



**M U S T A F A   K E M A L   U N I V E R S I T Y**  
**Faculty of Economics and Administrative Sciences**

**ISSN 2630-5933**

Journal of Politics,  
Economy  
and  
Management

**JOPEM**

**Year: 2019**

**Volume: 2**

**Issue: 2**





**M U S T A F A   K E M A L   U N I V E R S I T Y**  
**Faculty of Economics and Administrative Sciences**  
**ISSN 2630-5933**

Journal of Politics,  
Economy  
and  
Management

**JOPEM**

**Year: 2019   Volume: 2   Issue: 2**



**Journal of Politics, Economy and Management, Volume 2, Issue 2, December 2019****Owner**

Prof.Dr. Songül KAKİLLİ ACARAVCI

On behalf of the Faculty of Economics and Administrative Sciences, Hatay Mustafa Kemal University

**Editor in Chief**

Prof.Dr. Songül KAKİLLİ ACARAVCI

**Co-Editors**Assoc.Prof.Dr. C. Serhat AKIN (Responsible Publication Manager)  
Assoc.Prof.Dr. V. Alpagut YAVUZAssoc.Prof.Dr. Metin REYHANOGLU  
Assist.Prof.Dr. Soner AKIN**Editorial Board**Prof. Nicholas APERGÍS Piraeus University, Greece  
Prof.Dr. Veysel EREN, Hatay Mustafa Kemal University, Turkey  
Prof. Muhammad SHAHBAZ Montpellier Business School, France  
Prof. Yoshiaki JINNAI Tokyo Keizai University, Japan  
Prof.Dr. Serkan Yılmaz KANDIR, Çukurova University, TurkeyProf.Dr. Mehmet ÖZBİRECİKLİ, Hatay Mustafa Kemal University, Turkey  
Prof.Dr. Ali ACARAVCI, Hatay Mustafa Kemal University, Turkey  
Prof. Juan LONERO Leon University, Spain  
Prof.Dr. Seyfettin ARTAN Karadeniz Teknik University, Turkey**Secretariat**Res.Assist. Yunus KARAÖMER  
Res.Assist. Arif Eser GÜZELRes.Assist. Ömer Fuad KAHRAMAN  
Res.Assist. Ahmet YURTSAL**Language Editors**Assoc.Prof.Dr. Cengiz AYTUN (Turkish Editor)  
Assist.Prof.Dr. Ayfer DAĞDELEN (Turkish Editor)

Res.Assist.Dr. Murad DUZCU (English Editor)

**Advisory Board**Prof.Dr. Ferit ÖLÇER Hatay Mustafa Kemal University, Turkey  
Prof. Abdunasser HATEMİ-J UAE University, United Arab Emirates  
Prof.Dr. Tülin URAL Hatay Mustafa Kemal University, Turkey  
Prof.Dr. Murat TEK Hatay Mustafa Kemal University, Turkey  
Prof. Yue-Jun ZHANG Hunan University Business School, China  
Prof.Dr. İlhan ÖZTÜRK Çağ University, Turkey  
Prof.Dr. Faik BİLGİLİ Erciyes University, Turkey  
Prof.Dr. Yıldırım Beyazıt ÖNAL Çukurova University, Turkey  
Prof.Dr. Zeynep TÜRK Osmaniye Korkut Ata University, Turkey  
Prof.Dr. İsmail TUNCER Mersin University, Turkey  
Prof.Dr. Özlem ATAY Ankara University, Turkey  
Assoc.Prof.Dr. Cengiz AYTUN Hatay Mustafa Kemal University, Turkey  
Prof.Dr. Musa EKEN Sakarya University, Turkey  
Prof.Dr. Önder KUTLU Necmettin Erbakan University, Turkey  
Prof.Dr. Nizam ÖNEN Hatay Mustafa Kemal University, Turkey  
Assoc.Prof.Dr. Mehmet KARA Mustafa Kemal University, Turkey  
Prof.Dr. Hüseyin ALTAY Hatay Mustafa Kemal University, Turkey  
Assoc.Prof.Dr. Şafak KAYPAK Mustafa Kemal University, Turkey  
Assoc.Prof.Dr. Cuma BOZKURT Gaziantep University, TurkeyProf.Dr. Muharrem GÜNEŞ Hatay Mustafa Kemal University, Turkey  
Prof.Dr. Ömer İSKENDEROĞLU Ömer Halisdemir University, Turkey  
Prof.Dr. Yakup BULUT Hatay Mustafa Kemal University, Turkey  
Assoc.Prof.Dr. Mehmet KAHRAMAN, Hatay Mustafa Kemal University, Turkey  
Prof.Dr. Fatih Coşkun ERTAŞ Atatürk University, Turkey  
Prof.Dr. Alper ASLAN Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Turkey  
Prof.Dr. Ünal ARSLAN, Hatay Mustafa Kemal University, Turkey  
Prof.Dr. Hatice DOĞUKANLI Çukurova University, Turkey  
Prof.Dr. Murat TÜRK Osmaniye Korkut Ata University, Turkey  
Prof.Dr. Turhan KORKMAZ Mersin University, Turkey  
Assoc.Prof.Dr. Cemil Serhat AKIN Hatay Mustafa Kemal University, Turkey  
Prof.Dr. Hamza ATEŞ Medeniyet University, Turkey  
Prof.Dr. Ercan OKTAY Karamanoğlu Mehmet Bey University, Turkey  
Dr. (PhD) Gazi Salah UDDİN Linköping University, Sweden  
Dr. (PhD) Usama AL-MULALİ Multimedia University, Malaysia  
Assoc.Prof.Dr. Hanifi Murat MUTLU Gaziantep University, Turkey  
Dr. (PhD) Aviral Kumar Tiwari Montpellier Business School, France  
Assoc.Prof.Dr. Pınar HAYALOĞLU Gümüşhane University, Turkey**Design**

Kursat Kaan ÖZKEMAHLI

**Contact**

Prof.Dr. Songül KAKİLLİ ACARAVCI

Tel: +90 (326) 245 58 50

Fax: +90 (326) 245 58 54

Hatay Mustafa Kemal University

Faculty of Economics and Administrative Sciences

Tayfur Sökmen Yerleşkesi 31060, Antakya, HATAY - TURKEY

<http://dergipark.gov.tr/jopem/>[jopem@mku.edu.tr](mailto:jopem@mku.edu.tr)

The Journal of Politics, Economy and Management is an international refereed journal published twice a year

The Journal of Politics, Economy and Management is indexed and abstracted in  
DergiPark, Google Scholar, ResearchBib, JournalSeek and Idealline  
The author(s) is (are) the sole responsible for the opinion and views stated in the articles.

Copyright © HMKU, Faculty of Economics and Administrative Sciences – December 2019

We would like to thank the reviewers for their insightful comments on the papers of the issue 2, volume 2, (December) 2019 of JOPEM

Assoc.Prof.Dr. Hüseyin KARAMELİKLİ	Karabük University
Prof.Dr. Ali ACARAVCI	Hatay Mustafa Kemal University
Assist.Prof.Dr. Musa ŞANAL	Cukurova University
Instructor Harun YILMAZ	Iskenderun Technical University
Assist.Prof.Dr. Özden AKIN	Hatay Mustafa Kemal University
Assist.Prof.Dr. Işıl USTA	Trakya University
Assoc.Prof.Dr. Alparslan YAŞAR	Adana Alparslan Türkeş Science and Technology University
Prof.Dr. Ünal ARSLAN	Hatay Mustafa Kemal University
Assist.Prof.Dr. Seyhan BİLİR GULER	Trakya University
Assist.Prof.Dr. İlknur ÖZTÜRK	Çağ University

## A Foreword from the Editor

As the Journal, *Journal of Politics, Economy, and Management (JOPEM)*, we have finished our second year with the fourth issue of the second volume. We continue to grow with academic articles. It is my great pleasure to present the *second* volume *second* issue of *JOPEM*: an interdisciplinary of economy and administrative sciences, peer-reviewed academic journal of published bi-annually by the Faculty of Economics and Administrative Sciences in Hatay Mustafa Kemal University.

New members from different countries towards becoming an International Journal with a *second* volume has joined the editorial board. I want to welcome them. In *the first issue of the second volume*, some our Turkish members have left the Editorial Board. I thank them for their valuable contributions to our Journal.

A double-blind peer-review method is used in the acceptance of manuscripts, and compilations, conceptual discussions, empirical and applied research manuscripts are accepted for publication. With its broad scope bridging a wide variety of subjects, the journal is dedicated to the advancement of novel empirical research and spread of scientific knowledge. Thus we accept manuscripts in the fields of economics, business administration, political science, public administration, international relations, finance, industrial relations, information systems and management, econometrics and other subjects related to these topics. The language for such manuscripts could be either Turkish, English or German.

As part of the *second* volume *second* issue of *JOPEM* I am delighted that the authors who have submitted articles demonstrated an interest to share their research with the readers of this journal. In addition, I would like to thank the people who contributed to the *second* volume *second* issue a few months, especially the editorial board of *JOPEM*, the staff in our Faculty of Economics and Administrative Sciences, and many others. The last, but not the least my thanks go to the publishing team of our Journal, whose members put a lot of time and energy into this enterprise.

We hope you will enjoy the format and content of the *JOPEM's* the *second* issue of the *second* volume. Encouraging many more authors to submit manuscripts in the following issues, we hope that this issue arouses our readers' interest so that the articles published in *JOPEM* may motivate new research ideas. If you have any feedback, please do let us know.

30.12.2019, Hatay-TURKEY

Prof.Dr. Songul KAKILLI ACARAVCI

*Editor in Chief, owner of JOPEM*

*(Behalf of the Faculty of Economics and Administrative Sciences, Hatay Mustafa Kemal University)*





**Contents****A Foreword from the Editor**

v

**Research articles**

İş özellikleri ve işe adanmışlığın çalışanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi [Mediation role of work engagement on the impact of job characteristics on intention to leave]

by *Özden AKIN*

1-18

A research on the relationship between the manager's power sources and the organizational entrepreneurship

by *Musa ŞANAL, Fereshteh KARIMIVAND*

19-26

Yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen mentorluk araştırmalarının içerik analiz yöntemi ile incelenmesi [An investigation of mentoring research conducted in the higher education institutions by content analysis method]

by *Merve Gözde DURMAZ, Gülten GÜMÜŞTEKİN*

27-42

Öğrenci memnuniyet derecesinin kurum bağlılığına olan etkisi: Ankara'da bir meslek yüksekokulu örneği [The effect of student satisfaction on institutional commitment: a case of vocational school in Ankara]

by *Tolga ÇAĞATAY, Zekai ÖZTÜRK*

43-57

Küresel gelir dağılımının seyri ve boyutu: 1980-2016 dönemi için bir inceleme [The process and size of global income distribution: A review for the 1980-2016 period]

by *Emin Efecan AKTAŞ*

59-76



**Research article****İş özellikleri ve işe adanmışlığın çalışanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi**

Özden AKIN

Asst. Prof. Dr., Business Administration

Faculty of Economics and Administrative Sciences, Hatay Mustafa Kemal University, Turkey  
ozdendogan@gmail.com, ORCID 0000-0002-8459-9334**Received date:** 21.10.2019 **Accepted date:** 10.12.2019**Suggested citation:** Akın, Ö. (2019). İş özellikleri ve işe adanmışlığın çalışanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi [Mediation role of work engagement on the impact of job characteristics on intention to leave]. *Journal of Politics, Economy and Management*, 2(2), 1-18.

**Öz:** Bugünün ekonomik rekabet koşulları içerisinde örgütlerin faaliyetlerine devam edebilmesi önemli bir başarı olarak görülmektedir. Bu başarıyı devam ettirebilmek için örgütlerin proaktif, işlerine öncelik tanıyan ve kendilerini işlerine adayan yüksek performanslı çalışanlara ihtiyacı vardır. İşe adanmışlık çalışanların enerjilerini işlerine vermesi ve işlerini tutkuyla yapmalarını sağlar. Örgütlerde yer alan iş özellikleri işe adanmışlığı sağlayacak uygulamalar gerektirmektedir. Örgütlerde yapılan işlerin özellikleri çalışanların işe adanmışlıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyebilmektedir. Bu çalışma, iş özellikleri, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkilerini incelemektedir. Bu amaca göre değişkenlerle ilgili ifadeler ankete dönüştürülerek bir imalat işletmesinde uygulanmıştır. Geliştirilen model SEM-PLS yöntemi ile test edilmiştir. Geliştirilen modelde geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda iş özelliklerinin işe adanmışlığa olan etkisi ve işe adanmışlığın işten ayrılma niyeti üzerine etkisi anlamlı bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** İş özellikleri, işe adanmışlık, işten ayrılma niyeti**JEL Sınıflaması:** D23, M12; L2**Mediation role of work engagement on the impact of job characteristics on intention to leave**

**Abstract:** The ability of organizations to continue their activities in today's economic competition conditions is seen as an important achievement. In order to sustain this success, organizations need proactive, high-performance employees who prioritize and devote themselves to their jobs. Work engagement is that employees give their energy to their work and do their work passionately. Job characteristics in organizations require practices that will ensure engagement in the job. The characteristics of the job done in organizations can affect the employees' dedication and intention to leave. This study will examine the relationship between job characteristics, commitment to work, and intention to leave. For this purpose, the expressions about the variables were converted into a questionnaire and applied in a manufacturing firm. The developed model was tested with the SEM-PLS method. In the developed model, validity and reliability analyses were performed. As a result of the analysis, the effect of job characteristics on the engagement to the job and the effect of the commitment on the intention to leave were significant.

**Keywords:** Job characteristics, work engagement, intention to leave**JEL Code:** D23, M12; L2**1. Giriş**

Günümüzde müşteri istek ve ihtiyaçlarının kısa sürede değişmesi, örgütlerin sahip olduğu kaynaklarını hızlı, kaliteli ve maliyeti düşük tutacak şekilde kullanılmasını gerektirmektedir. Bunun için sahip olduğu çalışanlarını iyi motive edebilmeli ve performansından yüksek derecede faydalanabilmelidir. Bu amaçla

örgütler bilgiye ulaşmada ve bilgiyi örgüt lehine kullanabilmede çalışanlara iyi bir iş ortamı sağlamalıdır. Örgüt çalışanlarının amaçlara ulaşmasını sağlayacak davranış ve tutumları üzerinde görevleriyle ilgili karakteristiklerin etkisi iş özellikleri yaklaşımı üzerine temellendirilmektedir. Çalışanların tutum ve davranışlarını yönlendirmek ve etkilemek için örgütler çeşitli kontrol mekanizmaları kullanır. Bunun amacı, iş hedeflerinin örgütsel amaçlara ulaşılmasını kolaylaştıracak faaliyetlerin gerçekleştirilmesini sağlamaktır. Çalışanların işlerine karşı sergiledikleri davranış ve tutumlar iş özelliklerine verdikleri cevap olarak görülmektedir (Jackson, Paul ve Wall, 1981). Çalışan örgüt içerisinde yaptığı işle ilgili davranış ve tutumları birçok farklı değişkenden olumlu ve olumsuz etkilenmektedir. Örgütlerin bu olumsuz etkilenmeleri azaltabilmesi için iş ile ilgili ortamı çalışanın lehine çevirmesi gerekmektedir. İş özellikleri, çalışanların işyerindeki motivasyonu, tatmini ve performansını gibi kişisel çıktılar üzerinde önemli rol oynamaktadır.

Pozitif psikoloji, iş başarısı ve rekabet avantajı için örgütlerdeki çalışanların güçlü ve mutlu olmasının önemini vurgulamaktadır. Bu anlamda pozitif örgüt davranışı olan ve motivasyonla ilişkili olan işe adanmışlık kavramının iş performansını ve yenilikçi iş davranışı gösterme eğilimini arttırdığını söylemek mümkündür (Agarwal, Datta, Blake-Beard ve Bhargava, 2012; Kahn, 1990). Çalışanların işleriyle ve deneyimleriyle ilgili göstergelere sahip işteki rol performanslarında fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendilerini verme derecelerinin yüksek olması önemli görülmektedir. Bu çalışmanın amacı, örgütlerde yer alan iş özelliklerinin çalışanların işe adanmışlıkları ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide etkisinin olup olmadığının incelenmesidir.

## 2. Kavramsal çerçeve

### 2.1. İş Özellikleri kuramı

Örgüt çalışanlarının amaçlara ulaşmasını sağlayacak davranış ve tutumları üzerinde görevleriyle ilgili karakteristiklerin etkisi iş özellikleri yaklaşımı üzerine temellendirilmektedir. Buna göre yapılan çalışmalar çalışanların işe karşı davranış ve tutumlarının yapılan işin özellikleriyle ilişkili olduğunu belirtmektedirler (Becherer, Morgan, ve Richard, 1982; Bernotaite ve Malinauskiene, 2017; Birtch, Chiang ve van Esch, 2016; Boonzaier, Ficker ve Rust, 2001; Bouville, Russo ve Truxillo, 2017; Brass, 1981; Charkhabi vd., 2014; Dunham, 1977; Giles, Parker, Mitchell ve Conway, 2017; Jackson vd., 1981; Hackman ve Oldham, 1975; Hauff ve Richter, 2015; Hauff, Richter ve Tressin, 2015; Idaszak ve Drasgow, 1987; Johari, Shamsudin, Yean, Yahya ve Adnan, 2018; Nguyen ve Chang, 2018; Noesgaard ve Hansen, 2018; Oldham ve Hackman, 1981; Sims, Szilagyı ve Keller, 1976; Thomas, Buboltz ve Winkelspecht, 2004). Bir örgütün başarısının yönetici ve çalışanların işe karşı olan duygularına bağlı olduğu da düşünülmektedir. İş özellikleri yaklaşımı ve olumlu ve olumsuz davranışlar içerisinde yer alan iş tatmini (Becherer vd., 1982; Charkhabi, Alimohammadi ve Charkhabi, 2014; Giles vd., 2017; Hauff vd., 2015; Thomas vd., 2004), hayat tatmini (Zhao, Ghiselli, Law ve Ma, 2016), iş motivasyonu (Sultan, 2012; Utaş, Çinko ve Işıl, 2017), tükenmişlik (Bernotaite ve Malinauskiene, 2017; Nguyen ve Chang, 2018; Özbağ, Ceyhun ve Çekmecelioğlu, 2014; Schaufeli ve Bakker, 2004) örgütsel vatandaşlık davranışı (Mushtaq, 2013) psikolojik sözleşme (Birtch vd., 2016) işe gelmeme (Bouville vd., 2017), çalışan tatmini (Brass, 1981), çalışan refahı (Johari vd., 2018; Santos, Castanheira, Chambel, Amarante ve Costa, 2017), işe adanmışlık (Agarwal ve Gupta, 2018; Noesgaard ve Hansen, 2018; Schaufeli ve Bakker, 2004, Turgut, 2013; Wan, Zhou ve Shang, 2018), işten ayrılma niyeti (van der Heijden, Peeters, Blanc ve van Breukelen, 2017; Wan vd., 2018) gibi kavramlarla ilişkilendirilmektedir.

İlk kez Hackman ve Oldham (1975) tarafından ortaya atılan iş özellikleri yaklaşımı, davranış ve tutumun belirleyicisi olarak görevi, yerine getiren kişinin algıladığı şekilde dikkate almaktadır. Çalışanın örgüt içerisindeki motivasyon ve iş doyumunu etkileyen örgüt içi faktörlerin neler olduğunu belirlemeye çalışan bu yaklaşım, iş genişletme ve iş zenginleştirme uygulamalarının çalışanlar üzerindeki etkisini incelemiştir (Bilgiç, 2008).

İş özellikleri teorisi çalışanların motivasyonunu kolaylaştıran iş koşullarının özelliklerini ifade etmektedir. İşin bazı yönlerinin çalışan motivasyonunu attırarak şekilde olması gerekmekte ve böylece çalışan kişisel enerjisini işine verme istekliliği duyabilmektedir. İş özellikleri modeli iş tasarımıyla ilgili motive edici faktörleri üç kategoriye ayırmaktadır. Bunlar motivasyonel, sosyal ve bağlamsal

özelliklerdir (Christian, Garza ve Slaughter, 2011). Motivasyonel özellikler, özerklik, görev çeşitliliği, görevin önemi, geri besleme, problem çözme ve iş karmaşıklığıdır. Bu özellikler çalışanların işlerine olan uyumunu ve enerjisini yansıtmaya aracılık etmektedir. İkincisi sosyal destek, işe adanmışlığı arttıracak sosyal özelliklerdir. Kahn (1990), işin özelliklerinin çalışanların birbirleriyle olan etkileşimi arttırdığı ve bu etkileşimin sonucunda ödüllendirme olduğu sürece işe ve kararlara katılımın arttığını bildirmiştir. Sosyal özellikler işe anlamlılık, esneklik ve güven katarak çalışanları motive etmektedir. Bu anlamda adanmışlık hissi sosyal destekle pozitif ilişkilidir. Üçüncüsü ise fiziksel talepler ve iş koşulları adanmışlıkla ilişkili bağlamsal iş özellikleridir. Sağlık tehlikeleri, sıcaklık durumu ve gürültü gibi fiziksel özellikler bu iş özelliklerine örnek olarak gösterilebilir. Fiziksel talepler ve stresli iş koşulları arttıkça, çalışanlar fiziksel rahatsızlık ta duymaya başlayacaklardır. Bu durumda işe adanmışlık durumunun fiziksel taleplerle ve iş koşullarıyla negatif ilişkili olduğu söylenebilir (Christian vd., 2011).

Akkerman, Kef ve Meininger'ne (2018) göre çalışanların işyerinde mutlu olmaları iş kaynakları ve iş talepleri olmak üzere iki boyuta ayrılan iş özelliklerine bağlıdır. İş talepleri, işin fiziki ve psikolojik olarak çaba ve beceri gerektiren fiziksel, psikolojik, sosyal veya örgütsel yönüne değinir ve bu nedenle belirli psikolojik ve fizyolojik maliyetlerle ilişkilidir. İş ile ilgili ihtiyaçlar fiziksel yönü oluştururken, iş yükü, çalışma temposu, zaman baskısı, çatışan talepler, belirsizlik ve konsantrasyon derecesi gibi konular da işin psikolojik yönünü oluşturmaktadır (Schaufeli, Bakker ve van Rhenen, 2009). İş kaynakları, amaçlara ulaşmada fonksiyonel olma, fiziksel ve psikolojik maliyetlerle ilişkili iş taleplerini azaltma, kişisel gelişimi ve öğrenmeyi teşvik etme gibi işin fiziki, psikolojik, sosyal ve örgütsel yönünü ifade etmektedir (Bakker ve Demerouti, 2007). İş talepleri ve iş kaynaklarının farklı birleşimlerinden oluşan iş özellikleri çalışanlar üzerinde farklı psikolojik davranış ve tutumların oluşmasına neden olmaktadır. Örneğin, yüksek iş talepleri ve düşük iş kaynakları birleşimi çalışanlar üzerinde tatminsizlik ve işten ayrılma niyeti üzerinde etki yaparak arttırabilmektedir (Aycan ve Kabasakal, 2006; Bakker ve Demerouti, 2007).

İş özellikleri bir çalışanın, işinde sahip olduğu geri bildirim (çeşitlilik, özerklik veya görev kimliği) ne olursa olsun, işine verdiği tepkilerin onu nasıl etkileyeceğini ne kadar algıladığıdır (Hackman ve Lawler, 1971). Hackman ve Oldham (1975) iyi tasarlanmış bir işin beş temel özelliğe sahip olması gerektiğini belirtmiştir. İş özelliklerinin motivasyon potansiyelini tanımlayan bu özellikler, görev kimliği, iş özerkliği, geribildirim, beceri çeşitliliği ve görevin anlamlılığıdır. Görevin önemi, işin diğer insanlara göre önemini belirtmektedir. İş özerkliği, işte uygulanabilecek karar verme özgürlüğünün boyutunu ifade etmektedir (Agarwal ve Gupta, 2018). İş çıktıları için kişisel sorumluluk hissini ortaya çıkaran iş boyutu işin özerkliğidir. İş ortaya çıkarırken özgür olabilme, bağımlı olmama, bireysel olarak programlama yapabilme, iş düzenlemelerini yerine getirmek için prosedürler belirleme gibi faaliyetlere sahip olma derecesi yüksekse iş özerkliği de yüksektir denilebilir (Becherer vd., 1982). Geri bildirim, performans etkinliği hakkındaki bilgilerin kullanılabilirliğini açıklamaktadır (Agarwal ve Gupta, 2018). Geri bildirim boyutu, iş ile ilgili sonuçlarda ne derece başarılı olduğu ile ilgili çalışanın doğrudan ve açık bilgi edinmesini sağlayarak performansının etkinliği hakkında bilgi vermektir (Becherer vd., 1982). Görev kimliği, çalışanın işin tamamını bitirmeye katılma derecesini ifade etmektedir. Görev çeşitliliği, çalışanları işi yaparken birden fazla becerilerini kullanabilme derecesidir (Agarwal ve Gupta, 2018). Görev çeşitliliği, işe çalışan atamalarını uygularken farklı faaliyet ve beceriler gerektirme düzeyidir. İşin çeşitliliğinin çok olması çalışanlarında yüksek beceri ve yeteneklere sahip olması anlamına gelecektir. Görev çeşitliliği, görev kimliği ve görevin önemi çalışanlara işi anlamlı kılmayı sağlayacak psikolojik deneyimi kazanmalarına katkıda bulunmaktadır (Becherer vd., 1982).

## 2.2. İşe adanmışlık

İşe adanmışlık, çalışanın işine olan enerjisi, özverisi ve kendini vermesi olarak karakterize edilen, işle ilgili konularda pozitif düşünme olarak tanımlanmaktadır. İşle ilgili olumlu, tatmin edici bir ruh hali (Schaufeli, Bakker ve Salanova, 2006) olarak ifade edilmekte ve iş kaynakları-çalışan ilişkisi çıktılarında önemli bir açıklayıcı mekanizma olarak kabul edilmektedir (Agarwal, 2016; Bakker, 2011). Ashforth ve Humprey (1995, s. 110) adanmışlığı aktif olarak çalışanın iş performansına elini, zihnini ve kalbini vermesi olarak tanımlamıştır. İşlerine bağlı çalışanlar, iş ile ilgili rollerine de bağlı olmaktadır.

Enerjilerini işlerine vererek yoğunlaşmaktadırlar. İşe adanmışlık dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma olarak üç boyutta değerlendirilmektedir. Dinçlik, çalışırken sahip olunan yüksek enerji ile ilişkilidir. İşine karşı göstermiş olduğu yoğun çaba ve zihinsel dayanıklılığının yüksek olmasıdır. Adanmışlık yoğun bir çalışma katılımını ifade eder. İşini yerine getirirken ilham, gurur, şevk, anlamlılık ve meydan okuma gibi duygu çeşitliliğini kapsamaktadır. Yoğunlaşma boyutu, bir kişinin çalışmasına tamamen odaklanmış olması ve işini yaparken zamanın nasıl geçtiğini anlamaması ve kişinin kendini işten ayırmanın gittikçe daha zor olduğu bir durumu ifade etmektedir (Turgut, 2013).

Kahn (1990, s. 694) adanmışlığı öncelikle bireysel bağlılık ve bireysel ayrılık olarak ifade etmiş, insanların kendilerini belirli görev davranışlarına sokma ya da geri çekme şeklinde tanımlamıştır. Bireysel bağlılığı, örgüt üyelerinin kendi iş rollerine fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak bağımlı olmak olarak tanımlamıştır. Bireysel ayrılığı ise kişisel katılımın tersi olarak ifade etmiş, çalışanların iş rollerine kendilerini adamayı bırakmaları; işlerini yerine getirirken kendilerini fiziksel, bilişsel veya duygusal olarak geri çekmeleri olarak tanımlamıştır. Çalışanların işlerini yerine getirirken enerjilerini vermelerini, işleriyle duygusal bağlantı oluşturmalarını kişisel adanmışlık olarak tanımlamıştır. Bu görüşe göre, iş rolleri çalışanların kendilerini işlerine davranışsal, enerjik ve etkileyici bir şekilde bütünsel ve eşzamanlı bir şekilde uygulama fırsatlarını temsil etmektedir. Bu durumda işe adanmışlık durumu, çalışanların kişisel kaynaklarını iş ile ilgili görevlerine karşı tahsis etmesi durumu olduğu için motivasyonla da ilişkili bir kavramdır. Kahn (1990) işe adanmışlık kavramının iki önemli özelliği olduğunu söylemektedir. Birincisi, işe adanmışlık örgüte ya da işin niteliklerine karşı bir tutum takınmaktan çok, görev performansıyla ilişkili psikolojik bir bağlantıyı ifade etmektedir. İkincisi işe adanmışlığın, çalışanın işte kişisel kaynakların kullanımını bir anlamda kendine yatırım yapmayla ilişkili olduğunu savunmuştur.

Shirom (2003) işe adanmışlığı çalışma örgütleri açısından işe duyulan duygusal tepki, fiziksel olarak çalışanın kendini güçlü hissetmesi, duygusal enerji yoğunluğu ve bilişsel canlılık olarak tanımlamıştır. Rich, LePine ve Crawford (2010) işe adanmışlık kavramını kişinin bilişsel, duygusal ve fiziksel enerjisini işle ilgili rolüne aynı anda yatırmak olarak tanımlamıştır.

Harter, Schmidt ve Hayes (2002) işyerinde çalışan adanmışlığını, bireysel olarak işe duyulan hevesin yanı sıra bireysel katılım ve tatmin olma olarak tanımlamışlardır. Daha sonrasında Saks (2006), çalışan adanmışlığını işe adanmışlık ve örgüte adanmışlık olarak ikiye ayırmıştır. İşe adanmışlığı, çalışanın kendi işini veya işteki rolünü yerine getirmesi ile ilgili olduğunu ve örgütsel adanmışlığın ise, çalışanın kendi işini örgütün çalışanı olarak yerine getirmesi anlamında kullanmıştır.

Bakker (2011) çalışmasında iş kaynaklarının ve personel kaynaklarının adanmışlık durumunun önemli bir tahmin edicisi olduğunu söylemektedir. Bu kaynaklar çalışanlardan istenen yüksek iş taleplerine karşı önem arz etmektedir. İşine bağlı çalışanların yeni bilgiyi öğrenmeye daha açık olduğu, daha üretken ve işi için ekstra çaba harcadığı görülmektedir. Ayrıca kendini işine adanmış çalışanların iş çevrelerindeki değişime proaktif olarak cevap vermeleri durumunun daha fazla olduğu söylenmektedir. (Bakker, 2011). İnsanların çevrelerini etkileyebilme ve başarılı bir şekilde kontrol edebilme yeteneğiyle ilişkili olarak tanımlanan kişisel kaynaklar, motivasyon, performans, iş, hayat tatmini ve diğer istenilen olumlu çıktılar üzerinde önemli bir tahmin edici olabilmektedir (Hobfoll, Johnson, Ennis ve Jackson, 2003). Bu anlamda iş özellikleri ve işten ayrılma niyeti üzerinde önemli kişisel bir tahmin edici olan adanmışlığın önemli etkisi olmaktadır (Agarwal ve Gupta, 2018; Bakker, 2011). Yapılan çalışmalar işe adanmışlıkla, iş özellikleri ve işten ayrılma niyeti arasında önemli ilişki olduğunu söylemektedirler (Agarwal ve Gupta, 2018; Agarwal vd., 2012; Chughtai ve Buckley, 2011).

### 2.3. İşten ayrılma niyeti

Çalışanların diğer örgütlerde çalışma alternatiflerini bilinçli olarak arama istekliliği işten ayrılma niyeti olarak ifade edilmektedir (Tett ve Guterman, 2000). Çalışanın gönüllü olarak örgüt üyeliğinden ayrılmasını ifade etmektedir. İşten ayrılma niyeti ile ilgili yapılan çalışmalar, çalışanların örgütten ayrılma kararlarında işyerinde yaşadıkları olayların, işyeri koşullarının ve fiziksel faktörlerin önemli etkisi olduğunu söylemişlerdir (Moreno Jiménez, Gálvez Herrero, Rodríguez Carvajal ve Sanz Vergel, 2012). Dalessio, Silverman ve Schuck (1986), çalışanların işlerinden duydukları tatminsizlik nedeniyle işten ayrılma niyetinde olduklarını ve ayrılma kararının bir psikolojik faktör olduğunu söylemektedirler.

Çalışanların sahip oldukları iş özelliklerinin motivasyonu arttırdığı ve işten ayrılma niyetini azalttığı yönünde yapılmış çalışmalar bulunmaktadır (Cho, 2011; Katsikea, Theodosiou, Perdakis ve Kehagias, 2011; Singh, 1998).

Choi, Jung ve Moon (2013) çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmalarında işten ayrılma niyeti üzerinde iş özelliklerinin alt boyutlarının etkisi olduğunu söylemiştir. Görevin önemi ve özerklik alt boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır. Bu sonuçlara dayanarak, görev tasarımı ve kurumsal desteğin sağlık çalışanları arasında işten ayrılma niyetini engellediği görülmektedir.

Çalışanların işe adanmış olup olmamalarının işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkide olduğunu tespit eden çalışmalar (Agarwal vd., 2012; Saks, 2006) bulunmaktadır. İşine bağlı çalışanların iş yerinde olumlu duygular yaşamaları daha muhtemeldir ve duygusal olarak mutluluğu arttırabilmektedir. Bununla birlikte kendini işine adanmış çalışanlar daha az stres yaşamakta ve daha sağlıklı olmaktadır (Bakker, 2011).

### 3. Araştırma hipotezleri

Motive edici iş özellikleri, çalışanların işe adanmışlık durumunu teşvik edebilecek önemli bir iş kaynağıdır (Schaufeli ve Bakker, 2004). Özellikle görevlerin çeşitliliği ve özerkliğinin olması, çalışanların başarıma hissini arttırarak ve yaptıkları işlerde kendilerini gerçekleştirmelerine imkan vererek çalışanların motivasyon düzeyini arttırmaktadır. İşle ilgili geri besleme mekanizmasının olması, yapılan işlerle ilgili sonuçların değerlendirilmesi ve istenilen amaçların gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğini ortaya koymak açısından da gerekli bilginin alınmasını sağlamaktadır (Lawler ve Hall, 1970). Motive eden iş özellikleri çalışanların iş yapma istekliliğini arttırmakta ve buna bağlı olarak işe adanmışlık duygusunu ön plana çıkarmaktadır (Christian vd., 2011; Schaufeli vd., 2009). İşe adanmışlık ile iş performansı arasındaki ilişkiyi destekleyen (Christian vd., 2011), iş özelliklerini oluşturan iş talep ve kaynaklarının tükenmişlik, işe adanmışlık ve işe gelmeme üzerinde ki etkisini inceleyen (Schaufeli vd., 2009) iş kaynakları, personel kaynakları ve işe adanmışlık arasında pozitif ilişki bulan (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti ve Schaufeli, 2009) çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmadaki iş özellikleri çalışanların işe adanmışlıklarını pozitif yönde etkilemektedir hipotezi literatür tarafından da desteklenmektedir. Buna göre geliştirilen hipotez aşağıdaki gibidir.

*H<sub>1</sub>: İş özellikleri çalışanların işe adanmışlıklarını pozitif etkiler.*

Yapılan çalışmalar iş çevresiyle ilgili bağlamsal faktörlerin işten ayrılma niyetini etkileyebileceğini söylemektedir. İş özellikleri bu anlamda önemli bir iş ortamı olarak kabul edilmektedir (Hackman ve Oldham, 1975). İşten ayrılma niyeti üzerinde iş özelliklerinin önemli bir belirleyicisi olduğu ortaya çıkmıştır (Cho, 2011). İş özelliklerinin alt boyutlarının işten ayrılma niyetine olan etkisinde etkileri ile ilgili önceki çalışmalar alt değişkenlere bağlı olarak değişen etkiler göstermiştir. İş özelliklerinin alt boyutlarının (görev çeşitliliği, görevin önemi, özerklik ve meslektaşlarla ilişkiler) işten ayrılma niyetini negatif olarak etkilediğini (Cho, 2011; Krausz, Koslowsky, Shalom ve Elyakim, 1995), iş yükü ve rol belirsizliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkisi olduğu söylenmektedir (Cho, 2011). Özbağ vd. (2014) iş özelliklerinin tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde aracı rolünün olup olmadığını incelemişler, ancak iş özellikleri ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bu çalışmanın sonuçlarıyla paralel olmayan anlamsız ilişki bulmuşlardır. Buna göre geliştirilen hipotez aşağıdaki gibidir.

*H<sub>2</sub>: İş özellikleri çalışanların işten ayrılma niyetini negatif etkiler.*

Çalışanlarda oluşan işe adanmışlık olgusunun işten ayrılma niyetini negatif olarak etkilediğini gösteren çalışmalar (Agarwal vd., 2012; May, Gilson ve Harter, 2004; Saks, 2006) bulunmaktadır. Agarwal vd. (2012) işe adanmışlık düzeyiyle işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu söylemişlerdir. Buna göre geliştirilen hipotez aşağıdaki gibidir.

*H<sub>3</sub>: İşe adanmışlık işten ayrılma niyetini negatif yönde etkiler.*

İş özellikleri ile işten ayrılma niyeti ilişkisi arasında işe adanmışlığın aracılık rolü üstlendiği ve güçlü ilişki olduğu (Agarwal ve Gupta, 2018) bulunmuştur. Bu itibarla son hipotez aşağıdaki gibidir.

*H<sub>4</sub>: İşe adanmışlık iş özellikleri ile işten ayrılma niyeti arasında aracılık rolüne sahiptir.*

#### 4. Araştırma yöntemi

Çalışmanın örneklemini Hatay'da çelik boru imalatı sektöründe faaliyette bulunan bir işletmenin çalışanları oluşturmaktadır. İşletmede 18'i beyaz yakalı, 198'i ise mavi yakalı olmak üzere toplam 216 çalışan bulunmaktadır. İşletmede yapılan çalışmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır.

Bu çalışmanın analizi için veriler Kasım-Aralık 2018 tarihleri arasında toplanmıştır. Çalışmanın uygulama aşamasında toplam 220 anket dağıtılmış, toplam 172 anket katılımcılar tarafından doldurulmuştur. Ankete katılan katılımcıların meslekleri işçi, formen, inspektör ve operatör olmak üzere sınıflandırılmıştır.

Çalışmada yer alan boyutlar için bilgi toplamak amacıyla kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm, katılımcıların demografik özelliklerini içeren bilgilerden oluşmaktadır. Cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, yaş, eğitim durumu, mesleki durum ve toplam çalışma süresi demografik bilgileri ölçen sorulardır. İkinci bölümde iş özelliklerinin yer aldığı beş ifade, üçüncü bölümde ise iş özellikleri ifadelerinin devamı ve işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ifadeleri yer almıştır.

Çalışmada modeli test etmek için literatürde geçerlilik ve güvenilirliği sağlanmış üç ölçek kullanılmıştır. Ölçek ifadeleri ölçen ifadeler 'hiç katılmıyorum' dan 'tamamen katılıyorum'a doğru sıralanmıştır. Bu çalışmada Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilmiştir. Ünüvar (2006) tarafından Türkçeye çevrilmiş ve beş boyutta incelenen on beş ifadeden oluşan iş özellikleri ölçeğinin alfa değerleri sırasıyla beceri çeşitliliği için 0,65; görev kimliği için 0,73; görevin önemi için 0,50; geri besleme için 0,35; özerklik için 0,85 olarak bulunmuştur. Çalışmada işe adanmışlık ölçeği olarak Schaufeli ve Bakker'in (2003) yılında geliştirdiği 17 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Schaufeli ve Bakker'in (2004) çalışmasında işe adanmışlık ölçeğinin dinçlik alt boyutunun alfa değerleri dört ayrı örnek için 0,75-0,82 aralığında, adanmışlık alt boyutu için 0,88-0,90 aralığında, yoğunlaşma alt boyutu ise 0,70-0,77 aralığında bulunmuştur (Schaufeli ve Bakker, 2004, s. 302). İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği olarak Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978) tarafından geliştirilen üç maddelik İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Örucü ve Özafşarlıoğlu (2013) tarafından kullanılan ölçeğin alfa değeri 0,90 bulunmuştur.

Çalışmada anketlerin analizi için kullanılan yöntem, istatistiki yöntemlerden biri olan Yapısal Eşitlik Modeli (SEM, Structural Equation Model) teoriye dayalı olarak, değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri tahmin etmeye çalışan bir yöntemdir. Analiz için PLS-SEM metoduna dayalı olan warpPLS 6.0 analiz programı uygulanmıştır. 1990'lı yıllardan sonra yaygın bir şekilde kullanılmaya başlanan yapısal eşitlik modelleri regresyon analizi gibi analiz yöntemlerine göre daha karmaşık araştırma modellerini tek aşamada analiz etmektedir. Bu analiz sosyal bilimlerde yaygın bir şekilde kullanılmaya başlanan analiz programıdır. SEM'in bir türü olan kısmi en küçük kareler yöntemli SEM (PLS-SEM) varyans temeline dayalı olarak çalışan analiz programıdır. Özellikleri parametrik olmayan bir yapıda olmasıdır. Bu nedenle verinin normal dağılım olması gerekmez. PLS-SEM yöntemi ile örnek bir uygulamayı sınıma amacını taşıyan bu çalışmada, özellikle küçük örneklem gruplarıyla çalışmaya imkân veren ve normal dağılım şartının olmaması koşulu gibi avantajları olması sebebiyle bu yöntem yararlı görülmektedir. Küçük örneklemelerde ve karmaşık modellerde daha etkili çalışmaktadır. Bir veya iki göstergeli değişkenlerle analiz yapılabilir ve problem yaratmaz (Doğan, 2019).

Faktör analizi olarak Maksimum likelihood, döndürme tekniği olarak Oblique tekniği kullanılmıştır. Faktör yükü olarak 0,50'nin üzerinde ve bu göstergelerin faktör yükü anlamlılık düzeyi 0,05 olarak belirlenmiştir. Modelde tüm göstergeler reflective olarak belirlenmiştir. Ölçek güvenilirlik ve geçerlilik istatistik ve eşik değerleri olarak composite reliability (CR)  $\leq 0,70$ , AVE  $\leq 0,50$ , Cronbach alfa (CA)  $\leq 0,70$  ve Full collinarity VIF (FCVIF)  $\leq 5$  olarak belirlenmiştir. Regresyon analiz öncesinde boş verilerin doldurma algoritması olarak ortalama doldurma, içsel model analiz algoritması olarak Warp3 ve analizde yeniden örnekleme yöntemi olarak Bootstrapping (yeniden örnekleme sayısı 100) olarak belirlenmiştir. Bu analizde modelin kabul edilebilir iyi uyum istatistikleri olarak Average path coefficient (APC), Average R-squared (ARS), Average adjusted R-squared (AARS) için  $p \leq 0,05$  anlamlılık düzeyi, Average block VIF (AVIF)  $\leq 5$  (ideal  $\leq 3,3$ ), Average full collinearity VIF (AFVIF)  $\leq 5$  (ideal  $\leq 3,3$ ), Tenenhaus GoF (GoF)  $\geq 0,36$ , Sympson's paradox ratio (SPR)  $\geq 0,7$  (ideal =1), R-squared contribution



ratio (RSCR)  $\geq 0.9$  (ideal=1), Statistical suppression ratio (SSR)  $\geq 0,7$  ve Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)  $\geq 0,7$ 'dir. (Kock, 2019).

#### 4.1. Demografik bulgular

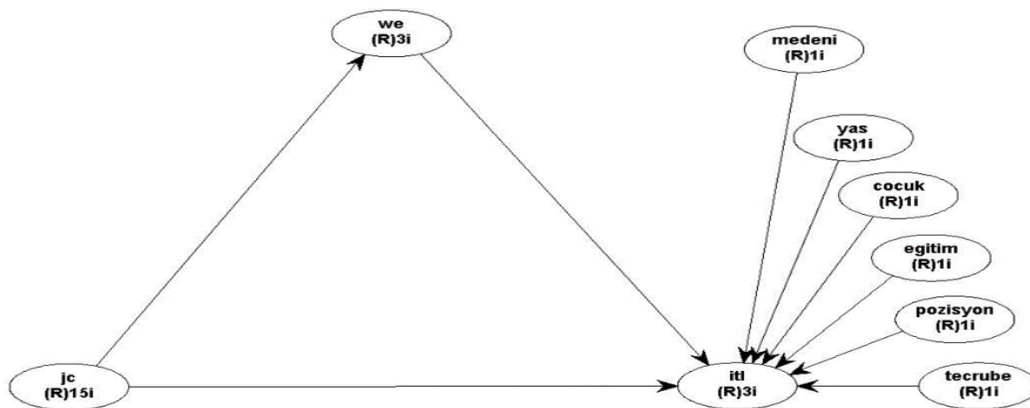
Araştırmaya katılan çalışanların demografik bilgileri yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, mesleği ve toplam çalışma süresidir. Ankete katılan çalışanların demografik özellikleri ile ilgili olarak yapılan tanımlayıcı istatistik analizler Tablo 1'de yer almaktadır.

**Tablo 1.** Çalışanların demografik özellikleri ile ilgili veriler

Değişken	F	Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	1	0,06
Erkek	171	99,4
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	130	75,6
Bekâr	42	24,4
<b>Eğitim Durumu</b>		
Lise ve altı	120	69,8
Ön lisans	38	22,1
Lisans ve üstü	14	8,1
<b>Meslek</b>		
İşçi	102	59,3
Formen	9	5,2
İnspektör	16	9,3
Operatör	43	25,0
<b>Yaş ortalaması (standart sapma)</b>	35,78 (8,3)	Min.: 24; Maks.: 56
<b>Çocuk sayısı ortalaması (standart sapma)</b>	1,44 (1,24)	Min.: 0; Maks.: 4
<b>Toplam çalışma süresi ortalaması (standart sapma)</b>	157,32 (98,76) ay	Min.: 12; Maks.: 485 ay

Analize ait Tablo 1'de katılımcıların yaş ortalamasının  $35,78 \pm 8,3$  olduğu, % 75,6'sının evli ve % 24,4'ünün bekâr olduğu, % 68,2'sinin kadın çalışan, % 31,7'sinin erkek çalışan olduğu görülmektedir. Eğitim durumlarına bakıldığında; % 69,8'inin lise ve altı, % 22,1'inin ön lisans ve % 8,1'inin lisans ve üstü mezuniyete sahip olduğu görülmektedir. Ankete katılanların meslek grubuna göre değerlendirilmesinde % 59,3'ünün işçi, % 5,2'sinin formen, % 9,3'ünün inspektör ve % 25'inin operatör olduğu görülmektedir. Çocuk sayısına bakıldığında ortalama  $1,44 \pm 1,24$ , toplam çalışma süresi ortalamasının ise  $157,32 \pm 98,77$  olduğu tespit edilmiştir.

**Şekil 1.** Araştırma Modeli



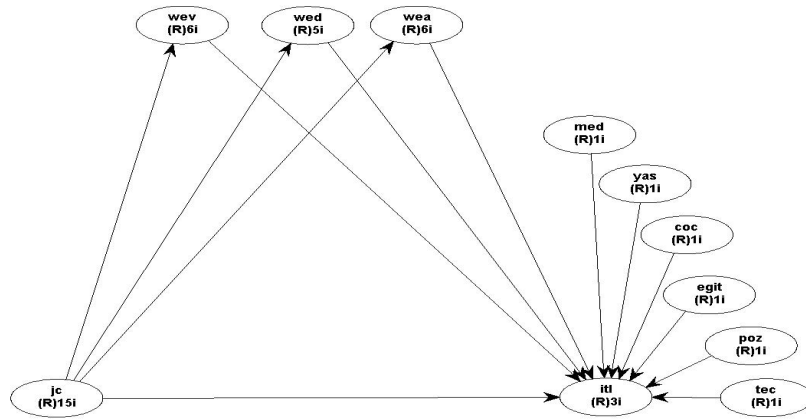
#### 4.2. Araştırma modeli

Araştırma Modeli çerçevesinde İş Özelliklerinin (JC) İşe Adanmışlık (WE) ve İşten Ayrılma Niyetine (ITL), İşe Adanmışlığın (WE) İşten Ayrılma Niyetine (ITL) olan etkileri için yollar çizilmiştir (Şekil 1). Ayrıca ITL'nin demografik değişkenlere maruz kalıp kalmadığını anlamak için kontrol değişkenleri olarak medeni durum, yaş, çocuk sayısı, eğitim, pozisyon ve tecrübe eklenmiştir. Araştırmada ön görülen ve WarpPLS 6.0 programı ile oluşturulan araştırmanın modeli aşağıda gösterilmiştir.

#### 4.3. Ölçek Geçerlilik ve güvenilirlikleri

Şekil 1'e bakıldığında işe adanmışlığı (WE) temsil eden üç boyuta ait göstergelerin yapısal geçerliliklerini kontrol etmek için bu işe adanmışlığın üç boyutu ile iş özellikleri (JC) ve işten ayrılma niyeti (ITL) ile ilişkilerinin sınındığı görülmektedir (Şekil 2).

Şekil 2. Birinci düzey üzerinden ilişkileri belirten araştırma modeli



Yapılan analiz sonucunda programın gösterdiği göstergeler arasındaki korelasyonlara bakıldığında değerler 0,423 ile 0,806 arasında değiştiği 0,85'ten daha yüksek bir ilişki olmadığı görülmektedir. Faktör yüklerine bakıldığında ise (Tablo 2) JC'de 0,50'nin altında yalnızca altı gösterge olduğu (Nakip, 2013) ve bunların aynı zamanda özellikle WEV'de yüksek şekilde yüklendiği, hatta bunlardan üç tanesinin p değerinin 0,05'ten yüksek olduğu görülmektedir. Diğer maddelerde ise herhangi bir problem olmadığı görülmektedir. Bu nedenle JC'den dokuz gösterge çıkarılarak yeniden analiz yapılmıştır.

Tablo 3'de gösterilen faktör analizi sonuçlarına göre, ölçeklerin alt faktörlerinin ölçekle kesişen değerlerine bakıldığında bu değerler combined loadings değerini, çalışmanın yapısal geçerliliği ile ilgili referans değeri verdiğini göstermektedir.

Ölçek geçerliliğini düşüren göstergeler çıkarıldıktan sonra yeniden yapılan analizde iyi uyum istatistiklerinde daha iyi sonuçlar vermiştir.

Tablo 3'de de görüldüğü üzere göstergelerin tüm faktör yükleri 0,50'nin üzerinde, anlamlılık düzeyleri 0,001'in altında ve farklı bir faktöre yüksek oranda yüklenmediği görülmektedir. Ayrıca CR, AVE, CA ve FCVIF değerlerinin tatminkâr olduğu görülmektedir. Ayrıca Tablo 3'ün altında ölçeklerin AVE değerlerinin karesi olan değer dikey ve yatay olarak belirtilen korelasyon değerlerinden yüksek olması ilgili ölçeğin ayrılma geçerliliğine sahip olduğunu göstermektedir. Bu durumda WE'nin üç boyutunun aynı ölçekte reflektif olarak birleştirilebileceği anlaşılmaktadır.

**Tablo 2.** Ölçek göstergelerinin faktör yükleri

	jc	wev	wed	wea	itl	Hata terimi	P değeri
Jc1	-0.21	-0.54	0.405	-0.07	-0.3	0.158	0.094
Jc2	-0.42	-0.61	0.398	-0	-0.03	0.142	0.002
Jc3	-0.3	-0.35	0.068	-0.03	-0.15	0.112	0.004
Jc4	-0.38	-0.41	0.431	-0.02	-0.05	0.14	0.004
Jc5	-0.35	-0.54	0.1	-0.01	-0.11	0.13	0.004
Jc6	<b>-0.71</b>	0.075	0.24	-0.13	0.038	0.066	<0.001
Jc7	<b>-0.73</b>	0.586	-0.33	-0	0.092	0.077	<0.001
Jc8	<b>-0.66</b>	-0.26	0.228	-0.05	-0.1	0.085	<0.001
Jc9t	-0.21	0.509	-0.37	-0.05	0.38	0.128	0.052
Jc10	<b>-0.59</b>	-0.07	0.408	-0.05	-0.1	0.081	<0.001
Jc11t	-0.38	-0.13	0.096	0.06	0.103	0.104	<0.001
Jc12	<b>-0.68</b>	0.291	-0.38	0.136	-0.09	0.08	<0.001
Jc13t	<b>-0.56</b>	0.108	-0.3	0.013	0.014	0.084	<0.001
Jc14	-0.45	0.523	-0.71	0.139	0.224	0.094	<0.001
Jc15t	-0.09	0.015	-0.14	0.185	0.367	0.126	0.233
vew1	-0.01	<b>-0.85</b>	-0.07	-0.08	-0.1	0.048	<0.001
vew2	-0.06	<b>-0.88</b>	-0.13	-0.05	-0.03	0.049	<0.001
vew3	0.061	<b>-0.8</b>	-0.07	-0	-0	0.055	<0.001
vew4	0.111	<b>-0.61</b>	-0.41	0.328	0.055	0.067	<0.001
vew5	-0.06	<b>-0.82</b>	0.206	-0.04	0.055	0.055	<0.001
vew6	-0.02	<b>-0.71</b>	0.425	-0.07	0.042	0.078	<0.001
wed1	0.102	-0.29	<b>-0.79</b>	-0.02	0.015	0.067	<0.001
wed2	-0.13	0.547	<b>-0.79</b>	-0.02	0.077	0.053	<0.001
wed3	0	0.07	<b>-0.85</b>	-0.02	-0.02	0.056	<0.001
wed4	0.098	-0.23	<b>-0.87</b>	-0.03	-0.08	0.064	<0.001
wed5	-0.08	-0.08	<b>-0.84</b>	0.088	0.02	0.068	<0.001
wea1	0.016	0.721	0.096	<b>-0.59</b>	-0.01	0.08	<0.001
wea2	0.325	-0.24	-0.23	<b>-0.65</b>	-0.12	0.068	<0.001
wea3	-0.14	0.022	-0.03	<b>-0.76</b>	-0.13	0.066	<0.001
wea4	-0.11	-0.09	-0.12	<b>-0.83</b>	0.009	0.047	<0.001
wea5	-0.21	0.137	0.019	<b>-0.8</b>	0.164	0.059	<0.001
wea6	0.216	-0.48	0.301	<b>-0.66</b>	0.069	0.078	<0.001
itl1	0.013	0.198	-0.22	0	<b>-0.88</b>	0.061	<0.001
itl2	0.054	-0.19	0.166	-0.01	<b>-0.9</b>	0.046	<0.001
itl3	-0.07	-0.01	0.052	0.012	<b>-0.91</b>	0.046	<0.001

\* Sonuçlar warpPLS analizi ile elde edilmiştir.

**Tablo 3.** Ölçek göstergelerinin faktör yükleri

	jc	wev	wed	wea	itl	Hata terimi	P değeri
Jc6	<b>-0.76</b>	-0.09	0.314	-0.12	0.053	0.064	<0.001
Jc7	<b>-0.79</b>	0.374	-0.26	0.017	0.087	0.059	<0.001
Jc8	<b>-0.64</b>	-0.33	0.279	-0.01	-0.04	0.082	<0.001
Jc10	<b>-0.64</b>	-0.09	0.374	-0.08	-0.07	0.078	<0.001
Jc12	<b>-0.76</b>	0.078	-0.39	0.139	-0.09	0.063	<0.001
Jc13t	<b>-0.58</b>	-0.04	-0.28	0.033	0.048	0.08	<0.001
vew1	-0.02	<b>-0.85</b>	-0.06	-0.07	-0.1	0.048	<0.001
vew2	-0.11	<b>-0.88</b>	-0.13	-0.05	-0.02	0.049	<0.001
vew3	0.056	<b>-0.8</b>	-0.05	0.01	-0.01	0.055	<0.001
vew4	0.147	<b>-0.61</b>	-0.37	0.316	0.059	0.067	<0.001
vew5	0	<b>-0.82</b>	0.188	-0.05	0.05	0.055	<0.001
vew6	-0.02	<b>-0.71</b>	0.386	-0.08	0.047	0.078	<0.001
wed1	0.041	-0.23	<b>-0.79</b>	-0.01	0.051	0.067	<0.001
wed2	-0.09	0.519	<b>-0.79</b>	-0.03	0.057	0.053	<0.001
wed3	0.07	0.018	<b>-0.85</b>	-0.04	-0.05	0.056	<0.001
wed4	0.025	-0.19	<b>-0.87</b>	-0.02	-0.06	0.064	<0.001

wed5	-0.05	-0.1	<b>-0.84</b>	0.095	0.005	0.068	<0.001
wea1	0.099	0.65	0.104	<b>-0.59</b>	-0.02	0.08	<0.001
wea2	0.293	-0.24	-0.22	<b>-0.65</b>	-0.09	0.068	<0.001
wea3	-0.1	0.009	-0.05	<b>-0.76</b>	-0.15	0.066	<0.001
wea4	-0.15	-0.07	-0.1	<b>-0.83</b>	0.004	0.047	<0.001
wea5	-0.23	0.179	0.005	<b>-0.8</b>	0.154	0.059	<0.001
wea6	0.201	-0.48	0.303	<b>-0.66</b>	0.091	0.078	<0.001
itl1	-0.01	0.22	-0.23	-0	<b>-0.88</b>	0.061	<0.001
itl2	0.003	-0.15	0.173	-0.01	<b>-0.9</b>	0.046	<0.001
itl3	0.007	-0.07	0.047	0.014	<b>-0.91</b>	0.046	<0.001
CR	0,850	0,903	0,915	0,864	0,923		
CA	0,787	0,87	0,884	0,809	0,875		
AVE	0,489	0,612	0,684	0,517	0,8		
FCVIF	2,056	2,668	2,39	1,659	1,293		
jc	<b>0,699</b>	0,613	0,626	0,492	-0,1		
wev	0,613	<b>0,783</b>	0,691	0,556	-0,37		
wed	0,626	0,691	<b>0,827</b>	0,493	-0,31		
wea	0,492	0,556	0,493	<b>0,719</b>	-0,07		
itl	-0,1	-0,37	-0,31	-0,07	<b>0,895</b>		

**Not:** Çapraz biçimde yerleştirilmiş, koyu ve italik değerler AVE'nin karesidir.

Tablo 4'ten anlaşılacağı üzere WE'nin ikinci düzey analizinde geçerli ve güvenilir sonuçlar vermiştir.

**Tablo 4.** Birinci ve ikinci düzey ölçek geçerlilik ve güvenilirlikleri

Düzye	Ölçekler	jc	we			itl	
			wev	wed	wea		
Birinci Düzey	Korelasyon	jc	<b>0,699</b>	0,613	0,626	0,492	-0,10
		wev	0,613	<b>0,783</b>	0,691	0,556	-0,37
		wed	0,626	0,691	<b>0,827</b>	0,493	-0,31
		wea	0,492	0,556	0,493	<b>0,719</b>	-0,07
		itl	-0,1	-0,37	-0,31	-0,07	<b>0,895</b>
	Eşik Değerler	CR	0,850	0,903	0,915	0,864	0,923
		CA	0,787	0,87	0,884	0,809	0,875
		AVE	0,489	0,612	0,684	0,517	0,80
		FCVIF	2,056	2,668	2,39	1,659	1,293
		İkinci Düzey	Faktör yükleri	lv_wev	0,047		0,890
lv_wed	0,103				0,863		-0,059
lv_wea	-0,165				0,791		0,227
Korelasyon	jc		<b>0,699</b>		0,682		-0,097
	we		0,682		<b>0,849</b>		-0,3
	itl		-0,097		-0,30		<b>0,895</b>
Eşik Değerler	CR		0,85		0,886		0,923
	CA		0,787		0,805		0,875
	AVE		0,489		0,721		0,8
	FCVIF		1,916		2,092		1,145

**Not:** Çapraz biçimde yerleştirilmiş, koyu ve italik değerler AVE'nin karesidir.

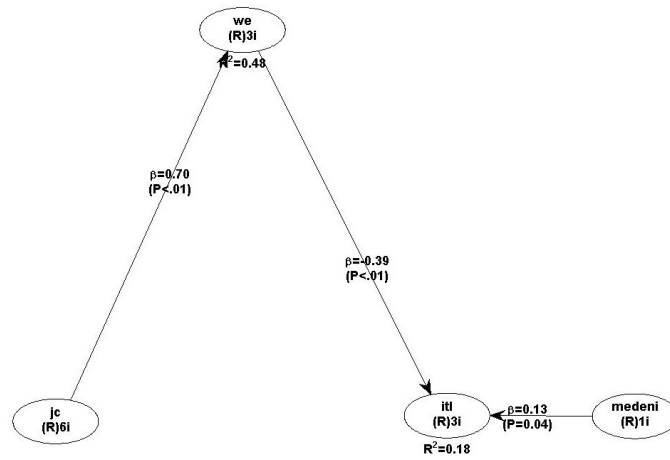
#### 4.4. Model analizi

WE'nin üç boyutu örtük değişken olarak modelde WE'ye yansıtılmış ve modele bu şekilde yerleştirilmiştir. Program çalıştırıldığında kontrol değişkenlerinden yaş ( $\beta=0,282$ ;  $p=0,197$ ), çocuk sayısı ( $\beta=0,053$ ;  $p=0,314$ ), eğitim ( $\beta=0,043$ ;  $p=0,305$ ), pozisyon ( $\beta=-0,126$ ;  $p=0,095$ ) ve tecrübenin ( $\beta=0,148$ ;  $p=0,196$ ) ITL'ye etkisi anlamsız çıkarken, medeni durumun ( $\beta=0,139$ ;  $p=0,034$ ) anlamlı çıkmıştır. Bu durumda anlamsız yollar analizden çıkarılarak program yeniden çalıştırılmıştır.

Araştırma modelinin analizinde medeni durum dışında tüm kontrol değişkenlerinin ITL'ye etkisi anlamsız çıktığı için analizden çıkarılmıştır. Analiz sonucunda JC, WE'yi olumlu etkisi ( $\beta=0,70$ ;  $p\leq 0,01$ ) istatistiki olarak anlamlı çıkarken ITL'ye etkisi ise ( $\beta=0,07$ ;  $p=0,26$ ) anlamsız çıkmıştır. Bu durumda anlamsız yol olan JC2nin WE'ye etkisi de modelden çıkarılmıştır. Yapılan son analizde JC'nin WE'ye etkisi ( $\beta=0,70$ ;  $p\leq 0,01$ ), WE'nin ITL'ye etkisi ( $\beta=-0,39$ ;  $p\leq 0,01$ ) ve medeni durumun ITL'ye etkisi ( $\beta=0,13$ ;  $p\leq 0,05$ ) anlamlıdır (Şekil 3). Modelin JC'nin WE'ye etkisinde  $R^2=0,48$  ve toplam olarak ITL'ye  $R^2=0,18$ 'lik bir açıklama gücüne sahiptir (Tablo 4). Modelin iyi uyum istatistikleri ideal çıkmıştır: APC=0,405,  $p<0,001$ ; ARS=0,331,  $p<0,001$ ; AARS=0,324,  $p<0,001$ ; AVIF=1,006; AFVIF=1,546; GoF=0,499; SPR=1; RSCR=1; SSR=1 ve NLBCDR=1.

Analiz sonucunda hipotezlerden iş özelliklerinin işe adanmışlığa ( $H_1$ ) ve işe adanmışlığın işten ayrılma niyetine ( $H_3$ ) olan etkisi kabul edilirken, işin özelliklerinin işten ayrılma niyetine olan etkisi ( $H_2$ ) red edilmiştir.

Şekil 3. Model analiz sonucu

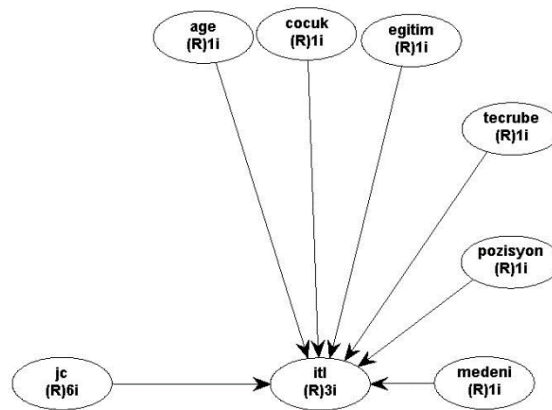


Tablo 4. Model beta katsayıları ve etki gücü

	JC	WE	ITL	Medeni Durum
WE	<b>0.696*** (0.484)</b>			
ITL		<b>-0.391*** (0.157)</b>		<b>0.13* (0.021)</b>
R2		0.484	0.177	
Düz.R2		0.481	0.168	
Q2		0.484	0.175	

**Not:** Parantez içindeki koyu ve italik yazılan değerler etki gücünü göstermektedir.

Şekil 4. JC'nin ITL'ye etkisi modeli

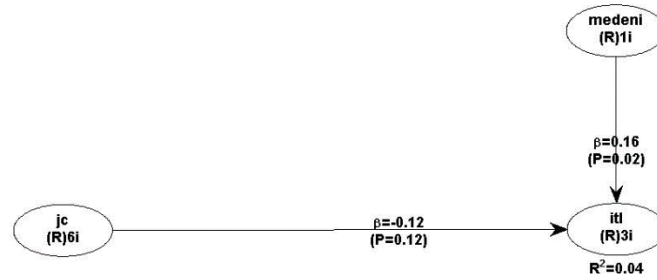


#### 4.5. Aracılık etkisi

JC'nin ITL'ye etkisinin anlamsız çıkması akla WE'nin tam aracılığını akla getirmektedir. Baron ve Kenny'ye (1986) göre tam aracılık için ilk koşul modelde aracı olarak düşünülen değişken modelde yokken, bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisinin anlamlı olması gerekmektedir. WE'nin tam aracılığını test etmek üzere ilk olarak JC'nin itl'ye etkisinin anlamlı olup olmadığına bakılmalıdır. Buna göre programda JC'nin ITL'ye yol çizilmiş bunun yanında kontrol değişkenleri de eklenmiştir (Şekil 4).

Yapılan analizde medeni durum dışındaki tüm kontrol değişkenlerinin etkisi anlamsız olduğu için analizden çıkarılmış, buna rağmen JC'nin ITL'ye etkisi anlamsız kalmıştır (Şekil 5). Dolayısıyla WE'nin aracılık etkisi olmadığı anlaşılmaktadır. Bu itibarla H<sub>4</sub> hipotezi ret edilmiştir.

Şekil 5. JC'n ITL'ye etkisi analiz sonucu



#### 5. Tartışma ve sonuç

Örgütlerin ve çalışanların değerleri, ihtiyaçları ve çıkarları aynı düzeyde olduğunda daha üretken olabilmektedirler. Bu durum çalışan ile örgüt arasındaki uyumu gösterir ve bu uyumun çeşitli göstergeleri bulunmaktadır. Bu göstergelerden birisi olan işe adanmışlık kavramı günümüzde yönetim uzmanları, insan kaynakları yöneticileri tarafından önemli görülen ve çalışanların iş tatminini belirlemede önemli göstergeler arasındadır (Kaur, 2017: 7). İşe adanmışlığı etkileyen faktörler çalışan sektöre göre farklılık gösterebilmektedir. Çalışanların yaptığı işiyle ilgili özelliklerin fiziksel ve ruhsal sağlığını etkileyip etkilemediği de önemli görülmektedir. Kahn (1990, s. 692) çalışanların örgütlerine kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak çeşitli derecelerde adadıklarını, işlerine adama derecelerinin işlerinde ve deneyim kazanmalarında önemli etkileri olduğunu ve işteki performanslarını önemli derecede etkilediğini söylemektedir. Bu durumda bu üç boyutun iş özelliklerine yansımaları ve uygulanması çalışanların örgütler tarafından gerçekleştirilmelidir. Saavedra ve Kwun (2000) beş iş özelliği boyutunun örgütteki olumlu duygu halinin %19'unu, olumsuz duygusal durumun ise %11'ini açıkladığını göstermekte olduğunu tespit etmişlerdir.

Bu çalışma kapsamında sınıranan araştırma modeli sonuçlarına göre iş özelliklerinin işe adanmışlığa olan etkisi anlamlı çıkmıştır. Bu sonuç örgüt çalışanlarını motive eden iş özelliklerinin işe adanmışlık durumunu da etkilediğini ve çalışanlarda iş yapma istekliliğini arttırdığını göstermektedir. Çalışmadaki bu sonuç literatürdeki aynı sonuca ulaşan başka çalışmalarla da tutarlı görünmektedir (Christian vd., 2011; Schaufeli vd., 2009). Morrison, Cordery, Girardi ve Payne (2005) yaptıkları çalışmalarında iş özellikleri boyutu olan özerklik ve algılanan iş kontrolünün çalışanın psikolojik ruh hali ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Humphrey, Nahrgang ve Morgeson (2007), çalışmalarında iş özelliklerinin davranışsal değişkenlerden çok tutumsal değişkenlerle ilişkili olduğunu iddia etmişlerdir. Bu sonuçta çalışanların işe adanmışlık durumunun anlamlı çıkmasını açıklamaktadır.

Çalışmada ulaşılan sonuçlardan birisi de işe adanmışlığın işten ayrılma niyetine olan etkisinin anlamlı çıkmasıdır. Örgüt yapısını bilen, örgütün kültür yapısı hakkında bilgisi olan ve benimseyebilen ve örgütüne bağlı çalışanların işten ayrılma niyetlerinin az olacağı düşünülmektedir. Demirtaş ve Akdoğan (2015), çalışanların bireysel nedenlerle (hastalık, ölüm, evlilik, yer değişikliği gibi) işten ayrılma eğiliminde olacakları gibi, örgütsel nedenlerle de (ücret, terfi durumu, işyerinin fiziksel koşulları, yönetim ve etik anlayış) işten ayrılma eğiliminde olduklarını söylemektedirler. Bu durumda bireysel ve örgütsel nedenlerden kaynaklanan çalışanın olumlu ya da olumsuz tutum ve davranışları işten ayrılma niyetine yansımaktadır. Büyükmeşe ve Gökaslan (2018) yaptıkları çalışmalarında işe

adlanmışlığın işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde anlamlı bir ilişki bulmazlarken, işe adlanmışlığın alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişki bulmuşlardır. Aynı şekilde Gupta ve Shaheen (2017) işe adlanmışlık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı ilişki bulmuşlardır. Bu çalışmada da literatürle paralel sonuçlar çıkmıştır. Ayrıca çalışmada çalışanların medeni durumunun işten ayrılma niyetine olan etkisi anlamlı çıkmıştır. Kendini işine adanmış çalışanın işyerinde olumlu iş tutumu sergilediği ve işten ayrılma niyetini azalttığı söylenmektedir (Bakker, Schaufeli, Leiter ve Taris, 2008).

Bu çalışmada ulaşılan sonuçlar dar bir örneklem grubuna yapılmasından dolayı istenilen sonuçlar alınamamış olup, bundan sonra yapılacak olan çalışmalarda daha büyük örneklemele çalışmak daha doğru genellemelerin yapılmasına imkân verebilecektir. Ayrıca araştırmada kullanılan değişkenlere ek olarak örgütsel bağlılık, örgütsel adalet gibi çalışanın tutum ve davranışlarını ölçebilecek değişkenlerin de eklenmesi yararlı olacaktır.

### Kaynakça

- Agarwal, U.A., & Gupta, V. (2018). Relationship between job characteristics, work engagement, conscientiousness and managers' turnover intentions. *Personnel Review*, 47(2), 353-377.
- Agarwal, U.A. (2016). Examining perceived organizational politics among Indian managers: engagement as mediator and locus of control as moderator. *International Journal of Organizational Analysis*, 24(3), 415-437.
- Agarwal, U.A., Datta, S., Blake-Beard, S., & Bhargava, S. (2012). Linking LMX, innovative work behaviour and turnover intentions: the mediating role of work engagement. *Career Development International*, 17(3), 208-230.
- Akkerman, A., Kef, S., & Meininger, H.P. (2018). Job satisfaction of people with intellectual disability: Associations with job characteristics and personality. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, 123(1), 17-32.
- Ashforth, B.E., & Humphrey, R.H. (1995). Emotion in the workplace: a reappraisal. *Human Relations*, 48(2), 97-125.
- Aycan, Z., & Kabasakal, H. (2006). Social contract and perceived justice of workplace practices to cope with financial crisis. *Group & Organization Management*, 31, 469-502.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The job demands resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *An International Journal of Work, Health & Organisations*, 22(3), 187-200
- Bakker, A.B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research- conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Becherer, R.C., Morgan, F.W., & Richard, L.M. (1982). The job characteristics of industrial salespersons: Relationship to motivation and satisfaction. *Journal of Marketing*, 46, 125-135.
- Bernotaite, L., & Malinauskienė, V. (2017). Workplace bullying and mental health among teachers in relation to psychosocial job characteristics and burnout. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 30(4), 629-640.
- Bilgiç, R. (2008). İş özellikleri kuramı: Geniş kapsamlı gözden geçirme. *Türk Psikoloji Yazıları*, 11(22), 66-77.

- Birtch, T.A., Chiang, F.F.T., & Van Esch, E. (2016). A social exchange theory framework for understanding the job characteristics-job outcomes relationship: the mediating role of psychological contract fulfillment. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(11), 1217-1236.
- Boonzaier, B., Ficker, B., & Rust, B. (2001). A review of research on the job characteristics model and the attendant job diagnostic survey. *South African Journal of Business Management*, 32(1), 11-34.
- Bouville, G., Russo, S.D., & Truxillo, D. (2017). The moderating role of age in the job characteristics-absenteeism relationship: A matter of occupational context?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91, 57-83.
- Brass, D.J. (1981). Structural relationships, job characteristics, and worker satisfaction and performance. *Administrative Science Quarterly*, 26, 331-348.
- Büyükmüşe, T., & Gökaslan, M.O. (2018). İşe gömülmüşlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir alan çalışması. *Mukaddime*, 9(2), 135-153.
- Charkhabi, M., Alimohammadi, S., & Charkhabi, S. (2014). The full mediator role of job satisfaction in relationship between job characteristics and health outcomes in hospital nurses: A new conceptual model. *Social and Behavioral Sciences*, 159, 365-369.
- Cho, S.H. (2011). An influence of care giver's job characteristics on organizational effectiveness: Focus on moderating role of growth needs and mediating role of self-efficacy. *Unpublished Doctorate Thesis*. Hoseo University Graduate School, Asan.
- Choi, S. B., Jung, M. Y., & Moon, J. S. (2013). The impact of job characteristics on job stress: Moderating effects of relationship and task conflicts. *Journal of Human Resource Management Research*, 20, 193-213.
- Christian, M.S., Garza, A.S., & Slaughter, J.E. (2011). Work engagement: a quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136.
- Chughtai, A.A., & Buckley, F. (2011). Work engagement: antecedents, the mediating role of learning goal orientation and job performance. *Career Development International*, 16(7), 684-705.
- Dalessio, A., Silverman, W.H., & Schuck, J.R. (1986). Paths to turnover: A re-analysis and review of existing data on the Mobley, Horner, and Hollingsworth turnover model. *Human Relations*, 39, 245-263.
- Demirtaş, Ö., & Akdoğan, A.A. (2015). The effect of ethical leadership behavior on ethical climate, turnover intention, and affective commitment. *Journal of Business Ethics*, 130, 59-67.
- Doğan, D. (2019). *SmartPLS ile Veri Analizi*. Ankara: Zet Yayıncılık.
- Dunham, R.B. (1977). Reactions to job characteristics: Moderating effects of the organization. *Academy of Management Journal*, 20(1), 42-65.
- Jackson, P.R., Paul, L.J., & Wall, T.D. (1981). Individual differences as moderators of reactions to job characteristics. *Journal of Occupational Psychology*, 54, 1-8.
- Giles, M., Parker, V., Mitchell, R., & Conway, J. (2017). How do nurse consultant job characteristics impact on job satisfaction? An Australian quantitative study. *BMC Nursing*, 16(51), 2-10.
- Gupta, M., & Shaheen, M. (2017). The relationship between psychological capital and turnover intention: Work engagement as a mediator and work experience as moderator. *Journal Pengurusan*, 49, 1-14.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170



- Hackman, J.R., & Lawler III. E.E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology Monograph*, 55, 259-286.
- Harter, J.K., Schmidt F.L., & Hayes, T.L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement and business outcomes: A meta analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Hauff, S., & Richter, N. (2015). Power distance and its moderating role in the relationship between situational job characteristics and job satisfaction. *Cross Cultural Management*, 22(1), 68-89.
- Hauff, S., Richter, N.F., & Tressin, T. (2015). Situational job characteristics and job satisfaction: The moderating role of national culture. *International Business Review* 24, 710-722.
- Hobfoll, S.E., Johnson, R.J., Ennis, N., & Jackson, A.P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 632.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J.D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *The Journal of Applied Psychology*, 92, 1332–1356.
- Idaszak, J.R., & Drasgow, F. (1987). A revision of the job diagnostic survey: Elimination of a measurement artifact. *Journal of Applied Psychology*, 72(1), 69-74.
- Johari, J., Shamsudin, F.M., Yean, T.F., Yahya, K.K., & Adnan, Z. (2018). Job characteristics, employee well-being, and job performance of public sector employees in Malaysia. *International Journal of Public Sector Management*, 6(2), 118-136. doi: 10.1108/IJPSM-09-2017-0257.
- Katsikea, E., Theodosiou, M., Perdakis, N., & Kehagias, J. (2011). The effects of organizational structure and job characteristics on export sales managers' job satisfaction and organizational commitment. *Journal of World Business*, 46(2), 221-233.
- Kahn W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Kaur, S. (2017). Antecedents and consequences of employee engagement: A literature review. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 16(3), 7-32.
- Krausz, M., Koslowsky, M., Shalom, N., & Elyakim, N. (1995). Predictors of intentions to leave to ward, the hospital, and the nursing profession: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 277–288.
- Kock, N. (2019). *WarpPLS User Manual: Version 6.0*. Laredo, Texas USA: ScriptWarp Systems. [http://cits.tamiu.edu.u/WarpPLS/UserManual\\_v\\_6\\_0.pdf](http://cits.tamiu.edu.u/WarpPLS/UserManual_v_6_0.pdf)
- Lawler, E.E., & Hall, D.T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54(4), 305-312.
- May, D., Gilson, A., & Harter, L. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.
- Mobley, W.H., Horner, S.O., & Hollingsworth, A.T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Moreno Jiménez, B., Gálvez Herrer, M., Rodríguez Carvajal, R., & Sanz Vergel, A.I. (2012). A study of physicians' intention to quit: the role of burnout, commitment and difficult doctor-patient interactions. *Psicothema*, 24(2), 263-270.
- Morrison, D., Cordery, J., Girardi, A., & Payne, R. (2005). Job design, opportunities for skill utilization, and intrinsic job satisfaction. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 14(1), 59-79.

- Mushtag, S. (2013). Impact of job characteristics on organizational citizenship behavior. *FWU Journal of Social Sciences*, 7(1), 52-56.
- Nakip, M. (2013). *Pazarlamada Araştırma Teknikleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Nguyen, T.T., & Chang, M.L. (2018). Triple-down model of capability, job characteristics and burnout. *Chinese Management Studies*, 12(3), 506-523.
- Noesgard, N.S., & Hansen, J.R. (2018). Work engagement in the Public Service Context: The dual perceptions of job characteristics. *International Journal of Public Administration*, 41(13), 1047-1060.
- Oldham, G.R., & Hackman, J.R. (1981). Relationships between organizational structure and employee reactions: Comparing alternative frameworks. *Administrative Science Quarterly*, 26, 66-83.
- Örücü, E., & Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Özbağ, G.K., Ceyhun, G.C., & Çekmecelioğlu, H.G. (2014). The moderating effects of motivating job characteristics on the relationship between burnout and turnover intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 150, 438-446.
- Rich, B.L., LePine, J.A., & Crawford, E.R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53, 617-635.
- Saks, A.M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Santos, A., Castanheira, F., Chambel, M. J., Amarante, M. V., & Costa, C. (2017). Relational job characteristics and well-being: A study among Portuguese and Brazilian hospital nurses. *Stress and Health*, 33, 415-415.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A. B. (2003). Utrecht Work Engagement Scale (UWES): Test manual. *Unpublished manuscript*, Department of Psychology, Utrecht University, The Netherlands.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893-917.
- Shirom, A. (2003). Feeling vigorous at work? The construct and the study of positive affect in organizations. *Perrewe, P. and Ganster, D. (Ed.) Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies (Research in Occupational Stress and Well Being, Vol. 3)*, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, pp. 135-164.
- Sims, H.P., Szilagyi, A.D., & Keller, R.T. (1976). The measurement of job characteristics. *Academy of Management Journal*, June, 195-212.
- Singh, J. (1998). Striking a balance in boundary-spanning positions: an investigation of some unconventional influences of role stressors and job characteristics on job outcomes of salespeople. *The Journal of Marketing*, 62(3), 69-86.
- Sultan, S. (2012). Examining the job characteristics: A matter of employees' work motivation and job satisfaction. *Journal of Behavioural Sciences*, 22(2), 13-25.

- Saavedra, R., & Kwun, S.K. (2000). Affective states in job characteristic theory. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 131-146.
- Tett, R.P., & Guterman, H.A. (2000). Situation trait relevance, trait expression, and cross-situational consistency: testing a principle of trait activation. *Journal of Research in Personality*, 34(4), 397-423.
- Thomas, A., Buboltz, W.C., & Winkelspecht, C.S. (2004). Job characteristics and personality as predictors of job satisfaction. *Organizational Analysis*, 12(2), 205-219.
- Turgut, T. (2013). Başarı hedef yönelimleri ve iş özelliklerinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki katkıları. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 42(1), 1-25.
- Utaş, T., Çinko, L.ve Işıl, G. (2017). Hibrit iş özellikleri kuramı çerçevesinde iş motivasyonu ve üretim. *Social Sciences Research Journal*, 6(1), 1-21.
- Ünüvar, T.G. (2006). An integrative model of job characteristics, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- van der Heijden, B., Peeters, M.C.W., Blanc, P.M.L., & Van Breukelen, J.W.M. (2017). Job characteristics and experience as predictors of occupational turnover intention and occupational turnover in the European nursing sector. *Journal of Vocational Behavior* 108, 108-120.
- Wan, Q., Li, Z., Zhou, W., & Shang, S. (2018). Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement. *Journal Advanced Nursing*, 74(1), 1332-1341.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behaviour*, 74(3), 235-244.
- Zhao, X., Ghiselli, R., Law, R., & Ma, J. (2016). Motivating frontline employees: Role of job characteristics in work and life satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management* 27, 27-38.

### Extended abstract

Today, the needs of customers change in a short time, require the organizations to use their resources in a fast, high quality and low-cost way. It seems very difficult to meet human needs in a changing and dynamic business environment. In order to turn the difficult conditions into an advantage, product and service organizations need to be proactive, give priority to their work and devote themselves to their work and high-performance employees. In this sense, organizations should ensure that they are engaged to work by creating an appropriate working environment for their employees. Organizations should provide employees with a good business environment and job characteristics in accessing and using information in favor of the organization.

Work engagement is that employees give their energy to their work and do their work passionately. Engagement to work is expressed as a positive, satisfactory mood related to work and is considered as an important explanatory mechanism in job characteristics and employee-related outputs (Schaufeli et. al, 2006). Job characteristics can affect employees' motivation, behavior, and attitudes in the workplace. The behaviors and attitudes of the employees towards their jobs are seen as the response to the job characteristics. The job characteristics approach takes this concept into consideration as perceived by the person performing the task as the determinant of the behavior and attitude of the employees. In order for the employees to show the desired behaviors, the job-related characteristics in the organizations need to be designed and implemented in a way to increase the engagement of the employees to the work. Within the job characteristics, some aspects of the job should be in a way to increase employee motivation and thus the employee may be willing to give her personal energy to her work. Well-designed job characteristics that increase employee motivation are dimensioned as task

identity, job autonomy, feedback, skill diversity and task meaningfulness (Hackman and Oldham, 1975). These dimensions can affect the job-related characteristics of employees in organizations, their dedication and their intention to leave.

This study will examine the relationship between job characteristics, engagement to a job, and intention to leave. The data were applied to the employees in a manufacturing firm by using the questionnaire technique and the model was tested with the SEM-PLS method. SEM, which is one of the statistical methods, is a method that tries to estimate the causal relationships between the variables based on the theory. WarpPLS 6.0 analysis program based on the SEM-PLS method was used for analysis. The SEM-PLS is a method that does not have normal distribution compared to covariance-based Structural Equality Model and has the advantage of being used in low samples.

Age, gender, marital status, number of children, education, occupation and total working time were used as control variables in the study. In the model, validity and reliability analyses were performed and only the marital status was found to be significant among the control variables and was left in the model. As a result of the analysis, the effect of job characteristics on the engagement to the job and the effect of the commitment on the intention to leave were significant.

*Research article*

## A Research on the relationship between the manager's power sources and the organizational entrepreneurship

Musa ŞANAL

Asst. Prof. Dr., Business Administration,  
Faculty of Economics and Administrative Sciences, Cukurova University, Turkey  
msanal77@hotmail.com, ORCID 0000-0002-7996-2282

Fereshteh KARIMIVAND

Ph.D. Student, Business Administration,  
Faculty of Economics and Administrative Sciences, Cukurova University, Turkey  
Fereshte\_karimivand@yahoo.com, ORCID 0000-0001-8959-2097

**Received date:** 17.10.2019 **Accepted date:** 25.12.2019

**Suggested citation:** Şanal, M. & Karimivand, F. (2019). A research on the relationship between the manager's power sources and the organizational entrepreneurship. *Journal of Politics, Economy and Management*, 2(2), 19-26.

**Abstract:** Modern organization feature is perplexity and brilliancy, ambiguity and tradition ignorance and entrepreneurship for organizations that try to achieve persistence is the main role and many organizations try intensively to follow methods and techniques in order to improve efficiency and practically and flexibly. Hence, organizational entrepreneurship is rapidly going to be changed to a selective weapon for an organization, especially for great organizations. The purpose of this research is to evaluate the relation between the manager's power source and governmental organization's staff entrepreneurship. The analyzing method of this research is correlations and regression analysis. The population of the research includes all Miandoab city governmental organization staffs and the sample is 127 staff. The data gathering tool was used Power Source Questionnaire and Organizational Entrepreneurship Questionnaire. The result of this research showed that there is a direct and meaningful relationship between staff entrepreneurship and power source proficiency and there is a negative relationship between staff entrepreneurship and an obligatory power source.

**Keywords:** Organizational Entrepreneurship, Power Source, Proficiency, Authority

**JEL Code:** D23, M12; L26

### 1. Introduction

Entrepreneurial actions are viewed as serious conduits to enhanced performance in organizations of all types, sizes, and ages. Within the rising body of literature, there is a requirement to explore entrepreneurship in order to offer theoretical and practical applications for current organizations (Fox, 2005). Entrepreneurship is theorized as a manageable procedure with underlying dimensions of innovativeness, risk-taking, and proactiveness (Morris & Jones, 1999) Entrepreneurial activities fit unwell with traditional organizational approaches, rules, structures, and events and to restrict members' response that seeks to constrain behavior to a prearranged program. Nevertheless, in response to increasing competition, organizations have emerged to support broad entrepreneurial activity (Jelinek, & Litterer, 1995). Previous studies have assumed entrepreneurship as the main moving power in economic development and entrepreneurship assumed as the main role to make a new combination of materials.

Kirzner believed that entrepreneurship is the awareness about the beneficial opportunities, which are not discovered (1973 cited by Human, Khosravi, & Aohrabi Nejad, 2005). Organizational entrepreneurship is the attempt for managing the mind and innovative skills and of course putting these specifications and ideas to culture and organizational activities (Haqshenas, 2007).

Organizational entrepreneurship is unstated as constituting a quiet history of organization and management theory (Hjorth, 2005). Entrepreneurship is the provoking method and then using people inside the organization. The methods that people think they are capable to perform activities in a better and different way. Through the development of innovative mood in an organization, it is possible to overcome to remove obstacles in the flexibility way. Innovative people training inside organization require preparing a proper bed for developing innovative treatment (Zareh, 2007) Generally it can be said that the organization's main features are their innovative capabilities which enable them to apply opportunities better and adapt them to their surrounding more (Haqshenas 2007).

Establishing the manageable organization and employee, central to the industrial age, 'gave rise to a series of knowledge – a knowledge of the individual, of normalization, a corrective knowledge – that proliferated in these institutions of infra power, causing the so-called human sciences, and man as an object of science, to appear' (Hjorth, 2012). Today in different countries in management knowledge and economy, special attention has been given to entrepreneurship and economic entrepreneurship. Organizations' managers need to inspire the organization's members to accomplish high levels of personal mastery. (Garcia-Morales, Llorens-Montes, & Verdú-Jover, 2006). Focusing on the considerate of the organizational context of entrepreneurship and understanding the entrepreneurial settlements made by managers who seek to increase their company's growth is really critical (Bratnicki, 2005). The entrepreneurship strengthening and making a proper bed for its development is the tool for countries' economic progress, especially for under developing countries. Based on global entrepreneurship, a powerful relation exists between the national economy and entrepreneurship activities and organization (Archibong, 2004). Of proper bed scales for organizational entrepreneurship development includes leadership style and team cooperation, adequate manager's support and people innovation and reward system and proper encourage of innovative staffs and risk acceptance, therefore for developing the entrepreneurship mentality in the organization, there should be attempt to provide proper conditions inside the organizations (Zareh, 2007). Therefore, entrepreneurship inside the governmental organization could be encouraged and motivated by the correct use of manager's power sources.

On the other hand, power is the main specification of a manager and an effective field is provided for than person in that organization. Actually, it is an inevitable phenomenon in an organization that, of course in an organization manager's views, it as a negative phenomenon. But the reality is that such flow is not naturally a negative phenomenon, rather negative and positive aspects of this issue is dependent on the judgment and type of application. Absolutely if the power purpose is the organizational purpose, it can be regarded as a positive and practical phenomenon and it leads to the system brilliancy. However, if the purpose of this accessibility is personal and individual purposes, surely it is the negative and unacceptable phenomenon (Robbins, 2005). The literature review showed two sides of power, on the one side is the positive and the other side is the negative aspects. The negative side generally is presented by statements and sentences, which declare the leading and commanding and ordering. It means that "if I win, you should lose". This type of leadership is based on the negative aspects, they do not regard others but their toys and when their order comes true, they are sacrificed for their purposes.

Studies deducted that the power could take other configuration as the fundamental figure and others who believe such power have accepted that they have power and easily they could be dominant on the people around them and therefore they will have more power. From such a view, that lack of power is assumed as conditions that could be overcome in hard conditions. Now it is the management and leadership era and institutions' and organizations' success is highly depended on the efficiency and effectiveness of a manager's performance. Organizational precision availability incapable managers selection who could pave the path for all staff innovation emergence by taking suitable methods and

strategies has become more vivid. Managers have the main role in organizations' effectiveness because organizational effectiveness could be measured in maximizing the cooperation between the structure and organizational process (Hadizadeh, 1998). The research titled as; the cooperative management effect on innovation and operation at organization showed that management in cooperative style has a relation with staff efficiency increasing and cost reduction and saving of official costs and innovation increase and staff innovation and job satisfaction and responsibility (Hasan Zadeh, 2005).

The research titled as evaluation of the relation between the cooperative management and innovation in Tehran university sports science and training faculty showed that if staff cooperation in sports faculty increased, the faculty organizational entrepreneurship will increase as well. In other word, increase of entrepreneurship level has relation with staff cooperation management level augmentation and different realms of official, training and research method (Rasekh, 2007). Khenifer and Vakiliy (2008) in their research as the relation of structure type in organization and entrepreneurship and economical innovation in small and middle economical companies evaluated the relation between the economical-organizational structure type and organizational entrepreneurship that the results showed that there is meaningful relation between the organizational structure and economical entrepreneurship (Khenifer & Vakiliy, 2008). In a research as the evaluation of entrepreneurship inside the organization at governmental systems of Khuzestan province agriculture organization showed that the present condition of organization performs with relation by entrepreneurship organizational variables which were under the study of none-entrepreneurship condition and managers' view performs as the none-entrepreneurship or to some extent innovative in most cases (Yadallahy Farsi, 2008). A research on 140 managers by the title of managers' power and interpersonal confidence in relation to skills and knowledge gaining proficiency includes five power source proficiency and legal, arbitrary and awarding system. In this recent research, we try to achieve a response to the below question: whether there is any relation between the manager's power different sources including power based on the reward power, power based on the obligation, referent power, expertise power, organizational entrepreneurship or not?

## 2. Research methodology

The population contains all managers and staff of Miyandoab City governmental organization that according to obtained information from the municipality, the number of these people is 140 which is according to the purpose of this research. In this research due to the limitation of population, the sampling was ignored and all 127 staff was studied in this research. In recent research to gather information, the power source questionnaire of Sheriakhim and Hingin, (1989) was used to determine the power source used by governmental institution managers. In this research, the alpha coefficient was about 0.824 for the manager's power source and the entrepreneurship was calculated at 0.873. Therefore, it can be said that questionnaires have enough validity. To analyze hypothesis testing, the Kolmogorov-Simonov normalized distributional statistic methods and Pearson Correlation coefficient has been used.

### 2.1. Data analysis

Data distribution normalized test.

**Table 1.** The Kolmogorov- Simonov test result

Result	Award	Obligation	Proficiency	Authority	Entrepreneurship
Kolmogorov	1.066	0.898	0.901	1.42	0.866
P value	0.206	0.396	0.761	0.34	0.767

After gathering data to assess the normalization of data, it was used the Kolmogorov- Simonov test. From the presented results in Table 1, it has been observed that the meaningfulness level calculated for managers' power source criteria and entrepreneurship rate had been greater than 5%, as the result the normalization of data is approved and the zero hypothesis is rejected and it can be used them for research testing by the use of parametric statistic.

*Hypothesis 1: There is a positive relationship between managers' source power and governmental organization staff entrepreneurship.*

**Table 2.** Evaluation of relation between the managers source power and staff entrepreneurship

Variables	Staff Entrepreneurship	P value
Authority	0.657	0.001
Proficiency	0.564	0.001
Reward	0.596	0.001
Obligation	-0.436	0.001
Sources	0.541	0.001

According to information in Table 2, the evaluation of the relation between the authority criterion and manager power source and the staff entrepreneurship rate has been done by the use of Pearson correlation coefficient that the correlation coefficient is equal to 0.657 and the possible rate for meaningful evaluation id equal to 0.001 that is smaller than 0.05. Therefore, by certainty 0.95% of the hypothesis, the statistical zero hypothesis H: P=0 is rejected based on the lack of meaningful relation absence and according to the positive sign of Pearson correlation coefficient it can be said that there is a direct and meaningful relationship between two variables. That means by an increase of manager's power authority criterion, the staff entrepreneurship of staff is increased.

*Hypothesis 2: There is a positive relationship between the managers' proficiency power and governmental organizations' staffs' entrepreneurship.*

According to information in Table 2 in the evaluation of relation between the managers' power proficiency criteria and staff entrepreneurs rate, the Pearson correlation coefficient was used that the correlation coefficient rate is equal to 0.564 and the possible rate related to the mindfulness evaluation id equal to 0.001 that is smaller than 0.05. Therefore, with 0.95 assurance, the statistical zero hypothesis H0: P=0 Is rejected based on lack of meaningfulness and according to the positive sign and person correlation coefficient meaningfulness. It can be said that there is a meaningful and direct relationship between the two variables. That means by an increase in managers' proficiency power criteria, staff entrepreneurship rate s increased.

*Hypothesis 3: There is a positive relationship between the managers' reward power and staff entrepreneurship in governmental organizations.*

According to information in Table 2 in the evaluation of the relation between the managers' reward power criteria and staff entrepreneurs rate, the Pearson correlation coefficient was used that the correlation coefficient rate is equal to 0.597. The possible rate related to the mindfulness evaluation id equal to 0.001 which is smaller than 0.05, therefore with 0.95 assurance, the statistical zero hypotheses H0: P=0 is rejected based on lack of meaningfulness and according to the positive sign and person correlation coefficient meaningfulness. It can be said that there is a meaningful and direct relationship



between two variables. That means by an increase in managers' reward power criterions, staff entrepreneurship rate is increased.

*Hypothesis 4: There is a negative relationship between the managers' obligation power and governmental organization staffs' entrepreneurship.*

According to information in Table 2 in the evaluation of the relation between the managers' obligation power authority criterions and staff entrepreneurs rate, the Pearson correlation coefficient was used that the correlation coefficient rate is equal to 0.436 and the possible rate related to the mindfulness evaluation id equal to 0.002 that is smaller than 0.05. Therefore, with 0.95 assurance, the statistical zero hypothesis  $H_0: P=0$  Is rejected based on lack of meaningfulness and according to the positive sign and Pearson correlation coefficient meaningfulness we can say that it is a meaningful and reversed relation between two variables. That means by an increase in managers' obligation criterions, staff entrepreneurship.

*Hypothesis 5: There is a positive relationship between the managers' power source and governmental organization staffs' entrepreneurship.*

According to information in Table 2 in evaluation of relation between the managers power source criterions and staff entrepreneurs rate, the Pearson correlation coefficient was used that the correlation coefficient rate is equal to 0.541 and the possible rate related to the mindfulness evaluation id equal to 0.001 that is smaller than 0.05, therefore with 0.95 assurance, the statistical zero hypothesis  $H_0: P=0$  Is rejected based on lack of meaningfulness. According to the positive sign and person correlation coefficient meaningfulness, we can say that there is a meaningful and direct relationship between two variables. That means by increase in managers' source power criterions, staff entrepreneurship rate is increased.

**Table 3.** Organizational entrepreneurship multi variables regression analytic statistics

Multiple correlation coefficient	(Multiple R)	0.844
Determination coefficient	(R Square)	0.721
Corrected determination coefficient	(Adjusted R Square)	0.705
Criterion error	(Standard Error)	0.521
Durbin-Watson test	(Durbin-Watson)	1.71

According to Table 3 data, it can be understood that the multiple coefficient correlation is equal to 844, the square is equal to 0.721 for determination coefficient. Therefore, the authority variables, awarded attribution and obligation are determined in 0.716% pure from the organizational entrepreneurship variation in equation and the rest of variations are determinable from the external factors which are not mentioned in this research, in this model, authority variable is the most important factor which is the most determinative factor compared to others.

**Table 4.** Organizational entrepreneurship multivariable regression variation analysis

	Degree of freedom	Square sum	Square average	F	P value
<b>Regression effect</b>	4	5171.165	1292.791		
<b>Remained</b>	123	1895.154	26.286	45.704	0.000.
<b>Total</b>	127	7066.319	-		

The result of variation analysis shows that determinate variables are capable meaningfully to predict and determine the organizational entrepreneurs, in other words; the AR determinative model is the correct form of a meaningful model. Among variables, which are entered into the equation, the dependent

variable takes effect from the reward and proficiency the most effect and the lowest effect from the obligation criterions.

**Table 5.** Statistics Related to Regression Model Entered Independent Variable

	<b>B</b>	<b>Std.B</b>	<b>Beta</b>	<b>T</b>	<b>Sig.</b>
Width from the source	42.027	4.417	-	9.515	0.001
Authority	2.791	0.299	0.593	7.269	0.001
Proficiency	2.175	0.720	0.677	3.879	0.001
Award	1.162	0.532	0.38	2.45	0.017
Obligation	0.245	0.1	0.169	2.18	0.033

### 3. Conclusion

According to the obtained results from this research, there is a meaningful relationship between the staff entrepreneurship and managers' awarding power. The result of this research confirms the relationship between the power source acceptance by managers and organizational views. Sanjabi (1999) confirmed the relation between power source and organizational information effectiveness and emphasized on the reward importance as one of the main and important factors to achieve organizational purposes and results of this research showed that using reward and staff encouraging leads to communication increasing effectiveness and increase of human source enhancement and job satisfaction.

Research by the title of management power effect and interpersonal confidence in communications between specifications and skills to gain knowledge showed that there is a direct relationship between the obligatory power source, references, and proficiency. Also the relation between the obligation and entrepreneurship there is meaningful and reverse relation. Sanjabi (1999) provided results that proved there is a direct relationship between the managers' obligation power and teachers' mental pressure or in other words, there is a reversed relation between the manager's obligation power and staff satisfaction and making effective communication. The results of previous studies showed that there is no relation between the obligation power source and performance. Moreover, there is a meaningful relation between authority power source and staff entrepreneurship.

The authority power, which is due to happiness or manager personal attraction frequently is accompanied by confidence, acceptance, similarities, and desire and kindness and mental belongings from managers that are taken into consideration by organizations managers more than other power sources. To confirm above results, a research made by Niyazi (2007) that showed the most powerful source used by the managers at school is the authority power, in other research made by Torabiyani, Amirhesam and Leyli (2006), the results showed that the authority and proficiency power are two important sources for managers. The result of researches made by Nourbakhsh and Mohammady (2003) also showed that the dominant power of managers is the proficiency power and the legitimate power source, authority, obligation, and reward are orderly in the next levels. There is meaningful relation between the proficiency power source and entrepreneurship of staffs, therefore we can conclude that managers who try to have maximum change and over than regulations and available plans, they think over than present regulations and usually they look for ambiguous and risky situations to use skills and their proficiency to have superiority on their staffs and control them in this way. Briefly according to obtained results, the present research showed that the proficiency power criterion which is used by managers has a high effect on staff entrepreneurship. In research about the applied power source by professors in the class, the most powerful source was the proficiency power and legitimation power, reward, obligation, and authority were in the next levels from the view of M.A and PhD students.

## References

- Archibong, C. (2004). *Technology, infrastructure and entrepreneurship: Role of the government in building a sustainable economy*. School of Business and Economics North Carolina A & T State University.
- Bratnicki, M. (2005). Organizational entrepreneurship: Theoretical background, some empirical tests, and directions for future research. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 15(1), 15-33.
- Fox, J.M. (2005). Organizational entrepreneurship and the organizational performance linkage in university extension. *Doctoral Dissertation*, The Ohio State University, Ohio, USA.
- Garcia-Morales, V. J., Llorens-Montes, F. J., & Verdú-Jover, A. J. (2006). Antecedents and consequences of organizational innovation and organizational learning in entrepreneurship. *Industrial Management & Data Systems*, 106(1), 21-42.
- Hadizadeh, A. (1998). Analysis multiple models and organizational policy. *Management Study*, 23, 24.
- Haqshenas, A. (2007). Model of entrepreneurship in organization in Iranian governmental department. *Management Journal*, 2(8), 31-73.
- Hasan Zadeh, R. (2005). Cooperative management effect on implementation and innovation in organizations. *Training Science Journal and Fields Related to Azad Islamic University of Roudehe*, 1(1).
- Hjorth, D. (2005). Organizational entrepreneurship: With de Certeau on creating heterotopias (or spaces for play). *Journal of Management Inquiry*, 14(4), 386-398.
- Hjorth, D. (2012). Organizational Entrepreneurship: An Art of the Weak? In D. Hjorth (Ed.), *Handbook on Organisational Entrepreneurship* (pp. 169-190). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Human, H.A., Khosravi, A., & Aohrabi Nejad, N. (2005). Entrepreneurship assessment scale in governmental organization. *Iranian Psychological Journal*, (8), 267-276.
- Jelinek, M., & Litterer, J.A. (1995). Toward entrepreneurial organizations: Meeting ambiguity with engagement. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 19(3), 137-168.
- Khenifer, S. & Vakiliy, A. (2008). Relation between the organizational structure type and entrepreneurship in small and middle economical organization. *Entrepreneurship Journal*, 1(2), 35-55.
- Morris, M. H., & Jones, F. F. (1999). Entrepreneurship in established organizations: The case of the public sector. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 24(1), 71-91.
- Niyazi, C.A.N. (2007). Öğretmen liderliği becerileri ve bu becerilerin gerçekleştirilme düzeyi. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(22), 263-288.
- Nourbakhsh, M., & Mohammadi, S. (2004). The relationship between leadership styles and sources of power in faculty of physical education' administrations view of faculty members. *Harkat Journal*, 19, 109-124.
- Rasekh, N. (2007). Determination of relation between cooperative management and entrepreneurship in Tehran University sport science. *Unpublished Master Thesis*, Tehran University, Tehran.
- Robbins, S.P., (2005). *Organizational behavior* (Trans. A. Parsaiyan, & M. Arabi, Fifth Edition). Tehran, Iran: Publisher Cultural Research Bureau [In Persian].

- Torabiyani, A., Amirhesam, H., & Leyly, S. (2006). Check the chemical composition of ferrous sulfate, ferric chloride, calcium hypochlorite the removal of hydrogen sulfide industrial wastewater. *Environment Science Technology*, 10(4), 56-59.
- Yadallahy Farsi, J. (2008). Evaluation of entrepreneurship inside the organization in governmental systems, case study of Khuzestan province agricultural system. *Entrepreneurship Development Journal*, 1, 171-206.
- Zareh, A. (2007). Evaluation of relationship between the psychological factors and experts' rehabilitation and organizational entrepreneurship in country training organization. *Sport Journal*, 5(9), 71-81.

*Research article***Yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen mentorluk araştırmalarının içerik analiz yöntemi ile incelenmesi<sup>1</sup>**

Merve Gözde DURMAZ

Ph.D. Student, International Business Management,  
Faculty of Political Science, Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey,  
mervegözdedurmaz@gmail.com, ORCID 0000-0003-1000-8316

Gülten GÜMÜŞTEKİN

Prof. Dr., Business Administration,  
Faculty of Political Science, Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey,  
ggumustekin@comu.edu.tr, ORCID 0000-0003-0561-1989

**Received date:** 11.07.2019 **Accepted date:** 16.11.2019

**Suggested citation:** Durmaz, M. G. & Gümüştekin, G. (2019). Yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen mentorluk araştırmalarının içerik analiz yöntemi ile incelenmesi [An investigation of mentoring research conducted in the higher education institutions by content analysis method]. *Journal of Politics, Economy and Management*, 2(2), 27-42.

**Öz:** Bu çalışmanın amacı yükseköğretimde mentorluk çalışmalarına ilişkin yerli ve yabancı literatürdeki bilimsel yayınların belirlenen temalar kapsamında içerik analizi yöntemiyle incelenmesidir. Mentorluk kavramsal olarak deneyime ve bilgi birikimine sahip mentor ile bilgi ve deneyim yönünden yetersiz olarak görülen genç yetişkin arasında sağlanan iletişimle genç yetişkinin; çalışma sürecine adaptasyonun sağlanması, deneyim aktarımının gerçekleşmesi ve bilgi birikiminin artırılmasına yardımcı olunması süreci olarak özetlenebilmektedir. Araştırmada içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi, literatürde araştırılan alanla ilgili yapılmış olan akademik çalışmaların belirli sınırlar dâhilinde derinlemesine incelenmesi yöntemiyle gerçekleştirilen nitel bir araştırma yöntemidir. İçerik analizi çalışmaları incelenen akademik yayınların belirlenen temalar çerçevesinde özetlenerek, ilgili literatüre katkı sağlaması açısından oldukça önem taşımaktadır. Araştırma kapsamında 2009-2019 yılları arasında yerli ve yabancı literatürde yayınlanmış ve ulaşılabilen 35 makale bu amaç çerçevesinde incelenmiştir. Bununla birlikte araştırmalarda kullanılan yöntemler, yayınların yayınlanma tarih aralığı, örneklem dağılımı ve çalışmalar sonucunda ulaşılan bulgular ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu çalışma yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen mentorluk çalışmalarının belirlenen amaçlar kapsamında incelenmesi ve sonuçlarının yorumlanmasıyla, mentorluğun yükseköğretim kurumları açısından önemini ortaya çıkarabilecektir.

**Anahtar Kelimeler:** Yükseköğretim, mentorluk, mentorluk çalışmaları**JEL Kodları:** I230, I290**An investigation of mentoring research conducted in the higher education institutions by content analysis method**

**Abstract:** The aim of this study is to investigate the scientific publications in domestic and foreign literature related to mentoring studies in higher education with content analysis methods within the scope of determined themes. With the communication provided between a mentor who has conceptual experience and knowledge and the young adult who is seen as inadequate in terms of knowledge and experience, the young adult; adaptation to the working process, the transfer of experience and help to increase the knowledge can be summarized as the process. The content analysis method was used in the research. Content analysis is a qualitative research method that is

<sup>1</sup> Bu çalışma 18-20 Nisan 2019 tarihinde İzmir Demokrasi Üniversitesi İİBF tarafından düzenlenen 4 Lisansüstü İşletme Öğrencileri Sempozyumunda sözlü olarak sunulmuş ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır

carried out by an in-depth examination of the academic studies conducted in the field. Content analysis studies are very important in terms of contributing to the related literature by summarizing the academic publications reviewed. Within the scope of the study, 35 articles published in the national and international literature between 2009-2019 and available to them were examined within the framework of this purpose. In addition, the methods used in the research, publication date of publication, sample distribution and the findings obtained as a result of studies have been tried to be revealed. This study will be able to reveal the importance of mentoring in terms of higher education institutions by examining the results of mentoring activities carried out in higher education institutions within the scope of the determined objectives and interpreting the results.

**Keywords:** Higher education, mentoring, mentoring work

**JEL Codes:** I230, I290

## 1. Giriş

Mentorlar (akıl hocaları) tipik olarak genç bireylerin kariyer gelişimine destek sağlayan, ileri düzeyde deneyimi olan ve önemli düzeyde bilgi birikimine sahip kişilerdir. Mentorlar, örgütlerde bilgi ve deneyimin devamlılığını sağlayan ve deneyimlerini öğrencilere, genç çalışanlara aktaran anahtar bir kaynak olarak hizmet etmektedirler. Mentorluk ilişkileri, mentorlar, öğrenciler ve genç çalışanlar için kariyer gelişiminin önemli bir yönü olarak kabul edilmektedir (Allen, 2003, s. 134). Genç bir yetişkin kariyerinin ilk aşamasında, mesleki bir kimlik oluşturma, hayal kurma, çevresiyle yakın ilişkiler geliştirme ve akıl hocası (mentoru) ile bir ilişki kurma eğilimi göstermektedirler (Kram 1983, ss. 608-609). Yükseköğretimde mentorluk ile ilgili Ehrich, Hansford ve Tennant (2004) tarafından gerçekleştirilen 159 çalışmanın içerik analizinde, mentorluğun hem mentorlar hem de öğrenciler açısından birçok olumlu sonucu olduğu gözlemlenmiştir. Bu olumlu sonuçlar; mentorların genç bireylerle ortak hareket etme, network (ilişki ağı oluşturma), belirli davranışları yansıtma, mesleki gelişime katkı sağlama, destek verme, yardım etme ve kişisel memnuniyet olarak sıralanabilir. Bununla birlikte mentorluk ilişkisi, öğrencilere üniversitelerde ilerleme ve terfi imkânı, yüksek oranda araştırma yapabilme olanağı, bilimsel yayınlarını ileri seviyedeki dergilerde yayınlanması ve iyi bir akademisyen algısının oluşturma gibi imkânlar sağlamaktadır (Bell ve Treleaven 2011, s. 547). Bu araştırmanın temel amacı; ulusal ve uluslararası literatürde yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen 35 adet bilimsel nitelikteki mentorluk araştırmalarının içerik analizi yöntemi ile incelenmesidir.

## 2. Literatür

“Mentorluk” kelimesinin kökeni Yunan mitolojisine dayanmaktadır. Odyssey destanının karakterlerinden biri olan Odysseus Truva savaşında savaşmaya giderken oğlu Telemachus eğitilmesi ve tahtın varisi olarak yetiştirilmesine yardımcı olan güvenilir bir aile dostunu mentor olarak belirlemesiyle, mentorluğun ilk adımlarının olduğu söylenebilir. Mentor, Odysseus’un oğlunun gelişimine rehberlik eden bilge, sorumlu ve güvenilir bir danışman olarak hizmet etmektedir (Crisp ve Cruz, 2009, s. 527). Mentorluk tarihsel olarak, kariyer ve yaşam evresi teorilerinden alınan ve başkalarına yardım etmek için geliştirilmiş bir kavramdır (Allen, 2003, s. 135). Sweeny (2001’den aktaran Bordes ve Arredondo, 2005, s. 118) mentorluğu, “öğrencilerin öğrenimini geliştirme, daha iyi toplumsal bir yapı oluşturma ve işbirliği normlarını oluşturma amaçlarına yönelik teşvik etme çalışmaları” olarak tanımlamıştır.

Yükseköğretimde mentorluk, öğrencilerle ilişki kurma, mentor ile öğrenci arasındaki ilişki bağlantılarındaki kopuklukları tespit etme ve gerektiğinde kopmuş olan bu bağlantıları yeniden kurmaya yardımcı olma amacı taşımaktadır. Yükseköğretim kurumlarında yapılandırılan mentorluk ilişkileri süre, işlev ve mentorluk kaynakları yönünden çeşitlilik gösterebilir. Çoğu araştırma, üniversitelerde biçimsel mentorluk programlarının uygulandığına dikkat çekmektedir. Bununla birlikte, mentorluğun bazı üniversitelerde ise biçimsel olmayan bir şekilde de gelişme gösterebileceği belirtilmektedir. Yükseköğretimde gözlemlenen formel (biçimsel) mentorluk programlarının bileşenleri; mentorun eğitimi, mentorluk faaliyetinin türü ve öğrenci ile mentor arasındaki etkileşim düzeyi açısından farklılık

gösterebilmektedir. Örneğin; üniversitelerde geleneksel mentorluk uygulamalarına ek olarak, e-mentorluk programı, arabuluculuk teknolojisi (tartışma kurulları) ve öğrencilerle yüz yüze etkileşim sağlanması gibi uygulamaların da olduğu görülmektedir (Lunsford, Crisp, Dolan ve Wuetherick, 2017, s. 317).

Günümüzde mentorluk terimi yükseköğretimde fakülte-öğrenci, akademik personel-öğrenci veya öğrenci-öğrenci ilişkisi şeklinde bireyleri bir araya getiren bir sistem olarak değerlendirilmektedir. Yapılan ampirik çalışmalarda yükseköğretim kurumlarında mentorluğun programlı olarak veya idari düzeyde yürütüldüğü gözlemlenmiştir. Mentorluk yaygın olarak lisans öğrencilerinin akademik performanslarını iyileştirmek, üniversitelerde bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik gibi belirli disiplinlerde kalıcılığı sağlamak veya disiplinler arası geçişleri kolaylaştırmak amacıyla lisans öğrencilerini olumlu yönde etkileme ve etkili bir mekanizma oluşturma amacıyla geniş alanda kabul görmeye başlamış bir çalışma alanıdır (Lunsford vd., 2017, s. 317-318). Yükseköğretim kurumlarında mentorluk ile ilgili literatürün çoğunluğu mentor ve öğrenci arasındaki ilişkilere dayanmaktadır. Birçok öğretim üyesi için öğrencilere danışmanlıkta bulunmak akademik danışmanlığın önemli bir bileşenini oluşturmaktadır. Light (2001) yaptığı nitel çalışmada, fakülte öğrencileriyle gerçekleştirilen bire bir mentorluğun öğrenciler üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Baker ve Griffin (2010) yaptıkları çalışmada birçok öğrencinin fakülte danışmanlarının mentor olarak görev almasını beklediği sonucuna ulaşmışlardır. Fakülte danışmanlığı ile mentorluk arasındaki fark ise, mentorluk ilişkisinde öğrenci ile fakülte danışmanın arasında sadece bir dizi görev ve bilgi paylaşımında bulunmakla kalmayıp daha fazla deneyim aktarımı ve iletişime dayalı olarak ilişki geliştirilmesinin söz konusu olmasıdır (Campbell, Smith, Dugan ve Komives, 2012, ss. 597-598).

### 3. Yöntem

Mentorluk, kuramsal temel olarak sosyal bilişsel kariyer kuramı ve sosyal öğrenme kuramına dayandırılmaktadır (Yılmaz, 2007, ss. 18-19; Özden, 2014, s. 21). Bandura'nın 1970'li yıllardan sonra mesleki rehberlik anlamında değerlendirilen sosyal bilişsel kariyer kuramına göre, bireylerin benlik algısı, geleceğe yönelik beklentilerini ve davranışlarını içermekte, aynı zamanda bireylerin dinamik olguları olan; çevrelerinden duyumsadıkları sosyal destek ve finansal engeller gibi olguların tamamını içine almaktadır (Özden, 2014, s. 21). Sosyal öğrenme kuramına göre ise, birey başkalarının deneyimlerini gözlemleyerek bilgi edinmekte ve gözlemlediği bireyin davranış sonuçlarına göre öğrenebilmektedir. Bu kuramda önemli olan model alınan bireyin davranışlarının nasıl sonuçlandığıdır. Sosyal öğrenme kuramına göre, gözlem yoluyla öğrenme süreçleri; dikkat etme, hatırd tutma, davranışı meydana getirme, güdülenme olarak sıralanabilir (Yılmaz, 2007, s. 18-19). Mentorluk ilişkisi, deneyimli ve genç bireylerin kariyer ve psiko-sosyal gelişim potansiyellerini destekleyen bir yapıya sahiptir. Mentorluk kariyer gelişimi açısından; sponsorluk (destek), koçluk, koruma, görünür kılma ve zorlu görevleri içeren işlerde kariyer fonksiyonlarını geliştirme, bireye örgütsel yaşama ait işleri öğretme ve gelişim fırsatları yakalanmasına yardımcı olma bileşenlerini içermektedir. Diğer taraftan, mentorluk psikososyal gelişim açısından; rol modeli olma, kabul etme ve onaylama, danışmanlık, arkadaşlık, bireyin rolünde yeterlilik, güven ve etkinlik duygusu geliştirme bileşenlerinin bütününden oluşmaktadır (Kram 1983, s. 613-614).

Çalışmanın türü, yükseköğretimde mentorluk uygulamaları hakkında ulusal ve uluslararası literatürde yapılmış olan çalışmaların incelenerek sunulmasıdır. Araştırmada, 2009-2019 yılları arasında yerli ve yabancı literatürde yayınlanmış ve ulaşılabilen 35 makalenin içerik analizi yapılmıştır. Ulusal ve uluslararası düzeyde temel bir literatür taraması olacağı düşünülen bu araştırmada araştırma soruları aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

- İlgili konuda yayınlanan makalelerde ağırlıklı olarak hangi araştırma yöntemi kullanılmıştır?
- İlgili konudaki yayınların yayınlanma tarih aralığı nedir?
- Yükseköğretim mentorluk uygulamalarında daha fazla ağırlığa sahip olan örneklem hangisidir?
- Yükseköğretim mentorluk uygulamaları sonucu genel olarak ulaşılan bulgular nelerdir?

**Tablo 1.** Yükseköğretim mentorluk uygulamalarına yönelik değerlendirme tablosu

Yazar/Yıl	Örnekleme- Örneklem Sayısı	Kullanılan Ölçek	Bulgular
<b>Çamveren ve Vatan (2019)</b>	Devlet üniversitesi araştırma görevlisi-161	Micheal Fleming Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği	Öğretim üyeleri için Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme ölçeğinin Türkçeye uyarlanması; geçerlik ve güvenilirlik çalışması sonucu; mentor ve danışan formu doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ölçeğin iyi düzeyde uyum iyiliğine sahip olduğunu göstermektedir.
<b>Gök ve Aydın (2017)</b>	Devlet üniversitesi lisans öğrencisi-390	Crisp (2009) kaynakçada yok tarafından geliştirilmiş Yükseköğretim Öğrenci Mentörlük Ölçeği	Yükseköğretim Öğrenci Mentörlük Ölçeğinin Türkiye’de kullanılabilirliğine yönelik yapılan çalışma sonucunda istatistiksel olarak mükemmel olmamakla birlikte iyi bir model-veri uyumu yakaladığı gözlemlenmiştir.
<b>Gümüş ve Gök (2016)</b>	Devlet üniversitesi öğretim üyesi-14	Literatür yardımıyla hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu nitel çalışma uygulanmıştır.	Araştırma kapsamındaki neredeyse tüm öğretim üyeleri; daha çok kendilerine yakın hissettikleri, arkadaş ilişkisi kurabildikleri ve rahatlıkla bilgi alış verişinde bulunabildikleri kişilerle problemlerini paylaştıklarını ve onlardan destek aldıklarını ifade etmiştir.
<b>İşcan ve Çakır (2016)</b>	Devlet üniversitesi araştırma görevlisi-103	Noe (1988) Mentorluk Ölçeği kaynakçada yok	Mentorluğun ve psikolojik güçlendirmenin öz yeterlilik algısı üzerinde olumlu etkileri olduğu tespit edilmiştir; danışmanları ile sağlıklı bir mentorluk ilişkisine sahip olan ve onlar tarafından psikolojik olarak güçlendirilen araştırma görevlilerinin öz yeterlilik algılarının arttığı gözlemlenmiştir.
<b>Kılınç ve Alparlan (2014)</b>	Devlet üniversitesi araştırma görevlisi, öğretim görevlisi-56	Literatür yardımıyla hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu betimleyici nitel çalışma uygulanmıştır.	Öğrencilerin mentorları olabilecek öğretim elemanlarında beklediği üç temel nitelik; iletişim özellikleri, kişilik özellikleri ve akademik yetkinlikler olarak belirlenmiştir. Öğretim elemanlarının mentilerinde görmek istedikleri nitelikler zeki, analitik düşünme yeteneğine sahip, iletişim kurma becerisi yüksek, samimi, çıkarıcı olmayan ve dürüst bir yapıda olması beklenmektedir.
<b>Pişkin, Ceylan, Aslan ve Çan (2014)</b>	Devlet, özel ve üniversitesi ve GATA araştırma görevlisi-160	Araştırma, sosyo-demografik özellikleri, eğitim süreçlerine ilişkin bilgileri ve akademik danışmanlık değerlendirmelerini içeren 26 sorudan oluşan bir elektronik veri toplama	Mezuniyet öncesi ve sonrası tıp eğitiminde mentorluk kavramının doğru ve tam olarak bilinmesi ve araştırma görevlilerinin gelişimi sürecinde mentorluğun daha etkili bir biçimde uygulanması gerekliliği gözlemlenmiştir.



		formu yardımı ile toplanmıştır.	
<b>Tükeltürk (2014)</b>	Devlet üniversitesi yüksek lisans ve doktora öğrencileri-500	Literatür yardımıyla ve önceki araştırmacıların mentorluk ile ilgili hazırlamış oldukları çalışmalardan yararlanılarak 39 maddelik anket hazırlanmıştır.	Mentor konumundaki danışmanların yüksek lisans ve doktora öğrencileri tarafından bilgi, tecrübe, yaşantı ve deneyimlerini aktaran, motivasyon, özgüven ve performansı yükselten, iletişim ve öngörü yeteneklerini geliştiren bir ilişki ortaya koyduğu gözlemlenmiştir. Buna ek olarak, mentorluk uygulamalarının üniversitelerin kurumsallaştırılması ve mentorluk sürecinin doğru bir şekilde uygulanması üniversiteler açısından olumlu ve yararlı sonuçlara yol açabileceği düşünülmektedir.
<b>Asgari ve Carter (2016)</b>	Üniversite öğrenci-73	Akran mentorluğuna ilişkin değerlendirmeler sonunda kısa bir anket çalışması oluşturulmuştur.	Mentorluk deneyiminden yararlanan öğrencilerin, dönem boyunca sınav notlarında tutarlı bir şekilde iyileşme gösterdiğini gözlemlenmiştir.
<b>Campbell vd. (2012)</b>	Üniversite öğrenci-115	Kram (1988), Parks (2000) ve Zachary (2000, 2002) mentrolukla ilgili yapmış oldukları çalışmalardan düzenlenen Kişisel Gelişim için Mentorluk ve Liderliğin Güçlendirilmesi İçin Mentorluk ölçekleri kullanılmıştır.	Mentorluğun sosyal olarak sorumlu liderliği etkilediğine yönelik daha açıklanabilir bilgiler elde edilmiştir. Bununla birlikte, sosyal olarak sorumlu liderliği aşımak isteyen mentorların, mentorluk uygulamalarının öğrencinin kişisel gelişimine ve liderliğini güçlendirmeye odaklanması gerektiğini düşünülmüştür.
<b>Chan, Yeh ve Krumboltz (2015)</b>	Üniversite öğrenci ve fakülte danışmanın-24	Nitel araştırma yöntemi çerçevesinde mülakat gerçekleştirilmiştir.	Etnik azınlıktaki öğrencilere mentorluk yapmanın, mentorlar için gerekli becerilere, zamana, bağlılığa ve çok kültürlü yetkinliklere sahip olduğunda, hem mentor hem de öğrenci için başarılı, üretken ve tatmin edici olabilecek bir sonuca varılabileceği düşünülmüştür.
<b>Chester, Burton, Xenos ve Elgar (2013)</b>	Üniversite lisans öğrencileri-231	McGovern vd. (2010) akran rehberliği 9 maddelik ölçeği	Birinci sınıfta yapılan mentorluk programlarının, öğrenmenin önemli yönlerini geliştirebileceğini ve psikoloji lisans öğrencilerinin başarısını artırabileceğini göstermektedir.
<b>Collings, Swanson ve Watkins (2014)</b>	Üniversite lisans öğrencileri-109	Akran rehberliği ölçeği altında: Stres Algısı Ölçeği (Cohen vd. 1983), Üniversite Hayatına Uyum Ölçeği (Crombag, 1968), Sosyal Destek (Cohen vd. 1985), İyi Oluş Ölçeği (Campbell vd. 1976) ve Öz Benlik Ölçeği (Rosenberg, 1965) anket uygulanmıştır.	Akran rehberliği, üniversiteye geçişin sosyal destek, olumlu etki ve benlik saygısı üzerindeki etkilerini belirlemiştir.
<b>Colvin ve Ashman (2010)</b>	Üniversite lisans öğrencileri-40	Nitel araştırma, röportaj yönetimi uygulanmıştır.	Mentorluk için özel öneme sahip üç alanı göstermektedir. Bunlar: roller, faydalar ve riskler, güç ve direnç.

<b>Cornelius, Wood ve Lai (2016)</b>	Üniversite lisans öğrencileri-100	Allen ve ark. (2006), Boyer vd. (2010), Gannon ve Maher (2012), Hamlin ve Sage (2011), Hammond ve ark. (2010), Johnson (2007), Parise ve Forret (2008) ve Ragins vd. (2000) çalışmalarından yararlanılarak 15 açık uçlu soru ile değerlendirilmiştir.	Resmi Mentorluk Programına katılan öğrencilerin birinci sınıftan 2. sınıfa geçerken daha az tedirginlik duyarak geçiş deneyimlerine sahip olduğu, üniversiteye daha fazla ilgi duyduklarını ve bütünleştikleri gözlemlenmiştir.
<b>Crisp ve Cruz (2009)</b>	Üniversite lisans öğrencileri-94 akademik veri	Academic Search Complete, Business Source Complete, Education Full Text, EBSCO, JSTOR, ve Psychology and Behavioral Science veri tabanlarından taranarak bibliyografik bir çalışmadır.	Makale, işletme, psikoloji ve eğitim literatüründe mentorluk ve üniversite öğrencilerinde mentorluğa özgü önerilere dair geniş teorik perspektif ortaya koymaktadır.
<b>Curtin, Malley ve Stewart (2016)</b>	Üniversite doktora öğrencileri-848	Golde ve Dore (2001) uyarlanmış açık uçlu anket uygulanmıştır.	Psikososyal ve araşsal mentorluk, bir akademik kariyere devam etme becerisinde öz yeterlik duygularının etkili olduğu ve bu öz yeterlilikten katkısıyla kariyere olan ilgileri üzerinde önemli etkisi olduğu belirlenmiştir.
<b>DeAngelo, Mason ve Winters (2016)</b>	Üniversite lisans öğrencileri-98	Nitel çalışma (bu metodolojik yaklaşımda odak noktası “yaşanmış deneyimi” bakış açısıyla “yaşanmakta olan deneyimi” anlamaktır).	Mentorlukta ekstra rol davranışını destekleyen bir kampüs ortamı oluşturmak, öğrencinin başarısını desteklemenin ayrılmaz bir parçasıdır. Böyle bir ortam, öğretim üyelerine iş tatmini ve tutunma davranışı ve kurumsal düzeyde yüksek kaliteli lisans eğitimi destekleyen içsel bir mükâfat duygusu yaşama fırsatı verdiği gözlemlenmiştir.
<b>Dolan ve Johnson (2009)</b>	Üniversite lisans öğrencileri/doktora sonrası öğrenciler-35+	Nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır.	Lisans öğrencileri / doktora sonrası öğrenciler mentorlukla, gelişmiş nitelikler ve kariyer hazırlığı, bilişsel ve sosyo-duygusal gelişim, gelişmiş öğretim ve iletişim becerileri ve kendi stajyerlik deneyiminden daha fazla keyif alma gibi çeşitli kazanımlar elde ettikleri gözlemlenmiştir.
<b>Eby vd. (2013)</b>	Üniversite öğrencileri ve işyerleri çalışanları	Kram'ın (1985) ve Morrow and Styles'in (1995) mentorlukla ilgili geniş tanımlarına dayanarak 1985-2010 arasındaki mentorlukla ilgili makalelerin meta-analizi yapılmıştır. PsycINFO, Business Source Premier, ERIC, Educational Abstracts, Medline, PubMed, Sociological Abstracts, and Social Sciences Abstracts veri	Mevcut araştırma, mentorluk literatürünün bütünleştirici, disiplinler arası bir meta-analizini temsil etmektedir.

		tabanlarından yararlanılmıştır.	
<b>Fleming vd. (2015)</b>	Üniversite öğrencileri-104	REDCap28 anketi uygulanmıştır.	Fakültelerde uygulanan akran rehberliği programı, özellikle kadınlar için erken kariyer gelişimi ve akran ağlarını teşvik etmek için gerekli olan KSA(bilgi, beceri, tutum) geliştirilmesinde etkili olmuştur.
<b>Foster, Ooms ve Marks-Maran (2015)</b>	Üniversite öğrencileri-129	Literatürdeki çalışmalardan yararlanılarak ilk aşamada yarı yapılandırılmış soru formuyla odak grup incelemesi gerçekleştirilmiş, sonrasında anket yöntemi uygulanmıştır.	Üniversitedeki öğrenciler, mentorlardan aldıkları öğretilere, destek ve cesaretlendirmeye değer verdiği gözlemlenmiştir.
<b>Fox, Stevenson, Connelly, Duff ve Dunlop (2010)</b>	Üniversite öğrencileri-417	Mentor Muhasebe Projesi (MAP) kapsamında Öğrenci Yaklaşımları ve Çalışma Becerileri Envanteri (ASSIST) anketi uygulanmıştır.	MAP programına katılan birinci sınıf öğrencilerin, MAP olmayan akranlarının yaptıklarını öğrenmeye yönelik derin ve stratejik yaklaşımlarında daha yüksek olduğu, kıyasla daha güçlü bir akademik performans gözlemlenmiştir.
<b>Gershenfeld (2014)</b>	Üniversite öğrencileri	Bu derleme, 2008'den 2012'ye kadar lisans mentorluk programları ile ilgili yayınlanmış çalışmaları özetlemektedir. Multiple databases, ESBCO Host, Education Full Text, ERIC, ve SOCIndex veri tabanlarındaki makalelerdeki "üniversite mentorluk" anahtar kelimesi kullanılarak bibliyografik araştırma yapılmıştır.	Yapılan önceki çalışmalarda incelenmemiş bir yapı olan mentorluğun sosyal geçerlilik yönü değerlendirilmiş ve çalışmaların % 50'sinde mevcut bulunmuştur. Daha önce incelenmemiş başka bir boyut olan temel mentorluk programı bileşenleri hakkındaki bilgiler, çalışmaların % 75'inde yoktur ve cevaplamayı zorlaştırdığı belirlenmiştir.
<b>Haeger ve Fresquez (2016)</b>	Üniversite öğrencileri -138	2008-2014 yılları arasında öğrencilerden toplanan verilerden 2012-2013 verileri ayrılarak belirlenen odak gruba anket ve nitel araştırma uygulaması yapılmıştır.	Mentorluk araştırmalarına ve çalışmalarına katılmanın, öğrencilerin akademik performans açısından faydalı olduğu, deneyimlerden bilgi edindikleri ve mentorluk araştırmalara harcanan zamanın ve çabanın öğrencilerin mezuniyet oranlarını düşürmediğini gözlemlenmiştir.
<b>Hagemeier, Murawski ve Popovich (2013)</b>	Üniversite öğrencileri-1059	Literatürdeki birçok araştırmacının çalışmaları incelenerek anket uygulanmıştır.	Fakülte mentorluğu uygulamalarının genç eczacılık fakültesi öğrencilerinin kariyerlerine erken karar verme süreçlerinde etkili olmuştur.
<b>Hall ve Jaugietis (2011)</b>	Üniversite lisans ve yüksek lisans öğrencileri-156	2004-2009 yılları arasında akran rehberliğine yönelik programlarda verilen mentorluk eğitimi sonrasında e-mail üzerinden öğrencilere anket	Akran rehberliği programının uygulanmasını öğrencileri çeşitli şekillerde geliştirdiği gözlemlenmiştir. Programa katılım, akran mentorlarının liderlik, iletişim ve organizasyon becerilerini geliştirmiştir.

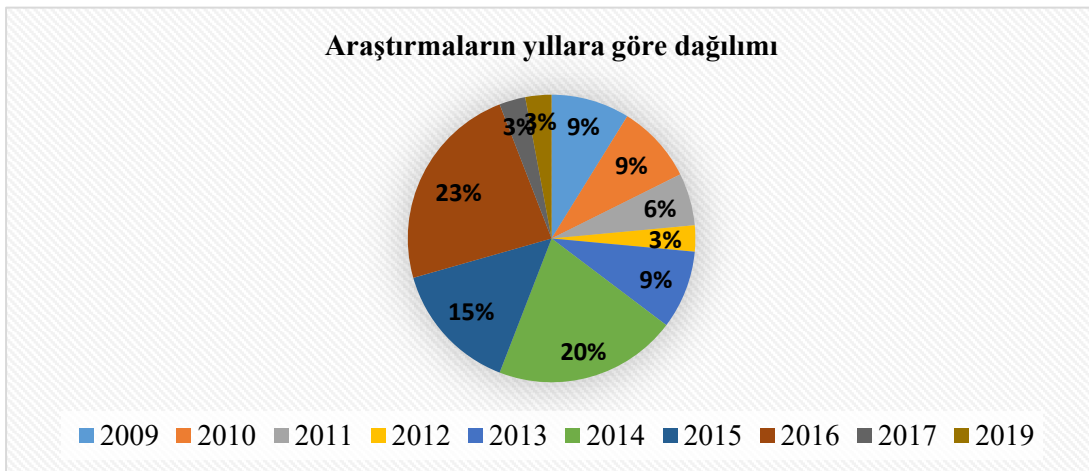
		uygulaması gerçekleştirilmiştir.	
<b>Jackevicius vd. (2014)</b>	Üniversite öğretim üyelerine-51	2009-2012 yılları arasında Formal Mentorluk Programı sonrası yıllık anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.	Mentorların ve mentilerin raporladıkları değerlendirmeler ölçüldüğü üzere, resmi bir mentorluk programı başarılı sonuçlar vermiştir.
<b>Lechuga (2011)</b>	Üniversite öğretim üyeleri-15	Yarı yapılandırılmış sorularla nitel çalışma uygulanmıştır.	Fakülte mezunu öğrencilerin; akademik rollerinin ve sorumluluklarının danışmanları ve öğretim elemanları tarafından tanımlanabileceği gözlemlenmiştir.
<b>Lejonberg, Elstad ve Christophersen (2015)</b>	Üniversite danışmanları-146	Mentorluk eğitim programına katılan danışmanlar kesitsel anket tekniği uygulanmıştır. Hobson and Lejonberg vd., 2014 tarafından literatürdeki (Malderez (2013) Mentorluk Yargısı anketi, Jones (1986) Sosyalleşme Taktikleri Anketi, Jones (1986) Öz-yeterlilik, Hall (2008) Rol Netliği) ölçekleri yardımıyla anket oluşturulmuştur.	Mentor eğitiminin mentorların mentor olarak rolleriyle ilgili farkındalıklarını güçlendirdiği ve mentorların sahip olduğu öz-yeterlilik seviyelerinin mentorluk algısına daha tutarlı yaklaşma ile ilişkisi olduğu gözlemlenmiştir.
<b>McKinsey (2016)</b>	Üniversite öğrencileri-	Kalitatif öğrenci değerlendirme anketlerinin incelenmesi. 12 öğretim üyesinin mentorlukla ilgili inceleme verileri seçilmiş, bulguları düzenlemek amacıyla lisans mentorluğu ilişkin literatür gözden geçirilmiştir.	Öğrenciler arasında karşılıklılık ve işbirliğini geliştirme, aktif öğrenme tekniklerini kullanma, hızlı geri bildirim verme, çalışma zamanını iyi kullanma, yüksek beklentiler ve farklı yeteneklere ve öğrenme yollarına saygı duyma mentorluğun öne çıkan sonuçlarıdır.
<b>Palmer, Hunt, Neal ve Wuetherick (2015)</b>	Üniversite öğrencileri-	Üniversite öğrencilerinde mentorluk, lisans araştırması ve kimlik gelişimi gibi üç yapıyı birbirine bağlamayı amaçlayan ve yükseköğretimdeki lisans araştırmalarının mentorlukla ilgili bir araştırma gündeminin oluşturulmasına yönelik bir derleme çalışmasıdır.	Çalışmaya kültürün aracılık etmesinin etkisiyle öğrenmenin çok yönlü sosyokültürel bir deneyim olarak benimsenmesi gerektiğinin önemi gözlemlenmiştir. Lisans öğrencilerinin mentorluk deneyimi araştırmaları ile kimlik gelişimi arasındaki ilişkiyi inceleyen daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir.
<b>Raymond ve Kannan (2014)</b>	Üniversite öğrencileri-118	Literatüre dayalı olarak yükseköğretimdeki mentorluk programlarının yapısı, amacı, değerlendirmesi, etkinliğini ölçmek amacıyla birçok araştırmacının çalışmalarından yararlanılarak bir anket geliştirilmiştir.	En iyi uygulamaları kullanan mentorluk programlarının mentorluk literatüründe öngörüldüğü gibi kariyer ve psikososyal faydalar sağladığı gözlemlenmiştir.

<b>Sambunjak, Straus ve Marusic (2009)</b>	Üniversite öğrencileri	Medline, PsycINFO, ERIC, Scopus veri tabanlarından Aralık 2008'e kadar olan akademik tıpta mentorluğun gelişimi, algıları ve deneyimlerini araştırmak ve özetlemek için nitel araştırmaların sistematik bir gözden geçirmesini içermektedir.	Mentorlarla olan ilişkilerinde iyi bir mentor samimi, karşısındaki kişiyi etkili olarak dinleyebilme, mentilerin ihtiyaçlarını anlama ve akademik topluluk içinde sağlam bir konuma sahip olma özelliklerine sahip olması gerektiği vurgulanmıştır. Mentorluk önündeki engeller; işlevsiz mentorluk, kişisel faktörler, ilişkisel ve yapısal zorluklar, kurumsal engeller ile ilgili olabildiği gözlemlenmiştir.
<b>Denard Thomas, Gail Lunsford ve Rodrigues (2015)</b>	Yardımcı doçent ve profesör-26	Akademisyenler örgün mentorluk programlarına katılımının sonucu; bireysel ihtiyaçları ve mentorluk ağlarının gelişimine ilişkin değerlendirmelerinin anket tekniği kullanılarak ölçülmeye çalışılmıştır.	Mentorluk çalışmaları akademisyenler için, iş memnuniyeti algısı oluşturabilmektedir. Mentorluk hakkında daha fazla eğitimin, kıdemli akademik personelin mentorluk konusunda desteklenmesi "vazgeçme" tutumunun azalmasını sağlayabileceği düşünülmektedir.
<b>Eller, Lev ve Feure (2014)</b>	Üniversite öğrencileri ve öğretim elemanları-117	Odak grup görüşmeleri ile nitel çalışma yöntemi uygulanmıştır.	Bu çalışmada mentiler ve mentorlar arasında etkili bir mentorluk ilişkisinin temel bileşenlerini belirleme konusunda fikir birliği sağlamıştır. Temel bileşenler arasında belirli mentor-menti davranışları ve etkileşimleri, ilişkideki hem menti hem de mentorun ihtiyaçları tanımlanmış ve mentor ve mentide bulunması gereken kişisel niteliklerden söz edilmiştir.

#### 4. Bulgular ve tartışma

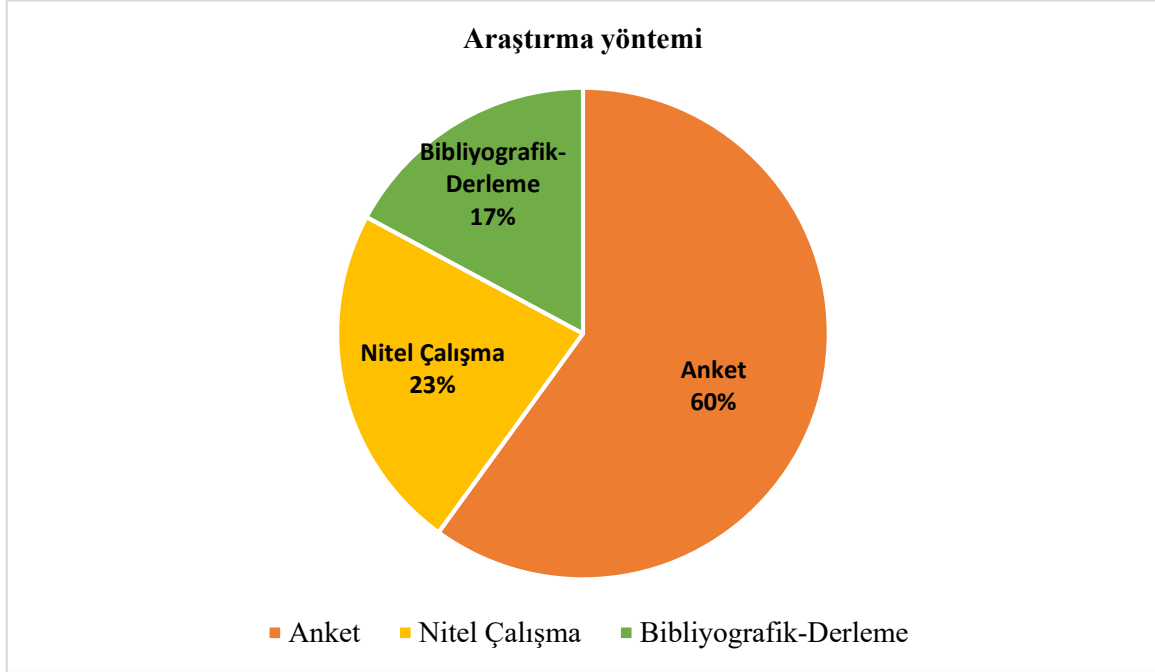
Araştırmada, ulusal ve uluslararası düzeydeki bilimsel nitelikli yayınlar belirlenen kriterlere göre incelenmiştir. Araştırmada 2009-2019 yılları arasında yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen mentorluk araştırmalarının belirli sınırlar dâhilinde (araştırmalarda kullanılan yöntemler, yayınların yayınlanma tarih aralığı, örneklem dağılımı ve çalışmalar sonucunda ulaşılan bulgular) içerik analizi uygulaması tablo ve şekiller yardımıyla özetlenmiştir.

**Şekil 1.** 2009-2019 Yılları arasında mentorluk araştırmalarının yıllara göre dağılımı



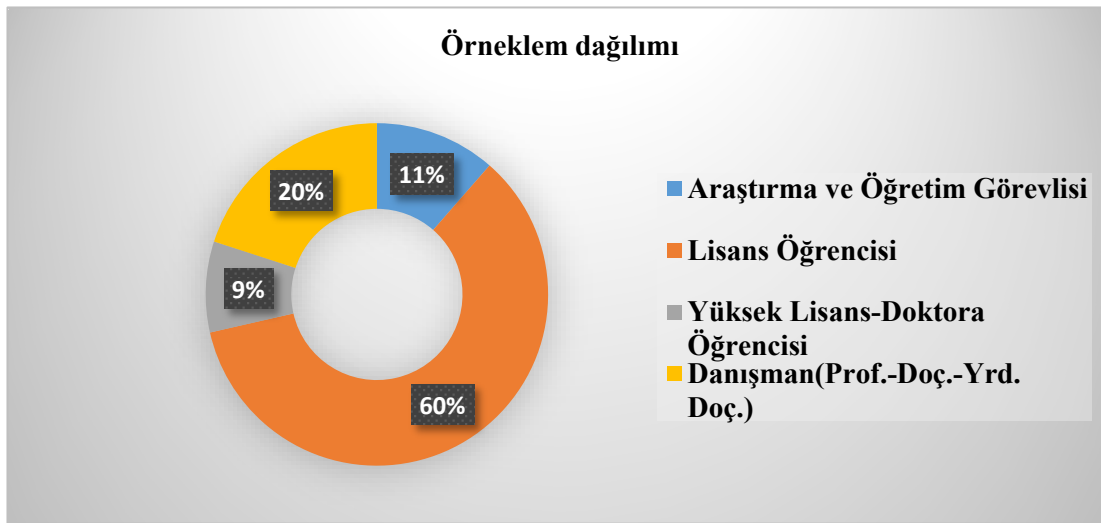
2009-2019 yılları arasında yükseköğretim kurumlarında mentorluk araştırmalarının yıllara göre dağılımının tarihsel aralığı incelendiğinde ilk üç sıranın; %23 ile 2016, %20 ile 2014 ve %15 ile 2013 yılları olduğu gözlemlenmiştir. Dolayısıyla 2014 ve sonrasındaki yıllarda yükseköğretimde mentorluk çalışmalarına yönelik araştırmalara ağırlık verildiği ifade edilebilir.

**Şekil 2.** 2009-2019 Yılları arasında çalışmalarda kullanılan araştırma yöntemi ağırlıklı oranı



Buna göre, belirtilen yıllarda yükseköğretim kurumlarında mentorluk araştırmalarında kullanılan ölçüm yönteminin ağırlıklı oranında ilk sırayı %60 ile anket yöntemiyle yapılan araştırmaların, ikinci sırayı %23 ile nitel araştırma (yüz yüze mülakat) tekniğinin ve son olarak %17 ile bibliyografik-derleme çalışmalarının aldığı gözlemlenmiştir. Dolayısıyla yükseköğretim kurumlarında mentorluk araştırmalarında en çok tercih edilen araştırma yönteminin nicel araştırma ve anket yöntemi olduğu ifade edilebilir.

**Şekil 3.** 2009-2019 Yılları arasında yükseköğretim kurumlarında mentorluk araştırmalarının örneklem dağılımı



Şekil 3'e göre, belirtilen yıllarda yükseköğretim kurumlarında mentorluk araştırmalarında ulaşılan örneklemin büyük çoğunluğunun lisans öğrencilerinden oluştuğu gözlemlenmiştir. Bununla birlikte, araştırmalarda, danışmanlar, yüksek lisans ve doktora öğrencileri ile birlikte araştırma görevlilerinin ve öğretim görevlilerinin de katıldığı ifade edilebilir.

Sonuç olarak, 2009-2019 yılları arasında yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen 35 akademik mentorluk araştırması içerik analiz yöntemi kullanılarak incelenmiş; bu çalışmalarda araştırma yöntemleri, yayınların yayınlanma tarih aralığı, örneklem dağılımı ve çalışmalar sonucunda ulaşılan bulgular başlıkları ele alınmıştır. İnceleme sonucunda yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen mentorluk araştırmalarının öğrencilerin akademik yetkinliklerinde gelişim, sınav notlarında tutarlı bir şekilde iyileşme, benlik saygısının etkilenmesi, sınıflar arası geçişte daha az tedirginlik, üniversite ortamına entegrasyon ve ilgide artış gibi konularda fayda sağladığı bulgusu elde edilmiştir. Bununla birlikte, mentorluğun kariyere devam etme konusunda öz-yeterlilik artışı, başarıyı destekleme, öğrencilerin bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi, kariyere erken karar vermeyi sağlama ve psikososyal faydalar gibi olumlu yönlerinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca mentorluğun, araştırma görevlileri ve öğretim görevlilerinde arkadaşlık ilişkisi kurabildikleri ve rahatlıkla bilgi alış verişinde bulunabildikleri kişilerle deneyimlerini paylaşmaya ve akademik gelişimlerine yönelik onların tavsiyelerinden yararlanmaya, bilgi, tecrübe, yaşantı ve deneyimlerinden faydalanmaya katkı sağlaması beklenebilir.

## 5. Sonuç

Yükseköğretimde mentorluk uygulamalarına ilişkin yapılan birçok çalışmada mentorluğun; akademik kariyere fayda, işbirliğini ve iletişim geliştirme, sınıflar arası geçiş tedirginliğinde azalma, öğrenmenin yollarını geliştirebilme, sosyal destek algısı oluşturma, öz saygının artması, sınav notlarında ve başarı düzeylerinde artış gibi olumlu sonuçları olacağı düşünülmektedir. Mentorluk uygulamalarında mentor ve menti arasındaki iletişimin mentilerin gelişimine katkı sağlayan; sosyo-duygusal gelişimi destekleme, öğretim ve iletişim becerilerini geliştirme, öngöründe bulunmayı sağlama ve ekstra rol davranışı üstelenebilme durumlarına katkıda bulunabileceği düşünülmektedir. Mentorluk uygulamaları, öğrencilerin gelecekte karar vermesine yardımcı olabileceği ve mentinin kişisel yeteneklerinin farkındalığını sağlayabileceği düşüncesiyle gelişimine katkıda bulunulması önem taşımaktadır. Bu çalışma yardımıyla yükseköğretimde mentorluk alanında yapılan çalışmaların daha çok 2013 yılı sonrasında ağırlık gösterdiği gözlemlenmiştir. Bununla birlikte günümüz yükseköğretim kurumlarında mentorluk alanında yapılan çalışmalara ağırlık verildiği görülmüştür. Bu bulgular; yükseköğretimde mentorluk uygulamalarına yönelik programlar yürütülmesine ağırlık verilmesi gerektiğini, deneyimli ve genç bireyler arasındaki bağların güçlendirilmesinin gerektiğini ve danışmanlar ile öğrencilerin mentorluk konusunda bilgilendirilmesinin önemini göstermektedir. Bu çalışmanın kısıtları ele alındığında; 2009 ve 2019 yılları arasında yükseköğretimde kurumlarında yapılan ulusal ve uluslararası düzeyde ulaşılabilen mentorluk araştırmaları olduğu ifade edilebilir. Bununla birlikte, mentorluk çalışmalarının sadece son 10 yıl dikkate alınarak incelenmesi, araştırmanın diğer bir kısıtını oluşturmaktadır. İleride yükseköğretim kurumlarında nitel ve nicel araştırma sayısının artırılarak, yükseköğretim kurumları için mentorluk modellerinin geliştirilmesi önerilebilir. Diğer taraftan, etkili mentorluk uygulamaları için yükseköğretim kurumlarının politika ve prosedürlerinde yapmaları gereken değişikliklerin incelenmesi ve literatüre yönelik öneriler sunulmasının katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## Kaynakça

- Allen, T.D. (2003). Mentoring others: a dispositional and motivational approach. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 134–154.
- Allen, T.D., Eby, L.T. & Lentz, E. (2006) The relationship between formal mentoring program characteristics and perceived program effectiveness. *Personnel Psychology*, 59(1), 125–53.

- Asgari, S. & Carter, F. (2016). Peer mentors can improve academic performance: a quasi-experimental study of peer mentorship in introductory courses. *Teaching of Psychology*, 43(2), 131-135.
- Baker, V.L. & Griffin, K.A. (2010). Beyond mentoring and advising: Toward understanding the role of faculty “developers” in student success. *About Campus*, 14(6), 2–8.
- Bell, A. & Treleaven, L. (2011). Looking for professor right: Mentee selection of mentors in a formal mentoring program. *High Education*, 61, 545–561.
- Bordes, V. & Arredondo, P. (2005). Mentoring and 1st-year Latina/o college students. *Journal of Hispanic Higher Education*, 4(2), 114-133.
- Boyer, K.E., Thomas, E.N., Rorrer, A.S., Cooper, D. & Vouk, M.A. (2010) Increasing technical excellence, leadership and commitment of computing students through identity-based mentoring. in *41st ACM Technical Symposium on Computer Science Education*, Milwaukee, WI, 10–3 March, New York: ACM, 167-171.
- Campbell, A., Converse, P.E. & Rodgers, W.L. (1976). *The quality of American life: Perceptions, evaluations and satisfaction*. New York: Russell Sage.
- Campbell, C.M., Smith, M., Dugan, J.P. & Komives, S.R. (2012). Mentors and college student leadership outcomes: the importance of position and process. *The Review of Higher Education*, 35(4), 595-625.
- Chan, A.W., Yeh, C.J. & Krumboltz, J.D. (2015). Mentoring ethnic minority counseling and clinical psychology students: A multicultural, ecological, and relational model. *Journal of Counseling Psychology*, 1-16.
- Chester, A., Burton, L.J., Xenos, S. & Elgar, K. (2013). Peer mentoring: supporting successful transition for first year undergraduate psychology students. *Australian Journal of Psychology*, 65, 30–37.
- Cohen, S., Kamarck, T. & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behaviour*. 24, 385–396.
- Cohen, S., Mermelstein, R., Kamarck, T. & Hoberman, H.M. (1985). Measuring the functional components of social support. In I.G. Sarason & B.R. Sarason (Eds.), *Social Support: Theory, research and applications* (pp.73–94), USA: Kluwer Academic Publishers.
- Collings, R., Swanson, V. & Watkins, R. (2014). The impact of peer mentoring on levels of student wellbeing, integration and retention: a controlled comparative evaluation of residential students in UK higher education. *High Education*, 68, 927-942.
- Colvin, J.W. & Ashman M. (2010). Roles, risks, and benefits of peer mentoring relationships in higher education. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 18(2), 121-134.
- Cornelius, V., Wood, L. & Lai, J. (2016). Implementation and evaluation of a formal academic-peer-mentoring programme in higher education. *Active Learning in Higher Education*, 17(3), 193-205.
- Crisp, G. & Cruz, I. (2009). Mentoring College Students: A Critical Review of the Literature Between 1990 and 2007. *Research in Higher Education*, 50, 525-54.
- Crisp, G. (2009). Conceptualization and initial validation of the college student mentoring scale (CSMS). *Journal of College Student Development*, 50(2), 177–194.
- Crombag, H.F.M. (1968). *Studie motivatie en studie attitude*. Groningen: Walters.
- Curtin, C., Malley, J. & Stewart, A. J. (2016). Mentoring the next generation of faculty: supporting academic career aspirations among doctoral students. *Research in Higher Education*, 57, 714-738.
- Çamveren, H. & Vatan F. (2019). Öğretim üyeleri için Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(1), 47-54.



- DeAngelo, L., Mason, J. & Winters, D. (2016). Faculty engagement in mentoring undergraduate students: How institutional environments regulate and promote extra-role behavior. *Innovative Higher Education*, 41(4), 317-332.
- Dolan, E. & Johnson, D. (2009). Toward a holistic view of undergraduate research experiences: An exploratory study of impact on graduate/postdoctoral mentors. *Journal of Science Education and Technology*, 18(6), 487.
- Eby, L.T.D.T., Allen, T.D., Hoffman, B.J., Baranik, L.E., Sauer, J.B., Baldwin, S., ... & Evans, S.C. (2013). An interdisciplinary meta-analysis of the potential antecedents, correlates, and consequences of protégé perceptions of mentoring. *Psychological bulletin*, 139(2), 441.
- Ehrich, L.C., Hansford, B. & Tennent, L. (2004). Formal mentoring programs in education and other professions: A review of the literature. *Educational Administration Quarterly*, 40(4), 518–540.
- Eller, L.S., Lev, E.L. & Feurer, A. (2014). Key components of an effective mentoring relationship: A qualitative study. *Nurse Education Today*, 34(5), 815-820.
- Fleming, G.M., Simmons, J.H., Xu, M., Gesell, S.B., Brown, R.F., Cutrer, W.B., ... & Cooper, W.O. (2015). A facilitated peer mentoring program for junior faculty to promote professional development and peer networking. *Academic Medicine: Journal of The Association of American Medical Colleges*, 90(6), 819.
- Foster, H., Ooms, A. & Marks-Maran, D. (2015). Nursing students' expectations and experiences of mentorship. *Nurse Education Today*, 35, 18-24.
- Fox, A., Stevenson, L., Connelly, P., Duff, A. & Dunlop, A. (2010). Peer-mentoring undergraduate accounting students: the influence on approaches to learning and academic performance. *Active Learning in Higher Education*, 11(2), 145-156.
- Gannon, J.M. & Maher, A. (2012). Developing tomorrow's talent: The case of an undergraduate mentoring programme. *Education + Training*, 54(6), 440–55.
- Gershenfeld, S. (2014). A review of undergraduate mentoring programs. *Review of Educational Research*, 84(3), 365-391.
- Golde, C.M. & Dore, T.M. (2001). *At cross purposes: What the experiences of doctoral students reveal about doctoral education* (www.phd-survey.org). Philadelphia, PA: A report prepared for The Pew Charitable Trusts.
- Gök, E. & Aydın, B. (2017). Yükseköğretim öğrenci mentörlük ölçeği geliştirme yolunda pilot bir çalışma. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 107-120.
- Gümüş, E. & Gök, E. (2016). Eğitim fakültelerinde akademik mentorluk ve göreve yeni başlayan öğretim üyelerinin mentorluk ihtiyaçları. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 6(2), 268-276.
- Haeger, H. & Fresquez, C. (2016). Mentoring for inclusion: the impact of mentoring on undergraduate researchers in the sciences. *CBE—Life Sciences Education*, 15(36), 1–9.
- Hagemeyer, N.E., Murawski, M.M. & Popovich, N.G. (2013). The influence of faculty mentors on junior pharmacy faculty members' career decisions. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 77(3), 1-7.
- Hall, R. & Jaugietis, Z. (2011). Developing peer mentoring through evaluation. *Innovation High Education*, 36, 41–52.
- Hamlin, R.G. & Sage, L. (2011) Behavioural criteria of perceived mentoring effectiveness: An empirical study of effective and ineffective mentor and mentee behaviour within formal mentoring relationships. *Journal of European Industrial Training*, 35(8), 752–78.
- Hammond, J.A., Bithell, C., Jones, L. Bidgood, P. (2010) A first year experience of student-directed peer-assisted learning. *Active Learning in Higher Education* 11(3), 201–212.

- İşcan, Ö. F. & Çakır, S. (2016). Mentorluk ve psikolojik güçlendirmenin öz yeterlilik algısına etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 1-15.
- Jackevicius, C.A., Le, J., Nazer, L., Hess, K., Wang, J. & Law, A.V. (2014). A formal mentorship program for faculty development. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 78(5), 1-7.
- Johnson, W.B. (2007) *On being a mentor: A guide for higher education faculty*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kılınç, U. & Alparslan A.M. (2014). Yükseköğretimde mentörlük: Mentör ve menti bakış açılarını belirlemeye yönelik bir uygulama. *Yükseköğretim Dergisi*, 4(2), 91-101.
- Kram, K. E. (1985). *Mentoring at work*. Glenview, IL: Scott Foresman.
- Kram, K. E. (1988). *Mentoring at work: Developing relationships in organizational life*. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.
- Kram, K.E. (1983). Phases of the mentor relationship. *Academy of Management Journal*, 26(4), 608-625.
- Lechuga, V. M. (2011). Faculty-graduate student mentoring relationships: Mentors' perceived roles and responsibilities. *Higher Education*, 62(6), 757-771.
- Lejonberg, E., Elstad, E. & Christophersen, K. (2015) Mentor education: challenging mentors' beliefs about mentoring. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 4(2), 142-158.
- Light, R.J. (2001). *Making the most of college*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Lusford, L.G., Crisp, G., Dolan, E.L. & Wuetherick, B. (2017). Mentoring in higher education. *The SAGE Handbook of Mentoring*, 20, 316-334.
- McGovern, T.V., Corey, L.A., Cranney, J., Dixon, W.E. Jr, Holmes, J.D., Kuebli, J. E., ... Walker, S.J. (2010). Psychologically literate citizens. In D. Halpern (Ed.), *Undergraduate education in psychology: Blueprint for the discipline's future* (pp. 9-27). Washington, DC: American Psychological Association.
- McKinsey, E. (2016). Faculty mentoring undergraduates: the nature, development, and benefits of mentoring relationships. *Teaching & Learning Inquiry*, 4(1), 1-15.
- Morrow, K.V. & Styles, M.B. (1995). *Building relationships with youth in program settings: A study of Big Brothers/Big Sisters*. Philadelphia, PA: Public/Private Ventures.
- Noe, R. (1988). Investigation of determinants successful assigned mentoring relationships. *Personnel Psychology*, 41, 457-479.
- Özden, K. (2014). Üniversite öğrencilerinde psikolojik iyi oluşun psikososyal yordayıcılarının sosyal bilişsel kariyer kuramı açısından incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Palmer, R.J., Hunt, A.N., Neal, M. & Wuetherick, B. (2015). Mentoring, undergraduate research, and identity development: a conceptual review and research agenda. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 23(5), 411-426.
- Parise, M.R. & Forret, M.L. (2008) Formal mentoring programs: The relationship of program design and support of mentors' perceptions of benefit and costs. *Journal of Vocational Behavior*, 72(2), 225-240.
- Parks, S. D. (2000). *Big questions, worthy dreams: Mentoring young adults in their search for meaning, purpose, and faith*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Pişkin, M.T., Ceylan, A., Aslan, D. & Çan, G. (2014). Halk sağlığı araştırma görevlilerinin eğitim süreçlerini "mentor" kavram ve yaklaşımı kapsamında değerlendirmeleri. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 40, 19-28.

- Ragins, B.R, Cotton, J. L. & Miller, J. S. (2000) Marginal mentoring: The effects of type of mentor, quality of relationship, and program design on work and career attitudes. *Academy of Management Journal* 43(6), 1177–1194.
- Raymond, B.C. & Kannan V.R. (2014). A survey of faculty mentoring programs in AACSB schools of business. *Journal of Management Education*, 38(6), 818-842.
- Rosenberg. (1965). Rosenberg self esteem scale. In S. Wright, M. Johnston & J. Weinman (1995). *Measures in health psychology: A users portfolio*. UK: Nfer-Nelson.
- Sambunjak, D., Straus, S.E. & Marusic, A. (2009). A systematic review of qualitative research on the meaning and characteristics of mentoring in academic medicine. *Journal of General Internal Medicine*, 25(1), 72-78.
- Denard Thomas, J., Gail Lunsford, L., & Rodrigues, H.A. (2015). Early career academic staff support: Evaluating mentoring networks. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 37(3), 320-329.
- Tükeltürk, A. (2014). Üniversitelerde mentorluğun kurumsallaştırılması süreci, önemi ve kazanımları; Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi üzerine bir inceleme. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 137-155.
- Yılmaz, G. (2007). Sınıf öğretmeni adaylarının öğretmenlik uygulaması deneyimlerinin fen öğretimi öz yeterlik ve sınıf yönetimi inançlarına olan etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Zachary, L. J. (2000). *The mentor's guide: Facilitating effective learning relationships*. San Francisco: Jossey Bass Wiley.
- Zachary, L. J. (2002). The role of teacher as mentor. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 2002(93), 27-38.

## Extended Abstract

### 1. Introduction and purpose of the study

Mentors are typically people with advanced experience and significant knowledge to support the career development of young people. Mentors serve as a key resource that ensures the continuity of knowledge and experience in organizations and transfers their experiences to students and young employees. Mentoring relationships are regarded as an important aspect of career development for students and young employees (Allen, 2003, p. 134). In the first stage of a young adult career, they tend to form a professional identity, dream, develop close relationships with their environment, and establish a relationship with their mentor (Kram, 1983, pp. 608-609). The main purpose of this research is; The aim of this course is to analyze 35 scientific mentoring type of researches carried out in higher education institutions in national and international literature by content analysis method.

### 2. Literature analysis

The word “mentoring originates from Greek mythology. One of the characters of the Odyssey epic, Odysseus went on to fight in the Trojan War, and his son Telemachus was educated and identified as a trusting family friend who helped him to be the heir to the throne. The mentor serves as a wise, responsible and reliable counselor who guides the development of Odysseus' son (Crisp and Cruz, 2009, p. 527). Mentoring is a concept that has historically been taken from career and life stage theories and has been developed to help others (Allen, 2003, p. 135). Sweeny (2001 cited by Bordes and Arredondo, 2005, p. 118) described mentoring as encouraging students to improve their learning, create a better social structure and establish norms of cooperation.

### 3. Method

Mentoring is theoretically based on social cognitive career theory and social learning theory (Yılmaz, 2007, pp. 18-19; Özden, 2014, p. 21). The type of study is to examine and present the studies on mentoring practices in higher education in national and international literature. In this research, the content analysis of 35 articles published in the local and foreign literature between 2009-2019 was made. In this study, which is thought to be a basic literature review at the national and international levels, the research questions were formed as follows:

- Which research method is mainly used in the articles published on the subject?
- What is the publication date range of publications on the subject?
- Which sample has a higher weight in higher education mentoring practices?
- What are the general findings of higher education mentoring practices?

### 4. Findings and discussion

In the research, scientific publications at the national and international levels were examined according to the determined criteria. In this study, the content analysis application of the mentorship researches conducted in higher education institutions between 2009-2019 (within the boundaries of the studies, the date of publication of the publications, the distribution of samples and the findings reached as a result of the studies) are summarized with the help of tables and figures.

When the historical range of the distribution of mentorship researches in higher education institutions by years is examined between 2009-2019; It was observed that the years of 2016 with 23%, 2014 with 20% and 2013 with 15%. Therefore, it can be stated that the researches related to mentoring studies in higher education are focused on in the years after 2014 and beyond.

It was observed that in the weighted proportion of the measurement method used in mentoring research in higher education institutions in 2009-2019, the first place was the surveys with 60%, the second one was the qualitative research (face-to-face) technique with 23% and the last one was bibliographic-compilation with 17%. Therefore, it can be stated that the most preferred research method in mentoring research in higher education institutions is quantitative research and survey method.

It was observed that the majority of the sample reached in the mentorship researches in higher education institutions between 2009-2019 consists of undergraduate students. However, it can be stated that in the researches, advisors, master's and doctoral students, as well as research assistants and lecturers, participate.

### 5. Conclusion, recommendations and constraints

In many studies on mentoring practices in higher education, mentoring; It is thought that it will have positive results such as benefit to academic career, cooperation, and communication development, decrease in the anxiety of transition between classes, improve the ways of learning, create perception of social support, increase self-esteem, increase in exam grades and achievement levels. With the help of this study, it has been observed that the studies conducted in the field of mentoring in higher education are more important after 2013. However, it has been seen that the studies conducted in the field of mentoring in today's higher education institutions are focused on. These findings should be emphasized that it is necessary to focus on the implementation of mentoring programs in higher education, strengthening the links between experienced and young individuals, and the importance of informing mentors and students about mentoring. Considering the limitations of this study; It can be stated that between 2009 and 2019, there are mentorship researches that can be reached at the national and international levels in institutions of higher education. However, the examination of mentoring studies only in the last 10 years is another limitation of the research. In the future, it may be suggested to develop mentoring models for higher education institutions by increasing the number of qualitative and quantitative research in higher education institutions. On the other hand, it is thought that examining the changes that higher education institutions should make in their policies and procedures for effective mentoring practices and providing suggestions for literature will contribute.

*Research article***Öğrenci memnuniyet derecesinin kurum bağlılığına olan etkisi: Ankara’da bir meslek yüksekokulu örneği**

Tolga ÇAĞATAY (Correspondent author)

PhD student, Institute of Graduate Programs,  
Ankara Hacı Bayram Veli University, Turkey  
tolcagatay@hotmail.com, ORCID 0000-0001-5228-3223

Zekai ÖZTÜRK

Prof.Dr., Faculty of Economics and Administrative Sciences,  
Ankara Hacı Bayram Veli University, Turkey  
z.ozturk@hbv.edu.tr, ORCID 0000-0003-2569-7249**Received date:** 14.11.2019 **Accepted date:** 4.12.2019**Suggested citation:** Çağatay, T. & Öztürk, Z. (2019). Öğrenci memnuniyet derecesinin kurum bağlılığına olan etkisi: Ankara’da bir meslek yüksekokulu örneği [The effect of student satisfaction on institutional commitment: a case of vocational school in Ankara]. *Journal of Politics, Economy and Management*, 2(2), 43-57.

**Öz:** Bu çalışmayla öğrencilerin öğrenim gördükleri kurumdan memnuniyet derecelerinin kurumlarına olan bağlılığa etkisini ölçmek ve değerlendirilmek istenmiştir. Betimsel ve ilişkisel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilen bu araştırma Ankara’daki bir vakıf üniversitesine bağlı Meslek Yüksekokulunda öğrenim gören toplam 651 üniversite öğrencisine uygulanmıştır. T-testi ile yapılan karşılaştırmada erkekler ile kadınlar arasında Öğrenci Memnuniyet Ölçeğinin; Fiziksel Özellikler, Destek Hizmetler ve İmaj alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunmuştur. Memnuniyet ile Sadakat puan ortalamaları açısından 1. sınıf ve 2. Sınıf öğrenciler arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Öğrencilerin kurumlarına bağlılığına en az etki sağlayan Okul Ortamına Bağlılık ilişkisi alt boyutu iken, en fazla etkiyi Okul Yönetimi Bağlılık ilişkisi sağlamaktadır. Öğrenci Memnuniyeti, Okul Bağlılığı ve alt boyutlarının birbiriyle olan korelasyon değerlerine bakıldığında öğrenci memnuniyeti ve kurum bağlılığı arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bağımsız değişken olan öğrenci memnuniyetinin alt boyutlarının, bağımlı değişken öğrenci okul bağlılığının alt boyutlarını yordama etkisini ölçmek için yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda elde edilen sonuçlara göre; öğrenci memnuniyetinin alt boyut değişkenleri, okul öğretmen bağlılık ilişkisi toplam varyansının %25,9’ünü açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlar ışığında getirilecek önerilerle öğrencilerin okul bağlılık düzeylerinin artmasına fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Yükseköğretim, Öğrenci Memnuniyeti, Kurum Bağlılığı, Okul Bağlılığı, İç Müşteri**JEL Sınıflandırması:** I21, I23**The effect of student satisfaction on institutional commitment: a case of vocational school in Ankara**

**Abstract:** In this study, it was aimed to measure and evaluate the effect of the satisfaction levels of students as to the institution where they are students over their loyalty to their institutions. This descriptive and relational survey model was applied to a total of 651 university students studying at a vocational school of a foundation/private university in Ankara. In the comparison with T-test, in Student Satisfaction Scale, a significant difference was found to exist between men and women in terms of their Physical Characteristics, Support Services offered and Image Perception. A significant difference was found between freshmen and sophomore students in terms of their satisfaction and loyalty scores. While their commitment to the school environment is regarded as

the sub-dimension that provides the least impact on the loyalty of students to their institutions, the School Administration seems to have the most influence. When the correlation values of Student Satisfaction, School Loyalty and sub-dimensions were altogether examined, a moderate positive relationship has been found to exist between student satisfaction and institutional commitment. According to the results of multiple regression analysis, carried out to measure the effect of the sub-dimensions of student satisfaction, which is itself an independent variable, and also to anticipate the sub-dimensions of student commitment, which is a dependent variable; sub-dimension variables of student satisfaction, account for the 25.9% of the total variance of school teacher engagement relationship. In light of the results obtained in the study, it is thought that the suggestions here might contribute to an increase in the school commitment levels of the students.

**Keywords:** Higher Education, Student Satisfaction, Corporate Engagement, School Engagement, Internal Customer

**JEL Classification:** I21, I23

## 1. Giriş

Üniversiteler ülkelerin gelişmişlik düzeylerini etkileme, katkı sağlama adına bilgilerin üretildiği ve insan kaynaklarının yetiştirildiği kurumlardır. Bu nedenle üniversiteler ulusların geleceğini belirleyici önemli kurumlardır (Serin ve Aytakin, 2009, s. 84). Bu kurumların temel yeteneği eğitim-öğretim faaliyetlerini yerine getirmektir. Üniversiteler temel yeteneğini yerine getirirken öğrencilere esas öge olarak ihtiyaç duyarlar.

Günümüzde üniversiteler de temel bir değişim geçirmektedir ve öğrencilerin müşteri olarak kabul edildiği büyük işletmeler gibi davranılmaktadır (Rossi, 2014). Öğrenciler kaydını gerçekleştirene kadar aday sıfatı altında eğitim kurumlarının dış müşterisi, gerçekleştirdikten sonra ise iç müşterisi olarak kabul edilmektedir. Alışlagelmiş bir hizmet sürecinde alıcı ve satıcı karşılıklı olarak alışveriş sürecine konu olurken, eğitim kurumlarında hizmet alan müşteri konumunda yer alan öğrenciler genellikle yine kurumun müşterisi konumunda olan ders veren öğretim elemanı ve idari işlemlerini çözümlen personelle muhatap olmaktadır. Zaten iç müşteri kavramı da kurum içerisinde birbirleriyle ilişki içinde olup karşılıklı hizmet alışverişinde bulunan şahıslar veya bölümler olarak tanımlanmaktadır (Konak, 2017, s. 23).

Yükseköğretim kurumları her türlü sektörün yetişmiş insangücü kaynağını sağlamaktadır. Bu bağlamda üniversitelerin çıktısı olan mezunlarının istihdamını sağlayacak dış müşteri konumundaki her bir işletmenin memnuniyet duymasının tek yolu iç müşteri olan öğrencilerin memnuniyetinden geçmektedir. Bu memnuniyet, mezuniyet sonrasında dahi uzun yıllar parçası olarak hissettiği kuruma bağlılığı ortaya çıkarabilmektedir. Bu çalışmayla, üniversitelerin iç müşterisi konumunda olan öğrencilerin kurumlarından memnuniyet duyma derecelerinin kuruma olan bağlılığa etkisinin ne olduğunun belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Bir kurumun başarılı olması, yalnızca ürün/hizmet kalitesi konusunda girdi temin edecek olan dış müşteriler aracılığı ile değil, aynı zamanda kurum içinde aksayan yönlerin ivedi teşhisini sağlayacak iç müşteriler ile de gerçekleşmektedir (Ögel ve Dursunkaya, 2001, s. 210). Bu bağlamda bugün dünyanın birçok ülkesinde yükseköğretim kurumları öğrencilerinin memnuniyetini ölçmeye ilişkin geri bildirim elde etme gayreti içerisindeyler. Geri bildirimler üniversitenin fiziksel özellikleri, verilen destek hizmetleri, akademik ve idari personel, imaj boyutlarında gerçekleşebilirken bunların olumluları memnuniyet duymak, tavsiye etmek ve kuruma bağlılık hissetmek gibi eylemlere dönüşebilmektedir.

## 2. Müşteri memnuniyeti kapsamında öğrenci memnuniyeti

Memnuniyet, algı ve beklenti arasındaki farkın bir işlevidir. Türk Dil Kurumu memnuniyet kelimesinin sözlük anlamını “memnun olma, sevinç duyma, sevinme” olarak tanımlanmıştır (Türk Dil Kurumu, 2019). “Müşteri memnuniyeti” konusu, bilimsel yazında onlarca yıldan beri önemli bir yer tutmaktadır, çünkü müşteri memnuniyeti, müşteri sadakati ve sürdürülebilir kârlılık dâhil olmak üzere

kurumlar için uzun vadeli birçok fayda sağlamaktadır (Homburg, Koschate, ve Hoyer, 2006, s. 21). Ayrıca, dinamik bir bakış açısıyla, tüketim sırasında gerçekleşen değerlendirme süreci, sonraki karar verme durumlarına girdi niteliğindedir. Başka bir deyişle, alınan geri bildirim niteliği memnuniyet kararında güçlü bir etkiye sahiptir ve bu durum gelecek kararlarını etkilemektedir (Homburg vd., 2006, s. 22).

Öğrenci memnuniyeti genellikle öğrencinin eğitim deneyiminin değerlendirilmesinden kaynaklanan kısa vadeli bir tutum olarak kabul edilmektedir. Gerçek performans, öğrencinin beklentilerini karşıladığında veya aşıldığında öğrenci memnuniyeti ile sonuçlanır (Elliott ve Healy, 2001, s. 2). Memnuniyet kavramı birçok değişkenden etkilenen öznel bir kavramdır. Böyle olmasına rağmen memnuniyet yaratan olguların keşfi her işletme olduğu gibi yükseköğretim kurumlarının da ilgisini üzerine çekmektedir. Her alanda faaliyet gösteren işletmelerin iç müşterilerinin gerçekleştirdiği gibi akademik ortamlarda da öğrencilerin kurumlarına hissettikleri memnuniyet dönütleri, kurumlarını sektörün değişen gereksinimlerine daha duyarlı hale getirmesine yardımcı olur. Günümüz şartlarında üniversiteler, öğrencilerinin algıladıkları performans beklentilerin üzerine taşıyacak faaliyetlerde bulunmak zorundadır. Pek çok eğitim kurumunda şimdi yatırım yapmanın (öğrencileri elde tutmak adına) daha sonra yatırım yapmadan (yeni öğrenciler çekmek adına) çok daha iyi olduğunun farkına varmış durumdadır (Elliott ve Healy, 2001, s. 3).

Yükseköğretimdeki ulusal ve uluslararası rekabetin yoğunlaşmasının etkisiyle üniversiteler değerlendirme anketleriyle rakipleri arasındaki sıralamasını görmek istemekte, sıralamalarda daha üstlerde yer edinebilmek için her alandaki performansını arttırmaya çalışmakta, ortaya çıkan bu sonuçta iç ve dış müşteri memnuniyetini arttırmaktadır. Doğal sürecinde gelişen bu sarmal hareket rekabete ayak uyduramayan kurumların (talebin hala doymadığı piyasalarda bile) yaşam seyirlerinin kısılmasına hatta yok olmalarına sebebiyet vermektedir.

Öğrenci memnuniyet seviyelerinin yükseköğretim kurumlarında önemi arttıkça memnuniyetin farklı değişkenlerle incelenmeye çalışıldığı ve konunun bu değişkenlerle kavramlaştırıldığı gözlenmiştir. Örneğin; üniversite öğrencilerinin memnuniyetleri “müfredatın başarısıyla” (Tessema, Ready, ve Yu, 2012, s. 41), “sunulan kampüs olanaklarıyla” (Mehdipour ve Zerehkafi, 2013, s. 237; Napitupulu, vd., 2018, s. 5; Ahmad, 2015, s. 502-503; Hanssen ve Solvoll, 2015, s. 751-756), “kurum kültürüyle” (Uprety ve Chhetri, 2014), “etkileşimi ve iletişimiyle” (Gray ve DiLoreto, 2016, s. 14; Juniarti ve Sany, 2011, s. 4-7), “sunulan hizmetin kalitesiyle” (Yavuz ve Akman, 2018, s. 58-59; Ayvaz, Güven, Arslan, ve Güven, 2018, s. 102-103; Gruber, Fuß, Voss, ve Glaeser-Zikuda, 2010, s. 20), “mülkiyetiyle” (Deuren ve Lhaden, 2017, s. 47-48) özdeşleştirilerek kavramlaştırılmıştır.

Hill ve Epps (2010), öğrencileri çevreleyen fiziksel tesisler ve içerisinde yer alan ekipman ve materyallerin öğrencilerin memnuniyetleri üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğunu ileri sürmektedir (s. 77). Üniversiteler sabit yatırımlarını artık içerisinde sadece sıraların ve yazı tahtalarının olduğu sınıflardan oluşan binalardan öte kullanıcılarına ideal bir yaşam alanı sunarak gerçekleştirme eğilimindedirler. Yine Napitupulu ve arkadaşları (2018) çalışmalarında üniversitelerin sunduğu kampüs imkânlarının öğrenci memnuniyetiyle güçlü bir pozitif korelasyona sahip olduğunu tespit etmiştir (s. 5). Zhao ve Kuh (2004) gerçekleştirdikleri çalışmada; öğrenim hayatında öğrenci topluluklarına katılımın, öğrencinin artan akademik performansına, akademik ve sosyal deneyimlerinin entegrasyonuna ve başarısına pozitif yönde katkı sağladığına yönelik bulgulara ulaşılmıştır (s. 124).

Elliott ve Healy’in (2001) gerçekleştirdikleri çalışmanın sonucunda; üniversiteler kayıt yönetimi stratejilerini planlarken, ilk önce öğrencilerin kendilerini tercih etmek için nelerin önemli olduğunu belirlemeli, daha sonrasında bunları korumak için kaliteli bir eğitim vermeleri gerektiğini belirtmiştir (s. 10). Özellikle öğrencilerin kurumlarını tercih etmelerini sağlamanın en etkili ve verimli yolu, mevcut memnun öğrencilerle gerçekleşen ağızdan ağıza pazarlamayla gerçekleşmektedir.

### **3. Örgütsel bağlılık kapsamında öğrencilerin kurum bağlılığı**

Örgütsel Bağlılık birçok farklı şekilde tanımlanmıştır. Aslında, Örgütsel Bağlılık, bir kuruluşta kalma arzusu ve bir hizmet sunma ihtiyacını açıklayan psikolojik bir durum olarak tanımlanmıştır (Allen ve Meyer, 1990, s. 2). Örgütsel bağlılığı konu alan bilimsel yazında eğitim kurumlarının bağlılığına

ilişkin yapılan araştırmalar genellikle çalışanlar üzerine yoğunlaşırken (Çöl ve Gül, 2005, s. 297; Terzi ve Kurt, 2005, s. 166) öğrencilerin bağlılığına odaklanan çalışmalarda (Forward, Daugherty, Michel, ve Sandberg, 2009, s. 38; Strauss ve Volkwein, 2004, s. 208; Womack, Leuty, Bullock-Yowell, ve Mandracchia, 2018, s. 170) son zamanlarda artan bir ilgiye maruz kalmaktadır.

Öğrencilerin bağlılığı, akademik deneyimlerindeki etkinliklere harcadıkları zaman ve fiziksel enerji ile ilgilidir. Bilimsel yazında “okul bağlılığı” teriminin birkaç tanımı vardır; ancak, bu yapının ana tanımları arasında ortak nokta, öğrencinin okul ortamına “teslimiyeti” ve “katılımı”dır (Fredricks, Blumenfeld, ve Paris, 2004, s. 60). Aynı zamanda öğrenim hayatında duyulan bağlılık yükseköğretim sonrası üretken ve tatmin edici bir yaşam sürmek için gerekli olan becerilerin ve düzenlemelerin temelini de teşkil etmektedir (Carini, Kuh, ve Klein, 2006, s. 2).

Okul bağlılığı yapısal üç boyutla açıklanabilir. Bunlardan ilki, akademik ve akademik olmayan okul etkinliklerine öğrencilerin katılımına dayanan ayrıca akademik ve sosyal katılımı ile ek müfredat etkinliklerini de içeren davranışsal bağlılıktır. Davranışsal bağlılık, psikososyal uyum ve okuldaki başarısı için faydalı olan öğrenci davranışını ifade eder. İkinci boyut ise arkadaşlarına, öğretim elemanlarına ve kurumuna olumlu ve olumsuz tepkiler verdiği duygusal bağlılıktır. Bu boyut, öğrencilerin sınıftaki duygusal tepkilerinin yanı sıra ilgi alanlarına, mutluluklarına, üzüntülerine ve kaygılarına dayanmaktadır. Duygusal bağlılık anketlerinde kurumu, öğretmeni ve etkinlikleri sevmeye veya sevmeme ile okula yönelik duygular ayrıca okula ilgi ile ilgili sorular yer almaktadır. Üçüncü boyut, öğrenmeye yönelik psikolojik yatırım, gereksinimlerin ötesine geçme arzusu ve zorunluluktan kaynaklanan tüm işleri başarmak ve bu alandaki becerilerini geliştirmek için gereken güce sahip olan bir meydan okuma olarak tanımlanan bilişsel bağlılıktır (Wang, Willett, ve Eccles, 2011, s. 466; Fredricks vd., 2004, s. 62-65). Schaufeli ve arkadaşları (2002) okul bağlılığının, o anlık spesifik bir durum olmadığını, daha kalıcı ve yaygın bir duygusal bilişsel durum olduğunu ileri sürmektedirler (s. 465).

Kurumlarıyla bağlarını sürdürmek isteyen bireyler aynı zamanda kurumunu başarılı kılmak için ne gerekiyorsa yapmak isteyeceklerdir (McNally ve Effects, 2010, s. 202). Bunun için özellikle iç müşterilerin kurumlarına bağlı hale getirecek temel belirleyicilere ihtiyaç vardır. Örgütsel bağlılığın temel belirleyicilerinin bazıları arasında olumlu bir iletişim ortamı, anlamlı ilişkiler ve yüksek düzeyde güven bulunur (Varona, 2002, s. 9). Bir araştırmacının elde edilen sonuçlarında yola çıkılarak; öğrencilerin kurumlarına bağlılığını sağlayacak ders sorumlusu öğretim elemanlarının bilinçlendirilmesi, üniversiteye ulaşım problemlerinin ortadan kaldırılması, ders içeriklerinin öğrenciyi daha aktif şekilde dersi takip etmeye istekli hale getirecek planlanmaların yapılması önerileri geliştirilmiştir (Usta, Şimşek, ve Uğurlu, 2014, s. 186-187). Eğitimciler tarafından desteklendiğini düşünen öğrenciler, kuruma dair beklentilerini büyük ölçüde karşılama eğilimindedir, bu da öğrenciyi dikkat dağıtıcı ve istenmeyen davranış etkilerinden arındırmaktadır. Göçmen öğrenciler üzerine yapılan bir araştırma sonucuna göre ebeveyn ve öğretim elemanının desteğini almanın öğrencilerin kurum bağlılığına pozitif yönde yüksek bir katkısı bulunmaktadır (Garcia-Reid, Peterson, ve Reid, 2015, s. 8-9). Olumlu bir okul iklimi için personel ve öğrenciler arasında saygılı ve işbirliğine dayalı bir ilişkinin önemi araştırmaların sonucuyla da ortaya konmuştur (Liu ve Bellibaş, 2018, s. 15-16; Desai, Karahalios, Persuad, ve Reker, 2014, s. 16). Geleneksel işyeri bağlamındaki mevcut bağlılık bilimsel yazına dayandırıldığında, yüksek düzeydeki kuruma bağlılık, öğrencilerin her türlü faaliyete katılımı ile pozitif yönde ilişkilendirilebilirken, okulu bırakma niyetinde olan öğrenciler için ise negatif bir şekilde ilişkilendirilmektedir (McNally ve Effects, 2010, s. 201). İki yıllık 28 ve dört yıllık 23 devlet üniversitesinde birinci sınıf öğrencilerinin kurumsal bağlılıklarının belirleyicilerinin incelendiği Strauss ve Volkwein’in (2004) araştırmasında kurumsal bağlılık, öğrenci devamlılık davranışının bir değişkeni veya yordayıcısı olarak görülmekte ve bu bağlılık öğrencinin genel izlenimine dayanan memnuniyeti; aidiyet duygusu, kalite algısı, kurumun çekiciliği ve öğrencinin kuruma katılma isteği ile tanımlanmaktadır (s. 203-204). Dinsel, iletişimsel ve demografik değişkenlerin öğrencilerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkilerini inceleyen Forward ve arkadaşları (2009) ise kurum bağlılığını açıklamadaki en büyük etkiye sahip değişken olarak “algılanan örgütsel desteği” tespit etmiştir (s. 42).



### 3. Yöntem

Bu araştırma öğrenci görüşlerini, anket kullanılarak elde etmeyi amaçlayan betimsel ve ilişkisel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilen bir çalışmadır.

Bu çalışma; öğrencilerin, öğrenim gördükleri kurumdan memnuniyet durumlarının kurumlarına olan bağlılığa etkisi konusundaki algılarını tespit etmek amacıyla planlanmıştır.

Araştırmanın evrenini Ankara'daki bir vakıf üniversitesine bağlı Meslek Yüksekokulunda 2018-2019 bahar yarıyılında öğrenim gören 748 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırma sırasında herhangi bir örneklem seçim yöntemine gidilmemiş, evrenin tamamına ulaşılmak istenmiştir. Devamsızlık, anketlerin gönüllülük ilkesine göre doldurulması gibi nedenlerle ve hatalı ve/veya eksik anketlerin elenmesi sonucunda eksiksiz olarak doldurulan toplam 651 öğrenci (%87) anketi değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırma kapsamında kullanılan anketin ilk bölümünde yer alan kişisel bilgi formunda 17 soru yer almaktadır. İkinci bölümde yer alan çalışmanın ilk ölçeği Taş'ın (2015) geliştirdiği; iki bölümden oluşan; ilk bölümde öğrencilerin hizmet kalitesine ilişkin algılarını ölçmeye yönelik olarak fiziksel özellikler, destek hizmetleri, akademik personel ve akademik olmayan personel değişkenleri kapsamında 34 ifadeye, ikinci bölümde müşteri memnuniyeti, imaj, tavsiye ve sadakat ile ilgili 13 ifadeye yer verilen ölçektir (s. 73-77). 47 soruluk bu ölçekte Cronbach's Alpha değerinin 0,951 olduğu görülmektedir. Üçüncü bölümde kullanılan "Okul Bağlılığı Ölçeği" Arastaman (2006) tarafından geliştirilmiş ve öğrencilerin okula bağlılıklarını ölçmeyi amaçlamıştır. Bu ölçek 27 maddeden oluşmaktadır (s. 62-67). Ölçekte, içsel bağlılık, okul ortamı bağlılığı, okul programı bağlılığı, okul yönetimine ve öğretim elemanına yönelik olmak üzere toplam beş alt faktör bulunmaktadır. Alt faktörlerin Cronbach Alpha değerleri 0,65 ile 0,83 arasında değişmektedir. Ölçeğin Cronbach's Alpha değeri ise 0,84 olarak hesaplanmıştır. Her iki ölçme aracının araştırma kapsamında kullanılabilmesi için muhataplarından gerekli izinler alınmıştır.

Araştırma verilerinin analizinde, bağımsız örneklem için t-testi, tek yönlü ANOVA, Kruskal Wallis Testi, Mann Whitney U-testi, Öğrenci Memnuniyeti, Okul Bağlılığı ve alt boyutlarının birbiriyle olan ilişkiyi ortaya koymak amacıyla değişkenlerin normal dağılım göstermemesi nedeniyle Spearman korelasyon testi kullanılmıştır. Regresyon analizi ile iç müşteri olarak tanımlanan öğrencilerin memnuniyet düzeylerinin kurumlarına olan bağlılıklarını yordama düzeyleri Öğrenci Memnuniyeti ve Okul Bağlılığı alt boyut değişkenleri bazında belirlenmiştir. Değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri test edebilmek için çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Analizler SPSS 25 paket programı ile test edilmiştir.

Çalışmanın sınırlılıklarından biri tek bir üniversitenin tek bir biriminde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Yine çalışmanın sadece vakıf üniversitesinde öğrenim gören öğrencilere uygulanmış olması bir diğer sınırlılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırma katılımcılarının iki yıl süreli eğitim veren bir yüksekokuldan olması durumu benzer çalışmalarda lisans öğrencilerinin de araştırmaya dahil edilip karşılaştırma yapılana kadar bir başka kısıt olarak değerlendirilebilir.

### 4. Bulgular

Araştırmaya dahil olan 651 öğrencinin demografik özelliklerine ait veriler Tablo 1'de verilmiştir. Buna göre; anketi cevaplayan katılımcıların % 68,5'i kadın , % 31,5'i erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların yaşlarına ve medeni durumlarına bakıldığında, ortalamının 21 yaş civarında olduğu (20,82±2,54) ve bekâr (%97,8) oldukları görülmektedir. Çalışma grubunun %84'ü Ankara'dan geldiğini belirtmekte, yine büyük çoğunluğu (%81,4) ailesi ile birlikte ikamet etmekte, yarıya yakını (%47,6) %25 bursluluk oranına sahiptir.

Öğrenci Memnuniyet Ölçek değişkenlerin güvenilirlik katsayılarının analizinde Fiziksel Özellikler alt boyutunda yer alan ifadelerin Cronbach Alpha değeri 0,895, Destek Hizmetleri alt boyutundaki ifadelerin Cronbach Alpha değeri 0,873, Akademik Personel alt boyutunda 0,964, İdari Personel boyutundaki ifadelerin Cronbach Alpha değeri ise 0,968, Memnuniyetle ilgili ifadelerin Cronbach Alpha değeri 0,958, İmaj ile ilgili ifadelerin Cronbach Alpha değeri 0,943, Tavsiye ile ilgili ifadelerin Cronbach Alpha değeri 0,969 ve Sadakat ile ilgili ifadelerin Cronbach Alpha değeri 0,965

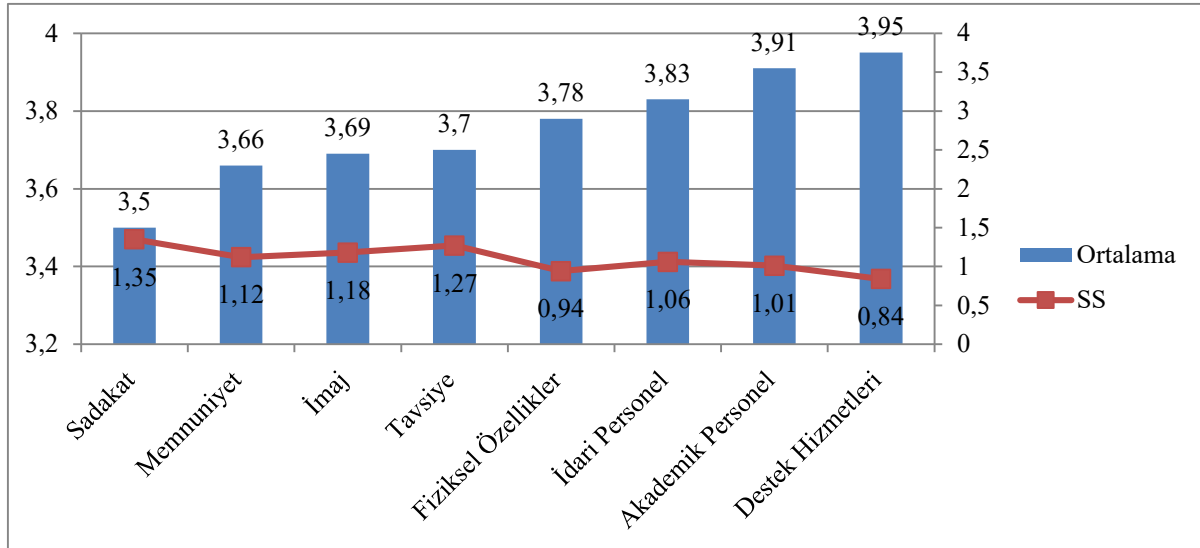
olarak bulunmuştur. Tüm değişken ölçeklerin Cronbach Alpha değerleri genel ortalaması 0,983 bulunmuştur. Bu değerlere göre de ölçeğin tümünün ve alt boyutlarının oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

**Tablo 1.** Araştırmaya katılan öğrencilerin bazı sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımı (n: 651)

		Frekans	Yüzde
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	446	31,5
	Erkek	205	68,5
<b>Medeni Durum</b>	Bekâr	637	97,8
	Evli	14	2,2
<b>Gelinen Şehir</b>	Ankara	547	84,0
	Ankara dışı	104	16,0
<b>Yaşadığınız Yer</b>	Aile ile birlikte evde	530	81,4
	Devlet yurdu	17	2,6
	Özel yurt	42	6,5
	Tek başına evde	30	4,6
	Arkadaşlar ile evde	14	2,2
	Akraba ile evde	18	2,8
<b>Bursluluk Durumu</b>	%100 (Tam) Burslu	67	10,3
	%50 Burslu	232	35,6
	%25 Burslu	310	47,6
	Bursuz (Tam Ücretli)	42	6,5
<b>Yaş</b>		20,82±2,54	

Çalışmada kullanılan değişkenlerin genel ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili Grafik aşağıda verilmiştir.

**Grafik 1.** Memnuniyet ölçeğinin değişkenlerinin genel ortalamaları ve standart sapmaları



Grafik 1’de yer alan değerler incelendiğinde Genel Ortalamaların 3,5 (Sadakat) ile 3,95 (Destek Hizmetler) değerleri arasında yer aldığı görülmektedir. Standart Sapma ile ilgili değerleri incelendiğinde ise değerlerin 0,84 (Destek Hizmetler) ile 1,35 (Sadakat) arasında yer aldığı tespit edilmiştir.

Cinsiyet bazında tüm ortalamaların aralarında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit edebilmek için t testi ile yapılan karşılaştırmada erkekler ile kadınlar arasında Fiziksel Özellikler, Destek Hizmetler ve İmaj alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Üniversiteye gelinen yere göre tüm alt boyutlar ile yapılan t testi karşılaştırmasında İdari Personel ve Sadakat puan ortalamaları

açısından Ankara ve Ankara dışından gelenler arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Yine okunulan sınıf ile alt boyutların t testi karşılaştırmasında Memnuniyet ile Sadakat puan ortalamaları açısından 1. sınıf ve 2. Sınıf öğrenciler arasında anlamlı bir fark vardır ( $p<0,05$ ).

**Tablo 2.** Katılımcıların memnuniyetlerinin bursluluk çeşitliliğine göre dağılımı

		N	Ort	SS	F	P
Fiziksel Özellikler	%100 (Tam) Burslu	67	3,8273	,79871	4,906	,002
	%50 Burslu	232	3,8762	,83621		
	%25 Burslu	310	3,6576	1,04101		
	Burssuz (Tam Ücretli)	42	4,1531	,74891		
Destek Hizmetleri	%100 (Tam) Burslu	67	4,0914	,65950	3,419	,017
	%50 Burslu	232	4,0102	,78514		
	%25 Burslu	310	3,8528	,91035		
	Burssuz (Tam Ücretli)	42	4,1696	,73813		
Akademik Personel	%100 (Tam) Burslu	67	4,0910	,97246	2,582	,052
	%50 Burslu	232	3,9931	,94756		
	%25 Burslu	310	3,8003	1,06863		
	Burssuz (Tam Ücretli)	42	3,9952	,87428		
İdari Personel	%100 (Tam) Burslu	67	4,0597	,91896	4,386	,005
	%50 Burslu	232	3,9219	,95516		
	%25 Burslu	310	3,6824	1,15075		
	Burssuz (Tam Ücretli)	42	4,0582	,91039		
Memnuniyet	%100 (Tam) Burslu	67	3,8918	,99452	5,438	,001
	%50 Burslu	232	3,8017	1,05965		
	%25 Burslu	310	3,4750	1,17466		
	Burssuz (Tam Ücretli)	42	3,8393	1,11232		
İmaj	%100 (Tam) Burslu	67	3,8209	1,09380	2,704	,045
	%50 Burslu	232	3,7730	1,16680		
	%25 Burslu	310	3,5667	1,22557		
	Burssuz (Tam Ücretli)	42	3,9921	1,01610		
Tavsiye	%100 (Tam) Burslu	67	3,7562	1,27602	4,906	,002
	%50 Burslu	232	3,8520	1,17027		
	%25 Burslu	310	3,5118	1,34930		
	Burssuz (Tam Ücretli)	42	4,1032	,99725		
Sadakat	%100 (Tam) Burslu	67	3,6169	1,33618	5,257	,001
	%50 Burslu	232	3,6925	1,25694		
	%25 Burslu	310	3,2925	1,43031		
	Burssuz (Tam Ücretli)	42	3,8571	1,01518		

Tüm alt boyut değişkenlerinin ortalamaları öğrencinin sahip olduğu bursla ilgili olarak farklılık gösterip göstermediğinin tespitine yönelik tek yönlü varyans analizi sonucunda; Akademik Personel haricinde diğer tüm alt boyutlarda ortalamalarda p değerinin ( $p<0,05$ ) küçük olması nedeniyle bursluluk durumuna göre farklılık göstermektedir. Yine çalışmanın alt boyut puan ortalamalarında baba eğitim durumu (Sadakat hariç), babanın çalışma durumu, anne eğitim durumu (Tavsiye ve Sadakat hariç) ve annenin çalışma durumu bakımından anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Öğrencilerin eğitim kurumlarına bağlılık düzeylerini ölçmek üzere geliştirilmiş olan OBÖ ölçeğinin birinci alt boyut faktörü olan Öğrencinin İçsel Bağlılığının Cronbach Alfa katsayısı 0,954, İkinci alt boyut faktörü olan Okul Ortamı Bağlılık İlişkisi alfa değeri 0,952 sonrasında sırasıyla diğer alt boyutlar olan Okul Programı Bağlılık İlişkisi 0,964, Okul Yönetimi Bağlılık İlişkisi 0,945 ve Öğretmen Bağlılık İlişkisi 0,969 Cronbach Alfa katsayıları tespit edilmiştir. Ölçeğin genelinde alfa katsayısı ise 0,984 dür. Ölçeğin genel puan ortalaması 3,69, standart sapması ise 1,05 olarak bulunmuştur.

Tablo 2 incelendiğinde öğrencilerin Okul Ortamına Bağlılık ilişkisi alt boyutuna (Ort. 3,59) en az, Okul Yönetimi Bağlılık İlişkisi alt boyutuna (Ort. 3,84) ise en fazla katıldıkları görülmektedir.

Öğrencilerin kurumlarına bağlılığına en az katkı sağlayan “Okul ortamı bağlılık ilişkisi” ile ilgili alt boyuta ilişkin detaylı Tablo 3 e bakıldığında; “Okulda yeni şeyler öğrenmeyi severim” ( $X=3,85$ ) ifadesi öğrencilere en yakın gelirken, “Okula devamsızlık yaptığım zaman rahatsızlık duyarım” ( $X=3,46$ ) ifadesi ise en uzak olanıdır.

**Tablo 3.** Okul bağlılık alt boyutlarının ortalama ve standart sapmaları

	Ortalama	Standart Sapma
Okul Ortamı Bağlılık İlişkisi	3,59	1,164
İçsel Bağlılık	3,66	1,038
Okul Programı Bağlılık İlişkisi	3,70	1,165
Öğretmen Bağlılık İlişkisi	3,71	1,218
Okul Yönetimi Bağlılık İlişkisi	3,84	1,118

**Tablo 4.** “Okul Ortamı Bağlılık İlişkisi” ile ilgili alt boyuta ilişkin detay

Okul ortamı bağlılık ilişkisi	Ortalama	Standart Sapma	Katılma Sırası
10- Okulda kendimi mutlu hissederim	3,47	1,329	5
11- Okulda yeni şeyler öğrenmeyi severim	3,85	1,199	1
12- Okula isteyerek zevkle gelirim	3,51	1,331	4
13- Okulda öğrenme süreci eğlenceli bir süreçtir	3,61	1,270	3
14- Okulda yaptığım etkinliklerden zevk alırım	3,66	1,268	2
15- Okula devamsızlık yaptığım zaman rahatsızlık duyarım	3,46	1,371	6

Tablo 4 de araştırma katılımcılarının en fazla katıldıkları “Okul yönetimi-bağlılık ilişkisi” boyutuna ilişkin ifadelerinin ortalamalarına göre “Okula ait eşyalara zarar vermemeye özen gösteririm” ( $X=4,13$ ) ifadesi en fazla katılır iken, “Okul yönetimi ders dışı sosyal etkinliklere katılım konusunda öğrencileri destekler” ( $X=3,57$ ) ifadesine ise en az katılmaktadırlar.

**Tablo 5.** “Okul Yönetimi-Bağlılık İlişkisi” ile ilgili alt boyuta ilişkin detay

Okul yönetimi bağlılık ilişkisi	Ortalama	Standart Sapma	Katılma Sırası
20- Okula ait eşyalara zarar vermemeye özen gösteririm	4,13	1,189	1
21- Okulda kendimi güvende hissederim	3,91	1,225	2
22- Okulda alınan kararlara katılırım	3,77	1,230	4
23- Okulun etkili disiplin kurallarının olmasından memnunum	3,80	1,251	3
24- Okul yönetimi ders dışı sosyal etkinliklere katılım konusunda öğrencileri destekler	3,57	1,278	5

Öğrencilerin okul bağlılığı görüşleri beş alt boyut bazında da Ankara ve Ankara dışından gelme durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $p<0,05$ ).

Araştırma kapsamında Öğrenci Memnuniyeti, Okul Bağlılığı ve alt boyutlarının birbiriyle olan korelasyon değerlerine bakılmıştır. Korelasyon analizi ile elde edilen değerler Tablo 5 de verilmiştir. Korelasyon analizi değerlendirmesi sonucunda öğrenci memnuniyeti ve kurum bağlılığı arasında orta düzeyde ( $r=,469$ ) pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5 incelendiğinde, öğrenci memnuniyeti ile en yüksek ilişkiler, Memnuniyet ( $r=,902$ ;  $p<0,01$ ) ve destek hizmetler ( $r=,873$ ;  $p<0,01$ ) değişkenleri ile gerçekleşmektedir. Öğrencilerin kurumlarına bağlılığında ise en yüksek ilişkiler; Okul Ortamı Bağlılık İlişkisi ( $r=,940$ ;  $p<0,01$ ) ve Okul Programı Bağlılık İlişkisi ( $r=,923$ ;  $p<0,01$ ) değişkenleri arasında gerçekleşmektedir.

Bağımsız değişken olan öğrenci memnuniyetinin fiziksel özellikler, destek hizmetler, akademik personel, idari personel, memnuniyet, imaj, tavsiye ve sadakat olan alt boyutlarının, bağımlı değişken öğrenci okul bağlılığının alt boyutları olan içsel bağlılık, okul ortamı bağlılık ilişkisi, okul programı

bağlılık ilişkisi, okul yönetimi bağlılık ilişkisi ve okul öğretmen bağlılık ilişkisini yordama etkisini ölçmek için yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda elde edilen sonuçlar Tablo 6 da gösterilmiştir. Buna göre öğrenci memnuniyetinin alt boyut değişkenleri; içsel bağlılık toplam varyansının %7,3'ünü, okul ortamı bağlılık ilişkisi varyansının %19,9'nı, okul programı bağlılık ilişkisi varyansının %20,2'sini, okul yönetimi bağlılık ilişkisi varyansının %16,8'ini ve okul öğretmen bağlılık ilişkisi toplam varyansının %25,9'ünü açıklamaktadır.

**Tablo 6.** Öğrenci memnuniyeti, okul bağlılığı ve alt boyutlarının birbiriyle olan korelasyon değerleri

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.Fiziksel Özellikler <sup>a</sup>														
2.Destek Hizmetler <sup>a</sup>	,825**													
3.Akademik Personel <sup>a</sup>	,638**	,703**												
4.İdari Personel <sup>a</sup>	,647**	,689**	,751**											
5.Memnuniyet <sup>a</sup>	,756**	,749**	,733**	,733**										
6.İmaj <sup>a</sup>	,670**	,706**	,697**	,639**	,810**									
7.Tavsiye <sup>a</sup>	,667**	,693**	,689**	,614**	,806**	,870**								
8.Sadakat <sup>a</sup>	,624**	,637**	,644**	,594**	,778**	,854**	,896**							
9.İçsel Bağlılık <sup>b</sup>	,219**	,252**	,265**	,294**	,315**	,307**	,301**	,299**						
10.Okul Ortamı Bağlılık İlişkisi <sup>b</sup>	,307**	,341**	,343**	,353**	,437**	,430**	,447**	,458**	,814**					
11.Okul Programı Bağlılık İlişkisi <sup>b</sup>	,370**	,391**	,394**	,425**	,483**	,439**	,455**	,426**	,760**	,868**				
12.Okul Yönetimi Bağlılık İlişkisi <sup>b</sup>	,368**	,405**	,391**	,410**	,452**	,386**	,402**	,360**	,766**	,829**	,860**			
13.Okul Öğretmen Bağlılık İlişkisi <sup>b</sup>	,364**	,389**	,485**	,461**	,455**	,396**	,404**	,340**	,696**	,730**	,778**	,807**		
14.Öğrenci Memnuniyet	,840**	,873**	,867**	,843**	,902**	,863**	,861**	,825**	,316**	,431**	,477**	,456**	,479**	
15.Okul Bağlılığı	,348**	,381**	,400**	,408**	,470**	,441**	,445**	,433**	,902**	,940**	,923**	,911**	,840**	,469**

\* p<,05; \*\*, p<,01; <sup>a</sup> Öğrenci Memnuniyet alt boyutları, <sup>b</sup> Okul Bağlılığı alt boyutları.

**Tablo 7.** Öğrenci memnuniyet boyutlarının okul bağlılık alt boyut düzeylerini yordamasına ilişkin gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken														
	İçsel Bağlılık			Okul Ortamı Bağlılık İlişkisi			Okul Programı Bağlılık İlişkisi			Okul Yönetimi Bağlılık İlişkisi			Okul Öğretmen Bağlılık İlişkisi		
	t	β	Sig.	t	β	Sig.	t	β	Sig.	t	β	Sig.	t	β	Sig.
Fiziksel Özellikler	-2,410	-,179	,016	-3,264	-,225	,001	-2,229	-,154	,026	-1,900	-,134	,058	-1,821	-,121	,069
Destek hizmetler	1,292	,102	,197	1,441	,105	,150	,689	,050	,491	1,909	,142	,057	-,337	-,024	,736
Akademik Personel	-,327	-,022	,743	-,589	-,037	,556	,172	,011	,863	,273	,017	,785	4,903	,294	,000**
İdari Personel	2,194	,148	,029	1,690	,106	,091	2,365	,148	,018	2,660	,170	,008	2,950	,178	,003
Memnuniyet	1,828	,151	,068	2,871	,220	,004	4,159	,318	,000	3,178	,248	,002	3,349	,247	,001
İmaj	,018	,002	,985	-,002	,000	,998	-,470	-,040	,638	-,201	-,017	,840	,098	,008	,922
Tavsiye	,665	,067	,506	,541	,050	,588	1,391	,129	,165	1,061	,101	,289	1,498	,134	,135
Sadakat	,241	,022	,810	2,826	,238	,005	,169	,014	,865	-1,028	-,088	,304	-2,492	-,202	,013
F		7,375			21,214			21,619			17,370			29,334	
R <sup>2</sup>		,084			,209			,212			,178			,268	
DzLR <sup>2</sup>		,073			,199			,202			,168			,259	

Tablo 7 incelendiğinde içsel bağlılık üzerindeki etki için yapılan regresyon analizi sonucunda F değeri (F=7,375, p<,01) modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. Müşteri memnuniyetinin idari personel alt boyutunun (β=,148, p<,05) içsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisinin olduğu regresyon çalışmasının elde edilen ilk bulgusudur.

Okul ortamı bağlılık ilişkisi bağımlı değişkeni ile bağımsız değişken öğrenci memnuniyetinin fiziksel özellikler, destek hizmetler, akademik personel, idari personel, memnuniyet, imaj, tavsiye ve sadakat olan alt boyutları arasındaki ilişkinin tespiti için yapılan regresyon analizi sonucunda görüldüğü üzere F değeri (F=21,214, p<,01) modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. Memnuniyetin (β=,220, p<,01) ve sadakat (β=,238, p<,01) alt boyutlarının okul ortamı bağlılık ilişkisi üzerinde anlamlı etkisinin olduğu regresyon çalışmasının ikinci elde edilen bulgusudur.

Okul programı bağlılık ilişkisi bağımlı değişkeni ile bağımsız değişken öğrenci memnuniyetinin fiziksel özellikler, destek hizmetler, akademik personel, idari personel, memnuniyet, imaj, tavsiye ve sadakat olan alt boyutları arasındaki ilişkinin tespiti için yapılan regresyon analizi sonucunda

görüldüğü üzere F değeri ( $F=21,619$ ,  $p<,01$ ) modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. Memnuniyetin ( $\beta=,318$ ,  $p<,01$ ) ve idari personel ( $\beta=,148$ ,  $p<,05$ ) alt boyutlarının okul programı bağlılık ilişkisi üzerinde anlamlı etkisinin olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Okul yönetimi bağlılık ilişkisi bağımlı değişkeni ile bağımsız değişken öğrenci memnuniyetinin fiziksel özellikler, destek hizmetler, akademik personel, idari personel, memnuniyet, imaj, tavsiye ve sadakat olan alt boyutları arasındaki ilişkinin tespiti için yapılan regresyon analizi sonucunda görüldüğü üzere F değeri ( $F=17,370$ ,  $p<,01$ ) modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. Memnuniyetin ( $\beta=,248$ ,  $p<,01$ ) ve idari personel ( $\beta=,170$ ,  $p<,01$ ) alt boyutlarının okul yönetimi bağlılık ilişkisi üzerinde anlamlı etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Okul öğretmen bağlılık ilişkisi bağımlı değişkeni ile bağımsız değişken öğrenci memnuniyetinin fiziksel özellikler, destek hizmetler, akademik personel, idari personel, memnuniyet, imaj, tavsiye ve sadakat olan alt boyutları arasındaki ilişkinin tespiti için yapılan regresyon analizi sonucunda görüldüğü üzere F değeri ( $F=29,334$ ,  $p<,01$ ) modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. Akademik personel ( $\beta=,294$ ,  $p<,01$ ), Memnuniyetin ( $\beta=,247$ ,  $p<,01$ ) ve idari personel ( $\beta=,178$ ,  $p<,01$ ) alt boyutlarının okul öğretmen bağlılık ilişkisi üzerinde anlamlı etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.

## 5. Tartışma ve sonuç

Bu araştırmada, önlisans öğrencilerinin memnuniyet düzeyleri ile okul bağlılık algıları arasındaki ilişkiler incelemiştir. Analiz sonuçları değerlendirildiğinde öğrenci memnuniyetini boyutları kapsamında Destek Hizmetler, Akademik Personel, İdari Personel, Fiziksel Özellikler, Tavsiye, İmaj, Memnuniyet ve Sadakat değişkenlerinin ortalamalarının yüksekte düşüğe doğru sıralandığı görülmektedir. Taş'ın (2015) araştırmasında bu; Fiziksel Özellikler, Destek Hizmetleri, Akademik Personel, İdari Personel, Tavsiye, Memnuniyet, İmaj ve Sadakat şeklinde bir sıralama göstermiştir (s. 101). Öğrenci memnuniyeti tüm boyutlarında değişkenler cinsiyet bakımından kıyaslandığında kadın öğrencilerin ortalamalarının daha fazla olduğu ve Fiziksel Özellikler, Destek Hizmetler ve İmaj değişkenlerinde kadın ve erkek öğrenciler açısından anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Kuruma Ankara ve Ankara dışından gelen öğrenciler bakımından incelendiğinde İdari Personel ve Sadakat değişkenleri açısından anlamlı bir fark bulunmuştur. Yine katılımcıların sınıflarına bakıldığında Memnuniyet ve Sadakat boyutlarının ortalamaları açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Öğrencilerin bursluluk durumları açısından araştırma sonucuna yansıyan Akademik Personel boyutu haricinde diğer tüm boyutlarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Bu araştırmada çalışmaya katılan öğrencilerin okula bağlılık düzeyleri orta düzey ( $3,69\pm 1,05$ ) olarak belirlenmiştir. Bu konuda benzer yapılan Görgeç ve Bingöl'ün araştırmasında (2016) yüksekokul öğrencilerinin memnuniyet düzeyleri yine "orta düzey" olarak belirlenmiştir (s. 120). Akademik personelin en yüksek, fiziksel özelliklerin ise en düşük ortalamalara sahip olduğu saptanmıştır. Yine Ukav'ın (2017) Meslek Yüksekokul öğrencileriyle gerçekleştirdiği araştırmada, akademik personel en yüksek ortalamaya sahipken destek hizmetler en düşük ortalamaya sahiptir (s. 8).

Öğrencilerin, okul bağlılık durumlarına ilişkin olarak en önemli gördükleri ifadeler sırasıyla, okula ait eşyalara zarar vermemeye özen gösteririm, sınıfta anlatılanları dikkatle dinlerim ve okulda kendimi güvende hissederimdir. Katılımcıların en az katıldıkları ifadeler ise sınıfta zor olan ödev ve çalışmaları tercih ederim, okula devamsızlık yaptığım zaman rahatsızlık duyarım ve okulda kendimi mutlu hissederimdir. Bu sıralama Arastaman'ın lise öğrencileriyle yaptığı (2009) araştırmada; en önemli gördükleri ifadeler, liseden sonra üniversiteye devam etmeyi istemeleri, okulda yeni şeyler öğrenmeyi sevmeleri ve okula ait eşyalara zarar vermemeye özen göstermeleri, en az katıldıkları ifadeler ise sınıfta zor olan ödev ve çalışmaları tercih etmeleri, okulda öğrendikleri şeylerle ilgili olarak daha çok öğrenmek için başka kitaplar okumaları ve öğretmenlerinin kendileriyle iyi iletişim kurduklarını düşünmeleri şeklinde gerçekleşmiştir (s. 108). Arastaman araştırmasında okulda kendini mutlu hisseden öğrencilerin, okula duygusal ve davranışsal olarak daha bağlı olduğunu, öğrenci okul bağlılığının da akademik motivasyon ve performans üzerinde kilit rol oynadığını belirtmiştir (s. 110).

Elde edilen verilere göre erkek öğrencilerin okul bağlılık düzeyi kız öğrencilerden yüksek çıkmıştır. Günümüzde halen ülke kültüründe erkek bireylere yüklenen rollerin ve sorumlulukların okul

bağlılık düzeylerinin daha yüksek olmasına sebep olduğu düşünülmektedir. Benzer sonuca, Erdoğan ve Yüzbaş'ın (2018) araştırmasında da ulaşılmış olmasına rağmen (s. 215), Arastman'ın (2009) araştırmasında tam tersi bir sonuca ulaşılmıştır (s. 109).

Bu çalışmanın diğer bir sonucu, öğrenci memnuniyeti ile öğrenci kurum bağlılığı arasında orta düzeyde, olumlu bir ilişkinin olduğu yönündedir. Öğrenci memnuniyetinin tüm alt boyutları, öğrenci okul bağlılığının anlamlı birer yordayıcısıdır. Araştırmadan elde edilen öğrenci memnuniyeti ile okula bağlılık arasındaki ilişki göz önüne alındığında bağımsız değişkenler olan öğrenci memnuniyeti alt boyutlarının; yani, fiziksel özellikler, destek hizmetler, akademik personel, idari personel, memnuniyet, imaj, tavsiye ve sadakatin olumlu değişiminin öğrenci kurum bağlılığında artırıcı bir role sahiptir.

Öğrenci memnuniyetinin, eğitim kurumlarının rekabetçi ortamında başarılarının tespitinde önemli bir rolü vardır. Bu nedenle, öğrencinin kuruma yönelik görüşlerini dikkate almak, bir işletme olarak eğitim kurumlarının neden iyi durumda olmadığını kısmi de olsa anlatacaktır. Araştırma kapsamında kullanılan memnuniyeti belirleyen tüm değişkenler, bilinçli bir öğrenci adayının parçası olacağı eğitim kurumunu tercih etme sürecinde değerlendirdikleri kriterlerdir. Öğrenci memnuniyeti devamında kurum bağlılığına neden olabilir. Bu durum ön lisans düzeyinde öğrenim gören öğrencilerin lisans ve lisansüstü öğrenimine devam ederken aynı eğitim kurumunu tercih etmesine neden olabilmektedir. İç müşteri olarak öğrencilerin akranlarıyla kurdukları ağızdan ağıza iletişim kurumun aday/müşteri potansiyelini arttıracaktır.

Yoğun rekabet ortamında üniversiteler sosyal hayatın bir parçası olduğunu tüm paydaşlara kanıtlanma derindedirler. Günümüzde bu tarz araştırmalar; birim yöneticilerinden, üst yönetime kadar bir kılavuz niteliği taşıyabilmektedir. Memnuniyet durumunu tespiti yönelik her türlü sosyal medyanın ayrıca üniversiteler tarafından geri bildirim sistemlerine dâhil edilerek son zamanlarda sıklıkla kullanılması konuya verilen önemi vurgulamaktadır.

Öğrenci memnuniyetinin oluşmasında araştırmada bahsi geçen boyutlar tek başına yeterli olmamaktadır. Göreceli olarak kısa süreli olarak kurumlarla direkt bağlantısı olan ancak mezun olarak kurumla bağlantısının hiçbir zaman kesilmesi beklenmeyen öğrencilerin bu isteği yerine getirebilmesi için kurum bağlılık algılarını geliştirecek faaliyetler gerekmektedir. Üniversiteler öğrenci memnuniyetsizliğinin kaynağını belirlemek için memnuniyet düzeyi düşük olan alanların tespiti yapılarak, detaylı inceleyebilir ve gerekli iyileştirmeler için aksiyon planları geliştirilebilir. Bu anlamda bu çalışmanın üniversite öğrencilerinin memnuniyetine ve kurum bağlılıklarına ilişkin bilimsel yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırma sonuçları eğitim kurumlarına, insanlar, süreçler, fiziksel kanıtlar, hizmet ortamı ve öğrenci ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlayan diğer faktörler ile ilgili stratejilerini geliştirmelerinde yardımcı olabilir. Strauss ve Volkwein (2004) eğitim kurumuna bağlılık araştırmasının önemli ve gerekli olmasının beş ana nedeni olduğunu ileri sürmektedir. İlk neden, birçok üniversitenin içinde olduğu yapısal/örgütsel etkilerin öğrenci sonuçları üzerindeki önemli etkisini analiz eden ampirik çalışmalarda eksiklik. İkincisi, kurumsal bağlılık ve öğrenci kalıcılığı arasındaki bağlantı, tüm yükseköğretim kurumları için kayıt yönetimi ve gelir planlamasında önemli bir rol oynaması. Bu tür çalışmalara üçüncü bir ihtiyaç, hem iki yıllık hem de dört yıllık kurumlar arasındaki farklılıklar ve bu farklılıklar üzerine yapılan araştırmaların yetersizliği. Dördüncü sebep, akreditasyon kurumları tarafından öğrenci bağlılığı üzerine yapılan vurgudur. Beşinci sebep olarak, öğrenciyi elde tutmanın giderek artan şekilde yükseköğretim için bir performans göstergesi olarak kullanılmasıdır (s. 204).

Araştırmada elde edilen sonuçlar ışığında şu önerileri getirmek öğrencilerin okul bağlılık düzeylerinin artmasına fayda sağlayacağı düşünülmektedir:

Araştırma bulgularının ve genellemelerinin sağlamlığını incelemek için genele yayılmış daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Aynı boylamda gerçekleştirilecek daha fazla araştırma, ülke yükseköğretimine ilişkin daha iyi politikaların geliştirilmesine ve üniversitelerin genel performansının artmasına katkı sağlayabilir.

Kendilerini dolaylı ya da doğrudan ilgilendiren karar alma süreçlerine öğrencilerin temsilcileri aracılığıyla kâğıt üzerinde değil reel olarak katılmalarını sağlanmalıdır. Öğrenci bağlılığının artırılması adına üniversitede verilen bütün hizmetlerin kalitesinin öğrenci tarafından nasıl algılandığının tespitine yönelik değerlendirmeler yapılmalıdır.

Öğrencilerin aday, öğrenci ve mezun sıfatlarını aldıkları süreç bütüncül olarak katılımcı anlayışı destekler şekilde yönetilmelidir.

Uzun süreli okul devamsızlıklarının nedeninin vaka bazlı araştırılıp sonuçla ilgili planlı değerlendirme süreçleri oluşturulmalıdır.

Öğrencilerin ve diğer iç paydaşların kurum bağlılığını güçlendirecek sosyal, kültürel etkinlikler düzenlenmeli, düzenlenmesinde kurumun her kademesinden destek görmelidir.

Özellikle danışmanlar öğrencinin uyum sürecinden başlayarak mezuniyet sonrasına uzanan destekçisi olmalıdır.

Özellikle ön lisans öğrencilerin öğrenimlerini tamamladıktan sonra lisans ve lisansüstü öğrenimlere katılmalarını teşvik edici profesyonel danışmanlık hizmeti verilmelidir.

## Kaynakça

- Ahmad, S. Z. (2015). Evaluating Student Satisfaction of Quality at International Branch Campuses. *Assessment ve Evaluation in Higher Education*, 40(4), 488-507.
- Allen, N. J., ve Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Arastaman, G. (2006). *Ankara ili lise birinci sınıf öğrencilerinin okula bağlılık durumlarına ilişkin öğrenci, öğretmen ve yöneticilerin görüşleri* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Arastaman, G. (2009). Lise Birinci Sınıf Öğrencilerinin Okula Bağlılık (School Engagement) Durumlarına İlişkin Öğrenci, Öğretmen ve Yöneticilerin Görüşleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* (26), 102-112.
- Ayvaz, Y. Y., Güven, E. T., Arslan, Z., ve Güven, H. (2018, Mayıs). Üniversitelerde Hizmet Kalitesinin Ölçülmesi ve Hizmet Kalitesinin Öğrenci Memnuniyetine Etkisi: Göksun Meslek Yüksekokulu Örneği. 5. *ASM Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi* (s. 91-105). Antalya: Academia Journal of Social Sciences.
- Carini, R. M., Kuh, G. D., ve Klein, S. P. (2006). Student Engagement and Student Learning: Testing the Linkages. *Research in Higher Education*, 47(1), 1-32.
- Çöl, G., ve Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 19(1), 291-306.
- Desai, P., Karahalios, V., Persuad, S., ve Reker, K. (2014). A Social Justice Perspective on Social-Emotional Learning. *Communique*, 43(1), 14-16.
- Deuren, R. V., ve Lhaden, K. (2017). Student Satisfaction in Higher Education: A Comparative Study of a Private and a Public College. *Bhutan Journal Of Research ve Development*, 40-52.
- Elliott, K. M., ve Healy, M. A. (2001). Key Factors Influencing Student Satisfaction Related to Recruitment and Retention. *Journal of Marketing for Higher Education*, 10(4), 1-11.
- Erdoğan, M. Y., ve Yüzbaş, D. (2018). Lise Öğrencilerinin Okula Bağlılık İle Genel Öz-Yeterlilik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(32), 205-227.
- Forward, G. L., Daugherty, N., Michel, H., ve Sandberg, D. (2009). The Effects of Communication, Religiosity, and Organizational Support on Student Commitment at a Church-Related University. *Human Communication*, 12(1), 33-52.
- Fredricks, J. A., Blumenfeld, P. C., ve Paris, A. H. (2004). School Engagement: Potential of the Concept, State of the Evidence. *Review of Educational Research*, 74(1), 59-109.



- Garcia-Reid, P., Peterson, C. H., ve Reid, R. J. (2015). Parent and Teacher Support Among Latino Immigrant Youth: Effects on School Engagement and School Trouble Avoidance. *Education and Urban Society*, 47(3), 328-343.
- Görgeç, Ö., ve Bingöl, G. (2016). Amasya Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinin Memnuniyet Düzeylerinin İncelenmesi. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5(3), 116-122.
- Gray, J. A., ve DiLoreto, M. (2016). The Effects of Student Engagement, Student Satisfaction, and Perceived Learning in Online Learning Environments. *NCPEA International Journal of Educational Leadership Preparation*, 11(1), 1-20.
- Gruber, T., Fuß, S., Voss, R., ve Glaeser-Zikuda, M. (2010). Examining Student Satisfaction with Higher Education Services Using a New Measurement Tool. *International Journal of Public Sector Management*, 23(2), 105-123.
- Hanssen, T.-E. S., ve Solvoll, G. (2015). The importance of university facilities for student satisfaction at a Norwegian University. *Emerald Insight*, 33(13/14), 744-759.
- Hill, M. C., ve Epps, K. K. (2010). The Impact of Physical Classroom Environment on Student Satisfaction and Student Evaluation of Teaching In the University Environment. *Academy of Educational Leadership Journal*, 14(4), 65-79.
- Homburg, C., Koschate, N., ve Hoyer, W. D. (2006). The Role of Cognition and Affect in the Formation of Customer Satisfaction: A Dynamic Perspective. *Journal of Marketing*, 70(3), 21-31.
- Juniarti, J., ve Sany. (2011). Lecturer Profile, Student Satisfaction Rate and Teaching Method, Its Contribution to the Passing Rate. *Conference: Asean Conference on Scientific and Social Science Research (ACSSSR)*.
- Konak, H. (2017, Ekim). *Sakarya Üniversitesinde Kalite Süreçlerinin İdari Personel Tarafından Benimsenme Düzeyi* (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Liu, Y., ve Bellibaş, M. Ş. (2018). School Factors That Are Related to School Principals' Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal of Educational Research*, 90, 1-14.
- McNally, J. J., ve Effects, P. G. (2010). The Relationship Between University. *Journal of Leadership ve Organizational Studies*, 17(2), 201-215.
- Mehdipour, Y., ve Zerehkafi, H. (2013). Student Satisfaction at Osmania Universtiy. *International Journal of Advancements in Research ve Technology*, 2(6), 233-240.
- Napitupulu, D., Rahim, R., Abdullah, D., Setiawan, M., Abdillah, L., Ahmar, A., . . . Pranolo, A. (2018). Analysis of Student Satisfaction Toward Quality of Service Facility. *Journal of Physics: Conference Series*, 1-7.
- Ögel, Z., ve Dursunkaya, Z. (2001). Eğitimde Kalite Yönetimine Bir Örnek: ABET 2000 Akreditasyon Süreci. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20, 206-214.
- Rossi, A. (2014, 22 Mayıs). *How American Universities Turned Into Corporations*. Erişim adresi: <https://time.com/108311/how-american-universities-are-ripping-off-your-education/>
- Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., ve Bakker, A. B. (2002). Burnout and Engagement in University Students: A Cross-National Study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464-481.
- Serin, H., ve Aytekin, A. (2009). Yüksek Öğretimde Toplam Kalite Yönetimi. *Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, 11(15), 83-89.
- Strauss, L. C., ve Volkwein, J. F. (2004). Predictors of Student Commitment at Two-Year and Four-Year Institutions. *The Journal of Higher Education*, 75(2), 203-227.

- Taş, H. (2015). *Üniversitelerde öğrenci memnuniyeti üzerine Gaziantep ilinde bir alan çalışması* (Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Terzi, A. R., ve Kurt, T. (2005). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*, 166, 98-113.
- Tessema, M. T., Ready, K., ve Yu, W.-C. (2012). Factors Affecting College Students' Satisfaction with Major Curriculum: Evidence from Nine Years of Data. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(2), 34-44.
- Türk Dil Kurumu. (2019, 07 Mart). *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. Erişim Adresi: <http://sozluk.gov.tr/>
- Ukav, İ. (2017). Meslek Yüksekokullarında Öğrenci Memnuniyetine İlişkin Bir Analiz: Kahta MYO Örneği. *Mesleki Bilimler Dergisi*, 6(1), 1-9.
- Uprety, R., ve Chhetri, S. B. (2014). College Culture and Student Satisfaction. *Journal of Education and Research*, 4(1), 77-92.
- Usta, H. G., Şimşek, A. S., ve Uğurlu, C. T. (2014, Aralık). Üniversite Öğrencilerinde Devamsızlık Davranışları: Nedenler ve Tutum Düzeyleri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 4(3), 182-190.
- Varona, F. (2002). Conceptualization and Management of Communication Satisfaction and Organizational Commitment in Three Guatemalan Organizations. *American Communication Journal*, 5(3), 1-18.
- Wang, M.-T., Willett, J. B., ve Eccles, J. S. (2011). The assessment of school engagement: Examining Dimensionality and Measurement Invariance by Gender and Race/Ethnicity. *Journal of School Psychology*, 49(4), 465-480.
- Womack, A., Leuty, M. E., Bullock-Yowell, E., ve Mandracchia, J. T. (2018). Understanding Commitment: Relations Between Major Commitment, Satisfaction, Involvement, Fit, University Commitment, and Intention to Quit. *Journal of Career Development*, 45(2), 166-182.
- Yavuz, S., ve Akman, Z. (2018). Üniversitelerin Sunmuş Olduğu Hizmetin Öğrenciler Tarafından Algılanması: Erzincan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Örneği. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 9(17), 39-61.
- Zhao, C.-M., ve Kuh, G. D. (2004). Adding Value: Learning Communities and Student Engagement. *Research in Higher Education*, 45(2), 115-138.

### Extended abstract

The fact that the internal customer is the main stakeholder for an enterprise reveals the necessity to address their satisfaction more precisely. Detailed analysis of every aspect of internal customer perception will help businesses perform better. The satisfaction level of the student defined as the internal customer in the education sector is itself the result of the perception of quality, satisfaction, [school] image, advice, and loyalty of the service offered by academic and administrative units. Universities should improve student satisfaction in order to shape this perception in order to fulfill their strategic goals more effectively. The results obtained will be an important indicator of the success of universities. Satisfaction can bring a commitment to the organization. Commitment to the institution is accepted as one of the basic elements of a positive “organizational climate”.

With this study, it was aimed to measure and evaluate the effect of the satisfaction levels of students / internal customers at the institution where they study their loyalty to their institutions. This descriptive and relational survey model was applied to a total of 651 university students studying at a vocational school of a foundation/private university in Ankara. The relationships between the variables were calculated by parametric tests, t-test, one-way analysis of variance, correlation and multiple regression analyses. In the comparison with T-test, in Student Satisfaction Scale, a significant difference was found to exist between men and women in terms of their Physical Characteristics,

Support Services offered and Image Sub-Dimensions. According to the data obtained, the level of school commitment of male students was higher than that of female students. A significant difference was found between freshmen and sophomore students in terms of their satisfaction and loyalty scores. While the commitment to the school [environment] is the sub-dimension that provides the least impact on the loyalty of students to their institutions, the effect of the School Administration seems to have the greatest impact.

When the correlation values of Student Satisfaction, School Loyalty and sub-dimensions were examined, it was found that there was a moderate positive relationship between student satisfaction and institutional commitment. According to the results of multiple regression analysis, carried out to measure the effect of the sub-dimensions of student satisfaction, which is itself an independent variable, and also to anticipate the sub-dimensions of student commitment, which is a dependent variable; sub-dimension variables of student satisfaction, 7.3% of the total variance of internal commitment, 19.9% of the school environment commitment relationship variance, 20.2% of the school program commitment relationship variance, 16.8% of the school management commitment relationship variance, account for the 25.9% of the total variance of school teacher engagement relationship. Customer satisfaction is the first finding of the regression study in which the administrative staff sub-dimension ( $\beta =, 148, p <, 05$ ) had a significant effect on internal commitment. The second finding of the regression study, where the subscales of satisfaction ( $\beta =, 220, p <, 01$ ) and loyalty ( $\beta =, 238, p <, 01$ ) had a significant effect on the school environment commitment relationship. It was found that satisfaction ( $\beta =, 318, p <, 01$ ) and administrative staff ( $\beta =, 148, p <, 05$ ) sub-dimensions had a significant effect on school program commitment relationship. It was concluded that satisfaction ( $\beta =, 248, p <, 01$ ) and administrative staff ( $\beta =, 170, p <, 01$ ) sub-dimensions had a significant effect on school management commitment. In addition, it was also found out that academic staff ( $\beta =, 294, p <, 01$ ), satisfaction ( $\beta =, 247, p <, 01$ ) and administrative staff ( $\beta =, 178, p <, 01$ ) have significant impact on sub-dimensions of the relationship on school teacher commitment.

It is strongly believed that this study will contribute to the literature as to the satisfaction and loyalty of university students. In an intense competitive environment, universities aim to prove to all stakeholders that they are a part of social life. Today, this kind of research can serve as a guide for every walks of administration from line managers to senior managers. Further research in the same field may contribute to the development of better policies for higher education in the country and to the improvement of the overall performance of universities. In the light of the results obtained in the study, it is thought that the suggestions here might contribute to an increase in the school commitment levels of the students.



*Research article***Küresel gelir dağılımının seyri ve boyutu: 1980-2016 dönemi için bir inceleme**

Emin Efecan AKTAŞ  
Research Asst., Department of Public Finance,  
Hacettepe University, Turkey  
efecanaktas@yahoo.com, ORCID 0000-0001-7751-3275

**Received date:** 18.12.2019 **Accepted date:** 26.12.2019

**Suggested citation:** Aktaş, E.E. (2019). Küresel gelir dağılımının seyri ve boyutu: 1980-2016 dönemi için bir inceleme [The process and size of global income distribution: a review for the 1980-2016 period]. *Journal of Politics, Economy and Management*, 2(2), 59-76.

**Öz:** Sosyal adalet teorilerinin merkezinde bir kavram olan eşitsizlik genel olarak haklarda ve fırsatlarda denk olmama durumunu ifade etmektedir. Ancak eşitsizlik kavramı, insanlara farklı şeyler ifade etme eğiliminde olduğu için kamuoyu tartışmalarında yanlışlara veya karışıklığa yol açabilmektedir. Ekonomik eşitsizliği diğerlerinden ayırt etmek için çoğunlukla “gelir eşitsizliği” kavramı kullanılmaktadır. Gelirin bir ekonomide, bir ülkede ve belirli bir dönemde nasıl dağıldığı hususu da gelir dağılımı ve buna ilişkin hesaplama yöntemleri ile tespit edilmektedir. Bu noktada ise gelirin nasıl dağıldığından çok, hangi gelir grupları tarafından ve ne kadar elde edildiği, gelir eşitsizliğinin tespiti için önem kazanmaktadır. Gelir eşitsizliğinin dönemsel ve ülke içi veya bölgeler ve ülkeler arası azalma eğilimindeki seyrine karşın, küresel düzeyde varlığını sürdürdüğü ve bazı dönemlerde ve ekonomik bölgelerde ise gelir eşitsizliğinin arttığı pek çok çalışmada belirtilmektedir. Ülkeler arasında ve özellikle en zengin ve en fakir ülkeler arasında, başarılı gelişmiş ekonomilerin diğer ekonomilere kıyasla büyüme oranlarındaki sürekli artan fark sebebiyle eşitsizlik artışı devam etmektedir. Örneğin, Çin küresel gelir dağılımında en iyi gelişmeyi kaydeden ülke iken Sahra altı Afrika ve Latin Amerika ülkeleri gelir dağılımında en az oranda büyüme sağlayan ülkelerdir. Bu çerçevede, bu çalışmanın amacı, artan gelir eşitsizliğinin nedenlerine ilişkin genel bir değerlendirme yapıldıktan sonra, 1980-2016 dönemi için küresel gelir dağılımının seyrinin ve dünya genelinde gelir eşitsizliğinin boyutunun çeşitli raporlardan derlenen güncel verilerle mevcut durum analizini yapmaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Gelir Dağılımı, Gelir Eşitsizliği, Gelir Payı

**Jel Sınıflandırması:** D30, D63, E01, O15

**The process and size of global income distribution: A review for the 1980-2016 period**

**Abstract:** Inequality, a concept at the heart of social justice theories, generally refers to the non-equivalence of rights and opportunities. The concept of inequality can lead to misconceptions or confusion in public debates because it tends to express different things to people. The term "income inequality" is often used to distinguish economic inequality from others. The issue of how income is distributed in an economy, in a country and in a given period is determined by income distribution and related calculation methods. At this point, it becomes more important to determine income inequality by which income groups and how much income is gained rather than how the income is distributed. Although income inequality is in a periodic and domestic or transnational decline trend, many studies have indicated that it continues to exist at the global level and income inequality has increased in some periods and economic regions. Inequality continues to increase among countries, especially among the richest and poorest countries, due to the ever-increasing growth rates of successful developed economies compared to other economies. For instance, sub-

Saharan Africa and Latin America have the least growth in income distribution while China has made the best progress in global income distribution. In this context, the aim of this study is to analyze the current situation of the process of global income distribution for the period 1980-2016 and the size of income inequality worldwide with the current data compiled from several reports after an overall assessment of the causes of increased income inequality.

**Keywords:** Income Distribution, Income Inequality, Income Share

**JEL Classification:** D30, D63, E01, O15

## 1. Giriş

Finansal liberalizasyonun ve ekonomide serbestleşme döneminin yoğunlaştığı 1980 sonrası teoriler, 2000 yılı sonrası ampirik çalışmalar, Persson ve Tabellini (1994), Tanzi ve Davoodi (1997), Knowles (2005), Pede vd. (2009), Keskin (2017) gibi diğer pek çok araştırmalar, gelir dağılımının seyrine ve gelir eşitsizliğinin yönüne ilişkin önemli bulgular paylaşmaktadırlar. Bu çalışmalar genel olarak gelir eşitsizliğinin iktisadi etkilerinin negatif, doğrusal olmayan ve pozitif yönlü bulgularına ilişkin kanıtlar sunmaktadırlar. Örneğin Knowles (2005), brüt gelir, net gelir, harcama ve bireyler arası gelir eşitsizliği ile ilgili verileri karşılaştırılabilir olarak analiz ederek gelir eşitsizliğinin iktisadi değişkenler üzerindeki olumsuz etkisine dair bulgular paylaşmaktadır. Keskin (2017) ise gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki gelir dağılımının birbirinden farklı olduğunu, gelişmekte olan ülkelerin muhtemel iktisadi, siyasi, ekonomik sorunlar sebebiyle gelişmiş ülkelere göre eşitsiz olduğunu değerlendirmektedir. Bununla birlikte, birbirinden oldukça farklı sonuçların varlığı, gelir dağılımının ve eşitsizliğinin pek çok diğer faktör ile çoklu ve doğrusal olmayan bağıntısı, gelir eşitsizliğinin küreselleşme, iktisadi büyüme, eğitim, sağlık, yeniden dağıtım, yolsuzluk, hukukun üstünlüğü, bürokratik kalite gibi farklı mali, makro, beşeri ve kurumsal kanallardan etkilenmek suretiyle varlığını sürdürdüğüne dair kanıtlar ortaya koymaktadır. Artan dünya nüfusunun, içsel ve dışsal politik, etnik, dini çekişmelerin doğurduğu uluslararası, sosyoekonomik, iktisadi sorunlar; eğitim, savunma, sağlık vb. kamusal alanlarda eşitsizliğin artmasına ve büyük ekonomik sorunların baş göstermesine sebep olmaktadır. Bu sebeple, gelir eşitsizliğinin varlığı ve seyri, hâlâ tartışmalı ve son dönem çalışmalarında üzerinde durulan bir konudur.

Güney Kore, Japonya vb. az sayıda ülke hariç gelir dağılımını eşitsiz hâle getirmeden ekonomik göstergelerde önemli başarı elde eden ülkelerin sayısı oldukça azdır. Öyle ki, Japonya ve Güney Kore kişi başına gayri safi yurtiçi hâsıla seviyesini 1960'dan 2018'e sırasıyla 478 ve 158 ABD Doları'ndan 31362 ve 39289 ABD Doları'na çıkarmayı başarabilmiştir. Dünya Bankası verilerine göre Japonya kişi başına yaklaşık 250, Güney Kore ise 70 kat zenginleşmiştir. Bununla birlikte, gelir eşitsizliği ile iktisadi politikalar arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi, her birini etkileyen sayısız iç ve dış faktör olduğundan çok zor olabilmektedir. Örneğin, sosyal ve ekonomik durumlar gelir eşitsizliğini veya demografik, politik ve uluslararası konular da eşitsizlik ve iktisadi politikalar arasındaki ilişkiyi etkileyebilmektedir. Bir ülkede gelir eşitsizliği ile ekonomi politikaları arasında belirli bir ilişki bulunsa da, her birinin kendi iç ve dış faktörleri olabileceği için sonucun diğer tüm ülkelere uygulanabileceği anlamına gelmemektedir. Çalışmanın ilerleyen kısımlarından da anlaşılacağı üzere küresel gelir dağılımı da ülkeler, bölgeler ve kıtalar arasında farklılaşmaktadır. Bu durum küresel gelir eşitsizliğinin seyrini ve yönünü de etkilemektedir. Bu itibarla, çalışmada gelir dağılımı ve eşitsizliği ile ilgili genel bir değerlendirme yapıldıktan sonra gelir eşitsizliğinin nedenlerine, küresel gelirin 1980-2016 dönemi için seyrine ve buna ilişkin değerlendirmelere, güncel veriler vasıtasıyla gelir dağılımının küresel mevcut durumuna katkı sunulması hedeflenmektedir.

## 2. Gelir dağılımı ve gelir eşitsizliği

Bir ekonomide ortaya çıkan gelirin ekonomideki gelir grupları arasında nasıl paylaştırıldığını gösteren bir ekonomik gösterge olan gelir dağılımı, bu gelir grupları arasındaki gelir farklılıklarının ölçülmesi noktasında, tanım olarak gelir dağılımı adaletsizliği veya gelir eşitsizliği hesaplamalarında da sıklıkla

kullanılmaktadır. Bu hesaplamalara ilişkin birçok eşitsizlik ölçüm yöntemi bulunmaktadır. Bu çalışmada ise gelir dağılımı ve gelir eşitsizliği hesaplamalarına ve ölçüm yöntemlerine değinilmemektedir.

Geçmişin kalıcılığı şeklinde nitelendirilebilecek tarih ve onun ekonomi politikaları ile ilişkisi iktisadi açıdan bir ülkenin gelir dağılımını şekillendirmede önemli rol oynamaktadır. Bugün yapılan politika seçimleri tarih boyunca olduğu gibi gelir dağılımını gelecekte de etkilemektedir. Devletlerin tarih boyu uyguladığı politikalar, servet birikimini etkilemektedir. Bunun yanında politika kararları, verimlilik artışını ve üretim faktörlerinin getirisini şart koşan teknolojinin yayılmasını ve pazarlara erişimi etkilemektedir. Güvenlik için yapılan harcamalar dâhil olmak üzere vergiler ve devlet harcamaları, gelirin nasıl bölündüğünü doğrudan etkilemektedir. Herhangi bir ekonomideki eşitsizlik düzeyi, tarih, politika, kaynak dağılımı, piyasa güçleri ve hükümet politikaları arasındaki karmaşık etkileşimlerin bir nedenidir ve aynı zamanda sonucudur (Lipset, 1960, s. 47; Perkins, Radalet, Lindauer, Block, 2013, s. 178). Bu itibarla, eşitsizlik artık kavramsal ya da teorik bir tartışmanın ötesine çoktan geçmiş olup küresel ve mücadele edilmesi gereken bir sorun hâlini almıştır.

Yaşadıkları yerden bağımsız olarak ülkeler arasında ve bireyler arasında ölçülen küresel eşitsizlik önemli derecede karmaşıktır. Bu durum daha çok, küresel düzeyde yüksek gelirli bireylerin düşük gelirli bireylere kıyasla ortalama gelirindeki belirgin farktan dolayıdır. Ancak son birkaç on yılda, piyasaların entegrasyonları, Çin, Hindistan ve Güney Asya'nın diğer büyük ve fakir ülkelerindeki hızlı ekonomik büyüme; dünyadaki bireylerin büyük bir bölümünü, genel dünya gelir dağılımının en yoksul kesiminden daha az yoksul kesimine doğru kaydırması gibi sebeplerle ve bireyler arasındaki gelir dağılımının uluslararası hareketi neticesinde gelir eşitsizliğinin azaldığı görülmektedir. Asya ülkeleri 1950'den 2016'ya ortalama küresel gelirden aldıkları payı 2 kattan fazla arttırarak %78'e çıkarmayı başarmıştır. Başka bir deyişle, bazı büyük ve görece yoksul ülkelerdeki büyümenin, yoksulluğu azaltma üzerindeki yararlı etkileri, bireyler arasında eşitsizlikte azalma anlamı taşımaktadır (Birdsall, 2006, s. 19). Buna karşın küresel eşitsizlik başka bir ifade ile ülke içi, bölgeler ve kıtalararası eşitsizlik ilerleyen kısımlarda paylaşılan verilerden de görülebileceği üzere varlığını sürdürmektedir. Afrika ülkelerinin ortalama gelirleri ile Latin Amerika'nın ortalama gelirleri 1950-2016 arası önemli ölçüde azalmıştır. Çin ise tek başına 1950'de %6'dan 2016'da %88'e küresel gelirden aldığı ortalama payı büyük oranda yükseltmiştir. Çin'in bu gelişimi, Asya ülkelerinin hızlı gelişimini tetikleyen bir sonuç olmakla birlikte, küresel gelirin Latin Amerika ve Afrika ülkelerinden Asya ülkelerine hareketi, bir yandan bu bölgelerdeki Çin merkezli gelir dağılımı adaletsizliğinin de bir sebebi olarak değerlendirilmektedir.

### 3. Gelir eşitsizliğinin nedenleri

Gelir eşitsizliği eğilimleri hem zaman içinde hem bölgeler arasında yalnızca büyük farklılıklar göstermemektedir; aynı zamanda bu eğilimleri yönlendiren temel faktörler de değişmektedir. Eşitsizlik nedenlerine ilişkin birbirlerini de güçlendirebilecek çok sayıda küresel ve yerel faktör önerilmektedir ve özetlenmektedir (OECD, 2012, ss. 186-187; OECD, 2016, ss. 3-4; IMF, 2017, ss. 3-4). Teknolojik ilerleme, küreselleşme ve emtia fiyat döngüleri gibi küresel faktörler gelir eşitsizliğinde önemli bir rol oynamaktadır. Örneğin; teknolojik gelişme beceri primine katkıda bulunmaktadır; çünkü yükseköğrenime sahip bireylerin yeni teknolojilerin kullanımında karşılaştırmalı bir üstünlüğü vardır. Batı Avrupa ve ABD'de teknolojik ilerleme iş kutuplaşması olarak bilinen bir olgu olan orta sınıf mesleklerden oluşan bir boşluğa da dönüşmektedir. Ekonomik gelişmeler ve ekonomik istikrar ile ilgili olanlar gibi ülkeler arası faktörlerin yanı sıra, finansal entegrasyon, mali yeniden dağıtım politikaları, işgücü ve ürün piyasalarının serbestleştirilmesi ve deregülasyon gibi ülkelere özgü faktörler de eşitsizliğin açıklanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Gelişmiş ekonomilerde, en alt ve en üst dilimlerdeki bireylerin gelirleri, ekonomik durgunluklar sırasında önemli kayıplar yaşamaktadır (Güvenen, Özkan, Song, 2014, s. 639). Örneğin, Avrupa Birliği'nde, 2008 yılında başlayan büyük durgunluk, özellikle alt gelir dilimleri başta olmak üzere tüm gelir dilimlerini olumsuz etkilemiştir ve durgunluk öncesi seviyelere göre % 17 oranında bir gelir kaybı yaşanmıştır. Siyasi istikrarsızlık aynı zamanda ülke içi gelir eşitsizliklerini daha da arttırabilmektedir. Gelir eşitsizliği ve kanallarına

yönelik yapılan pek çok çalışmada eşitsizliğin nedenlerine ilişkin birçok etkenin tanımlandığı görülmektedir. Bu faktörlerden aşağıda toplu ve kısa bir şekilde bahsedilmektedir.

### 3.1. Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler

Teknolojik gelişmeler, yüksek vasıflı işçilere göre diğerlerinden daha fazla yarar sağladığı için işgücü gelir eşitsizliğini etkileyebilmektedir. Örneğin, orta vasıflı işçiler çoğunlukla bilgisayarlar veya makineler tarafından da yapılabilecek rutin görevlere odaklandığı için teknolojik değişim bu tür işçilere olan talebi azaltacaktır. Tersine etki, her ikisi de makineler ile ikame edilmesi zor olan, soyut ve elle yapılan rutin olmayan işlere odaklanma eğiliminde olan yüksek vasıflı ve düşük vasıflı işçiler için beklenmektedir. Talepteki değişimler, işgücü arzı kompozisyonundaki eşit değişimlerle dengelenmezse (örneğin; yükseköğrenim mezunu işçi kazanımındaki yeterince büyük bir artışla), teknolojik ilerleme, orta vasıflı işçilerin yetenekli olanları da dâhil olmak üzere hem düşük hem yüksek vasıflı olanlara göre gelirlerini veya istihdam edilme oranlarını azaltabilmektedir. Aslında veriler istihdam seviyesinin artık beceri seviyesine göre kutuplaştığına işaret etmektedir (Autor, Katz, Kearney, 2006, s. 192; Goos, Manning, Salomons, 2009, s. 60).

Küreselleşme de gelir eşitsizliğini arttırabilmektedir. Bunun olabileceği ilk kanal, son yıllarda giderek artan şekilde herhangi bir ülkede faaliyet gösteren, fakat asıl merkezi o ülkenin dışında bulunan denizaşırı bir kurumun ticari faaliyetlerini tanımlayan offshore (kıyıda veya vergiden uzak) şirketlerdir ve bu şirketlerin ticari faaliyetlerinin bir uygulaması olan e-ticarettir. Bu şirketler hem kendi ülkesinde hem asıl merkezinin bulunduğu ülkede, söz konusu ülkelerin yasal düzenlemelerine tabi olmadığı için vergiden kaçınılmaktadırlar ve yaptıkları işlemlerle ilgili kayıt tutmak gibi zorunlulukları da bulunmamaktadır. Kabaca, zengin ülkeden fakir ülkelere taşınan ticari görevler, tipik olarak yetenek bakımından zengin ülke perspektifinden yoğun olmayan yetenekler olmakla birlikte, fakir konumdaki ülke perspektifinden gerekli yetenekleri ihtiva etmektedirler. Sonuç olarak, offshore şirketler, işgücü talebini hem fakir hem de zengin ülkelere yetenek yoğun haline getirmektedir, böylece her iki ülke grubundaki eşitsizliği arttırmaktadırlar (Feenstra ve Hanson, 1996, s. 24). İkincisi, şirketler kârlılıklarında farklılık gösteriyorsa ve düşük gelirli işçiler, emek ikamesi veya ithalatı altındaki rekabet koşullarında, verimliliği düşük firmalarda yoğun bir şekilde çalışıyorlarsa, ticaret; istihdamı veya düşük gelirli işçilerin göreceli gelirini azaltarak işgücü gelir eşitsizliğini arttırabilmektedir (Egger ve Kreickemeier, 2009, s. 201; Helpman, Itskhoki, Redding, 2010, s. 1251; Bourguignon, 2018, s. 358). Küreselleşme ve eşitsizlik arasındaki bağlantıyı ifade eden Birdsall (2006), güçlü, zengin ve üretken piyasalara ve koşullara sahip ülkelerin ve bireylerin, daha zayıf ve dezavantajlı ülkelere ve bireylere kıyasla yaratmış oldukları negatif dışsallıklar sebebiyle maliyetleri arttıran veya yeni maliyetler ortaya çıkaran koşullar vasıtasıyla özellikle bu ülkelerde eşitsizliği arttıran bir durum ortaya çıkarabileceklerini ifade etmektedir. Bu ülkeler ve bireyler hâlihazırda küresel iktisadi kuralların ve koşulların tasarımcısı, uygulayıcısı ve bir bakıma hakemleridir (Birdsall, 2006, ss. 22-28).

Diğer bir taraftan, küreselleşme ve teknolojik değişim birbirlerini güçlendirebilmektedir ve böylece eşitsizliği daha da arttırabilmektedir. Bir yandan teknoloji küreselleşmenin temelini oluşturabilmektedir, diğer yandan küreselleşmeyle birlikte artan rekabet, firmaları yenilik yapmaya zorlayabilmektedir. İnovasyon veya yenilikçilik, araştırma geliştirme faaliyetlerinin yoğun beceri gerektirmesi sebebiyle hem geçici olarak işgücü gelir eşitsizliğini arttırabilmektedir; hem yukarıda da belirtildiği gibi beceriye dayalı teknolojik değişime olan karşılıklı bağımlılık sebebiyle artan gelir eşitsizliğini sürekli hale getirebilmektedir. (Acemoğlu, 2002, s. 63; Dinopoulos ve Segerstrom, 1999, s. 461; Neary, 2003, s. 252).

### 3.2. Ekonomik ve mali göstergeler

Gelir eşitsizliğinin nedenleri arasında gösterilebilecek belki de en önemli faktör ekonomik büyüme göstergesidir. Gelir dağılımına ilişkin analizlerin ve teorik tartışmaların da ortak ve odak noktası eşitsizliğin ekonomik büyümeye olan etkisidir. Tüm teorik ve ampirik çalışmalarda ve tartışmalarda ekonomik büyümenin hangi kanallar aracılığıyla gelir eşitsizliğini etkilediği değerlendirilmektedir.



Nüfus ve toprak dağılımı, finansal piyasalar, ekonomideki sektörel dağılım, yatırımlar, servet dağılımı, kurumsallık, makro iktisadi değişkenler vb. ekonomik büyümeyi etkileyen temel açıklayıcı değişkenlerdir. Büyüme değişkeninin yanında ticaret açıklığı, doğrudan yabancı sermaye yatırımları, işsizlik, para ve maliye politikaları, kamu harcamaları politikası gibi diğer ekonomik ve mali göstergeler de farklı sonuçlar verecek şekilde gelir eşitsizliğini etkilemektedir (Barro, 1989, s. 14; Barro, 1991, s. 409; Barro, 1992, s. 203; Barro ve Sala-i-Martin, 1995, s. 86). Tüm bu ekonomik ve mali göstergelerden vergi ve transferler kanalına ise bir parantez açılması gerekmektedir. Vergi ve transfer sistemleri veya genel olarak gelirin yeniden dağılım politikaları, toplam gelir eşitsizliğinin azaltılmasında kilit rol oynamaktadır. Emekli aylıkları, işsizlik maaşı, eş ve çocuk yardımı gibi geliri yeniden dağıtan politika araçlarının bileşimi ve artan oranlılığı, gelir eşitsizliği üzerinde farklı sonuçlar doğurmaktadır. Vergilerin yeniden dağıtma etkisi ise vergi gelirlerinin gayri safi yurtiçi hâsıla içerisindeki oranlarına göre ülkeler arasında farklılaşmaktadır. Örneğin, artan oranlı vergi sistemini benimseyen gelişmekte olan ülkeler kişisel gelir, servet ve tüketim vergileri yoluyla geliri yeniden dağıtma yolunu tercih etmektedir. Ancak böylesi bir vergi tasarımının karmaşıklığı, özellikle politik tercihler neticesinde, dönemsel olarak vergilerin ve/veya oranlarının değişiklik göstermesine sebep olmaktadır ve nihayetinde vergi gelirlerinden beklenen fayda gerçekleşmediği için ya geliri yeniden dağıtacak kaynak yeterli gelmemektedir ya da yeniden dağıtım politikalarının önceden tahmin edilen gelir eşitsizliğini azaltıcı etkisi gerçekleşmemektedir; hatta kimi zaman vergi ve transfer politikaları gelir eşitsizliğini arttırabilmektedir (Alvaredo, Chance, Piketty, Saez, Zucman, 2018, ss. 19-20; Bourguignon, 2018, ss. 353-354; IMF, 2017, ss. 10-21; OECD, 2012, ss. 186-187; OECD, 2016, ss. 3-4).

### 3.3. Yolsuzluk

Yolsuzluğun gelir eşitsizliğinin nedenlerinden biri olduğuna dair literatürde pek çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Çalışmalarda, yolsuzluk ekonomik büyüme ilişkisi üzerinden yolsuzluğun eşitsizliği arttırıcı etkisi değerlendirilmekte olup bazı kanallar vasıtasıyla yolsuzluğun büyümeyi de etkilediği bulgularına yer verilmektedir. Yolsuzluk, kaynakların yanlış yönlendirilmesine sebep olarak müşevviklere zarar vermektedir ve kaynakları rant kollama faaliyetleri ile üretken piyasalardan çekmektedir. Üretim maliyetlerini ve yatırım karlılığını azaltarak ticareti olumsuz etkileyen yolsuzluk, kaynakların niteliğini de azaltarak yatırımlardan beklenen getiriyi ve verimliliği de olumsuz etkilemektedir. Yolsuzluk, eğitim, sağlık, adalet gibi hizmetlerin niteliğini de düşürmektedir ve kamu harcamalarının etkinliğini azaltarak toplumdaki beşeri sermaye birikimini olumsuz etkilemektedir. Her ne kadar ölçülmesi kolay olmasa da yolsuzluğun gelir eşitsizliğinin nedenlerinden biri olduğundan hareketle, pek çok sayıda ampirik çalışma da yapılmıştır. Yolsuzluk, hemen hemen tüm ortak çalışmalarda sosyal adaleti, vergi sistemini, ekonomik büyümeyi, servet dağılımını, eğitimde ve sağlıkta fırsat eşitliğini olumsuz etkilemektedir (Gupta, Davoodi, Alonso, 1998, s. 98; Gupta, De Mello, Sharon, 2000, s. 29; Lee ve Son, 2016, s. 346; Tanzi ve Davoodi, 1997, s. 577; Weber, 2008, s. 80).

### 3.4. Sağlık harcamaları

Esasen, ekonomik ve mali göstergeler içerisinde gösterilebilecek olan sağlık harcamalarının gelir eşitsizliği üzerine etkisi, bireylerin fiziken, ruhen ve zihnen sağlıklı olmasının ekonomik kazançlarını, bu yolla da toplumun ekonomik refahını önemli derecede etkileyecek olması sebebiyle diğer nedenlerden önem kazanarak ayrırmakta olduğu için ayrı bir başlık altında değerlendirilmesi uygun görülmüştür. Özellikle devletin sağlık harcamaları, bireylerin kazançlarını, yaşam standartlarını, eğitim beklentilerini ve yatırımlarını, tasarruflarını etkileyerek hem bireysel hem bireyler arası gelir dağılımı bakımından önemli bir değişken halini almaktadır. Sağlık durumu iyi olan bireyler haftalık, aylık ve yıllık bazda daha fazla saat çalışarak daha yüksek bir ücret elde ederek yaşam standartlarını yüksek tutmaktadır. Sağlık durumu iyi olmayan bireyler ise bu konuda dezavantajlı olduğu için gelir dağılımı toplumdaki bireyler arasında oldukça farklılaşmaktadır. Bireylerin geçmiş dönemdeki sağlıklı durumlarından elde edilen gelirlere veya transferlere, sağlıklı olmadıkları döneme aktarılan

tutarlar emeklilik gelirini pozitif etkileyebilmektedir; tersi durum emeklilik sonrası gelirlerini negatif etkilemektedir (Smith, 1999, s. 149). Bu itibarla, sağlık harcamalarını bir bakıma geliri yeniden dağıtan politikalar bağlamında da gelir eşitsizliği üzerine etkileri yönünden ele almak önemli bir husustur. Şöyle ki, geliri yeniden dağıtan politikalar, ülkeler bazında, sayısı milyonlara ulaşan emekli bireylerin yaşam standartlarının ve hayati koşullarının devamını, özellikle emeklilik maaşı, sağlık yardımı vb. araçlar yardımıyla sağladığı için gelir dağılımı adaleti açısından sağlık harcamaları büyük boyutlu bir kapsama sahiptir.

Sosyoekonomik statülerine göre toplumdaki bireyler arasındaki sağlık çıktılarındaki eşitsizlikler birçok ülkede oldukça fazladır ve pek de daralıyor gibi görünmemektedir. Gelişmiş ekonomilerde, yükseköğretim eğitimi almış bireyler ile ortaöğretim veya daha düşük öğretim görmüş bireyler arasındaki yaşam beklentisi arasındaki fark oldukça fazladır. Bu fark düşük gelirli ülkeler ile gelişmekte olan ülkelerde ise daha da artmaktadır (Bosworth, Burtless, Zhang, 2016, s. 23; Case ve Deaton, 2017, s. 423). Her ne kadar kamusal ve özel sağlık sigortaları kapsamında ülkelerin sağlık alanında yaptığı harcamalar ve sağlık yatırımları artmış olsa da bu farkın kapanması pek mümkün gözükmemektedir (IMF, 2017, ss. 22-24). Toplumdaki dezavantajlı grupların sağlık durumlarının iyileştirilmesi eşitsizliğin azaltılmasına ve sosyal refahın iyileştirilmesine yardımcı olabilmektedir. Bu durum bir taraftan daha yüksek üretkenlik, istihdam ve kazanç sağlayabilmektedir; aynı zamanda okula devam ve eğitim çıktılarının iyileştirilmesine yardımcı olmaktadır ve fırsat eşitliği ile gelir eşitliğine katkıda bulunmaktadır. Yine halk sağlığı harcamaları, finansal koruma sağlayarak ve hane halkı tüketimini artırarak da yeniden dağıtım etkisine sahip olabilmektedir. Halk sağlığı harcamasının fayda oranı birçok ülkede eğitim harcamalarına benzer şekilde zenginler lehinedir; çünkü zenginler daha fazla sağlık hizmetinden ve sağlık sigortası paketlerinden faydalanmaktadır. Bununla birlikte, özellikle gelişmiş ekonomilerde beslenme, içme suyu, temizlik ve hijyen, sağlık hizmetleri dışındaki faktörler tarafından giderek daha fazla belirlenmektedir (Chetty vd., 2016, s. 1754).

Eğitim harcamalarındaki yeniden tahsislere benzer şekilde, kamu sağlık harcamalarının düşük gelirli bireylere doğru yeniden tahsis edilmesi, bu bireylerin harcamalarında bir iyileşmeye yol açmaktadır. Nitekim yapılan ampirik çalışmalardan da anlaşılmıştır ki sağlık kapsamındaki düşük eşitsizlik ile bir ülkedeki ortalama yaşam beklentisi arasında pozitif bir ilişki mevcuttur. Bulgular, temel olarak sağlık harcamasının marjinal faydasının yoksullar için daha büyük olduğunu ve dolayısıyla kamu sağlık harcamasının zenginlerden yoksullara yeniden tahsis edilmesinin bireylerin genel sağlık durumlarına ilişkin çıktılardaki iyileşmeyi arttırdığını göstermektedir (Grossmann, 1972, s. 141; ayrıca bkzn. Smith, 1999, s. 149; Gómez ve Nicolás, 2006, ss. 1000-1004; Leigh, Jencks, Smeeding, 2009, ss. 388-400; Ehrlich ve Becker, 1972, s. 659; Ehrlich, 2000, ss. 359-362; Houweling, Ronsmans, Campbell, Kunst, 2007, s. 745; Wagstaff, Yip, Lindelow, Hsiao, 2009, ss. 19-21; Baldacci vd., 2010, s. 4; Wagstaff, Bilger, Buisman, Bredenkamp, 2014, s. 42; Wagstaff, Cotlear, Eozenou, Buisman, 2016, ss. 36-44). Öyle ki IMF (2017), tarafından gerçekleştirilen simülasyon analizi, temel sağlık sigortasındaki eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasının, düşük ve orta gelirli ülkelerde ortalama yaşam ömrünü 1,3 yıl arttırabileceğini göstermektedir (IMF, 2017, s. 54).

### 3.5. Eğitim ve yapısal politikalar

Gelir eşitsizliğinin nedenlerine olan merak ve araştırma detaylandırıldığında eğitim faktörü çok önemli gözükmektedir. Ancak eğitimin eşitsizlik üzerindeki etkisinin tam olarak hangi yönde olduğunu belirlemek çok da kolay değildir. Bu yüzden ki teorik tartışmalar ve ampirik çalışmalar, eğitim düzeyinin yüksek olduğu ülkelerde bile gelir eşitsizliğinin arttığına işaret etmektedir. Bu durum, eğitimde devletin rolü ile ilişkilendirilmektedir; bunun yanı sıra, eğitime erişimdeki fırsat eşitsizliği, kamusal ve özel eğitim arasındaki maliyet farklılıkları, eğitimin meslek üzerindeki etkileri, işgücü sektörleri arasındaki eğitimin niteliğine dayanan ücret farklılıkları gibi koşullar gelir eşitsizliğini eğitim yoluyla etkileyen faktörler olarak tartışmalarda karşımıza çıkmaktadır. Bu itibarla, gelir eşitsizliğinin nedenlerine eğitim faktörünün de eklenmesi uygun görülmüştür.

Eğitim, işgücü ve ürün piyasalarındaki yapısal politikalar, i) istihdam oranını ii) iş sahibi olanlar arasındaki gelir dağılımını etkileyerek gelir eşitsizliğini etkileyebilmektedir. (Koske, Fournier, Wanner, 2012, s. 6). Eğitimde eşitliği teşvik eden politikalar, esasen, gelirin yeniden dağılımını

azaltarak gelir eşitsizliğini düşürmektedir. Çalışma çağındaki nüfus arasında, ortaöğretim veya yükseköğretim mezunlarının payının yüksek olduğu ülkelerde, yükseköğrenimi teşvik eden politikalar için bu durum özellikle geçerlidir. Buna karşın, birçok işgücü piyasası politikası için, en azından bazı düzeydeki çalışanlar için, gelir dağılımını ve istihdam düzeyini, her zaman yükseköğrenim mezunlarının fazlalığının belirlemeyecek olması ve emek yoğun işgücü sektöründe vasıflı ara eleman ihtiyacına dönük bir eğitim politikası kompozisyonunun karmaşıklığı sebebiyle eğitimin gelir eşitsizliğini azaltıcı etkisi tahmin edilenin aksine çok da belirgin değildir (Charles-Coll, 2011, s. 19). Ürün piyasası liberalleşmesi gibi yapısal politika gelişmelerinin veya değişikliklerinin gelir eşitsizliği üzerindeki etkisi ise belirsizdir. Bu politikalar istihdamı arttırırken, bazı ürün piyasası reformları gelirin yeniden dağılımını genişletebilir. Seçilen yapısal politika reformlarının gelir dağılımı üzerindeki etkilerinin ortalama büyüklüğünün kabaca ölçülmesi gerekmektedir ve bu konuda yapılan çalışmaların sonuçları farklılaşmaktadır.

#### 4. Küresel gelir dağılımının ve eşitsizliğinin seyri ve boyutu

Küresel gelir dağılımının ve eşitsizliğinin seyrine dair pek çok çalışma bulunmaktadır. Çalışmanın bu kısmında, bu çalışmalardan derlenen veriler toplulaştırılıp tarihsel bir perspektif oluşturulması amaçlanmaktadır. Veriler, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), Uluslararası Para Fonu (IMF), Dünya Eşitsizlik Veritabanı (wid.world) kurumları tarafından yayımlanan raporlardan faydalanılarak tablolatırılmıştır. Bu verilere, istatistiki bilgilere ve bunlara ilişkin değerlendirmelere de çalışmanın bu kısmında yer verilmektedir.

**Tablo 1.** Dünya genelinde toplam gayri safi milli hâsıla artışı, 1950-2016

	GSMH		Kişi Başı GSMH		Yetişkin Başına GSMH	
	1950-1980	1980-2016	1950-1980	1980-2016	1950-1980	1980-2016
<b>Dünya</b>	282%	226%	116%	85%	122%	54%
<b>Avrupa</b>	256%	79%	181%	54%	165%	36%
<i>AB</i>	259%	94%	192%	66%	180%	45%
<i>Rusya ve Ukrayna</i>	249%	31%	156%	18%	129%	4%
<b>Amerika</b>	227%	163%	78%	62%	80%	36%
<i>Kanada ve ABD</i>	187%	164%	89%	84%	82%	71%
<i>Latin Amerika</i>	365%	161%	116%	49%	117%	12%
<b>Afrika</b>	258%	233%	72%	30%	85%	20%
<i>Kuzey Afrika</i>	394%	235%	130%	58%	148%	24%
<i>Sahra Altı Afrika</i>	203%	232%	46%	22%	58%	18%
<b>Asya</b>	446%	527%	188%	230%	198%	152%
<i>Çin</i>	273%	1864%	106%	1237%	114%	831%
<i>Hindistan</i>	199%	711%	61%	299%	67%	223%
<i>Japonya</i>	740%	103%	504%	86%	372%	56%
<i>Diğer Asya Ülkeleri</i>	518%	376%	187%	99%	203%	52%
<b>Okyanusya</b>	208%	194%	38%	69%	50%	49%
<i>Yeni Zelanda ve Avustralya</i>	199%	193%	69%	81%	71%	58%

**Kaynak:** World Inequality Report 2018 ve IMF Tackling Inequality 2017 başlıklı raporlardan derlenen veriler ile yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 1, dünya genelinde ülkelerin ve bölgelerin 1950-2016 dönemi için ulusal gelir artış oranlarını temsil etmektedir. Küresel gelir dağılımı farklılığının daha iyi anlaşılması ve yıllık verilerin görsel karmaşıklığa yol açmaması için bölgeler arası dönemsel ve toplu verilerden faydalanılması uygun görülmektedir. Tablo 1'den görülebileceği üzere, Avrupa Birliği üyesi ülkelerde birlik öncesi, 1950-1980 yılları arasında yetişkin başına %180, 1980-2016 yılları arasında ise %45'lik gelir artış oranları, artış hızının yavaşlaması olarak değerlendirilmektedir. Büyüme oranlarındaki veya gelir artış hızlarındaki bu yavaşlama, Batı Avrupa'daki büyümenin "altın çağına" sona ermesinin yanı sıra, dünya genelinde ve Avrupa'da dönem dönem etkili olan finansal ve mali krizler ile ekonomik durgunluktan kaynaklanmaktadır. ABD-Kanada'da ise 1950-1980 dönemi yetişkin başına gelir artışı %82 iken 2008 finansal krizine rağmen 1980-2016 arası artış oranı %71 olarak Avrupa'dan daha

yüksek gerçekleşmiştir. Benzer şekilde Japonya, iki dönemde %372'den %56'ya düşen bir oranda yetişkin başına gelir artış hızı kaydetmiştir. Çin ise 1980-2016 döneminde yetişkin başına gelir artış hızını önceki dönem %114'lük artış hızından %831 gibi oldukça yüksek bir seviyeye çıkarmıştır. Dünya genelindeki artış hızı ise %122'den %54'e düşmüştür. 1980-2016 arası yalnızca %12'lik gelir artış hızı yaşayan, 1950-1980 yılları arası %117'lik yetişkin başına artış hızı elde eden Latin Amerika ülkeleri küresel düzeyde en yavaş büyüyen ülkeler olarak temsil edilmektedir. Okyanusya ülkeleri ise her iki dönemde %50'lik ve %49'luk yetişkin başına aylık gelir artış hızları ile en istikrarlı ülkeler olarak kabul edilmektedir. İstatistiki göstergeler doğrultusunda Sahra altı Afrika ve Latin Amerika gibi dünyanın bazı bölgelerinde gelir dağılımı adaletsizliğinin önemini koruduğunu ve ülkeler arasında eşitsizliklerin varlığını sürdürdüğünü belirtmek gerekmektedir. Bazı düşük ve orta gelirli bölgeler bugün yıllar öncesine kıyasla nispeten daha kötü durumdadırlar. 1980 ve 2016 yılları arasında Sahra altı Afrika'daki yetişkin başına gelirler, dünyadaki yetişkin başına gelirlerden (% 54) daha yavaş (% 18) büyümüştür. Kuzey Afrika ise yetişkin başına %24 civarında büyürken tüm Afrika kıtası ise yalnızca %20'lik gelir artışı kaydetmiştir ki, bu oran önceki dönem olan 1950-1980 döneminden (%85) bile çok daha düşüktür.

**Tablo 2.** Dünya genelinde gayri safi milli ve yurtiçi hâsılanın 1980 yılı dağılımı (satın alma gücü paritesine göre)

	Toplam Nüfus (Milyon) (1980)	GSYH S.A.G.P. göre) (Trilyon Euro)	Sabit Sermaye Tüketimi (% GSYH)	Net Dış Faktör Geliri (% GSYH)	GSMH (S.A.G.P. göre) (Trilyon Euro)	Yetişkin Başına GSMH (S.A.G.P. göre) (Euro)	Yetişkin Başına Aylık Eşdeğer Gelir (S.A.G.P. göre) (Euro)		
<b>Dünya</b>	4389	100%	28	13%	-0.2%	25	100%	10500	880
<b>Avrupa</b>	673	15%	11	14%	-0.1%	9	37%	20000	1670
<i>AB</i>	469	11%	8	14%	-0.2%	7	28%	21600	1800
<i>Rusya ve Ukrayna</i>	204	4%	3	17%	0.0%	2	9%	16200	1350
<b>Amerika</b>	598	14%	9	14%	-0.4%	7	30%	21700	1810
<i>Kanada ve ABD</i>	252	6%	6	15%	0.9%	5	20%	29600	2470
<i>Latin Amerika</i>	346	8%	3	11%	-3.0%	2	9%	13800	1150
<b>Afrika</b>	477	11%	1.3	10%	-1.9%	1	5%	5500	460
<i>Kuzey Afrika</i>	111	3%	0.5	10%	-2.1%	0.5	2%	9200	770
<i>Sahra Altı Afrika</i>	365	8%	0.8	10%	-1.8%	1	3%	4332	360
<b>Asya</b>	2619	60%	7.1	12%	0.2%	8	27%	5000	420
<i>Çin</i>	987	22%	0.9	11%	0.0%	1	3%	1500	130
<i>Hindistan</i>	697	16%	0.8	7%	0.6%	1	3%	2200	180
<i>Japonya</i>	117	3%	1.9	17%	0.0%	2	6%	19900	1660
<i>Diğer Asya Ülkeleri</i>	817	19%	3.4	10%	0.4%	4	15%	9300	780
<b>Okyanusya</b>	22	1%	0.4	15%	-1.6%	0.3	1%	21300	1780
<i>Yeni Zelanda ve Avustralya</i>	18	0.4%	0.3	16%	-1.5%	0.3	1%	24200	2020
<i>Diğer Okyanusya Ülkeleri</i>	5	0.1%	0.0	7%	-4.2%	0.0	0%	4400	370

**Kaynak:** World Inequality Report 2018 ve IMF Tackling Inequality 2017 başlıklı raporlardan derlenen veriler ile yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2 ve 3 ise 1980 ve 2016 yılları için satın alma gücü paritesine göre küresel düzeyde gelir dağılımının seyrine ilişkin istatistiki bilgiler içermektedir. 1980 ve 2016 yılı arası küresel gelir dağılımı farklılığı, karşılaştırma yapılabilmesi için iki ayrı tabloda değerlendirilmektedir. Tablolar, Çin'in ulusal gelirinin 1980'den 2016'ya satın alma gücü paritesine göre 1 trilyon Euro'dan 15 trilyon Euro'ya yükselmiş olduğunu ve küresel gelir payının da %3'ten %19'a yükseldiğini göstermektedir. 1980'de ABD-Kanada için %20'ye ve Avrupa Birliği için %28'e karşılık gelen küresel gelir payı, 2016 yılında ABD-Kanada için %17, Avrupa Birliği için %20 olarak gerçekleşmiştir. Çin'in yetişkin başına ulusal geliri 1980'den 2016'ya %831, 1950'den 1980'e %106 dolayında artmıştır. Bu durumun küresel gelir eşitsizliğinin azalmasına katkıda bulunduğu ve gelirin batıdan doğuya doğru hareketinin, 1980 yılında gelir dağılımı görece daha adaletsiz olan Çin gibi ülkelerin gelir dağılımını iyileştirdiği

söylenbilir. Ülkeler arasındaki eşitsizlik azalışına veya gelir dağılımındaki görece dengelenmeye rağmen, Tablo 2 ve 3'ten de görülebileceği üzere ortalama milli gelir eşitsizliği küresel düzeydeki varlığını sürdürmektedir. Gelişmekte olan ülkelerin hepsinin Çin ile aynı oranda gelir artış hızı kaydettiklerini ve büyüdüklerini söylemek güçtür. Hindistan'ın 2016 yılı satın alma gücü paritesine göre yetişkin başına aylık ortalama geliri 580 Euro veya 638 ABD Doları olup Sahra altı Afrika'da ise bu rakam 430 Euro'dur (473 ABD Doları)<sup>1</sup>. 1980 yılında bu değerler Hindistan için 180 Euro, Sahra altı Afrika için ise 360 Euro seviyelerindedir. Her iki dönem birlikte ele alındığında her iki bölge, küresel düzeyde hâlen en fakir bölgelerdir. 2016 yılında yetişkin başına aylık gelir ABD-Kanada'da 4230 Euro'dur. 430 Euro aylık yetişkin başına gelire sahip Sahra altı Afrika'dan ABD-Kanada yaklaşık olarak on kat daha zengindir.

**Tablo 3.** Dünya genelinde gayri safi milli ve yurtiçi hâsılanın 2016 yılı dağılımı (satın alma gücü paritesine göre)

	Toplam Nüfus (Milyon) (2016)	GSYH (S.A.G.P. göre) (Trilyon Euro)	Sabit Sermaye Tüketimi (% GSYH)	Net Dış Faktör Geliri (% GSYH)	GSMH (S.A.G.P. göre) (Trilyon Euro)	Yetişkin Başına GSMH (S.A.G.P. göre) (Euro)	Yetişkin Başına Aylık Eşdeğer Gelir (S.A.G.P. göre) (Euro)		
<b>Dünya</b>	7372	100%	92	14%	-0.5%	78	100%	16100	1340
<b>Avrupa</b>	747	10%	19	15%	-0.6%	16	20%	27100	2260
<i>AB</i>	523	7%	16	17%	-0.2%	13	17%	31400	2620
<i>Rusya ve Ukrayna</i>	223	3%	3	9%	-2.5%	3	4%	16800	1400
<b>Amerika</b>	962	13%	23	15%	-0.2%	19	25%	29500	2460
<i>Kanada ve ABD</i>	360	5%	16	16%	0.9%	13	17%	50700	4230
<i>Latin Amerika</i>	602	8%	7	12%	-2.5%	6	8%	15400	1280
<b>Afrika</b>	1214	16%	4	10%	-2.1%	4	5%	6600	550
<i>Kuzey Afrika</i>	240	3%	2	9%	-1.7%	2	2%	11400	950
<i>Sahra Altı Afrika</i>	974	13%	3	11%	-2.3%	2	3%	5100	430
<b>Asya</b>	4410	60%	44	14%	-0.4%	38	49%	12700	1060
<i>Çin</i>	1382	19%	18	14%	-0.7%	15	19%	14000	1170
<i>Hindistan</i>	1327	18%	7	11%	-1.2%	6	7%	7000	580
<i>Japonya</i>	126	2%	4	21%	3.5%	3	4%	31000	2580
<i>Diğer Asya Ülkeleri</i>	1575	21%	16	13%	-0.7%	14	18%	14200	1180
<b>Okyanusya</b>	39	1%	1	16%	-1.5%	1	1%	31700	2640
<i>Yeni Zelanda ve Avustralya</i>	29	0.4%	1	16%	-1.5%	1	1%	38200	3180
<i>Diğer Okyanusya Ülkeleri</i>	10	0.1%	0.03	7%	-2.4%	0.03	0%	5600	470

**Kaynak:** World Inequality Report 2018 ve IMF Tackling Inequality 2017 başlıklı raporlardan derlenen veriler ile yazar tarafından oluşturulmuştur.

Akademik ve teorik tartışmaların çoğu, ülkelerin ekonomik performansını karşılaştırmak için genellikle gayri safi yurtiçi hâsıla (GSYH) büyümesine/artışına odaklanmaktadır. Bununla birlikte, bu ölçüm ulusal refahın ölçülmesinde sınırlı bir kullanım alanı sunmaktadır. GSYH hesaplamaları, diğer ülke vatandaşlığındaki gerçek ve tüzel kişilerin gelirini de hesaba kattığı için, GSYH ile GSMH'deki gelişmeleri dikkatli değerlendirmek gerekir. Bu sebeple çalışmada her iki hesaplama yöntemine de yer verilmektedir. Çalışma ise bu değişkenlerin seçili dönem için küresel seyrine ve dönemsel farklılığına odaklanmaktadır. GSYH, üretim sürecinde ortaya çıkan mal veya hizmetlerin maliyetini, bir ekonomide satılan tüm mal ve hizmetlerin fiyatından çıkardıktan sonra ekonomik değeri ölçmektedir. Dolayısıyla, sermaye amortismanı, suç, çevresel bozulma, hastalıklar gibi negatif dışsallıklar yayan "public bads" (kamu kötülükleri) ile ilgili faktörleri hesaba katmamaktadır. Çünkü bunlar aynı zamanda

<sup>1</sup> Çalışmada Euro cinsinden değerler paylaşılmaktadır ve değerlendirmelerde 1 Euro=1.1 ABD Doları kabul edilmektedir.

GSYH hesaplamalarına dâhil edilen harcamalara sebep olmaktadır. Bu kısıtlar sebebiyle, pek çok istatistik kurumu, hükümetler, akademik kurumlar ve enstitüler ekonomik performans ve refahın tamamlayıcı başka göstergelerini geliştirip kullanmaya başlamıştır. Öte yandan GSYH, gelir eşitsizliği söz konusu iken bazı zorluklara da sebep olmaktadır. Birincisi, gayri safi yurtiçi hâsılanın adından da anlaşılacağı gibi gayrisafî bir önlem olmasıdır ve bir ekonomide zarar görmüş ya da mal ve hizmetlerin üretimi sırasında aşınan sermayenin değiştirilmesi için gereken harcamaları dikkate almamasıdır. Söz gelimi makineler, bilgisayarlar, yollar ve elektrik sistemleri her yıl tamir edilmelidir veya değiştirilmelidir. Bu, sermaye amortismanı veya sabit sermaye tüketimi (CFC) olarak adlandırılmaktadır. Sabit sermaye tüketimi ile net yurtiçi hâsıla elde edilmektedir ve bu da gerçek ekonomik çıktıya ilişkin daha doğru bir ölçüm yöntemidir. Sabit sermaye tüketiminin GSYH'den çıkarılması ile net yurtiçi hâsıla elde edilmektedir ki bu değişken bir ekonomideki çıktı miktarına ilişkin veriler sunmaktadır. Sabit sermaye tüketimi ise pratikte zamana ve ülkelere göre değişmektedir.

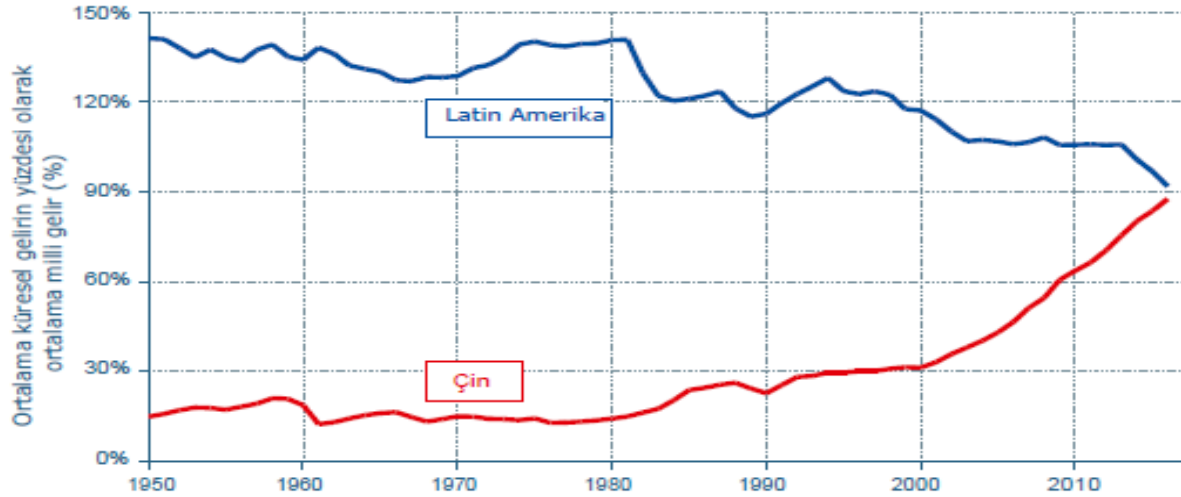
Toplam sermaye stoğu içinde önemli bir makine stoğuna sahip olan ülkeler, genel sermaye içindeki yüksek payları elde etme eğilimindedirler. Tablodan da görülebileceği üzere gelişmiş ekonomiler için bu durum, sabit sermaye tüketiminin GSYH'sinin % 21'ine eşit olduğu Japonya'da geçerlidir. Sabit sermaye tüketimi Avrupa Birliği ülkelerinde ve Amerika Birleşik Devletleri'nde de yüksektir (%16-17). Aksine, nispeten daha az sayıda makineye sahip olan ve sermaye stoklarında tarımsal alanın daha yüksek bir yüzdesine sahip olan ekonomiler, daha düşük sabit sermaye tüketimi değerlerine sahip olma eğilimindedirler. Hindistan'da sabit sermaye tüketimi GSYH'nin %11'ine, Latin Amerika'da ise %12'sine eşittir. Böylece ülkeler arasındaki sabit sermaye tüketimi değerleri arasındaki farklılık ülkelerin gelir dağılımı seviyelerini de değiştirmektedir. Bu tür değişiklikler ise küresel eşitsizliği azaltma eğilimindedir; çünkü eski makineleri veya aşınmış sermayeyi değiştirmeye tahsis edilen gelir, yüksek gelirli ülkelerde düşük gelirli ülkelere daha yüksek olma eğilimindedir. GSYH rakamları, ülkeler arasındaki ve zaman içindeki gelir eşitsizliğinin karşılaştırılması gerektiğinde başka bir zorluğa daha sahiptir. Küresel düzeyde net yurtiçi üretim, net yurtiçi gelire eşittir. Başka bir deyişle küresel üretimin piyasa değeri küresel gelire eşittir. Şöyle ki ulusal düzeyde, belirli bir ülkedeki mal ve hizmetlerin satışından elde edilen gelirler mutlaka o ülkede kalmaz. Örneğin fabrikaların yabancı şahıslara veya çok uluslu şirketlere ait olduğu durumda elde edilen gelirler başka ülkelere ve coğrafi bölgelere transfer edilmektedir. Yabancı para cinsinden gelirler hesaba katıldığında, ülkeler arasındaki küresel eşitsizlik artmak yerine azalabilmektedir. Zengin ülkeler genellikle dünyanın diğer bölgelerinde yoksul ülkelere göre daha fazla varlığa sahiptirler.

Tablo 3, Kuzey Amerika'daki net dış faktör gelirinin GSYH'nin %0,9'u olduğunu göstermektedir. Bu arada, Japonya'nın net dış faktör geliri GSYH'nin %3,5'ine eşittir. Avrupa Birliği içerisindeki net dış faktör geliri, satın alma gücü paritesine göre negatiftir. Yani bu ülkelere sermaye çıkışı, bu ülkelere sermaye girişine göre daha fazladır. Bu rakam aslında Avrupa Birliği içindeki üye ülkeler özelinde bir farklılık olduğunu göstermektedir. Fransa, Hollanda ve Almanya gibi gelişmiş Avrupa ekonomileri yüksek düzeyde net dış faktör gelirlerine sahipken, İrlanda ve Birleşik Krallık gibi ülkeler ile sonradan birlik üyesi olan çoğu Balkan ülkeleri ise negatif net dış faktör gelirlerine sahiptirler. Bu durum büyük ölçüde, o ülkelerde faaliyet gösteren finansal hizmetlerin ve yabancı şirketlerin para transferi sebebiyle ortaya çıkmaktadır. Net dış faktör gelirlerinin ülkeler özelinde değişiklik göstermesi ve yabancı para cinsinden elde edilen gelirlerin ülkelerarası aktarımı gelir eşitsizliğinin ya da gelir dağılımının yönünü de önemli ölçüde etkilemektedir. Öte yandan, Latin Amerika her yıl GSYH'nin %2.5'ini dış aleme aktarmaktadır. Çin de negatif net dış faktör gelire sahip ülkelere biri olup GSYH'nin %0.7'sini yabancı ülkelere ödemektedir. Bu durum, Çin'in yabancı portföyünden elde ettiği getirisinin, yabancı yatırımlardan elde ettiği getiriden daha düşük olduğunu göstermektedir. Teorik olarak, küresel düzeyde net dış faktör geliri sıfıra eşit olmalıdır. Başka bir ifade ile bazı ülkeler tarafından ödenenlerin, diğerleri tarafından alınması gerekmektedir. Ancak, net dış faktör gelirlerinin hareketine ilişkin güvenilir istatistikî kayıtlar veya bilgiler mevcut değildir. Bu sebeptendir ki, küresel düzeyde rapor edilen net dış faktör gelirlerinin toplamı hiçbir zaman sıfır olmamıştır. Bu, "kayıp gelir" sorunu olarak adlandırılmaktadır; toplam gelirin payı, küresel ekonomik istatistiklerden silinerek küresel düzeyde sıfır olmayan net yabancı gelir haline gelmektedir. Bu esasen kayıtdışılığın varlığına ilişkin bir kanıt da sunmaktadır. Eksik net dış faktör

gelirleri hesaba katıldığında, küresel gelir eşitsizliğinin önemli ölçüde değiştiğini söylemek doğru değildir; ancak bu durum, belirli ülkeler için döngüsel olarak büyük bir fark yaratabilmektedir.

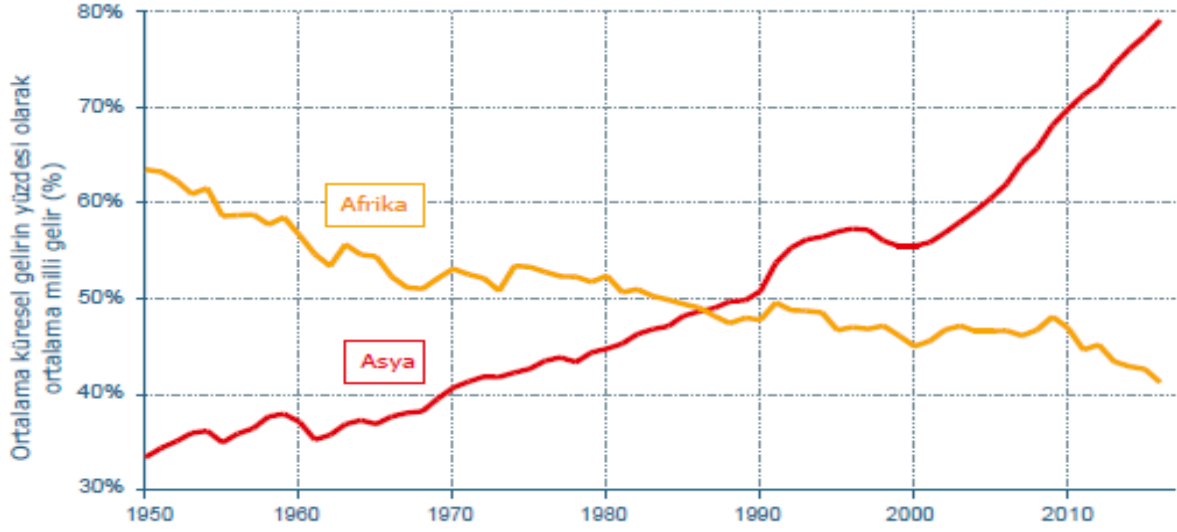
Asya'daki büyüme, geçen on yıllar içerisinde ülkeler arasındaki eşitsizliği azaltmaya önemli katkıda bulunmuştur. Küresel düzeyde, 2016 yılında yetişkin başına aylık gelir, Tablo 3'ten de görülebileceği üzere satın alma gücü paritesine göre 1340 Euro'dur (1474 ABD Doları). Ulusal gelir (GSMH), Kuzey Amerika'da yetişkin başına satın alma gücü paritesine göre aylık 4230 Euro veya aylık 4653 ABD Doları olup bu değer küresel ortalamanın 3 katıdır, Avrupa Birliği'nde ise bu oran küresel ortalamanın iki katıdır ve yetişkin başına 2620 Euro veya 2882 ABD Doları'dır. Bu değerler yüksek gelirli ülkeler ile küresel ortalama gelir arasındaki büyük farklılığı göstermektedir: ABD ve Kanada dünya ortalamasından beş kat, AB ise üç kat daha zengindir. Çin'de yetişkin başına aylık gelir, satın alma gücü paritesine göre 1170 Euro veya 1287 ABD Doları'dır; yani dünya ortalaması olan 1340 Euro veya 1474 ABD Doları'nın altındadır. Çin, Tablo 3'e göre 2016 yılına ilişkin küresel gelirin %19'unu temsil etmektedir. Bu rakam Kuzey Amerika'dan (% 17) ve Avrupa Birliği'nden (%17) daha yüksektir. Çin'in tek başına küresel gelirden elde ettiği pay, son yıllarda yaşadığı ekonomik büyüme ve kalkınma ile birlikte düşünüldüğünde oldukça önemlidir. Ancak, yetişkin başına aylık gelirin dünya ortalamasının altındaki seyri ise Çin özelinde gelir dağılımının adaletsizliğine vurgu yapmaktadır.

**Şekil 1.** Çin ve Latin Amerika'da küresel ortalamaya oranla ortalama gelir, 1950–2016



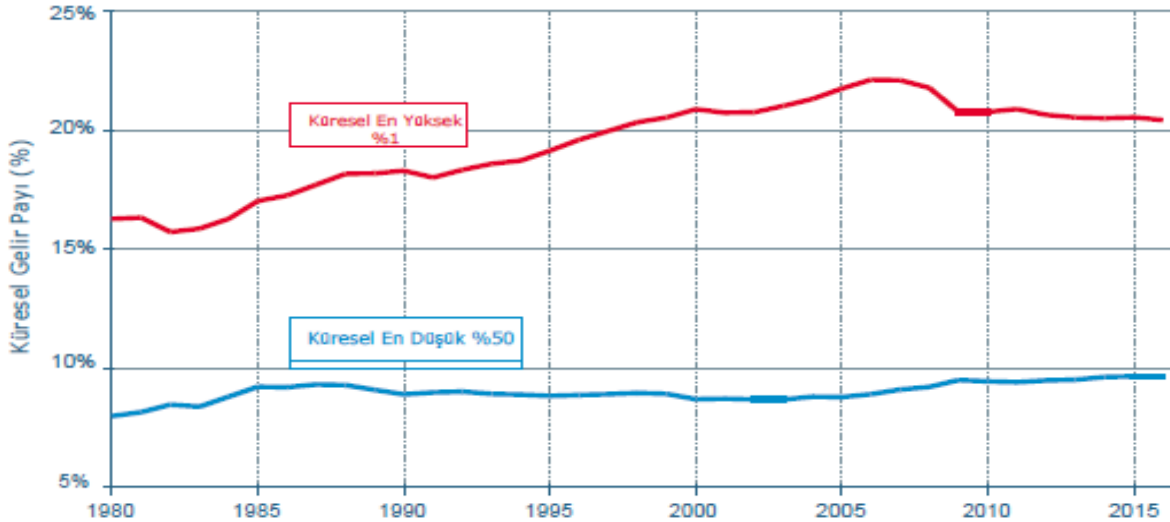
**Kaynak:** World Inequality Report 2018, s. 66

Şekil 1 ve Şekil 2 küresel düzeyde en hızlı ve en yavaş gelir artış hızı elde eden bölgelerin karşılaştırılmasına ilişkin görselleri temsil etmektedir. Öyle ki, Afrika gelir artış hızı en yavaş olan bölge olarak küresel düzeyde en yoksul kıta varlığını sürdürmektedir. Siyasi ve ekonomik krizler ile iç savaşların ortaya çıkardığı bu sosyoekonomik sorun, dünyanın en fakir bölgesinin yalnızca iktisadi politikalar ile iyileştirilemeyeceği iddiasını desteklemektedir. Afrika ülkelerinin ortalama gelirleri, 1950'de dünya ortalamasının %63'ünden, 2016'da %40'ına düşerken; Latin Amerika'da bu oran, %141'den %92'ye düşmüştür. Asya genelinde ise bu oran %34'ten 2016'da %78'e yükselmiştir. Çin ise 1950'den 2016'ya ortalama gelirlerini dünya ortalamasının %6'sından %88'ine yükseltmeyi başarmıştır.

**Şekil 2.** Afrika ve Asya'da küresel ortalamaya oranla ortalama gelir, 1950-2016

**Kaynak:** World Inequality Report, s. 65

Küresel gelir dağılımına ilişkin paylaşılan tablo ve şekillerde en etkili gelişimi Çin'in gösterdiği görülmektedir. Hindistan, büyük ölçüde en iyi küresel gelir elde eden bölgeler ve ülkeler arasında daha az etkili gibi gözükmemektedir. Rusya'da ise komünist rejim sonrası gelirin en zengin kesimden en yoksul gelir grubuna yayıldığı görülmektedir. Komünizmin sona ermesi, Rus gelirlerinin yeniden dağıtım politikaları aracılığıyla gelir grupları arasında paylaşılmasına dair bir kanıt da sunmaktadır. Afrika, Asya ülkelerine kıyasla nispeten düşük bir büyüme nedeniyle, gelir dağılımında arzu edilen artışı ve yeniden dağıtım elde edememiştir. Hem Kuzey Amerika hem Avrupa'nın gelir payları 1980 dönemine kıyasla azalırken; Avrupa'nın küresel gelirden aldığı pay Amerika'ya kıyasla daha fazla azalmıştır. Bunun nedeni, çoğu Avrupa ülkesinin Avrupa Birliği mevzuatı çerçevesinde on yıllar boyunca ABD ve diğer ülkelere göre daha adil bir büyüme ve gelir dağılımı politikası benimsemesidir.

**Şekil 3.** Küresel en düşük %50 ve en yüksek %1'lik gelir payı

**Kaynak:** World Inequality Report 2018, s. 54

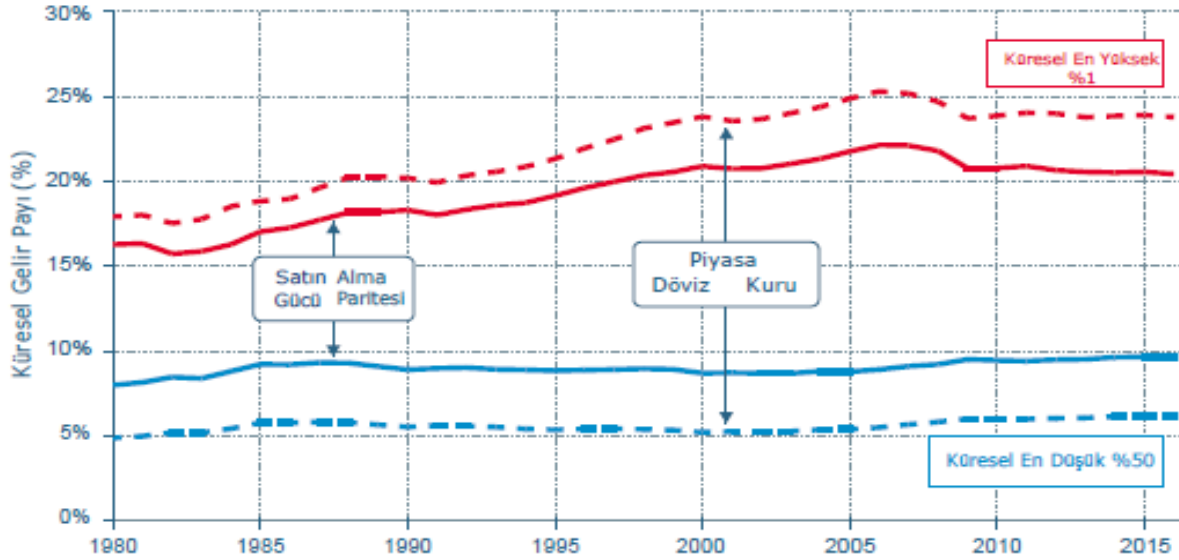
Şekil 3, satın alma gücü paritesine göre, %1 ve %50'lik dünya gelirin payını temsil etmektedir. Küresel %1'lik gelir payı, 1980'deki küresel gelirin yaklaşık %16'sından, 2008 küresel finansal krizi öncesinde 2007'de, %22'nin üzerine çıkmıştır. 2016'da kriz sonrası yaşanan ekonomik durgunluk ve düşük büyüme oranları sebebiyle bir miktar gerileyerek %21'in altına düşmüştür; ancak



bu hafif düşüşe rağmen küresel eşitsizlik seviyesi hâlen 1980 seviyesinin üzerindedir. Buna karşın şekilden de görülebileceği üzere 1980 ile 2016 arasında küresel en düşük %50'lik gelir grubunun dünya gelirinden aldığı pay %7 ve %9 civarında daha istikrarlı bir şekilde salınmaktadır. Bu durum, küresel nüfusun %1'lik gelir grubunun, %50'lik gelir grubu tarafından elde edilen toplam gelirin iki katından daha fazla bir miktarı elde ettiğini göstermektedir. Bu veri, küresel düzeyde yaşanan gelir eşitsizliğine ilişkin çarpıcı duruma dair bir gösterge durumundadır. Diğer taraftan, 2000'den beri gelişmekte olan ülkelerdeki, özellikle Çin'deki yüksek büyümenin veya 2008 küresel mali krizinin küresel gelir eşitsizliğindeki artışı durdurmak için yeterli olmadığı açıktır.

Satın alma gücü paritesi, dünya çapında seyahat etmeyen ve gelirlerini esasen kendi ülkelerinde harcayan bireyler açısından küresel eşitsizliğin ve gelir dağılımının daha net bir fotoğrafını sunmaktadır. Piyasa döviz kurları, bireylerin gelirlerini kolayca istedikleri yerde harcayabilecekleri bir dünyadaki küresel eşitsizlik hakkında bilgi vermek için tercih edilmektedir. Bu durum yüksek gelir elde eden bireylerin küresel düzeyde elde ettikleri gelirleri ile harcamalarını içermekle birlikte aynı zamanda göçmen işçilerin kendi ülkelerine gönderdikleri döviz cinsinden gelirleri veya kendi ülkelerinde yaptıkları harcamaları da içermektedir. Bu çalışmada ağırlıklı olarak satın alma gücü paritesine göre veriler bulunmaktadır. Şekil 4 ise iki ölçüm yöntemine göre farkın daha iyi anlaşılması için paylaşılmaktadır. Piyasa döviz kuru ile ölçülen, küresel eşitsizlik şekilden görülebileceği üzere daha yüksektir. Fiyatlar, piyasa döviz kurları veya satın alma gücü pariteleri kullanılarak bir para biriminden diğerine dönüştürülebilmektedir.

Şekil 4. Küresel en düşük %50 ve en yüksek %1'lik gelir payı (satın alma gücü paritesi ve piyasa döviz kuru karşılaştırması)



Kaynak: World Inequality Report 2018, s. 56

Piyasa döviz kurları, insanların para birimlerini alıp satmaya veya değiştirmeye razı oldukları fiyatları göstermektedir, bu yüzden ilk bakışta insanların göreceli satın alma gücünü yansıtmaktadır. Buradaki sorun, piyasa döviz kurlarının ticari mallar açısından yalnızca itibari paranın göreceli satın alma gücünü yansıtmasıdır. Ancak ticarete konu olmayan mallar (tipik olarak hizmetler) aslında gelişmekte olan ekonomilerde ticarete konu mallara göre daha ucuzdur. Bu nedenle, piyasa döviz kurları fakir ülkelerde yaşam standartlarına ilişkin gerçek istatistik bilgileri vermemektedir. Ek olarak, piyasa döviz kurları, finansal, ekonomik ve/veya politik olarak ülkelerdeki konjonktürel değişikliklerden etkilenmektedir. Satın alma gücü paritesi ise çeşitli ülkelerde gözlenen fiyatlara dayanarak bu sorunları ortadan kaldıran alternatif bir dönüşüm faktörüdür. Dolayısıyla, küresel gelir eşitsizliği seviyesi, piyasa döviz kurları kullanılarak, satın alma gücü paritesine göre ölçüldüğünde büyük ölçüde yüksektir. Şekil 4'ten de görülebileceği üzere küresel en yüksek %1'lik gelir, piyasa döviz kurları ile 2006 yılında, 1980 sonrası en yüksek seviyesi olan %25'in üzerine yükselmiştir. Satın

alma gücü paritesine göre bu gelir grubunun küresel gelir payı ise 2006 yılında %22'dir. 2016 yılına gelindiğinde ise bu gelir grubunun küresel gelir payı satın alma gücü paritesine göre %21 iken piyasa döviz kuru paritesine göre ise %24'ten biraz daha azdır. Küresel en düşük %1'lik gelir grubunun gelir payları 1980'den 2016'ya piyasa döviz kuru paritesine göre %5 ve %6 arasında salınmaktadır. Bu oran satın alma gücü paritesine göre %7 ve %9 arasındadır. Görülmektedir ki, ülkelerdeki fiyat değişikliklerine göre hesaplanan satın alma gücü paritesine göre gelir dağılımının veya gelir eşitsizliğinin seyri ve boyutu piyasa döviz kuru paritesine göre daha düşük seviyede çıktılar sunmaktadır.

## 5. Sonuç

Önceki çalışmalar ve teoriler ile ekonomik kararlar üzerinde etkisi olduğu anlaşılan gelir dağılımı ve bununla ilgili olan gelir eşitsizliği, son zamanlarda çok ilgi toplayan bir kavramdır. Bu ilgi, uluslararası düzeyde birçok akademisyenin, sivil toplum kuruluşunun, resmi ve özel kurumların, hatta ülkelerin gelir eşitsizliğini bir sosyoekonomik sorun olarak tanımlamalarına ve çözümü için zaman ve kaynak ayırmalarına, bilimsel çalışmalar yapmalarına sebep olmaktadır. Toplumsal sınıflar arasındaki gelir dağılımı farklılığı şeklinde anlaşılan gelir eşitsizliği; eğitim, sağlık, savunma vb. kamusal birçok alanda da fayda sorununu beraberinde getirmektedir. Tüm toplumu ilgilendiren iktisadi sonuçlar doğuran bu sorunlar, ekonomik kararların alınmasında artık giderek artan şekilde önem arz etmektedir. Ülkelerin genel olarak gelir dağılımında adaleti sağlayacak politika uygulama istekleri çoğu zaman ekonomide beklentinin aksine olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu çok yönlü, doğrusal olmayan etkiler ve sonuçlar çalışmaya başlamak için bir merak uyandırmış olup özellikle 1980 sonrası değişen dünya iktisadi dinamiklerinin meydana getirdiği etki ile bu çalışmada, artan gelir eşitsizliğinin nedenleri, gelir dağılımının ve eşitsizliğinin küresel düzeydeki seyrinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu itibarla çalışmada, bazı uluslararası ekonomik kurumlar tarafından hazırlanan raporlarda yer alan verilerden yararlanılarak oluşturulan tablolar ve şekiller yardımıyla ilgili açıklamalara ve değerlendirmelere yer verilmektedir. 1980-2016 döneminde küresel gelir dağılımında en zayıf gelişme gösteren ülkeler Latin Amerika ülkeleri ile Sahra altı Afrika olup Çin en yüksek düzeyde küresel gelir artışı yaşayan bölge olarak temsil edilmektedir. Asya ülkelerindeki gelir artışı da Çin'in ekonomik büyümede sağlamış olduğu istikrar sayesinde görece yüksek seyretmektedir. ABD-Kanada ile temsil edilen Kuzey Amerika ve Avrupa Birliği, küresel gelir dağılımında 1980-2016 dönem için artış elde etmiş olsa da finansal, mali krizlerin ve ekonomik durgunlukların yaratmış olduğu olumsuz etkiler, artışın etkisinin sınırlı ve diğer bazı bölgelerden daha az oranda olmasına sebep olmaktadır. Diğer taraftan, Avrupa Birliği müktesebatı çerçevesinde uygulanan para ve maliye politikalarının, birlik üye sayısı artışı ile birlikte ele alınması durumunda, gelir grupları arasında dağıtımda görece adaletin sağlanmasının da gelir artışında bir sınırlama meydana getirdiğini belirtmek gerekmektedir. Çin'in diğer ülkelere nazaran hızlı gelişiminin küresel geliri, Latin Amerika ve Afrika ülkeleri ile diğer gelişmiş ülkelere nazaran Asya ülkelerine kaydırdığını ve Asya ülkelerinin iktisadi gelişimine önemli katkıda bulunduğunu; bununla birlikte diğer bölgelerin gelir dağılımının öngörülen ölçüde gelişemediğini de değerlendirmek gerekmektedir.

## Kaynakça

- Acemoğlu, D. (2002). Technical change, inequality, and the labor market. *Journal of Economic Literature*, 40(1), 7-72.
- Alvaredo, F., Chance, L., Piketty, T., Saez, E., ve Zucman, G. (2018). World inequality report. World Inequality Lab, Erişim Tarihi: 23.07.2019, <https://wir2018.wid.world/files/download/wir2018-full-report-english.pdf>
- Autor, D. H., Katz, L. F., ve Kearney, M. S. (2006). The polarization of the US labour market. *American Economic Review*, 96(2), 189-194.

- Baldacci, E., Callegari, G., Coady, D., Ding, D., Kumar, M. S., Tommasino, P., ve Woo, J. (2010). *Public expenditures on social programs and household consumption in China* (No: 10/69). International Monetary Fund Working Paper.
- Barro, R. J. (1989). *Economic growth in a cross section of countries* (No: w3120). National Bureau of Economic Research Working Papers.
- Barro, R. J. (1991). Economic growth in a cross-section of countries. *Quarterly Journal of Economics*, 106(2), 407-444.
- Barro, R. J. (1992). *Human capital and economic growth*. Poicies for Long-Run Economic Growth bildiriler kitabı (s. 199-216) içinde. Federal Reserve Bank of Kansas City.
- Barro, R. J., ve Sala-i-Martin, X. (1995). *Economic growth*. New York: McGraw-Hill.
- Becker, G. S. (2007). Health as human capital: Synthesis and extensions. *Oxford Economic Papers*, 59(3), 379-410.
- Birdsall, N. (2006). *The world is not flat: Inequality and injustice in our global economy* (No: 9). Helsinki: United Nations University World Institute for Development Economics Research Annual Lecture. Erişim Tarihi: 23.06.2019, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.178.8962&rep=rep1&type=pdf>
- Bosworth, B. P., Burtless, G., ve Zhang, K. (2016). *What growing life expectancy gaps mean for the promise of social security*. Washington: Brookings Institution. Erişim Tarihi: 25.06.2019, [https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/02/bosworthburtlesszhang\\_retirementinequalitylongevityfullpaper.pdf](https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/02/bosworthburtlesszhang_retirementinequalitylongevityfullpaper.pdf)
- Bourguignon, F. (2018). World changes in inequality: An overview of facts, causes, consequences, and policies. *CESifo Economic Studies*, 64(3), 345-370.
- Case, A., ve Deaton, A. (2017). *Mortality and morbidity in the 21st century*. Brookings Panel on Economic Activity konferans kitabı (s. 397-476) içinde. Washington: The Brookings Papers on Economic Activity (BPEA).
- Charles-Coll, J. A. (2011). Understanding income inequality: Concepts, causes and measurement. *International Journal of Management and Economics*, 1(3), 17-28.
- Chetty, R., Stepner, M., Abraham, S., Lin, S., Scuderi, B., Turner, N., Bergeron, A., ve Cutler, D. (2016). The association between income and life expectancy in the United States 2001-2014. *Journal of the American Medical Association*, 315(16), 1750-1766.
- Dinopoulos, E., ve Segerstrom, P. (1999). A schumpeterian model of protection and relative wages. *American Economic Review*, 89(3), 450-472.
- Egger, H., ve Kreickemeier, U. (2009). Firm heterogeneity and the labor market effects of trade liberalization. *International Economic Review*, 50(1), 187-216.
- Ehrlich, I., ve Becker, G. S. (1972). Market insurance, self-insurance and self-protection. *The Journal of Political Economy*, 80(4), 623-648.
- Ehrlich, I. (2000). Uncertain lifetime, life protection and the value of life saving. *Journal of Health Economics*, 19(3), 341-367.
- Feenstra, R. C., ve Hanson, G. H. (1996). *Foreign investment, outsourcing and relative wages* (No: 5121). National Bureau of Economic Research Working Papers.
- Goos, M., Manning, A., ve Salomons, A. (2009). The polarization of the european labor market. *American Economic Review Papers and Proceedings*, 99(2), 58-63.
- Gómez, P. G., ve Nicolás, A. L. (2006). Health shocks, employment and income in the spanish labour market. *Health Economics*, 15(9), 997-1009.

- Grossman, M. (1972). On the concept of health capital and the demand for health. *Journal of Political Economy*, 80(2), 223-255.
- Gupta, S., Davoodi, H., ve Alonso, R. T. (1998). *Does corruption affect income inequality and poverty?*. (No: 98/76). International Monetary Fund Working Paper.
- Gupta, S., De Mello, L., ve Sharon, R. (2000). *Corruption and military spending* (No: WP/00/23). International Monetary Fund Working Paper.
- Güvenen, F., Özkan, S., ve Song, J. (2014). The nature of countercyclical income risk. *Journal of Political Economy*, 122(3), 621-660.
- Helpman, E., Itskhoki, O., ve Redding, S. J. (2010). Inequality and unemployment in a global economy. *Econometrica*, 78(4), 1239-1283.
- Houweling, T. A. J., Ronsmans, C., Campbell, O. M. R., ve Kunst, A. E. (2007). Huge poor-rich inequalities in maternity care: An international comparative study of maternity and child care in developing countries. *Bulletin of the World Health Organization*, 85(10), 733-820.
- IMF (2017). Tackling inequality. International Monetary Fund World Economic and Financial Surveys Fiscal Monitor, Erişim Tarihi: 20.07.2019, <https://www.imf.org/en/Publications/FM/Issues/2017/10/05/fiscal-monitor-october-2017>
- Keskin, A. (2017). Income distribution and economic growth: A complementary cross country study to the Kuznets Curve. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 235-250.
- Knowles, S. (2005). Inequality and economic growth: The empirical relationship reconsidered in the light of comparable data. *The Journal of Development Studies*, 41(1), 135-159.
- Koske, I., Fournier, J. M., ve Wanner, I. (2012). *Less income inequality and more growth - are they compatible?* Part 2. The Distribution of Labour Income (No: 925). OECD Economics Department Working Papers.
- Lee, D. J., ve Son, J. C. (2016). Economic growth and income inequality: Evidence from dynamic panel investigation. *Global Economic Review*, 45(4), 331-358.
- Leigh, A., Jencks, C., ve Smeeding, T. M. (2009). *Health and economic inequality*. B. Nolan, W. Salverda ve T. M. Smeeding (Eds.), *The Oxford Handbook of Economic Inequality* (s. 385-405) içinde. Oxford: Oxford University Press.
- Lipset, S. M. (1960). *Political man: The social bases of politics*. New York: Doubleday and Company Incorporation Publishing.
- Neary, J. P. (2003). Presidential address: Globalization and market structure. *Journal of the European Economic Association*, 1(2-3), 245-271.
- OECD (2012). *Reducing income inequality while boosting economic growth: Can it be done?*. OECD Economic Policy Reforms, Erişim Tarihi: 20.07.2019, <http://www.oecd.org/eco/labour/49421421.pdf>.
- OECD (2016). *Income inequality remains high in the face of weak recovery*. OECD Centre for Opportunity and Equality, Erişim Tarihi: 20.07.2019, <https://www.oecd.org/social/OECD2016-Income-Inequality-Update.pdf>.
- Perkins, D. H., Radalet, S., Lindauer, D. L., ve Block, S. A. (2013). *Economics of development* (7th Ed). New York: W. W. Norton & Company.
- Persson, T., ve Tabellini, G. (1994). Is inequality harmful for growth? Theory and evidence. *The American Economic Review*, 84(3), 600-621.
- Smith, J. P. (1999). Healthy bodies and thick wallets: The dual relation between health and economic status. *The Journal of Economic Perspectives*, 13(2), 144-149.

- Tanzi, V., ve Davoodi, H. (1997). *Corruption, public investment and growth* (No: WP/97/139). International Monetary Fund Working Paper.
- Wagstaff, A., Yip, W., Lindelow, M., ve Hsiao, W.C. (2009). China's health system and its reform: A review of recent studies. *Health Economics*, 18(2), 7-23.
- Wagstaff, A., Bilger, M., Buisman, L. R., ve Bredenkamp, C. (2014). *Who benefits from government health spending and why? A global assessment* (No: 7044). World Bank Policy Research Working Paper.
- Wagstaff, A., Cotlear, D. P., Eozenou, H. V., ve Buisman, L. R. (2016). Measuring progress towards universal health coverage: With an application to 24 developing countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 32(1), 147-189.
- Weber, J. (2008). The impact of corruption on economic growth: Does government matter?. *Academy of Management Perspectives*, 22(4), 80-82.

### Extended Abstract

Inequality, a concept at the heart of social justice theories, generally refers to the non-equivalence of rights and opportunities. The concept of inequality can lead to misconceptions or confusion in public debates because it tends to express different things to people. The term "income inequality" is often used to distinguish economic inequality from others. Post 1980 theories, post 2000 empirical studies and many other studies, where financial liberalization and the period of liberalization in the economy concentrated, share important findings on the process of income distribution and the direction of income inequality. However, the existence of very different findings, multiple and nonlinear correlations of income distribution and inequality with many other economic factors provide evidence that income inequality exists by being influenced by different channels. The number of countries is small that achieved significant success in economic indicators without making the distribution of income unequal except South Korea, Japan, etc. The assessment of the relationship between income inequality and economic policies can be very difficult as there are numerous internal and external factors affecting each of them.

Income distribution, which is an economic indicator that shows how income is distributed among income groups in an economy, is often used in the calculation of the unfair distribution of income or income inequality by measuring income differences between these income groups. The global inequality measured between countries and individuals regardless of where they live is significantly complex. This is mostly due to the significant difference in the average income of high-income individuals at the global level compared to low-income individuals. Income inequality has decreased as a result of the international movement of income distribution among individuals due to the rapid economic growth in China, India and other poor countries of South Asia. Most of the individuals in the world shift the majority of the global income distribution from the poorest to the less poor. On the other hand, as can be seen from the data shared in the study global inequality in other words domestic, regional and intercontinental inequality still exists. Many global and local factors about inequality causes that can boost inequality are proposed and summarized. Global factors such as technological progress, globalization and commodity price cycles play an important role in income inequality. In addition to transnational factors such as economic developments and economic stability, country-specific factors such as financial integration, redistribution policies, labor and product markets liberalization and deregulation, health policies and corruption also play an important role in explaining inequality.

The data in the study are shared by using reports published by the Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), the International Monetary Fund (IMF), and the World Database of Inequality (wid.world). Statistical information and evaluations related to them are also included in the study. Market exchange rates do not provide real statistical knowledge about living standards in poor countries. In addition, market exchange rates are affected by cyclical changes in countries financially, economically and/or politically. Purchasing power parity is an alternative

conversion factor that eliminates these problems based on prices observed in various countries. Therefore, the level of global income inequality is lower than measured by market exchange rates when measured by purchasing power parity. For this reason, the data calculated with purchasing power parity are mostly included in this study. As can be seen from the tables, the slowdown in the growth rates of areas such as the European Union, the USA and Kanada is due to the end of the "golden age" term in Western Europe as well as the financial crises and economic stagnation which has been effective in the world and Europe. The rate of income growth per adult is raised from %114 to a fairly high level of %831 in China between 1980-2016. The global growth rate has decreased from 122% to 54% in this period. It should be noted that in some parts of the world, such as sub-Saharan Africa and Latin America, unfair distribution of income remains important and income inequalities exist among countries. In light of these assessments, it can be said that China has made the most significant improvement in income distribution in this period.