



Trakya Üniversitesi  
**İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi**  
**e-Dergi**

*Faculty of Economics and Administrative Sciences*  
*e-Journal*

Temmuz-Aralık 2015

ISSN 2147-2483

**Cilt 4**  
**Sayı 2**

**TRAKYA ÜNİVERSİTESİ**  
**İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi**  
**E-Dergi**

**Cilt: 4      Sayı: 2      Temmuz 2015**

**ISSN: 2147-2483**

<http://iibfedergi.trakya.edu.tr>

**TRAKYA UNIVERSITY**  
**Faculty of Economics and Administrative Sciences**  
**e-Journal**

**Volume: 4      No:2      July 2015**

**ISSN: 2147-2483**

<http://iibfedergi.trakya.edu.tr>



TRAKYA ÜNİVERSİTESİ

**İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi**

**E-Dergi**

Cilt: 4 Sayı: 2 Temmuz 2015

TRAKYA UNIVERSITY

**Faculty of Economics and Administrative Sciences e-Journal**

Volume: 4 Number: 2 July 2015

**Dergi Sahibi/ Owner**

Trakya Üniversitesi Rektörlüğü İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Adına

Prof. Dr. Berkan DEMİRAL

**Editör/Editor**

Doç. Dr. Ayhan GENÇLER

**Dergi Yayın Kurulu/ Editorial Board**

**Başkan/ Chairman**

Prof. Dr. Berkan DEMİRAL

**Üyeler/Members**

Prof. Dr. H. Berke DİLAN

Prof. Dr. Sibel TURAN

Prof. Dr. Sadi UZUNOĞLU

Prof. Dr. Kıymet ÇALİYURT

Prof. Dr. Berkan DEMİRAL

Prof. Dr. Nurcan METİN

Doç. Dr. Ayhan GENÇLER

Doç. Dr. Özlem ÖZKIVRAK

Yrd. Doç.Dr. Ebru Z. BOYACIOĞLU

**Yayına Hazırlayan**

Öğr. Gör. Sedat KOCADOĞAN

**İletişim Adresi/Address**

T.C. Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Balkan Yerleşkesi- Edirne/

TÜRKİYE

Tel: 0284 235 71 51 -52

Faks: 0284 235 73 63-18 57

## **DANIŐMA ve Hakem KURULU**

**Prof. Dr. Sadi UZUNOĞLU**

*Trakya Üniversitesi*

**Prof. Dr. Sudi APAK**

*Beykent Üniversitesi*

**Prof. Dr. Ayőe AKYOL**

*Trakya Üniversitesi*

**Prof. Dr. Sibel TURAN**

*Trakya Üniversitesi-si*

**Prof. Dr. Hasan DİLAN**

*Trakya Üniversitesi*

**Prof. Dr. Sinan ÜNSAR**

*Trakya Üniversitesi*

**Prof. Dr. Nurcan METİN**

*Trakya Üniversitesi*

**Prof. Dr. Cemal YÜKSELEN**

*Beykent Üniversitesi*

**Prof. Dr. Metin ATEŐ**

*İstanbul Üniversitesi*

**Prof. Dr. Seyhun DOĞAN**

*İstanbul Üniversitesi*

**Prof. Dr. Zeki AKSAN**

*Haliç Üniversitesi*

**Prof. Dr. Ercüment TEZCAN**

*Galatasaray Üniversitesi*

**Prof. Dr. Levent ÜRER**

*Beykent Üniversitesi*

**Prof. Dr. Mahmut ZORTUK**

*Dumlupınar Üniversitesi*

**Doç. Dr. Ayhan GENÇLER**

*Trakya Üniversitesi*

**Doç. Dr. Abdurrahman BENLİ**

*Sakarya Üniversitesi*

**Doç. Dr. Orhan KOÇAK**

*Yalova Üniversitesi*

**Doç. Dr. şaban NAZLIOĐLU**

*Pamukkale Üniversitesi*

## İÇİNDEKİLER

***Ekrem Yaşar AKÇAY***

GEÇMİŞTEN GÜNÜMÜZE AB-TUNUS İLİŞKİLERİ

1-14

***Bora YENİHAN***

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİN İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ ÜZERİNE ETKİLERİ:  
İZMİT'DE ÇALIŞAN ECZANE TEKNİSYENLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

15-36

***Umut Can ÖZTÜRK, Ezgi CEVHER***

MOBBİNG SENDROMUNDA ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VİRÜS MÜ AŞIMI?: ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE  
MOBBİNG İLİŞKİSİ

37-65

***Mehmet AYDINER***

YATIRIM TEŞVİK SİSTEMİNİN İBBS DÜZEY2 VE DÜZEY3 BÖLGELERİNİN İHRACAT  
PERFORMANSINA ETKİSİ ÜZERİNE BİR PANEL VERİ ANALİZİ

66-88

## GEÇMİŞTEN GÜNÜMÜZE AB-TUNUS İLİŞKİLERİ

Ekrem Yaşar AKÇAY\*

### ÖZET

Afrikanın en önemli ülkelerinden biri olan Tunus, hem bölge ülkeleriyle hem de diğer ülkelerle yakın ilişkilere sahiptir. Örneğin Tunus, AB'nin bölgedeki en önemli ticari ortaklarından biridir. Arap Baharı'ndan sonra demokratik bir dönüşüm geçirmeye başlayan Tunus, Arap Baharı'ndan sonra da önemini korumaya devam etmiştir. Kasım 2012'de Tunus ve AB arasında yapılan "İmtiyazlı Ortaklık" Anlaşması bu önemi göstermektedir. Çalışmamız Tunus'un AB için neden bu kadar önemli olduğunu araştırmaya çalışacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Afrika, Tunus, Arap Baharı, "İmtiyazlı Ortaklık" Anlaşması, AB.

### EU-TUNISIA RELATIONS FROM PAST TO PRESENT

#### ABSTRACT

Tunisia which is one of the most important countries of Africa, has so close relations both African countries and the other countries. For instance, Tunisia is one of the most important trade partners of EU in this area. After Arab Revolution, Tunisia which began to undergo democratic transformation, has continued to maintain its importance for EU. "The Privileged Partnership" Agreement which signed in November 2012 has showed this importance. Our study will try to examine why Tunisia is so important such as like this.

**Key Words:** Africa, Tunisia, Arab Revolution, "The Privileged Partnership" Agreement, EU.

---

\* Arş. Gör. Hakkari Üniversitesi İIBF Uluslararası İlişkiler Bölümü, Siyasi Tarih ABD , ey\_akçay@hotmail.com

## GİRİŞ

Kuzey Afrika’da bulunan ve Mağrib ülkelerinin en küçük ülkesi olan Tunus, köken olarak Kartaca uygarlığına kadar götürülmektedir. Roma İmparatorluğu ve Osmanlı Devleti himayesinde de yaşayan Tunus, 1881 yılında Fransa ile Bardo Antlaşması’nı yaparak Fransız himayesine girmiş ve ancak 1956 yılında bağımsızlığına kavuşabilmiştir. Temel geçim kaynağı tarım olan Tunus topraklarının yaklaşık %35’i tarıma elverişlidir. Özellikle zeytin-cilikte oldukça ileri düzeyde olan Tunus’ta sanayi sektörü çok gelişmemiş olsa da deri, kağıt, gıda gibi hafif sanayi kollarında da aktif olduğu görülmektedir. Ayrıca petrol, selüloz, çelik, elektrikli ev aletleri üretimi de yapan Tunus’ta, son dönemde turizmin de gelişmeye başlamasıyla yabancı yatırımlar artmaya başlamıştır.<sup>1</sup> 1966 yılında başlayan petrol üretimiyle birlikte yabancı petrol firmalarının Tunus’a olan ilgisini artırmıştır.

Avrupa’dan Sicilya Boğazı ile ayrılan Tunus ile AB’nin ilişkileri 1960’ların sonlarına kadar gitmektedir. 1960’lı yıllardan itibaren AB, Akdeniz ülkeleriyle ticari ilişkiler kurmaya başlamıştır. Bu temel düşünce 1957’de imzalanan Roma Antlaşmalarının niyet bildirgesine kadar götürülmekle birlikte AB, söz konusu ülkelerle ilişki kurmak için onların bağımsızlıklarını kazanmalarını beklemiştir.<sup>2</sup> Başlangıçta her ülkeyle ikili anlaşma yapma yolunu seçen AB, söz konusu ülkelerin tarım ithalatında kısıtlamaların ve bazı sorunların olduğunu görünce yeni bir strateji geliştirmek istemiş ve Global Akdeniz Politikasını ortaya atmıştır.<sup>3</sup>

1972’de yapılan Paris Zirvesi’yle kabul edilen Global Akdeniz Politikası’na göre AB, Akdeniz ülkeleriyle ticari ve mali ilişkilerini pekiştirmeyi amaçlamıştır. Bu kapsamda Global Akdeniz Politikasıyla Akdeniz ülkelerine Birlik pazarında tüccar ayrıcalıkları tanınmış, teknik ve mali yardımlar yapılmaya başlanmıştır.<sup>4</sup> 1990’lara kadar süren Global Akdeniz Politikası,

<sup>1</sup> Ekrem Yolcu, “Tunus”, *Vahdet Dergisi* <http://www.enfal.de/tunus.htm>, (25.06.2015).

<sup>2</sup> Alberto Bin, “Mediterranean Diplomacy: Evolution and Prospects”, *Jean Monnet Working Paper* C. 5, N. 597, 1997, s. 1.

<sup>3</sup> Ahmet Bıyıklı, *Avrupa Birliği’nin Akdeniz ve Ortadoğu Ülkelerine Yönelik Demokراسi ve İstikrar Politikası*, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uluslararası İlişkiler Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2006, s. 57.

<sup>4</sup> Ömer Kurtbağ, “Avrupa-Akdeniz Ortaklığı: Barselona Süreci”, *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, C. 3, N. 1, 2003, s. 77.

Akdeniz ülkeleriyle siyasi ve güvenlik alanlarında işbirliğini kapsamadığı için revizyondan geçirilmiştir. Çünkü Birlik Sovyet Birliği'nin dağılmasından sonra Güney Akdeniz'deki pek çok ülkede başlayan krize çözüm arama gereği duymuştur. Bunun için de Yenilenmiş Akdeniz Politikası ortaya atılmıştır.<sup>5</sup>

Soğuk Savaş sonrasında AB'nin ABD'den daha bağımsız politikalar izleme isteğiyle oluşturulan Yenilenmiş Akdeniz Politikası işbirliğinin çevre, telekomünikasyon, turizm gibi alanlara yayılmasını ve ikili ilişkilerden çok Birlikle Akdeniz ülkeleri arasında yatay bir ilişki kurulmasını hedeflemiştir.<sup>6</sup> Ancak Soğuk Savaşın sona ermesi, Birliğin 1992'de imzalanan Maastricht Antlaşması ile isminin ve yapısının değişmesiyle birlikte Birliğin Akdeniz ülkeleriyle ilişkilerinde de değişim gereği doğmuştur.<sup>7</sup> Özellikle Akdeniz bölgelerinden gelebilecek yasadışı göçü önlemeyi amaçlayan AB, daha kapsamlı bir politika ile 1995 yılında Barselona Sürecini başlatmıştır. AB söz konusu süreçte siyasi ve güvenlik, ekonomik ve mali ve sosyo-kültürel politikalarla Akdeniz ülkeleriyle daha yakın ve kapsamlı bir ilişki içine girmek istemiştir.<sup>8</sup>

11 Eylül 2001'de ABD'de yaşanan terör olaylarından sonra Akdeniz ülkeleriyle olan ilişkiler de değişim göstermiştir. Önleyici ve çok taraflı güvenlik stratejisi üzerine oturan ilişkilerin daha da geliştirilmesi üzerinde uzlaşma sağlanmış ve 2004 yılında oluşturulan Komşuluk Politikasıyla ilişkiler

---

<sup>5</sup> Selda Paydak, "Avrupa-Akdeniz Ortaklığına Bakış: Avrupa-Akdeniz Ortaklığı, Bütünleşme Süreci ve Türkiye", *Avrasya Dosyası* C. 5, S. 4, 2007, s. 269.; Çağlar Söker, "Ortadoğu Devrimleri Sürecinde Avrupa Birliği", [http://www.orsam.org.tr/tr/trUploads/Yazilar/Dosyalar/2013620\\_caglarsoker.pdf](http://www.orsam.org.tr/tr/trUploads/Yazilar/Dosyalar/2013620_caglarsoker.pdf), (27.06.2015).

<sup>6</sup> Canan Balkır, "Avrupa Akdeniz Ortaklığı: Mare Nostrum'dan Birarada Yaşamaya", Canan Balkır (der.), *Avrupa Akdeniz Ortaklığı: Mare Nostrum'dan Birarada Yaşamaya*, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, 2007, s. 13-15.

<sup>7</sup> Seda Aksu, *Avrupa-Akdeniz Ortaklığı'nın Güvenlik Boyutunda AB'nin Uluslararası Aktörlüğünün Değerlendirilmesi*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uluslararası İlişkiler Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2007, s. 11.

<sup>8</sup> Rıdvan Karluk, *Avrupa Birliği ve Türkiye*, 7. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2003, s. 268-269.; "EU-Tunisia Relations: Heritage and Perspectives", <http://www.welcomeurope.com/fact-of-the-day/eu-tunisia-relations-heritage-perspectives-222+122.html>, (26.06.2015).; "EU Relations with the Republic of Tunisia", [http://eeas.europa.eu/tunisia/index\\_en.htm](http://eeas.europa.eu/tunisia/index_en.htm), (26.06.2015).



bu kapsamda ele alınmaya başlanmıştır.<sup>9</sup> Bununla birlikte 2008 yılında Fransa Cumhurbaşkanı Nicolas Sarkozy tarafından ortaya atılan Akdeniz İçin Birlik ile de ilişkiler geliştirilmek istense de AB ülkelerinin bölgedeki sömürgeci geçmişleri nedeniyle bölge ülkelerinde AB'ye karşı bir şüphe ve korku ortaya çıkmış ve buna bağlı olarak da ilişkilerde istenen sonuçlar alınamamıştır.

Bir Akdeniz ülkesi olan Tunus ile ilişkiler de bu gelişmeler ışığında sürmüş ve Tunus AB'nin bölgedeki en önemli ticari ortaklarından biri olmuştur. Bununla birlikte Aralık 2010'da başlayan Arap Baharı'ndan sonra da AB ile Tunus ilişkileri gelişerek devam etmiştir. Örneğin AB, Tunus ile 19 Kasım 2012'de "*İmtiyazlı Ortaklık*" Anlaşması yapmıştır. Bu anlamda çalışmamız, Tunus'un AB için neden bu kadar önemli olduğunu araştırmaya çalışacaktır. Çünkü Tunus'un AB için cezbedici yanlarının ne olduğu, Tunus'un AB'ye katacağı artıların ne olabileceğini ortaya çıkarmak, AB'nin bölge ülkeleriyle ilişki kurarken hangi kriterlere göre hareket ettiğini anlamamıza da yardımcı olacaktır.

## 1. ARAP BAHARINA KADAR AB-TUNUS İLİŞKİLERİ

AB-Tunus ilişkileri Mart 1969'da imzalanan ticaret anlaşmasıyla başlamaktadır. Tunus ile ekonomik ilişkileri geliştirmeyi amaçlayan AB, 25 Nisan 1976'da söz konusu ilişkiyi derinleştirmek için ekonomik, teknik, mali işbirliğini geliştiren bir anlaşma yapmıştır. Beş yıllık bir süreci kapsayan bu anlaşma 1981 ve 1986 yılında iki kez yenilenmiştir.

Bununla birlikte, mali ve teknik alanda 1978-1981 yılları arasında Tunus AB'den 95 milyon ECU'luk yardım almıştır. Bu yardım küçük işletmeler için kullanılmıştır. 1982-1986 yılları arasında bu yardım 139 milyon ECU olmuş ve bu yardım ise tarım ve balıkçılık alanlarının geliştirilmesi için kullanılmıştır. Bu sırada 1990 yılıyla birlikte AB'nin Akdeniz Politikasında bir değişiklik olmuş ve Global Akdeniz Politikası yerini Yenilenmiş Akdeniz Politikasına bırakmıştır. Bu kapsamda AB, 1992-1996 yılları arasında yeni

<sup>9</sup> Michelle Pace, "The Euro-Mediterranean Partnership and Common Mediterranean Strategy? European Union Policy From A Discursive Perspective", *Geopolitics*, V. 9, N. 2, 2004, s. 49.; A. Murat Sicim, *Avrupa Birliğinde Akdeniz Politikası ve Türkiye*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Avrupa Birliği ve Uluslararası Ekonomik İlişkiler Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2006, s. 292-309.; Müge Küçükkeleş, "AB'nin Ortadoğu Politikası ve Arap Baharına Bakış", *SETA Analiz*, Ocak 2013, s. 9-13.

anlaşmalar yapmıştır. Bu anlaşmalar genel olarak ekonomik ve yapısal reformları içermektedir. AB bu sayede Akdeniz ülkeleriyle çevre konusunda ve bölgesel işbirliği konusunda işbirliği yapmayı hedeflemiştir. AB tarafından Tunus'a yapılan yardım ise 284 milyon ECU olmuştur. Tunus ile AB ilişkilerinin geliştirilmesi için yapılan anlaşmalar ve mali yardımlar neticesinde Tunus, AB'nin bölgedeki en önemli ticari ortaklarından biri olmuştur.<sup>10</sup> Örneğin 1992 yılında Tunus, ihracatının % 77'sini AB'ye ithalatının ise % 71'ini AB'den yapmıştır.<sup>11</sup> Ekonomik olarak iki taraf arasındaki ilişkilerin bu denli gelişmiş olması, AB'yi Tunus'a istikrarın sağlanması ve korunması için yardıma sevk etmiştir. Tunus ise iç pazarının küçük olması eksikliğini AB'yi kullanarak gidermeye çalışmıştır. AB ile yapılan ortaklık anlaşmasıyla Tunus gümrüksüz olarak sanayi ürünleri Avrupa pazarına sokmuştur.<sup>12</sup>

Kasım 1995 ile birlikte Barcelona Süreci kapsamında Avrupa-Akdeniz Ortaklığı oluşturulmuş ve Tunus 17 Temmuz 1995'te anlaşmayı imzalayarak söz konusu süreci kabul eden ilk Akdeniz ülkesi olmuştur. Avrupa-Akdeniz Ortaklığını oluşturan bu anlaşma siyasi ve güvenlik ortaklığından mali ve ekonomik ortaklığa ve sosyo-kültürel ortaklığa kadar pek çok alanı kapsamaktadır. Bu ortaklık, 2008'e kadar sanayi ürünleri için bir serbest ticaret alanı oluşturmayı amaçlamıştır. Ayrıca bu ortaklık, kalıcı çalışma yapıları ve politik ve sektörel diyalogun da geliştirilmesini amaçlamıştır. AB'nin 2004 yılında oluşturduğu Komşuluk Politikasıyla birlikte AB'nin Tunus ile ilişkileri bu politika kapsamında ele alınmaya başlamıştır.

2008 yılında Fransa Cumhurbaşkanı Nicolas Sarkozy tarafından Akdeniz İçin Birlik fikri ortaya atılmıştır. Barcelona Süreci'nin devamı olarak hedeflenen bu politika ile isteyen ülkelerle ortak projeler geliştirilmek istenmiştir. Bu kapsamda kirlilikle mücadele, karayolu ve limanlar arası deniz yolu inşaatı, doğal afetler sonrası işbirliği gibi alanlar işbirliği için gerekli alanlar olarak belirlenmiştir. Ancak bazı AB üyesi ülkelerin bölgedeki emperyal geçmişi, ekonomik liberalleşmenin siyasetin gölgesinde bırakılması, Akdeniz ülkelerinde hayal kırıklığı ve şüphe oluşturmuştur. Ayrıca AB'nin

---

<sup>10</sup> Saliha Ergün, "Ülke E-Bülteni IV: Tunus, Krizle Küçülen AB Ticari Hacmi Aslında Bir Avantaj Mı?", <http://www.sde.org.tr/tr/newsdetail/ulke-e-bultenleri-iv-tunus-krizle-kuculen-ab-ticari-hacmi-aslinda-bir-avantaj-mi/2967>, (25.06.2015).

<sup>11</sup> İstanbul Ticaret Odası, *Avrupa Birliği'nin Akdeniz Bölgesi Politikası*, N. 30/AB 7, Temmuz 1996, s. 46-50.

<sup>12</sup> [http://www.africanbusinesslife.com/tunus,SD\\_47.html](http://www.africanbusinesslife.com/tunus,SD_47.html), (28.06.2015).

karmaşık yapısından dolayı Arap-İsrail çatışması için çözüm üretememesi Akdeniz İçin Birlik'ten istenen sonucu vermemiştir.<sup>13</sup>

## 2. ARAP BAHARI VE SONRASINDA AB-TUNUS İLİŞKİLERİ

Ortadoğu ve Afrika ülkelerinde başlayan halk hareketleri sonucunda ortaya çıkan ve Arap Baharı olarak isimlendirilen olaylar, ilk olarak Aralık 2010'da Tunus'ta başlamıştır. Ayaklanmalar karşısında 23 yıldır iktidar olan Zeynel Abidin Bin Ali 14 Ocak 2011'de ülkeyi terk etmek zorunda kalmıştır.<sup>14</sup> Bin Ali'nin iktidardan düşmesinden sonra Tunus'ta demokratik bir dönüşüm başlamış ve 23 Ekim 2011'de ilk defa özgür seçimler yapılmıştır. Yani halkın iradesi devletin iradesine yansımıştır.<sup>15</sup>

Tunus, Arap Baharı sonrasında yeniden şekillendirilmeye başlamıştır. Özellikle AB Tunus'un yeniden şekillendirilmesi ve demokrasinin ülkeye yerleşmesi için yoğun çaba sarf etmiştir. Örneği AB Tunus ile 19 Kasım 2012'de iki taraf arasındaki ilişkileri daha da geliştiren “İmtiyazlı Ortaklık” Anlaşması yapmıştır.<sup>16</sup> Bu anlaşma AB'nin üçüncü bir ülkeyle “İmtiyazlı Ortaklık” adında imzaladığı ilk anlaşmadır. Arap Baharı sonrasında Tunus'taki demokratik dönüşüme yardım etmek ve iki taraf arasında bazı alanlarda işbirliğini artırmayı amaçlayan bu anlaşma AB Antlaşması'nın sekizinci maddesi kapsamında yapılmıştır.<sup>17</sup> Bu anlaşmanın Tunus ile yapılmasının

---

<sup>13</sup> Müge Kınacıoğlu, “Eski Şarap Yeni Şişe? Bölgedeki Son Gelişmeler Işığında AB Dış Politikasında Akdeniz Havzası ve Orta Doğu”, *Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 33, N. 1, 2015, s. 137-156.

<sup>14</sup> Engin Erkiner, “Ortadoğu'da Kaynayan Kazan ve Model Ülke Türkiye'yi Bekleyen Tehlike”, [http://enginerkiner.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1135%3Aortadouda-kaynayan-kazan-ve&catid=36%3Akonuk-yazlar&Itemid=1](http://enginerkiner.org/index.php?option=com_content&view=article&id=1135%3Aortadouda-kaynayan-kazan-ve&catid=36%3Akonuk-yazlar&Itemid=1), (27.06.2015).; Pınar Arıkan Sinkaya, “Ortadoğu'daki Halk Hareketlerinin İran'a Yansımaları”, *Ortadoğu Analiz*, C. 3, S. 27, Mart 2011, s. 30-37.

<sup>15</sup> Ufuk Ulutaş ve Furkan Torlak, “Devrimden Demokrasiye Tunus'un Seçimi”, *SETA Analiz*, S. 46, 20 Kasım 2011, s. 4-7.

<sup>16</sup> Konur Alp Koçak, “Yasemin Devriminden Arap Baharına Tunus”, *Yasama Dergisi*, S. 22, 2012, s. 22-61.

<sup>17</sup> “Relations Tunisie-Union Européenne: Un Partenariat Privilegie Plan D'Action 2013-2017”, [http://eeas.europa.eu/delegations/tunisia/documents/press\\_corner/plan\\_action\\_tunisie\\_ue\\_2013\\_2017\\_fr.pdf](http://eeas.europa.eu/delegations/tunisia/documents/press_corner/plan_action_tunisie_ue_2013_2017_fr.pdf), (26.06.2015).

sebebi AB için Tunus'un Arap Baharı'nda başarılı bir biçimde çıkmasından dolayıdır.

İçerik olarak bakıldığında siyasi alan kapsamında demokrasi, hukukun üstünlüğü, temel hak ve özgürlükler ve insan haklarının korunması, siyasi stratejik işbirliği, adalet ve güvenlik, göç ve hareketlilik konusunda işbirliği, ekonomik alan kapsamında sürdürülebilir kalkınma, ticari ve ekonomik işbirliği, ekonomik canlanmayı sağlama konularında işbirliği söz konusuysen bunların dışında istihdam ve sosyal güvenlik, rekabet, çevre ve bölgesel kalkınma, bilim ve araştırma, insan hareketliliğinde özgürlük, iş kurma özgürlüğü, tarım, sanayi, enerji, turizm, taşımacılık, iklim, tüketicinin korunması, görsel ve medya, eğitim, kültürel işbirliği alanlarında da işbirliği yapılması kararı alınmıştır.<sup>18</sup> Bunların yanında, AB ajans ve programlarına katılım, teknik ve mali destek konusunda da AB Tunusla işbirliği yapacaktır.<sup>19</sup> Beş yıllık dönemi kapsayan anlaşma ile AB bu alanlarda işbirliği yapılmasını taahhüt etmiş ve Tunus'un ulusal ekonomisini ve Akdeniz'deki durumunu canlandırıp güçlendirmeyi amaçlamıştır.<sup>20</sup> Bu sayede AB değerleri uluslararası alanda yayılacak ve Arap Baharı sonrasında Tunus'ta demokratik dönüşümün gelişmesine katkıda bulunmuş olacaktır. Diğer yandan sağlanması düşünülen ekonomik canlanma ve göç konusundaki işbirliğiyle yasa dışı göçün önüne geçilecek, organize suçlarla mücadele konusunda da işbirliği sağlanacaktır.

Bu anlaşmayla AB Tunus'tan siyasi açıdan demokrasi ve hukukun üstünlüğüne saygı, insan hakları ve temel hak ve özgürlüklere saygı gösterilmesi, sınırsız internet erişim, cinsiyet eşitliği, yolsuzlukla mücadele, STK'ların güçlendirilmesi, işkenceye karşı, kadın haklarına ilişkin cezavlemlerin ve tutuklularının durumlarının düzenlenmesine ilişkin reformların ve gerekli yapılanmanın yapılmasını istemektedir. Ekonomik açıdan ise ekonomik büyümeyi canlandırmak ve hızlandırmak için gerekli reformların ya-

---

<sup>18</sup> a.g.m. [http://eeas.europa.eu/delegations/tunisia/documents/press\\_corner/plan\\_action\\_tunisie\\_ue\\_2013\\_2017\\_fr.pdf](http://eeas.europa.eu/delegations/tunisia/documents/press_corner/plan_action_tunisie_ue_2013_2017_fr.pdf), (26.06.2015).

<sup>19</sup> Stefan Füle, "Privileged Partnership: Moving EU-Tunisia Cooperation to A Higher Level", [http://ec.europa.eu/commission\\_2010-2014/fule/headlines/news/2012/11/20121119\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/fule/headlines/news/2012/11/20121119_cs.htm), (27.06.2015).

<sup>20</sup> "EU-Tunisia: political agreement towards a Privileged Partnership", <http://www.enpi-info.eu/medportal/news/latest/36920/EU-Tunisia:-political-agreement-towards-a-Privileged-Partnership>, (27.06.2015).

pılması, orta vadede bütçe şeffaflığının sağlanması, vergi adaleti için vergi reformu, KOBİ'lerin iyileştirilerek reformların yapılmasını da istemektedir.<sup>21</sup>

### 3. TUNUS'UN AB İÇİN ÖNEMİ

AB hem Arap Baharı öncesi hem de Arap Baharı sonrasında Tunus ile yakın ilişkiler kurmaya çalışmıştır. Tunus'un AB için bu denli önemli olmasının değişik sebepleri vardır. Bunlardan birincisi genellikle alakalıdır. Tunus, Sicilya Boğazıyla Avrupa'dan ayrılmış, İtalya'ya 80 km uzaklıkta bir ülkedir. Yani Tunus AB'ye coğrafi açıdan oldukça yakındır.<sup>22</sup> Dolayısıyla Avrupa'nın güvenliğini sağlamak için kendisine bu kadar yakın bir ülkede istikrarın olması gerekmektedir. Çünkü Tunus'ta istikrarın olmaması AB'ye yasadışı göç artacaktır. Bu durumda terörizmden işsizliğe, uyuşturucu kaçakçılığından ekonomik bozukluğa kadar pek çok problemi beraberinde getirecektir. Bu yüzden AB, Tunus ile yakın ilişkiler kurarak bu ülkede ekonomik, siyasi ve toplumsal açıdan istikrarı sağlayarak yasadışı göç, terörizm, kaçakçılık gibi sorunlarda Tunus'u bir tampon bölge olarak kullanmak istemektedir.<sup>23</sup>

İkincisi ekonomik nedenlerdir. Tunus, AB'nin bölgedeki en önemli ticari ortağıdır. Diğer yandan Tunus, Afrika'nın istikrarlı, güvenli ve en yüksek rekabet gücüne sahip ekonomisidir.<sup>24</sup> Bu sebeplerden ötürü AB'nin Tunus ile 1970'lerden beri yoğun ekonomik ilişkileri bulunmaktadır. İki ülkenin ekonomik ilişkileri 1972'de Fransız yatırımcıların ülkeye gelmesiyle başlamıştır. 1970 öncesinde hurma ve zeytini dışarıya pazarlamak için küçük işletmeler mevcutken Fransa'nın ülkeye gelmesiyle tekstil sektörü gelişme göstermiştir. Tunus tekstil sektöründe AB'nin en büyük dördüncü tedarikçisi

<sup>21</sup> Avrupa Toplulukları Komisyonu, "2006/35/EC Sayılı Kararın Feshine ve Türkiye ile katılım ortamlığının kapsadığı ilkeler, öncelikler ve koşullara dair Konsey kararı", [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/Kob/Turkiye\\_Kat\\_Ort\\_Belg\\_2007.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/Kob/Turkiye_Kat_Ort_Belg_2007.pdf), (30.06.2015).

<sup>22</sup> Assem Dandashly, "Building a Security Community in the Neighborhood: Zooming in on the EU-Tunisian Relations", *NUPI Working Paper*, N. 836, 2014, s. 8-12.; "AB'nin Arap Baharına Yanıtı: İki Yıldan Sonra Durum", <http://avrupa.info.tr/tr/bilgi-kaynaklari/eeas-haberleri/eeas-single-view/article/abnin-arap-baharina-yaniti-iki-yildan-sonra-durum.html>, (27.06.2015).

<sup>23</sup> Fulya Canşen, "Mültecilerin Dramı Bitmiyor", <http://t24.com.tr/yazarlar/fulya-cansen/multecilerin-drami-bitmiyor,5378>, (28.06.2015).

<sup>24</sup> "Uzakların Komşu Ülkesi Tunus", *Moment*, S. 12, 2009, <http://www.moment-expo.com/sayi/13/kategori/ulke>, (30.06.2015).

durumuna gelmiştir.<sup>25</sup> 1990'ların başında Tunus'un gerçekleştirdiği liberal politikalar sayesinde de yabancı yatırımlar artmaya başlamıştır. 1995'te yapılan Barcelona Süreci kapsamında AB ile Tunus bir ortaklık anlaşması yapmışlardır. Tunus, AB'nin bölgede ortaklık anlaşması yaptığı ilk ülke olmuştur. Bu anlaşma ile sanayi ürünleri üzerindeki tarife engellerinin kaldırılması hedeflenmiştir. Ocak 2001 tarihinde yapılan Tarım Anlaşması ile de gümrükte muaf olan ve dünyanın önemli bir zeytin ihracatçısı olan Tunus büyük kar elde etmiştir.<sup>26</sup> Bu sebepten Tunus, AB için önemli bir ekonomik ortak olmuştur. Ülkede istikrarın bozulmaması için de ekonomik işbirliği gerekli görülmüştür. Çünkü demokrasi ve işbirliğinin olması iki taraf arasındaki işbirliğinin kolay bir şekilde devam etmesine neden olacaktır. Bu yüzden AB, Tunus ile yoğun olarak ilgilenmiştir.<sup>27</sup>

Üçüncü olarak söz konusu bölge AB için hammadde, işgücü ve enerji kaynağı nedeniyel büyük bir Pazar durumundadır. AB'nin enerji ithalatının yaklaşık %20'sini bölgeden sağlamaktadır. Ayrıca AB bölgenin ve Tunus'un ucuz ve nitelikli işgücünden faydalanmaktadır. Diğer yandan Tunus'un AB için ucuz turizm ülkesi olması Tunus'u yabancı yatırım için uygun hale getirmektedir.<sup>28</sup>

Son olarak Tunus, Arap Baharından başarıyla çıkan bir ülke olduğu için bölge ülkelerine model olarak düşünülen bir ülke olmuştur.<sup>29</sup> Diğer yandan özellikle 11 Eylül 2001 saldırıları sonrasında başlayan terörle mücadele konusunda ve var olan yasadışı göç, uyuşturucu ve insan kaçakçılığı konularında başarıya ulaşmak için taraflar arasında yakın işbirliği kurmak gerekli

---

<sup>25</sup> Kamil Tekin Sürek, "Tunus'un Ekonomik ve Sosyal Durumu", Mustafa Yalçınar (ed.), *Arap Dünyasında Ayaklanma: Nedenler, Olasılıklar, Sonuçlar*, 2. Baskı, İstanbul, Evrensel Basım, 2011, s. 19.

<sup>26</sup> Hatem Hasar, "Tunus'un Avrupa Birliği, ABD ve Türkiye İle Ekonomik İlişkileri", *TUIÇ Akademi*, 21 Eylül 2012,

<http://www.tuicakademi.org/index.php/bolgeler/ortadogu/3530-tunusun-avrupa-birligi-abd-ve-turkiye-ile-ekonomik-iliskileri>, (28.06.2015).

<sup>27</sup> Zeynep Songülen İnanç, "AB'den Tunus'a, Mısır'a Bakmak",

<http://sde.org.tr/tr/authordetail/abden-tunusa-misira-bakmak/696>, (25.05.2015).

<sup>28</sup> Yıldırım Koç, "Avrupa Birliği'nin Akdeniz Politikası", *Jeopolitik Dergisi*, S. 3, Yaz 2002, s. 1-4.

<sup>29</sup> Euractiv, "Hollande: Tunus bölgesi için model",

<http://www.euractiv.com.tr/politika-000110/article/hollande-tunus-bolgesi-icin-model-028064>, (26.06.2015).

görülmüştür.<sup>30</sup> Bu sorunların çözümü için de Tunus'ta istikrarın sağlanması ve korunması şart görülmüştür.<sup>31</sup>

#### 4. SONUÇ

AB'nin Afrika'daki en önemli ortaklarından biri olan Tunus, hem güvenlik hem de ekonomik nedenlerden ötürü AB'nin gözden çıkaramayacağı ülkelerden biridir. Ekonomik olarak AB'nin bölgedeki en önemli ekonomik ortağı olan Tunus, AB ile kurduğu ortaklık sayesinde Tunus sanayi ürünleri gümrüksüz olarak AB pazarına girme imkanı kazanmıştır. Tunus iç pazarının küçük olması nedeniyle kendisine Pazar arayan Tunus, AB ile kurduğu ilişki sayesinde önemli avantajlar elde etmiştir. Diğer yandan Tunus'un Avrupa'ya yakınlığı, AB'nin güvenliği nedeniyle de ilişki kurulmasını gerekli kılmıştır. Özellikle Arap Baharı ve sonrasında yaşanan olaylar nedeniyle ortaya çıkan terör olayları, ülkede ekonomik, siyasi ve toplumsal açıdan istikrarsızlığa da yol açmıştır.

Tunus ile yoğun ekonomik ve siyasi ilişkilerinden dolayı bölgede istikrarı sağlamanın gerekli olduğunu düşünen AB, Tunus'a yardım etmeyi gerekli kılmıştır. Bu sayede Tunus ile ekonomik ilişkiler sorunsuz devam edecektir. Diğer yandan istikrarın ve güven ortamının sağlanması, Tunus'tan AB'ye yasadışı göçün yapılmasının ve bu nedenle AB'de yaşanacak ekonomik, sosyal ve siyasi sorunların da önüne geçilecektir. Bu nedenle AB, Tunus'ta demokrasinin oturması ve istikrarın sağlanması için çaba sarf etmiştir.

---

<sup>30</sup> A.g.m., <http://www.euractiv.com.tr/politika-000110/article/hollande-tunus-bolgesi-icin-model-028064>, (26.06.2015).

<sup>31</sup> "Vasconcelas: AB Tunus'ta statükoyu destekledi", <http://tr.euronews.com/2011/01/20/vasconcelos-ab-tunus-ta-statukoyu-destekledi/>, (30.06.2015).

## KAYNAKÇA

[http://www.africanbusinesslife.com/tunus,SD\\_47.html](http://www.africanbusinesslife.com/tunus,SD_47.html), (28.06.2015).

“AB’nin Arap Baharına Yanıtı: İki Yıldan Sonra Durum”,  
<http://avrupa.info.tr/tr/bilgi-kaynaklari/eeas-haberleri/eeas-single-view/article/abnin-arap-baharina-yaniti-iki-yildan-sonra-durum.html>,  
(27.06.2015).

“EU Relations with the Republic of Tunisia”,  
[http://eeas.europa.eu/tunisia/index\\_en.htm](http://eeas.europa.eu/tunisia/index_en.htm), (26.06.2015).

“EU-Tunisia: political agreement towards a Privileged Partnership”,  
<http://www.enpi-info.eu/medportal/news/latest/36920/EU-Tunisia:-political-agreement-towards-a-Privileged-Partnership>, (27.06.2015).

“EU-Tunisia Relations: Heritage and Perspectives”,  
<http://www.welcomeurope.com/fact-of-the-day/eu-tunisia-relations-heritage-perspectives-222+122.html>, (26.06.2015).

“Relations Tunisie-Union Europeenne: Un Partenariat Privilegie Plan D’Action 2013-2017”,  
[http://eeas.europa.eu/delegations/tunisia/documents/press\\_corner/plan\\_action\\_tunisie\\_ue\\_2013\\_2017\\_fr.pdf](http://eeas.europa.eu/delegations/tunisia/documents/press_corner/plan_action_tunisie_ue_2013_2017_fr.pdf), (26.06.2015).

“Uzakların Komşu Ülkesi Tunus”, *Moment*, N. 12, 2009,  
<http://www.moment-expo.com/sayi/13/kategori/ulke>, (30.06.2015).

“Vasconcelas: AB Tunus’ta statükoyu destekledi”,  
<http://tr.euronews.com/2011/01/20/vasconcelos-ab-tunus-ta-statukoyu-destekledi/>, (30.06.2015).

AKSU, Seda, *Avrupa-Akdeniz Ortaklığı’nın Güvenlik Boyutunda AB’nin Uluslararası Aktörlüğünün Değerlendirilmesi*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uluslararası İlişkiler Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2007.

AVRUPA TOPLULUKLARI KOMİSYONU, “2006/35/EC Sayılı Kararın Feshine ve Türkiye ile katılım ortalığının kapsadığı ilkeler, öncelikler ve koşullara dair Konsey kararı”,



[http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/Kob/Turkiye\\_Kat\\_Ort\\_Belg\\_2007.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/Kob/Turkiye_Kat_Ort_Belg_2007.pdf), (30.06.2015).

BALKIR, Canan, “Avrupa Akdeniz Ortaklığı: Mare Nostrum’dan Birarada Yaşamaya”, Canan Balkır (der.), *Avrupa Akdeniz Ortaklığı: Mare Nostrum’dan Birarada Yaşamaya*, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları 2007.

BIN, Alberto, “Mediterranean Diplomacy: Evolution and Prospects”, *Jean Monnet Working Paper* Cilt 5, Sayı 597, 1997.

BIYIKLI, Ahmet, *Avrupa Birliği’nin Akdeniz ve Ortadoğu Ülkelerine Yönelik Demokrasi ve İstikrar Politikası*, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uluslararası İlişkiler Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya 2006.

CANŞEN, Fulya, “Mültecilerin Dramı Bitmiyor”, <http://t24.com.tr/yazarlar/fulya-cansen/multecilerin-drami-bitmiyor,5378>, (28.06.2015).

DANDASHLY, Assem, “Building a Security Community in the Neighborhood: Zooming in on the EU-Tunisian Relations”, *NUPI Working Paper*, N. 836, 2014.

ERGÜN, Saliha, “Ülke E-Bülteni IV: Tunus, Krizle Küçülen AB Ticari Hacmi Aslında Bir Avantaj Mı?”, <http://www.sde.org.tr/tr/newsdetail/ulke-e-bultenleri-iv-tunus-krizle-kuculen-ab-ticari-hacmi-aslinda-bir-avantaj-mi/2967>, (25.06.2015).

ERKİNER, Engin, “Ortadoğu’da Kaynayan Kazan ve Model Ülke Türkiye’yi Bekleyen Tehlike”, [http://enginekiner.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1135%3Aortadouda-kaynayan-kazan-ve&catid=36%3Akonuk-yazlar&Itemid=1](http://enginekiner.org/index.php?option=com_content&view=article&id=1135%3Aortadouda-kaynayan-kazan-ve&catid=36%3Akonuk-yazlar&Itemid=1), (27.06.2015).

EURACTIV, “Hollande: Tunus bölgesi için model”, <http://www.euractiv.com.tr/politika-000110/article/hollande-tunus-bolgesi-icin-model-028064>, (26.06.2015).

FULE, Stefan, “Privileged Partnership: Moving EU-Tunisia Cooperation to A Higher Level”, [http://ec.europa.eu/commission\\_2010-2014/fule/headlines/news/2012/11/20121119\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/fule/headlines/news/2012/11/20121119_cs.htm), (27.06.2015).

HASAR, Hatem, “Tunus’un Avrupa Birliği, ABD ve Türkiye İle Ekonomik İlişkileri”, *TUİÇ Akademi*, 21 Eylül 2012, <http://www.tuicakademi.org/index.php/bolgeler/ortadogu/3530-tunusun-avrupa-birligi-abd-ve-turkiye-ile-ekonomik-iliskileri>, (28.06.2015).

İNANÇ, Zeynep Songülen, “AB’den Tunus’a, Mısır’a Bakmak”, <http://sde.org.tr/tr/authordetail/abden-tunusa-misira-bakmak/696>, (25.05.2015).

İSTANBUL TİCARET ODASI, *Avrupa Birliği’nin Akdeniz Bölgesi Politikası*, Sayı 30/AB 7, Temmuz 1996.

KARLUK, Rıdvan, *Avrupa Birliği ve Türkiye*, 7. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2003.

KINACIOĞLU, Müge, “Eski Şarap Yeni Şişe? Bölgedeki Son Gelişmeler Işığında AB Dış Politikasında Akdeniz Havzası ve Orta Doğu”, *Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 33, Sayı 1, 2015

KOÇ, Yıldırım, “Avrupa Birliği’nin Akdeniz Politikası”, *Jeopolitik Dergisi*, Sayı 3, Yaz 2002.

KOÇAK, Konur Alp, “Yasemin Devriminden Arap Baharına Tunus”, *Yasama Dergisi*, Sayı 22, 2012.

KURTBAĞ, Ömer, “Avrupa-Akdeniz Ortaklığı: Barselona Süreci”, *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1, 2003.

KÜÇÜKKELEŞ, Müge, “AB’nin Ortadoğu Politikası ve Arap Baharına Bakışı”, *SETA Analiz*, Ocak 2013.

PACE, Michelle, “The Euro-Mediterranean Partnership and Common Mediterranean Strategy? European Union Policy From A Discursive Perspective”, *Geopolitics*, Vol. 9, No. 2, 2004.

PAYDAK, Selda, “Avrupa-Akdeniz Ortaklığına Bakış: Avrupa-Akdeniz Ortaklığı, Bütünleşme Süreci ve Türkiye”, *Avrasya Dosyası* Cilt 5, Sayı 4, 2007.

SİCİM, A. Murat, *Avrupa Birliğinde Akdeniz Politikası ve Türkiye*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Avrupa Birliği ve Uluslararası Ekonomik İlişkiler Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2006.

SİNKAYA, Pınar Arıkan, “Ortadoğu’daki Halk Hareketlerinin İran’a Yansımaları”, *Ortadoğu Analiz*, Cilt 3, Sayı 27, Mart 2011.

SÖKER, Çağlar, “Ortadoğu Devrimleri Sürecinde Avrupa Birliği”, [http://www.orsam.org.tr/tr/trUploads/Yazilar/Dosyalar/2013620\\_caglarsoker.pdf](http://www.orsam.org.tr/tr/trUploads/Yazilar/Dosyalar/2013620_caglarsoker.pdf), (27.06.2015).

SÜREK, Kamil Tekin, “Tunus’un Ekonomik ve Sosyal Durumu”, Mustafa Yalçınar (ed.), *Arap Dünyasında Ayaklanma: Nedenler, Olasılıklar, Sonuçlar*, 2. Baskı, Evrensel Basım, İstanbul 2011.

ULUTAŞ, Ufuk ve TORLAK, Furkan, “Devrimden Demokrasiye Tunus’un Seçimi”, *SETA Analiz*, No. 46, 20 Kasım 2011.

YOLCU, Ekrem, “Tunus”, *Vahdet Dergisi*, <http://www.enfal.de/tunus.htm>, (25.06.2015).

## DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİN İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ ÜZERİNE ETKİLERİ: İZMİT'DE ÇALIŞAN ECZANE TEKNİSYENLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Bora YENİHAN\*

### ÖZET

Bu çalışmada, Kocaeli ili İzmit ilçesinde faaliyet gösteren eczanelerde çalışan eczane teknisyenlerinin demografik özelliklerinin iş tatmini düzeyleri ile yaşam tatmini seviyeleri üzerindeki etkilerinin incelenmesi hedeflenmiştir. Yapılan literatür taraması ve anket tekniği ile elde edilen verilerin SPSS 22 programı ile yorumlanması sonucunda, Kocaeli ili İzmit ilçesinde faaliyet gösteren eczanelerde çalışan eczane teknisyenlerinin iş tatmini algıları ile yaşam tatmini algıları arasında bir ilişki olmadığı, ancak demografik özelliklerini hem iş tatmini algıları hem de yaşam tatmini algıları üzerinde farklı etkileri olduğu görülmüştür. Çalışmanın son bölümünde elde edilen verilerin yorumlanmasıyla ortaya çıkan sonuçlar incelenmeye çalışılmıştır.

*Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Yaşam Tatmini, Demografik Özellikler*

---

\* Arş. Gör. Dr.Kırklareli Üniversitesi, IIBF bora.yenihan@klu.edu.tr.

**THE EFFECTS OF DEMOGRAPHIC FEATURES ON  
JOB SATISFACTION AND LIFE SATISFACTION: A  
STUDY ON PHARMACY TECHNICIANS WORKING  
IN IZMIT**

**ABSTRACT**

In this study, the aim is to observe the effects of the demographic features of pharmacy technicians who work in pharmacies in Izmit, Kocaeli on their job satisfaction level life satisfaction levels. As a result of processing the data gathered via literature search and survey techniques in SPSS 22 program, it has been found that there is no relation between the job satisfaction perceptions and life satisfaction perceptions of the pharmacy technicians who work in pharmacies in Izmit, Kocaeli, but it has been seen that demographic features have different effects on both job satisfaction perceptions and life satisfaction perceptions. In the conclusion part of the study, the results coming out via having the gathered data processed has been tried to be examined.

***Key Worlds:*** *Job Satisfaction, Life Satisfaction, Demographic Features*

## GİRİŞ

Çalışma yaşamı içerisinde çalışanların karşı karşıya kaldıkları problemler ve bu problemlerin hem iş hem de tüm hayatlarına olan yansımaları uzun yıllardır araştırmacıların üzerinde durduğu konuların başında gelmektedir. Özellikle iş tatmini ve yaşam tatmini kavramları hem birbirlerini etkileme özellikleri hem de çalışanların bütün yaşamlarını kapsamaları sebebiyle ilgi odağıdır. İş hayatında yaşanan olumsuz durumlar çalışanların işlerinden duydukları hoşlanma ve memnuniyet duygularını etkiledikleri gibi yaşamlarının geri kalanına da olumsuz biçimde yansiyabilmektedir. Yine benzer şekilde çalışanların hayatlarının her hangi bir bölümünde karşı karşıya kaldıkları olumlu veya olumsuz durumlarda iş yaşamlarına yansımaktadır.

Bu konuda yapılan çalışmalar göstermektedir ki, iş tatmini kavramı ve yaşam tatmini kavramı birbirini olumlu veya olumsuz etkileme gücüne sahiptir. Bu konuda literatürdeki farklı yaklaşımlar hangi kavramın bir diğerini etkilediği ve etkileme gücünü ortaya koymaya çalışmakta, ayrıca bu kavramlardan bağımsız olarak demografik özelliklerinde bu kavramlar ve bu kavramların oluşturduğu algılar üzerindeki etkilerini inceleme çabası içindedirler.

Bu çalışmada da Kocaeli ili İzmit ilçesinde faaliyet gösteren eczanelerde çalışan eczane teknisyenlerinin sahip oldukları iş tatmini düzeyleri ile yaşam tatmini seviyeleri arasındaki ilişki incelenecektir. Daha sonra ise bu kavramların katılımcıların demografik özelliklerinden hangi düzeyde etkilendikleri ortaya konmaya çalışılacaktır.

### 1. İş Tatmini

Örgütsel araştırmalar incelendiğinde “iş tatmini” kavramının kendisine geniş bir şekilde yer bulduğu görülmektedir. Bu durumun başlıca sebepleri “iş” kavramının kişilerin hem karakteristik özelliklerini ortaya çıkaran bir algı olması hem de toplumun geneli için bir ihtiyaç olmasıdır (Aşan ve Erenler, 2008: 204, Lukowski, 2004: 45).

Berry (1997:126) yaptığı çalışmada iş tatminini “*çalışanların iş yerlerine ve iş yerlerinden kaynaklı gelişen durumlara karşı bir reaksiyonudur*” biçiminde tanımlamaktadır. Bu tanımın yanında yapılan

çalışmalar incelendiğinde, Wagner ve Hollenbeck (2010: 138-140) iş tatminini “*çalışanların bilinçsizce ya da bilinçli bir şekilde ulaşmayı denedikleri değerlerin bir fonksiyonu*” olarak tanımlarken, Vieira (2005: 39) “*çalışanın yaptığı işten duyduğu hoşnutluktur*” şeklinde tanımlamıştır. Benzer bir tanımla Koustelios’da (2001: 355) iş tatminini “*kişilerin yapmakta oldukları işten duydukları mutluluk*” şeklinde tanımlamıştır. Rowan (2008: 21) iş tatmini için “*iş ve iş ilişkileri sonucunda ortaya çıkan bir duygudur*” tanımını yaparken, Spector (1996: 7-8) ise iş tatminini “*en basit biçimde, işgörenlerin yaptıkları işten hoşnut ve mutlu olmalarıdır*” biçimde tanımlamaktadır. Stride, Wall ve Catley (2007: 13) ise “*iş tatmini iç ve dış faktörlerden ayrı ayrı etkilenen duygusal bir durumdur*” biçiminde bir tanım yapmıştır.

İş tatmini, çalışanların işlerinden ve dolayısıyla yaşamlarından keyif almalarını ve mutlu olmalarını sağlamaktadır. Çalışanların, işleri ile beklentilerinin karşılanması iş tatmin düzeylerini arttırmaktadır (Keser, 2006: 105-106). Bu durumun tersi olarak ortaya çıkan iş tatminsizliği ise, çalışanların yapmakta oldukları işe karşı bir hoşlanma veya tatmin duygusu elde edememesi şeklinde kendisini göstermektedir. İş tatminsizliği ise beraberinde; devamsızlık, işten ayrılma, düşük kurumsal bağlılık, yüksek stres, zihinsel ve bedensel sağlık sorunlarını gibi olumsuz durumları getirmektedir (Gerekan ve Pehlivan, 2010: 32).

İş tatmini boyutlarına indirgenerek incelendiğinde içsel tatmin ve dışsal tatmin olarak ele alınmaktadır. İçsel tatmin genellikle iş ile ilgili durumları içerirken, dışsal tatmin işten ziyade iş yeri ve bünyesinde çalışılan kuruma yönelik durumları içermektedir. İçsel tatminin unsurları; sosyal statü, devamlılık, işin çeşitliliği, alınan sorumluluklar gibi işin kendisinden kaynaklıyken, dışsal tatmin unsurları; çalışılan işin koşulları, iş yeri politikaları, iş ile ilgili alınan övgüler gibi işyerinden kaynaklı durumları ifade etmektedir (Chiu ve Chen, 2005: 528-529).

İş tatminini etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler literatürde bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak incelenmektedir (Kuzulugil, 2012: 131). Bireysel faktörler; medeni durum, cinsiyet, kişilik, yaş, eğiti seviyesi, çalışma süresi vb. şekilde sıralanırken,

örgütsel faktörler; terfi, fiziki şartlar, ücret, iletişim, kararlara katılma, mesleki seviye vb. şeklindedir (Sousa-Poza ve Sousa-Poza, 2000: 139-140).

## 2. Yaşam Tatmini

Kesin bir tanımı bulunmama ile birlikte yaşam tatmini, insanların kendi yaşamlarının kalitesini olumlu biçimde değerlendirmesidir. Yaşam doyumu için insanların yaşamlarından beklentileri ile elde ettiklerinin karşılaştırılması sonucu ortaya çıkan durum demek mümkündür (Veenhoven, 1996: 14, Çevik ve Korkmaz, 2014: 130).

Yaşam tatmini duygusal temelli bir kavramdır. İnsanların yaşamındaki mutluluğu yansıtan yaşam tatmini, kişinin kendi yaşamını değerlendirmesiyle ortaya çıkmaktadır (Piccolo vd., 2005: 967-968). Ancak kişilerin yaşadığı olumsuz durumlar ve bunların sonucunda ortaya çıkan olumsuz hisler yaşam tatminini azaltma eğilimindedirler (Zhao vd., 2011: 49-51).

Literatür incelendiğinde yaşam tatminine yönelik farklı yaklaşımlar olduğu görülmektedir. Bunun temel nedeni yaşam tatmininin her insan tarafından farklı şekilde algılanmasıdır. Bu farklı algılanma beraberinde yaşam tatmini etkileyen çeşitli unsurları getirmektedir. Bu unsurlar (Keser, 2005: 80):

- Kişinin günlük hayatından mutluluk hissi duyması,
- Hayatı anlamlı bulmak,
- Kişinin amaçlarına ulaşması konusunda yakaladığı uyum,
- Olumlu kişisel kimlik,
- Fiziki olarak kişinin kendisini iyi hissetmesi,
- Ekonomik güvence,
- Sosyal ilişkilerdir.

Yaşam tatmini de iş tatmininin de olduğu gibi duygusal bir algıdır. İş yaşamı, insanın tüm yaşamının en önemli bölümlerinden birisidir ve iş tatmini ile yaşam tatminini birbirinden ayırmak kolay değildir. Yapılan çalışmalar da bu düşünceyi destekler niteliktedir.



### 3. Literatürün İncelemesi

İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi ve birbirlerini etkileme güçlerinin ölçülmesine yönelik olarak yapılmış çok çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Yapılan bu çalışmalar sonucunda iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik üç farklı yaklaşım ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımlar şu şekildedir (Çevik ve Korkmaz, 2014: 132):

1. Saçılma Etkisi: İş tatmininin, yaşam tatminini arttırdığı yönündeki yaklaşım.
2. Giderme Etkisi: İş tatmininin, yaşam tatminini azalttığı yönündeki yaklaşım.
3. Bölünme Etkisi: İş tatmini ile yaşam tatmini arasında bir ilişki olmadığı yönündeki yaklaşım.

İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik yapılan araştırmalar birbirinden farklı yaklaşımları ortaya koyarak, bu iki kavramın birbirini etkileme biçiminin olumlu veya olumsuz olması konusunda farklı sonuçları ortaya çıkarmıştır. Bu durumdan dolayı Judge ve Watanabe (1994), Near ve arkadaşları (1987), London ve arkadaşları (1977) ve Tait ve arkadaşları (1989) gibi bazı araştırmacılar iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi belirleyen temel de kişisel faktörler olduğunu belirtmişlerdir (Çevik ve Korkmaz, 2014: 133).

Bu konuda yapılan bazı çalışmalar incelendiğinde, Iris ve Barret (1972), Orpen (1978), London ve arkadaşları (1977), Chacko (1983) ve Chisholm (1978) tarafından ayrı ayrı yapılan çalışmalarda iş tatmininin yaşam tatminini etkilediği belirlenmiştir. Blood ve Hulin (1967) ve Hulin (1969) tarafından yapılan çalışmalar ise tam tersi yönde sonuçlar ortaya koymuştur. Bu çalışmalara göre yaşam tatmininin iş tatminini etkileme gücü daha yüksektir (Uyguç vd., 1998: 193-194).

Aşan ve Erenler (2008: 211-212) tarafından yapılan araştırmada iş tatmini ve yaşam tatmini arasında pozitif yönlü ve orta kuvvetli bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Aşan ve Erenler yaptıkları çalışmada iş tatmininin ve yaşam tatmininin karşılıklı olarak birbirlerini etkileme

gücüne sahip olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca aşan ve Erenler'in çalışmasında elde edilen bir diğer sonuç ise cinsiyet farklılıkları ile iş tatmini ve yaşam tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmayışıdır. Keser (2005: 90-91) tarafından yapılan çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Keser'in yaptığı çalışmaya göre iş tatmini ve yaşam tatmini arasında anlamlı ve doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların iş tatmin düzeylerinin artması yaşam tatminlerini de olumlu yönde etkileme gücüne sahiptir. Avşaroğlu ve arkadaşları (2005: 123-124) tarafından yapılan araştırmada da yine yaşam tatmini ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Avşaroğlu ve arkadaşlarının yaptıkları çalışmanın sonuçları iş tatmini ve yaşam tatmininin birbirlerini etkileme gücüne sahip olduklarını göstermektedir.

#### **4. Yöntem ve Bulgular**

Çalışma yapılırken öncelikle literatür incelenerek, çalışmanın konusunu oluşturan iş tatmini ve yaşam tatmini kavramları açıklanmaya çalışılmış, iş tatmini ve yaşam tatminine yönelik daha önceki çalışmalar incelenmiştir. Daha sonra çalışmanın kapsamının ve evrenin belirlenmesi aşamasında Kocaeli'nde faaliyet gösteren eczanelere ziyaretlerde bulunularak eczacılarla ve eczane teknisyenleri ile görüşmeler yapılmış ayrıca bu konuda daha önce irtibat kurulan ilaç firması temsilcilerinden de yardımlar alınmıştır.

Yapılan görüşmeler sonucunda evrenin sağlıklı bir şekilde belirlenerek istatistiksel olarak anlam ifade edebilecek bir örneklem seçimi için çalışmanın Kocaeli'nin merkez ilçesi olan İzmit ile sınırlandırılmasına karar verilmiştir. Evreni temsil eden İzmit'te 14.08.2015 tarihi itibarı ile 88 aktif eczane olduğu belirlenerek (<http://www.nobetcieczaneara.com>) çalışan eczane teknisyeni sayısı elde edilmeye çalışılmıştır. Bu konuda net bir sayıya ulaşılamamakla beraber yapılan görüşmeler sonucunda evreni oluşturan İzmit'teki eczanelerde çalışan eczane teknisyeni sayısının 200-250 arasında olduğu belirlenmiştir.

#### 4.1. Çalışmanın Önemi, Soruları ve Hipotezleri

Çalışma, Türk Sağlık Sektörü içerisinde faaliyet gösteren eczane çalışanlarının işlerinden kaynaklı olarak ortaya çıkan tatmin veya tatminsizlik duygularının yaşamlarını etkileyip etkilemediğinin, etkiliyorsa da hangi düzeyde etkilendiğinin ortaya konulması açısından önem taşımaktadır. Ayrıca bu iki değişkenin birbirilerini etkileme güçlerinin yanında, çalışanların demografik özelliklerinin de iş tatminleri ve yaşam tatminleri üzerindeki etkileri de araştırılarak, sonuçların literatüre kazandırılması önemli görülmüştür.

Çalışmanın bu bölümünde Kocaeli ili İzmit ilçesinde şu an faaliyette olan eczanelerde görevli eczane teknisyenlerinin iş tatminleri ve yaşam tatminleri arasındaki ilişki incelenerek, bu iki kavramın birbirini etkileme düzeyleri, cinsiyete göre ve diğer demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermedikleri ortaya konmaya çalışılacaktır. Bu çerçevede çalışmanın soruları şu şekilde ortaya çıkmıştır:

1. İzmit'te çalışan eczane teknisyenlerinin iş tatmin algıları ile yaşam tatmin algıları arasında bir ilişki var mıdır?
2. İzmit'te çalışan eczane teknisyenlerinin cinsiyet farklılıkları ve diğer demografik özellikleri iş tatmini düzeylerini ve yaşam tatmini seviyelerini etkilemekte midir?
3. İzmit'te çalışan eczane teknisyenlerinin iş tatmini düzeyleri yüksek midir?
4. İzmit'te çalışan eczane teknisyenlerinin yaşam tatmini seviyeleri yüksek midir?

Çalışma esnasında yapılan literatür taraması ve bu alanda daha önce yapılmış çalışmalar doğrultusunda, çalışmanın hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir:

**H1:** İzmit'te çalışan eczane teknisyenlerinin iş tatmini düzeyleri ve yaşam tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H2:** İzmit'te çalışan eczane teknisyenlerinin demografik özellikleri, iş tatmini düzeylerini ve yaşam tatmini seviyelerini etkilemektedir.

## 4.2. Veri Toplama Yöntemi ve Analizler

Verilerin toplanması esnasında yazılı olarak hazırlanan anketler, Kocaeli’de görevli ilaç firması çalışanları tarafından elden eczane teknisyenlerine ulaştırılarak yüz yüze doldurulmuştur. 200-250 kişi arası olarak belirlenen evrene ulaşılmaya çalışılmış, bunun sonucunda olasılığa dayalı olmayan kartopu örnekleme modeli ile 118 eczane çalışanına ulaşılmıştır. Anketle veri toplama yöntemlerinden biri olan kartopu örnekleme modeli, çalışmanın yapıldığı sırada çalışmaya yeni katılan deneklerden oluşmaktadır. Kartopu örnekleme modeli evrenin içinde belirlenen ve ulaşma imkânı olan birkaç katılımcı ile başlamakta ve bu katılımcılar yoluyla diğer katılımcılara erişmeyi amaçlamaktadır (Punch, 1998: 113). Bu şekilde elde edilen veriler “Statistical Packages for the Social Science (SPSS) 22” programı ile çözümlenerek verilere ulaşılmaya çalışılmıştır.

Anketin birinci bölümünde Kocaeli ili İzmit ilçesinde çalışmakta olan eczane teknisyenlerinin iş tatmini algılarının ölçülmesi amaçlanmıştır. Bunun için ilk defa 1967 yılında Weis ve arkadaşları tarafından 100 soru biçiminde geliştirilen, 1985 yılında ise Gökçora ve Gökçora tarafından Türkçe’ye çevrilen “Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin” 20 sorudan oluşan kısaltılmış hali kullanılmıştır. Ölçek incelendiğinde, 12 sorudan oluşan iç faktörleri ve 8 sorudan oluşan dış faktörleri içeren iki bölüme ayrılmıştır. İç faktörlerden oluşan iş tatmini algısını ölçmeyi amaçlayan 12 soruluk bölüm işgörenlerin yapmakta oldukları işleri ile ilgili olarak duygularını yansıtırken, dış faktörlerden oluşan iş tatmini algısını ölçmeyi amaçlayan 8 soruluk bölüm işgörenlerin, bağlı oldukları işyerleri ile ilgili duygularını yansıtmaktadır (Özaydın ve Özdemir, 2014:260). Toplamda 20 sorudan oluşan Minnesota iş tatmin ölçeğinin kısaltılmış hali 5’li likert sistemine dayalıdır. Ölçekte yer alan önermelere verilen cevaplar “Beni Hiç Tatmin Etmiyor” ve “Beni Tamamıyla Tatmin Ediyor” arasında ve 1’den 5’e doğru sıralanmaktadır. Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değeri 0,880 olarak belirlenmiştir.

Anketin ikinci bölümünde Kocaeli ili İzmit ilçesinde çalışmakta olan eczane teknisyenlerinin yaşam tatmini algılarının ölçülmesi amaçlanmıştır. Bunun için Diener ve arkadaşları tarafından 1985 yı-

ında geliştirilen ve Köker (1991) tarafından ilk defa Türkçe'ye çevrilerek uyarlanan 5 soruluk “Yaşam Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Toplamda 5 sorudan oluşan yaşam doyum ölçeği 5’li likert sistemine dayalıdır. Ölçekte yer alan önermelere verilen cevaplar “Kesinlikle Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” arasında ve 1’den 5’e doğru sıralanmaktadır. Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değeri 0,778 olarak belirlenmiştir.

### 4.3. Çalışmanın Bulguları

Çalışma kapsamında yer alan İzmit’te çalışan eczane teknisyenlerine ait demografik özelliklerinin frekans ve yüzde değerleri Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1. Demografik Özelliklerin Frekans ve Yüzde Dağılımları**

<b>Faktör</b>	<b>Değişken</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	41	49,4
	Kadın	42	50,6
<b>Yaş</b>	20 ve altı	9	10,8
	21-25	20	24,1
	26-30	25	30,1
	31-35	20	24,1
	36-40	2	2,4
	41 ve üzeri	7	8,4
<b>Medeni Durum</b>	Bekâr	43	51,8
	Evli	40	48,2
<b>Çocuk Sayısı</b>	Çocuk Yok	53	63,9
	1	14	16,9
	2	12	14,5
	3	4	4,8
<b>Eğitim Durumu</b>	İlköğretim	14	16,9
	Lise	53	63,9

	Yüksekokul	9	10,8
	Fakülte	5	6
	Lisansüstü	2	2,4
<b>İş Hayatı Yıl</b>	0-2	10	12
	3-5	16	19,3
	6-8	16	19,3
	9-11	24	28,9
	12-14	3	3,6
	15 +	14	16,9
<b>İlaç Sektör Yıl</b>	0-2	14	16,9
	3-5	19	22,9
	6-8	18	21,7
	9-11	14	16,9
	12-14	3	3,6
	15 +	15	18,1
<b>Gelir Durumu</b>	1000 TL ve altı	18	21,7
	1001 - 3000 TL	58	69,9
	3001 - 5000 TL	7	8,4

İş tatmini, iş tatmininin faktörleri olan içsel tatmin ve dışsal tatmin ile yaşam tatminini değişkenlerinin ortalama puan değerleri Tablo 2. De görülmektedir.

**Tablo 2. Değişkenlerin Ortalama Puan Değerleri**

	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>
<b>İş Tatmini</b>	3,56	0,575
<b>İçsel İş Tatmini</b>	3,61	0,596
<b>Dışsal İş Tatmini</b>	3,49	0,696
<b>Yaşam Tatmini</b>	2,44	0,781

Tablo 2 incelendiğinde, eczane teknisyenlerinin iş tatmini puan ortalamaları yaşam tatmini puan ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışma kapsamında yer alan hipotezleri test etmek için Bağımsız T testi, One-Way Anova testi ve korelasyon analizi kullanılmıştır. Yapılan hipotez test sonuçları aşağıda verilmektedir.

**Tablo 3. İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiye İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları**

	<b>Yaşam Tatmini</b>
<b>İş Tatmini</b>	0,133

Tablo 3 incelendiğinde çalışmaya dâhil olan eczane teknisyenlerinin iş tatmini algıları ile yaşam tatminleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ( $p=0,230>0,01$ ). Buradan hareketle çalışmanın ilk hipotezi olan “İzmit’te çalışan eczane teknisyenlerinin iş tatmini düzeyleri ve yaşam tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi reddedilmiştir. Literatürde bu konuyla ilgili olarak farklı sonuçlar elde edilen araştırmalar bulunmaktadır. Örneklemin değiştirilmesi veya çalışma yapılan bölgenin değiştirilerek daha farklı sosyo-kültürel özelliklere sahip denekler üzerinde yapılacak çalışmaların daha farklı sonuçlar verebileceğini söylemek mümkündür.

**Tablo 4. Eczane Teknisyenlerinin Cinsiyetlerine Göre İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Bağımsız T Testi Sonuçları**

Değişken	Cinsiyet	N	X	ss	t	sd	p
İş Tatmini	Erkek	41	3,78	0,518	3,740	80,903	0,000
	Kadın	42	3,34	0,55			

Tablo 4 incelendiğinde, çalışmaya dâhil olan eczane teknisyenlerinin cinsiyetleri ve iş tatmini tutumları arasında anlamlı bir fark bulunduğu belirtilmektedir ( $p=0,00<0,05$ ). Tablo 4 verileri incelendiğinde, erkek çalışanların ( $x=3,78$ ) kadın çalışanlardan ( $x=3,34$ ) daha fazla iş tatmini tutumuna sahip oldukları gözlemlenmektedir.

**Tablo 5. Eczane Teknisyenlerinin Cinsiyetlerine Göre Yaşam Tatmini Düzeylerine İlişkin Bağımsız T Testi Sonuçları**

Değişken	Cinsiyet	N	X	ss	t	sd	p
Yaşam Tatmini	Erkek	41	2,448	0,686	0,007	77,553	0,995
	Kadın	42	2,447	0,872			

Tablo 5 incelendiğinde, çalışmaya dâhil olan eczane teknisyenlerinin cinsiyetleri ve yaşam tatmini tutumları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı belirtilmektedir ( $p=0,995>0,05$ ).

**Tablo 6. Eczane Teknisyenlerinin Medeni Durumlarına Göre İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Bağımsız T Testi Sonuçları**

Değişken	Med. Dur.	N	X	ss	t	sd	p
İş Tatmini	Bekâr	43	3,4	0,600	2,332	80,479	0,022
	Evli	40	3,71	0,514			

Tablo 6 incelendiğinde, çalışmaya dâhil olan eczane teknisyenlerinin medeni durumları ve iş tatmini tutumları arasında anlamlı bir fark bulunduğu belirtilmektedir ( $p=0,022<0,05$ ). Tablo verileri incelendiğinde, evli çalışanların ( $x=3,71$ ) bekâr çalışanlardan ( $x=3,4$ ) daha fazla iş tatmini tutumuna sahip oldukları gözlemlenmektedir.



**Tablo 7. Eczane Teknisyenlerinin Medeni Durumlarına Göre Yaşam Tatmini Düzeylerine İlişkin Bağımsız T Testi Sonuçları**

Değişken	Med. Dur.	N	X	ss	t	sd	p
Yaşam Tatmini	Bekâr	43	2,21	0,707	2,899	81,000	0,005
	Evli	40	2,69	0,789			

Tablo 7 incelendiğinde, çalışmaya dâhil olan eczane teknisyenlerinin medeni durumları ve yaşam tatmini tutumları arasında anlamlı bir fark bulunduğu belirtilmektedir ( $p=0,005<0,05$ ). Tablo verileri incelendiğinde, evli çalışanların ( $x=2,69$ ) bekâr çalışanlardan ( $x=2,21$ ) daha fazla yaşam tatmini algısına sahip oldukları gözlemlenmektedir.

**Tablo 8. Eczane Teknisyenlerinin Çocuk Sayısına Göre İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Betimsel İstatistikleri**

Çocuk Sayısı	N	X	SS
Yok	53	3,42	0,575
Bir	14	3,87	0,379
İki	12	3,62	0,619
Üç	4	4,11	0,283

**Tablo 9. Eczane Teknisyenlerinin Çocuk Sayısına Göre İş Tatmini Tutumlarına İlişkin One-Way Anova Testi Sonuçları**

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplar arası	3,629	3	1,210	4,056	0,010	Çocuk olmayan & bir çocuk olan
Gruplar içi	23,561	79	0,298			
Toplam	27,190	82				

Tablo 9 incelendiğinde çalışmaya dâhil olan eczane teknisyenlerinin iş tatmini tutumları arasında sahip oldukları çocuk sayısı bakımından anlamlı bir fark olduğu belirtilmektedir ( $p=0,010<0,05$ ). Çocuk sayısı açısından farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey testinin sonuçlarına göre, bir çocuğa

sahip çalışanların ( $x=3,87$ ), iki çocuğa sahip olan çalışanların ( $x=3,62$ ) ve üç çocuğa sahip olan çalışanların ( $x=4,11$ ) iş tatmini tutumlarının çocuk sahibi olmayan çalışanlara ( $x=3,42$ ) göre daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

**Tablo 10. Eczane Teknisyenlerinin Çocuk Sayısına Göre Yaşam Tatmini Ölçeği Puanlarının Betimsel İstatistikleri**

Çocuk Sayısı	N	X	SS
Yok	53	2,27	0,756
Bir	14	2,35	0,647
İki	12	3,03	0,702
Üç	4	3,30	0,476

**Tablo 11. Eczane Teknisyenlerinin Çocuk Sayısına Göre Yaşam Tatmini Tutumlarına İlişkin One-Way Anova Testi Sonuçları**

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplar arası	8,708	3	2,903	5,547	0,002	Çocuk olmayan & iki ve üç çocuk olan
Gruplar içi	41,339	79	0,523			
Toplam	50,047	82				

Tablo 11 incelendiğinde çalışmaya dâhil olan eczane teknisyenlerinin yaşam tatmini tutumları arasında sahip oldukları çocuk sayısı bakımından anlamlı bir fark olduğu belirtilmektedir ( $p=0,002<0,05$ ). Çocuk sayısı açısından farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey testinin sonuçlarına göre, çocuk sahibi olmayan çalışanların ( $x=2,27$ ) yaşam tatmini tutumlarının bir çocuk ( $x=2,35$ ), iki çocuk ( $x=3,03$ ) ve üç çocuk ( $x=3,30$ ) sahibi olan çalışanlara göre daha düşük olduğu gözlemlenmektedir.

**Tablo 12. Eczane Teknisyenlerinin Ortalama Aylık Gelire Göre İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Betimsel İstatistikleri**

Gelir	N	X	SS
1000 TL ve altı	18	3,25	0,691
1001 - 3000 TL	58	3,58	0,482
3001 - 5000 TL	7	4,20	0,441

**Tablo 13. Eczane Teknisyenlerinin Ortalama Aylık Gelire Göre İş Tatmini Tutumlarına İlişkin One-Way Anova Testi Sonuçları**

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplar arası	4,599	2	2,300	8,144	0,001	3001-5000 TL & diğerleri
Gruplar içi	22,590	80	0,282			
Toplam	27,190	82				

Tablo 13 incelendiğinde çalışmaya dâhil olan eczane teknisyenlerinin iş tatmini tutumları arasında ortalama aylık gelir bakımından anlamlı bir fark olduğu belirtilmektedir ( $p=0,001<0,05$ ). Ortalama aylık gelir açısından farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçları şu şekilde gerçekleşmiştir. 3001 – 5000 TL arası gelire sahip çalışanların ( $x=4,20$ ) iş tatmini tutumlarının 1000 TL ve altı ( $x=3,25$ ) ortalama gelir ve 1001 – 3000 TL ( $x=3,58$ ) ortalama gelire sahip çalışanlara göre daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

**Tablo 14. Eczane Teknisyenlerinin Ortalama Aylık Gelire Göre Yaşam Tatmini Ölçeği Puanlarının Betimsel İstatistikleri**

Gelir	N	X	SS
1000 TL ve altı	18	2,23	1,056
1001 - 3000 TL	58	2,49	0,693
3001 - 5000 TL	7	2,62	0,647

**Tablo 15. Eczane Teknisyenlerinin Ortalama Aylık Gelire Göre Yaşam Tatmini Tutumlarına İlişkin One-Way Anova Testi Sonuçları**

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	1,176	2	0,588	0,962	0,386
Gruplar içi	48,872	80	0,611		
Toplam	50,047	82			

Tablo 15 incelendiğinde çalışmaya dâhil olan eczane teknisyenlerinin yaşam tatmini tutumları arasında ortalama aylık gelir bakımından bakımından anlamlı bir fark olmadığı belirtilmektedir ( $p=0,386>0,05$ ).

İzmit’te çalışan eczane teknisyenlerinin demografik özellikleri ile iş tatmini algıları ve yaşam tatmini algılarını karşılaştırmaya yönelik olarak yapılan istatistiksel analizler, çalışanların demografik özelliklerinin iş tatmini algılarını ve yaşam tatmini algılarını büyük oranda etkilediğini göstermektedir. Bu noktadan hareketle çalışmanın ikinci hipotezi olan “İzmit’te çalışan eczane teknisyenlerinin demografik özellikleri, iş tatmini düzeylerini ve yaşam tatmini seviyelerini etkilemektedir” hipotezinin doğrulandığını söylemek mümkündür.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik yapılan çalışmalar göstermektedir ki, bu iki kavram arasında birbirini etkileme gücüne sahip bir ilişki bulunmaktadır. Bu çalışmada da İzmit'te çalışan eczane teknisyenlerinin iş tatmini algıları ile yaşam tatmini algıları arasındaki ilişki incelenerek, demografik özelliklerinin bu iki kavram üzerindeki etkileri ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda çalışmanın kabul edilen ve reddedilen hipotezleri şu şekilde gerçekleşmiştir:

**H1:** İzmit'te çalışan eczane teknisyenlerinin iş tatmini düzeyleri ve yaşam tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır *hipotezi reddedilmiştir*.

**H2:** İzmit'te çalışan eczane teknisyenlerinin demografik özellikleri, iş tatmini düzeylerini ve yaşam tatmini seviyelerini etkilemektedir *hipotezi kabul edilmiştir*.

İzmit'te çalışan eczane teknisyenlerinin yaşadıkları iş tatmini düzeyleri ile yaşam tatmini seviyeleri incelendiğinde, bu ilişkiyi ölçmeye yönelik olarak yapılan korelasyon analizinin değeri 0,133 olarak gerçekleşerek bu iki kavram arasında İzmit'te çalışan ve çalışmaya dahil olan eczane teknisyenleri açısından bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Literatürde bu konu üzerine yapılan çalışmalarda da farklı sonuçlar elde edilmiştir. Temelde üç yaklaşım üzerine şekillenen çalışmalar saçılma etkisi, giderme etkisi ve bölünme etkisi ile açıklanmaya çalışılmaktadır. Bu çalışmanın sonuçları da bölünme etkisini yani iş tatmini ile yaşam tatmini arasında bir ilişki yoktur yaklaşımını destekler niteliktedir.

London ve arkadaşları tarafından (1977) yapılan çalışmanın sonuçları da, İzmit'te çalışan eczane teknisyenlerinin yaşadıkları iş tatmini düzeyleri ile yaşam tatmini seviyeleri arasındakine benzer bir ilişkiyi ortaya koymuştur. Yine Near ve arkadaşları (1987) ile Tait ve arkadaşları (1989) tarafından yapılan çalışmalarda benzer sonuçları ortaya koymaktadır.

Çalışmamızın hipotezlerinden, “İzmit’te çalışan eczane teknisyenlerinin iş tatmini düzeyleri ve yaşam tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi doğrulanmamış olmakla beraber iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiye yönelik olarak bölünme etkisiyle açıklanmaya çalışılmıştır. Fakat buna rağmen farklı coğrafi bölgeler ve evren içinden seçilebilecek farklı örneklerde daha farklı sonuçlar ortaya çıkabileceğini göz ardı etmemek gerekmektedir.

Çalışmanın kabul edilen hipotezi incelendiğinde iş tatmini ve yaşam tatmini kavramlarının, çalışmaya katılan deneklerin demografik özelliklerinden etkilenmeye açık olduğunu göstermektedir. Cinsiyet farklılıklarının iş tatmini kavramı üzerinde etkileri çalışmada görülmektedir. Erkek katılımcıların iş tatmin algıları, kadınlara göre yüksek çıkmakla beraber yaşam tatmini algıları üzerinde cinsiyet farklılıklarının anlamlı bir etkisi olmadığı görülmektedir. Yine benzer bir şekilde katılımcıların medeni durumları da iş tatmini ve yaşam tatmini algıları üzerinde farklı etkiler göstermektedir. Evli katılımcıların iş tatmin algıları, bekâr katılımcıların iş tatmin algılarından daha yüksek çıkarırken, tersi bir şekilde bekâr katılımcıların yaşam tatmini algıları evli katılımcıların yaşam tatmini algılarından daha yüksek olarak tespit edilmiştir.

Çocuk sayısı bakımından katılımcıların iş tatmini algıları ve yaşam tatmini algıları incelendiğinde birbirine paralel sonuçlar olduğu görülmektedir. Çocuk sahibi katılımcıların iş tatmini algıları çocuk sahibi olmayan katılımcılara göre yüksek olarak tespit edilmiş, ayrıca çocuk sayısı yüksek olan katılımcıların çocuk sayısı düşük olan katılımcılardan daha yüksek bir iş tatmini algısına sahip oldukları belirlenmiştir. Yine aynı şekilde çocuk sahibi katılımcıların yaşam tatmini algıları çocuk sahibi olmayan katılımcılardan daha yüksekken, çocuk sayısındaki artışta yaşam tatmini algısını güçlendirmektedir. İş tatmini etkileyen önemli bir bireysel faktör olan ücret açısından katılımcıların iş tatmini algıları incelendiğinde yüksek ücret alan katılımcıların iş tatmini algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak yaşam tatmini algıları açısından ücretin katılımcılar için anlamlı bir değişken olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır.

## KAYNAKÇA

Aşan, Öznur ve Erenler, Esra, “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi”, Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 13, Sayı 2, Isparta, 2008.

Avşaroğlu, Selahattin, Deniz, Engin ve Kahraman, Ali, Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 14, Konya, 2005.

Berry, Lilly, “Psychology at Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology”, Mc. Graw Hill Companies Inc., Edition 2, San Francisco, USA, 1997.

Chiu, Su-Fen ve Chen, Hsiao-Lan, “Relationship Between Job Characteristics And Organizational Citizenship Behavior: The Mediation Role of Job Satisfaction”, Social Behavior and Personality, An International Journal, Vol. 33, Iss. 6, 2005.

Çevik, Nüket ve Korkmaz, Oya, “Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi”, Niğde Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 7, Sayı 1, Niğde, 2014.

Gerekan, Bilal ve Pehlivan, Abdülkadir, “Kamu İç Denetim Elemanlarının İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt XII, Sayı I, Afyon, 2010.

Keser, Aşkın, “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi”, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 4/7, 2005.

Keser, Aşkın, “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması”, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 11, Cilt 1, Kocaeli, 2006.

Koustelios, Athanasios, “Personal Characteristics And Job Satisfaction Of Greek Teachers”, International Journal of Educational Management, Vol. 15-7, 2001.

Kuzulugil, Şebnem, “Kamu Hastaneleri Çalışanlarında İş Tatmini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 41, No. 1, İstanbul, 2012.

Lukowski, Amy, “The Relationship Between Employer-Employee Congruence of Values, Job Satisfaction and Life Satisfaction”, Ph. D. Thesis, University of Northern Colorado, Colorado State, USA, 2004.

Özaydın, Mehmet Merve ve Özdemir, Ömer, “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 6/1, 2014.

Piccolo, Roland, Judge, Timothy, Takahashi, Koji, Watanabe, Naotaka ve Locke, Edwin, “Core Self-Evaluations in Japan: Relative Effects on Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Happiness”, Journal of Organizational Behavior, Vol. 26, Iss. 8, December-2005.

Rowan, Sophie, “Happy at Work: Ten Steps to Ultimate Job Satisfaction”, Pearson Prentice Hall, Great Britain, 2008.

Punch, Keith, “Introduction to Social Research: Quantitative and Qualitative Approaches, Sage Publishing, London-Englan, 1998.

Sousa-Poza, Alfonso ve Sousa-Poza, Andres, “Taking Another Look at the Gender/Job-Satisfaction Paradox”, Kyklos, International Review for Social Sciences, Vol. 53, Iss. 2, 2000.

Spector, Paul, “Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice USA”, John Wiley & Sons Inc., 1996.

Stride, Chris, Wall, Toby ve Catley, Nick, “Measures of Job Satisfaction, Organisational Commitment, Mental Health and Job-Related Well-Being”, Second Edition, John Wiley and Sons Ltd., England, 2007.

Uyguç, Nermin, Arbak, Yasemin, Duygulu, Ethem ve Çıraklar, Nurcan, “İş ve Yaşam Doymu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 13, Sayı 2, İzmir, 1998.



Veenhoven, Ruut, “Developments in Satisfaction Research” Social Indicators Research, Vol. 37, 1996.

Vieira, Jose Cabral, “Skill Mismatches and Job Satisfaction”, Economic Letters, 2005, (<https://www.researchgate.net/publication>, Erişim Tarihi 13.08.2015).

Wagner, John ve Hollenbeck, John, “Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage”, Routledge Published, New York, 2010.

Zhao, Xinyuan, Qu, Hailin ve Ghiselli, Richard, “Examining the Relationship of Work–Family Conflict to Job and life Satisfaction: A Case of Hotel Sales Managers”, International Journal of Hospitality Management, Vol. 30, Iss. 1, March-2011.

#### **İNTERNET KAYNKLARI**

[http://www.nobetcieczaneara.com/ecz\\_liste/kocaeli\\_eczane\\_liste.asp?eczane\\_liste=nobeczara](http://www.nobetcieczaneara.com/ecz_liste/kocaeli_eczane_liste.asp?eczane_liste=nobeczara), Erişim Tarihi 14.08.2015.

## MOBBİNG SENDROMUNDA ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VİRÜS MÜ AŞI- MI?: ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE MOBBİNG İLİŞKİSİ

Umut Can ÖZTÜRK\*, Ezgi CEVHER\*\*

### ÖZET

Örgüt kültürü işgörenin işyerindeki davranışlarını etkileyen ve şekillendiren en önemli unsurlardan biridir. Örgüt içerisinde meydana gelen olumlu veya olumsuz sosyolojik durumlarda örgüt kültürünün etkisi olduğu bilinmektedir. Meydana gelen olumsuz durumlardan en çok tartışılanlardan biri mobbingdir. Bu çalışmada, işgörenlerin üstleri, meslektaşları ve nadiren de olsa astları tarafından sistematik bir şekilde olumsuz davranışlara maruz kalma durumu olan mobbing ile örgütün değerlerinden, normlarından, politika ve hedeflerinden ve örgütlenme tarzlarından meydana gelen örgüt kültürü arasındaki ilişki tartışılmıştır. Bu bağlamda İzmir Atatürk Organize Sanayisinde çalışanlar üzerine anket çalışması uygulanmış ve veriler SPSS 15.0 programında analiz edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt Kültürü, Mobbing, Denison Ölçeği

### ABSTRACT

Organizational culture is the one of the most important factors that affects and shape employee' behavior in the work place. Positive or negative sociological conditions which occurring with in the organization is known that the influence by organizational culture. One of the main discussion of these negative situations is mobbing. In this study, the relationship between mobbing, systematical exposure of workers to negative behaviours by their chiefs,coworkers and seldom by their underlings, and organizational culture, consist of organization's values, norms, policies and aims, organizing types of works discussed. In this context, the survey applied on employees in Izmir Ataturk Organized Industrial Zone and data were analyzed by SPSS 15.0 software.

**KeyWords:** Organizational Culture, Mobbing, Denison Scale

---

\* Dr. Suleyman Demirel Üniversitesi Isparta MYO, umutcn.ozturk@gmail.com

\*\*Yrd. Doç. Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta MYO,  
ezgicevher@sdu.edu.tr

## GİRİŞ

Gün geçtikçe iş hayatının değişkenleri çoğalmakta ve emek bazlı sistemden fikir bazlı sisteme geçmekle beraber insan faktörünün önemi artmaktadır. İnsanın sosyal bir varlık olması ve bulunduğu örgütte çok boyutlu bir ilişki kurması ile ortaya çok farklı sosyolojik senaryolar çıkmaktadır. Sözü geçen etkileşimin paralelinde üyesi olunan toplumun, topluluğun veya grubun kültürel özellikleri, değerleri bireylerin kimliklerinin oluşmasında önemli rol oynamaktadır.

Kültür aracılığıyla sahip olunan değerler ve tutumlar, kişilerin karar alma ve davranışta bulunma süreçlerini etkilemektedir (Kuşçu, 2011:373). Başka bir ifadeyle örgütsel kültür, örgüt üyelerine farklı bir kimlik veren ve örgüte bağlanmasına yardımcı olan ve örgüt üyeleri tarafından paylaşılan iç değişkenleri sunmaktadır. Örgüt tarafından oluşturulan kültür işgörenin örgütsel davranışına önemli etkide bulunur. Bu açıdan düşünüldüğünde Örgüt kültürü, örgütün ilerlemesi konusunda bir motor veya bir fren olabilir. Bir kültürün ilerlemesinde motor işlevini görebilmesi için bu kültürün hem homojen (güçlü), hem de esnek (iyi) olması gerekmektedir (Hasanoğlu, 2004:43). Bu açıdan bakıldığında işgörenlerin işle ilgili davranışlarını yönlendirecek yeterli normatif düzenlemeler olmadığında, örgütlerde gözlemlenen zorba davranışların, çalışanların performansını olumsuz etkilediği, çalışanlara hem zihinsel hem de bedensel açıdan zarar verdiği görülmüştür (Kuşçu, 2011:373). Örgüt kültürünün mobbing üzerinde ciddi bir etkisi olduğu düşünülmektedir. Bir başka inceleme başlığı ise var olduğu ifade edilen bu ilişkinin yönü ve şiddetidir.

Bu çalışmada, örgüt kültürünün mobbing davranışlarına etkisi ve bu iki kavram arasındaki ilişki incelenmiştir. İlk olarak literatür taraması yapılarak örgüt kültürü ve uygulamada kullanılan “Denison Örgüt Kültürü” modeli ve boyutları açıklanmıştır. İkinci olarak ise mobbing kavramı ve kültürel boyutu incelenmiş, alt boyutları açıklanmıştır. Son bölümde ise İzmir Atatürk Organize Sanayi Bölgesinde çalışan işgörenlerden elde edilen veriler mevcut ölçekler ışığında incelenmiş ve çalışmanın yapılma amacına uygun olarak analiz edilerek örgüt kültürü ve mobbing davranışları ilişkisi yorumlanmıştır.

## 1. ÖRGÜT KÜLTÜRÜNE GENEL BİR BAKIŞ

### 1.1. Örgüt Kültürü Kavramı ve Teorik Temelleri

Kültür birçok defa çok farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bu çalışma çerçevesinde ve yönetim bilimi çizgisinde kısa ve öz bir tanımlama yapılacak olunursa kültür, onu oluşturan bireylerin zamkıdır. Bu zamk üzerinde gerçekleşecek her zorlama değişim tüm yapıyı etkileyecektir. Şişman(1994) çalışmasında bu durumu çok net özetlemiştir;

*Örgüt kültürü konusunu daha iyi açıklayabilmek için ilk olarak ulusal ve bölgesel kültür içerisindeki sosyalleştirme olgusunu çözümlenmek gerekir. Başlangıçta ekonomik seviyesi ileri batı kültürlerinde sosyal kurallar zayıflamış, kültürün birey üzerindeki etkisi azalmış, medya ve moda gibi daha birçok popüler unsur dengesiz, heterojen ve parçalanmış kültürel örüntülerin meydana gelmesiyle sonuçlanmıştır Toplumsal yapıda meydana gelen bu değişiklikler sonucunda işletmelerdeki iş disiplini, iş ahlakı, otorite ve istekli itaat kaybolmaktadır. Bu durumda örgütsel yaşamın kültürel boyutunun kendi haline bırakılmayacağı konusu gündeme gelmiş, bu bağlamda değer ve normlarla ilgili çalışmalar yapılmaya başlanmış, insanın kültürel ve sembolik bir varlık olarak işgörenlerin sahip olduğu düşüncelerinde yönetilmesi konusu önemi anlaşılmıştır.*

Bir işletmeyi çalışanlarından ayrı düşünmek imkânsızdır. Her işletme kendine has özellikler taşımaktadır ve olaylara yaklaşımı farklıdır. Tüm bu durumlar örgüt kültürünün parçalarını oluşturmaktadır. İşletme çalışanlarıyla bütünleştiği oranda ve kendi amaçlarıyla çalışanlarının amaçları arasında bir bütünlük sağladığı oranda verimini artıracaktır. Bu doğrultuda işletmenin kalifiyeli çalışanlarını kaybetme riski de azalmış olacaktır. Örgüt kültürüne bağlı olarak işletme içerisindeki ortam ortak amaçlar için ne kadar uygun olursa bu yönde güdülenmiş ve gerçek bir örgütsel bağlılık da elde edilmiş olacaktır (Demir ve Öztürk, 2011). Bugün yaşanan hızlı değişime çabuk ve etkin cevap verebilme yeteneği örgütün kültürel özelliklerine bağlıdır. Örgüt kültürü, değişim konusunda hem güçlü hem de esnek bir yapıya sahip olmak zorundadır. Bir örgütün esnek yapıya sahip olması, örgütte geçerli olan kültürün yaratıcı olmasına zemin hazırlayacaktır (Taş, 1999: 3). Başka bir ifadeyle zamk metaforundan yola çıkarak örgüt kültürü; hem etkisi altındakileri bir arada tutacak kadar sağlam hem de her sarsıntıya, dış etkiye dayanacak

kadar esnek olmalıdır. Özelliklerine vurgu yapmaktan ziyade örgüt kültürünün tanımlanması yoluna gidilirse örgüt kuramcıları, örgüt üyelerinin paylaşılan değerlere yükledikleri anlam olarak örgüt kültürünü açıklamaktadırlar. Daha geniş anlamda ise yine örgüt üyelerinin çalıştıkları kurumda karşılaştıkları istekler, beklentiler, durumlar ve zorluklara karşı hassasiyetlerini ifade etmektedir. Bu tanımlar kültürün farklı parçalarının önemini vurgulamaktadır (Can ve diğerleri, 2006: 428). Örgüt kültürü ve boyutları üzerinde duran ve verimli çalışmalar ortaya koyan Shein(1984) çalışmasında örgüt kültürünü, örgütün dış çevreye adaptasyonu ve iç bütünleşmesi sırasında yarattığı ve geliştirdiği, yeni üyelerine en doğru algılama, düşünme ve hissetme yolu olarak aktardığı temel varsayımlar modeli olarak tanımlar. Bu açıklamalara paralel olarak onlarca tanımlama yazmak mümkün olacaktır. Fakat bu tanımlamaların ortak paydalarını çıkardığımızda, başka bir ifadeyle maddeleştirdiğimizde aşağıdaki ifadelerle ulaşılabılır(Köse vd.,2001);

- Örgüt kültürü öğrenilmiş ya da sonradan kazanılmış bir olgudur.
- Örgüt kültürü grup üyeleri arasında paylaşılır.
- Örgüt kültürü yazılı bir metin halinde değildir. Örgüt üyelerinin düşünce yapılarında, bilinç ve belleklerinde inanç ve değerler olarak yer alır.
- Örgüt kültürü düzenli bir şekilde tekrarlanan ya da ortaya çıkarılan davranışsal kalıplar şeklindedir.

### 1.1.1.Örgüt Kültürünü Oluşturan Temel Elemanlar

Örgüt kültürünün temel elemanları kavramıyla kastedilen örgüt kültürünü oluşturan unsurlar ve devamlılığını sağlayan enstrümanlarıdır. Temel elemanlar incelendiğinde sözü geçen unsurların hem örgüt kültürünü meydana getirdiği hem de oluşan kültürün devam etmesini ve yayılmasını sağladığını görebilmek mümkündür. Öztürk (2011;44) çalışmasında bunu detaylı bir kavram haritasıyla ortaya koymuştur. Örgüt kültürünün 4 unsuru varsayımlar, temel değerler-normlar-inançlar, örgütsel semboller, örgütsel sosyalleşme oluşturmaktadır. Bu unsurların içeriği şu şekildedir:

**Varsayımlar:** Varsayımlar örgüt üyelerinin algı, düşünce, his ve davranışlarını yönlendirerek, onların örgütsel yaşama ilişkin taşıdıkları doğru-yanlış, anlamlı-anlamsız, olanaklı-olanaksız gibi ön kabullerini oluşturan tartışmasız doğrulardır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998; Güçlü, 2003).

**İnanç, Tutum ve Değerler:** İnsanlar yüzyıllardır bir arada ve uyum içerisinde yaşayabilmek için ortak duygu, düşünce ve amaç sistemleri geliştirmesi gerektiğini öğrenmiştir. Bu bağlamda belli paylaşımlar sayesinde sürekliliklerini kalıcı kıma konusundaki hedeflerine ulaşmışlardır. Örgüt kültürü kavramı da insan temelli olduğu için örgütün devamlılığının ve sürekliliğinin sağlanması yanında belirlenen hedeflere ulaşılabilmesi için ortak bir inanç, tutum ve değer sisteminin oluşturulması gerekliliğini zorunlu kılmaktadır.

**Örgütsel Semboller:** Örgütsel semboller, üyelerin karmaşık fikirleri ve duygusal mesajları birbirine aktarmasını sağlayan ve özel anlam taşıyan objeler, hareketler ve olaylardır (Şimşek ve diğerleri, 2001: 36). Fiziksel ve fiziksel olmayan sembollerden oluşmaktadır. Fiziksel olanlar en basit tanımla görsel ve işitsel olarak belirli bir anlamı taşıyan sembollerdir; logolar, marşlar, filemalar gibi... Bunun dışında fiziksel olmayanları da bulunmaktadır. Bunların başlıcaları sırasıyla şu şekildedir;

**Liderler ve Kahramanlar:** Temel değerler ve inançlar örgüt kültürünün alt yapısını oluştururken, liderler ve kahramanlar da bunların sembolleri, kendi kişiliklerinde bunları yansıtan modeller ya da temsilcilerdir. Bunların bazıları müşteriye verilen önemin sembolü olurken, bazıları elemanlar motive etmenin bir sembolü, bazıları da elemanlar için adeta hayranlık duyulan bir yıldız vs. sembolize edebilirler(Köse vd., 2001).

**Tören ve Simgeler:** Tören ve simgeler, toplumun genel kültürü içerisinde olduğu kadar örgütsel yaşamda ve örgüt kültüründe de geniş yer tutmaktadır. Örgütsel tören ve simgelere karşılama, buluşma, arma, kutlama, rozet vb. örnek gösterilebilir (Şişman, 1994: 73). Bu durum çalışanlarla yöneticiler arasındaki statü farkını en aza indirecek ve örgüt içerisinde ortak bir kültür oluşmasını sağlayacaktır.

**Hikayeler ve Efsaneler / Mitler:** Örgüt geçmişinin bir alt birimi olan hikayeler ve efsaneler kuşaktan kuşağa aktarılan önemli olayları temsil etmesi nedeniyle, davranış için temel teşkil etmektedir. Çünkü vurgulanmak istenen değer, bir hikaye veya efsane ile daha somut bir hal almaktadır. Bu nedenle hikaye ve efsaneler örgüt geçmişi ile bugün arasında köprü işlevi görmektedir (Naktiyok, 1999: 79).

**Örgütsel Sosyalleşme:** İşgörenlerin iş ortamının kültürünü ve kendi rollerini öğrenmeleri sürecidir (Schein,1988).

### 1.1.2.Örgüt Kültürünün Örgüte Etkileri

Örgüt kültürü, organizasyonda çalışan insanların bir anlayışı algılama şeklidir. Bu bağlamda düşünürsek kültür, ortak paylaşılan değerler olarak anlamlandırılabilir. Bu bakımdan farklı kültürel değerlere sahip olan çalışanlar benzer bir örgüt kültürü tanımlaması yapabilirler. Ancak işletmelerin baskın bir kültürü ve farklı alt kültürleri olabilir (Örücü ve Ayhan, 2001: 89). Baskın kültür, örgüt üyelerinin tamamı tarafından paylaşılan değerler toplamıdır. Örgüt kültürü denildiğinde kast edilen baskın olan kültürel yapıdır (Can vd., 2006:438). Bir başka deyişle, baskın kültür örgüt kültürünün kendisi olup, örgüt üyeleri tarafından paylaşılan değerler ve sembollerini temsil eder (Naktiyok, 1999: 99). Alt kültür ise örgüt bölümleri içinde, bireylerin paylaştığı yazılı ya da varsayılan değerlerdir. Yani örgüt içerisindeki her bölüm kendi alt kültürünü oluşturmaktadır (Can vd., 2006: 438). İşgörenlerin, temel örgütsel unsurları, ne derece paylaştıklarıyla ilgili bir kavram olan güçlü kültür, örgütteki hakim değerlerin, örgüt üyeleri tarafından nasıl paylaşıldığı, ne derecede savunulduğu ve bu nedenlerle örgüt çevresinde kabul gören bir kavram olarak ifade edilir (Naktiyok, 1999: 98). Örgüt kültürünün işletme çalışanları üzerinde etkili olması ve belirlenen hedeflere ulaşılması noktasında katkı sağlayabilmesi kültürün güçlü oluşuna bağlıdır. Güçlü kültüre sahip işletmelerde amaç, belirlenen hedeflere yönelik tutum ve davranışların neler olduğundan giyim tarzına kadar ki bütün süreçlerin örgüt üyelerinin tamamı tarafından bilinir olması ve gerekli biçimde uygulanabilmesidir. (Zeytinoğlu, 2009 aktaran Demir ve Öztürk, 2011) Güçlü kültür işgörenler arasında amaç birliği sağlar, güdüleme düzeyini yükseltir ve performans artışına neden olur (Can vd., 2006: 438). Bu bağlamda örgütlerin amacı gerekli tüm enstrümanları kullanarak örgüt kültürünü oluşturabilmektir.

### 1.1.3.Örgüt Kültürü Modelleri

Örgütlerin sahip olduğu baskın kültürel özellikler örgütler arası farklılıkların anlaşılması ve tanımlanması konusunda bize yol göstermektedir (Doğan, 125: 2007; Unutkan, 56:1995). Yapılan çalışmalar bize göstermiştir ki, araştırmacılar örgüt kültürü konusunda farklı kriterleri dikkate almaktadırlar. Bu farklılıklar ise farklı sınıflandırmaların oluşmasına neden olmaktadır (Unutkan, 56: 1995; Öztürk, 2011: 55). Tablo 1’de literatürde sıklıkla kullanılan ve üzerine çalışılan modeller bir arada verilmiştir (Öztürk, 2011).

**Tablo 1: Örgüt Kültürü Modelleri**

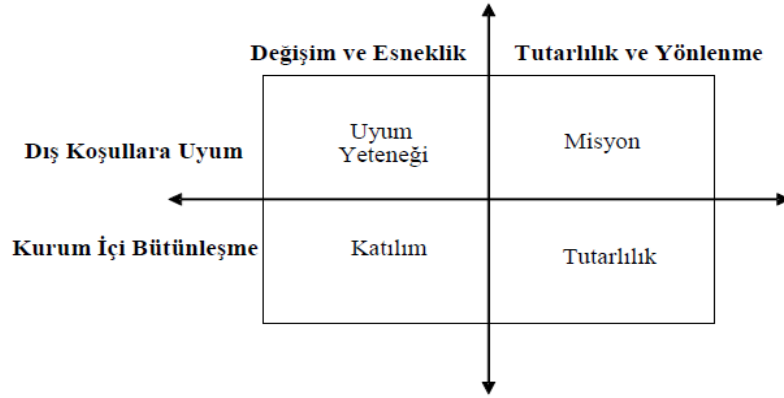
ÖRGÜT KÜLTÜRÜ MODELİ	ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN BOYUTLARI
Schein Modeli	-Örgütün Çevresi ile İlişkisi -İnsan Faaliyetlerinin Özelliği -Gerçek “doğruluk” kavramı -Zaman Kavramı -İnsan Doğası -İnsan İlişkileri -Homojenlik & Çeşitlilik
Kluckhohn ve Strodtbeck (Kroeber) Modeli	-İnsan Doğası -Çevre ile İletişim -Sorumluluk -Harekete Yönelik Olma -Zaman -Kişilerarası Mesafe Anlayışı
Laurent Modeli	-Politik Sistemler Olarak Örgütler -Otorite Sistemleri Olarak Örgütler -Rol Formülasyon Sistemleri Olarak Örgütler -Hiyerarşik İlişkiler Olarak Örgütler
Hofstede Modeli	-Güç Mesafesi -Belirsizlikten Kaçınma -Bireysellik -Maskülen&Feminen
Trompenaar Modeli	-Genel & Özel -Bireysellik & Ortaklaşa Davranışçılık -Etkisel& Nötr -Kesinlik & Belirsizlik -Başarma & Atfetme -Zaman -İçsel Kontrol & Dışsal Kontrol
Sonnenfeld Modeli	-Beyzbol Takımları -Kulüpler -Akademiler -Kaleler
Deal ve Kennedy Modeli	-Sert Erkek, Maço Kültürü -Çok Çalış/ Sert Oyna Kültürü -Şirketin Üzerine İddiaya Gir Kültürü -Süreç Kültürü
Quinn ve Cameron Modeli	-Klan Kültürü -Hiyerarşi Kültürü -Adhokrasi Kültürü -Piyasa Kültürü

**Kaynak:** Öztük, 2011:55'ten yararlanılmıştır.



Son dönemlerde analiz ve yorumlama kolaylığından dolayı DENİSON modeli de araştırma projelerinde sıklıkla tercih edilmektedir. Bu çalışmada da Denison modeli örnek alınmıştır.

Şekil 1: Denison Modeli



Kaynak: Yahyalıgil (2004:10)

Bu modelde soyut olan örgüt kültürünü bir anlamda daha fazla somutlaştırabilmek için 2 ana eksende bir kavramsal model oluşturulmuştur. Bir eksen dışsal özellikleri vurgularken, diğer eksen içsel özellikleri vurgulamaktadır. Bu vesileyle 4 alan oluşmaktadır (başka bir ifadeyle 4 ayrı örgüt kültürü türü/özelliği). Bunlar(Öztürk,2011:58);

- **Uyum yeteneği:** Bu kültür tipinde, örgütün dış çevreye uyumlu şekilde stratejilerini geliştirmesi durumu söz konusudur. Farklı bir anlatımla, stratejiler şekillendirilirken, stratejiler dışsal çevreye ilişkin istek ve gereksinimlere göre belirlenir (Daft, 1997: 323).
- **Katılım Kültürü:** Örgüt çalışanları ya da genel anlamda üyeleri, katılımı esas alan bir değerler zinciri geliştirir. İşgörenlerin katılımını ve dolayısıyla performansını arttırmak için izlemeleri gereken yollar, katılım kültürünün üzerinde durduğu konulardandır.
- **Tutarlılık (Denge) Kültürü:** içsel dengeler önemsenir. İçsel dengenin dış çevreye muhtemel yansımaları konusunda araç ve yöntemler geliştirilir.
- **Misyon (Görev) Kültürü:** Dış çevredeki değişimleri yakalamak ya da izlemek ana amaçtır. Örgütsel amaç, üyelerce paylaşılan bir imaj olduğunda da önemlidir.

## 2. MOBBİNG VE KÜLTÜREL BOYUTU

İşyerinde zorbalık ve duygusal taciz, ya da uluslararası kabul görmüş adıyla mobbing, bir kişinin ya da bir grubun hedef seçilmiş kişiye karşı uyguladıkları ısrarlı, sistematik, aşağılayıcı, hakir görücü, yıldırıcı, haksız söz ve davranışlardır (Demir, 2009). Kavram, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir(Tınaz,2006:7-8). Kavramı anlamlandırabilmek için içeriği ve sürecine değinmek gerekmektedir.

### 2.1. Mobbing Kavramı ve İçeriği

Mobbing kavramı ilk olarak hayvan davranışlarını inceleyen bir bilim insanı (etolojist) olan Lorenz tarafından, 1960'larda bir grup küçük hayvanın daha büyük, tek bir hayvanı (bir grup kazın bir tilkiyi) korkutmak için yaptıkları saldırıları tanımlamada kullanılmıştır (Davenport vd., 2003:3'den aktaran Tetik, 2010). Daha sonra ise Mobbing kavramına gerçek anlamda ilham veren "bullying/zorbalık" kavramı üzerinde durulmuş, okullarda çocuklar arasındaki kaba davranışlarla benzerlik gösteren iş yeri davranışları inceleme konusu olmuştur. Çalışma yaşamında mobbing kavramının ilk kez, 80'li yılların başında İsveçli endüstri psikoloğu Heinz Leymann tarafından kullanıldığı bilinmektedir. Leymann, çalışanlar arasında benzer tipte uzun dönemli düşmanca ve saldırgan davranışların varlığına dair yaptığı saptamalar sonucunda, bu kavramı kullanmıştır(Demir, 2009).

Türkiye'de mobbing olgusu açıklanırken, işyerinde duygusal şiddet, duygusal taciz, duygusal terör, psikolojik şiddet, işyeri travması, işyerinde zorbalık, yıldırma vb. terimler tercih edilmektedir (Çobanoğlu, 2005:20). Her ne kadar çeşitli isimlerle anılsa da mobbing, örgütlerin yadsınamaz bir gerçeği haline gelmiştir. Fakat her olumsuz ya da kaba davranış da mobbing tanımı çerçevesine girmemektedir. Bu bağlamda bakıldığında mevcut parametreleri basit ölçekte üç madde de toplamak mümkündür. Bunlar(Çobanoğlu, 2005:22);

- Mobbing uygulayan kişinin niyetine bakmaksızın gerçekleştirdiği eylem mağdurun üzerinde iz bırakır.
- Bu etkiler, olumsuzdur yani mağdura zarar verir.
- Mobbing eylemine devam edilmesindeki ısrarlı davranıştır. Yani eylem belirli bir sıklıkla ve sürede devam eder.

Daha açıklayıcı ve geniş ölçekte ise Tiyek (2011: 12) çalışmasında bir davranış bütününe mobbing sayılabilmesi için gerekli olan değişkenleri aşağıdaki gibi belirlemiştir:

- İş ortamında gerçekleşiyor olması gerekmektedir.
- Haftada bir ya da ayda birkaç defa olacak şekilde sık sık meydana gelmesi gerekmektedir.
- Sürekli bir şekilde en az altı ay süresince devam etmesi gerekmektedir. Hızlı yıldırma olarak adlandırılan yıldırma süresi ise minimum 3 ay olarak değerlendirilmektedir.
- Hedefteki kişiyi kurban olarak değerlendirilmesi ve onun işyerinden uzaklaşmasını sağlayacak davranış tarzlarının benimsenmesi gerekmektedir.
- Sadece hiyerarşiden kaynaklanan bir güç dengesizliği söz konusu olmayıp, fiziksel ve ekonomik kaynaklı da bir eşitsizlik olabilir. Uzmanlık, tecrübe, bilgiyi kontrol etme ve sosyal pozisyonlardan kaynaklanan bir eşitsizlik de yıldırma davranışlarının oluşmasına neden olabilir.
- Yıldırma uygulayan kişinin niyeti yıldırma mağduru olan kurban kişileri işyerinden uzaklaştırmaktır. Böyle olunca da onun işyerinden uzaklaşması için değişik davranışlar sergilenmektedir. Bu davranış çeşitleri kolaydan zora doğru sürekli değişerek devam etmektedir.
- Yıldırma davranışı sergileyen kişilerin belli bir amacı vardır. O da kurbanı zarar vermektir.

Mobbingin çerçevesini çizmek için hangi davranışların mobbing olup olmadığını değerlendirmek kadar tipolojisini de değerlendirmek gerekmektedir. Leymann mobbing tipolojisini davranışın temel yapısına göre beş ana grupta toplamıştır, Davenport ve arkadaşları (2003:18-19) ise çalışmalarında 5 ana gruba ait toplam 45 farklı mobbing davranış özelliği tanımlamışlardır. Aşağıdaki Tablo'da mobbing tipolojisi detaylı olarak verilmiştir(Cevher ve Öztürk, 2015).

**Tablo2: Mobbing Tipolojisinde Davranış Kalıpları**

GRUP	DAVRANIŞ GÖSTERGELERİ	
<b>Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkilemek</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Üst, astın kendini gösterme olanaklarını kısıtlar.</li><li>2. Söz sürekli kesilir.</li><li>3. Birlikte çalışılan kişiler kişinin kendisini gösterme olanaklarını kısıtlar.</li><li>4. Yüze doğru bağırlır ve kişi yüksek sesle azarlanır.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>5. Yapılan iş sürekli eleştirilir.</li><li>6. Özel yaşam sürekli eleştirilir.</li><li>7. Telefonla rahatsızlık verilebilir.</li><li>8. Sözlü tehditler alınır.</li><li>9. Yazılı tehditler gönderilir.</li><li>10. Jestler ve bakışlar yolu ile ilişki reddedilir.</li><li>11. İmalar yolu ile ilişki reddedilir.</li></ol>
<b>Sosyal İlişkilere Saldırıları</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>12. Çevredeki insanlar kişiyle konuşmazlar.</li><li>13. Kişi kimseyle konuşamaz, başkalarına ulaşması engellenir.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>14. Kişiye ayrılmış bir ortam verilir.</li><li>15. Çalışma arkadaşlarının kişi ile konuşması yasaklanır.</li><li>16. Kişi sanki orada değilmiş gibi davranılır.</li></ol>
<b>İtibara Saldırıları</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>17. İnsanlar kişinin arkasından kötü konuşur.</li><li>18. Asılsız söylentiler ortada dolaşır.</li><li>19. Kişi, gülünç durumlara düşürülür.</li><li>20. Kişi, akıl hastasıymış gibi davranılır.</li><li>21. Psikolojik değerlendirme geçirmesi için kişiye baskı yapılır.</li><li>22. Özür ile alay edilir.</li><li>23. Kişiyi gülünç duruma düşürmek için yürüyüşü, jestleri, sesi taklit edilir.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>24. Dini ya da siyasi görüş ile alay edilir.</li><li>25. Özel yaşamla alay edilir.</li><li>26. Milliyet ile alay edilir.</li><li>27. Özgüveni olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanır.</li><li>28. Çabalar, yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır.</li><li>29. Kararlar sürekli sorgulanır.</li><li>30. Alçaltıcı isimlerle anma söz konusudur.</li><li>31. Cinsel imalar yapılır.</li></ol>
<b>Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırıları</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>32. Kişi için hiçbir özel görev yoktur.</li><li>33. Kişiye verilen işler geri alınır.</li><li>34. Sürdürmesi için kişiye anlamsız işler verilir.</li><li>35. Eve ya da işyerine zarar verilir.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>36. Mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur.</li><li>37. Daha az yetenek gerektiren işler verilir.</li><li>38. İş sürekli değiştirilir.</li><li>39. Özgüveni etkileyecek işler verilir.</li><li>40. İtibarı düşürecek şekilde, nitelikler dışındaki işler verilir.</li></ol>

<b>Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırıları</b>	<b>41.</b> Fiziksel olarak ağır işler yaptırılır. <b>42.</b> Fiziksel şiddet tehditleri yapılır.	<b>43.</b> Göz korkutmak için hafif şiddet uygulanır. <b>44.</b> Fiziksel zarar verilir. <b>45.</b> Kişi, doğrudan cinsel tacize maruz kalabilir.
---	---	---

**Kaynak:** Cevher ve Öztürk, 2015

## 2.2. Mobbing Döngüsü

Mobbing bir anda olup biten anlık hislerin sonucu meydana gelmiş bir davranış kalıbı değildir. Aksine sistemli, düzenli ve planlı olarak devam ettirilen bir süreçtir. Her süreç döngüsünde olduğu gibi hissedilen bir boyuttan şiddetli boyuta geçen bir yapıdadır. Yine Leymann (1996) mobbingi beş aşamada meydana gelen bir süreç şeklinde ele almıştır. Buna göre süreç, çatışma aşamasını içeren kuluçka dönemi, saldırganlık ve eylemlerin olduğu başlangıç aşaması, yönetimin devreye girdiği dönüm noktası, yanlış yakıştırmalar veya tanılarla damgalamanın olduğu olgunlaşma aşaması, işten çıkarılmayı içeren nihai sondan oluşmaktadır. Aksoy(2008;24-26)

## 2.3. Örgüt Kültürü ve Mobbing İlişkisi

Örgütün sosyal iklimi, psikolojik şiddet ile ilişkilidir. Psikolojik şiddet genelde zorlayıcı ve rekabetçi iş ortamında görülmektedir. Psikolojik şiddet hem iletişim, hem de örgütün sosyal iklimi ile ilişkilidir. Örgüt içinde körü körüne yaşanan düşmanlıklar örgüt içindeki iletişimi azaltır ve azalan iletişim de içten içe yaşanan düşmanlığı artırır. Bazen örgüt iklimi öyle gerilir ki çalışanlar iyice hırçınlaşır ve aralarında çatışma doğar (Aylan, 2012:22). Örgüt kültürü, örgütlerin yapıları, politikaları, prosedürleri ve çalışanların örgütsel amaçlara bakış açıları içeren değerlerden oluşmaktadır. Örgüt kültürü, örgütün, insan unsurunun etkinliğini artırmak amacıyla oluşturulur. Temsil yeteneği yüksek bir örgüt kültürü, mobbingin ortaya çıkmasını ve yaşamasını zorlaştırır, temsil yeteneği zayıf bir örgüt kültürü ise, örgütsel mobbingin kaynağı olur (Comer ve Vega, 2005:101; Demir, 2009). Örgüt kültürünün yerleşmemiş olması, yöneticilerin mobbing konularına ilgisizliği, işgörenlere örgütte önem verilmemesi, etik değerlerin zayıflığı, iletişim eksikliği, yıkıcı rekabet, mobbing davranışlarını körüklemekte ve şiddetlendirmektedir (Koç ve Topaloğlu,2010:224). Genellikle mobbing, yönetim zaafı olan ya da kârlılığı, verimliliği ve disiplini en öncelikli değer olarak gören, ekip çalışmasının yapılamadığı, iletişim kanallarının kapalı olduğu, çatışmaların örtbas edildiği, günah keçisi anlayışının bulunduğu kurumlarda

ortaya çıkmaktadır (Bahçe, 2007:43). Örgüt kültürünün mobbing üzerindeki etkisini yadsımak mümkün değildir. Nihayetinde örgüt içindeki normlar ve değerler eğer mobbingin başlamasına ve gelişmesine zemin hazırlıyorsa zamanla örgüt kültürü mobbinge tolerans sağlar ve mobbing bir örgüt hastalığı haline alabilir.

### 3. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE MOBBİNG ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Yapılan araştırmalar, işyerinde uygulanan mobbingin pek çok faktörün etkisiyle yapılabileceğini ortaya koymuştur. İşletmelerdeki örgüt kültürü de mobbingi etkileyen faktörler arasında sayılabilir. Bu çerçevede hazırlanan bu çalışmadaki amaç, örgüt kültürü ve mobbing arasındaki ilişkiyi ortaya koymak, mobbingi oluşturan değişkenlerin, çalışanların demografik özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemektir. İzmir Atatürk Organize Sanayisinde çalışanlar üzerine anket çalışması uygulanmış, daha önce geçerliliği ve güvenilirliği farklı çalışmalarda kanıtlanmış olan ölçeklerden faydalanılarak hazırlanan soru formundan elde edilen veriler SPSS 15.0 for Windows isimli istatistik paket programıyla değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde sırasıyla katılımcıların demografik özelliklerine ait *frekans ve yüzde tablosu*; örgüt kültürü ve mobbinge yönelik *korelasyon tablosu*, değişkenlerin *güvenilirlik testleri*, *ortalamalar ve standart sapmalarını* gösteren tablolar kullanılmıştır. Araştırma verileri nonparametrik testlerden “*Man Whitney U, Kruskal Wallis*” testleri ile analiz edilmiş; ayrıca kültür ve mobbing arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla *Regresyon Analizi* kullanılmıştır.

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İzmir Atatürk Organize Sanayi’ sinde görev yapmakta olan çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışanlara tesadüfi örneklem yöntemiyle dağıtılan 300 anketin 278’i geri dönmüştür. Araştırmada, demografik bilgilere yönelik sorular, cevap seçenekleri ve katılımcıların özelliklerinden gelen sınırlılıklar dikkate alınarak düzenlenmiştir. Örgüt kültürü ve mobbing ile ilgili sorularda “5’ likert ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma bünyesinde örgüt kültürünü sınıflandırmak ve tanımlamak adına Denison Ölçeği ve mobbingi ölçmek için LIPT Questionnaire (Leymann Inventory of Psychological Terror) ölçeği esas alınarak hazırlanmış anket formu kullanılmıştır. Uygulanan anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik

değişkenlere yönelik sorular, ikinci bölümde örgüt kültürü ölçeğindeki değişkenlere yönelik sorular, son bölümde ise mobbinge yönelik sorular yer almaktadır. Çalışmada anket soruları için Cronbach Alpha Testinden elde edilen değer %70 ve üzerinde olması anket güvenilirliğinin göstergesidir. Bu doğrultuda yapılan anketin güvenilirliği %70' in üzerinde hesaplandığından (Cronbach's Alpha 0,914) çalışmanın başında anketin güvenilir olduğuna ve istatistiksel analizlerin yapılabileceğine karar verilmiştir.

### 3.3. Araştırmanın Bulguları ve Yorumlar

#### 3.3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Anket bulguları tablolar halinde gösterilerek çalışmada elde edilen veriler doğrultusunda katılımcıların demografik özellikleri, eğitim bilgileri, görevleri ve görev sürelerine ilişkin bilgiler Tablo 3' te gösterilmektedir:

**Tablo 3:** Katılımcıların Demografik Bilgileri ve Görevlerine İlişkin Bulgular

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	105	42,3
	Erkek	143	57,7
	<b>Toplam</b>	<b>248</b>	<b>100</b>
Yaş Aralıkları	18-20	24	9,7
	21-25	119	48,0
	26-30	82	33,1
	31-35	12	4,8
	36-40	11	4,4
	<b>Toplam</b>	<b>248</b>	<b>100</b>
Medeni Durum	Evli	129	52,0
	Bekar	115	46,4
	Boşanmış	4	1,6
	<b>Toplam</b>	<b>248</b>	<b>100</b>
Eğitim Durumu	İlkokul-Ortaokul	9	3,6
	Lise	209	84,3
	Ön Lisans	30	12,1
	<b>Toplam</b>	<b>248</b>	<b>100</b>
Görev	Şef	30	12,1
	İdari/Teknik Personel	20	8,1
	Diğer	198	79,8
	<b>Toplam</b>	<b>248</b>	<b>100</b>
Görev Süresi	1 Yıldan Az	72	29,0
	1-3 Yıl Arası	149	60,1
	4-6 Yıl Arası	22	8,9

	7-9 Yıl Arası	4	1,6
	10 Yıldan Fazla	1	0,4
	<b>Toplam</b>	<b>248</b>	<b>100</b>

Tablo 3 te görüleceği üzere katılımcıların % 42,3' ü kadınlardan, % 57,7' si erkeklerden oluşmaktadır. Dolayısıyla katılımcıların yarısından fazlası erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcılar yaşlarına göre % 9,7' si 18-20, % 48' i 21-25; % 33,1' i 26-30; % 4,8' i 31-35; % 4,4' ü 36-40 şeklinde dağılmaktadır. Katılımcılar medeni durumlarına göre sınıflandırıldığında katılımcıların % 52 sinin evli; % 46,4 ünün bekar olduğu; % 1,6 sının da boşanmış grubunda yer aldığı görülmüştür. Katılımcıların % 3, 4' ü ilkokul/ortaokul mezundur. % 84,3' ü lise mezunu iken; % 12,1 i ön lisanstan mezun durumundadır. Araştırmada lisans veya lisansüstü mezunu katılımcı yer almamaktadır. Katılımcıların % 12'1 i Şef olarak çalışırken; % 8'1 i İdari/ Teknik personel kadrosunda çalışmaktadır. Diğer olarak ifade edilen kadrolarda ise (Uzman, Yönetici vb) katılımcıların % 79,8 çalışmaktadır. Katılımcıların işyerlerindeki çalışma süresi incelendiğinde; % 29' unun bir yıldan daha az bir süredir iş yerinde çalıştığı; % 60,1' inin 1-3 yıl arasında şu anki iş yerinde çalıştığı; % 8,9' unun 4-6 yıl arasında çalıştığı; % 1,6' sının 7-9 yıldır çalıştığı; % 0,4' ünün ise 10 yıldan fazla çalıştığı tespit edilmiştir.

#### 4.3.2. Örgüt Kültürü ve Mobbing İlişkisi

Değişkenler arasındaki ilişkilerin korelasyon analizleri ve *Man Whitney U*, *Kruskal Wallis* analizleri ile test edilmesinden önce, Denison kültür ölçeği LIPT Mobbing ölçeğine göre gruplanan sorular, güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Buna göre iki ölçek grubunda yer alan değişkenlerin güvenilirlikleri Tablo 5' te gösterilmiştir.



**Tablo 4.** Örgüt Kültürü ve Mobbing Değişkenlerinin Güvenilirliklerine İlişkin Bulgular

Değişkenler	Soru Sayısı	Cronbach Alfa Katsayıları ( $\alpha$ )
Katılım Temel Boyutu	8	,889
Tutarlılık temel Boyutu	8	,879
Vizyon Temel Boyutu	11	,742
<b>Örgüt Kültürü</b>	<b>27</b>	<b>,929</b>
Kendini Gösterme ve İletişime Yönelik Saldırıları	9	,991
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	5	,982
İtibara Yönelik Saldırıları	12	,993
Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırıları	7	,986
Sağlığa Yönelik Saldırıları	4	,979
<b>Mobbing</b>	<b>37</b>	<b>,998</b>

Güvenilirlik analizinde, örgüt kültürü ve mobbing ölçeğinde yer alan alt değişkenlerin tamamının alfa katsayılarına bakılmıştır. Tablo 5' te ilgili değişkenler ve Cronbach Alpha katsayıları görülmektedir. Örgüt kültürü ve mobbing ile ilgili değişkenlerin her birinin ayrı ayrı SPSS' te Cronbach Alpha güvenilirlik analizleri yapılmış ve güvenilirlikleri 0,742 ile 0,993 arasında bulunmuştur. Dolayısıyla tüm değişkenlerin güvenilirlikleri kabul edilebilir 0.70'lik Cronbach $\alpha$  düzeyinin üzerinde değerlere sahiptir.

Çalışmada kullanılan korelasyon analizi, değişkenler arasındaki ilişkinin büyüklüğünü, yönünü ve önemini ortaya koyan yöntemdir. Çalışma kapsamında kullanılan Spearman korelasyonu ile örgüt kültürü ile mobbing arasında ilişki olup olmadığına bakılmaktadır. Korelasyon analizi için araştırmanın değişkenlerini oluşturan örgüt kültürü ve mobbing ölçeklerinin alt değişkenlerini temsil eden değişkenlerin Spearman korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Spearman korelasyon katsayıları yorumlanırken ilişkilerin anlamları; 0-0,25= çok zayıf ilişki; 0,26-0,49=zayıf ilişki; 0,50-0,69= orta düzey ilişki; 0,70-0,89= yüksek ilişki; 0,90-1,00= çok yüksek ilişki şeklindedir.

**Tablo 5.** Örgüt Kültürü ve Mobbing Arasındaki Korelasyon Analizi

	KATILIM	TUTARLIK	UYUM	VIZYON	KGIYS	SIYS	IYS	YKMYS	SYS
KATILIM	1,000								
TUTARLIK	,788(**)	1,000							
UYUM	-,203(**)	-,191(**)	1,000						
VIZYON	,609(**)	,565(**)	-,065	1,000					
KGIYS	-,743(**)	-,743(**)	,237(**)	-,485(**)	1,000				
SIYS	-,793(**)	-,808(**)	,164(**)	-,595(**)	,686(**)	1,000			
IYS	-,769(**)	-,797(**)	,269(**)	-,570(**)	,801(**)	,725(**)	1,000		
YKMYS	-,781(**)	-,760(**)	,186(**)	-,561(**)	,774(**)	,772(**)	,754(**)	1,000	
SYS	-,748(**)	-,744(**)	,227(**)	-,615(**)	,790(**)	,732(**)	,796(**)	,755(**)	1,000

Tabloda yer alan örgüt kültürü ve mobbing değişkenlerinin ilişki düzeyleri 0,164 ile 0,808 oranları arasında değişmektedir. Spearman korelasyon analizi sonucuna göre tablo incelendiğinde örgüt kültürü boyutlarından “katılım ve tutarlılık” arasındaki ilişkinin düzeyi 0,788 oranındadır. Buna göre katılım boyutu ile tutarlılık boyutu arasında istatistiksel açıdan yüksek pozitif doğrusal bir ilişki vardır. Çalışanların örgüte, faaliyetlere, takım çalışmalarına, yetki ve sorumluluklara katılımları ile örgüt içerisindeki yöneticilerin yaptıkları ve söyledikleri, örgütteki iş görme yöntemleri, koordinasyonun sağlanması, ortak bakış açısı vb gibi konular arasında güçlü bir ilişki olduğu yorumu yapılabilir. Katılım ve uyum arasındaki ilişkinin düzeyi ise -0,203 olup; negatif yönde çok düşük ilişki düzeyi mevcuttur denebilir. Buna göre çalışanların örgüte, faaliyetlere, takım çalışmalarına, yetki ve sorumluluklara katılımları ile örgütün yenilik, esneklik, yeniliğe teşvik vb. gibi konuları içeren uyum arasında düşük düzeyde bir ilişki mevcuttur. Örgüt içerisindeki yöneticilerin yaptıkları ve söyledikleri, örgütteki iş görme yöntemleri, koordinasyonun sağlanması, ortak bakış açısı vb gibi alt değişkenleri içeren tutarlılık boyutu ile uyum arasındaki ilişki de -0,191 oranında çok düşük düzeyli ve negatif yönlüdür. Buna göre uyum artarken tutarlılık boyutu azalmaktadır. Çalışanları ve yöneticileri içeren vizyon boyutunun katılım ile ilişki düzeyi 0,609 olup pozitif yönde orta düzey bir ilişkiden söz edilebilir. Buna göre çalışanların örgüte, faaliyetlere, takım çalışmalarına, yetki ve sorumluluklara katılımları artarken çalışanların ve yöneticilerin vizyonları-hususunda da gelişme ve artış söz konusudur. Çalışanları ve yöneticileri içeren vizyon boyutunun tutarlılık ile ilişki düzeyi 0,565 olup pozitif yönde orta düzey bir ilişkiden söz edilebilir.

Mobbing ölçeğinde yer alan alt değişkenler ve örgüt kültürü alt değişkenleri arasındaki ilişkiye bakıldığında ise yüksek ilişkilerin “kendini geliştirme ve iletişime yönelik saldırılar, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, itibara yönelik saldırılar, yaşam kalitesi ve mesleğe yönelik saldırılar, sağlığa yönelik saldırılar” ile “katılım ve tutarlılık” boyutlarında olduğu tespit edilmiştir. Buna göre örgüt kültürü alt değişkenlerinden “katılım ve tutarlılık” düzeylerinin artması ile mobbing ölçeğinde yer alan saldırı türleri de negatif yönde artmaktadır. Yani katılım ve tutarlılık arttıkça mobbing azalmaktadır. Mobbing ölçeğinde yer alan değişkenlerin birbirleri ile ilişki düzeyleri incelendiğinde ise yüksek ilişki oranlarının 0,725 ile 0,801 arasında olduğu görülmektedir. Buna göre mobbing ölçeğinde yer alan her bir alt değişken birbiriyle ilişki içerisindedir. Sadece sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ile kendini geliştirme ve iletişime yönelik saldırılar arasındaki ilişki düzeyi 0,686 olduğundan orta düzey ilişkiden söz etmek mümkündür. Ancak genel anlamda tüm değerler pozitif çıktığından mobbing ölçeğinde yer alan alt değişkenlerin hepsi birbiri ile pozitif yönlü ilişki içerisindedir. Örneğin itibara yönelik saldırılar arttığında sosyal ilişkilere yönelik saldırılar da artmaktadır. Ancak bu durum örgüt kültürü unsurları açısından söylenememektedir.

#### 4.3.3. Demografik Değişkenler ve Mobbing İlişkisi

Çalışanların demografik özellikleri ile mobbinge maruz kalma düzeyleri arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Elde edilen bulgular aşağıdaki gibidir:

**Tablo 6.** Katılımcıların Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılığını Gösteren Mann-Whitney U Testi Tablosu

Değişkenler	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U Değeri	p
Kendini Gösterme ve İletişime Yönelik Saldırılar	Kadın	105	132,37	13898,50	6681,500	,131
	Erkek	143	118,72	16977,50		
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar	Kadın	105	131,13	13769,00	6811,000	,204
	Erkek	143	119,63	17107,00		
İtibara Yönelik Saldırılar	Kadın	105	136,24	14305,00	6275,000	,025
	Erkek	143	115,88	16571,00		
Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırılar	Kadın	105	129,72	13621,00	6959,000	,320
	Erkek	143	120,66	17255,00		
Sağlığa Yönelik Saldırılar	Kadın	105	133,23	13989,00	6591,000	,090
	Erkek	143	118,09	16887,00		

Tablo 6 incelendiğinde mobbingin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı p değerlerinden anlaşılabilir. Buna göre tabloda yer alan  $p=,025 < 0,05$  olduğu için; mobbing alt değişkenlerinden olan itibara yönelik saldırıların cinsiyete göre farklılaştığı söylenebilir.

**Tablo 7:** Katılımcıların Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin Yaşlarına Göre Farklılığını Gösteren Kruskal-Wallis Tablosu

Değişkenler	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Sd	X <sup>2</sup>	Anlamlılık Düzeyi (p)
<b>Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırıları</b>	18-20	24	118,08	4	9,022	,061
	21-25	119	114,02			
	26-30	82	136,83			
	31-35	12	120,13			
	36-40	11	164,77			
	<b>Toplam</b>	<b>248</b>				
<b>Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları</b>	18-20	24	114,25	4	11,124	,025
	21-25	119	114,07			
	26-30	82	138,13			
	31-35	12	113,29			
	36-40	11	170,36			
	<b>Toplam</b>	<b>248</b>				
<b>İtibara Yönelik Saldırıları</b>	18-20	24	113,08	4	5,864	,210
	21-25	119	118,87			
	26-30	82	133,74			
	31-35	12	109,00			
	36-40	11	158,41			
	<b>Toplam</b>	<b>248</b>				
<b>Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırıları</b>	18-20	24	105,44	4	10,661	,031
	21-25	119	117,97			
	26-30	82	137,92			
	31-35	12	99,25			
	36-40	11	164,27			
	<b>Toplam</b>	<b>248</b>				
<b>Sağlığa Yönelik Saldırıları</b>	18-20	24	112,25	4	6,492	,165
	21-25	119	120,11			
	26-30	82	132,49			
	31-35	12	103,88			
	36-40	11	161,59			
	<b>Toplam</b>	<b>248</b>				

Katılımcıların mobbinge maruz kalma düzeylerinin yaşlarına göre farklılığını gösteren tablo incelendiğinde  $p=,025 < 0,05$ ;  $p=,031 < 0,05$  değerleri görülmektedir. Buna göre Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ile yaşam kalitesi ve mesleğe yönelik saldırılar katılımcıların yaş aralıklarına göre farklılaşmaktadır. Özellikle “36-40 yaş aralığında bu tarz saldırılar daha çok önemsenmektedir” yorumu da ortalamalara bakılarak yapılabilir. Bunun

dışında istatistiksel olarak diğer değişkenler ile yaş aralıkları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

**Tablo 8:** Katılımcıların Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Farklılığını Gösteren Kruskal-Wallis Tablosu

Değişkenler	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sd	X <sup>2</sup>	p
Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırıları	Evli	129	121,19	2	2,022	,364
	Bekar	115	126,65			
	Boşanmış	4	169,38			
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	Evli	129	124,32	2	,605	,739
	Bekar	115	123,76			
	Boşanmış	4	151,63			
İtibara Yönelik Saldırıları	Evli	129	124,84	2	,966	,617
	Bekar	115	122,95			
	Boşanmış	4	158,25			
Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırıları	Evli	129	122,52	2	3,195	,202
	Bekar	115	124,56			
	Boşanmış	4	186,88			
Sağlığa Yönelik Saldırıları	Evli	129	126,95	2	1,558	,459
	Bekar	115	120,53			
	Boşanmış	4	159,63			

Katılımcıların mobbinge maruz kalma düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılığını gösteren tablo incelendiğinde medeni durumlar ile mobbing saldırıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır.

**Tablo 9:** Katılımcıların Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre Farklılığını Gösteren Kruskal-Wallis Tablosu

Değişkenler	Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ortalaması	Sd	X <sup>2</sup>	Anlamlılık Düzeyi (p)
<b>Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırıları</b>	Ortaöğretim	9	118,56	2	6,095	,047
	Lise	209	128,95			
	Ön Lisans	30	95,25			
	<b>Toplam</b>	<b>248</b>				
<b>Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları</b>	Ortaöğretim	9	122,50	2	4,957	,084
	Lise	209	128,42			
	Ön Lisans	30	97,78			
	<b>Toplam</b>	<b>248</b>				
<b>İtibara Yönelik Saldırıları</b>	Ortaöğretim	9	132,00	2	7,752	,021
	Lise	209	129,02			
	Ön Lisans	30	90,77			
	<b>Toplam</b>	<b>248</b>				
<b>Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırıları</b>	Ortaöğretim	9	127,78	2	2,179	,336
	Lise	209	126,93			
	Ön Lisans	30	106,58			
	<b>Toplam</b>	<b>248</b>				
<b>Sağlığa Yönelik Saldırıları</b>	Ortaöğretim	9	152,44	2	4,076	,130
	Lise	209	126,18			
	Ön Lisans	30	104,43			
	<b>Toplam</b>	<b>248</b>				

Katılımcıların mobbinge maruz kalma düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılığı incelendiğinde  $p=,047 < 0,05$ ;  $p=,021 < 0,05$  değerleri görülmektedir. Buna göre “Kendini geliştirme ve iletişime yönelik saldırılar ve itibara yönelik saldırılar” boyutunda katılımcıların mobbinge maruz kalma düzeyleri eğitimlerine göre farklılık göstermektedir. Ortalamalar dikkate alındığında eğitim düzeyi lise olan katılımcıların mobbinge maruz kalma düzeyleri daha yüksek görülmektedir.

**Tablo 10:** Katılımcıların Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin Görevlerine Göre Farklılığını Gösteren Kruskal-Wallis Tablosu

Değişkenler	Görevler	N	Sıra Ortalaması	Sd	X <sup>2</sup>	Anlamlılık Düzeyi (p)
<b>Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırılar</b>	Şef	30	121,65	2	3,398	,183
	İdari/Teknik	20	97,50			
	Diğeri	198	127,66			
	<b>Toplam</b>	<b>248</b>				
<b>Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar</b>	Şef	30	124,27	2	2,796	,247
	İdari/Teknik	20	99,40			
	Diğeri	198	127,07			
	<b>Toplam</b>	<b>248</b>				
<b>İtibara Yönelik Saldırılar</b>	Şef	30	114,40	2	5,190	,075
	İdari/Teknik	20	93,88			
	Diğeri	198	129,12			
	<b>Toplam</b>	<b>248</b>				
<b>Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırılar</b>	Şef	30	120,07	2	,382	,826
	İdari/Teknik	20	117,58			
	Diğeri	198	125,87			
	<b>Toplam</b>	<b>248</b>				
<b>Sağlığa Yönelik Saldırılar</b>	Şef	30	126,45	2	,029	,985
	İdari/Teknik	20	123,48			
	Diğeri	198	124,31			
	<b>Toplam</b>	<b>248</b>				

Katılımcıların mobbinge maruz kalma düzeylerinin görevlerine göre farklılığını gösteren tablo incelendiğinde “şef, idari/ teknik personel, diğer” kadrolarında çalışanların mobbinge maruz kalma düzeyleri istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Buna göre iş yerinde çalışma pozisyonlarına göre mobbing arasında anlamlı bir ilişki kurulamamıştır.



**Tablo 11:** Katılımcıların Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin Çalışma Sürelerine Göre Farklılığını Gösteren Kruskal-Wallis Tablosu

Değişkenler	Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalaması	Sd	X <sup>2</sup>	Anlamlılık Düzeyi (p)
Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırılar	<1 Yıl	72	130,68	4	4,709	,319
	1-3 Yıl	149	117,97			
	4-6 Yıl	22	140,75			
	7-9 Yıl	4	147,50			
	>10 Yıl	1	203,50			
	<b>Toplam</b>	<b>248</b>				
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar	<1 Yıl	72	136,37	4	7,665	,105
	1-3 Yıl	149	116,32			
	4-6 Yıl	22	128,64			
	7-9 Yıl	4	167,38			
	>10 Yıl	1	226,00			
	<b>Toplam</b>	<b>248</b>				
İtibara Yönelik Saldırılar	<1 Yıl	72	132,80	4	3,594	,464
	1-3 Yıl	149	118,76			
	4-6 Yıl	22	130,77			
	7-9 Yıl	4	133,63			
	>10 Yıl	1	208,00			
	<b>Toplam</b>	<b>248</b>				
Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırılar	<1 Yıl	72	135,26	4	6,969	,138
	1-3 Yıl	149	116,79			
	4-6 Yıl	22	131,32			
	7-9 Yıl	4	150,88			
	>10 Yıl	1	243,00			
	<b>Toplam</b>	<b>248</b>				
Sağlığa Yönelik Saldırılar	<1 Yıl	72	131,94	4	5,626	,229
	1-3 Yıl	149	117,79			
	4-6 Yıl	22	133,68			
	7-9 Yıl	4	169,88			
	>10 Yıl	1	204,50			
	<b>Toplam</b>	<b>248</b>				

Katılımcıların mobbinge maruz kalma düzeylerinin çalışma sürelerine göre farklılığını gösteren tablo incelendiğinde çalışma süreleri ile mobbingemaruz kalmaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buna göre işyerinde çalışma süresi ile mobbinge maruz kalma açısından bir ilişkinin olmadığı söylenebilir.

**Tablo 12.** Örgüt Kültürü ve Mobbing Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER (ÖRGÜT KÜLTÜRÜ)	BAĞIMLI DEĞİŞKEN (MOBBING)		
	Beta	t	p (Sig)
Katılım Temel Boyutu	-,461	-9,409	,000
Tutarlılık Temel Boyutu	-,507	-10,541	,000
Uyum Temel Boyutu	,050	5,583	,000
Vizyon Temel Boyutu	-,007	-,682	,496
F	5181,821		
R	,994		
R <sup>2</sup>	,988		

Tabloda mobbinge maruz kalmanın örgüt kültürü değişkenleriyle ilgili regresyon analizi görülmektedir. Tabloda yer alan R değeri 0,994 iken R<sup>2</sup> değeri 0,988 şeklinde çıkmıştır. Buna göre, mobbingi, örgüt kültürü ile ilgili bağımsız değişkenlerin tümü % 98,8 düzeyinde açıklayabilmektedir. Mobbing ile örgüt kültürü değişkenlerinden “katılım, tutarlılık, uyum” boyutları arasındaki ilişki  $p < 0,01$  düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı iken, vizyon boyutu ve mobbing arasındaki ilişki anlamlı bulunamamıştır. Bu bulgulardan hareketle, örgüt kültürü değişkenlerinden birini oluşturan vizyon boyutunun mobbinge etkisinin olmadığı söylenebilir. Ayrıca tablodaki katsayılar incelendiğinde mobbing üzerinde en fazla etkiye sahip örgüt kültürü faktörünün “tutarlılık” olduğu görülmektedir. Burada ayrıca katsayının negatif yönlü olması nedeniyle tutarlılık arttığı sürece mobbingin azaldığı yorumu da yapılabilir. Benzer şekilde katılım ve vizyon için de bu geçerlidir. Uyum boyutunun artması ile de mobbing davranışlarının arttığı yine katsayının pozitif yönlü olmasına bağlı olarak söylenebilir.

## SONUÇ

Çalışma teorik bölüm ve uygulama bölümü olmak üzere 2 bölümden oluşmuştur. Literatür kısmında Denison Kültür ölçeği ekseninde örgüt kültürü ve LIPT mobbing ölçeği kapsamında mobbing anlatılmıştır. Uygulama bölümünde ise İzmir Organize Sanayi' de çalışan 278 çalışana yönelik anket verilerinden yola çıkılarak "örgüt kültürü ve mobbing" arasındaki ilişki incelenmiştir. Örgüt kültürü ve mobbinge yönelik değişkenlerin güvenilirlikleri alfa katsayıları dikkate alınarak % 70' in üzerinde bulunmuştur. Araştırmada katılımcıların örgüt kültürü ve mobbing sorularına verdikleri cevaplar dikkate alınarak "örgüt kültürü ve mobbing" arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelenmiştir. Her iki ölçeğe ait değişkenlerin spearman korelasyon katsayılarının 0,164 ile 0,808 arasında değiştiği görülmüştür. Örgüt kültürü değişkenlerinden "katılım boyutu ve tutarlılık" arasındaki ilişki pozitif yönde yüksek bulunmuştur.

Örgütün tutarlılığının artması ile çalışanların ve yöneticilerin örgüte katılımlarının da arttığı söylenebilir. Bunun dışında katılım ve uyum arasında düşük negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Vizyon ve katılım arasındaki ilişki pozitif yönde orta düzeyde iken; vizyon ve tutarlılık arasındaki ilişki de aynı şekilde çıkmıştır. Tüm bu bulgular değerlendirildiğinde örgüt kültürü değişkenlerinden katılım, tutarlılık ve vizyon arasında kendi aralarında pozitif yönde bir ilişkiden söz edilebilir. Yani her bir değişkenin artmasıyla diğer değişkenler pozitif yönde artmaktadır. Öyle ki güçlü bir vizyoner bakış açısı, tutarlı bir yönetim sayesinde mümkün olacaktır. Tutarlı bir yönetim anlayışı ve yöneticilerin bakış açısı da örgüt içerisinde beraberliği körükleyecek, katılımı artıracaktır. Bu unsurlardan katılım ve tutarlılık boyutunun mobbing' te yer alan değişkenlerle de negatif yönde ilişkisi çıkmıştır.

Katılım ve tutarlılığın artmasıyla mobbing düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir. Söz konusu olan bu bulgu örgütler açısından düşünüldüğünde doğru olarak değerlendirilebilir. Öyle ki tutarlı bir yönetim anlayışı ve tutarlı yöneticiler sayesinde örgüt içerisindeki adalet sağlanacak, objektif bakış açısı tüm çalışanları rahat ettirecektir. Rahat çalışanın verimi arttıkça da gerek çalışanlar arası söz konusu olan mobbing, gerekse üstün asta uyguladığı mobbing azalabilir. Çalışanların daha fazla ekip çalışmasına yönelmesi, çalışanlara yetki ve sorumlulukları verilmesi, çalışanların ortak bakış açılarına yönelmesi, başka bölümlerden kişilerle çalışmak vb unsurlar mobbing düzeylerinde bir azalışa neden olmaktadır. Dolayısıyla burada örgüt kültürünü oluşturan alt değişkenlerin mobbing unsurlarıyla yüksek düzeyde negatif yönde ilişki içerisinde olduğunu söylenebilir. Ortak bir örgüt kültürü oluşurken mobbing düzeylerinde bir azalış görülebilmektedir. Ortak bir örgüt kültürü

rü çatışmaları ve rekabeti ortadan kaldıracığı için mobbingin azalması olağan kabul edilebilir. Mobbingin katılımcıların demografik özellikleri ile ilişkisi incelendiğinde ise, mobbing düzeylerinden “itibara yönelik saldırılar ve cinsiyet”; “sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ve yaşam kalitesi ve mesleğe yönelik saldırılar ile yaş” arasında anlamlı ilişkilere rastlanmıştır. Buna göre itibara yönelik saldırılar kadın ve erkeklere göre farklılaşmaktadır. Yine sosyal ilişkilere yönelik mobbinge maruz kalma ile yaş arasında bir ilişki söz konusudur.

Yaşam kalitesi ve mesleğe yönelik saldırı düzeyleri yaşa göre farklılaşmaktadır. Özellikle 26-30 yaş aralığında bulunanların bu iki saldırı düzeyine maruz kaldığı söylenebilir. Bunlar dışında medeni durum ve mobbing arasında herhangi bir ilişki kurulamamıştır. Son olarak, mobbing düzeyleri ile örgüt kültürü değişkenlerinden “katılım, tutarlılık ve uyum” arasında ilişki kurulabilmiştir. Ancak bu ilişki katılım ve tutarlılık düzeyinde negatif, uyum düzeyinde ise pozitif yönlüdür. Yani katılım ve tutarlılık arttıkça mobbing saldırıları azalmakta, uyum arttıkça ise mobbing saldırıları artmaktadır.

## KAYNAKÇA

- Aksoy, Fikret, “Psikolojik Şiddet’in (Mobbing) Sağlık Çalışanlarına Etkisi”, *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi*, İstanbul, 2008.
- Aylan, Serkan, “Organizasyonlarda Psikolojik Şiddet (Mobbing) Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiyi Tespit Etmeye Yönelik Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Ankara, 2012.
- Bahçe, Çisem, “Mobbing Oluşumunda Örgüt Kültürünün Rolü: Bir Örnek Uygulama”, *Gazi Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi*, Ankara..2007.
- Can Halil,Aşan, Öznur ve Miski, Eren, *Örgütsel Davranış*, Arıkan Basım, İstanbul, 2006.
- Cevher Ezgi. ve ÖztürkUmut.Can“İş Yaşamında Kadınların Kadınlara Yaptığı Mobbing Üzerine Bir Araştırma”, *14. Ulusal İşletmecilik Kongresi, 7-9 Mayıs 2015*, Aksaray.
- Çobanoğlu, Şaban.,*İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, Timaş Yayınları, İstanbul, 2005.
- Daft, Richard, *Management*, 4. Baskı.,TheDrydenPress, New York, 1997.
- Davenport, Noa.;Schwartz, Ruth. Distler., ve Elliott, Gail. Pursell , *Mobbing*(çev: O. C. ÖnerToy), Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003.
- Demir, Yeter.,“*Mobbing’in Kişisel Ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma*, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 3; 99-111, 2009.
- Demir, Cengiz. ve Öztürk, Umut.Can , “Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi Ve Bir Uygulama”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1);17-41, 2011.
- Doğan, Binali, *Örgüt Kültürü*, Beta Yayınları, İstanbul, 2007.
- Güçlü, Nezahat, *Örgüt Kültürü, Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6; 147-159, 2003.
- Hasanoğlu, Mürteza, “Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi”, *Sayıştay Dergisi*. Sayı:52, 43-60, 2004.
- Koç, Hakan. veTopaloğlu, Melih, *Yönetim Bilimi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2010.
- Köse, Sevinç.; Tetik, Semra. ve Ercan, Cuma., “Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 7(1); 219-242, 2001.
- Kuşçu, Pınar Çağlar, “*İşyeri Zorbalığı ve Örgüt Kültürü Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma*”, *Uluslararası Sosyal araştırmalar dergisi*, 4(19);371-394, 2011.

Leymann, Heinz. "The Content and Development of Mobbing at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology Dergisi*, 5;165-184, 1996.

Naktiyok, Atılhan., "Çevresel Çalkantı Ve Örgüt Kültürü: Bir Uygulama", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi*, Erzurum, 1999.

Örücü, Edip. ve Ayhan, Nuran. "Örgüt Kültürü (Muğla Üniversitesi Örneği)", *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2;87-105, 2001.

Öztürk, Umut.Can. "Örgütsel Oratoryo: Meta Tiyatro Olarak Örgüt Kültürü", *Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, İzmir, 2011.

Sabuncuoğlu, Zeyyat. ve Tüz, Melek., *Örgütsel Psikoloji*, Alfa/Aktüel Yayın Evi, Bursa, 1998.

Schein, Edgar. "Coming to a New Awareness of Organizational Culture", *Sloan Management Review*, 25(2); 3-16, 1984.

SCHEIN, H. E. (1988), *Process Consultation: Its Role In Organization Development*, Addison-Wesley Basımevi, ABD.

Şimşek, Şerif.; Akgemci, Tahir. ve Çelik, Adnan, *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001.

Şişman, Mehmet., *Örgüt Kültürü*, Anadolu Üniversitesi Yay., Eskişehir, 1994.

Taş, Halil. "Yaratıcı Örgüt Kültürü ve Yönetim", *İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Bilim Uzmanlığı Tezi*, Malatya, 1999.

Tetik, Semra. "Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi", *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 12 (18): 81-89, 2010.

Tınaz Pınar., *İş yerinde Psikolojik Taciz, (Mobbing)*, Beta Yayınları, İstanbul, 2006.

Tiyek, Ramazan. "Yıldırma ve İş Ahlakı: Belediye Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma", *İş Ahlakı Dergisi* 5(9);97-130, 2012.

Unutkan, Göksel Ataman, *İşletmelerin Yönetimi ve Örgüt Kültürü*, Türkmen Kitabevi, Ankara, 1995.

Vega, Gina., ve Comer, Debra, "Sticks and Stones Break Your Bones, But Words Can Break Your Spirit: Bullying in The Workplace" *Journal of Business Ethics*, 58; 101-109., 2004.

## **YATIRIM TEŞVİK SİSTEMİNİN İBBS DÜZEY2 VE DÜZEY3 BÖLGELERİNİN İHRACAT PERFORMANSINA ETKİSİ ÜZERİNE BİR PANEL VERİ ANALİZİ**

Mehmet AYDINER\*

### **ÖZET**

Bu çalışmanın amacı teşvik sistemi kapsamında yapılan yatırımların İBBS Düzey2 ve Düzey3 bölgelerinin ihracatına etkisini incelemektir. Bu bağlamda 26 Düzey2 ve 81 Düzey3 bölgesinin 2002-2015 yılları arasında çeyrek dönemlerdeki teşvik belgeli yatırım verileri kullanılmıştır. Çalışmada panel veri yöntemini kullanılmıştır. Ulaşılan sonuçlara göre; Düzey2 bölgelerinin geneli için teşvik belgeli yatırımlar ihracatı artırıcı etki yapmaktadır. Ancak katkı oldukça düşük düzeydedir. Yatırım miktarının %1 artması ihracatı % 0.023 gibi küçük oranda artırmaktadır. Bölgelerin bireysel etkilerinin çoğu istatistiki olarak anlamlı değildir. Düzey3 bölgeleri için de teşvik belgeli yatırımların ihracata katkısı oldukça düşük olup yatırım miktarının %1 artması ihracatı %0.027 düzeyinde artırmaktadır. Tüm bölgeler için ithalatın ve ihracatçı firma sayısını artması ihracatı artırmaktadır

Anahtar Kelimeler: İhracat, İstihdam, Teşvik Sistemi, Yatırım.

JEL Kodu: F13, F14

---

\* Gümrük Uzmanı, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı-Ankara

## **EFFECT OF INVESTMENT INCENTIVE SYSTEM ON EXPORT PERFORMANCE OF NUTS 2 AND NUTS 3 REGIONS: AN PANEL DATA ANALYSIS**

### **ABSTRACT**

The purpose of this study is to investigate the effect of investments made under incentive system on export performance of NUTS 2 and NUTS3 regions. The study uses quarterly data of regions between 2002-2015. The findings suggest that an increase in investments boots the exports of the NUTS2 regions but the effect is not too much. %1 increase in investements rises exports around %0.023. The results for NUTS3 regions also indicate that effects of the investements in the regions on export are not at the desired level. %1 increase in amount of investments rise the export at 0.027 % . Increase of import and number of exporter has positive effect on exports of the regions.

Keywords : Export, Employment, Incentive System, Investment.

JEL Codes: F13, F14

### **GİRİŞ**

Devlet yardım ve teşvikleri ülkenin sosyal ve ekonomik refahının artırılması için tüm ülkelerde kullanılan politika araçlarıdır. Gelişmekte olan ülkeler teşvikleri ülkenin toptan kalkındırılması amacıyla kullanırken, gelişmiş ülkeler, ülke içindeki bölgesel farklılıkları gidermek, mevcut sektörleri daha rekabetçi hale getirmek ve geliştirmek için kullanmaktadır.

Teşvik sistemlerinde temel amaçlar özel sektörün yatırım yapmasını özendirmek ve ülke dışından sermaye çekerek ülkenin üretimini ve ihracatını artırmaktır. İşsizliğin azaltılması, belli sektörlerin korunması veya büyütülmesi, bölgesel gelişmişlik farklarının azaltılması gibi çok sayıda amaca yönelik değişik teşvik uygulamaları da bulunmaktadır.



Türkiye’de 2012 yılında ilan edilen yeni teşvik sisteminin amaçları, tasarrufları katma değeri yüksek yatırımlara yönlendirmek, üretimi ve istihdam artırmak, uluslararası rekabet gücünü artıracak ve araştırma-geliştirme içeriği yüksek büyük ölçekli yatırımlar ile stratejik yatırımları özendirmek, uluslararası doğrudan yatırımları artırmak, bölgesel gelişmişlik farklılıklarını azaltmak, kümelenme ve çevre korumaya yönelik yatırımlar özendirmek olarak belirlenmiştir. (EB Raporu,2013:15).

Amaçları ve araçları farklılıklar gösterse de dünyadaki tüm ülkelerde yatırımları teşvik etmek için geliştirilmiş politikalar ve sistemler bulunmaktadır. Teşvik uygulamaları günümüze has uygulamalar olmayıp uzun yıllardır devletlerce uygulanan ekonomi politikalarıdır. İkinci dünya savaşı sonrası savaşın etkisinin giderilmesine yönelik olarak Avrupa’da teşvik uygulamalarının yoğunlaştığı görülse de teşvik uygulamalarının değişik türleri bu tarihlere önce özellikle 1929 Büyük Krizi sonrasında ABD’de kullanılmıştır.

Türkiye’de de teşvik politikaları daha Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren uygulanmaya başlanmıştır. 1923 yılında toplanan İzmir İktisat Kongresinde 1913 tarihli Teşviki Sanayi Kanunu'nun günün koşullarına uygun duruma getirilmesi ve 25 yıl süre ile uzatılması kararı alınmıştır. Bu karar doğrultusunda, 1924 yılında Kanun tadil edilmiş ve 1927 yılında günün gereksinmelerine uygun olarak hazırlanan 1055 sayılı "Teşvik-i Sanayi Kanunu" yürürlüğe girmiştir. 15 yıl yürürlükte kalan bu yasa yeterince fayda sağlamadığından 1942 yılında yürürlükten kaldırılmıştır (Yavan,2010:71)

Bu kanundan sonra 1950 ve 1951 yıllarında yabancı yatırımı teşvik etmek üzere iki kısa kanun, 1954 yılında geniş kapsamlı bir yasa olan Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunu çıkarılmıştır. 1963 yılından itibaren her beş yılda bir hazırlanan kalkınma planları kapsamında yatırımların teşviki kalkınma planları ve yıllık programlar çerçevesinde çıkarılan kararnameler ve tebliğler ile yürütülmüştür. Bu dönemde yatırımların teşvikine ilişkin önemli yasal düzenlemeler yapılmıştır. (Yavan,2010:75).

Temel felsefesi serbest ekonomiye geçiş, dış ticaret ve finansal sistemde liberalleşme olarak tanımlanabilecek olan 24 Ocak 1980 kararlarına kadar değişik mevzuat düzenlemeleri yapılmıştır. Söz konusu karar ile ithal

ikameci ve korumacı politikalar terk edilmiş, dışa açık ekonomi politikaları uygulanmaya başlamıştır. Bu tarihten sonraki yıllarda teşvik politikaları kapsamında hem mevzuat bağlamında hem de kurumsal yapılanmalar bağlamında çok sayıda düzenleme ve yapılanma hayata geçirilmiştir. Son olarak 2012 yılında geniş kapsamlı bir teşvik sistemi ilan edilmiştir.

### 1.1 Türkiye’de Yatırım Teşvik Sistemi

Yeni Yatırım Teşvik Sisteminin yasal temeli olan 2012/3305 sayılı “Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Karar” 19/06/2012 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yeni teşvik sistemi 5 farklı uygulamadan oluşmaktadır. Bu uygulamalar ve kapsamaları özetle tablo-1’de verilmiştir.

Tablo 1: Yatırım Teşvik Sistemi



Yeni teşvik sistemi illerin buldukları teşvik bölgeleri yeniden tanımlamıştır. İllerin buldukları teşvik bölgeleri Tablo-2’de verilmiştir.

Tablo 2: İllere Göre Teşvik Bölgeleri

1. Bölge	2. Bölge	3. Bölge	4. Bölge	5. Bölge	6. Bölge
Ankara	Adana	Balıkesir	Afyonkarahisar	Adıyaman	Ağrı
Antalya	Aydın	Bilecik	Amasya	Aksaray	Ardahan
Bursa	Bolu	Burdur	Artvin	Bayburt	Batman
Eskişehir	Çanakkale	Gaziantep	Bartın	Çankırı	Bingöl
İstanbul	Denizli	Karabük	Çorum	Erzurum	Bitlis
İzmir	Edirne	Karaman	Düzce	Giresun	Diyarbakır
Kocaeli	Isparta	Manisa	Elazığ	Gümüşhane	Hakkari
Muğla	Kayseri	Mersin	Erzincan	Kahramanmaraş	İğdır
	Kırklareli	Samsun	Hatay	Kilis	Kars
	Konya	Trabzon	Kastamonu	Niğde	Mardin
	Sakarya	Uşak	Kırkkale	Ordu	Muş
	Tekirdağ	Zonguldak	Kırşehir	Osmaniye	Siirt
	Yalova		Kütahya	Sinop	Şanlıurfa
			Malatya	Tokat	Şırnak
			Nevşehir	Tunceli	Van
			Rize	Yozgat	
			Sivas		
8 İL	13 İL	12 İL	17 İL	16 İL	15 İL

Yeni teşvik sistemi kapsamında “KDV İstisnası, Gümrük Vergisi Muafiyeti, Prim Desteği, Gelir Vergisi Stopaj Desteği, Faiz Desteği Yer Tahsisi” gibi destekler sağlanmaktadır. Teşvik türüne göre sağlanan destekler Tablo-3’te verilmiştir.

Tablo 3:Teşvik Türüne Göre Sağlanan Destekler

Destek Unsurları	Genel Teşvik	Bölgesel Teşvik	Büyük Ölçekli Yatırım	Stratejik Yatırım
KDV İstisnası	✓	✓	✓	✓
Gümrük Vergisi Muafiyeti	✓	✓	✓	✓
Vergi İndirimi		✓	✓	✓
Sigorta Primi İşveren Des-		✓	✓	✓
Gelir Vergisi Stopajı Des-	✓	✓	✓	✓
Sigorta Primi Desteği		✓	✓	✓
Faiz Desteği		✓		✓
Yatırım Yeri Tahsisi		✓	✓	✓
KDV İadesi				✓

Teşvik bölgesine göre sağlanan destekler de farklılık göstermektedir. Teşvik bölgesine göre verilen destekler özetle Tablo-4'te gösterilmiştir.

.Tablo 4: Bölgelere Göre Sağlanan Destekler

Destek			BÖLGELER					
			I	II	III	IV	V	VI
KDV İstisnası			VAR	VAR	VAR	VAR	VAR	VAR
Gümrük Vergisi Muafiyeti			VAR	VAR	VAR	VAR	VAR	VAR
Vergi İndirimi	Yatırıma Katkı	OSB	15	20	25	30	40	50
		OSB	20	25	30	40	50	55
Sigorta Primi İşve-	Destek Süresi	OSB	2 yıl	3 yıl	5 yıl	6 yıl	7 yıl	10
		OSB	3 yıl	5 yıl	6 yıl	7 yıl	10	12
Yatırım Yeri Tahsisi			VAR	VAR	VAR	VAR	VAR	VAR
Faiz Desteği	İç Kredi		YOK	YOK	3	4	5	7
	Döviz / Döviz				1	1	2	2
Sigorta Primi Desteği			YOK	YOK	YOK	YOK	YOK	10
Gelir Vergisi Stopajı Desteği			YOK	YOK	YOK	YOK	YOK	10

2012 yılından beri uygulanan teşvik sistemine ilişkin sonuçlar Ekonomi Bakanlığınca 2013 yılında hazırlanan raporda açıklanmıştır. Raporda verilen ve bu çalışmanın konusu olan bazı sonuçlar Tablo-5’de verilmiştir.

Tablo 5: Teşvik Belgelerinin Destek Uygulamasına Göre Dağılımı

Destek Sınıfı	Belge Adedi	Sabit Yatırım (Mil.TL)	Yatırım/ Belge	İstihdam	Yatırım/ İstihdam
Bölgesel	2.735	34.690	12.68	128.361	0.27
Genel	2.079	28.836	13.87	43.652	0.66
Büyük Ölçekli	19	3.301	173.73	4.135	0.80
Stratejik	7	9.242	1320.28	1.644	5.62
Genel Toplam	4.840	76.068	15.71	177.792	0.43

Kaynak: Ekonomi Bakanlığı

Türkiye geneli için 2012 ve 2013 yıllarında toplam 4.840 belge kapsamında 76.068 milyon TL yatırım yapılmıştır. Bu yatırımlar toplam 177.792 istihdam oluşturmuştur. Belge başına düşen yatırım miktarı 15.7 milyon TL’dir. Belge başına en yüksek yatırım miktarı Stratejik Yatırım Teşvikleri grubundadır. Bu grupta belge başına düşen yatırım 1.320 milyon TL, Büyük Ölçekli Teşvik grubunda 173.7 milyon TL, Genel Teşvikler grubunda 13.8 milyon TL, Bölgesel Teşviklerde 12.6 milyon TL’dir.

Yeni Teşvik Sisteminin yürürlüğe girdiği 2012 yılı sonrası alınan Yatırım Teşvik Belgelerinin ve belge kapsamı yatırım türü, miktarı Tablo-6’da verilmiştir.

Tablo 6 : Yatırım Teşvik Belgelerinin ve Miktarlarının Bölgelere Göre Dağılımı

Bölge	Teşvik	Belge	Yatırım	İstihdam
1. BÖLGE	Bölgesel	692	16.924	44.813
	Büyük Ölçekli	7	815	1.354
	Genel	1.065	8.284	22.269
	Stratejik	26	800	812
	Genel Toplam	1.766	32.823	69.248
2. BÖLGE	Bölgesel	403	4.441	15.276
	Büyük Ölçekli	5	580	1.599
	Genel	387	6.058	8.850
	Stratejik	2	612	106
	Genel Toplam	797	11.690	25.831
3. BÖLGE	Bölgesel	467	4.553	17.373
	Büyük Ölçekli	4	882	332
	Genel	270	4.701	4.808
	Stratejik	1	180	30
	Genel Toplam	742	10.315	22.543
4. BÖLGE	Bölgesel	347	2.667	12.097
	Büyük Ölçekli	2	811	700
	Genel	169	2.990	4.376
	Stratejik	2	1.650	696
	Genel Toplam	2	1.650	696
5. BÖLGE	Bölgesel	283	2.654	11.958
	Büyük Ölçekli	0	0	0
	Genel	157	2.205	2.878
	Stratejik	0	0	0
	Genel Toplam	440	4.859	14.836
6. BÖLGE	Bölgesel	543	3.450	26.844
	Büyük Ölçekli	1	214	150
	Genel	31	4.598	471
	Stratejik	0	0	0
	Genel Toplam	575	8.262	27.465

GENEL TOPLAM	4.840	76.068	177.792
--------------	-------	--------	---------

Kaynak: Ekonomi Bakanlığı

2012-2013 döneminde en çok teşvik belgesi alınan ilk on il Tablo-7’de verilmiştir. İstanbul ülke gelinde en çok teşvik belgesi alınan ildir. En çok teşvik belgesi alınan 10 ilin 6 tanesi birinci teşvik bölgesinde bulunmaktadır. Teşvik sistemi içinde en çok avantajın beşinci ve altıncı bölgelere verildiği ve sistemin temel hedeflerden birinin geri kalmış bölgelere yatırımı artırmak olduğu düşünüldüğünde teşvik sisteminin işlevini yeterince yerine getiremediği görülmektedir. Tabloda verilen sıralama belge sayısına göre yapılmışsa da esas olan toplam belge sayısı değil, toplam yatırım miktarıdır. Yatırım miktarları esas alındığında ilk on ilin içinde nispeten geri kalmış bölgeler olarak kabul edilen beşinci ve altıncı bölgeden hiçbir il bulunmamaktadır.

Tablo 7: En Çok Yatırım Teşvik Belgesi Alan İlk 10 İl (2012-2013)

	İl	Belge Sayısı	Sabit Yatırım (milyon TL)	İstihdam
1	İstanbul	640	5.947	22.465
2	Ankara	223	4.521	9.956
3	Kocaeli	186	4.487	8.434
4	Bursa	239	3.101	7.689
5	Şanlıurfa	122	799	7.621
6	Antalya	110	2.169	7.465
7	İzmir	221	8.410	7.194
8	Manisa	117	1.254	5.873
9	Gaziantep	217	1.942	5.000
10	Diyarbakır	102	741	3.906

Kaynak: Ekonomi Bakanlığı

Tüm teşvik sistemlerinde ihracatı artırmak temel amaçlar arasındadır. Bu çalışmada teşvik sistemi kapsamında teşvik belgeli olan yatırımların Düzey2 ve Düzey3 -iller- bazında ihracatı nasıl etkilediği araştırılmaktadır. Bunun yanında yatırımların istihdam etkisi de incelenmiştir.

## 2. LİTERATÜR

Teşvik sistemleri kapsamındaki yatırımların ihracata etkisi konusunda literatürde çok sayıda çalışma bulunmamaktadır. Literatürdeki çalışmalar genellikle teşvik sistemleri ve teşvik sistemlerinin yapısı ve tarihi süreçlerine dairdir.

Teşvik sisteminin değişik ekonomik parametrelere olan etkisini inceleyen az sayıdaki çalışmalardan biri olan ve teşvik sisteminin istihdama ve yerel kalkınmaya etkisi inceleyen Karabıçak (2013:274) 2012 yılında ilan edilen teşvik sisteminin istihdama olumlu katkı yaptığını bildirmiştir. Çiftçi (2013:28) ise Türkiye’de uygulanan teşvik sistemlerinin istihdama etkisi ele aldığı çalışmasında teşvik belgeli yatırımların istidama etkisinin düşük olduğunu belirtmiştir.

Literatürde mikro veri kullanılarak yapılan çalışma bulunmamaktadır. Bu sebeple bu çalışma mikro veri kullanarak teşvik sisteminin ihracat performansını değerlendiren ilk çalışmalardan biridir.

## 3. VERİ

Çalışmada Düzey2 ve Düzey3 Bölgelerinin 2001-2015 ilk çeyrek dönemi için çeyrek dönemlerdeki teşvik sistemi kapsamındaki yatırım miktarı (TES), bu döneme ait ihracat (İHR), İthalat (İTH) İhracatçı Firma Sayısı (FS) verileri kullanılmıştır. Bağımsız değişkenler olan ithalat, firma sayısı ve teşvik miktarı bir bölgenin ihracat miktarını etkileyen faktörler olduğu seçilmiştir. Türkiye’de ihracatın ara malları ithalatına bağımlı olması nedeniyle ithalatın artması ihracatı artırmaktadır. Diğer taraftan ihracatçı firma sayısının veya ihracat faaliyetine giren firma sayısının artması ihracatı artırmaktadır. Nitekim veriler incelendiğinde hem Türkiye’ geneli için hem il veya bölge bazında ihracat artışına paralel olarak firma sayısı da artmıştır. Çalışmanın konusu olan teşvik belgeli yatırımların bölge veya ilin üretim gücünü artırdığından ihracatın artmasına da katkı vermesi beklenmektedir.



Tablo 8: Düzey 2 Bölgelerinin Dış Ticaret Verileri (2014)

Bölge	İller	İhracat (Milyon \$)	İthalat (Milyon \$)	İhracat- çı Firma Sayısı
TR10	İstanbul	82.047	136.021	26 581
TR21	Tekirdağ, Edirne, Kırklareli	1.439	1.336	2 007
TR22	Balıkesir, Çanakkale	687	590	1 528
TR31	İzmir	9,615	9.931	4 509
TR32	Aydın, Denizli, Muğla	3.902	2.549	3 407
TR33	Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak	2.793	3.910	3 832
TR41	Bursa, Eskişehir, Bilecik	10.300	9.079	7 582
TR42	Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova	12.039	11.591	3 982
TR51	Ankara	8.102	1.098	5 712
TR52	Konya, Karaman	1.849	1.460	3 550
TR61	Antalya, Isparta, Burdur	1.364	880	1 912
TR62	Adana, Mersin	3.625	3.862	2 957
TR63	Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye	3.115	5.493	1 909
TR71	Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir	428	350	1 143
TR72	Kayseri, Sivas, Yozgat	1.993	1.783	2 292
TR81	Zonguldak, Karabük, Bartın	733	1.819	361
TR82	Kastamonu, Çankırı, Sinop	138	166	550
TR83	Samsun, Tokat, Çorum, Amasya	844	1.148	1 840
TR90	Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin	2.129	247	1 390
TRA1	Erzurum, Erzincan, Bayburt	40	59	356
TRA2	Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan	207	85	199
TRB1	Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli	553	111	991
TRB2	Van, Muş, Bitlis, Hakkari	427	118	324

TRC1	Gaziantep, Adıyaman, Kilis	7.036	5.890	3 082
TRC2	Şanlıurfa, Diyarbakır	505	305	866
TRC3	Mardin, Batman, Şırnak, Siirt	1.686	256	407

Kaynak: TÜİK

Çalışma Eviews programı kullanılarak yapılmıştır. Verilere ilişkin birim kök testi sonuçları aşağıda verilmiştir. Sonuçlara göre tüm seriler için düzeyde durağanlık bulunmazken birinci fark alındığında seriler durağan hale gelmektedir.

### 3.1. Düzey 2 Bölgeler: Panel Veri Birim Kök Testleri:

Birim kök testi Eviews programı kullanılarak yapılmıştır. Sınama için kullanılan dört test sonuçları tablolarda verilmiştir. Testlerden çoğunluğunun verdiği sonuçlar baz alınarak çalışma yapılmıştır.

Tablo 9: İhracat Düzey: Panel Birim Kök Testi Sonuçları

Test	Düzey P-Değeri	Birinci Fark P-Değeri
Levin, Lin & Chu	0.7989	0.0000
Im, Pesaran and Shin W-stat	0.9098	0.0002
ADF - Fisher Chi-square	0.9889	0.0011
PP - Fisher Chi-square	0.9994	0.0000

Tablo 10: Firma Düzey: Panel Birim Kök Testi Sonuçları

Test	Düzey P-Değeri	Birinci Fark P-Değeri
Levin, Lin & Chu	0.9766	0.0144
Im, Pesaran and Shin W-stat	0.9564	0.0206
ADF - Fisher Chi-square	0.9800	0.0250
PP - Fisher Chi-square	0.9991	0.0000

Tablo 11: İthalat Düzey: Panel Birim Kök Testi Sonuçları

Test	Düzey P-Değeri	Birinci Fark P-Değeri
Levin, Lin & Chu	0.9453	0.0000
Im, Pesaran and Shin W-stat	0.9999	0.0000
ADF - Fisher Chi-square	0.9989	0.0000
PP - Fisher Chi-square	0.9546	0.0000

Tablo 12: Teşvik Düzey: Panel Birim Kök Testi Sonuçları

Test	Düzey P-Değeri	Birinci Fark P-Değeri
Levin, Lin & Chu	0.0000	0.0000
Im, Pesaran and Shin W-stat	0.2555	0.0000
ADF - Fisher Chi-square	0.5599	0.0000
PP - Fisher Chi-square	0.7810	0.0000

### 3.2. Düzey D3: İller Panel Birim Kök Testleri:

Tablo 13: İhracat Düzey3: Panel Birim Kök Testi Sonuçları

Test	Düzey P-Değeri	Birinci Fark P-Değeri
Levin, Lin & Chu	0.9979	0.0000
Im, Pesaran and Shin W-stat	0.9800	0.0000
ADF - Fisher Chi-square	0.9960	0.0000
PP - Fisher Chi-square	0.9990	0.0000

Tablo 14: Firma Düzey3: Panel Birim Kök Testi Sonuçları

Test	Düzyey P-Değeri	Birinci Fark P-Değeri
Levin, Lin & Chu	0.9999	0.0000
Im, Pesaran and Shin W-stat	0.9999	0.0000
ADF - Fisher Chi-square	0.9449	0.0000
PP - Fisher Chi-square	0.7941	0.0000

Tablo 15:İthalat Düzey3: Panel Birim Kök Testi Sonuçları

Test	Düzyey P-Değeri	Birinci Fark P-Değeri
Levin, Lin & Chu	0.9999	0.0000
Im, Pesaran and Shin W-stat	0.9999	0.0000
ADF - Fisher Chi-square	0.9990	0.0000
PP - Fisher Chi-square	0.9997	0.0000

Tablo 16:Teşvik Düzey3: Panel Birim Kök Testi Sonuçları

Test	Düzyey P-Değeri	Birinci Fark P-Değeri
Levin, Lin & Chu	0.0000	0.0000
Im, Pesaran and Shin W-stat	0.2555	0.0000
ADF - Fisher Chi-square	0.0018	0.0000
PP - Fisher Chi-square	0.0024	0.0000

#### 4. METODOLOJİ

Teşvik belgeli yatırımların istihdam ve ihracata etkisi Bireysel Etkili Panel Veri Yöntemi ile araştırılmıştır. Panel Veri Regresyon Modeli:

$$\dot{IHR}_{it} = \mu_i + \alpha_1 \dot{ITH}_{it} + \alpha_2 FS_t + TES_{t-1} + \varepsilon_{it}$$

İHR : i Bölgesinde t Dönemindeki İhracat Log.

İTH : i Bölgesinde t-1 Dönemindeki Yatırım Miktarı Log.

FS : i Bölgesinde t Dönemindeki İhracatçı Firma Sayısı Log.

TES : i İlindeki t-1 Dönemindeki Yatırım Miktarı Log.

## 5. BULGULAR

Düzy2 ve Düzy3 bölgeleri bazında teşvik sistemi kapsamında yapılan yatırımların ihracat performansına etkisi aşağıda verilmiştir.

### 5.1. Düzy2 Bölgeleri Bazında Yatırımların İhracata Etkisi

Çalışmada ilk olarak teşvik belgeli yatırımların Düzy2 bölgelerinin ihracatına etkisi incelenmiştir. Türkiye’de bulunan 26 Düzy2 bölgesinin 2002-2015 yılları arasındaki çeyrek dönem verileri kullanılmıştır. Bireysel Etkili Panel Veri Modeli kullanılarak ulaşılan sonuçlara göre, Düzy2 bölgeleri geneli için ithalatın artması ihracatı artırmaktadır. İthalattaki %1’lik artış ihracatı %0.56 artırmaktadır. Firma sayısını artması ihracatın artmasına olumlu katkı vermektedir. İhracatçı firma sayısındaki %1’lik değişim ihracatı %1.3 artırmaktadır. Teşvik belgeli yatırımlar da ihracatı artırıcı etki yapmaktadır. Ancak katkı oldukça düşük düzeydedir. Yatırım miktarının %1 artması ihracatı % 0.026 gibi küçük oranda artırmaktadır.

Tablo-17 : İller Bazında Yatırımların ihracat Etkisi

Değişken	Katsayı	P-Değeri
İthalat	0.561912	0.0000
Firma Sayısı	1.341904	0.0000
Yatırım	0.023024	0.0300
TR10 İstanbul	1.268136	0.0004
TR21 Tekirdağ, Edirne, Kırklareli	0.441437	0.0932
TR22 Balıkesir, Çanakkale	0.611662	0.0170
TR31 İzmir	0.488833	0.0110
TR32 Aydın, Denizli, Muğla	0.173052	0.0313

TR33 Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak	0.323924	0.2342
TR41 Bursa, Eskişehir, Bilecik	0.228169	0.0479
TR42 Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova	0.215122	0.0433
TR51 Ankara	0.502446	0.0024
TR52 Konya, Karaman	0.048950	0.0584
TR61 Antalya, Isparta, Burdur	0.136554	0.5964
TR62 Adana, Mersin	0.154538	0.5811
TR63 Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye	0.036444	0.0964
TR71 Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir	0.731023	0.2733
TR72 Kayseri, Sivas, Yozgat	0.139334	0.1024
TR81 Zonguldak, Karabük, Bartın	0.696620	0.1483
TR82 Kastamonu, Çankırı, Sinop	1.402851	0.2322
TR83 Samsun, Tokat, Çorum, Amasya	0.312929	0.2233
TR90 Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin	1.351989	0.3566
TRA1 Erzurum, Erzincan, Bayburt	1.044721	0.0780
TRA2 Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan	0.953604	0.1300
TRB1 Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli	0.959071	0.1860
TRB2 Van, Muş, Bitlis, Hakkari	1.190656	0.2377
TRC1 Gaziantep, Adıyaman, Kilis	0.145527	0.0632
TRC2 Şanlıurfa, Diyarbakır	0.537011	0.0321
TRC3 Mardin, Batman, Şırnak, Siirt	0.91139	0.4341

Bölgelerin bireysel etkilerinin çoğu istatistiki olarak anlamlı değildir. Tek bir ilden oluşan İstanbul, Ankara ve İzmir Düzey2 bölgelerinin katsayıları istatistiki olarak anlamlıdır. Bu sonuç aşağıda verilen Düzey3 iller için ulaşılan sonuçlarla uyumlu olduğu gibi Türkiye’de Düzey2 bölgelerinin ve teşvik bölgelerinin sınıflandırılmasındaki bir sorunu da göstermektedir. Bu husus aşağıdaki bölümde daha detaylı ele alınmıştır.

## 5.2. Düzey3 Bölgeleri (İller) Bazında Yatırımların İhracat Etkisi

Düzey3 bölgeleri Türkiye’deki illerden oluşmaktadır. Bu çalışmada da 81 il için 2002-2015 dönemindeki veriler kullanılmıştır. Düzey3 bölgeleri için ulaşılan sonuçlara göre, tüm iller bazında ithalatın artması ihracatı ar-

tırmaktadır. İthalattaki % 1'lik artış yukarıda elde edilen sonuca yakın olarak ihracatı yaklaşık % 0.5 artırmaktadır. Firmasının %1 artması da ihracatı %1.2 düzeyinde artırmaktadır. Teşvik belgeli yatırımların ihracata olumlu katkısı olsa da katkı oldukça düşük olup yatırım miktarının %1 artması ihracatı %0.037 düzeyinde artırmaktadır. Bu bölümde ulaşılan sonuçlar önceki bölümde ulaşılan sonuçlarla hemen hemen aynıdır.

Tablo-18: Düzey3 Bölgeleri Bazında Yatırımların İhracata Etkisi

Değişken			Katsayı			P-Değeri		
İthalat			0.494138			0.0000		
Firma Sayısı			1.204258			0.0000		
Yatırım			0.027892			0.0000		
Bireysel Etkiler								
İL	KS	PD	İL	KS	PD	İL	KS	PD
Adana	0.134 2	0.06 4	Giresun	1.42 401 8	0.54 85	Samsun	0.19 636 5	0.34 04
Adı- yaman	0.836 4	0.35 22	Gümüş- hane	- 0.23 2	0.56 0	Siirt	0.27 313 5	0.38 8
Afyon	0.495 8	0.21 24	Hakkari	1.03 541 8	0.68 9	Sinop	1.16 229 4	065 06
Ağrı	0.584 5	0.34 3	Hatay	0.01 788 8	0.94 19	Sivas	0.54 765 5	0.27 8
Amas- ya	0.773 2	0.21 20	Isparta	0.70 724 8	0.80 75	Tekirdağ	0.28 206 3	0.18 81
Anka- ra	0.971 8	0.00 27	İstanbul	0.01 68	000 0	Tokat	0.66 003 5	0.23 7
Antal- ya	0.403 7	0.48 78	İzmir	0.04 2	0.00 76	Trabzon	1.07 250	034 40

							8	
Artvin	0.454 6	0.21 08	Kars	- 0.17 4	0.16 85	Tunceli	- 0.79 7	0.76 3
Aydın	0.558 628	0.00 89	Kasta- monu	0.14 777 1	0.21 10	Urfa	0.15 520 2	0.39 18
Balı- kesir	0.293 119	0.15 08	Kayseri	0.97 720 2	0.04 50	Uşak	0.29 211 1	0.13 21
Bile- cik	0.623 408	0.05 1	Kırklare- li	- 0.70 2	0.87 71	Van	0.26 515 1	0.87 3
Bingöl	0.551 063	0.32 0	Kırşehir	0.57 565 3	0.54 7	Yozgat	0.37 978 5	0.73 8
Bitlis	0.460 890	0.43 42	Kocaeli	1.24 738 4	0.00 00	Zongul- dak	0.64 438 9	0.66 5
Bolu	0.474 290	0.26 6	Konya	0.22 776 3	0.36 73	Aksaray	0.53 329 1	0.00 12
Burdur	0.932 6	0.43 2	Kütahya	- 0.34 6	0.42 43	Bayburt	0.07 152 4	0.58 04
Bursa	0.981 1	0.00 00	Malatya	0.69 925 1	0.17 8	Karaman	0.87 492 2	0.23 4
Ça- nakka- le	0.893 7	0.48 7	Manisa	0.04 965 5	0.00 01	Kırıkka- le	0.73 022 0	0.34 0
Çankı- rı	0.807 508	0.21 23	K.Maraş	0.49 426 3	0.52 51	Batman	0.72 150 5	0.45 3



Çorum	0.421 221	0.15 2	Mardin	0.46 951 9	0.32 83	Şırnak	0.98 666 8	0.23 211
Deniz- li	0.178 509	0.00 0	Mersin	0.66 816 4	0.06 3	Bartın	0.43 838 8	0.65 82
Diyar- bakır	0.693 482	0.46 68	Muğla	0.29 165 8	0.14 45	Ardahan	0.71 944 3	0.45 60
Edirne	0.147 877	0.40 33	Muş	0.50 639 0	0.76 70	İğdır	1.09 609 9	0.21 30
Elazığ	0.667 286	0.45 0	Nevşehir	0.42 739 0	0.38 6	Yalova	0.53 803 7	0.43 6
Erzin- can	0.152 514	0.22 83	Niğde	0.95 481 4	0.87 0	Karabük	0.89 198 9	0.56 50
Erzu- rum	0.657 435	0.60 7	Ordu	0.20 407 4	0.25 5	Kilis	0.60 364 1	0.56 40
Eski- şehir	0.397 837	0.00 0	Rize	0.33 556 2	0.54 50	Osmani- ye	0.14 764 7	0.30 57
Gazi- antep	0.157 725	0.04 3	Sakarya	0.05 9	0.00 03	Düzce	0.42 140 0	0.19 4

Düzey3 bölgeleri için elde edilen sonuçlar ile Düzey2 bölgeleri için bulunan sonuçlar arasındaki belirgin fark bu bölümdeki sonuçlarda bireysel etkisi anlamlı olan birey sayısının artmasıdır. Bunun temel sebebi Türkiye'deki Düzey2 bölgelerinin belirlenmesindeki sorundan kaynaklanmaktadır. Önceki bölümde İstanbul, Ankara ve İzmir gibi tek ilden oluşan Düzey2 bölgeleri aynı zamanda Düzey3 bölgesini de oluşturmaktadır. Bu sebeple bu

iller için her iki bölge analizinde bireysel etki anlamlı çıkmaktadır. Bunun temel sebebi bu illerin Türkiye'nin en çok ihracat yapan illeri olmaları bireysel etkinin beklendiği gibi anlamlı çıkmasını sağlamıştır. Bu bölümde İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Gaziantep, Kocaeli, Denizli, Manisa gibi Türkiye'de yüksek ihracat yapan ve uzun yıllardır bu trendi sürdüren illerin bireysel etkileri anlamlı çıkmıştır. Bu eldeki veri setinin kaba incelenmesinden ulaşılabilecek sonuçlar uyumludur. Ancak önceki bölümdeki Manisa, Kocaeli, Gaziantep gibi illerin bulunduğu düzey2 bölgelerinin bireysel etkileri anlamlı değildir. Örneğin Manisa ili düzey3 bölgesi olarak ele alındığında - Düzey3 sadece bu ilin kendisinden oluşan bir bölge olduğu için- etki anlamlı olurken, bu il düzey3 bazında değerlendirildiğinde Uşak, Afyon ve Kütahya illeri ile birlikte değerlendirildiğinden Düzey bazında bireysel etki bulunmadığı görülmektedir. Bölgenin 2014 yılı toplam ihracatı yaklaşık 2.8 milyar dolar olup bunun yaklaşık 2.5 milyar dolarlık kısmı Manisa ili tarafından gerçekleştirilmiştir.

Bu çarpıklık diğer bölgelerde de mevcuttur. Bu durumun temel sebebi Düzey2 Bölgeleri ile Teşvik Bölgelerinin çakışmaması başta olmak üzere bölgelerin belirlenmesinde kullanılan kriterlerin uygun olmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Örneğin Düzey2 sınıflandırmasında Aydın, Denizli ve Muğla illeri Düzey3 bölgesi olarak aynı bölgede bulunurken, teşvik bölgesi sınıflandırmasında Muğla birinci bölgede yer alırken, Aydın ve Denizli ikinci bölgede bulunmaktadır. Bu sonuca göre teşvik bölgesi sınıflamasında Muğla ili İzmir ili ile aynı sınıfta yer almaktadır. Ancak bu çalışmadan elde edilen sonuçların ve gerçek verilerin de gösterdiği gibi Muğla ili ihracatı oldukça düşük ve bireysel etkisi anlamlı olmayan bir ildir. Ancak İzmir ili ihracatı çok yüksek dolayısıyla bireysel etkisi de anlamlı olan bir ildir. Muğla ilinin bulunduğu TR32 bölgesinin bireysel etkisi anlamlı çıkarken bölgeyi oluşturan Aydın, Denizli ve Muğla illerinin bireysel etkilerine bakıldığında Aydın ve Denizli anlamlı çıkarken, Muğla anlamsız çıkmaktadır. Buna göre bölge olarak etkinin anlamlı çıkmasını Aydın ve Denizli illeri sağlamış görünmektedir.

## SONUÇ

Bu çalışmada teşvik belgeli yatırımların Düzey3 ve Düzey2 bölgelerinin ihracatına etkisi araştırılmıştır. İlk olarak teşvik belgeli yatırımların Türkiye’de bulunan 26 Düzey2 Bölgesinin ihracatına etkisi incelenmiştir.

Düzey2 bölgeleri bazında Bireysel Etkili Panel Veri Modeli kullanılarak yapılan çalışmada ulaşılan sonuçlara göre, Düzey2 bölgeleri geneli için ithalatın artması ihracatı artırmaktadır. İthalattaki %1’lik artış ihracatı %0.56 artırmaktadır. Firma sayısını artması ihracatın artmasına olumlu katkı vermektedir. İhracatçı firma sayısındaki %1’lik değişim ihracatı %1.3 artırmaktadır. Teşvik belgeli yatırımlar da ihracatı artırıcı etki yapmaktadır. Ancak katkı oldukça düşük düzeydedir. Yatırım miktarının %1 artması ihracatı % 0.023 gibi küçük oranda artırmaktadır. Bölgelerin bireysel etkilerinin çoğu istatistiki olarak anlamlı değildir. Tek bir ilden oluşan İstanbul, Ankara ve İzmir Düzey2 bölgelerinin katsayıları istatistiki olarak anlamlıdır.

Düzey3 bölgeleri için ulaşılan sonuçlara göre, tüm iller bazında ithalatın artması ihracatı artırmaktadır. İthalattaki % 1’lik artış ihracatı yaklaşık % 0.5 artırmaktadır. Firma sayısının %1 artması da ihracatı %1.2 düzeyinde artırmaktadır. Teşvik belgeli yatırımların ihracata olumlu katkısı olsa da katkı oldukça düşük olup yatırım miktarının %1 artması ihracatı %0.027 düzeyinde artırmaktadır. Bu bölümde ulaşılan sonuçlar önceki bölümde ulaşılan sonuçlarla hemen hemen aynıdır. Düzey3 bölgeleri için elde edilen sonuçlar ile Düzey2 bölgeleri için bulunan sonuçlar arasındaki belirgin fark bu bölümdeki sonuçlarda bireysel etkisi anlamlı olan birey sayısının artmasıdır.

Genel olarak değerlendirildiğinde teşvik belgeli yatırımlar bölgelerin ihracatına olumlu katkı sağlamaktadır. Ancak katkı oldukça düşük düzeydedir. Bu çalışmada kullanılan yatırım miktarları verileri belge sahibi firmaların yaptığı yatırım miktarıdır. Bu yatırımlara teşvik sistemi kapsamında sağlanan vergi muafiyeti, indirimi veya iadesi, yer tahsisi, prim desteği gibi devlet katkılarının ne kadar olduğuna dair veri bulunmamaktadır. Bu sebeple yatırımların ihracata olan katkısının daha düşük düzeyde olması güçlü ihtimaldir.

Ülkenin temel olarak da bölgelerin ekonomik ve sosyal refahının artırılmasına yönelik uygulanan teşvik politikalarının etkinliğinin tekrar değerlendirilmesi, elde edilecek olan sonuçlara göre sistemde revizyonlar yapılması yararlı olacaktır. Eldeki verilerin analizinden ve bu çalışmada ulaşılan sonuçlardan özellikle hali hazırda az gelişmiş bölgeler olarak sınıflanan bölgelerde teşvik belgeli yatırımların ihracata anlamlı bir katkı vermediği görülmektedir. Buna karşın gelişmiş bölgeler olarak kabul edilen İstanbul, Ankara ve İzmir gibi bölgelerin ihracatının yüksek olduğu görülmektedir. Bu sebeple teşvik sistemi ihracatı artırma yönüyle el alındığında bu işlevini tam olarak yerine getirdiğini söylemek zordur. Bu aksaklığın giderilmesine yönelik politikaların geliştirilmesi ve revizyonların yapılması yararlı olacaktır

#### **KAYNAKÇA:**

Acar, Ozan ve Esen Çağlar (2012). Yeni Teşvik Paketi Üzerine Bir Değerlendirme, TEPAV Yayını, N201221, Nisan, ss. 1-11.

Acinöroğlu, Serkan., (2009), “Genel Olarak Vergi Teşviklerinin Ekonomi Üzerine Etkinliği”, Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, Yıl:1 Cilt:1 Sayı:2, ss.147-169.

Akdeve, Erdal ve Erdal T. KARAGÖL E. (2013). “Geçmişten Günümüze Türkiye’de Teşvikler ve Ülke Uygulamaları”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi – Sayı 37 – Temmuz 2013

Çatal, M.Faruk.(2010). “Devlet Teşvikleri Ve Erzurum’da Tarihsel Bir Uygulama Örneği” Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 24, Sayı: 4, 2010

Çiftçi, Hakkı. ve Murat KOÇ (2013), “İstihdamın Artan Önemi ve Teşvik Belgeli Yatırımlar Etkinlik Analizi”, 21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum, Cilt 2 Sayı 6 Kış 2013.

Ekonomi Bakanlığı (2013) Yatırım Teşvik Sistemi Yıllık Değerlendirme Raporu (Haziran 2012–Haziran2013), <https://www.ekonomi.gov.tr> (ET: 08.09.2015)

Gülmez, Mustafa. Ve İlkay N. YALMAN (2010), “Teşviklerinin Bölgesel Kalkınmaya Etkileri: Sivas İli Örneği” Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 24, Sayı: 2, 2010.

Karabıçak, Mevlüt. (2013), “Türkiye’de Uygulanan Ekonomik Teşvik Politikalarının Boyutu, Ulusal, Bölgesel Ve Yerel Kalkınma Üzerine Olası Etkileri”. SDÜ. İİBF Dergisi, Y.2013, C.18, S.3, S.263-280.

Oral Gediz, Burcu ve Alparslan Uğur (2013) “Türkiye’de Bölgesel Eşitsizlikleri Gidermek İçin Devlet Yardımları (Teşvikler): 2012 Teşvik Sisteminin Bölgesel Teşvikler Açısından Getirdiği Yenilikler” Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi – Sayı:21 (2013)

Yavan, Nuri (2011) “Bölgesel Teşviklerin Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir Analiz”, Ekonomik Yaklaşım, Cilt: 22, Sayı: 81, s: 65-104.

Yavan, Nuri (2011) “Yeni Yatırım Teşvik Sisteminin Bölgesel Kalkınma Politikaları Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, 5. Bölgesel Kalkınma ve Yönetişim Sempozyumu Sanayi Politikalarının Yönetişimi, TEPAV Yayını, 27-28 Ocak, Ankara, s: 127-154.

Yavan, Nuri. (2010). Teşviklerin Sektörel ve Bölgesel Analizi Türkiye Örneği. Maliye Hesap Uzmanları Vakfı Yayınları Yayın No: 27, 2010.