Effects On Jobs Stress And Job Satisfaction In The Banking Industry Of North Cyprus, *Social Behavior And Personality*, 38(9), 1237-1250. DOI: 10.2224/sbp.2008.36.9.1237.
- Asunakutlu, T. ve Avcı, U., (2010), Aile İşletmelerinde Nepotizm Algısı ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(2), 93-109.
- Aytaç, Ö., (2010), Kayırmacı İlişkilerin Sosyolojik Temeli, İçinde: *Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık* (Ed. Erdem, R.), İstanbul: Beta Basım, Birinci Baskı
- Biber, M., (2016), *Kamunun Etik Çıkmazı: "Kayırmacılık"*, Ankara: Adalet Yayınevi.
- Boadi, G.E., (2000), Conflict of Interest, Nepotism and Cronyism, *Source Book 2000*, 5, 195-204.
- Büte, M., (2011), Kayırmacılığın Çalışanlar Üzerine Etkileri ile İnsan Kaynakları Uygulamaları İlişkisi: Türk Kamu Bankalarına Yönelik Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (1), 383-404.

- Erdem, M. ve Meriç, E., (2012), Okul Yönetiminde Kayırmacılığa İlişkin Ölçek Geliştirme Çalışması, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 141-154.
- Eryılmaz, B., (2002), *Kamu Yönetimi*. İstanbul: Erkam Matbaası.
- Gawel, J.E., (1997), Herzberg's Theory of Motivation and Maslow's Hierarchy of Needs. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 5(11). Available online: <http://PAREonline.net/getvn.asp?v=5&n=11>.
- Hellriegel, D. and Slocum, J.W., (1974), Organizational Climate: Measures, Research and Contingencies. *Academy of Management Journal*, 17(2), 255-280. DOI:10.2307/254979
- Hellriegel, D. and Slocum, J.W. and WOODMAN, R.W., (1998), *Organizational Behavior*, USA: International Thomson Publishing, Eighth Edition
- İlhan, T. ve Erdem, R., (2010), Akraba Kayırmacılığı (Nepotizm), İçinde: *Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık* (Ed.Erdem R.), İstanbul: Beta Yayıncılık, Birinci Baskı
- Jain, K.K., Jabeen, F., Mishra, V. and Gupta, N., (2007), Job Satisfaction as Related to Organisational Climate and Occupational Stress: A Case Study of Indian Oil, *International Review of Business Research Papers*, 3 (5), 193-208.
- Karacaoğlu, K. ve Yörük, D., (2012), Çalışanların Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde Bir Aile İşletmesi Uygulaması, *"İşGüç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(3), 43-64. DOI:10.4026/1303-2860.2012.0205.x

- Keser, A., (2014), *Çalışma Psikolojisi*, Bursa: Ekin Yayınevi, Dördüncü Baskı
- Khatrı, N. and Tsang, E.W.K., (2003), Antecedent and Consequences of Cronyism in Organizations, *Journal of Business Ethics*, 43(4), 289-303.
- Loewe, M., Blume, J., Schonleber, V., Siebert, S., Speer, J. and Voss, C., (2007), *The Impact of Favouritism on the Business Climate: A Study on Wasta in Jordan*, Germany: German Development Institute
- Lund, D.B., (2003), Organizational Culture and Job Satisfaction, *Journal of Business & Industrial Marketing*, 18(3), 219-236.
- Maktalan, F.K., (1997), *İş Tatminini Etkileyen Faktörler ve Plastik Profil İşletmelerinde Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Meriç, E. ve Erdem, M., (2013), İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yönetiminde Kayırmacılık, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 19(3), 467-498.
- Oktay, C., (1983), *Yükselen İstemler Karşısında Türk Siyasal Sistemi ve Kamu Bürokrasisi*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınları No: 3163
- Özkalp, E., (2013), Duygular, Tutumlar ve İş Tatmini, İçinde: *Örgütsel Davranış*, (Ed. A.Ç. Kırel, ve O. Ağlargöz), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 2847
- Özkanan, A. ve Erdem, R., (2014), Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar: Kavramsal Bir Çerçeve, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(20), 179-206.

- Özkanan, A. ve Erdem, R.,(2015), Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar Üzerine Nitel Bir Çalışma, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(4), 7-28.
- Özler, H., Özler, D.E. ve Gümüştekin, G.E., (2007), Aile İşletmelerinde Nepotizmin Gelişim Evreleri ve Kurumsallaşma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, 437-450.
- Özsemerci, K., (2003), *Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri*. Ankara: Sayıştay Yayınları, Birinci Baskı.
- Ramachander, A., (2011), "Dealing with favouritism at the workplace", <http://www.deccanherald.com/content/173905/dealing-favouritism-workplace.html> [Erişim Tarihi: 20 Nisan 2018].
- Robbins, S.P. and Judge, T.A., (2013), *Organizational Behavior*, London: Pearson Education, Fifteenth Edition
- Safina, D., (2015), Favouritism and Nepotism in an Organization: Causes and Effects, *Procedia Economics and Finance* ,23, 630–634. DOI: 10.1016/S2212-5671(15)00416-5, 2nd Global Conference on Business, Economics, Management and Tourism, 30-31 October 2014, Prague, Czech Republic.
- Sarıboğa, M., (2017), *Nepotizmin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Etkisi ve Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*,Yüksel Lisans Tezi, Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Schweper, C.H., (2001),Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in the Salesforce, *Journal of Business Research*, 54(1), 39-52.

- Tortop, N., (1994), *Personel Yönetimi*, Ankara: Yargı Yayınları
- Wexley, K. and Yukl, G.A., (1977), *Organizational Behaviour and Personnel Psychology*, Homewood: R. D. Irwin
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S., (2004), *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Detay Yayıncılık
- Yeşilyurt, H. ve Koçak, N., (2014), İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Otel İşletmeleri Açısından İncelenmesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 303-324.
- Zeynel, E., (2014), *Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



**BÖLÜM 7:**  
**YÖNETİMDE PROFESYONELLEŞME ALGISİNİN**  
**KURUMSALLAŞMA ÜZERİNE ETKİSİ: SAĞLIK**  
**ÇALIŞANLARINDA BİR UYGULAMA\***

Uzm. Öğr. Gör. Fatma Nuray KUŞCU<sup>1</sup>  
Prof. Dr. Abdullah SOYSAL<sup>2</sup>

---

\* Bu çalışma birinci yazar tarafından hazırlanan “Yönetimde Profesyonelleşme Algısının Kurumsallaşma Üzerine Etkisi: Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama” başlıklı yüksek lisans tezinin bir kısmından türetilmiştir.

<sup>1</sup> Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, nuraykucu@outlook.com

<sup>2</sup> Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü, asoysall@ksu.edu.tr





## 1.GİRİŞ

İşletmecilik anlayışının modern bir hale geldiği günümüz koşullarında işletme yöneticileri, rekabetin de etkisiyle rakipleri arasından ayrılarak farklılıklarını ispat etmek, yönetimde değişen bakış açılarına ayak uydurmak, kabul görmüş yönetim anlayışlarını benimsemek, çalışanlarına benimsetmek ve uygulamak zorundadırlar (Şahman, 2008: 1). Bu uygulamalar; insanların değişen yaşam standartları, artan mal ve hizmet talebi doğrultusunda tüketicilerin tatmin düzeylerini sağlayacak şekilde olmalıdır. Tatmin düzeyinin sağlanması; kurumların temel ve ortak bir hedefidir. Bu hedefin gerçekleştirilmesinde kaliteli mal, hizmet üretebilmek ve süreklilik sağlayabilmek için kurumların başta çalışanları olmak üzere belirli özelliklere sahip olmaları gerekir. Bu özelliklerden birisi de çalışanların profesyonelliğidir (Dikmen vd., 2014: 159).

Profesyonellik; toplumda bir mesleğin rol ve sorumluluklarını yerine getiren ve bir işi gerçekleştiren her bireyin edinmesi gereken uzmanlık, bilgi, beceri, tutum ve davranış biçimi olarak ifade edilir (Tarhan, vd., 2016: 411). Profesyonelleşme ise, çalışanların mesleklerini icra ederken mesleklerine yönelik sahip oldukları profesyonel olma durumlarıdır (Soyşekerci, 2007: 30).

Politik sorunlar, eğitim farklılıkları, ücret eşitsizlikleri gibi sorunlar profesyonelliğe ilişkin görüş ve tutumları olumsuz yönde etkilese de (Dikmen, vd., 2014: 159) bilgi, teknoloji ve yaşanan hızlı değişimler, işletmelerin rekabeti ve bireylerin artan talepleri profesyonelleşmenin önemini daha da artırmıştır (Savcı ve Acaray, 2018: 354). Arthur (1992) profesyonelleşmenin niteliklerini; iletişim,

meslekten memnuniyet, liderlik, sorumluluk, esneklik, yaratıcılık, profesyonel uygulama şeklinde ifade etmiştir (aktaran; Dikmen vd., 2014).

Profesyonelleşme, bir kurum, kuruluş ya da işletme içinde uzman olan iş görenlerin sayısının fazla olmasını gerektiren bir yapıya sahiptir. Çünkü kurum ya da kuruluşun bulunduğu süreçlerdeki işleri yapan bireylerin uzman olmaları, profesyonelleşmede oldukça önemli bir adımı oluşturmaktadır. Bu doğrultuda profesyonelleşmenin en önemli göstergelerinden biri olan profesyonellik kavramı “profesyonel” nitelikli eleman sayısının artışı ile ele alınabilmektedir (Narmambetova vd., 2016: 191). Profesyonel meslek grupları, bir araya gelerek statülerini korurlar ve ekonomik ve sosyal çıkarlarını en üst seviyeye taşıma amacı güderler. Profesyonel olanlar, toplumda ve kamuoyunda her daim en büyük itibarı taşıyan kişiler olarak görülür. İtibar veya prestij profesyonellik ile doğrudan örtüşür. Birçok meslek grubu, itibar ya da prestijlerinin toplumda kabul görmesini istemektedir (Raelin, 1999: 26-29).

Bu gruplardan özellikle meslek birlikleri, bir mesleğin gelişmesinde ve oluşumunda oldukça önemlidir. Meslek alanıyla alakalı bütün konuları düzenleme yetkisi olan bu kurumlar, işçi ve işverenleri bir araya getirmekte, disiplin okulu meydana getirerek, kişilere otorite, saygınlık ve üyeler arası yararlanma imkânı sağlamakta ve bu özellikleri ile oldukça üstün niteliklere sahip meslek örgütlerini oluşturmaktadırlar (Aron, 2000: 225; Karasu, 2001: 73). Profesyonelleşme, kurumların kurumsallaşmaya önem vermesi ile birlikte ön plana çıkmıştır. Kurumlar genellikle profesyonellerle

çalışmak istemektedir. Bunun nedeni, profesyonellerin istihdam edilmesi ile kuruma olan bağlılıklarının artması ve rekabette ön plana çıkılmasıdır (Cohen ve Kol, 2004: 388).

Sağlık çalışanlarının profesyonelleşmesi, insanın vazgeçilmezi olan sağlıkta standartların oluşturulması ile kaliteli tedavi ve bakımın sağlanmasında da son derece önemlidir. Yüksek profesyonelleşme düzeyi ile çalışanların sundukları sağlık hizmetlerinin kalitesinde yükselme, mesleki birliğin sağlanması ve mesleki statünün artması sağlanır (Çelik, vd., 2012: 195). Önemi her geçen gün artan profesyonelleşmenin sağlık sektöründe nasıl yükseltilebileceği noktasında yapılan alan yazın çalışmalarında henüz cevaplanabilmiş değildir. Bu noktada profesyonelleşmenin gerekliliği bir kez daha ortaya çıkmaktadır (Doğan ve Demiral, 2007: 210).

Sağlık çalışanlarında profesyonelleşmenin tamamlayıcısı, kurumun kurumsallaşmasıdır (Mesci, vd., 2016: 303). İşletmelerin rekabet ortamında yaşanan değişikliklerle birlikte katı yönetim kurallarını ve kişiselleşmiş yöntemleri bırakıp koşulların gerektirdiği kadar yalın, her zaman değiştirilebilecek kadar esnek, herkesin inisiyatif kullanabildiği, yönetim biliminin ilkelerine uygun kurulmuş olma ve faaliyette bulunma kurumsallaşmayı tanımlar (Yarar, 2008: 1).

Bu çalışmanın konusu olan sağlık kurumlarında yönetimlerin profesyonelleşmesini gerektiren birçok neden saymak mümkündür. Tıp bilimlerindeki gelişmeler, aşırı uzmanlaşma, hastanelerin karmaşık yapıları, yasal düzenlemeler, sağlık hizmeti alıcılarının bilinçlenmesi, artan maliyet baskıları, değişen hasta ilişkilerinin

düzeyi, rekabet anlayışı gibi nedenlerden bahsedilebilir. Hastanelerde yüksek miktarda kaynak ihtiyacı olup artan harcamalar ve maliyetlerin kontrolünün zorlaşması, kaynakların etkin ve verimli bir şekilde kullanılması, sağlık hizmetlerinin kaliteli bir biçimde sunumu, maliyetlerin düşürülmesi, kurumun sürekliliğinin sağlanması gibi pek çok neden, profesyonel yönetici ihtiyacını arttırmıştır. Sağlık hizmeti talep eden bireylerde sağlık bilinç düzeyinin artması, sağlık hizmetlerinden yararlanma sıklığının yaygınlaşması, tıbbi uygulama ihtiyaçlarının artması, sağlık kuruluşlarının hızla yayılması gibi birçok etken de kurumsallaşma kavramının önem kazanmasını sağlamıştır (Şahman, 2008: 2-3).

Bu kapsamda, bu çalışma ile sağlık sektörünün hizmet sunumunda etkin rol oynayan sağlık çalışanlarında yönetimin profesyonelleşmesinin kurumsallaşma üzerine etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

## **2. YÖNTEM**

Bu çalışmada sağlık çalışanlarında yönetimin profesyonelleşmesinin kurumsallaşmaya olan etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırma tanımlayıcı ve kesitsel tipte bir araştırmadır. Veriler Mayıs-Haziran 2018 arasında Hatay ve Malatya illerinde kamu hastanelerinde görev yapmakta olan sağlık çalışanlarından toplanmıştır. Sağlık çalışanlarının araştırmaya katılımlarında gönüllülük esası dikkate alınmıştır. Araştırmanın evreni Hatay ve Malatya’da birer kamu hastanesindeki sağlık çalışanları olarak alınmıştır. Mayıs 2018 ve Haziran 2018 tarihleri arasında

yapılan araştırmada sağlık personelinden izinli olanlar, hasta olanlar ve çeşitli mazaret sebepleri bildirenler haricinde toplamda 640 sağlık personelinin olduğu sorumlu sağlık personelinden öğrenildikten sonra örnekleme hesaplama yöntemi esas alınarak 241 sağlık çalışanına ulaşılmasının yeterli olacağına karar verilmiş ve 241 sağlık çalışanına anket uygulanmıştır. Araştırma 241 sağlık çalışanından elde edilen veriler çerçevesince gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın bu bölümünde ilk olarak araştırmaya konu olan hastane çalışanlarının yaş, cinsiyet, eğitim durumu, çalışma yılı, hastane kıdem gibi demografik bilgiler araştırmacı tarafından hazırlanarak (7 ifade) lek içerisinde yer verilmiştir. Kurumsallaşma leği hastane çalışanlarının kurumsallaşmaya yönelik algılarının belirlemeye yönelik şahman (2008) tarafından geliştirilmiş 24 ifadeden oluşturulmakla beraber Cronbach alfa değerinin 0,91 olduğu görülmüştür. Profesyoneleşme leği yine şahman (2008) tarafından geliştirilmiş ve Cronbach alfa değeri 0,92 olarak bulunmuştur. Ölçek 23 maddeden oluşmaktadır. Ölçek puanlaması ise “(1) Kesinlikle Katılmıyorum’dan (5) Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yapılmıştır.

Verilerin toplanması için gerekli uygulama izinleri alındıktan sonra sağlık çalışanlarına araştırma kapsamı içeriği hakkında bilgiler verilmiştir. Veriler birebir görüşme yoluyla uygulanmıştır. Çalışmanın yapılabilmesi için Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu izni ve kurumlar arası gerekli izinler alındıktan araştırma uygulanmıştır. Verilerin analizinde SPSS 21 ve AMOS 22 programlarından faydalanılmıştır. Çalışmadaki verilerin tanımlayıcı istatistikleri, frekans dağılımları, pearson korelasyon

analizi, basit ve çoklu regresyon analizi, açıklayıcı faktör analiz ile Doğrulayıcı Faktör Analizi yöntemleri tercih edilmiştir.

### **3. BULGULAR**

Araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerine yönelik frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1’de sunulmuştur. Araştırmaya katılan katılımcıların büyük çoğunluğunun kadın olduğu, yaş olarak çoğunluk grubun 25-35 yaş aralığında olduğu, araştırma dahilindeki bireylerin yarısından fazlasının 8 yıl ve üzeri olduğu belirlenmiştir. Araştırma grubunun yine yarısına yakın bir oranın lisans mezunu olduğu belirlenmiştir. Mezun olunan okul türü ve statü olarak incelendiğinde çoğunluk grup hemşiredir. Buldukları kurumda çalışma süresi olarak yine yarısına yakın bir oranın 7 yıl ve üzeri olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri**

		N	%
Cinsiyet	Kadın	153	63,5
	Erkek	88	36,5
Yaş	25-35 yaş	121	50,2
	36-45 yaş	99	41,1
	46-55 yaş	21	8,7
Meslek yılı	0-2 yıl	14	5,8
	2-4 yıl	24	10
	4-6 yıl	40	16,6
	6-8 yıl	28	11,6
	8 yıl ve üzeri	135	56
Öğrenim durumu	Lise ve dengi	45	18,7
	Ön lisans	68	28,2
	Lisans	96	39,8
	Lisansüstü	32	13,3
Mezun olunan okul türü	İİBF	15	6,2
	Tıp fakültesi	25	10,4
	Sağlık idaresi yüksekokulu	10	4,1
	Hemşirelik	74	30,7
	SMYO/MYO	50	20,7
	Lise	44	18,3
	Diğer	23	9,5
	Çalışma statüsü	Doktor	25
İdari birim sorumlusu		30	12,4
Hemşire		59	24,5
Yardımcı sağlık personeli		11	4,6
Anestezi teknisyeni		18	7,5
Teknik personel		20	8,3
Otomasyon		28	11,6
Tıbbi sekreter		19	7,9
V.H.K.İ.		16	6,6
Diğer		15	6,2
Bulunduğu kurumda çalışma süresi	1 yıldan az	22	9,1
	1-3 yıl arası	46	19,1
	4-6 yıl arası	71	29,5
	7 yıl ve üzeri	102	42,3

Bütün bu sonuçlar bir arada değerlendirildiğinde demografik olarak elde edilen verilerin hastane ortamı ile uyumlu olduğu görülmektedir. Bu da elde edilen veriler ile ilgili olumlu bir kanaatin



oluşmasını sağlamıştır ve bu verilerle analize devam edilebileceği değerlendirilmiştir.

Profesyonelleşme ve kurumsallaşma ölçeklerinin yapı geçerliliğinin belirlemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi (AFA) tekniği kullanılmıştır. Faktör analizi işleminde, ölçek maddelerinin faktörlere atanması ya da ölçekten çıkarılması işlemleri için faktör yükü değerlerine bakılmaktadır. Araştırmada yapılan faktör analizi sonucuna göre, faktör yükü değerinin düşüklüğü (0,40'ın altında bulunması) sebebiyle sekiz madde ölçekten çıkarılmıştır. Analiz sonucuna göre, KMO değeri 0,50'den büyük ve Bartlett testi ( $\chi^2 (105) = 1995,878; p < .001$ ) anlamlı bulunmuştur. Buna göre ölçek, faktör analizine uygundur (Altunışık vd., 2007: 225-226). Faktör sayısının belirlenmesinde ise faktörlerin öz değerleri incelenmiştir. AFA sonuçları incelendiğinde kapsam geçerliği ile ilgili olarak Eigen değeri birden yüksek olan 2 faktörün olduğu görülmektedir (Tablo 2). Bu faktörlerin açıklamış oldukları toplam varyans değeri %57,77 olarak tespit edilmiştir. Bu değer analize dâhil edilen boyutların kapsam geçerliğinin olduğunu göstermektedir.

**Tablo 2. Açıklanan Toplam Varyans**

Faktör	Öz Değer		
	Toplam	Varyans	Kümülatif
1	7,393	49,235	49,235
2	1,430	8,542	57,777

AFA analizi neticesinde ölçeğin on beş maddeden ve iki boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Analiz sonucunda elde edilen güvenilirlik katsayısı ise 0,92'dir. Buna göre ölçeğin güvenilirlik düzeyi çok yüksektir. Orijinal ölçekte tek faktörle temsil edilen

profesyonelleşme kavramının 2 boyut altında toplandığı görülmüştür (Tablo 2) Birinci boyutta açıklanan varyans oranı %49,23 ikinci boyutta %8,54 olarak belirlenmiştir (Tablo 2). Maddelerin boyutlara göre dağılımları ise aşağıdaki Tablo 3'te gösterilmiştir. Birinci boyutta 9 madde, ikinci boyutta ise 6 maddenin yer aldığı belirlenmiştir.

**Tablo 3. Profesyonelleşme Ölçeği Döndürülmüş Yapılar Matrisi**

	Factor		Cronbach's Alpha
	1	2	
Madde 12	,895		0,92
Madde 14	,816		
Madde 11	,814		
Madde 15	,777		
Madde 10	,756		
Madde 13	,746		
Madde 1	,721		
Madde 7	,694		
Madde 5	,475		
Madde 23		,671	
Madde 22		,592	
Madde 18		,567	
Madde 19		,523	
Madde 17		,508	
Madde 16		,456	

Tablo 3 İncelendiğinde maddelerin faktör yüklerinin 0,45 ile 0,89 arası değiştiği görülmektedir. Analizin bir sonraki aşamasında ise faktör analizinde elde edilen boyutlar arasındaki ilişkilerin korelasyonlarla ölçümü sağlanmıştır. Analiz neticesinde boyutlar arasında yüksek düzeyde bir korelasyon ilişkisi olduğu belirlenmiştir ( $r:0,718$ ;  $p:0,000$ ). Boyutlara yönelik Cronbach's Alpha değerleri incelendiğinde birinci boyut için 0,90 ikinci boyut için ise 0,79 olarak belirlenmiştir. Ölçek geneli için ise Cronbach's Alpha katsayısı 0,92

olarak belirlenmiştir. Buna göre ölçek  $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir (Tavşancıl, 2014: 29).

Bütün bu analizler neticesinde verinin güvenilir olduğu kanıtlanmış ve geçerlik ile ilgili analizlerin gerçekleştirilmesi gerektiği görülmüştür. Bu kapsamda gerçekleştirilmiş olan Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)'nın yanında Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)'nın de gerçekleştirilmesi gerektiği görülmüştür.

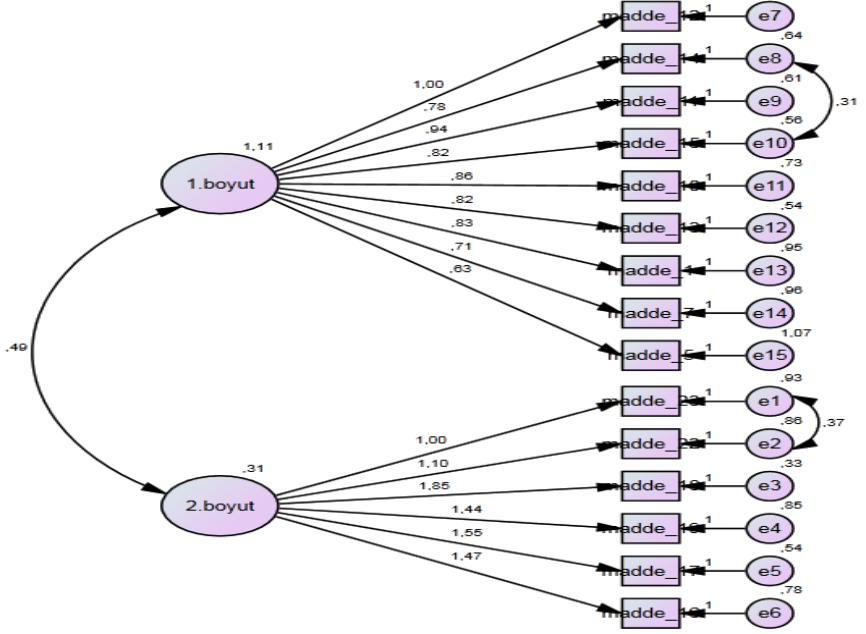
Döndürülmüş yapılar matrisi sonucunda boyutlandırma ve kapsam geçerliliği ile ilgili kaygıların giderilmesinden sonra ölçek verilerinin doğruluğunun sınanması için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) işlemine geçilmiştir. DFA için Çokluk, Şekercioğlu ve Büyükoztürk'ün (2014) önerdiği kabul edilebilir kesim değerleri dikkate alınmış ve Tablo 4'de sunulmuştur.

**Tablo 4. Uyum İndeksleri Kriter Değerleri ve Profesyonelleşme Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Değerleri**

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçekten Elde Edilen Değerler
$\chi^2/sd$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	1.50
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$	0.04
RMR	$0 \leq RMR \leq .05$	$.05 < RMR \leq .08$	0.05
IFI	$0.95 \leq IFI < 1.00$	$0.90 \leq IFI < 0.95$	0.97
CFI	$0.95 \leq CFI < 1.00$	$0.90 \leq CFI < 0.95$	0.97
GFI	$0.95 \leq GFI < 1.00$	$0.80 \leq GFI < 0.95$	0.93
AGFI	$0.95 \leq GFI < 1.00$	$0.80 \leq GFI < 0.95$	0.91

Analiz sonucunda ölçeğin, tüm uyum indekslerini sağladığı belirlenmiştir. Profesyonelleşme ölçeği için yapılan DFA analizinde; RMR, GFI ve AGFI kabul edilebilir uyum indekslerini sağlarken,  $\chi^2/sd$ , RMSEA, IFI ve CFI değerlerinin ise iyi uyum sağladığı belirlenmiştir. Hata kovaryansı e1 ile e2 terimleri ve e8 ile e10

terimleri arasında oluşturulmuştur (Şekil 1).



**Şekil 1. Profesyoneleşme Ölçeği DFA Şeması**

Kurumsallaşma ölçeğinin yapı geçerliliği incelendiğinde; ölçeğin faktör analizine uygunluğunun belirlenmesi amacıyla yapılan KMO ve Bartlett testi sonuçları yukarıdaki Tablo 5'te verilmiştir. Analiz sonucuna göre, KMO değeri 0,50'den büyük ve Bartlett testi ( $\chi^2 (105)=2122,135$ ;  $p<.001$ ) anlamlı bulunmuştur. Buna göre ölçek, faktör analizine uygundur.

**Tablo 5: Açıklanan Toplam Varyans**

Faktör	Öz Değer		
	Toplam	Varyans	Kümülatif
1	7,829	52,192	52,192
2	1,255	8,366	60,558

Açımlayıcı faktör analizi neticesinde ölçekte faktör yükü 0,40'ın altında kalan 9 madde analiz dışı bırakılmıştır. Müşterek tablolar incelendiğinde açıklanan toplam varyansın %60,55 olduğu ve ölçek maddelerinin iki boyut altında ayrıldığı görülmüştür (Tablo 6). Tablo 6 incelendiğinde ölçek maddelerinin faktör yüklerinin 0,47 ile 0,88 arasında yer aldığı görülmektedir.

**Tablo 6. Kurumsallaşma Ölçeği Döndürülmüş Yapılar Matrisi**

	Faktör		Cronbach's Alpha
	1	2	
Madde 8	,879		0,93
Madde 11	,846		
Madde 12	,681		
Madde 9	,636		
Madde 7	,631		
Madde 4	,625		
Madde 10	,566		
Madde 13	,473		
Madde 5	,468		
Madde 22		,886	
Madde 20		,790	
Madde 23		,758	
Madde 17		,740	
Madde 19		,604	
Madde 2		,514	

Ölçek boyutlandırma işlemi sonrası boyutlar arası korelasyon ilişkisinde boyutlar arasında yüksek düzeyde bir korelasyon ilişkisinin olduğu belirlenmiştir ( $r:0,743$ ;  $p:0,000$ ). Ölçeğin genel olarak güvenilirlik katsayısı 0,93 olarak bulunmuştur. Boyutlardan elde edilen Cronbach's Alpha değerleri incelendiğinde; birinci boyutta 0,90 ikinci boyutta ise 0,88 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu ifade edilebilir (Tablo 7).

**Tablo 7. Boyutlar Arası Korelasyon İlişkisi**

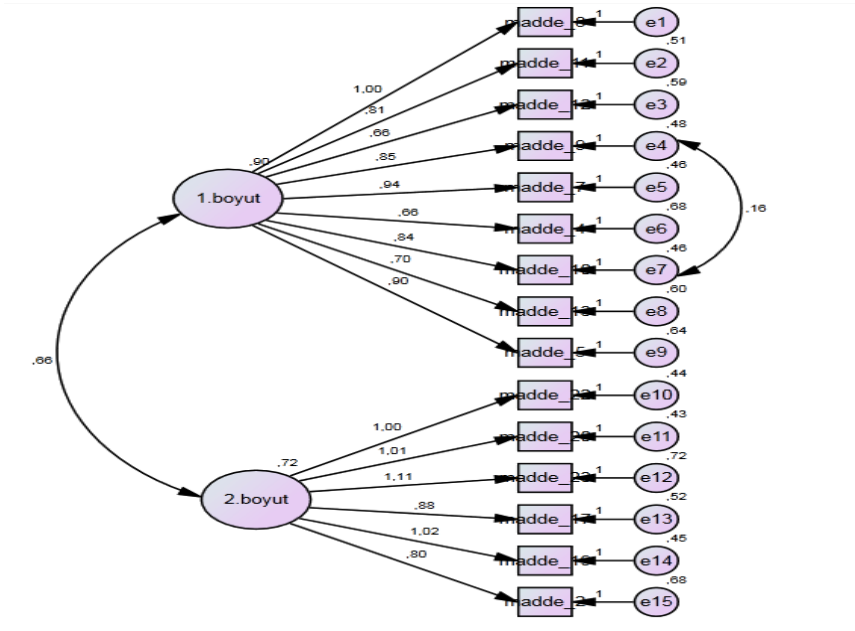
Factor	1	2	Cronbach's Alpha
1	1,000	,743	0,90
2	,743	1,000	0,88

Ölçeklerin yapı geçerliğinin keşfedilmesinin ardından, geçerliğinin test edilmesi amacı ile doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA, için Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk'ün (2014) önerdiği kabul edilebilir kesim değerleri dikkate alınmış ve Tablo 8'de sunulmuştur.

**Tablo 8. Uyum İndeksleri Kriter Değerleri ve Kurumsallaşma Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Değerleri**

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçekten Elde Edilen Değerler
$\chi^2/sd$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	2,17
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$	0,07
RMR	$0 \leq RMR \leq .05$	$.05 < RMR \leq .08$	0,05
IFI	$0.95 \leq IFI < 1.00$	$0.90 \leq IFI < 0.95$	0,95
CFI	$0.95 \leq CFI < 1.00$	$0.90 \leq CFI < 0.95$	0,95
GFI	$0.95 \leq GFI < 1.00$	$0.80 \leq GFI < 0.95$	0,90
AGFI	$0.95 \leq GFI < 1.00$	$0.80 \leq GFI < 0.95$	0,86

Analiz sonucunda ölçeğin, tüm uyum indekslerini sağladığı belirlenmiştir. Kurumsallaşma ölçeğinde yapılan DFA analizinde;  $\chi^2/sd$ , RMSEA, GFI ve AGFI kabul edilebilir uyum indekslerini sağlarken, RMR, IFI, CFI değerinin ise iyi uyum sağladığı belirlenmiştir (Tablo 8). Hata kovaryansı e4 ile e7 terimleri arasında oluşturulmuştur (Şekil 2).



**Şekil 2. Kurumsallaşma Ölçeği DFA Şeması**

Yapılan geçerlilik ve güvenirlik çalışması neticesinde profesyonelleşme ve kurumsallaşma ölçeklerinin boyutlara ayrıldığı ve boyutlardaki maddeler ve literatür bilgisi göz önüne alındığında boyut isimlendirmeleri aşağıdaki gibi yapılmış olup ölçek ve alt boyutlara yönelik puan ortalamaları aşağıdaki gibi sunulmuştur (Tablo 9).

**Tablo 9. Ölçek alt boyut isimleri ve Puan Ortalamaları**

Profesyonelleşme	2,86±0,78	Kurumsallaşma	3,03±0,79
İnsan Kaynakları Uygulamaları	2,78±0,91	Sorumluluk	3,12±0,81
Hesap Verilebilirlik	2,94±0,80	Şeffaflık	2,93±0,87

Yapılan geçerlilik güvenirlik çalışması neticesinde verilerin analiz aşamasında kullanılacak olan testlerin parametrik veya non-parametrik olup olmaması konusunda karar vermek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Profesyoneleşme ve kurumsallaşma ölçeği alt boyutları için çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmış aşağıdaki Tablo 10’da sunulmuştur.

**Tablo 10. Ölçek ve Alt Boyutlarının Normallik Testi, Std. Deviation, Variance, Skewness ve Kurtosis Değerleri**

	Minimum- Maximum	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis
Profesyoneleşme	1,21-4,62	,78	,041	-,796
İnsan kaynakları	1,00-4,89	,91	,148	-,750
Hesap verilebilirlik	1,00-4,86	,80	-,140	-,589
Kurumsallaşma	1,00-4,89	,79	-,178	-,285
Sorumluluk	1,00-5,00	,81	-,388	-,010
Şeffaflık	1,00-5,00	,87	-,026	-,365

Tablo 10 incelendiğinde değişkenlerin -1 ile +1 arasında değer aldıkları görülmüştür. Hair vd., (2013)’ne göre verilerin -1 ile +1 arasında değer alması verilerin normal dağılım varsayımı şartını sağladığını göstermektedir. Yapı geçerliliği ile ilgili kaygıların giderilmesinin ardından araştırmanın amacı doğrultusunda profesyoneleşmenin kurumsallaşma üzerindeki etkisi test edilmiştir. Bunun için ise regresyon analizi yöntemleri tercih edilmiştir. İlk olarak katılımcıların profesyoneleşme algılarının kurumsallaşma üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Basit doğrusal regresyon analizi neticesinde oluşturulan modelin (F:378,357) ve t istatistik(t:19,451; p<0,01) değerlerinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur (R:0,783; P<0,01). Bağımsız değişkenin bağımlı



değişkeni açıklama oranı  $R^2:0,613$  olarak elde edilmiştir.

**Tablo 11. Profyonelleşmenin Kurumsallaşmaya Etkisi**

Değişken	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
	B	Std. Error	$\beta$		
Sabit	,771	,120		6,404	,000
Profyonelleşme	,788	,041	,783	19,451	,000*
$R^2:0,613$ $R:0,783$ * $P<0,001$ Adjusted $R^2:0,611$					
F:378,357 Model (p):0,000*					

Bu doğrultuda katılımcıların profesyonelleşme algılarının kurumsallaşma algısındaki değişimlerin %61,3'ünü açıkladığını göstermektedir. Sonuç olarak profesyonelleşmenin kurumsallaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Elde edilen verilere göre basit doğrusal regresyon modeli;  $Y=a+bX$  ise (Alpar, 2018: 444),  $a:0,771$ ;  $b:0,788$  olmak üzere regresyon denklemi  $Y=0,771+0,788(\text{profyonelleşme})$  ( $X=\text{profyonelleşme}$ ) şeklinde ifade edilebilir.

Profyonelleşme ölçeği alt boyutlarının (hesap verebilirlik, insan kaynakları uygulamaları) kurumsallaşma üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu regresyon analizi öncesi verilerin normal dağılım gösterdiği, değişkenler arası ise oto-korelasyon ve çoklu bağlantı problemlerinin olmadığı ifade edilebilir (Durbin-Watson: 1,601; VIF<10). Profyonelleşme ölçeği alt boyutlarının kurumsallaşma üzerinde etkisini belirlemek amacıyla oluşturulan regresyon modeli (F:201,466;  $p<0,01$ ) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Regresyon katsayılarının anlamlılığını belirten t istatistik değerleri hesap

verilebilirlik (t:10,548; p:0,000) ve insan kaynakları uygulamaları (t:5,821; p:0,000) alt boyutları için anlamlıdır.

Değişkenler arası (R:0,793; P<0,01) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki belirlenmiştir. Bağımsız değişkenlerden hesap verebilirlik ve insan kaynakları uygulamaları alt boyutlarının bağımlı değişken olan kurumsallaşma algısını açıklama oranı R<sup>2</sup>:0,629 olarak hesaplanmıştır. Bulunan bu sonuca göre katılımcıların kurumsallaşma algılarındaki değişimlerin %62,9'unu hesap verebilirlik ve insan kaynakları uygulamaları alt boyutları ile açıkladığı belirlenmiştir. Bağımsız değişkenler incelendiğinde; hesap verebilirlikteki bir birimlik artış ile bağımlı değişkende (kurumsallaşma algılarında) ,546'lık bir artışa ve insan kaynakları uygulamaları alt boyutundaki bir birimlik artış ile ,264'lük bir artışı sağlamaktadır.

**Tablo 12. Profesyoneleşme Ölçeği Alt Boyutlarının Kurumsallaşmaya Etkisi**

Değişken	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p	VIF
	B	Standart hata	$\beta$			
Sabit	,683	,121		5,632	,000	
İnsan Kaynakları Uygulamaları	,264	,045	,307	5,821	,000	1,780
Hesap verebilirlik	,546	,052	,556	10,548	,000	1,780
F:201,466 R <sup>2</sup> :0,629 R: 0,793 *P<0,001 model (p):0,000*						
Adjusted R <sup>2</sup> :0,626						
Durbin-Watson (D-W):1,601						

Bununla birlikte hesap verebilirlik ( $\beta$ :0,556; p:0,000) ve insan kaynakları uygulamaları ( $\beta$ :0,307; p:0,000) algılarının katılımcıların kurumsallaşma algıları üzerinde istatistiksel olarak etkisinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Elde edilen veriler doğrultusunda

çoklu regresyon analizi modeli;  $Y=a+bX_1+cX_2+dX_3+\dots$  (Alpar, 2018: 467) ise;  $a=0,683$ ;  $b=0,264$  ve  $c=0,546$  olmak üzere,  $Y=0,683+0,264X_1+0,546X_2$  olarak kurulabilir ( $X_1= \text{İnsan Kaynakları Uygulamaları}$ ;  $X_2= \text{Hesap Verebilirlik}$ ).

#### 4.TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışma sağlık alışanlarında yonetimein profesyonelleşmesinin kurumsallaşma sũreci ũzerine etkilerini araştırmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla öncelikli olarak şahman (2008)'in geliştirmiş olduğu Profesyonelleşme ve Kurumsallaşma leklerinin yapı geçerlilik analizleri yapılmıştır. şahman (2008) tarafından geliştirilen ölçeklerin tek faktrlũ yapısının yapı geçerliliği analizi sonucunda profesyonelleşme leğinin iki boyut, kurumsallaşma leğinin iki boyut altında toplandığı belirlenmiştir. Daha sonra leklerin DFA analizinde geçerli birer ölçek olduğu sonucuna karar verilmiştir. Gũvenirlik analizi sonucu Cronbach Alfa değerleri profesyonelleşme leği için 0,92 kurumsallaşma leği için ise 0,93 olarak bulunmuştur.

Cronbach Alfa değerleri  $0,80 \leq \alpha \leq 1.00$  ise ölçek yũksek derecede gũvenilirdir. Buna göre ölçeklerin yũksek derece de gũvenilir olduğu ifade edilebilir. Araştırma dāhilinde profesyonelleşme leği ( $\bar{X}= 2,86 \pm 0,78$ ) ve kurumsallaşma ( $\bar{X}= 3,03 \pm 0,79$ ) leğinden elde edilen puan ortalamalarının orta dũzeyde olduğu ve katılımcıların profesyonelleşme ve kurumsallaşma algılarının geliştirilmesi gerektiği ifade edilebilir. Gölgeci (2013)'nin çalışmasında profesyonelleşme puan ortalaması ( $\bar{X}= 3,67 \pm 0,63$ ) kurumsallaşma leği ( $\bar{X}= 3,60 \pm 0,61$ ) olduğu grũlmũřtũr. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlardan yũksek çıkmasının nedenleri arasında çalışmanın özel hastanelerde yapılmış olması bölgesel ve kũltũrel farklılıklar gibi özelliklerin yanında profesyonelleşme ve kurumsallaşma algılarının özel sağlık kurumu alışanlarında daha yũksek olduğu dũřũnũlebilir.

Profesyonelleşme ve kurumsallaşma ölçekleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlı verilerin normal dağılımı kabul edilerek pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Katılımcıların profesyonelleşme ve kurumsallaşma algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiş ve bu sonucun literatür ile uyumlu olduğu görülmüştür (Şahman, 2008; Gölgeci, 2013).

Katılımcı sağlık çalışanlarının profesyonelleşme algılarının artmasıyla kurumsallaşmaya yönelik algılarının da artacağı şeklinde söylenebilir. Profesyonelleşme algısının kurumsallaşmaya olan etkisini ne düzeyde olduğunu tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bu çalışmada bağımlı değişkeni etkileyen iki ve daha fazla bağımsız değişken arasındaki neden-sonuç ilişkisini açıklamak ve bağımsız değişkenlerin etki düzeylerini belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır (Erdoğan vd., 2014). Bağımlı değişken olan kurumsallaşmanın bağımsız değişken olan profesyonelleşmeye pozitif yönde bir etkisinin olduğu ve profesyonelleşmenin katılımcıların kurumsallaşma algıları üzerindeki değişimlerin %61,3'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Bu açıklama oranının ise önemli düzeyde bir açıklama oranı olduğunu ve profesyonelleşmenin kurumsallaşmayı olumlu yönde etkilediği ifade edilebilir.

Şahman (2008) özel hastanelerde yapmış olduğu araştırmada yönetimin profesyonelleşmeye olan etkisini belirlemeye yönelik yapmış olduğu araştırmada; profesyonelleşme ve kurumsallaşma arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğu ve kurumsallaşma üzerindeki değişimlerin yaklaşık %65'lik bir kısmının

profesyonelleşmenin açıkladığı belirlenmiştir. Gölgeci (2013) çalışmasında ise kamu ve özel hastanelerinde kurumsallaşma üzerindeki değişimlerin yaklaşık %63'lük bir kısmının yönetimin profesyonelleşmesi ile açıklanabildiği görülmüştür. Bulunan sonucun literatür ile uyumlu olduğu ve kurumsallaşma üzerindeki değişimlerin yönetimin profesyonelleşme üzerindeki değişimleri açıklama da literatürdeki çalışmalar arasında düşük seviyede kalmıştır. Bunun nedenleri arasında çalışmaların yapıldığı yerlerin kültürel farklılığı, coğrafi konum farklılığı, kamu ve özel hastane ayrımı olması, yaşam biçimi, örneklemin farklı olması, profesyonelleşme ve kurumsallaşma üzerindeki algılar, literatürdeki çalışmaların yöneticiler üzerinde olması bu çalışmanın ise sağlık çalışanları üzerinde yapılmış olması bu oranın düşük çıkmasının nedenleri arasında sayılabilir.

Literatürde benzer çalışmalar incelendiğinde; Başar (2017) çalışmasında profesyonelleşmenin kurumsallaşma ölçeği alt boyutlarında pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Kurumsallaşma ölçeği alt boyutlarındaki değişimlerin sağlık çalışanlarında profesyonelleşme algısının yaklaşık %69'luk bir kısmını açıkladığı görülmüştür.

Günümüz koşulları itibariyle sağlık kurumlarında profesyonelleşme ihtiyacı giderek artmaktadır. Teknolojik ve hızla gelişen bilim dünyası göz önüne alındığında sağlık kurumlarında profesyonel bir yönetim ihtiyacının önemle üstünde durulması gereken nedenleri arasında, hastanelerin karmaşık yapı halinde olması, yöneticilerin gelişen zamanın gerisinde kalmak istememesi, zamanın ihtiyaçlarına ayak uydurmak zorunda olması gibi pek çok sebep

belirtmek mümkündür. Profesyonel yönetim ihtiyacının belirginleşmesi arasında sayılabilecek nedenlerden biri de sağlık hizmetlerine her geçen gün itibariyle talebin artması ve bu doğrultuda sağlık hizmeti veren kuruluşların sayısının artmasıyla profesyonel bir yönetim ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Sağlık çalışanlarında profesyonelleşmenin artmasıyla birlikte verimlilik ve etkinlikte artmaktadır. Çalışanlarda performansın artırılabilmesi için profesyonelleşme önemli düzeyde bir özellik olup (Dikmen vd., 2014: 159) hizmet kalitesinin oluşturulmasında, artırılmasında ve hizmetin kaliteli olarak sunulmasında önemli bir bileşen olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca her geçen gün sağlık hizmetlerinde farklı branşlara yönelik talebin artmasıyla profesyonelleşme ihtiyacı da aynı doğrultuda artmaktadır. Profesyonelleşmenin kurumsallaşmayla arasındaki ilişki düzeyi incelendiğinde iki ölçme aracı arasında bir etkinin olacağı manidardır.

Araştırma kapsamında aşağıdaki önerilere yer verilmiştir:

- Katılımcıların kurumsallaşma ve profesyonelleşme algılarının yükseltilmesi için orta düzey çıkmasının nedenleri daha geniş kapsamda gerekirse birebir görüşme yöntemi yapılarak araştırılması yapılabilir.

- Bu kavramların önemi ve kurumsal ilerleme noktasında faydaları çalışanlara izah edilmeli ilgili konularda geliştirici ve eğitici faaliyetleri düzenlenebilir.

- Araştırmacılara profesyonelleşmenin kurumsallaşma üzerindeki etkisini belirlemek amaçlı farklı sektörlerde araştırmaların yapılması ve sonuçların karşılaştırılmalı bir biçimde değerlendirilmesi

önerilebilir.

- Sağlık çalışanlarında yoğun iş temposu düşünüldüğünde iş ortamlarına yönelik gerekli iyileştirme çalışmalarının yapılmasıyla profesyonel bir hizmet sunumu sağlanabilir ve bu doğrultuda profesyonelleşme algılarında artış sağlanabilir.

- Profesyonelleşme ve kurumsallaşma günümüz şartlarında kurumlardan bireylerin talepleri doğrultusunda beklenen bir sonuçtur. Bu kapsamda bu alanda yapılacak iyileştirme çalışmalarında süreklilik sağlanmalı ve gelecek odaklı hareket edilmesi gerektiği söylenebilir.

- Alan yazını incelemelerinde profesyonelleşmenin kurumsallaşmaya olan etkisini belirlemeye yönelik yeterince çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle araştırma bulgularının benzer çalışma sonuçları ile karşılaştırılması yeterince yapılamamıştır. Araştırmanın bu bağlamda ileride yapılacak olan çalışmalara öncü bir model olacağı düşünülmektedir.

- Profesyonelleşmenin kurumsallaşmaya olan katkısını belirlemek için yapılan faaliyetleri, eğitimlerin faydasını ölçmek için çalışanların görevleri dâhilinde performans ölçümleri yapılmalıdır. Performans ölçümlerine bakılarak verilen eğitimlerin olumlu veya olumsuz özellikleri tespit edilmelidir.

Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmada da bazı kısıtlılıklar mevcuttur. Araştırmanın Malatya ve Hatay ilinde kamu hastanelerinde yapılmış olması ve katılımcılardan ölçek maddelerini samimi ve dürüst bir şekilde cevaplamış olması araştırmanın kısıtları arasında sayılabilir. Profesyonelleşmeyi ve kurumsallaşmayı tespit etmek amaçlı kullanılan ölçekler araştırmanın bir diğer kısıtıdır. Bu



bağlamda araştırma sonuçlarının genellenebilmesi için farklı coğrafi bölgelerde farklı illerde ve farklı sektörlerde daha geniş kapsamlı bir şekilde profesyonelleşmenin kurumsallaşma üzerindeki etkisi önemle araştırılmalıdır.

Bu doğrultuda araştırma sonuçları (kamu/özel) karşılaştırmalı bir biçimde incelenerek daha genel sonuçların elde edilmesinde olanak sağlanmalıdır. Yapılan bu çalışmanın gelecekte yapılacak olan çalışmalara literatür ve araştırma bulgularıyla katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışma da gerek literatür bazında gerekse araştırma bulgularıyla alan araştırmacılarına konu hakkında fayda sağlayacağı ve araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılması yönüyle literatüre katkılarının olacağı belirtilebilir.

## KAYNAKÇA

- Alpar, R. (2018). Uygulamalı İstatistik ve Geçerlilik-Güvenirlik, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aron, R. (2000). Sosyolojik Düşüncenin Evreleri, 4. Basımdan Çeviri, Editör: Korkmaz Alemdar, Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Arthur, D. (1992). Measuring The Professional Self-Concept of Nurses: A Critical Review. *J AdvNurs*, 17 (6), s. 712-719.
- Başar, P. (2017). Kurumsallaşmanın Performansa Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16, s. 179-195.
- Cohen, A. ve Kol, Y. (2004). Professionalism and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Managerial Psychology*, 19 (4), s. 386 – 405.
- Çelik, S., Ünal, Ü. ve Saruhan, S. (2012). Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin Mesleki Profesyonelliklerinin Değerlendirilmesi. *İ.Ü.F.N. Hem. Dergisi*, 20 (3), s. 193-199.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2014). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Dikmen, Y., Yönder, M., Yorgun, S., Usta, Y.Y., Umur, S. ve AYTEKİN, A. (2014). Hemşirelerin Profesyonel Tutumları İle Bunu Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17 (3), s. 158-164.
- Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2007). Kurumların Başarısında Duygusal Zekanın Rolü ve Önemi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14 (1), s. 209-230.
- Erdoğan S., Nahcivan N. ve Esin, N. (2014). Hemşirelikte Araştırma Kitabı, Verilerin Analizi ve Yorumlanması, İstanbul: Nobel Kitabevi.
- Gölgeci, B. (2013). Yönetim Anlayışının Profesyonelleşmesi ve

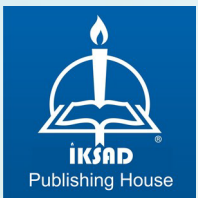
- Kurumsallaşmaya Etkisi Üzerine Bir Alan Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, Doğuş Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. ve Tatham, R.L. (2013), *Multivariate Data Analysis*: Pearson, Education Limited.
- Karasu, K. (2001), *Profesyonelleşme Olgusu ve Kamu Yönetimi*, Ankara: Mülkiyetler Birliği Vakfı Yayınları.
- Mesci, Z., Batman, O. ve Öncü, M. (2016). Yöneticilerin Kurumsal Yönetime Bakış Açısı: Turizm İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17 (2), s. 303-324.
- Narmambetova, A., Avcı, S. B. ve Barlı, Ö. (2016). Kurumsallaşma Göstergelerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi ile İncelenmesi ve Kurumsallaşma Algılarını Farklılaştıran Etmenlerin Belirlenmesi: Kırgızistan Örneği. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (13), s. 186-207.
- Raelin, J. A. (1999). *The Clash of Cultures, Managers and Professionals; Kùltürlerin Çatışması (Yönetenler-Yönetilenler)*, Çeviri Editör: Kamuran Tuncay, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Savcı, M. ve Acaray, A. (2018). Duygusal Zekânın Profesyonelleşme Üzerine Etkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerine Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (2), s. 354-371.
- Soyşekerci, S. (2007). Örgütlerde Profesyonellerin Yönetimi Sorunu ve Türkiye’de Akademisyenlere Yönelik Nitel Bir Araştırma, Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Şahman, İ. (2008). Özel Hastanelerde Yönetimin Profesyonelleşmesinin, Kurumsallaşma Süreci Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Alan Çalışması, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Tarhan, G., Kılıç, D. ve Yıldız, E. (2016). Hemşirelerin Mesleğe Yönelik Tutumları İle Mesleki Profesyonellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Gülhane Tıp Derg.* 58, s. 411-416.
- Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, 5.Baskı, Ankara: Nobel Yayınları.
- Yarar, O. (2008). *Kurumsallaşma ve Markalaşma, İstanbul İlindeki Özel Hastaneler Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.









978-605-7695-47-5