

Y Ö N E T İ M V E E K O N O M İ

Yıl: 2008 Cilt: 15 Sayı: 2

ISSN-1302-0064

- Kamusal Mallar Teorisinin Değişimi: Bölgesel Kamusal Mallar
- Aydın'da Faaliyet Gösteren KOBİ'lerin Bilgi Teknolojileri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Bakış Açısı ile Verimlilik Araştırması
- Industrial Revolution: Impetus Behind the Globalization Process
- Kaynak Bağımlılığı Teorisi'nin Kritik Bir Unsuru Olarak Kaynak Belirsizliği ve Müşteri-Tedarikçi Arasındaki İlişkisel Değişime Etkisi
 - A Research Study For Procedural Justice As A Factor In Employee Retention
 - Manisa İlinde Özel İstihdam Bürolarının Etkinliği
 - İşletmeler Var Olma Sebeplerini Nasıl İfade Ederler?: KOBİ'lerin Misyon İfadeleri Üzerine Bir Araştırma
 - Üniversite Öğrenci Harcamalarının Analizi ve Bölge Ekonomilerine Katkılarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma
 - İhracatın Sürükleyici Gücü Olarak Tekstil Sektörü: Kahramanmaraş İli Örneği
 - The Impact of Communication Climate and Job Satisfaction in Employees' External Prestige Perceptions
- Akademik Kurumlarda Örgüt Sağlığı ve Örgüt Sağlığını Etkileyen Değişkenlerin Analizi
 - Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması
- Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma

**CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ**

YÖNETİM VE EKONOMİ

(ISSN-1302-0064)

Sahibi:

Yönetim Kurulu Adına İ.İ.B.F. Dekan V.
Prof. Dr. Semra ÖNCÜ

Editör:

Prof. Dr. A. Kemal ÇELEBİ

Editör Yardımcıları:

Yrd. Doç. Dr. Coşkun ÇILBANT Araş. Gör. Serkan CURA

Yayın Kurulu:

Prof. Dr. Semra ÖNCÜ

Prof. Dr. Cengiz YILMAZ Prof. Dr. Sevinç KÖSE

Prof. Dr. Naci B. MUTER Prof. Dr. A. Kemal ÇELEBİ

Prof. Dr. Hüseyin KARAKAYALI Prof. Dr. İbrahim EROL

Hakem Kurulu

◆Prof. Dr. Sadık ACAR(DEÜ), ◆Prof. Dr. İkbâl AKSULU(DEÜ), ◆Prof. Dr. Coşkun Can AKTAN(DEÜ), ◆Doç. Dr. Tuncer ASUNAKUTLU(Muğla Üniv.), ◆Prof. Dr. Berrin Ceylan ATAMAN(Ankara Üniv.) ◆Prof. Dr. Alpay ATAOL(DEÜ), ◆Prof. Dr. Canan AY(CBÜ), ◆Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN(Muğla Üniv.), ◆Prof. Dr. Semra AYTUĞ(DEÜ), ◆Prof. Dr. Muazzez BABACAN(DEÜ), ◆Doç. Dr. Ercan BALDEMİR(Muğla Üniv.), ◆Doç. Dr. Orhan BATMAN(Sakarya Üniv.), ◆Prof. Dr. Muzaffar BODUR(Boğaziçi Üniv.), ◆Prof. Dr. A. Güldem CERİT(DEÜ), ◆Prof. Dr. Tamer ÇAVUŞGİL(Michigan State Üniv.), ◆Prof. Dr. A. Kemal ÇELEBİ(CBÜ), ◆Doç. Dr. Emin ÇİVİ(New Brunswick Univ), ◆Prof. Dr. Şayeste DAŞER(Koç Üniv.), ◆Prof. Dr. Fevzi DEMİR(DEÜ), ◆Prof. Dr. Fevzi DEVRİM(DEÜ), ◆Prof. Dr. Üzeyme DOĞAN(DEÜ), ◆Prof. Dr. Zeki ERDUT(DEÜ), ◆Prof. Dr. Temel ERGUN(DEÜ), ◆Prof. Dr. Ülkü ERGUN(DEÜ), ◆Prof. Dr. İbrahim EROL(CBÜ), ◆Doç. Dr. Abdullah ERSOY(Gazi Üniv.), ◆Prof. Dr. Bilal ERYILMAZ(Sakarya Üniv.), ◆Prof. Dr. Güliz GER(Bilkent Üniv.), ◆Doç. Dr. Faysal GÖKALP(Muğla Üniv.), ◆Doç. Dr. Ramazan GÖKBUNAR(CBÜ), ◆Prof. Dr. Altay Uğur GÜL(CBÜ), ◆Prof. Dr. Şevkinaz GÜMÜŞOĞLU(DEÜ), ◆Prof. Dr. Mustafa GÜNEŞ(DEÜ), ◆Prof. Dr. İbrahim GÜNGÖR(SDÜ), ◆Prof. Dr. Demet GÜRÜZ(Ege Üniv.), ◆Prof. Dr. Vasfi HAFTACI(Kocaeli Üniv.), ◆Prof. Dr. Muhsin HALİS(Sakarya Üniv.), ◆Prof. Dr. Rıza Sıtkı KARAHAN(DEÜ), ◆Prof. Dr. Hüseyin KARAKAYALI(CBÜ), ◆Prof. Dr. Fehmi KARASIOĞLU(Selçuk Üniv.), ◆Prof. Dr. Alev KATRİNLİ(İzmir Ekonomi Üniv.), ◆Prof. Dr. Serdar KORUKOĞLU(Ege Üniv.), ◆Doç. Dr. Birol KOVANCILAR(CBÜ), ◆Prof. Dr. A. Bülent KÖKSEL(Ege Üniv.), ◆Prof. Dr. Sevinç KÖSE(CBÜ), ◆Doç. Dr. Rana Özen KUTANIŞ(Sakarya Üniv.), ◆Prof. Dr. Esin KÜHEYLAN(DEÜ), ◆Doç. Dr. Mustafa MİYNAT(CBÜ), ◆Prof. Dr. Naci B. MUTER(CBÜ), ◆Prof. Dr. Saim ORAL(DEÜ), ◆Doç. Dr. Mustafa ÖKMEN(CBÜ), ◆Prof. Dr. Semra ÖNCÜ(CBÜ), ◆Prof. Dr. Belkis ÖZKARA(AKÜ), ◆Doç. Dr. Meltem ONAY ÖZKAYA(CBÜ), ◆Prof. Dr. Ömür ÖZMEN(DEÜ), ◆Prof. Dr. Tülay ÖZÜERMAN(DEÜ), ◆Prof. Dr. Vedat PAZARLIOĞLU(DEÜ), ◆Prof. Dr. Süreyya SAKINÇ(CBÜ), ◆Prof. Dr. Ali ŞEN(DEÜ), ◆Prof. Dr. Recep ŞENER(Muğla Üniv.), ◆Doç. Dr. Bilçin TAK(Uludağ Üniv.), ◆Prof. Dr. Berna TANER(DEÜ), ◆Prof. Dr. A. Tuna TANER(CBÜ), ◆Prof. Dr. Necati TAŞKIRAN(DEÜ), ◆Prof. Dr. Rezzan TATLIDİL(Ege Üniv.), ◆Prof. Dr. Nergiz TEK(DEÜ), ◆Prof. Dr. Alp TİMUR(DEÜ), ◆Prof. Dr. Zerrin TOPRAK(DEÜ), ◆Prof. Dr. Mehmet TOSUNER(DEÜ), ◆Prof. Dr. A. İlker TUNAİL(CBÜ), ◆Prof. Dr. Kamil TÜGEN(DEÜ), ◆Prof. Dr. Öcal USTA(DEÜ), ◆Prof. Dr. Utku UTKULU(DEÜ), ◆Prof. Dr. Şenay ÜÇDOĞRUK(DEÜ), ◆Prof. Dr. Sevinç ÜRETEN(Başkent Üniv.), ◆Doç. Dr. Halit YANIKKAYA(GYTE), ◆Prof. Dr. Attıla YAPRAK(Wayne State Univ.), ◆Doç. Dr. Kaan YARALIOĞLU(DEÜ), ◆Prof. Dr. Cengiz YILMAZ(CBÜ), ◆Prof. Dr. Konca YUMLU(Ege Üniv.).

İletişim Adresi:

Prof. Dr. A. Kemal ÇELEBİ
Celal Bayar Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Uncubozköy Mevkii 45030 MANİSA

Tel: 0 (236) 233 06 57

Fax: 0 (236) 233 27 29

e-mail: iibf-dergi@bayar.edu.tr

URL: http://www.bayar.edu.tr/~iibf/dergi/

Yönetim ve Ekonomi yılda iki sayı olarak yayınlanan hakemli bir dergidir.

Dergimiz ULAKBİM Sosyal Bilimler Veri Tabanı'na kayıtlıdır.

Dergide yer alan yazılarda ileri sürülen görüşler yazarlara aittir, yayınlayan kurumu bağlamaz.

©Copyright: C.B.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi - Aralık 2008

Basım Yeri: Celal Bayar Üniversitesi Matbaası - MANİSA

YÖNETİM VE EKONOMİ

CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

Yıl: 2008 Cilt: 15 Sayı: 2

ISSN-1302-0064

İÇİNDEKİLER

• A. Kemal ÇELEBİ- Zafer YALÇIN	Kamusal Mallar Teorisinin Değişimi: Bölgesel Kamusal Mallar	1
• Aykut Hamit TURAN- Sacit Hadi AKDEDE	Aydın'da Faaliyet Gösteren KOBİ'lerin Bilgi Teknolojileri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Bakış Açısı ile Verimlilik Araştırması.....	19
• Davut ATEŞ	INDUSTRIAL REVOLUTION: Impetus behind the Globalization Process.....	31
• Gürhan UYSAL- İsa İPÇİOĞLU	Kaynak Bağımlılığı Teorisi'nin Kritik Bir Unsuru Olarak Kaynak Belirsizliği ve Müşteri -Tedarikçi Arasındaki İlişkisel Değişime Etkisi.....	49
• Hulusi DOĞAN	A Research Study For Procedural Justice As A Factor In Employee Retention.....	61
• İnci Kayhan KUZGUN	Manisa İlinde Özel İstihdam Bürolarının Etkinliği.....	73
• Mehmet Ali KÖSEOĞLU	İşletmeler Var Olma Sebeplerini Nasıl İfade Ederler?: KOBİ'lerin Misyon İfadeleri Üzerine Bir Araştırma	89
• Mehmet KAŞLI- Alpaslan SEREL	Üniversite Öğrenci Harcamalarının Analizi ve Bölge Ekonomilerine Katkılarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma..	99
• Murat ÇETİN- Eyyup ECEVİT	İhracatın Sürükleyici Gücü Olarak Tekstil Sektörü: Kahramanmaraş İli Örneği.....	115
• Rifat KAMAŞAK- Fusun BULUTLAR	The Impact of Communication Climate and Job Satisfaction in Employees' External Prestige Perceptions.....	133
• Sema POLATÇI- Kadir ARDIÇ- Adem KAYA	Akademik Kurumlarda Örgüt Sağlığı ve Örgüt Sağlığını Etkileyen Değişkenlerin Analizi.....	145

• Şebnem ASLAN	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması.....	163
• Yavuz DEMİREL	Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma.....	179
YAZIM KURALLARI VE YAYIN İLKELERİ.....		195

Kamusal Mallar Teorisinin Değişimi: Bölgesel Kamusal Mallar

Prof. Dr. A. Kemal ÇELEBİ

Celal Bayar Üniversitesi, İİBF, Maliye Bölümü, MANİSA

A. Zafer YALÇIN

Celal Bayar Üniversitesi, SBE, Maliye AD Doktora Öğrencisi, MANİSA

ÖZET

Küreselleşme ve bölgeselleşme süreçleri, kamusal mallar teorisinin ulusal sınırlarından sıyrılıp, bölgesel ve küresel düzeyde kamusal malların yeniden ele alınmasına neden olmuştur. Bu bağlamda, bölgesel kamusal mallar, kamusal mallar teorisinin bölgesel ölçekte yeniden ele alınması sonucu ortaya çıkış bir kavramdır. Negatif dışsallıkların ulus devlet sınırlarını aşarak bölgesel ve küresel ölçekte olumsuz sonuçlar ortaya çıkarması da bölgesel kamusal malların daha ciddi ele alınmasını gerektirmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bölgeselleşme, Küreselleşme, Bölgesel Kamusal Mallar

The Change of Public Goods Theory: Regional Public Goods

ABSTRACT

Globalization and regionalization resulted in reconsideration of regional and global public goods emancipating public goods theory from national borders. In this context, regional public goods is a concept emerging as a result of reconsideration of public goods theory on a level. Unfavorable results of negative spillovers in regional and global level outstretching the borders of nation-state has required regional public goods to be reconsidered more seriously.

Key Words: Regionalization, Globalization, regional Public Goods

1.GİRİŞ

Günümüzde yaşanan hızlı küreselleşme süreci, birçok değişimi de beraberinde getirmektedir. Özellikle sosyal bilimlerde birçok kavram ve teori, klasik niteliğinden sıyrılarak yeni formlara girmiştir. Bu teorik ve kavramsal değişimlerden biri de kamusal mallar teorisinde yaşanmaktadır. Küreselleşme süreci ile birlikte kamusal mallar, ulusal niteliğinin yanı sıra küresel ve bölgesel boyutta da ele alınmaya başlanmıştır. Bugün dünyamızda, küreselleşmenin yanında belki de ondan daha önce başlamış bir bölgeselleşme süreci de yaşanmaktadır.

Gerek küreselleşme, gerekse de bölgeselleşme süreçleri, ulus devletlerin geleneksel olarak sunduğu bir takım kamusal mal ve hizmetlerin ulusal düzeyden daha üst seviyelerde ele alınmasını gerekli kılmıştır. Bu sayede, bazı kamusal mal ve hizmetler artık sadece ulus devletler tarafından değil, ulus-üstü kuruluşlar tarafından sunulmaya başlanmıştır. Bu çalışmanın amacı, kamusal mal teorisinde yaşanan değişimi ortaya koymak, söz konusu değişimin önemli sonuçlarından biri olan “bölgesel kamusal malları” teorik çerçevede incelemek ve Türkiye’de bu kavramın kamu maliyesi alanında tartışmaya açılmasına katkıda bulunmaktır. Bu

amaçla öncelikle kamusal mallarda yaşanan değişim, neden ve sonuçlarıyla birlikte ele alınacak ve daha sonra ise bölgesel kamusal malların teorik çerçevesi klasik kamusal mallar teorinden yola çıkılarak oluşturulmaya çalışılacaktır.

2. KAMUSAL MALLAR TEORİSİNDE YAŞANAN DEĞİŞİM

İnsanların bir arada yaşamalarından kaynaklanan bir takım ihtiyaçları vardır ki bu ihtiyaçlar toplumsal ihtiyaçlar olarak adlandırılır. Toplumun en üst örgütlenme şekli olan devletin temel varlık sebebi, söz konusu kamusal nitelikli ihtiyaçların karşılanmasıdır. Bu ihtiyaçları karşılamak için devlet tarafından üretilmesi zorunlu olan mal ve hizmetler, “kamusal mal ve hizmetler” olarak tanımlanır.

Kamusal mallar konusunun teorik temellerinin önemli ölçüde Samuelson ve Musgrave tarafından atıldığı söylenebilir. Özellikle 20.yy’ın sonlarından itibaren kamusal malların gerek niteliği gerekse niceliği bir takım değişiklikler geçirmiştir. Nitelik açısından ele alındığında, ilk zamanlarda kamusal olarak nitelendirilen bir takım mal ve hizmetlerin küreselleşme, teknolojik gelişmeler v.b. olguların etkisiyle farklı özellikler taşımaya başladıkları görülmektedir (Dileyici ve Vural, 2006: 37).

Neo-klasik kamusal mallar teorisi, özellikle küresel ve bölgesel ölçekte yaşanan gelişmelerin etkisiyle günümüzde yerini yeni yaklaşımlara bırakmıştır. Bu yeni yaklaşımların ortaya çıkmasına neden olan faktörler şu şekilde gruplandırılabilir (Dileyici ve Vural, 2006: 43–44);

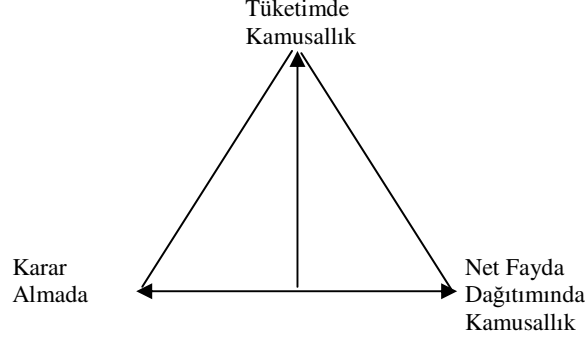
- Küreselleşme olgusuyla birlikte kamusal malların kapsamı küresel ölçekte genişlemiştir.
- Politik deneyimler ve yeni politik iktisada ilişkin çalışmalar, kamusal malların sunumunun tarafsız ve politik iktisada ilişkin alanda meydana gelmediğini göstermiştir.
- Devletin ekonomik alandaki fonksiyonlarında görülen değişimler, kamusal mallar teorisine de yansımıştır. Kamusal malların sunumunda devletin rolü değişmiştir.
- Söz konusu mal ve hizmetlerinin sunumunda belirleyici olan faktörlerden birinin “kamusallığın derecesi” olduğu anlaşılmıştır.
- Kamusal malların finansmanında devletin mali kaynaklarının yetersiz kalması, devlet dışında alternatif mal ve hizmet sunum ve finansman yöntemlerine başvurulmasına neden olmuştur.

Kaul ve Mendoza, geleneksel kamusal mallar teorisinden farklı olarak genişletilmiş yeni bir tanımlama yapmaktadırlar. Tanımlamada kullanılan “Kamusallık Üçgeni” adı verilen araç, kamusallığın başlıca üç boyutunu ortaya koymaktadır (Kaul ve Mendoza, 2003: 92).

Aşağıdaki üçgende birinci kamusal boyutu, tüketimde kamusalıktır. Acaba söz konusu mal herkes tarafından tüketilmekte midir? İkincisi, net faydanın dağıtımında kamusalıktır. Acaba söz konusu malın faydaları adil bir şekilde dağıtılıyor mu? Üçüncü boyut, karar almada kamusalıktır. Acaba malın kamusal derecesine kim karar veriyor? Kamusal üçgeni, tüketimde, kamusal

alanda yer alacak malların ne şekilde, ne kadar üretileceği ve faydalarının nasıl dağıtılacağı konusunda karar vermede ve toplumdaki farklı gruplar arasında faydanın adil dağıtımında önemli ipuçları vermektedir (Kaul ve Mendoza, 2003:93).

Şekil 1. Kamusal Üçgeni



Kaynak: Kaul ve Mendoza, 2003: 93.

Küreselleşme süreci, kamusal mallar teorisinde yapılan sınıflandırmayı da önemli ölçüde değiştirmiş ve yeni bir takım ölçütler, kamusal malların sınıflandırmasında kullanılır olmuştur. Klasik kamusal mal sınıflandırmasında ölçek olarak sadece ulusal sınırlar dikkate alınmakta iken, günümüzde küreselleşme sürecinin etkisi ile birlikte kamusal malların etkileri sınırları aşmaya başlamıştır. Bunun en belirgin sebebi, küreselleşmenin ülkeler ve insanlar arasındaki sınırları zorlaması, insan, mal ve hizmet ile sermaye hareketliliğini arttırmasıdır. Ülkeler arasında yaşanan bu hareketlilik, ekonomik faaliyetlerin taşma alanlarını yani dışsallıklarını da küresel boyutta genişletmiştir. Negatif dışsallıklar eskiye göre daha rahat bir şekilde ulusal sınırları aşarak bölgesel ve küresel boyutlarda büyük sorunlar oluşturmaya başlamışlardır.

Negatif dışsallıkların sınırları aşarak bölgesel ve küresel boyutta daha önemli sorunlara yol açması, ulus devletlerin devasa sorunlara tek başlarına çözüm üretememeleri gibi bir sonuçla karşı karşıya kalmalarına neden olmuştur. İşte tam da bu noktada, kamusal mallar, ulusal sınırlarından sıyrılarak küresel ve bölgesel bir nitelik kazanmaya başlamışlardır. Bu duruma paralel olarak, kamusal malların sınıflandırması küresel ölçekte genişleyerek yerel, ulusal, bölgesel ve küresel kamusal mallar şeklinde yeni bir sınıflandırmaya tabi tutulmuştur. Bu sınıflandırma türünde temel alınan kriter, kamusal malın faydasının yayıldığı coğrafi alanın büyüklüğüdür.

Kamusal mal veya hizmetin faydası, deniz feneri veya sokakların temizlenmesi örneğinde olduğu gibi, son derece sınırlı bir alana yayılabilir. Bu ölçekteki bir mal veya hizmet, yerel kamusal mal veya hizmet olarak adlandırılmaktadır. Kamusal malın faydası, savunma ve güvenlik hizmetlerinde olduğu gibi, sadece bir ülkenin sınırları içinde kalabilir ki bu durumda kamusal

mal veya hizmet, ulusal kamusal mal veya hizmet olarak adlandırılır. Bir kamusal hizmetin faydasının o ülkenin sınırlarını aşması halinde, o kamusal mal veya hizmet küresel veya bölgesel kamusal mal ve hizmet olarak adlandırılacaktır. Kamusal bir malın küresel olarak tanımlanabilmesi için o malın faydasının tüm dünyaya yayılması gerekmektedir. Eğer kamusal malın faydası, belli bir coğrafi alandaki birkaç ülkeyi kapsamaktaysa, bu mal bölgesel kamusal mal olarak tanımlanmaktadır.

3. BÖLGESEL KAMUSAL MALLAR

Bölgesel kamusal mallar, sağladıkları faydanın taşma alanları açısından ulusal ve küresel kamusal mallar arasında yer alan bir kamusal mal sınıfını temsil etmektedir. Günümüzde sağlık, çevre, finansal istikrar, barış ve güvenlik gibi alanları kapsayan bölgesel kamusal mallar, kalkınmanın önemli bir unsuru haline gelmiştir(Arce ve Sandler, 2002: 8-9, akt. Kovancılar vd, 2007: 138). Bölgesel kamusal malların kamu maliyesi yazınında ciddi bir olgu olarak ele alınmasında hiç şüphesiz ki, küreselleşme süreci ile beraber yürüyen bir bölgeselleşme süreci belirleyici olmuştur. Bu nedenle, bu konuda öncelikle bölge ve bölgeselleşme olgularının ele alınması, bölgesel kamusal malların kavranmasında önemli bir rol oynayacaktır.

3.1. Bölge ve Bölgeselleşme Olgularının Bölgesel Kamusal Mallarla İlişkisi

Bölge kavramı, iktisat ve diğer sosyal bilimler yazınında çok farklı anlamlarda kullanılmaktadır. Bölge, Latince “repio” yani “çevre” ya da “alan” anlamına gelmektedir. Sınırlarının çizilmesi ve tanımının yapılması konusunda kimi zaman zorluklarla karşılaşılmasının en önemli nedeni, bölgenin ölçeği, niteliği ve kendisinden beklenen işlevlerin farklı ölçütlere göre belirlenmesidir. Ölçek açısından bakılacak olursa bölge, bir devletin içindeki ekonomik, siyasi, idari, coğrafi, kentsel, kültürel ve etnik ölçütler kullanılarak tanımlanan alt sistemler olabileceği gibi, uluslar arası düzeyde aralarında ekonomik, siyasi ve askeri çıkar birliği olan devletlerden oluşan topluluk olarak tanımlanabilir (Keleş, 1998: 2). Bölgesel kamusal mallar kavramında ele alınan bölge kavramı, uluslar arası ölçekte yapılan bölge tanımlamasını içermektedir.

Bölge kavramı ulusal ya da uluslar arası ölçekte homojenlik faktörü esas alınarak üç farklı kritere göre tanımlanabilir (Brasche, 2001: 21);

—Coğrafi ölçüt (etnik çoğunluk, dil, din).

—Kültürel ölçüt (ortak tarihsel olaylar, örneğin eski sınırlar).

—Yerleşim ve yoğunluk ölçütü (merkezi bölgeler, çevre bölgeleri, yüksek nüfus yoğunluğuna sahip yoğun alanlar,-düşük nüfus yoğunluğuna sahip uzak bölgeler).

Bölge kavramının yeni ekonomik yapılanmalar ve ortak çıkarlar faktörüne göre tanımlanması halinde aşağıdaki gibi bir sınıflandırma yapılabilir (Brasche, 2001: 21-22);

—Belirli sektörlerin hakim olduğu alanlar (enerji, tarım, sanayi, gemi inşa v.b. örneğin Kazakistan, Özbekistan ve Türkmenistan'ın oluşturduğu Hazar Bölgesi gibi).

—Bir komşu devlete sınırı olan ve bu ülkenin ekonomik faaliyetinden etkilenen ülkeler topluluğu (Rusya ve Bağımsız Devletler Topluluğu).

—Uzun mesafeli trafik çıkışı bağlamında transit geçiş bölgeleri, denizlere açılan liman bölgeleri. Örneğin Karadeniz'de Gürcistan, Rusya ve Türkiye ulaşım koridoru açısından uygun bir bölge örneğidir.

—Ortak yerleşim alanının ekonomik yapısından etkilenen bölgeler(Akdeniz ülkeleri, Baltık ülkeleri ve İskandinav ülkeleri).

Uluslar arası anlamdaki bölge kavramı, daha çok uluslar arası bölgesel politikalar şeklinde ele alınmaktadır. Şekil 2'de görüldüğü gibi uluslar arası bölgesel politikalar, hem küresel düzeydeki gelişmelerden etkilenmekte, hem de ulusal ve ulus-altı (yerel) düzeydeki kararlarla yönlendirilebilmektedir.

Şekil 2. Uluslararası Bölgesel Politikaların Diğer Düzeylerle Etkileşimi



Kaynak: MENGİ Aşegül, ALGAN Nesrin; "Küreselleşme ve Bölgeselleşme Çağında Bölgesel Sürdürülebilir Gelişme, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2003, s. 92.

Günümüzde küreselleşme süreci tüm etkisiyle devam ederken diğer yandan bu sürece bölgeselleşme süreci de eşlik etmektedir. Küreselleşme ve bölgeselleşme süreçlerinin bir arada yaşanıyor olması, zaman zaman bu iki sürecin birbirinin paraleli mi yoksa alternatif mi olduğu sorularını akla getirmektedir. Aslında, bu soruya net bir cevap vermek çok güçtür. Çünkü, tarihsel sürece bakıldığında bölgeselleşme eğilimlerinin, bugünkü yaşadığımız anlamda küreselleşme sürecinden daha önce başladığı bilinmektedir. 20 yüzyıldaki İlk bölgeselleşme hareketi, altı Batı Avrupa ülkesi (Fransa, Almanya, İtalya, Hollanda, Belçika ve Lüksemburg) tarafından 1957 yılında imzaladıkları ve kendi aralarındaki bir gümrük birliğini hedefleyen Roma Anlaşmasıyla başlamıştır.

Bölgeselleşme hareketlerinin temeldeki amacı, bölgesel bütünleşmenin sağlanmasıdır. Bölgesel bütünleşme kavramı, belirli bir coğrafyayı paylaşan ülkelerin; piyasalarını, ekonomilerini, üretim süreçlerini, siyasi ve stratejik güçlerini birleştirme yönünde harcadıkları çabaları tanımlamak için kullanılmaktadır. Bunun yanı sıra, coğrafi bir bölge ile sınırlı olmayıp ortak din, siyasi ve ekonomik sistem gibi faktörlere dayanan bölgesel birlikler de bulunmaktadır.

Bölgesel bütünleşme, ekonomik, siyasi, sosyal ve güvenlik gibi boyutları olan çok boyutlu bir olgu olmasıyla birlikte küresel düzlemde ekonomik yönü ağır basmaktadır. Ekonomik nitelikli bölgesel bütünleşmeden başka, siyasi ve güvenlik işbirliğine dayalı bütünleşmeler de bölgeselleşme sürecinin belirleyicileri arasındadır. NATO, siyasi nitelikli güvenlik ve işbirliğine dayalı bölgesel bütünleşme örneği olarak verilebilir. Fakat, en başarılı bölgesel bütünleşme hareketleri, ekonomik amaçlı olarak gerçekleştirilen hareketlerdir.

Bölgesel ekonomik bütünleşme hareketi, dört aşamalı bir süreçten oluşmaktadır. Bu aşamalar; serbest ticaret bölgesi, gümrük birliği, ortak pazar ve ekonomik ve siyasi birlik aşamalarıdır. Günümüzde yaşanan bölgesel bütünleşme hareketleri, daha çok serbest ticaret anlaşmaları yoluyla serbest ticaret bölgelerinin oluşturulması eğilimindedir. Bölgesel bütünleşmenin en ileri boyutu olan ekonomik ve siyasi birlik örneği olarak sadece Avrupa Birliği vardır. Daha uygun bir ifadeyle, Avrupa Birliği günümüz dünyasının en başarılı bölgesel bütünleşme hareketidir.

Bugün Dünya'da AB dışında başarıyla uygulanan diğer bölgesel ekonomik bütünleşme hareketleri şunlardır; NAFTA (Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması), ABD-Meksika ve Kanada'yı kapsamaktadır. MERCOSUR (Güney Amerika Ortak Pazarı), Brezilya, Arjantin, Paraguay ve Uruguay'ı kapsamaktadır. APEC (Asya Pasifik Ekonomik İşbirliği Anlaşması) Avustralya, Brunei, Kanada, Şili, Çin, Hong-Kong, Endonezya, Japonya, Güney Kore, Malezya, Meksika, Yeni Zelanda, Papua Yeni Gine, Peru, Filipinler, Rusya, Singapur, Tayvan, Tayland, ABD ve Vietnam'ı kapsamaktadır. (www.taj.org.tr/docs/pdf/sss/bolum-xv).

Farklı düzeylerde de olsa bölgesel ekonomik bütünleşmenin faydalarını savunan bütün görüşlerin temelinde Adam Smith ve David Ricardo'nun geliştirdiği serbest ticaret teorileri bulunmaktadır. Buna göre, serbest ticaret ülkeler arasında ekonomik rekabeti özendirerek ve uzmanlaşmayı teşvik ederek kaynak dağılımında etkinliği sağlayacaktır. Bu düşünce, aynı zamanda üretimde etkinliğe dayalı bir işbölümünün gerçekleşmesiyle dünya refahının da artacağını ortaya koymaktadır(Tokatlıoğlu,2005: 132)

Yukarıda da değinildiği gibi çok farklı boyutları bulunan bölgeselleşmenin esas itici gücünün ülkelerin ticaret hacimlerini artırma istekliliği olduğu söylenebilir. Ülkelerin ekonomik büyüme ve kalkınmasında dış ticaretin çok önemli bir yere sahip olduğu bilinmektedir. Bir ülkenin dış ticaret hacminin artırılmasında en etkili ve kolay yol, komşularıyla olan ekonomik ve ticari ilişkilerinin artırılmasıdır. Bu sayede, birbirine komşu ülkeler arasında

yoğun bir iktisadi ve ticari etkileşim meydana gelmektedir. Bu durum, ekonomik yönlü bölgeselleşmenin de temel itici gücünü oluşturmaktadır.

Ülkelerin, yakın bir coğrafi alanda yoğun bir ekonomik ve ticari işbirliğine girişmeleri, olumlu ve olumsuz yönleri olan çok boyutlu bir ilişkiler yumağının oluşmasına da zemin hazırlamaktadır. Örneğin, bir ülkenin çok önemli bir ekonomik büyüme sürecine girmesi, çevresindeki komşu ülkeler için de çok önemli fırsatlar yaratmaktadır. Bundan başka, bir ülke içinde bulaşıcı bir hastalıkla mücadele programı ya da çevre kirliliği ile mücadele programı, bu tip faaliyetlerin sınır ötesi fayda taşmaları (cross-border externalities) sonucu komşu ülkelerde de faydaları hissedilmektedir. Öte yandan, ortak coğrafi sınırlara sahip ülkelerin sınırlarında bulunan nehir, göl, deniz ve dağ silsilelerinde bir ülkenin yarattığı kirlilik, doğrudan sınır komşusu olan ülkelere sirayet etmektedir (public bad). Bu duruma örnek olarak Karadeniz’de ve Tuna Nehrinde yaşanan kirlilik verilebilir. Bütün bu çok boyutlu bölgesel nitelikli olumlu ve olumsuz dışsallıkların varlığı, bölgesel kamusal mallarını gündeme getirmektedir.

3.2. Bölgesel Kamusal Malların Tanımı ve Teorik Çerçevesi

Bölge, bir coğrafi birimi göstermek için kullanılmasına karşılık, bölgesel kamusal malların tanımında birden fazla ülkeyi kapsayan coğrafi alan, bölge olarak ele alınmaktadır. Ulusal ve küresel alana yayılan dışsallıklarla ilgili literatürde çok fazla çalışma olmasına karşılık, uluslar arası düzeyde bölgesel dışsallıkların tanımlanması, karmaşık bir yapıya sahip olmalarından dolayı çok zordur. Bölge, küresel sistemin bir alt kümesini ifade etmektedir. Bölgesellik, jeolojik (örneğin kıyı şeridi), coğrafi (örneğin kıtalar) ya da politik (sosyalist ülkeler bloğu) bir alana dayanabilir. Jeolojik yapılar (dağ, nehir, deniz v.b.), bölgesel kamusal malların taşma alanını (spillover range) belirleyebilir. Bölgesel alanlar, NAFTA, MERCOSUR ve AB gibi tercihli ekonomik anlaşmalar sonucu da ortaya çıkabilmektedir. Bu tür birleşmeler veya entegrasyonlar, bölgesel kamusal malların dışsallıklarının yayıldığı alanı belirlemesi açısından oldukça önemlidir. Bu tür bölgesel kamusal malların faydalarından üye olmayanların yararlanamaması, bölgesel kamusal malların temel politik sorunlardan birini oluşturmaktadır(Arce ve Sandler, 2002: 12-13).

Wolrad’a göre bölgesel kamusal mallar, belirli bir coğrafi alanda birbirine komşu olan ülkelerin ortak eylemleriyle üretilen ve yine faydası aynı coğrafi alanda birbirine komşu ülkelere paylaşılan, kamusal niteliği ağır basan mallar, hizmetler, kurallar bütünü ve politik rejimlerdir(Wolrad, 2007: 18). Arce ve Sandler’in yaptığı tanıma göre, bölgesel kamusal mallar, ulusal kamusal mallar ile küresel kamusal mallar arasında, ulusal boyuttan daha geniş, ancak sınırları iyi tanımlanmış bir uluslar bütününe hitap eden fayda alanına sahip mallardır. Bu açıdan bölgesel kamusal mallar, bölgedeki ülkelere en çok faydayı sağlayan kulüplere benzemektedir(Arce ve Sandler, 2002: 12-13)

Ulusal kamusal malların faydaları sadece o ülke içinde kalmaktadır. Küresel kamusal malların faydaları ise tüm dünyaya yayılmaktadır. Bölgesel kamusal malların faydaları ise belli bir bölgedeki ülkeleri etkilemektedir. Otoyollar, ortak pazarlar (AB, MERCOSUR, NAFTA), Savunma Paktları

(NATO) ve kablo ağları bölgesel kamusal mal niteliği taşır. Morrisey, Willem ve Te Welde bölgesel kamusal malları, bitişik sınırları olan ülkelerden ortaya çıkan kamusal faydalar olarak tanımlanmaktadır. Bölgesel kamusal mallarda, bir bölgedeki komşu ülkeler arasında fayda ve zararlar birbirini etkilemektedir(Wolrad, 2007: 18-20).

Ferroni'ye göre bölgesel kamusal malların üç türü bulunmaktadır(Ferroni, 2001: 1);

Ülke Temelli Olmayan Bölgesel Kamusal Mallar: Bilgiye, eğitime ve bölgesel diyaloga yönelik yatırımlar ile ortak politik sistemler ve standartları oluşturmak için yapılan anlaşmalara yönelik görüşmeleri kapsamaktadır.

Ülkelerarası Mekanizmalar: Bu tip bölgesel kamusal mallar, olumsuz sınır ötesi dışsallıkları yönetmek ya da sınırlar boyunca hastalıkların yayılmasını önleyici halk sağlığı önlemlerini koordine etmeyi sağlamaktadır. Bölgedeki finansal istikrarı sağlamaktan, sürdürülebilir çevre politikaları oluşturmaya kadar geniş bir alanda çözümü kolaylaştıracak bölgesel kuruluşların oluşturulması bu kapsama girmektedir.

Ülkeye Özgü Politikalar: Yukarıda belirtilen iki maddeye uygun olarak olumlu dışsallık avantajlarını ortaya çıkaracak faaliyetlerde bulunmayı kapsamaktadır. Bu durum, yönetim ve kurumsal göstergeleri iyileştirme ya da kamusal malları ortaya çıkaracak işlevi görmektedir. Bu durum ayrıca, bir ülkeden yayılan sınır ötesi negatif dışsallıkları (public bad) azaltıcı etki yapmaktadır.

Yukarıda sayılan üç tür bölgesel kamusal maldan ilk ikisi (ülke temelli olmayan ve ülkelerarası mekanizmalar) “çekirdek faaliyetler” olarak nitelendirilirken, ülkeye özgü politikalar ise “tamamlayıcı faaliyetler” olarak değerlendirilmektedir. Çekirdek faaliyetler, bölgesel kamusal malların üretimini amaçlarken, tamamlayıcı faaliyetler, çekirdek faaliyetlere zemin hazırlayıcı nitelik taşımaktadırlar. Tıpkı küresel kamusal mallarda olduğu gibi çekirdek ve tamamlayıcı faaliyetler arasındaki farklılık, bölgesel kamusal malların üretimi ve finansmanında oldukça önemli sonuçlar doğurmaktadır.

Bölgesel kamusal malların sınıflandırılmasında Sandler ve Arce, klasik kamusal mallar sınıflandırmasından yararlanarak dörtlü bir sınıflandırma yapmışlardır(Arce ve Sandler, 2002: 11-14);

Bölgesel Tam Kamusal Mallar: Klasik kamusal mallar teorisinde bir kamusal malın tam kamusal mal olarak nitelenebilmesi için başlıca iki temel özelliği taşıması gerekmektedir. Bunlar; faydada rekabetin olmaması ve faydadan kimsenin dışlanamamasıdır. Bu iki temel özellik eğer, bölgesel nitelikli bir kamusal malda toplanırsa bu durumda bölgesel tam kamusal mal özelliği kazanmaktadır. Tıpkı, ulusal ve küresel kamusal mallarda olduğu gibi bölgesel tam kamusal mallarda da bedavacılık sorunu, bu tip malların sunumunda etkinsizliğe yol açmaktadır. Çünkü, bölgesel bir hizmetten karşılıksız olarak yararlanan ülke, bu malın sunumunda maliyetine katlanmamak için talebini açıklamama eğilimindedir. Bu durum, maliyetine katlanmadan bedava olarak bölgesel mal veya hizmetten yararlanan ülke için rasyonel iken, öte yandan

hizmeti sunan ülke için olumsuz bir motivasyon oluşturmakta ve eksik sunuma yol açmaktadır. Bu duruma örnek olarak, Viktorya Gölünün temizlenmesinde Kenya'nın temizleme çabalarına karşılık, Tanzanya ve Uganda'nın herhangi bir çaba sarf etmemesi gösterilebilir. Tanzanya ve Uganda'nın hiçbir maliyete katlanmadan bu hizmetten yararlanması kendileri için rasyonel bir durum iken, Kenya için olumsuz bir teşvik unsuru olmaktadır.

Bölgesel Yarı Kamusal Mallar: Pratikte faydada rekabetin olmaması ve faydadan dışlanamama nadiren gerçekleşen durumlardır. Kamusal bir mal veya hizmetin tüketiminde kısmi bir rekabetin varlığı ve katkı sağlamayanların dışlanabilmesi söz konusu olduğunda yarı kamusal mal ve hizmet özelliğini kazanmaktadır. Örneğin, bölgesel düzeyde aşılama faaliyetleri ve haşerat kontrolü, yarı kamusal mal ve hizmet niteliğindedir. Çünkü bu hizmetlerden yararlanan ülkenin katkı sağlamaması halinde dışlanabilmesi mümkündür. Gerek küresel düzeyde, gerekse de bölgesel düzeydeki yarı kamusal malların bu özelliklerinden dolayı, bu malların sunumunda ve finansmanında uluslar arası kuruluşlar tarafından yapılan yardımların büyük rolü vardır.

Bölgesel Klüp Malları: Faydası birden çok birey tarafından paylaşılabilen (bölünebilen) ve belli bir maliyet karşılığında faydası bir gruba tahsis edilebilen mallar, klüp malı olarak tanımlanmaktadır. Kamusal malın faydasının belli bireylere tahsis edilmesi ve malın bedeli ödemeyenlerin faydadan dışlanmalarının nedeni, kamu malının aşırı kullanımından kaynaklanacak kalabalıklaşma maliyetinin önlenmesidir. Aşırı kullanım sonucu ortaya kamu malından beklenen etkinliğin sağlanamayacağı düşüncesiyle belirlenen giriş bedelini ödemeyenler, kullanımdan mahrum bırakılabilmektedirler. Bölgesel düzeydeki milli parkların, bölgesel büyük havalimanlarının ve enerji nakil hatlarının kullanımı bölgesel klüp malı olarak değerlendirilmektedir. Örneğin, uydu fırlatma sahaları çok büyük teknoloji ve sermaye gerektiren yatırımlardır. Aynı coğrafi alanda yer alan ülkelerin inşa edecekleri tek bir uydu fırlatma rampası, klüp malı özelliği taşıyacaktır. Böylece, uydu fırlatmak isteyen ülke, ücretini ödeyerek hizmetten yararlanacaktır. Bedeli ödemeye razı olmayan ülke ise hizmetten dışlanacaktır. Brezilya'da inşa edilen uydu fırlatma rampası, Güney Amerika'daki ülkeler için bölgesel klüp malıdır.

Bölgesel Müşterek Ürünler: Kamusalılık derecesine göre, aynı anda iki ya da daha çok ürün üretebilen mallar müşterek ürünler olarak adlandırılmaktadır. Diğer bir anlatımla, kamusalılık dereceleri açısından değişiklik gösteren, çoklu üretime kaynak sağlayan faaliyetlerdir. Bölgesel ölçekte, belirli bir bölgedeki asit yağmurlarının azaltılması, bölgesel müşterek ürün niteliğindedir. Örneğin Yağmur Ormanları üzerindeki asit yağmurlarının azaltılması veya yok edilmesi, sonuçta bir çok yan ürünle elde edilebilecek bir faaliyettir.

3.3. Bölgesel Kamusal Malların Sunumu ve Finansmanı

Bölgesel kamusal malların sunumunun teorik olarak incelenmesinde, kamusal mallar teorisi içerisinde ulusal kamusal mallar için kullanılan Samuelson'un "Optimal Sunum İlkesi" ve daha sonraları Olson tarafından geliştirilen "Yerindenlik İlkesi" kullanılmaktadır(Kaul ve Mendoza, 2003: 92).

Samuelson tarafından ortaya konan optimal sunum ilkesine göre, her bireyin marjinal ödeme gücünün (gönüllü olarak), bu malın marjinal sunum maliyetine eşit olduğu noktada kaynakların optimal dağılımı sağlanmış olur. Bu koşul, kamusal malların devlet tarafından sunulduğu durumda, kamu harcamalarının optimal seviyesini belirlemektedir. Bununla birlikte, kişilerin tercihlerini açıklamaya nasıl teşvik edilecekleri ve ödeme gücünün nasıl ölçüleceği konuları halen belirsizlik taşımaktadır(Kaul ve Mendoza, 2003: 92).

Bölgesel kamusal mallar açısından ödeme gücünün belirlenmesi ve tercihlerin belli edilmesi, gerek ulusal gerekse de küresel kamusal mallardan farklılık arz etmektedir. Ulusal ölçekte tercih belirleme ve ödeme gücünün belirlenmesi için farklı mekanizmalar söz konusu iken küresel kamusal mallarda ülkelerin farklı negatif dışsallıklarla karşı karşıya kalmasından dolayı farklı ürünlere farklı zamanlarda talep oluştuğu için sunum konusu oldukça karmaşıklaşmaktadır. Oysa, bölgesel kamusal mallarda optimal sunum, ulusal ve küresel kamusal mallara göre daha farklı özelliğe sahiptir. Bölgesel kamusal mallarda, tıpkı küresel kamusal mallarda olduğu gibi sunumu gerçekleştirecek, finansmanı tek başına sağlayacak merkezi bir otoritenin bulunmayışı önemli bir sorun oluştururken, farklı zamanlarda, ülkelerin farklı miktarlarda ve yine farklı ürünler talep etmeleri söz konusu olmamaktadır. Çünkü bölgesel kamusal mallarda sunum süreci, güçlü bir işbirliği ile başlamakta ve ülkeler arasında küresel düzeye göre daha somut bir uyum süreci yaşanmaktadır.

Olson tarafından ortaya konulan yerindenlik ilkesine göre, sunulan kamusal maldan ortaya çıkan faydalar ile hizmeti sunacak birimin yetki alanı eşleştirilmelidir. Bu sayede malların dışsallığından etkilenenlerin bu malın sunumu ile ilgili alınacak kararlara katılmaları sağlanacaktır. Buna göre, yerel kamusal mallar yerel düzeyde ve evrensel kamusal mallar ise küresel düzeyde sunulmalıdır. Örneğin, Afrika Kıtası'nda ya da kıtanın küçük bir bölgesine yayılan dışsallıkların varlığı halinde, bu hizmetin Dünya Bankası yerine Afrika Kalkınma Bankası tarafından sunulması daha uygun olacaktır. Latin Amerika ile ilgili dışsallıkların varlığı halinde ise İnter Amerikan Kalkınma Bankası tarafından sunulması yerindenlik ilkesi gereğince uygun olacaktır(Anand, 2002:11).

Eğer, diğer faktörler hesaba katılmaz ise sınır ötesi dışsallıkları yönetecek kurumlar, dışsallığın meydana geldiği alana yakın yerde oluşturulmalıdır. Örneğin, Nil Nehrinden kaynaklanan negatif dışsallıkların bulunduğu bir durumda, "yerindenlik ilkesi" gereği, sadece nehrin geçtiği ülkelerin birlik kurarak sunum yapmaları gerekmektedir. Burada, küresel bir kuruma ihtiyaç bulunmamaktadır. Fakat bu şekilde birçok örgütsel yapı oluşturulması ise işlem maliyetlerini arttırmaktadır. Ölçek ekonomilerinin faydalarından yararlanma noktasında, bölgesel sorunlar için tek bir birliğin kurulması rasyoneldir. Bölgelerarası yani küresel sorunların ortaya çıktığı durumlarda ise küresel kurumların oluşturulması gerekmektedir. Fakat, yerindenlik ilkesi, gereğinden fazla organizasyonun ortaya çıkmasına ve işlem maliyelerinin artmasına neden olmaktadır(Sandler, 1998: 243).

3.2.1. Bölgesel Kamusal Malların Sunum Teknikleri

Bölgesel kamusal malların sunumu için teorik düzeyde geliştirilen teknikler, küresel kamusal malların sunumunda kullanılan tekniklerle birlikte ele alınmaktadır. Küresel ve bölgesel kamusal malların tüketimi için kullanılabilir üretim miktarı ile bireylerin katkıları arasındaki ilişki, toplam üretim teknikleri olarak tanımlanmaktadır(Sandler, 1998: 224). Üretim teknolojileri, farklı özelliklere sahip değişik türdeki küresel kamusal malların nasıl üretilebileceğini ve üretim için nasıl bir uluslar arası faaliyetin gerekli olduğunu belirleyen bir yapıya sahiptir. Hirshliefer, toplam üretim teknolojileri ile ilgili ilk çalışmaları ortaya koymuş ve bu yöntemi “sosyal oluşum fonksiyonu” olarak işlevselleştirmiştir(Hirshliefer,1983: 371). Çok sayıda üretim tekniği bulunmasına karşılık, uluslar arası kalkınma ve işbirliği için uygun olan başlıca dört üretim tekniği bulunmaktadır(Arce ve Sandler, 2001: 499);

Toplama Tekniği: toplam küresel kamusal mal üretimi, mala yönelik olarak tüm katılımcıların katkılarının toplamına eşittir. Herhangi bir aktörün yaptığı katkı, küresel kamusal malın üretiminde aynı miktarda etkiye sahiptir(Stalgren, 2000: 15).

Toplama tekniği ile üretilen bölgesel kamusal mallarda, işbirliği sorunu ortaya çıkabilmektedir. Bunun nedeni, ülkelerin bölgesel kamu malı üretimini gönüllü olarak yapmasına bağlı olarak, bir ülke tarafından sağlanan bir birimlik katkının, toplam üretim düzeyinde aynı miktarda artış sağlaması, sonuçta bir ülkenin katkısının diğer bir ülkenin katkısının tam bir ikamesi haline gelmesidir. Bu durumda, ülkeler tam olarak bedavacı bir davranış sergilemektedirler. Ayrıca, bir ülkenin bölgesel kamu malından sağladığı fayda, üretim için katlanmak zorunda olduğu maliyetten yüksek ise, o ülke işbirliğine yanaşmamaktadır. Bütün bu davranışlar, finansman belirsizliklerine ve bölgesel işbirliğinin sağlanmamasına yol açarak bölgesel kamusal malların yetersiz sunumuna neden olmaktadır(Stalgren, 2000: 15).

Bölgesel düzeyde toplama tekniğine en uygun olarak sunulabilecek mallara örnek olarak, çölleşme ile mücadele, mal ve hizmetlerin bölge ülkeleri içinde engelsiz dolaşımı için piyasaların sağlamlştırılmasına ve hava kirliliğinin azaltılması çabalarını gösterebiliriz.

Ağırlıklı Toplama Tekniği: Bu üretim tekniğinde bölgesel kamusal malın üretim miktarı, her bir ülkenin yaptığı katkının ağırlıklı oranlarının toplamına eşit olmaktadır. Bölgesel kamusal malın belirli bir ülkeye sağladığı özel faydanın yeterince büyük olması durumunda, ilgili ülkenin bu malın üretimine daha fazla katkı sağlaması, bu tekniğin en önemli özelliği olarak belirtilebilir. Bu üretim tekniği, bölgesel kamusal malların sunumunda en uygun yöntem olarak gösterilmektedir. Örneğin, asit yağmurlarına neden olan sülfür emisyonunun azaltılması, söz konusu ülkeye daha fazla yarar sağladığı için bu bölgedeki ülkeler, sülfür emisyonunu azaltmak için daha fazla çaba sarf etmeleri gerekmektedir(Stalgren, 2000: 17).

En İyi Vuruş Tekniği: Bölgesel kamusal malların toplam üretim miktarını, bu mala en çok katkıyı yapan aktörün katkı miktarının belirlediği üretim teknolojisi, en iyi vuruş tekniği olarak adlandırılmaktadır. Toplama yönteminin aksine, bir aktörün yaptığı katkı, diğerlerine ikame edilememektedir. Şayet, ilgili bölgesel kamusal malın sunumu bu yöneme göre sağlanırsa, sonradan diğer aktörlerin bu konularda yapacağı faaliyetler ya hiç fayda sağlamayacak ya da çok az fayda sağlayacaktır. Bölgesel kamusal malların en iyi vuruş tekniğine göre sunumu için tek bir aktöre ihtiyaç vardır. Bunun için, ihtiyaç duyulan en önemli faktör, bölgesel işbirliği mekanizmasının geliştirilmesidir(Arce ve Sandler, 2002: 26).

En Zayıf Halka Tekniği : Söz konusu teknik, küresel kamusal malın toplam üretim miktarının, bu üretime katkıyı yapan ülkenin üretim miktarına eşit olduğu durumu ifade etmektedir. Yani, üretime en az katkı yapan ülke, en zayıf halka olmaktadır ve toplam üretim miktarını belirlemektedir. Bölgesel düzeyde en zayıf halka tekniğine göre sunulan mallara örnek olarak, zararlı haşeratin yayılmasının önlenmesi, bulaşıcı hastalıklarda salgın tehlikesinin gözlenmesi gibi çabalar gösterilebilir(Arce ve Sandler, 2002: 24).

Aşağıda tablo 1’de bölgesel kamusal malların farklı sunum tekniklerine göre sınıflandırması yer almaktadır.

Tablo 1. Bölgesel Kamusal Malların Sunumunun Toplama Teknolojilerine Göre Sınıflandırılması

Toplama Tekniği	Saf Kamusal	Saf-Olmayan Kamusal	Kulüp	Müşterek Ürün
Toplama: kamu malının tam seviyesi ülke katkılarının toplamına eşittir	*Hava kirliliğinin sınırlandırılması *çölleşme	*kamu sağlık alt-yapısının sağlanması *ticari mallar için pazar kurulları	*uydu iletişim şebekesi *ulus-ötesi parklar	*barış-gücü yoluyla engelleme *yağmur ormanlarının korunması
Ağırlıklı toplama tekniği: her bir amilin katkısı genel seviye üzerinde farklı bir etkiye sahip olabilir	*çevre kirleticilerinin azaltılması *AIDS’in yayılmasını sınırlandırmak	*kirliliğin akışını sınırlandırmak *asit yağmurunu engellemek	*serbest ticaret anlaşmaları *güç şebekesi	*terörizm tehdidinin ortadan kaldırılması *devrim tehditlerinin ortadan kaldırılması
En zayıf halka tekniği: en küçük çaba kamu malı seviyesini belirler	*bir zararlının yayılmasının sınırlanması *emek standartları	*bir hastalık salgınının gözetimi *uyuşturucu yasağı	*ulaştırma ağı *G-10 arasında Basle Uyum	*aile planlaması *güvenlik istihbaratı
En iyi vuruş tekniği: En büyük çaba kamu malı seviyesini belirler	*yetim hastalıklarına çare *izleme teknolojileri	*zirai araştırma bulguları *genetiği değiştirilmiş ürünler	*kriz yönetimi ekibi *uydu fırlatma sahası	*alevlenen bir çatışmanın barış gücü tarafından bastırılması *biyo-görünüm

Kaynak : Arce ve Sandler, 2002: 21.

3.2.2. Bölgesel Kamusal Malların Finansmanı ve Bölgesel Kalkınma Bankalarının Rolü

Bölgesel kamusal malların finansmanında dört farklı mekanizmanın varlığından söz etmek mümkündür. Bunlar; kamusal kaynaklar, özel kaynaklar, kullanıcı ödemeleri ve ortaklık kaynaklarıdır. Söz konusu dört farklı kaynak içerisinde kamusal kaynakların çok önemli bir payı vardır. Kamusal kaynaklar içinde ise krediler ve hibeler önemli rol oynamaktadır. Krediler, hibelere göre bölgesel kamusal malların sunumunda daha etkili ve eğitici bir rol oynamaktadır. Bununla birlikte, pratikte çekirdek faaliyetler, genellikle hibe yoluyla finanse edilirken, tamamlayıcı faaliyetler ise krediler yoluyla finanse edilmektedir. Çekirdek faaliyetlerin hibeler yoluyla finanse edilmesindeki temel neden, çekirdek faaliyetlerin bedava kullanıma daha uygun olmasındandır. Örneğin, Latin Amerika’da Tarım Teknolojileri Bölgesel Fonu tarafından desteklenen Tarımsal Araştırmalar Projesi, hibe tabanlı bir bölgesel kamusal mal niteliğindedir. Söz konusu Bölgesel Tarım ve Teknoloji Fonu, bölge ülkeleri ve kurumları tarafından oluşturulmuştur. Bölgesel kamusal malların krediler yoluyla finansmanında tamamlayıcı faaliyetler de öne çıkmaktadır. Çünkü, kredi verenler açısından ortada önemli bir teşvik unsuru vardır ki o da faydanın daha lokal düzeyde kalması ve buna bağlı olarak bedavacılık sorununun yaşanmamasıdır(Ferroni, 2001: 2).

Bölgesel kalkınma bankaları, bölgesel kamusal malların sunumu ve finansmanında çok önemli bir role sahiptir. Örneğin, Afrika Kalkınma Bankası (AfDB), Afrika kıtasında bölgesel düzeyde ve ulus düzeyinde ticaret, enerji, uluslar arası taşımacılık, sağlık, yoksullukla mücadele gibi temel alanlarda destek sağlamaktadır. Banka, bu amaçla Afrika’nın Kalkınması İçin Yeni Ortaklık Girişimini (NEPAD) 1990’lı yıllarda başlatmıştır. NEPAD vasıtasıyla banka, bölge genelinde kalkınma amacına yardım edecek projelere finansman desteği sağlamakta ve bu şekilde bölgesel kamusal malların sunumuna önemli katkı sağlamaktadır(Ferroni, 2002: 9).

Latin Amerika ve Karayipler Bölgesinde kurulu olan İnter-Amerikan Kalkınma Bankası (IADB), bölgesel işbirliğini sağlamak amacıyla kurulmuştur. İnter-Amerikan Kalkınma Bankası, 1990’lı yıllar boyunca bölgesel entegrasyonun sağlanmasına yönelik ilgisi giderek artmıştır. 2004 yılında, bölgesel kamusal malların daha etkili sunumu için yıllık 10 milyon dolarlık bir kaynak ayırmıştır. Banka, “Bölgesel Kamu Malları Programı” adını verdiği girişimle, kalkınma amaçlı projelere finansman desteği vermeyi amaçlamaktadır(Wolrad, 2007: 2).

Bölgesel kamusal malların sunumunda etkili bir rol oynayan bir diğer banka ise, Asya Kalkınma Bankası (ADB)’dır. Asya Kalkınma Bankası, 1991’den beri Asya Kıtası genelinde bölgesel işbirliğinin geliştirilmesi için uğraş vermektedir. Bölgesel kalkınmanın sağlanmasına finansman desteği vermektedir. Bu destek, bölgesel düzeyde olabileceği gibi, ulusal ölçekteki projelere finansman desteği şeklinde olabildiği gibi, projelerin hazırlanmasında teknik bilgi desteği de sağlamaktadır. Bölgesel işbirliğinin kurumsallaşması ve gelişimi için Küçük Ölçekli Bölge Girişimleri Programı, Malezya-Endonezya ve Tayland için

Bölgesel Büyüme Girişimi, Güney Asya'da Küçük Ölçekli Bölgesel İşbirliği Girişimi, Çin, Kazakistan, Özbekistan ve Kırgızistan İle Ticaretin geliştirilmesine yönelik girişimler bankanın önemli faaliyetleri arasında sayılabilir. Ayrıca, teknik işbirliğinin desteklenmesi, sosyal sektörlerde rekabetçi politikaların oluşturulması, enerji, telekomünikasyon ve sağlık sektörlerine yönelik piyasa iyileştirmeleri bankanın bölgesel düzeydeki diğer faaliyetleridir(Ferroni, 2002: 10).

Asya Kalkınma Bankasının 2007 yılında yayınladığı raporunda, bankanın stratejik olarak belirlediği altı tip bölgesel kamu malı bulunmaktadır. Bunlar, temiz enerji ve enerji verimliliği, çevre, doğal afet yönetimi, bulaşıcı hastalıklarla mücadele, yönetim, uyuşturucu ve insan kaçakçılığı ile mücadele alanlarıdır. Banka, 2006 yılına kadar kaynaklarının %36'sını söz konusunu altı stratejik bölgesel kamusal malın finansmanında kullanmıştır(Asian Development Bank, 2007: 8).

Asya Kalkınma Bankasının ilgili raporuna göre, 1994–2006 döneminde bölgesel kamusal malların sunumu ve finansmanında daha çok Bölgesel Teknik Yardımlar (RETA) ve proje tabanlı hibelerin kullanıldığını, bunun karşısında kredi şeklindeki finansman desteğinin oldukça sınırlı kaldığı görülmektedir. Buna göre 1994'ten 2006 'ya kadar banka 38 adet bölgesel nitelikli projeye kredi sağlamıştır. Bunların çoğunluğu, ülkeler arası otoyolların finansmanında kullanılmıştır. Söz konusu bölgesel otoyol inşaatları için bankanın verdiği kredi desteği toplamda 132 milyon dolardır. Ayrıca, altı farklı bölgesel kamusal malın finansmanında kullanılmak üzere kaynakların %6,5'u kredi olarak kullanılmıştır(Asian Development Bank, 2007: 9).

Asya Kalkınma Bankasının bölgesel kamusal malların finansmanında kullandığı esas önemli aracı, proje tabanlı hibelerdir. Banka, temiz ve yenilenebilir enerji, bulaşıcı hastalıkların kontrolü, doğal afetlerle mücadele kapsamında 1991 ile 2006 arasında toplam 917 milyon dolarlık hibe yardımında bulunmuştur. Yine aynı dönemde bankanın belirlediği altı farklı stratejik bölgesel kamusal mal için toplam 541 milyon dolar tutarında teknik bölgesel yardım (RETA) yapılmıştır(Asian Development Bank, 2007: 13).

3.3. Bölgesel Kamusal Malların Sunumu ve Finansmanında İşbirliğinin Önemi

Günümüzde uluslar arası işbirliğinin dayanışma kavramı ile bütünleşmesi gerektiği hususunda bazı çevrelerde görüş birliği söz konusudur. Özellikle yoksullukla mücadele ve ortak çevresel politikaların sürdürülebilir kalkınma hedefi gözetilerek yeni bir anlayışla yönetilebilmesi için dayanışma temelinde somut bir işbirliğine ihtiyaç bulunmaktadır. Ulusal düzeyde gerçekleştirilecek düzenlemeler ile küresel düzeyde yürütülecek olan etkinlikleri uyumlu ve bütünleşik hale getirmek için bölgesel işbirliğinin sağlayacağı avantajlardan yararlanmak yararlı olacaktır(Ferroni, 2001: 3).

Bölgesel işbirliğinin ulusal ve küresel amaç ve uygulamaların bütünleştirilmesinde sağlayacağı çift yönlü etkileşim dışında, o bölgeye özgü sorunlarının giderilmesi açısından da uygun bir mekanizma olarak

değerlendirilmesi doğru bir yaklaşım olacaktır. Bu durum, bir yandan o bölgeye özgü koşullardan kaynaklanan sorunların giderilmesi için, bir yandan da küresel sorunların söz konusu bölgedeki farklı etkileriyle mücadele edebilmek için çok taraflı ilişkiler sistemi içerisinde, bölgesel yaklaşıma dayalı bir işbirliği ve dayanışma anlayışı çerçevesinde yeni bir kalkınma anlayışını gerekli kılmaktadır(Mengi ve Algan, 2003: 93).

Günümüzde küresel kamusal malların sunumunda, bölgesel kamusal malların sunumuna oranla, daha yüksek boyutta uzlaşma ve işbirliği örneği sergilenmektedir. Bölgesel kamusal mallarda işbirliğinin sağlanması daha zor gerçekleşmektedir. Bu durum, birkaç farklı nedene dayanmaktadır. Birincisi, bölgesel kamusal mallara ilişkin süreçte bölge ülkelerini koordine edecek bir lider ülkeye ihtiyaç vardır. Fakat, gelişmekte olan ülkelerde bu süreci yönetecek lider bir ülke bulmak çok zordur. Çünkü, bu tip ülkelerde kapasite yetersizliği sorunu vardır. İkinci olarak, uluslar arası düzeyde bir bölgenin üye ülkeleri arasında daima siyasi rekabet söz konusudur. Diplomatik rekabet daima başarılı bir işbirliği için engel oluşturmaktadır. Örneğin, Arap ülkeleri arasında merkezi bir İslam devleti olma konusunda geçmişten gelen bir rekabet vardır. Ayrıca, Güney Amerika'da da Brezilya, Arjantin ve Şili arasında MERCOSUR'a müşterek katılmalarına rağmen ekonomik ve siyasi yönden büyük bir rekabet vardır. Üçüncü olarak, bölgesel sorunlara küresel sorunlardan daha az öncelik verilmektedir. Bu durum, çoğunlukla az gelişmiş ve gelişmiş ülkelerin sorunlara bakış açılarındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Gelişmiş ülkeler, çevresel nitelikli küresel kamusal mallara öncelik verirlerken, az gelişmiş ülkeler geleneksel yardım ve yoksulluğun azaltılması şeklindeki bölgesel kamusal mallara öncelik vermektedirler(Mengi ve Algan, 2003: 93-94).

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Küreselleşme ve bölgeselleşme olguları pek çok alanda olduğu gibi kamu maliyesi alanında da önemli değişimlere neden olmuştur. Çok değil bundan on-on beş yıl öncesine kadar, kamu maliyesi'nin ele aldığı bütün konular, ulusal sınırlar içinde sınırlı kalıyorken, bugün kamu maliyesinin sınırları, ulus devleti aşarak bölgesel ve küresel nitelik kazanacak şekilde genişlemiştir. Bugünkü şekliyle ele alınan kamu maliyesi, küresel ve bölgesel faaliyetlerle ilgili konuları da içermektedir.

Küreselleşme öncesi dönemde, kamu maliyesi geleneksel olarak devlet merkezliydi. Gerek vergi, gerekse kamu harcamalarına ilişkin politikaların belirlenmesinde tek belirleyici unsur ulus devlet idi. Politikaların belirlenmesinde ulus devletin sınırları dışındaki dünya, belirleyici ve etkileyici bir unsur değildi. Küreselleşme ve buna paralel olarak ele alınan bölgeselleşme süreçleri, bu statik durumu büyük ölçüde değişime uğratmış ve kamu maliyesine yeni bir yapı kazandırmıştır. Bu yeni yapı içinde, küresel ve bölgesel kamusal mallar çok önemli bir yer teşkil etmektedir.

2.Dünya Savaşı sonrasında, özellikle Batı Avrupa ülkeleri arasında filizlenen bölgeselleşme eğilimleri, günümüze değin artarak devam etmiştir.Son

10–15 yıllık süreçte yaşanan küreselleşme hareketlerinin bölgeselleşme ile olan ilgisi ise net değildir. Bir yandan, bölgeselleşme hareketlerinin küreselleşmenin tamamlayıcı unsuru olduğuna yönelik fikirler tartışılırken, diğer yandan bölgeselleşme hareketlerinin küreselleşme ile bir paralelliğinin bulunmadığını çünkü bölgeselleşmenin daha eski bir süreç olduğu yönünde düşünceler de kamuoyunda tartışılmaktadır. Her iki görüşün de kendi içinde tutarlı yönleri bulunmakla birlikte, konunun bizi asıl ilgilendiren tarafı, bölgeselleşmenin ulus devletlerin kamusal fonksiyonlarını yerine getirme noktasında yaşanan değişime neden olmasıdır.

Söz konusu yaşanan değişimin temelinde kamusal kötü (Public Bad) olarak da adlandırılan negatif dışsallıkların ulus devlet sınırlarını aşarak aynı coğrafyayı paylaşan diğer ülkeleri de etkilemeye başlamasıdır. Gerçekten de, bulaşıcı hastalıklar, doğal afetler, orman yangınları, deniz, göl ve nehir kirlilikleri gibi yoğun negatif dışsallık yayan faaliyetler, ülke sınırlarını aşarak bölgesel sorunlara yol açmaktadırlar.

Bu bağlamda gündeme gelen sınır aşan negatif dışsallıkların ortadan kaldırılması konusunda ulus devletin kapasitesinin yetersiz kalması, bu tip zararların ortadan kaldırılmasına yönelik faaliyetlerin sunumu ve finansmanında bölgesel düzeyde işbirliğini zorunlu hale getirmektedir. Bölgesel işbirliğinin gerekli olduğu alanlarda yapılacak faaliyetlerin bölgesel kamusal mallar olarak ele alınması, bu tip faaliyetlerin daha sistematik, daha etkili ve verimli sunulmasına katkı sağlamaktadır.

Bölgesel kamusal mallar, sağladıkları faydanın taşma alanları açısından ulusal ve küresel kamusal mallar arasında yer alan bir kamusal mal sınıfını temsil etmektedir. Bölgesel kamusal malların kamu maliyesi yazımında ciddi bir olgu olarak ele alınmasında hiç şüphesiz ki, küreselleşme süreci ile beraber yürüyen bölgeselleşme süreci belirleyici olmuştur.

Bölgeselleşme hareketlerinin temeldeki amacı, bölgesel bütünleşmenin sağlanmasıdır. Bölgesel bütünleşme kavramı, belirli bir coğrafyayı paylaşan ülkelerin; piyasalarını, ekonomilerini, üretim süreçlerini, siyasi ve stratejik güçlerini birleştirme yönünde harcadıkları çabaları tanımlamak için kullanılmaktadır. Bunun yanı sıra, coğrafi bir bölge ile sınırlı olmayıp ortak din, siyasi ve ekonomik sistem gibi faktörlere dayanan bölgesel birlikler de bulunmaktadır.

Bölgesel bütünleşme, ekonomik, siyasi, sosyal ve güvenlik gibi boyutları olan çok boyutlu bir olgu olmasıyla birlikte küresel düzlemde ekonomik yönü ağır basmaktadır. Ekonomik nitelikli bölgesel bütünleşmeden başka, siyasi ve güvenlik işbirliğine dayalı bütünleşmeler de bölgeselleşme sürecinin belirleyicileri arasındadır. NATO, siyasi nitelikli güvenlik ve işbirliğine dayalı bir bölgesel bütünleşme örneği iken, Avrupa Birliği de günümüz dünyasının en başarılı bölgesel bütünleşme hareketi olarak gösterilebilir.

Bölgesel kamusal mallar, ulusal kamusal mallar ile küresel kamusal mallar arasında, ulusal boyuttan daha geniş, ancak sınırları iyi tanımlanmış bir uluslar bütününe hitap eden fayda alanına sahip mallardır. Ulusal ölçekte tercih

belirleme ve ödeme gücünün belirlenmesi için farklı mekanizmalar söz konusu iken küresel kamusal mallarda ülkelerin farklı negatif dışsallıklarla karşı karşıya kalmasından dolayı farklı ürünlere farklı zamanlarda talep oluştuğu için sunum konusu oldukça karmaşıklaşmaktadır. Oysa, bölgesel kamusal mallarda optimal sunum, ulusal ve küresel kamusal mallara göre daha farklı özelliğe sahiptir. Bölgesel kamusal mallarda, tıpkı küresel kamusal mallarda olduğu gibi sunumu gerçekleştirecek, finansmanı tek başına sağlayacak merkezi bir otoritenin bulunmayışı önemli bir sorun oluştururken, farklı zamanlarda, ülkelerin farklı miktarlarda ve yine farklı ürünler talep etmeleri söz konusu olmamaktadır. Çünkü bölgesel kamusal mallarda sunum süreci, güçlü bir işbirliği ile başlamakta ve ülkeler arasında küresel düzeye göre daha somut bir uyum süreci yaşanmaktadır.

Bölgesel kamusal malların sunumu ve finansmanında bölgesel kalkınma bankalarının çok önemli bir fonksiyonu vardır. Bölgesel kalkınma bankaları, bölgesel kamusal malların finansmanında büyük oranda proje tabanlı hibeleri tercih etmektedir. Bunun yanında, düşük bir düzeyde de olsa kredi mekanizması kullanılmaktadır.

Asya Kalkınma Bankası, Afrika Kalkınma Bankası ve İnter-Amerikan Kalkınma Bankasının kendi içlerinde oluşturduğu bölgesel programlar, bölgesel kamusal malların daha etkili bir şekilde sunumu için oldukça önemli adımlardır. Bölgesel kalkınma bankaları bu yolla, bölgesel kamusal malların sunumunda anahtar rol oynayan bölgesel işbirliğinin geliştirilmesine önemli katkı sağlamaktadırlar. Günümüzde, bölgesel kamusal malların sunumu için gerçekleştirilen bölgesel işbirlikleri, küresel ölçekteki kamusal malların gerektirdiği işbirliğine oranla daha zor kurulmaktadır. Bunun en önemli nedeni, aynı coğrafi bölgede yer alan ülkelerin ekonomik, siyasi ve toplumsal açılardan büyük farklılıklar taşıması ve daha da önemlisi birbirine komşu bölge ülkeleri arasında yaşanan ekonomik ve siyasi rekabetlerdir.

KAYNAKÇA

- ANAD P.B.; "Financing The Provision of Global Public Goods", WIDER Discussion Paper 110, 2002, s. 11 www.wider.unu.edu/publications/working_papers/discussion-paper/2002/en_GB/110.
- ARCE Daniel G., SANDLER Todd ; "Regional Public Goods: Typologies, Provision, Financing and Development Assistance", Expert Group on Development Issues, Foreign Affairs of Ministry Sweden, 2002.
- ARCE M.Daniel and SANDLER Todd (2001); "Transnational Public Goods: Strategies and Institutions" **Evropean Journal of Political Economy**, Volume 17, Issue3, 2001.
- Asian Development Bank; "Supporting Provision of Regional Public Goods in the Asia and Pasific Region", April 2007, s.viii. <http://www.adb.org/Documents/Books/Supporting-Provision-RPG/Supporting-Provision-RPG.pdf> e.t. 27.08.2008
- BRASCHE Ulrich; "Avrupa Birliğinin Bölgesel Politikası ve Türkiye'nin Uyumu", İktisadi Kalkınma Vakfı yayınları, İstanbul 2001.
- DİLEYİCİ, Dilek-VURAL, Tarık; "Kamusal Mallar Teorisinde Yeni Gelişmeler", İçinde: **Kamu Maliyesinde Yeni Yaklaşımlar**, ed.Coşkun Can Aktan-İstiklal Y.Vural, Seçkin Yayınevi, 2006, Ankara.
- FERRONI Marco; "Regional Public Goods in Official Development Assistance", Inter-American Development Bank Occasional Paper 11, 2001.

- FERRONİ Marco ; “Regional Public Goods: The Comparative Edge of Regional Development Banks” <http://www.iie.com/publications/papers/ferroni0202.pdf> s.9, e.t.27.08.2008
- HIRSHLEIFER Jack; “From Weakest-Link T. BEst-Shot: The Voluntart Provision of Public Goods”, **Public Choice**, Volume 41, 1983.
- KAUL İnge-MENDOZA Ronald; “Advancing the Concept of Public Goods”, İçinde: **Providing Global Public Goods-Manoging Globalization**, ed. İnge KAUL vd., UNDP, Oxford University Pres, January 2003.
- KAUL İnge-MENDOZA Ronald; “Advancing the Concept of Public Goods”, İçinde: **Providing Global Public Goods-Manoging Globalization**, ed. İnge KAUL vd., UNDP, Oxford University Pres, January 2003.
- KELEŞ Ruşen; “Bölge Gerçeği ve Avrupa”, **Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi**, cilt 7, s. 2, 1998.
- KOVANCILAR Birol, Miynat Mustafa, BURSALIOĞLU Sibel A.; “Kamu Maliyesinde Küresel Değişimler”, Gazi Kitabevi, Ankara, 2007.
- MENGİ Ayşegül, ALGAN Nesrin; “Küreselleşme ve Yerelleşme Çağında Bölgesel Sürdürülebilir Gelişme: AB ve Türkiye Örneği”, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2003.
- SANDLER Todd (1998); “Global and Regional Public Goods: A Prognosis For Collective Action”, **Fiscal Studies**, Vol.19, No.3, 1998.
- STALGREN Patric; “Reponal Public Goods and The Future of International Development Co-operation”, **Expert Group on Development Issues Ministry for Foreign Affairs**, Working Popers 2, Stockholm, 2000.
- TOKATLIOĞLU Mircan Y.; “Küreselleşme ve Kamu Hizmetleri”, Alfa Akademi Yayınları, 1.Baskı, İstanbul, 2005.
- WOLRAD Kea; “Reponal Public Goods: Promoting Regional Solutions for Regional Problems, An Abstract”, Inter-American Development Bank, 18-20, June 2007, Bonn-Germany.
- www.taj.org.tr/docs/pdf/sss/bolum-xv1pdf, e.t, 01.09.2007.

Aydın'da Faaliyet Gösteren KOBİ'lerin Bilgi Teknolojileri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Bakış Açısı ile Verimlilik Araştırması

Yrd. Doç. Dr. Aykut Hamit TURAN

Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli İİBF, İşletme Bölümü, AYDIN

Doç. Dr. Sacit Hadi AKDEDE

Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli İİBF, İktisat Bölümü, AYDIN

ÖZET

Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (KOBİ), hem gelişmiş ve hem de gelişmekte olan ülke ekonomilerinde önemli bir yer tutmakta ve istihdamın önemli bir kısmını yaratmaktadır. Öte yandan, verimlilik tüm işletmeler için hayati önem taşımakta ve işletmelerin varlıklarını sürdürmeleri için bir ön şart olmaktadır. Bu çalışmada, işletme ve bilişim sistemleri literatüründe organizasyonların verimliliği ile ilgili öngörülen değişkenler, Aydın ilindeki KOBİ'ler üzerinde ampirik olarak test edilmiştir. Başta bilgi teknolojileri ve insan kaynakları değişkenleri olmak üzere, verimlilik faktörlerinin işletme performansı üzerine etki edebilecek ve literatürde yer alan çeşitli değişkenler kullanılarak bazı regresyon modelleri kurulmuş ve test edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (KOBİ), Verimlilik, Bilişim Teknolojileri, İnsan Kaynakları, Anket Çalışması, Regresyon Analizi

Productivity Investigation of Small and Medium Size Organizations' (SME's) in Aydın Province with Information Technology and Human Resources Management Perspective

ABSTRACT

Small and Medium Size Enterprises (SME) are made up an important part of a developed or developing country's economy, at the same time, they create most of the employment opportunities. On the other hand, productivity is very important for organizations' survival and success. In this study, the factors that have influence on organizational productivity have been tested empirically. A survey instrument with field study has been carried out in Aydın province. Various dependent and independent factors especially Information Technology and Human Resources variables that could influence productivity of an SME were tested with regression analysis and the result reported and interpreted.

Key Words: Small and Medium Size Organizations, Productivity, Information Technologies, Human Resources, Survey, Regression Analysis

I. GİRİŞ

Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin (KOBİ) genel kabul görmüş ve yaygın olarak kullanılan bir tanımı olmamakla beraber, çalışan sayısı 500 den az olan işletmeler, uygulamada KOBİ olarak sınıflandırılmaktadır. Küçük işletmelerin genel kabul görmüş karakterleri Haksever (1996:33) tarafından genel olarak şu kriterlerle açıklanmıştır; çalışan sayısının 500'den az olması, bağımsız bir yönetime sahip olmaları yani yöneticinin aynı zamanda işletme sahibi olması, işletme sermayesinin bir kişi veya küçük bir grup tarafından sağlanması, işletme

faaliyetlerinin bölgesel olması, çalışanların ve sahiplerin genellikle bir ve aynı bölgeden olmaları ve işletmelerin her anlamıyla ufak bir yapıya sahip olmalarıdır.

KOBİ'ler günümüz modern ülke ekonomilerinde önemli bir yer tutmaktadır. Çünkü bu ufak işletmeler kendilerine özgü esneklikleri ve üstün hareket kabiliyetleri ile yeniliklere çok daha kolay adapte olabilme yeteneklerine sahiptir. Bununla beraber, 1980'lerden sonra ekonomik aktivitelerin ağırlığı büyük firmalardan, küçük firmalara doğru yönelmiş durumdadır (Menkveld ve Thurik, 1999:97). Günümüzde, ülkelerin zenginliklerinin ve ekonomilerinin büyük bölümünü KOBİ'ler oluşturmaktadır. Örneğin, ABD'de KOBİ'ler toplam işletme sayısının %99'unu, toplam GSMH'nin %48'ini ve toplam istihdamın %54'ünü oluşturmaktadır (Dholakia ve Kshetri, 2004:311). Dolayısıyla, KOBİ'lerin verimliliği, genel ülke ekonomisinin verimliliğinde ve büyümesinde oldukça önemli bir ölçüt ve itici güç olmaktadır. Bununda ötesinde, küreselleşme ve sonucunda artan rekabet ile daha da gelişen ve değişen pazar yapıları ve oluşumları, ufak işletmelerin ekonomideki yerini ve önemini daha da arttırmıştır.

Bu çalışmada, işletme literatüründeki verimlilik kriterlerinin ekonomik regresyon analiziyle, Aydın ilinde faaliyet gösteren KOBİ'ler üzerinde ampirik olarak test edilmesi amaçlanmıştır. Bu araştırmanın temel problemi KOBİ'lerde verimliliğe etki eden faktörleri ampirik olarak tespit etmek ve Aydın ilinde faaliyet gösteren KOBİ'lerin bilgi teknolojilerine, modern insan kaynakları yönetimi metotlarına yeterince önem verip, vermediklerini bilimsel temellere dayanarak irdelemektir. Bir bağlamda bu çalışma, işletme ile ekonomi bilimi disiplinler arası ortak bir çalışma niteliğindedir. Bu makalede, Aydın ilinde kurulmuş iki Organize Sanayi Sitesinde faaliyet gösteren 41 KOBİ üzerinde anket çalışması yapılmış, sonuçları yorumlanmış ve ekonomik analizler yapılmıştır.

II. VERİMLİLİĞE ETKİ EDEN FAKTÖRLER

İşletmelerin büyüklükleri ile verimlilikleri arasındaki ilişki yönetim ve ekonomi literatüründe öteden beri önemli bir araştırma konusu olmuştur. KOBİ'lerin dünya üzerindeki hemen her ülkede önemli bir istihdam yaratma aracı olduğu bilinmesine rağmen, bu işletmelerin verimlilik problemleri üzerine oldukça yetersiz sayıda çalışma vardır (Gunasekaran, Folker ve Kobu, 2000:316). Nugent ve Jae Yhee (2002:93) firmaların büyüklükleri ve verimlilikleri arasında karşılıklı ve birbirlerini etkileyen bir ilişki olduğunu vurgulamıştır. Bu yazarlar, yüksek verimlilik oranlarına sahip firmaların yaşamak için daha fazla şansa sahip olduklarını ve büyüdüklerini tartışmışlardır.

Verimlilik konusunda incelenebilecek en önemli değişkenlerden biri ürün çeşitliliği getirisi (Economies of Scope). Ürün çeşitliliği verimlilik açısından önemlidir, çünkü risklere karşı firmayı korur, yeni pazarlara girmeyi kolaylaştırır. Ürün farklılaşması, bilişim sistemlerinin işletmede uygulanmasından daha fazla verimlilik ve işletme kârlılıkları üzerinde etki yapmaktadır (Levy ve Powell, 1998:185). Farklı ürün gamına sahip örgütler daha fazla esnekliğe sahip olmakta ve yeni oluşan ve gelişen durumlara daha çabuk adapte olabilmektedirler.

Verimlilik üzerine etkili bir diğer ölçüt de ihracat yapıp yapmama kriteridir. İhracat yapan firmalar daha fazla dışa açık firmalardır ve çeşitli krizlere ve beklenmedik durumlara karşı esneklikleri daha fazla olan işletmelerdir.

Fason üretim yapma verimlilikte etkili bir diğer önemli faktördür. Taşeronluk (*Outsourcing*) firmaların pazarlara girmesini kolaylaştırır ve pazar dalgalanmaları sonucu oluşan ani şok ve talep dalgalanmalarının etkilerini azaltır. Firmalar arası stratejik dayanışma ve birliktelikler de, KOBİ'lerin verimliliğini artırıcı bir etken olmaktadır (Hayashi, 2002:2). Buna ek olarak, taşeronluk anlaşmaları firmaların ani ekonomik değişmelere ayak uydurmalarını kolaylaştırır (Bee-Yan, 2002:75). Taşeronluk sözleşmeleri ayrıca firmaların esnekliklerini de artırıcı bir rol oynamaktadır (Levy ve Powell, 1998:186). Genellikle büyük işletmeler fasonluk anlaşmalarını yoğun olarak yapsalar bile, ufak işletmeler de son zamanlarda bu imkândan etkin ve yoğun bir şekilde faydalanabilmektedirler.

AR-GE yapıp yapmama firmaların esnek ve yenilikçi örgüt yapılarına sahip olmalarında önemli bir unsurdur. AR-GE yapan işletmeler çevrelerinde olan değişiklik ve gelişmeleri yakından takip edebilmekte ve kolaylıkla çevrelerine uyum sağlayabilmektedirler.

Hizmet içi eğitim verip vermeme verimlilik konusunda etkili bir diğer faktördür. Genellikle KOBİ'lerde profesyonel ve sürekli eğitim, seminer veya kurs faaliyetleri yapılmamaktadır. Küreselleşen dünya ve hızla artan iç ve dış rekabet koşullarında, bu KOBİ'ler için zayıf bir nokta ve önemli bir eksiklik olmaktadır. Söderbom ve Teal (2004:390) işçilerin eğitimini, yaşını ve kariyerini kontrol ederek, organizasyonların genel verimlilik seviyelerini arttırabildiklerinden bahsetmişlerdir. Bahsedilen yazarlar, kalitenin gözlenemeyen bir boyutunun da olduğu ve firmaların yaş ve kariyer politikalarının bu verimlilik boyutu etkilediğini kabul etmişlerdir. Girdi kalitesi diye adlandırılan ve çalışanların kalitesi, eğitim seviyesi, tecrübesi ve üretimde kullanılan sermaye girdilerinin niteliği olarak sınıflandırılan bu tür verimlilik, firmaların verimliliklerinin artmasında önemli pozitif etkiler yapmaktadır (Alvarez ve Crespi, 2003:234). Bu durum firmaların daha yenilikçi ve esnek olmaları sonucunu doğururken, daha hızlı yeni ürün ve hizmet geliştirmelerine ve firma kârlılıklarına arttırmalarına imkân vermektedir. Firma sahiplerinin tecrübeleri ve eğitimleri, firmaların teknik verimliliğini olumlu etkilemektedir. Bunun yanında, tecrübe ve eğitim eksikliği, firmaların yönetilmelerinde olumsuz etkiler yapmaktadır ve genel olarak firmaların verimliliği ile çalışanların kalitesi, eğitimi ve yaşı arasında kuvvetli ve pozitif bir ilişki gözlemlenmektedir (Alvarez ve Crespi, 2003:241). Dolayısıyla, bu durumun tam tersini de düşünmek mümkün olabilmektedir. Firmaların sahip oldukları eski ve düşük etkinlikle çalışan makine, donanım ve eğitimsiz işgücü, firma verimliliğini olumsuz etkilemektedir. Öte yandan, firmaların yeni teknolojilere ve işgücü eğitimine yatırdıkları sermaye miktarının fazlalığı, firma verimliliğinin artmasına olumlu etki yapabilecektir.

Firmanın Web sitesi olup olmaması verimlilik üzerinde etkili diğer bir faktördür. Günümüzde Bilişim Teknolojileri işletmelerin tüm faaliyetlerine destek

veren önemli ve gerekli araçlardandır. Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler daha büyük rakiplerine göre bilişim sistemlerini adapte etmekte geç kalsalar bile, yine de bilişim sistemlerini uygulamada önemli yatırımlar yapmaktadırlar (Levy ve Powell 1998:189). Küçük firmaların esneklikleri onların verimliliklerinde önemli bir rol oynamaktadır. Teknoloji ve işletmelerde yapılan faaliyetler arasındaki ilişki birçok araştırmacı tarafından incelenmiştir (Thompson (1967); Perrow (1970)). Bu yazarlara göre faaliyetini sürdürmek ve kâr elde etmek işletmelerin temel amacı olmaktadır. Teknoloji de bu amaca ulaşmanın detaylarını ve yöntemlerini belirleyen bir unsurdur ve teknoloji genel olarak, girdileri, çıktılara dönüştürmek için kullanılan yöntem ve araçlar olarak tanımlanabilir. Teknolojinin KOBİ'lerde en önemli işlevi, işletmelere sağladığı esnekliktir. Web sitesi bulundurmamak satış sürecinde işletmelere büyük esneklik sağlamaktadır.

İşçi sayısı işletmelerin verimliliğinde etkili bir diğer önemli faktördür. Genç ve yüksek eğitilmiş işgücüne sahip firmalarda yeniliklerin uygulanması ve kabul edilmesi daha kolay olabilmektedir. Özellikle bu tür karakteristiklere sahip işgücü çalıştıran firmalar, daha hızlı ve etkin bir şekilde yenilikleri ve teknolojileri uygulayabilmektedirler, çünkü bu tür karakteristiklere sahip işgörenler daha fazla teknoloji kullanmada kendilerine güven (*Self Efficacy*) duymaktadırlar. Günümüzde hızla önem kazanan küreselleşme, işletmelerin yüksek motivasyona sahip, etkin çalışabilecek, iyi eğitilmiş, kaliteli ve öğrenme isteğine sahip, düşük maliyet ve yüksek verimle üretim yapabilecek çalışanlara olan ihtiyacını arttırmaktadır (Deshpande ve Golhar, 1994:50). İşletmelerin temel varlıkları günümüzde, makine, teçhizat ve stoklarındaki mallar ve mamuller değil, aksine çalıştırdıkları insan kaynakları ve onların bilgi birikimleri ve tecrübeleridir. Bu tür bir çalışan yapısına sahip olmak için işletmeler uygun ve etkin insan kaynakları yönetimi stratejileri belirleyip, uygulamak durumundadırlar.

III. ARAŞTIRMA MODELLERİ

Verimlilik artışı işletmelerin kârlılığını ve rekabet gücünü arttırmanın önemli bir yoludur (Rantanen, 2001:85). Artan verimlilik işçilere daha fazla ücret, daha fazla iş, artan yaşam standartları, müşteri için düşen maliyetler ve fiyatlar anlamına gelmektedir (Rantanen, 2001:85). Rantanen'e (2001:87) göre verimlilik artışını engelleyen üç tane unsur vardır:

- **İçsel Nedenler:** Firmaların içinde bulunan ve dolayısıyla kontrol edilebilen nedenlerdir. Bunlara örnek olarak bilgi eksikliği ve üretim yöntemlerinin yetersizliği verilebilir. Gelişme önündeki en önemli içsel faktörler insan kaynaklarının ve bu kaynakların gelişmesi için gerekli zamanın eksikliği olarak gösterilebilir. Gerçekten de, Hayashi de (2002:18) işgücü verimini arttırmanın KOBİ'ler açısından hayati bir önemi olduğundan bahsetmiştir.
- **Dış Nedenler:** Bu faktörler firmanın dışından kaynaklanan nedenlerdir ve dolayısıyla firmaların kontrol edemediği faktörlerdendir. Bu faktörlere örnek olarak devletin yaptığı yasama, yürütme ve kanunlar ve

uygulamalar verilebilir. Bu faktörler verimliliği olumsuz etkileyen dışsal faktörlerdir. Firmalar bu faktörleri veri olarak alıp, verimlilik faaliyeti ve önceliklerini belirlemelidirler.

- **Genel Nedenler:** Bu faktörler diğer önceki iki gruba dâhil edilemeyen faktörlerdir. Bunlara örnek olarak verimlilik ölçümündeki teori problemleri ve temel verimlilik ölçüm problemleri verilebilir. Bu faktörlerin, firmanın gerçek anlamda, verimlilik ölçüsü ve sürecine etkisi yoktur.

Bu makalede, verimlilik, ekonomi biliminin genellikle kullandığı optimizasyon yönteminden elde edilen bir ölçüm olmaktan öte, işletme biliminin yukarıda teorik temelleri açıklanan unsurlarının göreceli değer ve niteliklerini kapsayan bir kavramdır. Bu anlamda, bu çalışmada geliştirilen ve test edilen regresyon modelleri ekonomi bilimi açısından teoriye dayanmayan (*ad hoc*) görünse de, işletme bilimi açısından üzerinde uzun zamandır düşünülen teorik bir temele sahip olan regresyonlar'dır.

İlk regresyon ürün çeşitliliğini tahmin etmede kullanılan doğrusal (*Linear*) regresyondur. Bu 1 numaralı regresyonun modeli aşağıda verilmiştir.

$$\text{Farklı Ürün Sayısı} = f(\text{Faaliyet Süresi}, \text{İhracat Tutarı}) \quad (1)$$

KOBİ'lerin uluslararası piyasalarda rekabet edebilmesinin en önemli şartlarından biri yeterli miktarda ve çeşitte ürüne sahip olmalarıdır. Daha önce açıklandığı gibi, işletmelerin sahip olduğu farklı ürünler, işletmelerin verimliliğinde direkt olumlu etki yapabilmektedirler. KOBİ'lerin ürettikleri farklı ürün miktarını iki değişken yardımı ile tahmin eden bir model kurulmaya çalışılmıştır. KOBİ'lerin ürettiği farklı ürün sayısının, kuruluş yılı ile yıllık ihracat tutarlarının bir fonksiyonu olduğu düşünülmüştür. Firmaların kuruluş yılları ne kadar eski ise, o kadar fazla tecrübe kazanmaları ve farklı ürün üretmeleri mümkün olur. Bunun yanı sıra, firmalar ne kadar fazla ihracata dönük çalışıyor iseler, o kadar fazla değişik pazara açılmak ve bu pazarların gerekliliklerini yerine getirmek ve dolayısı ile daha fazla ürün üretmek zorundadırlar. Regresyon Analizinin genel sonuçları aşağıdaki Tablo 3'de sunulmuş ve tartışılmıştır.

Daha önce tartışıldığı gibi verimlilik üzerine etkili önemli bir diğer ölçüt de KOBİ'lerin ihracat yapıp yapmadıklarıdır. Bağımlı değişken ikili gruba sahip (*dichotomic*) bir değişken (*Evet – Hayır*) olduğu için Binary Logistic regresyon analizi kullanılmıştır. 2 numaralı model aşağıda verilmiştir.

$$\text{İhracat Yapıp Yapmama} = f(\text{Faaliyet Süresi}, \text{İşçi Sayısı}, \text{Kapalı Alan}, \text{Ortak Sayısı}, \text{AR-GE Yapıp Yapmama}) \quad (2)$$

Firmaların ihracat yapıp yapmaması, faaliyet süreleri, işçi sayıları, kapalı alanları, ortak sayıları ve AR-GE yapıp yapmadıklarının bir fonksiyonu olarak düşünülmüştür.

Firmaların fason üretim yapıp yapmadıkları bir diğer verimlilik faktörü olarak karşımıza çıkmaktadır. Fason üretim yapıp yapmama da bir ikili (*dichotomous - Yapıyor – Yapmıyor*) değişken olduğu için Binary Logistic Regresyon yapılmıştır. 3 numaralı model aşağıda verilmiştir.

$$\text{Fason Üretim Yapma} = f(\text{Ortak Sayısı}, \text{İhracat Yapıp Yapmama}, \text{Faaliyet Süresi}) \quad (3)$$

Firmaların fason üretim yapıp yapmamaları, ortak sayılarının, faaliyet süreleri ve ihracat yapıp yapmamalarının bir fonksiyonu olarak düşünülmüştür.

AR-GE yapıp yapmama firmaların verimliliklerine etkili bir diğer önemli faktördür. Yine AR-GE yapıp yapmama bir dconomious değişken olduğu için Binary Logistic Regresyon analizi kullanılmıştır ve 4 numaralı denklem ile ifade edilmiştir.

$$\text{AR-GE Yapıp Yapmama} = f(\text{Faaliyet Süresi}, \text{Ürün Sayısı}, \text{Fason Üretim Yapıp Yapmama}) \quad (4)$$

Firmaların AR-GE yapıp yapmaması faaliyet süreleri, ürün sayıları ve fason üretim yapıp yapmamalarının bir fonksiyonu olarak düşünülmüştür.

Hizmet içi eğitim verilip verilmemesi, bir diğer verimlilik üzerine etkili faktördür. Bu faktörün bağımlı değişken olarak yer aldığı bir diğer Binary Logistic Regresyon analizi de yapılmıştır. 5 numaralı model aşağıda verilmiştir.

$$\text{Hizmet İçi Eğitim Verip Vermeme} = f(\text{Faaliyet Süresi}, \text{AR-GE Yapıp Yapmama}, \text{İşçi Sayısı}) \quad (5)$$

Firmalarda hizmet içi eğitim verip vermemesi faaliyet süreleri, AR-GE yapıp yapmamaları ve işçi sayılarına bağlı olduğu düşünülmüştür.

Firmalarda teknoloji kullanımının basit bir ölçüsü firmaların Internet sitesine sahip olup olmamalarıdır. Yine bir Binary Logistic Regresyon yapılmış ve 6 numaralı model aşağıda verilmiştir.

$$\text{Web Sitesi Olup Olmaması} = f(\text{Faaliyet Süresi}, \text{AR-GE Yapıp Yapmaması}, \text{İhracat Tutarı}) \quad (6)$$

Web Sitesine sahip olup olmama faaliyet süresi, AR-GE yapıp yapmaması ve ihracat tutarının bir fonksiyonu olarak düşünülmüştür.

Firmaların verimliliğinde etkili bir diğer personel yönetimi tekniği ise hizmet içi eğitim verilip verilmemesidir. Bir Binary Logistic Regresyon modeli daha kurulmuştur ve 7 numaralı model aşağıda verilmiştir.

$$\text{Hizmet İçi Eğitim Verip Vermeme} = f(\text{Faaliyet Süresi}, \text{AR-GE Yapıp Yapmama}, \text{İşçi Sayısı}) \quad (7)$$

Firmaların hizmet içi eğitim verip vermedikleri, faaliyet süreleri, AR-GE yapıp yapmadıkları ve işçi sayılarının bir fonksiyonu olarak düşünülmüştür.

Bağımlı değişken olarak genellikle firmaların faaliyet süreleri yaygın olarak regresyon modellerinde kullanılmıştır. Bu değer 2006 yılından firmanın kuruluş yılı çıkartılarak elde edilmiş ve regresyon analizine dâhil edilmiştir. Köklü firmalar rekabetten sağ çıkmak için çok daha fazla şansa ve birikime sahiptir ve üretim süreci ile ilgili daha çok tecrübeye sahiptirler, dolayısıyla firma yaşı ki bu da firmanın kaç yıldır faaliyette olduğu firmanın verimliliğine olumlu bir etki yapmaktadır (Bee-Yan, 2002:75).

IV. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu çalışmada Anket tekniği veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Ankette otuz bir adet soru yer almıştır. Son dört soru kendi içlerinde alt soru gruplarına ayrılmıştır ve Likert ölçeği ile ölçeklendirilmiştir. İlk yirmi sekiz soru tanımlayıcı nitelikte olan sorulardan oluşmuştur. Bu sorulardan on tanesi açık uçlu niteliğe sahip sorular olup, cevaplayıcıdan işletmesindeki duruma göre bir sayısal değer girmesi istenmiştir. Anket Aydın'da yer alan iki Organize Sanayi sitesinde, Umurlu ve Astim olmak üzere, 41 işletmeye uygulanmıştır.

V. ARAŞTIRMA SONUÇLARI

Araştırma sonuçları önce tanımlayıcı istatistikler ve sonra regresyon modellerinin test sonuçları olmak üzere takip eden iki bölümde sunulmuştur.

A. TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

Yukarıda açıklanan regresyon analizinde iki tür değişken yer almıştır. Bunlar, Niceliksel – Sürekli Değişkenler ve Kategorik - Niteliksel Değişkenlerdir. Bu değişkenlerle ilgili tanımlayıcı istatistikler aşağıda verilmiştir.

Tablo-1 Niceliksel Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri

Değişken (Birim)	Max	Min	Standart Sapma	Ortalama
Faaliyet Süresi (Yıl)	1	80	13,1	11,3
İhracat Tutarı (000 Dolar)	25	15,000	3,601	1,497
İşçi Sayısı (Kişi)	7	500	93	62
Kapalı Alan (M2)	240	45,000	8,925	6,088
Ortak Sayısı (Kişi)	1	11	2,2	3,5
Farklı Ürün Sayısı (Adet)	1	126	21,7	11,9

Yukarıda Tablo-1'den de görüldüğü gibi, sürekli değişkenlerde, araştırma örneğinde oldukça büyük farklılıklar vardır. Bu durum, Aydın ilinde faaliyet gösteren KOBİ'lerin büyüklük, faaliyet hacmi, ürün sayısı, ortak sayısı, işçi sayısı ve ihracat tutarı bakımından geniş bir çeşitlilik gösterdiği ortaya çıkarmıştır.

Kategorik değişkenlerin tanımlayıcı istatistikler aşağıda yer alan Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo-2 : Kategorik Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri

Değişken	Evet (%)	Hayır (%)
Fason Üretim Yapıp Yapmama	36,6	63,4
AR-GE Yapıp Yapmama	51,2	48,8
İhracat Yapıp Yapmama	58,5	41,5
Hizmet İçi Eğitim Verip Vermeme	72,5	27,5
Web Sitesine Sahip Olup Olmama	71,8	21,2

Yukarıda yer alan Tablo-2'den de görülebileceği gibi, firmaların çoğunluğunun fason üretim yapmadıkları, yaklaşık yarısının AR-GE yaptığını, yarısından fazlasının ihracat yaptığını, büyük çoğunluğunun hizmet içi eğitim verdiğini ve yine büyük çoğunluğunun web sitesine sahip olduklarını söyleyebiliriz.

B. REGRESYON MODELLERİ TESTLERİ SONUÇLARI

Anket sonuçları değerlendirilmiş ve önceki kısımlarda açıklanan regresyon modellerinin testleri yapılmış ve bu regresyon testi sonuçları aşağıda Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo-3 Regresyon Modelleri Testi Sonuçları

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	BAĞIMLI DEĞİŞKENLER					
	Farklı Ürün Sayısı (OLS)	İhracat Yapıp Yapmama (Binary Logistic)	Fason Üretim Yapıp Yapmama (Binary Logistic)	AR-GE Yapıp Yapmama (Binary Logistic)	Hizmet İçi Eğitim Verip Vermeme (Binary Logistic)	Web Sitesine Sahip Olup Olmama (Binary Logistic)
Sabit	1.265 (4.764)	-2.919 (2.169)	-2.003 (1.324)	-1.807 (1.352)	-2.650 (1.696)	-2.073 (3.178)
Faaliyet Süresi	1.358** (0.221)	0.094 (0.076)	0.020 (0.028)		-0.111 (0.109)	-1.963** (1.494)
İhracat Tutarı	0.000237*** (0.00)		2.198*** (0.895)			0.000** (0.000)
İşçi Sayısı		-0.229* (0.093)			-0.017 (0.021)	
Kapalı Alan		0.001*** (0.000)				
Ortak Sayısı		0.394 (0.282)	-0.168 (0.175)			
AR-GE Yapıp Yapmama		3.370** (1.449)			1.952** (0.962)	3.944 (3.331)
İhracat Yapıp Yapmama			2.198 (0.895)**	1.475*** (0.794)		
Farklı Ürün Sayısı				-0.014 (0.022)		
Fason Üretim Yapıp Yapmama				-0.101 (0.783)		
Gözlem Sayısı	41	41	41	41	41	41
Adj-R Square	0.654	0.731	0.271	0.189	0.379	0.732

Parantez içindeki değerler standart hatalardır, *p<0.01, **p<0.05, ***p<0.10

Farklı ürün sayısının belirlenmesinde, faaliyet süresi ve ihracat tutarı anlamlı değişkenler olmuşlardır ve işletmelerin faaliyet süreleri arttıkça, daha fazla farklı ürün ürettikleri ortaya çıkmıştır. Buna ürün farklılaşması ve çeşitlendirilmesi getirisi (*Economies of Scope*) adı verilmektedir. Ayrıca ihracat tutarları arttıkça, firmalar yine ürün farklılaşmasına gitmekte ve farklı piyasalara etkin bir şekilde hitap edebilmekte, ürün gamlarını arttırmaktadırlar.

Firmaların ihracat yapıp yapmadıklarında, işçi sayıları, kapalı alanları ve AR-GE yapıp yapmamaları etkili olduğu görülmüştür. Fazla işçiye sahip

firmaların daha az ihracat yaptıkları ortaya çıkmıştır. Bundan şu yargıya varmak çok yanlış olmayacaktır: Aydın bölgesindeki KOBİ'ler işçi sayısı bakımından büyüdükçe daha çok iç pazara yönelmektedirler. Kapalı alan ihracat üzerinde az da olsa olumlu etki yapmış ve ihracatçı firmaların yoğun olarak AR-GE yapan firmalar oldukları ortaya çıkmıştır.

Firmaların fason üretim yapıp yapmalarında, ihracat tutarları ve ihracat yapıp yapmamaları etkili olmuştur. İhracat yapan ve ihracat tutarı yüksek olan firmaların daha fazla fason üretim yaptıkları ortaya çıkmıştır.

Firmaların AR-GE yapıp yapmamaları, ihracat yapıp yapmamalarıyla belirlenebilmektedir. İhracat yapan firmaların, AR-GE'ye yönelik çalışmaları ortaya çıkmıştır. Bunun anlamı ihracat yapan firmaların, daha çok AR-GE yaptıkları ortaya çıkmıştır.

Hizmet içi eğitim vermede, firmaların AR-GE yapıp yapmadıkları etkili olmuştur. AR-GE yapan firmaların daha fazla firma içi eğitim verdikleri ortaya çıkmıştır. Bu durum da oldukça beklenen bir sonuçtur. AR-GE çalışmaları yoğun olarak yeni teknolojilerin uygulanmasını gerektirmektedir ve bu da bir anlamda hizmet içi eğitimi zorunlu hale getirmektedir.

Web sitesine sahip olup olmamada, faaliyet süresi ve ihracat tutarının belirleyici olduğu bulunmuştur. Faaliyet süresi arttıkça web sitesine sahip olma oranı azalmaktadır. Yani eski işletmeler daha az oranda web sitesine sahip olmaktadır. Bu durum iki olası şekilde açıklanabilir; eski firmalar yılların tecrübesiyle sağlam bir müşteri altyapısı oluşturmuşlardır ve yeni pazarlara ve acil bir şekilde yeni müşteri bulma ihtiyacı hissetmeyebilmektedirler. İkinci neden de eski işletmeler varolan yerleşmiş yapılarına yeni teknolojileri eklemeyi ve adapte etmeyi oldukça yüksek maliyetli ve zor bulabilirler. Genelde daha uzun süredir faaliyet gösteren firmaların, web sitesine sahip olması beklenirken bu durum ilginç bir saptama olmuştur.

VI. ARAŞTIRMANIN KISITLARI VE TARTIŞMA

Aydın ili açısından bir ilk olan bu ampirik saha çalışmasının en önemli sınırlaması, sınırlı örnek sayısıdır. Sınırlı gözlem sayısı, bulunan sonuçların diğer benzeri firmalara veya ülke çapında genellenmesini zorlaştırmaktadır. Ancak, Aydın ilinde faaliyet gösteren KOBİ'lerin toplam sayısının diğer büyük illerde faaliyet gösterenler kadar fazla olmadığı düşünülürse, 41 adet firma üzerinde yapılan bu araştırmanın sonuçlarının özgün ve kayda değer olduğu söylenebilir. Çalışmanın bir diğer sınırlaması da, kurulan regresyon modellerinin ekonomi teorisi açısından ad hoc olmasıdır. Bu çalışma Aydın ili genelinde, KOBİ'lerin verimliliğine etkili olabilecek teknolojik, örgütsel ve faaliyet ile ilgili değişkenlerin işletme biliminin teorik öngörülerinin ampirik olarak test edilmesi şeklinde düşünülebilir.

Aydın ili için bir ilk olan bu saha çalışması, daha fazla firma üzerinde ve verimlilikle ilgili olabilecek daha farklı bağımlı ve bağımsız değişkenleri de çalışmaya katarak tekrarlanması ilerdeki çalışmalar açısından çok faydalı olabilir.

Ayrıca bu çalışmada kullanılan regresyon modelleri, diğer illerde ve bölgelerde yapılacak çalışmalar ile yeniden test edilebilir.

VII. SONUÇ

Bu makalede, Aydın da faaliyet gösteren 41 KOBİ üzerinde yapılan araştırmada, KOBİ'lerin İnsan kaynakları yönetimi, ürün farklılaştırması ve teknoloji kullanım düzeyleri araştırılmış ve bunun verimlilik üzerine etkileri tartışılmıştır. KOBİ'ler ülke ekonomilerinin gelişmesinde ve değişmesinde önemli rol oynarlar. Çünkü KOBİ'ler girişim ve yönetim aktiviteleri ile bir değişim aracı gibi hareket ederek, önemli bir yaratıcılık, iş ve işgücü merkezi olabilirler (Menkveld ve Thurik, 1999:98). Günümüz KOBİ'lerin ve genç şirketlerin etkin olduğu zamanlardır ve sermaye piyasalarında firmaların ortalama yaşları devamlı düşmektedir (Jovanovic, 2001:54). Bu durum KOBİ'lerin ülke ekonomisinin büyümesinde etkin rolünün devam etmesi için daha fazla yenilikçi, esnek ve insan kaynaklarına önem veren bir şekilde faaliyet göstermelerini gerekli kılmaktadır. Ayrıca küreselleşme ile gittikçe artan bir şekilde, KOBİ'leri daha etkin ve verimli çalışmaları, kendilerine yeni pazarlar bulmaları ve sürekli yeni ürün ve hizmetler geliştirmeleri konusunda zorlamaktadır. Bu çalışmada, bu saydığımız özellikler Aydın ilinde faaliyet gösteren 41 KOBİ üzerinde test edilmiştir. İç ve dış pazarlarda artan rekabet, işletmelerin daha verimli çalışabilecek, yetenekli ve etkin insan kaynaklarına olan ve hali hazırda ellerinde bulunan insan kaynaklarını daha etkin kullanmaları konusunda zorlamaktadır. Etkin ve verimli personel yönetimi, işletmelerde verimlilik ve kârlılık artışına yol açabilmektedir. Bunun yanı sıra, planlama, katılım ve iş süreçleri verimliliği bir birini tamamlayan unsurlar olmakta ve beraber başarırsa etkin sonuçlar vermektedir. Hatton ve Raymond (1994:79)'un da savunduğu gibi, bütün işletmelerin verimlilikleri işletme faaliyetlerini ve yapısını oluşturan altı temel faktörün – çevre, strateji, faaliyet, teknoloji, örgütsel dizayn ve birey - etkileşim ve uyum için bir arada varlığına bağlıdır.

Özet olarak, yönetimin tek amacı ve en önemli fonksiyonu daha iyi kararlar vermektir ve daha iyi kararlar özellikle ufak işletmelerde, işletmenin büyümesi için hayati öneme sahiptir ve günümüzde, bu kararlardan en önemlisi insan kaynakları ve bilişim teknolojileri yönetiminde verilecek kararlardır. Ancak Aydın'da faaliyet gösteren KOBİ'lerin etkin bir teknoloji ve insan kaynakları yönetimi yaklaşımı belirlemek ve takip konusunda problem yaşadıkları düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Alvarez, R. ve Crespi, G. (2003), "Determinants of Technical Efficiency in Small Firms", *Small Business Economics*, (20:), 233-244
- Bee-Yan, A. (2002), "Productivity Dynamics of Small ve Medium Enterprises in Taiwan", *Small Business Economics*, (18:1-3), Feb-May 2002, 69-81
- Deshpande, Satish P. ve Damodar Y. Golhar (1994). "HRM Practices in Large ve Small Manufacturing Firms: A Comparative Study," *Journal of Small Business Management*, 49-56.

- Dholakia, R. ve Kshetri, N. (2004), "Factors Impacting the Adoption of the Internet Among SME's", *Small Business Economics*, (23:), 311-322
- Gunasekaran, F., Forker, L. ve Kobu, B. (2000), "Improving Operation Performance in A Small Company: A Case Study", *International Journal of Operations & Production Management*, (20:3), 316-330
- Haksever, C. (1996), "Total Quality Management in the Small Business Environment", *Business Horizons*, 39(2), 33-40
- Hatton, L. ve Raymond, B. (1994), "Developing Small Business Effectiveness in the Context of Congruence". *Journal of Small Business Finance*, (4:1), 75 -86
- Hayashi, M. (2002) 'The Role of Subcontracting in SME Development in Indonesia: Micro-level Evidence from the Metalworking ve Machinery Industry', *Journal of Asian Economics*, (13:1), 1-26
- Jovanovich, B. (2001), "New Technology and Small Firm", *Small Business Economics*, (16:), 53-55
- Levy, M. ve Powell, P. (1998), "SME Flexibility ve The Role of Information Systems", *Small Business Economics*, (11:), 183-196
- Menkveld, A. ve Thurik, A. (1999), "Firm Size ve Efficiency in Innovation", *Small Business Economics*, (12:), 97-101
- Nugent, J. ve Jae Yhee, S. (2002), "Small ve Medium Enterprises in Korea: Achievements, Constraints ve Policy Issues", *Small Business Economics*, (18:1-3), Feb – May 2002, 85-90
- Perrow, C. (1967), "A Framework for the Competitive Analysis of Organizations", *American Sociological Review*, (32:), 194 - 208
- Rantanen, H. (2001) "The Internal Obstacles Restraining Productivity Improvement in the Finnish Small Industrial Enterprises" *International Journal of Production Economics*, (69:1), 85-91
- Söderbom, M and Teal, F. (2004) "Size and Efficiency in African Manufacturing Firms: Evidence Firm Level Panel Data", *Journal of Development Economics*, (73:), 369-394
- Thompson, S. (1967), *Organizations in Action*, McGraw-Hill, NY.

INDUSTRIAL REVOLUTION: Impetus Behind the Globalization Process

Dr. Davut ATEŞ

T.C. Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı, ANKARA

ABSTRACT

There are many arguments related to the origins of globalization process that we are more blatantly experiencing for the last few decades. But few of them focus on the effects of industrial revolution. In this paper, I will try to set a direct connection between industrial revolution and globalization process. For this aim, transformations as a result of industrial revolution in Europe will be reviewed within the context of capitalist mode of production, marketing and consumption. Thus, I will argue that industrial revolution that resulted in the emergence of industrial capitalism is one the most important factors behind globalization.

Key Words: Industrial Revolution, Capitalism, Globalization, Britain, Europe, Capitalist Economy.

SANAYİ DEVRİMİ: Küreselleşme Sürecinin Arkasındaki İtici Güç

ÖZET

Son birkaç on yıldır güçlü bir şekilde tecrübe etmeye başladığımız küreselleşme sürecinin kökenine ilişkin birçok iddia bulunmaktadır. Ancak, bunların pek azı sanayi devriminin sahip olduğu etkilere değinir. Bu çalışmada, sanayi devrimi ile küreselleşme süreci arasında doğrudan bir bağ kurmaya çalışacağım. Bu amaca yönelik olarak, sanayi devrimi sonrasında Avrupa'da yaşanan dönüşümler; kapitalist üretim şekli, pazarlama ve tüketim çerçevesinde gözden geçirilecektir. Sonuç olarak, küreselleşme sürecinin arkasındaki en önemli faktörlerden birinin sanayi kapitalizmine yol veren sanayi devrimi olduğunu göstermeye çalışacağım.

Anahtar Kelimeler: Sanayi Devrimi, Kapitalizm, Küreselleşme, İngiltere, Avrupa, Kapitalist Ekonomi.

I. INTRODUCTION

There is a growing literature for the last few decades on globalization and on its origins, structures, actors, facilities, politics, economy, benefits and risks. Although globalization process includes many fields which are closely related to each other, dominant outlook is centered round liberal ideology (Amin, 1997:64-70). Because the process is particularly prompted by economic and trade liberalization, globalization is understood as a new expression of liberalism (Gill, 2000:1223-4). But this is a misunderstanding. According to his/her interest everybody highlights some aspects of the process (Albrow, 1990:8), while others underestimate some other aspects (Scott, 1997: Introduction).

Other social scientists treating the process as an unprecedented human phenomenon try to show certain common points. For example, it is argued that with globalization time and space began to lose their significance in determining human activities through which a common consciousness is emerging on global

scale (Friedman, 1992:70; Robertson, 1992:1-2). Or, it is a new phase in the development of modernity (Giddens, 1990). Although most of the literature emphasizes on homogenizing face of the process, it is a fact that we witness equally rising power of fragmentation in the fields of culture, identity and locality (Clark, 1997; Farnen, 1994).

These argumentations are more related to the reflections of the process on humanity. However, in order properly to understand all faces of the phenomenon, it seems necessary to look at its origins as well. By doing this we can have a schematic evolution of the process, so that we can better foresee possible developments in near future in different areas. It is true that globalization appears as the latest result of modernity which emerged and developed first in the West. From this point of view we should look inside the European history in which drastic transformations took place that produced modernity. Obviously one of the most important changes in Europe was industrial revolution that set the ways for a worldwide economy.

After the 16th and 17th centuries, medieval political structure in Europe began to be replaced by absolutist monarchies. During this time significant social and economic changes culminated in industrial revolution in the late 18th century. Initially the new structure only in England led capital and individual entrepreneurship to develop freely (Hill, 1969:14). Britain developed as an essential part of a global economy and more particularly as the centre of that vast formal and international empire on which its fortunes have so largely rested (Hobsbawm, 1968:7).

Some claims that industrial revolution marks the most fundamental transformation of human life in the history of the world (Hobsbawm, 1968:7). In later centuries world economy began to emerge as a single unit in which advanced regions were linked to the colonies by certain division of economic activity. These interactions may be described as a system of economic flows; trade, international payments, migration and capital transfer (Wallerstein, 1974:349; Hobsbawm, 1968:21).

Others claim that the breaking line between medieval and modern is the idea of enlightenment, that is, people's expectations were transformed from religious appeals to political and economic demands (Hill, 1969:18). Industrial revolution, in this view, originated from a uniquely favorable balance prepared by early capitalism between population and resources (Hill, 1969:16). From industrial revolution onwards, world economy got more integrated and the regions became more dependant each other. This tendency prepared a convenient circumstance for what we call "globalization" today.

Within this framework, in this paper I will try to remind first of the developments going to industrial revolution and later to explain how industrial revolution resulted in the strengthening of world capitalist economy and worked as the motor of the globalization process. Other processes -migration from Europe, development of trade, colonization- are likely to have contributed to the

globalization less than what industrial revolution did. For the world before had witnessed both great population movements and colonization. Neither Central Asian nomadic people's migration toward the West or the colonization policies of Ancient Greeks or Romans did produce as the same result as that of migration from Europe or of European colonization. So colonization and population movements could not be evaluated as the prominent factors on globalization; rather they became significant with unprecedented outcome of industrialization. Without it European population migration could have remained as similar as to earlier population movements on the earth.

II. THE WAY TO INDUSTRIAL REVOLUTON

A. History of Industrialization in Britain

Obviously England is the first country where industrial production and relations emerged. King of the country declared independence in 1534 and had broken the link with the Pope, so-called reformation. English King became the head of the church. Revenue that was being before transferred to the Pope was directed to him and King's financial position was alleviated. This phenomenon also contributed to the national unification of England (Hill, 1969:35).

Protestants after the reformation began to advocate absolute submission to the King and deny loyalty to feudal lords or the Pope. Protestantism strengthened patriotism and helped Englishmen to come together for national matters. Dissolution of monasteries and chantries gave an opportunity for creating a national educational system (Hill, 1969:39).

New educational system and reformation stimulated not only individualism but also in the long run a scientific outlook (Thomson, 1973:79-92; Hill, 1969:41). Writers on science from Bacon to Locke slowly brought about an intellectual climate in which scientific laws of nature were equated with the laws of God. Laws of demand and supply began to come to the agenda as regulator of the free market, including the price of labor force (Hill, 1969:208). Usage of the mariner's compass contributed to the expansion of long distance trade (Hill, 1969:72; Koenigsberger, 1987:291-97).

Prerequisite of capitalism was the existence of a secure national market that was provided in England in the 17th and 18th centuries through political unification and establishment of London's dominance over the country. English towns were integrated into a single national market (Hill, 1969:21). In post-reformation era, individualism as a city doctrine became respectful at the beginning of the 17th century and incited London merchants to bring the country into a single market. The ruler established internal police; law and order were provided for free entrepreneurship (Thomson, 1973:104-20; Hill, 1969:27). Moreover, national unification simplified trader's job, because in medieval time he had to pay tax to local lords whose lands were traversed. But under new regulation, tax is collected solely in the name of King. Numbers, wealth and

political influence of the aristocracy who were traditionally reluctant to take part in trade had declined (Hill, 1969:29).

Merchants needed for a strong and centralized government for the maintenance of internal peace, law and order, and protection from foreign rivals abroad. Government on the other hand needed money to finance war affairs (Hill, 1969:54; Thomson, 1973:46-60). Because during the 16th and 17th centuries, economic activities were regarded as a source of King's revenue, King had to provide necessary security to the traders. However, with the 18th century King and government began to be regarded as the servants to the capitalists. Wars and peace were made for more profit, colonies and markets in order to discard foreign commercial rivals (Hobsbawm, 1968:18).

Agricultural revolution through enclosure opened up the possibility not only of feeding the existing population more adequately but also of meeting food requirement of great urban population that provided both home market and labor force for newly emerging industrialists (Hill, 1969:153). That was the capitalization and commercialization of agriculture (Wallerstein, 1974:248).

Enclosure Act had transformed the lands of monasteries and common lands into self-contained private land-units (Hobsbawm, 1968:77-87), and brought waste lands under cultivation. So wealth began to be measured in terms of Pound rather than of military followings. For more money was needed to raise private armies, freed lands were opened to private management -mainly sheep farming and corn production-. In that period production of wool became a major source of tax revenue for the King. Usage of private land enhanced the power of middle class against aristocracy (Hill, 1969:31).

The origins of English industrial revolution depends to an important extent on the existence of free trade area (Birnie, 1953:2) all over the country, lower cost of transportation through navigable waters (Hobsbawm, 1968:24) and industrial techniques imported through Dutch and French Protestant refugees and German capitalists (Hill, 1969:82); rather than influx of American silver (Wallerstein, 1974:71). However, it seems to be undeniable that precious metals that had been brought from Latin America by Spaniards indirectly helped English merchants do good business (Wallerstein, 1974:291).

Expanding population and increased demand for food and cloth (Thomson, 1973:64-76) resulted in price revolution in England (Wallerstein, 1974:69) which brought increasing production. Enclosure removed the obligation of landlords -as the guardians and overseer of vassals (Hobsbawm, 1968:79)-, deprived them of a source of dependence and got them into the market (Hill, 1969:151). Free labor including children and wives after enclosure had to work especially in clothing industry to attain subsistence. In pre-industrial period, much of labor worked only part-time. Men did not work more but less when wages were high. Poor Law, at the beginning of the 17th century, encouraged payment of low wages that impelled labor force to work more to survive (Hill, 1969:83-4).

This development increased demand for and production of basic commodities, such as cloths, foods, fishing and fuel (Hobsbawm, 1968:30). At this time, clothing was transformed from wool-leather to cotton, just because to meet the demand of layman with standardized and cheaper cotton products. Cheaper clothing created a mass market. In fact the first phase of British industrial revolution could be associated with the advance in cotton industry (Hobsbawm, 1968:40). Division of labor in this industry was composed of complex of highly specialized firms and merchants, spinners, weavers, dyers, finishers, bleachers, printers etc. These were linked to each other by a web of individual business transactions in the market (Hobsbawm, 1968:48). In early period of capitalism both laborers and landlords got worse while merchants accumulated capital through profit (Wallerstein, 1974:77).

In medieval time, the right to trade was a privilege under the protection of a landowner or the crown. In towns guild system strictly controlled these privileges and restricted trade to certain persons. However, clothing industry and its trade was able to escape easily from towns to rural areas. So guild system was ineffective to prevent the rising of new merchant class (Hill, 1969:90). Before industrialization, most of the industries and manufacturers of England were rural, in the form of village artisan or smallholder specializing in the manufacture of some products, mainly cloth, hosiery and metal goods. Industrial revolution transferred the rural industries into towns and craftsmen became the wage laborers (Hobsbawm, 1968:15).

Peddling traders transported domestic clothing products as far as to remote villages (Hill, 1969:93), which strengthened the formation of national market (Hobsbawm, 1968:24). However, after the middle of the 17th century guild system became difficult to enforce. This led to a naked confrontation between big capitalists and small producers. As small producers lost their power and the King backed the big capital, another obstacle in front of the realization of national market was removed (Hill, 1969:169).

After 1614 wool export from England was prohibited and export of finished clothing was encouraged (Hill, 1969:88). Consequently, export of English clothing increased very well (Thomson, 1973:93-103; Wallerstein, 1974:228-29; Hill, 1969:87). English clothing industry supplied cheaper goods at lower prices to middle class market all over Europe, Latin and North America, while Italian clothes were still luxury and addressed to the aristocracy (Hill, 1969:90). The years from 1815 to 1840s saw the spread of factory production throughout the cotton industry. From 1805 thereon cotton masters lengthened working day by illuminating their factories with gas (Hobsbawm, 1968:43). Factory imposed discipline and hard working hours. So that labor was used more efficiently and productively.

Growing influence of new merchants and investors' classes produced their own ethics supported by Protestant appeals (Thomson, 1973:122-140), that is, benefit of the capitalists is the benefit of the whole community, and poverty is

a crime (Hill, 1969:98). Free entrepreneurship and profit were so highlighted that even roads and canals were constructed and maintained by profit motive. Protestant reformation created a special capitalist ethics (Hobsbawm, 1968:13-23).

Civil Wars in England between 1640s and 1680s significantly contributed to the transformation of economic and political life. During the war King needed more money, and taxation emerged as an easy source of revenue in return of speeding the upset of feudal economic and social structure, and providing security to the works of newly emerging business classes. Furthermore, taxation was left to the control of the Parliament (Hill, 1969:135). This was followed in Europe in general where representative institutions were initiated by the monarchs to take the support of nobility in taxation process (Wallerstein, 1974:135).

In the early 16th century there was a revolution also in changing energy usage from wood to coal. This was partly because of the exhaustion of forests and increasing demand for heating. Coal was the basis of many industries, such as sugar refining, armament and paper production. Coal mining itself needed heavy capital investment (Hill, 1969:88). The general urbanization after the second half of the 18th century provided a substantial stimulus for coal. English homes were consuming coal (Hobsbawm, 1968:52). Aristocrats and landowners whose land had coal reserves and other mineral resources began to sell their land to investors in return of quickly high revenues (Hill, 1969:90).

The colonies were initially important source of raw materials, like cotton, sugar and tobacco which were processed in England and re-exported. The growing use of such entirely imported commodities not only contributed to the expansion of overseas trade but also commercialization of rural life (Hobsbawm, 1968:15), which was an important source of capital accumulation (Birnie, 1953:2). But in time the colonies became even more important as markets for English manufacturers (Hill, 1969:159).

The relationship between the metropolis and the colony was not a kind of free trade, rather colony was fixed to the metropolis through legislation that granted privileges to certain companies, and prohibited any external relations of the colony. All European states had special legislation in respect to the colonies (Blanqui, 1968:235), like Navigation Act of England. Colonies were supplying man power in the form of slaves as well as raw materials to the centre. An essential prerequisite of industrial revolution was the existence of large and stable colonial monopoly. Colonial policies provoked all European nations and prepared the way for the industrial and commercial rivalries from which almost all modern wars have risen (Blanqui, 1968:232).

Slave trade was an important source of capital accumulation for industrial revolution. Slaves were carried to Latin and North America through English ships and merchants, in return gold and raw materials were transferred to England (Hill, 1969:163).

Foundation of joint stock companies was a great advance in the capitalist organization. A group of merchants arranged a single voyage, then several and at the end they formed permanent partnership in trade. Formation of these firms in the 17th and 18th centuries resulted in great earnings of English merchants from overseas trade. In 1600 East India Company as a monopoly was founded for trade with India (Hill, 1969:79). Moreover, King used the plundered wealth of the church to establish a powerful navy to facilitate the job of overseas traders (Hill, 1969:77), because colonial trade necessitated a strong navy for the security of English traders (Hobsbawm, 1968:11). Construction of navy stimulated expanding shipping industry (Hill, 1969:160), which in later times increased demands for coal and steel (Hobsbawm, 1968:52). Usage of coal and iron was important for further development of mass production. And wars resulted in more iron needs (Hill, 1969:240) and encouraged iron industry (Hobsbawm, 1968:52).

In some sectors, industries were directly stimulated by the state itself, mainly ship building, arm production and the clothes of the soldiers (Hill, 1969:170). Wars in general and commercially-minded English navy in particular directly incited technological innovations and industrialization (Hobsbawm, 1968:34). In the 18th and 19th centuries Britain established dominance all over the world with the help of its early industrial revolution (Hobsbawm, 1968:203).

Working class acquired the right to vote in the elections of 1867 and Master-Servant Code was abolished in 1875 in Britain and trade and labor unions began to take part genuinely in the process of industrial society (Hobsbawm, 1968:102). By these developments politics in a capitalist society was genuinely formed.

B. Industrialization in Continental Europe

Industrial revolution in other parts of Europe gained strength immediately after 1830s and faster than the case in England (Birnie, 1953:1). In respect to Germany; at the beginning of 1800s it was divided among so many small states which had their own independent economic policies. Progress towards industrialization was hampered by the absence of economic unity (Henderson, 1961:11). With the establishment of customs union (Zollverein) in 1834 among German states, an important obstacle was removed in front of realization of a national market and industrialization of the country. After this time a great impetus was given to the expansion of the German economy first by the construction of railways (Henderson, 1961:18-20) that enabled Germany's natural resources to be fully used and encouraged establishment of new branches of manufacture.

The rapid growth of Berlin's authority on other towns was fostered by the construction of railways. Improved machines, some driven by steam, were introduced into Germany in 1830s that led to the establishment of a certain number of factories instead of workshop. The growth of coal industry was strengthened by the use of improved methods of production (Henderson, 1961:21). The establishment of Zollverein, the building of railways and the

introduction of technical improvements contributed to the industrialization of Germany, whose social consequences were similar to that of England. Joint-stock companies began to be established first among railway companies (Henderson, 1961:30) in Germany which supplied capital accumulation.

Although there were revolts against industrialization in the country on the ground that it was rendering workers to the slaves of capitalists, national unification wars worked as the motor of industrialization in Germany (Henderson, 1961:45). It was late in industrialization process but soon caught up with England and towards the end of the 19th century became one of the centers.

In France in the 17th century there existed no revolution like in England, for feudalism had a perfection and classical vitality, which prevented any *embourgeoisement* of the nobility (Henderson, 1961:79). Qualitative peculiarities of French economy made impossible a group of class that would have permitted a bourgeoisie revolution in line of English model (Wallerstein, 1974:286). Relative strength of French state machinery in contrast to that of England did not necessarily serve well to the commercialization of rural life (Wallerstein, 1974:291).

Feudal structure had been abolished in the first years of the Revolution in France. Most importantly guild system was removed and anymore everyone could do business he may choose. Local government structures which impeded the realization of a national market were liquidated. Napoleonic era was a further step in centralization of political power. He established the continental system which aimed to discard Britain and make France the centre of European economic system. Industrial expansion was fostered at the time of the Revolution by passing of patent law, establishment of collection of machines and the encouragement of technical education. In 1793 slave trade was abolished, which was the first example in Europe (Henderson, 1961:77-8).

Over-centralization of bureaucracy, lack of coal, limited capital accumulation, slow construction of railways, slow mass production, slow population growth and inadequate consciousness about free entrepreneurship retarded French industrialization (Henderson, 1961:92-95). Industrial revolution was slow in France (Hobsbawm, 1962:213).¹

III. GENERAL CHARACTERISTICS OF INDUSTRIALIZATION

One of the important factors which contributed to the industrialization process after 1800s was the boom between 1740s and 1780s. It encouraged an atmosphere of optimism from which a class of individual entrepreneurs emerged, who were willing to organize new forms of production and to invest their money to fixed capital (Thomson, 1973:38).

It is possible to consider industrial revolution in two phases. In the first stage, industry was technically simple, because application of simple ideas and devices, often by no means expensive, could produce striking results. The novelty

¹ For industrial revolution in different parts of the world see Rostow, 1960.

lay not in the innovations, but in the readiness of practical men to put their minds to using science and technology which had long been available and within reach; and in the wide market which lay open to goods as prices and costs fell rapidly. That is why first stage is more remarkable than second phase where heavy industries began to develop (Hobsbawm, 1968:44).

In the early period of industrialization, capitalist did not need for skilled labor. However in later stages especially capital industries of iron and coal began to emerge, which needed skilled labor. When skilled labor was scarce and the cost is rising, capitalists paid more to introduce labor-saving machinery (Hill, 1969:247). Everlasting cheap labor in fact would have retarded industrialization, because profit seekers would not need to discover new techniques of production (Hobsbawm, 1968:29).

Furthermore, there exists a genuine relation between making profit and technological innovation. Economy of private enterprise has an automatic bias toward profit; if greater profit is promised, techniques of manufacture could be revolutionized (Hobsbawm, 1968:25). This was the case in England in the early phase of industrialization; unified national market, export possibilities due to the lower cost and government procurement did really promised high profits to the investors (Hobsbawm, 1968:27). These are linked to each other so well; domestic economy was combined with international economy which brought about rivalry and competition that incited further expansion of innovations (Hobsbawm, 1968:34; 1962:13).

In the second phase of industrialization after 1830s capital goods industries began to be founded, such as coal, iron and steel. Coal and iron industries needed heavy capital investments in contrast to cotton, and this could not have been provided without holding down the incomes of non-capitalist masses (Hobsbawm, 1968:56). Steam engine began to be utilized and railways were constructed, which revolutionized transportation (Birnie, 1952:32-47). Because at the beginning of this period iron-steel and coal after textile became important export items of Britain (Hobsbawm, 1968:88), vast amount of revenues attained by British exporters led in increasing British investments abroad, particularly in the USA (Hobsbawm, 1968:96).

The remarkable expansion of railways reflected on twin process of industrialization; strengthening the tendency of forming a single national market and opening up to underdeveloped areas. With Britain, Germany and USA emerged major industrialized countries, while others were integrated into world capitalist system through their export of foodstuff and raw materials (Hobsbawm, 1968:93). Between 1890-1895 both USA and Germany passed Britain in the production of steel. During great depression in the late 19th century industry went out of British monopoly and unexploited areas were opened up to the world market. Britain ceased to be the workshop of the world and became merely one of the three greatest industrial powers (Hobsbawm, 1968:103).

In the late 19th century, people began to witness globalization of world economy, forced by immense production. With industrialization, production multiplied and the prices of the finished good fell dramatically.² But markets were not expanding fast enough to absorb the production (Birnie, 1953:2). As the vacuum of demand was filled, markets tended to be glutted, for though they had obviously increased, they had not increased fast enough, at least at home, to keep pace with the multiple expansion of output and capacity in manufactured goods. As the titanic profits of industrial pioneers declined, squeezed between the upper milestone of price reducing competition and the lower of increasingly expensive and mechanized plants, with increasingly large and inelastic overheads, businessmen searched anxiously for a way out (Hobsbawm, 1968:107).

That is why, after the second half of the 19th century industrial countries of Europe began to formulate imperial policies (Hobsbawm, 1968:57-8; Birnie, 1953:61-76), whose results were culminated in the World War I. Africa was partitioned among industrialized countries, financial management of peripheral countries was taken over and increasing capital began to outflow from Europe toward territories controlled by the metropolitan countries (Hobsbawm, 1977). Core-periphery differentiation became a mere fact of international capitalist economy (Wallerstein, 1974:349).

At home industrial revolution created a new society described with classes of laborers and capitalists, and with mode of production as massive and with accumulation of capital as an individual goal. Obviously there were revolts against machinery by farmers, local craftsmen and unemployed people. Workers were reluctant to enter into factories, because in doing so they believed that men will lose their birthright and independence. Indeed this is one reason why factories were filled with more and more tractable women and children (Hobsbawm, 1968:50-1).

IV. LINK BETWEEN INDUSTRIALIZATION AND GLOBALIZATION

As the review of history of industrialization demonstrates, the world has been undergoing to the globalization process at least for the last four centuries. Before that time grand civilizations, empires and economy had remained confined to certain regions. Mesopotamian Civilization remained around the Tigris and Euphrates. Roman Empire controlled environs of Mediterranean. Silk Road trade was confined to the regions beginning from China and India through the south and the north of Caspian Sea to Mediterranean and Black Sea. Neither of these big structures nor others was able to connect all parts of the world to each other in contrast to what we are experiencing today.

There are different arguments attempting to explain the roots of this expansion -currently globalization-. Fundamental social and political changes

² Some argue that industrialization in the north resulted in de-industrialization in the south (Braudel, 1984; Brioch, 1993).

during reformation era, migration of Europeans to the new world, colonization of non-European territories, industrial revolution which incited the emergence of world capitalist economy and development of technological changes are all seen as the factors behind the globalization process (Polanyi, 1957; Bairoch, 1982; Vayrynen, 1991; Greider, 1997; Scholte, 2000; Greenfield, 2001). If globalization phenomenon is described as a grand process, then former developments could be seen as steps to it. However, one should give special attention to industrialization in the explanation of the origins of globalization.

When we come to the origins of industrial revolution, we see that drastic social and political changes in Europe in the 15th and 16th centuries opened the way to it (Tilly, 1993). Reformation and enlightenment fundamentally transformed European societies whose consequences in economy paved the way for the rise of global market. Reformation decreased the power the Pope and led to national unifications, and enlightenment freed human reason from scholastic framework. The implications of these changes were so great, that is, innovations, new way of thought, development of physical sciences and the emergence of an unprecedented human adventure in history.

In anyway it could be argued that most prominent impetus of globalization process is the capitalist world economy which was incited by the industrial revolution (Inglehart, 2000: 224-5). It created its own structures all over the world based on capitalist mode of production, whose main components are production, consumption, international trade, rivalry and wars among competing states. While the motor of globalization is the capitalist world economy, its implications are currently felt in every field, such as culture, politics, society, environment, arts and way of life, all of which deserve further analysis on their own. But for the aim of this paper, at this point it seems very necessary to show close link between industrialization and globalization.

Beginning of overseas trade contributed to the development of navigation which created competition among European states. Internal wars in the 17th and 18th centuries were transferred to overseas rivalries. Spain, Portuguese, France, Netherlands and England were the main powers in this struggle. Most of the European states created their own domestic market and established trade links between colonies and homeland. On that occasion it is important to state that some parts of the capital accumulation needed for industrial revolution was provided by the transfer of precious metals to European Continent and revenues obtained from slave trade. Creation of home market was the result of abolition of feudal privileges, granted to landlords over vassals and the church over its land. Confiscation of soils of the church, liberation of vassals from the land and the undermining of guild system resulted in the emergence of a genuine home market. Because, both idle lands controlled by landlords and by the church and labor force were brought to the market.

Moreover, because dependency link between labor force and land was broken, men had to work more for subsistence. This created rising demand for

primary products like food and clothing. However, it was very usual in that period that people did not need to work when they were provided with their basic needs. As done by Poor Law in England, wages were kept down to encourage people to work more for survival. Hard work furthermore resulted in more need to work, because lifetime of clothes was shortened. This was an enduring interaction between working more and more needs. Particularly in England, low wages resulted in lower cost of textile products and Englishmen began to export clothes first all over Europe then to the whole world. Due to that fact textile industry was the first step of industrial revolution.

Colonies at first instance were used to obtain raw material, particularly cotton. But as the industrial revolution resulted in increasing production, the importance of colonies increased once more as markets to export textile products (Wesseling, 1997). New techniques in production process brought competition and were easily adopted by other European countries. The aim of domestic production soon exceeded the borders of home market, as the whole globe became the target of capitalists. Innovations and inventions accelerated to reduce the production cost and to attain competitive prices.

The crucial relation between the rise of capitalism and the formation of nation states in Europe (Tilly, 1992) is very important to understand the nature of globalization. The development of trade in the 17th and 18th centuries in Europe was accompanied by scientific outlook, state building and wars. The usage of gunpowder helped central rulers to remove the local lords and reformation broke loyalty beyond national borders. To finance their wars rulers encouraged taxable activities (Anderson, 1974:41), mainly trade and production of primary agricultural products.

Both development of capitalism and state building in Europe fed each other. Merchants, entrepreneurs, investors and bankers had sought for a secure area for profit and the rulers had needed taxable activities to finance their private armies. The aim of both parties overlapped following the 17th century. Nation states were formed and capitalism began to flourish. Capital gained a national character (Anderson, 1974) and states protected their capitalists by introducing high tariff barriers in newly industrializing countries, while industrialized countries like Britain forced the former ones to remove trade barriers. At its early formation European states projected colonial foreign policies to facilitate the activities of their businessmen in overseas.

However, after the late 19th century, centralized governments backed by standing armies and strong bureaucracy turned into absolutist regimes (Anderson, 1974:16). Moreover, as the capitalist investments began to enlarge and production increased, aim of capitalists went beyond the national market. The World War I could be seen a result of irreconcilable imperial policies of European countries, while the World War II partly was resulted from the character of national capitalism. Once the national capitalism had been formed within secure national borders, it started to accelerate the forces of globalization

through its activities abroad that would have soon created an interdependent world capitalist economy.

Free trade formulation had always been a suggestion to prevent another world-wide disaster. Ancestor of free trade, Adam Smith argued that resource over the earth could be utilized at optimum level just through an international free trade. By this there exists a division of labor among countries, that is, a country inevitably will produce the commodity for which it has advantageous price. This theory was advocated mostly by English scholars, because England was believed to be the most industrialized country.

It seems that industrial revolution is a turning point in the emergence of world economy. It strengthened capitalism and gave it a global character. Because industrialization created a new kind of society and market relations, world capitalist economy found a convenient circumstance to grow on a global scale. What we are experiencing today actually is the globalization of market before all. Globalized market triggered other dynamics in terms of nationalism, culture, religion, identity and locality all over the world particularly after the communist ideal in practice collapsed at the beginning of 1990s. Despite the fact that globalization is defined as the process in which whole world is becoming a single space for human activities and a new consciousness is emerging worldwide (Robertson, 1992), it is generally ignored how the world has come to current situation. On the other hand defining features of globalization seem to be the results of “something” that is industrial revolution (Martin and Nixon, 2007). Interdependence among countries, increasing world trade, interconnected financial markets, liberalization and democratization, expansion of consumption culture, homogenization in arts and entertainment and emergence of politics of locality in terms of authentic culture and identity are in fact outcomes of what the world has undergone for the last few centuries.

So to understand better why industrial revolution is the main impetus behind the globalization process one has to look at the logic of industrial production and its globalizing forces. In a traditional society people manage to become self-sufficient in most of their needs. Foods and clothes could be extracted from land or animals to a great extent. It is true that worldwide trade had always existed among countries and continents. But this trade was more related to luxury commodities that had targeted a small segment of societies. The rest of the society seemed to be self-sufficient in their needs (Goulet, 2002). So trade that is represented as one of the causes of globalization could be taken as a determinant factor. However, logic of industrial production has transformed the economic life of people (Polanyi, 1957). *First*, because it focused on massive production, production cost of many products has decreased. Before industrialization the world was in equilibrium in terms of economic activities including rural and city life. But industrialization in Europe began to remove this equilibrium (Deane, 1965) and created massive opportunities for competitions and wars among states. Massive production created new area of human settlement

those are industrial cities (Craft, 1989). *Second*, it required different type of combination of inputs in terms of raw materials. Whereas in traditional production number of inputs was so limited, this number and varieties of inputs has dramatically increased. Because each region possessed different kinds of raw materials, secure route to and control them became a strategic objective. This increased the intensity of competition among European powers to control colonial territories. *Third*, reduction in costs and resultant massive production necessitated marketing strategies on global scale. As the amount of production increased, colonies began to be transformed from becoming sources of raw materials into markets for industrial commodities. *Fourth*, cheaper production, need for raw materials and markets fostered dependency links among regions. Trade and economic relations has increased not because of luxury products as it is as in the case of traditional trade but because of basic needs of ordinary people. This tendency expanded the scale of economic activities all over the world.³ *Fifth*, these developments prepared infrastructure for the emergence of worldwide financial system that connected markets more tightly to each other (Zevin, 1992). Prices of raw materials and of industrial commodities began to be determined in a competitive environment where some cities of the world began to be the centers of financial services. Particularly after the beginning of the second half the twentieth century production and financial services became a new source of division of labor among countries. While many production facilities certainly defined as ‘‘heavy production’’ have been transferred to developing regions, financial services including banking, credits and insurance began to be focal economic activities of early industrialized countries.

Within this framework it is very critical to note that globalization is about everything that connects all parts of the world to each other. But as it is explained above, one has to recognize that the main determinant of ways going to globalization is the logic of industrial production (Goulet, 2002). Because of this reason, although many outcomes of globalization are related to society, culture and politics; the prominent agenda of globalization are occupied with issues like trade, finance, investments and standards all of which are components of industrial mentality. So globalization is still embedded so highly to the logic of industrial production and its global requirements (Von Werlhof, 2000).

V. CONCLUSION

It should not be surprising that current globalization debate is turning around liberalism, liberal economy, trans-nationalization of advanced capitalism, free flow of finance and goods, even if there emerges some defiance of fragmentation. Except free flow of labor force advanced capitalism forces states to take appropriate measures for the efficient working of market principles. Nation state seems miserable in front of those demands, just because its contemporary legitimacy charges it to meet well being expectation of its citizens.

³ For some statistics see Taylor, 1996.

Well being means economic development which required foreign direct investments. By its nature, capitalism needs security to develop further globally. And fulfillment of security is expected from states. There is still a severe area of collaboration for shared interests between capitalism and state.

Actually it is possible to discover a crucial similarity between state-capitalism relations during early industrial revolution and state-advanced capitalism relations today. In both cases state and capitalist actors need each other for mutual development. Particularly states in developing countries are currently turning into security provider to capitalist agents, through which it upholds the goals of employment creation and preservation of its legitimacy. Also there is a fundamental shift in capitalist organization today. Developing countries are becoming centers of heavy industry because of low wages and less environment interest, while developed countries keep know-how and capital at their hand (Amin, 1997). This is the latest stage of capitalist evolution all over the world -domestic production and consolidation were provided at home in early stages when colonies were mainly source of raw materials, later, colonies became also market for products and today developing parts of the world-former colonies are becoming centers of heavy production.

It could be argued that capitalism as an economic mode is based on the fact that the economic factors operate within an arena larger than which any political entity can totally control (Wallerstein, 1974:348). Nation states gained dominance in Europe and their preparation for wars pushed them to collect more money and men as conscripts from the population, so they established large bureaucracy (Tilly, 1984:9). Doing so they had to promote participatory mechanisms through which they began to take on some responsibilities for public service, economic infrastructures and household welfare. Both capitalism and nation-states mutually feed each other's formation (Tilly, 1984:142). Nowadays it is the time of same mutual feeding of capitalism and state in developing world.

What is debated under the rubric of globalization today in fact is a result of tension stemming from capitalist attempt to accommodate itself globally. The same mentality and motives behind industrialization are going on to make the structure global. Democratization voices, re-assertion of local cultures and identities, environmental concerns, global terrorism, ethnic conflicts and wars are reflections of this tension. Besides rapid communication facilities are making the developments in each area of interest urgent and globally blatant. It seems a naiveté, for example, to think that rising power of nationalism or ethnic separatism that results in emergence of many independent bodies -new nation states- is a an autonomous development defying the power of economic liberalism and globalization of market. New independent states of Former Yugoslavia are trying to merge with the European Union, and Former Soviet Republics formed another union based on economic cooperation -CIS-. Identity, nationality and ethnicity emanating from the local are actually reactions to homogenizing enforcement of consumption culture of modernity. They are not

operating against the working principles of advanced capitalism rather demanding to be culturally recognized as authentic units. As well being increases as a result of widening employment opportunities and establishing profitable alliance with capitalist actors -role of the state for providing local security to investments, trade and marketing-, we may witness that evolution of capitalism will continue through accommodating itself onto more peripheral areas of the world. The term “globalization” is the expression of this new phase (O’Rourke, 2002).

In sum, it could be argued that substantial social and political transformations in Europe after the 16th century resulted in the rise of capitalist economy. But without industrial revolution it was hardly possible that it could have expanded on a global scale. Because of industrialization, capitalism succeeded in establishing a world wide market in which all parts of the world, whether developed or underdeveloped, are getting integrated within the global transactions. Globalization process we are experiencing today is running on the global market structures created by industrial revolution. Obviously mentality, culture and values -economic, social and political- are going with market principles to all parts of the world, which may temporarily create some reactions and hesitance that sometimes give way to wars.

However, if we remember long civil wars in the former centuries in most European countries for national unification in the form of a single market, current wars on global scale could be appreciated as struggles to make the world a single market. War has two fundamental functions in both cases: *First*, it eliminates local barriers to free flow of factors of productions and opens the way to competition -efficiency increases-. *Second*, it creates vast demand for certain commodities, which triggers investment, production, employment and profit -productivity increases-. It is true that the meaning of “industry” has been also transformed as a result of rapid developments in high technology, but this does not mean that globalization process is independent of the logic of industrial production. In this paper it is tried to show that globalization is closely associated with industrialization and its future is dependent on developments in the industry.

BIBLIOGRAPHY

- ALBROW, M., King, E. (1990), *Globalization, Knowledge and Society*, London: Sage.
- AMIN, Samir (1997), *Capitalism in the Age of Globalization*, London: Zed Books.
- ANDERSON, Perry (1974), *Lineages of Absolutist State*, London: Verso.
- BAIROCH, P. (1982), “International Industrialisation Levels from 1750 to 1980”, *Journal of European Economic History*, 2, 268-333.
- BAIROCH, P. (1993), *Economics and World History*, London: Harvester-Wheatsheaf.
- BIRNIE, Arthur M.A. (1953), *An Economic History of Europe*, London: Methuen.
- BLANQUI, Jerome Adolphe (1968), *History of Political Economy in Europe* (translated by Emily J. Leonard), New York: Augustus M. Kelley.
- BRAUDEL, F. (1984), *Civilisation and Capitalism, 15th-18th Century: The Perspective of the World*, Vol. 3, New York: Harper and Row.
- CLARK, Ian (1997), *Globalization and Fragmentation: International Relations in the 21. Century*, Oxford: Oxford University Press.

- CRAFT, N. (1989), "British Industrialisation in an International Context", *Journal of Interdisciplinary History*, 19, 415-28.
- DEANE, Phyllis (1965), *The First Industrial Revolution*, New York: Cambridge University Press.
- FARNEN, F. Russell (1994), "Nationalism, Ethnicity, National Identity and Multiculturalism: Concluding Observations". In Russel F. Farnen (ed.), *Nationalism, Ethnicity and Identity*, New Brunswick: Translation Publishers.
- FRIEDMAN, Jonathan (1992), "Global System, Globalization and the Parameters of Modernity". In Mike Featherstone, Scott Lash, Roland Robertson (eds.), *Global Modernities*, London: Sage.
- GIDDENS, Anthony (1990), *The Consequences of Modernity*, Standford: Standford University Press.
- GILL, Stephen (2000), "Globalization, Market, Civilization, and Disciplinary Liberalism". In Andrew Linklater (ed.), *International Relations: Critical Concepts in Political Science*, London: Routledge.
- GOULET, Denis (2002), "Inequalities in the Light of Globalization", Kroc Institute Occasional Paper, No 22:OP:2, University of Notre Dame.
- GREENFIELD, Liah (2001), *The Spirit of Capitalism, Nationalism and Economic Growth*, Harvard: Harvard University Press
- GREIDER, W. (1997), *One World Ready or Not: The Manic Logic of Global Capitalism*, New York: Simon&Schuster.
- HENDERSON, W.O. (1961), *Industrial Revolution on the Continent*, London: Frank Cass&Co. Ltd..
- HILL, Christopher (1969), *Reformation to Industrial Revolution*, England: Penguin Books.
- HOBBSBAWM, E.C. (1962), *The Age of Revolution:1789-1848*, New York: A Mantor Book.
- HOBBSBAWM, E.C. (1968), *Industry and Empire*, New York: Pantheon Books.
- HOBBSBAWM, E.C. (1977), *The Age of Capital:1848-1875*, London: ABACUS.
- INGLEHART, Ronald (2000), "Globalization and Post Modern Values", *The Washington Quarterly*, 23 (1), 215-28.
- KOENIGSBERGER, H.G. (1987), *Early Modern Europe*, New York: Longman.
- MARTIN, Roger and Gordon Nixon (2007), "A Prescription for Canada: Rethink Our Tax Policy", *Globe and Mail*, July 1 2007.
- O'ROURKE, Kevin H. (2002), "Europe and the Causes of Globalization 1790-2000", in H. Kierzkowski (ed.), *From Europeanization of the Globe to the Globalization of Europe*, London: Palgrave.
- POLANYI, Karl (1957), *The Great Transformation*, Boston: Beacon Press.
- SCHOLTE, Jan Aart (2000), *Globalization, A Critical Introduction*, New York: St. Martin's Press.
- ROBERTSON, Roland (1992), *Globalization: Social Theory and Global Culture*, London: Sage.
- ROSTOW, W.W. (1960), *The Stages of Economic Growth: A Non-Communist Manifesto*, Cambridge: Cambridge University Press.
- SCOTT, A. (1997), *The Limits of Globalization: Case and Arguments*, London: Routledge.
- TAYLOR, A. (1996), "International Capital Mobility in History: The Savings-Investment Relationship", NBER Working Paper No. 5743.
- THOMSON, Allan (1973), *The Dynamics of Industrial Revolution*, London: Edward Arnold Publisher.
- TILLY, Charles (1984), *Big Structures Large Processes Huge Comparisons*, New York: Russel Sage Foundation.
- TILLY, Charles (1992), *Coercion Capital and European States*, Oxford: Blackwell.
- TILLY, Charles (1993), *European Revolutions: 1492-1992*, Oxford: Blackwell.
- WALLERSTEIN, Immanuel (1974), *The Modern World System*, New York: Academic Press.
- WESSELING, H.L. (1997), *Imperialism and Colonialism: Essays on the History of European Expansion*, Connecticut: Greenwood Press.
- VAYRYNEN, Raimo (1991), *Global Transformation, Economics, Politics, And Culture*, Helsinki: SITRA (The Finnish National Fund for Research and Development).

- VON WERLHOF, Claudia (2000), “Globalization and the Permanent Process of Primitive Accumulation”, *Journal of World-Systems Researches*, 6 (3), 728-47.
- ZERVIN, R. (1992), “Are World Financial Markets More Open?”, In T. Banuri and J. Schor (eds.), *Financial Openness and National Autonomy*, Oxford: Oxford University Press.

Kaynak Bağımlılığı Teorisi'nin Kritik Bir Unsuru Olarak Kaynak Belirsizliği ve Müşteri -Tedarikçi Arasındaki İlişkisel Değişime Etkisi

Yrd. Doç. Dr. Gürhan UYSAL

Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, SAMSUN

Yrd. Doç. Dr. İsa İPÇİOĞLU

Bilecik Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, BİLECİK

ÖZET

Bu araştırma kaynak belirsizliği ve müşteri - tedarikçi arasındaki ilişkisel değişime etkisini inceleme amacı taşımaktadır. Müşteri için kaynak belirsizliğini oluşturan üç etken vardır. Kaynak yoğunluğu, Kaynak bulmada belirsizlik ve Kaynak bağlantılandırılması. Araştırma için gerekli olan veriler bir anket yardımıyla Marmara Bölgesinde faaliyet gösteren 134 işletmeden elde edilmiştir. Kaynak belirsizliği ile örgütler arası ilişkisel değişime etkisini test etmek amacıyla bu çalışmada faktör, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, kaynak yoğunluğu ve kaynak bulmada belirsizlik müşterinin tedarikçilerle kurduğu ilişkisel değişime etki etmemekte, kaynak bağlantılandırılması örgütler arası ilişkisel değişimde belirleyici olmaktadır. Tek-yönlü Anova analizi sonuçları ise kaynak yoğunluğu, kaynak bulmada belirsizlik ve kaynak bağlantılandırılması faktörleri ile müşterinin faaliyette bulunduğu sektör, kuruluş yılı, ciro ve personel sayısı gibi kontrol değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ifade etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kaynak belirsizliği, Kaynak yoğunluğu, Kaynak bulmada belirsizlik, Kaynak bağlantılandırılması, İlişkisel değişim

Resource Dependence Theory: Impact of Resource Uncertainty on Relational Exchange between Customer and Supplier

ABSTRACT

This study explores the impact of resource uncertainty and relational exchange between customer and supplier. Resource uncertainty involves factors as resource concentration, resource availability uncertainty and resource interconnectedness. The necessary data has been collected from 134 companies in Marmara Region through a questionnaire. This study, therefore, adopts factor, correlation and regression analyses to test impact of resource uncertainty on relational exchange. Data analysis reveals that resource concentration and resource availability uncertainty do not have an impact on relational exchange between customer and supplier and resource interconnectedness influences relational exchange. Furthermore, One-way Anova tests demonstrate that resource concentration, resource availability uncertainty and resource interconnectedness do not significantly differentiate on control variables such as industry, foundation year, revenues and number of employees.

Key Words: Resource uncertainty, Resource concentration, Resource availability uncertainty, Resource interconnectedness, Relational Exchange

GİRİŞ

İşletmelerin üretim ve pazarlama faaliyetleri ve dolayısıyla yaşamlarını sürdürmede hammadde ve yarı mamule duydukları hayati ihtiyaç kaynak

bağımlılığı sorununu ve buna bağlı olarak işletme ve tedarikçi arasında gelişen ticari ilişkinin önemini ortaya çıkarmaktadır. Hammadde ve yarı mamul piyasasında oluşan rekabet ve belirsizlik ve çatışma, dışkaynaklama, değer yaratma, güven, tedarikçi performans değerlendirme, farklı kaynaklara yönelme, uzun dönemli sözleşme, stratejik ittifak, dağıtım kanalının yeniden yapılandırılması, tedarik zinciri yönetimi, birincil ve ikincil tedarikçi sınıflandırılması gibi faktörler işletmenin tedarikçilerle kurduğu ilişkisel değişimi etkilemekte, ve bu etki değişim ilişkisinde güç kullanımı, dayanışma, rol bütünlüğü ve karşılıklılık olarak görülebilmektedir.

Kaynak bağımlılığı teorisi, bu nedenle, kaynağın istikrarlı ve güvenli bir şekilde temini ile ilgilidir. İşletmeler kaynak akışında istikrarı yakalamak için kaynak belirsizliğini gidermeye çalışmakta ve belirsizliği bertaraf etmek için çaba göstermektedirler. Bu çaba işletme (müşteri) ve tedarikçi arasında kurulan ilişkisel değişime yansımaktadır. Bu nedenle bu çalışma, kaynak bağımlılığı yaklaşımının kritik bir ögesi olan kaynak belirsizliğinin müşteri - tedarikçi arasındaki ilişkisel değişime etkisini inceleme amacı taşımaktadır.

I. Kaynak Bağımlılığı Teorisi ve Müşteri Firma Davranışı

Günümüzde yoğun rekabet ortamında örgütler ihtiyaç duydukları kaynaklarını elde etmek için gittikçe daha fazla çevrelerine bağımlı olmaktadır. Örgütlerin buldukları çevrelerinde yerine getirmeleri gereken faaliyetlerinin gerektirdiği kaynaklara bağlılık derecesi ise kaynak bağımlılığı yaklaşımı olarak ifade edilmektedir (Pfeffer ve Salancik, 2003). Bu bağlamda, kaynak belirsizliği örgütler açısından karşılaşılan çevresel zorlukların en önemlilerinden bir tanesidir. Fink ve diğ. (2006) çevresel belirsizliği oluşturan etkenlerden biri olarak kaynak belirsizliğini görmekte ve kaynak belirsizliğini ise kaynak bağımlılığı teorisi ile ilişkilendirmektedir. Bu durumda kaynak bağımlılığı ve belirsizliği ile ilgili olarak üç alt faktör bulunmaktadır; kaynak yoğunluğu (resource concentration), kaynak bulmada belirsizlik (resource availability uncertainty) ve kaynak bağlantılandırılması (resource interconnectedness) (Pfeffer ve Salancik, 2003).

Pfeffer ve Salancik (2003: 68) kaynak yoğunluğunu; örgütlerin buldukları çevredeki geniş bir biçimde yayılan güç ve otoritenin boyutu, kaynak bulmada belirsizlik; kritik kaynakların yokluğu, azlığı veya bolluğu, kaynak bağlantılandırılmasını da örgütler arası ilişkiler veya bağlantıların sayısı ve biçimi olarak tanımlamaktadır. Kaynak belirsizliğinin bu bileşenleri piyasada müşteri – tedarikçi ilişkisinde müşteri firmanın kararının oluşmasında etkili olmaktadır. Müşteri – tedarikçi firma ilişkisinde müşteri karar sürecini belirleyen ilişkisel değişim normları ise ilişkisel değişim sürecinde birbirinden önemli derecede farklı işlemlerdeki ticari değişim davranışını düzenler (Kaufmann ve Stern, 1988).

Kaynak yoğunluğu, başka bir deyişle, kaynak ile ilişkili rekabetin yaşandığı hammadde ve yarı mamul piyasasında faaliyet gösteren tedarikçi, müşteri, rakipler, bunların sayısı ve çeşitliliği ve kaynağın fiyatındaki değişimler kaynak bulmada belirsizliği oluşturmaktadır. Bu nedenle belirsizliği azaltmak için

hammadde ve yarı mamul sektöründeki oyuncular temelinde kaynağın olduğu bir güçbirliği koalisyonu kurmaktadırlar (Reitz, 1979: 309). Çünkü kaynak bulmada belirsizlik müşterinin misyonu ile ilgili faaliyetleri yönetmesini zorlaştırmaktadır (Macedo, Pinho, 2006: 537). Çünkü para, insan, hammadde ve malzeme ve bilginin çevreden istikrarlı ve düşük maliyetle tedariki, faaliyetleri sürdürme ve rekabet avantajı kazanma açısından müşteri için önem kazanmaktadır (Ulrich, Barney, 1984: 476, Islam, 2003: 357). Buna göre H1 hipotezi;

H₁: Kaynak yoğunluğunun azlığı ilişkisel değişim normunun belirlenmesinde müşteri firmanın kararına negatif etki yapar.

Kaynak bulmada belirsizliği azaltmak için firma kaynak tedarikinde bulunduğu çevreyi doğru tanımlamalı ve dikkatle izlemelidir (Sarvan ve diğ., 2003: 101). Çünkü müşteri ihtiyaç duyduğu kıt ve değerli kaynakları çevreden almakta ve bu süreçte tedarikçilerle değişim ilişkisi kurmaktadır (Song, 1995: 272). Örneğin, kaynak yoğunluğunun müşteri üzerindeki etkisi, sınırlı sayıda tedarikçinin olduğu bir piyasada firmanın tedarikçi karşısında güç ve kontrolü kaybetmesi ile ortaya çıkabilir (Fink ve diğ., 2006: 499).

Kaynak bulmada belirsizlik durumu müşteri için risk oluşturmakta ve proaktif davranmaya yönlendirmektedir. Bu risk, piyasadaki müşteri, tedarikçi ve rakiplerin sayı ve çeşitliliği ile değişimi ve buna bağlı olarak oluşan rekabetin şiddetinden kaynaklanmaktadır (Zinn ve diğ., 1997: 71). Bu nedenle müşteri, risk ve kaynağa bağımlılığı azaltmak için ilişkisel değişimde tedarikçi ile uyum içinde olmayı hedeflemektedir (Macedo, Pinho, 2006: 537). Buna göre H2 hipotezi;

H₂: Kaynak bulmada belirsizlik ilişkisel değişim normunun belirlenmesinde müşteri firmanın kararına pozitif etki yapar.

Kaynak değişimi sürecinde güç ve kontrol elde etme müşteri ve tedarikçi arasındaki ilişkisel değişimi etkilemekte ve bu, müşterinin tedarikçi ile kurduğu ticari ilişkilere yansımaktadır. Böylece müşteri ve tedarikçi arasında kaynak bağlantılandırılması gelişmekte ve her iki taraf da bu sayede değişim ilişkisinde birbirlerinin karlılık ve davranışlarını etkileme olanağı bulmaktadır (Sambharya ve Banerji, 2006: 11). İlişkisel değişimde kaynağı kontrol eden tarafın kaynağın kullanımını etkilemesi durumunda, kaynak akışını güven altına almak için, müşteri, ilişkisel değişimde güç ve kontrol kazanmak istemekte ve bu müşterinin piyasadaki davranışlarını belirlemektedir (İslam, 2003; Macedo, Pinho, 2006: 534). Tedarikçi ile yakın ticari ilişki kurma ve tedarikçi firma yönetiminde söz sahibi olma gibi politika ve stratejiler bu firma davranışlarına örnek olarak gösterilebilir.

Kaynak tedariki sürecinde güveni elde etmek için müşteri, aynı zamanda, kaynak ve tedarikçi ile ilişkili bilgilere de ulaşmak istemektedir (Fink ve diğ., 2006: 500). Ortak girişim kurma, yönetim kurulunda yer alma ve meslek ve ticaret odalarına üye olma gibi politika ve stratejiler bu kapsamda müşteri ve tedarikçiler arasındaki iletişim ve işbirliğini güçlendirmektedir (Reitz, 1979: 309). Yönetim kurulu üyeliği ile müşteri, örneğin, kaynak bağımlılığını yönetmek için

gerekli bilgilere ulaşma olanağı elde etmektedir (Boyd, 1990: 428). Bu tür stratejiler ayrıca müşteri ve tedarikçiler arasındaki ilişkisel değişim sürecine hukuki zemin hazırlamaktadır (Young ve diğ., 2001: 225).

Çeşitleme ve birleşme stratejileri ile de müşteri kaynak bağımlılığını yönetebilir (Chin ve diğ., 2004). Şirket evliliği ile tek ve yeni bir firmanın kaynak üzerinde kontrole sahip olması, müşteri açısından kaynak bulmada belirsizliği azaltmaktadır (Finkelstein, 1997: 789, İslam, 2003: 360).

Müşteri ve tedarikçi arasındaki bu işbirliği stratejilerinden hangisinin seçileceği kaynağa duyulan ihtiyacın önem ve yapısına bağlıdır (Zinn ve diğ., 1997: 72). Müşteri firma yönetimi tercih yapabilmek için, ayrıca, müşteri ve tedarikçiler arasındaki karşılıklı bağlantılandırılma ilişkisini de analiz etmelidir (Sarvan ve diğ., 2003: 101). Bu analiz tedarik sürecindeki güç ve bağımlılık arasındaki ilişkiyi ve dengeyi ortaya çıkarmaktadır. Buna göre H3 hipotezi;

H₃: Kaynak bağlantılandırılması ilişkisel değişim normunun belirlenmesinde müşteri firmanın kararına pozitif etki yapar.

Bu nedenle, kaynak bağımlılığı teorisi gücü kaynak değişimi sürecinde müşteri açısından elde edilen bir başarı olarak değerlendirmekte, ve bizatihi güç bu yönüyle müşteri için kaynak bulmada belirsizliği azaltan bir kaynak olmaktadır (Ulrich, Barney, 1984: 472, Sarvan ve diğ., 2003: 98). Kaynak bağımlılığı teorisinin stratejik yönetim açısından önemi de bu noktada, yani müşterinin ilişkisel değişimi yönlendirebilme kabiliyeti olarak ortaya çıkmaktadır.

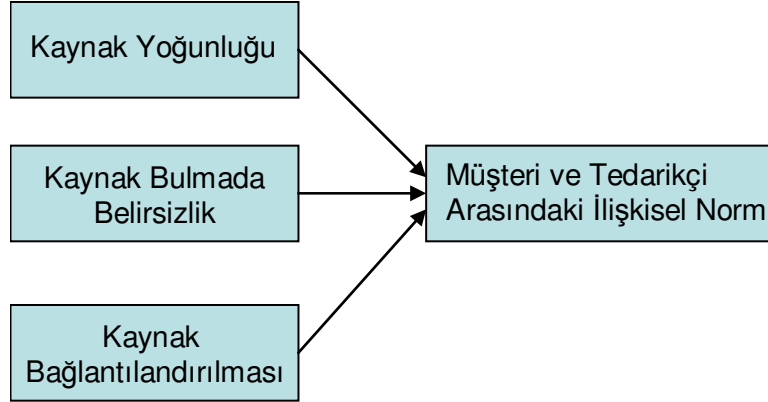
II. Araştırmanın Yöntemi

A. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma kaynak bağımlılığı yaklaşımının kritik unsuru ve gelecekteki olayların ve durumların tahmin edilememe derecesi olarak ifade edilen çevresel belirsizliğin bileşenlerinden biri olan kaynak belirsizliğinin müşteri - tedarikçi arasındaki ilişkisel değişime etkisini inceleme ana amacını taşımaktadır. Bu amaçla, kaynak belirsizliğini oluşturan üç unsur kaynak yoğunluğu (resource concentration), kaynak bulmada belirsizlik (resource availability uncertainty) ve kaynak bağlantılandırılması (resource interconnectedness) ile örgütler arası ilişkisel bir değişim yaratmada müşteri kararı arasındaki ilişkiler incelenmiş ve bu bileşenlerin müşteri tedarikçi ilişkisini nasıl etkilediği ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışmanın bir alt amacı ise kaynak belirsizliği bileşenleri olan kaynak yoğunluğu, kaynak bulmada belirsizlik ve kaynak bağlantılandırılmasının araştırma kapsamındaki işletmelerin bulunduğu sektör, kuruluş yılı, ciro ve personel sayısı gibi kontrol değişkenleri bakımından farklılıklar gösterip göstermediğini tespit etmektir.

B. Araştırmanın Kavramsal Modeli

Şekil 1: Araştırmanın Kavramsal modeli



C. Ölçme Aracı

Araştırmaya konu olan işletmelerin satın alma ve tedarik bölümü sorumlularından gerekli veriler anket yoluyla elde edilmiştir. Anket üç kısımdan oluşmaktadır. Anketin birinci kısmı kaynak belirsizliğini oluşturan kaynak yoğunluğu, kaynak bulmada belirsizlik ve kaynak bağlantılandırılması ile ilgili 10 ifadeden oluşmaktadır. Araştırmanın ikinci kısmında ise müşteri ve tedarikçi arasındaki ilişkisel değişim normlarını (güç kullanımında sınırlama, dayanışma, rol bütünlüğü ve karşılıklılık) oluşturan 8 ifade yer almaktadır. Fink vd. (2006) tarafından geliştirilen ve kendilerine ait önceki araştırmalarda kullandıkları ifadeler bu araştırmaya uyarlanmış ve kullanılmıştır. Anketi cevaplayanların ankette yer alan ifadelere ne derecede katıldıklarını belirlemek amacıyla (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde beşli Likert ölçeği kullanılmıştır. Anketin üçüncü kısmı ise işletmeler hakkında demografik sorulardan oluşmaktadır. Anket önceden birkaç işletmenin satın alma ve/veya tedarik bölümü yöneticilerine incelenmiş ve onların görüşleri doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılmıştır.

D. Örneklem ve Veri Toplama Süreci

Bu araştırma özellikle sanayi ve ticari kuruluşlarının yoğun olarak yer aldığı Marmara bölgesinde (İstanbul, Bursa, Bilecik) satın alma ve/veya tedarik bölümü bulunan ağaç-orman, cam-seramik, enerji-petrol, gıda-içecek, inşaat, ilaç, maden, makine, otomotiv, tekstil ve hizmet sektörlerinde faaliyet gösteren 140 işletme üzerinde gerçekleştirilmiştir. Kolayda örneklem yöntemi kullanılarak işletmelerin (örneklem) seçiminde bir sınırlama getirilmemiş ve ulaşılabilir olduğu kadar işletmeye ulaşılması amaçlanmıştır. Bu işletmelerden gerekli veriler elde etmek için araştırma anketinin yaklaşık 40'ı e-mail, 100'ü anketör ve

araştırmacıların kendileri tarafında elden cevaplayıcılara ulaştırılarak yapılmıştır. Anket formlarının incelenmesi sonucunda hatalı ve noksan doldurulan 6 anket değerlendirilme dışı bırakılmış ve 134 anket formunun verileri değerlendirilmeye tabi tutulmuştur. Araştırma işletmelerin satın alma ve/veya tedarik bölüm müdürleri, yardımcıları ve sorumluları tarafından doldurulmuştur. Elde edilen verilerin değerlendirilmesinde ise SPSS 15.0 programı kullanılmıştır.

III. Araştırma Bulguları ve Analizleri

A. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Özellikleri

Araştırmanın gerçekleştirildiği Marmara Bölgesi'nde anket yapılan işletmelerin sektör, ciro, personel, faaliyet süreleri ile ilgili özelliklerine ait bulgular Tablo-1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılan İşletmelerin Özellikleri

Sektör	Frekans	Yüzde	Ciro (YTL)	Frekans	Yüzde
Ağaç-orman	16	11,9	<1.000.000	19	14,2
Cam-seramik	11	8,2	1.000.000 – 4.999.000	11	8,2
Enerji-petrol	4	3,0	5.000.000 – 24.999.000	24	17,9
Gıda	14	10,4	25.000.000 – 49.999.000	10	7,5
İnşaat	10	7,5	50.000.000 >	11	8,2
İlaç	7	5,2	Cevapsız	59	44,0
Maden	17	12,7			
Makine	18	13,4			
Otomotiv	13	9,7			
Tekstil	12	9,0			
Hizmet	12	9,0			
Faaliyet Süresi	Frekans	Yüzde	Personel Sayısı	Frekans	Yüzde
< 3 yıl	6	4,5	<50 kişi	52	38,8
3-9 yıl	14	10,4	50 - 149 kişi	26	19,4
10-19 yıl	54	40,3	150 - 249 kişi	10	7,5
20-49 yıl	45	33,6	250 kişi >	43	32,1
50 yıl >	9	6,7	Cevapsız	3	2,2
Cevapsız	6	4,5			

Tablo-1'den de görüleceği üzere araştırmaya katılan işletmelerin %13,4'ü makine sektöründe faaliyet göstermekte, bunu maden (%12,7), ağaç ve orman (11,9), gıda (%10,4), otomobil (%9,7), tekstil (%9,0), hizmet (%9,0) ve diğer sektörler izlemektedir. Faaliyetlerini 10 yıldan daha az bir zaman diliminde sürdüren işletmeler toplam işletmelerin %14,9'nu oluşturmaktadır. 10 yıldan 20 yıla kadar faaliyetlerini sürdüren işletmelerin oranı ise %40, 3'tür. İşletmelerin %40,3'de 20 yıldan fazla süredir iş yaşamındadır. Araştırmaya katılan işletmelerin %44'ü cirolarının ne olduğunu belirtmemişlerdir. Maalesef bu sonuç Türk işletmelerinin özellikle kendilerine ait mali konularda cevap verme isteksizliğini göstermektedir. Cevap veren işletmelerin oranlarına baktığımızda ise %22,4'lük bir kısmın cirosu 5.000.000 YTL'nin altındadır. 5.000.000 YTL'den 25.000.000 YTL'ye kadar cirosu olanlar ise %17,9, 25.000.000 YTL ve üzeri cirosu olanlar ise %15,7'dir. Firmaların yaklaşık olarak üçte birinin cirosu 2.500.000 YTL'nin üzerindedir. 1.000.000 YTL'nin üzerinde cirosu olan

işletmelerin oranı ise %46,5'dir. İşletmelerin %58,8'i ise 50 kişinin altında personel çalıştıran küçük işletmelerdir. Buna karşılık %32,1'de 250 üzerinde personel çalıştıran büyük işletmelerdir. Geriye kalan %26,9'luk kısım ise 50-249 arasında personel çalıştıran orta büyüklükteki işletmelerdir.

B. Güvenilirlik ve Faktör Analizleri

Cronbach Alpha yöntemi, ölçüm sonuçlarının kişiden kişiye veya durumdan duruma değişmesini etkileyen tesadüfi hatalardan ölçeği arındırmayı ve ölçümün güvenilirliğini artırmayı hedefleyen, ve sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan bir metoddur (Özdamar, 1999: 513). B doğrultuda yapılan Cronbach Alpha analizine göre, kaynak belirsizliğinin alpha katsayısı 0.60 olarak bulunmuştur (Tablo-2). Ölçeği oluşturan değişkenlerin alpha ile korelasyon katsayıları değerlendirilerek ölçeğin bütünüyle olan korelasyonlarına ve genel katkılarına bakıldığında, ölçeğin içsel tutarlığa sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer taraftan ilişiksel değişim normu ile ilgili yapılan analizde ölçeği oluşturan değişkenlerin, ölçeğin bütünüyle olan korelasyonlarına ve genel katkılarına bakıldığında, ilk iki değişkeninin korelasyon katsayısının 0.25 değerinden küçük olduğu ve ölçeğin genel alpha değerini geçtiği görülmüştür. Ölçeğin içsel tutarlılığına katkıda bulunmadığı ortaya çıkan bu iki değişken ölçekten çıkartılmış ve güvenilirlik analizi tekrarlanmıştır (Özdamar, 1999: 522; Baş, 2001: 191). Yapılan ikinci analizde ise Cronbach alfa katsayısının 0.67'ye yükseldiği görülmüş ve değişkenlerin alfa ile korelasyon katsayıları değerlendirilerek, ölçeğin içsel tutarlığa sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 2. Kaynak Belirsizliği Güvenilirlik ve Faktör Analizi Sonuçları

<i>Gözlemlenen Değişkenler</i>	<i>Faktör Yükleri (λ)</i>			<i>α</i>
Kaynak Yoğunluğu (KYO)	KYO1	0.791		0.775
	KYO2	0.792		
	KYO3	0.691		
	KYO4	0.770		
Kaynak Bulmada Belirsizlik (KBB)	KBB1	0.687		0.656
	KBB2	0.691		
	KBB3	0.619		
	KBB4	0.606		
Kaynak Bağlantılandırılması (KBA)	KBA1	0.618		0.503
	KBA2	0.606		
	Özdeğer	2,458	2,111	1,520
Açıklanan Varyans (%)	61			
Cronbach Alpha (%)	60			
KMO test	0,66			
Bartlett Küresellik Testi	χ^2 : 308, df: 45, p<0,001			

Kaynak belirsizliği ile ilgili olarak asal bileşenler (principal components) ve varimax faktör rotasyon yöntemleri kullanılarak yapılan faktör analizi sonucunda Barlett küresellik testi kapsamında bulunan χ^2 değerinin anlamlı ve KMO değeri tavsiye edilen 0.60'ın üzerinde yaklaşık olarak 0.66 olarak bulunmuştur. Bu analiz sonucunda Tablo 2'de de görüldüğü gibi değişkenler ilgili oldukları üç faktöre yüklenmişlerdir. Yüklendikleri faktör altındaki her bir değişkenin yükleri 0.50'nin üzerindedir. Bu değişkenlerin yüklendikleri faktörler tarafından açıklanan toplam varyans ise 0.61 dolayındadır. Bu sonuçlardan da anlaşılmaktadır ki yapılan faktör analizi ile meydana gelen faktör yüklerinin 0.50 değerinin üzerinde olması ve ölçekte ortaya konulan faktör yapısının, ortalama varyansın 0.50'sinden daha fazlasını açıklaması, ölçeğin ayırma (discriminant) ve birleşme (convergent) geçerliliklerini yakaladığını göstermektedir.

C. İşletmelerin Özellikleri İle Kaynak Belirsizliği Bileşenleri Arasındaki Farklılıklar

Araştırmaya katılan işletmelerin buldukları sektör, faaliyet süreleri, yıllık satış hasılatları ve personel sayısı bakımından kaynak belirsizliğinin bileşenleri olan kaynak yoğunluğu, kaynak bulmada belirsizlik ve kaynak bağlantılandırılması arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığına yönelik *One-way ANOVA testi* sonuçları Tablo 3'de görülmektedir. Bu sonuçlara göre işletmelerin buldukları sektör, iş yaşamındaki gösterdikleri faaliyet süreleri, sahip oldukları yıllık satış hasılatları ve personel sayısı bakımından kaynak yoğunluğu, kaynak bulmada belirsizlik ve kaynak bağlantılandırılması arasında anlamlı farklılıklar yoktur.

Tablo 3: İşletmelerin Sektör, Faaliyet Süresi, Ciro ve Personel Sayısı İle Kaynak Belirsizliği Bileşenleri Arasındaki Farklılıklar

Kaynak Belirsizliği Bileşenleri	Sektör		Faaliyet Süresi		Yıllık Satış Tutarı (Ciro)		Personel Sayısı	
	F	p	F	p	F	p	F	p
Kaynak Yoğunluğu (KYO)	0.917	0.521	0.725	0.539	2.312	0.067	0.280	0.890
Kaynak Bulmada Belirsizlik (KBB)	0.721	0.721	0.900	0.443	0.204	0.935	0.552	0.698
Kaynak Bağlantılandırılması (KBA)	1.167	0.320	2.225	0.089	0.309	0.871	0.515	0.725

D. Kaynak Belirsizliği Bileşenleri ile İlişkisel Değişim Normları Arasındaki İlişki

Tablo 4'de çalışma ile ilgili değişkenlere ait ortalamalar, standart sapma ve korelasyon değerleri verilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi kaynak belirsizliği ve ilişkisel değişim normu arasında en yüksek ortalamaya sahip değişken 4 civarında yüksek bir ortalama ile ilişkisel değişim normu değişkenidir. Bu durum firmaların tedarikçi ile olan ilişkilerinde, rol bütünlüğü sağlayan karşılıklı bir bağlantı kurdukları ve faaliyetlerini dayanışma içinde yürüttüklerini gösterebilir. Örgütler

arası bağlantıların sayısı ve biçimini gösteren KBA'nın da ortalamasının 4'e yakın bir değerde olması bu bağlantı seviyesinin yüksek olduğunu göstermektedir. KYO ve KBB'nin ortalama değerleri ise 3 dolayında çıkmıştır.

Tablo 4'de bağımlı değişkenin tüm bağımsız değişkenler ile aralarındaki birebir ilişkilerine de bakılmıştır. Bağımlı değişken ilişkisel değişim normu ile bağımsız değişken kaynak bağlantılandırılması arasında 0.01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde bir ilişki çıkmıştır. Bununla birlikte bağımlı değişken ilişkisel değişim norm ile bağımsız değişken kaynak yoğunluğu arasında pozitif yönde ve diğer bir bağımsız değişken kaynak bulmada belirsizlik arasında ise negatif bir ilişki olduğu görülse bile bu ilişkiler istatistiki olarak anlamlı ilişkiler değildir. Bu nedenle bağımlı değişken ilişkisel değişim normu ile bağımsız değişkenler kaynak yoğunluğu ve kaynak bulmada belirsizlik arasında ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 4: Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

<i>Değişkenler</i>	<i>Ort.</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>KYO</i>	<i>KBB</i>	<i>KBA</i>	<i>İDN</i>
Kaynak Yoğunluğu (KYO)	2.9962	0.97942	1			
Kaynak Bulmada Belirsizlik (KBB)	3.0357	0.83493	-0.044	1		
Kaynak Bağlantılandırılması (KBA)	3.7406	0.90788	-0.020	-0.022	1	
İlişkisel Değişim Normu (İDN)	3.9419	0.60321	0.034	-0.046	0.265*	1

* *Korelasyon p=0.01 seviyesinde anlamlı (çift yönlü)*

E. Hipotezlerin Test Edilmesi

Korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkilere bakıldığında bağımlı değişken ilişkisel norm ile bağımsız değişkenler kaynak yoğunluğu ve kaynak bulmada belirsizlik arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu nedenle kaynak yoğunluğu ve kaynak bulmada belirsizlik regresyon analizine tabi tutulmadan H_1 (kaynak yoğunluğunun azlığı müşteri-tedarikçi firma ilişkisinin belirlenmesinde müşteri firmanın kararına negatif etki yapar) ve H_2 (kaynak bulmada belirsizlik müşteri-tedarikçi firma ilişkisinin belirlenmesinde müşteri firmanın kararına pozitif etki yapar) hipotezleri reddedilmektedir.

Araştırmanın diğer bağımsız değişkeni kaynak bağlantılandırılması ile bağımlı değişken ilişkisel değişim normu arasında korelasyon analizi sonucunda pozitif bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Kaynak bağlantılandırılmasının müşteri firmanın müşteri-tedarikçi firma ilişkisindeki kararının oluşmasındaki etkisinin ölçülmesi ise basit regresyon analizi ile test edilecektir. Regresyon analizi sonucunda değişkenlerin beta (β) katsayıları ve anlamlılık derecesine göre (p) hipotez ya kabul edilecek ya da red edilecektir. Analiz sonuçları ile ilgili olarak elde edilen veriler Tablo 5'de verilmiştir. Buna göre $p < 0.05$ anlamlılık düzeyinde 4.072 F değeri regresyon modelinin hem bir bütün olarak her düzeyde anlamlı olduğunu hem de modelin istatistiki açıdan açıklayıcılığının olduğunu göstermektedir. Modelin 0.023 R^2 değerine göre modelin bağımsız değişkeni

kaynak bağlantılandırılmasının modelin bağımlı değişkeni olan ilişkisel değişim normunu %0.023 ile düşük bir oranda açıklamaktadır. Modelde kaynak bağlantılandırılmasının 0.176 beta katsayısı ($p < 0.05$) ile müşteri firmanın müşteri-tedarikçi firma ilişkisindeki kararının oluşmasında arasında pozitif yönde ve istatistiki açıdan anlamlı bir biçimde etkinin olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre araştırmada öne sürülen “kaynak bağlantılandırılması müşteri-tedarikçi firma ilişkisinin belirlenmesinde müşteri firmanın kararına pozitif etki yapar” H_3 hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 5: Regresyon Analizi

Bağımsız değişken	Beta (β)	t	p	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	F
Kaynak Bağlantılandırılması	0.176	2.018	0.046	0.176	0.031	0.023	4.072

IV. Sonuç ve Değerlendirme

Araştırma ile ilgili yapılan analiz sonuçlarına göre kaynak belirsizliği bileşenleri olan kaynak yoğunluğu ve kaynak bulmada belirsizlik ile ilişkisel değişim normu arasında anlamlı bir ilişki ve etki bulunamamıştır. Diğer bir deyişle kaynak yoğunluğunun az olması veya sınırlı sayıda tedarikçinin olması müşteri firmanın tedarikçilerle ilişkide kararının oluşması arasında bir ilişki ortaya konulamamıştır. Benzer biçimde, firmanın içinde bulunduğu çevrede ihtiyacı olduğu kaynağı bulmada belirsizlik olması onun tedarikçilerle ilişkisinde kararını vermesiyle arasında bir ilişki kurulamamıştır. Bununla birlikte kaynak bağlantılandırılması, yani örgütlerin aralarında kurdukları ilişkilerin sayısı ve biçimi ile müşteri firmanın tedarikçilerle ilişkisinde kararını oluşturması arasında bir ilişki ve etki tespit edilmiştir. Bu sonuçlar araştırmanın temel alındığı Fink ve diğ.’nin (2006) kağıt sektöründe yaptığı çalışması ile tam olarak örtüşmemektedir. Fink ve diğ.’nin (2006) araştırmalarında ele aldıkları modeller arasında kontrol değişkenleri ışığı altında kaynak bağımlılığı yaklaşımındaki kaynak belirsizliği bileşenleri ile ilişkisel değişim norm arasındaki ilişkinin incelenmesinde; kaynak yoğunluğu ile müşteri firmanın kararını oluşturması arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Müşteri firmanın kararını oluşturması ile kaynak bulmada belirsizlik arasında negatif bir ilişki bulurken kaynak bağlantılandırılması arasında bir ilişki bulunamamıştır. Bu kaynak bağımlılığı yaklaşımı değişkenleri kağıt sektöründe çok sınırlı biçimde değişim ilişkilerinin spesifik türlerini açıklamaktadırlar. Bu araştırmada ise sadece kaynak bağlantılandırılması ile ilişkisel değişim arasında pozitif bir ilişki ve etki bulunmuştur. Fakat bu ilişki de Fink ve diğ.’nin (2006) çalışmasında olduğu gibi modelin çok çok az kısmını oluşturmaktadır. Buradan da anlaşılacağı üzere Türk işletmeleri kendi aralarında ilişkilerdeki karar verme süreçlerini yerine getirirken aralarında kurmuş oldukları ağı (network) önemi ortaya çıkmaktadır. Diğer bir deyişle firmaların aralarındaki ilişkilerin sayısı ve biçimi karar sürecini etkilemektedir. Böyle bir sonuç ise Türkiye’nin kendine ait toplumsal kültüründen kaynaklanmaktadır. Herhangi bir

karar verilmeden önce firmaların önceki ilişkileri etkin olmakta ve birebir güvene dayalı, birbirini daha önceden tanıma gibi faktörler önemli rol oynamaktadır.

Bu araştırmanın en büyük kısıtlarından bir tanesi değişik sektörlerde 134 işletme üzerinde ve Marmara bölgesindeki belirli şehirler seçilerek yapılmış olmasıdır. Bu nedenle bu çalışmanın devamı sektörlerdeki işletme sayıları artırılarak ve diğer bölgelerde de araştırma yapılarak karşılaştırma ortaya konabilir. Tek bir sektör (alt sektörler) ele alınarak onun üzerinde araştırmalar yapılması uygun olabilir. Diğer bir uygulama biçimi de Fink ve diğerlerinin (2006) yaptığı araştırmanın kaynak bağımlılığı değişkenleri yanında işlem maliyetleri yaklaşımı değişkenleri de ele alınarak yapılabilecek olmasıdır. Bu araştırmanın en büyük katkısı Türkiye’de kaynak bağımlılığı yaklaşımı ile ilgili ampirik çalışmaların azlığı nedeniyle yol gösterici olabileceğidir. Aslında bu tür çalışmanın azlığı da bu araştırma için diğer bir kısıt olmuştur.

Son olarak, örneklemdaki işletmelerin %58.8’nin personel sayısı 50’nin altında ve %46.5’nin cirosu 1.000.000 YTL’nin üzerindedir. Buna göre, küçük firmalar yüksek satış hasılatı ile faaliyet göstermektedir. Bu yüksek verimlilik ile değerlendirilebilir. KOBİ’ler teknoloji ve eğitime yatırım sonucu verimliliklerini artırmış olabilirler. Böylece de az sayıda çalışan ile daha çok çıktı elde etmektedirler.

Tek-yönlü Anova analizi, kaynak belirsizliği ile ilişkili olarak kontrol değişkenlerinin anlamlı farklılık göstermediğini ifade etmektedir. Bu durum H1 ve H2 hipotezlerinin ret edilmesi ve H3 hipotezinin kabul edilmesiyle birlikte düşünüldüğünde, hammadde ve yarı mamul piyasasında rekabetin yoğun olmadığını ve dolayısıyla işletmelerin girdi temininde sorun yaşamadığını ve kaynak bağımlılığı sorununun Türk işletmeleri için çok şiddetli olmadığını ifade edebilir. Çünkü kaynak bağlantılandırılması ile işletme (müşteri) ve tedarikçiler yakın ticari ilişki kurmaktadırlar.

KAYNAKÇA

- BOYD, Brian (1990), “Corporate Linkages and Organizational Environment: A Test of the Resource Dependence Model,” *Strategic Management Journal*, October, 11 (6), 419-430.
- CHİN, Jon W.; Robert E. WİDİNG II and Angela PALADINO (2004) “Influence of Resource Dependence Theory on Firm Performance – Managing the Competitive Environment: An Empirical Investigation,” *Australia and New Zealand Marketing Academy Conference*, Wellington, New Zealand.
- FINK, Robert C., Linda F. EDELMAN, Kenneth J. HATTEN, William L. JAMES (2006), “Transaction Cost Economics, Resource Dependence Theory, and Customer-Supplier Relationships,” *Industrial and Corporate Change*, Vol. 15 8 (3), 497-529.
- FINKELSTEIN, Sydney (1997), “Interindustry Merger Patterns and Resource Dependence: A Replication and Extension of Pfeffer,” *Strategic Management Journal*, November, 18 (10), 787-810.
- ISLAM, M. Rafiqul (2003), “Transnational Corporation-Bangladesh Relations: A Resource Dependence Perspective,” *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 6 (3), 354-373.
- JUN, Sung Pyo, Gordon M. ARMSTRONG (1997), “The Bases of Power in Churches: An Analysis from A Resource Dependence Perspective,” *The Social Science Journal*, 34 (2), 105-130.

- KAUFMANN, P. J., L. W. STERN (1988), "Relational Exchange Norms, Perceptions of Unfairness, and Retained Hostility in Commercial Litigation", *Journal of Conflict Resolution*, 32 (3), 534-552.
- MACEDO, Isabel Maria, Jose Carlos PINHO (2006), "The Relationship between Resource Dependence and Market Orientation: The Specific Case of Non-Profit Organizations," *European Journal of Marketing*, 40 (5/6), 533-553.
- MUDAMBI, Ram; Torben PEDERSEN (2007), "Agency Theory and Resource Dependence Theory: Complementary Explanations for Subsidiary Power in Multinational Corporations," *Working Paper*, Center for Strategic Management and Globalization, Copenhagen Business School, March, 1-16.
- PHAN, Dien D.; Nicole Maria STATA (2002), "E-business Success at Intel: An Organization Ecology and Resource Dependence Perspective," *Industrial Management & Data Systems*, 102 (3/4), 211-217.
- PFEFFER, J., G. R. SALANCIK (2003), *The External Control of Organisations: A Resource Dependence Perspective*, Stanford University Pres, Stanford CA.
- REITZ, H. Joseph (1979), "The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective," *Academy of Management*, April, 4, pg. 309.
- SAMBHARYA, Rakesh B., Kunal BANERJI (2006), "The Effect of Keiretsu Affiliation and Resource Dependencies on Supplier Firm Performance in the Japanese Automobile Industry," *Management International Review*, 46 (1), 7-37.
- SARVAN, Fulya; Eren Durmuş ARICI; Janset ÖZEN; Bahattin ÖZDEMİR; Ebru Tarcan İÇİGEN (2003), "On Stratejik Yönetim Okulu: Biçimleşme Okulunun Bütünleştirici Çerçevesi," *Akdeniz İİBF Dergisi*, 6, 73-122.
- SONG, Young II (1995), "Strategic Alliances in the Hospital Industry: A Fusion of Institutional and Resource Dependence Views," *Academy of Management Journal*, 271-275.
- ULRICH, David, Jay B. BARNEY (1984), "Perspectives in Organizations: Resource Dependence, Efficiency, and Population," *Academy of Management*, June, 9, 471-481.
- YOUNG, Michael N., David AHLSTROM, Garry D. BRUTON, Eunice S. CHAN (2001), "The Resource Dependence, Service and Control Functions of Boards of Directors in Hong Kong and Taiwanese Firms," *Asia Pacific Journal of Management*, 18 (2), pg. 223.
- ZINN, Jacqueline S., Jose PROENCA, Michael D. ROSKO (1997), "Organizational and Environmental Factors in Hospital Alliance Membership and Contract Management: A Resource-Dependence Perspective," *Hospital & Health Services Administration*, 42 (1), 67-86.

A Research Study For Procedural Justice As A Factor in Employee Retention

Yrd. Doç. Dr. Hulusi DOĞAN

Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli MYO, İktisadi ve İdari Programlar, AYDIN

ABSTRACT

This study firstly aims to explore the relationship between employees' perceptions for procedural justice and their intentions to stay with an organization by an applied research in a motorcycle firm. Secondly, it tries to determine and compare the effects of employees' perceptions for procedural justice and demographic variables on their intentions to stay in an organization. For these aims, a survey questionnaire designed by the author was used in the study. A total of 106 completed questionnaires were returned, representing a response rate of 81.5%. And the study results indicate that there was a positive relationship between employees' procedural justice perceptions and their intentions to stay. But there was a negative relationship between employees' perceptions for procedural justice and two demographic variables; vocational experience and educational degree. Also study results indicate that procedural justice had the strongest impact on employee intention to stay, and followed by vocational experience and educational degree. The main result of the study for organizations was employees' intentions to stay could be increased through promoting employees' perceptions for procedural justice in an organization.

Key Words: *Procedural justice, employee retention, vocational experience.*

İşgöreni Örgütte Tutma Aracı Olarak Prosedürel Adaletle İlişkin Bir Araştırma Çalışması

ÖZET

Bu makalenin ilk amacı işgörenlerin örgütte kalma niyetleri ile prosedürel adalet algulamaları arasındaki ilişkinin bir motosiklet işletmesinde yapılan uygulama ile ortaya konmasıdır. Araştırmadaki ikinci ana amaç ise işgörenlerin prosedürel adalet algulamaları ile demografik özelliklerinin örgütte kalma niyetlerine olan etkilerinin belirlenmesi ve kıyaslanmasıdır. Belirtilen amaçlara uygun olarak yazar tarafından hazırlanan anket çalışması araştırmada kullanılmıştır. Araştırmada toplam 106 adet anket değerlendirmeye alınmış, anketlerin geri dönüşüm oranı % 81.5 olarak gerçekleşmiştir. Araştırma sonuçları işgörenlerin örgütte kalma niyetleri ile prosedürel adalet algulamaları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu gerçeğini ortaya koymaktadır. Ancak işgörenlerin örgütte kalma niyetleri ile mesleki deneyim ve eğitim düzeyi kontrol değişkenleri arasında da negatif yönlü bir ilişki olduğu araştırmada belirlenmiştir. Diğer yandan işgörenlerin örgütte kalma niyetleri üzerindeki en büyük etkiye prosedürel adalet algulamaları değişkeninin sahip olduğu ve bunu mesleki deneyim ve eğitim düzeyi kontrol değişkenlerinin takip ettiği de araştırmanın bir diğer sonucudur. İşgörenlerin örgütte kalma niyetlerinin, prosedürel adalet algulamalarının desteklenmesi ile artırılacağı de araştırmadan örgütler adına çıkarılabilecek temel sonuç olarak öne çıkmaktadır.

Anahtar Sözcükler: *Prosedürel Adalet, İşgöreni Örgütte Tutma, Mesleki Deneyim.*

INTRODUCTION

In the face of increased global competition, organizations are more dependent upon the positive work attitudes and behaviors that typically emanate from employee commitment (Lavelle et al., 2008). Thus, numerous studies has

been made for relationships between employee commitment and other organizational variables such as job satisfaction, motivation, organizational citizenship behavior, productivity (McFarlin and Sweeney, 1992; Moorman, 1991; Mayer and Schoorman, 1998; Masterson et al., 2000; Rupp and Cropanzano, 2002; Martinson et al., 2006). And employee perceptions about the fairness of processes applied in an organization is an outstanding issue for both scholars and practitioners as it has an influence on many critical organizational outcomes. Moreover, organizational justice literature suggests that perceived fairness of rewards, decision-making procedures, and interpersonal treatment are related to outcomes such as organizational commitment, job satisfaction, performance, and citizenship behaviors (Erdogan and Liden, 2006; Cohen and Spector, 2001; Colquitt et al., 2001). On the other hand, a multitude of factors explains why employees remain in or leave an organization, but scholars have consistently recognized employees' expressed intentions to stay as a reliable precursor to actual turnover and as reflective of employee commitment to the organization (Maertz and Campion, 1998; Griffeth et al., 2000; Hom and Kinicki, 2001; Brown and Yoshika, 2003) Also many studies have shown that employee perceptions about procedural justice may predict an employee's intention to stay, job satisfaction, evaluation of supervision and organizational commitment (Fields et al., 2000; Folger and Konovsky, 1989; McFarlin and Sweeney, 1992) So, in this study we aim to examine how procedural justice perceptions of employees have an influence on their intentions to remain in an organization with an applied research in a motorcycle firm located in Aydın city.

THEORETICAL GROUNDING

Procedural Justice

A widely used construct defining the quality of social interaction at work is organizational justice. In other words, the term organizational justice refers to the extent to which employees are treated fairly at their workplace (Lind and Tyler, 1988; Moorman, 1991; Heponiemi et al., 2007). As organizational injustice may create many unwanted organizational outcomes such as lower job satisfaction, retaliation, turnover, misbehavior, low productivity, and lower work commitment (Folger and Konovsky, 1989; McFarlin and Sweeney, 1992; Martinson et al., 2006; Heponiemi et al., 2007), perceived fairness of rewards, decision-making procedures, and interpersonal treatment in an organization is very important for the development of high quality work relationships (Erdogan and Liden, 2006). Furthermore, recent studies have found that low organizational justice is associated with increased rates of mental distress, psychiatric disorders, sickness absence, sleeping problems, cardiovascular death, and poor self-rated health status (Elovainio et al., 2002; Kivimaki, 2003; Elovainio et al., 2006; Heponiemi et al., 2007). Meanwhile, much of justice literature divides the term of organizational justice into two components; procedural justice and distributive justice. Procedural justice is the extent to which the dynamics of the decision process are judged to be fair. In other words, Procedural justice implies the perceptions of fairness about organizational procedures (Lind and Tyler, 1988;

Kim and Mauborgne, 1998). On the other hand, distributive justice refers to a person's perceptions of the extent to which outcomes he or she receives (e.g., pay) are fair (Greenberg, 1990). Explicitly, distributive justice implies the perceptions of fairness about the outcomes of all procedures applied in an organization. So, procedural justice is seen as more strategic than distributive one as it determines the outcomes.

Procedural justice theory focuses on six principles that promote perceptions of procedural justice: consistent application of criteria, suppression of bias, use of accurate information, opportunity for error, representativeness, and ethical treatment (Johnson, 2002; Fassina et al., 2008; Heponiemi, 2007). And many empirical researches indicate that procedural justice has a substantial impact on organizational attitudes and behaviors. For example, many scholars (e.g., Moorman, 1991; Brockner, 1994; Rupp and Cropanzano, 2002; Masterson et al., 2000) concluded that procedural justice is the strongest unique predictor of organizational citizenship behavior, as well as field studies show that there is a strong relationship between work performance and procedural justice (Lavelle et al., 2008; Cohen and Spector, 2001). But, one of the most significant and widespread findings of procedural justice is the positive effect perceptions of procedural justice exert on individuals' higher-order attitudes of trust and commitment (Kim and Mauborgne, 1998; Cascardi et al., 2000; Johnson et al., 2002; Aryee et al., 2002). The trust engendered by perceptions of procedural justice can be expected to act as an antecedent to voluntary cooperation. For example, Konovsky and Paugh (1994) found that procedural justice is a significant predictor of trust, which in turn is a predictor of higher-order citizenship behaviors including sportsmanship, conscientiousness, civic virtue, altruism, and courtesy. While not identical voluntary cooperation, such organizational citizenship behaviors do demonstrate the ability of procedural justice to induce individuals' willingness to exert energy and override personal self-interest on behalf of the organization (Kim and Mauborgne, 1998). Likewise, Korsgaard, Schweiger, and Sapiaza (1995) found that the exercise of procedural justice had a positive effect on executive participants' reported levels of felt committed and trust. Also, in their researches, Kim and Mauborgne, (1991; 1993) found that procedural justice positively enhances subsidiary top managers' commitment to support decisions.

Consequently, as justice perceptions are related to attitudes and behaviors toward all the processes, policies, decision makings and outcomes in organizations, we think that employees' perceptions of procedural justice also may have an influence on their intentions to stay with their organizations. So, we propose that

Hypothesis 1: There is a positive relationship between employee perception of procedural justice and intention to stay.

Of final consideration is the extent that procedural justice might account for employees' intentions to stay with or leave the organization. In particular, we

would expect the influence of procedural justice to be the most salient in the organization

Hypothesis 2: Procedural justice will explain employees' intentions to stay, above and beyond aspects of demographic variables.

RESEARCH METHODOLOGY

Sample

Analyzing the relationship between employee perceptions for procedural justice and their intentions to stay with the organization was the main purpose of this study. Also control variables such as gender, age, working experience, salary, marital status and educational level were included in the analysis to measure their influences on employee intentions to stay. The target organization selected (because of population size and convenience as one of the biggest motorcycle firm of Turkey) for this research was a firm, located in Aydın and employed 130 people, has producing motorcycles since 2004. Employees worked in departments such as sales, manufacturing, motorcycle-driving experts. After having a written permission from the firm administration, an anonymous questionnaire was distributed to these 130 employees. Each questionnaire was accompanied by a letter explaining the purpose of the research, the voluntary nature of participation, and the confidentiality of the data. And a total of 106 completed questionnaires were returned (81.5 percent response rate) from 130 employees. The responses given by the employees were anonymous and confidential. All analyses described below are based on the data from these 106 subjects.

Measures and Statistical Instruments

The employees were handed a demographic and a field survey questionnaire designed for this study. Demographic survey part of the questionnaire was composed of 9 variables to control the effect on employee intentions to stay with the organization. And 10 variables (prepared by the author using from Greenberg, 1990 and Moorman, 1991) existed on the second part of the questionnaire to measure the degree of procedural justice perceptions of employees and additionally 5 variables (prepared by the author using from Brown and Yoshioka, 2003) to measure their intentions to stay with the organization. The instrument consisted of these 15 items answered on a seven-point Likert scale anchored by the terms “strongly disagree/very low/the worst” (1) and “strongly agree/very high/the best” (7).

In statistical analyses, SPSS pc + version 15.0 was used. Sequentially, factor analysis “varimax rotation” to condense the number of items, Cronbach’s alpha test for the internal consistency, Spearman rank correlation coefficient to calculate the correlation between the variables were used in the study. And multiple regression analysis was used because it provided estimates of net effects and explanatory power. The adjusted explained variance (the adjusted R^2) was used in this research to measure explanatory power.

RESEARCH RESULTS

Demographic Statistics

Several demographic variables were used to measure or control the effect on expressed intentions to stay with the organization (Mayer and Schoorman, 1998; Brown and Yoshioka, 2003). So, demographic statistics of the respondents were presented in Table 1.

As can be seen from this table, the majority of our respondents were male employees (85.8%); and 13.2% were female. And 52.8 percent of the respondents were married, 45.3 percent were single, and 0.9 percent (one employee) was divorced. Employees were categorized by age: 18-30 years (76.4%), 31-40 years (19.8%), 41-50 years (0.9%), and 51 years and over (0.0%).

Vocational experience was also assessed using categorical brackets. 60.4 percent (majority) of the respondents reported they were between the experience of one to five years; 19.8 percent indicated they were six to ten; 9.4 percent were eleven to fifteen; 3.8 percent were sixteen to twenty and only 0.9 percent were twenty-one and over. And 16.0 percent of the respondents had a managerial position.

Table 1. Demographic Statistics of The Respondents

Item	Frequency	Percent (%)	Item	Frequency	Percent (%)
<i>Gender</i>			<i>Age</i>		
Male	91	85.8	18-30	81	76.4
Female	14	13.2	31-40	21	19.8
Missing	1	0.9	41-50	1	0.9
Total	106	100	51 and over	0	0.0
<i>Vocational Experience</i>			Missing	3	2.8
1-5 years	64	60.4	Total	106	100
6-10 years	21	19.8	<i>Managerial Status</i>		
11-15 years	10	9.4	No	78	73.6
16-20 years	4	3.8	Yes	17	16.0
21 years and over	5	0.9	Missing	11	10.4
Missing	6	5.7	Total	106	100
Total	106	100	<i>Education Level</i>		
<i>Marital Status</i>			Primary School	53	50.0
Married	56	52.8	High School	29	27.4
Single	48	45.3	University	23	21.7
Divorced	1	0.9	Missing	1	0.9
Missing	1	0.9	Total	106	100
Total	106	100	<i>Tenure: Total Working Time in the Firm</i>		
<i>Salary</i>			1-3 months	16	15.1
0-550 YTL	92	86.8	4-6 months	13	12.3
551-1000 YTL	10	9.4	7-11 months	9	8.5
1001-1500 YTL	2	1.9	12-24 months	37	34.9
1501 and over	-	-	25 months and over	28	26.4
Missing	2	1.9	Missing	3	2.8
Total	106	100	Total	106	100

YTL: New Turkish Lira

Also as presented in Table 1, half (50.0%) of the respondents held primary school degrees, 27.4 percent high school degrees, and 21.7 percent university degrees. Additionally, employees were categorized by salary and total working time in the firm. Salary: 0-550 YTL (86.8%), 551-1000 YTL (9.4%), 1001-1500 YTL (1.9%), 1501 YTL and over (0.0%); and tenure (total working time): 1-3 months (15.1%), 4-6 months (12.3%), 7-11 months (8.5%), 12-24 months (34.9%), 25 months and over (26.4%). Consequently, demographic results indicate that salary, experience and educational levels of employees were low, as well as their age average (76.4% in 18-30 years).

Table 2. Factor Loadings and Reliability (Cronbach Alpha) Values of Research Items

Variables and Factor Groups	F1	F2	Alpha
Procedural Justice	0.922		0.936
	0.864		
	0.811		
	0.745		
	0.684		
	0.649		
	0.648		
	0.545		
Intention to Stay		0.795	0.679
		0.665	

Factor loading below 0.500 deleted

The Results of Factor Analysis

15 items of the questionnaire were included in a factor analysis. At the end of the factor analysis, items of the questionnaire (prepared using from Brown and Yoshioka 2003; Moorman, 1991; Greenberg, 1990) were collected in two factor groups which were labelled as: procedural justice, and intention to stay.

The results (presented in Table 2) of the factor analysis show that our factor groups were rather reliable and consistent. Because 5 items of the questionnaire were deleted as their factor loadings were lower than 0.500 and alpha coefficient values of all factor groups were higher than 0.678. Furthermore, alpha coefficients of two factor groups, namely procedural justice, and intention to stay were satisfactory; 0.936, and 0.679.

Intercorrelations Among Research Variables

Intercorrelations among research variables and demographic (control) variables are reported in Table 3. As seen from Table 3, there was a significant positive relationship between employee perceptions for procedural justice and their intentions to stay ($r_s = 0.477, p < 0.01$). This result provided support for our hypothesis 1: There is a positive relationship between employee perception of procedural justice and intention to stay. Additionally, there were statistically

negative relationships between employee intention to stay and two control variables. The results in Table 3 indicated that intention to stay was related to vocational experience ($rs = -0.216, p < 0.05$), and educational level ($rs = -0.212, p < 0.05$), but no significant relationship with age, gender, marital status, managerial status, salary and tenure. On the other hand, correlation analysis indicated that there was a weak negative relationship between employees' procedural perceptions and educational level ($rs = -0.233, p < 0.05$). Interestingly, there was a weak positive relationship between employees' procedural perceptions and their gender groups ($rs = 0.283, p < 0.01$). Also correlation analysis results indicated that there was a strong negative relationship between employees' vocational experiences and their ages ($rs = -0.451, p < 0.01$), but a positive relationship between their marital status and educational levels ($rs = 0.327, p < 0.01$). Similarly, a positive relationship between employees' salary and educational levels was one of the interesting results of the research ($rs = 0.237, p < 0.05$).

Table 3. Means, Standard Deviations and Correlations Among Research Variables

	(Mean)	(SD)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Procedural Justice	3.539	1.943	-									
2.Intention to Stay	4.208	2.044	0.477**	-								
3. Gender	1.133	0.341	0.283**	0.182	-							
4. Age	1.223	0.441	0.037	0.177	0.135	-						
5. Tenure	3.466	1.412	0.212*	-0.030	0.100	0.222*	-					
6. Educational Level	1.714	0.805	-0.233*	-0.212*	-0.160	-0.124	0.046	-				
7. Vocational Experience	1.570	0.901	0.093	-0.216*	-0.217*	-0.451**	0.074	-0.451**	-			
8. Marital Status	1.476	0.520	-0.067	-0.100	-0.118	-0.253*	0.014	0.327**	-0.190	-		
9. Managerial Status	1.178	0.385	0.106	0.052	-0.178	-0.004	0.244*	0.191	-0.132	0.155	-	
10. Salary	1.134	0.395	0.000	-0.126	-0.142	-0.048	0.015	0.237*	0.030	0.083	0.187	-

*Correlation (Spearman's rho) is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlation (Spearman's rho) is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression Analysis Results

As can be seen from Table 4 (adjusted $R^2 = 0.286$), 28.6 % of variance in employee intention to stay could be explained by the set of independent variables (determinant and control variables): sequentially procedural justice, vocational experience, educational level, age, marital status, managerial status,tenure and salary. Procedural justice had the strongest influence on employee intention to stay ($\beta = 0.435, p < 0.01$), followed by vocational experience ($\beta = -0.277, p < 0.05$).

Table 4. Model of Intention to Stay-Simultaneous Multiple Regression

Model [†]	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		
	β	SE	β	t	P-value
(Constant)	2.624	1.577		1.664	0.100
Procedural Justice	0.468	0.109	0.435	4.299	0.000
Educational Level	-0.417	0.285	-0.166	-1.463	0.148
Marital Status	-0.164	0.433	-0.040	-0.379	0.705
Tenure	-0.142	0.148	-0.097	-0.960	0.340
Managerial Status	0.285	0.537	0.056	0.532	0.596
Age	0.605	0.468	0.127	1.293	0.200
Vocational Experience	-0.620	0.246	-0.277	-2.523	0.014
Salary	0.064	0.517	0.012	0.123	0.902

[†]R² = 0.362, adjusted R² = 0.286; dependent variable: Intention to stay, F= 4.788, p< 0.05.

On the other hand, the contribution of each variable to employee intention to stay, using stepwise multiple regression, is presented in Table 5. By itself, procedural justice explained 19.7% of the variance in intention to stay. Entering vocational experience also added a 5.8 % explanation to the variance, educational level had a 3.3% influence on employee intention to stay.

Table 5. Model of Intention to Stay-Stepwise Multiple Regression

Model [†]	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		
	β	SE	β	t	P-value
Model 1 [†] (Constant)	2.410	0.409		-5.886	0.000
Procedural justice	0.489	0.105	0.455	4.681	0.000
Model 2 ^{††} (Constant)	3.105	0.469		-6.618	0.000
Procedural Justice	0.549	0.103	0.511	5.329	0.000
Vocational Experience	-0.587	0.214	-0.262	-2.736	0.008
Model 3 ^{†††} (Constant)	4.477	0.773		5.794	0.000
Procedural Justice	0.510	0.102	0.474	4.990	0.000
Vocational Experience	-0.759	0.224	-0.339	-3.394	0.001
Educational Level	-0.559	0.253	-0.222	-2.207	0.030

[†]R² = 0.207, adjusted R² = 0.197, dependent variable: Intention to stay, F= 21.908, p< 0.05.

^{††}R² = 0.272, adjusted R² = 0.255, dependent variable: Intention to stay, F= 15.544, p< 0.05.

^{†††}R² = 0.313, adjusted R² = 0.288, dependent variable: Intention to stay, F= 12.469, p< 0.05.

Consequently, all the results told above indicate that our two hypotheses were supported. Our first hypothesis (H1) expected a positive association between employee perception for procedural justice and intention to stay. And Spearman correlation and regression analysis results confirmed that there was a significant positive association between employee perception for procedural justice and

intention to stay, mission attachment and communication satisfaction ($p < 0.01$). Moreover, the results of regression analyses (presented in Table 5 and 6) indicate that procedural justice was the first major determinant of employee intention to stay. In other words, Hypothesis 2, which predicted procedural justice will explain employees' intentions to stay, above and beyond aspects of demographic variables, also supported ($p < 0.05$). Additionally, Spearman correlation and regression analysis results indicated that two control variables; vocational experience and educational level were related employee intention to stay with his organization.

CONCLUSION

At first, the most outstanding finding in this study indicate that there is a significant relationship between employees' perceptions for procedural justice and their intentions to stay with an organization. In other words, employees' perceptions for procedural justice have an influence on their intentions to stay with or leave from an organization. The study results confirm the empirical investigations of many researches (For example, Johnson et al., 2002; Kim and Mauborgne, 1998; Rupp and Cropanzano; 2002) which state that when people feel the processes of an organization are fair, they display a high level of voluntary cooperation based on their attitudes of trust and commitment. Conversely, when people feel that the processes are unfair, they may refuse to cooperate and search for an opportunity, or an alternative to leave. Thus, the study results confirm that procedural justice is a key, or a tool for managers to keep employees in an organization, as well as to increase their satisfaction and productivity.

Secondly, the study results indicated that two control variables; vocational experience and educational level were negatively related to employee intention to stay with his organization. In other words, the more experience in work, or degree in education has an employee, the more tendency he has to leave. Or it may be interpreted that vocational experience and a higher degree in education give employees a power to search for an alternative or to leave. Owing to the reality of high unemployment level in our country and the region which the firm has been operating in, the correlations between employee intention to stay and two control variables; vocational experience and educational level may be interpreted or faced as a usual finding. Consequently, the study results indicate that practitioners should be aware of how procedural justice and other potential determinants have an influence on employee intention to stay in an organization and they must be careful to use these elements more efficiently and strategically. Also both scholars and practitioners should make researches periodically to explore determinants for employee intention to stay, as well as to control, measure and compare the results of all struggles or transactions in organization to increase employee intention to stay.

Finally, it must be known that some limitations exist in this study for practitioners and readers to interpret the results. At first, the study includes the

analyses of only one (leader firm of Turkey's motorbike market coming to about a billion dolar sales volume) organization's employees and the results reflect the nature and character of this organization, not a trend for all organizations. And the model for employee intention to stay and determinants was developed for this study, thus it requires continued validation and further applications. So, the model needs to be tested in further researches. In other words, additional researches using the same or other instruments in other organizations or industries are needed to explore antecedents of employee intention to stay and compare all results.

REFERENCES

- Aryee, S., Budhwar, P.S., and Chen, Z.X. (2002), "Trust as a Mediator of the Relationship Between Organizational Justice and Work Outcomes: Test of a Social Exchange Model", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23, No. 3: 267-285.
- Brockner, J. (1994), "Perceived fairness and survivors reactions to layoffs, or how downsizing organizations can do well by doing good", *Social Justice Research*, 7: 345-363.
- Brown, W.A and Yoshioka, C.F. (2003), "Mission Attachment and Satisfaction in Employee Retention", *Nonprofit Management and Leadership*, 14 (1): 5-18.
- Cascardi, M., Poythress, N.G., and Hall, A. (2000), "Procedural Justice in the Context of Civil Commitment: An Analogue Study", *Behavioral Sciences*, Vol. 18, No. 6: 731-740.
- Cohen, C.Y., and Spector, P.E. (2001), "The role of justice in organizations: A meta-analysis", *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 86: 278-321.
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J, Porter, C.O.L.H., and Ng, K.Y. (2001), "Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research", *Journal of Applied Psychology*, 86: 425-445.
- Elovainio, M., Kivimaki, M., and Vahtera, J.(2002), "Organizational justice: Evidence of a new psychosocial predictor of health", *American Journal of Public Health*, 92: 105-108.
- Elovainio, M., Leino-Arjas, P., Vahtera, J., and Kivimaki, M., (2006), "Justice at work and cardiovascular mortality: A prospective cohort study", *Journal of Psychosomatic Research*, 61: 271-274.
- Erdogan, B., and Liden, R.C. (2006), "Collectivism as a moderator of responses to organizational justice: Implications for leader-member exchange and integration", *Journal of Organizational Behavior*, 27: 1-17.
- Fassina, N.E., Jones, D.A., and Uggerslev, K.L. (2008), "Meta-analytic tests of relationships between organizational justice and citizenship behavior: testing agent-system and shared-variance models", *Journal of Organizational Behavior*, 29: 805-828.
- Fields, D., Pang, M., and Chiu, C. (2000), "Distributive and procedural justice as predictors of employee outcomes in Hong Kong", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 21: 547-562.
- Folger, R., and Konovsky, M.A. (1989), "Effects of procedural and distributive justice reactions to pay raise decisions", *Academy of Management Journal*, 32: 115-130.
- Greenberg, J. (1990), "Organizational justice: Yesterday, today, tomorrow", *Journal of Management*, 16: 399-432.
- Griffeth, R.W., Hom, P.W., and Gaertner, S. (2000), "A Meta-analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium", *Journal of Management*, 26: 463-488.
- Heponiemi, T., Elovainio, M., Laine, J., Pekkarinen, L., Eccles, M., Noro, A., Soveri, F.H., and Sinervo, T. (2007), "Productivity and Employees' Organizational Justice Perceptions in Long-Term Care for the Elderly", *Research in Nursing & Health*, 30: 498-507.
- Hom, P.W., and Kinicki, A.J. (2001), "Toward a Greater Understanding of How Dissatisfaction Drives Employee Turnover", *Academy of Management Journal*, 44: 975-987.

- Johnson, J.P., Korsgaard, M.A., and Sapienza, H.J. (2002), "Perceived Fairness, Decision Control, And commitment in International Joint Venture Management Teams", *Strategic Management Journal*, 23: 1141-1160.
- Kim, W.C, and Mauborgne, R.A. (1991), "Implementing global strategies: The role of procedural justice", *Strategic Management Journal*, 12: 125-143.
- Kim, W.C, and Mauborgne, R.A. (1991), "Procedural justice, attitudes, and subsidiary top management compliance with multinationals' corporate strategic decisions", *Academy of Management Journal*, 36 (3): 502-526.
- Kim, W.C, and Mauborgne, R.A. (1998), "Procedural Justice, Strategic Decision Making, and The Knowledge Economy", *Strategic Management Journal*, 19: 323-338.
- Kivimaki, M., Elovainio, M., Vahtera, J., and Ferrie, J.E. (2003), "Organizational Justice and health of employees: Prospective cohort study", *Occupational and Environmental Medicine*, 60: 27-34.
- Konovsky, M., and Paugh, D. (1994), "Citizenship behavior and social exchange", *Academy of Management Journal*, 37 (3): 656-669.
- Korsgaard, A., Schweiger, and Sapienza, H. (1995), "Building Commitment, attachment, and trust in strategic decision-making teams: The role of procedural justice", *Academy of Management Journal*, 38 (1): 60-84.
- Lavelle, J.J., Brockner, J., Konovsky, M.A., Price, K.H., Henley, A.B., Taneja, A., and Vinekar, V. (2008), "Commitment, procedural fairness, and organizational citizenship behavior: a multifoci analysis", *Journal of Organizational Behavior*, published online in Wiley Interscience: 1-21.
- Lind, E. A., and Tyler, T.R (1988), *The social psychology of procedural justice*, New York: Plenum.
- Maertz, C.P., and Campion, M.A. (1998), "25 years of Voluntary Turnover Research: A Review and Critique", *International Review of Industrial Organizational Psychology*, 13: 49-81.
- Martinson, B.C., Anderson, M.S., Crain, A.L., and De Vries, R. (2006), "Scientists' perceptions of organizational justice and self-reported misbehaviors", *Journal of Empirical Research and Human Research Ethics*, 1: 51-66.
- Masterson, S.S., Lewis, K., Goldman, B.M., and Taylor, M.S. (2000), "Integrating justice and social exchange: the differing effects of fair procedures and treatment on work relationships", *Academy of Management Journal*, 43: 738-748.
- Mayer, R.C., and Schoorman, F.D. (1998), "Differentiating antecedents of organizational commitment: a test of march and Simon's Model", *Journal of Organizational Behavior*, 19: 15-28.
- McFarlin, D.B., and Sweeney, P.D. (1992), "Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes", *Academy of Management Journal*, 36: 626-637.
- Moorman, R.H. (1991), "Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship?", *Journal of Applied Psychology*, 76: 845-855.
- Rupp, D.E., and Cropanzano, R. (2002), "The Mediating effects of social exchange relationships in predicting workplace outcomes from multifoci organizational justice", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89: 925-946.

Manisa İlinde Özel İstihdam Bürolarının Etkinliği

Doç. Dr. İnci Kayhan KUZGUN

Hacettepe Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü, ANKARA

ÖZET

Bu makalenin amacı, Manisa ilinde, özel istihdam bürolarının etkinliğinin ortaya konulmasıdır. Manisa ilinde istihdamın sektör dağılımı, özel sektör işletme sayısı, özel sektör işletme büyüklüğü, toplam istihdamda ücretlilerin payı ve ücret karşılığı istihdam edilen kadın işgücünün payı belirleyici değişken olarak ele alınmıştır. Sonuç olarak, Manisa ilinde özel istihdam bürolarının etkinliği ile ilin sosyo-ekonomik özellikleri arasında bir ilişki olduğu gözlenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Manisa ili, özel istihdam büroları, eşleme, sosyo-ekonomik özellikler.

The Efficiency of Private Employment Agencies in Manisa Province

ABSTRACT

The purpose of this paper is to investigate the efficient of the private employment agencies in Manisa province. The distribution of employment by sectors, number of private employment firms, the size of private sector's firms, the share of casual employees and casual women labour force in total employment have been accepted as the determinated indicator. As the result, it is observed that there is a relationship between the efficient of the private employment agencies and the social-economic characteristics of Manisa province.

Key Words: Manisa province, private employment agencies, matching, social-economic characteristics.

Giriş

Günümüzde işsizliğin yaygınlaşması sonucu, işsizliğe çözüm olarak aktif istihdam politikası tedbirlerine ağırlık verildiği ve işgücü piyasasının esnekleştirilmesi yaklaşımının benimsendiği görülmektedir. Bu yaklaşımın sonuçlarından birisi ise, istihdam hizmetlerinin sağlanmasının kamu politikası içinde ele alınması yaklaşımının terkedilmesi ve özel istihdam bürolarına da faaliyet izninin verilmesidir. Sonuç olarak, ABD ve İngiltere başta olmak üzere bir çok ülkede özel istihdam bürolarının kurulduğu ve faaliyete geçtiği görülmektedir. AB Komisyonu İlerleme Raporunda da, özel istihdam bürolarının önemi vurgulanmakta ve Avrupa Birliği tek pazarında Lisbon Stratejisi ile amaçlanan istihdam artışını sağlayabilmek için özel istihdam bürolarına önemli bir görev düştüğü ifade edilmektedir. Yine, OECD verilerine göre Avrupa'da işçilerin yaklaşık %40'ının bu kanaldan istihdam edildiği belirtilmektedir (http://www.eurociett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/position_papers/Eurociett_Position_Paper_Lisbon_Strategy_March_2006.pdf).

Türkiye'de de aynı yaklaşımın benimsenmiş bulunmaktadır. Bununla birlikte, Türkiye'de diğer ülkelere farklı olarak işsizlik sorununa çözüm arayışı, bu yaklaşımın benimsenmesinde tek neden değildir. Türkiye'nin Avrupa Birliğine yapısal uyum zorunluluğu, istihdam hizmetlerinin esnekleştirilmesinde

ve aktif istihdam politikası tedbiri olarak eşleme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde özel istihdam bürolarına da yer verilmesinde etkili olmuştur. Türkiye’de kamu istihdam bürosu olarak İŞKUR’un yanında özel istihdam büroları, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile 2004 yılının Haziran ayından itibaren faaliyete geçmiş bulunmaktadır. Türkiye İş Kurumu Kanununda yapılan düzenlemeye paralel bir olarak, özel istihdam bürolarının kurulması 4857 sayılı yeni İş Kanunu’nun 90. maddesi içinde de düzenlenmiştir. İş Kanunu’nun söz konusu maddesinde iş arayanların elverişli oldukları işe yerleştirilmeleri ve işgücü açığı bulunan işlere uygun işgücü bulunmasına aracılık etme görevi, Türkiye İş Kurumu ve özel istihdam bürolarınca yerine getirilir denilmektedir (Çelik, 2003:92). Özel istihdam bürolarının kar amaçlı çalışması ve bürokratik işlemlerden uzak olması, iş arama süresinin kısılacağını akla getirmektedir.

İş Kanununun söz konusu maddesinin gerekçesinde, özel istihdam bürolarına yer verilmesi ile emek piyasalarının yönetiminde esneklik sağlanmasının ve istihdam düzeyinin yükseltilmesinin amaçlandığı ifade edilmektedir (TİSK, 2003:168). Türkiye’de özel istihdam büroları, kuruluş ve faaliyet aşamasında, Türkiye İş Kurumu tarafından denetlenmekte ve faaliyetleri özel sektörle sınırlandırılmış bulunmaktadır.

Türkiye’de özel istihdam bürolarının faaliyete geçmesinin istatistiklere de yansdığı görülmektedir. Türkiye’de 2004 Hanehalkı İşgücü İstatistiklerinin sonucuna göre özel istihdam büroları aracılığı ile iş arayanların oranı, %2,82 iken; İŞKUR kanalıyla iş arayanların oranı %4,86 ve eş dost aracılığı ile iş arayanların oranı %33,37’dir (TÜİK, 2006:185).

Türkiye’de İŞKUR yanında özel istihdam bürolarına yer verilmesi, iş arama kanalları arasında kurumsal kanalların payının artmasına neden olacaktır. Bunun yanında İŞKUR tarafından özel istihdam bürolarına ilişkin verilerin yıllar itibariyle düzenli ve ayrıntılı olarak toplanması koşuluna bağlı olarak, Türkiye’de işgücü piyasasına dönük ayrıntılı veri bulmadaki boşluğun giderileceği düşünülmektedir. Böylece, genel olarak ve il düzeyinde işgücü piyasasında işgücü arzına ve talebine ilişkin zaman serilerine dayalı analizlerin yapılmasını mümkün olacaktır. Bu nedenle ilk günden sistematik bir şekilde veri toplanması gerekmektedir. Buna dikkat edilmesi, İŞKUR’un daha iyi hizmet vermesini sağlayacaktır.

II. Manisa İlinde Özel İstihdam Bürolarının Etkinliği ve Belirleyen Değişkenler

Türkiye İş Kurumundan özel istihdam bürolarının faaliyetlerine ilişkin olarak il düzeyinde elde edilen veriler, yerel işgücü piyasasında işgücü arz ve talebindeki hareketliliği göstermektedir. Bu açıdan, faaliyette bulunan özel istihdam bürolarına yapılan başvurular ve işe yerleştirmeler, il düzeyinde özel istihdam bürolarının etkinliğinin ve bir anlamda il düzeyinde işgücü piyasasının işlerliğinin göstergesi olarak kabul edilmektedir. İŞKUR’dan elde edilen 2005 yılı verilerine göre Ege Bölgesinde Manisa ilinde iki, İzmir ilinde onbeş ve Muğla

ilinde ise, iki özel istihdam bürosu bulunmaktadır (<http://www.iskur.gov.tr/OIBFAALİYET.doc>).

II.A.Manisa İlinde Özel İstihdam Bürolarının Etkinliği

Manisa ili işgücü piyasasında özel sektörle sınırlı olarak özel istihdam bürolarının etkinliğinin belirlenmesinde, İŞKUR'dan sağlanan verilerden yararlanılmıştır. Bununla birlikte, İŞKUR'dan sağlanan verilerin 2005 yılı sonu itibariyle sınırlı olması yanında; sadece yaş grupları, eğitim düzeyi ve cinsiyet itibariyle dağılıma ilişkin verilerin bulunması Manisa ilinde özel istihdam bürolarının etkinliğinin ortaya konulmasındaki sınırlılığı oluşturmaktadır. Bu sınırlılıklarla bağlı olarak, Manisa ilinde faaliyette bulunan özel istihdam bürolarına ilişkin veriler, Ege Bölgesinde özel istihdam bürolarının faaliyette bulunduğu İzmir ve Muğla illerine ilişkin verilerle karşılaştırılarak analiz edilmiştir. Diğer taraftan, Manisa ilinde faaliyette bulunan özel istihdam bürolarına yapılan başvuruların il içinde yaşayan işgücü tarafından yapıldığı ve tek bir özel istihdam bürosuna başvuruda buldukları ve başvuruda bulunanların ücret karşılığı bir işte çalışmadıkları varsayılmaktadır.

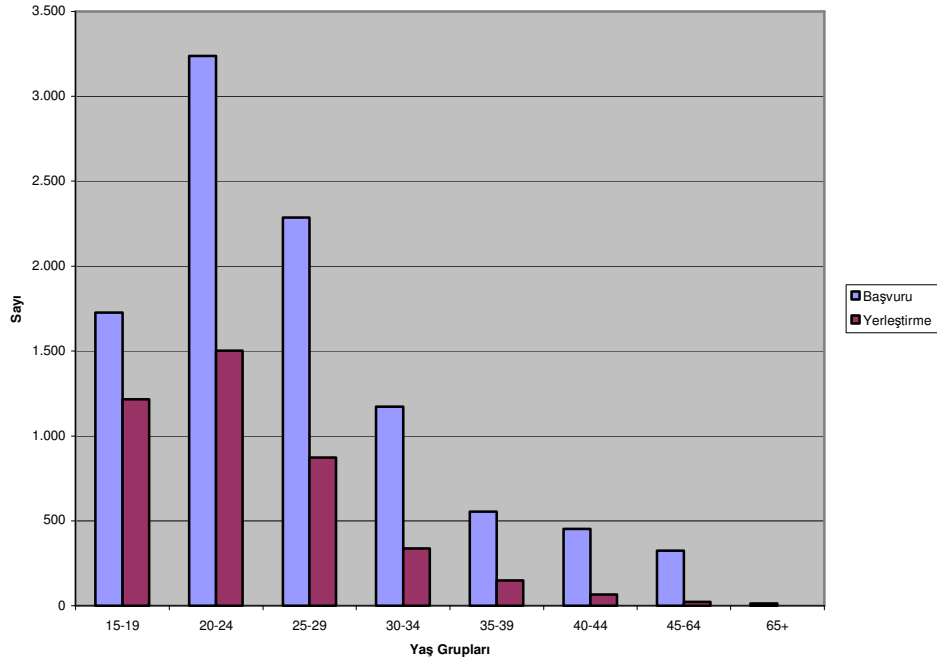
Manisa'da ili, ekonomik faaliyet düzeyinin yüksek olduğu bir il konumundadır ve ilde işgücü arz ve talebinin güncelleştirilmesi çalışmalarına önem verildiği görülmektedir. Bu kapsamda, İŞKUR İl Müdürlüğü tarafından işgücü talebine ilişkin güncel ve kapsamlı bilgilerin sağlanması ve aktif istihdam politikası tedbirlerinin belirlenmesi amacıyla 2006 yılında imalat sanayinde 152 işletmeyi kapsayan araştırma (<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/isgucu1/TURKISH050710DEMANDmanisa.doc>), ilde bu sektörle sınırlı olarak, işgücü arz ve talebine ışık tutmaktadır. Bununla birlikte, il genelinde işgücü piyasasının etkinliğinin ortaya konulmasında, ilde faaliyette bulunan özel istihdam bürolarından elde edilen işgücü arzı ve işgücü talebine ilişkin verilerden yararlanılarak, daha kapsamlı analiz yapılması mümkün olduğu düşünülmektedir.

Manisa ilinde özel istihdam bürolarına yapılan başvurular diğer bir yönü ile, iş aramada kurumsal kanalların payının arttığını ortaya koymaktadır. Çalışmada, Manisa ilinde özel istihdam bürolarının etkinliğinin saptanmasında, başvuru ve işe yerleştirmelerin yaş grupları, eğitim düzeyi ve cinsiyet itibariyle dağılımları esas alınmıştır. Daha sonra ise özel istihdam bürolarına yapılan başvuru ve işe yerleştirmeleri belirleyen değişkenler üzerinde durulmuştur.

II.A.1. Başvuru ve İşe Yerleştirmelerin Yaş Grupları İtibariyle Dağılımı

İşgücününün yaş grubu ile dağılımı, işgücü arzını ve talebini belirleyen bir işgücününün yapısal özellikleri arasında yer almaktadır. Bu nedenle, Manisa ilinde faaliyete geçen özel istihdam bürolarına yapılan başvuru ve işe yerleştirmelerin yaş grupları itibariyle dağılımı önem taşımaktadır. Aşağıdaki Şekil 1'de Manisa ilinde özel istihdam bürolarına yapılan başvuruların ve işe yerleştirmelerin yaş grupları itibariyle dağılımı izlenmektedir.

Şekil 1: Manisa İlinde Özel İstihdam Bürolarına Başvurular ve İşe Yerleştirmelerin Yaş Grupları İtibariyle Dağılımı



Kaynak: <http://www.iskur.gov.tr/OIBFAALİYET1.doc>. Yazar tarafından özel istihdam bürolarının faaliyetlerine ilişkin verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Manisa ilinde özel istihdam bürolarının faaliyetlerinin gerek başvuru gerekse işe yerleştirme açısından 15-39 geniş yaş grubunda odaklaştığı ve işe yerleştirilenlerin sayısının, 35-39 yaş grubundan itibaren azalma gösterdiği izlenmektedir. (<http://www.iskur.gov.tr/OIBFAALİYET1.doc>). Diğer taraftan, istihdamdaki artış, ilde hizmet ve sanayi sektörü içinde yer alan imalat sanayinin iş yaratma kapasitesinin yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Sanayi sektörünün yıllık ortalama %7.4'lük büyüme hızı ile ilk sırada yer alması ve bunu %3.4'lük büyüme hızı ile hizmet ve %0.5 ile tarım sektörünün takip etmesi (DPT, 2006:363) de, hizmet sektörünün ve imalat sanayinin iş yaratma kapasitesinin yüksek olduğu görüşünü desteklemekte ve aynı zamanda, il düzeyinde genç işgücü arz ve talebinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

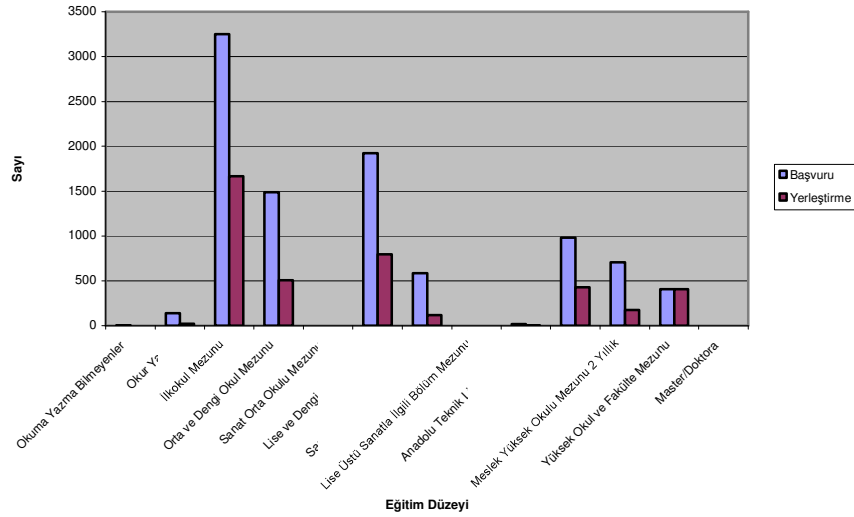
II.A.2.Başvuru ve İşe Yerleştirmelerin Eğitim Düzeyi İtibariyle Dağılımı

İşgücünün genel eğitim ve mesleki eğitim düzeyi, kişinin istihdam edilebilirliğini belirlemesi açısından önemlidir. Aşağıda yer alan Şekil 2'de ise, Manisa ilinde özel istihdam bürolarına yapılan başvuruların ve işe yerleştirmelerin eğitim düzeyi itibari ile dağılımı görülmektedir. Şekil 2'den,

Manisa ilinde ise, başvuruların ve işe yerleştirmelerin sırasıyla ilkökul, lise ve dengi okul mezunları ile orta ve dengi okul mezunları arasında yoğunlaştığı izlenmektedir. Bu bulgu, özel istihdam büroları aracılığı ile işe yerleştirilenlerin eğitim düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir. Türkiye’de 15 ve üstü yaş gurubu içinde lise altı eğitim düzeyine sahip işgücü Türkiye’deki işgücünün %63,73’ü oluştururken, bu oran Manisa ilinin de yer aldığı TR33 istatistik biriminde %71,48’dir (TÜİK, 2007:120) Manisa ilinde özel istihdam bürolarına yapılan başvuruların ve işe yerleştirmelerin eğitim düzeyi itibariyle dağılımındaki odaklaşmalar, Türkiye genelinde işgücünün eğitim düzeyinin düşüklüğünün Manisa ili işgücü piyasasına yansımadır ve il düzeyinde kalifiye işgücü ihtiyacı vurgulanmaktadır

(<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/isgucu1/TURKISH050710DEMANDmanisa.doc>)

Şekil 2: Manisa İlinde Özel İstihdam Bürolarına Başvuru ve İşe Yerleştirmelerin Eğitim Düzeyi İtibariyle Dağılımı



Kaynak: <http://www.iskur.gov.tr/OIBFAALİYET1.doc>.

Yazar tarafından İŞKUR’dan sağlanan illere ilişkin verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Türkiye’de işgücünün gerek genel eğitim düzeyi gerekse mesleki bilgi ve beceri düzeyi açısından bu olumsuz özelliği, piyasanın işgücü talebinin karşılanmasını zorlaştırmakta ve Türkiye’de yapısal işsizliğin nedenleri arasında yer almaktadır. Nitekim, Türkiye’de kentsel kesimde sanayi sektörünün kırsal kesimden göç eden işgücünü istihdam etmede zorlanmasının nedenleri arasında, işgücünün eğitim düzeyinin düşüklüğü de sayılmaktadır (OECD, 2001:99). Bununla birlikte, Manisa’da işgücünün genel eğitim düzeyinin düşüklüğüne rağmen işgücü talebinin yüksekliği, ilde ekonomik faaliyetlerin canlılığı ve işlerin

fazla mesleki bilgi ve beceri istemeyen emek yoğun teknolojilere dayanmasıyla açıklanmaktadır.

II.A.3.Başvuru ve İşe Yerleştirmelerin Cinsiyet İtibariyle Dağılımı

Manisa ilinde özel istihdam bürolarına yapılan başvuruların ve bürolar kanalıyla işe yerleştirmelerin cinsiyet itibariyle dağılımına baktığımızda gerek erkek gerekse kadın işgücü açısından Manisa ilinin, Ege Bölgesinde özel istihdam bürolarının faaliyette bulunduğu İzmir ve Muğla illerinin önünde yer aldığı görülmektedir. Her üç ilde cinsiyet itibariyle işe yerleştirilme oranlarındaki açık bir farklılığı, aşağıda yer alan Tablo 1’de izlemek mümkündür. Üç il ortalaması olarak özel istihdam bürolarına başvuruda bulunan erkeklerin %18,35’i ve kadınların ise %21,13’ü işe yerleştirilmiştir. Ege Bölgesinde, özel istihdam büroları tarafından işe yerleştirmede kadın işgücü lehine ortaya çıkan farklılık, Manisa ilinde kadınların işe yerleştirilme oranının % 55,86 olmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 1: Ege Bölgesi’nde İl Düzeyinde Cinsiyet İtibariyle İşe Yerleştirilme (%)

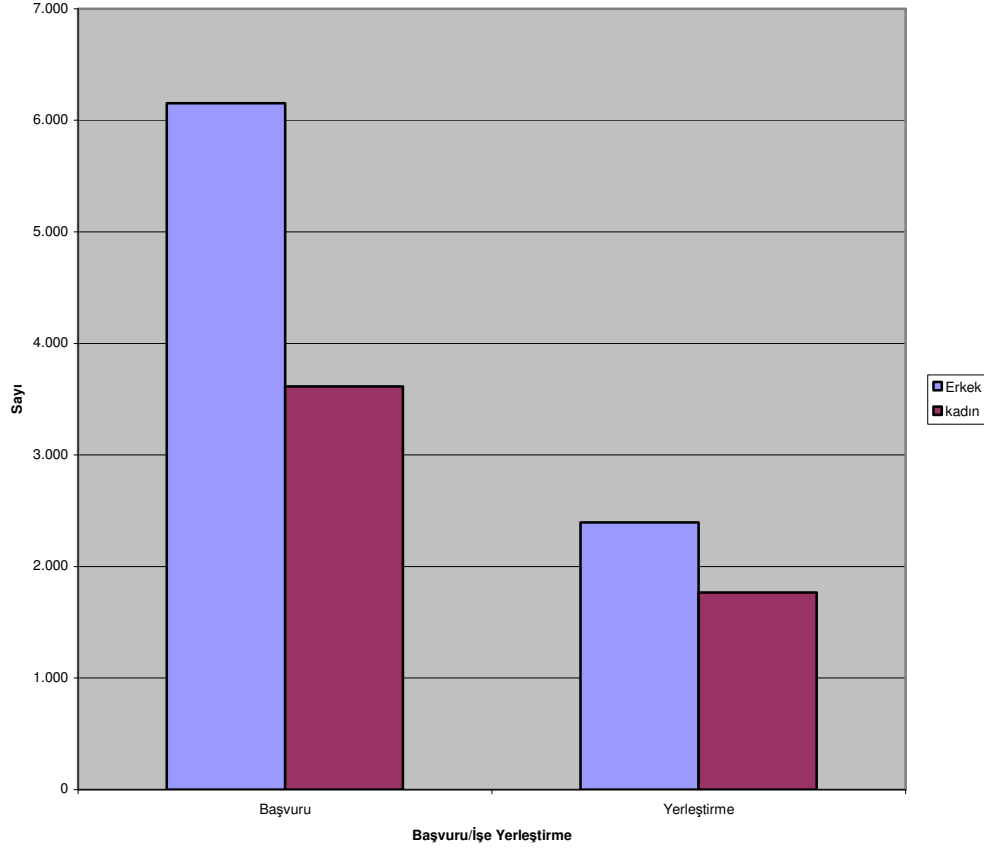
İller	Erkek	Kadın
İzmir	%3.41	%2.57
Muğla	%3.21	%4.99
Manisa	%38.96	%55.86

Kaynak: <http://www.iskur.gov.tr/OIBFAALİYET1.doc>

Aşağıda yer alan Şekil-3’de ise, Manisa ilinde özel istihdam bürolarına yapılan başvuruların ve gerçekleşen işe yerleştirmelerin cinsiyet itibariyle dağılımı ortaya konulmuştur. Şekil 3’de de görüldüğü gibi işe başvuruların ve yerleştirmelerin cinsiyet itibariyle dağılımında erkek işgücü ilk sırada yer almaktadır. Bu, Türkiye’de işgücüne katılım oranındaki cinsiyet itibariyle ortaya çıkan farklılığın bir yansımasıdır. Bununla birlikte, Manisa ilinde özel istihdam bürolarına başvuruda bulunan kadın işgücü arasında işe yerleştirilenlerin oranının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Manisa ilinde özel istihdam bürolarına yapılan başvuru ve işe yerleştirmelerde kadın işgücünün ilk sırada yer alması, il düzeyinde kadın işgücüne karşı çekimsizliğin değişmeye başladığını göstermektedir. Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranının düşüklüğünün Avrupa Birliği’ne katılım ve istihdam stratejisine uyum süreci açısından taşıdığı önem dikkate alındığında; bu gelişme olumlu olarak yorumlanmaktadır.

Şekil-3: Manisa İlinde Özel İstihdam Bürolarına Başvuruların ve İşe Yerleştirmelerin Cinsiyet İtibariyle Dağılımı



Kaynak: <http://www.iskur.gov.tr/OIBFAALİYET1.doc>. Yazar tarafından İŞKUR'dan sağlanan illere ilişkin verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

II.B.Özel İstihdam Bürolarının Etkinliğini Belirleyen Değişkenler

Ege Bölgesinde faaliyete geçen istihdam bürolarına ilişkin İŞKUR'dan sağlanan verilere bakıldığında; Manisa ilinde faaliyette bulunan iki özel istihdam bürosuna yapılan başvuru ve işe yerleştirmelerin sayıca çokluğu dikkat çekmektedir. Özel istihdam bürolarının, sosyo-ekonomik gelişme düzeyi bakımından kendinden önce gelen İzmir ve Muğla illerindeki özel istihdam bürolarına göre daha etkin bir şekilde çalıştığı görülmektedir. Bu alt başlık içinde, bunu belirleyen değişkenlerin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

Türkiye'de bölgelerarası sosyo-ekonomik gelişme düzeyi itibariyle ikinci sırada yer alan Ege Bölgesindeki sekiz ilden birisi olan Manisa ili, önceden üçüncü derecede gelişmiş iller grubunda yer alırken (DPT, 1996:61); daha sonra

gelişme göstererek ikinci derece gelişmiş iller grubuna dahil olmuştur (DPT, 2003:71). Manisa ilinde 1988-2000 döneminde GSYİH'da yıllık ortalama büyüme hızı %4,7 dir ve bu oranın Ege Bölgesi (%3,7) ve Türkiye (%3,6) ortalamasının üzerindedir (DPT, 2003a:231). İl düzeyinde 2001 yılı itibariyle yaratılan GSYİH'nın sektör dağılımında, sanayi sektörünün ve hizmet sektörünün payı %38 iken; tarım sektörünün payı ise % 24'dür (DPT, 2003a:364).

Manisa ilinde özel istihdam bürolarının etkinliğini belirleyen değişkenler istihdamın sektör dağılımı, özel sektör işletme sayısı, özel sektör işletme büyüklüğü, toplam istihdamda ücretlilerin payı ve ücret karşılığı istihdam edilen kadın işgücünün payı olarak ele alınmıştır.

II.B.1.İstihdamın Sektör Dağılımı

İstihdamın sektör dağılımı, ilin, bölgenin ve bir ekonominin sosyo-ekonomik gelişme düzeyinin belirlenmesinde esas alınan değişkenlerden birisidir. Toplumların gelişme sürecinde sanayileşme ve toplam istihdam içinde sanayi sektörünün payı, geleneksel toplum yapısından modern toplum yapısına geçişi ifade etmekte ve toplumun bir bütün olarak sosyo-ekonomik gelişmesinde önemli bir basamak oluşturmaktadır. Buna dayanılarak, Manisa ilinde istihdamın sektör dağılımının ve her bir sektörün gelişme düzeyinin işgücü talebi, dolayısıyla özel istihdam bürolarına yapılan başvuru ve işe yerleştirmelerde belirleyici olduğu kabul edilmektedir. Bununla birlikte, özel istihdam büroları kanalıyla işe yerleştirilenlerin sanayi ve hizmet sektörü itibariyle dağılımına ilişkin veri bulunmamaktadır. Manisa ilinde istihdamın sektör dağılımında % 61,54' lük payla tarım sektörü ilk sırada yer alırken, bunu % 26,56 ile hizmet sektörü ve % 11,90 ile sanayi sektörü izlemektedir (DPT, 2003:199).

Devlet Planlama Teşkilatı tarafından 1990 yılına ait veriler esas alınarak yapılan bir araştırmada, Türkiye genelinde Manisa ilinin de dahil olduğu üçüncü derecede gelişmiş iller grubunda yer alan illerin, sanayinin yerel düzeyde yaygınlaşmasında rol oynadığına dikkat çekilmektedir (DPT,1996:63). Manisa ilinin sanayileşmenin yerelleşmesinde gösterdiği başarı, il düzeyinde istihdamın sektör dağılımını ve Manisa ilinde özel istihdam bürolarının etkinliğini belirleyici olmaktadır.

Manisa ilinde, 1987-2001 döneminde sanayi sektörünün yıllık ortalama büyüme hızı % 7,4'dür ve bunu % 3,4 ile hizmet ve % 0,5 ile tarım sektörü izlemektedir (DPT, 2006:363). Sanayi sektörünün yıllık ortalama büyüme hızının yüksek çıkmasında, il düzeyinde imalat sanayii belirleyicidir. Türkiye'de illerin sosyo-ekonomik gelişme düzeyinin belirlenmesinde sanayi sektörü içinde imalat sanayine ilişkin değişkenler esas alınmakta ve ekonomik değişkenler olarak tanımlanmaktadır (DPT, 2003:27). Manisa ili, 0,45110'lik imalat sanayi gelişmişlik endeksi değeri ile Ege Bölgesinde İzmir ve Denizli illerinden sonra gelmekte (DPT, 2003:118) ve imalat sanayi gelişme endeksi değerinin yüksekliği, sektörün yeni iş olanakları yaratma kapasitesini ortaya koymaktadır.İlde imalat sanayinde ana sektörler, başka yerde sınıflandırılmamış makine ve teçhizat imalatı, gıda ürünleri ve içecek imalatı, radyo-televizyon, haberleşme teçhizatı

imalatı ve ayakkabı imalatı ve bitkisel üretimdir (DPT, 2006:346). Diğer taraftan, özel sektörde kendi alanlarında önde gelen işletmelerin Manisa ilinde faaliyette bulunmalarının (<http://www.mosb.org.tr/investors.php?s=conditions>) ilin, 2000 yılı için 0.45110 olarak belirlenen imalat sanayi gelişmişlik endeks değerini bugün için daha üst düzeye çıkardığı tahmin edilmektedir.

Manisa ilinde imalat sanayi içinde yer alan elektrikli ev aletleri imalatı, ücret karşılığı istihdam edilenlerin sayısı üzerinde belirleyici olmaktadır (DPT, 2006:363). Bu üretim alanının istihdam kapasitesi, Türkiye’de ortaya çıkan yeni sanayi odaklarının teknoloji yoğun sektörler yanında; emek yoğun sektörler dayandığı görüşünü (DPT, 2001:204-206) doğrulamaktadır. Sonuç olarak, il düzeyinde sanayi sektörünün istihdamdaki payının, imalat sanayinin istihdam yaratma kapasitesi tarafından belirlendiğini söylemek mümkündür. İmalat sanayinin ağırlığının, özel istihdam büroları kanalıyla işe yerleştirmelerde de belirleyici olduğu kabul edilmektedir.

Bir ilde özel istihdam bürolarının faaliyete geçmesi, istihdam düzeyi üzerinde doğrudan ve dolaylı olmak üzere iki yönlü etki yapmaktadır. Özel istihdam bürolarının hizmet sektöründe yer alması, işçi ve işverene yönelik istihdam hizmetinin verilmesi amacıyla işgücü talebini artıracığından doğrudan istihdamı artırıcı etki yapacaktır. Manisa ilinde istihdamın sektör dağılımında hizmet sektörü, %26,50’lik pay ile sanayi sektörünün önünde gelmesinin, özel istihdam bürolarının etkinliği üzerinde olumlu katkısı bulunmaktadır. Bununla birlikte ilde, iki özel istihdam bürolarının faaliyette bulunması hizmet sektöründeki istihdama doğrudan katkısını sınırlandırmaktadır.

Özel istihdam büroları bütün sektörlerde istihdama aracılık etmeleri nedeniyle, istihdam düzeyine dolaylı katkıda bulunmaktadır ve dolaylı katkılarının doğrudan katkılarına göre daha fazla olacağı açıktır.

II.B.2. Özel Sektör İşletme Sayısı

Bir ekonomide, işgücü talebini belirleyen ücret dışı unsurlardan birisi, işletme sayısı ve işletme sayısındaki değişimdir. Dolayısıyla il düzeyinde yeni işletmelerin kurulup, faaliyete geçmesi işgücü talebinde artış anlamına gelmektedir. Bununla birlikte özel istihdam bürolarının sadece özel sektörün işgücü taleplerini karşılamada yetkili olması, Manisa ilinde özel sektör işletme sayısının değişken olarak kabul edilmesini gerektirmektedir. Türkiye’deki özel sektör işyerlerinin %16.61’i, Manisa ilinde yer aldığı Ege Bölgesinde bulunmaktadır

(<http://www.ssk.gov.tr/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2006/T1-15-2006-Karne.XLS>).

Aşağıdaki Tablo 2’de 2004-2006 döneminde Manisa ilinde faaliyette bulunan özel sektör işletme sayısında yıllar itibariyle artış ortaya çıktığı görülmektedir. Bu değişim, Manisa ilinde özel sektörün işgücü talebinde artış olduğunu ve bunun özel istihdam bürolarının faaliyetlerini desteklediğini ortaya koymaktadır.

Tablo 2 : Manisa İlinde İşyeri Sayısı ve Özel Sektör/Kamu Sektörü Dağılımı (2004-2006)

Yıllar	İşyeri Sayısı		
	Özel Sektör	Kamu Sektörü	Toplam
2004(1)	12,777	518	13,295
2005(2)	14,298	742	15,040
2006(3)	15,996	706	16,702

Kaynak: (1)www.ssk.gov.tr/sgkshared/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2004/default.html. Tablo 8

(2)www.ssk.gov.tr/sgkshared/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2005/default.html. Tablo 8

(3)www.ssk.gov.tr/sgkshared/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2006/default.html. Tablo 8

Manisa ilinde 1990-2000 yıllarını kapsayan dönemde, işgücünün işteki statü itibariyle dağılımında işverenlerin sayısında iki katından fazla artış gözlenmektedir. 1990 yılında toplam istihdam içinde işverenlerin payı % 0,70 iken, 2000 yılında %1,59' ye çıkmıştır. (DPT,1996:109; DPT,2003:199).

İşveren sayısındaki artış, il düzeyinde işletme sayısı hakkında da fikir vermekte ve ücret karşılığı istihdam edilen işgücü sayısını belirlemektedir. Aşağıda yer alan Tablo 3' de Manisa ilinde özel sektörde zorunlu sigortalı olarak çalışanların sayısında, 2004-2006 döneminde artış olduğu ve özel sektörün payının arttığı görülmektedir.

Tablo 3: Manisa İlinde Zorunlu Sigortalı Sayısı ve Özel Sektör/Kamu Sektörü Dağılımı (2004-2006)

Yıllar	Zorunlu Sigortalı Sayısı		
	Özel Sektör	Kamu sektörü	Toplam
2004(1)	93.897	11,840	105,737
2005(2)	107,701	12,151	119,852
2006(3)	127,224	12,193	139,407

Kaynak:

(1)www.ssk.gov.tr/sgkshared/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2004/default.html. Tablo 8

(2)www.ssk.gov.tr/sgkshared/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2005/default.html. Tablo 8

(3)www.ssk.gov.tr/sgkshared/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2006/default.html. Tablo 8

II.B.3. Kayıt Dışı İstihdam ve İşçi Devir Hızının Yüksekliği

Manisa ilinde özel sektör zorunlu sigortalı sayısına ilişkin verilerle özel istihdam büroları aracılığı ile işe yerleştirilenlere ilişkin veriler karşılaştırıldığında, arada çok büyük bir farklılık olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu farklılık, Manisa ilinde özel sektörde özel istihdam bürosu aracılığı ile işe yerleştirilenlerin önemli bir bölümünün sigortasız istihdam edilmesi ve ilde işçi devir hızının yüksek oluşu ile açıklanmaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu'nun sınıflandırmasına göre göre Manisa ili, Afyon, Kütahya ve Uşak illeri ile birlikte TR33 istatistiki bölge birimine girmektedir. Bu grubda, istihdamın %53,5'i kayıt dışı gerçekleşmektedir (TÜİK, 2007:128). Sosyal Güvenlik İstihdam Paketine göre ise, Manisa ilinde kayıt dışı istihdam oranı %54'dür (http://www.malatya.smmmo.org.tr/dosya/YENİ%20İSTİHDAM520Paket%20SUNUMU.ppt_). İl düzeyinde erkek işgücü için kayıt dışı istihdam oranı %43'e (TÜİK, 2007:129), kadınlarda ise %90'a ulaşmaktadır (TÜİK, 2007:130). Manisa ilinde ise işe yerleştirilenler içinde erkek ve kadın işgücünün payının yüksekliğini, kayıt dışı istihdamın boyutunu dikkate alarak yorumlamak gerekmektedir.

İş Kanununda iş güvencesinin düzenlenmesinde sanayi ve hizmet sektöründe 30 ve daha fazla işçi istihdam eden işletmelerde istihdam edilme koşulu yanında, işçinin altı aylık çalışma süresini tamamlamış olması şartı getirilmiştir. Manisa ilinde istihdam edilen işçinin, altı aylık kıdeminin dolmasından önce süreli fesih bildirimini ile işten çıkarılarak yerine yeni işçi alındığı veya zincirleme hizmet akdi ile sigortasız istihdam edildiği akla gelmektedir. Kayıt dışı istihdam oranının yüksekliği de bu varsayımı desteklemektedir. Manisa ilinde işgücü piyasasının bu özelliğinin, istihdam bürolarına yapılan başvuru ve gerçekleşen işe yerleştirme sayısını arttırdığı düşünülmektedir. Bu varsayım sonucu olarak, Manisa ilinde kayıt dışılığın yanında, işçi devir hızının da yüksek olduğunu kabul etmek gerekmektedir.

II.B.3. Özel Sektör İşletme Büyüklüğü

Türkiye’de ortak bir standart olmamakla birlikte, işletme büyüklüğünün belirlenmesinde esas alınan kriterlerden birisi, istihdam edilen işçi sayısıdır. KOSGEB tarafından benimsenen yaklaşımda 1-50 işçinin istihdam edildiği sanayi işletmeleri küçük ölçekli sanayi işletmeleri, 51-150 işçinin istihdam edildiği sanayi işletmeleri orta ölçekli sanayi işletmeleri olarak sınıflandırılmaktadır (Resmi Gazete).

Bu açıdan değerlendirdiğimizde Manisa ilinin de yer aldığı ikinci derecede gelişmiş iller grubunun, Türkiye genelinde bulunan orta ve büyük ölçekli imalat sanayi işyerlerinin % 24’ünü barındırdığı ifade edilmektedir (DPT,2003:63). Manisa ili organize sanayi bölgesinde sektörlerinde ilk sırada ve Türkiye’de en büyük 500 firma arasında yer alan 12 firmanın (Vestel Elektronik, Vestel Beyazışya, Bosch, Döktaş Dökümcülük, Olmuksa, Polinas, Indesit Company, Hayes Lemmerz Jantaş Jant, Yonca Gıda, Elba Basmalı, Klimasan Klima) (<http://www.mosb.org.tr/investors.php?s=conditions>), özel istihdam bürolarının etkinliğine katkısı olduğu tahmin edilmektedir. Buna dayanılarak, Manisa ilinde, her iki cinsde de işe yerleştirme oranlarının yüksekliğinde, il düzeyinde özel sektörde büyük işletmelerin varlığı ileri sürülebilir.

II.B.2.4.Toplam İstihdam İçinde Ücret Karşılığı Çalışanların ve Kadınların Oranı

Manisa ilinde ücretli çalışanların toplam istihdam içindeki oranı, % 35,91 ile Ege Bölgesi (% 43.46) ve Türkiye (%43,52) ortalamasına yaklaşmaktadır. Manisa ili, toplam istihdam içinde ücretli çalışanların payı itibariyle bölge düzeyinde dördüncü sıradadır (DPT, 2003:199). Manisa ilinde işgücüne katılım oranının genel olarak ve her iki cins itibariyle Türkiye ortalamasının üzerinde olmasına karşılık, işsizlik oranının Türkiye ortalamasının altında olması; il düzeyinde işgücü talebinin canlılığını ve işgücü piyasasının etkinliğini ortaya koymaktadır. Nitekim, Manisa ili işgücü piyasasının olumlu mesajlar verdiği vurgulanmaktadır (<http://www.dpt.tr/bgyu/ipg/ege/manisaPER.pdf>).

Bu koşullara sahip il işgücü piyasası, özel istihdam bürolarının etkinliği için uygun bir zemin oluşturmaktadır. Manisa ilinde istihdam edilen toplam

423.500 kişinin, 178.563'ü kadın işgücüdür ve 2000 yılı verilerine göre toplam istihdam içinde kadın işgücünün payı %42,08'dir ve Türkiye genelinde üçüncü sırada yer almaktadır (DPT, 2003:199). Bunda tarım sektöründe çalışan kadın işgücünün payının yüksekliği de belirleyici olmakla birlikte, hizmet ve sanayi sektöründe kadın işgücü istihdamının yüksek olmasının da etkisi bulunmaktadır.

Toplam istihdam içinde kadın işgücünün oranının yüksekliği, Manisa ilinde kadının ücret karşılığı işgücüne katılımına da yansdığı ve kadının ücret karşılığı işgücüne katılım oranında 1990-2000 yıllarını kapsayan dönemde artış olduğu görülmektedir. Manisa ilinde toplam istihdam içinde ücret karşılığı çalışan kadınların oranının 1990 yılında %7.32 (DPT, 1996:109) iken; bu oranın 2000 yılında %10.42'ye çıktığı görülmektedir (DPT, 2003:199). Bu özelliği ile Manisa ili, Türkiye genelinde altıncı sırada yer almaktadır (<http://www.dpt.tr/bgyu/ipg/ege/manisaPER.pdf>). Manisa ili işgücü piyasasının bu özelliği, özel istihdam bürolarına yapılan başvuru ve işe yerleştirmelerde kadın işgücü sayısının yüksekliğini açıklamaktadır.

Manisa ilinde, toplam istihdam içinde ücret karşılığı çalışanların ve ücret karşılığı istihdam edilen kadınların oranında 1990-2000 yıllarını kapsayan dönemde ortaya çıkan gelişme, aşağıda yer alan Tablo 4'den izlenmektedir

Tablo 4: Manisa İlinde Ücretli Çalışanların ve Ücretli Çalışan Kadınların Toplam İstihdama Orandaki Değişmeler (1990-2000)

Yıllar	1990(1)	2000(2)
Ücret karşılığı çalışanlar	%32.29	%35.91
Ücret karşılığı çalışan kadınlar	%7.32	%8.39

Kaynak: (1)DPT, İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması (1996) s.109 daki tablodan yararlanılarak hazırlanmıştır.

(2)DPT, İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması (2003) s.199 daki tablodan yararlanılarak hazırlanmıştır.

Gerek ücret karşılığı istihdam edilen kadın işgücü oranının yüksekliği gerekse, özel istihdam bürosuna başvuruda bulunanlar ve işe yerleştirilenler arasında kadın işgücünün payı, Manisa ilinde kadın işgücünün üretim faktörü olarak daha yüksek oranda kullanıldığını göstermektedir. Nitekim, sosyal ilişkilere egemen olan bazı kültürel değerlerdeki değişmelerin, çağdaş anlamda kalkınmayı hızlandırıcı etkilerinin olabileceğine dikkat çekilmektedir (Gülcan ve Aldemir, 2004:220). İlin sosyo-ekonomik gelişmesine paralel olarak, Manisa ilinde kadın işgücüne karşı çekimserliğin zayıfladığını ve kadın işgücünün geleneksel üretim alanlarının dışına çıktığını söylemek mümkündür. Ayrıca, büyük işletmelerin varlığının, kadının çekimserliğini azaltarak işgücüne katılımını artırdığı da söylenebilir.

Manisa'da İŞKUR İl Müdürlüğü'nce 2006 yılında yapılan araştırma sonuçlarına göre ise, imalat sanayinde kadınlar için uygun işlerinin olmaması, kadın işgücünün niteliksiz olması, işverenlerin ve ailenin kadının ekonomik

faaliyetlere katılımına karşı olumsuz tavrı nedeni ile imalat sektöründe kadın işgücü talebinin olumsuz etkilemektedir http://www.iskur.gov.tr/mydocu/isgucu1/TURKISH050710_DEMAND_manisa.doc+Manisa+ilinde+istihdam&hl=tr&ct=clnk&cd=7&gl=tr). Manisa ilinin, ücret karşılığı istihdam edilen kadınların 2000 yılında %10.42'lik pay (DPT, 2003:199) ile Türkiye genelinde altıncı sırada yer aldığı dikkate alındığında (<http://www.dpt.tr/bgyu/ipg/ege/manisaPER.pdf>), bu araştırmanın sonuçlarının imalat sanayinde araştırma kapsamına alınan 152 işverenle sınırlı olduğunu akla getirmektedir.

III.Sonuç ve Bulgular

Türkiye'de işsizliğe çözüm arayışları, küreselleşme ve Avrupa Birliğine uyum sürecinin etkisi ile 2004 yılı Haziran ayından itibaren istihdam hizmetinin yerine getirilmesinde İŞKUR'un yanında, özel istihdam bürolarına da yer verilmiştir. Bunun sonucu olarak, iş arama kanalları arasında özel istihdam büroları da yer almaktadır. İŞKUR tarafından, özel istihdam bürolarına ilişkin verilerin yıllar itibariyle düzenli ve ayrıntılı olarak toplanması, Türkiye'de genel olarak ve il düzeyinde işgücü piyasasına ilişkin veri yetersizliğine çözüm oluşturacak ve zaman serilerine dayalı analizlerin yapılmasını kolaylaştıracaktır.

Türkiye genelinde özel istihdam bürolarının sayıca dağılımı ve etkinliği, illerin sosyo-ekonomik gelişme düzeyine ve il işgücü piyasasının özelliklerine bağlı olarak farklılık göstermektedir. Manisa ilinde özel istihdam bürolarının etkinliğini belirleyen değişkenler il düzeyinde istihdamın sektör dağılımında sanayi ve hizmet sektörünün payı, özel sektör işletme sayısı, özel sektör işletme büyüklüğü, toplam istihdamda ücretlilerin payı ve ücret karşılığı istihdam edilen kadın işgücünün payıdır.

İl düzeyinde, hizmet sektörü ve sanayi sektörünün toplam istihdamdaki payları yanında; hizmet sektörünün ve imalat sanayinin gelişme kapasiteleri ve büyük ölçüde emek yoğun teknolojilere dayanması da özel istihdam bürolarının etkinliğinde belirleyici faktördür.

Manisa ilinde özel sektör işletme sayısında artış ve büyük işletmelerin payı da genel olarak işgücü talebi özel olarak ise kadın işgücü talebi ve dolayısıyla özel istihdam bürolarının etkinliği üzerinde belirleyici olmaktadır.

Manisa ilinde özel sektörde zorunlu sigortalı sayısı ile özel istihdam büroları aracılığı ile işe yerleştirilenlere ilişkin veriler arasında büyük bir farklılık bulunmaktadır.

Özel istihdam büroları aracılığı ile istihdam edilenlerin büyük bir kısmının, işveren tarafından altı aylık kıdeminin dolmasından önce süreli fesih bildiri ile işten çıkarıldığı veya girdi çıktı yapılarak, zincirleme hizmet akdi ile sigortasız istihdam edildiği akla ve işçi devir hızının yüksek olduğu düşünülmektedir.

Başvuru ve yerleştirmelerin cinsiyet itibariyle dağılımında, erkekler ilk sıradadır. Bununla birlikte, Manisa ilinde işe yerleştirilen kadınların oranının daha yüksektir. Bu, Manisa ilinde kadının işgücüne katılımı konusundaki değer yargılarının değişmeye başladığını göstermektedir. Bunda, büyük işletmelerin il

düzeyindeki da payı etkilidir. Diğer taraftan, kadın işgücünün hakkını aramadaki çekimserliğinin, işverenleri kadın işgücü istihdamına yönelttiği düşünülmektedir. Kadın işgücü arasında kayıt dışı istihdamın yüksekliği de, bu görüşü desteklemektedir. Kadın işgücü için istihdamda sürekliliğin ve emek gelirine bağımlılığın az olmasının da, kadın işgücünün devir hızını yükselttiği ve bunun işe yerleştirilen kadın işgücü sayısının yüksek olmasına neden olduğu akla gelmektedir.

KAYNAKÇA

- ÇELİK, Nuri. (2003). *İş Hukuku Dersleri*, 16. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Yayın No: 1405; Hukuk Dizisi: 596. İstanbul.
- DPT, (1996) *T.C.Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı. Bölgesel Gelişme ve Yapısal Uyum Genel Müdürlüğü. İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması*, Bülent Dinçer, Metin Özaslan ve Erdoğan Satılmış, Yayın No: DPT: 2466. Ankara.
- DPT, (2001) *T.C.Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Bölgesel Gelişme Özel İhtisas Komisyonu Raporu. Yayın No.2502. Ö.İ.K. No: 523. Ankara.*
- DPT, (2003) *T.C.Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı. Bölgesel Gelişme ve Yapısal Uyum Genel Müdürlüğü. İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması*. Bülent Dinçer, Metin Özaslan ve Taner Kavasoglu, Yayın No: DPT:2671. Ankara.
- DPT, (2003a) *T.C.Başbakanlık, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Bölgesel Gelişme ve Yapısal Uyum Genel Müdürlüğü.İller ve Bölgeler İtibariyle Gayrisafi Yurtiçi Hasıladaki Gelişmeler (1987-2000)*. Cemalettin Kaymak, Rasim Akpınar, Ahmet Kındap. DPT Yayın No:2676. Ankara.
- DPT, (2006) *T.C.Başbakanlık, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Bölgesel Gelişme ve Yapısal Uyum Genel Müdürlüğü.İllerde Öne Çıkan Sanayi Sektörleri*. DPT Yayın No:2693.Ankara.
- GÜLCAN,Y., ALDEMİR, C., (2004) “Bölgesel Kalkınmada Ekonomik Göstergeler İle Yerel Kültür Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Aydın ve Denizli Örnekleri”, *Kentsel Ekonomik Araştırmalar Sempozyumu Cilt, I*, Ankara 2004.
- RESMİ GAZETE, Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı Kurulması Hakkında 3624 sayılı Kanun.12.04.1990 tarih ve 20468 sayısı.
- TİSK (2003), *4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi* (Kabul Edilen Değişiklik Önergeleri İle Birlikte), Yayın No: 234.
- TÜİK (2006) *T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri İstatistikleri 2004*. Yayın No: 3023, Ankara.
- TÜİK (2007) *T:C.Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri İstatistikleri Bölge Birimleri Sınıflandırması İBBS, 1. ve 2. Düzey 2006*. Yayın No: 3075. Temmuz, Ankara.
- http://www.eurociett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/position_papers/Euriett_Position_Paper_Lisbon_Strategy_March_2006.pdf (20.10.2007)
- <http://www.iskur.gov.tr/OIBFAALİYET1.doc> (20.10.2007)
- <http://www.mosb.org.tr/investors.php?s=conditions> (20.10.2007)
- <http://www.iskur.gov.tr/mydocu/isgucu1/TURKISH050710DEMANDmanisa.doc> Avrupa Birliği Türkiye'ye Yönelik Katılım Öncesi Mali Yardım Programı Sözleşme TR/0205.01/001. AİPP Türkiye İş Kurumuna (İŞKUR) Destek Projesi Politika Bileşeni. Türkiye'de Manisa İlinde İşgücü Talebine İlişkin Rapor. Temmuz, 2005.(19.11.2007)
- http://www.iskur.gov.tr/mydocu/isgucu1/TURKISH050710_DEMAND_manisa.doc+Manisa+ilinde+istihdam&hl=tr&ct=clnk&cd=7&gl=tr (15.11.2007)
- <http://www.dpt.gov.tr/bgyu/ipg/ege/manisaPER.pdf> (15.11.2007)

<http://www.ssk.gov.tr/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2006/T1-15-2006-Karne.XLS>.(19.11.2007)

<http://www.ssk.gov.tr/sgkshared/sskdownloads/anasayfa/istatik/istatistik2004/default.htmlTablo8>
(10.10.2008)

[http://www.ssk.gov.tr/sgkshared/sskdownloads/anasayfa/istatik/istatistik2005/default.htmlTablo 8](http://www.ssk.gov.tr/sgkshared/sskdownloads/anasayfa/istatik/istatistik2005/default.htmlTablo8)
(10.10.2008)

[http://www.ssk.gov.tr/sgkshared/sskdownloads/anasayfa/istatik/istatistik2006/default.htmlTablo 8](http://www.ssk.gov.tr/sgkshared/sskdownloads/anasayfa/istatik/istatistik2006/default.htmlTablo8)
(10.10.2008)

İşletmeler Var Olma Sebeplerini Nasıl İfade Ederler?: KOBİ'lerin Misyon İfadeleri Üzerine Bir Araştırma

Dr. Mehmet Ali KÖSEOĞLU

Menderes Elektrik Dağıtım A.Ş. Muğla İl Müdürlüğü, MUĞLA

ÖZET

Bu çalışma, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin (KOBİ) var olma sebeplerini açıklamak için kullandıkları misyon ifadelerindeki öğelerin kullanımının benzer olup olmadığını araştırmayı amaçlamaktadır. Bu amaçla KOBİ'lerin misyon ifadelerine, 9 öğe (müşteriler, ürün, pazar, teknoloji, devamlılık, felsefe, yetkinlik, kamu imajı ve çalışanlar) dikkate alınarak içerik analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda KOBİ'lerin genel olarak felsefe, temel yetkinlikler ve teknoloji ifadelerini kullanarak var olma sebeplerini ifade ettikleri ve misyon ifadelerinde kullandıkları öğelerin benzer olduğu tespit edilmiştir. Son olarak gelecekte yapılabilecek çalışmalar için öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Misyon ifadeler, KOBİ, içerik analizi.

How Do Enterprises Explain Reasons of Existence?: A Study on SMEs Mission Statements

ABSTRACT

This paper aims to investigate whether there are similarities or not in mission statement items which are used by SMEs for explaining reason of existence. For this purpose, content analysis was carried out for mission statements of the SMEs by using nine items (customers, product, market, technology, survival, philosophy, self-concept, public image, and employees). As a result of the analysis, it was found that SMEs explaining reason of existence by using philosophy, self concept and technology items in mission statements and there are similarities in items used by SMEs in mission statements. Finally, suggestions for future research were made.

Key Words: Mission statements, SME, content analysis.

I. GİRİŞ

Bu çalışma, KOBİ'lerin misyon ifadelerinde hangi ifadeleri kullandıkları ve bu öğelerin benzer olup olmadığını araştırmaktadır. Genel olarak stratejik yönetim özelde ise strateji kuramları literatüründe işletmeler arası başarı farklarının nedenleri araştırılırken, başarılı olmak için işletmelerin niçin var olduklarını açıklamak amacıyla oluşturacakları misyon ifadelerini tüm etkileşenlerine bildirmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Dolayısıyla bütün işletmeler kendine özgü misyon ifadeleri oluşturarak paylaşım açma girişimindedirler. İşletmelerin oluşturduğu bu misyon ifadelerinin, örgütsel davranışları etkileyen faktörler araştırma konusu olmuştur (Bakoğlu ve Aşkun, 2007: 68; Peyrefitte ve David, 2006: 300; Bart, 2004: 545-547; Bart ve Bontis, 2003: 362-366; Bartakus vd., 2002: 423-424; Bart, 2001: 322-324; Baetz ve Bart, 1996: 527) ve performans ile ilişkileri (Williams, 2008: 97-100; Bart ve Baetz, 1998: 823; Bart ve Tabone, 1999: 18-19; Bart, vd., 2001: 19). Bu araştırmalar genellikle yazılı misyon ifadelerine sahip büyük işletmelerde yapılırken, ülkenin

ekonomik, sosyal, politik ve kültürel dokularında büyük bir etkiye sahip KOBİ'lerin (Ayrıntılı bilgi için 1., 2., 3. ve 4. KOBİ' ler ve Verimlilik Kongresi, İstanbul Kültür Üniversitesi, 2004, 2005, 2006, 2007 Kongre Kitaplarına bakınız) misyon ifadeleri içeriği ve etkileri göz ardı edilmiştir. O halde KOBİ' lerin var olma sebeplerini açıkladığı misyon ifadelerinin içeriği literatür ve uygulama için araştırmayı gerektirmektedir.

Ülkemizde misyon ifadelerinin içeriğine ilişkin yapılan çalışmalar özellikle büyük ölçekli sanayi işletmeleri üzerinde yoğunlaşmaktadır (Doğan, 2000: 193; Coşkun ve Geyik, 2004: 290; Özdemir, 2005: 436; Karabulut Temel, 2007: 487; Karabulut, 2007: 29; Acuner ve Genç, 2008: 322). Ayrıca, 5 yıldızlı 50 otelin (Yurtseven, 2003: 182), 100 büyük ölçekli aile işletmesinin (Çuhadar ve Özmen, 2008: 120-121) misyon ifadeleri ve sektörlerin rekabet dayanaklarının misyon ifadelerine ne ölçüde yansıdığı da (Barca ve Yıldırım, 2003: 189) araştırılmıştır. KOBİ' lerin misyon ifadeleri üzerine ise sadece Acuner ve Genç (2007: 603-610) tarafından yapılan araştırmada misyon ifadelerinin içeriğinde kullanılan bileşenler, paydaşlar ve yoğunlaştığı konular araştırılmıştır. Ancak, KOBİ' lerin misyon ifadelerinde kullandığı öğelerin benzer olup olmadığı net olarak tartışılmamıştır. Dolayısıyla bu çalışma böylesi bir tartışmayı başlatma girişimidir.

Bu çalışmanın amacına ulaşabilmesi için örneklem olarak Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) veritabanında yer alan işletmeler tercih edilmiştir. Bu işletmelerin örneklem olarak seçilmesinin temel nedeni, KOSGEB veritabanına üye işletmelerin üye olmayan işletmelere göre daha formal yapılara ve süreçlere sahip olabilecekleri varsayımına dayanmaktadır. İşletmelerin internet sitelerinden elde edilen misyon ifadelerine içerik analizi uygulanarak, geliştirilen hipotezlerin test edilmesi için frekans ve ki-kare analiz yöntemleri kullanılmıştır.

Bu çerçevede çalışma, misyon ifadeleri için yapılan tanımlamaları ele alarak başlamaktadır. İkinci olarak misyon ifadelerinin gerekliliğine değinilmiş ve sonra KOBİ' lerde misyon ifadeleri konusuna değinilerek çalışmanın hipotezleri geliştirilmiştir. Misyon ifadelerinin içerik analizi sonucunda elde edilen veriler ışığında hipotezler test edilerek bulgulara ve analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Çalışmada son olarak uygulayıcılar için gelecekte neler yapılabileceği konusunda öneriler sunulmaktadır.

II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLERİN GELİŞTİRİLMESİ

A. Misyon İfadelerine İlişkin Tanımlamalar

Misyon ifadesinin ne olduğuna ilişkin tanımlar incelendiğinde genel olarak “bir işletmenin kim olduğu, neler yaptığı ve amaçlarının neler olduğunu açıklayan ifadeler” şeklinde bir yaklaşım vardır (Ülgen ve Mirze, 2007: 75,176, Bart, 2007: 682-683; Bart ve Bontis, 2003: 361-363; Koçel, 2003: 128). Ancak misyon ifadelerini oluştururken hangi öğelerin kullanılacağı konusunda tam bir netlik yoktur.

Kotler (1984) misyon ifadelerinin içeriğinin, işletmenin tarihi, yönetici ve sahiplerin tercihleri, çevresel faktörler, mevcut kaynaklar ve özgün yeteneklerden oluşması gerektiğini belirtirken Want amaç, işletme hedeflerinin ilkeleri, ortak kimlik, işletme politikaları ve ortak değerlerin yer alması gerektiğini ileri sürmektedir (Want, 1986: 46-47). Pearce ve David ise misyon ifadelerinde, müşteri ve pazar hedeflerinin özelleştirilmesi, ürünlerin veya hizmetlerin ilkeleri, coğrafi olarak bölge, temel teknolojilerin kullanımı, gelişme, süreklilik ve karlılık, felsefe, temel yetkinlik, kamu imajı ve çalışanlara değer verilmesi konusundaki bilgilerin yer almasını önermektedir (Pearce ve David, 1987: 109). Pearce ve David' in geliştirdiği öğeler araştırmalarda sıklıkla tercih edilirken, Klemm , *vd.*, Campbell ve Yeung, Piercy ve Morgan, Baetz ve Bart ve Morris de bu yaklaşımı kapsayacak şekilde öğeler tanımlamışlardır. O'Gorman ve Doran, Analoui ve Karami ve Biloslavo ise bu yaklaşımlar çerçevesinde yaptıkları içerik tekliflerine “tedarikçiler” kavramını eklemiştir.

Bart ise misyon ifadeleri içeriğine ilişkin yaptığı çalışmada, “amaç cümlesi, değerler/inançlar cümlesi, özel müşterilere hizmet, eşsiz kimlik, müşteri tatminine değinme, rekabet/güç farklılığı, ürün/hizmet teklifi, açık bir rekabet hedefi, istenilen kamu imajı, işgörenlere ilgi, özel davranış standartları, topluma ilişkin öğeler, vizyon cümlesi, istenilen rekabet pozisyonu, özel finansal olmayan hedefler, genel işletme düzeyi amaçlar, paydaşlara ilişkin öğeler, iş bölgesi, rekabet stratejisi, özel finansal hedefler, teknoloji tanımı, tedarikçilere ilişkin öğeler, sürekliliğe ilişkin öğeler” kullanılması gerektiğini belirterek bu konuda farklı bir yaklaşım sunmuştur (Bart, 2007: 686).

B. Misyon İfadelerinin Gerekliliği

Misyon ifadelerinin günümüzde çok popüler olmasının ve en önemli yönetim araçlarından biri olarak kabul edilmesinin nedenlerinden biri misyon ifadelerinin iç ve dış piyasalar üzerinde güçlü bir motivasyon etkisi oluşturduğuna ve bir misyon ifadesine sahip olmakla bundan pek çok faydalar elde edilebileceğine olan inançtır (Coşkun ve Geyik, 2004: 287-288). Bir çok çalışmada misyon ifadelerinin örgütsel davranışı, performansı ve kurumsal yönetimi etkilediği belirtilmektedir (Bart, 2007: 682-694, 2004: 544-561, 2001: 320-330; Bart ve Baetz, 1998: 823-853, Bart ve Tabone, 1999: 18-29). Strateji oluşturma sürecinin başlangıcı olarak kabul edilen misyon cümlelerinin işletmelere kazandırdığı faydalar şöyle sıralanabilir (Bart, *vd.*, 2001: 19-20 ; Koçel, 2003: 129-130):

1. İşgörenin işletme amaçlarını doğru şekilde algılamasını; böylelikle bu amaçlarla bütünleşmesini sağlar,
2. Misyon, toplum içinde işletme imajının oluşumunda belirleyicidir,
3. Misyon, işletmenin belirli çerçeve içinde hareket etmesini sağlar,
4. İşgörenin motivasyonu ve ekip çalışmasına katkı sağlar,
5. Stratejik planlama sürecinin gerçekleştirilmesine yardımcı olur,
6. Faaliyetlerin gerçekçi değerlendirilmesini kolaylaştırır.

Belirtilen bu yararlar yanında misyon ifadelerinin, belirlenmesi ve yazılı hale getirilmesinin zorluğu, işletmelerin esnekliklerinin yitirilmesine yol açması, Hızlı çevresel değişimin dışında kalma, değişimin gereklerini yerine getirememe olasılığı ve yalnızca imaj oluşturmaya yönelik bir çaba olarak kalması konularında olumsuz görüşler de ileri sürülmektedir (Koçel, 2003:130). Ancak, işletmelerin başarmak için neye teşebbüs ettiğinin bilinmesini değerlendiren müşterilere, işletmenin pozisyonunu ve gelecekteki önceliklerini net olarak anlamak isteyen potansiyel yatırımcılara ve ayrıca hem örgütsel bağlılığı hem de işi kavramayı geliştirmek amacıyla yöneticiler ve işgörenler için misyon ifadelerinin önemli bir rol üstlendiği söylenebilir.

C. KOBİ'lerde Misyon İfadeleri

KOBİ'ler de misyon ifadelerinin içeriğine ilişkin yapılan çalışmalar çok sınırlıdır. Bunun nedeni olarak bir çok küçük işletmenin yazılı bir misyon ifadesine sahip olmaması gösterilebilir (Ülgen ve Mirze, 2007:68). O'Gorman ve Doran (1999:60) satış hacminin, çalışanların, örgütsel formalitenin ve karmaşıklıkların artması gibi içsel değişimler nedeniyle küçük işletmelerin rollerini değiştirerek bunu operasyonlarına yansıtması gerektiğini belirtmektedir. Küçük işletmelerin gelişmesini yönlendiren bir çok liderlik ve örgütsel problemlerin giderilmesinde misyon ifadelerinin önemli roller üstlendiği belirtilmektedir.

O'Gorman ve Doran İrlanda da 64 küçük işletmenin misyon ifadeleri üzerine yaptığı araştırmasında en çok kullanılan öğeleri sırasıyla devamlılık, ürün/hizmet, müşteriler, coğrafik bölge, işletme felsefesi ve kalite olarak tespit etmiştir (O'Gorman ve Doran, 1999: 62-65). Ayrıca küçük işletmelerin teknoloji kavramını hiç kullanmadığını belirlemiştir. Küçük işletmelerin performanslarının yüksek veya düşük olmasına göre işletmelerin misyon ifadelerinde kullandığı öğelerin değişmediği bu çalışmanın diğer bulguları arasındadır.

Acuner ve Genç'in ülkemizde 35 küçük işletmenin misyon ifadelerinin içeriğini araştırma amacıyla yaptığı çalışmada, işletmelerin misyon açıklamalarında genellikle az sayıda paydaşa yer verildiği, en çok müşteriler, toplum, çevre gibi paydaşların kullanımın ön plan çıktığı belirtilmektedir (Acuner ve Genç, 2007:608-609). Misyon ifadeleri genellikle dört (%22,8) ve yedi bileşenden (%20) oluşan misyon ifadeleri oransal olarak daha yüksektir. Misyon ifadelerinde güdüleme mesajlarına (%77,1), istenen kamu imajına (%65,7) ve işletme felsefesi/değerlerine (%62,8) yüksek oranlarda yer verilmektedir. Misyon ifadelerinin firmanın doğrultusunu paydaşlara bildirme (%88,5) ve personeli motive etme ve ilham verme (%71,4) işlevleri yüksektir. Bunun yanında işletme faaliyetlerini belli sektör/sektörlerle sınırlandırma anlamında "bir denetim mekanizması kurarak firmayı konu içinde tutmak" (%51,4) ve değerler ve felsefe aracılığıyla "rutin olmayan kararlar almayı işaret etmek" (%51,4) orta düzeyde içermektedir. Misyon açıklamaları en çok müşteri memnuniyetinin sağlanmasına yoğunlaşmaktadır (%40). İşletme felsefesi ve değerleri/etik değerler (%14,2); Toplam Kalite Yönetimi uygulamaları (%11,4); sektörel faaliyetler (%11,4) yoğunlaşan diğer konulardır.

Bu bağlamda KOB'lerin misyon ifadelerinde kullandığı öğeleri ve bu öğelerin benzerliklerini araştıran bu çalışma için aşağıda verilen hipotezlerin amacı gerçekleştirilmede yardımcı olacağı söylenebilir.

Hipotez 1: Pearce ve David (1987) tarafından tanımlanan misyon ifadesinde bulunması gereken öğeler KOB'ler tarafından kullanılmaktadır.

Hipotez 2: KOB'lerin misyon ifadelerini oluşturan öğelerin kullanımında bir benzerlik vardır.

III. ARAŞTIRMA

Bu bölümde, KOB'lerin internet sitelerinden elde edilen misyon ifadelerine uygulanan içerik analizi sonuçları ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

A. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, misyon ifadelerini oluşturan unsurların KOB'lerde farklılık gösterip göstermediğini ortaya çıkarmaktır. Böylelikle elde edilen veriler ışığında misyon ifadelerinin amacına uygun kullanılmasında potansiyel problemleri en aza indirmeyi hedeflemektedir.

B. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları

Çalışmanın amacına ulaşabilmesi için KOSGEB' in veritabanında yer alan işletmeler araştırmanın örneklemini olarak seçilmiştir. Bu işletmelerden sektör, yıllık ciro, bulunduğu bölge, ihracatçı, ithalatçı, satıcı ve üretici, kuruluş tarihi ve firmaların sahiplik yapısı gibi kriterler dikkate alınmadan 0-249 arasında personel çalıştıranlardan tesadüfi olarak 1.000 işletme seçilmiştir. Bu işletmelerin internet sitelerinden misyon ifadeleri elde edilmeye çalışılmış ve 90 işletmenin misyon ifadesine ulaşılmıştır.

C. Verilerin Çözümlemesi

İşletmelerin internet sitelerinden elde edilen misyon ifadeleri içerik analizi yöntemiyle büyük işletmeler için literatürde yaygın olarak kullanılan 9 unsura göre (Tablo 1) irdelenmiştir.

Tablo 1: İçerik Analizinde Kullanılan Misyon Cümleleri Unsurları

Unsurlar	Cevaplanması Gereken Sorular
Müşteriler	İşletmenin müşterileri kimlerdir?
Ürünler/ Hizmetler	İşletmenin ürünleri veya hizmetleri nelerdir?
Yer/Piyasalar	İşletme hangi piyasada veya hangi bölgede rekabet etmektedir?
Teknoloji	İşletmenin temel kaygısı teknoloji midir?
Süreklilik, büyüme ve karlılık	İşletme ekonomik hedeflerinde kararlı mıdır?
Felsefesi	İşletmenin temel değerleri, inançları, arzuları ve temel özellikleri nelerdir?
Yetkinlik	İşletmenin temel yetkinliği nedir veya rekabet avantajı nedir?
Kamu Kaygısı	İşletme sosyal kaygılara duyarlı mı?
Çalışanlar	İşletme çalışanlarına değer veriyor mu?

Kaynak: Pearce and David, 1987: 109

Misyon cümleleri unsurları içermiyorsa 1 içeriyorsa 2 kodlaması yapılarak hipotezlerin analizine geçilmiştir. Hipotezleri analiz etmek içinde non-parametrik testlerden ki- kare testi kullanılmıştır.

D. Hipotezlerin Analizi

Misyon ifadelerinin içerik analizi sonucunda, bir işlemenin 9 ögeyi aynı anda misyon ifadesinde kullandığı ve iki işletmeninde bahsi geçen 9 ögenin hiçbirini misyon ifadesinde kullanmadığı tespit edilmiştir. İşletmeler genellikle üç yada dört ögeyi misyon ifadelerinde kullanırken bazı işletmelerde de bu sayının altı ve yediye kadar çıktığı görülmektedir (Tablo 2). Bu bağlamda çalışmanın birinci hipotezi *“Pearce ve David (1987) tarafından tanımlanan misyon ifadesinde bulunması gereken öğeler KOBİ’ ler tarafından kullanılmaktadır”* kabul edilmiştir.

Tablo 2: Misyon İfadelerinde Öğelerin Aynı Anda Kullanılma Durumuna Göre Dağılımı

Kullanılan Öge sayısı	N	%
Hiçbirini kullanmayan	2	2,2
1 öge	5	5,6
2 öge	11	12,2
3 öge	21	23,3
4 öge	21	23,3
5 öge	12	13,3
6 öge	13	14,4
7 öge	4	4,4
9 öge	1	1,1
Toplam	90	100,0

Hipotez 2 nin analizi için yapılan misyon ifadelerinde kullanılan ve kullanılmayan öğelerin frekans analizi ile bunun sonucunda yapılan ki- kare testinin sonuçları Tablo 3 te verilmiştir. Buna göre çalışmanın ikinci hipotezi *“KOBİ’lerin misyon ifadelerini oluşturan öğelerin kullanımında bir benzerlik vardır”* güçlü bir şekilde desteklenmektedir. Ki- kare testine göre misyon ifadelerinde müşteriler, pazar, teknoloji, felsefe, temel yetkinlik, kamu imajı ve çalışanlar öğelerinin benzer şekilde kullanıldığı tespit edilmiştir. Ürün ve süreklilik, gelişim, karlılık öğelerinin kullanımında KOBİ’ ler arası önemli farklılıklar yoktur.

KOBİ’ ler büyük bir çoğunluğunun misyon ifadelerinde felsefeye ve temel yetkinliklere ilişkin açıklamalara yer verdiği ancak müşteriler konusunda çok az işletmenin böyle bir girişim içerisinde olduğu söylenebilir (Tablo 3).

Tablo 3: Misyon İfadelerini Oluşturan Öğelerin Tipleri ve Öğelerin Kullanımı Arasındaki İlişki

Misyon İfadelerini Oluşturan Öğeler	Öğeleri Kullanan İşletmeler		Öğeleri Kullanmayan İşletmeler		χ^2	p-value*
	N	%	n	%		
Müşteriler	8	8,9	82	91,1	60.844	0,000*
Ürünler/Hizmetler	33	36,7	57	63,3	6.400	0,061
Pazar	34	37,8	56	62,2	5.378	0,012*
Teknoloji	38	42,2	52	57,8	2.178	0,000*
Süreklilik, Gelişim, Karlılık	31	34,4	59	65,6	8.711	0,212
Felsefe	74	82,2	16	17,8	37.378	0,000*
Temel Yetkinlik	73	81,1	17	18,9	34.844	0,000*
Kamu İmajı	29	32,2	61	67,8	11.378	0,008*
Çalışanlar	29	32,2	61	67,8	11.378	0,000*

p-value<0.05

SONUÇ

Bu çalışma, KOBİ'lerin var olma sebeplerini açıklamak amacıyla misyon ifadelerinde felsefe, temel yetkinlik, teknoloji gibi öğelere yer verdiği ancak müşterilere ilişkin açıklamaları pek yapmadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca KOBİ'lerin misyon ifadelerinde kullandığı öğelerin benzer olduğu görülmektedir.

Ülke ekonomisinde önemli bir yere sahip KOBİ'ler devamlılık için iş dünyasındaki rekabet şartlarına göre hareket etmek zorundadır. Dolayısıyla tüm etkileşenlerine çok net bir şekilde niçin var olduğunu ifade etmesi bu süreçte önemli bir rol oynayacaktır. Bunun içinde KOB'lerin sahiplerinin/yöneticilerinin yeteneklerinin ve değişimlere karşı tepki verme reflekslerinin artırılabilmesi için misyon ifadeleri konusundaki farkındalıklarının artırılması gerekmektedir. Çünkü çalışmaya katılan 1.000 işletmenin internet siteleri incelendiğinde sadece 90 işletmenin misyon ifadelerini internet ortamında yayınladığı tespit edilmiştir. Böylesi düşük bir oran değişen şartlara göre planlı bir yapıya geçmesi gereken işletmeler için çok düşüktür. Bu farkındalığı arttırmak amacıyla misyon ifadesinin ne olduğu, nasıl geliştirildiği, hangi öğeleri içermesi gerektiği, misyon ifadelerinin faydalarının neler olduğu konusunda uygulamaya yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Ayrıca işletmelerin geleceğini gösteren vizyon ifadeleri ile misyon ifadelerinin farklılıkları ortaya konularak misyon ifadesi geliştirmesine katkı sağlanmalıdır.

Ülkemizde misyon ifadeleri üzerine yapılan çalışmalar genellikle büyük sanayi işletmeleri üzerine odaklanıldığından küçük işletmelerde misyon ifadeleri çalışmaları göz ardı edilmiştir. Gelecekte ilk olarak KOBİ'lere yönelik misyon ifadesinde kullanılacak öğeleri tanıyan çalışmalara öncelik verilmelidir. KOBİ'ler üzerine yapılan bu çalışmada KOBİ'lerin faaliyet gösterdiği sektör yapısı, örgütsel yapı, işletmenin sahiplik yapısı, işletmenin bulunduğu bölge, işletmenin kuruluş tarihi, çevrenin belirsizliği gibi konular dikkate alınmamıştır. Bu alanda

KOBİ'lerin misyon ifadelerine ilişkin yapılacak çalışmalar uygulama ve literatüre önemli katkılar sunacaktır. Ayrıca, misyon ifadelerinde kullanılan öğelerin performansı, motivasyonu, kurumsal yönetimi etkiler mi? sorusuna cevap arayan çalışmalarda KOBİ'lerin misyon ifadelerinin önemini kavramaları konusunda önemli bir katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- ACUNER, Taner ve GENÇ, Kurtuluş Y. (2008), "Türkiye'nin ve Avrupa'nın Büyük İşletmelerinin Misyon ve Vizyon Açıklamalarının İçerikleri Bakımından Karşılaştırılması", 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı, İstanbul Kültür Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, 16- 18 Mayıs, Antalya, 320- 324.
- ACUNER, Taner ve GENÇ, Kurtuluş Y. (2007), "KOBİ'lerin Stratejik Yönelimlerinin İncelenmesi", 4. KOBİ'ler ve Verimlilik Kongresi Kongre Kitabı, İstanbul Kültür Üniversitesi, 7-8 Aralık, İstanbul, 603-610.
- ANALOU, Farhad ve KARAMI, Azhdar (2002), "CEOs and Development of the Meaningful Mission Statement", *Corporate Governance*, 2(3), 13-20
- BAETZ, Mark C. ve BART, Christopher K. (1996), "Developing Mission Statements Which Work", *Long Range Planning*, 29(4), 526-533.
- BAKOĞLU, Refika ve AŞKUN, Bige, (2007), "Mission Statements of Socially Responsible Firms: A Content Analysis", *Journal of Global Strategic Management*, 1(1), 66-74.
- BARCA, Mehmet ve YILDIRIM, Mehtap (2003) "Vizyon ve Misyon Bildirgeleri Sektörel Rekabet Dayanaklarını Ne Ölçüde Yansıtmaktadır?", 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F., 22- 24 Mayıs, Afyon, 189- 190.
- BART, Chris (2007). "A Comparative Analysis of Mission Statement Content in Secular and Faith-based Hospitals", *Journal of Intellectual Capital*, 8(4), 682- 694.
- BART, Christopher K. (2004). "Innovation, Mission Statements and Learning", *International Journal of Technology Management*, 27, 544-561.
- BART, Christopher K. (2001). "Measuring the Mission Effect in Human Intellectual Capital", *Journal of Intellectual Capital Research*, 2(3), 320-330.
- BART, Chris ve BONTIS, Nick (2003). "Distinguishing Between the Board and Management in Company Mission Implications for Corporate Governance", *Journal of Intellectual Capital* 4(3), 361-381.
- BART, Christopher K. ve BAETZ, Mark J. (1998). "The Relationship Between Mission Statements and Firm Performance: An Exploratory Study", *Journal of Management Studies*, 36(6), 823-853.
- BART, Christopher K. ve TABONE, John C. (1999), "Mission Statement Content and Hospital Performance in the Canadian Not-for-profit Health Care Sector", *Health Care Management Review*, 24(3), 18-29.
- BART, Christopher K., BONTIS, Nick ve Simon TAGGAR (2001), "A Model of Mission Statements and Firm Performance", *Management Decision*, 39(1), 19-35.
- BARTKUS, Barbara, GLASSMAN, Myron ve Bruce MCAFEE (2002), "Do Large European, US and Japanese Firms Use Their Web Sites to Communicate Their Mission?", *European Management Journal*, 20(4), 423-424.
- BILOSLAVO, Roberto (2004), "Web-based Mission Statements in Slovenian Enterprises", *Journal for East European Management Studies*, 9(3), 265-277.
- CAMPBELL, Andrew ve YEUNG, Sally (1991), "Creating a Sense of Mission", *Long Range Planning*, 24(4), 10-20.
- COSKUN, Recai ve GEYİK, Mahmut. (2004), "Küresel Firmaların Misyon İfadeleri Yerelliğe Ne kadar Vurgu Yapıyor?", 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı, Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, 27- 29 Mayıs, Bursa, 287-294.

- ÇUHADAR, Turan ve ÖZMEN, H. İbrahim (2008). "Mission Statement Institutional Family Business: A Content Analysis", First International Conference On Management and Economics, Epoka University, 28-29 Mart, Tirana, Albania, 120-132.
- DOĞAN, Selen, (2000), "İşletmelerde Vizyon ve Misyon Bildiri Geliştirme ve Önemi", 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F., 25- 27 Mayıs, Kayseri, 187-204.
- KARABULUT, A. Tuğba (2007), "A Study on Two Fundamental Tools of Strategic Management: Mission And Vision Statements, 3rd International Strategic Management Conference", Beykent Üniversitesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, 21- 13 Haziran, Antalya, Türkiye, 27-37.
- KARABULUT TEMEL, Elif (2007), "Büyük İşletmelerin Misyon ve Vizyon İfadelerinin İçerikleri Bakımından İncelenmesi", 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre Kitabı, Sakarya Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, 25-27 Mayıs, Sakarya, 486- 492.
- KLEMM, Mary, SANDERSON, Stuart ve George LUFFMAN (1991), "Mission Statements: Selling Corporate Values to Employees", *Long Range Planning*, 24(3), 73-78.
- KOÇEL, Tamer (2003), *İşletme Yöneticiliği*, 9. Bası, İstanbul:Beta.
- KOTLER, Phillip (1984). *Marketing Management: Analysis, Planning, Implementation, Control*, London: Prentice Hall.
- MORRIS, Rebecca J. (1996), "Developing a Mission for a Diversified Company", *Long Range Planning*, 29(1), 103-115.
- O'GORMAN, Colm ve DORAN, Roslyn (1999), "Mission Statements in Small and Medium Sized Businesses", *Journal of Small Business Management*, 37(4), 59-66.
- ÖZDEMİR, Ayla Z. Ö. (2005), "İşletmelerin Vizyon ve Misyon İfadelerindeki Eşbiçimlilik", 13. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre Kitabı, Marmara Üniversitesi, 12- 14 Mayıs, İstanbul, 435-436
- PEARCE, John ve DAVID, Fred (1987), "Corporate Mission Statement: The Bottom Line", *Executive*, 1(2), 109-116.
- PEYREFITTE, Joseph ve DAVID, Forest R. (2006), "A Content Analysis of the Mission Statements of United States Firms in Four Industries", *International Journal of Management*, 23(2), 296-301.
- PIERCY, Nigel F. ve MORGAN, Neil A. (1994), "Mission Analysis: An Operational Approach", *Journal of General Management*, 19(3), 1-19.
- ÜLGEN, Hayri ve MİRZE, S. Kadri, (2007), *İşletmelerde Stratejik Yönetim*, 4. Bası, İstanbul: Anıkan
- WANT, Jerome H. (1986), "Corporate Mission, The Intangible Contributor to Performance", *Management Review*, August, 46-50.
- WILLIAMS, Linda S. (2008), "The Mission Statement: A Corporate Reporting Tool With a Past, Present, and Future", *Journal of Business Communication*, 45(2), 94-119.
- YURTSEVEN, H. Rıdvan, (2003), "İşletmelerde Misyon İfadesinin Stratejik Yönü: Türkiye' deki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma", 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre Kitabı, Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 22- 24 Mayıs, Afyon, 179-188.

Üniversite Öğrenci Harcamalarının Analizi ve Bölge Ekonomilerine Katkılarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma

Öğr. Gör. Mehmet KAŞLI

Balıkesir Üniversitesi, Gönen MYO, Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı, BALIKESİR

Doç. Dr. Alpaslan SEREL

Balıkesir Üniversitesi, Bandırma İİBF, İktisat Bölümü, BALIKESİR

ÖZET

Bu çalışmada, bölge ekonomilerinin önemli kaynaklarından biri olan üniversitelerin ve öğrencilerinin tüketim harcamalarının analizi yapılmış ve bu harcamaların Gönen'de yerleşik firmalar üzerindeki ekonomik etkileri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda geliştirilen anket formu, Balıkesir Üniversitesi Gönen Meslek Yüksekokulu'nda eğitim-öğretimlerine devam eden 554 öğrenciye uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre, üniversite öğrencileri aylık bütçelerinin %34'ünü eğlence, %23'ünü barınma-elektrik-su-gaz ve iletişim, %18'ini yiyecek-içecek, %11'ini giyim, %10'unu ulaşım ve %4'ünü ise kırtasiye harcamaları için ayırmaktadır. 2006-2007 eğitim-öğretim yılında öğrenci başına aylık harcama ise 518,86 YTL olarak gerçekleşmiştir. Araştırmaya katılan 554 üniversite öğrencisinin 2006-2007 eğitim-öğretim yılında toplam 2.300.000 YTL harcama yaptığı görülmüştür. Üniversite öğrencilerinin film kiralama ve internet kafelerde önemli miktarlarda harcama yaptıkları ve bu nedenle bu tür işletmelerin sayısında da önemli oranda bir artış olduğu dikkate değer bir bulgudur.

Anahtar Kelimeler: Üniversiteler, Tüketim Harcamaları, Ekonomik Etkiler

An Empirical Research For University Students' Expenses Impacts on Local Development

ABSTRACT

In this study, universities which have important position in local development are analyzed in terms of the impacts on the regional development process. An improved questionnaire related to this subject is to the 554 students of Gönen Vocational High School in Balıkesir University. According to the research findings, university students spend their money on entertainment (34%), accomodation, energy and communication (23%), food and beverage (18%), clothing (11%), transportation (10%) and stationery expenses (4%) in a month respectively. In 2006-2007 Academic Year the monthly expenses of per students are taken place as 518,86 YTL. 554 university students in the research spend total 2.300.000 YTL in 2006-2007 Academic Year. Another notable finding in the research that the university students spend amount of their money on renting film CDs and in the internet cafe's.

Key Words: Universities, local development, regional development

Giriş

Bir ülkede bölgesel ve yerel düzeyde ekonomik etkileri bulunan birçok işkolu vardır. Bu işkollarında faaliyet gösteren firmalar ticari faaliyetleri sonucunda içerisinde buldukları ekonomilerin canlanmasına ve gelişmesine yardım ederler. Hatta bazı bölgeler ürettikleri mal ve hizmetlerle birlikte anılmaktadırlar. Bunun yanında, temel olarak ticari özellikler taşımasına

rağmen kamu ve özel sektör kuruluşlarına ait eğitim kurumları, içerisinde buldukları bölge ekonomisini önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Bu kurumların en önde gelenlerinden biri de üniversitelerdir. 1960'lı yıllardan bu yana birçok Avrupa ülkesinde yüksek öğretim kurumları bölgesel kalkınma aracı olarak görülmüş ve gelişmemiş/çöküntü bölgelerinde yaygınlaştırılmış ve bu kurumların buldukları bölgeleri çok yönlü etkileyecekleri beklenmiştir (Özyaba, 1999:1).

Uluslararası literatür incelendiğinde, yurtdışında yapılan benzer çalışmalarda özellikle üniversitelerin yerel ekonomiye katkıları ve finans kaynağı yaratma becerileri üzerinde durulduğu görülmektedir. Ülkemizde yapılan sınırlı sayıda akademik çalışmada da temel vurgu ekonomik katkıdır. Bu çalışmalar özellikle yüksek lisans ve doktora tezleridir. Şehir ile etkileşim ve şehrin temel aktörleriyle diyalogun geliştirilmesine yönelik ve strateji oluşturma amaçlı analizler ulusal literatürde yer almamaktadır (Anasam, 2008:3). Bu çalışmalarda üniversitelerin; topluma, ekonomiye, toplumun refah düzeyi ve yaşam kalitesine ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan oldukça geniş çerçevede katkıda bulunduğu ve üniversitelerin faaliyetlerinin, günlük yaşamın her yönüne girdiğinden bahsedilmektedir (Greenspan ve Rosan, 2006:1; Charles, 2003:9). Bir başka çalışmada üniversitelerin asıl öneminin, yüksek katma değerli faaliyetleri geliştirme ve bölgeye çekmede, mobil sermaye oluşumu ve endojen kalkınmadaki başarısını etkileyen bilgi yaratılması ve transferi sürecindeki rollerinden kaynaklandığı ve üniversitelerin sadece öğrenme kültürü, ilişkisel ve kurumsal adaptasyonu sağlamadığı, aynı zamanda kendi bölgelerine faydalı olabilecek şekilde kendilerini şekillendirme özelliğine de sahip bulunduğu (Çetin, 2007:219) ifade edilmektedir. Türkiye’de üniversiteleri görel olarak geri kalmış bölgelerde yaşayanların ayağına götürme ve bölgeleri bu yoldan kalkındırma düşüncesi, VII. Milli Eğitim Şura’sında benimsenen ilke olmuştur. Burada “DPT ile işbirliği yapılarak bölge planlama esaslarına göre başta üniversite olmak üzere, sağlık, sosyal, ekonomik ve kültürel tesis ve imkanlarıyla, dikkatle seçilecek yerlerde yeni cazibe merkezleri yoluna gidilirse, hem mevcut aydınlardan gereği kadar faydalanmak, hem de yeni aydın ve teknisyen toplulukları yaratmak mümkün olur” düşüncesi ağırlık kazanmıştır (Özyaba, 1999:2). Newlands (2003:1); üniversitelerin kendi bölgeleriyle olan ilişkisini harcama ve bilgi etkileri olmak üzere iki kısımda incelemiştir. Cleary ve Jeffery üniversitelerin bölgesel kalkınma sürecinde anahtar bir rol oynadığını kabul etmekle birlikte, temel fonksiyonlarını aşağıdaki gibi sıralamaktadır (Çetin, 2007:219):

- Bölgesel bilgi ekonomisi ve toplumunun destekleyicisidir.
- Ekonomik istikrarın önemli bir unsurudur.
- Bölgenin sosyal yaşamının temel gücüdür.
- Kültürel kaynakların temelini oluşturur ve güçlendirir.
- Bölgenin uluslararası işbirliği ve dışa açılmasında etkilidir.
- Yenilikçi aktiviteler ve girişimciliğin temel kaynağıdır.

- Ayrıca üniversiteler, “akademik girişimcilik” yoluyla bölgesel ekonomide oldukça aktif bir rol üstlenebilir.

Atik (1999), Erciyes Üniversitesi ile ilgili yaptığı analizde üniversitelerin ekonomiye yaptığı katkıları dolaysız, dolaylı ve uyarılmış olarak bir sınıflamaya tabi tutmuş, Erkekoğlu (2000), üniversitelerin katkılarını ilk olarak Dinamik ve Statik olarak bir ayrıma tabi tutmuş ve Statik katkıları dolaysız, dolaylı ve uyarılmış katkılar olarak üçe ayırmıştır (Tuğcu, 2003:3).

Özellikle, üniversitelerin bölgelerin ekonomik istikrarına önemli bir katkıda bulunduğu ve bölgelerin sosyal yaşamlarında çok önemli gelişmelere neden olduğu ifade edilebilir. Turizm endüstrisinde olduğu gibi üniversite öğrencilerinin harcamalarının da bölge ekonomileri üzerinde önemli bir çoğaltan etkisi bulunduğu ifade edilebilir (Aydemir, 1994:198). Üniversiteler ya da bünyesinde bulundurduğu idari, akademik personel ve öğrencilerin yapacağı harcamaların, ekonominin sahip olduğu marjinal tüketim eğilimi değerine bağlı olarak, yerel ekonomide büyük miktarda bir genişletici etki yaratacağı aşikardır (Tuğcu, 2003:5). Üniversite ve öğrencilerinin sosyal yaşam taleplerinin etkisiyle bu alanda hizmet veren internet kafe, lokanta, kafeterya, disko ve bar gibi işletmelerin hızlı bir gelişim gösterdiği görülmektedir.

Bu çalışma, yukarıda sayılan nedenlerle bölgesel ekonomilerin ve sosyal hayatın gelişmesi açısından önemli işlevleri bulunan üniversitelerin ve üniversite öğrencilerinin, bir bölgedeki yerel ekonomik unsurları nasıl etkileyebildiğini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu bağlamda üniversite öğrencilerine yönelik olarak bir araştırma yapılmış ve ulaşılan bulgular ışığında yerel yönetimlere, yerel halka, işletmeciler ve yatırımcılara öneriler sunulmuştur.

I. Metodoloji

Dünyada ve ülkemizde hızla gelişme gösteren yükseköğretim sistemi ve içerisinde yer alan üniversitelerin, buldukları bölgenin ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeyini artırmada önemli bir araç olabileceği öngörülmektedir. Bu noktadan hareketle, özellikle kentleşme olgusunun çok fazla bulunmadığı bölgelerde açılan üniversitelere bağlı meslek yüksekokullarının, bölgenin ekonomik kalkınmasına büyük katkılar yaptığı bilinmektedir. Bu katkıların etkisiyle, üniversitelerin açıldığı bölgelerde, ekonomik ve sosyal yaşamda önemli değişim ve gelişimler yaşanmaktadır. Bu bağlamda bu araştırma ekonomik göstergelerle üniversitelerin bölge ekonomilerine olan etkilerinin ortaya konulmasını, üniversite öğrencilerinin tüketim harcamalarının analizini yapmayı amaçlamaktadır. Araştırma bulgularından hareketle, bölge ekonomilerine önemli katkılar sağlayan yüksekokul öğrencilerine ve üniversitelere, yerel yöneticiler, yerel halk, işletmeciler ve yatırımcılar tarafından hak ettikleri ilginin gösterilmesini sağlayabilmek araştırmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır.

Araştırmanın yapıldığı Gönen, kaplıca turizminde bilinirliği ve turistik arz olanaklarının yüksek olduğu bir bölgedir. Kaplıca turizmi faaliyetinin yoğun olması bu bölgede turistlere hitap edebilecek birçok konaklama, yiyecek-içecek ve eğlence tesisinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Üniversitelerin eğitim-

öğretim döneminde kaplıca turizmüne yönelik olarak çalışan tesislerde bir talep daralması görülmektedir. Talebin daraldığı bu dönemde öğrenciler bu tesisler için önemli bir potansiyel olmakta ve birçok öğrenci de bu tesisleri kullanmaktadır. Gönen Belediyesi Enformasyon Bölümü ve Esnaf ve Sanatkârlar Odası'ndan alınan bilgiye göre, üniversite öğrencilerine yönelik olarak hizmet veren 11 pansiyon, 4 ulaşım işletmesi, 28 yiyecek-İçecek işletmesi (lokanta, kafeterya v.b.) ve 5 adet de eğlence işletmesi bulunmaktadır.

Bu araştırma, yukarıda ifade edilen amaçlara yönelik olarak Balıkesir Üniversitesi Gönen Meslek Yüksekokulu öğrencilerini kapsayacak şekilde tasarlanmıştır. Bu çalışmada örneklem olarak, araştırmacıların yakın çevresinde bulunması ve araştırmanın yapıldığı tarihlerde yarıyıl sonu sınavlarının devam etmesi nedeniyle Gönen Meslek Yüksekokulu öğrencileri alınmıştır. Bu örneklem içerisinde 2 bölüm ve 5 program bünyesinde 873 öğrenci eğitim öğretimine devam etmektedir. Bu bağlamda örneklem içerisinde 554 öğrenciye ulaşılmış ve örneklem 554 öğrenciden oluşmuştur.

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Böyle bir çalışma için gözlemlerle de veri toplamak olanaklı olmasına rağmen, "standart veriler elde etme ve dolayısıyla analiz olanağı" üstünlüğü nedeniyle anket tercih edilmiştir. Araştırmada kullanılmak üzere 24 sorudan oluşan bir anket formu geliştirilmiştir. Anket sorularında öğrencilerin harcama miktarlarının tespit edilmesine yönelik sorular özellikle açık uçlu bırakılmış ve bu sayede harcama miktarlarının tam tespit edilmesi amaçlanmıştır. Anket formunun geliştirilmesi sürecinde, araştırmacılar tarafından Mayıs ayında 50 üniversite öğrencisine ön test yapılarak, soruların anlaşılır olup olmadığı test edilmiştir. Ön test sonucunda anket formunda yer alan bazı sorular çıkartılmış, bazıları da açıklayıcı yönde değiştirilmiştir.

Öğrencilere yönelik olarak uygulanan anket formlarından elde edilen verileri analize tabi tutmak üzere istatistik programlarından yararlanılmıştır. Bu bağlamda veriler bilgisayara yüklenerek veritabanı oluşturulmuş, verilerin bilgisayara yüklenmesinin ardından çalışmanın amacına uygun olarak analiz aşamasına geçilmiştir. Veri tabanının oluşturulmasında ve analiz aşamasında tüm istatistiksel işlemler, istatistik programları aracılığıyla yapılmıştır.

II. Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde araştırma sonucunda elde edilen verilerden hareketle ortaya konulan öğrencilerin genel özellikleri, tüketim harcamalarının profili ve öğrencilerin harcama kalemlerine yönelik olarak buldukları bölgede oluşan fiyatlarla ilgili algılarını gösteren bilgiler sunulmaktadır.

A. Öğrencilerin Genel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğrencilerin genel özelliklerinin yansıtılması bakımından bu bölümde, araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyet özellikleri, yaş durumları, bölüm ve programları ile program türleri gibi bilgiler verilmektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin genel özelliklerini yansıtan tablo 1'den anlaşılacağı üzere, cinsiyet bakımından erkek öğrencilerin daha yoğun

bulduğundan ve yaş itibarıyla 16–30 yaş aralığında bir yoğunlaşmanın varlığından söz edilebilmektedir. İktisadi ve idari programlar bölümünden araştırmaya daha fazla öğrencinin katıldığı, program anlamında en yoğun katılımın ise doğalgaz ısıtma ve sıhhi tesisat teknolojisi programından sağlandığı anlaşılmaktadır. Araştırmaya en az katılım ise bilgisayar teknolojisi ve programlama programından olmuştur. Program türü açısından bakıldığında ise I. Öğretim öğrencilerinin yoğun olduğu gözlenmektedir.

Tablo 1: Öğrencilerin Genel Özellikleri

CİNSİYET			YAŞ		
	N	%		N	%
Bayan	190	34,3	16–30	550	99,28
Erkek	364	65,7	31–45	2	0,36
Toplam	554	100	46 ve üstü	2	0,36
BÖLÜM			PROGRAM		
	N	%		N	%
İktisadi ve İdari Programlar Bölümü	308	55,6	Bilgisayar Teknolojisi ve Programlama Programı	60	10,83
Teknik Programlar Bölümü	246	44,4	Doğalgaz Isıtma ve Sıhhi Tesisat Teknolojisi Programı	188	33,94
Toplam	554	100	Muhasebe Programı	166	29,96
PROGRAM TÜRÜ					
	N	%		N	%
I. Öğretim	318	57,4	Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı	140	25,27
II. Öğretim	236	42,6	Toplam	554	100
Toplam	554	100			

B. Öğrencilerin Barınma Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğrencilerin barınma özelliklerinin yansıtılması bakımından bu bölümde, araştırmaya katılan öğrencilerin barınma yeri ve kimlerle birlikte kaldıklarına ilişkin bilgiler verilmektedir.

Tablo-2’de öğrencilerin barınma yeri ve kimlerle birlikte kaldıklarını gösteren bilgilerin dağılımı görülmektedir. Buna göre, öğrenciler yoğun olarak eşyalı kiralık dairelerde yaşamaktadırlar. Ailesi ile birlikte veya akraba yanında yaşayanların oranı ise %17,69’dur. Araştırmaya katılan öğrencilerin birlikte kalma bakımından %72,56 oranında arkadaşlarını tercih ettikleri görülmektedir. Yalnız olarak yaşayan öğrencilerin sadece %8,30’luk bir oran oluşturduğu da araştırma sonuçlarından anlaşılmaktadır.

Bu bağlamda Gönen’de üniversite öğrenimine devam eden öğrencilerin bir arada yaşama konusunda istekli oldukları ve arkadaşlarıyla bir arada yaşamayı tercih ettikleri ifade edilebilir. Öğrencilerin bir arada yaşama konusunda sadece tercihlerinin değil ekonomik unsurların da etkili olduğu göz ardı edilmemektedir.

Tablo 2: Barınmaya İlişkin Özellikler

BARINMA YERİ		
	N	%
Eşyalı Kiralık Ev	288	51,99
Kiralık Ev	70	12,64
Otel	4	0,72
Pansiyon	86	15,52
Öğretmenevi	8	1,44
Diğer	98	17,69
Toplam	554	100
BARINMA YERİNİN PAYLAŞIMI		
Aile	106	19,13
Arkadaşlar	402	72,56
Yalnız	46	8,3
Toplam	554	100

C. Öğrencilerin Gönen'e Yönelik Düşüncelerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin Gönen'i tercih nedenleri, tekrar tercih edip etmeyecekleri, Gönen ve çevresi ile bilgilerinin bulunup bulunmadığına ilişkin düşünceleri yansıtılmaktadır.

Tablo 3: Öğrencilerin Gönen'le İlgili Düşünceleri

Gönen ve çevresini tanıyor musunuz?		
	N	%
Hiç tanımıyorum	54	9,7
Genel bilgim var	352	63,5
İyi tanıyorum	148	26,7
Toplam	554	100
Gönen'i tercih nedeniniz?		
Yakınlık	202	36,5
Tavsiye	84	15,2
Fiziki olanaklar	4	0,7
Doğal güzellik	16	2,9
Eğitim öğretimdeki söhreti	16	2,9
Puan	102	18,4
Diğer	120	21,7
Eksik veri	10	1,8
Toplam	554	100
İkinci bir şansınız olsaydı Gönen'i tercih eder miydiniz?		
Evet	177	31,9
Hayır	263	47,5
Kararsızım	110	19,9
Eksik veri	4	0,7
Toplam	554	100

Zorunluluk sonucu herhangi bir yerdeki üniversiteye kayıt yaptıran öğrencilerin yaşadıkları sorunlar da bilinen bir gerçektir. Bu noktadan hareketle, öğrenciler açısından zorunlu gelişten kaynaklanan motivasyon zorluklarının Gönen’ de de yaşandığı ifade edilebilmektedir.

Araştırma kapsamında öğrencilere, Gönen’de öğrencilere yönelik hizmetlerin fiyatlarını nasıl buldukları sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya öğrencilerin verdikleri yanıtların dağılımı ise tablo 4’te verilmiştir. Buna göre, öğrencilere yönelik hizmetlerin maliyetini “çok yüksek” bulanların oranı %36,8, “yüksek” bulanların oranı ise %43,8 olarak gerçekleşmiştir. Bu bağlamda araştırmaya katılan öğrencilerin %80,6’sının Gönen’de öğrenci olma maliyetinin yüksek olduğunu düşündükleri söylenebilir. Öğrenci maliyetini alternatif yerlere göre “aynı” bulanların oranı ise %13 olarak gerçekleşmiştir. Bu noktadan hareketle öğrencilerin Gönen’ de öğrenci olma maliyetinin yüksek olduğu konusunda düşünce birliği içerisinde oldukları ifade edilebilir.

D. Öğrencilerin Gönen’deki Yaşam Maliyetine İlişkin Algıları

Bu bölümde araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin barınma, yiyecek-içecek ve genel öğrenci maliyetlerine ilişkin algıları gösterilmektedir. Bu bağlamda hazırlanan tablo 4’te görüleceği üzere Gönen’de yiyecek-içecek fiyatları öğrenciler tarafından “ucuz” bulunmamıştır. Yiyecek-içecek fiyatlarını “normal” bulanların öğrencilerin oranı % 45,1 olarak gerçekleşmiştir. Yiyecek-içecek fiyatlarını “çok pahalı” ve “pahalı” bulanların oranı ise %52 olarak ölçülmüştür. Dolayısıyla üniversite öğrencilerinin yiyecek-içecek fiyatlarını “pahalı” buldukları ifade edilebilmektedir. Yiyecek-içecek fiyatlarını “ucuz” ve “çok ucuz” bulanların oranı ise %2,2’dir. Üniversite öğrencilerinin barınma maliyetlerini “pahalı” buldukları ve bu konuda öğrenciler arasında bir düşünce birliğinin varlığından söz edilebilmektedir.

Tablo 4: Öğrencilerin Gönen’deki Yaşam Maliyeti ile İlgili Düşünceleri

Yaşam maliyeti			Yiyecek-İçecek Maliyeti		
	N	%			
Çok yüksek	204	36,8	Çok pahalı	94	17
Yüksek	238	43	Pahalı	194	35
Aynı	72	13	Normal	250	45,1
Düşük	28	5,1	Ucuz	10	1,8
Çok düşük	4	0,7	Çok ucuz	2	0,4
Eksik veri	8	1,4	Eksik veri	4	0,7
Toplam	554	100	Toplam	554	100
			Barınma Maliyeti		
			Uygun	46	8,3
			Pahalı	440	79,4
			Kısmen	58	10,5
			Eksik veri	10	1,8
			Toplam	554	100

Bu bağlamda öğrencilerin %79,4'ü barınma maliyetini “pahalı” olarak nitelendirmişlerdir. Bu sonucun ortaya çıkmasında öğrencilere verilen kiralık dairelerin aynı zamanda ev pansiyonculuğunda kullanılmasının ve dolayısıyla ev sahiplerinin yüksek gelir beklentisi içerisinde girmesinin de etkisinin bulunduğu sanılmaktadır. Öğrencilere yönelik olarak hizmet veren barınma mekanlarının az oluşu da barınma maliyetlerinin yüksek olmasına neden olan bir başka etkidir. Tablo 5’te üniversite öğrencilerinin harcama kalemleri ve 2006–2007 eğitim öğretim yılında Gönen’de yapmış oldukları harcamalar verilmektedir. Buna göre, öğrenci harcamaları açısından en yüksek kalem “eğlence” harcamalarıdır. 2006–2007 eğitim-öğretim yılında 554 üniversite öğrencisi tarafından Gönen’de 248.580 YTL’ lik eğlence harcaması yapılmıştır. Bu harcamanın öğrenci başına yansımaları yıllık olarak 448 YTL, aylık olarak ise 56,09 YTL olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 5: Öğrencilerin 2006–2007 Eğitim-Öğretim Yılı Harcama Dağılımı

HARCAMA KALEMLERİ	Toplam (YTL)	Kişi Başı Ort (YTL)	Pay (%)	Aylık Kişi Başı Ort. (YTL)
Diğer Eğlence Giderleri	248.580,00	448,70	10,81	56,09
Giyim Giderleri	243.600,00	439,71	10,59	54,96
Ulaşım Giderleri	227.000,00	409,75	9,87	51,22
İnternet Kafe Giderleri	204.948,00	369,94	8,91	46,24
Barınma Giderleri	202.600,00	365,70	8,81	45,71
Üniversite Kantin Giderleri	149.634,00	270,10	6,51	33,76
Kafe Giderleri	149.424,00	269,72	6,50	33,71
Isınma Giderleri	120.000,00	216,61	5,22	27,08
Film Kiralama Giderleri	117.048,00	211,28	5,09	26,41
Telefon Giderleri	114.240,00	206,21	4,97	25,78
Elektrik, Su, Gaz Giderleri	100.000,00	180,51	4,35	22,56
Spor Giderleri	85.944,00	155,13	3,74	19,39
Yiyecek-İçecek Giderleri	68.960,00	124,48	3,00	15,56
Kaplıca Giderleri	66.252,00	119,59	2,88	14,95
Sinema Giderleri	42.588,00	76,87	1,85	9,61
Üniversite Yemek Giderleri	30.108,00	54,35	1,31	6,79
Dergi Giderleri	28.752,00	51,90	1,25	6,49
Konser Giderleri	27.036,00	48,80	1,18	6,10
Kitap Giderleri	22.100,00	39,89	0,96	4,99
Fotokopi Giderleri	21.378,00	38,59	0,93	4,82
Defter, Kalem, Silgi v.b.	12.094,00	21,83	0,53	2,73
Diğer Kırtasiye Giderleri	11.410,00	20,60	0,50	2,57
Tiyatro Giderleri	5.880,00	10,61	0,26	1,33
Toplam	2.299.576,00	4.150,86	100,00	518,86

Bu bağlamda üniversite öğrencilerinin önemli oranda genç yaşlarda olmaları, eğlence giderlerinin daha fazla olmasına neden olmaktadır denilebilir.

Üniversite öğrencilerinin 2006–2007 eğitim-öğretim yılında giyim için yapmış oldukları harcama tutarı ise 243.600 YTL olarak gerçekleşmiştir. Bu rakama öğrencilerin Gönen dışında yaptığı harcamalar dahil edilmemiştir. Giyim harcamalarının öğrenci başına ortalama aylık maliyeti ise 55 YTL olarak gerçekleşmiştir.

Üniversite öğrencilerinin önemli bir başka gider kalemi ise ulaşım giderleridir. Ulaşım giderlerinin büyük kısmının anne baba ziyaretine yönelik olarak yapılan seyahatler dolayısıyla ortaya çıktığı görülmektedir. Yüksekokula ulaşım açısından minibüs kullanımı da ulaşım harcamalarını artıran bir diğer unsurdur.

İnternet kafelerde yapılan harcamalar, üniversite öğrencilerinin harcamalarının önemli bir bölümünü oluşturan bir diğer gider kalemidir. Bu bağlamda 554 üniversite öğrencisinin 2006–2007 eğitim-öğretim yılında yapmış olduğu toplam internet kafe harcaması 204.948 YTL' dir. İnternet harcamalarının aylık olarak öğrencilerin bütçelerine yansımaları ise 46,24 YTL olarak gerçekleşmiştir. Bu noktadan hareketle üniversite öğrencilerinin, önemli miktarda internet harcaması yaptığı ifade edilebilir.

Barınma, ısınma, elektrik-su-tüpgaz, iletişim giderleri için üniversite öğrencilerinin bütçelerinden %23,35'lik bir pay ayırdıkları görülmektedir. Bu bağlamda bu hizmetler için yapılan toplam harcama 536.840 YTL olarak gerçekleşmiştir.

Üniversite öğrencilerinin kırtasiye harcamaları, en düşük harcama yapılan kalemi oluşturmaktadır. Kırtasiye harcamaları için 2006–2007 eğitim-öğretim yılında yapılan toplam 95.734 YTL 'lik harcamanın öğrenci başına yansımaları sadece %4,16 olarak gerçekleşmiştir. Meslek yüksekokulu öğrencilerinin kırtasiyeye yönelik olarak bütçelerinden oldukça az bir pay ayırdıkları anlaşılmaktadır.

Eğlence giderlerinin tümü için ayrılan para ise 798.276 YTL' dir. Bu harcamanın öğrenci bütçesi içindeki payı, %34,71 olarak gerçekleşmiştir. Bu bağlamda öğrenci harcamalarında en fazla paya sahip harcama kaleminin eğlence harcamaları olduğu ifade edilebilir. Kırtasiye harcamalarının eğlence harcamaları yanında oldukça düşük bir paya sahip olması oldukça düşündürücü bir durumdur.

Balıkesir Üniversitesi'ne bağlı olarak Gönen Meslek Yüksekokulu' nda eğitim-öğretimine devam eden 873 öğrencinin tamamı dikkate alındığında, 873 üniversite öğrencisinin 2006–2007 eğitim-öğretim yılında Gönen ekonomisine 3.622.950 YTL' lik katkı sağladığı ifade edilebilir.

III. Tartışma

Literatürde üniversite öğrencilerinin harcamalarını analiz eden ve bölge ekonomilerine katkılarını inceleyen çalışmalardan biri 2005 yılında Sakarya Üniversitesi'nde 832 öğrencinin katılımıyla yapılmıştır. Bu çalışmada harcama kalemleri ayrıntılı olarak tanımlanmamıştır. Bunun yanında bu çalışmada da

benzer harcama oranlarının bulunduğu anlaşılmaktadır. Tuğcu'nun yaptığı bir çalışmada (2008) üniversitelerde marjinal tüketime bağlı olarak çarpan katsayısı 3,01 olarak bulunmuştur. Turizm endüstrisinde Türkiye'nin çoğaltan katsayısının 1,96 (Koç ve Altınay, 2007:229) olduğu düşünüldüğünde üniversiteler için hesaplanan bu oran bölge ekonomileri açısından üniversitelerin önemini açıkça göstermektedir. Dulupçu ve Çakırcı'nın (2007) Isparta'da Süleyman Demirel Üniversitesi'nden 1.000 öğrenciyle yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre, bir öğrencinin aylık ortalama harcaması 493 YTL civarındadır. Buradan hareketle, il merkezindeki 19 bin 719 öğrencinin Isparta ekonomisine ayda yaklaşık 9,7 milyon YTL'lik katkı yaptığı ve öğrencilerin ilde ortalama 1 yılda ekonomiye yaklaşık 78 milyon YTL'lik bir katkı yaptığı hesaplanmıştır. Muammer Yaylalı başkanlığındaki bir ekip tarafından 2006 yılında yapılan "Üniversite Gençliğinin Sosyo-Ekonomik Profili Araştırması" nda üniversite öğrencilerinin harcama bütçesinden en fazla payı alan giderler sırasıyla gıda, giyim, ulaşım ve haberleşme olarak bulunmuştur. 2005 yılında Tokat' ta Gaziosmanpaşa Üniversitesi tarafından yapılan bir araştırmada ise üniversite öğrencilerinin aylık ortalama harcaması 350 ytl olarak tespit edilmiştir. Çanakkale'de üniversite-kent etkileşimini yerel halk ve öğrenciler bazında araştıran bir çalışmada ise hem üniversite öğrencileri hem de yerel halk, üniversitenin bölge ekonomisine önemli katkılar sağladığı konusunda ortak bir görüş bildirmişlerdir. Bu bağlamda literatürde öğrenci harcamaları-yerel ekonomi ilişkisini araştıran çalışmalarda benzer sonuçların elde edildiği ifade edilebilir. Üniversite öğrencilerinin harcama profillerinin belirlendiği bu araştırmalarda en fazla harcama yapılan kalemler gıda, barınma, giyim ve ulaşım olarak sıralanmakta iken Gönen bağlamında yapılan araştırmada ise diğer araştırmalardan farklı olarak eğlence harcamalarının ilk sırada yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır.

IV. Sonuç ve Öneriler

Üniversitelerin yerel ekonomik gelişmelere katkıları yadsınamayacak kadar büyük olmaktadır. Özellikle kentleşmenin tam olarak gerçekleştirilemediği bölgelerde kurulan yüksekokulların, buldukları bölgenin ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeyinin artırılmasında önemli işlevler gördüğü görülmektedir. Üniversite öğrencilerinin harcamalarından hareketle ortaya konulan bu araştırmada, öğrenci harcamalarının yerel ekonomik gelişmeye etkileri incelenmiş olmasına rağmen, sempozyumlar, paneller, kongreler, öğrenci velilerinin ziyaretlerinde yapmış oldukları harcamalar gibi daha pek çok harcama dolayısıyla üniversitelerin, bölge ekonomilerini yakından etkiledikleri ifade edilebilir. Dolayısıyla üniversitelerin bölge ekonomilerine etkileri, aslında ölçülebilenin çok daha üzerindedir. Bu bağlamda önemli bir yerel gelişmişlik unsuru olan üniversitelerin bölge ekonomilerine daha fazla katkı sağlayabilmesi için yerel yönetimler, yerel halk, işletmeciler ve yatırımcılar açısından yapılması gerekenler aşağıdaki şekilde özetlenebilir.

A. Yerel Yönetimlere Öneriler

Yerel yönetimler, üniversitelerin ve öğrencilerinin en yoğun etkileşim içinde buldukları kurumların başında gelmektedir. Dolayısıyla üniversitelerin veya üniversitelere bağlı birimlerin, buldukları bölgedeki yerel yönetimlerle sıkı bir işbirliği içerisinde bulunması kaçınılmaz olmaktadır. Bu noktadan hareketle yerel yönetimlerin kendi bölgelerinde açılan üniversiteleri ve ilgili birimlerini sahiplenmeleri ve destek olmaları oldukça önemlidir. Yerel yönetimlerin bu desteği verirken üniversitelerin yerel ekonomik ve sosyal gelişmişlik açısından önemini dikkate almaları ve üniversitelerin yerel ekonomiye katkılarını artıracak hizmet ve yatırımlarda bulunmaları da beklenmektedir. Bu bağlamda ulaşım hizmetlerinin sağlıklı bir şekilde verilmesi, öğrencilerin ders dışı zamanlarını değerlendirebilecekleri sportif alanların yapılması, kültürel etkinliklere önem verilmesi ve bu alanlarda yapılacak yatırımların hızlandırılması gerekmektedir.

Üniversite ve yerel yönetimler tarafından işbirliği yapılarak yerel halk ile üniversite öğrencilerinin sağlıklı etkileşimini sağlayacak organizasyonlara ağırlık verilmelidir. Bu bağlamda ulusal ve uluslararası yarışmalarda bölgeyi temsil eden üniversite öğrencileri desteklenmeli ve bu tür faaliyetlere işletmecilerin destek olması sağlanmalıdır.

B. İşletmelere ve Yatırımcılara Öneriler

Üniversite öğrencilerinin harcama profillerinin belirlendiği ve analiz edildiği bu araştırmada, öğrenci harcamalarının yapısı ve miktarları ortaya konulmuştur. Dolayısıyla yatırımcılar açısından bu veriler oldukça önemli bilgilerdir. Bu araştırmanın sonuçları, üniversite öğrencilerine yönelik olarak yapılacak bir iş girişimi açısından pazar araştırması niteliği taşımaktadır. Bu araştırma sonuçlarından faydalanılarak kurulacak işletmelerde pazarlama konusunda büyük olasılıkla sürprizler yaşanmayacaktır. Barınmaya yönelik olarak yapılacak hizmet kalitesi yüksek yatırımlar, nitelikli kafeler ve spor alanları, öğrencilerin boş zamanlarını değerlendirmelerine olanak sağlayacak tiyatro ve sinema salonları, yatırımcılar açısından önemli gelirler sağlanabilecek yatırımlar olarak nitelendirilebilir. Bölgede genç kitlelere hitap edebilecek markalı ürünler satan giyim mağazalarının bulunmadığı ve bu alanda yatırımcılar açısından cazip fırsatların bulunduğu görülmektedir.

Hali hazırda üniversite öğrencilerine yönelik olarak faaliyet gösteren işletmelerde ve özellikle de film kiralama ile internet kafe hizmeti veren işletmelerde, sosyal sorumluluk anlayışına uygun bir tarzda işletmecilik yapılması, öğrencilerin ruh ve beden sağlığını tehdit edecek unsurlara yer verilmemesi büyük önem taşımaktadır.

Üniversite öğrencilerinin istihdam edilmesi veya stajlar konusunda işletmeler tarafından kendilerine yardımcı olunması hem işletmeler hem de öğrenciler açısından büyük avantajlar getirebilecek bir başka unsurdur. Karşılıklı böyle bir çabayla işletmeler nitelikli işgücü elde edebilir ve öğrencilerin bölge ekonomisine katkıları artırılabilir.

C. Yöre Halkına Öneriler

Üniversite öğrencileri üniversiteye gelinceye kadar içinde bulunduğu kültürün özelliklerini, öğrenim süreleri içerisinde yansıtmakta ve ailelerinden ayrı olmaları nedeniyle özgür davranabilmektedirler. Bunun sonucunda yerel halk ile öğrenciler arasında zaman zaman çatışmalar ortaya çıkabilmektedir. Üniversite öğrencilerinin öğrenim süresi boyunca yaşadıkları bölgelerde turistik faaliyette bulunan insanlardan herhangi bir farkları yoktur. Üniversite öğrenimi, turizm faaliyeti içerisinde değerlendirilmemesine rağmen öğrencilerin faydalandıkları hizmetler, turistlere verilen hizmetlerden ve üniversite öğrencileri de turistlerden çok farklı değildir. Bu bağlamda yerel halka önemli görevler düşmektedir. Her şeyden önce üniversite öğrencileri turist gibi görülmeli ve turistik faaliyetin oldukça kısıtlı olduğu zamanlarda yüksek harcama potansiyelleri ile bölge ekonomileri için vazgeçilmez oldukları göz ardı edilmemelidir. Özellikle turistik bölgelerde eğitim-öğretimlerine devam eden üniversite öğrencileri, turistik faaliyetin 12 aya yayılmasını sağlayan kalıcı turistler gibi düşünülmelidir. Dolayısıyla turistlere gösterilen hoşgörünün üniversite öğrencilerine de gösterilmesi büyük önem taşımaktadır.

Sonuç olarak üniversiteler, kentlerin ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeylerinin artırılmasına katkılar yapmakta, yerel ve bölgesel ekonomik gelişmişliğin sağlanması sürecinde önemli işlevler görmektedir. Bu noktadan hareketle üniversitelerin ve öğrencilerinin beklentilerine yönelik olarak yapılacak yatırımlara ağırlık verilmesi ve üniversitelerin daha nitelikli bir yapıya kavuşması için yerel unsurlar tarafından desteklenmesi gerekmektedir.

D. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Gelecekteki Araştırmalar İçin Öneriler

Araştırmanın yapıldığı tarihlerde yarıyıl sonu sınavlarının yapılması ve bazı üniversitelerdeki akademik yılın sona ermesi nedeniyle kıyaslamalı bir çalışma yapılamamıştır. Gelecekte farklı üniversiteler, fakülteler ve meslek yüksekokulları ile karşılaştırmalı çalışmaların yapılması, sonuçların genellenebilir düzeyini artıracaktır. Ayrıca, üniversite öğrencilerinin hizmet aldıkları iş kollarında faaliyet gösteren işletmeler de araştırma kapsamına dahil edilerek, öğrenci harcamalarının o işletmelerdeki ekonomik etkilerinin ortaya konulması sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- ANASAM (2008), "Anadolu Üniversitesi'nin Şehre Katkısı ve Eskişehir'in Üniversite'yi Algılayışı", <http://anasam.anadolu.edu.tr/aukatki.html>, (13.03.2008).
- AYDEMİR, Saliha E. (1994), "Karadeniz Teknik Üniversitesinin Kent ve Bölge Ekonomisine Doğrudan ve Dolaylı Ekonomik Etkileri", *Bölgesel Kalkınma Sempozyumu*, Trabzon, s.195–210.
- CHARLES, D. Lane (2001), "Universities and Regional Development", *European Community under the Targeted Socio-Economic Research (TSER)*, Final Report, July.
- CLEARLY, Jim (2002), "The Entrepreneurial University and The Learning Economy in A Regional Context", <http://www.aair.org.au/jir/2002Papers/Clearly.pdf> (19.05.2007).
- ÇETİN, Murat (2007), "Bölgesel Kalkınma Ve Girişimci Üniversiteler", *Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review*, 7(1) s.217–238.

- DULUPÇU, Murat ve ÇARIKÇI, İlker (2007), “2007 Yılı Öğrenci Harcama Eğilimleri, Tutumları, Sorunları ve En İyi Tercihleri”, <http://www.hurriyet.com.tr>, (13.03.2008).
- GREENSPAN, Alan ve ROSAN, Richard M. (2006), “The Role of Universities Today: Critical Partners in Economic Development and Global Competitiveness”, http://www.icfconsulting.com/Markets/Community_Development/docfiles/role-universities.pdf, (29.05.2007).
- JEFFERY, Charlie (2001), “The Resurgence of Regional Governments, Universities and the ‘New Regionalism’”, *ACU Conference of Executive Heads*, Kıbrıs Rum Kesimi, (22–26 Nisan), s.1–6.
- KOÇ, Erdoğan ve ALTINAY, Galip (2007), “An Analysis Of Seasonality in Monthly Per Person Tourist Spending in Turkish Inbound Tourism From A Market Segmentation Perspectiv”, *Tourism Management, Volume 28, Issue 1, Şubat*, s.227–237.
- NEWLANDS, David (2003), “The Role of Universities in Learning Regions”, *ERSA 2003 Congress*, University of Jyväskylä, Finland, (27–30 August), s.1–20.
- ÖZYABA, Murat (1999), “Kentsel Gelişmede Üniversitenin Rolü Uludağ Üniversitesi ve Bursa”, <http://www.kentli.org/makale/bursa.htm>, (13.03.2008).
- RAPOR (2005), “Sakarya Üniversitesi Öğrencileri’ nin, Sakarya İline Ekonomik Katkısı”, <http://www.kariyerciler.net>, (13.03.2008).
- ŞAHİN, Mehmet, YAZGAN, Grup, KARAOT, Ali ve NAMLI, İsmail (2006), Üniversite Kent Etkileşimi: Çanakkale Kenti ile Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi İlişkileri Üzerine Bir Araştırma, *Uluslararası Çanakkale Kongresi*, 17-19 Mart, Çanakkale.
- SEYFİKLİ, Zehra, (2005), “Üniversite’nin Tokat’a Katkısı”, *Dünya Gazetesi*, 19.10.2005.
- TUĞCU, Can T. (2008), “Üniversitelerin Yerel Ekonomik Faaliyet Hacmine Katkıları: Nevşehir Örneği”, <http://www.ceterisparibus.net/arsiv.htm>, (13.03.2008).
- YAYLALI, Muammer vd. (2006), “Üniversite Gençliğinin Sosyo-Ekonomik Profili Araştırması”, <http://www.milliyet.com.tr>, (13.03.2008).

EK-1: Anket Formu

1	Cinsiyet? () Bayan () Erkek
2	Yaş? () 0–15 () 16–30 () 31–45 () 46 ve üstü
3	Bölüm? () İktisadi ve İdari Programlar () Teknik Programlar
4	Program? () Bilgisayar Teknolojisi ve Programlama () Doğalgaz Isıtma ve Sıhhi Tesisat Teknolojisi Programı () İklimlendirme ve Soğutma Programı () Muhasebe Programı () Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı
5	Program Türü? () 1. Öğretim () 2. Öğretim
6	Geldiğiniz il/ilçede meslek yüksekokulu var mı? () Evet () Hayır

7	Ailenizin yaşadığı bölge? <input type="checkbox"/> Marmara Bölgesi <input type="checkbox"/> Ege Bölgesi <input type="checkbox"/> Akdeniz Bölgesi <input type="checkbox"/> Karadeniz Bölgesi <input type="checkbox"/> İç Anadolu Bölgesi <input type="checkbox"/> Doğu Anadolu Bölgesi <input type="checkbox"/> Güneydoğu Anadolu Bölgesi <input type="checkbox"/> Yurtdışı
8	Nerede kalıyorsunuz? <input type="checkbox"/> Kiralık Ev (eşyalı) <input type="checkbox"/> Kiralık Ev <input type="checkbox"/> Otel <input type="checkbox"/> Pansiyon <input type="checkbox"/> Öğretmen Evi <input type="checkbox"/> Polis Evi <input type="checkbox"/> Diğer (Lütfen belirtiniz).....
9	Kimlerle birlikte kalıyorsunuz? <input type="checkbox"/> Ailemle <input type="checkbox"/> Arkadaşlarımla <input type="checkbox"/> Yalnız olarak
10	Gönen ve çevresini tanıyor musunuz? <input type="checkbox"/> Hiç tanımıyorum <input type="checkbox"/> Genel bilgim var <input type="checkbox"/> İyi tanıyorum
11	Gönen meslek yüksekokulunu tercih nedeniniz? <input type="checkbox"/> Yakınlığı <input type="checkbox"/> Tavsiye edildiği için <input type="checkbox"/> Okulun fiziki olanakları <input type="checkbox"/> Doğal Ortamın Güzelliği <input type="checkbox"/> Eğitim-Öğretimdeki Şöhreti <input type="checkbox"/> Puanı <input type="checkbox"/> Diğer (Lütfen belirtiniz.....)
12	Tekrar şansınız olsa Gönen'e gelmeyi veya arkadaşlarınıza tavsiye etmeyi düşünür müsünüz? <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır <input type="checkbox"/> Kararsızım
13	Sizce Gönen'deki öğrenci maliyeti, alternatiflerine göre nasıldır? <input type="checkbox"/> Çok yüksek <input type="checkbox"/> Yüksek <input type="checkbox"/> Aynı <input type="checkbox"/> Düşük <input type="checkbox"/> Çok düşük
14	Gönen'de yiyecek-içecek fiyatlarını nasıl değerlendirirsiniz? <input type="checkbox"/> Çok pahalı <input type="checkbox"/> Pahalı <input type="checkbox"/> Normal <input type="checkbox"/> Ucuz <input type="checkbox"/> Çok ucuz
15	Gönen'de barınma maliyetinin (ev kirası, pansiyon ücreti v.b.) uygun olduğunu düşünüyor musunuz? <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır <input type="checkbox"/> Kısmen
16	2006-2007 Eğitim-öğretim yılı içerisinde ulaşım için yaptığımız <u>toplam</u> harcama ne kadardır? <input type="checkbox"/> 250 ytl den az <input type="checkbox"/> 250-499 ytl <input type="checkbox"/> 500-749 ytl <input type="checkbox"/> 1000 ytl ve üstü
17	2006-2007 Eğitim-öğretim yılı içerisinde barınma için (ev kirası, pansiyon ücreti v.b.) yaptığımız <u>aylık</u> harcama ne kadardır? <input type="checkbox"/> 0-100 ytl <input type="checkbox"/> 101-249 ytl <input type="checkbox"/> 250-499 ytl <input type="checkbox"/> 500-749 ytl <input type="checkbox"/> 1000 ytl ve üstü

18	2006–2007 Eğitim-Öğretim yılında yiyecek-içecek için yaptığımız aylık harcama ne kadardır? Üniversite Kantini Ytl Üniversite Yemekhanesi..... Ytl Dışarıda..... Ytl
19	2006–2007 Eğitim-Öğretim yılında eğlence aktivitelerine yaptığımız toplam harcama ne kadardır? Sinema..... Ytl Tiyatro..... Ytl Spor..... Ytl Konser..... Ytl İnternet Kafe..... Ytl Kafe..... Ytl Film kiralama..... Ytl Kaplıca..... Ytl Diğer Ytl
20	2006–2007 Eğitim-öğretim yılında ısınma için yaptığımız toplam harcama ne kadardır? <input type="checkbox"/> 250 ytl den az <input type="checkbox"/> 250–499 ytl <input type="checkbox"/> 500–749 ytl <input type="checkbox"/> 1000 ytl ve üstü
21	2006–2007 Eğitim-öğretim yılında elektrik, su, tüpgaz için yaptığımız toplam harcama ne kadardır? <input type="checkbox"/> 250 ytl den az <input type="checkbox"/> 250–499 ytl <input type="checkbox"/> 500–749 ytl <input type="checkbox"/> 1000 ytl ve üstü
22	2006–2007 Eğitim-öğretim yılında iletişim için (sabit telefon, cep telefonu) yaptığımız aylık harcama ne kadardır? <input type="checkbox"/> 0–10 ytl <input type="checkbox"/> 11–20 ytl <input type="checkbox"/> 21–30 ytl <input type="checkbox"/> 31–40 ytl <input type="checkbox"/> 41–50 ytl <input type="checkbox"/> 50 ytl ve üstü
23	2006–2007 Eğitim-Öğretim yılında kırtasiye için yaptığımız toplam harcama ne kadardır? Kitap..... ytl Dergi..... Ytl Fotokopi..... Ytl Defter, kalem, silgi v.b..... ytl DiğerYtl
24	2006–2007 Eğitim-öğretim yılında giyim için Gönen’de yaptığımız toplam harcama ne kadardır? <input type="checkbox"/> 0–100 ytl <input type="checkbox"/> 101–249 ytl <input type="checkbox"/> 250–499 ytl <input type="checkbox"/> 500–749 ytl <input type="checkbox"/> 1000 ytl ve üstü

İhracatın Sürükleyici Gücü Olarak Tekstil Sektörü: Kahramanmaraş İli Örneği

Yrd. Doç. Dr. Murat ÇETİN

Bozok Üniversitesi, İ.İ.B.F., İktisat Bölümü, YOZGAT

Yrd. Doç. Dr. Eyyup ECEVİT

Bozok Üniversitesi, İ.İ.B.F., İktisat Bölümü, YOZGAT

ÖZET

Tekstil sektörü; günümüzde istihdam, üretim, katma değer ve ihracat artışı fonksiyonları ile ekonomik kalkınma sürecinde ön plana çıkmaktadır. Bu çalışma, ihracat ve tekstil sektörü arasındaki ilişkileri teorik ve ampirik olarak incelemektedir. Çalışmanın ampirik kısmı, Kahramanmaraş ili tekstil sektörünü kapsamaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre; sektörün rekabet gücü ve ihracat performansının geliştirilmesinde ihracat teşvik sisteminin etkin işletilmesi, ihracat organizasyonu ve sanayi kümelenmesi modelleri uygulamalarının desteklenmesi zorunluluk arz etmektedir.

***Anahtar Kelimeler:** İhracat, tekstil sektörü, ihracat organizasyonları, sanayi kümelenmeleri*

Textile Sector as an Engine of Export: The Example of Kahramanmaraş

ABSTRACT

Recently, textile sector has been important in the economic development process such as employment, production, added tax and export growth properties. This study explains relationships between export and textile sector theoretically and empirically. Ampiric section of the study covers Kahramanmaraş textile sector. As a results of it, it must be operated export incentive system effectivelly and supported applications of export organization and industrial cluster models to improve sector's competitiveness and export performance.

***Key Words:** Export, textile sector, export organizations, industrial clusters*

GİRİŞ

İhracat odaklı büyüme/kalkınma; ihracatı ekonominin motor gücü olarak kabul eden bir yaklaşımdır. Günümüzde pek çok ekonomi, ihracatın potansiyel faydalarından yararlanabilmek için ihracatı teşvik tedbirleri uygulamaktadır. 1980'li yıllar ile birlikte dışa açık bir ekonomi anlayışını benimseyen Türkiye, bu konuda önemli adımlar atan ülkeler arasında yer almaktadır. Diğer taraftan, dünyanın pek çok ülkesinde ihracatın sektörel bazda tekstilde yoğunlaşma göstermesi, bu sektörün ayrıntılı analizini gündeme getirmektedir.

İhracatın sürükleyicisi olarak tekstil sektörü üzerinde yoğunlaşan bu çalışma, dört temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, ekonomik büyüme ve kalkınma sürecinde ihracatın ve tekstil sektörünün önemine değinilmektedir. İkinci bölümde, Kahramanmaraş ili tekstil sektörü ihracat araştırması bağlamında sektörün genel ihracat profili ile birlikte, rekabet gücünün geliştirilmesinde ön plana çıkan modeller hakkında genel eğilim tespit edilmeye çalışılmıştır. Üçüncü

bölümde, bu modellerin Türkiye ve Dünyadaki gelişmelerine yer verilmiştir. Çalışma, bir değerlendirme ve öneriler ile sona ermektedir.

I. EKONOMİK BÜYÜME-KALKINMADA İHRACAT VE TEKSTİL SEKTÖRÜNÜN ROLÜ

İhracatın ekonomik büyüme ve kalkınma sürecinin sürükleyici gücü olduğu, pek çok araştırmacı tarafından kabul edilmektedir. Aslında ihracat odaklı büyüme, ihracat ve dış ticaretin bir ülkenin ekonomik büyüme ve kalkınmasında merkezi rol oynadığı bir ekonomik kalkınma stratejisi olarak tanımlanmaktadır.

Son yıllarda ihracat odaklı büyüme stratejisine doğru global bir eğilim olduğu görülmektedir. Bu eğilimin temelinde, gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerin bu stratejinin potansiyel ve gerçek faydalarından yararlanmak istemeleri yatmaktadır. Öncelikle ihracatta görülen büyüme, üretim, istihdam ve tüketim artışı yaratmaktadır. Buna ilaveten, ihracat sektörleri iç piyasanın genişlemesini sağlar, böylece ölçek ekonomilerinden yararlanma ve daha düşük birim maliyetlere ulaşmak mümkün olur. Yani, ihracat sektörü bir ülkenin daha düşük birim maliyetlere sahip olduğu ve bol olan üretim faktörlerinin yoğun şekilde kullanıldığı ürünlerde uzmanlaşmasına, karşılaştırmalı avantajlar temelinde ticaret yapılmasına imkan vermektedir. Bu durum, etkin kaynak kullanımını da beraberinde getirmektedir. Uluslararası rekabet, firmaları modern teknolojiye uyum sağlama ve kaliteli ürün üretmeye zorlayarak bu etkinliği daha da geliştirmektedir (Tyler, 1981:127).

Adam Smith ve David Ricardo, ekonomik analizlerinde ticaretin önemine ilk vurgu yapan iktisatçılar olarak bilinmektedir. Smith'e göre ticaret, üretkenlik seviyesinin yükseltilmesi ve artık değer oluşumunda önemli bir mekanizmadır. 19. yüzyılda Smith'in üzerinde durduğu üretim fonksiyonu, klasik serbest ticaret doktrininin de ilerisine giderek az gelişmiş ülkeler için ihracatı teşvik eden bir görüş olarak ileri sürülmektedir. Smith'in yaklaşımı bazı teorisyenlerce sömürgeci bir anlayış olarak değerlendirilse de, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra kalkınma iktisatçılarına teorik bir temel oluşturması bakımından özel bir anlamı vardır (Gübe, 1997:19).

1960'lı yılların ikinci yarısından itibaren yoğunluk kazanan ihracata dönük büyüme modellerini iki kategoride ele almak mümkündür. Birinci kategoride yer alan modellere göre, ihracattaki artışın iktisadi büyüme ile pozitif ve doğrusal bir ilişki içinde olduğu varsayımından hareketle, ihracatta belli bir büyüme düzeyi tutturulduğunda ülkenin dünya piyasalarında belirli mallar itibarıyla görece üstünlüğü sağlanacak ve böylece iktisadi kalkınma hedeflerine ulaşılabilir olacaktır. İkinci kategoride yer alan modellerde ise, talepten kaynaklanan ödemeler dengesi kısıtlarının ihracattaki artış ile bir ölçüde rahatlatılabileceği ve dolayısıyla yüksek ihracat performansının yüksek büyüme düzeyini beraberinde getirebileceği belirtilmektedir (Gübe, 1997:20).

İhracat odaklı büyüme stratejisi, aynı zamanda bu hipotezin ampirik geçerliliğinin test edilmesini de beraberinde getirmiştir. Örneğin; Balassa (1978) 11 ülke verilerini kullanarak ihracat artışının ekonomik büyüme üzerindeki

etkisini incelemiş, ihracat artışının çıktı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Hotchkiss vd., (1994) 110 az gelişmiş ülke örneğinden yola çıkarak ihracat artışının hem alt gelir hem de orta gelir düzeyine sahip ülkeler için önemli olduğunu tespit etmiştir. Çalışmalarında ihracat artışı ile ekonomik büyüme arasında nedensellik üzerine vurgu yapan Sharma ve Dhakal (1994)'ın Granger ve Sims'in nedensellik testlerini kullanarak ihracat odaklı büyüme hipotezi lehine güçlü deliller elde ettiği söylenebilir.

İhracat odaklı büyüme stratejisinin faydalarından yararlanmak isteyen pek çok ülke, bu stratejiye uygun politika uygulamalarını teşvik etmeye başlamıştır. Uzak Doğu ülkelerinden Japonya, G. Kore, Hong Kong, Singapur ve Tayvan gibi dışa dönük büyümeyi kısa süre içerisinde gerçekleştiren ülkelerin başarıları, ihracatı teşvik politikalarının doğruluğunun kanıtlanması anlamında önemlidir. Bir anlamda klasik iktisatçılar tarafından öne sürülen serbest ticaret doktrini ve ticaretin kalkınmada lokomotif olabileceği görüşü, iktisadi kalkınma disipliniinde araştırmaların ihracata dönük büyüme modelleri üzerinde daha da yoğunlaşmasına neden olmuştur (Gübe, 1997:20).

İhracatın ekonomik büyüme ve kalkınma sürecinde oynadığı rolü, mikro bazda değerlendirmek mümkündür. Günümüzde pek çok ülke ile Türkiye ekonomisi incelendiğinde, ihracatın temelinde tekstil sektörünün yer aldığı görülmektedir.

Tekstil sektörü, sağladığı istihdam imkanı, üretim sürecinde yarattığı katma değer ve uluslararası ticaretteki ağırlığı nedeniyle ekonomik kalkınma sürecinde önemli rol oynayan bir sanayi dalı olarak bilinmektedir. Gelişmiş ülkelerin 18. yüzyılda gerçekleştirdikleri sanayileşme sürecine damgasını vuran tekstil sanayi¹, günümüzde de gelişmekte olan ülkelerin kalkınmalarında benzer bir fonksiyon üstlenmektedir. Tekstil, gelişmiş pazar ekonomilerinde yaratılan katma değer sıralamalarında, bu ülkelerin yüksek teknoloji sektörlerinin ağırlığına rağmen, ilk sıralardaki yerini korumaktadır.

Tekstil ticareti, uluslararası ticaretteki global kısıtlamalara rağmen, üretimin önünde gelişmiştir. Dünya tekstil üretimi 1980-1999 döneminde %15 kadar artarken, ticareti %150'nin üzerinde artmıştır. 2005 ve sonrasında Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ) düzenlemelerinin hayata geçmesiyle, dünya tekstil ticaretinin daha da artacağı beklenmektedir. Diğer bir önemli husus, işgücü maliyetlerinin düşük olduğu gelişmekte olan ülkelerin, tekstil üretim ve ticaretindeki paylarını, gelişmiş ülkelere kıyasla giderek artırmalarıdır. 1980-2000 yılları arasında tekstil üretimi Asya kıtasında yaklaşık %100, Amerika kıtasında %75 kadar artmış; Avrupa'da ise %33 kadar gerilemiştir. 1980'de tekstil

¹ Bir sanayi dalı olarak tekstilin ortaya çıkması, sanayi devrimi ile İngiltere'de başlamıştır. 18. yüzyılın ikinci yarısında mekanik iplik eğirme yöntemleri geliştirilmiştir. Ticari bir kullanıma sahip olan ilk mekanik dokuma tezgahını İngiliz din adamı Edward Cartwright 1785'de gerçekleştirmiş ve patentini almıştır. Üretim tekniklerindeki gelişmeye paralel olarak sırasıyla su, buhar ve elektrik kullanılarak çalışan tesislerde tekstil üretimi gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Daha sonra desen tekniği ve moda endüstrisinin de artan önemine paralel olarak Fransa, ABD ve İtalya'da bu sanayi gelişmiştir. 1830'da dikiş makinesi, 1900'lerde de sentetik elyafların geliştirilmesi, tekstil kimyası ve makinesi alanlarındaki çeşitli gelişmeler paralelinde tekstil ve hazır giyim sanayi gelişimini sürdürmüştür (Öngüt, 2007:3).

üretimini yaklaşık yarısını gerçekleştiren Avrupa'nın payı bugün %30 dolaylarına düşmüş; aynı dönemde Asya ülkelerinin payı ise %25'ten %35-40 dolaylarına yükselmiştir. Amerika kıtası, dünya tekstil üretimindeki payını son çeyrek yüzyılda %20'lerden %25-30 dolaylarına yükseltmeyi başarmıştır. Önümüzdeki yıllarda Çin dahil Asya ülkelerinin paylarının, diğer bölgeler aleyhine artmaya devam etmesi beklenmektedir (<http://tekstilbilgi.com>).

Tekstil sektörü; gayri safi yurt içi hasıla, imalat sanayi ve sanayi üretimindeki payı, ihracat, ekonomiye sağladığı net döviz girdisi, istihdam, yatırımlar, dışa açıklık ve makro-ekonomik büyüklükler açısından Türkiye'nin birinci sektörü konumundadır (DPT, 2007:18).

Tekstil sektörünün Türk ekonomisindeki yerini ayrıntılı olarak inceleyebilmek için Tablo 1 değerlendirilebilir. Sektörün GSMH içindeki payı %11, sanayi üretimi içindeki payı %14, imalat sanayi üretimi içindeki payı ise %16 düzeyindedir. Toplam istihdamın %11'ini üreten tekstil sektörü, sanayi sektöründeki istihdamın da %28'ine sahiptir. Dış ticaretimizde oldukça önemli bir yere sahip tekstil sektörü, ihracatımızın %38'ini gerçekleştirmektedir.

Tablo 1: Tekstil Sektörünün Ekonomideki Yeri (2006)

Temel Ekonomik Göstergeler	%
Toplam üretim (GSMH) içindeki payı	11
Sanayi üretimi içindeki payı	14
İmalat sanayi üretimi içindeki payı	16
İstihdam içindeki payı	11
Sanayi içindeki istihdam payı	28
Toplam ihracat içindeki payı	38
Toplam ithalat içindeki payı	8,2

Kaynak: DTM (2008).

Türkiye ekonomisi ve sanayisi içinde önemli bir yere sahip olan bu sektörün değişen dünya rekabet şartlarına uyum sağlaması gerekmektedir. 2008 yılına kadar korunma önlemi kapsamında büyük üretim ve ihracat potansiyeline sahip olan Çin'e karşı uygulanacak kotaların tamamen kalkması sonrasında bu sektörlerde dış ticaret, genel DTÖ kuralları kapsamında yürütülecektir (Öngüt, 2007:ii). Tekstil sektörünün dünya rekabetine eskisinden daha fazla maruz kalması, sektörün rekabet gücünü ön plana çıkarmaktadır.

İmalat sanayi içinde istihdam, üretim ve ihracatta birinci sırada yer alan tekstil sektörünün üretim ve ihracat içindeki payı azalsa da göreceli olarak önemini sürdürmektedir. Türkiye ekonomisi içinde tek sektörün bu ölçüde büyük paya sahip olması, bu sektördeki gelişmelerin tüm ekonomiyi güçlü şekilde etkilemesine neden olmaktadır. İç ve dış gelişmelere oldukça duyarlı olan tekstil sektörü, kendisi ile birlikte Türk ihracatını ve diğer sektörleri önemli derecede etkilemektedir. Kriz ortamlarında Türkiye'nin yumuşak karnını oluşturan tekstil sektörü, kalkınma ve büyüme yıllarında ise en büyük umut olmaktadır. Bu nedenle, bu sektörde rekabet gücünün sürdürülebilirliği büyük önem taşımaktadır (Öngüt, 2007:1).

Dünyada ve Türkiye’de tekstil sektörü ve ihracatına yönelik bu açıklamalardan sonra sektörün ihracattaki önemini ve profilini somut olarak değerlendirebilmek amacıyla Kahramanmaraş ili özelinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Bir sonraki bölüm, bu araştırma ve sonuçları üzerinde durmaktadır.

II. KAHRAMANMARAŞ İLİ TEKSTİL SEKTÖRÜ ARAŞTIRMASI

Çalışmanın bu bölümünde, tekstil sektörünün ihracat profili ve ihracat performansını geliştirici uygulamalar Kahramanmaraş ili tekstil sektörü üzerine gerçekleştirilen bir araştırma ile somut şekilde ele alınmaktadır. Bu çerçevede; öncelikle araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın kapsamı ve sınırları üzerinde durulmakta, daha sonra araştırma bulgularının analizine geçilmektedir.

A. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Araştırmanın temel amacı; tekstil sektörü-ihracat ilişkisini analiz etmektir. Çalışmada bu ilişkiler, Kahramanmaraş ili örnek uygulamasında incelenmektedir. Bu nedenle, genelde Kahramanmaraş ili sosyo-ekonomik profili, özelde ise ilin tekstil sektörü üzerinde durmak gerekir.

İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması’nda “TR63-Hatay Alt Bölgesi” içerisinde yer alan ve 2003 yılı gelişmişlik sıralamasında -0,34968 endeks değeriyle 48’nci sırada bulunan Kahramanmaraş ilinin sosyo-ekonomik profili, ayrıntılı olarak Tablo 2’de sunulmaktadır. Kişi başına düşen gelir açısından Kahramanmaraş ili 1.215 \$ ile hem Akdeniz Bölgesi hem de Türkiye ortalamasının gerisinde yer almaktadır. Genel ekonomik, demografik, eğitim ve sağlık göstergeleri dikkate alındığında, ilin bölge ve Türkiye ortalamasının altında kaldığı görülmektedir. Tarım sektöründe çalışanların istihdam içindeki payı % 65,63 ile bölge ve Türkiye ortalamasının üzerindedir. Bu durum, ilde tarım sektörünün önemli bir istihdam kaynağı olduğunu göstermesi açısından önemlidir. Ayrıca, sanayide çalışanların istihdam içindeki payının bölge ortalamasının üzerinde olması dikkati çekmektedir.

Tablo 2: Kahramanmaraş İli Sosyo-Ekonomik Profili

Göstergeler	Birim	Kahramanmaraş	Akdeniz Bölgesi	Türkiye
Genel Ekonomik (2000)				
Kişi Başı GSYİH	\$	1.215	1.726	1.837
Kişi Başına İhracat (1995-2000)	\$	169	1.841	2.249
Kişi Başına İthalat (1995-2000)	\$	397	2.944	3.967
Demografik (2000)				
Toplam Nüfus	Kişi	1.002.384	8.706.005	67.803.927
Şehirleşme Oranı	%	53,47	59,78	64,90
Yıllık Ortalama Nüfus Artış Hızı (1990-2000)	%0	11,41	21,43	18,28
Nüfus Yoğunluğu	Kişi/Km ²	70	98	88
Eğitim (2000/2001)				
Okur-Yazar Nüfus Oranı	%	83,42	88,16	87,30
Üniversite Bitirenlerin Okul Bitirenlere Oranı	%	5,84	8,28	8,42
Liseler Okullaşma Oranı	%	34,18	42,18	36,92
Meslek Liseleri Okullaşma Oranı	%	14,82	16,55	20,49
Sağlık (2000)				
On bin Kişiye Düşen Hekim Sayısı	Kişi	6,29	10	13
On bin Kişiye Düşen Eczane Sayısı	Adet	1,62	3	3
On bin Kişiye Düşen Hastane Yatağı Sayısı	Adet	10,48	19	23
İstihdam (2000)				
Tarım Sektöründe Çalışanların Toplam İstihdama Oranı	%	65,63	54,97	48,38
Sanayi Sektöründe Çalışanların Toplam İstihdama Oranı	%	9,84	8,78	13,35
Ticaret Sektöründe Çalışanların Toplam İstihdama Oranı	%	5,35	10,46	9,67
Ücretli Çalışanların Toplam İstihdama Oranı	%	29,45	37,81	43,52
İşverenlerin Toplam İstihdama Oranı	%	1,28	2,23	2,61

Kaynak: DPT, 2003: 200.

Kahramanmaraş ili ekonomisinde öne çıkan en önemli sektörlerden birisi, tekstil sektörüdür. Tablo 3, ilin tekstil sektörünün genel ekonomik profilini göstermektedir. Buna göre; tekstil sektöründe 2007 yılı itibariyle 177 firma faaliyet göstermektedir. Faal işletme sayısında yıllar itibariyle bir artış gözlenmektedir. Alt sektörler itibariyle bakıldığında; iplik sektöründe Türkiye’de üretilen toplam 1.325.000 ton ipliğin %27’4’ü yani 363.000 tonu burada gerçekleştirilmektedir. Diğer taraftan, Türkiye’nin yıllık 550.000 metre olan dokuma kumaş üretiminin 48.600 metresi yani %8,4’ü Kahramanmaraş tekstil sektöründe gerçekleştirilmektedir. İlin toplam istihdamının %72’si tekstil sektörü tarafından üretilmektedir. Ayrıca, sektörün ihracatında da önemli gelişmeler söz konusudur. Bu veriler ışığında; sektörün ilin üretim, istihdam ve ihracatında önemli bir yerinin olduğunu dolayısıyla ilin ekonomik kalkınmasında sürükleyici sektörlerden birisi olarak görülebileceğini söylemek mümkündür.

Tablo 3: Kahramanmaraş Tekstil Sektörü Ekonomik Profili

Göstergeler	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Faal işletme sayısı						
İplik	65	66	68	67	69	84
Dokuma	26	25	26	30	29	26
Örme	29	47	47	47	47	44
Boya-Kaşar	13	14	15	21	21	23
Toplam	133	152	156	165	166	177
Üretim						
İplik (Ton/yıl)	259.000	275.000	278.000	310.000	340.000	363.000
Dokuma (Mt/yıl)	98.000.000	102.000.000	104.350.000	110.000.000	121.000.000	131.396.000
Örme (Ton/yıl)	45.000	50.000	50.000	55.000	60.000	76.450
Konfeksiyon (Parça/yıl)	15.670.000	15.000.000	25.000.000	27.000.000	17.000.000	19.539.000
Boya-Kaşar	73.000	75.000	75.000	90.000	110.000	136.800
İstihdam						
İplik						12.287
Dokuma						2.617
Örme						1.343
Konfeksiyon						3.538
Boya-Kaşar						3.650
Diğer						854
Toplam						24.289

Kaynak: Kahramanmaraş İli Sanayi Envanteri (2008).

B. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma, durum saptayıcı bir nitelik taşımaktadır. Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. İhtiyaç duyulan veriler, her firmadaki yetkili kişiler (firma sahibi, firma yöneticileri ya da yönetici yardımcıları) ile yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Elde edilen verilerin analizinde SPSS 15.0 for Windows programı çerçevesinde frekans ve ortalamalar kullanılmıştır. Araştırmada firmaların ihracata yönelme nedenleri, ihracatta karşılaşılan temel sorunlar, Eximbank (ihracat) kredilerinden yararlanamama nedenleri, ihracat organizasyonlarına ortak olmanın mikroekonomik ve makroekonomik faydaları 5'li likert ölçeği (Çok önemsiz =1, Çok önemli =5 olacak şekilde) kullanılarak değerlendirilmiştir.

C. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Kahramanmaraş ili Ticaret ve Sanayi Odasının 2007 yılı verilerine göre tekstil sektöründe ihracat yapan toplam 65 civarında firma bulunmaktadır. Çalışmanın ana kütesini, 65 firma oluşturmaktadır. Bu 65 firmadan 40 tanesi ile

anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Firmaların bir kısmının kapanmış olması, bir kısmının da taşınması nedeniyle 65 firmanın tamamıyla anket yapılamamıştır.

D. ARAŞTIRMA BULGULARININ ANALİZİ

Gerçekleştirilen anket çalışmasından elde edilen veriler firmaların genel profili, firmaların ihracat profili, firmaların ihracata yönelme nedenleri, karşılaştıkları temel sorunlar, ihracat kredilerinden yararlanamama nedenleri, ihracat organizasyonları ve sanayi kümelenmeleri konuları çerçevesinde değerlendirilmiştir.

1. Sektördeki Firmaların Genel Profili

Araştırma kapsamına giren ve büyük çoğunluğunun 10 yıl ve üzeri bir faaliyet geçmişine sahip olduğu ilgili firmaların %55'i küçük ve orta ölçekli iken %45'i de büyük ölçekli firma niteliğindedir. Büyük bir kısmının anonim şirket yapısında olduğu, firmaların kapasite kullanım oranlarının oldukça yüksek olduğu gözlenmektedir. Firmaların %72,5 gibi büyük bir kısmı üretim teknoloji düzeyini yüksek olarak, %12,5'i de çok yüksek olarak değerlendirmektedir (Tablo 4).

Tablo 4: Sektördeki Firmaların Genel Profili

	FAKTÖRLER	FREKANS	%	FAKTÖRLER	FREKANS	%
Çalışan sayısı	1-9	-	-	Kapasite kullanım oranı	25'ten az	-
	10-49	2	5		25-50	-
	50-249	20	50		51-75	3
	250 ve üzeri	18	45		75 üzeri	37
Faaliyet yılı	1-4	-	-	Üretim teknoloji düzeyi	Çok düşük	-
	5-9	6	15		Düşük	2
	10-19	28	70		Orta	4
	20 ve üzeri	6	15		Yüksek	29
Yöneticinin cinsiyeti	Bay	35	87,5	Hukuki yapı	Çok yüksek	5
	Bayan	5	12,5		Şahıs işletmesi	1
Yöneticinin eğitim düzeyi	İlköğretim	-	-	Adi ortaklık	-	
	Lise	4	10	Kolektif şirket	-	
	Üniversite	33	82,5	Limitet şirket	3	
	Y. Lisans	3	7,5	Anonim şirket	36	
Yöneticinin konumu	İşletme sahibi	2	5			
	İşletme müdürü	6	15			
	Orta kademe yönetici	32	80			

2. Sektördeki Firmaların İhracat Profili

Araştırma kapsamındaki firmaların genel ihracat profili, Tablo 5 yardımıyla incelenebilir.

Tablo 5: Tekstil Sektörü İhracat Profili

	FAKTÖRLER	FRE.	%	FAKTÖRLER	FREK.	%	
Firmaların Yararlandıkları Destek Kredileri	Yatırım kredileri	30	75	İhracat Kredilerinden Yararlanma Durumu	Hiçbirisi	24	60
	İşletme kredileri	22	55		Sevk öncesi döviz kredisi	13	32,5
	İhracat kredileri	16	40		Sevk öncesi YTL kredisi	11	27,5
	Hiçbiri	1	2,5		Sevk öncesi KOBİ kredisi	2	5
İhracat Desteklerinden Firmaların Yararlanma Durumu	Hiçbiri	12	30	İhracatı Gerçekleştirme Yöntemleri	Kendi imkânları	38	98,5
	İhracat kredi sigortası ve garanti prog.	11	27,5		Sektörel dış ticaret şirketleri	-	-
	İstihdam	10	25		Yurtdışı temsilcilikleri	7	17,5
	Yurtdışı fuar ve sergilere katılma	10	25		Dış ticaret sermaye şirketleri	-	-
	Ar-Ge desteği	6	15		İhracatı geliştirme merkezi	1	2,5
	Yurtdışı ofis ve mağaza işletme	5	12,5	İhracatta SDTŞ ve DTSS'lerine Dahil Olmak Etkili Bir Yol mudur?	Evet	29	72,5
	Eğitim	5	12,5		Hayır	11	27,5
	Pazar araştırması	4	10		Evet	21	52,5
İhracatta Bilgi Edinme Kaynakları	Özel araştırmalar	31	77,5	Tekstil Kümelenmesi İhracatın Gelişimine Fayda Sağlar mı?	Hayır	6	15
	İnternet	30	75		Fikrim yok	13	32,5
	Resmi yayınlar	14	35				
	Diğer ihracatçı firmalar	14	35				
2007 İhracat Düzeyi	Arttı	25	62,5	En Çok İhracat Yapılan Ülkeler	İtalya	27	67,5
	Azaldı	5	12,5		Almanya	12	30
	Değişmedi	10	25		İspanya	11	27,5
2008 İhracat Tahmini	Artar	29	72,5		İsrail	9	22,5
	Azalıır	3	7,5		Yunanistan	8	20
	Değişmez	8	20		Portekiz	7	17,5

Buna göre firmaların yararlandıkları krediler sıralamasında yatırım kredileri başta olup, bunu işletme ve ihracat kredileri izlemektedir. İhracat desteklerinden 12 firma yararlanamadığı gibi, ihracat kredi sigortası ve garanti programları, istihdam ve yurt dışı fuar-sergilere katılım desteği öncelikle yararlanılan destekler arasında yer almaktadır. Özel araştırmalar ve internet, ihracatta en önemli bilgi kaynakları olarak görülmektedir. Firmaların büyük bir kısmı 2007 yılı ihracatının arttığını, 2008 yılında da artabileceğini öngörmektedirler. Dikkati çeken önemli bir nokta 24 firmanın ihracat kredilerinden yararlanamadığı ayrıca, firmaların tamamına yakınının ihracatı

kendi imkanları ile gerçekleştirdikleri görülmektedir. Son olarak, ihracatın gerçekleştirildiği ülkeler dikkate alındığında İtalya, Almanya ve İspanya ilk sıralarda yer almaktadır.

3. Sektördeki Firmaların İhracata Yönelme Nedenleri

Firmaların ihracata yönelmesinde ülke ekonomisine üretim, istihdam ve gelir katkısı ilk sırada yer alırken, küreselleşme zorunluluğu ve ürünün üstün kalitesi bu faktörü izlemektedir. Çarpıcı bir sonuç, devlet teşviklerinden yararlanma nedeni firmalar tarafından en son sırada değerlendirilmiştir. Bu durum, aslında teşvik sistemindeki sıkıntıları yansıtması açısından önemlidir (Tablo 6).

Tablo 6: Firmaların İhracata Yönelme Nedenleri

Önem Sırası	N	Faktörler	Ortalama	Std. Sapma
1	40	Ülke ekonomisine üretim, istihdam ve gelir katkısı	4,5250	0,55412
2	40	Küreselleşme zorunluluğu	4,3750	0,66747
3	40	Ürünün üstün kalitesi	4,3500	0,73554
4	40	Yerel pazarların daralması ve rekabetin artması	4,2250	0,65974
5	40	Yenilikçi yapı	4,1500	0,62224
6	40	Rekabet avantajı	4,0750	0,69384
7	40	Devlet teşviklerinden yararlanma	3,6500	0,94868

4. Sektördeki Firmaların İhracatta Karşılaştıkları Temel Sorunlar

Araştırmaya katılan firmalar ihracatta karşılaşılan en önemli sorunu markalaşma olarak ifade etmektedirler. Üretim maliyetlerinin yüksekliği, rekabetin yoğunlaşması ve bürokratik işlemlerin yoğunluğu diğer önemli sorunlar olarak sıralanabilir. Diğer taraftan ihracatta bilgi yetersizliği, kapasite kullanım oranının düşük olması ve iç piyasada daha iyi mal satabilme diğer sorunlara nazaran nispeten düşük önem derecesine sahiptir (Tablo 7).

Tablo 7: İhracatta Karşılaşılan Temel Sorunlar

Önem Sırası	N	Faktörler	Ortalama	Std. Sapma
1	40	Markalaşma	4,525	0,5541
2	40	Üretim maliyetlerinin yabancı firmalardan daha yüksek olması	4,525	0,6698
3	40	Yabancı piyasalarda rekabetin giderek yoğunlaşması	4,450	0,5523
4	40	Bürokratik işlemlerin yoğunluğu	4,275	0,7840
5	40	İhracatta finansman sorunu	4,250	0,6698
6	40	Yatırım ve teknolojik yetersizlik	4,025	0,8911
7	40	İhracatta uzman personel yetersizliği	3,900	1,0076
8	40	Yabancı müşterilere ulaşamama ve yabancı pazarlar hakkında bilgi sahibi olamama	3,900	0,9818
9	40	Ürün kalitesinin düşük olması	3,850	1,0512
10	40	İç piyasada daha iyi mal satabilme	3,825	1,0594
11	40	Kapasite kullanım oranının düşük olması	3,675	0,9971
12	40	İhracatta bilgi yetersizliği	3,575	0,9577

5. Sektördeki Firmaların Eximbank (İhracat) Kredilerinden Yararlanamama Nedenleri

Tablo 5'ten de görüleceği gibi, firmaların büyük bir çoğunluğu ihracat kredilerinden yararlanamamaktadır. Bunun altında önemli nedenler yatmaktadır. Kredi maliyetlerinin yüksek olması, bürokratik işlemlerin yoğunluğu ve kredilerin vadelerinin kısa olması firmaların Eximbank (ihracat) kredilerinden yararlanamamalarında öncelikli nedenler olarak belirtilmektedir. Diğer taraftan krediye gereksinim duyulmaması ve krediler hakkında bilgi sahibi olmama nedenleri ise firmalar tarafından daha düşük önem derecesine sahip faktörler olarak değerlendirilmektedir (Tablo 8).

Tablo 8: Firmaların Eximbank Kredilerinden Yararlanamama Nedenleri

Önem Sırası	N	Faktörler	Ortalama	Std. Sapma
1	25	Kredi maliyetlerinin yüksekliği	4,5200	0,58595
2	25	Bürokratik işlemlerin yoğunluğu	4,3200	0,69041
3	25	Kredilerin vadelerinin kısa oluşu	4,1600	0,85049
4	25	Kredi sunan banka ağının yetersiz olması	3,5600	1,00333
5	25	Krediler hakkında yeterli bilgiye sahip olmama	3,0000	1,15470
6	25	Gereksinim duyulmaması	2,9600	1,01980

6. İhracat Organizasyonlarına Dahil Olmanın Temel Mikroekonomik Faydaları

Araştırma kapsamındaki firmalar ihracat organizasyonlarına dahil olmanın sağlayabileceği muhtemel mikroekonomik faydalar arasında birlikte hareket etme duygusunun güçlenmesi, ihracatta bilgi birikimi sağlaması, finansman ihtiyacının azalması ve endüstride sesini duyurabilme faktörlerini diğerlerine nazaran daha önemli olarak değerlendirmektedir. Diğer taraftan uzun dönemli yatırım ve üretim planlaması yapabilme ve büyük miktardaki siparişlerin birlikte hareket ile kolay karşılanması ise firmalara göre daha az önemli faydalar olarak görülmektedir (Tablo 9).

Tablo 9: İhracat Organizasyonlarına Dahil Olmanın Temel Mikroekonomik Faydaları

Önem Sırası	N	Faktörler	Ortalama	Std. Sapma
1	29	Birlikte hareket etme hissinin güçlenmesi	4,6207	0,56149
2	29	İhracatta bilgi birikimi sağlanması	4,5517	0,50612
3	29	İhracat giderlerinin paylaşılmasıyla daha az finans ile kaynak tahsisi	4,4828	0,50855
4	29	Endüstride sesini duyurabilme	4,4483	0,86957
5	29	Yeni pazarlara girme ve yeni alıcılarla çalışma	4,2069	0,81851
6	29	Pazarların çeşitlenmesi ve riskin azaltılması	4,1724	0,96618
7	29	Pazarlık gücü elde ederek daha kârlı satış yapabilme	3,8621	0,74278
8	29	Birim üretim ve dağıtımda tasarruf	3,6552	0,81398
9	29	Büyük miktardaki siparişlerin birlikte hareket ile kolay karşılanması	3,4138	0,90701
10	29	Uzun dönemli yatırım ve üretim planlaması yapabilme	3,0690	0,52989

7. İhracat Organizasyonlarına Dahil Olmanın Makroekonomik Faydaları

Firmalara göre istihdamın artması, ihracatta pazarlama bilgisinin gelişmesi, döviz gelirlerini artırması ve dış ticaret açığının kapanması ihracat organizasyonlarına dahil olmanın sağlayabileceği temel makroekonomik faydalar arasında diğerlerine göre daha önemlidir. Diğer taraftan devlet ve özel sektör arasında diyalogun artması ve mevcut kaynakların daha etkin kullanımı ise firmalara göre daha az önemli faydalar olarak görülmektedir (Tablo 10).

Tablo 10: İhracat Organizasyonlarına Dahil Olmanın Temel Makroekonomik Faydaları

Önem Sırası	N	Faktörler	Ortalama	Std. Sapma
1	29	İstihdamın artması	4,7931	0,49130
2	29	İhracatta pazarlama bilgisinin gelişmesi	4,5517	0,50612
3	29	Döviz gelirlerini artırması ve dış ticaret açığının kapanması	4,4138	0,73277
4	29	İhracatta finansman sorununa çözüm getirmesi	4,3793	0,86246
5	29	İhracatta ürün ve pazar çeşitlenmesine gidilmesi	4,1724	0,75918
6	29	Mevcut kaynakların daha etkin kullanımı	3,9655	0,77840
7	29	Devlet ve özel sektör arasında diyalogun artması	3,0000	0,75593

8. Sektörün İhracat Performansını Geliştirici Modeller

Kahramanmaraş ili tekstil sektörü ihracat araştırması yukarıda ifade edilen bulguların yanı sıra, firmaların ihracat performansının geliştirilmesinde faydalı olabilecek iki önemli modele ilişkin genel bir eğilimi de ortaya koymaktadır.

Nitekim; araştırmaya dahil olan firmaların %72,5 gibi büyük bir çoğunluğu Sektörel Dış Ticaret Şirketleri (SDTŞ) ve Dış Ticaret Sermaye Şirketleri (DTSS) gibi ihracat organizasyonlarına dahil olmanın ihracatta etkili bir yol olabileceğini kabul etmekte, %27,5'i gibi küçük bir kısmı ise tersi bir düşünce sergilemektedir. Diğer taraftan, firmaların %52,5 gibi önemli bir kısmı tekstil kümelenmelerinin ihracatta önemli bir gelişme sağlayabileceğini, %32,5'i bu konuda bir fikrinin olmadığını, %15'i de olumsuz bir görüş beyan etmiştir. Bu genel eğilimden yola çıkarak bir sonraki bölümde bu iki önemli modelin dünya ve Türkiye'deki gelişmelerine yer verilmektedir.

8.1. İhracat Organizasyonları Modeli

Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülke ekonomilerinde örneklerine rastlanan ihracat organizasyonlarının temel özelliği, büyük bir bölümünün KOBİ'lerden oluşmasıdır. Amerika'da ilk kez 1918 yılında "Web-Pomorene Associations" organizasyonları ile başarılı bir ihracat uygulaması gerçekleştirilerek işletmelerin ihracata yönlendirilmesi sağlanmıştır. Buna göre, benzer ya da aynı alanlarda ekonomik faaliyette bulunan iki ya da daha fazla şirket belirli bir piyasada etkili olmak amacıyla anlaşmışlardır (Beşeli, 1997:37).

Bu uygulamalar arasında en başarılı örneklere İtalya'da rastlamak mümkündür. İtalya'da KOBİ'ler arasında başlayan işbirliği bugün ülke ekonomisinde çok önemli rol oynamaktadır. İşbirliğinin örgütlü bir biçimde uygulanması, en çok dış ticarete "Export Consortia" ve "Federexport" da görülmektedir. İhracatçı birlikleri (Export Consortia) ve "Federexport" örgütlenmesi tamamen İtalya'ya özgü bir modeldir. KOBİ'lerin dış pazar paylarını arttırmak amacıyla oluşturdukları bu birlik onlara pazarlama, finansman, teknik ve ticari alanlarda uzmanlık hizmetleri vermektedir (Beşeli, 1997:37). Bugün İtalya'da 300'den fazla ihracatçı birliği vardır. Bu birliklerin %60'ı Federexport'a aittir. Federexport, hem ulusal düzeyde birliklerin politik temsilciliğini yapar, lobi faaliyetlerini düzenler hem de firmalar arası işbirliğini sağlar.

İhracata yönelik etkin örgütlenme modellerinin başarılı örnekleri arasında Japonya ve Güney Kore de yer almaktadır. Japonya Dış Ticaret Şirketleri ve Güney Kore Genel Ticaret Şirketlerinin uluslararası pazarlama yöntemi bilgi ve deneyimine sahip olmayan bireysel ihracat organizasyonları ve şirketlerinin dünya piyasalarında daha etkin bir güç ve sinerjik potansiyel elde edebilmeleri yönünde bu ülkelere önemli avantajlar sağladığı görülmektedir. Japonya'da KOBİ'lerin dışa açılma çabaları Japon KOBİ Kurumu JSBC'nin Küçük İşletme Globalizasyon Merkezi tarafından desteklenmektedir. Bu kuruluş, KOBİ'lerin uluslararası piyasalara açılmaları ve özellikle yabancı ülkelerde yapacakları yatırımlarına yardımcı olmak amacıyla faaliyette bulunmaktadır (Baykal, 1996:44).

Finlandiya ihracat işletmesi, bir diğer örneği temsil etmektedir. Finlandiya'da ihracatın en önemli unsurları KOBİ'ler tarafından kurulmuş gruplaşmalardır. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı bu gruplaşmalara reklam, yurtdışı sergi ve fuarlara katılma, pazar araştırması gibi konularda destek vermektedir. Diğer taraftan, Avusturya İhracat İşletmesi ise 1947 yılında 236 küçük işletmenin bir araya gelmesiyle kurulmuştur. İsviçre İhracat İşletmesi de 1960 yılında 22 imalatçı işletme tarafından oluşturulmuş olup bu konuda son örnek olarak verilebilir (Alkan, 1996:27).

Örnek olarak ifade edilmeye çalışılan bu ihracat organizasyonları ile gerek büyük ölçekli işletmeler gerek se KOBİ'ler tüm dünyada önemli bir konuma gelmiş ve ihracat faaliyetlerinde önemli başarılar kaydetmişlerdir. İhracat organizasyonlarının dünyada 19. yüzyılın başından itibaren uygulama alanı bulmasına rağmen, Türkiye'de 1990'lı yıllardan itibaren gelişme kaydettiği söylenebilir.

Bu bağlamda, Türkiye'de ilk defa 1980'li yılların sonlarına doğru DTSS'lerin kuruluşu teşvik edilmiştir. Bilindiği üzere, Türkiye'de 24 Ocak 1980 yılında İhracata Yönelik Kalkınma Stratejisinin benimsenmesi ile birlikte teşvik sisteminde de köklü değişiklikler yapılmış ve sistem yeni bir yapıya kavuşturulmuştur. Bu değişikliklerin bir sonucu olarak, Japonya, Güney Kore, Tayland, Brezilya ve hatta A.B.D.'de uygulanan Genel Ticaret Şirketleri modeli,

18/07/1980 tarihli 8/1173 sayılı İhracatçı Sermaye Şirketlerini Teşvik Kararı ile Türkiye’de uygulamaya konulmuştur.

1980-1991 döneminde DTSS’lerin genel ihracat içindeki payları ortalama % 40 olarak gerçekleşmiş, 1988 yılında ise % 50 ile en yüksek seviyesine ulaşmıştır. 1991 yılından itibaren DTSS’lerin büyük bir bölümü yıllık ihracat hacimlerini korumuşlardır. DTSS’lerin son beş yıllık performanslarına bakıldığında, genel ihracatımızın içerisindeki paylarının %30 seviyelerinde olduğu gözlemlenmektedir. Günümüzde sayıları 48’i bulan DTSS’ler; KDV iadelerinde teminat kolaylığı, dahilde işleme rejiminde teminat kolaylığı, Eximbank YTL ve döviz kredilerinde indirimli faiz uygulaması, kredi temininde indirimli teminat kolaylığı, ihracatta bazı devlet yardımlarından yararlanma, onaylanmış kişi statüsü edinmek yoluyla gümrük işlemlerinde sürat ve kolaylık gibi avantajlara da sahip olabilmektedirler. Türkiye’de 1992 yılında KOBİ’leri ihracata yönlendirmek ve ihracatlarına ivme kazandırmak amacıyla Çok Ortaklı Dış Ticaret Şirketleri (ÇODTŞ) Tebliği yayımlanarak KOBİ’lerin ÇODTŞ’ler şeklinde birleşmeleri ve sayıca artmaları özendirilmeye çalışılmıştır. Ancak ÇODTŞ’ne yönelik çeşitli desteklere rağmen sayıları artırılmamıştır. Bunun en önemli nedenleri arasında güven unsuru gelmektedir. Aynı zamanda ilgili sivil ve resmi kuruluşların ihracatta örgütlenmeye ilişkin tanıtım ve özendirme çabaları da etkili olamamıştır. Yukarıda sayılan nedenlerden ötürü sayıları artırılmayan KOBİ’lerin ihracat organizasyonlarına yeni bir düzenleme getirilmiştir. 22.12.1995 tarih ve 95/7623 sayılı İhracat Rejimi Kararı’na istinaden, KOBİ’lerin ihracat sektörü içinde bir organizasyon altında toplanarak dünya pazarlarına yönlendirilmesi amacıyla ihracat ve ilgili konularda finansman, tedarik, nakliye, sigorta, gümrükleme vb. hizmet sağlayarak dış ticarete uzmanlaşmalarına ve bu suretle daha etkin faaliyet göstermelerini teminen kurulan şirketlere Dış Ticaret Müsteşarlığı’nca “Sektörel Dış Ticaret Şirketi” statüsü verilmesi kararlaştırılmıştır (FORUM, 1997:32). 6.1.1996 tarih ve 22515 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İhracat 96/5 Sayılı Tebliğ ile Sektörel Dış Ticaret Şirketleri statüsüne yeni bir düzenleme getirilmek suretiyle SDTŞ kurulması ve gelişmesinde yardımcı olmak amacıyla, bünyelerinde büyük ölçekli işletme bulundurabileceklerdir.

KOBİ’lerin ihracata yönlendirilmeleri ve uluslararası rekabet güçlerinin artırılması amacıyla kurulması desteklenen SDTŞ’nin sayısı giderek artmaktadır. Dış Ticaret Müsteşarlığı’nın SDTŞ statüsü verdiği şirket sayısı 16’dır. 16 SDTŞ adı altında toplam 517 firma örgütlenmiştir. SDTŞ’lerin sektörel dağılımında ilk sırayı tekstil-konfeksiyon almaktadır. 207 tekstil-konfeksiyon işletmesi 7 SDTŞ kurmuştur. Bu sektörü, 2’şer şirketle kesme çiçekçilik ve ayakkabı sanayi, 1 şirketle balıkçılık sektörü izlemektedir (Tablo 11).

Tablo 11: SDTŞ'lerin Sektörler ve İller Bazında Dağılımı

	SDTŞ Sayısı	Ortak Sayısı
Sektörler		
Tekstil-Konfeksiyon	7	207
Kesme Çiçekçilik	2	41
Ayakkabı Sanayi	2	75
Balıkçılık	1	15
Genel (KÖY)	4	179
Toplam	16	517
İller		
İstanbul	8	267
İzmir	1	15
Gaziantep	1	15
Antalya	2	41
Çorum	2	168
Batman	1	5
Elazığ	1	6
Toplam	16	517

Kaynak: DTM (2008)

8.2. Sanayi Kümellemeleri Modeli

Firmaların rekabet gücünü ve ihracat performansını geliştirmede ele alınabilecek bir diğer model, sanayi kümelenmeleridir. Kümelene; yerel kaynakları paylaşan, benzer teknolojileri kullanan ve aralarında işbirliği bağları oluşturan, bir grup firma ve ilgili kurumun belli bir coğrafi alanda yoğunlaşması olarak tanımlanabilir (PERSONA, 2007:1).

Sanayi kümelenmeleri, sundukları ürün ve hizmet türüne göre türlere ayrılabilir. Otomotiv, turizm, finans, tekstil, seramik döşeme ve pek çok sektörde sanayi kümeleri söz konusudur. New York ve Londra'da finansal kümeler, Hollywood'da medya kümeleri, Silikon Vadisi'nde bilgi teknolojileri kümesi, Güney Almanya'da otomotiv kümeleri, Kuzey İtalya'da tekstil kümelerini buna örnek vermek mümkündür (Ketels, 2003:4). Almanya'nın Heidelberg bölgesi de en önemli örnekler arasında gelir. Burası dünyadaki baskı makinelerinin yüzde 40'ını üretmektedir. Sanayi kümelenmelerinin en önemli örnekleri son yıllarda Çin'de ortaya çıkmaktadır. Çin'de 110 ayrı hazır giyim havzası bulunmaktadır. Bunların hepsi takım elbise, denim, pantolon, bayan giyim havzaları gibi farklı alanlara yoğunlaşmış durumdadır. Örneğin; sadece takım elbise havzasında iki bin fabrika üretim yapmaktadır (AKSİYON, 2007:5).

Dünyada stratejik işbirliği ve rekabet gücünü, dolayısıyla ihracatı geliştirmede etkili bir araç olan sanayi kümelenmeleri Türk firmaları için de yol gösterici niteliktedir. Türkiye'de kümelene yaklaşımının uygulamaları, 1999 yılından beri devam etmektedir (Bulu, 2007:2-3). Türkiye'de ön plana çıkan kümelene örnekleri arasında; Sultanahmet turizm, Adıyaman ve Denizli tekstil sektörleri ile Bursa otomotiv sektörü yer alır.

Emek yoğun bir iş kolu olan ve çok fazla istihdam sağlama özelliği taşıyan Adıyaman tekstil ve konfeksiyon sektöründeki kümelenme, Türkiye’de başarılı bir örneği temsil etmektedir. Sektördeki altyapı tekstil ve hazır giyim sektörüne uygun olarak geliştirilmektedir. Adıyaman’daki Tekstil Eğitim Merkezi (ATEM) bu amaçla kurulmuştur. Sektörün ihtiyacı olan sürekli eğitim faaliyetini sunmaktadır. İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçıları Birlikleri’nin gezici eğitim merkezlerinden biri de Organize Sanayide eğitimlerini sürdürmektedir. Daha önce sektörde hiç çalışmamış gençler, 15 günlük bir eğitim sonrası vasıflı işçi olarak organize işe başlamaktadır. Eğitimde diğer önemli bir merkez ise faaliyetlerine yeni başlayan Adıyaman Üniversitesi’ne bağlı iki yıllık tekstil bölümüdür. Ayrıca, iş adamlarının da eğitimleri bu noktada önemlidir. Üretimde önemli bir aşama kaydeden sanayicilerin bundan sonraki ana hedefi pazarlamada güçleri birleştirerek ortak mağazalar açabilmek ve markalaşmadır (AKSİYON, 2007:2).

Türkiye’de son yıllarda rekabet gücü taşıyan sektörlerin kümelenme yaklaşımı ile geliştirilerek, sürdürülebilir ihracat artışını sağlayacak rekabetçi yapının geliştirilmesine katkı sağlaması düşünülmektedir. Bu çerçevede, Dış Ticaret Müsteşarlığı’nca hazırlanan üç aşamalı Çok Yıllık Küme Geliştirme Programı’nın birinci aşaması olan ve Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardımları kapsamında finansmanı sağlanan “Türkiye’de Kümelenme Politikasının Geliştirilmesi Projesi” yürürlüğe konulmuştur (DTM, 2008).

Dünya’da kümelenme modelini ilk ortaya atan isim olan Michael Porter’in belirttiği gibi, sanayi kümelenmeleri firmaların rekabet güçlerini artırarak bölgenin ve bir bütün olarak ülke ekonomisinin gelişmesine katkı sağlayabilmektedir. Bu modelin geç de olsa Türkiye’de uygulamaya geçmiş olması, bir başlangıç olması açısından sevindirici bir gelişme olarak görülebilir.

SONUÇ

İhracat, geçmişte olduğu gibi günümüzde de ülke ekonomilerinin büyüme ve kalkınma süreçlerinde hayati bir rol oynamaya devam etmektedir. İhracat-tekstil sektörü ilişkisi üzerinde yoğunlaşılın bu çalışmada, Kahramanmaraş ili tekstil sektörü üzerine bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Söz konusu araştırmadan çıkarılabilecek önemli sonuçları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

- Sektördeki firmaların büyük bir bölümünün 2007 yılı ihracat düzeylerinin artması, 2008 yılı tahminlerinin de olumlu olması sevindirici bir gelişmedir.
- Büyük bir kısmının KOBİ’lerden oluştuğu firmaların önemli bir bölümü ihracat kredilerinden istifade edemediği gibi, büyük bölümü de kendi imkanlarıyla ihracat faaliyetlerini gerçekleştirmektedir. Firmaların ihracata yönelme nedenleri arasında devlet teşviklerinden yararlanma nedenini en düşük önem derecesine sahip faktör olarak görmesi, teşvik sistemindeki ciddi sıkıntıları su yüzüne çıkarmaktadır.

- Markalaşmama, üretim maliyetlerinin yüksekliği, rekabetin yoğunlaşması ve bürokratik işlemlerin yoğunluğu ihracatın önündeki önemli handikaplar olarak görülmektedir.
- Kredi maliyetlerinin yüksek olması, yoğun bürokrasi ve kredi vadelerinin kısa olması Eximbank kredilerinden yararlanamama da firmaları sıkıntıya sokan en önemli nedenlerdir.
- Firmaların büyük bir kısmı SDTŞ ve DTSS gibi ihracat organizasyonlarının önemli mikro ve makroekonomik faydaları olduğu konusunda fikir birliğindedir. Ayrıca, sektörde ihracat organizasyonları ve sanayi kümelenmesinin ihracat performansını geliştirmede önemli modeller olabileceği konusunda genel bir eğilim belirlemektedir.

Buradan hareketle, sektördeki firmaların ihracat performanslarının geliştirilmesinde teşvik sistemine önemli derecede el atılması faydalı olacaktır. Özellikle de sektörün Eximbank kredilerinden yeterince istifade edebilmesi için kredi maliyetlerinin yani faizlerinin uygun olması, bürokratik mekanizmanın yoğunluğunun azaltılması ve kredi vadelerinin uzatılması ilk akla gelen önlemler arasındadır.

Sektördeki büyük ölçekli firmalar için DTSS şeklinde organize olma, KOBİ'ler için ise SDTŞ bağlamında organize olma firmaların rekabet gücü ve ihracat performanslarının geliştirilmesinde öncelikli modeller olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu tür örgütlenmeler firmalara devlet teşviklerinden öncelikli olarak yararlanma fırsatı sunmaktadır. İhracatta birlikte hareket etme duygusunu güçlendirmesi, bilgi birikimi sağlaması ve daha az finansal kaynağa ihtiyaç duyulması gibi firma bazında sağladığı faydaların yanı sıra, istihdam yaratması, pazarlama bilgisini geliştirmesi, döviz girişi sağlayarak dış ticaret ve ödemeler bilançosu açıklarını kapatma gibi makro ekonomik açıdan da önemli faydaları beraberinde getirmektedir.

Diğer taraftan; stratejik işbirliği ve rekabet gücünü, dolayısıyla ihracatı geliştirmede etkili bir araç olarak görülen sanayi kümelenmeleri Türkiye için de önemli bir açılım olabilir. Nitekim Sultanahmet turizm, Adıyaman ve Denizli tekstil sektörleri ile Bursa otomotiv sektörü ile ilk adımları atılan bu uygulamanın Kahramanmaraş tekstil sektörü için de başlatılması sektörün geleceği açısından oldukça önemlidir. Böylece, bölgesel ve ulusal kalkınmanın sağlanmasında sanayi kümelenmeleri aracından daha fazla yararlanmak mümkün olabilecektir.

KAYNAKÇA

- AKSİYON (2007), http://www.aksiyon.com.tr/detay.php?id=26513&yorum_id=16365 (05.07.2007).
- ALKAN, Ufuk (1996), "Küçük ve Orta Boy İşletmelerde İhracat Etkinliği", *İzmir Ticaret Odası Dergisi*, 13, Ocak, 23-27.
- BALASSA, B. (1978), "Exports and Economic Growth: Further Evidence," *Journal of Development Economics*, 5, 181-189.
- BAYKAL, Cevdet (1996), "KOBİ'lerin İhracatta Örgütlenmelerine Bir Model: Sektörel Dış Ticaret Şirketleri", *Küçük İşletme Dergisi*, 7, Temmuz, 43-51.

- BEŞELİ, Nursel (1997), “KOBİ’lerin Dış Pazarlara Açılabilmesi İçin Alternatif Yöntemler”, *İGEME Dergisi*, 2, (Nisan-Haziran), 36-39.
- BULU, M. (2007), *Rekabette Kümelene Modeli*, URAK.
- DTM (2008), [http://www.dtm.gov.tr/dtmadmin/upload/IHR/MevzuatiGelistirme Db/ sektorel. doc](http://www.dtm.gov.tr/dtmadmin/upload/IHR/MevzuatiGelistirme_Db/ sektorel. doc) (23.04.2008)
- DPT (2003), *İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Araştırması*, DPT Yayın No:2671, Bölgesel Gelişme ve Yapısal Uyum Genel Müdürlüğü, Ankara.
- DPT (2007), *Dokuzuncu Kalkınma Planı: 2007-2013*, Tekstil, Deri ve Giyim Sanayi, Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Yayın No.2715.
- FORUM (1997), “KOBİ’leri İhracata Yönlendirmede Etkili Bir Yol: Sektörel Dış Ticaret Şirketleri”, 2, Şubat.
- GÜBE, Y. (1997), “İktisadi Büyüme ve İhracat Performansı”, *Hazine Dergisi*, 6, 17-26.
- HOTCHKISS, J. L., MOORE, R. E., and ROCKEL, M. (1994), “Export Expansion and Growth at Different Stages of Development”, *Journal of Economic Development*, 19 (1), 87-105.
- KAHRAMANMARAŞ İLİ SANAYİ ENVANTERİ (2008), Kahramanmaraş Ticaret ve Sanayi Odası.
- KETELS, C. (2003), “The Development of the Cluster Concept-present Experiences and Further Developments”, *Prepared for NRW Conference on Clusters, Duisburg, Germany*, (5 Dec),1-25.
- ÖNGÜT, Ç.E. (2007), *Türk Tekstil ve Hazır Giyim Sanayinin Değişen Dünya Rekabet Şartlarına Uyumu*, Uzmanlık Tezi, DPT.
- PERSONA (2007), http://www.clustering06.com/tr/bulten/25%20Mayis_Bulten. doc (04.07.2007).
- SHARMA, U. C. and DHAKAL, D. (1994), “Causal Analysis Between Exports and Economic Growth in Developing Countries”, *Applied Economics*, 26, 1145-1157.
- TYLER, W.G. (1981), “Growth and Export Expansion in Developing Countries: Some Empirical Evidence,” *Journal of Development Economics*, 9 (1), 121-130.
- <http://tektstilbilgi.com/pn1.htm> (23.04.2008).

The Impact of Communication Climate and Job Satisfaction in Employees' External Prestige Perceptions

Yrd. Doç. Dr. Rifat KAMAŞAK

Yeditepe Üniversitesi, Ticari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü, İSTANBUL

Yrd. Doç. Dr. Füsun BULUTLAR

Yeditepe Üniversitesi, Ticari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü, İSTANBUL

ABSTRACT

The importance of perceived external prestige (PEP) has gained importance recently because of its significant effects on organizational outcomes. The primary aim of this study was to explore the antecedents of perceived external prestige. The important constructs which were included in the two different models were communication climate and job satisfaction. To explore their effects on PEP, data were collected from a sample of 375 employees. Three stage multiple regression method was used to test the mediating effect of job satisfaction and hierarchical regression analysis was conducted to test the moderating effect of communication. The results indicated that job satisfaction mediated the relationship between communication climate and PEP, but communication climate did not have a moderating effect.

Key Words: *Perceived External Prestige, Job Satisfaction, Communication Climate*

Örgütsel İletişim İklimi ve İş Tatmininin Çalışanların Kurumsal İtibar Algıları Üzerindeki Etkileri

ÖZET

Örgütsel çıktılar üzerindeki olumlu etkisi nedeni ile, çalışanlara ait kurumsal itibar algısı kavramı son yıllarda büyük önem kazanmıştır. Bu bağlamda araştırmanın temel amacı, algılanan dış itibarın öncellerini incelemek olmuştur. Söz konusu amaca ulaşmak için oluşturulan iki farklı model vasıtası ile, 375 firma çalışanından toplanan veriler öncelikle üç aşamalı regresyon analizine tabi tutulmuş ve iş tatmininin örgütsel iletişim iklimi ile algılanan dış itibar arasındaki mevcut ilişkideki dolaylı etkisi incelenmiştir. Daha sonra ise, hiyerarşik regresyon analizi kullanılarak örgütsel iletişim ikliminin, iş tatmini ile algılanan itibar arasındaki ilişkideki direkt rolü incelenmiştir. Sonuç olarak iş tatmini, örgütsel iletişim iklimi ile algılanan dış itibar arasındaki ilişkide bir ara değişken olarak ortaya çıkmış ve bu nedenle, örgütsel iletişim ikliminin iş tatmini ile kurumsal itibar algısı arasındaki ilişkide herhangi bir moderatör (direkt etkileyici) etkisinin olmadığı görüldükçe, kurumsal itibar algısı üzerinde ancak iş tatmini vasıtası ile dolaylı bir etki yarattığı sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Algılanan Dış İtibar, İş Tatmini, Örgütsel İletişim İklimi*

Introduction

Considerable research attention has been devoted to the subject of organizational image in management literature. Organizational image can be seen as a reciprocal message between the organization and outsiders (Whetten and Mackey, 2002:395). Namely, the organizational image consists of messages transmitted by management, e.g. marketing and communication practices, to

present the organization to outsiders in a more coherent and positive way (Herrbach, Mignonac and Gatignon, 2004:1391).

Although it has mostly been studied using an external perspective focused on strategy and marketing issues (Herrbach and Mignonac, 2004:77), some research (eg. Dutton and Dukerich, 1991; Riordan, Gatewood and Bill, 1997; Carmeli and Freund, 2002; Herrbach *et.al.*, 2004) showed that image also had internal consequences especially on workplace attitudes of employees. Klein and Leffler's (1981) study demonstrated that organizational image was related to stakeholder decisions about the organization such as consumers' perceptions of price level for goods or services. Similarly, Milgrom and Roberts (1986) found a consistent relation between the organizational image and investors' decisions to invest in the firm. Ashforth and Mael (1989) proposed that employees who identified strongly with their organizations were more likely to show a supportive attitude toward them. Simon (1997) stated that employees associated with the positive organizational image of an organization could make decisions that were totally consistent with organizational objectives.

Cable and Graham's (2000) research revealed that companies which conveyed a positive image to the job market were more likely to attract quality applicants. These research findings found strong support from Greening and Turban (2000) by adding that organizational image could be helpful not only in attracting the new applicants but also in retaining the employees. Riordan et al. (1997) and Carmeli and Freund's (2002) research findings also linked organizational image to a wide array of variables including job satisfaction, turnover intentions, organizational commitment and organizational citizenship behavior. It is obvious that employees' perception of organizational image is important since they are essential to organization's performance. In this study, it is aimed to examine the image perceptions of stakeholders especially from the employees' perspective and its relation with job satisfaction. Communication's influence as a mediator or a moderator was also tested in the model with the expectation that a positive communication climate would increase the level of job satisfaction and strengthen the perception of employees' external image of the organization. Hence, the indirect (mediating) effect of communication on employees' image perception via job satisfaction and its moderating role on the job satisfaction-employee image perception relationship were hypothesized.

I. Perceived External Prestige (PEP) and Job Satisfaction

By looking at the literature, it is likely to say that much importance is attached to the organizational image concept and the concept was widely used in explaining both the internal and external stakeholders' behaviors which could be effective on firms' performance (Hammond and Slocum, 1996; McMillan and Joshi, 1997; Roberts and Dowling, 1997). But as noted by Thompson (1967), an organization does not present one image since "each of the various stakeholder groups relates differently to the organization" (Freeman, 1984). According to Riordan et al. (1997:401), "various stakeholders or organizational audiences have

different images of the same organization". Dutton, Dukerich and Harquail (1994:239) propose that "an individual holds two images of her/his organization; one image reflects an individual's own assessment about what the organization represents or stands for and the other image reflects his/her assessment about what other people outside the organization think the organization represents or stands for". Accordingly, it is likely to conclude that the consequences of different images of various stakeholder groups on firms' performance may vary and these varieties should be explained by different constructs. Organizational image notion is more appropriate in addressing the external stakeholders' image perceptions such as corporate reputation, quality, customer loyalty, business prestige etc., rather than the internal issues such as work and workplace attitudes, since its meaning is about the perception of an organization's identity from the outside or interpretations made by outsiders about the company (Herrbach et al., 2004:77). But employees receive the messages and form an opinion about how outsiders perceive the organization.

For this reason, in order to make a better explanation to the variations in workplace attitudes of employees, the literature brought a new definition to this phenomenon as "perceived external prestige" (Mael and Ashford, 1992), "interpreted reputation" or "construed external image" (Dutton and Dukerich, 1991; Dutton et al., 1994). Carmeli and Freund (2002:53) emphasize that "organizational image and perceived external prestige (PEP) are suggested to be distinct constructs". Whereas organizational reputation refers to outsiders' beliefs about what distinguishes an organization, PEP refers to a member's own view of the outsiders' beliefs (Dutton and Dukerich, 1991; Dutton et al., 1994). Since PEP refers to employee views, it is assumed to be related to several workplace attitudes such as job satisfaction, organizational commitment and pleasant effective states at work (Herrbach et al., 2004:77). Among these workplace attitudes, the concept of job satisfaction is one of the few themes that received considerable attention in the literature. Locke (1969) defined job satisfaction as "complex emotional reactions to the jobs". It is also regarded as an important indicator to the employee's relationship to the organization (Locke, 1976). According to Herman and Hulin (1972), job satisfaction is strongly influenced by organizational characteristics and PEP, as an organizational characteristic, is supposed to have an effect on job satisfaction.

While there have been a few studies that have directly measured the relationship between PEP and job satisfaction, Wortruba's (1990) study found that the similar construct of job image was positively correlated to job satisfaction for sales personnel. Some research (Bergami and Bagozzi, 2000; Smidts et al., 2001; Dukerich et al., 2002) revealed a strong relationship between PEP and pleasant affective states at work. In all these studies, a strong PEP brought about pleasant affect and employees high in pleasant affect perceived the most favorable aspects of their job, which in turn increased their job satisfaction. Findings of Herrbach et al.'s (2004) study specifically confirmed the correlation between job satisfaction and PEP. Dutton et al. (1994:240), suggest that if organizational

members see their organization as more respected or prestigious by important outsiders, job satisfaction is more likely to take place, because it could increase someone's self-esteem. In another research, Carmeli and Freund (2002) hypothesized that employees with high job satisfaction would develop favorable PEP. The results supported the hypotheses as job satisfaction significantly associated with PEP.

Despite some effort shown by the researchers (e.g. Bergami and Bagozzi, 2000; Smidts, Pruyn and Van Riel, 2001; Dukerich, Golden and Shortell, 2002; Carmeli and Freund, 2002), it is likely to say that the relationship between job satisfaction and PEP is relatively understudied and some important missing links still need to be addressed (Carmeli, Gilat and Weisberg, 2006). It is believed that this study can bring some insights to the issue for a better understanding.

II. Perceived External Prestige (PEP) and Communication Climate

Communication is among one of the most elusive organizational variables and has a vital importance to all functions of organizations. Katz and Kahn (1978:430) suggest, "communication - the exchange of information and the transmission of meaning - is the very essence of a social system or an organization". In a similar vein, Scott and Mitchell (1976:192) note, "Communication is the critical process in organizing because it is the primary medium of human interaction". According to Bartels et al. (2007), communication is crucial when creating an effective organization. Communication climate can be defined as "the perception of employees with regard to the quality of the mutual relations and the communication in an organization" (Goldhaber, 1993:19).

Jones and James (1979:232) state that communication climate is a facet of the broader construct of psychological climate and "includes communicative elements such as judgments on the receptivity of management to employee communication or the trustworthiness of information being disseminated in the organization". Positive communication climate plays important roles in organizational effectiveness. Studies in which the concept of communication climate is explicitly linked to organizational identification, organizational commitment and job satisfaction are abundant (Scott et al., 1999; Van Riel, 2000; Smidts et al., 2001; Bartels et al., 2006). Pettit, Goris and Vaught (1997:81) support that communication plays a major role in one's job satisfaction which usually measured in multidimensional terms. They explain this role as "how an employee perceives a supervisor's communication style, credibility, and content as well as the organization's communication system will to some extent influence the amount of satisfaction (morale) he or she receives from the job" (Pettit et al., 1997:81). However, seldom has research been conducted on the relationship between communication climate and PEP. Carmeli and Freund (2002:53) propose that communication plays a significant role in creating a favorable image. Referring to the results derived from the studies, it is expected that a positive communication climate would increase the level of job satisfaction and this, in turn, would affect PEP. So, it is obvious that there is a relationship between

communication climate, job satisfaction and PEP but the nature of the role of communication and its influence in this interaction is still vague. The influence of communication climate is likely to surface at two stages in the job satisfaction and PEP model most often used in the research literature; a mediated and a moderator effect (Herrbach et al., 2004). Initially, we can conceive of communication climate as having an indirect or mediating effect on PEP via job satisfaction. It should, therefore, be proposed that communication climate influences job satisfaction, in turn, job satisfaction influences PEP. The direct and significant effect of communication climate on PEP can be called as its moderating role. Stone (1988:194) defines the moderator variable as “a moderator variable is a variable that interacts with another variable in explaining variance in scores on a dependent variable”. That is, as the value of the moderator variable changes, there are systematic changes in the relationship between the other two variables. In this case, it should be anticipated that communication climate may play such a role in the relationship between job satisfaction and PEP. In this study, the moderator role of communication climate is examined.

III. Model and Hypotheses

Two different models were developed in order to test two different hypotheses. In previous studies a significant relationship between communication climate and job satisfaction have been observed (Ilozor, Ilozor and Carr, 2001; Frone and Major, 1988; Trombetta and Rogers 1988). Additionally, Carmeli and Freund (2002) not only theorized a significant relationship between communication and organizational image, but also observed that job satisfaction predicted perceived organizational prestige. In order to reveal the nature of the relationship between these three constructs, namely, communication climate, job satisfaction and PEP, the indirect (mediating) effect of communication climate on employees' image perception via job satisfaction and its moderating role on the job satisfaction-employee image perception relationship were hypothesized. So, in the first model, the mediating (indirect) effect of communication climate on the other two constructs was examined. Therefore it is hypothesized that communication climate predicts PEP via job satisfaction.

H₁: Job satisfaction mediates the relationship between PEP and communication climate.

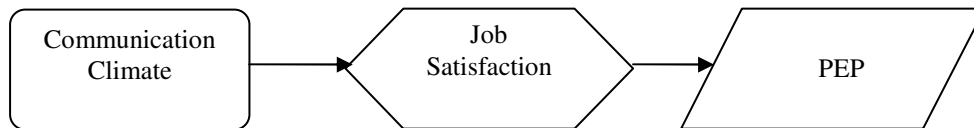


Figure 1. The Mediating Effect of Job Satisfaction

As communication climate plays an important role on predicting PEP (Smidts et al., 2001), and job satisfaction has also an important impact, it is deemed that the interaction of these two variables will have a higher effect in

predicting PEP. In other words, communication's influence as a moderator was also tested in the second model with the expectation that a positive communication climate would increase the level of job satisfaction and strengthen the perception of employees' external image of the organization significantly. Namely, it is likely to say that the significant and direct effect of communication climate on the interaction of the other two constructs was hypothesized as H_2 .

H_2 : *Communication climate plays a moderating role in the relationship between PEP and job satisfaction.*

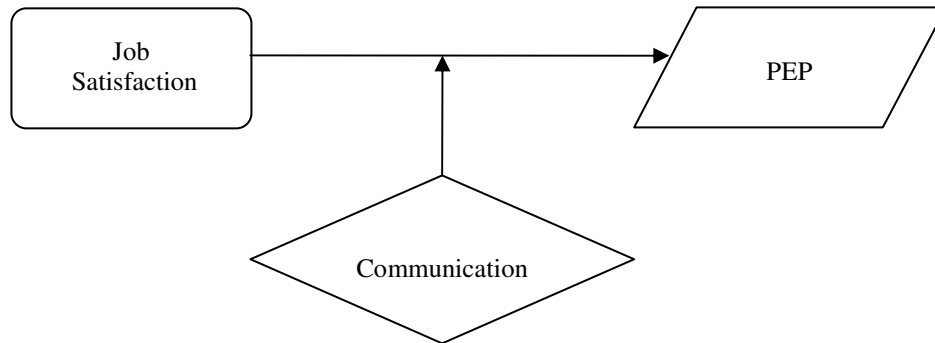


Figure 2. *The Moderating Effect of Communication*

IV. Methodology

a. Sample

The survey was conducted to the sample of 375 employees at six different companies. The sample consisted of managers and supervisors of which majority were males (78.6% males and 21.4% females). The questionnaires were distributed personally and in turn return rate was relatively high (85.7%).

b. Measurement Instruments

The questionnaire that was prepared to measure job satisfaction consists of fifteen items taken from Hackman and Oldham's (1975) Job Diagnostic Survey. A six item scale by Riordan, Gatewood and Bill (1997) was used to measure the employees' perceived external prestige of the organizations. Another six items to measure communication climate were developed by the researchers based on the communication questionnaire by Downs and Hazen (1977). The questions were developed upon the interviews conducted by the researchers with employees at various levels. After the finalization of the questionnaire, it was given to two organizational behavior specialists in order to sustain face validity. After making some necessary corrections, a preliminary survey was conducted to a sample of 30 people. All of the questions were asked on a five-point Likert scale ranging from "completely agree" to "completely disagree".

V. Results

Reliability of all the scales at acceptable levels, with Cronbach Alpha coefficients, 0.75, 0.83, 0.79 for job satisfaction, perceived external prestige and communication climate scales respectively. Exploratory factor analysis for all of the variables yielded only one factor which had Eigen values over 1.00. Job satisfaction factor explained 67.5%, perceived external prestige factor explained 68.1% and communication factor explained 61% of the total variance.

a. The Mediating Effect of Job Satisfaction

The three stage multiple regression method was used (Baron and Kenny, 1986) to test the mediating effect of job satisfaction. Baron and Kenny (1986) indicate that to test for mediation, three regression equations should be estimated. First, the mediator should be regressed on the independent variable, second, the dependent variable should be regressed on the independent variable and, third, the dependent variable should be regressed both on the mediator and on the independent variable. If the independent variable affects the mediator in the first equation; if it also affects the dependent variable in the second equation; and if the mediator not only affects the dependent variable in the third equation, but also the effect of the independent variable on the dependent variable is less in the third equation, then it can be said that there is a mediation effect.

In accordance with the above mentioned method, firstly, job satisfaction was regressed on communication and communication was observed to have a significant effect on job satisfaction. Secondly, perceived external prestige was regressed on communication. The results indicated that communication had a significant effect on perceived external prestige as well. Thirdly, perceived external prestige was regressed on communication and job satisfaction and job satisfaction was observed to mediate the relationship between communication and perceived external prestige since there was a significant decrease in the effect of communication on perceived external prestige when job satisfaction was included in the equation. This can be gathered by Beta level decrease from 0.476 to 0.310 in the third regression equation. These results are shown in Table 1.

Table 1. The Mediating Effect of Job Satisfaction

First Stage	Job Satisfaction
Communication	.523 ^{***}
R²	.273
Adjusted R²	.272
F Value of Model	298.264 ^{***}
Second Stage	PEP
Communication	.476 ^{***}
R²	.227
Adjusted R²	.226
F Value of Model	232.285 ^{***}
Third Stage	PEP
Communication	.310 ^{***}
Job Satisfaction	.318 ^{***}
R²	.300
Adjusted R²	.299
R² Change	.300 ^{***}
F Value of Model	170.290 ^{***}

Independent Variable: Communication

Dependent Variable: Perceived External Prestige

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

b. The Moderating Effect of Communication

The moderating effect of communication between job satisfaction and perceived external prestige was analyzed by hierarchical regression. To find out the moderating role of a variable, first of all the data related with each scale were tested for normality and as they were not normally distributed, mean scores were subtracted from raw scores and they were divided by their standard deviations. In order to find out the interaction effect of job satisfaction and communication, the calculated data for job satisfaction and communication were multiplied. At the first and second stages, job satisfaction and communication were added to the regression equation respectively. The calculated interaction variable was added at the third stage. The interaction effect of communication and job satisfaction was not found to be significant. Therefore H₂ was rejected (see Table 2.).

Table 2. The Hierarchical Regression Results of Job Satisfaction and Communication Interaction on Perceived External Prestige

Variables	B	Beta	Adjusted R ²	R ² Change	F
1. Level					
Communication	.269	.310***	.231	.300***	238.095***
Job Satisfaction	.259	.318***	.300	.070***	170.293***
2. Level					
Communication x Job Satisfaction	-.041	-.047	.303	.002	98.510

Dependent Variable: Perceived External Prestige

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

Discussion

The results of this study yielded the finding of an indirect (mediating) effect of communication climate on employees' image perception via job satisfaction, which is consistent with the findings of the previous study of Trombetta and Rogers (1988). In their study, Trombetta and Rogers (1988) observed that job satisfaction mediated the relationship between communication openness and organizational commitment. Herrbach et al., (2004) also observed that job satisfaction mediated the relationship between PEP and intention to leave. Whilst communication climate was found to be an important predictor of job satisfaction, it did not play a major role in the interaction of job satisfaction and PEP as a moderator. Results of the study as a mediating effect of communication climate on the relationship between job satisfaction and PEP also imply the importance of job satisfaction once more. Accordingly, an increased level of job satisfaction is therefore likely to lead to a stronger effect on PEP compared to the effect of a more positive communication climate itself. Although inconsistent results have been observed in various studies done on job satisfaction-productivity relationship (Luthans, 2002), job satisfaction affected many important organizational variables including organizational commitment, affective well-being and PEP (Hochwarter, Perrewé, Ferris, and Brymer, 1999; Cranny, Smith and Stone, 1992; Rusbult, Farrell, Rogers, and Mainous, 1988).

While the study produced firm results, some limitations should be taken into consideration. Firstly, it is not possible to completely rule out the presence of bias due to common method, a self-evaluation instrument which might have influenced the strength of the relationships between the constructs. But since the focus of the study was on individuals' perceptions, the influence of using a percept-percept research methodology is not necessarily to be problematic (Crompton and Wagner, 1994). Another limitation is that the direction of job satisfaction and PEP still could be questioned. It is postulated in the study that job satisfaction influences the level of PEP but the reverse could also be argued. Some researchers (Herrbach et al., 2004:84) stated that a strong PEP is likely to

promote a more positive perception of one's own job and make employees feel pride in belonging to their company. Accordingly, a strong PEP can increase the level of job satisfaction and this suggestion is likely to explain the opposite direction of job satisfaction and PEP relationship. In this case, PEP can be strengthened via some marketing and PR efforts to influence intrinsic job satisfaction in an organization. However, the common view on the issue is that job satisfaction influences PEP. Although, more elaborate research designs should be used in future studies to tackle these shortcomings.

Despite its limitations it is believed that the study made some contributions to the issue. The emphasis for the importance of job satisfaction can be stated as a managerial implication that managers should not underestimate the effect of job satisfaction on individual and organizational performance. For this reason, organizational variables should be effectively used to increase the level of job satisfaction and communication is among them.

REFERENCES

- ASHFORTH, B.E. and MAEL F. (1989), "Social Identity Theory and The Organization", *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- BARTELS, J., DOUWES, R., DE JONG, M., and PRUYN, A. (2006), "Organizational Identification During a Merger: Determinants of Employees' Expected Identification with the New Organization", *British Journal of Management*, 17, 49-67.
- BARTELS, J., PRUYN, A., DE JONG, M., and JOUSTRA, I. (2007), "Multiple Organizational Identification Levels and the Impact of Perceived External Prestige and Communication Climate", *Journal of Organizational Behavior*, 28, 173-190.
- BERGAMI, M. and BAGOZZI, R.P. (2000), "Self-Categorization, Affective Commitment and Group Self-Esteem as Distinct Aspects of Social Identity in the Organization", *British Journal of Social Psychology*, 39(4), 555-577.
- CABLE, D.M. and GRAHAM, M.E. (2000), "The Determinants of Job Seekers' Reputation Perceptions", *Journal of Organizational Behavior*, 21(8), 929-947.
- CARMELI, A. and FREUND, A. (2002), "The Relationship between Work and Workplace Attitudes and Perceived External Prestige", *Corporate Reputation Review*, 5(1), 51-68.
- CARMELI, A., GILAT, G., and WEISBERG, J. (2006), "Perceived External Prestige, Organizational Identification and Affective Commitment: A Stakeholder Approach", *Corporate Reputation Review*, 9(2), 92-104.
- CRAMPTON, S.M. and WAGNER, J.A. (1994), "Percept-Percept Inflation in Micro-organizational Research: An Investigation of Prevalence and Effect", *Journal of Applied Psychology*, 79(1), 67-76.
- CRANNY, C.J., SMITH, P.C., and STONE, E.F. (1992), *Job Satisfaction: How People Feel About Their Jobs and How It Affects Their Performance*, New York: Lexington Books.
- DOWNS, C.W. and HAZEN, M.D. (1977), "A Factor Analytic Study of Communication Satisfaction", *Journal of Business Communication*, 14(3), 63-73.
- DUKERICH, J.M., GOLDEN, B.R., and SHORTELL, S.M. (2002), "Beauty is in the Eye of the Beholder: The Impact of Organizational Identification, Identity and Image on the Cooperative Behaviors of Physicians", *Administrative Science Quarterly*, 47(3), 507-533.
- DUTTON, J.E. and DUKERICH, J.M. (1991), "Keeping an Eye on the Mirror; Image and Identity in Organizational Adaptation", *Academy of Management Journal*, 34, 517-554.
- DUTTON, J.E., DUKERICH, J.M., and HARQUAIL, C.V. (1994), "Organizational Images and Member Identification", *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- FOMBRUN, C.J. (1996), *Reputation: Realizing Value from the Corporate Image*: Harvard Business School Press, Boston, MA.
- FREEMAN, R. E. (1984), *Strategic Management: A Stakeholder Approach*: Pitman Press, Boston.

- FRONE, M. R. and MAJOR, B. (1988), "Communication Quality and Job Satisfaction Among Managerial Nurses The Moderating Influence of Job Involvement", *Group & Organization Studies*, 13(3), 332-346.
- GOLDHABER, G. M. (1993), *Organizational Communication*: Dubuque: Brown and Benchmark.
- GREENING, D.W. and TURBAN, D.B. (2000), "Corporate Social Performance as a Competitive Advantage in Attracting a Quality Workforce", *Business and Society*, 39(3), 254-280.
- HAMMOND, S.A. and SLOCUM Jr., J.W. (1996), "The Impact of Prior Firm Financial Performance on Subsequent Corporate Reputation", *Journal of Business Ethics*, 15, 159-165.
- HERMAN, J. B. and HULIN, C.L. (1972), "Studying Organizational Attitudes from Individual and Organizational Frames of Reference", *Organizational Behavior and Human Performance*, 8, 84-108.
- HERRBACH, O. and MIGNONAC, K. (2004), "How Organisational Image Effects Employee Attitudes", *Human Resource Management*, 14(4), 76-88.
- HERRBACH, O., MIGNONAC, K., and GATIGNON, A. (2004), "Exploring the Role of Perceived External Prestige in Managers' Turnover Intentions", *International Journal of Human Resource Management*, 15(8), 1390-1407.
- HOCHWARTER, W.A, PERREWÉ, P.L., FERRIS, G.R., and BRYMER, R.A. (1999), "Job Satisfaction and Performance: The Moderating Effects of Value Attainment and Affective Disposition", *Journal of Vocational Behavior*, 54, 296-313.
- ILOZOR, D. B., ILOZOR, B. D., and CARR, J. (2001), "Management Communication Strategies Determine Job Satisfaction in Telecommuting", *The Journal of Management Development*, 20(5/6), 495-508.
- JONES, A.P. and JAMES, L.R. (1979), "Psychological Climate: Dimensions and Relationships of Individual and Aggregated Work Environment Perceptions", *Organizational Behavior and Human Performance*, 23, 201-250.
- KATZ, D. and KAHN, R. L. (1978), *The Social Psychology of Organizations (Rev. Ed.)*: John Wiley & Sons, New York.
- KLEIN, B. and LEFFLER, K. (1981), "The Role of Marker Forces in Assuring Contractual Performance", *Journal of Political Economy*, 89, 615-641.
- LOCKE, E.A. (1969), "What is Job Satisfaction?", *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.
- LOCKE, E. A. (1976), "The Nature and Consequences of Job Satisfaction", in M. D. Dunnette (ed.), *Handbook of Industrial Organization Psychology*, Rand McNally, Chicago.
- LUTHANS, F. (2002), *Organizational Behavior*. 9th edition, McGraw-Hill.
- MAEL, F.A. and ASHFORTH, B.E. (1992), "Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification", *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- McMILLAN, G.S. and JOSHI, M.P. (1997), "Sustainable Competitive Advantage and Firm Performance: The Role of Intangible Resources", *Corporate Reputation Review*, 1, 81-85.
- MILGROM, P. and ROBERTS, J. (1986), "Price and Advertising Signals of Product Quality", *Journal of Political Economy*, 94, 796-821.
- PETTIT, J.D., GORIS, J.R., and VAUGHT, B.C. (1997), "An Examination of Organizational Communication as a Moderator of the Relationship between Job Performance and Job Satisfaction", *Journal of Business Communication*, (34), 81-98.
- RIORDAN, C.M., GATEWOOD, R.D., and BILL, J.B. (1997), "Corporate Image: Employee Reactions and Implications for Managing Corporate Social Performance", *Journal of Business Ethics*, 16(4), 401-412.
- ROBERTS, P.W. and DOWLING, G.R. (2002), "Corporate Reputation and Sustained Superior Financial Performance", *Strategic Management Journal*, 23, 1077-1093.
- RUSBULT, C.E., FARRELL, D., ROGERS, G., and MAINOUS, A.G. "Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Decline Job Satisfaction", *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.

- SCOTT, C. R., CONNAUGHTON, S. L., DIAZ-SAENZ, H. R., MAGUIRE, K., RAMIREZ, R., RICHARDSON, B., SHAW, S. P., and MORGAN, D. (1999), "The Impacts of Communication and Multiple Identifications on Intent to Leave", *Management Communication Quarterly*, 12, 400-435.
- SCOTT, W. G., and MITCHELL, T. R. (1976), *Organization Theory: A Structural and Behavioral Analysis* (3rd Ed.): Homewood, IL: Richard D. Irwin, Inc.
- SIMON, H. A. (1997), *Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organizations*: Free Press, New York.
- SMIDTS, A., PRUYN, A.H., and Van RIEL, C.B.M. (2001), "The Impact of Employee Communication and Perceived External Prestige on Organizational Identification", *Academy of Management Journal*, 44(5), 1051-1062.
- STONE, E.F. (1988), "Moderator Variables in Research: A Review and Analysis of Conceptual and Methodological Issues", *Research in Personnel and Human Resources Management*, 6, 191-229.
- THOMPSON, J. D. (1967), *Organizations in Action*: McGraw-Hill, New York.
- TROMBETTA, J. J. and ROGERS, D. P. (1988), "Communication Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment: The Effects of Information Adequacy, Communication Openness and Decision Participation", *Management Communication Quarterly*, 1(4), 494-514.
- WHETTEN, D.A. and MACKAY, A. (2002), "A Social Actor Conception of Organizational Identity and Its Implications for the Study of Organizational Reputation", *Business and Society*, 41(4), 393-414.
- WORTRUBA, T. R. (1990), "The Relationship of Job Image, Performance, and Job Satisfaction to Inactivity: Proneness of Direct Salespeople", *Journal of Academy of Marketing Sciences*, 18, 113-121.

Akademik Kurumlarda Örgüt Sağlığı ve Örgüt Sağlığını Etkileyen Değişkenlerin Analizi

Arş. Gör. Sema POLATCI

Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, TOKAT

Doç. Dr. Kadir ARDIÇ

Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, TOKAT

Adem KAYA

Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, TOKAT

ÖZET

İşgören refahı ve örgütsel etkinlik kavramlarının sentezi olarak tanımlanan örgüt sağlığı, örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri için önemli bir faktördür. Bir örgütün yoğun rekabet ortamında ayakta kalabilmesi ve gelişen teknoloji sebebiyle yaşanan değişime ayak uydurabilmesi ancak sağlıklı bir örgüt yapısı ile mümkündür. Bu çalışmanın amacı Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi'ne bağlı yükseköğretim örgüt sağlığı düzeylerini belirlemek ve örgüt sağlığının demografik değişkenlerle ilişkisini ortaya koymaktır. Bu amaçla anket yöntemi kullanılarak birincil veriler toplanmıştır. Verilerin istatistiksel olarak değerlendirilmesi sonucunda, örgüt sağlığının bireysel değişkenlerden ziyade örgütsel değişkenlerden etkilendiği tespit edilmiş ve örgüt sağlığını yükseltmek için öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelime: Örgüt Sağlığı

Organizational Health in Academic Organizations and The Analysis of Factors Affecting Organizational Health

ABSTRACT

Organizational health which defined as the synthesis of employee welfare and organizational effectiveness, is an important factor for improving organizational competitive advantage. Only if the organization have a healthy structure, it can survive in a competitive area and adopt the changes because of improving technology. The aim of this study is to define the organizational health levels of schools in Gaziosmanpaşa University. According to the aim survey method applied and primary data collected. Analysis results state that organizational variables effect organizational health more than individual variables. At the end of the study some suggestions offered to improve organizational health.

Key Word: Organizational Health

GİRİŞ

1900'lü yıllarda Taylor ile başlayıp Fayol ve Weber ile devam eden "Klasik Örgüt Teorileri" insanı sürekli ikinci planda tutmuştur. Ancak 1930'lü yıllarda "Davranışsal Yönetim Teorisi"nin ortaya çıkması ile birlikte bireylerin kişisel özellikleri, davranışlar, gruplar, motivasyon, yönetime katılma, iş tatmini kavramları gündeme gelmeye başlamıştır. Davranışsal yönetim teorilerinin etkisi ile işgörenlerin davranışlarını anlamak ve kontrol etmek ihtiyacı "Örgütsel Davranış" disiplininin doğmasını sağlamıştır. Yapılan pek çok çalışma ile örgüt içerisinde birey ve örgütlerin doğası konularında fikir sahibi olmaya çalışılmıştır.

Bu araştırmanın konusunu oluşturan “Örgüt Sağlığı” kavramı da bu doğrultuda çalışma psikolojisi ve örgütsel davranış alanında ortaya çıkmış bir kavramdır.

Örgüt sağlığı kavramı ilk kez Matthew Miles (1969: 378) tarafından “sadece bulunduğu çevrede yaşamını sürdürmekle kalmayan, bununla beraber uzun vadede devamlı olarak gelişen, baş etme ve yaşama yeteneklerini geliştiren örgüt” olarak tanımlanmıştır. Önceleri okulların etkinliği ile ilgili analizler sonucu ortaya çıkmış olan bu kavram, günümüzde işgören refahı ve örgütsel etkinlik kavramlarını bir araya getirmesi nedeniyle değişim ve rekabet açısından büyük önem taşımaktadır.

Örgütlerin sağlığını belirlemede amaç sadece durum tespiti değil, aynı zamanda elde edilen sonuçlara göre iyileştirme planları hazırlamaktır. Örgütün sağlıklı veya sağlıklı olmayan olması değişim ve yenileşme için bir belirtidir. Esas olan, nelerin sağlıklı örgüt yapısına sebep olduğunun belirlenmesidir. Kısacası ölçümler, teşhis ve problemlerin çözümünde kavramsal temelleri belirlemektedirler (Tarter vd., 1990). Örgüt sağlığının ölçülmesi ile örgütün güçlü ve zayıf yönleri, sahip olduğu fırsat ve tehditler ortaya çıkarılır. Bu sayede güçlü yönlerden daha çok kaynak sağlamaya, zayıf yönler ise geliştirilip güçlendirilmeye çalışılır (Cicchelli, 1975).

Örgüt sağlığı ile ilgili çalışmalara bakıldığında önceleri özellikle ilk ve orta dereceli okulların sağlıkları ile ilgili çalışmalara (Kimpston ve Sonnabend, 1975; Miller, 1983; Childer ve Fairman, 1986; Hoy vd., 1990; Akbaba, 1997; Uras, 1998; 2000; Çakır, 2002; Korkmaz, 2005; Buluç, 2008), daha sonraki yıllarda ise yüksek öğretim kurumlarında (Güler, 1997; Hoy ve Feldman, 1999; Smith vd., 2001; Smith, 2002) ve diğer örgütlerde (Vasie ve Lucas, 2001; Emhan, 2005) örgüt sağlığı ile ilgili çeşitli çalışmalara rastlanmaktadır. Türkçe literatürde ise örgüt sağlığı ile ilgili yeterince çalışma bulunmadığı düşünülmektedir.

Akademik bir kurumda örgüt sağlığının ölçümü ile ilgili bu çalışmada örgüt sağlığı literatürü kısaca özetlenmiş, ayrıca örgüt sağlığı düzeyi ölçülerek demografik değişkenlerle ilişkilendirilmiştir. Bu şekilde hem yüksek öğrenim kurumlarında örgüt sağlığı ile ilgili bir araştırma yapılmış hem de elde edilen sonuçlar ışığında kurumların güçlü yönlerini artırıp, zayıf yönleri güçlendirilmeye ilişkin öneriler verilmeye çalışılmıştır.

Bu çalışmada öncelikle örgüt sağlığının tanımı ve kapsamı belirlenecek, örgüt sağlığının boyutları, sağlıklı ve sağlıklı olmayan örgütlerin farkları ve örgüt sağlığını artırmak için yapılması gerekenler üzerinde durulacaktır. Çalışmanın ikinci bölümünde ise Gaziosmanpaşa Üniversitesi’ne bağlı yükseköğretim kurumlarının örgüt sağlığı düzeyleri tespit edilecek ve örgüt sağlığına etki eden demografik değişkenlerle ilgili analizler yapılarak sağlıklı örgüt yapıları oluşturmak için öneriler yapılacaktır.

I. ÖRGÜT SAĞLIĞI KAVRAMININ KURAMSAL BOYUTU

İşletme literatüründe yıllardır, örgüt kültürü, örgütsel stres, örgütsel bağlılık, iş ahlakı ve iş tatmini vb... kavramlar üzerinde durulmuş ancak “örgüt sağlığı” kavramına gereken önem verilmemiştir. Bu durum ise örgüt sağlığı

kavramının bilinen ve tanınan bir kavram olmasını engellemiştir. Tüm bunlara rağmen örgüt sağlığı kavramı incelendiğinde, yukarıda geçen tüm kavramları içerisine aldığı ve daha bütünsel bir bakış açısı sağladığı görülmektedir (Lyden ve Klingele, 2000: 3).

Örgüt sağlığı kavramı, ilk olarak Matthew Miles (1969: 376) tarafından okulların iklimi ile ilgili geliştirilmiş bir benzetme (metafor) dir. Bu benzetme ile okul içerisindeki öğrenci, öğretmen ve yöneticiler arasındaki ilişkiler tanımlanmıştır. Miles okulların örgüt sağlığı analizi için bir model önermiş ve sağlıklı örgütü şöyle tanımlamıştır. “Sağlıklı örgüt, sadece bulunduğu çevrede yaşamını sürdürmekle kalmayan, bununla beraber uzun vadede devamlı olarak gelişen, baş etme ve yaşama yeteneklerini geliştiren örgüttür.” (Miles, 1969: 378)

Örgüt sağlığı kavramı, ekonomik açıdan başarılı bir örgüt oluşturabilmek için “işgören refahı” ile “örgütsel etkinliği”n gerekliliğini savunmakta ve bu iki kavramı bir arada incelemektedir (Shoaf vd., 2004: 81). Yönetim yazınında işgören refahını ve örgüt etkinliğini artırmak için pek çok yöntem kullanılmıştır. Fakat bu iki kavram birbirinden bağımsız olarak kabul edilmiş ve ayrı ayrı arttırılmaya çalışılmıştır (Murphy ve Cooper, 2000: 1). İki önemli kavrama ütüncül bir bakış açısı ile yaklaşan örgüt sağlığı kavramı sayesinde örgüt içerisinde refah ve etkinliği arttıracak faktörler birbiriyle ilişkili olarak değerlendirilecek, daha faydalı ve uygulaması kolay sonuçlar elde edilebilecektir.

Örgüt sağlığı çalışmalarında birbirinden farklı açıklamalar yapılmıştır. Bazı araştırmacılar örgüt sağlığı kavramını okulların iklimini ölçmeye yarayan bir araç olarak değerlendirmiş ve diğer örgütlerde bu kavramın kullanılamayacağını savunmuşlardır. Bazı araştırmacılar ise örgütleri insana benzeterek (El-Hage, 1980) çözümlenmeye çalışmışlar, bu araştırmalarda bireyin sağlıklı veya hasta olabileceği gibi, örgütün de sağlıklı veya hasta olabileceği üzerinde durmuşlardır. Örgütün sağlıklı olması durumunda, düzenli işleyeceği, ürün ve hizmetlerinin etkili ve verimli olacağı görüşünü ileri sürmüşlerdir.

II. ÖRGÜT SAĞLIĞININ BOYUTLARI

1965 yılından itibaren “örgüt sağlığı” özellikle Matthew B. Miles ve Wayne K. Hoy’un dikkatini çekmiş, araştırmalar doğrultusunda bu kavramı tanımlamışlar, önemini vurgulamışlar ve daha sonra da örgüt başarısı için önemli olduğunu savundukları örgüt sağlığı kavramını ölçebilmek için boyutlar geliştirmişlerdir. Bu bölümde örgüt sağlığı konusunda geliştirilmiş boyutlar ve bunların kısa tanımları verilmiştir.

A. Miles’in Geliştirdiği Örgüt Sağlığı Boyutları

İlk olarak Miles (1969) tarafından eğitim kurumlarının sağlıklarını ölçmek için geliştirilmiş bir model olan örgüt sağlığı kavramı, daha sonra eğitim haricindeki örgütlerde de başarı ile uygulanmıştır. Bu modele göre örgüt sağlığının boyutları şu şekilde özetlenebilir (Hoy ve Feldman, 1987: 30).

a. Görev İhtiyaçları Boyutu

1. Amaç Odaklılık: Amaçlar, örgüt üyeleri tarafından kolayca anlaşılabilir nitelikte, kabul edilebilir ve ulaşılabilirdir.

2. İletişim Yeterliliği: Yanlış anlamaların önlenmesi için açık bir örgüt içi iletişim sistemi mevcuttur. Bu sayede işgörenler doğru bilgiye ulaşırlar ve örgüt verimliliğini artırır.

3. Uygun Güç Eşitliği: Gücün örgüt içerisindeki dağılımı nispeten eşittir. Her zaman alt kademedekilerin bir üst kademedekileri etkileyebileceklerini düşünürler.

b. Yaşamı Sürdürme İhtiyaçları Boyutu

4. Kaynakların Kullanımı: Örgüt içerisinde en etkin şekilde -ne gereğinden az, ne de gereğinden fazla- görev dağılımı yapılır. Talep ve ihtiyaçlar arasında uyum vardır.

5. Örgütsel Bağlılık: İşgörenler örgütü severler ve orada kalmak isterler. Örgütten etkilenirler ve tüm güçlerini örgütün birlikteliği için harcarlar.

6. Moral: Örgütte genel olarak işgören refahı ve takım memnuniyeti mevcuttur.

c. Büyüme ve Gelişme İhtiyaçları Boyutu

7. Yenilikçilik: Örgüt yeni prosedürler geliştirir, yeni hedefler belirler ve sürekli gelişir.

8. Özerklik: Örgüt çevreye karşı proaktiftir. Dış etkenlere karşı bazı bağımsız özellikler gösterir.

9. Uyum: Örgüt kendi içerisinde, büyüme ve gelişme için gerekli değişiklikleri yapabileceğine sahiptir.

10. Sorun Çözme Yeterliliği: Sorunlar en az enerji ile çözülür. Sorun çözme mekanizması sürekli desteklenir ve güçlendirilir.

Miles, bu on boyuttan birisinin tam olarak yerine getirilmediği takdirde, bu durumun diğer boyutları da etkileyeceğini ve tüm sistemi ilgilendiren bir problemin ortaya çıkacağını ifade etmektedir.

B.Hoy'un Geliştirdiği Örgüt Sağlığı Boyutları

Hoy ve Feldman (1987: 32) ise örgüt sağlığını yedi boyutta incelemiştir. Bu yedi boyut aşağıdaki gibidir*:

Örgütsel Bütünlük: Örgütün çevresi ile uyum sağlama yeteneği yoluyla programlarında bir bütünlük sağlamasıdır.

Örgüt Yöneticisinin Etkisi: Örgüt yöneticileri bağlı oldukları üst sisteminin kararlarını etkileyebilirler. Karar organlarının ikna edebilme, saygınlık sahibi olma ve hiyerarşik engellemelere takılmama örgüt yöneticileri için önemli unsurlardır.

* Bu bölümde, çalışmanın kapsamı nedeniyle Hoy'un geliştirmiş olduğu "Örgüt sağlığı envanterleri"nden OHI-S'nin boyutlarına yer verilmiştir.

Saygı: Örgüt yöneticilerinin işgörenlere karşı sergilediği arkadaşça, destekleyici, açık ve dürüst davranışları kapsar. Bu tarz davranışlar işgörenlerin performanslarının artması açısından önemlidir.

Çalışma Düzeni: Örgüt yöneticisinin görev ve başarılarıyla ilgili davranışlarını kapsar. İşgörenlerden beklentiler, performans standartları ve politikalar örgüt yöneticisince açık olarak ifade edilir.

Kaynak Desteği: Örgütlerde yeterli makine ve teçhizatın olmasını ve istendiğinde ilave kaynak elde edilmesini kapsar.

Moral: Örgüt üyeleri arasındaki arkadaşlık, açıklık ve yaptıkları işlerden duyulan heyecan ve güven duygularının toplamıdır. İşgörenler birbirlerine hoşgörülü davranırlar, birbirlerine yardım ederler, çalıştıkları örgütten gurur duyarlar ve işlerini tamamlamak onlara mutluluk verir.

İşin Önemi: Örgütlerin iş mükemmelliğini araması ile ilgilidir. İşgörenler için yüksek fakat ulaşılması mümkün hedefler belirlenerek işe başlanır ve üretim faaliyetleri ciddi ve düzenli bir şekilde yürütülür.

Bu boyutları kurumsal, yönetsel ve teknik düzeyde örgüt sağlığı boyutları olarak gruplandırmak mümkündür. Buna göre **Kurumsal Düzey**, kurumsal bütünlük; **Yönetsel Düzey**, çalışma düzeni, saygı, örgüt yöneticisinin etkisi ve kaynak desteği; **Teknik Düzey** ise, moral ve işin önemi boyutlarından oluşmaktadır (Parsons, 1967).

Günümüzde de pek çok çalışmada Hoy ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan bu boyutlar ve bu boyutları temel alan örgüt sağlığı envanteri kullanılmaktadır (Smith, 2002: 100; Cemaloğlu, 2007: 10; Buluç, 2008: 584). Çalışmalardan elde edilen sonuçlar sağlıklı bir örgütün, faaliyetlerinde bu yedi boyutu üstün başarı ile uyguladığını göstermektedir.

III. SAĞLIKLI VE SAĞLIKSIZ ÖRGÜTLERİN FARKLARI

Örgüt sağlığını belirlemede amaç sadece örgütün ne kadar sağlıklı olduğunun tespit edilmesi değildir. Sağlıklı ve sağlıksız örgütleri ayırt edebilmek örgüt sağlığını geliştirici plan ve stratejilerin belirlenmesi açısından da çok önemlidir. Örgütün tamamının veya yürüttüğü fonksiyonların bir kısmının sağlıksız olması değişim ve yenileşme ihtiyacının bir belirtisidir. Sağlıklı örgütün özellikleri bilinmeli, bu özellikler ışığında örgüt analiz edilmeli, ortaya çıkan veriler yorumlanmalı ve sağlıksız yapıya neden olan problemlerin çözülmesi sağlanmalıdır.

Tablo 1'de sağlıklı ve sağlıksız örgütün farkları görülmektedir (Acquirre, vd., 2005: 2; Childers, 1985: 4; Cooper ve Cartwright, 1994: 459; Emhan, 2005: 46-85; Hoy ve Forsyth, 1986: 160; Lyden ve Klingele, 2000: 3; Miles, 1969: 378; Neilson vd., 2005: 1; Shoaf vd., 2004: 83; Uras, 2000):

Tablo 1: Sağlıklı ve Sağlıksız Örgütlerin Farkları

SAĞLIKLI ÖRGÜT	SAĞLIKSIZ ÖRGÜT
Uzun vadede etkinliği yüksektir.	Uzun vadede etkinliği düşüktür.
Yenilik ve gelişime açıktır.	Yenilik ve gelişime açık değildir.
İşgörenlerin kararlara katılmaları sağlanır.	İşgörenler tepe yönetim tarafından alınan kararları uygularlar.
Örgütsel bağlılık gelişmiştir.	Örgütsel bağlılık gelişmemiştir.
Çevreye ve işgörenlere karşı sorumludur.	Çevreye ve işgörenlere karşı sorumlu değildir.
Proaktiftir, önleyici tedbirler alınır.	Reaktiftir, düzeltici uygulamalar yapılır.
İş stresi düşüktür.	İş stresi yüksektir.
İş tatmini ve işyeri huzuru yüksektir.	İş tatmini ve işyeri huzuru düşüktür.
İşgörenlere önem verilir.	İşgörenlere önem verilmez.
İşe gelmeme ve işten ayrılmalar azdır.	İşe gelmeme ve işten ayrılmalar çoktur.
Bireyler arası ve üst yönetimle iletişim güçlüdür.	Bireyler arası ve üst yönetimle iletişim zayıftır.
İşçi güvenliği vardır, iş kazalarına pek rastlanmaz.	İşçi güvenliği yoktur, iş kazalarına sık rastlanır.
İşgörenler yüksek motivasyonla çalışır ve yüksek performans sergiler.	İşgörenler düşük motivasyonla çalışıp düşük performans sergiler.
Olumsuz iç ve dış çevre şartları örgüte zarar veremez.	Olumsuz iç ve dış çevre şartları örgüte zarar verir.
Takım ruhu gelişmiştir, işgörenler "biz" duygusuyla hareket ederler.	Takım ruhu gelişmemiştir, işgörenler bireysel çıkarları doğrultusunda hareket ederler.
İşgörenler örgütte kendilerini güvende hissedebilirler.	İşgörenler örgütte kendilerini güvende hissetmezler.
Bilgi akışı sağlam ve zamanındadır.	Sağlam ve zamanında bir bilgi akışı yoktur.
Stratejiler uygulamaya başarı ile geçirilir.	Stratejileri uygulamaya geçirecek güçleri yoktur.
Açık, güven odaklı ve teşvik edici bir örgüt kültürü mevcuttur.	Kapalı, cezalandırıcı ve adil olmayan bir örgüt kültürü mevcuttur.
Sorunların kaynaklarına inilerek müdahale edilir.	Sorunun belirtileri ile ilgilenilir, asıl kaynak tespit edilemez.
Örgüt verimli ve etkindir.	Örgüt verimli ve etkin değildir.

IV. ÖRGÜT SAĞLIĞINI ARTIRMAK İÇİN YAPILMASI GEREKENLER

İnsan organizmasında olduğu gibi örgütlerin çoğunda da sağlıksız yapı kalıtımsaldır (Aguire vd., 2005:1). Ancak, yapılan bir araştırmada her örgütün örgüt sağlığını artırmaya yönelik kendine özgü yöntem ve araçlar kullanabileceği ortaya çıkmıştır. Örgüt yapısının değiştirilmesi ve sağlıklı örgütün oluşturulabilmesi için bazı düzenlemeler gerekmektedir. Örgüt sağlığını artıran

faktörlerden bazıları; yetki devri, yeteneklerin geliştirilmesi, sistem ve prosedür geliştirmede işgören katılımı, işgörenlerin eğitim ve gelişimi şeklinde sıralanabilir. Bunun yanı sıra takım çalışmasına daha fazla önem vermek, işçi sağlığı ve iş güvenliği için önleyici tedbirler almak da örgüt sağlığı üzerinde önemli etkiye sahiptir (Vasie ve Lucas, 2001: 481).

Miles'a göre örgüt sağlığını artırmak için aşağıdaki beş yaklaşım oldukça önemlidir (1969):

1. Bireysel gelişimi desteklemek: Örgüt yöneticileri, işgören başarısını takdir ederek ve onların örgüte olan bağlılıklarını arttırarak; işgörenleri bireysel gelişimleri konusunda cesaretlendirebilir. Bu şekilde örgütün gelişim ve değişimine katkıda bulunmuş ve örgüt sağlığı artırılmış olur.

2. İletişime önem vermek: Astların kendi aralarında ve üstleriyle, üstlerin de kendi aralarında ve astlarıyla ve son olarak örgüt çalışanlarının müşteri ile olan iletişimini güçlendirmek, doğru ve kolay iletişimi sağlamak örgüt sağlığı oluşturmak ve arttırmak için gereklidir.

3. Bilgi akışını güçlendirmek: Bilgi akışı yatay ve dikey olarak gerçekleşmektedir. Örgüt sağlığını artırabilmek için yatay bilgi akışının yanı sıra, özellikle dikey bilgi akışının güçlenmesi ve geri beslemenin sağlanması için çok önemlidir. Sahip olunan veya yeni elde edilen tüm bilgilerin örgüt içerisinde doğru, çabuk ve engellemelere maruz kalmadan yayılması gerekmektedir. Böylelikle bilgi akışının güçlendirilmesi örgüt sağlığını artırıcı bir diğer unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

4. Değişime açık bir örgüt kültürü oluşturmak: Sağlıklı bir örgüt yapısının kurulabilmesi ve sürdürülebilmesi için değişime açık bir örgüt kültürünün oluşturulması gerekmektedir. Gelişen teknoloji ve hizmet anlayışına uygun örgüt yapısını oluşturan, emeğe ve işgörelere değer veren bir örgüt kültürü; işgörenlerin kendilerini örgüte ait hissetmelerine ve daha verimli çalışmalarına neden olacak, aynı zamanda maliyetleri azaltacaktır. Bu da örgüt sağlığını arttırmak için önemli bir adımdır.

5. Uzman desteği: İşgörenler ve örgüt yapısı konusunda gerektiğinde içeriden veya dışarıdan konusunda uzman kişilerden danışmanlık hizmeti alınabilir. Uzmanlar yardımıyla sorunlar ortaya çıkmadan önleyici tedbirler alınabilir. Uzmanların bilgisinden yararlanma; konuyu en iyi bilenlerden yararlanmanın vermiş olduğu faydanın yanı sıra farklı özelliklerdeki kültürlerin pozitif yönlerini örgüte uyarlama imkanını da sunacaktır.

Kısaca sağlıklı örgüt yapısını oluşturmak ancak; bireysel gelişim konusunda tüm işgörenlerin katkısı, iletişime önem verme, bilgi akışını güçlendirme, değişime açık örgüt kültürü oluşturma ve uzman desteğine başvurma konularında tepe yönetimin isteği ve örgüt yapısında gerekli değişimin yapılması ile mümkün olacaktır.

GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİNE BAĞLI YÜKSEKOKULLARDA ÖRGÜT SAĞLIĞI VE ÖRGÜT SAĞLIĞINI ETKİLEYEN DEĞİŞKENLERİN ANALİZİ

I. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

A. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi'ne bağlı yüksekokulların örgüt sağlığı düzeylerini belirlemek ve örgüt sağlığının demografik değişkenlerle ilişkisini ortaya koymak amaçlanmıştır. Ayrıca araştırmadan elde edilen veriler ışığında örgüt sağlığının artırılabilmesi için öneriler sunulmaya çalışılmıştır.

B. Araştırmanın Önemi

Bu çalışmada Türkçe literatürde henüz üzerinde yeterince çalışılmamış bir konu olan örgüt sağlığı düzeyi, toplumun eğitim seviyesi ve bilimsel araştırmaların kalitesi üzerinde önemli etkiye sahip olan üniversitelerde ölçülecektir. Ancak genellikle üniversite araştırmalarında fakültelerin tercih edilmesinden dolayı, bu çalışma daha az incelemeye konu olmuş olan yüksekokulları kapsamaktadır. Yüksekokulların sağlıklı birer örgüt olması, sağlıklı örgütün teorik kısımda sayılan faydalarının yanı sıra öğretim elemanı-öğrenci-idare arasındaki uyumun sağlanması ile yüksekokulların verimliliğini artırıcı bir örgütsel faktör olarak da topluma katkı sağlayacaktır.

Örgütlerin sağlığını belirlemede amaç sadece durum tespiti değil, aynı zamanda elde edilen sonuçlara göre iyileştirme planları hazırlamaktır. Örgütün sağlıklı olması değişim ve yenileşme potansiyeli ile ilgili olumsuz bir belirtidir. Esas olan, hangi faktörlerin sağlıklı örgüt yapısına sebep olduğunun belirlenmesidir. Örgüt sağlığının ölçülmesi ile örgütün güçlü ve zayıf yönleri, sahip olduğu fırsat ve tehditler ortaya çıkarılmış olacaktır. Bu sayede güçlü yönlerden daha çok kaynak sağlamaya, zayıf yönler ise geliştirilip güçlendirilmeye çalışılacaktır. Bu açıdan bakıldığında akademik ortamlar olan yüksekokulların sağlıklı olması, eğitimin ve bilimsel araştırmaların kalitesinin düşmesine neden olabileceği için, okullarda durum tespitinin yapılması ve örgüt sağlığını olumsuz etkileyen faktörlerin azaltılıp, yok edilmeye çalışılması önemlidir. Diğer yandan akademik kurumların örgüt sağlıklarının korunup, sürdürülmesini sağlayacak tedbirler önermek suretiyle de toplumun eğitim ve öğretim standardına katkıda bulunulacağı düşünülmektedir.

İşgören refahı ve örgütsel etkinlik kavramlarını bütüncül bir bakış açısı ile inceleyen örgüt sağlığı konusunda, özellikle Türk yönetim yazınında yeteri kadar teorik ve uygulamalı çalışmanın olmadığı düşünülmektedir. Örgüt sağlığının geliştirilmesi vasıtasıyla örgüt etkinliği, iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel performans, işgören sağlığı gibi pek çok faktörün olumlu yönde etkilenmesi ve örgütsel maliyetlerin düşürülmesi mümkündür. Örgütlerin sağlık durumlarının tespiti ve geliştirilmesini amaçlayan bu çalışma, sağlıklı örgütler ile hem etkinlik

ve verimliliğin artırılması, hem de faaliyetler sonucu katlanılan maliyetlerin azaltılması mümkün olduğundan önem taşımaktadır.

II. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

A. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi'nin il merkezindeki ve ilçelerindeki 13 yüksekokul oluşturmaktadır. Bu yüksekokullarda 170 öğretim elemanı görev yapmaktadır. Araştırma kolayda örnekleme yöntemi ile yapılmış ve tüm evrenin araştırmaya katılması amaçlanmış, ancak öğretim elemanlarının 120'si araştırmaya katılmayı kabul etmiştir. Bu nedenle anket çalışmasının geri dönüş oranı %71'dir. Geri dönen anketlerin tamamı, çalışmanın analizine dahil edilmiştir.

B. Veri Toplama Tekniği

Araştırmada anket yoluyla veriler toplanmıştır. Araştırma anketi iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde "Örgüt Sağlığı Ölçeği", ikinci bölümde ise "Kişisel Bilgi Formu" yer almaktadır.

Araştırma anketinin birinci kısmında yüksekokulların örgüt sağlığı düzeylerini tespit etmek amacıyla Hoy ve arkadaşları (1991: 157) tarafından geliştirilmiş ve halen örgüt sağlığı çalışmalarında yüksek geçerlilik ve güvenilirliği nedeniyle kullanılmakta olan "Örgüt Sağlığı Ölçeği - Organizational Health Inventory" kullanılmıştır. Ölçek örgüt sağlığının yedi boyutu ile ilgili toplam 44 sorudan oluşmaktadır ve deneklerden her soruda 0:Fikrim Yok, 1:Hiçbir Zaman, 2:Ara Sıra, 3:Nadiren ve 4:Her zaman ifadelerinden birini seçmeleri istenmiştir.

Anket formunun ikinci kısmında ise ankete cevap verenlerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla "Kişisel Bilgi Formu"na yer verilmiştir.

C. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi'nin il merkezindeki ve ilçelerindeki 13 yüksekokul ile sınırlıdır. Ayrıca araştırma sonucu elde edilen bulgular Hoy ve arkadaşları (1991: 157) tarafından geliştirilmiş olan "Örgüt Sağlığı Ölçeği"nde yer alan boyutlarla sınırlıdır.

D. Verilerin Değerlendirilmesi ve Analizler

Araştırma sonucu elde edilecek olan verilerin analizi (SPSS 10.01 for Windows) "Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı" aracılığıyla yapılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerde örneklemin demografik özellikleri ile ilgili veriler, araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluştururken, örgüt sağlığı düzeyleri ile ilgili veriler araştırmanın bağımlı değişkenlerini oluşturmaktadır. Bu değişkenler arasında farklılık olup olmadığını ölçebilmek için parametrik testlerden "t testi" (independent samples t test) ve "Tek Yönlü Varyans Analizi" (One Way ANOVA) kullanılmıştır.

Araştırma, yüksekokullarda görev yapan öğretim elemanlarının yüksekokullarla ilgili örgüt sağlığı algılarını belirlemek amacıyla yapılmış

olduğundan, mevcut durumu tespit etmeye yönelik betimleyici (tasvir edici-descriptive) bir çalışmadır.

E. Araştırmanın Hipotezleri

H1: Cinsiyet değişkeni ile öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları arasında farklılık vardır.

H2: Akademik unvan değişkeni ile öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları arasında farklılık vardır.

H3: görev yapılan okul değişkeni ile öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları arasındaki farklılık vardır.

H4: Çalışma süresi değişkeni ile öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları arasında farklılık vardır.

III. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

A. Öğretim Elemanlarının Demografik Özellikleri İle İlgili Bulgular

Aşağıdaki tabloda araştırmaya katılan öğretim elemanlarının demografik özellikleri ile ilgili bilgiler verilmektedir.

Tablo 2’de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların çoğunluğu (%81,1) erkek öğretim elemanıdır. %61,5’lik oranla öğretim görevlileri ve %15,5’lik oranla okutmanlar araştırma örnekleminin büyük bölümünü oluşturmaktadırlar. Ayrıca örnekleme en fazla katılım (%28,7) Tokat Meslek Yüksekokulu’ndan olmuştur. Çalışma sürelerine bakıldığında ise deneklerin büyük çoğunluğunun (%36,9) 6-10 yıldır akademik hayatın içerisinde oldukları görülmektedir.

Tablo 2. Öğretim Elemanlarının Demografik Özellikleri

	Frekans (n)	%		Frekans (n)	%
Cinsiyet			Görev Yapılan Okul		
Erkek	99	81,1	Tokat MYO	35	28,7
Kadın	23	18,9	BESYO	5	4,1
Akademik Unvan			YADEM	13	10,7
Prof. Dr., Doç. Dr. ve Yrd. Doç. Dr.	8	6,6	Zile MYO	7	5,7
Öğr. Gör. ve Öğr. Gör. Dr.	93	76,2	Zile Turizm İşl.ve Otelcilik YO	3	2,5
Arş. Gör. ve Arş. Gör. Dr.	2	1,6	Erbaa MYO	8	6,6
Okutman	19	15,6	Almus MYO	2	1,6
Görev Süresi			Niksar MYO	12	9,8
0-5	23	18,9	Turhal MYO	16	13,1
6-10	45	36,9	Reşadiye MYO	6	4,9
11-15	41	33,6	Tokat Sağlık MYO	7	5,7
16-20	5	4,1	Turhal Sağlık MYO	5	4,1
21-25	6	4,9	Erbaa Sağlık MYO	3	2,5
26 ve üzeri	2	1,6			

B. Örgüt Sağlığına İlişkin Bulgular

Tablo 3 örgüt sağlığı alt boyutlarına ilişkin merkezi eğilim ölçüleri ile aritmetik ortalama sıralamaları görülmektedir. Kullanılan ölçek ile elde edilen veriler ordinal (sıralı) olmasına rağmen merkezi eğilim ölçütlerinin simetriğe yakın çıkması, verilerin analizinde parametrik testlerin kullanımına imkan tanımıştır.

Tablo 3. Örgüt Sağlığının Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Ortanca Değer, Tepe Değer, Standart Sapma ve Aritmetik Ortalama Sıralaması Tablosu[†]

	Aritmetik Ortalama	Ortanca Değer	Tepe Değer	Standart Sapma	Aritmetik Ortalama Sıralaması
Örgütsel Bütünlük	3,3443	3	3	0,5570	1
Örgüt Yöneticisinin Etkisi	3,0164	3	3	0,5889	3
Saygı	2,9590	3	3	0,7756	4
Çalışma Düzeni	2,8361	3	3	0,5801	6
Kaynak Desteği	2,9016	3	3	0,7205	5
Moral	3,0820	3	3	0,5690	2
İşin Önemi	2,6967	3	3	0,6667	7
Toplam	2,9836	3	3	0,4808	-

Tablo 3’deki aritmetik ortalama sıralamasına göre bir değerlendirme yapıldığında öğretim elemanlarının örgütlerini, örgüt sağlığının “örgütsel bütünlük”, “moral” ve “örgüt yöneticisinin etkisi” alt boyutları açısından diğer boyutlara göre daha sağlıklı buldukları söylenebilir.

Yapılan ankette yer alan soruların birbiriyle tutarlılığını, ele alınan sorunu ölçmede homojenliğini ortaya koyan güvenilirlik analizi (Akgül ve Çevik, 2005: 434) sonucunda, cronbach alfa katsayısı 0,94 olarak tespit edilmiştir. Bu durum, Gaziosmanpaşa Üniversitesi’nde yapılan örgüt sağlığı ölçümünün tutarlı ve istikrarlı sonuçlar ortaya çıkardığının göstergesidir.

C. Örgüt Sağlığı İle Demografik Değişkenlerin İlişkisi

1. Örgüt Sağlığı ve Cinsiyet

Öğretim elemanlarından oluşan örnekleme, kadın ve erkeklerin örgüt sağlığını algılama düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Cinsiyet grupları arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını test etmek için bağımsız örneklem için t testi (independent samples t test) kullanılmıştır. Tablo 4’te görüldüğü gibi t testi sonuçları göre 0,05 anlamlılık düzeyinde cinsiyet gruplarının örgüt sağlığı algı düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

[†] Derecelendirme ölçeğiyle ölçeklenen cevaplar 1=Hiçbir Zaman, 2=Bazen, 3=Genellikle, 4=Her zaman şeklinde kodlanmış ve ortalamalar bu puan değerlerine bağlı kalınarak hesaplanmıştır.

Tablo 4. Cinsiyet Değişkeni İle Örgüt Sağlığı Alt Boyutlarına İlişkin T-Testi Sonuç Tablosu

	Cinsiyet	
	t değeri	p
Örgütsel Bütünlük	,796	,428
Örgüt Yöneticisinin Etkisi	,148	,883
Saygı	,494	,625
Çalışma Düzeni	,091	,927
Kaynak Desteği	,557	,579
Moral	,359	,720
İşin Önemi	-,337	,736
Toplam	,780	,437

T testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan öğretim elemanlarının cinsiyet değişkeni açısından örgüt sağlığı algılarının hiçbir boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemesi dolayısıyla H1 hipotezi reddedilmiştir.

2. Örgüt Sağlığı ve Akademik Unvan

Akademik unvan gruplarının (bkz: Tablo 2) örgüt sağlığı alt boyutları açısından farklılık gösterip göstermediğine bakılmış ve alt boyutlar açısından akademik unvana bağlı olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu nedenle akademik unvan değişkeni ile örgüt sağlığı algısı arasında farklılık olduğuna dair geliştirilen H2 hipotezi de reddedilmiştir.

Tablo 5. Akademik Unvan İle Örgüt Sağlığı Alt Boyutlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuç Tablosu

	Akademik Unvan	
	f değeri	p
Örgütsel Bütünlük	,153	,928
Örgüt Yöneticisinin Etkisi	,331	,803
Saygı	1,054	,372
Çalışma Düzeni	1,347	,262
Kaynak Desteği	1,731	,164
Moral	,780	,507
İşin Önemi	,307	,821
Toplam	,944	,422

3. Örgüt Sağlığı ve Görev Yapılan Okul

Öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algılama düzeylerinin görev yaptıkları yüksekokullara göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmış ve “saygı”, “çalışma düzeni”, “kaynak desteği” ve “işin önemi” alt boyutlarında ve genel örgüt sağlığı düzeyinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Tablo 6. Görev Yapılan Okul İle Örgüt Sağlığı Alt Boyutlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuç Tablosu

	Görev Yapılan Okul	
	f değeri	p
Örgütsel Bütünlük	,418	,954
Örgüt Yöneticisinin Etkisi	1,675	,082
Saygı	2,165	,018
Çalışma Düzeni	1,916	,040
Kaynak Desteği	1,848	,049
Moral	1,159	,322
İşin Önemi	2,424	,008
Toplam	3,172	,001

Varyans analizi sonucunda bazı alt boyutların farklılık gösterdiği tespit edilmiş olsa da, farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için Scheffe çoklu karşılaştırma testine başvurulmuştur.

Tablo 7. Örgüt Sağlığı Alt Boyutlarından Alınan Puanların Görev Yapılan Okula Göre Farklılaşmaları – Scheffe Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Görev yapılan okul		Ortalama Farkı	Std. Hata	p
	Tokat MYO	Reşadiye MYO			
Toplam			-1,0048	,1927	,013

1. *p<0,05

2. Tabloda sadece anlamlı farklılık gösteren faktörlere ilişkin sonuçlara yer verilmiştir.

Varyans analizinde dört alt boyut açısından anlamlı farklılık bulunurken, Scheffe testinde alt boyutlar açısından anlamlı farklılık görülemedi. Diğer yandan scheffe analizine göre Tokat Meslek Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim elemanları Reşadiye Meslek Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim elemanlarına göre daha düşük düzeyde örgüt sağlığı algısına sahiptirler.

Bu durumda analiz sonucunda görev yapılan okul değişkeni ile öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları arasında farklılık olduğunu ifade eden H3 hipotezi kabul edilmiştir.

4. Örgüt Sağlığı ve Çalışma Süresi

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çalışma süreleri açısından örgüt sağlığı algılarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Çalışma süresi ile örgüt sağlığı alt boyutlarına ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 8'de görülmektedir.

Tablo 8. Çalışma Süresi İle Örgüt Sağlığı Alt Boyutlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuç Tablosu

	Çalışma süresi	
	f değeri	p
Örgütsel Bütünlük	,589	,708
Örgüt Yöneticisinin Etkisi	1,634	,156
Saygı	1,253	,289
Çalışma Düzeni	1,848	,109
Kaynak Desteği	,624	,681
Moral	1,956	,090
İşin Önemi	1,263	,285
Toplam	1,101	,364

Çalışmada öğretim elemanlarının çalışma süreleri 0-5, 6-10, 11-15, 16-20, 21-25 ve 26 ve üzeri olarak gruplandırılmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonucunda örgüt sağlığı alt boyutlarının öğretim elemanlarının çalışma sürelerine göre farklılık göstermediğinin tespit edilmesi nedeniyle, örgüt sağlığı düzeylerinin çalışma sürelerine göre farklılık göstereceğini varsayan H4 hipotezi reddedilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi'ne bağlı yüksekokullarda görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algılarını belirlemek ve bu algının demografik değişkenlerle ilişkisini ortaya koymaktır. Bu çalışmada Türkçe literatürde henüz üzerinde yeterince durulmamış bir konu olan örgüt sağlığı düzeyi, toplumun eğitim seviyesi ve bilimsel araştırmaların kalitesi üzerinde önemli etkiye sahip olan üniversitelerde ölçülecektir. Ancak genellikle üniversite araştırmalarında fakültelerin tercih edilmesinden dolayı, bu çalışma daha az incelemeye konu olmuş olan yüksekokulları kapsamaktadır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı ile ilgili sorulara verdikleri cevaplar, onların örgüt sağlığı ölçeğinin örgütsel bütünlük, örgüt yöneticisinin etkisi, saygı, çalışma düzeni, kaynak desteği, moral ve işin önemi alt boyutlarından aldıkları puanları göstermektedir. Bu verilere göre örneklem örgütün, örgütsel bütünlük, moral ve örgüt yöneticisinin etkisi alt boyutlarında, diğer boyutlara göre daha yüksek düzeyde sağlıklı olduğunu düşünmektedir. Bu durum araştırmaya konu olan yüksekokulların çevreleri ile uyum sağlayabildiklerini, öğretim elemanları arasında arkadaşlık ve örgütsel bağlılığın yüksek olduğu, yapılan işten heyecan ve güven duyduklarını ve yüksek okul ve üniversite yönetimi ile iyi ilişkiler kurduklarını göstermektedir. Diğer yandan işin önemi alt boyutu açısından diğer boyutlardan daha düşük düzeyde örgüt sağlığı algılanmaktadır. Bu durum araştırmaya konu olan yüksekokullarda iş mükemmelliğine yeterince önem verilmediğini göstermektedir. Yüksekokulların örgüt sağlığını artırmak için öncelikle en düşük ortalamaya sahip olan işin önemi alt boyutundan işe başlanmalı ve öğretim elemanları için yüksek fakat ulaşılması mümkün, açık ve herkes tarafından anlaşılır hedefler belirlenmelidir.

Araştırma bulgularına bakıldığında, cinsiyet farkının örgüt sağlığı üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmada örgüt sağlığı düzeyleri üzerinde cinsiyet faktörünün etkili olmaması, kurum içerisindeki faktörlerin kadın ve erkek öğretim elemanlarını eşit ölçüde etkilediğinin göstergesi olabilir.

Araştırmamızdan elde ettiğimiz bulgular, akademik ünvan değişkeninin (Prof. Dr., Doç. Dr. Yrd. Doç. Dr. Öğr. Gör., Arş. Gör., okutman), örgüt sağlığı boyutları üzerinde etkili olmadığını göstermiştir. Bu durumdan, öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algılarını kariyerleri ile ilişkili olarak değişmediği sonucu çıkarılabilir. Henüz akademik kariyerlerinin başında olanlarla (Arş. Gör., Öğr. Gör.), akademik kariyerlerinin zirvesinde olanlar (Prof. Dr., Doç. Dr.) arasında örgüt sağlığını algılama açısından bir farklılık görülmemesinin sebebi, örgütün sağlık koşullarının tüm personeli aynı şekilde etkilemesi olarak değerlendirilebilir.

Öğretim elemanlarının görev yaptıkları yüksekokul ile örgüt sağlığı algıları arasında ise anlamlı farklar tespit edilmiştir. Varyans analizine göre saygı, çalışma düzeni, kaynak desteği ve işin önemi alt boyutları açısından yüksekokullar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmektedir. Bu konudaki en önemli etkenlerden birisi olarak, yüksekokulların buldukları ilçelerin birbirlerinden farklı olması söylenebilir. Görev yapılan yüksekokullar ve örgüt sağlığı düzeyi ile ilgili analiz sonuçlarında ise sadece Tokat Meslek Yüksekokulu ile Reşadiye Meslek Yüksekokulu arasında farklılık tespit edilmiştir. Yapılan analizlerde Reşadiye Meslek Yüksekokulu'nun Tokat Meslek Yüksekokulu'na göre daha sağlıklı olduğu görülmüştür.

Son olarak örgüt sağlığı algılarının çalışma süresi ile ilişkili olup olmadığına bakılmıştır. Ancak öğretim elemanlarının ister ilk yıllarında ister 30. yılında olsun örgütün sağlığı ile ilgili algılarının farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bunun sebebi olarak -akademik unvanlar bağımsız değişkeninde de olduğu gibi- örgütün sağlık düzeyinin tüm personeli aynı şekilde etkilemesi gösterilebilir. Bu sonuçlar literatürdeki farklı alanlarda yapılmış olan örgüt sağlığı çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir (Çakır, 2002; Yıldırım, 2006).

Özetle öğretim elemanlarının örgüt sağlığı ile ilgili algıları cinsiyet, akademik unvan ve mesleki kідeme göre farklılık göstermezken, görev yapılan yüksekokula göre farklılık göstermektedir. Stres, iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, tükenmişlik,... gibi pek çok kavram aynı sürede, aynı kідem ve görevde çalışan kişilerde bile bireylerin sahip oldukları farklı özelliklerden dolayı, farklı düzeylerde tespit edilmektedir. Ancak bu çalışmada elde edilen veriler ışığında örgüt sağlığı düzeyinin, örgütsel davranışla ilgili diğer kavramlardan farklı olarak bireysel faktörlerden ziyade örgütsel faktörlerden etkilendiği söylenilebilir.

Araştırma kapsamında elde edilen sonuç çerçevesinde sağlıklı bir örgüt oluşturmak isteyen yöneticilere, örgüt çapında ve bilinçli bir şekilde hareket etmeleri ve örgüt içerisinde bütüncül politikalar uygulayarak örgüt sağlığını yükseltmeyi hedeflemeleri önerilebilir.

Ayrıca araştırma sonuçlarına bakılarak, örgüt sağlığı konusunda merkez ve diğer ilçelerdeki yüksekokullarda gerekli düzenlemeler yapılmalı, bu yüksekokulların akademik kadrosuna maddi ve manevi gelişim imkanları sunulmalı, öğrencilerinin bilimsel gelişme ve sosyal faaliyetlerle ilgili olanakları artırılmalıdır.

Örgüt sağlığı düzeyinin yüksekokullar için belirlenmesi, yüksekokulların kültürü ve etkinliğini belirleme açısından okul yöneticilerine ışık tutacak, faydalı bir çalışmadır. Bu nedenle değişim ve yenileşme süreci içerisinde belirli aralıklarla örgüt sağlığının ölçülüp, boyutlar açısından kurumun değerlendirilmesi ve kurumun eksiklik tespit edilen bölümlerinin geliştirilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- AGUIRE, D. M., L. W. HOWELL, D. B. KLETTER ve G. L. NEILSON (2005), *A Global Check-Up: Diagnosing The Health of Today's Organizations*, Organizational DNA Research Report.
- AKBABA, S. A. (1997), "Ortaöğretim Okullarının Örgüt Sağlığı", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- AKGÜL, A., ve O. ÇEVİK, (2005), *İstatistiksel Analiz Teknikleri-SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*, 2. Baskı, Emek Ofset Ltd. Sti., Ankara.
- BULUÇ, B. (2008), "Ortaöğretim Okullarında Örgütsel Sağlık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki", *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571-602.
- CEMALOĞLU, N. (2007), "The Relationship Between Organizational Health and Bullying That Teachers Experience in Primary Schools in Turkey", *Educational Research Quarterly*, 31(2), 3-29.
- CHILDER, J.H. ve M. FAIRMAN (1986), "The School Counselor as Facilitator Of Organizational Health", *The School Counselor*, 332-337.
- CHILDERS, J. H. (1985), "Organizational Health-How to Measure a School's Level of Health and Take Remedial Action", *Journal of Educational Public Relations*, 8(2), 4-7.
- CICCHELLI, Jerry J. (1975), "Assessing the Organizational Health of School Systems", *Annual Convention of the American Association of School Administrators*.
- COOPER, C. L. ve S. CARTWRIGHT (1994), "Healthy Mind, Healthy Organization-A Proactive Approach to Occupational Stress", *Human Relations*, 47(4), 455-471.
- ÇAKIR, L. (2002), "İlköğretim Okullarının Organizasyon Sağlığı Açısından Değerlendirilmesi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- EL-HAGE, Fouad T. (1980), "The Relationships of Selected Profile of Organization Variables, A Measure of Organization Health and an Indicator of Organization Effectiveness", *Dissertation Abstracts International*, 41(1), 38-A.
- EMHAN, A. (2005), "Organizasyon Sağlığı ve İş Örgütlerinde Bir Uygulama", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- GÜLER, N. (1997), "Örgütsel Sağlık ve Denge", Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- HOY, W. K. ve J. A. FELDMAN (1987), "Organizational Health: The Concept and Its Measure", *Journal of Research and Development in Education*, 20(4), 30-37.
- HOY, W. K. ve J. FELDMAN (1999), "Organizational Health Profiles for High Schools", in Frieberg, J. (Eds.), *School Climate: Measuring, Sustaining and Improving*, Falmer Pres, London.
- HOY, W. K. ve P. B. FORSYTH (1986), *Effective Supervision, Theory Into Practice*, 1th Ed., McGraw Hill, New York.

- HOY, W. K., C. J. TARTER ve J. R. BLISS (1990), "Organizational Climate, School Health and Effectiveness: A Comparative Analysis", *Educational Administration Quarterly*, 26(3), 260-279.
- HOY, W. K., C. J. TARTER ve R. B. KOTTKAMP (1991), *Open Schools/Healthy Schools: Measuring Organizational Climate*, 1th Ed., Sage Publications, CA.
- KIMPSTON, R. D. ve L. C. SONNABEND (1975), "Public Secondary Schools: The Interrelationships Between Organizational Health and Innovativeness and Between Organizational Health and Staff Characteristics", *Urban Education*, 10(1), 27-45.
- KORKMAZ, M. (2005), "İlköğretim Okullarında Örgütsel Sağlık ile Öğrenci Başarısı Arasındaki İlişki", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 44, 529-548.
- LYDEN, J. A. ve W. E. KLINGELE (2000), "Supervising Organizational Health", *Super Vision*, 61(12), 3-5.
- MILES, M. B. (1969), "Planned Change and Organizational Health: Figure and Ground", in F. D. Carver & T. J. Sergiovanni (Eds.) *Organizations and Human Behavior: Focus on Schools*, New York, McGraw Hill, 375-391.
- MILLER, C. (1983), "The Relationship of Elementary Principals' Sex-Role Identifications to the Organizational Health of Schools", *Dissertation Abstracts International*, 45(5), 1259-1260.
- MURPHY, L. R. ve C. L. COOPER (2000), *Healthy and Productive Work: An International Perspective*, 1th Ed., Taylor & Francis Inc., London.
- NEILSON, G. L., B. A. PASTERNAK ve K. E. NUYS (2005), "The Passive-Aggressive Organization", *Harvard Business Review*, October.
- PARSONS, T. (1967), "Some Ingredients of a General Theory of Formal Organization" in Andrew W. Halpin (Ed.), *Administrative Theory in Education*, New York, Macmillan, 40-72.
- SHOAF, C., A. GENALDY, W. KARWOWSKI ve S. H. HUANG, (2004), "Improving Performance and Quality of Working Life: A Model for Organizational Health Assessment in Emerging Enterprises", *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 14(1), 81-95.
- SMITH, P. A. (2002), "The Organizational Health of High Schools and Student Proficiency in Mathematics", *International Journal of Educational Management*, 16(2), 98-104.
- SMITH, P. A., W. K. HOY ve S. R. SWEETLAND (2001), "Organizational Health of High Schools and Dimensions of Faculty Trust", *Journal of School Leadership*, 11, 135-151.
- TARTER, C. J., W. K. HOY ve R. B. KOTTKAMP (1990), "School Health and Organizational Commitment", *Journal of Research and Development in Education*, 23(4), 236-241.
- URAS, M. (1998), "Lise Öğretmenlerinin Örgüt Sağlığının Amaçta Odaklanma, İletişim Yeterliği, Optimal Güç Dengesi, Kaynak Kullanımı ve Bağlılık Boyutlarına İlişkin Algıları", *VII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*.
- URAS, M. (2000), "Lise Öğretmenlerinin Örgüt Sağlığının Moral, Yenilikçilik, Özerklik, Uyum ve Problem Çözme Yeterliliği Boyutlarına İlişkin Algıları", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, IV. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Sempozyumu Özel Sayısı.
- VASIE, L. H. ve W. R. LUCAS (2001), "An Assessment of Health and Safety Management within Working Groups in the UK Manufacturing Sector", *Journal of Safety Research*, 32, 479-490.
- YILDIRIM, C. (2006), "Okul Müdürlerinin Liderlik Stilllerinin Örgütsel Sağlık Üzerindeki Etkisi", *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması

Yrd. Doç. Dr. Şebnem ASLAN

Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, KONYA

ÖZET

Araştırmanın temel amacı, örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu amaçla, Afyon ilinde çeşitli hastanelerde çalışan toplam 225 hemşireyle araştırma yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda; hemşirelerin mesleğe duygusal bağlılıklarıyla, ÖVD'ı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ancak hemşirelerin örgüte bağlılıklarıyla ÖVD'ı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Diğer boyutlar araştırmada tartışılmaktadır.

***Anahtar Kelimeler:** Örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık.*

The Investigation of Relation Between Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment and Professional Commitment

ABSTRACT

Basic aim of this investigation is to find out relation between organizational citizenship behavior with organizational commitment and professional commitment. For this purpose, an empirical study is conducted on 225 nurses working at different hospitals in Afyon. According to the results of this study, it is proved that there is a positive and meaningful relation between dimensions of OCB and professional affective commitment of the nurses. But there is no meaningful relation between dimensions of OCB and organizational commitment of the nurses. Other dimensions are being discussed in this study.

***Key Words:** Organizational citizenship, organizational and professional commitment.*

GİRİŞ

Çalışan bağlılığı geçmişten günümüze değin işyerleri için önem verilen konu olmaya devam etmiştir (Allen ve Grisaffe, 2001: 212). Bu önemde, örgütün etkinliğinde, çalışana resmi olarak verilen rolünden çok daha fazlasını göstermeye yatkın olmasının etkisi büyüktür. Bunun yanında nitelikli ve tecrübeli işgücünün örgütte devamlılığının sağlanmasının artan önemi ve işinden tatmin olan çalışanın verimliliğinin yüksek olacağına ilişkin beklentiler de örgütlerde çalışan bağlılığına verilen önemi artırmaktadır.

Örgüte karşı güçlü bağlılık duyan çalışanların, ortak hedeflere kendilerini adayacakları varsayılmaktadır. Öyle ki örgütsel bağlılığın, bir tür duygusal bağdan doğduğu öngörülmekte ve çalışanların örgütlerinden destek gördüklerini hissettikleri oranda güven, yakınlık ve sadakat duyacakları ve o nispette de örgütlerine iyi birer üye olacakları varsayılmaktadır (Goleman, 2000: 154–155).

Mesleğine bağlı çalışanlar için de aynı beklentiler söz konusu olmakta ve mesleğine bağlı çalışanların örgütte iyi birer vatandaş olacakları beklenmektedir. Öyle ki mesleğine bağlı olanların, mesleki gelişimlerine karşı duyarlı olacaklarına

ilişkin öngörüler bulunmaktadır (Meyer *vd.*, 1993:548). Öte yandan bireyin kendi bilgisini, kabiliyetini ve yeteneklerini geliştirme sorumluluğunu üstlenmesine yönelik gönüllü davranışları tanımlayan bireysel gelişim boyutu ise, ÖVD'nin bir unsurudur (Podsakoff *vd.*, 2000: 524). Dolayısıyla hem örgütsel bağlılık hem de mesleki bağlılık ÖVD ile ilgili kavramlar olarak değerlendirilmektedir.

I.Örgütsel Bağlılık ve Mesleki Bağlılık Kavramları ve Kapsamı

Pek çok boyutta ele alınmış olan örgütsel bağlılık araştırmaları, başlangıçta *maliyet odaklı* (Becker, 1960) daha sonraki yıllarda *duygulara dayalı* (Mowday *vd.*, 1982) ve *ahlaki boyutlu* olarak (Wiener, 1982) değerlendirilmiştir.

Örgütsel bağlılığın, duygulara odaklı yaklaşımı “bireyin kendisini örgütüyle duygusal olarak özdeşleşmiş hissetme derecesi”dir (Mowday *vd.*, 1982: 27). Buna göre, bağlılık genellikle üç faktör tarafından belirlenmektedir. Birincisi, örgütün amaç ve değerlerine güçlü inanç ve kabul gösterme, ikincisi, örgüt adına anlamlı çaba göstermeye istekli olma, üçüncüsü, örgütte üyeliğin sürdürülmesinde güçlü bir arzu duymadır (Steers, 1981:327; Mowday, 1998; Mowday *vd.*, 1982). Bu tanımlamaları, Meyer ve Allen (1984), duygusal bağlılık olarak adlandırmıştır.

Bağlılıkla ilgili diğer sınıflandırma, devamlılık bağlılığıdır. Devamlılık bağlılığı, çalışanların örgüte yaptıkları yatırımlarına dayalı olarak kavramsallaştırılan bağlılıktır (Becker, 1960, Ritzer ve Trice, 1969; Hrebiniak ve Alutto, 1972; Meyer ve Allen, 1984). Becker (1960: 33) bağlılık kavramını, “faaliyetin devam etmesiyle meşgul olma eğilimi” olarak tanımlamış ve “bir faaliyetin, kesintiye uğrama maliyetinin anlaşılmasının, bağlılığı oluşturacağını öne sürmüştür” (Meyer ve Allen, 1984: 372). Bu yaklaşıma göre, bir örgütte çalışmaya devam etme ile birey, o işyerine zaman, emek harcamakta ve örgüte bir yatırımda bulunmaktadır. Birey, yatırımda bulunduğu bu örgütten ayrıldığında ise harcadığı emek ve çabanın boşa gideceğini düşünerek o örgütte çalışmaya devam etmektedir.

Kanter (1968: 504) benzer yaklaşımla, bilişsel-devamlılık bağlılığını ileri sürmüştür. Buna göre bağlılık, örgüte devam ettiğinde faydanın, örgütten ayrıldığında maliyetin olduğu durumda var olan bir durumdur. Birey, örgütte çalışmaya devam etmesi dolayısıyla ücret ve terfi gibi fayda sağlıyorken, örgütten ayrıldığında bu faydayı başka bir yerde sağlayamayacağını düşünüyorsa örgütte çalışmaya devam edecek ve bu durumda bireyin örgütüne karşı devamlılık bağlılığı oluşacaktır.

Devamlılık bağlılığıyla ilgili bir diğer görüş, Meyer ve Allen'e aittir. Meyer ve Allen'in (1984) devamlılık bağlılığı, Becker'in görüşüne paralel olarak geliştirilmiştir (Meyer *vd.*, 1991: 719). Meyer ve Allen'e göre bireyi örgüte bağlayan unsur, örgütten ayrıldığında kaybedeceği zaman ve emek gibi örgüte yaptığı yatırımlarıdır. Bu yaklaşıma göre, devamlılık bağlılığı yüksek çalışanlar, örgütten ayrıldıklarında örgütte kendilerine sunulan olanaklarla eşdeğer ya da ondan daha iyi alternatiflerin azlığını hissettikleri için örgütten ayrılmayı istememektedirler. Bu anlamda devamlılık bağlılığının, genellikle ekonomik gerekçeye dayalı geliştiğine inanılmakta ve bağlılığın gelişimi üzerinde zaman ve

eğitim yılı gibi değişkenlerin etkisinin olduğu öngörülmektedir (Meyer ve Allen, 1984: 373–377).

Bağlılığın bir diğer yaklaşımı ise *ahlaki yaklaşıma dayalı*, normatif bağlılıktır. Wiener (1982) bağlılığı, ahlaken uyma zorunluluğu olarak değerlendirmiştir. Yani Wiener (1982: 421) normatif bağlılığı, “bireylerin örgütsel hedef ve çıkarlara uygun davranmada, yalnızca doğru ve ahlaklı olduklarına inandıkları davranışları göstermeleri” olarak tanımlamıştır.

Normatif bağlılığı, Meyer, Allen ve Smith (1993: 539), işverene karşı devam eden sadakatin sonucu veya örgütün birey için katlandığı eğitim giderleri gibi çalışanın edindiği faydaların karşılığını verme hissiyle gelişen bir bağlılık olarak tanımlamışlardır.

Sonuçta Meyer ve Allen (1991), Wiener ve Vardi'nin (1980) normatif bağlılığını da ekleyerek bağlılığı, *duygusal bağlılık*, *devamlılık bağlılığı* ve *normatif bağlılık* alt başlıklarında üç boyutlu bir kavram olarak değerlendirmişlerdir (Wasti, 2003: 126).

Örgütsel bağlılık, bir diğer açıdan mesleki bağlılıkla ilgili bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Blau, 2003:484; Vandenberg ve Scarpello, 1986: 543; Meyer *vd.*, 1993: 545). Mesleğe bağlılık, bireylerin mesleklerini daha iyi icra edebilmede kendilerini teknik açıdan geliştirebilmede harcadıkları zaman ve çaba olarak tanımlanmaktadır (Çakır, 2001: 56).

Mesleki bağlılıkla ilgili olarak meslek (occupation) kavramının yerine, diploma gerektiren meslek (profession) ve kariyer (career) terimlerinin kullanıldığı görülmektedir. Ancak Kerr ve Arkadaşları, hemşireliğin, meslek olarak düşünülmesi gerektiği görüşündedirler (Meyer *vd.*, 1993: 539).

Mesleki bağlılık, uzmanlık kazanmaya bağlı bireyin yaşamında mesleğine verdiği önem derecesidir. Diğer bir deyişle mesleğe bağlılık, bireyin belirli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalarının sonucunda mesleğini yaşamında ne derece merkezi bir yerde değerlendirdiğidir (Baysal ve Paksoy, 1999: 9).

Mesleki bağlılık, tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki yaklaşım içerisinde ele alınmaktadır. Davranışsal perspektife göre mesleki bağlılık, mesleki birliklere katılım şeklinde görülürken, tutumsal perspektife göre mesleki bağlılık, bireyin yeni fikirler üretmesiyle ilgilidir (Çöl, 2004).

Mesleki bağlılığın üç boyutunun (duygusal, normatif ve devamlılık), mesleğe devam etme niyetiyle ilişkisi farklıdır. Buna göre, duygusal bağlılığı ve/veya normatif bağlılığı yüksek olan bir kimse, mesleğindeki gelişmeleri takip etme ile ilgiliyken, yüksek devamlılık bağlılığı duyan birey, mesleki davranışlara katılmaya daha az meyillidir (Meyer *vd.*, 1993, 540). Duygusal, normatif ve devamlılık bağlılıkların iş davranışlarına (örgütsel vatandaşlık, performans gibi) etkisi de farklı olmaktadır. Duygusal bağlılık ve normatif bağlılık, örgütsel davranışa olumlu katkıda bulunurken, devamlılık bağlılığı, örgütsel davranışı olumsuz etkilemekte veya etkilememektedir (Meyer *vd.*, 2002: 21).

II. Örgütsel Vatandaşlık Kavramı ve Boyutları

ÖVD kavramı, Bateman ve Organ (1983) tarafından, Katz ve Kahn'ın (1966) "*Fazladan Rol Davranışı*" (*Supra Role*) kavramına dayalı olarak geliştirilmiştir. Bu tanıma göre "*Vatandaşlık*", rol tanımlarında yer almayan, örgütün sosyal sistemine faydalı davranışlar olarak tanımlanmıştır (Bateman ve Organ, 1983: 588).

ÖVD'nin gelişiminde rol oynayan diğer kavramlar; "*Prososyal*" (*Prosocial*) *Davranış ve Örgütsel "Spontanlık (Spontane) Davranışları"*dir (George ve Brief, 1992). "*Prososyal Davranış*", bireylerin örgütsel hedeflere ulaşmada kendiliğinden ve gönüllü olarak yaptıkları davranışlarıdır (Brief ve Motowildo, 1986: 710). Diğer bir ifadeyle "*Prososyal Davranışlar*", rol tanımlarında yer almayan "*Fazladan Rol Davranış*"ını ve rol tanımlarında yer alan "*Biçimsel Rol Davranış*"ını kapsayan daha geniş bir kavramdır (Kamer, 2001: 10). "*Spontan Davranış*" ise, örgütteki işbirliğini artıran, sistemin faaliyetlerini koruyan ve örgütün imajını yükselten olumlu davranışlar anlamına gelmektedir (Organ ve Konovsky, 1989: 157).

Organ (1988: 4), "*Fazladan Rol Davranışı*" tanımını geliştirerek "*Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, ÖVD*" kavramını ileri sürmüştür (Graham, 2000: 62). Organ, ÖVD'ını, "bireyin gönüllülük esasına dayalı, biçimsel ödül sistemini dikkate almaksızın, organizasyonun bir bütün olarak fonksiyonlarını verimli biçimde yerine getirmesine yardımcı olan davranışları" şeklinde tanımlamıştır (Organ, 1988:4; Organ, 1997: 86). Organ bu tür gönüllü davranışları, görev ve iş tanımlarında zorunlu tutulmayan, ihmali halinde ceza gerektirmeyen ve daha çok kişisel tercih sonucu sergilenen davranışlar olarak değerlendirmiştir (Organ, 1988:4; Podsakoff vd., 2000: 513).

Organ, ÖVD'a ilişkin beş boyutlu bir yapı ileri sürmüştür. Bu boyutlar; "*Özgecilik*", "*Yüksek Görev Bilinci*", "*Nezakət*", "*Yurttaşlık Erdemi*" ve "*Centilmenlik*" boyutlarıdır (Organ, 1988: 3-9; Organ, 1997: 94-95). Podsakoff ve Arkadaşları (2000: 516), ÖVD ile ilgili pek çok boyutlandırmanın temelde yedi temel boyut altında toplandığını öngörmüşlerdir. Bu boyutlar; "*Yardım Davranışı*", "*Gönüllülük*", "*Örgütsel Sadakat*", "*Örgütsel Kabullenme*", "*Bireysel Gelişim*", "*Yurttaşlık Erdemi*" ve "*Kendini Geliştirme*" olarak sınıflandırılmıştır. Literatürde ÖVD sınıflandırması içerisinde en önemli ve en kabul gören sınıflandırma, Organ'ın beş boyutlu sınıflandırması olarak değerlendirilmiştir (Çelik, 2007: 126). Aşağıda bu boyutlar açıklanmaktadır;

Özgecilik (Altruism); çalışanın örgütle ilgili problemlerde veya görevlerde diğer örgüt üyelerine karşılıksız olarak yardım etmesini amaçlayan tüm gönüllü davranışlarını ifade etmektedir (Organ, 1988; Podsakoff ve MacKenzie, 1994: 351). Örneğin, örgüte yeni katılan bireylere yardım etme davranışı buna örnek verilebilir (MacKenzie vd., 1993: 71).

Üstün Görev Bilinci (Conscientiousness); örgütün bir üyesi olarak çalışanın rol tanımlarının ötesindeki gönüllü davranışlarıdır. Çalışma saatleri haricinde ücretsiz mesaiye kalma, buna örnek oluşturabilir (Podsakoff ve MacKenzie, 1994: 351).

Nezaket (Courtesy); işle ilgili problemler oluşmadan problemleri önlemeye dönük gönüllü davranışlardır (MacKenzie *vd.*, 1993: 71).

Yurttaşlık Erdemi (Civil Virtue); örgütün politik hayatına aktif ve sorumlu olarak katılmadır (Podsakoff ve MacKenzie, 1994: 351). Diğer deyişle bireyin, toplantılara gönüllü katılmasının yanı sıra örgütün yaşamıyla ilgili sorumluluk duyması anlamına gelmektedir (MacKenzie *vd.*, 1993: 71).

Centilmenlik (Sportsmanship); literatürde en az dikkat edilen ÖVD'nin boyutu centilmenliktir (Podsakoff ve diğ., 2000: 517). Centilmenlik, ideal olmayan örgütsel koşulları şikâyet etmeksizin tolere edebilmedir (Organ, 1998: 11; Podsakoff ve MacKenzie, 1994: 351). Podsakoff ve Arkadaşları, centilmenlerin sadece şikâyet etmeme ötesinde, işler yolunda gitmediği zamanlarda da olumlu davranışlar göstereceklerini, kendi isteklerinden iş grubunun iyiliği için feda edeceklerini, gerektiğinde kişisel düşüncelerini bir kenara bırakacaklarını öngörmüşlerdir (Podsakoff *vd.*, 2000: 517).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nın öncüllerinden birinin örgütsel bağlılık olduğu varsayılmaktadır (Organ ve Ryan, 1995; Schappe, 1998: 287; Kaufman *vd.*, 2001). Literatürde bu yönde yapılan araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Örneğin, örgüte duygusal bağlılık, ÖVD ile pozitif ilişkili (Jenkins, 2005: 20; Pillai *vd.*, 1999: 915); örgüte devamlılık bağlılığı, ÖVD ile negatif ilişkili bulunmuştur (Allen ve Grisaffe, 2001: 212). Bunun yanında Tsui ve Arkadaşları (1997), örgüte yapılan yatırımların, örgüte duygusal bağlılıkla olduğu kadar ÖVD ile de ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir (Mowday, 1998: 395).

Meyer ve Allen, duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde en büyük pozitif etkiye sahip olacağını, bunu normatif bağlılığın takip edeceğini ve devamlılık bağlılığının ÖVD üzerinde az ya da olumsuz bir etkisinin olacağını ileri sürmüşlerdir (Powell ve Meyer, 2004: 159). Literatürde örgütsel bağlılığın, ÖVD ile herhangi bir ilişkisinin olmadığına ilişkin araştırmalara da rastlanmaktadır (Williams ve Anderson, 1991: 610). Araştırmamız, bu öngörülerden yola çıkılarak geliştirilmiş ve örgütsel vatandaşlık davranışıyla, örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık arasındaki ilişkiler araştırılmıştır.

III. METODOLOJİ

A. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, örgütsel vatandaşlık davranışıyla, örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmayı hedeflemiştir. Bu amaç doğrultusunda Afyon ilinde 2007 yılında üç hastanede çalışan hemşireler araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırmada hemşire grubunun seçilmesinin nedeni, hemşireliğin, bakım hizmeti vermede gönüllü davranışları sergilemelerinin gerekli olduğu bir meslek grubu olmasıdır. Türkiye'de sağlık çalışanlarının bağlılıklarına (Örs *vd.*, 2003; Durna ve Eren, 2005) ve iş tatminlerine ilişkin araştırmalar (Beydağ ve Arslan, 2008; Çam *vd.*, 2005) bulunmasına karşın, bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri üzerinde daha önce yapılmış çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu araştırma ile bu yöndeki boşluğun giderilmesi amaçlanmıştır.

B. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada yüz yüze anket yönteminden yararlanılmıştır. Veriler, SPSS 10,0'da girilmiş, tanımlayıcı istatistikler, faktör analizi, korelasyon ve çoklu regresyon analizleri uygulanmıştır.

C. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada, örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılıkla ÖVD arasındaki ilişkiyi araştırmaya yönelik aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir;

Hipotez 1. Mesleğe bağlılık, ÖVD ile pozitif ve anlamlı ilişkilidir.

Hipotez 1.1. Mesleğe duygusal bağlılık, ÖVD ile pozitif ve anlamlı ilişkilidir.

Hipotez 1.2. Mesleğe normatif bağlılık, ÖVD ile pozitif ve anlamlı ilişkilidir.

Hipotez 1.3. Mesleğe devamlılık bağlılığıyla, ÖVD'ı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Hipotez 2. Örgüte bağlılık, ÖVD ile pozitif ve anlamlı ilişkilidir.

Hipotez 2.1. Örgüte duygusal bağlılık, ÖVD ile pozitif ve anlamlı ilişkilidir.

Hipotez 2.2. Örgüte normatif bağlılık, ÖVD ile pozitif ve anlamlı ilişkilidir.

Hipotez 2.3. Örgüte devamlılık bağlılığıyla, ÖVD'ı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

D. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada ÖVD Ölçeği ile Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri kullanılmıştır.

ÖVD Ölçeği; ÖVD sorularının oluşturulmasında Podsakoff ve Arkadaşları'nın (1990) ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, 5'li Likert yöntemiyle (1=hiçbir zaman; 5=her zaman) derecelendirilmiş, 24 sorudan oluşan bir ölçektir. Ölçeğe ilişkin boyutlar; özgecilik, üstün görev bilinci, nezaket, yurttaşlık erdemi ve centilmenlik boyutları olarak sınıflandırılmıştır. Centilmenlik soruları ters kodlanmıştır. Türkiye'de daha önceki araştırmalarda kullanılmış ve çevirisi yapılmış bir ölçektir (İşbaşı, 2000; Köse vd., 2003).

Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği; mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık sorularının oluşturulmasında Meyer ve Arkadaşları'nın (1993) ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, 7'li Likert tarzında (1=tamamen katılıyorum; 7=tamamen katılmıyorum) derecelendirilmiştir. Türkiye'de çeşitli araştırmalarda kullanılmıştır (Wasti, 2000; Şimşek ve Aslan, 2007).

Araştırmamızda, mesleğe bağlılık ölçeği ($\alpha=0.80$) ve ÖVD'ı ölçeği ($\alpha=0.90$) yüksek düzeyde güvenilir; örgüte bağlılık ölçeği ise ($\alpha=0.60$) güvenilir bulunmuştur (Alpar, 2001: 284). Ölçeklere ve alt boyutlarına ilişkin madde sayıları, aritmetik ortalamaları, standart hataları Tablo 1'de, Cronbach Alpha değerleri ise Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 1. Ölçeklerinin Alt Boyutlarına İlişkin Bilgiler

Ölçek Başlıkları	Madde Sayısı	Arit. Ort.	Standart Hata	Ölçek Başlıkları	Madde Sayısı	Arit. Ort.	Standart Hata
M.D.B.	5	28.88	7.37	Ü.G.B.	4	22.15	5.10
M.N.B.	4	15.33	4.98	Cent.	3	12.82	3.62
M.Dev.B.	4	18.41	5.12	Y.E	3	14.85	3.35
M.B.	13	62.63	12.69	N.	4	21.44	5.13
Ö.D.B.	3	12.37	4.18	Ö.	4	21.99	5.28
Ö.N.B.	4	13.61	5.32	ÖVD	20	92.63	17.08
Ö.Dev.B.	4	18.24	4.69				
Ö.B.	11	44.19	8.94				

M.D.B.; Mesleğe Duygusal Bağlılık, M.Dev.B.; Mesleğe Devamlılık Bağlılığı, M.N.B.; Mesleğe Normatif Bağlılık, M.B.; Mesleğe Bağlılık, Ö.D.B.; Örgüte Duygusal Bağlılık, Ö.N.B.; Örgüte Normatif Bağlılık, Ö.Dev. B.; Örgüte Devamlılık Bağlılığı, Ö.B.; Örgütsel Bağlılık, Ü.G.B.;Üstün Görev Bilinci, Cent.; Centilmenlik, Y.E.; Yurttaşlık Erdemi, N.; Nezaket, Ö.; Özgeçilicilik, ÖVD.; Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.

E. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evrenini, Afyon'un üç farklı hastanesinde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Örneklem grubunu ise Afyon Göğüs Hastanesi'nde çalışan 24 (%10.7), Afyon Devlet Hastanesi'nde çalışan 37 (%16.4) ve Afyon Üniversite Hastanesi'nde çalışan 164 (%72.9) olmak üzere toplam 225 hemşire oluşturmaktadır.

Tablo 2'de katılımcıların demografik verileri gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların büyük kısmı (%61.8) 30 yaş altında ve Emekli Sandığına üye (%64.9), yarıdan fazlası (%55.1) önlisans ve lisans düzeyinde öğrenime sahip çalışanlardan oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra katılımcıların büyük kısmı (%51.1) bekârdır. Evli çalışan %44.4 ve boşanmış/eşi ölmüş çalışan oranı ise %4.4'dür. Katılımcıların mesleki açıdan sınıflandırılmasında, hemşire grubu en büyük kısmı (%90.2) oluşturmaktadır, ebe oranı, %8 ve yönetici konumundaki hemşire oranı ise %1.8'dir.

Tablo 2. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Kurum	Sayı	Yüzde (%)	Medeni Durum	Sayı	Yüzde (%)
Afyon Göğüs Hastanesi	24	10.7	Evli	100	44.4
Afyon Devlet Hastanesi	37	16.4	Bekâr	115	51.1
Afyon Üniversite Hastanesi	164	72.9	Boşanmış veya eşi Ölmüş	10	4.4
Öğrenim Düzeyi	Sayı	Yüzde (%)	Yaş	Sayı	Yüzde (%)
Lise	62	27.6	18-23	27	12.0
Önlisans	57	25.3	24-29	112	49.8
Lisans	67	29.8	30-35	64	28.4
Lisansüstü	39	17.3	36-41	22	9.8
Görev Türü	Sayı	Yüzde (%)	Sosyal Güvence Türü	Sayı	Yüzde (%)
Başhemşire ve Yrd.	4	1.8	Emekli Sandığı	146	64.9
Hemşire	203	90.2	SSK	59	26.2
Ebe	18	8.0	Bağ-Kur	5	2.2
Toplam	225	100.0	Diğerleri	15	6.7

F.Faktör Analizi Sonuçları

Ölçeklerin temel bileşenlerini tespit etmek için Açıklayıcı Faktör Analizi uygulanmıştır. Verilerin faktör çözümlenmesine uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett testleri uygulanmıştır. KMO ve Barlett testlerinin sonuçlarının faktör analizi yapmaya olanak tanınması nedeniyle, faktör analizi uygulamaya karar verilmiştir. Faktörlerin hesaplanmasında Eigen değerleri 1 kullanılmıştır. Güvenilirlik araştırması Cronbach Alpha katsayısına bakılarak yapılmıştır. Ölçeğin faktör yüklerinin alt kesme noktası olarak 0.40 alınmıştır. Ölçeklere uygun olmayan sorular (0.40'ın altındakiler) her üç ölçekten de çıkartılmıştır.

Tablo 3'de görüldüğü gibi, her iki bağlılık türünde de başlangıçta beklenen faktör yüklerine (3 faktöre) ulaşılmıştır. Mesleğe bağlılık verilerinin açıklanan varyansı, %57'dir. Örgüte bağlılık verilerinin açıklanan varyansı ise %51.92'dir. Mesleğe bağlılık verilerinin faktör yükleri 0.501 ile 0.891 arasında; örgüte bağlılık verilerinin faktör yükleri 0.594 ile 0.799 arasında değişmektedir. Bu oranlar mesleğe bağlılık faktörlerinin birbirleriyle orta dereceli ilişkili olduğunu, örgüte bağlılığın ise birbiriyle iyi derecede ilişkili olduğunu göstermektedir.

Bunun yanında ÖVD verilerinin açıklanan varyansı, %69.31'dir. Başlangıçta beklenen faktör yüklerine (5 faktöre) ulaşılmıştır. Faktör yükleri 0.476 ile 0.813 arasında değişmektedir. Bu oranlar faktörlerin birbirleriyle orta dereceli ilişkili olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Faktör Analizine İlişkin Sonuçların Özet Sunumu

	Faktörler	KMO ve Bartlett Testleri	Öz Değer	Açıklanan Varyans %	Toplam Varyans %	Cronbach Alpha
Mesleğe Bağlılık	M.D.B.	KMO:0.807,p<.000 Bartlett: 999.644	4.081	31.395	31.395	0.8626
	M.N.B.		1.912	14.711	46.105	0.6702
	M.Dev.B.		1.475	11.347	57.453	0.6537
Örgüte Bağlılık	Ö.N.B.	KMO:0.705,p<.000 Bartlett: 349.493	2.512	22.840	22.840	0.6619
	Ö.Dev. B.		1.721	15.648	38.488	0.6429
	Ö.D.B.		1.478	13.432	51.920	0.6158
ÖVD	Ö.	KMO:0.898,p<.000 Bartlett: 2128.570	7.776	43.199	43.199	0.8728
	N.		1.429	7.937	51.136	0.8285
	Ü.G.B.		1.321	7.339	58.475	0.8582
	Cent.		1.119	6.216	64.690	0.7543
	Y.E.		0.831	4.619	69.310	0.6440

BULGULAR

Araştırmamız, mesleğe bağlılığın ve örgütsel bağlılığın ÖVD ile ilişkilerinin değerlendirilmesine yöneliktir. Bu amaçla değişkenler arasındaki ilişkilerin test edilmesine yönelik olarak korelasyon analizi uygulanmıştır. Tablo

4’de aritmetik ortalama, standart sapma ve değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları verilmiştir.

Tablo 4. Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arası Korelasyonlar

	Ari t Ort	Std. Hat a	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Mesleğe Bağlılık	4.82	1.00								
2. M.D.B.	5.78	1.50	.734*							
3. M.N.B.	3.96	1.35	.628*	.225**						
4. M.Dev.B.	4.69	1.27	.694*	.330**	.231*					
5. Örgütsel Bağlılık	4.09	.87	.306*	.104	.262*					
6. Ö.D.B.	4.09	1.41	-.001	.039	-.059	.033	.552*			
7. Ö.N.B.	3.56	1.36	.387*	-.072	.400*	.177*	.639*	.004		
8. Ö.Dev. B.	4.68	1.22	.228*	.275**	.168*	.412*	.566*	-.028	.235**	
9. ÖVD	5.16	.97	.295*	.557**	-.053	.106	-.123	-.080	-.254**	.091

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 4’de görüldüğü gibi, mesleğe bağlılıkla, örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=0.295$, $p<0.01$). Duygusal bağlılığın yalnızca mesleğe duygusal bağlılık boyutuyla, örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=0.557$, $p<0.01$). Diğer mesleğe bağlılık boyutlarıyla, ÖVD arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır ($p>0.01$).

Örgüte bağlılık puanı, ÖVD ile anlamlı bir ilişki göstermemiştir ($p>0.01$). Örgüte bağlılığın yalnızca örgüte normatif bağlılıkla, ÖVD arasında negatif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=-0.254$, $p<0.01$). Diğer örgüte bağlılık boyutlarıyla, ÖVD arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır ($p>0.01$).

Bundan sonraki aşamada, mesleğe bağlılığın ve örgütsel bağlılığın ÖVD üzerinde etkisinin olup olmadığı tek değişkenli doğrusal regresyon analiziyle araştırılmıştır. Tablo 5’de analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 5. Tek Değişkenli Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	R ²	B	Std. Hata	t	p	β	F
Mesleğe Bağlılık	.087	.285	.062	4.604	.000	.295	21.198
M.D.B.	.310	.360	.036	10.018	.000	.557	100.370
M.N.B.	.003	.003	.048	-.787	.432	-.053	.619
M.Dev.B.	.011	.008	.050	1.599	.111	.106	2.556
Örgütsel Bağlılık	.015	-.137	.074	-1.858	.064	-.123	3.454
Ö.D.B.	.006	-.005	.046	-1.192	.235	-.080	1.420
Ö.N.B.	.064	-.180	.046	-3.916	.000	-.254	15.331
Ö.Dev. B.	.008	.007	.053	1.359	.175	.091	1.848

Bağımlı Değişken; ÖVD.

Tablo-5’de görüldüğü gibi, mesleğe bağlılığın, ÖVD’ın anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir [$R=.295$, $R^2=.087$, $F=21.198$, $p<.01$]. ÖVD’ın %8.7’si ($R^2=.087$) mesleğe bağlılık tarafından açıklanmaktadır. Buna göre, düşük düzeyde olmakla birlikte **Hipotez 1** kabul edilmektedir. Benzer şekilde mesleğe duygusal bağlılığın, ÖVD’ın anlamlı bir yordayıcısı olduğu [$R=.557$, $R^2=.310$, $F=100.370$, $p<.01$] ve ÖVD’ın %3’ünün ($R^2=.310$) mesleğe duygusal bağlılık tarafından açıklandığı görülmektedir. Düşük düzeyde olmakla birlikte **Hipotez 1.1.** kabul edilmektedir.

Örgüte normatif bağlılığın, ÖVD’ın negatif ve anlamlı bir yordayıcısı olduğu [$R=.254$, $R^2=.064$, $F=15.331$, $p<.01$] ve ÖVD’ın %6.4’ünün ($R^2=.064$) örgüte normatif bağlılık tarafından açıklandığı görülmektedir. Buna göre, düşük düzeyde olmakla birlikte **Hipotez 2.2.** kabul edilmektedir.

Diğer bağlılık boyutları ÖVD arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Dolayısıyla **Hipotez 1.3.** ve **Hipotez 2.3.** kabul; **Hipotez 1.2.**, **Hipotez 2.**, **Hipotez 2.1.**, ret edilmiştir.

SONUÇ

Araştırmada örgüte bağlılık ve mesleğe bağlılık davranışının ÖVD ile ilişkileri araştırılmıştır. Bu kapsamda örgüte duygusal bağlılık, örgüte normatif bağlılık ve örgüte devamlılık bağlılığı, benzer şekilde mesleğe duygusal bağlılık, mesleğe normatif bağlılık ve mesleğe devamlılık bağlılığın, ÖVD’ı ile ilişkileri araştırılmıştır.

Araştırmanın sonucunda; mesleğe bağlılığın, ÖVD’ı ile pozitif ilişkisi tespit edilmiştir. Bu sonuç literatürle uyumludur. Örneğin, Cohen’in (2006) çalışmasında ÖVD ile mesleğe bağlılık arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki tespit edilmiştir. Benzer şekilde mesleğine bağlılık duyma, başkalarına yardım etme ve zamanı etkin kullanmayla pozitif ilişkili bulunmuştur (Meyer, Allen ve Smith, 1993). Öte yandan örgüte bağlılığın, ÖVD’ı artıracağına ilişkin sonuca ulaşılammıştır. Oysa yazındaki bulgular bu sonuçtan farklıdır, ÖVD ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Dennis ve Katherine, 2006; Cohen, 2006).

Araştırmamızda, örgütsel vatandaşlık davranışında anlamlı ve pozitif yönde etkiyi gösteren bağlılık boyutunun ise, mesleğe duygusal bağlılık olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Meyer, Allen ve Smith (1993), mesleğe duygusal bağlılığın gönüllü davranışlarla pozitif ilişkisini tespit etmişlerdir. Araştırmamıza göre, mesleklerini severek yapan, mesleklerine karşı duygusal olarak bağlılık hisseden hemşirelerin, daha yüksek örgütsel vatandaşlık göstereceği sonucuna ulaşılmıştır.

Mesleğe duygusal bağlılığın, ÖVD’ına etkisinin, hemşirelik mesleği için önemi büyüktür. Çünkü iyi bir hemşirelik bakımı, sıklıkla rol tanımlarının ötesinde çalışmayı gerektirir. Fazla mesai ücreti olmadığı halde işi bitirmek için mesai yapma, örgütsel kaynakları tasarruflu kullanma, çay molalarını uzatmama, vs. pek çok davranışı bu kapsamda sıralamak mümkündür (Podsakoff vd., 2000).

Bunun yanı sıra hemşirelik hizmetiyle ilgili tüm rol tanımlarının yönetim tarafından eksiksiz yapılması ve denetlemesi mümkün olamadığı gibi, rol tanımları zamana ve ortama göre değişiklik gösterebilir veya sınırları bireyden bireye farklılaşabilir. Örneğin, “ameliyata giren hastaya psikolojik destek yapılmalıdır” gibi bir rol tanımının her bireyde algılanması ve uygulaması değişiklik gösterebilir. Ancak mesleğine duygusal bağlı bir hemşirenin, ÖVD'nin üstün görev bilinciyle en yüksek seviyede algılamaya sahip olacağı beklenmektedir.

Sağlık çalışanlarında ÖVD'nin bir diğer önemi, sağlık hizmetlerinin ekip yönetimine dayalı olması dolayısıyla, özgeciliği gerekli kılmasıdır. Çünkü birinin yaptığı hata, direkt tüm hizmetin başarısızlığıyla sonuçlanmaktadır. O halde yeni işe başlayan meslektaşlarına gönüllü olarak yardım etme, onları işe alıştırmaya gibi davranışlar, örgütün başarısını da artıran önemli bir örgütsel vatandaşlık davranışı olacaktır.

Öte yandan ÖVD ile ilgili centilmenlik boyutu, zor şartlar altında yakınmadan işi yerine getirmeye ilgili boyutu oluşturmaktadır. Ancak pek çok hastanenin çevresi bilindiği üzere fiziksel alt yapı konusunda sorunludur. Pis koku, kalabalık, gürültü, stres vb. pek çok sorunun yoğun yaşandığı örgütsel ortama sahiptirler. Dolayısıyla tüm bu ortamı tolere ederek en iyi şekilde çalışmaya gayret etmek de mesleğe duyulan bağlılıkla ilgili olacaktır.

Mesleğe duygusal bağlılığın, nezaket davranışı üzerinde de etkisi bulunabilecektir. Problem olmadan önleme davranışı anlamına gelen nezaket, sağlık hizmeti veren hemşirelerde, işlerinin hayati tehlike içeren meslekler olması dolayısıyla, ÖVD'ni önemli kılan bir başka unsurdur.

Son olarak yurttaşlık erdemi davranışı, örgüt yönetimine katılma, örneğin, fikir bildirme, toplantılara katılma vb. davranışlardan oluşmaktadır. Sağlık yönetimindeki klinikte karşılaşılan sorunları çözme için yönetime öneriler sunma, gerekli bir diğer örgütsel vatandaşlık davranışıdır. Mesleğe duygusal bağlılığı yüksek hemşirelerin tüm bu örgütsel vatandaşlık davranışları daha fazla göstereceği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmamızda örgüte duygusal bağlılığın, ÖVD'ni artıracığına ilişkin beklenen sonuca ulaşamamıştır. Bu konuda araştırmalarda örgüte duygusal bağlılığın, ÖVD'ni ile pozitif ilişkisi tespit edilmiştir (Carmeli ve Çolakoğlu, 2005; Shore ve Wayne, 1993). Öyle ki Meyer, Allen ve Smith (1993) örgüte duygusal bağlılığın daha fazla iş arkadaşlarına yardımla ve gönüllü davranış göstermeyle ilişkili olduğunu saptamışlardır.

Araştırmamızda mesleğe normatif bağlılıkla, ÖVD arasında ilişki tespit edilememiştir. Oysa Meyer, Allen ve Smith (1993) mesleğe normatif bağlılığın daha fazla mesleki faaliyete ve birliklere katılmayla ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Bu sonuç, mesleğe normatif bağlılığın, bireyin mesleğine karşın sorumluluk duyması ile ilgili bir davranış olduğunu ve bu sorumluluğun ise, meslek üyelerinin kendilerini geliştirme yönünde faaliyette bulunmalarına yol açacağını gösterir. Araştırmamızda böyle bir sonuca ulaşamaması, mesleklerine ahlaki sorumluluk hisseden hemşirelerin, gösterdikleri örgütsel vatandaşlık

davranışlarını etkilemediği burada tek etkileyen değişkenin, mesleklerine duygusal bağlılıkları olduğudur.

Araştırmanın bir diğer önemli sonucu, örgüte normatif bağlılığın, ÖVD'na olumsuz etki eden değişken olarak tespit edilmesidir. Bilindiği üzere, normatif bağlılık, ahlaki bir bağlılıktır. Örgüte yönelik vefa duymaya dayalı bir bağlılıktır. Dolayısıyla bu duyguya sahip hemşirelerin, daha yüksek ÖVD sergilemeleri beklenen bir sonuçtur. Nitekim Meyer, Allen ve Smith (1993), örgüte normatif bağlılığın, gönüllü davranışlarla pozitif ilişkisini tespit etmişlerdir. Oysa araştırmamızda tersine bir sonuçla, örgüte normatif bağlılığın ÖVD'na negatif etkileri tespit edilmiştir. Böyle bir sonuç hemşirelerin hastanelerine karşı ahlaki bir bağlılık duymamalarına rağmen örgütsel vatandaşlık sergiledikleri anlamına gelmektedir. Bunu belirleyen ise mesleklerine duydukları duygusal bağlılıklarıdır.

Araştırmamızda literatürdeki sonuçlarla benzer şekilde örgüte devamlılık bağlılığının ve mesleğe devamlılık bağlılığının ÖVD'ı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Böyle bir sonuç, ekonomik gerekçeye dayanan devamlılık bağlılığında, rol tanımlarının ötesinde çalışmanın değil rol tanımları boyunca çalışmanın yeterli olacağı anlamına gelmektedir. Benzer sonuç Meyer, Allen ve Smith'in (1993) araştırmasında da tespit edilmiştir. Buna göre, mesleğe devamlılık bağlılığı ve örgüte devamlılık bağlılığı ile diğerlerine yardım etme ve zamanı iyi kullanma gibi ÖVD davranışları arasında ilişki tespit edilmemiştir. Öte yandan literatürde devamlılık bağlılığıyla ÖVD arasında negatif ilişkinin bulunduğu ilişkin sonuçlar da bulunmaktadır (Shore ve Wayne, 1993).

Sonuç olarak araştırmamızda örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde, en önemli etkinin mesleğe bağlılık ve alt boyutta ise mesleğe duygusal bağlılık olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde, örgütsel bağlılığın etkisinin olmadığı yalnızca alt boyutta örgüte normatif bağlılığın negatif etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırmayla varılan genel sonuç, hemşirelerin mesleklerine bağlılık duyuyor olmalarına karşın örgütlerine duymuyor olmalarıdır. Bu sebeple sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarını, yalnızca mesleklerine duydukları bağlılık belirlemekte, örgütsel bağlılık belirlememektedir. Bu sebeple araştırma hastanelerinin hemşirelerin, örgütsel bağlılıklarını artırıcı, insan kaynakları yönetimini kapsayan kurumsal önlemler almaları gerekmektedir.

Araştırmamızın yalnızca Afyon ilinde ve sınırlı sayıda çalışandan oluşması kısıtlılığını oluşturmaktadır. İleriki araştırmalarda örgütsel bağlılıkla ilgili, diğer değişkenlerin de araştırmaya katılması, örneğin; iş tatmini, performans değerlendirme ve motivasyon değişkenleriyle araştırılması, bu konunun sebepleriyle birlikte araştırılmasına olanak tanıyacaktır.

KAYNAKÇA

- ALPAR, Reha (2001), *Spor Bilimlerinde Uygulamalı İstatistik*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- ALLEN, Natalie J. ve Grisaffe, Douglas B. (2001), "Employee Commitment to The Organization and Customer Reactions Mapping The Linkages", *Human Resource Management Review*, 11, 209-236.

- BATEMAN, Thomas S. ve DENNIS, Organ, W. (1983), "Job Satisfaction and The Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship", *Academy of Management Journal*, 26, 587-595.
- BAYSAL, Ayşe Can, PAKSOY, Mahmut (1999), "Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelemesinde Meyer-Allen Modeli", *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28, 1,7-15.
- BECKER, H. S., (1960), "Notes on The Concept of Commitment", *American Journal of Sociology*, 66 (1), 32-40.
- BEYDAĞ, Kerime D. ve ARSLAN, Hediye, (2008), "Kadın Doğum Kliniklerinde Çalışan Ebe ve Hemşirelerin Profesyonelliklerini Etkileyen Faktörler", *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 3 (7), 75-87.
- BLAU, Gary (2003), "Testing for A Four-Dimensional Structure of Occupational Commitment", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 469-488.
- BRIEF, A.P. ve MOTOWILDO, S.J. (1986), "Prosocial Organizational Behavior", *Academy of Management Review*, 11, 710-725.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., (2003), *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Geliştirilmiş 3. Baskı, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- CARMELI, Abraham ve ÇOLAKOĞLU, N. Sıdika (2005), "The Relationship Between Affective Commitment and Organizational Citizenship Behaviors: The Moderating Role of Emotional Intelligence", *Research on Emotion in Organizations*, 1, 77-93.
- COHEN, Aaron (2006), "The Relationship Between Multiple Commitments and Organizational Citizenship Behavior in Arab and Jewish Culture", *Journal of Vocational Behavior*, 69, 105-118.
- ÇAKIR, Özlem (2001), *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- ÇAM, Olcay, AKGÜN, Ebru, GÜMÜŞ, B. Aysun, BİLGE, Ayşegül ve KESKİN, Ü. Gülseren, (2005), "Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6, 213-220.
- ÇELİK, Mazlum (2007), *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-Bir Uygulama-*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Erzurum.
- ÇÖL, Güner (2004), "İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi", *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, www.isguc.org 6, 2. Erişim. 06.08.2006.
- DENNIS, W. Organ ve KATHERINE, Ryan, (2006), "A Meta-Analitic Review Of Attitudinal And Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior", *Personnel Psychology*, 48 (4), 775 - 802.
- DURNA Ufuk ve EREN Veysel, (2005), "Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- GEORGE, J.R. ve BRIEF, Arthur (1992), "Feeling Good: A Conceptual Analysis of The Mood at Work or Organizational Spontaneity Relationship", *Psychological Bulletin*, 112 (2), 310-329.
- GOLEMAN, Daniel (2000), *İşbaşında Duygusal Zekâ*, İkinci Baskı, İstanbul: Varlık Yayınları.
- GRAHAM, Jill W. (2000), "Promoting Civic Virtue Organizational Citizenship Behavior: Contemporary Questions Rooted in Classical Quandaries From Political Philosophy", *Human Resource Management Review*, 10 (1), 61-77.
- HREBINIAK, L.G. ve ALUTTO, J.A. (1972) "Personal and Role-Related Factors in The Development of Organizational Commitment", *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-573.
- İŞBAŞI, Ö. Janset (2000), "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Farklı Ölçeklerin Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Çalışma", *8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 359-372.
- JENKINS, David (2005), Examining The Relationships Between The Satisfaction of Basic Psychological Needs, Employee Well-Being,& Commitment, *Unpublished Master Dissertation*, Carleton University, Ottawa, Ontario.

- KAMER, Meltem (2001), “Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- KANTER, R.M. (1968), “Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities”, *American Sociological Review*, 33 (4), 499-517.
- KATZ, Daniel ve KAHN, Robert L. (1966), *The Social Psychology of Organizations*, New York: Wiley.
- KAUFMAN, J.D., STAMPER, C.L. ve P.E. TESLUK (2001), “Do Supportive Organizations Make for Good Corporate Citizens”, *Journal of Managerial Issues*, 13 (4), 436-450.
- KÖSE, Sevinç, KARTAL, Burak ve KAYALI, Nilgün (2003), “Örgütsel Vatandaşlık Kavramı Ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 1-19.
- MACKENZIE, Scott, B., PODSAKOFF, Philip, M. ve Richard, FETTER, (1993), “The Impact of Organizational Citizenship Behavior on Evaluations of Salaesperson Performance”, *Journal of Marketing*, 57 (1), 70-80.
- MEYER, John P. ve ALLEN, Natalie J. (1984), “Testing The Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations”, *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), 372-378.
- MEYER, John P., BOBOCEL, R. ve Natalie J., ALLEN (1991), “Development of Organizational Commitment During The First Year of Employment: A Longitudinal Study of Pre-And Post-Entry Influences”, *Journal of Management*, 17 (4), 717-733.
- MEYER, John P., ALLEN, Natalie J. ve C.A., SMITH (1993), “Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three-Component Conceptualization”, *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- MOWDAY, R.T., PORTER, L.W. ve R.M., STEERS, (1982), *Employee Organizations Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, New York, Academic Press.
- MOWDAY, R. T., (1998), “Reflections on The Study and Relevance of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*, 8 (4), 387-401.
- ORGAN, Dennis, W. (1988), *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington, M. A.: Lexington Books.
- ORGAN, Dennis, W. ve KONOVSKY, Mary (1989), “Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior”, *Journal of Applied Psychology*, 74 (1), 157- 164.
- ORGAN, Dennis, W. (1997), “Organizational Citizenship Behavior: It’s Construct Clean-Up Time”, *Human Performance*, 10 (2), 85-97.
- ORGAN, Dennis W. ve RYAN, K.A. (1995), “Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior”, *Personnel Psychology*, 48, 775-782.
- ÖRS, Mukaddes, ACUNER, Ahmet M., SARP, Nilgün ve ÖNDER, Ömer R. (2003), “Hastanelerde Çalışan Hekimler ile Hemşirelerin Örgütlerine Bağlılıklarına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi”, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 56 (4), 217-224.
- PODSAKOFF, Philip M., MACKENZIE, Scott B., MOORMAN, Robert H., Richard, FETTER (1990), Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors, *The Leadership Quarterly*, 1 (2), 107-142.
- PODSAKOFF, Philip M. ve MACKENZIE, Scott B. (1994), “Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness”, *Journal of Marketing Research*, 31, 351-363.
- PODSAKOFF, Philip M., MACKENZIE, S.B., PAINE, J.B. ve D.G., BACHRACH (2000), “Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research”, *Journal of Management*, 26 (3), 513-563.
- PILLAI, Rajnandini, SCHRIESHEIM, Chester A. ve Eric S., WILLIAMS (1999), “Fairness Perceptions and Trust as Mediators for Transformational and Transactional Leadership: A Two-Sample Study”, *Journal of Management*, 25 (6), 897-933.
- POWELL, D., M. ve MEYER, J. P. (2004), “Side-Bet Theory and The Three-Component Model of Organizational Commitment”, *Journal of Vocational Behavior*, 65, 157-177.

- RITZER, G. ve TRICE, H. M. (1969), "An Empirical Study of Howard Becker's Side-Bet Theory", *Social Forces*, 47, 475-479.
- SCHAPPE, Stephen. P. (1998), "The Influence Of Job Satisfaction, Organisational Commitment, and Fairness Perceptions on Organizational Citizenship Behavior", *The Journal of Psychology*, 132 (3), 277-290.
- SHORE, L. McFarlane ve WAYNE, J. Sandy (1993), "Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment With Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 78 (5), 774-780.
- STEERS, R. (1981), *Introduction to Organizational Behavior*, Glenview, Illiniis: Scott, Foresman and Company.
- ŞİMŞEK, Şerif ve ASLAN, Şebnem (2007), "Mesleki ve Örgütsel Bağlılığın, Temel İş Özellikleri, Rol Stresi, Örgüte İlişkin Davranışsal Sonuçlar, İş ve Yaşam Doyumuyla İlişkilerinin Araştırılması, (Hemşire Grubu Araştırması)", *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 25-27 Mayıs, 725-734.
- TSUI, Anne S., PEARCE, Jone, L., PORTER, Lyman, W. ve TRIPOLI, Angela, M., (1997), "Alternative Approaches to The Employee-Organization Relationship: Does Investment in Employees Pay Off?", *Academy of Management Journal*, 40, 1089-1121.
- VANDENBERG, Robert J. ve SCARPELLO, Vida (1994), "A Longitudinal Assessment of The Determinant Relationship Between Employee Commitments to The Occupation and The Organization", *Journal of Organizational Behavior*, 15, 535-547.
- WASTI, Arzu (2000), "Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış, Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları", (Eds.) Aycan Z. (2000), *Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları Türk Psikologlar Derneği Yayınları*, 21, 201-223.
- WASTI, Arzu (2003), "Kültürlerarası Çalışmalarda Yöntem: Örgütsel Bağlılık Yazınından Dersler", *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3 (2), 125-145.
- WASTI, Arzu (2005), "Commitment Profiles: Combinations of Organizational Commitment Forms and Job Outcomes", *Journal of Vocational Behavior*, 67, 290-308.
- WIENER, Y. (1982), "Commitment in Organizations: A Normative View", *Academy of Management Review*, 7, 418-428.
- WILLIAMS, Larry J. ve ANDERSON, Stella E. (1991), "Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors", *Journal of Management*, 17 (3), 601-617.

Ek 1. Mesleğe Bağlılık, Örgütsel Bağlılık ve ÖVD Faktör Analizi Sonuçları

		Faktör Yükleri
Mesleğe Bağlılık	Mesleğe Duygusal Bağlılık	
	Hemşirelik mesleğini sevmem. (R)	.891
	Hemşirelik mesleğinde olduğum için gurur duyuyorum.	.851
	Bana göre hemşirelik önemlidir.	.800
	Hemşirelik mesleğine girdiğim için pişmanım. (R)	.772
	Hemşirelik yapmaya istekliyim.	.650
	Mesleğe Normatif Bağlılık	
	İmkânım olsa bile şimdi hemşirelikten ayrılmayı doğru bulmazdım.	.771
	Hemşirelikten ayrılısam suçlu hissederdim.	.749
	Bağlılık duygusu nedeniyle hemşirelikteyim.	.747
	Hemşirelik mesleğini devam ettirmek için bir sorumluluk hissederim.	.501
	Mesleğe Devamlılık Bağlılığı	
	Mesleğimde şimdi bir değişime gitmek benim için çok pahalıya mal olur.	.789
	Mesleğimi değiştirsem yaşantım alt üst olur.	.769
	Şimdi mesleğimi değiştirmek benim için çok daha zor.	.612
Şimdi mesleğimi değiştirmek, büyük kişisel fedakârlık gerektirir.	.548	
Örgüte Bağlılık	Örgüte Normatif Bağlılık	
	Kurumumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederdim.	.799
	Kurumumdaki insanlara karşı sorumluluk duygusuna sahip olduğum için, şimdi kurumumdan ayrılmazdım.	.698
	Fırsatım olsa bile şimdi kurumumdan ayrılmayı doğru bulmazdım.	.696
	Kurumuma çok şey borçluyum.	.594
	Örgüte Devamlılık Bağlılığı	
	İstesem bile, şimdi benim kurumdan ayrılmam çok zor olacak.	.748
	Şimdi kurumumda kalmak, arzu ettiğim kadar zorunluluk da.	.713
	Kurumdan ayrılmayı düşündüğümde yetersiz fırsatım olduğumu hissediyorum.	.673
	Şimdi kurumdan ayrılma kararı versem, yaşantım çok fazla alt üst olur.	.602
	Örgüte Duygusal Bağlılık	
	Kurumumda kendimi ailenin bir üyesi gibi hissetmem. (R)	.776
	Bu kuruma kendimi duygusal olarak ait hissetmem. (R)	.746
	Kuruma güçlü bir bağlılık hissetmem.(R)	.725
	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Fedakârlık
İhtiyaçları olmasa bile işe yeni başlayanlara yardım ederim.		.813
İşle ilgili problemi olanlara yardım etmede istekliyimdir.		.787
Ağır işleri olduklarında diğer arkadaşlarıma yardım ederim.		.733
Çevremdeki insanlara her zaman yardım elimi uzatmaya hazırım.		.670
Nezaket		
Diğerlerinin haklarını suiistimal etmem.		.791
Diğer çalışanlarla problemlerim olmasın diye çaba gösteririm.		.756
Bir bireyin davranışının diğer iş arkadaşlarının işini nasıl etkilediği önemlidir.		.714
İş arkadaşları için problem yaratmaktan sakınırım.		.670
Üstün Görev Bilinci		
İşimde fazla mola vermem		.761
İşte standardın çok üzerinde hizmet veririm.		.661
Hiç kimse beni izlemese dahi, kurum kurallarına uyarım.		.656
En özenli, dürüst çalışanlardan biriyim.		.476
Centilmenlik		
Her zaman olumlu taraftan çok, yanlış olan şeylere odaklanırım.(R)		.810
"Pireyi deve" yaparım.(R)		.677
Önemsiz konular için şikâyet etmekten bir sürü zamanım kaybolur. (R)		.600
Yurttaşlık Erdemi		
Kurumda merasime katılmam gerekmez ama kurum imajı için katılırım.		.810
Toplantıya katılmam zorunlu değildir ama katılımı önemli görürüm.		.773
Kurumdaki değişime ayak uydururum.		.581

Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma

Yrd. Doç. Dr. Yavuz DEMİREL

Aksaray Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, AKSARAY

ÖZET

Araştırmanın temel amacı, örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine olan etkisini ortaya koymaktır. Bu amaca bağlı olarak, İstanbul'da tekstil sektöründe faaliyet gösteren A firmasında bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, örgütsel güven, örgüte ve yöneticiye olan güven boyutuyla ele alınırken; örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve zorunlu bağlılık boyutuyla ele alınmıştır. Bu bağlamda, örgütsel güven boyutlarıyla örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişki ortaya konularak örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine olan etkisi belirlenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre örgüt ve yöneticiye olan güvenin duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığını olumlu etkilediği ve aralarında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu; örgüt ve yöneticiye olan güven ile zorunlu bağlılık arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Güven, Duygusal Bağlılık, Devamlılık Bağlılığı, Zorunlu Bağlılık, Tekstil Sektörü

The Impact of Organizational Trust on Organizational Commitment: A Study of Employees in the Textile Industry

ABSTRACT

The key objective of this research is to demonstrate the impact of organizational trust on organizational commitment. Accordingly, a research was conducted in the firm A, a textile industry enterprise in Istanbul. In the research, organizational trust has been examined in terms of the trust toward organization and manager; organizational commitment has been examined in terms of affective commitment, continuity commitment and normative commitment. Within this framework, the effect of organizational trust on organizational commitment is established, exposing the relationship between the dimensions of organizational trust and the dimensions of organizational commitment.

The findings reveal that the trust toward organization and manager have a positive effect on emotional commitment and continuity commitment and there exists a positive and moderately meaningful relationship between them; whereas there is no significant relationship between the trust --toward organization and manager-- and the normative commitment.

Key Words: Organizational Trust, Affective Commitment, Continuity Commitment, Normative Commitment, Textile Industry

Giriş

Değişim ve küreselleşmenin yoğun baskısı, örgütleri güven temelli örgütsel bağlılık yaratma sorunu ile yüz yüze getirmektedir. Örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmeleri, güveni kurumsallaştıran bir örgütsel yapıya sahip olmalarını gerektirmektedir. Güven katsayısı yüksek örgütleri diğerleri karşısında üstün kılan temel özellik, bu örgütlerin işbirliği ve örgütlenme yeteneği bakımından daha donanımlı olmalarıdır.

Sağlıklı insan ilişkilerinin temeli iletişime, iletişimin temeli de güvene dayanmaktadır. Bu yüzden güven özenle beslenmelidir. Güven yaratmak, güveni kurumsallaştırmak ve güvene süreklilik kazandırmak örgütler açısından büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda güven, bilinçli tutarlılık kadar sürekli bir özen ve çabayı da gerektirmektedir (Solomon ve Flores, 2001: 27-29). Örgütsel güven ile çalışan arasındaki ilişkiyi Çin atasözü “Kuşkulandığın kişiye iş verme, iş verdiğin kişiden de kuşkulanma” en iyi biçimde ortaya koymaktadır. Çalışanlara kuşkuyla yaklaşan kurum ve kuruluşlar veya yöneticiler örgütsel güveni sağlamada yetersiz kalmaktadırlar. Bu tür bakış açısında yetki ve sorumluluk karmaşası da ortaya çıkmaktadır. Oysa ki yetki ve sorumluluk aynı anda verilmelidir. Yetki veya sorumluluktan biri üzerine odaklanma çalışanlar arasında kuşkuya neden olmaktadır. Kuşkuların olduğu bir ortamda ise güven ve bağlılıktan da söz edemeyiz.

Örgütsel güven yaratma ve geliştirme yeteneklerini iyi organize edebilen örgütler, çalışanların bilgi ve yeteneklerinden en yüksek getiriye elde etmekle kalmayacak, örgütsel bağlılık yaratma konusunda da daha avantajlı olacaklardır. Yeni nesil örgütlerin temel sorunlarından birisi olan örgütsel bağlılık yaratma, güven temelli bir yapılanmayı zorunlu kılmaktadır. Örgütsel bağlılık yaratma, güven ortamının varlığı ve sürekliliğine bağlı olarak sonuç doğuracaktır. Diğer bir ifade ile örgütsel bağlılık; çalışanların örgütün değerlerini benimsemesi, misyon ve vizyonuna bağlanması, takım ruhunu geliştirmesi, örgütte kalışlarının gönüllülük esasına dayanması gibi tutum ve davranışları ile yakından ilişkilidir (İnce ve Gül, 2005: 1). Örgütsel bağlılık, kişisel sorumluluk alma ve bu bağlamda taahhütleri yerine getirme konusunda çalışanın özgüven kazanmasına katkı sağlayacak temel yetkinliklerden birisidir. Güven temelli örgütsel bağlılık yaratabilen örgütler, çalışanların bilgi, yetenek ve tecrübelerini örgütsel amaçlar doğrultusunda kanalize etmede daha başarılı olacaklardır.

Çalışmanın temel amacı, örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit ederek örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine olan etkisini saptamaktır. Bu çerçevede, İstanbul’da tekstil sektöründe faaliyet gösteren A işletmesinin 141 çalışanı üzerine bir araştırma yapılmıştır. Araştırma bulgularına ilişkin sonuçlar makalede ayrıntılı olarak verilmiştir.

I. Güven ve Örgütsel Güven

Güven kavramı, bireye dayalı olarak oluşan ve yine birey tarafından anlamlı hale getirilen bir kavramdır. Güven, bireyler arası ilişkilerin oluşturulmasında, sürdürülmesinde ve kalıcı hale getirilmesinde temel ölçüdür. Güven kavramı kişiye, kuruma, ait olunan topluma veya kültüre göre farklı biçimlerde ele alınmaktadır. Bu nedenle güven kavramının sağlıklı bir şekilde ele alınması ve değerlendirilmesi gerekir.

Güven kavramı Levin (1999)’e göre, “herhangi bir birey, olay, durum ve sürecin mantıksal kabulü, güvenilirliği, tutarlılığı, pozitif etkisinin kişisel inanca yansımadır. Bireyin, kişisel bütünlüğüne, tutarlılığına, güvenilirliğine, adalet duygusuna, samimiyetine, inanmak ve ondan emin olmaktır.” Güven belirli bir

eylem sonucunda oluşur ve pekişir. Eylemin bilinçle ve inançla yapılması bireye güven sağlar. Aksi bir durumu ise bireyde güvensizlik duygusunun oluşmasına veya şüphesinin doğmasına neden olur. Güven birbirini izleyen dört farklı düzeyde gerçekleşir. Birincisi kayıtlı, koşullu güven, ikincisi görerek güven, üçüncüsü deneyerek güven ve dördüncüsü ise kayıtsız, koşulsuz güvenidir. Kayıtlı, koşullu güvende, güvenmeye çalışma yönünde bir istek veya eğilimin olduğunu gösterir. Ancak bu tür güvende şüphecilik ağır basmaktadır. “Eğer bunu yaparsan o zaman ne olacağını görürüz.” şeklinde ifade kullanılmaktadır. Görerek güven, yaşanan deneyimlere bağlı olarak oluşmaktadır. “Ne yaptığımı kendi gözlerimle gördüğüm sürece...” ifadesi bu düzeydeki bir güveni gösterir. Deneyerek güven, belirli durumlarda belirli şeyleri yaparak veya benzer durumlar karşısında benzer tutum ve davranışları gösterme sonucunda oluşan güvenidir. Kayıtsız, koşulsuz güven, herhangi bir koşula bağlı olmadan kişiye tümüyle güvendir (Barutçgil, 2002:98-99). Güven, çalışanların, işletme liderlerine inanmaları, onların doğruluğunu, dürüstlüğünü, açıklılığını ve örgüt içi adaletliklerini şüphelenmeden kabul etmeleridir. Butter güvenin, “farklılıkların kabul görmesi, bilgiye ulaşılabilirlik, yeterlilik, tutarlılık, dürüstlük, haysiyet, açıklık, başkalarına güvenme, vaatlerin yerine getirilmesi ve kabul görmesi” gibi şartlara bağlı olduğunu belirtmektedir (Doğan, 2006). Özetle güvenin oluşmasında, dürüstlük, duyarlılık, istikrar, emniyet, yeterlilik gibi hususlar etkili olmaktadır. Dürüstlük, doğruluk, ve gerçekçiliğin beklentileri karşılmasıdır. Duyarlılık, açıklık, zihinsel erişebilirlik ya da fikir ve düşünceleri serbestçe paylaşmaya istekli olmaktır. İstikrar, tutarlılık, ilişkideki güvenilirlik ve öngörülebilirlik derecesidir. Emniyet, sadakat, yardımseverlik ya da birbirini koruma, destekleme ve yüreklendirmeye istekliliği ifade etmektedir. Yeterlilik ise, her iki tarafın paylaştıkları konu hakkındaki yetenekleri bilgi düzeylerinin yeterli olmasıdır (Cope, 2003:148).

Örgütsel güven, örgüt içi karşılıklı ilişkilere bağlı olarak kolektif güven sonucu oluşmaktadır. Güven bireye özgü iken, örgütsel güven örgütün tamamını kapsamaktadır. Gilbert ve Tang (1998) örgütsel güvenin dört temel faktöre bağlı olarak gelişebileceğini savunmaktadır. Birincisi, örgüt içi açık bir iletişim, ikincisi, karar alma sürecinde çalışanların etkin rol alması, üçüncüsü, bilgi ve enformasyon paylaşımı ve dördüncüsü ise hislerin ve beklentilerin doğru olarak paylaşımıdır. Luhmann's örgütsel güveni, çalışanların örgüte güçlü bir bağlılık arzusu ile bağlanmaları, örgütün amaç ve değerlerini benimsemeleri şeklinde tanımlamaktadır. Benzer bir şekilde Greenberg, örgütsel güveni, çalışanların örgüte duygusal olarak bağlı olmaları ve örgütün amaç ve değerlerini paylaşmaları ve örgütte sürekli çalışmaya istekli olmaları şeklinde tanımlamaktadır (Perry ve Mankin, 2007:167). Örgütsel güven, örgüt içi adaletin sağlanması, tepe yönetimin çalışanlara desteği, çalışanların istek ve ihtiyaçlarının karşılanması, örgüt içi sosyal ilişkilerin arzu edilen düzeye çıkarılması, çalışanlar arası işbirliğinin geliştirilmesidir (Neves ve Caetano, 2006:355).

Örgütsel güvenin sağlanmasında örgütün strateji ve politikaları da etkili olmaktadır. Söz konusu bu durumu bir örnekle pekiştirebiliriz. Örgütler için üst

düzey bir eleman tedarik eden Milanolu Kustermann'a göre "Terfi etmek için koşullar apaçık ortadadır. İş yeni alınanlara ne bekleyecekleri ve kendilerinden ne beklediği anlatılır...İşe yeni alınanların hepsi ya büyü ya da ayrıl diye bir sistemimizin olduğunu bilir. Eğer çalıştıkları alanda itibarlarını güçlü bir şekilde artırıcı sürekli bir ilerleme göstermezlerse, eninde sonunda firmayı terk edeceklerdir. Birisi ayrıldığında bu bir sürpriz olmaz, çünkü bu kişi firmadaki bütün geçmiş yılları boyunca birçok değerlendirme almıştır ve uygulama liderden yada ilgili yöneticiden aldığı özgül geribildirimlerden yararlanma fırsatına defalarca sahip olmuştur." Anlaşıldığı üzere güvenin izlenen strateji ve politikaların şeffaflığına bağlı olarak geliştiği görülmektedir. Örgütü bu şekilde algılayan veya kabullenen çalışanın ise örgüte olan bağlılık ve güven duygusu da kendiliğinden oluşmaktadır (Cohen ve Prusak, 2001:66). Bu örneği de dikkate alarak örgütsel güvenin sağlanabilmesi için öncelikle güvenilir bir organizasyon oluşturmak gerekir. Güvenilir bir organizasyonda ise net bir şekilde ifade edilmiş merkezi bir ideoloji, etkili iletişim, çalışanların işe gelmek isteyecekleri bir ortam, içeride işbirliği dışarıda rekabet anlayışı ve paradan daha önemli şeyler vardır düşüncesi hakimdir. Bütün başarılı örgütlerin kendine özgü ve merkezi bir ideolojisi vardır. İdeoloji, örgütün misyon ve değerlerini tanımlayan, örgütün liderliğiyle çalışanları arasındaki karşılıklı görevleri ortaya koyan ve örgütün topluma karşı görevlerini açıklayan ilkeler bütünüdür. Örgütün etik değerlerini ve standartlarını temsil ederek çalışanları bu anlayışın içine çeker. Güvenilir örgütlerin ayırt edici özelliklerinden biri de iç ve dış iletişim konusuna verdikleri önemdir. Örgüt içi hem dikey hem de yatay açıdan bir şeffaflık vardır. Çalışmalar örgüt içi genel tablo hakkında bilgi sahibidirler. Yapılanların örgüt çalışanlarıyla açıkça paylaşılması çalışanların örgüte olan güvenini artırmaktadır. Kendilerini güvende hisseden çalışanlar da benzer şekilde müşterilere güven vermektedirler.

Çalışanların, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve çalışanlara çeşitli fırsatların sunulması bireyin örgüte olan güveni artıracaktır. Çalışanın emeğinin karşılığını alması, yetki ve sorumluluklarının açıkça belli olması, terfi ve kariyer fırsatlarının açık olması, işletmeye duyulan güven düzeyini olumlu bir şekilde etkilemektedir. Çalışanlar arasında rekabeti destekleyerek, kimilerin galip kimilerinin kaybeden olduğu uygulamalara başvurarak örgütler büyük zaman, enerji ve kaynak israf etmektedirler. Üstelik bu içe dönük rekabet ne çalışanlara ne de örgüte değer katmaz. Burada bir kazanç sağlanmış olsa bile bu kazanç bireysel bir kazançtır. Bu nedenle örgüt içi işbirliğini geliştirerek kolektif kazanç sağlanmalı ve çalışanlar tarafından paylaşılmalıdır. Diğer örgütler karşısında ise rekabeti özendirerek, rekabeti amaçlara ulaşmak için araç olarak görmek gerekir. Örgütlerde çalışanlar için maddi değerlerin ötesinde manevi değerler daha önemlidir. Yüz bin doların üstüne çıkan maaşların çalışanları tatmin etmediği ve çalışanları örgüte bağlayan başka değerlerin olduğu dikkate çekmektedir. Örgütsel güvende, saygı, adalet, kalite, acıyı/mutluğu paylaşma ve biz duygusu gibi hususların önemli olduğu vurgulanmaktadır (Smith, 1998:6-9).

II. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı farklı zamanlarda farklı yazarlar tarafından ele alınarak açıklanmaya çalışılmıştır. Örgütsel bağlılık, örgüt üyeliğini sürdürmek için bir zorunluluk, bir istek veya ihtiyaçtan ortaya çıkabilmektedir (Meyers ve Allen, 1991:62). Örgütsel bağlılık, örgüte bir bütün olarak genel bir duygusal tepkiyi yansıtmaktır (Yüksel, 2003:132). Örgütsel bağlılık, bireyin kurumsal amaç ve değerleri kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi ve kurum üyeliğini devam ettirme arzusudur (Durna ve Eren, 2006:211). Örgütsel bağlılık, bireyin örgüte olan katkısıdır. Örgüt performansının artırılması, devamsızlıkların ortadan kaldırılması ve işgören devir hızının azaltılması gibi katkılardan oluşmaktadır. Örgüte olan bağlılık düzeyi arttıkça, örgüt için gösterilen çaba ve gayretin düzeyi de artacaktır (Ericksson, 2007:24). Örgütsel bağlılık, kişinin sosyal sisteme sadakati, sosyal sisteme dahil olma isteği, sistem içerisindeki sosyal ilişkilere yatkınlığıdır. Örgütsel bağlılık, bireyin özellikle bir örgüte dahil olması ve örgüt ile birey arasında ilişkilerin güçlendirilmesi temeline dayanmaktadır. Bağlılık en az üç temel faktörü içermelidir. Birincisi, örgütün amaç ve değerlerine güçlü inanç ve kabullenme, ikincisi, örgütün çıkarı için gönüllü çaba sarf etme ve üçüncüsü ise örgütün bir üyesi olarak devamlılık göstermektir (Klinsontorn, 2005:47).

Örgütsel bağlılığın, tek bir oluşum yerine birden çok unsurun göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Örgütsel bağlılık, bireyin bir örgüte dahil olması ve örgütsel kimlik kazanması ile ilişkili bir durumdur. Diğer bir ifadeyle örgütsel bağlılık, örgütle birey arasındaki sosyal ve psikolojik bağların kurulmasıdır. Mowday, Porter ve Steers (1982), örgütsel bağlılığın örgüt içinde iki şekilde oluştuğunu ileri sürmektedirler. Bunlardan birincisi tutumsal bağlılık, ikincisi ise davranışsal bağlılıktır. Tutumsal bağlılık, örgüt ile bireyin ilişkilerinden ortaya çıkan ve bireyin örgüt hakkındaki düşünceleri üzerine odaklanmaktadır. Bireyin amaç ve değerleri ile örgütün amaç ve değerlerini bir noktaya kadar düşünmektedir. Davranışsal bağlılık, ise bireylerin örgütü sahiplenmeleri, bilgi ve becerilerini örgüte aktararak problemlerin çözümünde rol almaları, maliyetleri düşürme ve karlılığı en üst düzeye çıkarmak için örgüte sağladıkları katkılardır. Davranışsal bağlılık örgüt ile bireyin bütünleşmesi sonucu ortaya çıkan ortak amaç ve değerleri oluşturmayı amaçlamaktadır (Woods, 2007:32-33). Tutumsal bağlılığın iki temel amacı vardır. Birincisi, çalışanların örgüte olan bağlılık duygularını en üst düzeyde tutarak verimliliği maksimum düzeye çıkarmak ve işgören devir hızını ise, en düşük düzeyde tutmaktır. İkinci amacı ise, örgüte olan bağlılığı geliştirmek için kişisel özelliklerin ve ortam koşullarının belirlenmesini sağlamaktır. Davranışsal yaklaşımın amacı ise, bireyin herhangi bir durum veya olay karşısında sergilediği düşüncelerinin veya fikirlerinin benzer olaylarda da tekrarlanıp tekrarlanmadığını ortaya koymaktır (Paine, 2007:50-51). Örgütsel bağlılık, ödül ve faydaların birey ve örgüt arasında karşılıklı rasyonel değişimine dayanmaktadır. Bir örgütte fayda ve çıkarların ağırlığı ne kadar yüksekse bireyin de örgüte olan bağlılığı o kadar yüksek olacaktır (Haigh M.S., 2006:23).

Meyer ve Allen (1991) ve Wasti (2003)'e göre örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç temel boyutta ele alınmaktadır. . Bu çalışmada da örgütsel bağlılık bu üç boyutla ele alınacaktır.

Duygusal Bağlılık: Duygusal bağlılık, çalışanların örgüte duygusal olarak bağlayan ve bu örgütün üyesi olmaktan dolayı mutlu olmalarını sağlayan bireysel ve örgütsel değerlerin birbirleriyle uyumlu olması sonucu oluşmaktadır. Çalışan, kendi değerleriyle örgütün değerlerinin birbiriyle örtüştüğünü hissedince örgüte duygusal olarak bağlanmaktadır (Wiener, 1982: 423–424). Allen ve Meyer (1990)'e göre, duygusal bağlılığa etki eden faktörler, iş güçlüğü, rol açıklığı, yönetimin öneriye açıklığı, amaç farklılığı, arkadaş bağlılığı, etiklik ve adalet, kişisel önem, geri bildirim ve katılımdan oluşmaktadır (Oktay ve Gül, 2003:408).

Devamlılık Bağlılığı: Çalışanın ekonomik menfaatine dayanan bağlılık türüdür. Devamlılık bağlılığı, çalışanın örgüte çalıştığı süre içinde örgüte yaptığı yatırım ve maliyetleri dikkate alarak örgütte kalmayı bir ihtiyaç olarak görmesidir (Bergman, 2006:646). Diğer bir ifadeyle devamlılık bağlılığı, çalışanların örgütten ayrılmaları durumunda karşılaştıkları maliyetin yüksek olacağı düşüncesi ile örgüt üyeliğini devam ettirme durumudur (Kaya ve Selçuk, 2007:180). Devamlılık bağlılığını etkileyen faktörler, başka iş bulamama, başka işin gerektirdiği niteliklere sahip olmaması, sağlık nedenleri, aile sebepleri, emekliliğe yakın olma, maddi kayıplar gibi temel sebeplerdir (Çetin, 2004:95).

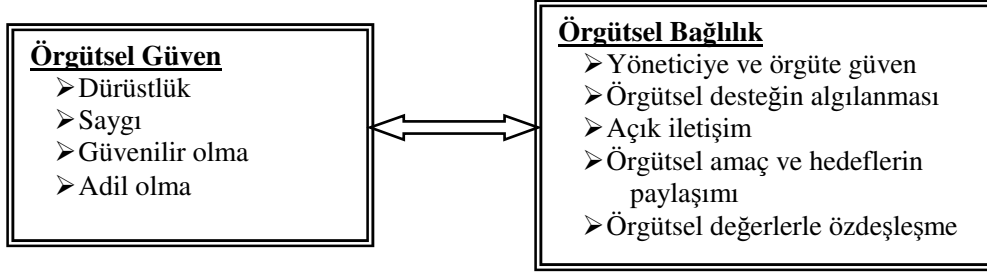
Normatif Bağlılık: Normatif bağlılık, çalışanın örgüte olan sadakatinde veya gönüllüğünde kendisini zorunlu hissetmesidir. Bu his örgüt üyelerinin baskısı ve örgüt kültürünün etkisi sonucu oluşmaktadır. Örgüt üyeleri, bireyi örgütte kalmaya veya bireyin kendisinin örgütte kalma inancının yüksek olduğu bağlılıktır (Stephens, 2004:398). Diğer bir ifadeyle zorunlu bağlılık, çalışanın kendini üyesi olduğu örgüte borçlu hissetmesinden doğan bağlılıktır. Çalıştığı örgütten aldığı eğitimler veya kurduğu iyi ilişkiler çalışanın üyesi olduğu örgüte karşı kendisini borçlu hissetme ve örgüte de minnet duyduğu için çalışmaya devam etmesidir (Ünler, 2006:96).

III. Örgütsel Güven ve Bağlılık Arasındaki İlişki

Örgütsel güven, örgütü içi ilişkilerin daha sağlıklı oluşumuna ve gelişimine olumlu katkı sağlamaktadır. Örgütsel güven, bir sosyal sistem veya örgüt içerisinde çalışanların birbirleriyle kurdukları ilişkilerin tutarlı olması sonucu oluşmaktadır. Örgütsel güven, çalışanların örgüte olan bağlılık derecesi ile ölçülmektedir. Çalışanların örgütsel amaç ve değerlere bağlılık düzeyi yükseldikçe örgüte olan güven düzeyleri de artmaktadır (Gilbert ve Tang, 1998:322). Çalışanların birbirlerine ve yöneticiye duydukları güven onların örgüte olan duygusal bağlılıklarını da olumlu bir biçimde etkilemektedir. Çalışanların duygu ve düşüncelerini rahatça ifade edebilmeleri birbirlerine olan sadakatlerini de güçlendirmektedir Örgütsel güven düzeyi yüksek olan örgütlerde çalışanların örgüte olan duygusal bağlılıkları da artmaktadır. Bu durum örgütün çalışma çevresinin desteğine dayanmaktadır. Örgütsel desteğin yüksek olması durumunda bireyler arası tutum ve davranışlar, örgütsel amaçlarla uyum sağlamaktadır.

Çalışanların istek ve ihtiyaçlarının adil bir biçimde karşılanması ve onların sürekli desteklenmesi konusunda verilen güvence çalışanları örgüte bağlamaktadır (Paine, 2007:102-103). Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında karşılıklı bir ilişki vardır. Sözkonusu bu ilişkiyi Şekil 1'deki gibi gösterebiliriz.

Şekil 1: Örgütsel Güven İle Bağlılık Arasındaki İlişki



Kaynak: TANNER, Bobbie M. Jr. (2007), *An Analysis of Relationships Among Job Satisfaction Organizational Trust and Organizational Commitment in An Acute Care Hospital*, Ph. D. Thesis, Saybrook Graduate School and Research Center, San Francisco, California, s. 15.

Örgütsel güven, çalışanların örgüt içi ilişkilerinde birbirlerine karşı dürüst, saygılı, güvenilir ve adil olmaları sonucu oluşmaktadır. Bu şekilde oluşan örgütsel güven, çalışanların örgüte olan bağlılık duygularını da güçlendirmektedir. Örgütsel güven sonucu yöneticiye ve örgüte olan güven, örgütsel değerler ile özdeşleşme, örgütsel destek, açık iletişim, örgütsel amaç ve hedeflerin paylaşımına dayalı örgütsel bağlılık oluşmaktadır. Benzer bir şekilde çalışanların örgüte olan bağlılık duyguları onların örgüte olan güven duygularını da artırmaktadır. Bu nedenle örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında çift yönlü bir ilişkinin olduğunu söyleyebiliriz.

Darrough (2006) örgütsel güven ve bağlılık arasında güçlü bir ilişkinin olduğunu vurgulanmaktadır. Örgütsel güven, örgütsel değerlerin, amaç ve hedeflerin paylaşılmasında önemli bir etkidir. Kuşuların olduğu durumda örgütsel değerlerin, amaç ve hedeflerin paylaşımı sınırlı kalmakta ve çalışanların örgüte olan bağlılıkları da çıkar ilişkilerine dayanmaktadır. Örgütsel bağlılık, örgütsel güven sonucu oluşmalı ve çıkar ilişkisine dayanmamalıdır. Kaneshiro (2008) örgütsel güven, çalışanların verimliliklerini artırarak örgütsel bağlılıklarını güçlendirdiğini ifade etmektedir. Özellikle örgütsel güven, bireysel ve takım performansı, bağlılık, problem çözme, bilgi paylaşımı ve iletişim gibi davranışsal ve performans sonuçlarının sağlanmasında etkili olmaktadır. Örgütü benimseme ve örgüte olan bağlılık duygusunun oluşumunda yönetici ve örgüte olan güvenin etkili olduğu görülmüştür.

Bağlılık, örgütün değerlerine sadık kalma eylemidir. Bu nedenle, örgüt “açık kapı yönetimi” anlayışını benimseyerek çalışanların sahip oldukları değerler ile örgütsel değerlerin ortak payda da toplanmasını sağlamalıdır. Akıllı yönetici çalışanlara örneklilik ederek sadece odasının kapısını açık bırakarak değil,

çalışanlara samimi ve içtenlikle davranarak, liderlik etmelidir. Yöneticinin karakter sağlamlılığı veya güven veren kişiliği insanları örgüte çeker. İnsanlar böylece nerede durup kendilerini güvende hissedeceklerini bilirler. Yöneticilerdeki karakter sağlamlılığı, insanların kendileriyle ve örgütle özdeşleşmesini sağlar (Clayton, 2000:160). Özetle çalışanlar, örgüte ve yöneticiye olan güvenleri sayesinde, sahip oldukları değerleri ön koşulsuz olarak örgüte aktararak örgütün değerlerini benimserler.

IV. Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: İlgili Literatüre Yönelik Bir Araştırma

Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine olan etkisini ortaya koymak amacıyla tekstil sektörü çalışanları üzerine bir araştırma yapılmıştır. Araştırma süreci ise aşağıdaki gibi ele alınmıştır.

A. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Kısıtları

Araştırmanın temel amacı, örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine olan etkisini ortaya koymaktır. Bu çalışmanın ana kitlemini İstanbul'da tekstil sektöründe faaliyet gösteren A işletmesinin çalışanları oluşturmuştur. Araştırmaya sadece A işletmesi çalışanlarının dahil edilmiş olması araştırmanın kısıtını oluşturmaktadır. Bu kısıta rağmen, araştırma sonuçlarının, tekstil sektörü çalışan ve yöneticilerine, konuyla ilgili olanlara önemli ipuçları sağlayacağı düşünülmektedir.

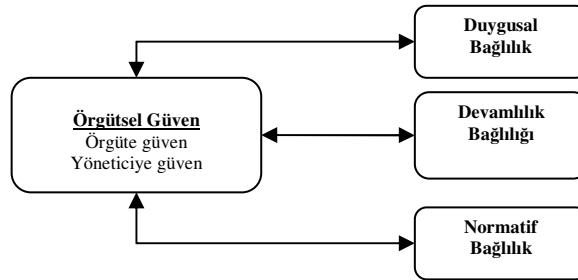
B. Örneklem Süreci ve Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada, örneklem tespitinde basit seçkisiz (tesadüfi) yöntem uygulanmış olup, örneklem kapsamına dahil edilen çalışan sayısı ise 141'dir. Araştırmada veri ve bilgilerin toplanmasında yüz yüze anket tekniği kullanılmıştır.

C. Araştırmanın Modeli ve Değişkenleri

Araştırma modeli Şekil 1'de sunulmaktadır. Araştırma modelinde, örgütsel güven ile bağlılık boyutlarına ilişkin temel değişkenler yer almaktadır. Araştırma modelindeki tüm değişkenler arasında karşılıklı bir ilişkinin olduğu ve örgütsel güvenin örgütsel bağlılığı olumlu etkilediği tahmin edilmektedir.

Şekil 2: Araştırma Modeli



a) Bağımsız değişken örgütsel güven; b) Bağımlı değişkenler, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı, zorunlu bağlılık

Araştırma kullanılan ölçeklerdeki değişkenler Paine (2007)'den alınmıştır. Araştırma modeli ise sözkonusu çalışmadan uyarlanmıştır. Modelde yer alan örgütsel bağlılık ve örgütsel güven boyutuna yönelik çalışanların düşünceleri (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Ne katılmıyorum ne katılmıyorum, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle katılıyorum şeklinde beşli Likert ölçeği kullanılarak alınmıştır.

Araştırma modelinde yer alan örgütsel güven iki temel boyutla ele alınmıştır. Birincisi örgüte güven ikincisi ise yöneticiye güvendir. Örgüt güvenine ilişkin alt değişkenler; dürüstlük, tutarlılık, açıklık, paylaşım, saygı, açıklık, iyi niyet gibi değişkenleri içermektedir. Yönetici güveni ise, yönetici ile fikir ve düşüncelerin serbestçe paylaşımı, yöneticinin profesyonelliği ve kararlılığı, birlikte çalışma arzusu, yöneticinin dikkati, yapıcı eleştirisi, herkesin yöneticiye olan güven düzeyi, yönetici yeterliliği gibi değişkenleri kapsamaktadır.

Örgütsel bağlılık üç temel boyutla ele alınmıştır. Birincisi duygusal bağlılık, ikincisi devamlılık bağlılığı üçüncüsü ise normatif bağlılıktır. Duygusal bağlılıkla ilgi alt değişkenler, çalışanın; kariyerinin kalan kısmını örgütte tamamlama, örgütün problemlerini kendi problemleri gibi hissetme, örgüte olan duygusal bağlılığı, örgütü ailesinin bir parçası olarak görmesi, örgütün kişisel anlamı gibi değişkenleri kapsamaktadır. Devamlılık bağlılığı, çalışanın; örgütten ayrılma isteği, örgütü terk etmesi durumunda karşılaşılabileceği sonuçlar, örgütü terk etme hususunda sahip olacağı seçeneklerin varlığı, örgüte sağlanan katkının işten ayrılmasına etkisi vb. değişkenleri içermektedir. Normatif bağlılık ise çalışanın; işe devam etme zorunluluğunun olup olmadığı, avantajlı bir durumda olursa bile örgütü terk etmesinin doğru olmadığı inancı, örgütün kişisel bağlılığı hak etmesi, örgütten ayrılmayı suç olarak algılaması, örgüte olan borçluluk duygusu gibi alt değişkenleri kapsamaktadır.

D. Araştırmanın Hipotezleri ve Hipotezlerin Test Edilmesinde Yapılan Analizler

Araştırmada temel varsayım, çalışanların örgüte ve yöneticiye olan güven düzeylerinin artması örgütsel bağlılıklarına olumlu katkı sağlayacaktır. Bu temel varsayım esas alınarak, araştırmanın modeli ve amacına bağlı olarak geliştirilen hipotezler ile hipotezlerin test edilmesinde kullanılan istatistiksel analizler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Araştırma Hipotezleri ve Hipotezlerde Kullanılan İstatistiksel Analizler

Kurulan Hipotezler	İstatistiksel Analizler
1.H ₁ : Örgüte ve yöneticiye olan güven ile duygusal bağlılık arasında bir ilişki vardır.	Spearman Korelasyon Analizi
2.H ₂ : Örgüte ve yöneticiye olan güven ile devamlılık bağlılığı arasında bir ilişki vardır.	Spearman Korelasyon Analizi
3.H ₃ : Örgüte ve yöneticiye olan güven ile normatif bağlılık arasında bir ilişki vardır.	Spearman Korelasyon Analizi
4.H ₄ : Örgüte ve yöneticiye olan güven, çalışanların duygusal, devamlılık ve normatif bağlılıklarını olumlu biçimde etkilemektedir.	Regresyon Analizi

E. Araştırmanın Bulguları

Araştırma bulgularını bir bütün olarak daha iyi açıklanabilmesi için SPSS 15.00 programından yararlanılmıştır. Araştırma bulgularının ortaya konulmasında;

- Çalışanların sosyo-demografik özelliklerinin belirlenmesi,
- Güvenilirlik ve geçerlilik analizi,
- Spearman Korelasyon ve regresyon analizi süreci izlenmiştir.

Sosyo-Demografik Özellikler

Araştırma kapsamına dahil edilen işletme çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri ile ilgili dağılımlar Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2: Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri

Demografik özellikler	Frekans	Yüzde	Demografik özellikler	Frekans	Yüzde
Cinsiyet			Sektörde çalışma süresi		
Bayan	44	31,2	1 Yıldan Az	21	14,9
Erkek	97	68,8	1-3 Yıl	28	19,9
Toplam	141	100	4-7 Yıl	44	31,2
Eğitim düzeyi			8-10 Yıl	16	11,3
İlkokul	46	32,6	10 yıldan fazla	30	21,3
Ortaokul	24	17,0	Cevapsız	2	1,4
Lise	43	30,5	Toplam	141	100,0
Yüksekokul	13	9,2	Bu işyerinde çalışma süresi		
Fakülte	14	9,9	1 Yıldan Az	44	31,2
Cevapsız	1	0,7	1-3 yıl	35	24,8
Toplam	141	100,0	4-7 yıl	42	29,8
Yaş düzeyi			8-10 yıl	14	9,9
18-25 yaş	46	32,6	10 yıldan fazla	1	0,7
26-30	46	32,6	Cevapsız	5	3,5
31-35	20	14,2	Toplam	141	100,0
36-40	14	9,9			
41-45	5	3,5			
46 ve yukarı	8	5,7			
Cevapsız	2	1,4			
Toplam	141	100,0			

Tablo 2 incelendiğinde araştırma kapsamına dahil edilen işletme çalışanlarının, cinsiyetleri, eğitim ve yaş düzeyleri, sektörde ve aynı işletmede çalışma sürelerine ilişkin betimleyici veriler görülmektedir. Çalışanların, %31,2’i bayan, %68,8’i erkek olduğu, eğitim düzeyi bakımından çalışanların çoğunluğunun ilkokul ve lise mezunu oldukları görülmektedir. Yaş düzeyi ağırlıklı 18-35 arasında değişmektedir. Araştırma kapsamına dahil edilen çalışanların aynı işletmede çalışma süreleri genellikle 1-7 yıl arasında olduğu ve aynı sektörde çalışma süreleri ise 1-10 yıl arasında değiştiği görülmektedir.

Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Bu çalışmada ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizinde Cronbach Alfa Katsayısı yöntemi kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin alfa katsayısı .736, örgüte güven ölçeğinin katsayısı .888 ve yöneticiye güven ölçeğinin alfa katsayısı ise .792 olarak tespit edilmiştir. Geçerlilik analizinde ise Keşfedici Faktör Analizi (Exploratory Factor Analysis- EFA) yapılmıştır. Analize ilişkin sonuçlar ise Tablo 3’te özet olarak verilmiştir.

Tablo 3: Faktör Analizine İlişkin Sonuçların Özet Sunumu

Örgütsel güven ve bağlılık	Faktörler	K-M-O ve Approx. Chi-Square	Öz Değer	Açıklanan Varyans %	Toplam Varyans %	Değişken sayısı
Örgüte güven	Faktör 1: Örgüte güven	K-M-O: ,871 Approx. Chi-Square: 298,480	3,462	69,248	69,248	5
Yöneticiye güven	Faktör 1: Yöneticiye güven	K-M-O: ,806 Approx. Chi-Square: 179,639	2,986	42,662	42,662	7
Örgütsel bağlılık	Faktör 1: Duygusal bağlılık	K-M-O: ,728 Approx. Chi-Square: 301,070	2,923	22,486	22,486	6
	Faktör 2: Devamlılık Bağlılığı		1,912	14,705	37,191	4
	Faktör 3: Normatif bağlılık		1,830	14,074	51,265	3

p<0,001

Tablo-3'te örgüte ve yöneticiye güven ile örgütsel bağlılığa yönelik ölçeklere ilişkin faktör analizi sonuçlarının özeti yer almaktadır. Örgüte ve yöneticiye güven birer temel faktörle açıklanırken örgütsel bağlılık ise üç temel faktörle açıklanmaktadır. Örgüte güven yaklaşık %70, yöneticiye güven %42'i ve örgütsel bağlılık ise %51 oranında açıklanmıştır.

Örgütsel Güven ve Bağlılık Boyutları Arasındaki İlişki

Çalışmada, örgütsel güven boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan Spearman Korelasyon analizine ilişkin sonuçlar Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo: 4 Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

		Duygusal Bağlılık (Ortalama:3,51; Std. Sapma:,.781)	Devamlılık Bağlılığı (Ortalama:2,98; Std. Sapma:,.873)	Normatif Bağlılık (Ortalama:2,87; Std. Sapma:,.937)
Örgüte Güven (Ortalama:3,52; Std. Sapma:,.967)	r	,570(**)	,288(**)	-,050
	p	,000	,003	,623
Yöneticiye Güven (Ortalama:3,28; Std. Sapma:,.772)	r	,492(**)	,213(*)	-,078
	p	,000	,027	,422

**Korelasyon ilişkisi çift yönlü ve 0.01 düzeyinde anlamlıdır; *Korelasyon ilişkisi çift yönlü ve 0.05 düzeyinde anlamlıdır;

Tablo-4'te örgüte ve yöneticiye güven ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkiye yönelik analiz sonuçları görülmektedir. Örgüt ve yöneticiye güven ile duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı arasında 0,01 ve 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki mevcutken örgüt ve yöneticiye güven ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Tabloda yer alan p değerlerine bakıldığında, ilgili değerler sırasıyla 0,05>,000, 0,05>,0003, 0,05>,0027, 0,05<,0,623 ve 0,05<,0,422 olarak belirlenmiş ve H1, H2

hipotezleri kabul ve H3 hipotezi ise kabul edilmemiştir. Anlamlı ilişki bulunan değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu da anlaşılmaktadır. Örgüt ve yöneticiye güven ile duygusal bağlılık arasında orta düzeyde (r:0,492 ve r:0,570) bir ilişki mevcutken örgütsel ve yöneticiye güven ile devamlılık bağlılığı arasında ise zayıf düzeyde (r:0,288 ve r:0,213) bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgüt ve yöneticiye güven artıkça çalışanların işletmeye olan duygusal bağlılıkları da yükselmektedir. Örgütsel güven bağlılık üzerine yapılan diğer çalışmalarda da benzer sonuçlar dikkat çekmektedir. Ozag (2001), tarafından, finans sektörü çalışanları üzerine yapılan araştırmada, çalışanların örgüte olan duygusal bağlılıkları ile yöneticiye olan güvenleri arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde (r:,610) bir ilişki, devamlılık bağlılıkları arasında (r: ,623) düzeyinde, zorunlu bağlılıkları ise (r: ,036) zayıf bir ilişki olduğunu tespit edilmiştir. Mishra (2007)'de, farklı sektör (enerji, finans, iletişim, eğitim, perakendecilik ve otomotiv vb.) çalışanları üzerine yaptığı araştırmada örgütsel bağlılık ile örgüte ve yöneticiye güven arasındaki ilişkiyi incelemiş olup; çalışanların duygusal bağlılıkları ile yöneticiye olan güvenleri arasında (r: ,532) düzeyinde bir ilişki olduğu ve örgüte olan güvenleri ile duygusal bağlılıkları arasında ise (r: ,617) düzeyinde bir ilişki olduğu; yöneticiye güven ile zorunlu bağlılık ise (r: -.098) düzeyinde negatif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Straiter (2004) tarafından ilaç sektöründe, satış elemanları üzerine yapılan bir araştırmada çalışanların örgütsel güvenleri ile duygusal bağlılıkları arasında (r:,620) düzeyinde pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yapılan çalışmalar paralelinde çalışanların örgüte ve yöneticiye olan güven düzeyleri artıkça duygusal bağlılıkları da artmaktadır. Bu nedenle çalışanların işletmeye olan duygusal bağlılıklarının sağlanmasında örgüt ve yönetici güvenin geliştirilmesi gerekir.

Örgüte ve Yöneticiye Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi

Örgüt ve yöneticiye güvenin örgütsel bağlılık boyutları üzerine olan etkisini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır. Analizde Enter metodu uygulanmış ve sonuçları Tablo 5 ve Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 5: Anova Test Sonuçları

Model	Karelerin toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
1 Regresyon	20,547	2	10,273	35,461	,000
Kalıntılar	25,784	89	,290		
Toplam	46,330	91			
2 Regresyon	7,826	2	3,913	5,749	,004
Kalıntılar	62,624	92	,681		
Toplam	70,450	94			
3 Regresyon	1,489	2	,745	,824	,442
Kalıntılar	82,251	91	,904		
Toplam	83,740	93			

p<0.05; Model 1: Bağımlı değişken: Duygusal bağlılık; Bağımsız değişkenler: Örgü ve yöneticiye güven. Model 2: Bağımlı değişken: Devamlılık bağlılığı; Bağımsız değişkenler: Örgüt ve yöneticiye güven. Model 3: Bağımlı değişken: Normatif bağlılık; Bağımsız değişkenler: Örgüt ve yöneticiye güven.

Tablo-5'te, modellerin bir bütün olarak anlamlı olup olmadığını test etmek için uygulanan Anova testi sonuçları görülmektedir. Tablo 5'te Model 1 ve Model 2, 0,05 anlamlılık düzeyinde bir bütün olarak her düzeyde anlamlı iken Model 3 anlamlı değildir. Bu nedenle Model 3 değerlendirmeye alınmamıştır. Tablo 6'da ise, regresyon katsayılarına ilişkin sonuçlar yer almaktadır. Tabloda, sabit değer, değişkenlere ilişkin B ve β Katsayıları, t değerleri, sig. düzeyleri, bağımlı değişkenin bağımsız değişkenler tarafından açıklanma oranı (R^2) ve modelde otokorelasyon olup olmadığını gösteren Durbin-Watson testi ile ilgiler sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 6: Katsayılar Tablosu

Model	B	β Katsayısı	T- Değeri	Sig.	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Durbin- Watson
Model 1 (Bağımlı değişken: Duygusal bağlılık)					,666	,443	,431	2,160
(Sabit değer)	1,494		5,628	,000				
Örgüte Güven	,370	,492	5,466	,000				
Yöneticiye güven	,243	,271	3,005	,003				
Model 2 (Bağımlı değişken: Devamlılık bağlılığı)					,333	,111	,092	1,909
(Sabit değer)	1,588		3,866	,000				
Örgüte Güven	,171	,182	1,665	,099				
Yöneticiye güven	,230	,211	1,925	,057				

$p < 0,05$; Modeller için bağımsız değişkenler: Örgüte ve yöneticiye güven.

Tablo-6'da regresyon analizi katsayılarına ilişkin sonuçlar görülmektedir. Örgütsel ve yöneticiye güvenin örgütsel bağlılık boyutları üzerine olan etkisi araştırılmıştır. Model 1'de bağımsız değişkenlerin her ikisinin de modele dahil edilmesi anlamlı çıkarken Model 2'de modele dahil edilen yöneticiye güven değişkeni anlamlı çıkmıştır. Model 2'de örgütsel güvenin modele dahil edilmesi ise anlamsızdır. Ayrıca iki modele ilişkin Durbin-Watson değerlerinin 1,5-2,5 arasında olması değişkenler arasında otokorelasyon olmadığını göstermektedir. Model 1'de bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama oranı %43, Model 2'de ise %9'dur. Örgüte ve yöneticiye güvenin çalışanların işletmeye olan duygusal bağlılıkları üzerinde etkili olduğu saptanmıştır. Özellikle çalışanların işletmeye olan duygusal bağlılıkları üzerinde örgütsel güvenin daha etkili olduğu dikkate çekmektedir. Çalışanların işletmeye devamlılık bağlılıkları üzerinde ise yöneticiye olan güven öne çıkmaktadır. Sonuç olarak, örgüt ve yöneticiye güven çalışanların duygusal ve devamlılık bağlılıklarını olumlu biçimde etkilerken normatif bağlılıklarını olumlu biçimde etkilemediği görülmüştür. Bu bağlamda, "H₄: Örgüte ve yöneticiye güven çalışanların, duygusal, devamlılık ve normatif bağlılıklarını olumlu biçimde etkilemektedir." hipotezi de kısmi olarak kabul edilmiştir.

Değerlendirme ve Sonuç

Örgüt ve yöneticiye olan güven ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bu çalışmada işletme çalışanlarının yaş, çalışma süresi, eğitim düzeyi ve cinsiyetleri gibi farklı temel özellikleri dikkate alınmıştır. Çalışanlara ilişkin betimleyici veriler tespit edildikten sonra, çalışanların örgütsel güven ve bağlılık boyutuna ilişkin değerlendirmeleri ortaya konulmuştur. Elde edilen bulgulara göre, örgütsel bağlılık boyutları (duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık) ile örgüt ve yöneticiye güven arasında ilişkinin olup olmadığı; çalışanların, örgüt ve yöneticiye olan güvenleri, örgütsel bağlılıklarını etkileyip etkilemediği tespit edilmiştir. Araştırmada, örgüt ve yöneticiye olan güvenin çalışanların duygusal ve devamlılık bağlılıkları üzerinde pozitif etkiler meydana getirdiği görülmektedir. Örgüt ve yöneticiye olan güveninin ise normatif bağlılık üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir.

Çalışmada, 0,05 anlamlılık düzeyinde, örgüt ve yöneticiye olan güven ile çalışanların duygusal bağlılıkları arasındaki ilişki dikkat çekmektedir. Örgüte güven ile duygusal bağlılık arasında $r: 0,570$ düzeyinde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Benzer bir şekilde, yöneticiye güven ile duygusal bağlılık arasında ise $r: 0,492$ düzeyinde bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgüt ve yöneticiye olan güven çalışanların duygusal bağlılıklarını olumlu yönde etkilemektedir. Daha önce de belirtildiği üzere duygusal bağlılık, çalışanların örgütle özdeşleşmesi sonucu oluşmaktadır. Yöneticilerin, ortak vizyon belirlemeleri, çalışanların ihtiyaçlarına duyarlılık göstermeleri, çalışanların örgütsel amaç ve değerleri kabullenmelerine imkan sağlayacaktır. Bu durum aynı zamanda çalışanların yöneticiye duydukları saygı, hayranlık, güven ve bağlılık duygularının pekişmesine neden olmaktadır. Böylece, yönetici ve çalışanlar tarafından paylaşılan ve benimsenen bir vizyon, çalışanların duygusal bağlılıklarını artırmaktadır. Çalışanların örgüte olan güvenleri, duygusal bağlılıklarını olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Örgüt içi sosyal ilişkilerin ve iş süreçlerin gelişmesinde etkili olan, dürüstlük, tutarlılık, açıklık, paylaşım, saygı, takım çalışması, iletişim, motivasyon, başarı, kişisel gelişim, yönetici desteği ve güveni, eğitim, iyi niyet, katılım gibi temel değişkenler çalışanların örgüte olan duygusal bağlılıklarını yükseltmektedir. Bu nedenle yöneticilerin, çalışanların örgütsel değerlere bağlılığını ve örgütle özdeşleşebilmelerini sağlayabilmeleri için güvene dayalı davranışlara ağırlık vermeleri gerekir.

Araştırmada, çalışanların örgüt ve yöneticiye olan güvenleri ile devamlılık bağlılıkları arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu da saptanmıştır. Devamlılık bağlılığı, çalışanın ekonomik çıkar ve menfaatine dayandığı için böyle bir ilişkinin olması mümkündür. Çalışan, örgüte bağlı kalmada ihtiyaçlarını ön planda tutmaktadır. Eğer örgütte kalmayı kendisi için bir ihtiyaç olarak görüyorsa örgütle olan ilişkilerini devam ettirmektedir. Bu nedenle diğer örgütsel değerler onun için arka planda kalmaktadır. Çalışma sonuçlarında, normatif bağlılık ile örgüt ve yöneticiye olan güven arasında ise bir ilişki tespit edilmemiştir.

Araştırma kapsamına sadece A işletmesinin çalışanlarının dahil edilmiş olması araştırmanın en önemli kısıtını oluşturmaktadır. Bu nedenle sonuçları genelleştirerek yorumlamak yanlış anlamalara yol açabilir. Ancak, farklı sosyo-demografik özelliklere sahip çalışanların araştırma kapsamında yer alması oldukça önemlidir. Bu yönüyle ileride yapılacak araştırmalara önemli ipuçları verebilecektir. Gelecekte bu yönde yapılacak araştırmaların kapsamının daha geniş tutulması, konuya farklı bir bakış kazandırabilecektir.

KAYNAKÇA

- BARUTÇİĞİL, İsmet (2002), *Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- BERGMAN, Mindy E. (2006), "The Relationship Between Affective and Normative Commitment: Review And Research Agenda", *Journal of Organizational Behavior*, 27: 645-663.
- CLAYTON, Susan. (2000), *Takımınızın Yeteneklerini Geliştirmede Yönetim*, (Çeviren: Mehmet Zaman), İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- COHEN, Don ve PRUSAK, Laurence (2001), *Kavrayamadığımız Zenginlik Kuruluşların Sosyal Sermayesi*, İstanbul: BZD Yayıncılık.
- COPE, Mick (2003), *Yürek Beyin ve El*, (Çeviren: Zülfü Dicleli), İstanbul: BZD Yayıncılık.
- DARROUGH, Odessa G. (2006), *An Examination of the Relationship Between Organizational Trust and Organizational Commitment in the Workforce*, Ph. D. Thesis, Nova Southeastern University.
- DOĞAN, Selen (2006), *Personel Güçlendirme: Rekabette Başarının Anahtarı*, 2. Baskı, İstanbul: Kare Yayınları.
- DURNA, Ufuk ve EREN, Veysel (2006), "Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2): 210-219.
- ERICKSON, Robin Adair (2007), *Here Today But What About Tomorrow? Reducing the Attrition of Downsizing Survivors by Increasing Their Organizational Commitment*, Ph. D. Thesis, Northwestern University.
- GİLBERT, Jacqueline A. and TANG, Thomas Li-Ping (1998), "An Examination of Organizational Trust Antecedents" *Public Personnel Management*, 27(3): 321-338.
- HAIGH M.S. Michel M. (2006), *Organizational Culture, Identity, Commitment, And Citizenship Behaviors: Antecedents, Change Over Time, Interrelationships, and Potential of Inoculation to Bolster Identity, Commitment, and Citizenship Behaviors*, Ph.D. Thesis, University of Oklahoma.
- İNCE, Mehmet ve GÜL, Hasan (2005), *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Konya: Çizgi Kitabevi.
- KANESHIRO, Paul (2008), *Analyzing the Organizational Justice, Trust and Commitment Relationship in a Public Organization*, Ph. D. Thesis, North central University.
- KAYA, Nihat ve SELÇUK, Seçil (2007), "Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler?" *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (2): 175-190.
- KLINSONTORN, Saksith (2005), *The Influence of Leadership Styles on Organizational Commitment and Employee Performances*, Ph. D. Thesis, Nova Southeastern University.
- LEVIN, Sharon Lynn (1999), *Running Head Measuring Organizational Trust*, Ph.D. Thesis, The George Washington University.
- MEYER, John P. and ALLEN, Natalie J. (1991), "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Review*, 1(1): 61-89.
- MISHRA, Karen Elizabeth (2007), *Internal Communication: Building Trust, Commitment, and A Positive Reputation Through Relationship Management With Employees*, Ph. D. Thesis, University of North Carolina
- NEVES, Pedro and CAETANO, Antonio (2006), "Social Exchange Processes in Organizational Change: The Roles of Trust and Control", *Journal of Change Management*, 6(4): 351-364.

- OKTAY, Ercan ve GÜL, Hasan (2003), “Çalışanların Duygusal Bağlılıklarının Sağlanmasında Conger ve Kanungo’nun Karizmatik Lider Özelliklerinin Etkileri Üzerine Karaman ve Aksaray Emniyet Müdürlüklerinde Yapılan Bir Araştırma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 10: 403-427.
- OZAG, David (2001), *A Mixed Methodology Study of the Relationship Between Merger Survivors’ Trust, Hope, and Organizational Commitment*, Ph. D. Thesis, The George Washington University.
- ÖLÇÜM ÇETİN, Münevver (2004), *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- PAINE, Scott Christopher (2007), *The Relationship Among Interpersonal and Organizational Trust and Organizational Commitment*, Ph.D. Thesis, Alliant International University.
- PERRY, Ronald W. and MANKIN, Lawrence D. (2007), “Organizational Trust, Trust in the Chief Executive and Worric Satisfaction”, *Public Personnel Management*, 36(2):165-179.
- SCOTT, Christopher Paine (2007), *The Relationship Among Interpersonal and Organizational Trust and Organizational Commitment*, Ph. D. Thesis, San Diego Alliant International University.
- SMITH, Douglas (1998), “Güvenilir Bir Organizasyon Nasıl Oluşturulu?” *Harvard Business Review*, *Power Dergisi*, Kasım-Özel Eki: 4-11.
- SOLOMON, Robert C. ve FLORES, Fernando (2001), *Güven Yaratmak*, (Çev. Ahmet Kardam), İstanbul:MESS Yayınları.
- STEPHENS, Robert.D.; DAWLEY, David. D. and STEPHENS, David. B. (2004), “Director Role Potential As Antecedents Of Normative And Affective Commitment On Nonprofit Boards”, *Organizational Analysis*, 12(4): 395-413
- STRAİTER, Kristin L. (2004), *A Study of the Effects of Supervisors’ Trust of Subordinates and Their Organization on Job Satisfaction and Organizational Commitment*, Ph.D. Thesis, Regent University.
- TANNER, Bobbie M. Jr. (2007), *An Analysis of Relationships Among Job Satisfaction Organizational Trust and Organizational Commitment in An Acute Care Hospital*, Ph. D. Thesis, Saybrook Graduate School and Research Center, San Francisco, California.
- ÜNLER, Ela (2006), “Örgütte Bağlılığın İşin Nitelikleri ve Davranış Düzeltme Uygulamasıyla İlişkisi”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1): 95-115.
- WASTI, Arzu S. (2003), “Organizational Commitment, Turnover Intentions and the Influence of Cultural Values”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76: 303-321.
- WIENER, Yoash (1982). “Commitment in Organization A Normative View”, *Academy of Management Review*, 7(3): 418-428.
- WOODS, William G. (2007), *The Effect of Leadership Practices on Organizational Commitment: An Analysis of Mba’s in Their Individual Workplace Settings*, Ph. D. Thesis, Capella University.
- YÜKSEL, İlhan (2003), “Hemşirelerin İş Güçlüğü Faktörlerinin Belirlenmesi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi”, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, 5(20): 131-139.