

**DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME FAKÜLTESİ DERGİSİ**

**DOKUZ EYLÜL UNIVERSITY
JOURNAL OF FACULTY OF BUSINESS**

PROF.DR. CEYHAN ALDEMİR'E ARMAĞAN

CİLT: 16 SAYI: 2 YIL: 2015

VOLUME: 16 NUMBER: 2 YEAR: 2015

Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi TUBİTAK ULAKBİM Sosyal Bilimler Veri Tabanına dahildir.

Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi Akademia Sosyal Bilimler İndeksi'nde (ASOS Index) taranmaktadır.

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ İŞLETME FAKÜLTESİ DERGİSİ

İşletme Fakültesi dergisi hakemli bir dergidir.

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ İŞLETME FAKÜLTESİ ADINA SAHİBİ

Prof.Dr. Yasemin Arbak

Kurucu Editör

Prof.Dr. Mete Oktav

YAYIN KURULU

Editör

Burcu Selin Yılmaz

Editör Yardımcıları

İlkim Özdikmenli Çelikoğlu
Selcen Kılıçaslan Gökoğlu

Bilgi İçin

Burcu Selin Yılmaz,
Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi, Kaynaklar Yerleşkesi 35160
Buca İzmir

Tel: (232) 3018101 – (232) 3018237, Faks: (232) 4535062
E-posta : ifede@deu.edu.tr, selin.yilmaz@deu.edu.tr

<https://sites.google.com/site/deueisletmefakultesidergisi/>

Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi yılda iki kez yayımlanır.
Bu Dergide yayınlanan çalışmaların bilim ve dil sorumluluğu yazarlarına aittir.
Bu yayının bütün hakları Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesine aittir.
Yazılı izin olmaksızın çoğaltılması, dağıtılması ve satılması yasaktır.

ISSN: 1303 – 0027

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ İŞLETME FAKÜLTESİ YAYINIDIR.

Dergi Editörler Kurulu

İkbal Aksulu

Dokuz Eylül Üniversitesi

Ceyhan Aldemir

Dokuz Eylül Üniversitesi

Erdoğan Alkin

İstanbul Ticaret Üniversitesi

Dilek Önkal

Bilkent Üniversitesi

Zeynep Aycan

Koç Üniversitesi

Gül Bayraktaroğlu

Dokuz Eylül Üniversitesi

Muzaffer Bodur

Boğaziçi Üniversitesi

Nakiye Boyacıgiller

Sabancı Üniversitesi

Tamer Çavuşgil

Michigan State University

Mithat Çoruh

Başkent Üniversitesi

Şayeste Daşer

Koç Üniversitesi

Hulusi Demir

Eastern Mediterranean University

Cemal Ekin

Providence University

Ferda Erdem

Akdeniz Üniversitesi

Hüsnü Erkan

Dokuz Eylül Üniversitesi

Murat Ferman

Işık Üniversitesi

Uğur Güllülü

Atatürk Üniversitesi

Orhan İçöz

Yaşar Üniversitesi

Erdener Kaynak

Pennsylvania State University

Tamer Koçel

İstanbul Kültür Üniversitesi

Recep Kök

Dokuz Eylül Üniversitesi

Erol Manısalı

İstanbul Üniversitesi

Mete Oktav

Dokuz Eylül Üniversitesi

Ömür Timurcanday N. Özmen

Dokuz Eylül Üniversitesi

İlker Parasız

Türkiye Merkez Bankası

Cengiz Pınar

Yaşar Üniversitesi

Selami Sargut

Başkent Üniversitesi

Fulya Sarvan

Akdeniz Üniversitesi

Mustafa Tanyeri

Dokuz Eylül Üniversitesi

Alaeddin Tileylioğlu

Orta Doğu Teknik Üniversitesi

Alp Timur

Dokuz Eylül Üniversitesi

Selçuk Uslu

Başkent Üniversitesi

Öcal Usta

Dokuz Eylül Üniversitesi

Muzaffer Uysal

Virginia Tech University

Turgut Var

İzmir Ekonomi Üniversitesi

Erinç Yeldan

Bilkent Üniversitesi

Cengiz Yılmaz

Celal Bayar Üniversitesi

Cemal Yükselen

Mustafa Kemal Üniversitesi

2015 CİLT:16 SAYI:2
PROFESÖR DOKTOR CEYHAN ALDEMİR ARMAĞAN SAYISI

KONUK EDİTÖRLERİ

PROF. DR. ÖMÜR N. TİMURCANDAY ÖZMEN
DOÇ. DR. ÇAĞNUR BALSARI

YAYINA HAZIRLAMA SORUMLUSU

ARAŞ. GÖR. MELİSSA NİHAL CAGLE

Üniversitemizde uzun yıllar başarıyla hizmet veren Prof. Dr. Ceyhan Aldemir Hocamıza öncelikle teşekkürlerimi iletiyorum. 1992 yılında kurucusu olduğu İşletme Fakültemizde 1992 - 1998 ve 2006 - 2012 dönemlerinde 'Dekan'lık görevini yürüten Prof. Dr. Ceyhan Aldemir Hocamız, fakültenin uluslararası düzeyde başarılı bir eğitim kurumu olarak bugünlere erişmesinin en önemli mimarıdır.

Dokuz Eylül Üniversitesi Genel Sekreteri olarak da başarıyla görev yapan Prof. Dr. Ceyhan Aldemir'in, gerek yönetici olarak verdiği idari hizmetler, gerekse Öğretim Üyesi olarak başarılı eğitim hizmetleri, her zaman minnetle anımsanacaktır. 33 yaşını dolduran Dokuz Eylül Üniversitesi, bugün Türkiye'nin en önemli yükseköğretim kurumlarından biridir. Özellikle son yıllarda eğitimin yanı sıra araştırma kurumu olarak da çok önemli adımlar atarak, bilim dünyasının parlayan yıldızlarından biri olan Üniversitemiz, tüm dünyanın dikkatini çeken başarılı yatırımlar gerçekleştirmiştir. Bu başarıda Ceyhan Aldemir gibi uyum içinde çalıştığımız üst düzey yöneticilerin payı çok büyüktür.

Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörü olarak 2008 yılından bu yana görev yapıyorum. Adeta koşar adımlarla gerçekleştirdiğimiz gelişmelerle, Üniversitemizi hepimizin gurur duyduğu başarılarla taşıyoruz. Bugünün yöneticileri olarak, bizler böylesi büyük projelere cesaret edebiliyorsak eğer, bilinsin ki; en büyük güvencemiz ve cesaret kaynağımız Dokuz Eylül Üniversitesi'nin dayandığı sağlam temellerdir. Prof. Dr. Ceyhan Aldemir'in de aralarında yer aldığı Duayen Hocalarımızın yapmış olduğu öncülüktür.

Sayın Prof. Dr. Ceyhan Aldemir'e, Üniversitemizdeki değerli hizmetleri için bir kez daha teşekkür ediyor, yaşamının sağlık, mutluluk ve başarılarla sürmesini diliyorum.

Prof. Dr. Mehmet FÜZÜN
Rektör

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ İŞLETME FAKÜLTESİ DERGİSİ

Cilt: 16

Sayı: 2

Yıl: 2015

İÇİNDEKİLER

GÜVEN, YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI İLİŞKİSİNDE BİLGİ
PAYLAŞIMININ ARACILIK ROLÜ

THE MEDIATING ROLE OF KNOWLEDGE SHARING ON THE
RELATIONSHIP BETWEEN TRUST AND INNOVATIVE WORK
BEHAVIOUR

Oytun Boran Sezgin, Zeki Uçar, Ethem Duygulu

1

COSMOPOLITAN-COMMUNITARIAN DICHOTOMY: TOWARDS A
THIRD WAY?

KOZMOPOLİTAN-TOPLULUKÇU AYRIMI: ÜÇÜNCÜ BİR YAKLAŞIM
OLABİLİR Mİ?

Nilüfer Karacasulu, İrem Aşkar Karakır

21

İLİŞKİSEL BENLİK ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE GEÇERLEMESİ

VALIDATION OF RELATIONAL-INTERDEPENDENCE SCALE IN
TURKISH CONTEXT

***Engin Bağış ÖZTÜRK, Selcen KILIÇASLAN GÖKOĞLU,
Gökhan KARAGONLAR***

49

YEREL YAZINDA SOSYAL SERMAYE ARAŞTIRMALARI: ODAKLAR
VE BOŞLUKLARIN SOSYAL AĞ ANALİZİ İLE İNCELENMESİ

SOCIAL CAPITAL RESEARCHES IN DOMESTIC LITERATURE:
EXAMINING THE FOCUSES AND GAPS USING BY SOCIAL
NETWORK ANALYSIS

***Sahra Sayğan Tunçay, Pınar Süral Özer, Güler
Tozkoparan***

71

ENTELEKTÜEL SERMAYE İLE YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞININ
İŞLETME PERFORMANSINA ETKİSİ: BİLİŞİM SEKTÖRÜ
UYGULAMASI

THE EFFECTS OF INTELLECTUAL CAPITAL AND INNOVATIVE
WORK BEHAVIOR ON BUSINESS PERFORMANCE: THE CASE OF
INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY (ICT)
SECTOR

Ali Şahin Örnek, Siyret Ayas

91

ŞİRKET BİRLEŞMELERİ VE SATIN ALMALARDA KRİTİK BAŞARI
FAKTÖRLERİ: TÜRKİYE PAZARI BAĞLAMINDA BİR
DEĞERLENDİRME

CRITICAL SUCCESS FACTORS IN MERGER & ACQUISITION
STRATEGIES: EVALUATION OF TURKISH MARKET

Ali Fatih Dalkılıç, Melissa Nihal Cagle

117

İDARİ GÖREVE SAHİP AKADEMİSYENLERİN KİŞİLİK
ÖZELLİKLERİ İLE KULLANDIKLARI ÇATIŞMA ÇÖZME STİLLERİ
İLİŞKİSİ: İZMİR İLİ ÖRNEĞİ

RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY TRAITS OF
UNIVERSITY ADMINISTRATORS AND THEIR CONFLICT
RESOLUTION STYLES: IZMIR PROVINENCE EXAMPLE

Serap Şahin, Sedef Gülsüm Aksu

135

GİRİŞİMCİLİK KURSLARINA KATILANLARIN TEMEL EĞİLİMLERİ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

A RESEARCH ON THE PARTICIPATORS OF ENTREPRENEURSHIP
TRAINING PROGRAMS TO IDENTIFY THEIR TENDENCIES

Kurtuluş Yılmaz Genç

155

İŞGÖRENLERİN ALGILAMALARI AÇISINDAN EĞİTİM VE
YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI İLE SINAİ FİRMALARININ
FARKLILAŞMASI

THE DIFFERENCES OF VOCATIONAL EDUCATION AND
INDUSTRY ACCORDING TO EMPLOYEE PERCEPTION

Tuna Uslu

177

DEVLETİN GELİŞİM SÜRECİ

THE DEVELOPMENT PROCESS OF THE STATE

Hakan Ay, Öznur Uçar

195

GENİŞLEYEN BİR AVRUPA'DA ÜLKE SPESİFİK YAKINSAMA
DAVRANIŞI

COUNTRY-SPECIFIC CONVERGENCE BEHAVIOR IN AN
ENLARGED EUROPE

Gülçin Güreşçi Pehlivan, Utku Utkulu

207

GEMİADAMLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ, İŞ
PERFORMANSLARINA ETKİLERİ: İSTANBUL'DA İÇ VE
ŞEHİRLERARASI HATLARDAKİ YOLCU GEMİLERİNDE ÇALIŞAN
GEMİADAMLARINA İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

THE EFFECTS OF THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVELS
OF THE SEAFARERS TO THEIR WORK PERFORMANCE: A
RESEARCH ABOUT THE SEAFARERS WORKING IN THE INTRA-
CITY AND INTERCITY PASSENGER SHIPS LINES IN ISTANBUL

Recep Yücel

227

Yazarlara Duyuru

251

GÜVEN, YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI İLİŞKİSİNDE BİLGİ PAYLAŞIMININ ARACILIK ROLÜ

Oytun Boran Sezgin^{*}, Zeki Uçar^{}, Ethem Duygulu^{***}**

ÖZ

Bu çalışmanın amacı bireysel düzeyde güven ile yenilikçi iş davranışının ortaya çıkmasında bilgi paylaşımının aracılık rolünü incelemektir. Survey araştırmasına dayalı bu çalışmada, verilerin elde edilmesinde yapılandırılmış soru formundan yararlanılmıştır. Soru formunun oluşturulmasında, güven ölçeği için Cook ve Wall'un (1980) Kişilerarası Güven Ölçeği'nden, bilgi paylaşımı ve yenilikçi iş davranışı için Radaelli vd. (2014) uyumlaştırdıkları ölçeklerden yararlanılmıştır. 5'li Likert tipi ölçek kullanılan çalışmada, güvenilirlik analizi, açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve sonrasında yapısal eşitlik modeli ile kuram testi gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonucunda bilgi paylaşımının güven, yenilikçi iş davranışı ilişkisinde aracı bir rol oynadığı bulgulanmaktadır.

Anahtar Sözcükler: *Güven, bilgi paylaşımı, yenilikçi iş davranışı*

THE MEDIATING ROLE OF KNOWLEDGE SHARING ON THE RELATIONSHIP BETWEEN TRUST AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the mediating role of knowledge sharing on the relationship between individual level trust and innovative work behaviour. The research methodology of this study is survey and the data collection tool is structured questionnaire. In the design of questionnaire, Cook and Wall's (1980) interpersonal trust scale was used for the measurement of trust, Radelli (2014)'s adopted measurements used for knowledge sharing behaviour and innovative work behaviour scale. All scales were measured using a 5-point Likert-type scale. Reliability, exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis was tested. SEM were tested via Lisrel. In the light of the findings of this study, it is indicated that knowledge sharing has a mediating role on the relationship between trust and innovative work behaviour.

Keywords: *Trust, knowledge sharing, innovative work behaviour*

* Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İzmir, E-posta: boran.sezgin@deu.edu.tr

** Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İzmir, E-posta: zeki.ucar@deu.edu.tr

*** Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İzmir, E-posta: ethem.duygulu@deu.edu.tr

GİRİŞ

Toplumun ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetleri üreten örgütler, içinde buldukları rekabetçi koşullardan büyük ölçüde etkilenmekte ve/veya etkilemekte, bir kısmı yok olur iken, çevresel koşullara uyum sağlayabilen ve sundukları toplum tarafından kabul görenler ise varlıklarını sürdürebilmektedirler. Hızla değişen teknoloji, çevresel koşullardaki değişiklik, küresel firmaların ölçek ekonomisine etkileri, sosyal yapı değişiklikleri, tüketici tercihleri ve satın alma gücündeki farklılaşmalar örgütleri rekabet üstünlüğü sağlamada yeni ve değişik arayışlara itmekte ve var olan kaynaklarından mümkün olduğunca etkin bir biçimde yararlanmaya yöneltmektedir. Nitekim Demirel ve Seçkin (2008: 190) günümüzde örgütlerin rekabet avantajı yaratmalarında karlılık ve sayısal olarak büyümelerinin tek başına yeterli olmadığını, sürdürülebilir bir rekabet avantajı yaratmada yenilikçiliğin tüm örgütler için vazgeçilemez bir gereklilik haline geldiğini ifade etmektedir. Ayrıca Kogut ve Zander'e göre (1992: 383-384), örgütlerin kendi endüstrileri içerisinde çok daha yenilikçi, etkin ve başarılı olabilmeleri, katma değer yaratacak bilgileri ortaya çıkarmalarına ve bu bilgiyi tam olarak kullanmalarına bağlıdır. Bu nedenle bilgi, günümüzde yönetilmesi gereken önemli bir üretim faktörü durumuna gelmiştir (Boer, 2005: 13). Tüm bu gelişmelere bağlı olarak, bilginin temel kaynağı olarak değerlendirilen bireyin (Nonaka ve Takeuchi, 1995; Ipe, 2003) ucuz ve değerli bilgileri üretmesi nedeniyle (Premeaux ve Bedeian, 2003) merkezi bir önem kazandığı öne sürülmektedir. O nedenle işletmelerin çalışanlarından bağımsız değişim ve dönüşümleri takip etmeleri ve bünyelerine katmaları neredeyse imkânsız görünmektedir (Premeaux ve Bedeian, 2003: 1537). Bilgi başlangıçta kişisel ve örtüktür, Nonaka ve Takeuchi'ye göre (1995) bu örtük bilginin örgüt yararına kullanılabilmesi için kişi tarafından anlamlı hale dönüştürülmesi ve diğer çalışanlarla paylaşılması gerekmektedir. Nonaka ve Takeuchi (1995), Choi ve Lee (2003), Marouf (2005), Dankoski vd.,(2014) gibi kimi yazarlar bilginin sosyal yönüne vurgu yaparak, farklı bakış açılarında var olan bilgilerin ancak kişiler arasındaki karşılıklı diyalogla ortaya çıkabileceğini belirtmektedirler. Bu noktada Blau (1964) sosyal etkileşimi düzenleyen önemli bir sosyal kaynak olarak değerlendirdiği güvenin, kişiler arası diyalog ve iş birliğini kolaylaştırdığını belirtmektedir (akt.Williams, 2001: 377). Bu çalışmada bireysel düzeyde güven ile yenilikçi iş davranışının ortaya çıkmasında bilgi paylaşımının aracılık rolünü araştırılması amaçlanmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmanın sonuçlarının, güven algısının, kişiler arasındaki bilgi paylaşımı ilişkisi ile yenilikçiliği ne ölçüde etkilediğini daha iyi anlamamıza katkı sağlayacağı

Güven, Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü

düşünülmektedir. O nedenle çalışmanın belirlenen amacı doğrultusunda ilgili yazınlar taranmış ve araştırma amacına kuramsal altyapı oluşturacak araştırmalar incelenerek, varsayımlanan hipotezleri test etmek amacıyla bir uygulama gerçekleştirilmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Güven

Güven kavramı iktisattan psikolojiye sosyolojiden sosyal psikolojiye birçok beşeri bilimlerin ilgi alanı içerisindedir (Lazelere ve Hudson, 1980:595; Hosmer, 1995:379). Güven olgusunun ilgili yazında yoğun bir şekilde incelenmesine karşılık, kavramın tanımı konusunda net bir birlik yaşanmadığı gözlenmektedir (Hosmer, 1995:379; Bigley ve Pearce, 1998:405). Güven için değişik düzeylerde oluşturulmuş tanımlar incelendiğinde bütün tanımların ortak noktası "güvenen tarafın bir zaafı/savunmasızlığı/hassaslığı söz konusu olduğunda güvenilen tarafın bu zaafı/savunmasızlığı/hassaslığı kötü yönde kullanmayacağına dair güvenenin olumlu yöndeki beklentisidir" (Deutsch, 1958:55; Rotter, 1967:650; Hosmer, 1995:393; Zucker, 1986:54; Roussou vd., 1998:395). Bu çalışmalarda güven olgusunda risk kavramının öne çıktığı, güvenin risk içeren durumlarda olduğu belirtilmektedir (Mayer vd., 1995:711). Güvenin tanımlarında da dikkat edilebileceği üzere bireyin bir hassasiyeti olduğu durumlarda yani kaybedilecek önemli bir şey olduğunda ortaya çıkması (Zand, 1972:230) riskli durumu yansıtmaktadır. Fakat güven risk almak değildir, risk alma davranışını gönüllü olarak gerçekleştirmektir (Mayer vd., 1995:712).

Yönetim alanında ise güven olgusu birçok araştırmacının ilgisini çekmektedir (Butler, 1991; Butler ve Cantrel, 1984; Hosmer, 1995; Mayer vd. 1995; Brockner vd. 1997; Costigan vd. 1998; Roussou vd. 1998). Cook ve Wall (1980:39) kişilerarası güvenin örgütün uzun dönemli istikrarı ve işgörenlerin iyi olma hali açısından çok önemli bir bileşen olduğunu iddia etmektedirler.

Bilgi Paylaşımı

Bilgi, günümüz işletmeleri için rekabet avantajı (Spender ve Grant, 1996: 7, Stenmark, 2001), uzun dönemli sürdürülebilirlik ve başarıyı sağlayan (Nonaka ve Takuci, 1995) stratejik bir unsur (Yeniçeri ve Özcan: 222) ve değerli bir kaynak olarak değerlendirilmektedir. Giderek artan sayıda örgüt, bilginin ne denli önemli olduğunun farkına vardıkça, bilgiyi daha etkili bir şekilde kullanmak için bilgi yönetimi sistem ve

uygulamalarını kendi bünyelerinde kurmak için girişimlerde bulunmaktadır (İpe, 2003: 337; Stenmark, 2001:10). Yapılan bilimsel çalışmalar incelendiğinde araştırmacıların bu trende kayıtsız kalmadıkları görülmektedir. Nitekim ilgili yazın incelendiğinde bu durumun bilgi ve örgüt yazınında da aynı ivmede karşılık bulunduğu görülmektedir (İpe, 2003: 337). Bilginin ne şekilde ortaya çıktığını konu alan araştırmaların örgüt içerisinde ortaya çıkan bilginin düzeyleri üzerine yoğunlaştığı anlaşılırken (De Long ve Fahey, 2000; Roos ve Von Krogh (1992), bilgi paylaşımı üzerine yoğunlaşan araştırmaların ise genelde açık ya da örtük bilgi ayrımı (Nonaka, 1994; Nonaka ve Takeuchi, 1995, Lam, 2000; Eraut 2000; Stenmark, 2001; King, 2001; Hansen vd., 2005) ve biçimsel ve biçimsel olmayan bilgi paylaşımı (King, 2001: 43-44; Marouf,2005:38) üzerinde durdukları görülmektedir. Ancak araştırmalarda orta bir nokta olarak, bilginin kişisel düzeyde ortaya çıktığı ve paylaşılmadıkça örgütler açısından yaratacağı değer sınırlı bir düzeyde kalacağı (Nonaka ve Takeuchi, 1995) vurgusu ön plana çıkmaktadır. Bu bakımdan bilgi yönetim sürecinde kişilerin üstlenmiş oldukları role ve örgüt içinde bilginin insan yönüne giderek artan bir ilgi ve farkındalığın oluştuğu değerlendirilmektedir (Stenmark, 2001: 10; İpe, 2003: 338). Örgütsel alan içerisinde farklı düzeylerde ortaya çıkan bilginin temellerini oluşturan kişisel düzeyde bilgi paylaşımı (İpe, 2003) örtük bilginin tüm düzeylerde örgüt bilgisine dönüşmesini sağlamaktadır.

Davenport ve Prusak (1998) bilgiyi, yeni deneyimler ve var olan enformasyonu değerlendirme ve birleştirmek için bir çerçeve sağlayan deneyim, değerler, bağlamsal enformasyon ve uzman bakış açılarını çevreleyen akışkan bir karışım olarak tanımlamaktadır (İpe, 2003: 340b). İpe'nin (2003a) bilgi konusunu daha da özelleştirerek, kişisel bilgi kavramını tanımladığı görülmektedir. İpe'a göre (2003a: 18) kişisel bilgi, problemlerin çözümünde ve özel durumlarda bireyler tarafından bağımsız olarak kullanılan kişiye ait bilgi ve kişiselleştirilmiş değerler bütünüdür. Davenport ve Prusak'ın (1998) bilgi tanımından hareketle bilginin akışkan diğer bir ifade ile paylaşılabilir olduğu anlaşılırken, İpe (2003a) bilginin temelde kişisel olduğunu belirterek, kolektif bilginin ancak kişisel bilginin paylaşılmasıyla ortaya çıkacağını ileri sürmektedir. Bu noktada bilgi paylaşımı önemli bir araştırma alanı olarak bilgi ve örgüt yazını içerisinde yer edinmiştir.

Bilgi ve örgüt yazını içerisinde ele alınan kavramlardan birisi olan bilgi paylaşımı, bilgi yönetiminde bilginin aktarılması sürecinin bir boyutu olarak ele alınmaktadır (Karaaslan vd., 2009: 142). Literatür irdelendiğinde bilgi paylaşımı kavramının kişiler arası düzeydeki

Güven, Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü

araştırmalara daha fazla konu olduğu görülmektedir. Araştırmalarda bilgi paylaşımının çalışanlar arasında bilginin etkileşimsel biçimde aktarılmasına yönelik değiş tokuşu içeren bir davranış olarak vurgulanıyor olması, kavramı kişisel bilgi paylaşımı kavramına yakınlaştırmaktadır. Nitekim kişisel bilgi paylaşımı kavramının birçok araştırmada bilgi paylaşımı kavramıyla eş anlamda kullanıldığı kavrama ilişkin yapılan tanımlardan anlaşılmaktadır.

Bilgi paylaşımı, Yang (2007: 84) tarafından gönüllüğe dayalı olarak, kişilerin birbirlerinden bir şeyler öğrendikleri bir süreç, Connelly ve Kelloway (2003: 294) tarafından çalışanların birbirlerine bilgi ve destek değişimlerini kapsayan bir dizi davranış olarak belirtilmektedir. Ipe'ye (2003b: 341) göre bilgi paylaşımı kişilerin, diğer örgüt çalışanlarının sahiplenmesi ve kullanması amacıyla sahip oldukları bilgiyi onlarla değişmesini içeren bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Sözü edilen üç tanımdan da anlaşılacağı üzere kavram kişiler arasındaki bilinçli olarak gerçekleştirilen gönüllülüğe dayalı etkileşimsel bir işbirliğine vurgu yapmaktadır. Bilgi paylaşımı, en az iki taraf arasında bir ilişkiyi ifade ederken, bir taraf bilgiye sahip olan diğer taraf ise bu bilgiyi edinendir (Hendriks, 1999:92; Ipe, 2003a:32; Ipe,2003b: 341-342; King, 2001: 30; Yeniçeri ve Demirel, 2007:222). Bilgi paylaşımı bu yönüyle enformasyondan farklılaşmaktadır (Yeniçeri ve Demirel, 2007: 222). Nonaka ve Takeuchi' ye (2003: 58) göre enformasyon bilginin akışı iken, bilgi (knowledge) bu mesaj akışı sonucunda elde edilen mesaj içeriğinin (bilginin) kişinin farklı bağlantı ve inançları ile etkileşime geçmesiyle oluşmaktadır. Bilgi transferinde bilginin dağıtımı söz konusudur ve hedefe ulaşım ulaşmadığı test edilemez (Yeniçeri ve Demirel, 2007:222).

Bununla birlikte bilginin örgütsel alana ilişkin farklı düzeylerde ortaya çıkabileceğini ve paylaşılabilirliğini iddia eden çalışmalar da mevcuttur (Ipe, 2003: 340). De Long ve Fahey (2000) farklı düzeylerde ortaya çıkabilen ve paylaşılabilen bilgiyi birey, grup ve örgüt düzeylerinde değerlendirirken, Roos ve Von Krogh (1992) bu düzeylere ek olarak departman ve bölüm düzeylerini eklemişlerdir. Ancak her ne kadar da birey örgüt içerisinde bir düzey olarak ele alınsa da örgüt içerisindeki diğer tüm düzeylerde bilginin yaratılması yayılması ve yönetilmesi için bireylerin sahip oldukları bilgiyi paylaşması gerekmektedir (Ipe, 2003: 340). Çünkü birey olmaksızın örgütün bilgiyi yaratmak ve bireylerin sahip oldukları bilgiyi diğer bireyler ve gruplarla paylaşmadıkça, bilginin örgütün etkinliği üzerindeki etkisi sınırlı olacaktır (Nonaka ve Takeuchi, 1995).

Yenilikçi İş Davranışı

Küresel rekabet ikliminde örgütler, sürdürülebilir rekabeti avantajı elde etmek zorundadır (Ellonen, 2008:160:161). Bunun da yolu yenilikçi faaliyetlerden geçmektedir (Shalley vd., 2004:952; Shalley ve Gilson, 2004:33). Bir örgütün yenilikçi bir performans sergileyebilmesinin en önemli unsurunu çalışanları ve onların fikir geliştirme, tepki verme ve değişiklik yapma gibi yenilikçi faaliyetleri oluşturmaktadır (Li ve Zheng,2014:446, Scott ve Bruce, 1994:581-582). Artan rekabet ile birlikte örgütler üzerinde oluşan yenilikçilik baskısı, örgütün etkinliği ve rekabetçiliğini artırmak için çalışanlarının yeni rutinler geliştirmelerini ve yeni taleplere cevap vermelerini zorunlu hale getirmiştir (Bysted, 2013:269).

De Jong ve Den Hartog (2008:5) yenilikçi iş davranışını yeni ve kullanışlı fikirler, süreçler, ürünler ortaya çıkarma ile bunların tümünün bilinçli uygulanmasını başarmayı amaçlayan bireysel davranışlar olarak tanımlamaktadırlar.

Yenilikçi iş davranışı yaratıcılık ile çok yakından ilgilidir. Fakat yapısal olarak farklılıklar içermektedir. Yenilikçilik yaratıcılıktan daha geniş bir kavramdır, çünkü yaratmanın ötesinde fikirlerin uygulanmasını da içermektedir.

De Jong ve Den Hartog (2008:6) yenilikçi iş davranışının keşif fırsatı, fikrin yaratılması, destek bulunması ve fikrin uygulanması olarak dört adımda gerçekleştiğini belirtmektedirler. Kleysen ve Street (2001:285) ilgili alandaki 289 makaleye göre bireysel yenilikçi davranışını fırsatın keşfedilmesi, yaratma becerisi, biçimlendirici araştırma, destek bulunması ve uygulama olarak beşe ayırlamaktadırlar.

KURAMSAL ÇERÇEVE VE MODEL

Ellonen ve arkadaşlarına göre (2008) yenilikçilik, örgütlerin sürdürülebilir rekabetçi üstünlük sağlaması ve firmaların yaşamlarını sürdürebilmeleri bakımından kritik bir öneme sahiptir. Van Dyne vd. (1994), çalışanlarda, yenilikçiliğin bir değer olduğu ve katılımlarının yenilikçiliğe dönük bir değişim yaratacağı inancı varsa çalışanların yenilik içeren fikirlerini açıklamak için girişimlerde bulunacaklarını belirtmektedir. Yenilikçi iş davranışı olarak ortaya çıkan bu olgu Radelli vd,'ne göre (2014) bireysel, grup veya örgütsel performansını artırıcı yeni fikirlerin istekli olarak yaratılması, geliştirilmesi ve uygulanmasıdır. Yine Radelli vd. (2014) bilgi paylaşımı ile çalışanların yenilikçilik kapasitelerinin olumlu yönde etkilendiğini bulgulayarak, bilgi paylaşımını, yenilikçi çalışanların yeni

Güven, Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü

düşünceler keşfetmeleri veya var olan bilgiyi ortaya çıkarmalarını sağlayan işbirliğine dayanan bir mekanizma olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte, Roberts ve O'Reilly'e (1974) göre doğru ve net bir bilgi akışı güven hissedilen bir ortamda gerçekleşmektedir. Abrams vd. (2003) kişiler arası güvenin bilgi değişimini artıracığını, bilginin maliyetini düşüreceğini ve sonuç olarak bilgi yaratılmasını ve bilgi paylaşımını geliştireceğini iddia etmektedirler. Diğer taraftan Zand (1972) ise güvensizliğin bilgi paylaşımının önünü tıkayan bir engel olduğunu belirtmektedir. Chowdhury (2005) gerçekleştirdiği çalışmada bilişsel ve duyuşsal güvenin karmaşık bilgi paylaşımı ile ilişkili olduğunu bulgulamaktadır. Renzl (2008), çalışanın yönetime duyduğu güvenin, takım içi ve takımlar arasındaki bilgi paylaşımını artırdığını tespit etmiştir. Dolayısıyla, bilgi paylaşımı, yetenekler ve yetkinlik geliştirme olanağı yaratma, değer artırma ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmede örgütler açısından kritik bir önem arz etmektedir (Abrams vd. 2003; Kogut ve Zander, 1992; Renzl, 2008).

Güven-Bilgi Paylaşımı

Bilginin örgütlerde maksimum değer yaratması, yeni bilgilerin üretilmesinde en önemli kaynak olarak görülen bireyin (Nonaka ve Takeuchi, 2005; Ipe, 2003), var etmiş olduğu bilgiyi paylaşmasına bağlıdır (Ipe, 2003: 342). Bilgi paylaşımının sosyal etkileşimlerle daha etkin ve verimli olacağını değerlendiren bazı araştırmacılar (Nonaka ve Takeuchi, 1995; Choi ve Lee, 2003; Marouf, 2005; Dankoski vd.,2014), örtük bilginin bireyler arasında gerçekleşen sosyal etkileşimlerle açığa çıkacağını belirtmektedirler. Bu noktada Blau (1964) sosyal etkileşimi düzenleyen önemli bir sosyal kaynak olarak değerlendirdiği güvenin, kişiler arası diyalog ve iş birliğini kolaylaştırdığını belirtmektedir. Ayrıca Fama ve Jensen'e göre (1983:308-309) bireyler paylaştıkları bilgilerinin karşı tarafında kendi çıkarlarını düşünerek kullanacağını düşünüyorsa bilgiyi paylaşmaktan sakınmakta ve bu bilgiyi güç kaynağı olarak kullanmaktadırlar. Bu durumda kişiler arasındaki güven, paylaşılan bilginin kişisel güç kaynağı olmayacağına ya da iyi amaçlar için kullanılacağına dair bir güvence olmaktadır (Jones ve George, 1998:541-542). Eğer örgüte bütünsel olarak duyulan bir güvensizlik varsa çalışanlar üzerinde stres ve gerginlik yaşanacak, bunun sonucunda ise çalışanların ses davranışı olumsuz etkilenecektir (Ng ve Feldman, 2012:222). Bu bağlamda çalışanların örgüt içerisinde çalışma arkadaşları ve üstlerine karşı olan güvenleri biçimsel olmayan işbirliğini olumlu bir şekilde etkileyerek dayanışmalarını arttıracaktır (Slade, 2008: 66; Williams, 2001:

377). Kısacası, çalışanlar kendilerini güven iklimi içerisinde hissedilerse kendi düşünce ve duygularını belirtme, birbirlerini kaynak olarak kullanma ve birlikte öğrenme şansı elde ederler (Costigan vd. 1998:303). Güvenin azalması bilgi paylaşımının önünü tıkayan bir engel olarak ortaya çıkarken (Zand, 1972:237) doğru ve net bir bilgi akışı güven hissedilen bir ortamda gerçekleşmektedir (Roberts ve O'Reilly, 1974:2012). Abrams vd. (2003:64-65) bilgi alışverişinin olabilmesi için güvenin gerekliliğini ifade etmektedirler. Chowdhury (2005:318-319) duyuşsal ve bilişsel güvenin kişiler arası bilgi paylaşımını olumlu etkilediğini bulgulamaktadır. Bunun yanında yönetime duyulan güven örgüt içerisinde, takım üyeleri arasındaki bilgi paylaşımını da olumlu yönde etkilemektedir (Renzl, 2008:215). Bu doğrultuda, yönetime duyulan güven ve iş arkadaşlarına duyulan güven bilgi paylaşımını etkilemektedir.

H1: Yönetime güven bilgi paylaşımını etkilemektedir.

H2: İş arkadaşlarına güven bilgi paylaşımını etkilemektedir.

Bilgi Paylaşımı-Yenilikçi İş Davranışı

Bireylerarası bilgi paylaşımının yaratıcı düşünceyi geliştirme ve uygulama olarak yenilikçi davranışların sergilenmesini olumlu etkilediğini bulgulayan birçok görgül çalışma mevcuttur (Aulawi vd., 2009; Mura vd., 2012:7; Mura vd., 2013:535). Quinn vd. (2007) bilgi ve zekânın paylaşıldıkça artarak çoğalacağını bildirmektedirler. Buna bağlı olarak eğer iki kişi kendi aralarında bilgi paylaşımı gerçekleştirirse bilgileri ve tecrübeleri artacaktır (Liao vd., 2007:345). Parjanen (2012:123) örgütlerin yenilikçiliklerini artırabilmeleri için çalışanların bilgi paylaşımlarını, birbirlerinden öğrenmelerini ve sonucunda yeni fikirler geliştirmelerini sağlayacak resmi ve resmi olmayan yöntemler ile çalışanlar arasında sosyal etkileşimi artırmaları gerektiğini vurgulamaktadır.

Yaratıcılık ve yenilikçiliğin gerçekleşebilmesi için bireylerin ses davranışı sergilemeleri gerekmektedir (Rank vd. 2004:519-521). Çalışanlar örgütlerinde yenilikçiliğin bir değer olduğu inancı ve katılımlarının yenilikçiliğe dönük bir değişim yaratacağı inancı varsa yenilikçi değişim fikirlerini içeren girişimlerde bulunacaklardır. Örgütlerdeki bu girişimlerde/davranışlarda yenilikçiliği getiren örgüt içi değişim ajanının bir örneği olacaktır (Van Dyne vd., 1994:773-783). Ng ve Feldman (2012:227) çalışanın ses davranışı ile yaratıcılık ve yeni fikirlerin yerleştirilmesi ile olumu yönde ilişkili olduğunu bulgulamaktadırlar.

Güven, Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü

Li ve Zeng (2014:447-448) çalışanların yenilikçi iş davranışının öncüllerini irdeledikleri çalışmalarında, bu etkenleri bireysel ve örgütsel faktörler olarak sınıflandırmaktadır. Onlara göre örgütsel faktörler arasında bulunan sosyal sermayenin temel dayanağı çalışanların bilgilerini kendi aralarında paylaşmalarıdır. Benzer şekilde Majdar (2005:182) çalışanların yaratıcı performans sergilemelerini desteklemenin iki yönteminden birisini, çalışana yeni bilgileri sunmak olarak belirtmektedir. Radelli vd. (2014:407) çalışanların bilgi paylaşmalarının onların yenilikçi davranışları ile ilişkili olduğunu saptamaktadır. Sözü edilen çalışmalar dikkate alındığında bu çalışma için aşağıda yer alan hipotez geliştirilmiştir.

H3: Bilgi paylaşımı yenilikçi iş davranışını etkilemektedir.

Güven-Yenilikçi İş Davranışı

Axtell vd. (2000:281-282) ise yaratıcılık, yeni fikir beyan etme ve oto kontrol gibi kişisel özelliklerin uygun destek iklimine gerek duyduğunu belirtmektedir. Çalışanlar kayıp ve kazançlarını düşünerek algıladıkları risk doğrultusunda harekete geçip geçmemeye karar vereceklerdir (Mayer, vd., 1995:725-726). Bunun da ötesinde eğer çalışanlar yenilikçi davranışları sonucunda çabalarının karşılığını alamayacaklarını düşünüyorlar ise bu davranışları sergilemeyeceklerdir (Janssen, 2005:290). Çalışanın, bir hata yapması durumunda kariyeri ya da itibarının zedelenmeyeceğinden emin olması gereklidir (Jafri, 2010:20). Barsh, Capozzi ve Davidson (2008:46) çalışmalarında yeni fikirler yaratılması konusunda güvenin çok önemli bir rol üstlendiğini bulgulamaktadırlar. Ellonen ve arkadaşları (2008:176-177) örgütsel yenilikçiliğin kurumsal güven, dikey güven (lidere duyulan güven) ile ilişkili olduğunu bulgulamaktadırlar. Benzer şekilde Jafri (2010:19) çalışan güveninin yenilikçi davranışları olumlu etkilediğini tespit etmektedir. Bu doğrultuda güvenin yenilikçi iş davranışını etkilediği düşünülmektedir.

H4: Yönetime güven yenilikçi iş davranışını etkilemektedir.

H5: İş arkadaşlarına güven yenilikçi iş davranışını etkilemektedir.

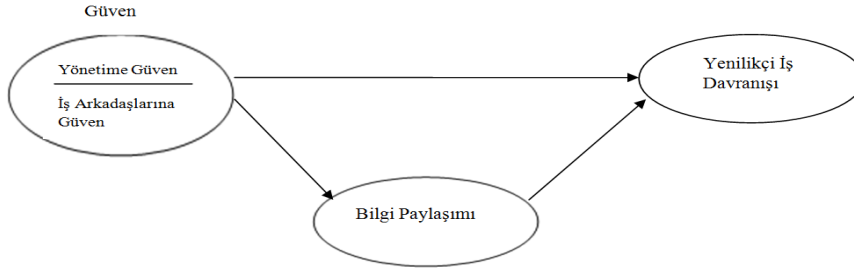
Bütün önermeler dikkate alındığında bu çalışma için oluşturulan araştırmanın temel hipotezleri şu şekildedir:

H6: Yönetime güven ile yenilikçi iş davranışı ilişkisinde bilgi paylaşımı aracılık rolündedir.

H7: İş arkadaşlarına güven ile yenilikçi iş davranışı ilişkisinde bilgi paylaşımı aracılık rolündedir.

Hipotezlere bağlı olarak oluşturulan Araştırmanın Modeli Şekil-1'de gösterilmektedir.

Oytun Boran Sezgin, Zeki Uçar ve Ethem Duygulu



Şekil 1. Araştırma Modeli

ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Nesnelci bakış açısıyla "açıklayıcı" bir çalışma olarak tasarılan bu çalışmada survey yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini İzmir ilinde farklı sektörlerde faaliyette bulunan özel firma çalışanları oluşturmaktadır. Firmalar belirlenirken ulaşılabilirlik ve veri toplama kolaylığı göz önünde bulundurulmuştur. Survey araştırmasına dayalı bu çalışmada, verilerin elde edilmesinde yapılandırılmış soru formundan yararlanılmıştır. Toplam 20 ifadeden oluşan soru formunun oluşturulmasında, güven ölçeği için Cook ve Wall'un (1980) Kişilerarası Güven Ölçeği'nin iki boyutlu güven sorularından oluşan ölçme aracından faydalanılmıştır. Sözü edilen ölçme aracında yönetime güven boyutunu oluşturan 6 ifade, iş arkadaşlarına güven boyutunu oluşturan 6 ifade bulunmaktadır. Bilgi paylaşımının ölçülmesi için Daft (2001), Wasko ve Faraj (2005) çalışmalarındaki ölçeklerden faydalanarak Radelli vd. (2014) uyarlanan tek boyutlu dört ifadeden oluşan Bilgi Paylaşımı Davranışı ölçeğinden yararlanılmıştır. Yenilikçi iş davranışının ölçümünde, Janssen'in (2000) geliştirmiş olduğu ölçeği yeniden uyarlayan Radaelli vd. (2014) tek boyutlu 4 maddeli Yenilikçi İş Davranışı ölçeğinden yararlanılmıştır. Anket formundaki ölçekler için 5'li Likert tipi ölçek tercih edilmiş olup yargılar "Kesinlikle Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum", "Katılıyorum" ve "Kesinlikle Katılıyorum" ifadeleri ile ölçümlenmiştir. Çalışanların cevaplamaları için araştırma soru formu elden teslim edilmiş veya elektronik ortama aktarılır cevaplanması için e-postayla gönderilmiştir. Veri toplama sürecinde çalışanlar tarafından cevaplanan toplam 110 adet soru formu elektronik ortamdan veya araştırmacılar tarafından firmalardan teslim alınmıştır. İki adet soru formu eksik ya da hatalı olduğu için örneklemden çıkarılmıştır. Analizler için SPSS 17 ve Lisrel 8,8 programlarından faydalanılmış, verilerin analizinde, geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılarak, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, yapısal eşitlik modeli çözümü ve tanımlayıcı istatistik tekniklerinden yararlanılmıştır.

Çalışmanın örneklemini 7 ayrı sektörde (Tekstil, Hizmet, Yazılım, Elektronik, İnşaat, Plastik, Maden/Doğal Kaynak) faaliyet gösteren

Güven, Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü

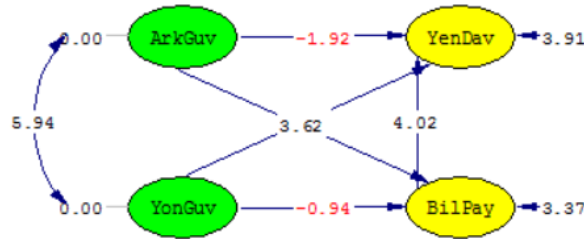
firmalardaki çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların % 62.96'sını erkek (68) çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu 29 yaş altı (38 katılımcı/%35.19) ve 30-39 yaşları (43 katılımcı/%39.42) arasındadır. Katılımcılar eğitim düzeyi gözetenilerek sınıflandırıldığında genellikle lisans mezunu (46 katılımcı/%42.59) oldukları gözlenmektedir.

Bulgular

Ölçeklerin güvenilirliğinin belirlenebilmesi için yapılan analizlerde güven ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı 0.857, bilgi paylaşımının Cronbach Alpha katsayısı 0.701 ve yenilikçi iş davranışı ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı 0.819 olarak bulgulanmıştır. Toplam 20 ifadeden oluşan soru formunda sözü edilen güvenilirliklerin elde edilmesi amacıyla güven ölçeğinden 3 madde, bilgi paylaşımı ölçeğinden ise 1 madde analiz dışında bırakılmıştır.

Ölçeklerin yapı geçerliliğini incelemek üzere yapılan açımlayıcı faktör analizi testine göre Güven ölçeğinin KMO ve Bartlett testi değeri 0.826 ve 0.000 önem ile 2 boyuttan oluşmakta ve (toplam varyansı) % 66.504 ile açıklanmaktadır. Yönetime güven ve iş arkadaşlarına güven maddeleri belirgin şekilde ayrılmaktadır. Bilgi Paylaşımı ölçeğinin geçerlilik testi sonucu KMO ve Bartlett değeri 0.664'tür ve 0.000 önem ile toplam varyans %63,363 ile tek boyutludur. Yenilikçi İş Davranışı ölçeğinin KMO ve Bartlett testi sonucunda 0.766 değeri aldığı gözlenmiştir (toplam varyansın açıklayıcı yüzdesi % 64.838, tek boyut, 0.000 önem).

Elde edilen değişkenler için Lisrel programından faydalanılarak gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi ölçek yapısal geçerliliğini doğrulamış ve varsayımlanan model testinin çözümlenmesinde yapısal eşitlik modeli uygulaması ile araştırma modeli test edilmiştir. İlk aşamada Şekil 2'de yer alan test edilen modelde ChiSquare/df oranı 1.752 olarak belirlenmiş, RMSEA ise 0.084 olmuştur.

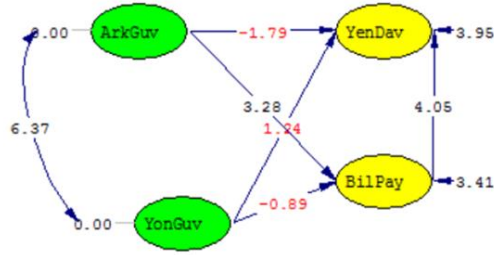


Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modeli (Model 1)

Lisrel programının uyarısı sonucunda gerçekleştirilen hata kovaryansları doğrultusunda Şekil 3'te yer alan Model 2 geliştirilmiştir. Gerçekleştirilen modifikasyonlar sonucunda ChiSquare/df oranı 1.664 değerine, RMSEA ise 0.079 düşmüştür. Ayrıca Tablo 1'de de

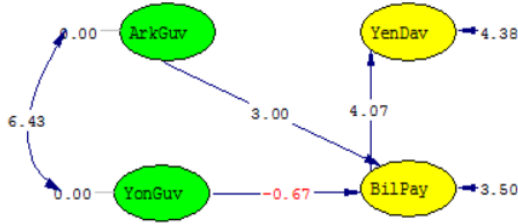
Oytun Boran Sezgin, Zeki Uçar ve Ethem Duygulu

görülebileceği üzere GFI, AGFI, CFI, IFI, NFI, NNFI ve RMR uyum iyiliği indislerinin tümünde iyileşmeler gerçekleşmiştir.



Şekil 3. Yapısal Eşitlik Modeli (Model 2)

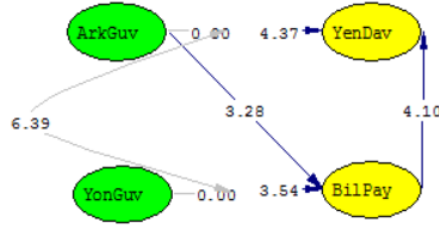
Çalışmanın amacına uygun olarak bilgi paylaşımının aracı etkisinin belirlenebilmesi için, t değerlerine göre aralarındaki anlamsız ilişki bulunan (bkz. Şekil 3) yönetime güven ve iş arkadaşlarına güven boyutlarının yenilikçi iş davranışına doğrudan etkileri kaldırılmıştır. Şekil 4'te görülebilen Model 3'ün ChiSquare/df oranı 1.654'e gerilemiş, RMSEA değeri ise 0.078'e düşmüştür. Uyum iyiliği indislerinde de herhangi bir değişme görülmemiştir (bkz Tablo 1).



Şekil 4. Yapısal Eşitlik Modeli (Model 3)

Model 3 ve önceki bütün modellerde de yönetime güven ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişkinin anlamsız olması sebebiyle bu ilişki de ortadan kaldırılarak yönetime güven boyutu modelden çıkarılmıştır. Gerçekleştirilen model testi sonrasında Model 4'ün ChiSquare/df oranı 1.649'a gerilemiştir, RMSEA değeri ise 0.078'de kalmıştır. Şekil 5'te de görülebilen Model 4, diğer bütün uyum iyiliği indislerinde de bir farklılık (kötüleşme) olmaması sebebiyle ve ChiSquare/df oranının 1.649'a gerilemesi nedeniyle çalışma için tasarılan model testinde en anlamlı model olarak belirlenmiştir (bkz Tablo 1). (Testin devamında yönetime güven boyutu olmadan iş arkadaşlarına güven ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki tekrar eklenerek test gerçekleştirilmiş fakat ChiSquare/df ve diğer uyum iyiliği indislerinde kötüleşmeler gözlemlendiği için modifikasyonlar Model 4'te sonlandırılmıştır.)

Güven, Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü



Şekil 5. Yapısal Eşitlik Modeli (Model 4)

Path diyagramı incelendiğinde iş arkadaşlarına güven ile bilgi paylaşımı davranışı arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Aynı şekilde bilgi paylaşımı ve yenilikçi iş davranışı arasında da orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Analiz sonrası elde edilen yapısal eşitliklere göre iş arkadaşlarına güven bilgi paylaşımının %17'sini açıkladığı 0.05 önem düzeyinde belirlenmiştir. Bilgi paylaşımı ise yenilikçi iş davranışının % 29'unu 0.05 önem düzeyinde açıklamaktadır.

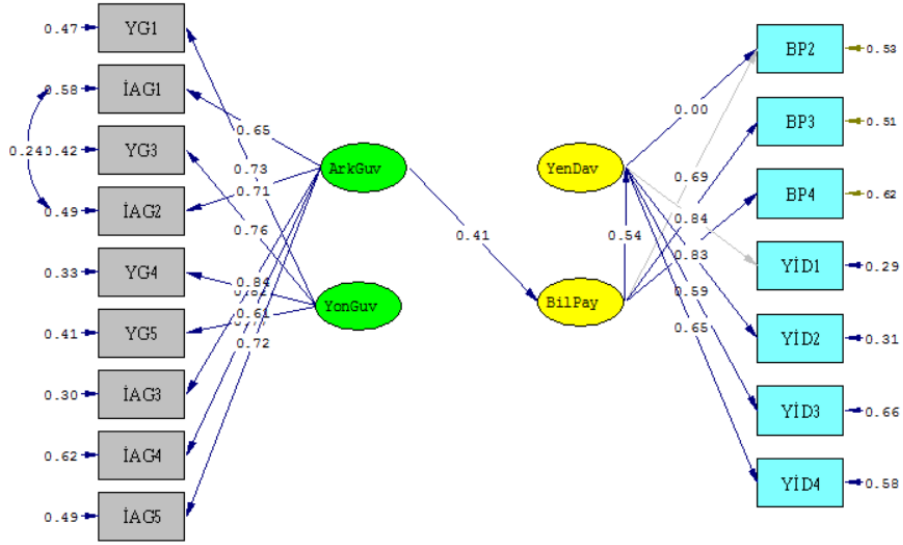
$$\begin{aligned} \text{YenDav} &= 0.53 * \text{BilPay}, \text{Errorvar.} = 0.70, R^2 = 0.29 \\ &(0.13) \quad (0.16) \\ &4.10 \quad 4.37 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{BilPay} &= 0.41 * \text{ArkGuv}, \text{Errorvar.} = 0.84, R^2 = 0.17 \\ &(0.13) \quad (0.24) \\ &3.28 \quad 3.54 \end{aligned}$$

Bu bulgular doğrultusunda Hipotez 2, Hipotez 3, ve Hipotez 7 kabul edilmiştir. Yönetime güvenle ilgili olan Hipotez 1, Hipotez 4, ve Hipotez 6 reddedilmiştir. İş arkadaşlarına güven ile yenilikçi iş davranışını sınavan Hipotez 5 reddedilmiştir. Model 4 ile gerçekleştirilen kuram testi kısmen başarılı olmuştur.

Elde edilen sonuca göre iş arkadaşlarına güven bilgi paylaşımını etkilemektedir. Bu durumda bilgi paylaşımı, yenilikçi iş davranışını olumlu yönde etkilemekte ve tam aracılık rolünü üstlenmektedir. Modelin uygunluğuna ilişkin ölçütler ve hesap değerleri Tablo 1'de gösterilmektedir.

Oytun Boran Sezgin, Zeki Uçar ve Ethem Duygulu



Şekil 6. Path Diyagramı

Tablo 1. Uyum İyiliği İndisleri

İndis	Değer (Model 1)	Değer (Model 2)	Değer (Model 3)	Değer (Model 4)	Olması Gereken	Sonuç
X2/df	1.752	1.664	1.654	1.649	< 2	İyi Uyum
GFI	0.83	0.84	0.84	0.84	> 0.90	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	0.77	0.78	0.78	0.78	> 0.90	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	0.93	0.94	0.94	0.94	> 0.90	İyi Uyum
IFI	0.93	0.94	0.94	0.94	> 0.90	İyi Uyum
RMSEA	0.084	0.079	0.078	0.078	< 0.05	Kabul Edilebilir Uyum
RMR	0.063	0.061	0.062	0.062	< 0.05	Kabul Edilebilir Uyum
Critical N	108	108	108	108	> 98.31	İyi Uyum
NNFI	0.92	0.93	0.93	0.93	> 0.90	İyi uyum
NFI	0.86	0.87	0.87	0.87	> 0.90	Kabul Edilebilir Uyum

SONUÇ

Şekil 5'te de görülebileceği üzere bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışını olumlu yönde etkilediği bulgusu yazında yer alan Aulawi vd., (2009), Mura vd., (2012), Mura vd., (2013), Radelli vd. (2014) çalışmalarının bulgularıyla paralellik göstermektedir. Aynı şekilde iş arkadaşlarına güven, bilgi paylaşımını olumlu yönde etkilediği bulgusu yazında geçen kişilerin güven hissetmeleri durumunda sahip oldukları bilgiyi paylaştığı bulguları ile benzerlik göstermektedir (bkz. Abrams vd. ,2003; Chowdhury, 2005; Renzl, 2008). Fakat yazında desteği olan güven ve yenilikçilik arasındaki olumlu ilişki çalışmada kurama bağlı olarak oluşturulan modelde saptanamamıştır. İş arkadaşlarına güven değişkenin ortalama değeri (3.75) ile yenilikçi iş davranışı değişkeninin ortalama değeri (4.01) yakın ve yüksek seviyelerde olmaları anlamlı çıkmaması düşündürücüdür. Ayrıca İş arkadaşlarına güven ve yenilikçi iş davranışı arasında doğrudan bir ilişki tespit edilememiştir. Benzer şekilde yönetime güven değişkenin, bilgi paylaşımı ve yenilikçi iş davranışı değişkenleri arasındaki ilişkiler (Ellonen vd., 2008; Renzl, 2008) yazında destek bulmasına rağmen model testinde doğrulanmamıştır. O nedenle gelecek çalışmalarda farklı güven ve yenilikçilik ölçekleri kullanılarak farklı ve daha geniş örneklemelerde bu ilişkinin araştırılması, konunun bizim kültürümüzde ve yönetim yazınımızda açıklığa kavuşturulması açısından önem taşımaktadır. Dolayısıyla farklı kültürlerde sözü edilen değişkenlerin aralarında belirlenen ilişkinin bizim kültürümüzde geçerliliğinin bu çalışmanın önemli bir bulgusu olarak ayrı bir tartışma alanını oluşturacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abrams, L. C., Cross, R., Lesser, E., & Levin, D. Z. (2003). Nurturing Interpersonal Trust in Knowledge-Sharing Networks, *The Academy of Management Executive*, 17(4), 64-77
- Aulawi, H., Sudirman, I., Suryadi, K., & Govindaraju, R. (2009). Knowledge Sharing Behavior, Antecedent and Their Impact On The Individual Innovation Capability, *Journal of Applied Sciences Research*, 5(12), 2238-2245.
- Axtell, C. M., Holman, D. J., Unsworth, K. L., Wall, T. D., Waterson, P. E., ve Harrington, E. (2000). Shopfloor Innovation: Facilitating the Suggestion and Implementation of Ideas. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 265-285.
- Barsh, J., Capozzi, M. M., ve Davidson, J. (2008). Leadership and Innovation, *McKinsey Quarterly*, 1, 36-47

Oytun Boran Sezgin, Zeki Uçar ve Ethem Duygulu

- Bigley, G. A., & Pearce, J. L. (1998). Straining for Shared Meaning in Organization Science: Problems of Trust and Distrust, *Academy of Management Review*, 23(3), 405-421.
- Boer, N. I. (2005). Knowledge Sharing within Organizations, Erasmus Research Institute of Management (ERIM). İndirme Tarihi: 05 Mart 2015, WEB: http://repub.eur.nl/pub/6770/EPS2005060LIS_9058920860_BOER.pdf
- Brockner, J., Siegel, P. A., Daly, J. P., Tyler, T., & Martin, C. (1997). When Trust Matters: The Moderating Effect of Outcome Favorability, *Administrative Science Quarterly*, 42(3), 558-583.
- Butler Jr, J. K., & Cantrell, R. S. (1984). A Behavioral Decision Theory Approach to Modeling Dyadic Trust in Superiors and Subordinates, *Psychological Reports*, 55(1), 19-28.
- Butler, J. K. (1991). Toward Understanding and Measuring Conditions of Trust: Evolution of a Conditions of Trust Inventory, *Journal of Management*, 17(3), 643-663.
- Bysted, R. (2013). Innovative Employee Behaviour: The Moderating Effects of Mental Involvement and Job Satisfaction on Contextual Variables". *European Journal of Innovation Management*, 16(3), 268-284.
- Choi, B., & Lee, H. (2003). An Empirical Investigation of KM Styles and Their Effect on Corporate Performance, *Information & Management*, 40(5), 403-417.
- Chowdhury, S. (2005). The Role of Affect-And Cognition-Based Trust in Complex Knowledge Sharing, *Journal of Managerial Issues*, 17(3), 310-326.
- Connelly, C. E., & Kevin Kelloway, E. (2003). Predictors of Employees' Perceptions of Knowledge Sharing Cultures, *Leadership & Organization Development Journal*, 24(5), 294-301.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfilment, *Journal of Occupational Psychology*, 53(1), 39-52.
- Costigan, R. D., Iiter, S. S., & Berman, J. J. (1998). A Multi-Dimensional Study of Trust in Organizations, *Journal of Managerial Issues*, 303-317.
- Dankoski, M. E., Bickel, J., & Gusic, M. E. (2014). Discussing the Undiscussable with the Powerful: Why and How Faculty Must Learn to Counteract Organizational Silence, *Academic Medicine*, 89(12), 1610-1613.

Güven, Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü

- De Jong, J. P.J. & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative Work Behavior: Measurement and Validation. SCALES, EIM Research Report. İndirme Tarihi: 12.03.2015. WWW: <http://www.entrepreneurship-sme.eu/pdf-ez/h200820.pdf>
- De Long, D. W., Fahey, L. (2000). Diagnosing Cultural Barriers to Knowledge Management, *The Academy of Management Executive*, 14(4), 113-127.
- Demirel, Y., & Seçkin, Ö. G. Z. (2008). Bilgi ve Bilgi Paylaşımının Yenilikçilik Üzerine Etkileri, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1),189-202.
- Deutsch, M. (1958). Trust and Suspicion, *Journal of Conflict Resolution*, 2(4), 265-279.
- Drucker, P. F. (1993). *Concept of the Corporation*, Transaction Publishers.
- Ellonen, R., Blomqvist, K., & Puumalainen, K. (2008). The Role of Trust in Organisational Innovativeness, *European Journal of Innovation Management*, 11(2), 160-181.
- Eraut, M. (2000). Non-Formal Learning and Tacit Knowledge in Professional Work, *British Journal of Educational Psychology*, 70(1), 113-136.
- Hansen, M. T., Mors, M. L., & Løvås, B. (2005). Knowledge Sharing in Organizations: Multiple Networks, Multiple Phases, *Academy of Management Journal*, 48(5), 776-793.
- Hendriks, P. (1999). Why Share Knowledge? The Influence of ICT on The Motivation for Knowledge Sharing, *Knowledge and Process Management*, 6(2), 91-100.
- Hosmer, L. T. (1995). Trust: The Connecting Link Between Organizational Theory And Philosophical Ethics, *Academy of Management Review*, 20(2), 379-403.
- Ipe, M. (2003a) *The Praxis of Knowledge Sharing in Organizations: A Case Study*, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Minnesota.
- Ipe, M. (2003b). Knowledge Sharing in Organizations: A Conceptual Framework, *Human Resource Development Review*, 2(4), 337-359.
- Jafri, M. H. (2010). Impact of Employee Trust on Organizational Commitment and Innovative Behaviour of Employees: An Empirical Study on Public Sector Employees in Bhutan, *Parikalpana - KIIT Journal of Management* 7, 11-26.

Oytun Boran Sezgin, Zeki Uçar ve Ethem Duygulu

- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Jones, G. R., & George, J. M. (1998). The Experience and Evolution of Trust: Implications for Cooperation and Teamwork, *Academy of Management Review*, 23(3), 531-546.
- Karaaslan, A., Ergun Özler, D., & Kulaklıoğlu, A. S. (2009). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 11(2), 135-160
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward A Multi-Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior, *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296.
- Kogut, B., & Zander, U. (1992). Knowledge of The Firm, Combinative Capabilities, and The Replication of Technology, *Organization Science*, 3(3), 383-397.
- Lam, A. (2000). Tacit Knowledge, Organizational Learning and Societal Institutions: An Integrated Framework, *Organization Studies*, 21(3), 487-513.
- Li, X., & Zheng, Y. (2014). The Influential Factors of Employees' Innovative Behavior and The Management Advices, *Journal of Service Science and Management*, 7(6), 446.
- Liao, S. H., Fei, W. C., & Chen, C. C. (2007). Knowledge Sharing, Absorptive Capacity, And Innovation Capability: An Empirical Study of Taiwan's Knowledge-Intensive Industries, *Journal of Information Science*, 33(3), 340-359.
- Madjar, N. (2005). The Contributions of Different Groups of Individuals to Employees' Creativity, *Advances in Developing Human Resources*, 7(2), 182-206.
- Marouf, L. N. (2005). The Role of Business and Social Ties in Organizational Knowledge Sharing: A Case Study Of A Financial Institution, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Pittsburgh.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust, *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Mura, M., Lettieri, E., Radaelli, G., & Spiller, N. (2013). Promoting Professionals' Innovative Behaviour through Knowledge Sharing: The Moderating Role of Social Capital, *Journal of Knowledge Management*, 17(4), 527-544.

Güven, Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü

- Mura, M., Lettieri, E., Spiller, N., & Radaelli, G. (2012). Intellectual Capital and Innovative Work Behaviour: Opening the Black Box, *International Journal of Engineering Business Management*, 4(39), 1-10.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2012). Employee Voice Behavior: A Meta-Analytic Test of The Conservation of Resources Framework, *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 216-234.
- Nonaka, I., Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create The Dynamics Of Innovation*, Oxford University Press. İndirme Tarihi:25.03.2015. WWW: http://scholar.google.com.tr/scholar_url?url=https://xa.yimg.com/kq/groups/87234613/1114178546/name/18Knowlege%2BCreating%2BCompany%2BSummary.pdf&hl=tr&sa=X&scisig=AAGBfm1jVGuA_kCMrKiKF5vCenANLuSTQ&nossl=1&oi=scholar&ei=7RQTVaiYDs72aI6OgIAJ&ved=0CBsQgAMoAjAA
- Parjanen, S. (2012). Experiencing Creativity in The Organization: From Individual Creativity to Collective Creativity, *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge and Management*, 7, 109-128.
- Premeaux, S. F., & Bedeian, A. G. (2003). Breaking the Silence: The Moderating Effects of Self-Monitoring in Predicting Speaking Up in the Workplace, *Journal of Management Studies*, 40(6), 1537-1562.
- Radaelli, G., Lettieri, E., Mura, M., & Spiller, N. (2014). Knowledge Sharing and Innovative Work Behaviour in Healthcare: A Micro-Level Investigation of Direct and Indirect Effects, *Creativity and Innovation Management*, 23(4), 400-414.
- Rank, J., Pace, V. L., & Frese, M. (2004). Three Avenues for Future Research on Creativity, Innovation, and Initiative. *Applied Psychology*, 53(4), 518-528.
- Renzl, B. (2008). Trust in Management and Knowledge Sharing: The Mediating Effects of Fear and Knowledge Documentation, *Omega The International Journal of Management Science*, 36(2), 206-220.
- Roberts, K. H., & O'Reilly, C. A. (1974). Failures in Upward Communication in Organizations: Three Possible Culprits, *Academy of Management Journal*, 17(2), 205-215.
- Rosen, S., & Tesser, A. (1970). On Reluctance to Communicate Undesirable Information: The MUM Effect, *Sociometry*, 33(3), 253-263.
- Rotter, J. B. (1967). A New Scale F-for The Measurement of Interpersonal Trust, *Journal of Personality*, 35: 651-665.

Oytun Boran Sezgin, Zeki Uçar ve Ethem Duygulu

- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998). Not So Different After All: A Cross-Discipline View of Trust, *Academy of Management Review*, 23(3), 393-404.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in The Workplace, *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2004). What Leaders Need to Know: A Review of Social and Contextual Factors that Can Foster or Hinder Creativity, *The Leadership Quarterly*, 15(1), 33-53.
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The Effects of Personal and Contextual Characteristics on Creativity: Where Should We Go From Here?, *Journal of Management*, 30(6), 933-958.
- Slade, M. R. (2008). "The Adaptive Nature of Organizational Silence: A Cybernetic Exploration of the Hidden Factory, Unpublished Dissertation, George Washington University.
- Spender, J. C., & Grant, R. M. (1996). Knowledge and the Firm: Overview, *Strategic Management Journal*, 17, 5-9.
- Stenmark, D. (2001). Leveraging Tacit Organizational Knowledge, *Journal of Management Information Systems*, 17(3), 9-24.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation, *Academy of Management Journal*, 37(4), 765-802.
- Williams, M. (2001). In Whom We Trust: Group Membership as An Affective Context for Trust Development, *Academy of Management Review*, 26(3), 377-396.
- Yang, J. T. (2007). The Impact of Knowledge Sharing on Organizational Learning and Effectiveness, *Journal of Knowledge Management*, 11(2), 83-90.
- Yeniçeri, Ö., & Demirel, Y. (2007). Örgüt İçi Bilgi Paylaşımına Yönelik Bireysel ve Örgütsel Engeller Üzerine Bir Araştırma, *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, 12(9), 221-234
- Zand, D. E. (1972). Trust and Managerial Problem Solving, *Administrative Science Quarterly*, 17(2), 229-239.
- Zucker L.G. (1986) Production of Trust: Institutional Sources of Economic Structure, 1840- 1920, *Research in Organizational Behavior*, 8, 53-111

COSMOPOLITAN-COMMUNITARIAN DICHOTOMY: TOWARDS A THIRD WAY?¹

Nilüfer Karacasulu*, İrem Aşkar Karakır**

ABSTRACT

One of the current challenging study areas in International Relations discipline is normative theory which involves variety of approaches. There are two main groups: cosmopolitan and communitarian based on the philosophical concerns of the 1980s. A third group began to question this dichotomy since the 1990s. The aim of this article is to present a critical review of the theoretical literature about cosmopolitan-communitarian dichotomy over the past three decades. It is argued that though it is difficult there can be a middle ground. By particularly focusing on two of the dominant articulations of cosmopolitanism, that are moral and political cosmopolitan approaches, this article attempts to analyze the possibilities and limitations inherent in the search for ethical universalism through a third way.

Keywords: *Normative Theory, Cosmopolitanism, Communitarianism, Moral Cosmopolitanism, Political Cosmopolitanism*

KOZMOPOLİTAN-TOPLULUKÇU AYRIMI: ÜÇÜNCÜ BİR YAKLAŞIM OLABİLİR Mİ?

ÖZ

Uluslararası İlişkiler disiplinindeki başlıca güncel çalışma alanlarından bir tanesi de farklı yaklaşımlar barındıran normatif kuramdır. İki tane başlıca yaklaşım vardır: 1980'lerdeki felsefi tartışmalara dayanan Kozmopolitan yaklaşım ve Toplulukçu yaklaşım. Üçüncü bir grup 1990'lı yılların başından beri bu ayrımı sorgulamaktadır. Bu makalenin amacı, Kozmopolitan-Toplulukçu ikilem hakkındaki son otuz yıldır devam etmekte olan kuramsal literatürü eleştirel olarak incelemektir. Bu makalede, zor olduğu kabul edilmekle birlikte üçüncü bir yaklaşımın olabileceği iddia edilmektedir. Özellikle Kozmopolitan yaklaşımdaki ahlaksal ve siyasal olmak üzere ikili ayrımına odaklanılarak, üçüncü bir yaklaşımın olabilirliği ve bununla beraber evrensel ahlak olasılığı araştırılmaktadır.

Anahtar Sözcükler: *Normatif Kuram, Kozmopolitanizm, Toplulukçuluk, Ahlaksal Kozmopolitanizm, Siyasal Kozmopolitanizm*

¹ An earlier version of this essay is presented at the Fourth Global International Studies Conference sponsored by the World International Studies Committee (WISC), Frankfurt/Germany, Goethe University Campus Westend, 6-9 August 2014.

* Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Uluslararası İlişkiler Bölümü, İzmir, E-posta: nilufer.karaca@deu.edu.tr

** Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Uluslararası İlişkiler Bölümü, İzmir, E-posta: irem.askar@deu.edu.tr

INTRODUCTION

According to Hurrell (2002: 184), there can be several ways to study norms and ethics in IR:

First considers the role that normative ideas play in the practice of politics ('How have ideas about what should be done influenced political behaviour?'); the second seeks to engage in rational moral debate as to the nature of ethical conduct ('What ought we to do?'); and the third examines the extent to which moral behaviour is heavily constrained by the dynamics of political life ('Given the realities of political life, what can be done?').

This article proceeds with the second one, which involves engagement of IR discipline in closer link with the mainstream Western political theory. It attempts to analyse the methodological discussion among cosmopolitans and communitarians about the reference point of ethical conduct, and the discussion about the possibility of having ethical universalism.

What brought us to be interested in these normative discussions is not the theoretical consideration itself. It is the belief that an ethical foreign policy should be more demanding than that of ethical implications involved in every state action; and thus inevitably one has to pay attention to the history of normative theoretical studies in International Relations (IR). Normative theory can provide insights for ethical basis of foreign policy, though there would be complex problems both at the conceptual and practical basis. The policy makers' emphasis over ethical dimensions already has generated a debate among academic society on ethical foreign policy, particularly over the content of the British foreign policy and US foreign policy. The interest over ethics and foreign policy was not new but it increased in time (Bulley, 2004: 165-180). In this regard by the late 1990s there had been panels at the British International Studies Association (BISA) and International Studies Association (ISA) annual conferences (Brown, 2001: 16). Furthermore, the International Section of the ISA has been founded in 1993. On the other hand, Frost has been anxious about this increasing interest about ethical foreign policy since he claims that there can never be a policy without an ethical dimension. According to Frost (2001: 34-38), "Ethical conduct is not an 'add-on' to normal non-ethical or amoral conduct." Yet, we consider that sometimes foreign policy makers might not be sure of how they 'ought to act' and what the appropriate behaviour is.

Cosmopolitan-Communitarian Dichotomy: Towards A Third Way?

Furthermore, ethical theorizing in the realm of foreign policy can be improved, through re-evaluation of cosmopolitan-communitarian dichotomy in IR.

Generally it is claimed that the role of ethics in international relations is limited, because:

the realm of international affairs is governed by power relations; there are many different ethical systems; that many of these are in conflict with one another; that there is no agreed-upon overarching ethic that may be used to sort out the differences between them; and that ethical choices are a personal matter (Frost, 2009b: 14).

On the other hand, in this article it is argued that it is not possible to study international relations without getting engaged in normative issues.

In the academic literature of IR one could observe a debate over normative theory, about how it involves the relationship between political science, political theory and international relations theory. Thus, in the twenty first century normative theory is a challenging study area in IR which involves variety of theories and approaches. Also, there are other questions. For example, as questioned by Erskine (2001, 2008), where can moral responsibility reasonably be located in the world politics? Should we consider with ethics of individual or ethics of state? Furthermore, as stated by Reus-Smith (2009), one of the critical challenges for IR theory is to systematically engage the two forms of theoretical reflections, that is normative-theoretic or empirical-theoretic perspectives.

A brief literature review shows that ethical studies have been marginalized by the Western mainstream thinking and there was lack of studies on normative theory in the discipline until the 1990s because of two main reasons. Firstly, the mainstream theories were mainly positivist, and there was epistemological and methodological bias towards objective explanations (Frost, 1996: 12). Traditionally, ethics meant a moral code or a set of principles for ethical action. But realism separated ethics and politics. In this regard, realism created a dangerous ontology, in which responsibility for survival is regarded as the reason for lack of ethical concern (Odysseos, 2002). Secondly, there was moral scepticism, and normative explanations were seen as not worthy for serious intellectual consideration (Frost, 1996: 13). Meanwhile, ethical arguments regarding the international realm were mostly carried out by scholars from the disciplines of moral and political philosophy, political theory and

sociology. Frost (1998: 132) in fact criticized IR scholars for falling behind the discipline's own subject area. Yet, since the end of the Cold War, there has been a challenge to the positivist approach. Particularly, the interpretative approach in social science has called for a deeper understanding. The origin of this approach is to be found in the work of two independent social theorists, Max Weber and Wilhelm Dilthey, as well as in the work of Peter Winch which combined the insights of the two theorists (Hollis and Smith, 2003). The critical theoretical approaches have emphasized on emancipation, international distributive justice, on extending the boundaries of political communities to include outsiders (Linklater, 1981), on universalizing norms, and on realizing a cosmopolitan ethic (Linklater, 1995). In short, international relations scholars started to pay attention to normative theory after the 1990s. In this regard, Hayden (2009b: 6-7) states that though normative theorizing in IR was neglected earlier it is no longer the case (Smith, 1992).

On the other hand, although the number of studies extended after the Cold War, Frost (1998) stated that IR theorists had not engaged seriously enough with normative theory and kept only marginal interest over these issues, particularly due to focusing on power and self-interest. Similarly, Hurrell (2002: 183) stated that though for conventional constructivists the concept of norms became one of the buzzwords, the position of normative theory is vague.² Furthermore, though since the 1990s there is a growing literature including diverse approaches in normative theory as "consequentialist (Singer), Kantian constructivist (O'Neill), Rawlsian (Rawls, Pogge, Teson), pluralist or communitarian (David Miller, Michael Walzer), Habermasian (Habermas, Linklater); constitutive (Frost, Brown); pragmatic (Cochran)" (Hurrell 2002: 187), there is scarcity in ethics-centred approach to international relations (Frost, 2009a, 2009b).

The first aim of this article is to find out through a critical analysis of the theoretical literature over the past three decades regarding the main referent point of ethics, how cosmopolitan-communitarian dichotomy affected normative theory which addresses ethical questions in IR. As scholars argue, this dichotomy can either lead to two separate research areas or they can work together. Nevertheless, there is a pessimistic discourse such as stated by Brown (2010b) as "the middle ground is less easy to find now than it was then". Furthermore, Brown

² The constructivist engagement with norms and ethics is not included in this article. For a recent discussion of ethical dimension of constructivism see Erskine, 2012: 449-468.

Cosmopolitan-Communitarian Dichotomy: Towards A Third Way?

(2010a) states: "I have become increasingly sceptical of the value of referring to a cosmopolitan–communitarian debate, rejecting the crude binary involved in that debate and promoting an understanding of ethics that draws on both traditions".

This article argues that though it is difficult there can be a middle ground, such as *pragmatism* that is stated by Cochran (1999), thus having a 'hopeful optimism' about adopting an ethical foreign policy. Cochran (1999) has shown contribution of a specific philosophical tradition namely American pragmatism for IR theory. Secondly, through focusing on two of the dominant articulations of cosmopolitanism, that are moral and political cosmopolitan approaches, this article attempts to analyze the possibilities and limitations inherent in the search for ethical universalism through a third way.

This article proceeds in three sections. Firstly, it reviews the content of normative IR theory. Secondly, it examines the dichotomy between communitarians and cosmopolitans, demonstrating questions and arguments in both views. Finally, we argue that we need to re-conceptualize a third way which involves moral cosmopolitanism in foreign policy based on philosophical tradition of pragmatism.

BACKGROUND LITERATURE

General Overview on The Content of Normative Theory

During the Cold War there were discussions in IR on normative issues such as the morality of nuclear weapons, just war and nuclear deterrence. These issues constituted normative agendas of the explanatory theories. Ending of the Cold War opened up more space for normative thinking in IR. In addition to the previous ones, normative discussions included topics such as military interventions, democracy promotion, global justice related with the problems such as global poverty, nuclear proliferation, ecological degradation, illegal migrants and protection of human rights. As Janna Thompson (2002: 1) suggested, with the end of the Cold War, the time has come to "make establishment of a just international world order into a political priority".

In the meantime, with increasing awareness about the role of ethical, normative and philosophical considerations, relevance of the Western political theory for IR was reconsidered in the late 1980s. In this regard, international political theory (IPT) approach is formed and defined as (Brown, 2010b): "a theoretical approach to IR which combines insights from political theory and IR theory, and is normative and

Nilüfer Karacasulu and İrem Aşkar Karakır

interpretive as opposed to explanatory in ambition". In other words, the IPT has focused on the normative aspects of world politics, labelled as normative theory or as 'international ethics'. Overall, there is no consensus about the label of the field. According to Nardin (2008: 595), "Were we to acknowledge a distinction between the ethical and the political, we might call the subfield "international political theory," not "international ethics"- and that, in fact, is a common alternative name for it". According to Brown (2010a: 5), using different titles leads to marginalization of the subfield by the mainstream, thus he also prefers using the label IPT: "Back in the late 1980s I described what I was writing about as 'international ethics' or 'normative international relations theory' – now, my preferred description is 'international political theory'."

International ethics in the field of IR is related with the moral philosophy, in which notion of normative theory refers to at least three different approaches to ethics: virtue ethics, consequentialist ethics, and deontological or duty-based ethics. Firstly, virtue ethics is related with personal morality and individual conduct of ethics, and it is associated with the Aristotelian ethics. It questions what virtues a person would like to have in acting. It does not focus on the outcomes of his/her actions. According to Aristotle, virtues are "qualities of mind, habits of thought which need to be developed and exercised in practical life", such as courage, moderation, generosity and practical intelligence. Behaving with virtues is the ability to be developed, but virtues considered to come naturally (Brown, 2010b: 80). On the other hand, consequential ethics is associated with utilitarianism.

In general, utilitarianism considers that pursuing interests is ethical when those interests are everyone's interests. In other words, it questions the consequences of one's behaviour for the world. Utilitarianism is generally associated with the nineteenth century British tradition and the famous thinker David Hume. According to Hume, moral judgments are not related with reason but rather with utility. Also, Jeremy Bentham is at the centre of the nineteenth century utilitarianism. There are also others such as J. S. Mill and Henry Sidgwick. According to these utilitarian thinkers, search for 'general happiness' is in the interest of all. The government and law would punish those that damage 'general happiness' (Ellis, 2002: 159-160). But how to reach to general happiness is not clear. Utilitarians were generally cosmopolitan (Ellis, 2002: 164), because it was considered that individuals and not communities can be happy or unhappy. States are considered having two duties, towards its

Cosmopolitan-Communitarian Dichotomy: Towards A Third Way?

citizens and towards the world. But, according to utilitarianism, these two duties shall not contradict (Ellis, 2002: 173).

Lastly, 'duty ethics' is generally associated with Kant's moral theory. It emphasizes the agent's actions rather than the actions' consequences. "When reason guides action, the behaviour is said to be motivated by duty" (Donaldson, 2002: 137). Duty action does not mean following international law or obedience to state. Rather it is associated with rationality. This idea of Kant challenges the Aristotelian natural law tradition (Donaldson, 2002: 138). In other words, people act morally due to demand of reason. While rational being is important, other kinds of specification such as with wealth or nationality is irrelevant in giving moral decisions (Donaldson, 2002: 140). Kant denied moral relations is associated with human nature, thus separated the realm of nature from the realm of morality. For Kant, unlike Hobbes and Rawls, cooperation is not necessary for international morality. "The basis for international morality must remain for Kant what is for domestic morality: the moral demand for reason" (Donaldson, 2002: 142). In other words, people want international cooperation due to demand of reason. It should be noted that these three approaches are not used alone most of the time.

Another main issue in regard to ethical dimension of international relations is whether the mainstream theories have totally rejected ethical questions. Though Martin Wight argued that political theory is "the theory of good life" whereas international theory is "the theory of survival", there are arguments stating that normative or ethical thinking inhere also in the traditional IR scholarship such as in realism (Forde, 2002) and liberalism (Smith, 2002). Yet, according to Cochran (1999: 2), normative theory involves actions ruled with moral principles beyond self-interest, thus these traditional works in IR should not be addressed within ethical theorizing. Particularly, the English School has a strong normative dimension that aims to construct 'middle ground ethics'. The scholars associated with the British Committee had carried out normative studies, while positivism was dominant in the Western mainstream international relations thought during the Cold War years. In the 1990s, normative interest was extended by constructivist and critical theorists. It is beyond the scope of this article to review normative implications of constructive and critical studies. Having covered this brief overview of the content of normative theory, the article will focus on the discussion about the referent point of ethics.

Cosmopolitanism versus Communitarianism

Political theorists, Charles R. Beitz (1975, 1979) with a liberal cosmopolitan view and Michael Walzer (1977) with a pluralist communitarian view to political and moral life, have played important role in the development of normative political theory. Thus, normative theorizing is separated into two different intellectual branches as cosmopolitan (or universalistic) and communitarian (or particularistic) . Dichotomy among communitarians and cosmopolitans has been a philosophical debate between the two positions. There has been no consensus among these two groups about the ethical commitments as while the former has emphasized the primacy of individual rights, and the latter has prioritized the rights of political communities , primarily of the nation-states. Overall, responsibilities as human beings contrast with responsibilities as citizens (or communal responsibilities). In other words, for cosmopolitans starting point for moral considerations are individuals, while for communitarians it is communities (or states). Thus, cosmopolitans adopt an inclusive moral standing; whereas communitarians adopt an exclusive moral standing because they don't envisage an ethical system with global implications. Furthermore, most cosmopolitans were also liberals in the 1990s since liberalism was considered to side with the individual against the community (Shorten, 2007: 228).

Communitarianism: Ethics within Borders

Communitarians are inspired by Hegel's thought since Hegel made a distinction between universal rules of morality and ethical principles specific to community. For Hegel and for communitarians the latter one is a higher form of morality. They argue that in stressing abstract individuals and their rights as the building blocks for political theory, liberalism missed the importance of community. They claim that morality is to be found in the traditions, beliefs and practices of communities, thus all values are local not universal. Thus, we have to look to our own community's moral traditions to discover our values and practices- such as language, custom, tradition. In this regard, communitarianism advocates participation in small communities such as clubs and firms. They consider individuals as well as institutions as parts of a community. According to communitarian perspective, human identity is shaped by constitutive norms and practices as well as traditions of communities. Yet, communitarians are also aware that constitutive norms may change within a community. Communitarianism encourages collaboration among

Cosmopolitan-Communitarian Dichotomy: Towards A Third Way?

members of society rather than individualism. They believe in the idea of collective well-being (Griffiths and O'Callaghan, 2002: 47-48).

As a dedicated communitarian, Michael Walzer (1990: 11-12) criticizes liberalism for endorsing and justifying four kinds of mobilities including geographic, social, marital and political mobility, whose effects are intensified by the advance of knowledge and technological progress. According to Walzer (1990: 13-15), in every society, people are born into groups and they are born with distinct identities and these underlying communal identities survive the 'Four Mobilities' to a remarkable extent. Thus, Walzer (1990: 10) questions:

How can any group of people be strangers to one another when each member of the group is born with parents, and when these parents have friends, relatives, neighbours, comrades at work, coreligionists and fellow citizens connections, in fact, which are not so much chosen as passed on and inherited?

Walzer (1990: 20) also criticizes liberalism for depicting a solitary heroic individual, who is fed on the idea of a pre-social self and whose mere achievements are instability and dissociation. Pointing out "there really cannot be individuals of this sort", Walzer (1990: 20-21) claims that liberalism is in need of periodic communitarian correction.

In addition, Janna Thompson (2002: 188) emphasizes the value of community, insisting that individual well-being and integrity are inseparable from the integrity and well-being of the community. According to Thompson (2002: 188), a just world order would be realized through four important moral objectives including promoting individual liberty, respecting the communities, distributing the resources which would ensure that all individuals are able to exercise their liberty and maintain their community life, and establishing peaceful relations among communities based upon principles or procedures which all can agree are fair.

Cosmopolitanism: Ethics beyond Borders

Cosmopolitans argue that universal standards of justice should hold across the globe. They believe in the existence of cross-cultural moral truth. Consequently, cosmopolitan thinkers have mostly focused on how to promote global justice. 'Universalism' is the key word in this approach, considering values of the European Enlightenment as universal values. The word 'cosmopolitan' derives from the Greek word 'kosmopolites' that means 'citizen of the world' or citizen of a single community. Thus, it challenges attachment to a local culture or a state

Nilüfer Karacasulu and İrem Aşkar Karakır

(Kleingeld and Brown, 2013). It treats all humans as citizens of a single moral order, often discussing about the global civil society.

According to Fine (2007), in the field of international law, cosmopolitanism has advanced studies beyond state sovereignty towards the rights and responsibilities of world citizens or individuals. In the field of international relations, cosmopolitan normative studies developed as a reaction to evaluating domestic politics separate from international politics, and in this regard as a reaction to considering international field as value free. In the field of political philosophy, cosmopolitan ideas are related to political theory of Kant (Fine, 2007: 3-4).

Shared rationality rather than cooperative considerations is important for Kant's cosmopolitanism. In other words, rational agents are supposed to act with the demand of reason. There is no need for moral consensus or global cooperation for defending global obligations such as human rights. Kant's cosmopolitan international order which supposed to bring perpetual peace was based on three things: international law, cosmopolitan rights and a respected international authority. Kant defined a doctrine of peace, in which people should act with the idea of lasting or perpetual peace, even if it is unlikely to be realized. People have duty to pursue perpetual peace. According to Kant, the state is a moral person, thus subject to moral obligations. If states accept republican principles internally and form a voluntary league or international confederation externally, and respect human rights of not only their citizens but of all humans, then there can be a lasting world peace. Kant, rather than a 'world state', envisaged a 'Federation of Nations', "based on mutual cooperation and voluntary consent among a plurality of independent states" (Fine, 2007: 24).

Cosmopolitan writing overtime became more sophisticated. Philosophically, there are wide groups of views that can be included within cosmopolitanism. Nevertheless, in the field of international relations, cosmopolitans are mainly separated as moral (MC) and political, legal or institutional (PC). The former (MC) supports universal and general norms particularly about justice, global moral community and democratization of international or global institutions which would provide normative basis for dealing with global problems. The latter (PC) denotes that moral aspirations can be realized through global political institutions with legitimate coercive power or a 'global state'. Today PC accepts the existence of cosmopolitan law, though some intellectuals like Pogge questions possibility of legal cosmopolitanism in the absence of a world state (Chen, 2012). MC rejects a single world government,

Cosmopolitan-Communitarian Dichotomy: Towards A Third Way?

emphasizing on the moral unity of the world and plurality of institutions (Pierik and Werner, 2010: 5). In this regard, Simon Caney (2005: 5) rightfully suggests that the distinction between MC and PC is important because while all cosmopolitans are committed to the moral claims, not all of them are necessarily committed to the institutional ones.

The general characteristics of cosmopolitan approaches are normative individualism, equal treatment of individuals, and obligations to all (Pierik and Werner, 2010: 2-3). Similarly, Hayden (2009a: 43-44) states: "(1) individualism, in that individual human beings are the ultimate units of concern; (2) universality, in that all human beings possess equal moral status; and (3) generality, in that persons are subjects of concern for everyone, that is, human status (or dignity) has global scope". In addition, cosmopolitans share a commitment to equality, "the survival and flourishing of all human beings matters equally, regardless of their native language, religion, skin colour, gender, endowments, ethnicity or lifestyle" (Pogge, 2012: 14). Raising questions on national sovereignty and cultural rights, cosmopolitanism puts emphasis on the concepts of global justice, universal human rights and global humanity.

As a final point it is worth noting that Held (2005) stated principles of cosmopolitan political order. According to Held (2005), first, all individuals should be active in shaping the community. Second, there can be different choices of individuals in cultural, social or economic projects yet they will be personally responsible about their choices. Third, Held (2005) underlines importance of consent which means there should be non-coercive collective agreement in political process. Fourth, there should be collective decision making about public matters. Fifth is the principle of inclusiveness and subsidiarity, which means inclusiveness of all that are affected by public decisions and issues. The last one is the principle of avoidance of serious harm on people (Held, 2005: 10-16). In short, these principles show that if one prefers to follow cosmopolitan path, than he or she moves away from consideration of communitarian foreign policy towards universalism.

Cosmopolitanism and International Distributive Justice

Cosmopolitan political theory partly re-emerged due to changes in classical political theory with the arguments of Rawls. Rawls made remarkable contributions to the debate, first through a law for nations, set forth in 'A Theory of Justice' (1971) and then through a liberal theory of foreign policy, set forth in 'The Law of Peoples' (1993). Rawls's theory

Nilüfer Karacasulu and İrem Aşkar Karakır

of justice has become very central in political theory, yet here only the main points of his argument will be briefly pointed out.

Firstly, inspired by the social contract tradition previously developed by 17th and 18th century political philosophers including Grotius, Hobbes, Locke, Rousseau and Kant, in his book 'A Theory of Justice', Rawls put forward the main principles of a theory of justice. Though Rawls (1971: 5) was concerned that the existing societies are not well-ordered, he admitted that there has been disagreement about what is just and unjust. Therefore he (1971: 4) suggested a public conception of justice" in which "everyone accepts and knows that the others accept the same principles of justice and the basic social institutions generally known to satisfy these principles". To decide on the principles to be chosen, an initial situation of fairness has to be determined. According to Rawls at this initial position parties would reason behind a 'veil of ignorance' to ensure fairness. 'Veil of ignorance' refers to a condition, in which no one has knowledge of their class status, social position, material wealth, distribution of assets and resources, and personal attributes (intelligence, strength, etc.) (Rawls, 1971: 11). In other words, he is talking about universal justice abstract from any social position. Rawls (1971: 56) argued that parties at the original position have to agree on the two principles of justice. The first principle is that everyone should have equal basic rights and liberties (Rawls, 1971: 56). The second principle anticipates that there can be inequalities with the condition that the disadvantages are not overshadowed by the greater advantages of those in another (Rawls, 1971: 56), so that inequalities would benefit everyone.

In 'The Law of Peoples', Rawls outlines how a law might develop out of liberal ideas of justice and can be universal. In this regard, Rawls extends his theory of justice beyond the individual state, modifying the contract so that the parties taking place now are peoples not individuals any more (Buchanan, 2000: 697). According to Rawls (1993: 65), there are three conditions in order for any political regime to be acceptable as "a member in good standing into a just political society of peoples". These necessary conditions for a well-ordered regime include respect for the principles of peace without being expansionist, a system of law "meeting the essentials of legitimacy in the eyes of its people", and respect for human rights (Rawls, 1993: 66). In conducting foreign policy, if a violation of any of these conditions occurs in a society then external pressure "may be justified depending on the severity and the circumstances of the case" (Rawls, 1993: 67). Rawls (1993: 67) argues

Cosmopolitan-Communitarian Dichotomy: Towards A Third Way?

that while tyrannical and dictatorial regimes cannot be accepted as members in a society of peoples, non-liberal societies can be tolerated if their political and social institutions meet above-mentioned conditions. In short, though it should be admitted that it is a very complex debate than we can review here, Rawls seems to apply cosmopolitan principles to international relations within states following liberal principles.

In the 1970's, Communitarians including Michael Sandel, Charles Taylor and Alasdair MacIntyre criticized liberal ideas of Rawls. Sandel coined the term 'communitarian' to describe his position, and the individualist- or liberal–communitarian debate became a common way of describing the issues under consideration here (Brown, 2010a: 8).

Yet, Rawls' works are criticised not only by the communitarian front but also by the cosmopolitan front. Though under the influence of Rawls, moral philosophers have become increasingly interested in issues of global distributive justice, "the 'cosmopolitan' position in the debate over global distributive justice is especially critical of what they see as Rawls' privileging interests of states over those of individuals (Kleingeld and Brown, 2013). In other words, though cosmopolitans such as Charles Beitz have accepted egalitarian position of Rawls about equal rights and equal treatment, they have criticized his position favouring Westphalian world (Pierik and Werner, 2010: 9).

Beitz points out that Rawls' ideas outlined particularly in the Law of Peoples constitute a powerful challenge to cosmopolitan theories of international relations. Beitz (2000) calls Rawls's theory set forth in the Law of Peoples as 'social liberalism' and argues that unlike cosmopolitan liberalism which accords moral privilege to individuals, social liberalism conceives the world as composed of collectivities like societies or peoples, rather than persons. To put it differently, Beitz (2000: 695) suggests that the ultimate concern of the Law of Peoples is a just and stable society, whereas the ultimate concern of cosmopolitan view is the "well-being of individuals". Despite praising Rawls' theory as highly progressive, Beitz criticizes Rawls' limited range of human rights listed in the Law of Peoples. Particularly, Beitz (2000: 684) argues that absence of rights for freedom of expression and association, and the rights of democratic political participation is dangerous as he thinks these rights are the ones to distinguish liberal democratic societies from others. Rawls was also criticized of not being truly cosmopolitan as stated below:

Rawls did not argue for the universal application of his principles of justice across state boundaries, but for a respectful relationship between states (as representatives of peoples). He

Nilüfer Karacasulu and İrem Aşkar Karakır

argued that liberal democratic regimes have an obligation to deal with illiberal decent hierarchical regimes as equals and not to endeavor to impose their values; and also that national boundaries place limits on redistributive obligations (Brock and Brighouse, 2005: 2).

Allen Buchanan (2000: 720-721) who is a pluralist also criticizes Rawls's work on the law of peoples, as he argues that a moral theory of international law must address two critical issues including global distributive justice and intrastate conflict, while Rawls's theory cannot make meaningful contributions to these issues. Thus, according to Buchanan (2000: 721), the reasons behind Rawls's failure to set forth a moral theory of international law are the denial of a global basic structure and his insistence to view populations of states as 'peoples' rather than "collections of different groups, often with different and conflicting views concerning justice and the good, as well as conflicting positions on the legitimacy of the state itself".

Furthermore, Anglo-American communitarianism also criticized Rawls' liberal assumptions, particularly Rawls' universal justice ideas. They argued that justice should be found in particular societies, thus it can vary (not universal). They also talked about time and place specific justice rather than Rawls' argument about justice abstract from particular social context. Yet, in the 1980's critics of liberal theory did not offer a grand communitarian theory as an alternative (Stanford Encyclopedia of Philosophy). Nevertheless, because of critics to his book written in 1971, Rawls tried to eliminate universal claims in time. In the 1990s, since it was difficult to implement liberal democratic practices outside the Western world, his liberal vision changed. In 1999, his liberal vision included justice in community, nonaggressive attitude towards other communities and securing basic human rights.

Apart from Rawls' influences, Beitz (1979) argued that existing theoretical views on international relations were inadequate, as they offer flawed normative principles of international practice. In order to have a more satisfactory normative theory of international politics, a notion of state autonomy should be developed to openly address "considerations of domestic social justice, and principles of international distributive justice that establish a fair division of natural resources, income, and wealth among persons situated in diverse national societies" (Beitz 1979: 179).

In addition, Beitz (2005) mentions about some dilemmas about how the idea of the cosmopolitan is reflected in two different dimensions

Cosmopolitan-Communitarian Dichotomy: Towards A Third Way?

of global justice as economic and political. With respect to economic dimension of global justice, he focuses on the relief of global poverty and suggests that international-level political order has its own, distinctive form of distributive justice, which differs from that of the domestic-level political order (Beitz, 2005: 21-22).³ In addition, on the practical front, Beitz (2005: 24) argues that rather than focusing mainly on sponsoring large increases in inter-country transfer payments, we need to focus on "the economic, political and legal institutions and practice that influence the global distribution of advantages" including "private capital flows, the rules of the trade regime, and the system of international property rights".⁴ On the other hand, regarding political dimension of global justice, Beitz (2005: 24) points out the difficulty of maintaining justice, due to the fact that unlike domestic level, global level lacks a structure consisting of sovereign executive power, legislature and effective police capacity.⁵

Though communitarians such as R. J. B. Walker, Michael Walzer, and Chris Brown criticized different points of cosmopolitanism, there are also arguments articulating that cosmopolitanism and communitarianism should not be interpreted as opposite concepts. According to Molly Cochran (1999: 107-117), use of Hegelian dialectical method demonstrates "at least some level of accommodation within the cosmopolitan/communitarian debate". The middle ground approach will be further elaborated in the following part of the article.

PC: 'Global Institutions'

Is it possible to translate moral ideals to global institutions or into positive law such as in the field of protection of global environment, international security, economic regulation, human rights and migration? In an attempt to answer this question, PC envisions a "political ideal of a global order under which all people have equivalent legal rights and duties, that is, are fellow citizens of a universal republic" (Pogge, 1992: 49). PC has examined institutional frameworks to realize moral ideals.

³ According to Beitz, the most remarkable difference is the extent of coerciveness as the global order is not as coercive as domestic-level political orders.

⁴ Debates on global distributive justice were mostly focused on international transfers such as foreign aid programmes.

⁵ Beitz underlines the general belief that 'a state-like structure encompassing all existing states is unachievable in the foreseeable future', but avoiding to be misled by this belief, he mentions about the existence of global and regional regimes which are well developed and may develop further under favourable circumstances.

Nilüfer Karacasulu and İrem Aşkar Karakır

Yet, cosmopolitan values are not integrated by all international legal institutions. Belonging to this group, Dufek (2013) questions 'global governance without government', expanding the position expressed by Thomas Nagel (2005), which considered that 'a world-state' is necessary for having global justice, that is coercive enforcement of egalitarian justice.

Nagel (2005: 121) defines justice as "something we owe through our shared institutions only to those with whom we stand in a strong political relation" underlining the need for a legitimate path forward in the governance of the world. Nagel (2005: 144) thinks that greater international authority would be desirable for the sake of global public goods such as accumulation of resources for development aid and emergency relief, atmospheric protection and free trade. Nagel (2005: 138) points out that the traditional international organizations including the UN, the IMF, and the World Bank with the exception of the UN Security Council are not empowered to exercise coercive enforcement against states or individuals. Thus, Nagel (2005: 121, 133) argues that requirements of justice themselves do not apply to the world as a whole, until the world comes to be governed by a 'unified sovereign power', 'a strong and coercively imposed political community', where everyone is granted equal status. Under such a global political framework, both people and states have to accept the authority even if they disagree with the substance of its decisions (Nagel, 2005: 140). At this point, Nagel (2005: 136) attracts attention to the dilemma that while "prosperous nations have reasons to want more governance on a world scale, they do not want the increased obligations and demands for legitimacy that may follow in its wake" as the example of US refusal to join the Kyoto Treaty on atmospheric emissions has clearly demonstrated. For this reason, Nagel (2005: 146) believes that the most realistic way to materialize global justice would be through initially establishing unjust and illegitimate but effective global structures of power that are "tolerable to the interests of the most powerful current nation-states". Only after that a demand for legitimacy occurs there would be a transformation of illegitimate institutions. In Nagel's (2005: 147) words, "the path from anarchy to justice must go through injustice".

Like Dufek and Nagel, Simon Caney (2005) focuses on the question, 'what principles, if any, should govern the global realm'. Caney (2005) defends two universal principles of justice including a liberal package of civil and political human rights and an egalitarian distributive

Cosmopolitan-Communitarian Dichotomy: Towards A Third Way?

programme.⁶ Drawing on these universal principles of civil, political, and distributive justice, he then criticizes a statist world order and defends a system of global political authorities. According to Caney (2005: 264), a system of global political authorities could be realized through “a reformed United Nations incorporating a democratically elected second assembly” and “democratic procedures to be put in place which enable people to hold powerful international institutions (such as the WTO, the IMF and the World Bank) to account”.

As a defender of human rights, Pogge has also advocated PC. Pogge (1992: 73) has supported normative individualism through “a pluralist global institutional scheme” rather than Kant’s republicanism. Criticizing Rawls’s work on ‘The Law of Peoples’ for not proposing an egalitarian distributive component, Pogge (1994) extends Rawls’s framework to achieve global justice that is sensitive to international social and economic inequalities. Alternative to Rawls, who prioritizes justice of domestic institutions, Pogge (1994: 208) emphasizes that well-being of members in addition to the justice of domestic institutions are in the interest of people. For instance, in order to control international inequality, he puts forward a specific institutional proposal that is the Global Resources Tax (GRT). The underlying idea behind the GRT is to introduce a tax⁷ to be paid by each people for any resources it extracts within its national territory and the extent of tax is to be determined “in proportion to how much value each takes from our planet” (Pogge, 1994: 200). Pogge (1994: 201) proposes that gains from the GRT are to be used for the emancipation of poor people through assurance of a number of offerings in the service of poor including “access to education, health care, means of production (land) and /or jobs to a sufficient extent to be able to meet their own basic needs with dignity”. Pogge (1994: 201) argues that this way, there may be a shift from the status quo to a more democratic world order, where greater role would be attributed to the central organizations.

In addition, Pogge (1992) proposes a gradual institutional reform to disperse political authority over nested territorial units with the aim of decreasing “the intensity of the struggle for power and wealth within and among states, thereby reducing the incidence of war, poverty, and

⁶ Egalitarian distributive programme defends subsistence rights, a principle of global equality of opportunity, rules of fair pay, and a commitment to prioritizing the least advantaged. For more details view Caney, 2005: 264.

⁷ For instance, Pogge suggests that the Saudi people would be required to pay a proportional tax on any crude extracted, whether it be for their own use or for sale abroad.

Nilüfer Karacasulu and İrem Aşkar Karakır

oppression". To put it differently, Pogge (1992: 69) puts forward the idea of vertical dispersal of governmental authority/sovereignty which necessitates "moderate centralizing and decentralizing moves involving the strengthening of political units above and below the level of the state". According to Pogge (1992: 61-63), main reasons for a vertical dispersal of sovereignty include maintaining peace/security, reducing oppression, ensuring global economic justice and overcoming ecological distortion. Pogge (1992: 75) argues that through a global order, in which sovereignty is widely distributed vertically and geographical shape of political units is determined by the autonomous preferences of situated individuals, above-mentioned concerns would be addressed.

Furthermore, other participants in the debate argue that though traditionally cosmopolitanism is criticized as utopian, it is not anymore, because as the world becomes more interdependent and interconnected cosmopolitan scholars started to talk about the emergence of 'global polity' (Held, 1995) and 'global governance'. They are talking about the change in global norms and responsibilities for the sake of global public interest (Hayden, 2009a: 44).

THE THIRD WAY: PRAGMATIC MC IN FOREIGN POLICY

Unlike PC, MC is not concerned with a theory of just institutions that is creating or reforming international institutions, rather concerned with ethics in which responsibilities belong to people. MC provides a third way for conceptualizing ethics and foreign policy. A classical example is the studies of Molly Cochran.

American pragmatists particularly John Dewey⁸ contributed to ethical studies in IR through analysis of US foreign policy agenda in the first decades of the 20th century. In the late 1990s, Cochran suggested a new normative IR approach to international ethics derived from this specific philosophical tradition, namely American pragmatism. Cochran (2001) rejects that foreign policy should either be ethical or unethical. According to her, pragmatism provides a middle ground. For pragmatists, in each case ethical decisions should be made on consensual and inclusive bases, involving all the voices of NGOs and other social movements. Governments should directly be engaged in a dialogue with those most affected (for example, affected from decision to use force or

⁸ John Dewey is sometimes referred as a 'pragmatic liberal' and sometimes as a 'democratic communitarian'. He is considered as defending both liberalism and communitarianism.

Cosmopolitan-Communitarian Dichotomy: Towards A Third Way?

conflict management). Yet, pragmatism cannot resolve all conflicts. For example, pragmatism cannot answer when to intervene. In deciding whether to intervene, state leaders have to judge about brutality of leaders abroad; adopting a rationalist, utilitarian or consequentialist approach as they have to protect their citizens, respect state sovereignty and international agreements. The leaders also have to focus on the community they live in. Thus, a pragmatist has to consider all of these issues. It is hoped that a good leader will choose moral principles (Weber, 2013).

According to American pragmatists, both cosmopolitanism and communitarianism fail to construct a convenient principle for future international conflicts. They have insufficient guidance for resolving future conflicts like US constitution. But, they consider that US constitution can be revised and updated. Similarly, pragmatists want to allow human intelligence to develop and adopt their approach to new problems as they arise and focus on particular conflicts. Cochran accepts partly each approach: values of community not to be ignored, values of individuals also. So dilemma between cosmopolitans and communitarians cannot be resolved by valuing one in exclusion of another.

Let us more elaborate on this third way. Cochran (1999: 9) examined cosmopolitan and communitarian positions through different authors attached to these positions such as Rawls, Beitz, Pogge and Walzer; yet she considered that the positions of these authors shifted in time making it difficult to attach them within these positions. She discussed three issues: (1) a concept of the person; (2) the moral standing of states; and (3) the universal versus the particular. Regarding the first aspect, a person is born with moral personality, while according to the communitarians moral personality is developed within a community. Regarding the second aspect, for cosmopolitans the autonomy of states has no normative significance for the individuals, while for communitarians it is in the sovereign state that ethical duties of individuals are made possible because of having freedom. Regarding the third aspect, with respect to whether there can be a standard judgment, cosmopolitans seek for morally equal individuals, whereas communitarians seek for morally equal communities; that is while cosmopolitans search for universalism communitarians search for particularism (Cochran, 1999: 10-12). She argues that both cosmopolitans and communitarians have moral commitments, but there is a distinction among the two positions.

Nilüfer Karacasulu and İrem Aşkar Karakır

Cochran's (1999: 15) second point is normative theory should shift attention to a different set of problems than those upon which cosmopolitans and communitarians focus in this debate, that is towards epistemological approaches or more precisely the anti-foundational approaches rather than existing strong foundational approaches. In other words, by focusing on ontological issues in this debate based often on the foundational epistemology, one fails to see the epistemological issues. As stated by Cochran (1999: 17):

I argue that the cosmopolitan/communitarian debate is not the only, nor is it even the best, terrain upon which to construct a normative theory of IR. By this I mean that the kind of conclusions or non-conclusions generated by this debate is not the only ones possible for normative IR theory.

Cochran's third point is to construct a new normative approach. She analyzes John Dewey's pragmatic approach in American philosophy and states that there are three aspects of his work which she finds problematic. First, she suggests that Dewey overemphasizes intelligence. According to Dewey, intelligence begins with experience, but then it continuous to develop constantly and gains ethical significance. Second, she points out that Dewey has a clear idea of the individual as an ethical agent. Third, Cochran (1999: 183-184) raises doubts about the success of Dewey's offer on new epistemology that is whether Dewey's pragmatist approach alone is satisfactory in looking at the cosmopolitan-communitarian debate.

Thus, she compares Dewey's pragmatism with Rorty. According to Dewey "philosophy has a role in assisting social reconstruction, Rorty, on the other hand, does not see any special role for philosophy in examining social problems" (Cochran, 1999: 185). Dewey regards philosophy as having a special method to apply. He accepts that philosophical ideas permeated American common science not to exist without common sense of community. On the other hand, Rorty regards Dewey as foundational. Rorty tried to make pragmatism more interpretive and linguistic (Cochran, 1999: 192). Cochran states that both Dewey and Rorty accept that philosophical thinking starts with community, thus theorize about social norms of community yet also criticize it. How to balance the claims of individuals and communities? Cochran believes that universal moral principles can be constructed by critical intelligence, not by epistemologically centred philosophy. She attempts to find anti-foundational ethics within synthesis of the works of Dewey and Rorty.

Cosmopolitan-Communitarian Dichotomy: Towards A Third Way?

Similarly, Bray argues that cosmopolitanism provides ethical guidelines for human interactions, which seeks to improve the world, while contemporary global political institutions are still weak. Bray's (2009, 2013) method of ethical theorizing proceeds Molly Cochran's (1999) and American philosopher John Dewey's ideas (Bray, 2009: 686-694). According to Bray, the first step in the argument for pragmatic cosmopolitanism entails identifying the empirical realities or lived experiences about morally problematic situations. The second step is to evaluate whether today's conceptual and normative vocabularies of cosmopolitanism are adequate for addressing new circumstances. It has three ideals. First is "moral equality" which means people affected by a problem should be included solving social problems on the basis of their moral status. Second is "critical intelligence" which means practical judgments are made about what course of action is desirable. Third is "intercultural dialogue" which means inclusive dialogue aimed at achieving practical cooperation (Bray, 2013).

When applying pragmatist MC in foreign policy, firstly a holist approach over international relations should be adopted, assuming that "we, the people of the world, are already participants in two major global social practices: global civil society (GCS) and the society of sovereign states (SOSS)" (Frost, 2009b: IX). In the GCS, we are civilians having fundamental rights while in the SOSS we are citizens in sovereign states. But one does not have to choose between cosmopolitanism and communitarianism, because he or she is participating in both realms. Thus, GCS and SOSS are understood as complementary social institutions, rather than two distinct realms.

The system of sovereign states within which we enjoy citizenship rights builds on the ethical identities made possible within global civil society within which actors are established as civilians – as individual rights holders (Frost, 2009b: 110).

Secondly, a foreign policy does not need to be unselfish to be moral. As Brown (2010a: 15) argues:

There is nothing inherently immoral in being self-interested so long as the interests of others are also taken into account – an ethical foreign policy will be one that creatively marries these two motivations, not one that suppresses the former in the interests of the latter.

Thirdly, as argued in the *constitutive theory* developed by Frost (2009b: 20), international actors are constituted within global social practices thus have ethical commitments. These commitments constrain

Nilüfer Karacasulu and İrem Aşkar Karakır

what the actors may do. However, there can be foreign policy alternatives with different ethical considerations. Thus, there might not be one ethically appropriate option. Looking from the *insider perspectives* we have to indicate the criteria used by the actor to justify its action. Yet still *intersubjective* ethical approval might be required.

CONCLUDING REMARKS

This article is not about a new subject area. Yet, it attempts to contribute to the literature on ethics and foreign policy, a relatively less-studied field within the discipline. As mentioned throughout the article, rich traditions of thought exist over ethical issues linking political theory and political science. Notwithstanding a relative delay, IR studies have had their share within ethical theorizing as well. It can be suggested that normative IR theory has developed in the last three decades, particularly inspired by the political theory. In this regard, cosmopolitan-communitarian debate has had its mark on IR theory. Yet, it can also be maintained that rather than abstract debate over communitarianism versus cosmopolitanism, IR scholars have mostly prioritized empirical research on a number of prominent ethical issues such as human rights, international interventions or just war. Through a critical analysis of the existing theoretical literature in this interconnected subfield, this article tried to find out how cosmopolitan-communitarian dichotomy affected the development of normative research in IR. Secondly, by focusing on moral and political cosmopolitan approaches, this article has tried to analyze the possibilities and limitations inherent in the search for ethical universalism through a third way. In addition, as mentioned in the introduction, since we accept that we have to understand ethical dimension of international problems rather than only considering from an approach of 'struggle for power' or structural factors, part of the argument offered in this article is that foreign policy choices are open to ethical evaluation.

It is the main contention of this article that cosmopolitan and communitarian approaches have their own strengths and weaknesses, which in return necessitates moving beyond this dichotomy towards a middle ground. In other words, combination of these two approaches offers IR discipline a useful theoretical framework to address complexities of the twenty first century world. The strength of cosmopolitanism comes from the fact that erosion of communal ties through forces of globalization has triggered a tendency to develop universal or cross-

Cosmopolitan-Communitarian Dichotomy: Towards A Third Way?

cultural norms and values. At the heart of cosmopolitan thinking is a determined search for universal standards of justice, which are to be realized with or without the leading impetus of global political institutions. However, whereas cosmopolitan thinking seems to offer a reasonable ethical basis for the individuals of the twenty first century world, it has ignored strong patterns of communal ties across the globe. Unlike cosmopolitans, who claim to envisage ethics for pre-social individuals, communitarians claim to envisage ethics for post-social groups of people. In this regard, strength of the communitarian thinking comes from its ability to address incidences of 'glocalization', attracting attention to particularization of social values as a reaction to global pressures. Despite various challenges to communal ties, it would be misleading to deny significance of ethical values specific to communities. Yet, this does not remove the need for adopting universal ethical principles. Thus, the remedy for addressing culture-specific and cross-cultural ethical standards is to adopt a middle position. The search for a middle position was voiced mainly by the American pragmatists and adherents of English School within the IR discipline. According to pragmatics a middle ground position can be adopted to address moral considerations. They try to generate a moral equality among people in solving social problems, critical intelligence in choosing desirable action and intercultural dialogue aimed at achieving practical cooperation.

It can also be suggested that the debate between individual and communitarian obligations seems to be a debate not only between liberalism and its critics but also a debate within liberalism. In fact, the dichotomy has not only arisen between communitarians and cosmopolitans, but also between different types of cosmopolitanism, namely, MC and PC, despite a number of common commitments such as normative individualism, equal treatment of individuals and obligations to all. Particularly, it is observed that Rawls has initiated and stimulated a lot of debate in the political philosophy on the issue of global distributive justice. In the redistributive justice theory, it is important who is involved in political community. In other words, if with liberal principles there is going to be a redistribution, it is important whether this will be universal or among specific community. As argued by Rawls should this be within a liberal state? Communitarianism rejected universal arguments of liberal theory and rejected possibility of universal justice, but remained short of putting forward an attractive argument.

Cosmopolitans have offered different suggestions on how to reach at ethical universalism. For instance, MC supports universal norms about

Nilüfer Karacasulu and İrem Aşkar Karakır

justice without any commitment to global political institutions. Unlike MC, PC has attracted attention to significance of institutional frameworks to realize moral ideals. For instance, Nagel points out that the most realistic way to materialize global justice would be through initially establishing unjust and illegitimate but effective global structures of power. Likewise, Pogge suggested institutional proposals such as the GRT and the idea of vertical dispersal of governmental authority/sovereignty. On the other hand, American pragmatists such as Cochran believe that universal moral principles can be constructed by critical intelligence. Dewey, whose ideas have inspired Cochran, has expected that intelligence of critical thinkers would improve the society, and in turn these critical thinkers would be supported in a democratic society. In short, pragmatists want to allow human intelligence to develop and adapt their approach to new problems as they arise and focus on particular conflicts.

Overall, a great deal of critical issues with strong ethical dimensions including contagious diseases like the Ebola virus, poverty, civil wars, R2P, migratory flows and refugees have shown that there is a high need for IR scholarship to develop in the field of foreign policy and ethics in order to better explain and discuss ethical dimensions of empirical issues. Prioritization of either a communitarian or cosmopolitan approach has not provided a comprehensive theoretical framework, whereas there has been growing awareness of moral responsibilities to others, as well as a world without political communities is not likely to be materialized in the foreseeable future. This duality necessitates a parallel functioning of two distinct mechanisms of morality at the same time: one addressing the needs of particular societies, where people are viewed as citizens and another one addressing the needs of a single global state where there is no differentiation between men/women and citizens. In other words, the dichotomy between moral obligations to all and moral obligations to fellows should be eliminated in favour of combining both obligations to explain and offer solutions to empirical problems.

REFERENCES

- Beitz, C. R. (1975). Justice and International Relations. *Philosophy and Public Affairs*, 4 (4), 360-389.
- Beitz, C. R. (1979). *Political Theory and International Relations*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Beitz, C. R. (2000). Rawls's Law of Peoples. *Ethics*, 110(4), 669-696.

Cosmopolitan-Communitarian Dichotomy: Towards A Third Way?

- Beitz, C. R. (2005). Cosmopolitanism and Global Justice. *The Journal of Ethics*, 9(1-2), 11-27.
- Bray, D. (2009). Pragmatic Cosmopolitanism: A Deweyan Approach to Democracy beyond the Nation-State. *Millennium: Journal of International Studies*, 37(3), 683-719.
- Bray, D. (2013). Pragmatic Ethics and the Will to Believe in Cosmopolitanism. *International Theory*, 5(3), 446-476.
- Brock, G. and Brighouse, H. (Eds.) (2005). *The Political Philosophy of Cosmopolitanism*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Brown, C. (1992). *International Relations Theory: New Normative Approaches*. London: Harvester.
- Brown, C. (2001). Ethics, Interest and Foreign policy. K. E. Smith and M. Light (Eds.), *Ethics and Foreign Policy* (pp. 15-32). Cambridge, Cambridge University Press.
- Brown, C. (2010a). *Practical Judgement in International Political Theory*. New York: Routledge.
- Brown, C. (2010b). *International Political Theory Then and Now: The Fate of the Ethical Middle Ground?* Paper presented in ECPR –SGIR 7th Pan-European IR Conference, Stockholm, September 9-11. Accessed March 2015, <http://www.eisa-net.org/bebruga/eisa/files/events/stockholm/ECPR%20Middle%20Ground%20Ethics.pdf>
- Buchanan, A. (2000). Rawls's Law of Peoples: Rules for a Vanished Westphalian World. *Ethics*, 110(4), 697-721.
- Bulley, D. (2004). Foreign policy as Ethics: Toward a Re-Evaluation of Values. *Foreign Policy Analysis*, 10(2), 165-180.
- Caney, S. (2005). *Justice Beyond Borders: A Global Political Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Chen, X. (2012). Introduction: the boundary of our nation can only be measured by the sun: cosmopolitanism and humanity. *Journal of East-West Thought*, 4(2), 1-8.
- Cochran, M. (1999). *Normative Theory in International Relations: A Pragmatic Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Cochran, M. (2001). A Pragmatist Perspective on Ethical Foreign Policy. K. E. Smith and M. Light (Eds.), *Ethics and Foreign Policy* (pp. 55-74). Cambridge: Cambridge University Press.
- Cochran, M. (2009). Charting the Ethics of the English School: What 'Good' is there in a Middle-ground ethics? *International Studies Quarterly*, 53(1), 203-225.

Nilüfer Karacasulu and İrem Aşkar Karakır

- Donaldson, T. (2002). Kant's Global Rationalism. T. Nardin and D. R. Mapel (Eds.), *Traditions of International Ethics* (pp. 136-157). Cambridge, Cambridge University Press.
- Dufek, P. (2013). Why strong moral cosmopolitanism requires a world-state. *International Theory*, 5(2), 177-212.
- Ellis, A. (2002). Utilitarianism and International Ethics. T. Nardin and D. R. Mapel (Eds.), *Traditions of International Ethics* (pp.158-179). Cambridge, Cambridge University Press.
- Erskine, T. (2001). Assigning Responsibilities to Institutional Moral Agents: The Case of States and Quasi-States. *Ethics and International Affairs*, 15(2), 67-85.
- Erskine, T. (2008). Locating Responsibility: The Problem of Moral Agency in International Relations. C. Reus-Smit and D. Snidal (Eds.), *The Oxford Handbook of International Relations* (pp. 699-707). Oxford, Oxford University Press.
- Fine, R. (2007). *Cosmopolitanism*. London and New York: Routledge.
- Forde, S. (2002). Classical Realism. T. Nardin and D. R. Mapel (Eds.), *Traditions of International Ethics* (pp. 62-84). Cambridge, Cambridge University Press.
- Frost, M. (1986). *Towards a Normative Theory of International Relations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Frost, M. (1996). *Ethics in International Relations: A Constitutive Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Frost, M. (1998). A turn not taken: Ethics in IR at the Millennium. *Review of International Studies*, 24(5), 119-132.
- Frost, M. (2001). *The Ethics of Humanitarian Intervention: Protecting Civilians to Make Democratic Citizenship Possible*. K. E. Smith and M. Light (Eds.), *Ethics and Foreign Policy* (pp. 33-54). Cambridge: Cambridge University Press.
- Frost, M. (2009a). Ethical Competence in International Relations. *Ethics and International Affairs*, 23(2), 91-100.
- Frost, M. (2009b). *Global Ethics: Anarchy, Freedom and International Relations*. London and New York: Routledge.
- Griffiths M. and O'Callaghan, T. (2002). *International Relations: The Key Concepts*. London and New York: Routledge.
- Hayden, P. (2009a). *Cosmopolitan Past and Present*. P. Hayden (Ed.), *The Ashgate Research Companion to Ethics and International Relations* (pp. 43-62). Surrey, Ashgate Publishing.
- Hayden, P. (2009b). *Ethics and International Relations*. Surrey, Ashgate

Cosmopolitan-Communitarian Dichotomy: Towards A Third Way?

Publishing.

- Held, D. (1995). *Democracy and the Global Order: From the Modern State to Cosmopolitan Governance*. Cambridge: Polity.
- Held, D. (2005). *Principles of Cosmopolitan Order*. G. Brock and H. Brighouse (Eds.) *The Political Philosophy of Cosmopolitanism* (pp. 10-27) Cambridge, Cambridge University Press.
- Hollis M. and Smith, S. (2003). *Explaining and Understanding International Relations*. Oxford: Clarendon Press.
- Hurrell, A. (2002). *Norms and Ethics in International Relations*. W. Carlsnaes, B.A. Simmons and T. Risse (Eds.), *Handbook of International Relations* (pp.147-154). London, Sage Publications.
- Hutchings, K. (1999). *International Political Theory: Re-thinking Ethics in a Global Era*. London: Sage Publications.
- Kleingeld, P. and Brown, E. (2013). *Cosmopolitanism*. E. N. Zalta (Ed.) *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Accessed June, 2014, <http://plato.stanford.edu/archives/fall2013/entries/cosmopolitanism/>.
- Linklater, A. (1981). *Men and Citizens in International Relations*. *Review of International Studies*, 7(1), 23-37.
- Linklater, A. (1995). *Neo-realism in Theory and Practice*. S. Smith and K. Booth (Eds.) *International Relations Theory Today* (pp. 241-262). Oxford, Blackwell Publishers.
- Nagel, T. (2005). *The Problem of Global Justice*. *Philosophy & Public Affairs*, 33(2), 113-147.
- Nardin, T. (2008). *International Ethics*. C. Reus-Smit and D. Snidal (Eds.), *The Oxford Handbook of International Relations* (pp. 594-612). New York, Oxford University Press.
- Odysseos, L. (2002). *Dangerous Ontologies: the Ethos of Survival and Ethical Theorizing in International Relations*. *Review of International Studies*, 28(2), 403- 418.
- Pierik, R. and Werner, W. (Eds.) (2010). *Cosmopolitanism in Context: Perspectives from International Law and Political Theory*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Pogge, T. W. (1992). *Cosmopolitanism and Sovereignty*. *Ethics*, 103(1), 48-75.
- Pogge, T. W. (1994). *An Egalitarian Law of Peoples*. *Philosophy & Public Affairs*, 23(3), 195-224.
- Pogge, T. (2012). *Cosmopolitanism: a Path to Peace and Justice*. *Journal of East-West Thought*, 4(2), 9-32.

Nilüfer Karacasulu and İrem Aşkar Karakır

- Rawls, J. (1993). The Law of Peoples. *Critical Inquiry*, 20(1), 36-68.
- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Cambridge, Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Reus-Smit, C. (2009). On IR Cultures, Re-thinking IR and Bridging the Normative-Empirical Divide. *Theory Talk*, No. 27. Accessed, August, 2014, <http://www.theory-talks.org/2009/03/theory-talk-27.html>.
- Shorten, A. (2007). Borders and Belonging: Recent Work in Cosmopolitan Philosophy. *European Journal of Political Theory*, 6(2), 227-238.
- Smith, S. (1992). The Forty Years' Detour: The Resurgence of Normative Theory in International Relations. *Millennium: Journal of International Studies*, 21(3), 489-506.
- Smith, M. J. (2002). Liberalism and International Reform. T. Nardin and D. R. Mapel (Eds.), *Traditions of International Ethics* (pp. 201-224). Cambridge: Cambridge University Press.
- Stanford Encyclopedia of Philosophy. Accessed August, 2014, <http://plato.stanford.edu/entries/communitarianism>.
- Thompson, J. (2002). *Justice and World Order: A Philosophical Inquiry*. London: Routledge.
- Walker, R.B.J. (1993). *Inside/Outside: International Relations as Political Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Walzer, M. (1977). *Just and Unjust Wars*. New York: Basic Books.
- Walzer, M. (1990). The Communitarian Critique of Liberalism. *Political Theory*, 18(1), 11-12.
- Weber, E. T. (2013). On Pragmatism and International Relations. S. J. Ralston (Ed.), *Philosophical Pragmatism and International Relations* (pp. 25-41). Lanham MD, Lexington Books.

İLİŞKİSEL BENLİK ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE GEÇERLEMESİ

Engin Bağış ÖZTÜRK*, Selcen KILIÇASLAN GÖKOĞLU**, Gökhan KARAGONLAR***

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, bireycilik ve toplulukçuluk kavramlarının yakın ilişkileri anlamada yetersiz kalması nedeniyle bu ilişkilerin daha iyi anlaşılmasını sağlayacak ilişkisel benlik kavramını ölçen RISC ölçeğinin (Cross, Bacon, & Morris, 2000) Türkçe'ye kazandırılmasıdır. Ölçek geçerleme çalışması kapsamında, ilişkisel benliğin psikometrik özelliklerini değerlendirmek için üç farklı öğrenci örnekleminde, toplamda 505 kişiye ulaşılmıştır. Veriler üzerinde keşfedici, doğrulayıcı faktör analizleri ve test-tekrar test analizleri gerçekleştirilmiştir. Bulgular orijinalde tek faktörlü olarak önerilen ilişkisel benlik ölçeğinin iki faktörlü (özdeşleşme ve yansıma) bir yapıda Türkçe'ye uygunluğunu ifade etmektedir. Bu bulguların teorik önemi ve etkileri geçmiş yazın ışığında tartışılmaktadır.

Anahtar Sözcükler: *İlişkisel Benlik, Bireycilik, Toplulukçuluk, Ölçek Geçerleme*

VALIDATION OF RELATIONAL-INTERDEPENDENCE SCALE IN TURKISH CONTEXT

ABSTRACT

The purpose of the present study is to validate the Turkish version of the relational-interdependent self scale (Cross et al., 2000) which provides a better understanding of close relationships relative to individualism and collectivism constructs. In order to validate the psychometric properties of the scale, we collected data from three different student samples composed of 505 participants in total. Explanatory and confirmatory factor analyses and test-retest reliability analysis were conducted. Our findings indicate that contrary to the one-factor solution of the original relational-interdependent self scale, two factor structure (labeled as identification and reflection) appears to provide a better fit to the Turkish context. Theoretical implications of this finding are discussed in light of previous research.

Keywords: *Relational-Interdependent Self, Individualism, Collectivism, Scale Validation*

* Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, İzmir, E-posta: engin.ozturk@deu.edu.tr

** Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, İzmir, E-posta: selcen.kilicaslan@deu.edu.tr

*** Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, İzmir, E-posta: gokhan.karagonlar@deu.edu.tr

GİRİŞ

Bireycilik ve toplulukçuluk kavramları bugüne kadar en çok incelenen kültürlerarası kavram olmuştur (Brewer & Chen, 2007). Hofstede (1980) ile başlayan ve kültürel düzeyde tek boyut olarak ele alınan bireycilik ve toplulukçuluk kavramları Triandis (1995) ile Markus ve Kitayama'nın (1991) etkisiyle değişime uğramış, çok boyutlu ve değişik seviyelerde (hem bireysel hem de kültürlerarası) gözlemlenebilen kavramlar olarak ele alınmaya başlanmıştır.

Ancak son dönemde yapılan çalışmalar bireycilik ve toplulukçuluk kavramlarının hem teorik hem de ölçüleme problemlerine sahip olduğunu ifade etmektedir (örn., Levine vd., 2003; Oyserman, Coon, & Kimmelmeier, 2002). Bireycilik kavramını teorik olarak daha net bir şekilde tanımlamak mümkün iken toplulukçuluk kavramının teorik olarak hala netleştirilmesi gereken parçaları bulunmaktadır (Schimmack, Oishi, & Diener, 2005). Toplulukçuluğu çok genel ve muğlak olarak tanımlamanın genel geçer birçok kültürlerarası farklılığı tespit etmede yetersiz olabileceği düşünölmüştür (Brewer & Chen, 2007). Bu düşünceyi destekler nitelikte, Göregenli (1997) ölkemizi bireycilik ve toplulukçuluk perspektifinde ele almanın doğru olmadığını ifade etmiştir. Diğer bir deyişle bireycilik ve toplulukçuluk kavramları teorik açıdan kültürümüze çok uyumlu bir model sergilememektedir. Dolayısıyla bireycilik ve toplulukçuluk perspektifi Batı kültüründen (Western) farklı kültürlerdeki insanların benliklerini anlamak için yetersiz kalabilmektedir (Cross, Bacon, & Morris, 2000).

Ölçüm açısından ele alındığında ise bireycilik ve toplulukçuluğu değerlendirmek için genellikle benlik kurgusu ölçeği (Singelis, 1994), ya da INDCOL ölçeğinin uzun versiyonu (Singelis, Triandis, Bhawuk, & Gelfand, 1995) veya kısa versiyonu (Triandis & Gelfand, 1998) kullanılmaktadır. Ölkemizde yapılan geçerleme çalışmalarında, Wasti ve Erdil (2007), Singelis'in (1994) benlik kurgusu ölçeğinin geçerlenmediği ve INDCOL ölçeğinin ise kısmi olarak kabul edilebilirliğinden bahsetmişlerdir. Buna benzer sonuçlar diğer araştırmalarda da ortaya çıkmıştır; örneğin Kumru, Carlo, ve Edwards (2004) bireycilik boyutunu; Green, Deschamps, ve Paez (2005) ise toplulukçuluk boyutunu güvenilirlik açısından problemlili bulmuştur. Singelis (1994) ölçeğinde yaşanan benzer problemler INDCOL ölçeğinde de ortaya çıkmıştır. Erkuş ve Banai (2011) dikey bireyciliği ve Cukur, de Guzman, ve Carlo (2004) ise yatay bireyciliğin güvenilirliğini düşük olarak bulmuştur. Wasti'nin (2003) yaptığı diğer bir çalışmaya göre bireycilik ve toplulukçuluk yatay (eşit ilişkiler bağlamında) ve dikey olarak (hiyerarşik ilişkiler bağlamında)

İlişkisel Benlik Ölçeğinin Türkçe Geçerlemesi

bölündüğü zaman yapı geçerliliği azalmaktadır. Dolayısıyla bireycilik ve toplulukçuluk kavramlarından özellikle toplulukçuluk ile ilgili teorik ve metodolojik problemlerin varlığı bu kavramın tekrar düşünülmesi gerektiğini göstermektedir (Brewer & Chen, 2007).

Toplulukçuluk kavramının temel teması bir kişinin kendisini başkalarıyla ilişkilendirmesi ve kısmen özdeşleştirmesidir (Cross, Bacon, & Morris, 2000). Bu noktada önemli olan sorunsal "başkalarının" (others) kim olduğudur. "Başkaları", kişilerin sıradan bir şekilde iletişime geçtiği gruplar olabileceği gibi kişinin kendisini çok yakın hissettiği çevresi de olabilir. Örneğin GLOBE araştırmasına göre toplulukçuluk kavramı iki şekilde ele alınabilir. Birincisi örgütsel ve sosyal kurumların kolektif ödülleri ne kadar teşvik ettiği ve nasıl dağıttığı (kurumsal toplulukçuluk); diğeri ise kişilerin ailelerine ya da örgütlerine ne kadar sadakat ve bağlılık gösterdiği ile ilgilidir (iç grup toplulukçuluğu) (Javidan, Dorfman, Sully de Luque, & House, 2006). Bu tür farklı toplulukçuluk kavramlarını ölçmeye çalışan ölçekleri içerik analizine alan Brewer ve Chen (2007), araştırmaların çoğunlukla iç grup dinamiklerini yansıtan kavramları dikkate aldıklarını görmüşlerdir. Bu bulgular Oyserman ve diğerlerinin (2002) meta-analiz sonuçları ile örtüşmekte olup yazarlar "ilişkisel benliğin" iç grup dinamiklerinden farklı olarak ele alınması gerektiğini ifade etmektedir. Bu kapsamda grup perspektifinden uzaklaşan ve yakın ilişkileri dikkate alan bir kavramın boşluğu hissedilmektedir.

Wasti ve Erdil'in (2007) önerdiği üzere ulusal kültürümüzü daha iyi anlamada bireycilik ve toplulukçuluk gibi kavramların yanı sıra ilişkisel benlik kavramının da kullanılması gereği doğmuştur. Benzer şekilde Uskul, Hynie, ve Lalonde'nin (2004) önerileri doğrultusunda ilişkisel benliğin başka kültürlerde incelenmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Zira ülkemizde kişilerarası ilişkiler genel olarak yakın ilişkiler ya da belirli gruplar etrafındaki ilişkiler biçiminde şekillenmektedir (Kagıtcıbası, 2002) ve diğer kültürlere (Avrupa, Kuzey Amerika) kıyasla ülkemizde başkalarıyla yakın ilişki kurma arzusu çok daha yüksektir (Uskul vd., 2004). Bununla birlikte grup ile ilişkiler kolektif benlik kavramı ile incelenirken yakın ilişkiler, ilişkisel benlik ile incelenmeyi beklemektedir.

İlişkisel benliğin ülkemiz için öneminin yanı sıra emik olarak geliştirilmeyen kavramların ülkemizde nasıl bir yapı göstereceği önemli bir sorunsaldır (Aldemir, Arbak, & Özmen, 2003). Kültürler arası çalışmalarda geliştirilen bir kavramın başka bir kültürde tamamıyla aynı olması çok nadiren mümkündür (Schaffer & Riordan, 2003; van de Vijver & Leung, 2000). Dolayısıyla bu tür bir kavramın incelenmesi için ilk önce ölçek geçerlilik ve güvenilirliğinin sağlanması gerekmektedir.

Engin Başış Öztürk, Selcen Kılıçaslan Gökoğlu ve Gökhan Karagonlar

Bu çerçevede bu çalışmanın amacı ilişkisel benlik kavramını ölçen RISC ölçeğini (Cross vd., 2000) Türkçe'ye kazandırmaktır. Böylelikle çalışmamız ulusal kültürümüzün önemli bir özelliği olan ilişkiselliğin daha doğru bir şekilde değerlendirilmesine katkıda bulunacaktır.

İLİŞKİSEL BENLİK KAVRAMI

İlişkisel benlik kavramı bireysel ve kolektif benlik (Markus & Kitayama, 1991; Triandis, 1995) varsayımını temel alır, ancak "ben" ve "grup" arasında yer alan "ilişkiler" kavramına odaklanmaktadır. Brewer ve Gardner (1996) tarafından ilk defa görgül olarak farklılığı gösterilen bu kavram, ikili ve yakın çevre ile ilişkileri, ilişkilerdeki rolleri ve ilişkilerden doğan memnuniyeti ele almaktadır. Dolayısıyla ilişkisel benlik, insanın kendisini yakın ilişkileriyle ne kadar özdeşleştirdiği şeklinde tanımlanmıştır (Cross, Bacon, & Morris, 2000). Yakın çevresiyle özdeşleşme düzeyi yüksek olan kişilerin ilişkisel benliğinin de kuvvetli olduğu düşünölmektedir. Bu kavram da Markus ve Kitayama'nın (1991) öne sürdüğu benlik kavramları gibi diğer kavramlardan bağımsız bir şekilde yer alabilmektedir, dolayısıyla bir kişinin hem bireysel, hem kolektif benlik hem de ilişkisel benlik ile ilgili birbirinden bağımsız tutumları olabilir. Bu kişiler yakın çevreleriyle birlikte olmaya çalışarak ilişkisel benliklerini korumak ve geliştirmek isterler (Cross, Morris, & Gore, 2002). Dolayısıyla ilişkisel benliği yüksek olan kişiler diğer benlik türlerine kıyasla değişik bilişsel, duygusal ve motivasyonel süreçlere sahiptirler (Cross & Madson, 1997). Bu kişiler kendileri için önemli olan kişilere daha çok dikkat ederler, yakından gözlemlerler, onların perspektifinden olaylara bakarlar ve onlarla ilgili bilgileri çok daha iyi hatırlarlar (Cross vd., 2000). Yakın çevreyle olan ilişkilerinden dolayı mutluluk duyarlar (Cross, Hardin, & Gercek-Swing, 2011). Benlik kavramının kişilerin motivasyonu anlamında da farklılık doğurduğu ifade edilebilir; zira ilişkisel benliği yüksek olan kişiler başkalarına daha fazla yakın olmak, bu durumu korumaya çalışmak isterler, ve hatta bunun hayattaki amaçlarını dolaylı yoldan etkilemesine izin verirler (Gore, Cross, & Kanagawa, 2008). Bu kapsamda başkalarıyla daha fazla süre geçirmeye çalışarak, onlarla birlikte faaliyetler ve planlar yaparak motivasyonel amaçlarına ulaşırlar. Böylelikle de ilişkisel benliklerinin bir parçası olan kişileri korurlar ve ilişkilerini geliştirirler.

Bu bilişsel, duygusal ve motivasyonel süreçlerin birçoğu farkında olmadan gerçekleştirilirken geniş kapsamlı bir etkiye sahiptir (Cross vd., 2002). Örneğin benlik (self) perspektifinden ele alınırsa, ilişkisel benliği yüksek olan kişiler yakın çevresini yanında hissettiği zaman kendilerini daha fazla özgüvende hissetmektedirler (Gabriel, Renaud, & Tippin,

İlişkisel Benlik Ölçeğinin Türkçe Geçerlemesi

2007) ve bir tehdit ile karşılaştıklarında bu ilişkilerini daha sık kullanarak öz-olumlama içerisine girerler (Chen & Boucher, 2008). Davranışsal olarak ele alınırsa, ilişkisel benlik yükseldikçe ilişkiyi destekleyici davranışlar ve ilişkinin kalitesini iyileştirmek için ilişki tesis edici aktif davranışlar daha fazla sergilenmektedir (Morry & Kito, 2009). İlişkisel benliğin bu pozitif etkisi, karşı taraf ile olan bağın/ortaklığın güçlenmesi yolu ile çok daha yüksek ilişki tatmini ve yapıcı davranışlar görülmesine yol açmaktadır (Mattingly, Oswald, & Clark, 2011). Bu tür süreçlerin yalnızca kişilerarası ilişkilerde değil örgüt içi ve örgütler arası ilişkilerde de yaygın etkiye sahip olduğu söylenebilir. Örneğin örgüt içerisinde, ilişkisel benliği yüksek olan liderler çalışanları ile daha sık temasa geçebilirler ve çalışanlar bu tarz liderlerden daha yüksek kişilerarası adalet sergilemelerini bekleyebilirler (Lord, Brown, & Freiberg, 1999); veya örgütler arası müzakere sürecinde ilişkisel benliği yüksek olan kişi farklı açılış teklifi veya ödün verme davranışı sergileyebilir (Gelfand, Major, Raver, Nishii, & O'Brien, 2006).

İlişkisel benlik (relational-interdependent) kavramı (Brewer & Gardner, 1996; Cross vd., 2000), Markus ve Kitayama'nın (1991) öne sürdüğü ve bireysel düzeyde en çok kabul gören benlik kavramlarından olan bireysel (independent) ve kolektif (interdependent) benlik kavramlarından oldukça farklıdır. Bireysel benlik) kişiyi diğerlerinden bağımsız bir şekilde ele almakta ve kişiyi arzuları, değerleri ve korkuları üzerinden değerlendirmektedir (Markus & Kitayama, 1991). İlişkisel benlik ise kişinin başkalarına bağımlı olarak şekillendiğini ve özellikle de yakın kişilerin bu şekillenme sürecinde önem arz ettiğini ifade etmektedir (Cross vd., 2000). Bunlardan farklı olarak kolektif benlik ise kişiyi içinde yer aldığı gruba göre değerlendirilmektedir (Markus & Kitayama, 1991). İlişkisel benlik kavramı grup kategorisinin muğlâk ve geniş kapsamlı duruşundan uzaklaşıp, kişiyi daha yakın ilişkiler çerçevesinde ele almaktadır (Cross vd., 2000). Bu yakın çevre içerisinde aile üyeleri, arkadaşlar ve kişinin kendisini oldukça yakın hissettiği kişiler yer alır. Bu açıdan değerlendirildiğinde ilişkisel benlik kavramının "komünal oryantasyon" (communal orientation) (Clark, Mills, & Powell, 1986) ya da "başkalarını benliğe dahil etme" (inclusion of others in the self) (Aron, Aron, & Smollan, 1992) kavramı ile örtüştüğü düşünülebilir ancak ilişkisel benlik kavramı özdeki eğilimleri dikkate alması yönünden komünal oryantasyondan ve "başkaları" kavramını daha genel bir şekilde kavramsallaştırması yönünden de başkalarını benliğe dâhil etme kavramından ayrılmaktadır (Cross vd., 2000).

İLİŞKİSEL BENLİK ÖLÇEĞİ

Kültürel düzeyde ölçülen kavramlar ile bireysel düzeyde ölçülen kavramların birbirinden farklı olup olmadığını tartışmak gerekmektedir (Leung, 1989). Çünkü kültürlerarası çalışmalarda bazı kavramlar hem kültürel düzeyde hem de bireysel düzeyde ele alınabilir (Farh, Hackett, & Liang, 2007). Örneğin bireycilik ve toplulukçuluk hem kültürel hem de bireysel düzeyde ele alınabilen kavramlardan bir tanesidir (Matsumoto, Weissman, Preston, Brown, & Kupperbusch, 1997). Burada temel varsayım bireycilik ve toplulukçuluk kavramlarının insanların benliklerinde de yansımaları olacağı dolayısıyla kültürel düzeydeki bir kavramı bireysel düzeyde ele almanın mümkün olabileceğidir (Oyserman & Uskul, 2008; Triandis, 1995). Bu tartışmalardan yola çıkarak ilişkisel benliğin de bireysel düzeyde ölçülebileceği düşünülmektedir.

Bu kavram ile ilgili ölçek yine kavramı ortaya atan yazarlar tarafından geliştirilmiş 11 maddeli bir ölçektir (Cross vd., 2000). Bu kavram ile ilgili maddeler tek boyut altında toplanmakta olup benlik düzeyindeki ilişkisel eğilim tespit edilmeye çalışılmıştır. İlişkisel benlik kavramı, yakın kavramlar olduğu iddia edilen INDCOL ($r=,41$) ve komünal oryantasyon ölçeği ($r=,41$) ile orta düzey korelasyona ve başkalarını benliğe dahil etme ($r= ,26$) ile düşük düzey korelasyona sahiptir (Cross vd., 2000). Böylelikle yakınsak geçerlilik gösterilmiş ve aralarındaki korelasyonun yüksek olmaması da ilişkisel benlik kavramının diğer kavramlarla eş tutulmasının sakıncalı olacağını göstermiştir.

İlişkisel-özerk benlik kavramının sorumluluk sahibi olma ($r= ,23$) ve dışa dönüklük ($r= ,28$) (Cross vd., 2000), ve kariyer karar netliği ($r= ,24$) (Ma & Yeh, 2005) ile düşük düzey korelasyona; uzlaşmacılık ($r= ,35$) (Cross vd., 2000), sosyal destek ($r=, 50$) (Heintzeman & Bacon, 2015) ile orta düzey korelasyona sahip olduğu bulunmuştur.

Cross, Bacon ve Morris (2000) ilişkisel benlik kavramının test-tekrar test güvenilirliğini ölçtüklerinde iki aylık örnekleme güvenilirliğin ,63 ile ,74 arasında değiştini ve bir aylık örnekleme ise güvenilirliğin ,74 ile ,76 arasında olduğunu tespit etmişlerdir.

YÖNTEM

Örnekleme

Örnekleme Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde öğrenim gören öğrenciler arasından seçilmiştir. Öğrenciler araştırmaya ders kredisi karşılığında davet edilmiş olup araştırmaya katılmaları halinde verilecek cevapların gizli kalacağı ifade edilmiştir. Veriler bir çevrimiçi soru formu

İlişkisel Benlik Ölçeğinin Türkçe Geçerlemesi

aracılığı ile toplanmış olup çevrimiçi çalışmalarda yaşanabilecek bir problem olan bir katılımcının birden fazla şekilde çalışmaya katılması (Gosling, Vazire, Srivastava, & John, 2004) kontrol edilerek önlenmiştir.

Ölçek geçerleme çalışmasının verileri iki farklı zamanda toplanan üç örneklemden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci örnekleme 2012 yılında 164 öğrenciden ve ikinci örnekleme 2013 yılında 220 öğrenciden oluşmaktadır. Çalışmanın üçüncü örnekleme ise 7 ay ara ile iki farklı zaman noktasında (2012- Aralık, 2013-Haziran) toplanmış olan 121 öğrenciden oluşmaktadır. Araştırmanın nihai örnekleme 505 kişiden oluşmakta olup; demografik sorulara cevap veren katılımcıların %44'ü kadın ve sadece %37'si İstanbul, Ankara ve İzmir illerinde doğmuştur.

İlişkisel Benlik Ölçeği

Bu kavramın ölçümü ile ilgili Cross ve diğerlerinin (2000) geliştirdiği 11 maddeli ölçek kullanılmaktadır. 7'li Likert ölçek tip kullanılmıştır (1= Hiç Katılmıyorum, 7 = Tamamen Katılıyorum).

Ölçek Geçerleme Stratejisi

Ölçek geçerleme çalışmalarında amaç, daha önce geliştirilmiş bir ölçeğin başka bir bağlamda teori ile uyumlu olarak kullanılıp kullanılmayacağını anlamaktır. Bu noktadan hareketle bu çalışma ölçek geliştirme çalışmalarında önerilen "ölçek değerlendirme" aşamasına odaklanmaktadır. Bu aşama geliştirilmiş bir ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizlerini kapsamaktadır (Hinkin, 1995). Bu kapsamda ölçeği değerlendirirken genellikle faktör analizleri, içsel tutarlılık analizleri ve test-tekrar test analizleri kullanılmaktadır.

Bu analizleri gerçekleştirmek için birinci ve ikinci örnekleme katılımcıların ilişkisel benlik sorularının cevapları bir araya getirilerek 384 kişilik bir örneklem havuzu oluşturulmuştur. Bu örneklem havuzunun yarısı rassal olarak seçilerek bu alt-örneklem üzerinde keşfedici faktör analizi ve içsel tutarlılık analizleri gerçekleştirilmiş ve örneklem havuzunun diğer yarısı da doğrulayıcı faktör analizini gerçekleştirmek için kullanılmıştır. Her iki örneklemin birleştirilip rassal olarak alt-örneklem yaratılmasının iki temel avantajı bulunmaktadır. Birincisi keşfedici faktör ve doğrulayıcı faktör analizlerinin aynı katılımcılar üzerinde gerçekleştirilmemesi her iki analizde yer alacak aynı katılımcıların yaratabileceği yanlılığı/hatayı azalmaktır (Hinkin, 1995). İkincisi ise veri toplama esnasında ortaya çıkan örneklemelerin kullanılması yerine alt-örneklemelerin yaratılarak rassal bir şekilde oluşturulması herhangi bir

Engin Başı Öztürk, Selcen Kılıçaslan Gökoğlu ve Gökhan Karagonlar

örneklem toplaması aşamasında ortaya çıkabilecek bir hatanın analizleri etkilemesini en aza indirmektir.

Çalışmada yer alan üçüncü örneklem ise test-tekrar test güvenilirliğini test etmek için kullanılmıştır. Özellikle benlik çalışmalarında kullanılan ölçeklerin belirli bir zaman dilimi içerisinde orta veya yüksek korelasyona sahip olması beklenir. Çünkü sosyalizasyon süreçleri ile şekillenen bu benlik kavramının uzun bir süre kişileri yönlendirmesi beklenmekte ve durumsal olarak çok sık değişmeyecek bir kavram olduğu varsayılmaktadır. Bu nedenle ölçeğin belirli bir zaman perspektifinde ne kadar tutarlı sonuçlar verdiği incelenmiştir. Ölçek geliştirme aşamalarından ilk ikisi Cross ve diğer (2000) yazarlar tarafından gerçekleştirilmiştir. Diğer bir ifade ile ilişkisel benlik soruları orijinal çalışmanın yazarları tarafından geliştirilmiş ve ölçek yapılandırması yine Cross ve diğerleri (2000) tarafından yapılmıştır.

Cross ve diğerleri (2000) tarafından geliştirilmiş ilişkisel benlik ölçeği Brislin (1970) tarafından önerilen çeviri - geri çeviri prosedürüne göre yazarlar tarafından Türkçe'ye çevrilmiş, sonrasında yönetim ve organizasyon alanında başka bir uzman Türkçe'den İngilizce'ye geri çevirmiştir. Çevirilmiş ve geri-çevirilmiş maddeler arasında uyumsuzluk olması durumunda aynı alanda başka bir uzman görüşüne danışılarak çevirilerin son hali verilmiştir.

BULGULAR

Araştırmada ilk aşamada doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır ancak ölçeğin yazında ifade edildiği üzere 1 faktör altında toplanmaması, faktör yapısının birden farklı olabileceğini işaret etmiştir. Bu nedenle veriler keşfedici faktör analizine tabi tutulmuştur.

Keşfedici Faktör Analizi

Keşfedici faktör analizi (KFA) kaç faktörün ortaya çıkacağını ve maddelerin hangi faktörler altında toplanacağını ifade etmektedir (Fabrigar vd., 1999). Oluşturulan 384 kişilik katılımcı havuzundan yaklaşık %50'lik bir örneklem KFA'yı gerçekleştirmek için rassal olarak seçilmiştir. Keşfedici faktör analizini gerçekleştirmeden önce örneklem sayısının yeterli olup olmadığı Kaiser-Meyer- Olkin (KMO) katsayısı, maddeler arasındaki korelasyonun uygun olup olmadığını ise Barlett testi ile incelenmiştir. Genellikle KMO katsayısının ,60'dan büyük olması beklenmektedir ve ,80'in üstündeki değerler çok iyi olarak kabul edilmektedir (Tabachnick & Fidell, 2012). Ayrıca Barlett testi sonucunun

İlişkisel Benlik Ölçeğinin Türkçe Geçerlemesi

da anlamlı çıkması beklenmektedir. Veri setimiz KFA analizlerinin yapılması için Kaiser-Meyer-Olkin değerinin (,82) çok iyi olduğunu ve Barlett testinin [$\chi^2= 466,07$, $df=45$, $p <,000$] ise anlamlı olduğunu göstermektedir.

Cross ve diğerlerinin (2000) oluşturduğu teorik ve görgül yapı keşfedici faktör analizi yöntemini iki noktada yönlendirmektedir. Birincisi ilişkisel benlik maddeleri zaten belirlendiği için amaç madde sayısını azaltmak değil maddeleri içeren faktör yapısını bulmaktır. Ayrıca ilişkisel benlik maddeleri arasında korelasyon olduğu için ortaya çıkabilecek değişik faktörlerin birbiriyle ilişkili olabileceği düşünülebilir. Bu doğrultuda faktör yapısını belirlemek için temel eksen faktörlemesi (principal axis factoring), maddeler arası korelasyonu dikkate almak için eğik eksen döndürme tekniği (direct oblimin) uygulanmıştır (de Winter, Dodou, & Wieringa, 2009; Worthington & Whittaker, 2006). Faktör sayısını belirlemek için yamaç eğiminde (scree plot) kırılma noktası kullanılırken hangi maddenin analizde kalacağına karar verirken maddelerin faktöre yüklenimleri (item-loading) ve faktörler arası çapraz yük kriteri (cross-loading) kullanılmıştır. Diğer bir ifade ile maddeleri analizde tutarken her bir madde yükünün (,32)'ten yüksek olmasına ve aynı anda birden fazla faktöre yüklü maddeler var ise faktör yükleri arasındaki farkın (,15)'ten fazla olmasına dikkat edilmiştir (Worthington & Whittaker, 2006). Eğer bir madde analizden çıkarılırsa keşfedici faktör analizi en baştan tekrar yapıp yukarıdaki kriterler sağlanana kadar analizler tekrar edilmiştir.

KFA ilişkisel benlik ölçeğinde üçüncü maddenin ("Genel olarak, yakın ilişkilerimin kendimi nasıl hissettiğimle ilgisi çok azdır. (ters soru)") herhangi bir faktöre gerekli minimum madde yükünden daha fazla yüklenmediğini göstermiştir (madde faktör yükü= ,19). Ayrıca bu maddenin oransal ortak etken varyansının da çok düşük (3. Madde için ,11) olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla kriteri yerine getiremeyen bu madde analizden çıkarılıp analiz tekrar edilmiştir. Analiz ile ilgili sonuçlar tablo 1'de sunulmuştur.

Sonuçlar yamaç eğimindeki kırılma noktasının iki faktörlü yapıya sahip olduğunu göstermiştir. İki faktörlü yapı toplam varyansın %50'sini açıklamaktadır, KFA yapı matrisine göre birinci faktörün 7 maddeden oluştuğu, ikinci faktörün ise 3 maddeden oluştuğu ve her iki faktörün de kabul edilebilir içsel tutarlılık katsayısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu maddeler içerik kapsamında değerlendirildiği zaman birinci faktörün "özdeşleşme" ve ikinci faktörün ise "yansıma" kavramını vurguladığı düşünülmüştür.

Tablo 1. İlişkisel Benlik Ölçeği Madde Ortalamaları, Standart Sapma, Faktör Yükleri, Özdeğer, Varyans ve İçsel Tutarlılık Katsayısı

Madde	Ort.	SS	Faktör 1 (Özdeşleşme)	Faktör 2 (Yansıma)
2.Kendimi birine çok yakın hissettiğimde, çoğu zaman o kişiyi önemli bir parçamış gibi görürüm.	5.51	1.36	.479	
5.Kendimi düşündüğüm zamanlar, genellikle yakın dostlarımı ve ailemi de düşünürüm.	5.34	1.36	.563	
6.Birisiyle yakın bir dostluk kurduğum zaman, genelde o kişiyle özdeşleşirim.	4.72	1.56	.549	
7.Eğer biri bana yakın birisini incitirse, ben de kendimi incinmiş hissedirim.	5.36	1.31	.659	
9.Gurur duygumun oluşmasında yakın dostlarım ile ilişkilerimin büyük bir rolü vardır.	5.08	1.35	.569	
10.Genel olarak, yakın ilişkilerim benim düşüncelerimin ve hislerimin önemli bir parçasıdır.	5.40	1.25	.639	
11.Bir yakınım önemli başarılar kazanınca, genelde ben de çok gurur duyarım.	5.75	1.20	.443	
1.Yakın ilişkilerim benim kim olduğumun önemli bir yansımasıdır.	5.58	1.30		-.630
4.Bence benim kim olduğumu anlamak isteyen benim yakın dostlarıma ve onların kim olduklarına bakabilir.	4.73	1.49		-.647
8.Bence, yakın ilişkilerimin benim ne tür bir insan olduğum ile ilgisi yoktur. (Ters Soru)	2.83	1.63		.747
Özdeğeri			3.27	1.32
Açıkladığı Toplam Varyans			37.27	13.19
İçsel Tutarlılık Katsayısı			.76	.75

N=179, Ort.=Ortalama, SS=Standart Sapma, madde faktör yükü <,32 düşük olanlar gösterilmemiştir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Bu aşamada doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılırken Worthington ve Whittaker'ın (2006) önerileri doğrultusunda KFA'dan elde edilen sonuçlar kullanılmıştır. Diğer bir ifade ile doğrulayıcı faktör analizinde önerilen model olarak iki faktörlü model kullanılmış ve daha önce çıkarılan üçüncü madde analizlerde yer almamıştır. Örneklem olarak ise oluşturulan 384 kişilik katılımcı havuzunda KFA analizine dâhil edilmemiş 205 kişi değerlendirmeye alınmıştır.

İlişkisel Benlik Ölçeğinin Türkçe Geçerlemesi

Tablo 2. İlişkisel Benlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Model	χ^2	Sd	χ^2/Sd	GFI	TLI	CFI	RMSEA
1-Faktör (Tüm Maddeler ile)	138.86	44	3.16	.873	.750	.800	.103
1-Faktör (Eksiltilmiş Madde ile)	121.60	35	3.47	.881	.758	.812	.110
2-Faktör (Özdeşleşme ve Yansıma)	63.05	34	1.86	.943	.917	.937	.065

Not: N=205, χ^2 =ki-kare, Sd=serbestlik derecesi, CFI=karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI=Comparative Fit Index), RMSEA= Kök Ortalama Kare Yaklaşım Hatası (RMSEA=Root Mean Squared Error of Approximation)

Önerilen modelin uyum endekslerinin iyi olması modelin kabul edilebileceğini ortaya koymayabilir, zira önerilen modelin diğer modellerden daha iyi uyum endeksine sahip olduğu gösterilmelidir (Brown, 2006). Diğer bir ifade ile KFA analizinden çıkan iki faktörlü model ile Cross ve diğerleri (2000) tarafından kullanılan tek faktörlü model (tüm maddeler ile) ve tek faktörlü model (üçüncü madde eksiltilmiş) ile karşılaştırılmalıdır. Tablo 2’de de gösterildiği üzere önerilen iki faktörlü modelin uyum endekslerinin hepsi kabul edilebilir düzeydedir. Diğer taraftan tek faktörlü modelin her iki versiyonu da daha kötü RMSEA ve GFI/TLI/CFI değerlerine sahiptir (Kline, 2010; MacCallum, Browne, & Sugawara, 1996). Modeller karşılaştırıldığında, iki faktörlü modelin azaltılmış tek faktörlü (üçüncü madde eksiltilmiş) modelden ($\Delta\chi^2= 51.64$; $p<.005$) ve orijinal tek faktörlü (tüm maddeler ile) modelden ($\Delta\chi^2= 67.53$; $p<.005$) anlamlı olarak iyi olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, Cross ve diğerlerinin (2000) belirlediği model uyum endeksleri kötü olması nedeniyle çalışmamızda geçerlenememiştir. Diğer taraftan KFA analizinde ortaya çıkan iki faktörlü modelin uyum endeksleri kabul edilebilir düzeyde olup alternatif modellerden anlamlı olarak daha üstündür.

Yakınsak Geçerlilik

Bu çalışmada elde edilen iki faktörlü ilişkisel benlik ölçeğinin tahminleyici geçerliliğini test etmek üzere 220 kişinin bireycilik, toplulukçuluk, ve bağlamsallık ve cinsiyet verileri kullanılmıştır.

Engin Başış Öztürk, Selcen Kılıçaslan Gökoğlu ve Gökhan Karagonlar

Cinsiyet. İlişkişel benlik kapsamında katılımcıların kadın ya da erkek olmasının başkaları ile kurdukları ilişkilerde farklılık yaratacağı düşünölmektedir. Özellikle kadınların erkeklere kıyasla daha çok yardımsever, korumacı ve ilişki tesis edici davranışlar sergilediği ve kolektif benliğe sahip oldukları ifade edilmiş, dolayısıyla daha yüksek ilişkişel benliğe sahip oldukları önerilmiştir (Cross & Madson, 1997). Buradan hareketle kadınların daha fazla özdeşleşme ve yansıma yaşayarak ilişkişel benliğe sahip olacağını iddia etmekteyiz.

Kırsal-Kentsel. Coğrafi bölgelere göre kişilerin kültürel eğilimleri farklılık gösterebilir (Mrazek, Chiao, Blizinsky, Lun, & Gelfand, 2013). Özellikle daha kırsal özelliklere (geleneksellik, tarıma dayalı üretim, durağan yapı vb.) sahip yerlerde bireyler daha fazla yansıma yaşayabilirken, kentsel özelliklere (modern, endüstrileşmiş, hızlı değişime sahip vb.) sahip yerlerde bireylerin benlikleri daha fazla ayrışma (düşük yansıma) gösterebilir.

Bireycilik-Toplulukçuluk (Cronbach's $\alpha = ,86$). Bu kavram Triandis ve Gelfand (1998) tarafından geliştirilen INDCOL ölçeği ile ölçölmüştür. Bu ölçek bireyciliği ve toplulukçuluğu birbirinden bağımsız olarak hareket edebilecek iki faktör olarak ele almaktadır. Yazarlar bu boyutların ayrıca yatay ve dikey olarak ayrışabileceğini, dolayısıyla dört faktörlü bir yapının da olabileceğini göstermişlerdir. Yatay / dikey bireycilik ve toplulukçuluğu ölçmek için her faktör için en yüksek faktör madde yüküne sahip 4 sorudan oluşun toplam 16 soru sorulmuştur. Triandis ve Gelfand'ın (1998) geliştirdiği ölçek maddelerinin çevirileri Wasti ve Erdil'den (2003) alınmış olup maddeler 7'li Likert tipi bir ölçek kullanılarak (1 = Hiç Katılmıyorum, 7 = Tamamen Katılıyorum) ölçölmüştür. Yatay toplulukçuluk faktörü için "İş arkadaşlarımdan biri ödöl kazansa gurur duyarım.", ve dikey toplulukçuluk faktörü için "Anne-baba ve çocuklar mümkün olduğu kadar birlikte kalmalıdır." örnek maddeler olarak gösterilebilir. Yatay bireycilik faktörü için " Başkalarına güvenmektense kendime güvenirim.", dikey bireycilik için "İşimi başkalarından daha iyi yapmak benim için önemlidir." örnek maddeler olarak gösterilebilir. Doğrulayıcı faktör analizi sadece 3 faktörlü (yatay bireycilik, dikey bireycilik, dikey toplulukçuluk) yapının en iyi uyum değerlerine ($\chi^2 = 106.04$, $df = 51$, $TLI = ,86$, $CFI = ,89$, $RMSEA = ,07$) sahip olduğunu göstermiştir. 4 faktörlü (yatay bireycilik, dikey bireycilik, dikey toplulukçuluk, yatay toplulukçuluk) ($\chi^2 = 164.33$, $df = 98$, $TLI = ,85$, $CFI = ,88$, $RMSEA = ,06$) ve 2 faktörlü (bireycilik ve toplulukçuluk) ($\chi^2 = 239,69$, $df = 103$, $TLI = ,71$, $CFI = ,675$, $RMSEA = ,08$) ve 1 faktörlü ($\chi^2 = 393,73$, $df = 104$, $TLI = ,39$, $CFI = ,48$, $RMSEA = ,11$) yapının ise kötü uyum değerlerine sahip olduğu

İlişkisel Benlik Ölçeğinin Türkçe Geçerlemesi

görülmüştür. Bu noktadan hareketle 3 faktörlü yapı korelasyon analizlerine alınmıştır. Dikkate alınan boyutlar açısından dikey toplulukçuluk boyutunun ilişkisel benlik ile ilişkili olmasını ancak bireycilik boyutu ile ilgili olmaması beklenmektedir. Bağlımsallık (Cronbach's $\alpha = .92$). Kişilerin içinde buldukları bağlamın diğer insanları anlamada ne kadar etkili olduğunu anlamaya çalışan bu kavramın toplulukçuluğun önemli bir boyutu olduğu gösterilmiştir (Owe vd., 2012). Bu kavram 6 madde ile ölçülmüştür. Ölçüm 7'li Likert ölçeği (1 = Hiç katılmıyorum, 7=Tamamen katılıyorum) kullanılarak yapılmıştır. Örnek maddeler "Bir kişiyi iyi bir şekilde anlamak için, o kişinin hangi sosyal gruplara üye olduğunu bilmek gereklidir. ve "Bir kişiyi iyi bir şekilde anlamak için o kişinin nereli olduğunu bilmek gerekir" olarak gösterilebilir. Owe ve diğerleri (2012) ölçüm aracının hem Türkiye'de hem de diğer birçok kültürde geçerliliğe sahip olduğu gösterilmiştir. Toplulukçuluk kavramının bir parçası olan bağlımsallığın ilişkisel benlik ile pozitif korelasyona sahip olması beklenmektedir.

Tablo 3'e bakıldığında zaman demografik değişkenler ve yukarıda ifade edilen kavramlar ile ilgili korelasyonların genellikle düşük ve orta düzeyde anlamlılık taşıdığını dolayısıyla ilişkisel benlik ölçeğinin yakınsak geçerliliğinin olduğunu ifade edebiliriz.

Tablo 3. İlişkisel Benlik Ölçeğinin Demografik ve Yakınsak Kavramlarla Olan Korelasyonları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Erkek vs Kadın	-							
2. Kırsal vs. Kentsel	.03	-						
3. F1 (Özdeşleşme)	.15*	-.02	(.70)					
4. F2 (Yansımâ)	.14*	-.14*	.42**	(.73)				
5. Yatay Bireycilik	.00	.03	-.08	.04	(.65)			
6. Dikey Bireycilik	-.03	-.10	.15*	.15*	.38**	(.63)		
7. Dikey Toplulukçuluk	.00	-.03	.21**	.33**	.04	.17*	(.67)	
8. Bağlımsallık	.07	.00	.18**	-.01	.19**	.24**	-.09	(.76)

Not: Köşegende ifade edilen değerler kavramların içsel tutarlılık katsayısıdır.

Test-Tekrar Test Geçerliliği

121 katılımcı ile gerçekleştirilen iki zaman noktasında toplanan veriler test-tekrar test geçerliliği için analiz edilmiştir (Lütfen Tablo 4'e Bakınız). Bu geçerliliğin amacı bahsedilen aynı kavramın iki farklı zaman dilimleri arasında ilişkili olduğunu göstererek kavramın zaman içindeki sürekliliğini tespit etmektir. Bu çalışmada 7 aylık bir süre ile test-tekrar

Engin Başı Öztürk, Selcen Kılıçaslan Gökoğlu ve Gökhan Karagonlar

test güvenilirliği ölçülmüştür. Geçen sürenin orijinal çalışmanın test ettiği süreden 5 ay daha fazla bir zaman dilimini dikkate aldığı analizler tablo 3'te sunulmuştur. Her iki faktör T1 ve T2 zamanında (yedi ay ara ile ölçümlenmesi) ,51-,63 düzeyinde korelasyona sahiptir, bu da kavramın zamansal geçerliliğini ifade etmektedir.

Tablo 4. İlişkisel Benlik Ölçeğinin Test-Tekrar Test Geçerliliği

	T1 Ort.	T2 Ort.	Korelasyon
2.Kendimi birine çok yakın hissettiğimde, çoğu zaman o kişiyi önemli bir parçamış gibi görürüm.	5,32	6,03	,50**
5.Kendimi düşündüğüm zamanlar, genellikle yakın dostlarımı ve ailemi de düşünürüm.	5,64	5,90	,40**
6.Birisiyle yakın bir dostluk kurduğum zaman, genelde o kişiyle özdeşleşirim.	4,86	5,45	,43**
7.Eğer biri bana yakın birisini incitirse, ben de kendimi incinmiş hissederim.	5,46	5,80	,39**
9.Gurur duygumun oluşmasında yakın dostlarım ile ilişkilerimin büyük bir rolü vardır.	4,58	5,64	,35**
10.Genel olarak, yakın ilişkilerim benim düşüncelerimin ve hislerimin önemli bir parçasıdır.	5,36	5,66	,46**
11.Bir yakınım önemli başarılar kazanınca, genelde ben de çok gurur duyarım.	5,90	6,01	,41**
F1 Faktörü (Özdeşleşme)	5.35	5.74	.63**
F1 Faktörü İçsel Tutarlılık	.77	.74	
1.Yakın ilişkilerim benim kim olduğumun önemli bir yansımasıdır.	5,67	5,71	,32**
4.Bence benim kim olduğumu anlamak isteyen benim yakın dostlarıma ve onların kim olduklarına bakabilir.	4,86	5,33	,39**
8.Bence, yakın ilişkilerimin benim ne tür bir insan olduğum ile ilgisi yoktur. (Ters Soru)	5,85	5,55	,38**
F2 Faktörü (Yansıma)	5.34	5.64	.51**
F2 Faktörü İçsel Tutarlılık	.81	.80	

TARTIŞMA

Çalışmamızda ilişkisel benlik ölçeğinin Türkçe'deki psikometrik özellikleri değerlendirilmiştir. Kavramı öne süren yazarlar tarafından (Brewer & Gardner, 1996; Cross vd., 2000) ilişkisel benlik kavramı tek bir faktör altında irdelenmiş olsa da çalışmamızda ilişkisel benlik kavramı iki faktör olarak öne çıkmıştır.

Birinci boyutu (7 maddelik faktör- F1) "özdeşleşme" olarak ele almak mümkündür. İlişkisel ve kolektif benliğin temelinde ilişkililik (relatedness) ya da başkalarına bağımlılık (interdependency) yer almaktadır. Eğer bir ilişki güçlü ya da bağımlılık yüksek ise kişinin başkaları ile özdeşleşme derecesi yüksek olur (Cross vd., 2000).

İlişkisel Benlik Ölçeğinin Türkçe Geçerlemesi

Özdeşleşme roller (anne rolü, arkadaş rolü) üzerinden olabileceği gibi karşılıklı kişisel özelliklerin (uyumluluk, dürüstlük) uyuşması ile de olabilir (Sluss & Ashforth, 2007). Özdeşleşmenin yüksek olması kişinin başkalarının önceliklerini dikkate almasını, başkalarına karşı uyma davranışları sergilemesini ortaya çıkarır (Jetten, Postmes, & McAuliffe, 2002).

Diğer boyut ise (3 maddelik faktör- F2) "yansıma" olarak ele alınabilir. Maddeler incelendiği zaman ilişkisel benliğin yakın ilişkilerden doğan bir yansıma olduğu düşünülmektedir. Brewer ve Gardner'a (1996) göre ilişkisel benlikte yansıma önemli bir süreç olarak değerlendirilir ve kişinin benliği başkaları ile olan etkileşimine ve bu etkileşimden aldığı cevaplar olarak tanımlanmaktadır. Eğer bu süreç başarılı bir şekilde gerçekleşirse diğer kişiler benliğin önemli bir parçası haline gelebilir ve bu da kişinin kim olduğu ile ilgili ipucu verebilir. Eğer bu süreç gerçekleşmez ise o zaman daha çok ayrışma yaşanabileceği düşünülebilir. Dolayısıyla yansıma yüksek ise ilişkiselliğin yüksek olmasını beklerken yansımanın düşük olması ayrışmaya ve hatta bireyselliğe kadar giden bir sürece işaret edebilir.

Bu kavramların iki farklı boyut olarak karşımıza çıkması ilişkisel benliğin daha dikkatli bir şekilde incelenmesini gerektirmektedir. İnsanların özdeşleşme yaşadığı kişilerin ille de onların kim olduklarının bir yansıması olmayacağı söylenebilir. Kişinin yakın çevresiyle yaşadığı özdeşleşme fazla olsa da bunun birbirinin yansıması olacak bir ilişki olmayabileceği durumlar da mevcuttur. Örneğin birey yakın çevrede bulunan yakın arkadaşları için fedakârlık yaparken veya onların arzu ve isteklerini yakından takip ederken (yüksek özdeşleşme), aynı zamanda kendini aile üyelerinden farklı bir kişi olarak tanımlayabilir (düşük yansıma) veya kendini aile üyelerinin bir yansıması olarak görebilir (yüksek yansıma). Diğer bir ifadeyle, bulgularımız bu iki kavramın birbirinden bağımsız olarak ilişkisel benliği tanımladığını göstermektedir.

Bulgular bu kapsamda ele alındığında Kağıtçıbaşı'nın (1996) önerdiği özerk-ilişkisellik kavramı ile belirli ortaklıklara sahip olduğu düşünülebilir. Kağıtçıbaşı kültürümüzde özerk olma ihtiyaçları ile ilişkisellik ihtiyaçlarının farklı düzeylerde olabileceğine değinmektedir. Ülkemizin gelişmiş kentsel bölgelerinde kişiler ailelerine karşı daha az maddi sorumluluk ile bağlı iken aile fertleri arasında duygusal bağın hala devam ettiği söylenebilir (Kağıtçıbaşı, 2002). Bu da kişinin hem otonom olup hem de ilişkilerine önem verdiğini ifade etmektedir (Kağıtçıbaşı, 1996). Buna benzer bir şekilde İmamoğlu (1998) da kültürümüzdeki özelliklerden dolayı özerkliğin ve ilişkiselliğin dengeli bir şekilde bir arada

Engin Bağış Öztürk, Selcen Kılıçaslan Gökoğlu ve Gökhan Karagonlar

olabileceğinden bahsetmektedir. Diğer bir ifade ile kişiler hem kendilerini diğerlerinden ayırıştırırken (düşük yansıma) hem de kişilerarası bütünleşmeyi (yüksek özdeşleşme) tercih edebilirler (İmamoğlu, Günaydın, & Selçuk, 2011). Bu açıdan değerlendirildiğinde "özdeşleşme" ve "yansıma" boyutlarının birbirinden bağımsız hareket edebileceği düşünülebilir. Dolayısıyla gelecek çalışmalarda Kağıtçıbaşı'nın (1996) ve İmamoğlu'nun (1998) geliştirdiği benlik kuramı Cross ve diğerlerinin (2000) kullandığı ilişkisel benlik kavramları ile karşılaştırılmalıdır.

Gelecek çalışmalarda daha önce geçerlenmemiş ya da problemlili ölçeklerin terk edilmesi yerine belirli zaman aralığında ölçeklerin tekrar test edilmesinde fayda olabilir. Örneğin birçok çalışmada (örn. Wasti & Erdil, 2007) dikey bireycilik boyutunun Türkiye'de problemlili olduğu ifade edilmiştir. Bu her zaman dikey bireyciliğin problemlili olacağı anlamına gelmeyebilir. Çünkü kültürlerarası çalışmalarda belirli bir zaman içerisinde toplumların geçirdiği değişiklikler, üzerinde çalıştığımız kavramların yapısını değiştirebilir (Oyserman vd., 2002). Örneğin çalışmamızda dikey bireycilik boyutu anlamlı çıkmıştır. Her iki çalışma arasında yer alan yaklaşık on senelik süre zarfında bazı kültürel kavramlar Türkiye'deki genel değişikliklerden etkilenmiş olabilir ve dolayısıyla bireycilik kültürümüze yabancı bir kavram iken ilerleyen dönemlerde daha fazla kanıksanan bir yapı haline gelebilir. Dolayısıyla bazı kavramların zamansal değişimlerden etkilenebileceği ve bunların takip edilmesinin faydalı olacağı dikkate alınmalıdır.

Bireysel benlik, kolektif benlik ve ilişkisel benlik kavramlarının bireysel ve kültürel düzeyde hem kavramsal hem de görgül olarak ele alınması gelecek araştırmalar için oldukça önemli olacaktır. Bu çalışmada kavramların kültürel düzeydeki isimleri ile bireysel düzeydeki isimlerinin farklı olabileceği dikkate alınmıştır. Bu doğrultuda bireyciliğin benlikteki yansımaya "bireysel benlik", toplulukçuluğun yansıması için "kolektif benlik" ve ilişkilerin yansıması için "ilişkisel benlik" terimleri kullanılmıştır (örn., Arslan, 2006). Ancak ulusal yazına baktığımızda "bireycilik"ın benlikteki yansıması için "özerk" (Wasti & Erdil, 2007), "ayrışık" (Kagıtcıbaşı, 2004), "bağımsız" (İmamoğlu vd., 2011) benlik, "toplulukçuluk"un yansıması için "ilişkisel" (Wasti & Erdil, 2007), "ilişkili" (Kagıtcıbaşı, 2004), "bağlaşık" (İmamoğlu vd., 2011) benlik ifadelerinin kullanıldığı görülmektedir. Dolayısıyla dil ve kültür yapımıza uygun olarak hangi kavramın tam olarak ne ifade ettiğini anlamak önemli bir araştırma alanı olabilir.

İlişkisel Benlik Ölçeğinin Türkçe Geçerlemesi

KAYNAKÇA

- Aldemir, C. M., Arbak, Y., & Özmen, N. T. Ö. (2003). Türkiye’de İşgörme Anlayışı: Tanımı ve Boyutları. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 5–28.
- Aron, A., Aron, E. N., & Smollan, D. (1992). Inclusion of Other in the Self Scale and the structure of interpersonal closeness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(4), 596–612. doi:10.1037/0022-3514.63.4.596
- Arslan, S. (2006). Farklı Soyutlama Düzeylerinde Benlik Temsilleri - I - : Bireysel Benlik ve Kolektif Benlik yada "Ben"lik ve "Biz"lik. *Türk Psikoloji Yazıları*, 9(18), 81–99.
- Brewer, M. B., & Chen, Y.-R. (2007). Where (Who) Are Collectives in Collectivism? Toward Conceptual Clarification of Individualism and Collectivism. *Psychological Review*, 114(1), 133–151. doi:10.1037/0033-295X.114.1.133
- Brewer, M. B., & Gardner, W. (1996). Who is this "We"? Levels of collective identity and self representations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(1), 83–93. doi:10.1037//0022-3514.71.1.83
- Brislin, R. W. (1970). Back-Translation for Cross-Cultural Research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185–216. doi:10.1177/135910457000100301
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. Guilford Press.
- Chen, S., & Boucher, H. C. (2008). Relational selves as self-affirmational resources. *Journal of Research in Personality*, 42(3), 716–733. doi:10.1016/j.jrp.2007.09.006
- Clark, M. S., Mills, J., & Powell, M. C. (1986). Keeping track of needs in communal and exchange relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(2), 333–338. doi:10.1037/0022-3514.51.2.333
- Cross, S. E., Bacon, P. L., & Morris, M. L. (2000). The relational-interdependent self-construal and relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(4), 791–808.
- Cross, S. E., Hardin, E. E., & Gercek-Swing, B. (2011). The What, How, Why, and Where of Self-Construal. *Personality and Social Psychology Review*, 15(2), 142–179. doi:10.1177/1088868310373752
- Cross, S. E., & Madson, L. (1997). Models of the self: self-construals and gender. *Psychological Bulletin*, 122(1), 5–37.

- Cross, S. E., Morris, M. L., & Gore, J. S. (2002). Thinking about oneself and others: The relational-interdependent self-construal and social cognition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(3), 399–418. doi:10.1037//0022-3514.82.3.399
- Cukur, C. S., de Guzman, M. R. T., & Carlo, G. (2004). Religiosity, values, and horizontal and vertical individualism-collectivism: a study of Turkey, the United States, and the Philippines. *The Journal of Social Psychology*, 144(6), 613–634. doi:10.3200/SOCP.144.6.613-634
- De Winter, J. C. F., Dodou, D., & Wieringa, P. a. (2009). Exploratory Factor Analysis With Small Sample Sizes. *Multivariate Behavioral Research*, 44(2), 147–181. doi:10.1080/00273170902794206
- Erkuş, A., & Banai, M. (2011). Attitudes towards questionable negotiation tactics in Turkey. *International Journal of Conflict Management*, 22(3), 239–263. doi:10.1108/10444061111152955
- Fabrigar, L. R., Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., MacCallum, R. C., ... Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4(3), 272–299. doi:10.1037/1082-989X.4.3.272
- Gabriel, S., Renaud, J. M., & Tippin, B. (2007). When I think of you, I feel more confident about me: The relational self and self-confidence. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(5), 772–779. doi:10.1016/j.jesp.2006.07.004
- Gelfand, M. J., Major, V. S., Raver, J. L., Nishii, L. H., & O'Brien, K. (2006). Negotiating Relationally: The Dynamics of Relational Self in Negotiations. *Academy of Management Review*, 31(2), 427–451.
- Gore, J. S., Cross, S. E., & Kanagawa, C. (2008). Acting in our interests: Relational self-construal and goal motivation across cultures. *Motivation and Emotion*, 33(1), 75–87. doi:10.1007/s11031-008-9113-1
- Gorengeli, M. (1997). Individualist-Collectivist Tendencies in a Turkish Sample. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 28(6), 787–794. doi:10.1177/0022022197286009
- Gosling, S. D., Vazire, S., Srivastava, S., & John, O. P. (2004). Should We Trust Web-Based Studies? A Comparative Analysis of Six Preconceptions About Internet Questionnaires. *American Psychologist*, 59(2), 93–104. doi:10.1037/0003-066X.59.2.93
- Green, E. G. T., Deschamps, J.-C., & Paez, D. (2005). Variation of Individualism and Collectivism within and between 20 Countries: A

İlişkisel Benlik Ölçeğinin Türkçe Geçerlemesi

- Typological Analysis. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 36(3), 321–339. doi:10.1177/0022022104273654
- Heintzelman, S. J., & Bacon, P. L. (2015). Relational self-construal moderates the effect of social support on life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 73, 72–77. doi:10.1016/j.paid.2014.09.021
- Hinkin, T. (1995). A review of scale development practices in the study of organizations. *Journal of Management*, 21(5), 967–988. doi:10.1016/0149-2063(95)90050-0
- Imamoğlu, E. O. (1998). Individualism and Collectivism in a Model and Scale of Balanced Differentiation and Integration. *The Journal of Psychology*. doi:10.1080/00223989809599268
- Imamoğlu, E. O., Günaydın, G., & Selçuk, E. (2011). Özgün benliğin yordayıcıları olarak kendileşme ve ilişkililik Cinsiyetin ve kültürel yönelimlerin ötesinde. *Türk Psikoloji Dergisi*, 26(67), 27–48.
- Javidan, M., Dorfman, P., Sully de Luque, M., & House, R. J. (2006). In the Eye of the Beholder: Cross Cultural Lessons in Leadership from Project GLOBE Impact of Globalization. *Academy of Management Perspectives*, February, 67–91.
- Jetten, J., Postmes, T., & McAuliffe, B. J. (2002). "We're all individuals": group norms of individualism and collectivism, levels of identification and identity threat. *European Journal of Social Psychology*, 32(2), 189–207. doi:10.1002/ejsp.65
- Kagitcibasi, C. (1996). The Autonomous-Relational Self: A New Synthesis. *European Psychologist*, 1(3), 180–186.
- Kagitcibasi, C. (2002). A Model of Family Change in Cultural Context. In W. Lonner, D. L. Dinnel, S. A. Hayes, & D. N. Sattler (Eds.), *Online Readings in Psychology and Culture*. Western Washington University. Retrieved from <http://www.wwu.edu/culture/kagitcibasi.htm>
- Kline, R. B. (2010). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, Third Edition. Guilford Press.
- Kumru, A., Carlo, G., & Edwards, C. P. (2004). Olumlu Sosyal Davranışların İlişkisel, Kültürel , Bilişsel ve Duyuşsal Bazı Değişkenlerle İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 19(54), 109–125.
- Leung, K. (1989). Cross-cultural differences: Individual level vs. culture-level analysis. *International Journal of Psychology*, 24, 703–719.
- Levine, T. R., Bresnahan, M. J., Park, H. S., Lapinski, M. K., Wittenbaum, G. M., Shearman, S. M., ... Ohashi, R. (2003). Self-construal scales

- lack validity. *Human Communication Research*, 29(2), 210–252. doi:10.1093/hcr/29.2.210
- Lord, R., Brown, D., & Freiberg, S. (1999). Understanding the Dynamics of Leadership: The Role of Follower Self-Concepts in the Leader/Follower Relationship. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 78(3), 167–203. doi:10.1006/obhd.1999.2832
- Ma, P. W. W., & Yeh, C. J. (2005). Factors Influencing the Career Decision Status of Chinese American Youths. *The Career Development Quarterly*, 53(4), 337–347.
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1(2), 130–149. doi:10.1037/1082-989X.1.2.130
- Markus, H., & Kitayama, S. (1991). Culture and the Self: Implications for Cognition, Emotion, and Motivation. *Psychological Review*, 98(2), 224–253.
- Mattingly, B. a., Oswald, D. L., & Clark, E. M. (2011). An examination of relational-interdependent self-construal, communal strength, and pro-relationship behaviors in friendships. *Personality and Individual Differences*, 50(8), 1243–1248. doi:10.1016/j.paid.2011.02.018
- Morry, M. M., & Kito, M. (2009). Relational-Interdependent Self-Construal as a Predictor of Relationship Quality: The Mediating Roles of One's Own Behaviors and Perceptions of the Fulfillment of Friendship Functions. *The Journal of Social Psychology*, 149(3), 305–322. doi:10.3200/SOCP.149.3.305-322
- Mrazek, A. J., Chiao, J. Y., Blizinsky, K. D., Lun, J., & Gelfand, M. J. (2013). The role of culture-gene coevolution in morality judgment: examining the interplay between tightness-looseness and allelic variation of the serotonin transporter gene. *Culture and Brain*, 1, 100–117. doi:10.1007/s40167-013-0009-x
- Owe, E., Vignoles, V. L., Becker, M., Brown, R., Smith, P. B., Lee, S. W. S., ... Jalal, B. (2012). Contextualism as an Important Facet of Individualism-Collectivism: Personhood Beliefs Across 37 National Groups. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44(1), 24–45. doi:10.1177/0022022111430255
- Oyserman, D., Coon, H. M., & Kemmelmeier, M. (2002). Rethinking individualism and collectivism: Evaluation of theoretical assumptions and meta-analyses. *Psychological Bulletin*, 128(1), 3–72. doi:10.1037//0033-2909.128.1.3

İlişkisel Benlik Ölçeğinin Türkçe Geçerlemesi

- Oyserman, D., & Uskul, A. (2008). Individualism and collectivism: Societal-level processes with implications for individual-level and society-level outcomes. In F. J. R. van de Vijver, D. van Hemert, & Y. Poortinga (Eds.), *Multilevel Analysis of Individuals and Cultures*. Mahwah, NJ: Erlbaum Associates Publishers.
- Schaffer, B. S., & Riordan, C. M. (2003, April 1). A Review of Cross-Cultural Methodologies for Organizational Research: A Best-Practices Approach. *Organizational Research Methods*. doi:10.1177/1094428103251542
- Schimmack, U., Oishi, S., & Diener, E. (2005). Individualism: a valid and important dimension of cultural differences between nations. *Personality and Social Psychology Review*, 9(1), 17–31. doi:10.1207/s15327957pspr0901_2
- Singelis, T. M. (1994). The Measurement of Independent and Interdependent Self-Construals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20(5), 580–591. doi:10.1177/0146167294205014
- Singelis, T. M., Triandis, H. C., Bhawuk, D. P. S., & Gelfand, M. J. (1995). Horizontal and Vertical Dimensions of Individualism and Collectivism: A Theoretical and Measurement Refinement. *Cross-Cultural Research*, 29(3), 240–275. doi:10.1177/106939719502900302
- Sluss, D. M., & Ashforth, B. E. (2007). Relational Identity and Identification: Defining Ourselves through Work Relationships. *Academy of Management Review*, 32(1), 9–32.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2012). *Fidel]*, LS (1989). *Using multivariate statistics*. London: Pearson.
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism & Collectivism*. London: Westview Press.
- Triandis, H. C., & Gelfand, M. J. (1998). Converging measurement of horizontal and vertical individualism and collectivism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 118–128. doi:10.1037//0022-3514.74.1.118
- Uskul, A. K., Hynie, M., & Lalonde, R. N. (2004). Interdependence as a Mediator between Culture and Interpersonal Closeness for Euro-Canadians and Turks. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35(2), 174–191. doi:10.1177/0022022103262243
- Van de Vijver, F. J. R., & Leung, K. (2000). Methodological Issues in Psychological Research on Culture. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 31(1), 33–51. doi:10.1177/0022022100031001004

Engin Başış Öztürk, Selcen Kılıçaslan Gököğlu ve Gökhan Karagonlar

- Wasti, S. a. (2003). The influence of cultural values on antecedents of organisational commitment: an individual level analysis. *Applied Psychology: An International Review*, 52(4), 533–554.
- Worthington, R. L., & Whittaker, T. a. (2006). Scale Development Research: A Content Analysis and Recommendations for Best Practices. *The Counseling Psychologist*, 34(6), 806–838. doi:10.1177/0011000006288127

YEREL YAZINDA SOSYAL SERMAYE ARAŞTIRMALARI: ODAKLAR VE BOŞLUKLARIN SOSYAL AĞ ANALİZİ İLE İNCELENMESİ

Sahra Sayğan Tunçay*, Pınar Süral Özer**, Güler Tozkoparan***

ÖZ

İlk olarak 1900'ü yıllarda ortaya çıkan sosyal sermaye kavramı, aktörlerin (birey, örgüt vb.) ilişki ağlarının içine yerleşmiş olan ve bu ilişki ağlarından kaynaklanan mevcut ve potansiyel kaynakların toplamı olarak tanımlanabilir. Bibliyometrik olarak tasarlanan bu araştırmanın amacı, yerel yazında kısıtlı olan sosyal sermaye odaklı makalelerin bilgi ağını sosyal ağ analizi ile görselleştirerek gelecekteki araştırmalara yol gösterecek öneriler geliştirmektir. Araştırma kapsamında, yerel yazında yönetim ve organizasyon alanında yazılmış ve anahtar kelime içeren kavramlar, sosyal ağ analizi yönteminde kullanılan belirli ölçütler çerçevesinde değerlendirilmiştir. "Ağ kuramı" ve "güven" kavramlarının yüksek derece, arasındalık ve yakınlık merkeziliğe sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışmada ayrıca Türkiye'de sosyal sermaye konusunda yapılan tezler, genel bir değerlendirilmeye tabi tutulmuştur.

Anahtar Sözcükler: *Sosyal Sermaye, Bibliyometri, Sosyal Ağ Analizi*

SOCIAL CAPITAL RESEARCHES IN DOMESTIC LITERATURE: EXAMINING THE FOCUSES AND GAPS USING BY SOCIAL NETWORK ANALYSIS

ABSTRACT

Social capital which has been firstly emerged during twentieth century can be defined as the total of the existing and potential resources which have been embedded within the interacting networks of the actors (person, organization et.) and derived from these networks. The aim of this research which has been actualized by using bibliometrics is to visualize the knowledge network of the domestic articles which are focused on social capital and develop suggestions for future researches. In the study, domestic articles which have key words are assessed through the basic criterias of social network analysis. It's reached that "network theory" and "trust" keys have the highest degree, betweenness and closeness degree. Also the thesis about social capital has been subjected to a general assessment in the research.

Keywords: *Social Capital, Bibliometrics, Social Network Analysis*

* Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İzmir, E-posta: sahratac1@hotmail.com

**Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İzmir, E-posta: pinar.ozer@deu.edu.tr

*** Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İzmir, E-posta: g.tozkoparan@deu.edu.tr

GİRİŞ

“Yönetim ve organizasyon yazını”nın Türkiye’deki gelişme seyrini ele alan çok sayıda çalışma (Üsdiken ve Erden, 2002; Üsdiken ve Pasadeos, 1992; Üsdiken ve Pasadoes, 1993; Yozgat ve Kartaltepe, 2009; Üsdiken ve Çetin, 1999) bulunmaktadır. Bu çalışmalar, yazının zaman içinde gösterdiği gelişme, odaklandığı olgular ve yerleşmiş sorunların tespit edilmesine olanak sağlaması açısından önemli görülmektedir. Söz konusu çalışmalardan bir kısmı (Üsdiken ve Erden, 2002; Üsdiken ve Wasti, 2002), alan yazınına belirli yıl aralıkları itibariyle incelerken, bazıları (Yozgat ve Kartaltepe, 2009; Yozgat ve Kaplan, 2008; Kırkbeşoğlu vd., 2014; Turgut ve Beğenirbaş, 2014) belirli ölçütler çerçevesinde sınırlandırarak ele almaktadır. Bu ölçütler, farklı ulusal kongrelerde sunulan bildiriler, belirli uluslararası dergilerde yayınlanan makaleler, örgüt kuramları, örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi gibi alt disiplinler şeklinde sıralanabilir. Çoğunlukla bibliyometrik yöntemin kullanıldığı bu tür çalışmalarda analiz teknikleri farklılaşmaktadır. Örneğin; çalışmaların bazılarında (Kırkbeşoğlu vd., 2014; Üsdiken ve Erden, 2002; Yozgat ve Kartaltepe, 2009; Üsdiken ve Pasadeos, 1992; Üsdiken ve Pasadeos, 1993) atıf analizi kullanılırken; bazılarında (Üsdiken ve Wasti, 2002) içerik analizinden yararlanılmıştır.

Bu çalışma; ilk olarak Lyda J. Hanifan’ın “The Rural School Community Center” çalışmasıyla 1916 yılında tartışılmaya başlanmış ve önceleri sosyologlar ve siyaset bilimcilerin ilgisini çeken, son yirmi yıldır ise sosyal bilimler alanında pek çok farklı disiplinde önemli bir tartışma konusu olan sosyal sermaye olgusuna odaklanmaktadır. Sosyal sermaye; sosyolojide, siyasal bilimlerde ve işletme yönetiminde çekirdek kavramlardan biri olarak öne çıkmaktadır.

1900’lü yılların başlarından itibaren tartışılmaya başlanan “sosyal sermaye” olgusu, özellikle son yıllarda yönetim yazınında da önemli bir inceleme konusu olmasına rağmen, yerel “yönetim ve organizasyon” yazınında sosyal sermaye ile ilgili çalışmaların henüz kısıtlı olduğu görülmektedir. Bu araştırmanın temel amacı, yerel yazında sosyal sermaye olgusuna odaklanan makalelerin tematik gelişimi ve bilgi yapısının ortaya çıkarılmasıdır.

Bibliyometrik ve tanımlayıcı bir araştırma olarak tasarlanan bu çalışmada, sosyal ağ analizinden yararlanılmıştır. Analizler, yerel yazında sosyal sermaye üzerine odaklanan makalelerin temel yapısının anahtar sözcüklere göre nasıl şekillendiğinin incelenmesine ve bu şekillenmede merkezde ve çevrede yer alan kavramlar arasındaki ilişkilerin yapısının ortaya çıkarılmasına odaklanmıştır. Araştırma, bilgi ağı yapısında

Yerel Yazında Sosyal Sermaye Araştırmaları: Odaklar ve Boşlukların Sosyal Ağ Analizi İle İncelenmesi

merkezileşmiş ve aracılık rolü üstlenen kavramları belirleyerek, yerel yazındaki eğilimleri anlamaya yöneliktir. Bu çalışma ile, gelecekteki sosyal sermaye çalışmalarının odaklanacağı araştırma sorularına yol göstermek ve araştırmaların niteliklerini geliştirici öneriler üzerinde bir tartışma temeli geliştirmek hedeflenmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sosyal sermaye, 1990'lı yıllardan itibaren sosyal bilimler alanında farklı disiplinlerce incelenmekte olan popüler bir araştırma konusu olmuştur (Adler ve Kwon, 2002:17; Leana ve Van Buren, 1999:538; Portes, 1998:2; Lin, 1999:28). Sosyal sermaye çalışmaları; çok geniş bir yelpazede aileleri, gençlik davranış sorunlarını, okul hayatı ve eğitimini, kamu sağlığını, toplum yaşamını, demokrasiyi ve devlet yönetimini, ekonomik gelişmeyi ve ortaklaşa faaliyetlerin genel sorunlarını konu edinmektedir. Bu yönüyle, farklı disiplinler tarafından ele alınan sosyal sermaye kavramı (Adler ve Kwon, 2002:17; Woolcock ve Narayan, 2000:228; Kostova ve Roth, 2003:297; Bueno vd., 2004:557; Wallis vd., 2004:239; Tsai ve Ghoshal, 1998:464), son dönemde, Hansen (1995, 2005), Penning ve Lee (1999)'nin çalışmalarıyla birlikte yönetim ve organizasyon disiplini açısından da önemli bir değişken olarak öne çıkmıştır. Borgatti ve Foster'a göre (2003:993), örgütsel ağ araştırmaları içerisinde en çok gelişme gösteren konu da "sosyal sermaye" olmuştur.

Adler ve Kwon (2002: 19-21), sosyal sermaye tanımlarını *dışsal*, *içsel* ve *her ikisi* (hem dışsal hem içsel) olmak üzere üç sınıfta değerlendirmektedirler. Sosyal sermaye araştırmaları, ağ teorisinden oldukça etkilenmektedir. Dolayısı ile, bu sınıflandırmanın temelinde ağ teorisi bulunmaktadır. Dışsal ilişkilerin ele alındığı sosyal sermaye *köprü kurucu* olarak adlandırılmaktadır. Köprü kurucu sosyal sermaye, birey ve işletmelerin rekabetçi üstünlük elde etmelerini açıklamaktadır. Özen ve Aslan'ın (2006) işaret ettiği gibi, dışsal yaklaşımla yapılan çalışmalarda, genellikle öne çıkan anahtar kavramlar *sosyal ilişkiler*, *kaynak* ve *bireysel çıkarlardır*. Bu görüşe karşılık, ortaklaşa hareket eden bireylerin (kolektif grup) içsel bağlarının ele alındığı *bağ oluşturucu* sosyal sermaye bulunmaktadır. İçsel sosyal sermaye tanımlarında göze çarpan anahtar kavramlar *sosyal yapı*, *işbirliği* ve *ortak faydadır* (Özen ve Aslan, 2006:133). Hem aktörlerarası ilişkileri hem de bu ilişkilerin yapısını birlikte ele alan tanımlar, *her ikisi* sınıfında yer almaktadır.

Leana ve Van Buren (1999:538) sosyal sermayeyi, bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerinin sağladığı avantajlar olarak, Cohen ve Prusak

Sahra Saygan Tunçay, Pınar Süral Özer ve Güler Tozkoparan

(2001:26) ise kişilerarası bağlantılara yapılan yatırımların getiri sağlaması olarak tanımlamaktadırlar. Bu doğrultuda, sosyal sermayenin temelindeki düşünce, sosyal ilişkilerin önemli olduğu ve işe yaradığıdır (Putnam ve Goss, 2002:7). Sosyal sermaye, sosyal ilişki ve ağlarda *gömülü (yerleşik)* olan bir değerdir (Leana ve Van Buren, 1999:538; Lin, 1999:28; Tsai ve Ghoshal, 1998:464; Nahapiet ve Ghoshal, 1998:242) ve işletme içindeki bireylerin, edindikleri ilişkiler nedeniyle elde ettikleri kazanımları açıklamada önemli bir unsur olarak görülmektedir (Adler ve Kwon, 2002:17; Bueno vd., 2004:558).

Sosyal sermaye; farklı düzeylerde değerlendirilebilmekle birlikte, farklı düzeylerde fayda edinilmesini sağlayabilmektedir (Paxton, 2002:256; Paxton, 1999:93; Kostova ve Roth, 2003:297; Leana ve Van Buren, 1999:539; Portes, 1998:18; Lin, 1999:31; Tsai ve Ghoshal, 1998:465). Sosyal sermayeyi; birey, grup ve toplum düzeyinde sınıflandırmak olanaklıdır (Paxton, 2002:256; Paxton, 1999:93). Sosyal sermaye; ulus veya coğrafi alan, topluluk, bireysel ağlar ve firmaların diğer firmalarla ilişkileri gibi pek çok alanda konu edilmektedir. Dolayısıyla, sosyal sermayenin *makro, mezo* ve *mikro* boyutlarının olduğunu söylemek olanaklıdır (Leana ve Van Buren, 1999:539; Tsai ve Ghoshal, 1998:465).

Sosyal sermaye; bireysel düzeyi nitelemekte olan *özel mal*, grup veya topluluk düzeyini nitelemekte olan *kamu malı* (Kostova ve Roth, 2003:301; Leana ve Van Buren, 1999:539; Lin, 1999:33) ayrımına göre de sınıflandırılabilir. Sosyal sermayeyi mikro boyutta çalışanlar, nitelemeyi özel mal olarak; makro ve mezo boyutta çalışanlar ise kamu malı olarak yapmaktadırlar (Leana ve Van Buren, 1999: 540). İçsel sosyal sermaye çalışmalarında analiz düzeyi ulus ya da bölge iken (örneğin; Putnam, 1993; Fukuyama, 1995), dışsal sosyal sermaye çalışmalarında genellikle birey, örgüt ya da örgüt topluluğudur (örneğin; Burt, 1997, Uzzi, 1997).

Nahapiet ve Ghoshal (1998), sosyal sermayenin firmalardaki bilgi yaratımını nasıl kolaylaştırdığına dair kuramsal bir model ortaya atmışlardır. Bu çalışmada sosyal sermayeyi; *yapısal, ilişkisel* ve *bilişsel* olmak üzere üç boyuta ayırmışlardır ve bu ayırım yazında önemli ölçüde kabul görmüştür. Sosyal sermayenin ilk boyutu olan yapısal sosyal sermaye, aktörler arasındaki bağlantıların boydan boya kalıbını içerir. Bu yapılanma motifi, bireyin hangi insanlarla, nasıl bağlantı kurduğunu kapsar. Sosyal sermayenin ikinci boyutu olan ilişkisel sosyal sermaye, insanların bir dizi bağlantılar sonucu birbirleriyle geliştirdikleri bireysel ilişkileri açıklamaktadır. Bu boyut, insanların sahip olduğu, saygı ve

Yerel Yazında Sosyal Sermaye Araştırmaları: Odaklar ve Boşlukların Sosyal Ağ Analizi İle İncelenmesi

arkadaşlık gibi belirli ilişkiler üzerinde durmaktadır. Sosyal sermayenin ilişkisel boyutu, ilişkilerde var olan değerleri yansıtmaktadır. Örneğin; *güven* ve *güvenilirlik*, bu değerlerdendir. Sosyal sermayenin üçüncü boyutu olan bilişsel sosyal sermaye ise paylaşılan bir şifre ve dilde, paradigmada veya paylaşılan hikâyelerde kendini göstermektedir. Bir örgüt içinde paylaşılan vizyon ve değerler, sosyal sermayenin bu boyutunun gelişmesine yardımcı olmaktadır (Nahapiet ve Ghoshal, 1998:244).

Ağ düzeneği içerisinde hangi tür ilişkilerin fayda sağladığı ve hangilerinin en iyi ilişki niteliğinde olduğuna dair de farklı görüşler vardır (Gargiulo ve Benassi, 2000:184; Burt, 2001:32; Granovetter, 1973:1370). Bu görüşler genellikle üç kurama işaret etmektedir. Bunlar; Coleman'ın (1988) *güçlü bağlar*, Granovetter'in (1973; 1983; 2005) *zayıf bağlar* ve Burt'un (2000; 2001) *yapısal boşluklar* kuramlarıdır ve sosyal sermaye ile ilgili anahtar nitelik taşımaktadırlar (Adler ve Kwon, 2002:24). Sosyal sermayenin geleneksel bakış açısını yansıtan güçlü bağlar kuramı, birbirleriyle yakın ilişki içinde olan kişilerin oluşturdukları sosyal bağların olumlu etkisini vurgulamaktadır (Gargiulo ve Benassi, 2000:184; Burt, 2001:37). Zayıf bağ, bireyler arasındaki ilişki yoğunluğunun düşüklüğünü ifade etmek için kullanılmaktadır. Uzzi (1996;1999), sıklık ve nitelik açısından ayrışma yaparak *yerleşik ilişkilere* karşın zayıf bağlardan *kol mesafesi ilişkiler* olarak söz etmektedir. Dolayısıyla, kol mesafesindeki bağları, zayıf ve seyrek ilişkilerin bulunduğu bağlar olarak tanımlamak olanaklıdır. Uzun zamanlı sosyal ilişkiler ve birbirlerini tanıyan insanların süregelen ve sürekli ilişkisi, kol mesafesi bağlar kapsamında olmayıp, güçlü bağları temsil etmektedir. Kol mesafesindeki bağların en önemli özelliği, pazardaki heterojen nitelikteki bilgilere ulaşma şansını vermesidir. Bireyler kol mesafesindeki ilişkileri, yeni fırsatlar bulmak amacıyla kullanabilmektedirler. Burt (1992), kol mesafesindeki bağların, işletmelerin en yüksek kazanç elde etmesini sağlayan stratejik nitelikteki bağlar olduğunu savunmaktadır. Zayıf bağlar, yeniliğin dolaşımı ya da yeniliğe ulaşma açısından da önemlidir. Bir ağ düzeneği içerisinde bulunan aktörlerin birbirleriyle bağlantılı olmaması, yapısal boşlukları ortaya çıkarmaktadır. Sosyal yapı içerisindeki bu boşluklar, kurdukları ilişkilerle boşlukları dolduran bireylerin rekabetçi avantaj elde etmelerini sağlamaktadır. Burt, bireylerin köprü kurumu ile elde ettikleri stratejik avantaj üzerinde durmaktadır. Burt, sosyal sermayeyi, aracılık fırsatlarını gerçekleştirmek amacıyla kullanılan bir fonksiyon olarak görmektedir (Burt, 2000:353; Burt, 2001:34; Granovetter, 2005:35).

YÖNTEM

Bu çalışmada, yönetim ve organizasyon disiplini çerçevesindeki makalelerin anahtar sözcüklerinden hareketle bibliyometrik analiz yapılmış, anahtar sözcüklerin ağ yapısını görselleştirmek amacıyla sosyal ağ analizi kullanılmıştır. Çalışmada ilk olarak, Dokuz Eylül Üniversitesi ve Ulakbim veri tabanı kullanılarak, makale başlığı içerisinde "sosyal sermaye" kavramı geçen tüm yerel makalelere ulaşılmıştır. Ardından ulaşılan makaleler, anahtar sözcüklere sahip olup olmamaları bakımından incelenmiş, anahtar sözcük bilgisi bulunmayan makaleler elenmiştir. Araştırmada sırasıyla, sosyal sermaye olgusuna odaklanan makalelerin yıllar itibariyle seyri izlenmiş, yayın yapılan disiplinler, makalelerin yazarlarının üyesi oldukları kurumlar ve yayın yapılan dergiler belirlenerek yazın genel olarak değerlendirilmiştir. Çalışmada ayrıca, yüksek öğretim kurumunun "Ulusal Tez Merkezi"nden, tez başlığında "sosyal sermaye" anahtar sözcüğünü kullanan ulusal tezler taranmış ve ulaşılan tezler, yayınlandıkları yıllar, çalışılan disiplinler ve tez türü (yüksek lisans, doktora) açısından genel bir değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Herhangi bir yazının gelişiminin ve dağılımının istatistiksel olarak incelenmesini sağlaması açısından önem taşımakta olan (Broadus, 1987:373-374) bibliyometri, matematiksel ve istatistiksel yöntemlerin, kitaplara ve diğer iletişim araçlarına uygulanmasıdır (Hood ve Wilson, 2001:293; Broadus, 1987:373). Bibliyometri, kaydedilmiş söylem ve davranışların niceliksel olarak değerlendirilmesi, kaydedilmiş söylemlerin bilimsel olarak çalışması ve yazıya dökülen iletişimsel söylemlerinin niceliksel incelemesi şeklinde de tanımlanabilir.

Sosyal ağ analizi ise 1930'lu yılların ortalarından bu yana sosyal ve davranışsal bilimlerdeki ağ araştırmalarında kullanılan (Wasserman vd., 2005:1) ve geleneksel sosyal bilim araştırma metotlarından farklılaşan bir analizdir (Wasserman ve Faust, 1994:5). Farklılaşmasının nedeni, birbirleriyle etkileşim içinde bulunan birimler arasındaki ilişkiler üzerinde durmasıdır. Sosyal ağ analizi, ilişki kavram ve süreçlerle ifade edilen kuram, model ve uygulamaları kapsamaktadır. Birimler arasındaki bağlantılar şeklinde tanımlanan ilişkiler, ağ kuramının ana bileşenidir. Birimler ya da aktörlerden (bu çalışmada birimler, anahtar sözcüklerdir) ziyade aktörler arasındaki bağ yapıları üzerine odaklanan sosyal ağ analizinde (Wasserman ve Faust, 1994:4-6) odaklanılan temel ölçütler vardır. Merkezilik (centrality), analizde kullanılan en temel ölçütlerden biridir (Borgatti vd., 2009:894). Bu ölçüt, derece (degree), arasındalık (betweenness) ve yakınlık (closeness) merkeziliği olmak üzere üç farklı

Yerel Yazında Sosyal Sermaye Araştırmaları: Odaklar ve Boşlukların Sosyal Ağ Analizi İle İncelenmesi

şekilde değerlendirilmektedir (Wasserman ve Faust, 1994:169-188; Everett ve Borgatti, 2005:57). *Derece merkeziliği*, sosyal ağdaki en merkezi konumda olan aktörlerin tespit edilmesini sağlamaktadır. Derece merkeziliği yüksek olan aktörler, ağda diğer aktörlere göre en fazla bağlantıya sahip olanlardır (Wasserman ve Faust, 1994:178). *Yakınlık merkeziliği*, bir aktörün, ağdaki diğer aktörlere ne derece yakın olduğu ile ilgilidir. Birbirlerine komşu olmayan iki aktör arasındaki bağlantı, ağdaki diğer aktörlerden birinin (bu iki aktör arasında yer alan aktörün) aracılık etmesine bağlıdır. *Arasındalık merkeziliği* yüksek olan bu aktör, birbirlerine komşu olmayan (komşuluk bağlantısı bulunmayan) iki aktör arasındaki bağlantıyı sağlayandır (Wasserman ve Faust, 1994:188). Ağ yoğunluğu (network density) ise 0 ile 1 arasında değer almakta olup, ağ içerisindeki aktörlerin birbirleriyle kurdukları bağlantı sayılarının, bu aktörler arasında kurulabilecek olan maksimum bağlantı sayısına bölünmesiyle elde edilir (Borgatti vd., 1998).

Çalışmanın temel amacı, "sosyal sermaye" olgusunu konu alan yerel makalelerdeki anahtar sözcüklerin oluşturduğu ağ yapısı hakkında kapsamlı bir bilgiye ulaşmaktır. Bu amaç doğrultusunda, makalelerdeki anahtar sözcükler UCINET 6 (sosyal ağ analizi programı) programındaki veri matrisine hem yatay hem de dikey olarak girilmiştir. Farklı makalelerde aynı kavramların farklı şekilde ifade edilmiş olması durumunda; örneğin, "ağ kuramı" teriminin, farklı makalelerde "ağ düzeneği kuramı", "sosyal ağlar", "sosyal ağ düzeneği", "ağ şebekeleri" veya "ağbağ analizi" gibi farklılaşması durumunda, bu sözcükler birleştirilerek tek bir anahtar sözcük olarak veri matrisinde yerini almıştır. Yönetim ve organizasyon disiplinindeki makalelerden toplam 36 farklı anahtar sözcük elde edilmiştir. UCINET 6 programı ile 36x36'lık bir matrise girilen anahtar sözcükler arasındaki bağlantılar, aynı makalede birlikte yer alma sıklıklarına göre sayısal olarak kodlanmıştır. Program aracılığıyla ölçütlerin hesaplanmasının ardından görsel ağ haritası çıkarılmıştır.

BULGULAR

Araştırmada, veri tabanları aracılığıyla, konu başlığının içinde "sosyal sermaye" kavramının yer aldığı toplam 73 makaleye ulaşılmıştır. Bunlardan 4'ünde anahtar sözcük yer almadığından söz konusu makaleler elenmiş ve 69 makale yerel yazın ile ilgili genel değerlendirmeye alınmıştır. 69 makalenin ancak 14'ü yönetim ve organizasyon disiplini çerçevesindedir. Genel değerlendirme yapıldığında; "sosyal sermaye"

Sahra Saygan Tunçay, Pınar Süral Özer ve Güler Tozkoparan

olgusunun yerel yazında basılı makaleler kapsamında 2002 yılından önce çalışma konusu yapılmadığı görülmektedir. Yönetim ve organizasyon alanındaki ilk makale ise 2006 yılında yayınlanmıştır. Yayınların 2006 ve 2011 yılları arasında yoğunlaştığı görülmektedir.

Sosyal sermaye, yerel yazında; iktisat (14), sosyoloji (12), kamu yönetimi (11), çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri (7), eğitim bilimleri (3), rekreasyon (3), çocuk bakımı ve gençlik hizmetleri (3), uluslararası ilişkiler (2), uluslararası ticaret ve lojistik (2), siyaset bilimi (2), felsefe (1), psikoloji (1) ve sağlık kurumları işletmeciliği (1) gibi pek çok farklı alanda araştırma yapanların ilgisini çekmiştir. Makale yazarlarının üyesi oldukları üniversiteler açısından değerlendirme yapıldığında, araştırmacıların 49 farklı üniversitenin üyesi oldukları; yayınlara en çok katkının sırasıyla, Gazi (9), Akdeniz (6), Sakarya (6), Selçuk (6), Başkent (5) ve Afyon Kocatepe (5) üniversitelerinden geldiği görülmektedir. Makaleler yayınlandıkları dergiler açısından incelendiğinde, sosyal sermaye araştırmalarının sırasıyla en çok Akdeniz İİBF (8), Akademik İncelemeler (6), Polis Bilimleri (3), Akademik Bakış (2), Gazi Üniversitesi İİBF (2), Bilgi (2), Çalışma ve Toplum (2), "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları (2), Kamu-İş (2), Megaron (2), Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler (2) ve Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (2) dergilerinde yayınlandığı tespit edilmiştir.

69 makalenin tamamı incelendiğinde, toplam 165 anahtar sözcük elde edilmiştir. Anahtar sözcükler, bu çalışmanın bir sonraki ayağı olması amacıyla, sosyal ağ analizine tabi tutulmuştur. Bütünsel analiz sonucunda özet itibarıyla "sosyal sermaye" anahtar sözcüğü dışında, "güven", "ağ kuramı" ve "sivil toplum" kavramlarının, yüksek derece, arasındalık ve yakınlık merkeziliğine sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu değişkenlerin yerel makalelerde odaklanılan kavramlar olması, yabancı yazın ile paralellik göstermektedir. "Güven", "ağ kuramı" ve "sivil toplum" kavramları araştırmacılar tarafından yabancı yazında kısaca şu şekilde kullanılmaktadır: Fukuyama (1995;2005), "güven" kavramı üzerinde durarak, sosyal sermayeyi, güven duygusunun hakim olmasından ileri gelen bir yeti olarak tanımlamaktadır ve güveni, ülkeler düzeyinde incelemektedir. Yazında, ne tür ağ bağlantılarının sosyal sermayeyi oluşturduğuna dair farklı görüşler olmasına rağmen, en temel tartışmalar "ağ kuramı" çerçevesinde ele alınan güçlü bağlar (Coleman, 1988), zayıf bağlar (Granovetter, 1973; 1983; 2005; Uzzi, 1996; 1999) ve yapısal boşluklar (Burt, 1997; 2000; 2001) kuramları çerçevesinde gerçekleşmektedir. Putnam (1993; 1995a; 1995b) ise "sivil toplum"

Yerel Yazında Sosyal Sermaye Araştırmaları: Odaklar ve Boşlukların Sosyal Ağ Analizi İle İncelenmesi

örgütlerine olan üyeliklerin önemi üzerinde durarak, sivil toplum kuruluşlarının sosyal sermayenin göstergesi olduğu üzerinde durmuştur.

Bu çalışmada asıl araştırma konusu olan alan yazın ile ilgili ağ yapısı 14 makalenin değerlendirilmesi ile ortaya konulmuştur. "Yönetim ve Organizasyon" disiplini çerçevesinde yazılmış olan makalelerin derece, arasındalık ve yakınlık merkeziliği bulguları Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Yönetim ve Organizasyon Makalelerindeki Anahtar Sözcüklerin Merkezilik Ölçütleri

Anahtar Sözcükler	Derece Merkeziliği	Arasındalık Merkeziliği	Yakınlık Merkeziliği
Sosyal Sermaye	32,000	488,667	81,395
Ağ Kuramı	12,000	132,000	54,688
Güven	11,000	100,500	53,846
Denetim Merkezi	7,000	0,917	48,611
Örtülü Bilgi	7,000	0,917	48,611
Örtülü Bilgi Paylaşma Davranışı	6,000	19,250	49,296
İstihdam	4,000	0,000	49,296
İşgörenler	4,000	0,000	49,296
Sanayi	4,000	0,000	49,296
Sahip/Yönetici	4,000	0,000	49,296
Dışsal Kontrol	4,000	0,000	47,945
İşgücü Performansı	4,000	0,000	49,296
Konya	4,000	0,000	49,296
Yenilikçi Davranış	4,000	15,750	47,945
Entelektüel Sermaye	3,000	0,000	49,296
Dışsal Sosyal Sermaye	3,000	0,000	36,082
Yerleşiklik	3,000	0,000	36,082
Örgütsel Öngörü	3,000	0,000	46,667
İçsel Sosyal Sermaye	3,000	0,000	36,082
Örtülü Bilgi Paylaşım Niyeti	3,000	0,000	46,667
Küresel Kriz	3,000	0,000	49,296
Sosyal Ağ Özellikleri	3,000	0,000	49,296
Bilgi Yaratma	3,000	0,000	49,296
Beşeri Sermaye	3,000	0,000	46,667
Kültürel Sermaye	3,000	0,000	46,667
İş Tatmini	2,000	0,000	36,082
Yapısal Boşluk	2,000	0,000	48,611
İş Başarısı	2,000	0,000	46,053
İlişkisel Sosyal Sermaye	2,000	0,000	36,082
Örgütsel Sosyal Sermaye	2,000	0,000	36,082
Kurumsal Teori	2,000	0,000	36,082
Örgütsel Eşbirçimlilik	2,000	0,000	36,082
Yenilikçi İklim	2,000	0,000	46,667
Üniversite Çalışanları	2,000	0,000	46,053
İş Arama	2,000	0,000	46,053
İstihdam Edilebilirlik	2,000	0,000	46,053

Yerel Yazında Sosyal Sermaye Araştırmaları: Odaklar ve Boşlukların Sosyal Ağ Analizi İle İncelenmesi

Bilgi ağının yoğunluğu 0,1286 olarak hesaplanmıştır. Yoğunluk, ağ içindeki mevcut bağlantı sayısının, oluşabilecek tüm olası bağlantı sayısına oranıdır. Elde edilen bu değere göre sosyal sermaye ile ilgili yerel yazının bilgi ağının yoğunluğu düşüktür. Yoğunluğun düşük olması, analize tabi tutulan anahtar kelimelerin, birbirleriyle kurdukları ilişki sayısının az olması ve ağ içerisinde birbirleriyle çok fazla ilişkilendirilmedikleri anlamına gelmektedir.

Çalışma kapsamında tamamlayıcı olması açısından üzerinde durulan bir başka boyut, sosyal sermaye konu başlığını taşıyan lisansüstü tezlerdir. Tez başlığında "sosyal sermaye" anahtar sözcüğünü taşıyan 73 teze ulaşılmıştır. Bu tezlerden 30'u doktora tezi; 42'si yüksek lisans tezi; 1'i ise tıpta uzmanlık tezidir. Tezler yayınlandıkları yıllar itibarıyla incelendiğinde, sosyal sermaye ile ilgili ilk tezin 2004 yılında yayınlandığı, tezin yüksek lisans tezi olduğu ve işletme disiplinine ait olduğu dikkat çekmektedir. Sosyal sermaye konusuna olan ilgi, özellikle 2010 ve sonrasında ağırlık kazanmış, 2014 yılında ise en üst noktaya ulaşmıştır. Yoğunluğuna göre, sırasıyla 2014 yılında 14, 2013 yılında 11, 2011 yılında 10, 2012 ve 2008 yılında 8 ve 2010 yılında 7 tez yazılmıştır. Tezler ağırlıklı olarak "ekonomi" (17 tez), "işletme" (14 tez), "sosyoloji" (11 tez) ve "eğitim ve öğretim" (10 tez) disiplinlerine aittir. Bu bilgiye göre, sosyal sermaye olgusuna çok farklı disiplinlerden ilgi olduğu görülmektedir. İşletme alanında yapılan 14 tezden, 6 tanesi doktora, 8 tanesi yüksek lisans tezidir. İşletme alanındaki tezler kendi içinde değerlendirildiğinde, 2014 yılında (3 tez) bu konuya olan ilginin arttığı görülmektedir. Bu tezlerin 3'ü de yüksek lisans tezidir. İşletme disiplini çerçevesindeki tezler, farklı üniversiteler bünyesinde yapılmış olmakla birlikte, 2 tezin Anadolu, 2 tezin ise Selçuk Üniversitesi'nde yapıldığı dikkat çekmektedir. Dumlupınar, Başkent, Atatürk, Beykent, Türk Hava Kurumu, Gazi, Balıkesir, Odtü, Aksaray ve İstanbul Üniversiteleri, bu alandaki tezlerin yapıldığı diğer üniversitelerdir. Tezlerden 3 tanesi, sosyal sermaye olgusunu, bilgi paylaşma davranışıyla ilişkilendirerek incelemiştir. Bilgi paylaşma davranışı çerçevesinde incelenen bu 3 tezden, 2 tanesi aynı yıl (2013) içerisinde yazılmıştır. Dikkati çeken bir diğer nokta ise tezlerden ikisinin "girişimcilik" olgusuyla ilişkilendirilerek yazılmış olmasıdır. "Bilgi yaratma", "performans değerlendirme", "entelektüel sermaye yönetimi", "sivil toplum kuruluşları", "kültürel değerlerde farklılaşma" ve "sosyal sermayenin gelişimi ve ölçülmesi", sosyal sermaye olgusuyla ilişkilendirilerek incelenen diğer konulardır.

SONUÇ

Uluslararası yazında yaklaşık son otuz yıldır (bknz: uluslararası sosyal sermaye araştırmalarının bibliyometrik analizi, Yin ve Chiang, 2010) pek çok farklı disiplinin ilgisini çeken sosyal sermaye olgusuna ilişkin makaleler yerel yazında ancak 2002 yılından sonra yayınlanmış ve

özelde yönetim ve organizasyon alanında çok sınırlı sayıda çalışma yapılmıştır.

Sosyal sermaye ile ilgili yayınlanan tezler ve makaleler birlikte değerlendirildiğinde, yerel çerçevede olgunun farklı disiplinlerce tartışıldığı ancak araştırmaların disiplinlerarası bir bakış açısına sahip olmadığı görülmektedir.

Bu çalışma, akademik çıktıların niceliksel olarak araştırılmasına yönelik bibliyometri yöntemi ve sosyal ağ analizi kullanılarak "yönetim ve organizasyon alanında sosyal sermaye ile ilgili yerel makalelerin" gelişimini tartışmak ve gelecekteki araştırmalara yol gösterici bir temel oluşturmak üzere anahtar sözcüklerden yola çıkarak tematik bilgi ağını somutlaştırmaya odaklanmıştır. Buna göre; bir bütün olarak ağın karakteristiğini gösteren yoğunluk ölçütünün düşük olması yayınlanmış makaleler arasında zayıf bir bağlantının olduğuna, dolayısıyla makalelerin çeşitliliğinin de yüksekliğine işaret etmektedir. Yönetim ve organizasyon alanında yapılmış olan makalelerdeki anahtar kelimelerin düşük bir yoğunluğa sahip olması, anahtar kelimeler arasında az miktarda etkileşim olduğu anlamına gelmekle birlikte, yapılan makalelerde bu kavramlar arasında çok fazla ilişki kurulmadığını ifade etmektedir. Yabancı yazın göz önüne alındığında, kelimeler arasındaki düşük düzeydeki ilişki seviyesi, bu kavramların yerel yazında birbirleriyle ilişkili bir şekilde incelenmesi gerektiğini göstermektedir. Anahtar kelimelerin her biri ayrı ayrı olguları ifade etmektedir. Bu olgular arasındaki bağlantıların kurulmamış olması, sosyal sermaye konusunun anlaşılmasını zorlaştırmakla birlikte, konunun makale okuyucuları tarafından yeterince içselleştirilememesine neden olmaktadır. Uluslararası yazında sosyal sermaye ile ilgili çalışmalarda öne çıkan ağ kuramı ve güven kavramları yerli yazında da merkezleşmiş görünmektedir. Derece merkeziliği, ağ içindeki en merkezi aktörün merkezilik skoruyla (derecesiyle/puanlarıyla), ağda derecesi hesaplanan diğer aktörler arasındaki farktır. Farkların mevcut toplamının, farkların olası en yüksek toplamına oranlanması ile hesaplama yapılmaktadır. Ağ kuramı ve güven kavramlarının yüksek derece merkezilik seviyesine sahip olması, yabancı yazın ve ana kaynaklar bünyesinde değerlendirildiğinde, incelenmesi gereken kavramlar üzerinde durulmuş olduğu anlamına gelmektedir. Sosyal sermaye ile ilgili temel kaynaklar, bu kavramın ağ kuramı olgusuyla gelişme gösterdiğini ve bu iki olgunun birlikte işlendiğini (ele alındığını) öne sürmektedir. Temel kaynaklar baz alındığında, sosyal sermaye konusu kapsamında incelenen bir diğer kavram ise "güven"dir. Güven anahtarının, araştırma sonucunda yüksek derece merkeziliğine sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Sosyal sermaye kavramının ortaya çıkışında önem taşıyan bilim adamlarından biri olan Coleman'ın da ileri sürdüğü gibi güçlü bağlar, temelinde güven olgusunu barındırmaktadır. Dolayısıyla bireyler arasındaki ilişkiler, güven aracılığıyla sağlanmaktadır. Güven temelinde oluşan bu bağlar da, kişilerin fayda elde etmelerine neden olmaktadır. Yönetim disiplini çerçevesinde incelenen makalelerde güven kavramının merkezleşmiş olması, yabancı yazın ile paralellik

Yerel Yazında Sosyal Sermaye Araştırmaları: Odaklar ve Boşlukların Sosyal Ağ Analizi İle İncelenmesi

göstermekle birlikte, yerli akademisyenlerin doğru yolda ilerlediğine işaret etmektedir. Arasındalık merkeziliği ise bir aktörün ağ içerisinde birbirlerine en yakın mesafede olan iki aktöre aracılık etme derecesidir. Genellikle ağ içerisindeki tüm olası ikili ilişkilerin ortalamasına göre hesaplanmaktadır. Çalışmada, ağ kuramı ve güven anahtarlarının, yüksek arasındalık merkeziliğe sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu, kavramların diğer anahtar kelimeler arasında köprü görevi gördüğu ve aracılık ettiği anlamına gelmektedir. Coleman (Güçlü Bağlar Kuramı), Granovetter (Zayıf Bağlar Kuramı) ve Burt (Yapısal Boşluklar Kuramı) gibi bilim adamlarının, farklı ağ kuramları üzerinde durarak, fayda sağlayacak en avantajlı ve optimum ağı belirlemeye çalışması, sosyal sermayenin oluşumu açısından önem taşımaktadır. Ağ kuramı olgusu bünyesinde ele alınan bu kuramların her biri, öne sürdükleri ağ tasarımı sayesinde, bireylerin sosyal sermayelerini arttırdıklarını iddia etmektedirler. Dolayısıyla ağ kuramının, yüksek arasındalık merkeziliğine sahip olduğu bulgusuna ulaşılmış olması, yabancı yazının, yerli yazınla paralellik gösterdiği anlamına gelmektedir. Farklı ağ tasarımları sayesinde, sosyal sermayenin arttırılmaya çalışılması, ağ kuramının sosyal sermaye olgusuna ulaşılmasında aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Güven kavramının, Coleman tarafından güçlü bağlar kuramı ile ele alınmış olması, güvenin, insanların sosyal sermaye ediniminde aracı rol oynadığını ifade etmeyi olanaklı kılmaktadır. Yakınlık merkeziliği ise bir aktörün ağ içerisindeki diğer aktörlere olan yakınlığı ya da ulaşabilme derecesidir. Genellikle diğer aktörlere olan doğrudan ve doğrudan olmayan bağlantıların yol uzaklıklarının ortalaması alınarak ölçülmektedir. Ağ kuramı ve güven anahtarlarının yüksek yakınlık merkeziliğine sahip olması, bu olguların, diğer aktörlerle daha yakın mesafede olduğu ve yakinen ilişi içinde olduğu anlamına gelmektedir. Bu kavramların, ağ içindeki diğer anahtar kelimelere ulaşabilirliğinin kolay olması, ağ kuramı ve güven kavramlarının, sosyal sermaye konusunda temel kavramlar olması nedeniyle varolan bilgileri destekleyici bir tablo çizmektedir. Yayınlanmış 14 makalenin 4'ünde sosyal sermaye bilgi yönetimi çerçevesinde ele alınmış olup, bilgi yönetimi ile ilişkili temel kavramlar ağda merkezileşmiştir. Ancak; yerleşiklik, güçlü bağlar, zayıf bağlar ve yapısal boşluklar gibi sosyal sermaye ile ilgili çok temel kavramların bilgi ağında yer almadığı ya da merkezileşemediği dikkat çekici bir noktadır. Bireysel ya da örgütsel düzeyde pek çok sonuç değişkenini olumlu yönde etkileyecek olan sosyal sermayenin bu sonuçları ile ilgili bağlar yeterince sorgulanmamış ve örgüt kuramları perspektifi zayıf kalmıştır.

Araştırma, yayın sayılarının özellikle yönetim ve organizasyon yazını açısından sınırlı olması nedeniyle bilgi ağındaki evrimi boylamsal olarak sorgulayamamaktadır. Böyle bir değerlendirme yapabilmek için belirli yıl aralıkları ile ilgili bilgi ağlarının ayrı ayrı karşılaştırılması gerekmektedir.

Çalışmada izlenen metodoloji gereği, yayın seçimi başlık ve anahtar sözcükler ile yapılmış olduğundan, çalışmanın sosyal sermaye

Sahra Sayğan Tunçay, Pınar Süral Özer ve Güler Tozkoparan

çerçevesinde yapılan bazı araştırmaları dışarıda bırakmış olması bir başka kısıt olarak değerlendirilebilir.

Çalışmanın, son dönemlerde oldukça önem taşıyan sosyal sermaye olgusunun, en çok hangi değişkenlerle ilişkilendirildiği ya da birlikte ele alındığı bilgisini sağlaması ve üzerinde durulmayan değişkenleri ortaya çıkarıyor olması nedeniyle, "sosyal sermaye" üzerinde çalışmak isteyen akademisyenlere yol gösterici olması beklenmektedir. Bu yönüyle çalışmanın, izleyecek araştırmalar için özgün araştırma sorularına odaklanılması ile ilgili yeni iç görüler yaratarak alan yazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Adler, P.S. & Kwon, S.W. (2002). Social Capital: Prospects for A New Concept, *The Academy of Management Review*, 27(1), 17-40.
- Arcioğlu, A. & Ergin, R. A. (2009). Güven ya da Sosyal Sermaye Nedir? Konya Sanayi Bölgesinde Sahip/Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 25-43.
- Aydıntan, B., Göksel, A. & Bingöl, D. (2010). Örtülü Bilgi Paylaşım Niyeti Üzerinde Sosyal Sermaye ve Denetim Merkezi Odaklılığının Rolü: Hekimlikte Bir Alan Araştırması, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 1-26.
- Beckert, J. (2003). Economic Sociology and Embeddedness: How Shall We Conceptualize Economic Action?, *Journal of Economic Issues*, 37(3), 769-787.
- Bilgin, N. & Kaynak, R. (2008). Sosyal Sermaye Faktörlerinin İş Başarısına Etkisi: Üniversite Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Çalışma, *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(1), 29-38.
- Borgatti, S. P., Jones, C. & Everett, M. G. (1998). Network Measures of Social Capital, *Connections*, 21(2), 1-36.
- Borgatti, S. P. & Foster, P. C. (2003). The Network Paradigm in Organizational Research: A Review and Typology, *Journal of Management*, 29 (6), 991-1013.
- Borgatti, S. P., Mehra, A., Brass, D. J. & Labianca, G. (2009). Network Analysis in the Social Sciences, *Science, New Series*, 323 (5916), 892-895.
- Broadus, R. N. (1987). Toward A Definition of "Bibliometrics", *Scientometrics*, 12(5-6), 373-379.
- Bueno, E., Salmador, M. P. & Rodriguez, O. (2004). The Role of Social Capital in Today's Economy, *Journal of Intellectual Capital*, 5(4), 556-574.

**Yerel Yazında Sosyal Sermaye Araştırmaları: Odaklar ve Boşlukların
Sosyal Ağ Analizi İle İncelenmesi**

- Burt, R. S. (1992). *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Harvard: Harvard University Press.
- Burt, R. S.(1997). The Contingent Value of Social Capital, *Administrative Science Quarterly*, 42(2), 339-365.
- Burt, R. S. (2000). The Network Structure of Social Capital, *Research in Organizational Behaviour*, 22, 345-423.
- Burt, R. S. (2001). Structural Holes versus Network Closure as Social Capital, *Social Capital: Theory and Research: Sociology and Economics: Controversy and Integration Series*, New York: Aldine de Gruyter, 31-56.
- Cohen, D. & Prusak L. (2001). *Kavrayamadığımız Zenginlik: Kuruluşların Sosyal Sermayesi (Çeviren: Ahmet Kardam)*. İstanbul: MESS Yayınevi.
- Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital, *American Journal of Sociology*, 94, 95-120.
- Dequech, D. (2003). Cognitive and Cultural Embeddedness: Combining Institutional Economics and Economical Sociology, *Journal of Economic Issues*, 37(2), 461-470.
- Everett, M. G. & Borgatti, S. P. (2005). Extending Centrality, P. J. Carrington, J. Scott ve S. Wasserman (der.), *Models and Methods in Social Network Analysis* (ss. 57-76), America: Cambridge University Press.
- Fukuyama, F. (1995). *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*. New York: Free Press.
- Fukuyama, F. (2005). *Güven: Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması*. İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları.
- Gargiulo, M. & Benassi, M. (2000). Trapped in Your Own Net? Network Cohesion, Structural Holes, and the Adaptation of Social Capital, *Organization Science*, 11(2), 183-196.
- Gerşil, G. S. & Aracı, M. (2011). Sosyal Sermayenin Güven Unsurunun İşgörenlerin Performansı Üzerine Etkileri, *Çalışma ve Toplum*, 1, 39-74.
- Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties, *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Granovetter, M. (1983). The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited, *Sociological Theory*, 1, 201-233.
- Granovetter, M. S. (2005). The Impact of Social Structure on Economic Outcomes, *Journal of Economic Perspectives*, 19(1), 33-50.

Sahra Sayđan Tunçay, Pınar Süral Özer ve Güler Tozkoparan

- Göksel, A., Aydınlan, B. & Bingöl, D. (2010). Örgütlerde Bilgi Paylaşım Davranışı: Sosyal Sermaye Boyutundan Bir Bakış, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65(4), 87-109.
- Hansen, M. T. (1999). The Search Transfer Problem: The Role of Weak Ties in Sharing Knowledge across Organizational Subunits, Administrative Science Quarterly, 44(1), 82-112.
- Hansen, M. T., Mors, M. L. & Lovas, B. (2005). Knowledge Sharing in Organizations: Multiple Networks, Multiple Phases, Academy of Management Journal, 45(5), 776-799.
- Hood, W. W. & Wilson, C. S. (2001). The Literature of Bibliometrics, Scientometrics, and Informetrics, Akademiai Kiado, Budapest, 52(2), 291-314.
- Kapu, H. (2008). Sosyal Sermaye ve Organizasyonların Öngörü Yeteneğini Geliştirme Gücü, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 22(1), 259-288.
- Kırkbeşoğlu, E., Sözen, C. & Kurt, E. (2014). Türkiye’de Örgüt Kuramı Çalışmalarının Bibliyometrik Profili: Atıf Ağlarının Dönemsel Karşılaştırması, 22. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri Kitabı, Mayıs 2014, 197-204.
- Kostova, T. & Roth, K. (2003). Social Capital in Multinational Corporations and a Micro-Macro Model of Its Formation, The Academy of Management Review, 28(2), 297-317.
- Krippner, G., Granovetter, M., Block, F., Biggart, N., Beamish, T., Hsing, Y., Hart, G., Arrighi, G., Mendell, M., Hall, J., Burawoy, M., Vogel, S. & O’Riain, S. (2004). Polanyi Symposium: A Conversation on Embeddedness, Socio-Economic Review, 2, 109-135.
- Leana, C. R. & Van Buren, H. J. (1999). Organizational Social Capital and Employment Practices, Academy of Management Review, 24(3), 538-555.
- Lin, N. (1999). Building a Network Theory of Social Capital, Connections, 22(1), 28-51.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage, Academy of Management Review, 23, 242-266.
- Özdemir, A. A. (2008). Çalışanların İş Tatminlerinin Arttırılmasında Örgütsel Sosyal Sermaye Yeni Bir Belirleyici Olabilir mi?, Yönetim Bilimleri Dergisi, 6(1), 77-89.
- Özdemir, A. A. (2008). Sosyal Ağ Özellikleri Bakış Açısıyla Sosyal Sermaye ve Bilgi Yaratma İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Yapılan Bir Alan

**Yerel Yazında Sosyal Sermaye Araştırmaları: Odaklar ve Boşlukların
Sosyal Ağ Analizi İle İncelenmesi**

- Çalışması, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(2), 81-102.
- Özen, Ő. & Aslan, Z. (2006). İçsel ve Dışsal Sosyal Sermaye Yaklaşımları Açısından Türk Toplumunun Sosyal Sermaye Potansiyeli: Ortadoğu Sanayi ve Ticaret Merkezi (OSTİM) Örneği, Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi, 12, 130-161.
- Paxton, P. (1999). Is Social Capital Declining in the United States? A Multiple Indicator Assessment, *American Journal of Sociology*, 105(1), 88-127.
- Paxton, P. (2002). Social Capital and Democracy: An Interdependent Relationship, *American Sociological Review*, 67(2), 254-277.
- Pennings, J. M. & Lee, K. (1999). Social Capital of Organization: Conceptualization, Level of Analysis and Performance Implications. Leenders, R. T. A. J. ve Gabbay, S. M. (der.), *Corporate Social Capital and Liability* (ss. 43-67), Boston: Kluwer Academic Publishers.
- Portes, A. (1998). Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology, *Annual Review of Sociology*, 24, 1-24.
- Putnam, R. D. (1993). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton: Princeton University Press.
- Putnam, R. D. (1995a). Bowling Alone: Americans's Declining Social Capital, *Journal of Democracy*, 6(1), 65-78.
- Putnam, R. D. (1995b). Tuning In, Tunning Out: The Strange Disappearance of Social Capital In America, *Political Science and Politics*, 28(4), 664-683.
- Putnam, R. D. & Goss, K. A. (2002). Introduction, Robert D. Putnam (der.), *Democracies in Flux: The Evolution of Social Capital in Contemporary Society* (3-19). Oxford: Oxford University Press.
- Sağsan, M., Yücel, R. & Sözen, C. (2010). Küresel Krizin Aşılmasında Alternatif Bir Yol: Sosyal Sermayede Enformasyon Edinimi ve Kullanım Kapasitesi, *Bilgi Dünyası*, 11(1), 140-154.
- Sargut, S. (2006). Sosyal Sermaye Yapının Sunduğu Bir Olanak mı, Yoksa Bireyin Amaçlı Eylemi mi?, *Akdeniz İ.İ. B.F. Dergisi*, 12, 1-13.
- Seçer, B. (2009). İşgücü Piyasasında Sosyal Sermaye, *Kamu-İş Dergisi*, 10(3), 103-130.
- Tsai, W. & Ghoshal, S. (1998). Social Capital and Value Creation: The Role of Intrafirm Networks, *The Academy of Management Journal*, 41(4), 464-476.

Sahra Saygan Tunçay, Pınar Süral Özer ve Güler Tozkoparan

- Turgut, E. & Beğenirbaş, M. (2013). Çalışanların Yenilikçi Davranışları Üzerinde Sosyal Sermaye ve Yenilikçi İklimin Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, *KHO Bilim Dergisi*, 23(2), 101-124.
- Turgut, E. & Beğenirbaş, M. (2014). İlişkisel Sosyal Sermayenin Yenilikçi Davranışa Etkisinde Örtülü Bilgi Paylaşımı Davranışının Aracılık Rolü, *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 146-160.
- Turgut, E. & Beğenirbaş, M. (2014). Örgütsel Davranış Değişkenleri Arasındaki İlişkinin Ağ Analizi ile İncelenmesi: *Journal of Organizational Behavior Dergisi Örneği*, 22. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri Kitabı, Mayıs 2014, 679-687.
- Uzzi, B. (1996). The Sources and Consequences of Embeddedness for the Economic Performance of Organizations: The Network Effect, *American Sociological Review*, 61(4), 674-698.
- Uzzi, B. (1997). Towards a Network Perspective on Organizational Decline, *The International Journal of Sociology and Social Policy*, 17(7/8), 111-155.
- Uzzi, B. (1999). Embeddedness in the Making of Financial Capital: How Social Relations and Networks Benefit Firms Seeking Financing, *American Sociological Review*, 64, 481-505.
- Üsdiken, B. & Çetin D. (1999). Türkiye’de Akademik Dünyanın Yönetme İşine Yaklaşımında 1950’li Yıllarla Birlikte Ne Değişti?, *Amme İdaresi Dergisi*, 32(4), 47-65.
- Üsdiken, B. & Erden, Z. (2002). 1990’lı Yıllarda Türkiye’de Yönetim Alanı: Disiplinin Yapısı ve Yaklaşımlar, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 91-113.
- Üsdiken, B. & Pasadeos, Y. (1992). Türkiye’de Yayımlanan Yönetimle İlgili Veri Temelli Makalelerde Yöntem, *ODTÜ Geliştirme Dergisi*, 19(2), 249-266.
- Üsdiken, B. & Pasadeos, Y. (1993). Türkiye’de Örgütler ve Yönetim Yazını, *Amme İdaresi Dergisi*, 26(2), 76-93.
- Üsdiken, B. & Wasti S. A. (2002). Türkiye’de Akademik Bir İnceleme Alanı Olarak Personel veya “İnsan Kaynakları” Yönetimi: 1972-1999, *Amme İdaresi Dergisi*, 35(3), 1-37.
- Wallis, J., Killerby, P. & Dollery, B. (2004). Social Economics and Social Capital, *International Journal of Social Economics*, 31(3), 239-258.
- Wasserman, S. & Faust, K. (1994). *Social Network Analysis: Methods and Applications*, America: Cambridge University Press.
- Wasserman, S., Scott, J. & Carrington, P. J. (2005). Introduction, P. J. Carrington, J. Scott ve S. Wasserman (der.), *Models and Methods*

**Yerel Yazında Sosyal Sermaye Araştırmaları: Odaklar ve Boşlukların
Sosyal Ağ Analizi İle İncelenmesi**

in Social Network Analysis (ss. 1-7). America: Cambridge University Press.

- Woolcock, M. & Narayan, D. (2000). Social Capital: Implications for Development Theory, Research and Policy, The World Bank Research Observer, 15(2), 225-249.
- Yin, C. Y. & Chiang, J. K. (2010). Bibliometric Analysis of Social Capital Research During 1956 to 2008, Journal of Convergence Information Technology, 5(2), 124-132.
- Yozgat, U. & Kaplan, N. (2008). Yönetim ve Organizasyon Kongreleri'nde Sunulan Bildirilerin Bibliyometrik Profili: Örgüt Teorisi ve Örgütsel Davranış Bildirileri, 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri Kitabı, 409-416.
- Yozgat, U. & Kartaltepe, N. (2009). Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre Kitaplarında Yer Alan Bildirilerin Bibliyometrik Profili: Örgüt Teorisi ve Örgütsel Davranış Bildirileri Üzerine Bir Araştırma, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(1), 149-166.

ENTELEKTÜEL SERMAYE İLE YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞININ İŞLETME PERFORMANSINA ETKİSİ: BİLİŞİM SEKTÖRÜ UYGULAMASI¹

Ali Şahin Örnek*, Siyret Ayas**

ÖZ

Çalışmanın temel amacı işletmelerin sahip olduğu entelektüel sermayeleri ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi belirleyerek; işletme performansına nasıl yansıtılabileceğini ortaya koymaktır. Alana ilişkin yazın tarandığında entelektüel sermaye ile işletme performansı arasında pozitif yönlü ilişkinin varlığı görülmüştür. Söz konusu ilişkinin kurulabilmesi entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışına dönüştürülmesiyle olanaklıdır. Yeniliğe aktarılan entelektüel sermaye işletme performansını tetikleyebilmektedir. Bu çerçevede çalışmanın görgül kısmında bilişim sektörü işletmelerinden birinde 96 çalışana anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler LISREL 8.54 ve SPSS 19 kullanılarak analiz edilmiştir. Yapısal Eşitlik Modeli yardımıyla entelektüel sermaye, yenilikçi iş davranışı ve işletme performansı arasındaki pozitif yönlü ilişkiler ortaya konulmuştur.

Anahtar Sözcükler: *Entelektüel sermaye, yenilikçi iş davranışı, işletme performansı, bilişim sektörü.*

THE EFFECTS OF INTELLECTUAL CAPITAL AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR ON BUSINESS PERFORMANCE: THE CASE OF INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY (ICT) SECTOR

ABSTRACT

The main purpose of the study is to determine the relation between the intellectual capital and innovative work behavior owned by the businesses and to suggest how they can be reflected onto the business performance. When the literature related to the field is examined, the presence of a positive relation between the intellectual capital and innovative work behavior was revealed.

¹ Bu çalışma, "Entelektüel Sermaye ve Yenilikçi İş Davranışının İşletme Performansına Etkisi: Bilişim Sektöründe Bir Uygulama" adlı yüksek lisans tezinden uyarlanmıştır. Çalışmanın yazın taraması kısmı İstanbul Üniversitesi Dünya Teknoloji, İnovasyon ve Girişimcilik Konferansı'nda kısmen sunulmuş ve "The Relationship Between Intellectual Capital, Innovative Work Behavior and Business Performance Reflection" adıyla Elsevier tarafından Procedia Social and Behavioral Science'da yayınlanmıştır.

*Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Email: asornek@comu.edu.tr

**Fırat Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Email: siyret.ayas@gmail.com

Ali Şahin Örnek ve Siyret Ayas

Building of such a relation is possible by turning the intellectual capital into innovative work behavior. Intellectual capital transferred to innovation can trigger the business performance. In this regard, a questionnaire was applied to 96 employees in one of the IT sector businesses within the empirical part of the study. The data obtained was analyzed by using LISREL 8.54 and SPSS 19. Positive relations among intellectual capital, innovative work behavior and business performance was put forth by means of Structural Equation Modeling.

Keywords: *Intellectual capital, innovative work behavior, business performance, ICT sector.*

GİRİŞ

Yirminci yüzyıl bilginin, yeniliğin ve değişimlerin yüzyılı olmuştur. Bilginin öneminin artmasıyla toplumsal özelliklerden iş yaşamına kadar pek çok alanda değişim yaşanmıştır. Hizmet sektörü gelişmiş, sanayi sektörü ikinci planda kalmıştır. Serbest piyasa ekonomisinin ağırlığını yoğun bir biçimde hissettirmesiyle müşterilere istedikleri ürün ve hizmetleri seçme noktasında daha fazla tercih hakkı tanınmıştır. Rekabette üstünlük sağlamak amacıyla işletmeler gün geçtikçe sahip oldukları artı değeri koruyup geliştirmek, ürettikleri ürün ve/veya hizmetlerde yenilik yapmak zorunluluğunu daha derinden hissetmektedirler.

Yaşanan süreçte işletmeler içerisinde finansal sermaye ağırlığını hissettirmekle birlikte, "entelektüel sermaye" kavramı daha fazla ön plana çıkmaya başlamıştır. İşletmenin piyasa değeri, sahip olduğu defter değeri ve entelektüel sermayenin bir araya gelmesiyle oluşmaktadır (Pike vd., 2002: 658). Entelektüel sermaye gibi önemli bir güce sahip işletmeler bu gücü, yenilikçi iş davranışına yönlendirmeleri halinde daha uzun yıllar hayatta kalabilmekte, rekabetçi avantajı elde edebilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, işletme çalışanlarının sahip olduğu entelektüel sermayelerinin yenilikçi iş davranışı geliştirmelerine katkısı ve çalışanların yenilikçi iş davranışlarının işletme performansına etkisini incelemektir. Araştırmanın genel çerçevesi şu şekilde düzenlenmiştir. İlk olarak çalışanların entelektüel sermayeleri, yenilikçi davranışları ve performanslarına ilişkin yazın gözden geçirilmiştir. Devamında çalışanların entelektüel sermayeleri, yenilikçi iş davranışları ve işletme içerisinde gösterdikleri performansları arasındaki ilişki ile ilgili hipotezler ortaya konmuştur. Bilişim sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanlarından anket yoluyla elde edilen veriler çerçevesinde hipotezler test edilmiştir. Son olarak araştırmanın bulguları paylaşılmış, sonuç bölümünde de uygulamacılar ve gelecek çalışmalar için öneriler sunulmuştur.

Entelektüel Sermaye ile Yenilikçi İş Davranışının İşletme Performansına Etkisi: Bilişim Sektörü Uygulaması

ENTELEKTÜEL SERMAYE

Entelektüel sermaye kavramı, ilk kez 1969 yılında John Kenneth Galbraith tarafından ortaya konmuştur. Galbraith, ekonomist Michael Kalecki'ye yazdığı mektupta, "son on yılda sahip olduklarımı entelektüel sermayeye borçluyum" diyerek entelektüel sermayenin önemini belirtmiştir (Sveiby, 1998; Bontis, 2002: 8). Galbraith'e göre entelektüel sermaye, bir kuruluşun piyasa değeri ile defter değeri arasındaki farkı ifade etmektedir (Hsu, Fang, 2009: 665). Entelektüel sermaye kavramı üzerine önemli çalışmaları bulunan Thomas A. Stewart ise 1991 yılında *Fortune* Dergisi'nde yayınlanan "Beyin Gücü" adlı makalesinde entelektüel sermayeyi; "piyasada işletmeye rekabet üstünlüğü sağlayan ve işletmedeki herkesin bildiği şeylerin toplamı" olarak tanımlamıştır (Stewart, 1991; Bontis, Serenko, 2004: 185). Ona göre, her işletme sürekli artan bilgiye (patentler, süreçler, yönetim becerileri, teknolojiler, müşteriler ve tedarikçiler hakkındaki bilgiler, eski moda tecrübeler vs.) sahiptir ve bunlar işletmenin entelektüel sermayesidir (Stewart, 1991). Stewart ve Bontis'e göre entelektüel sermaye, örgütün beyin gücüdür ve geleceğin para birimidir (Stewart, 1997: 20; www.nickbontis.com).

Entelektüel sermayenin gelişmesinde önemli rol oynayan bazı faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler (Akyüz, 2005: 37-38; Erkal, 2006: 42; Şamiloğlu, 2002: 76);

- Bilgi teknolojilerinde yaşanan devrim ve bilgi toplumu,
- Bilginin önem kazanması ve bilgi ekonomisinin yaygın hale gelmesi,
- Personel aktivitelerinde yaşanan değişim,
- Yaratıcılık, yenilik ve üretkenliğin rekabetin başlıca faktörleri olması,
- Bir ağ yapısı içindeki ilişkilerin yeni boyutlara sahip olması,
- İşletmenin sahip olduğu piyasa değerlerinin, defter değerlerine nazaran fazla oranda artış göstermesi,
- Patent ve lisanslamanın daha fazla önem kazanması,
- Patentlerin genişletilmesidir.

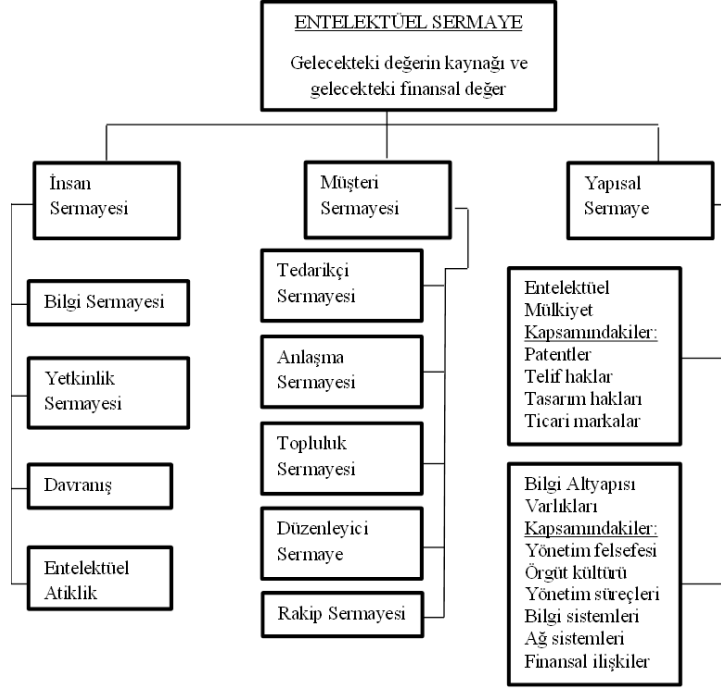
Entelektüel sermaye üç ana unsurdan meydana gelmektedir. Bunlar, insan sermayesi, yapısal sermaye ve müşteri sermayesidir. Unsurların sayısı ve isimleri araştırmacılara göre değişiklik gösterebilmektedir. Entelektüel sermaye, unsurların toplamından değil karşılıklı etkileşimlerinden meydana gelmektedir (Önce, 1999: 16; Ercan vd. 2003: 110; Erkal, 2006: 51). Tablo 1'de entelektüel sermaye unsurları verilmiştir.

Entelektüel sermayenin unsurlarının belirlenmesi, onun daha kolay ölçülebilmesi ve yönetilebilmesi açısından gereklidir. Ayrıca bu unsurların

Ali Şahin Örnek ve Siyret Ayas

uyumlu olması yaratıcılığı arttırmakta, yeniliği teşvik etmekte ve geribildirimini kolaylaştırmaktadır (Erkal, 2006: 51).

Tablo 1: Entelektüel Sermaye Unsurları



Kaynak: Jurczak 2008: 39; Knight, 1999: 24; Erkal, 2006: 56; Aydemir, 2008: 101'den uyarlanmıştır.

İnsan Sermayesi

İnsan sermayesi, çalışanların sahip oldukları bilgi birikimini işletme sorunlarının çözümüne uygulayabilme yeteneğini ifade etmektedir (Pirtini, 2004: 29). Bir başka tanıma göre ise insan sermayesi, çalışanların kafasında açıkça ifade edemedikleri bilgidir, özünü örgüt üyesinin soyut zekası oluşturmaktadır (Şamiloğlu, 2002: 87; Arıkboğa, 2003: 76). Kısacası kendi sermayesini yanında taşıyan insan, işletme sermayesinin bir bölümünü de beraberinde taşımaktadır (Gorz, 2011: 13).

İnsan sermayesi genel olarak; teknik bilgi, teknolojik bilgi, eğitime ayrılan zaman, eğitimin arka planı, mesleki yeterlik ve mesleki vasıflar, meslekle ilgili takdir edilen değerler, bilgi üretme çalışmaları, yetenek ve beceri çalışmaları, iş sürecinin öncesi ve sonrası kavrama, psikolojik olarak takdir edilen değerler, personelin yıpranma oranı, ruhsal değerlendirmeler, değişimcilik gibi faktörlerden meydana gelmektedir (Arıkboğa, 2003: 30; Karacan, 2007: 28-29; Aydemir, 2008: 100-101;

Entelektüel Sermaye ile Yenilikçi İş Davranışının İşletme Performansına Etkisi: Bilişim Sektörü Uygulaması

Wee, Chua, 2013: 582). Daimler-Chrysler'in insan kaynakları yöneticisi Norbert Bensele, şirket çalışanlarının aslında şirket sermayesinin bir parçası olduğunu ileri sürmüştür. Çalışanların sahip olduğu motivasyonu, bilgi ve becerileri, yenilikçi yetenekleri, müşteri arzusunun dert etmeleri, yenilikçi hizmetlerin hammaddesini oluşturduğunu dile getirmiştir. Çalışanlar aslında birer girişimcidir ve onların performansları şirkette kaç saat geçirdikleriyle değil erişilen hedef ve sonuçların niteliğiyle ölçülmektedir (Gorz, 2011: 13).

Yapısal Sermaye

İnsan sermayesi belirli bir sürecin sonunda yapısal sermayeye dönüşür. Thomas Edison'un ampülü icat etmesinin ardından General Electric'e dönüşen şirketi kurması ya da Bill Gates'in Microsoft'u yaratması insan sermayesinin yapısal sermayeye dönüşmesinin en güzel örnekleridir. Yapısal sermayenin olmadığı bir işletme yalnızca insan sermayesinden ibaret olacaktır (Şamiloğlu, 2002: 79-80; Arıkboğa, 2003: 93). Yapısal sermayenin iki unsuru bulunmaktadır. Bunlardan biri entelektüel mülkiyet diğeri ise altyapı varlıklarıdır.

Yapısal sermaye, işletmenin iskeleti gibidir. İşletmenin ayakta kalmasını ve amaçlarını geliştirmesini sağlar. Dolayısıyla diğer unsurlarla sürekli etkileşim halindedir (Eren, Akpınar, 2004: 10). Edvinsson'a göre yapısal sermaye herkes evine gittikten sonra işletmede kalan her şeydir. Hatta kalıcı olan tek entelektüel sermaye unsurudur (Edvinsson, Sullivan, 1996: 360; Edvinsson 2002: 108). İnsansız bilgi kaynağı da denilebilir (Ahmadi vd., 2011: 371). Yapısal sermayeye sahip olmak daha kolaydır (Edvinsson, 2002: 108).

Müşteri Sermayesi

Müşteriye sahip her işletme müşteri sermayesine de sahiptir. Müşteri sermayesi; İnsan sermayesi ve yapısal sermaye arasında köprü görevi görmektedir (Karacan, 2007: 34). Basit bir ifadeyle müşteri sermayesi, müşterilerin şirketle iş yapma olasılığıdır (Stewart, 1997: 99). Müşteri sermayesinin temeli işletmenin dış ilişkilerinde (müşteriler, tedarikçiler, hükümet veya ilgili endüstri kuruluşlarıyla olan ilişkiler) saklı olan bilgiye dayanmaktadır. Pazarlama kanalları bilgisi ve müşteri ilişkileri, müşteri sermayesinin ana temasıdır (Bontis, 1998: 67).

Entelektüel sermaye unsurları içerisinde değeri en belirgin olan unsur müşteri sermayesidir. Müşteri sermayesi finansal göstergeler sayesinde kolayca takip edilebilir. Ancak entelektüel sermaye unsurları

Ali Şahin Örnek ve Siyret Ayas

içerisinde en kötü yönetileni de bu unsurdur (Stewart, 1997: 202-203). Müşteri sermayesinin etkili yönetilebilmesi bilginin, müşteri ilişkilerinin, bunların ortaya çıkardığı değerlerin doğru ve duyarlı ölçülmesiyle yakından ilişkilidir. Bu değişkenler arasında doğru orantı söz konusudur. Müşteri sermayesinin unsurları arasında müşteriler, işle ilgili yapılan işbirlikleri, markalar, lisans anlaşmaları, sözleşmeler, müşteri sadakati, dağıtım kanalları, franchising anlaşmaları yer almaktadır. Entelektüel sermaye unsurlarının uyumlu biçimde bir araya getirilmesinin yenilikçi iş davranışını tetikleme beklenmektedir.

YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI

Günümüz iş dünyasında değişim kaçınılmazdır. Değişime ayak uydurmanın ya da yön vermenin yolu ise yenilikten geçmektedir. İşletmelerin amacı müşterilerine yalnızca hizmet vermek değil aynı zamanda yaşam kalitelerini yükseltmek ve değişiklikleri teşvik etmektir (Drucker, 1998: 13). Bunu yaparken geleceklerini önemli ölçüde etkileyen yenilik kabiliyetleridir. İşletmeler varoluş mücadelesinde genellikle ürettikleri ürün üzerine yoğunlaşmakta ve yenileşmeye özen göstermektedirler.

Kırım'a (2008) göre yenilik (innovasyon), bir farklılaşma aracıdır, yaratıcılıkla ortaya çıkan işletmeye para kazandıran yenilikçi iş fikirleridir. Yenilikçi iş fikirlerinin uygulamaya geçirilmesiyle yenilikçi iş davranışı ortaya çıkmaktadır. Yenilikçi iş davranışı ise, çalışanların iş çevresine yeni ve yararlı fikirler, süreçler ve ürünler eklenmesini ve tanıtılmasını sağlayan birey davranışı olarak tarif edilmektedir (Mura vd., 2012: 2). Yenilikçi iş davranışı genel itibarıyla fikirlerin ortaya çıkarılması ve uygulanması süreçlerini kapsamaktadır. Yenilikçi davranış sonunda yenilikçi çıktılar elde edilmesi beklenir. İşletmelerde özellikle bir sorunla karşılaşıldığında, performansın yetersiz olduğu durumlarda ya da yenilik ihtiyacı algılandığında yenilikçi davranış sürecinin başlaması gerektiği düşünülmektedir (De Jong, Den Hartog, 2010: 24).

Yenilikçi davranış üzerine çalışan araştırmacılar yenilik sürecinin aşamalarını farklı boyutlarda ele almışlardır. Örneğin Scott ve Bruce (1994: 582) yenilikçi iş davranışının çok aşamalı süreçlerden oluştuğunu ileri sürmektedirler. Bu çok aşamalı sürecin her bir aşamasında farklı aktiviteler ve farklı bireysel davranışlar yer almaktadır. Shane, farklı kişilik boyutlarını ve çevresel boyutları yenilikçi davranış oluşumundaki başat faktörler olarak değerlendirmektedir (De Jong, Den Hartog, 2010: 24). Janssen'e göre yenilikçi davranış, problemin tanımlanması, fikrin geliştirilmesi, desteğin sağlanması ve yenilikçi fikrin uygulamaya

Entelektüel Sermaye ile Yenilikçi İş Davranışının İşletme Performansına Etkisi: Bilişim Sektörü Uygulaması

geçirilmesi ile ortaya çıkmaktadır (Knol, van Linge, 2009: 361). Kanter ise yenilikçi davranışı üç boyutta incelemektedir. Ona göre yenilikçi davranış; fikrin üretilmesi, koalisyon kurma ve fikrin uygulanması aşamalarından meydana gelmektedir (Scott, Bruce, 1994: 582; De Jong, Den Hartog, 2010: 24).

Fikrin Keşfi

Fikrin/sorunun tanımlanması aşaması yenilikçi davranış geliştirmenin ilk aşamasıdır. Sorunun tanımlanması, ürün, hizmet ya da iş süreci geliştirmeye ilgili olarak farklı yolların keşfedilmesi bu aşamanın en belirgin aktiviteleridir (Oukes, 2010). Mevcut ürün ve hizmetleri geliştirecek yeni yollar aranması, işin tasarımına ilişkin süreçlerin geliştirilmesi, yeni ürün ve hizmet alternatiflerinin bulunması bu aşamada gerçekleştirilen faaliyetlerden bazılarıdır. Yoğun piyasa araştırmaları, müşterilerden alınan geribildirimler bu aşamada değerlendirilmektedir. Bu sayede hangi alanda nasıl bir yenilik yapılması gerektiği ortaya çıkmaktadır (De Jong, Den Hartog, 2010: 24). Alan ve gidiş yolu belirlendikten sonra ikinci adım olan fikrin üretilmesi aşamasına geçilmektedir.

Fikrin Üretilmesi

Fikrin üretilmesi aşamasında amaç, sorunu çözmek ya da performansı artırmak için gerekli olan bilgilerin toplanması ve düzenlenmesidir (De Jong, Den Hartog, 2010: 24). Steve Jobs'ın da geliştirilecek ürün veya hizmet fikri için vurguladığı gibi: "Geliştirilen her fikir çığınca muhteşem olmalıdır". Müşteriler kişiliksiz, sıradan ve sıkıcı ürünleri almaktan kaçınmaktadır. Bu nedenle fikirler deneyimle desteklenir, eğlence ve sıradışılık unsurları fikirlere dahil edilirse işletmelerin başarı şansları artmaktadır (Kırım, 2008: 221).

Yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasını kolaylaştıran pek çok faktör vardır. Dışsal faktörler şöyle sıralanabilir: Beklenmedik gelişmeler, beklentiler ile elde edilen sonuçlar arasındaki bağdaşmazlıklar, sürece yönelik ihtiyaçlar, sektörde veya pazarda yaşanan değişiklikler, demografik değişiklikler, algılama değişiklikleri, işle ilgili yeni bilgilerin ortaya çıkmasıdır. Saydığımız bu faktörler risk, tehlike ve karmaşıklık bakımından birbirinden farklı olsalar da birbiriyle çakışmakta ve yenilik potansiyeli yaratabilmektedirler (Drucker, 2003: 119-130).

Ali Şahin Örnek ve Siyret Ayas

Fikrin Desteklenmesi

Bu aşama, fikrin destek bulmasını, yenilikçi davranışa güven duyulmasını, coşkulu bir yapının oluşumunu, sürece doğru çalışanların dahil edilmesini ve kalıcılığın sağlanmasını içermektedir (De Jong, Den Hartog, 2010: 24). Yenilikçi fikirler performansta oluşan boşluğu dolduracağı ümidiyle cazip görünürler. Pek çok iş fikrinin işletme açısından yararı, fikri geliştirme ve/veya uygulama maliyetlerinin karşılanıp karşılanmayacağı belirsizdir. Fikrin desteklenmesi noktasında yöneticilere büyük iş düşmektedir. Verecekleri yanlış kararlar gün ışığını görme olasılığı olmayan fırsatların peşlerinde koşmalarına veya bu süreci aksatmalarına neden olabilir (Anthony vd. 2010: 132). Bu yüzden yenilikçi fikirlerin çalışma arkadaşları, liderler veya müşterilerce desteklenip zenginleştirilmesi ve uygulamaya hazır hale getirilmesi gerekmektedir (De Jong, Den Hartog, 2008: 7).

Fikrin Uygulanması

Yenilikçi bir fikir keşfedilmiş, üretilmiş ve desteklenmiş olabilir. Ama bu fikir işletmenin herhangi bir alanında kullanılmıyorsa işe yaramıyor demektir. Yenilikçi fikirlerin değerlerinin kanıtı uygulamaya geçirilmesidir. Uygulamaya geçirilmemiş her yeni fikir "bir dağ başında" bekliyor demektir (Levitt, 2003: 174). Destek bulan yenilikçi fikrin/prototipin veya modelin uygulanmasıyla yenilik süreci tamamlanmış olmaktadır. Yenilikçi fikrin verimliliği ve üretkenliği müşterilerden elde edilen geri bildirimlerden anlaşılmaktadır (Scott, Bruce, 1994: 582). Fikrin uygulamaya geçiriliş aşamasında çalışanlar, koordineli ve entegre bir biçimde çalışırlarsa ancak o zaman yeniliği bir adım ileriye taşımış; işletme içerisinde rutin hale getirmiş olurlar (Radaelli vd., 2014: 401).

İŞLETME PERFORMANSI

Performans, yönetim yazınında üzerinde çok durulan konulardan biridir. Çünkü performans ölçümleri strateji belirlemek (yol haritası çizmek) adına oldukça önemlidir. Yönetim ölçmeyi gerektirir. Ölçülemeyen şeyin kontrolü yapılamamakta dolayısıyla yönetilememektedir. İşletme performansı, işletme politikalarına ilişkin deneysel araştırmaların önemli bir bileşenidir. İşletmelerde performans ölçümüne yönelik araştırmalara hem akademik çalışmalarda hem de uygulamada rastlanmaktadır (Venkatraman, Ramanujam, 1986; 801). Karmaşık ve çok boyutlu bir kavramdır (Dess, Robinson, 1984; 265). Performans ölçme ve değerlendirme: Kişi, grup ya da kurumun bir konudaki etkililiğini belirli

Entelektüel Sermaye ile Yenilikçi İş Davranışının İşletme Performansına Etkisi: Bilişim Sektörü Uygulaması

kriterlere göre analiz etme ve başarı düzeyini görme imkânı sunmaktadır (Öncü vd., 2013: 121).

İşletme performansı her ne kadar ekonomik boyutlara odaklansa da yapılan araştırmalarda doğru ölçümleri elde etmek zordur. Karşılaşılan ilk zorluk pek çok sektörde faaliyet gösteren işletmelerin iş birimlerinde görülmektedir. İkinci zorluk ise, özel alanlarda faaliyet gösteren işletmelerin kendisidir. Çünkü bu durumlarda işletmede ya verilere ulaşmak zordur ya da işletme sahipleri, işletmeleriyle ilgili verileri paylaşma noktasında hassas davranmaktadır (Dess, Robinson, 1984: 265-266).

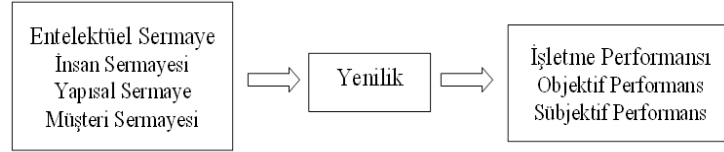
Alana ilişkin yapılan çalışmalarda araştırmacılar; satışlardaki artış, pazar payı, karlılık gibi birçok performans ölçütünü içeren objektif ve sübjektif verileri değerlendirmişlerdir (Dawes, 1999: 68). İşletme performansı, finansal olan veya finansal olmayan verilere göre objektif ve sübjektif olarak ölçülebilmektedir. Objektif ölçümler, nicel veriler yoluyla elde edilirken; sübjektif ölçümler, rakipler veya işletmenin beklentilerine göre algısal sorular yardımıyla yapılmaktadır (Yıldız, 2011; 12).

Objektif performans ölçümünde işletmelerin satışlarındaki büyüme, karlılık, yatırım, satış ve özkaynaklardan elde edilen oranlar gibi finansal göstergeler kullanılmaktadır. Sübjektif performans olarak bilinen finansal olmayan işletme performansı ölçümlerinde ise; pazar payı, piyasaya sürülen yeni ürün sayısı, ürün kalitesi, pazarlama etkinliği ve teknolojik etkinlik ölçümleri gibi göstergeler kullanılmaktadır. İşletme performansı, objektif (finansal olan) veya sübjektif (finansal olmayan) göstergelerden yalnız biriyle ölçülebildiği gibi her ikisiyle de ölçülebilmektedir (Venkatraman, Ramanujam, 1986: 801-804). Şirket karnesi gibi ölçüm yöntemleri işletmelerin finansal olan ve olmayan göstergelerinin ölçülmesinde kullanılmaktadır (Kaplan, Norton, 2007: 11). Bu ölçümlere ilişkin veriler birincil kaynaklardan (direk işletmeden elde edilen veriler) ya da ikincil kaynaklardan (mevcut açık kaynaklardan elde edilen veriler) elde edilmektedir. Venkatraman ve Ramanujam'a göre (1986: 801-804) işletme performansının ölçülmesinde piyasa ve değer tabanlı yapılan ölçümler, muhasebe tabanlı yapılan ölçümlerden daha uygun sonuçlar vermektedir. Yine de objektif performans ölçümlerine yönelik yaklaşım işletmelerin finansal amaçlarını yansıtmakta daha belirleyici ve daha meşru görülmektedir.

ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

İşletmelerde performans ölçümünün nihai amacı karlılığı sürdürülebilir kılmaktır. İşletmeler operasyonel ve stratejik faaliyetlerini bu amaç doğrultusunda yönetirler. Bu kapsamda yapılan çalışmalardan en önemlisi, piyasadaki rakipler arasında fark yaratacak ve potansiyel müşterileri işletmeye çekecek yenilikler geliştirmektir. İşletmeler sahip oldukları insan varlığının zihinsel ve bedensel gücünden yeterince yararlanabilirlerse bunu başarabilirler. Genellikle işletmelerin yenilikçi çabaları; müşterilerinin ihtiyaçları ve onlardan gelen geribildirimler doğrultusunda şekillenmektedir. Ortaya çıkan yenilikçi fikirler, işletmenin yapısal sermayesiyle örtüştüğü ölçüde uygulamaya geçirilmekte ve performansı artırması beklenmektedir.

Yapılan çalışmalar entelektüel sermaye ile işletme performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki kurulabilmesi için öncelikle entelektüel sermayenin yeniliğe aktarılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Yeniliğe aktarılan entelektüel sermaye, işletmelerde başarılı bir şekilde yönetildiği takdirde performans gelişimini tetiklemektedir. Özellikle müşteri sermayesi üzerinde etkin rol oynayan yenilik, değer yaratan ürün ve hizmetlere dönüştürülerek işletme performansında artış yaratmaktadır (Narvekar, Jain, 2006: 178-179; Aydemir, 2008: 95). Bu durum Şekil 1’de gösterilmektedir.



Kaynak: Bontis vd. (2000: 97) ile Narvekar ve Jain'den (2006: 178) uyarlanmıştır.

Şekil 1: Entelektüel Sermaye, Yenilik ve İşletme Performansı İlişkisi

Araştırmalar göstermiştir ki entelektüel sermaye unsurları hem kendi içerisinde birbirlerini etkilemekte hem de yenilikçi davranış gelişimini desteklemektedir. Bu sayede nihai hedef olan performansın da pozitif yönde geliştiği görülmektedir. İşletmenin faaliyet gösterdiği alanda başarılı olabilmesi, sahip olduğu entelektüel sermayesini doğru kullanmasına ve yenilikçi davranış geliştirme becerisine bağlıdır (Sharabati vd., 2010: 114-116; Mention, 2012: 16; Akdağ, 2012: 53).

Performans gelişiminin devamlı teşvik edildiği işletmelerde yenilikçi iş davranışın üzerinde durulmaktadır. Yenilikçi iş davranışının geliştirilmesinde ise işletme içerisinde birlikteliğin sağlanması son derece

Entelektüel Sermaye ile Yenilikçi İş Davranışının İşletme Performansına Etkisi: Bilişim Sektörü Uygulaması

önemlidir. Çünkü yenilikçi düşünce veya buluş tek başına bireysel bir aktivite iken, yenilik yapmak ve bu yeniliği uygulamak toplu bir başarıdır (Mura vd., 2012: 2).

Yenilikçi davranış ve entelektüel sermaye arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır. Entelektüel sermaye unsurları yenilik yaratmak ve sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamak amacıyla gerekli olan yenilik faaliyetlerini desteklemektedir (Obeso vd., 2013: 315). Bunu da sahip olduğu insan sermayesi sayesinde yerine getirmektedir. İşletme içerisindeki insan sermayesi, işletmenin yapısal sermayesine uygun olan yeni fikirleri alır, benimser ve kendi iş rolüne, iş birimine veya organizasyonuna uygular (Akkoç vd., 2011: 389). İşyerinde çalışanlara, işlerini yerine getirirken yeteri kadar özerklik tanınmak ve kontrol serbestisi sağlamak, beyin fırtınası yapmalarını olanaklı kılmak, bilginin değişimini kolaylaştıracağı için, sorunların çözümü kolaylaşabilir (De Jong, Kemp, 2003: 194). Uygun ortama sahip olan çalışanlar, başarısız olma riskini diğer çalışanlara oranla daha kolay alabilmekte ve pek çok yenilikçi fikir ortaya çıkabilmektedir. Böylece çalışanların motivasyon ve verimliliği artmakta; işletme performansı olumlu yönde etkilenmektedir (Ramamoorthy vd., 2005: 144-145).

Yenilik, yapısal sermayenin temel fonksiyonlarından birisidir. Bu nedenle yenilikçi davranış, mevcut yapı içerisinde teşvik edilir, kolaylaştırılır ve geliştirilirse istenilen amaca ulaşılır (Knol, van Linge, 2009: 361). İşletmenin sahip olduğu entelektüel özellikler, patentler ve fikri mülkiyet hakları, yenilik süreci için girdi olarak kabul edilmekte ve yenilikçi davranış çıktılarının belirleyicisi olmaktadır (Mention, 2012: 20). Yapısal sermayenin gelişiminde büyük etkisi olan hakim kültür ve destekleyici iklim resmi olmayan kurallar bütününe ifade eder. Çalışanların fikirleri herkes tarafından destek gördüğü ölçüde yenilikçi davranış geliştirmeleri ve performansı artırmaları kolaylaşmaktadır (De Jong, Kemp, 2003: 194).

Müşteri sermayesi, bireyleri ve örgütleri farklı pek çok yolla etkileyebilmektedir. Bir işletmenin sahip olduğu iç ve dış bağlantıları içeren müşteri sermayesi, öğrenme ve yenilik yapmak için gerekli olan çalışan yeteneklerinin nedenini ifade eder (Fan, Lee, 2011: 173). Burada karşılıklı etkileşim son derece kuvvetlidir. Bilgi paylaşımı sayesinde işletmeler, müşterilerin elde ettiği fayda düzeyini değerlendirmelerini sağlamakta ve onları etkileyebilmektedirler (Mura vd., 2012: 4). Müşteri ilişkilerini etkin yöneten işletmeler, müşteri isteklerine cevap veren yenilikçi fikirler geliştirebilmektedir (Kheng vd., 2013: 50).

Ali Şahin Örnek ve Siyret Ayas

Müşterilerin taleplerinde yaşanan en küçük değişiklik bile firmaların satışlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Talepteki değişimler yenilikçi davranışı teşvik etmekte, müşterilerin farklı ürün ve hizmetleri talep etmesiyle de çalışanlar, müşteri ihtiyaçları ve yenilikçi fikirler arasında bağlantı kurarak talebi karşılamaya yönelmektedirler (De Jong, Kemp, 2003: 195). Müşterilerin istediklerini değil, istediklerinden daha iyisini yapmak ve bu düşünceye uygun bir müşteri odaklı yenilikçi davranış modeli geliştirmek firma performansı açısından oldukça yararlıdır.

Araştırmanın modeline bağlı olarak çalışmanın uygulama aşamasında, işletmenin sahip olduğu entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışına etkisi ve bu etkinin işletme performansına yansımaları ölçmeye yönelik üç temel hipotez geliştirilmiş ve sınanmıştır. Geliştirilen ve sınanan hipotezler şu şekildedir:

H1: Çalışanlarda entelektüel sermaye artarken yenilikçi iş davranışı da artar.

H2: Çalışanların yenilikçi iş davranışı artarken işletmelerin objektif performansları da artar.

H3: Çalışanların yenilikçi iş davranışı artarken işletmelerin subjektif performansları da artar.

BİLİŞİM SEKTÖRÜNE YÖNELİK GÖRGÜL ÇALIŞMANIN ANALİZİ

Son yıllarda yaşanan, sektörleri temelden değiştiren gelişmeler, işletmelerin piyasa içerisinde rekabet edebilirliğini ve sürdürülebilirliğini zorlaştırmıştır. Bu nedenle işletmeler açısından sürekli gelişim ve yenilik yaratma temel ihtiyaç haline gelmektedir. Yenilikçi fikirlerin ortaya çıkarılması ve uygulanması entelektüel sermayenin kullanımıyla yakından ilgilidir. Bu bölümde kuramsal çerçeveye uygun olarak entelektüel sermaye, yenilikçi iş davranışı ve işletme performansı arasındaki ilişki belirlenmeye ve hipotezler test edilerek uygulayıcılara yol gösterilmeye çalışılacaktır.

Araştırmanın Konusu

Çalışma kapsamında bilişim sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin sahip olduğu entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışı geliştirmeleri üzerine etkisi ve performansına yansımaları incelenmiştir. Entelektüel sermaye kavramını oluşturan unsurlar; insan sermayesi, yapısal sermaye ve müşteri sermayesidir. Araştırmanın yapıldığı işletmedeki entelektüel sermaye unsurlarının yenilikçi iş davranışları üzerindeki etki dereceleri ve bu yenilikçi iş davranışlarının uygulanması ile

Entelektüel Sermaye ile Yenilikçi İş Davranışının İşletme Performansına Etkisi: Bilişim Sektörü Uygulaması

performanstaki değişimlerin saptanması araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

Araştırmanın Amacı ve Araştırma Soruları

Araştırmanın temel amacı, işletmelerin sahip olduğu entelektüel sermaye unsurlarını ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi açığa çıkarmaktır. Ayrıca elde edilen yenilikçi çıktılar sayesinde işletme performansının ne yönde seyrettiğinin tespitine çalışılacaktır.

Araştırmada cevabı aranacak temel sorular şunlardır:

- Entelektüel sermaye ve yenilikçi iş davranışı denilince ne anlaşılacaktır?
- Entelektüel sermaye ve yenilikçi iş davranışı, işletme performansı açısından ne derece önemlidir?
- İşletmenin sahip olduğu entelektüel sermaye, yenilikçi iş davranışı üzerinde ne tür bir etkiye sahiptir?
- Yenilikçi iş davranışı sonucunda elde edilen çıktılar, işletme performansında ne yönde bir değişim yaratmaktadır?

Araştırmanın Yöntem ve Tekniği

Araştırmada Survey yöntemi ve anket tekniği kullanılmıştır. Soru kağıdı oluşturulurken daha önce yapılmış olan çalışmalar irdelenmiştir. Anket, araştırmanın amacı doğrultusunda önceki çalışmalarda kullanılan farklı ölçeklerin yeniden gözden geçirilmesiyle hazırlanmıştır. Araştırma ile ilgili veri toplama aracı olarak Nazari (2011) ve arkadaşlarının geliştirdiği ve Şahin (2012)'in uyarladığı "Entelektüel Sermaye", De Jong ve Den Hartog (2010)'un geliştirdiği "Yenilikçi İş Davranışı" ve Bontis (1998) ve Akdağ (2012)'in geliştirmiş olduğu "Performans" ölçekleri değerlendirilmiştir. Söz konusu soru kağıtları çalışmaya uyarlanarak anket formu oluşturulmuştur.

Araştırmada, dört bölümden oluşan bir ankette yararlanılmıştır. Anketin ilk bölümündeki sorular "entelektüel sermaye", ikinci bölümündeki sorular "yenilikçi iş davranışı", üçüncü bölümündeki sorular "işletme performansı", dördüncü bölümdeki sorular da katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Anketteki soruların 5'i bilgi içerikli sorulardan oluşurken; diğer bölümlerde entelektüel sermayeyi ölçmeye yönelik 19, yenilikçi davranışı ölçmeye yönelik 17 ve işletme performansını ölçmeye yönelik 9 soruya yer verilmiştir. Entelektüel sermaye ve yenilikçi iş davranışı bölümünde yer alan sorular "kesinlikle katılmıyorum", "katılmıyorum", "kararsızım",

Ali Şahin Örnek ve Siyret Ayas

"katılıyorum" ve "kesinlikle katılıyorum" şeklinde düzenlenen 5'li Likert tipi ölçek üzerinden değerlendirilmiştir. İşletme performansının ölçülmesine yönelik hazırlanan bölümdeki sorular ise, "en düşük", "düşük", "orta", "yüksek" ve "en yüksek" şeklinde düzenlenen 5'li Likert tipi ölçek üzerinden ele alınmıştır.

Bulgular

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri incelendiğinde ortaya çıkan sonuçlar şu şekildedir; katılımcıların % 65,6 erkek, % 34,4 kadındır. Araştırmaya katılan işletme çalışanlarının % 10,4'ü "25 yaş ve altı" grupta yer almaktadır. Örneklem % 31,3'ü "26-35 yaş arası" grupta yer alırken, en çok gözlenen yaş aralığı % 37,5 oranla "36-45 yaş arasında" yer alan grup olmuştur. Örneklem grubunun % 14,6'sı "46-55 yaş arası", %3,1 ise "56-65 yaş arası" çalışanlardan oluşmaktadır. Örneklem içerisinde "66 yaş ve üzeri" çalışanlara rastlanmamıştır. Ayrıca araştırmaya katılanların % 3,1'i yaşını belirtmemiştir.

Araştırmaya katılanların eğitim düzeyleri incelendiğinde örneklem içerisinde "ilkokul-ortaokul", "doktora" mezunu ve "diğer" grubunu oluşturan çalışanlara rastlanmamıştır. "Lise mezunu" olanlar örneklem grubunun % 11.5'ini, "üniversite mezunu" olanlar %75'ini, "yüksek lisans mezunu" olanlar ise, grubun %13.5'ini oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan çalışanların sahip oldukları toplam iş tecrübeleri ise, 1 yıldan az olanlar örneklem %6,3'ünü oluştururken, "1-5 yıl arası" %18,8, "6-10 yıl arası" olanlar %28,1'ini, "11-15 yıl arası" olanlar ise, %16,7'sini oluşturmaktadır. 16 yıldan fazla çalışanlar bu örneklem % 30,2'sini kapsamaktadır. Çalışanların söz konusu işletmedeki deneyimleri "1 yıldan az" olanlar örneklem %16,6 oluştururken, "1-5 yıl arası" %29,2; "6-10 yıl arası" olanlar %30,2, "11-15 yıl arası" olanlar, %9'unu oluşturmaktadır. 16 yıldan fazla çalışanlar ise, örneklem %15'idir.

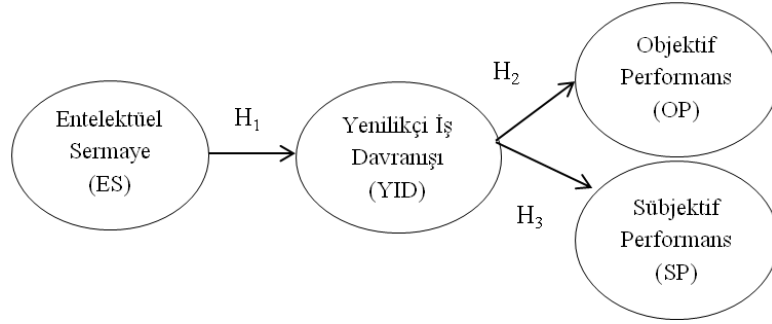
Birimlerin kategorik sorular içerisinde boyutlara verdikleri puanlar arasında fark olup olmadığı Kruskal-Wallis analizi ile araştırılmıştır. Rastlanan farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Mann-Whitney U testine başvurulmuştur. Çıkan sonuçlar neticesinde araştırmanın yürütüldüğü X işletmesinde çalışanların yaşı arttıkça yenilikçi fikirlerin uygulamaya konulmasının kolaylaştığı görülmektedir. Çalışanların eğitim seviyeleri ile yenilikçi fikrin keşfi, üretilmesi ve uygulanmasını aşamaları arasında doğru orantı olduğu bulgulanmış ve işletme çalışanlarının işletme içerisindeki deneyimi arttıkça fikrin keşfedilmesi, üretilmesi ve desteklenmesi deneyime bağlı olarak arttığı gözlenmiştir.

Entelektüel Sermaye ile Yenilikçi İş Davranışının İşletme Performansına Etkisi: Bilişim Sektörü Uygulaması

Ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach's Alpha istatistiği ile araştırılmış ve tüm ölçekler güvenilir bulunmuştur. En küçük güvenilirlik katsayısı 0,745 ile insan sermayesi boyutunda elde edilmiştir. En yüksek güvenilirlik katsayısı ise 0,888 ile yeni fikrin desteklenmesi boyutunda elde edilmiştir. Ölçeklerin ortalamaları incelendiğinde en küçük ortalama 3,839 ile yenilikçi fikrin uygulanması boyutunda elde edilirken maksimum ortalama ise 4,35 ile müşteri sermayesi ve sübjektif performans boyutlarında elde edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlikleri ve betimleyici sonuçları Tablo 2'de verilmiştir. Değişkenler arası korelasyonlar ve betimleyici istatistikler ise Tablo 3'te verilmiştir.

Araştırma modelinde kullanılan kısaltmalar şu şekildedir: IS; insan sermayesi, YS; yapısal sermaye, MS; müşteri sermayesi; ES; entelektüel sermaye, FK; fikrin keşfi, FU; fikrin üretilmesi, FD; fikrin desteklenmesi, FUY; fikrin uygulanması, YID; yenilikçi iş davranışı, OP; objektif performans, SP; sübjektif performans.

Çalışmanın uygulama aşamasında işletmenin sahip olduğu entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışına etkisi ve söz konusu etkinin işletme performansına yansımaya yönelik Şekil 2'deki model geliştirilmiş ve sınanmıştır.



Şekil 2. Ana Boyutlara Dayalı Yapısal Model

Tablo 3. Değişkenler Arası Korelasyonlar ve Betimleyici İstatistikler

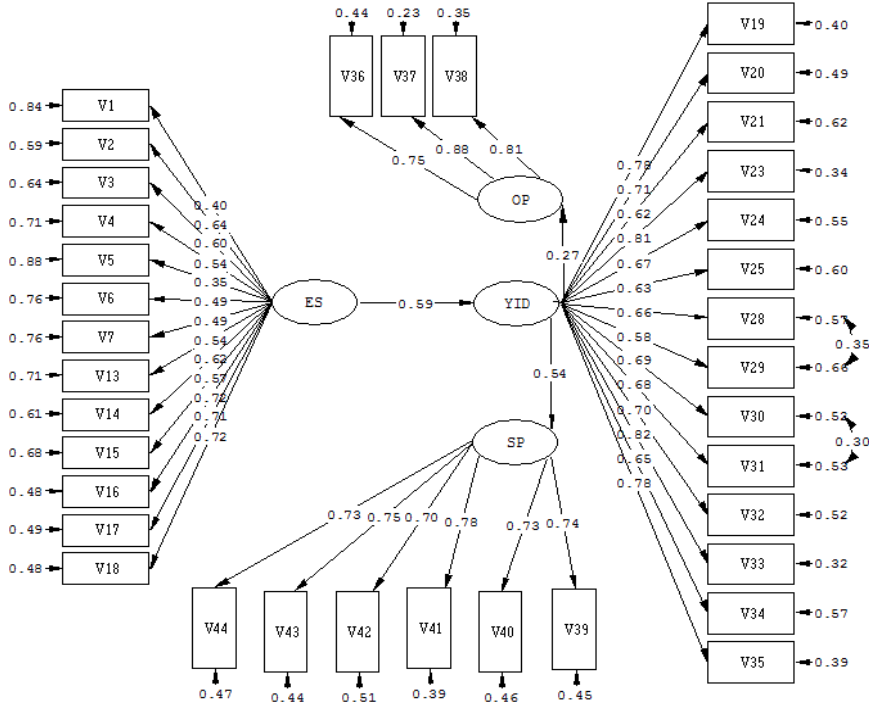
	Ort.	St. Sap	Deneşim	Org. Deneşim	Yaş	Eğitim	Cinsiyet	İS	YS	MS	FK	FU	FD	FUY	OP
Birey.Deneşim	3,46	1,273	R 1,000												
Org.Den.	2,76	1,263	R ,859***	1,000.											
Yaş	2,69	,989	R ,833***	,806***	1,000.										
Eğitim	3,02	,502	R ,145	-,073	-,127	1,000.									
Cinsiyet	1,66	,477	R ,230*	,179	,081	-,278***	1,000.								
TİS	4,058	,4365	R ,166	,143	,170	,144	-,070	1,000.							
YS	3,962	,5361	R ,106	,166	,103	,163	,499	,024	1,000.						
MS	4,354	,4454	R ,259*	,210*	,296***	,053	,026	,512***	,069	1,000.					
FK	4,031	,5045	R ,228*	,251*	,229*	,292***	,037	,388***	,032	,369***	1,000.				
FU	3,838	,6015	R ,237*	,297***	,231*	,303***	-,073	,285***	,040	,277***	,619***	1,000.			
FD	4,296	,5469	R ,169	,160	,204*	,247*	-,032	,473***	,028	,536***	,514**	,539***	1,000.		
FUY	4,130	,4839	R ,293***	,286***	,282**	,267***	,174	,368***	,059	,420***	,674***	,564***	,577**	1,000.	
OP	3,895	,5830	R ,103	,105	,132	,076	,056	,110	,311***	,224*	,170	,169	,095	,225*	1,000.
SP	4,352	,4593	R ,129	,124	,098	,269***	-,115	,288***	-,036	,360***	,417***	,366***	,422**	,319***	,360***

** Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlıdır (2 yönlü).

* Korelasyon 0.05 seviyesinde anlamlıdır (2 yönlü).

Ali Şahin Örnek ve Siyret Ayas

Entelektüel sermayenin, yenilikçi fikrin keşfi ve uygulanmasına nasıl bir etkiye sahip olduğunu ve bu etkilerin performansa yansımaları belirlemeye yönelik oluşturulan modele yönelik elde edilen uyum ölçütleri: $\chi^2=1023,31$ d.f.=589; $\chi^2/df=1,74$, RMSEA=0,088, NNFI=0,90, CFI=0,90, IFI=0,90, RMR=0,042 olarak elde edilmiştir. Uyum ölçütlerine bakıldığında elde edilen model kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 3'te verilmiştir. Yapısal modelin elde edilmesinde entelektüel sermaye boyutlarından yapısal sermayeye ait olan tüm gözlenen değişkenleri (V8-V12) istatistiksel açıdan anlamlı bulunmadığından modelden çıkartılmıştır. Ayrıca yenilikçi iş davranışı boyutunda yer alan V22, V26 ve V27 gözlenen değişkenleri modelin uyumunun yakalanabilmesi için analiz dışında tutulmuştur. Bu değişkenler analizden çıkartılınca model kabul edilebilir seviyeye gelmiştir.



Şekil 3. ES, YID ve OP Arasında Oluşturulan Modele Yönelik İlişkiler

Şekil 3'e göre, çalışanların entelektüel sermayesi ile yenilikçi iş davranışı arasında aynı yönde istatistiksel açıdan anlamlı 0,59 birimlik bir korelasyon elde edilmiştir ($t=5,19$ $p<,01$). Çalışanların entelektüel sermayelerinde gerçekleşen bir birimlik artıma yenilikçi iş davranışlarında 0,59 birim artıma sağlamaktadır. Çalışanların entelektüel sermayesi yenilikçi iş davranışında 0,3481 birimlik bir varyansla ilişkilendiği belirlenmiştir. Dolayısıyla H_1 desteklenmiştir.

Entelektüel Sermaye ile Yenilikçi İş Davranışının İşletme Performansına Etkisi: Bilişim Sektörü Uygulaması

Çalışanların yenilikçi iş davranışları ile işletmenin objektif performansı arasında aynı yönde istatistiksel açıdan anlamlı 0,27 birimlik bir korelasyon belirlenmiştir ($t=2,26$ $p<0,05$). Çalışanların yenilikçi iş davranışı, işletmenin objektif performansında 0,0729 birimlik bir varyansla ilişkilendirilmiştir. Çalışanlarda yenilikçi iş davranışı artarken İşletmede objektif performans artmaktadır. Dolayısıyla H_2 desteklenmiştir.

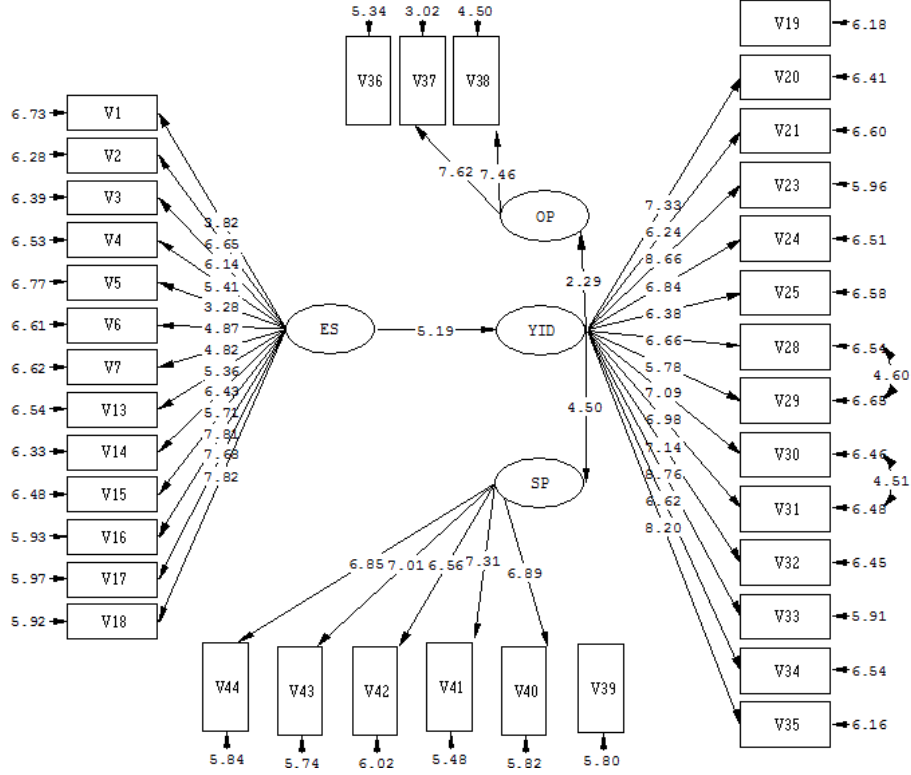
Çalışanların yenilikçi iş davranışları ile işletmenin subjektif performansı arasında aynı yönde istatistiksel açıdan anlamlı 0,54 birimlik bir korelasyon belirlenmiştir ($t=4,50$ $p<0,01$). Çalışanların yenilikçi davranışları, subjektif performansda 0,2916 birimlik bir varyansla ilişkilendirilmiştir. Bireylerde yenilikçi iş davranışı artarken örgütlerde subjektif performans artmaktadır. Dolayısıyla H_3 desteklenmiştir. Modele yönelik; yapısal ve indirgenmiş yapısal eşitlikler aşağıdaki gibi yazılabilir:

Yapısal Eşitlikler;	İndirgenmiş Yapısal Eşitlikler;
$OP = 0.27*YID, R^2 = 0.070$	$OP = 0.16*ES, R^2 = 0.024$
$SP = 0.54*YID, R^2 = 0.29$	$SP = 0.32*ES, R^2 = 0.100$
$YID = 0.59*ES, R^2 = 0.35$	$YID = 0.59*ES, R^2 = 0.35$

Ana Boyutlara Dayalı Yapısal Modele yönelik elde edilen yollara ait t istatistikleri grafiği Şekil 4'te verilmiştir.

Analiz sonuçlarına bakıldığında entelektüel sermaye ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik Mura ve arkadaşlarının (2012) yaptığı çalışmada insan sermayesi ve örgüt sermayesi (yapısal sermaye) ile yenilikçi iş davranışı arasında ilişkiye rastlanmamıştır. Ayrıca ilişki sermayesi olarak ele alınan müşteri sermayesi boyutu da yenilikçi iş davranışını yapısal sosyal sermaye boyutuyla etkilemektedir. Söz konusu sonuçlar bu çalışmayla kısmen örtüşmektedir. Bu çalışmada yapısal sermaye ve müşteri sermayesi ile yenilikçi iş davranışının ilk basamağı olan yenilikçi fikrin keşfi arasında ilişkiye rastlanmazken, insan sermayesi ile yenilikçi fikrin keşfi aşaması arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca yenilikçi iş davranışının işletme performansını bütünüyle pozitif ve anlamlı olarak artırdığı görülmektedir. Elde edilen sonuç; kuram ve benzer çalışmalarla uyumludur (Damanpour, Evan, 1984; Han vd. 1998; Çalışkan vd. 2011; Çalışkan, Akkoç, 2012). Sözü edilen çalışmalarda işletmelerin yenilikçi tutum ve davranışlarıyla işletme performansı arasındaki ilişki kuramsal açıdan ele alınmış ve işletme performansını anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Yenilik ve işletme performansı arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik bazı ampirik çalışmalarda ise, yenilikçi davranış ve işletme performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Yuan, 2005; Çalışkan, Akkoç, 2012). Söz konusu çalışmalarda ve çalışmamızda yenilikçi iş davranışının işletme performansı artırıcı özelliğe sahip olduğu bulgulanmıştır.

Ali Şahin Örnek ve Siyret Ayas



Şekil 4. ES, YID ve OP Arasında Oluşturulan Modele Yönelik Yolların t İstatistikleri

SONUÇ VE ÖNERİLER

Tüm dünyada bir dönüşüm yaşanmaktadır. İnsanlar, işletmeler ve hükümetler bu dönüşüm sürecinden büyük ölçüde etkilenmektedir. Dönüşümle birlikte yeni teknolojilere erişim kolaylaşmakta, ürün ve hizmet üretiminde sürece dayalı bir iyileşme gözlenmekte ve verimlilikte yüksek artış meydana gelmektedir. Ayrıca bugün çok önemli olan bir bilgi yarın değersiz bir yığına dönüşebilmektedir. Bu nedenle dönüşüm sürecinde bilginin kaynağı olan entelektüel sermayenin etkliliği her alanda hissedilmektedir. İş başarımında entelektüel sermayenin varlığı önemlidir ancak tek başına yeterli değildir. Yapılan araştırmalarda entelektüel sermayenin yeniliğe aktarıldığı ve bu sayede performansın da arttığı görülmektedir. Kısacası, çalışanların entelektüel sermaye temelli yenilikçi iş davranışı bugün pek çok işletme için hayati öneme sahiptir.

İşletmeler içerisinde yeniliğe dönüşebilen entelektüel sermaye, işletme performansını artırıcı özellik taşımaktadır. Hayatta kalmaktan öte stratejik düşünebilen ve yüksek performansa ihtiyaç duyan işletmeler; entelektüel sermaye ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi gözeterek hareket etmelidirler. Sürdürülebilir performansın sağlanmasında

Entelektüel Sermaye ile Yenilikçi İş Davranışının İşletme Performansına Etkisi: Bilişim Sektörü Uygulaması

entelektüel sermayenin etkin yönetimi anahtar rol oynamaktadır. Entelektüel sermayenin etkin bir şekilde yönetildiği işletmelerde bilgi paylaşımının da etkisiyle yenilik ve yenilikçilik faaliyetleri daha kolay bir biçimde ortaya çıkmaktadır. Bu sayede ürün, hizmet, patent ve süreçlerde artış görülmekte, müşteri ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik yeni ürün ve hizmetler piyasaya sunulmaktadır. Kısacası, yapısal sermayenin katkısıyla insan sermayesinin ortaya çıkardığı yenilikçi iş davranışı, müşteri sermayesini etkilemekte ve ondan etkilenmektedir. Bu etkileşim sonuç olarak performans gelişimini tetiklemektedir.

Entelektüel sermaye unsurları içerisinde özellikle müşteri sermayesinden elde edilen geri bildirimler sayesinde yenilikçi fikirler keşfedilmektedir. Yenilikçi fikirler, işletme içerisinde üretilip destek bulduktan sonra uygulanmakta ve performansa yansımaları beklenmektedir. Bu noktada yöneticilerin cevabını aradıkları bazı sorular şöyle sıralanabilir: "Acaba müşterilerden geri bildirim sağlandıktan sonra mı yenilikçi fikirler geliştirilmeli?" yoksa "yenilikçi fikirler geliştirildikten sonra mı müşteriler üzerinde değer yaratıp yaratmadığı ölçülmelidir?" Ayrıca "yenilik işletme içerisinde bir ihtiyaç mıdır?" yoksa "işletmenin ayrılmaz bir parçası mıdır?" soruları yeniliğe karar verme aşamasında, yöneticiler açısından stratejik öneme sahiptir.

İşletmelere yönelik öneriler: İşletmenin sahip olduğu insan sermayesi yenilikçi fikirler üretip geliştirmekte, onları destekleyip uygulamaktadır. Bu nedenle yenilikçi iş davranışı sürecinde yöneticilerin dikkat etmesi gereken bir diğer önemli konu da stratejik öneme sahip çalışanların korunması gerektiğidir. Gerekirse insan sermayesi yaratıcılıklarını arttırmak adına motive edilmeli, görüşlerine değer verilmeli ve beyin fırtınası yoluyla yenilikçi fikir geliştirmeleri sağlanmalıdır. Aynı şekilde müşterilerden elde edilecek geri bildirimler doğrultusunda yenilikçi iş davranışı süreci yönlendirilmelidir. Son olarak işletmenin sahip olduğu örgütsel yapı, yenilik yaratmaya uygun hale getirilmeli ve işletme içerisinde desteklenmelidir. Böylece elde edilecek performans daha etkili ve verimli sonuçlar doğurabilir.

Araştırmacılara yönelik öneriler: Araştırmacılar önceden geliştirilmiş ölçekler yardımıyla alt, orta ve üst kademe çalışanlarının yenilikçi iş davranışı geliştirme becerilerini teknoloji ve yaratıcılık gerektiren farklı sektörlerde de karşılaştırmalı biçimde inceleyebilirler. Ayrıca çalışmamızda yenilikçi iş davranışı sonucu ortaya çıkan yenilikçi çıktılar "çıktı" kavramını tam olarak yansıtmadığı gerekçesiyle kapsam dışı tutulmuştur. Belki "ürün ve hizmetler" denilerek yeniden araştırılabilir. Sonraki çalışmalara ışık tutmak ve yol göstermek adına ölçek geliştirip bu yenilikçi çıktılarının neler olabileceği ve işletme performansı üzerinde nasıl etki yarattıkları araştırmacılar tarafından incelenebilir.

Araştırmacılar yenilikçi iş davranışı üzerinde etkili olabilecek farklı değişkenlerle işletme performansı arasındaki ilişkileri inceleyebilirler. Örneğin, işletmenin sahip olduğu entelektüel sermayenin yanı sıra mevcut

Ali Şahin Örnek ve Siyret Ayas

iş yeri koşullarının ya da işletme kültürünün yenilikçi iş davranışı geliştirme becerisi üzerindeki etkisi ya da etkileri ölçülebilir. Araştırma İzmir'deki bilişim sektörü işletmelerinden birinde yapılmıştır. Bu durum araştırmanın kısıtlarından biri olmuştur. Daha sonraki çalışmalarda örneklem boyutunun daha büyük tutularak (sektördeki diğer işletmeler veya daha çok çalışanı olan işletmeler gibi), veri seti araştırmacıların bazı analizleri yapmasında ve modeldeki değişkenler arası ilişkileri ölçmelerinde kolaylık sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Ahmadi, A.A., Ahmadi, F., Shakeri, S. (2011). The Survey of Relationship Between Intellectual Capital (IC) and Organizational Performance (OP) Within The National Iranian South Oil Company, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(5), 369-380.
- Akdağ, G. (2012) Otel İşletmelerinde Entelektüel Sermaye ve Örgüt Performansı İlişkisi: Akdeniz Bölgesindeki Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, (Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Akkoç, İ., Çalışkan A., Turunç Ö. (2011). Gelişim Kültürü ve Lider Desteğinin Yenilikçi Davranış ve İş Performansına Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü, 19. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi 26-28 Mayıs 2011 Bildiriler Kitabı, 388-392, Çanakkale.
- Akyüz, Ö. F. (2005). *İnsan ve Bilgi Ekseninde Entelektüel Sermayenin Etkin Yönetimi*, İstanbul: THY Cem Ofset Matbaacılık.
- Anthony, S. D., Eyring, M., Gibson L. (2010). "İnovasyon Stratejinizi Planlamak", Çev: İlker Gülfidan, *Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler: İş Modeli İnovasyonu*, 129-152, İstanbul: MESS Yayınları.
- Arıkboğa, Ş. (2003). Entelektüel Sermaye, İstanbul: Derin Yayınları.
- Aydemir, O. (2008). Entelektüel Sermaye: Yeni Yaklaşımlar, (ed. Rıza Aşıkoğlu, Mustafa Kurt, Kerim Özcan), Entelektüel Sermaye: Teori, Uygulama ve Yeni Perspektifler, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bontis, N. (2002). National Intellectual Capital Index: Intellectual Capital Development in the Arab Region, United Nations Development Program Research Initiative, New York.
- Bontis, Nick. Intellectual Capital: An Exploratory Study That Develops Measures and Models, *Management Decision*, 36(2), 1998, 63-76.
- Bontis, N. & Serenko, A. (2004). Meta-Review of Knowledge Management and Intellectual Capital Literature: Citation Impact

Entelektüel Sermaye ile Yenilikçi İş Davranışının İşletme Performansına Etkisi: Bilişim Sektörü Uygulaması

- and Research Productivity Rankings, *Knowledge and Process Management*, 11(3), 185-198.
- Bontis, N., Keow, W.C.C., Richardson S. (2000). Intellectual Capital and Business Performance in Malaysian Industries, *Journal of Intellectual Capital*, 1(1), 85-100.
- Çalışkan, A. & Akkoç İ. (2012). Girişimci ve Yenilikçi Davranışın İş Performansına Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 1-29.
- Çalışkan, A., Akkoç, İ., Turunç Ö. (2011). Örgütsel Performansın Arttırılmasında Motivasyonel Davranışların Rolü: Yenilikçilik ve Girişimciliğin Araçlık Rolü, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 363-401.
- Damanpour, F. & Evan, W.M. (1984). Organizational Innovation and Performance: The Problem of Organizational Lag, *Administrative Science Quartely*, 29(3), 392-409.
- Dawes, J. (1999). The Relationship Between Subjective and Objective Company Performance Measures in Market Orientation Research: Further Empirical Evidence, *Marketing Bulletin, Research Note*: 3, 65-75.
- De Jong, J. & Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour, *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- De Jong, J.& Den Hartog, D. (2008). Innovative Work Behaviour: Measurement and Validation, *EIM Business and Policy Research Report, Workingpaper*, 3-27.
- De Jong, J. & Kemp R. (2003). Determinants of Co-workers' Innovative Behaviour: An Investigation Into Knowledge Intensive Services, *International Journal of Innovation Management*, 7(2), 189-212.
- Dess, G.G., Robinson R.B. (1984). Measuring Organizational Performance in The Absence of Objectictive Measures: The Case of The Privately-Held Firm and Conglomerate Business Unit, *Strategic Management Journal*, 5(3), Jul.-Sep, 265-273.
- Drucker, P. (2003). Yenilikçilik Disiplini, Çev: Ahmet Kardam, *Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler: Yenilikçilik*, 119-134, İstanbul: MESS Yayınları.
- Drucker, P. (1998). Devlet ve Politika Alanında, *Ekonomi Bilimi ve İş Dünyasında, Toplumda ve Dünya Görüşünde Yeni Gerçekler Çev: Birtane Karanakçı*, 6. Baskı, Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Edvinsson, L. (2002). Şirket Boylamı Çev: Ahmet Kardam, İstanbul Türk Henkel Dergisi Yayınları.

Ali Şahin Örnek ve Siyret Ayas

- Edvinsson, L. & Sullivan P. (1996). Developing a Model for Managing Intellectual Capital, *European Management Journal*, 14(4), 356-364.
- Ercan, M.K., Öztürk M.B., Demirgüneş K. (2003). *Değer Dayalı Yönetim ve Entelektüel Sermaye*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Eren, E.; Akpınar S. (2004). Yapısal Sermayenin İşletme Performansı Üzerine Etkilerinin Araştırılması, *Öneri Dergisi*, 6(22), 9-17.
- Erkal, Z.E. (2006). Entelektüel Sermaye Ölçülmesi ve Raporlanması, İstanbul: Derin Yayınları.
- Fan, I., Rongbin, Y.H., Lee, W.B. (2011). The Complex Intellectual Capital Characteristic of an Innovative Firm, (edi: Vincent Ribiere and Lugkana Worasinchai) *Proceeding of The 8th International Conference on Intellectual Capital, Knowledge Management & Organizational Learning*, Southeast Asia of Bangkok University, 172-181, Bangkok.
- Gorz, A. (2011). Maddesiz: Bilgi, Değer ve Sermaye Çev: Işık Ergüden, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Han, Jin K., Namwoon, K., Srivastava R.K. (1998). Market Orientation and Organizational Performance: Is Innovation a Missing Link?, *Journal of Marketing*, 62(4), 30-45.
- Hsu, Y.H. & Fang, W. (2009). Intellectual Capital and New Product Development Performance: The Mediating Role of Organizational Learning Capability, *Technological Forecasting and Social Change*, 76(5), 664-677.
- Jurczak, J. (2008). Intellectual Capital Measurement Methods, *Economics and Organization of Enterprise*, 1(1), 37-45.
- Kaplan, R.S. & Norton, D.P. (2007). *Balanced Scorecard: Şirket Stratejisini Eyleme Dönüştürmek Çev: Serra Egeli*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Karacan, S. (2007). Entelektüel Sermayenin Muhasebeleştirilmesi ve Finansal Tablolarda Sunulması: Entelektüel Sermayeye Muhasebe Bilgi Sistemi Açısından Bir Yaklaşım, Ankara: Orient Yayınları.
- Kheng, Y.K., June J., Mahmood R. (2013). The Determinants of Innovative Work Behaviour in The Knowledge Intensive Business Services Sector in Malaysia, *Asia Social Science*, 9(15), 47-59.
- Kırım, A. (2008). *Arman Kırım'dan İnnovasyon Dersleri*, 1. Baskı, İstanbul: Om Yayıncılık.
- Knight, D.J. (1999). Performance Measures for Increasing Intellectual Capital, *Strategy & Leadership*, 27(2), 22 – 27.
- Knol, J. & van Linge, R. (2009). Innovative Behaviour: The Effect of Structural And Psychological Empowerment on Nurses, *Journal of Advanced Nursing*, 65(2), 359-370.

Entelektüel Sermaye ile Yenilikçi İş Davranışının İşletme Performansına Etkisi: Bilişim Sektörü Uygulaması

- Levitt, T. (2003). "Yaratıcılık Yetmez", Çev: Ahmet Kardam, Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler: Yenilikçilik, 161-184, İstanbul: MESS Yayınları.
- Mention, A.L. (2012). Intellectual Capital, Innovation and Performance: a Systematic Review of The Literature, Business and Economic Research, 2(1), 1-37.
- Mura, M., Lettieri, E., Spiller, N., Radaelli, G. (2012). Intellectual Capital and Innovative Work Behaviour: Opening The Black Box, INTECH Open Access Article International Journal of Engineering Business Management, 4(39), 1-10.
- Narvekar, R.S. & Jain, K. (2006). A New Framework to Understand The Technological Innovation Process, Journal of Intellectual Capital, 7(2), 174-186.
- Obeso, M., Luengo, M.J., Intxausti, M.A. (2013). Managing Intellectual Capital in The Information and Communication Industry: The Spanish Case, (edi: Lidia Garcia, Arturo Rodrigues-Castellanos and Jon Barrutia-Guenaga) Proceeding of The 5th European Conference on Intellectual Capital, University of The Basque Country, 581-589, Bilbao.
- Oukes, T. (2010). Innovative Work Behaviour: A Case Study at A Tire Manufacturer, (Bachelor Thesis), Business Administration University Of Twente, Enschede, Netherlands.
- Önce, S. (1999). Muhasebe Bakış Açısı İle Entellektüel Sermaye, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Öncü, M.A., Mesci, M., Şahin, Ö., Faikoğlu F. (2013). Finansal Yeniliklerin İşletme Performansına Etkisi: İstanbul'daki Hizmet İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma, Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 5(3), 119-129.
- Pike, S., Rylander A., Roos G. (2002). Intellectual Capital Management and Disclosure, (edi: Chu Wei Choo and Nick Bontis), The Strategic Management of Intellectual Capital and Organizational Knowledge, 657-671, New York: Oxford University Press.
- Pirtini, S. (2004). Pazarlama Yönetimi Açısından Entelektüel Sermaye, İstanbul Türkmen Kitabevi.
- Radaelli, G., Lettieri, E., Muro, M., Spiller, N. (2014). Knowledge Sharing and Innovative Work Behaviour in Healthcare: A Micro Level Investigation of Direct and Indirect Effects, Creativity and Innovation Management, 23(4), 400-414.
- Ramamoorthy, N., Flood, P.C., Slattery, T., Sardesai, R. (2005). Determinants of Innovative Work Behaviour: Development and

Ali Şahin Örnek ve Siyret Ayas

- Test of an Integrated Model, Creativity and Innovation Management, 14(2), 142-150.
- Scott, S.G. & Reginald A.B. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in The Workplace, *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Sharabati, A.A., Jawad, S.N., Bontis N. (2010). Intellectual Capital and Business Performance in The Pharmaceutical Sector of Jordan, *Management Decision*, 48(1), 105-131.
- Stewart, A.T. (1997). Entelektüel Sermaye: Kuruluşların Yeni Zenginliği Çev: Nurettin Elhüseyni, İstanbul: MESS Yayınları.
- Stewart, A.T. (1991). Brainpower: Intellectual Capital is Becoming Corporate America's Most Valuable Asset and Can Be Its Sharpest Competitive Weapon. The Challenge is To Find What You Have – And Use It., *Fortune*, http://money.cnn.com/magazines/fortune/fortune_archive/1991/06/03/75096/ erişim tarihi: 08.02.2015.
- Sveiby, K.E. (1998). Intellectual Capital and Knowledge Management, <http://www.sveiby.com/articles/IntellectualCapital.html>, erişim tarihi: 25.02.2015.
- Şamiloğlu, F. (2002). Entelektüel Sermaye, Ankara Gazi Kitabevi.
- Venkatraman, N., Ramanujam, V. (1986). Measurement of Business Performance in Strategy Research: A Comparison of Approaches, *The Academy of Management Review*, 11(4), 801-814.
- Wee, J. & Chua A. (2013). Intellectual Capital Information in Organizations – Prevalence and Correlations With Organizational Performance, (edi: Lidia Garcia, Arturo Rodrigues-Castellanos and Jon Barrutia-Guenaga) *Proceeding of The 5th European Conference on Intellectual Capital*, University of The Basque Country, 581-589, Bilbao.
- www.nickbontis.com/main.swf erişim tarihi 27.02.2015.
- Yıldız, S. (2011). Entelektüel Sermayenin İşletme Performansına Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(3), 11-28.
- Yuan, F. (2005). Individual Innovation in The Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations, (PhD. Thesis), Texas A&M University, Texas, US.

CRITICAL SUCCESS FACTORS IN MERGER & ACQUISITION STRATEGIES: EVALUATION OF TURKISH MARKET

Ali Fatih Dalkılıç*, Melissa Nihal Cagle**

ABSTRACT

Merger and acquisitions is defined as a strategic decision to increase a firm's growth and enhance its operations (Saxena, 2012). Some proponents argue that mergers increase efficiency whereas opponents argue that they decrease consumer welfare by monopoly power (Coontz, 2004). There is a growing empirical literature documenting that mergers are efficient means for assets to be reallocated within the economy. In line with all these discussions Mergers and Acquisitions in the corporate world are achieving increasing importance and attention especially in the era of intense globalization. Grubb and Lamb (2000) states that only about 20 percent of all mergers really succeed. In 2014, there was a total of 130 deals with disclosed values totaling US\$17.7 billion in Turkey. Of these, 4 of them were above one billion US dollars and accounted for 51% of total transaction volume. This paper analyzes the sources of value creation in mergers and acquisitions; focus on critical success factors in merger & acquisition strategies and examines the transactions that took place in Turkey in 2014.

Keywords: *Merger, Acquisition, Due Diligence, Integration*

ŞİRKET BİRLEŞMELERİ VE SATIN ALMALARDA KRİTİK BAŞARI FAKTÖRLERİ: TÜRKİYE PAZARI BAĞLAMINDA BİR DEĞERLENDİRME

ÖZ

Şirket Birleşme ve Satın Almaları şirketlerin büyümesi ve faaliyetlerini geliştirmesi için uygulanan stratejik bir karardır (Saxena, 2012). Bu stratejik kararın savunucuları verimlilikteki artışa dikkat çekerken karşı grup monopolleşmeye ve tüketicilerin aleyhindeki etkilere dikkat çekmektedir (Coontz, 2004). Aynı zamanda Şirket Birleşme ve Satın Almalarının ekonomik çevredeki kaynak dağıtımına olumlu yönde katkı verdiği dair araştırmalar bulunmaktadır. Tüm bu tartışmaların yanısıra Şirket Birleşme ve Satın Almaları özellikle küreselleşme etkisi ile tüm dünyada önem arz etmekte ve iş dünyasının dikkatini çekmektedir. Grubb and Lamb'a (2000) göre bu tür birleşmelerin sadece %20 si başarı ile sonuçlanmaktadır. 2014 yılında Türkiye'de 130 adet birleşme raporlanmış ve toplam değer 51 milyar TL'ye ulaşmıştır. Bu işlemlerin sadece 4 tanesi toplam değer %51'ine denk gelmektedir. Bu çalışma Şirket Birleşme ve Satın Almalarında nasıl değer oluşturulduğuna odaklanmakta ve kritik başarı faktörlerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. 2014 yılında Türkiye pazarında yaşanan birleşmeler de değerlendirmeye alınmıştır.

Anahtar Sözcükler: *Birleşme, Satın Almalar, Değerleme, Entegrasyon*

* Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, İzmir, E-posta: fatih.dalkilic@deu.edu.tr

** Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, İzmir, E-posta: melissa.cagle@deu.edu.tr

INTRODUCTION

Corporate world is facing a significant economic change. Mergers and acquisitions have become strategic decision that implemented by large number of companies in the world. Mergers and acquisitions form a new economic, social and cultural environment, also enable strong companies grow faster than competitors and provide entrepreneurs rewards for their efforts, ensuring weaker companies are more quickly swallowed, or worse, made irrelevant through exclusion. Mergers and acquisitions are the vital part of any healthy economy and the primary way that companies are able to provide returns to owners and investors. Current study starts with a part on the motivation for merger and acquisitions and then lists the different types of M&A's. Since due diligence and integration concepts are usually taken as critical success factors there are separate sections included. Finally, up to date information and market data given for Turkish context provided through the study.

BACKGROUND LITERATURE

Motivation for Merger and Acquisition

In today's competitive business environment, organizations need to carefully consider the methods employed in pursuing their strategies. In order to achieve strategic growth via gaining access to new intellectual property, market share and technology; firms can either rely on their own resources or they can employ a dominant growth strategy for companies worldwide (McDonald et al., 2005) "merge/acquire". Merger and acquisitions is defined as a strategic decision to increase a firm's growth and enhance its operations (Saxena, 2012). There are several different motives provided for corporate mergers and acquisitions under literature. However, the prevailing rationale is said to be value creation.

Achieving access to additional resources is not the sole role of merger and acquisition; Chanmugam et al., (2005) states that post-merger integration of two organizations should yield value creation, while McDonald et al., (2005) states that the continued pressure for mergers and acquisitions is the result of stakeholders pursuit of increased shareholder value. Under literature an additional term employed for this value creation is "Synergy". Naude,et al. (2002) defines synergy as the added value and performance created from the combination of two

Critical Success Factors in Merger & Acquisition Strategies: Evaluation of Turkish Market

companies. Meaning that the result will be greater than the sum of the separate individual parts.

Naude, et al. (2002) also argues that sharing activities in the value chain often enhances a competitive advantage by lowering costs or encouraging differentiation, while Pettitt and Ferris (2013) states that the synergy arising from the combination of the acquirer and target's operations not only has the added benefit of increasing pricing power and sales volume in a market, but also the benefit of cost reduction. As firms employ merger and acquisitions as a method for achieving growth, as such the reduction in costs would easily benefit the economies of scale.

Another motivation for merger and acquisitions is the continuous need for adapting to changing environment conditions. In static markets and where shares of companies are steady it can be difficult for a new company to enter the market. In order to survive adverse economic climate, shift the corporation in an entirely new direction merger and acquisitions are stated to be the most extensively used strategy (Goyal and Joshi, 2012). Due to increasing competition (Amoateng, 2006), deregulation (Schuler and Jackson, 2001) mergers and acquisitions have also spread out to transnational markets. Which has had the benefit of lowering manufacturing costs and creating access to new workforce.

Merger and acquisition is also believed to reduce earnings volatility, risk and increase potential value by buying firms in other businesses and diversifying. However, there are mixed views regarding this. While merger and acquisition may hedge a firm against risk in the industry, it does not deliver value for shareholders (Servaes, 1996), since it is possible for shareholders to achieve the same hedge by diversifying their portfolios at a much lower cost than those associated with a merger. Also Wu, (2009) states that if the manager is not familiar with this new domain, he cannot diversify risks but can pick up risks and that the enterprise culture integration after merger could be very difficult.

Further motivation addressed under the literature is the hubris hypothesis. Fairholm, (2015) defines hubris as an excessive confidence, which leads a person to believe that they may do no wrong. Hubris hypothesis is an explanation for a non-rational motive for mergers. Managerial hubris is the unrealistic belief held by managers in bidding firms that they can manage the assets of a target firm more efficiently than the target firm's current management. Roll (1986) hypothesizes that because of this confidence, managers of bidding firms reach for targets

Ali Fatih Dalkılıç and Melissa Nihal Cagle

out of their reach since they overestimate their ability to profitably achieve them. The hubris theory states that when a merger or acquisition announcement is made, the shareholders of the bidding firm incur a loss in terms of the share price while those of the target firm generally have a contrary effect. Bidding firms "infected" by hubris pay too much for their targets. In such a case the merger would destroy value.

Managers' own personal incentive is said to be a much more prominent driving force behind mergers (Demian, 1994). Under agency theory the interests of the shareholders or owners are not parallel to the interests of management, and managers strive for their own interests since there is a separation of capital and control. More power is attached to running a larger corporation than a smaller one, executive salaries are highly correlated with company size. Also, since after most takeovers, some managers of the acquired companies lose their jobs merger can serve as a tool to reduce the chances of a takeover. This is also closely tied in with the empire-building motive for mergers. Ravenscraft and Scherer, (2011) states that even though gaining formal control and organizational integration leads to additional cost, managers seriously over estimate their ability to integrate, motivate and effectively control the companies they acquire.

Tamosiuniene and Duksaitiet (2009) lists the following aspects as seller's motives in a M& A transaction,

- Company doesn't have the resources to grow further; Because a company thinks it has maximized growth in its own market and does not think it can expand to new markets;
- It thinks it reached its historical peak of its valuation;
- Lack of viable replacement for the founder of the company, as the founder nears to retirement;
- Lack of access to capital (including the restrictions of borrowing capacity);
- If the company is owned by investors, they might want to cash out;
- New competitors emerge.

It is obvious that the choice to sell is one of the most dramatic – last and big decision that a company will ever make. It has an influence on everyone, associated with the company. At the same time, the decision to be a buyer today is a standard business tool, utilized by many, if not most, companies.

Critical Success Factors in Merger & Acquisition Strategies: Evaluation of Turkish Market

Types of Mergers and Acquisitions

There are two types of acquisitions; friendly or hostile. When the target firm expresses its agreement to be acquired the acquisition is said to be friendly, contrarily hostile acquisitions do not reach an agreement. Rossi and Volpin (2004) state that hostile takeovers (as the acquirer) are more common in countries with better shareholder protection. Firms in less investor protective countries are more likely to be targets of cross border mergers, than targets of domestic mergers. The authors study cross-border mergers among 49 countries and focus on all hostile bids, regardless of whether or not the deal was completed and analyze the quality of regulatory environment with the events of merger and acquisition activities. They state that, in general, common law countries have better investor protection than code law countries, they also report that the corporate governance quality of acquirers in cross border mergers is significantly higher than the quality of targets. Rossi and Volpin (2004) also state that even failed hostile takeovers will succeed in disciplining the management of the target company and improving governance. As it serves as a wake-up call for management to better their governance.

Zhu et al. (2010) also investigate cross border acquisitions. However, they analyze a partial acquisition of firms in 22 emerging market countries. Partial acquisition means the acquisition of a resource while partitioned into steps to allow only part of the resource to be acquired. The first step of a partial acquisition typically acquires part of the resource to be eagerly acquired while other steps defer further resource acquisition at a later stage. Zhu et al. (2010) report that the pre-acquisition performance of target firms is better when acquirers are foreigners. In contrast, the post-acquisition performance of target firms is better when acquirers are domestic firms.

It has also been observed that acquisition returns are impacted by the method of payment for acquisitions. The three methods available to a bidder are cash, stock, or a mixture of the two. Rossi and Volpin (2004) state that cash payment is negatively correlated with shareholder protection. An increase in the level of shareholder protection results in a reduction of the probability of using all cash. They also state that takeovers are paid entirely by cash in countries with lower investor protection.

There is an alternative form of acquisition referred to as a reverse takeover. Reverse takeover is defined as an acquisition of a publicly

Ali Fatih Dalkılıç and Melissa Nihal Cagle

traded firm by a private business in order to sell shares and raise capital. (Makamson, 2010) Also referred to as "backdoor listing", this acquisition type is stated to be an important financing vehicle for small and medium sized enterprises and allows for swift and cost effective access to the market (Brock, 2002). Haberberg and Rieple (2008) also state that sometimes the smaller firm will acquire management control of a larger or longer established company and keep its name for the combined entity.

Another type of acquisition is the reverse merger, which allows for a private company to get publicly listed in a short time period (Dash, 2010). Prior to transaction, two separate entities exist; a private and public entity. As the public shell is sold to the private concern, the private entity gains access to the public markets through a consistent process. (Pavkov, 2005) This method is employed when the private company has strong prospects and is eager to raise financing.

There are also four types of merger method covered under literature. These are horizontal, vertical, conglomerate, congeneric mergers. Horizontal mergers takes place where the two merging companies produce similar product in the same industry. They are more easily classified (Eckbo, 1983) and are a transaction where a competitor buys another competitor with the purpose to obtain economies of scale in overlapping operations and to eliminate competition (Sevenius, 2003 as cited in Pettersson, et al, 2013). Vertical mergers on the other hand, occurs when two firms working at different stages in the production of the same good combine, with the purpose to reduce transaction costs between the corporate value chains (Sevenius, 2003 as cited in Pettersson, et al, 2013).

Conglomerate mergers take place when the two firms operate in different industries. Levy and Sarnat (1970) states that while horizontal and vertical mergers can potentially produce value, the economic case for conglomerate merger is not clear as the production of economies of scale in production, research, distribution is not relevant, lacking discernible economic relationship between the parties to the merger. Amihud and Lev (1981) on the other hand claims that via diversification effect conglomerate merger leads to reduced risk for the combined entity. However, as addressed before, it has been argued that risk reduction cannot be beneficial to stockholders since it is possible for shareholders to achieve the same hedge by diversifying their portfolios at a much lower cost than those associated with a merger (Servaes, 1996), and if the manager is not familiar with this new domain, they can pick up

Critical Success Factors in Merger & Acquisition Strategies: Evaluation of Turkish Market

additional risk (Wu, 2009). Markovits,(2012) states that there are three types of conglomerate mergers; product diversification, geographic diversification and conglomerate mergers that eliminate an effective potential competitor.

Congeneric merger on the other hand is when a firm acquires another in the same industry, but neither in the same line of business nor a supplier or customer (Gitman, 1991) and produce complimentary activities (Gurusamy, (2009). Gurusamy, (2009) states that the purpose of congeneric merger is to benefit from the economies of scale and not to reduce the number of competitors.

Mergers that take place between or among firms in the same line of business are called horizontal mergers, such as when banks merge. When companies who are at different stages of production and distribution of a product merge, it is a vertical merger. A vertical merger can be a forward or backward vertical merger. In a forward vertical merger, the acquiring company expands forward toward the ultimate consumer. It may purchase a company that supplies it with a distribution net-work for its products, i.e., it acquires a company that it sells to. In a backward vertical merger, the acquiring company expands backward toward the source of its raw materials. For instances, a soft drink company might purchase a sugar manufacturer. A conglomerate merger takes place when the companies involved are in unrelated lines of business (Hock, 2015).

Mergers are undertaken for either strategic or financial reasons. Strategic mergers seek to achieve various economies of scale by eliminating redundant functions, increasing market share, improving raw material sourcing and finished product distribution, and so on. In these mergers, the operations of the acquiring and target firms are combined to achieve synergies, thereby causing the performance of the merged firm to exceed that of the pre-merged firms. Financial mergers are based on the acquisition of companies that can be restructured to improve their cash flow. These mergers involve the acquisition of the target firm by an acquirer, which may be another company or a group of investors that may even include the target firm's existing management. The objective of the acquirer is to cut costs drastically and sell off certain unproductive or non-compatible assets in an effort to increase the target firm's cash flow (Gitman, 2012).

Due Diligence for M&A Transactions

Weiner (2010) defines due diligence as a future-oriented super audit to help minimize the risk and maximize the shareholder value of an M&A transaction. According to White (2005), companies that enter into M&A activities should pursue a thorough and detailed due diligence process. In line with these definition and arguments we can clearly state that due diligence is at the heart of M&A process. White (2005:17) lists the related due diligence areas and goals as stated in Table 1.

Table 1: Areas of Due Diligence

Area	Goal
Strategic Positioning	Confirm an understanding of market position
Operational Performance	Confirm an understanding of operations procedures
Financial and Tax	Validate historical and current numbers
Legal Evaluation	Understand the corporate structure/legal issues

Source: White, B. B. (2005). Getting the most out of the due-diligence process. *Mortgage Banking*, 65(10).

Mergers and acquisitions typically involve a substantial amount of due diligence by the buyer. Before committing to the transaction, the buyer will want to ensure that it knows what it is buying and what obligations it is assuming, the nature and extent of the target company's contingent liabilities, problematic contracts, litigation risks and intellectual property issues, and much more. This is particularly true in private company acquisitions, where the target company has not been subject to the scrutiny of the public markets, and where the buyer has little (if any) ability to obtain the information it requires from public sources (Harroch and Lipkin, 2014).

Byington et al. (2005) lists some critical questions that should be asked during M&A process as follows;

- If the acquiring company is in the same general business field, are the software systems being used by the target company compatible? In which direction is a transition most feasible?
- Will the management team of the target company be willing to stay at a reasonable salary until a viable transition can take place?
- Will a significant increase in volume allow for decreased cost per unit?
- Will new technology be required to increase volume?
- What is the growth pattern trend of the targeted company?
- Is this an enthusiastic workplace?
- How difficult is it for the targeted company to recruit and maintain staff?
- Are effective training programs in place?

Critical Success Factors in Merger & Acquisition Strategies: Evaluation of Turkish Market

- Who has made the decisions as to how major costs have been booked?
- Have independent accountants/auditors reviewed booking procedures?
- What is the preferred method of this purchase, cash or stock?
- What would be a reasonable time period for the acquiring company to assume all management responsibility?

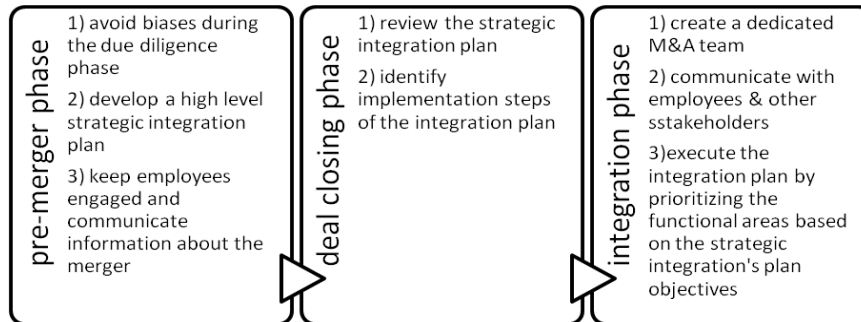
The potential risk in due diligence is not that companies fail to do it, but that they fail to do it well. Due diligence process should be considered as a vital step and companies should act accordingly.

Integration

Mergers have the potential for profit but Weber et al. (2013) lists three factors about this potential; organizational problems that occur after the merger entail many costs that negate the potential profit or do not allow for the realization of the M&A. secondly, there is a methodological problem with the measurement of the success and profitability of mergers and acquisitions, and therefore the existing profitability is not evident. Finally, the M&A causes reactions among external stakeholders that offset possible positive consequence. Such reactions include how customers decide to change their ways of buying products, whereas a continuous cash flow from these customers was part of the valuation of the acquired party. It is possible that only certain types of mergers bring a profit to the stockholders, whereas others do not.

Most mergers and acquisitions (M&A) fail to meet the expectations of the purchasers. It is clear that the due diligence, valuation analysis, and negotiation that precede the closing of a transaction cannot guarantee its success. Instead, the synergies and assumptions that supported the decision to acquire a target business will be realized only if the purchaser effectively integrates the target. Unfortunately, many purchasers either fail to plan the integration of the target adequately or conduct the integration process too slowly (Venema, 2015). Schmid et al. (2012) explains best practises for integration under 3 phases that explained in graph below.

Executives know instinctively that corporate culture matters in capturing value from M&A. In a recent survey by McKinsey and the Conference Board, 50 percent said that "cultural fit" lies at the heart of a value enhancing merger, and 25 percent called its absence the key reason a merger had failed. But 80 percent also admitted that culture is hard to define (McKinsey, 2010).



Source: Schmid, Sanchez, and Goldberg (2012) M&A Today: Great Challenges, But Great Opportunities The Journal of Corporate Accounting & Finance 2012

Figure 1: Best Practises for Integration Through the M&A Process

Integration can be defined in general terms as the process of combining two companies into one entity at every level. Specifically, integration involves the synthesis of people into one corporate culture. The new culture may simply be the culture of the acquiring company that is superimposed on the acquired company or some new entity that is a combination of the best aspects of both corporate cultures. Integration is also the combining of the two companies' systems into one set. These may range from information systems like company e-mail and intranets to, human systems like HR and purchasing departments and their accompanying policies and procedures (Knilians, 2009)

According to Knilians (2009) there are seven key levers that can influence the success or failure of a cultural integration initiative:

- Integration teams, which can build the necessary relationships between the two companies;
- Speed, which refers to the sense of urgency (not haste) that must accompany the integration;
- Leadership ,or buy-in to the process from key members of the management team;
- Communication, which must be consistent both internally (associates, board) and externally (shareholders, customers);
- Retention of valuable employees who can help smooth the transition;
- Culture, second in importance only to results; and
- Results, which are the ultimate goals of the merger, and which should guide the process.

Critical Success Factors in Merger & Acquisition Strategies: Evaluation of Turkish Market

M&A in Turkish Market

In 2014, there was a total of 130 deals with disclosed values totalling US\$17.7 billion. Of these, 4 of them were above one billion US dollars and accounted for 51% of total transaction volume. While high value transactions increased the total transaction volume, considering the fact that only 21 deals were larger than US\$100 million, we observed a continuation of the interest in SMEs as in previous years. On the other hand, of the deals with undisclosed values, we know that many of them were realized with deal values greater than US\$100 million. Including our estimates for the deals with undisclosed values, we anticipate that the total transaction volume in 2014 was US\$22 billion.

As an emerging market dependent on external finance, exporting to Europe but also bordering Syria, Turkey faced more than its fair share of challenges in 2014. However the level of Turkish mergers & acquisitions activity remained resilient, largely thanks to the depth of investor interest and the continued dynamism of the middle market. Under Table 2 the top 10 deals in the year of 2014 are presented.

With the transportation sector dominating the deal values (with a total of 6386 million dollars), the Energy sector struck a close second (with 4283 million dollars). National Lottery M&A activity resulted in a total of US\$2,755.0 million during 2014, which was acquired by the Net Şans-Hitay Joint Venture e in Turkey. The most prominent M&A activity we see under the Energy sector (Kemerköy and Yeniköy Thermal Power Plants) however resulted in a total of US\$2,671.0 million during 2014 with a stake of 100% acquired by IC İċtaş in Turkey. Garanti Bank, which is the second largest operating bank in Turkey on the other hand, was acquired by a foreign group (BBVA) with a stake of 14.89% for US\$2,463.0. The only retail firm on the list, Migros, was acquired by Anadolu Endüstri Holding for a stake of 40.25% for a deal value of US\$799.2. Under Table 3 the Merger and Acquisition deals in the years between 2010-2014 are presented.

Ali Fatih Dalkılıç and Melissa Nihal Cagle

Table 2: Top 10 Deals in 2014

Target	Sector	Acquirer	Country of Acquirer	Stake	Deal Value (US\$ million)
National Lottery	Services	Net Şans-Hitay Joint Venture	Turkey	N/A	2,755.0
Kemerköy and Yeniköy Thermal Power Plants	Energy	IC İçtaş	Turkey	100.00 %	2,671.0
Garanti Bank	Financial Services	BBVA	Spain	14.89%	2,463.4
Yatağan Thermal Power Plant	Energy	Elsan Elektrik	Turkey	100.00 %	1,091.0
Milas-Bodrum Airport	Transportation	TAV Havalimanları Holding	Turkey	N/A	989.0
Dalaman Airport	Transportation	YDA İnşaat	Turkey	N/A	977.0
Migros	Retail	Anadolu Endüstri Holding	Turkey	40.25%	799.2
Fenerbahçe -Kalamış Marina	Transportation	Tek-Art Kalamış and Fenerbahçe Marmara Tourism Facilities	Turkey	N/A	664.0
Derince Port	Transportation	Safı Katı Yakıt	Turkey	N/A	543.0
Orhaneli and Tunçbilek Thermal Power Plants and BLI Immovable Assets	Energy	Çelikler İnşaat	Turkey	100.00 %	521.0

Source: Ernst and Young (2015). Mergers and Acquisitions Report Turkey 2014

**Critical Success Factors in Merger & Acquisition Strategies:
Evaluation of Turkish Market**

Table 3: M&A deals in 5 years Deloitte 2014 report

Year	2010	2011	2012	2013	2014
Deal Number	190	237	253	215	236
Deal Volume	US\$17.3 billion	US\$15.0 billion	US\$22.0 billion	US\$17.5 billion	US\$21 billion
Privatizations / Share in Total	US\$2.9 billion / 17%	US\$1 billion / 7%	US\$6.4 billion / 29%	US\$6.6 billion / 38%	US\$8.6 billion / 41%
Foreign Investors	60% of deal value	74% of deal value	59% of deal value	30% (*) of deal value	38% (*) of deal value
Financial Investors	5% of deal value	8% of deal value	7% of deal value	12% of deal value	10% of deal value
Average Deal Size (**)	US\$91 mn	US \$63 mn	US\$87 mn	US\$81 mn	US\$89 mn
Share of Largest 10 Deals in Total Volume	61%	56%	71%	49%	58%
Largest Deal Value / Share in Total	US\$5.8 bn (Garanti Bank) / 34%	US\$2.1 bn (Genel Enerji) / 14%	US\$3.8 bn (Denizbank) / 17%	US\$1.7 bn (Toroşlar Electricity Disco) / 10%	US\$2.8 bn (Milli Piyango) / 13%

Source: Deloitte (2014) Annual Turkish M&A Review

The deal numbers have generally increased over the years. However, the largest number of deals went down in the year of 2012 with a total of 253 and volume of US\$22.0 billion. This accounted for US\$6.4 billion (which equals 29% of shares) in privatizations and 59% of which the deal value was provided by foreign investors. Out of the 10 largest shares in deal volume 2012 was equal to roughly 71%- the largest out of the 5 example years. An example of the largest deal that went down in this year is Denizbank at US\$3.8 billion (17% in shares).

DISCUSSION AND CONCLUSION

M&A is a tactic to execute strategy. It is not the strategy itself. Companies need to have a clear, well-defined strategy for their specific business pursuits. As part of the process, the business leader (typically the CEO) needs to consider all possible alternatives such as in-house development, license, partner, co-investment, acquire, merge, and so on, and come to the specific conclusion that a specific acquisition or merger

is the best way to go. There are three primary motivations for companies to make acquisitions (Edwards, 2014):

- Fill a strategic gap in the company's products/services, capabilities, technology, labor, processes, capacities, and so on.
- Enter or expand market access.
- Economies of scale, efficiency, effectiveness, and other profit-enhancing opportunities.

Andrade and Stafford (2004) states that there is a growing empirical literature documenting that mergers are efficient means for assets to be reallocated within the economy. M&A's are not easy to undertake and require a great deal of legal, financial and tax planning. Mergers and acquisitions are the vital part of any healthy economy and the primary way that companies are able to provide returns to owners and investors.

REFERENCES

- Amoateng, K. A. (2006). Innovation accounting analysis on cross-border mergers and acquisitions between Europe and the USA since the late 1990s. *Review of Accounting and Finance*, 5(1), 72-87.
- Amihud, Y., & Lev, B. (1981). Risk reduction as a managerial motive for conglomerate mergers. *The bell journal of economics*, 605-617.
- Andrade, G., & Stafford, E. (2004). Investigating the economic role of mergers. *Journal of Corporate Finance*, 10(1), 1-36.
- Brian H. .(2015). *Financial Decision Making, CMA Prep Book*
- Beladi, H., & Choi, E. K. (2008). *Frontiers of Economics and Globalization. Forecasting in the Presence of Structural Breaks and Model Uncertainty (Frontiers of Economics and Globalization, Volume 3) Emerald Group Publishing Limited, pp. v, 3.*
- Brock, J. (2002). *Regulating the Reverse Takeover. U. Toronto Fac. L. Rev.,60, 1.*
- Byington, J. R., Christensen, J. A., & McGee, W. J. (2006). M&A checklists for a post- SOX world. *Journal of Corporate Accounting & Finance*, 17(2), 31-36.
- Chanmugam, R., Shill, W., Mann, D., Ficery, K., & Pursche, B. (2005). The intelligent clean room: ensuring value capture in mergers and acquisitions. *Journal of Business Strategy*, 26(3), 43-49
- Coontz, G. (2004). Economic impact of corporate mergers and acquisitions on acquiring firm shareholder wealth. *The Park Place Economist*, 12(1), 62-70.

**Critical Success Factors in Merger & Acquisition Strategies:
Evaluation of Turkish Market**

- Dash, A. P. (2010). Mergers and Acquisitions. IK International Pvt Ltd.
- Deloitte (2014) Annual Turkish M&A Review
- Deman, S. (1949) The Theory of Corporate Takeover Bids: A Subgame Perfect Approach" Managerial and Decision Economics, 15: 4, Special Issue: Aspects of Corporate Governance, 383-397.
- Eckbo, B. E. (1983). Horizontal mergers, collusion, and stockholder wealth. *Journal of financial Economics*, 11(1), 241-273.
- Edwards, J. B. (2014). The Urge to Merge. *Journal of Corporate Accounting & Finance*, 25(2), 51-55.
- Engert, O., Gandhi, N., Schaninger, W., & So, J. (2010). Assessing cultural compatibility: A McKinsey perspective on getting practical about culture in M&A. *Perspectives on merger integration*.
- Ernst and Young (2015). Mergers and Acquisitions Report Turkey 2014
- Fairholm, G. W. (2015). Overcoming Workplace Pathologies.
- Goyal, K. A., & Joshi, V. (2012). Merger and Acquisition in Banking Industry: A Case Study of ICICI Bank Ltd. *International Journal of Research in Management*, 2(2), 30-40.
- Gitman LJ (1991). Principles of managerial finance. 6th edn. San Diego: Harper Collins
- Gitman, L. J., & Zutter, C. J. (2011). Principles of Managerial Finance 13th Edition. Prentice Hall.
- Gurusamy, S. (2009). Financial services and system. Tata McGraw-Hill Education Private Limited.
- Harroch, R. & Lipkin, D. (2014) 20 Key Due Diligence Activities In A Merger And Acquisition Transaction.
- Haberberg, A., & Rieple, A. (2008). Strategic management: theory and application. Oxford University Press.
- Knilians, G. (2009). Mergers and acquisitions: Best practices for successful integration. *Employment Relations Today*, 35(4), 39-46.
- Levy, H., & Sarnat, M. (1970). Diversification, portfolio analysis and the uneasy case for conglomerate mergers. *Journal of Finance*, 795-802.
- Markovits, R. S. (2012). Economics and the Interpretation and Application of US and EU Antitrust Law. Springer.
- Makamson, E. L. (2010). The reverse takeover: implications for strategy. *Academy of Strategic Management Journal*, 9(1), 111.
- McDonald, J., Coulthard, M., & De Lange, P. (2005). Planning for a successful merger or acquisition: Lessons from an Australian study. *Journal of Global Business and Technology*, 1(2), 1-11.

Ali Fatih Dalkılıç and Melissa Nihal Cagle

- Naudé, A., Heyns, D., Bester, C., Puig, J., & Tucker, G. (2002). Synergies within Barloworld. Unpublished manuscript, Barloworld Executive Development Programme, Gordon Institute of Business Science, Johannesburg.
- Pettitt, B. S., & Ferris, K. R. (2013). Valuation for mergers and acquisitions. FT Press.
- Pavkov, A. R. (2005). Ghouls and Godsend-A Critique of Reverse Merger Policy. *Berkeley Bus. LJ*, 3, 465-475.
- Pettersson, A., Pop, C., Petersson, T., & Svanberg, J. (2013). Who benefits?.
- Rossi, S., Volpin, P. F. (2004) Cross-country determinants of mergers and acquisitions," *Journal of Financial Economics*, 74 (2), 277-304.
- Ravenscraft, D. J., & Scherer, F. M. (2011). Mergers, sell-offs, and economic efficiency. Brookings Institution Press.
- Roll, R. (1986) The Hubris Hypothesis of Corporate Takeovers," *Journal of Business*, 59, 197-216.
- Saxena, S. P. (2012). Mergers and Acquisitions as a Strategic Tool to Gain Competitive Advantage by Exploiting Synergies: A Study of Merging & Non Merging Firms in Indian Aluminium Industry. This paper was published in edited volume titled *Innovation and Adaptability: Twin Engines of Sustained Growth*, by Bhakar SS and Pandey VK, Excel Books, New Delhi (2010) ISBN, 978-81.
- Schuler, R.S. and Jackson, S.E. (2001), HR issues and activities in mergers and acquisitions, *European Management Journal*, Vol. 19 No. 3, pp. 239-53.
- Schmid, A. S., Sánchez, C. M., & Goldberg, S. R. (2012). M&A today: Great challenges, but great opportunities. *Journal of Corporate Accounting & Finance*, 23(2), 3-8.
- Servaes, H. (1996). The value of diversification during the conglomerate merger wave. *Journal of Finance*, 1201-1225.
- Tamosiuniene, R., & Duksaite, E. The Importance of Mergers and Acquisitions in Today's Economy.
- Wu, J. (2009). Analysis of the Risk of Enterprise Merger as Viewed from Merger Motivation. *International Journal of Business and Management*, 3(4), 82-96.
- Venema, W. H. (2015). Integration: The Critical M&A Success Factor. *Journal of Corporate Accounting & Finance*, 26(4), 23-27.
- Weber, Y. (2013). A comprehensive guide to mergers & acquisitions: Managing the critical success factors across every stage of the M&A process. FT Press.

**Critical Success Factors in Merger & Acquisition Strategies:
Evaluation of Turkish Market**

Weiner, Jeffrey (2010). Due Diligence in M&A Transactions: A Conceptual Framework.

Zhu, P. C., Jog , V., Otchere, I. (2010) Partial acquisitions in emerging markets: A test of the strategic market entry and corporate control hypotheses" Journal of Corporate Finance, 288-305.

Gönderilme Tarihi: 31 Temmuz 2015
Kabul Edilme Tarihi: 10 Aralık 2015

İDARİ GÖREVE SAHİP AKADEMİSYENLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE KULLANDIKLARI ÇATIŞMA ÇÖZME STİLLERİ İLİŞKİSİ: İZMİR İLİ ÖRNEĞİ

Serap Şahin*, Sedef Gülsüm Aksu**

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, idari göreve sahip akademisyenlerin kişilik özellikleri ile örgüt içindeki çatışmaları çözmek için kullandıkları çatışma çözme stilleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda araştırma, İzmir İli'ndeki 7 devlet ve vakıf üniversitedeki İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'ne bağlı bölümlerde idari göreve sahip toplam 143 akademisyen üzerinde yürütülmüştür. Araştırma sonucunda, gelişime açıklık ile uzlaşma; uyumluluk ile ödün verme, bütünleştirme, kaçınma; dışadönüklük ile ödün verme; sorumluluk ile uzlaşma; nevroitiklik ile ödün verme arasında pozitif anlamlı, gelişime açıklık ile hükmetme; dışadönüklük ile kaçınma; sorumluluk ile hükmetme; nevroitiklik ile hükmetme arasında ise negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Anahtar Sözcükler: *Çatışma Çözme, Kişilik, Beş Büyük Kişilik Envanteri, Çatışma Çözme Stilleri*

RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY TRAITS OF UNIVERSITY ADMINISTRATORS AND THEIR CONFLICT RESOLUTION STYLES: IZMIR PROVINENCE EXAMPLE

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine statistical relationship between personality traits of university administrators and conflict resolution styles which used by the university administrators when resolving conflicts that occurred inside of the organization. For this purpose, the research took place in 143 Izmir province's university administrator academicians of seven public and private universities. At the result of research, statistically significant and positive relations were found between openness and compromising; agreeableness and obliging, integrating; openness and obliging; conscientiousness and compromising; neuroticism and obliging. Negative relations were found between openness and dominating; openness and avoiding; conscientiousness and dominating; neuroticism and dominating.

Keywords: *Conflict Management, Personality, The Big Five Personality Factors, Conflict Management Styles*

*Ege Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, İzmir, E-posta: sahin.serap@gmail.com

**Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İzmir, E-posta: sedef.aksu@deu.edu.tr

GİRİŞ

Tüm canlılar yaşamlarını devam ettirebilmek için sürekli olarak çevreleriyle, çevrelerindeki diğer insanlarla ve onları engelleyen olgularla mücadele etmek ve istediği şeye ulaşabilmek için onlarla çatışmak zorundadır (Eren,2008:609). Çatışma büyümek, gelişmek ve ilerleyebilmek için olmazsa olmaz bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel amaçların gerçekleşmesi için örgütteki farklı bireyler arasındaki bu anlaşmazlıkların tamamen ortadan kaldırılması veya yönetimi sağlanarak bireyler arası iş birliği oluşturulması gerekmektedir.

Günümüzde örgütlerde çeşitli nedenlerden dolayı ortaya çıkan çatışmaları yapıcı ve yaratıcı bir şekile dönüştürmek yöneticilerin zamanını alan en önemli konulardan biridir. Örgüt içindeki çeşitli alanlardaki ve düzeylerdeki farklılıkların çatışmaya yol açması olağan bir durumdur. Doğru özelliklere sahip ve bu özelliklerini çatışma çözmede doğru şekilde kullanabilen yöneticiler yoluyla bu anlaşmazlıklar örgütlerde avantaja çevrilebilir. Literatürde yöneticilerin kişilik özelliklerinin çatışma çözme ve yönetmede önemli bir faktör olduğunun üzerinde birçok çalışmada durulmuştur.

Bu çalışmada da yöneticilerin örgüt içindeki çatışmaları örgüt yararına yani fonksiyonel çatışmaya dönüştürmek veya çatışmayı tamamen ortadan kaldırmak amacıyla kullandıkları bir takım çatışma çözme stilleri ve yöneticilerin kişilik özellikleri ile kullandıkları çatışma çözme stilleri arasında literatürde belirtildiği gibi bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kişilik Kavramı

Kişilik en basit anlamıyla bir insanı diğerinden ayırt eden kendine has davranışlardır. Geniş tanımıyla ise, kişinin davranış kalıplarını kalıcı ve ayırt edici bir yönde etkileyen psikolojik özelliklerdir (Buchanan ve Huczynski, 2003:143). Kişilik genellikle, bireyin çevresiyle ve kendisiyle ilişkisinde gösterdiği kendine özgü, süreklilik ve bütünlük gösteren tutarlı davranışlar bütünüdür (Can, 2007:34). Kişilik, bireylerin diğerlerine karşı tepkileri ve diğerleriyle ilişki kurma yollarının toplamından oluşmaktadır (Goldberg,1990).

Paul Costa ve Robert McCrae tarafından 1985'te geliştirilen Beş Faktör Kişilik Kuramı bütün kişilik özelliklerini bünyesinde toplayan ve bu özellikleri geniş kapsamlı olarak açıklayan bir kuramdır. Bu noktada Beş Faktör Kişilik Kuramı, evrensel ve eksiksiz bütün kişilik özelliklerinin,

İdari Göreve Sahip Akademisyenlerin Kişilik Özellikleri İle Kullandıkları Çatışma Çözme Stilleri İlişkisi: İzmir İli Örneği

gözleme dayalı olarak beş temel boyutta ele alınıp sınıflandırılması olarak tanımlanabilir (Judge, 2002:798).

İnsan doğasını oluşturan yönüyle pek çok disiplinin insanı anlama çabası nedeniyle ilgisini çeken kişilik kavramı bu yönüyle çok geniş bir çalışma alanına sahiptir. Psikolojide merkez kabul edilen kişilik olgusu farklı disiplinlerin dikkatini çekmesi sonucu bu alanda bazen birbirine uyum gösteren bazen birbiriyle çatışan pek çok kurama sahiptir.

Costa ve McCrae (1992a:653)'ye göre Beş Faktör Kişilik Kuramı'nın geniş kabul görmesi dört temel kanıtı dayanmaktadır: 1) Beş faktörün hepsi belirgin davranış kalıplarına dayanır. 2) Her bir faktörle ilgili kişilik özellikleri çeşitli kişilik sistemlerinde bulunan faktörlerle ve doğal dillerdeki kişilik özellikleri tanımlarıyla tutarlıdır. 3) Bu faktörler farklı kültürlerde farklı ifade edilse de farklı yaş, cinsiyet, ırk ve dil gruplarında bulunur. 4) Tüm faktörlerin bazı biyolojik temelleri vardır.

Kişilik Kuramlarının Karşılaştırmalı İncelenmesi

Psikodinamik Kuramlar: Bireylerin içgüdüsel olarak hareket ettiğini ve bu nedenle kişiliğin de içgüdüsel ortama dayalı ele alınması gerektiğini savunurlar. Bu yaklaşımda çalışmalar yapan ünlü düşünürler: Sigmund Freud, Kişilik Kuramı Alfred Adler'in Kişilik Kuramı, Carl Gustav Jung'un Kişilik Kuramı, Karen Horney'in Kişilik Kuramı, Eric Ericson'un Kişilik Kuramı, Eric Berne'nin Kişilik Kuramı, Eric Fromm'un Kişilik Kuramı, Harry S. Sullivan'in Kişilik Kuramı.

Öğrenme Kuramları: Kişiliği öğrenme açısından değerlendirmekte ve kişiliği öğrenme davranışlarının bir yansıması olarak görmektedirler: Hans Jürgen Haysenc'in Kişilik Kuramı, B.F. Skinner'in Kişilik Kuramı, Albert Bandura'nın Kişilik Kuramı, Miller ve Dollard'ın Kişilik Kuramı, Abraham Maslow'un Kişilik Kuramı.

Fenomenolojik Kuramlar: Mevcut durumsal şartlar ile bireylerin karakter özellikleri arasında bir etkileşim bulunduğunu ve dış güçlerin etkisiyle hareket etmenin kişiliği açıklamaya yeterli olamayacağından hareketle yeni bir kişilik yaklaşımı geliştirmişlerdir. Bu yaklaşımda davranış, bireyin ve diğer insanların dünyayı algılamalarına göre oluşmaktadır. Dolayısıyla bireylerin kişilik yapılarındaki farklılıkların, bireylerin dünyaya bakış açıları ile yakın bir ilgisi bulunmaktadır. Bu yaklaşımı benimseyen araştırmacılar, bireylerin ihtiyaçları, beklentileri ve algılamalarını kişilik yapılarının oluşmasında önemli etkenler arasında saymaktadırlar. Carl Rogers'ın Kişilik Kuramı bu kurama örnektir.

Kişiliğe Tipolojik Yaklaşım: Kişiliği, belirli ölçüde belirli bir kişilik özelliği anlamına gelen tip kavramının içinde sınıflandırarak kişileri saptamaya, tarif etmeye ve gruplandırmaya çalışırlar. Bu gruplandırma çalışmalarında bireyin temel özelliklerini belirten ve devamlılık gösteren bazı karakteristik özellikleri üzerinde durulur. Bu alanda çalışmalar yapanlar: Jung'un Kişilik Tipolojisi, Eysenc'in Kişilik Tipolojisi, Kretschmer'in Kişilik Tipolojisi, Sheldon'ın Kişilik Tipolojisi, A ve B Tipi Kişilik.

Kişilliğin Sınıflandırılması

Farklı araştırmacılar tarafından incelenen ve ortaya konan bu beş temel faktör genel olarak, dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroz ve gelişime açıklık olarak ifade edilmektedir. Bu faktörler ayrıntılı bir biçimde Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1'deki temel boyutların özellikleri aşağıdaki gibi açıklanabilir (Kaşlı, 2009:25):

Faktör I-Dışa dönüklük (Extraversion): Bireylerin sosyal, girişken, konuşkan, samimi, dürüst, çabuk ilişki kurabilen, cesur, iddialı, enerjik, neşeli, iyimser, eğlenmeyi seven, insan odaklı ve sevgi dolu bir yapıya sahip olmalarını ifade etmektedir (Judge, 2002:798). Ayrıca sosyallik, insanlarla birlikte olmayı sevme, liderlik, güç gibi özellikler de bu faktörü temsil etmektedir (Somer vd., 2002: 23). Bu tür kişiliğe sahip bireylerin iletişim kurarken sıkıntı yaşamadıkları ve çevrelerindeki kişilerle kısa sürede ve rahat ilişki kurdukları söylenebilir (Sevi, 2009: 37-38; Costa vd., 1986:641).

Faktör II-Uyumluluk / Geçimlilik (Agreeableness): Kişilerin iyi huylu, ılımlı, işbirlikçi, yardımsever, duygusal, olgun, uyumlu, iyiliksever, başkalarına karşı dikkatli, kendine yetebilen, sempatik, fedakâr, alçak gönüllü, esnek, yumuşak kalpli, güvenilir, kibar, hoşgörülü, başkalarını seven, arkadaş canlısı gibi özelliklere sahip olmasıdır (Merdan, 2013:143; Digman, 1990: 424).

Faktör III-Sorumluluk / Öz Denetim (Conscientiousness): Sorumluluk sahibi bireyler amaca yönelik dürtülerini iyi kontrol edebildikleri gibi ayrıntılara da dikkat etmektedirler (Merdan,2013:143). Sorumluluk sahibi bireyler güvenilir, kararlı, titiz, tertipli, organize olmuş, dakik, güçlü, iradeli bir yapıya sahiptirler, işlerinde verilen sorumluluğu titiz bir şekilde yerine getirmeye çalışırlar ve sorumluluk almaktan kaçınmazlar (Sevi, 2009: 42-43). Başarı ihtiyacı ve kararlılık bu faktörün ilerletici yönü oluştururken, tedbirlilik ve ahlaki titizlik engelleyici yönü oluşturmaktadır (Somer vd., 2002:24).

**İdari Göreve Sahip Akademisyenlerin Kişilik Özellikleri İle Kullandıkları
Çatışma Çözme Stilleri İlişkisi: İzmir İli Örneği**

Tablo 1: Kişilik Sınıflandırmaları

YAZAR	FAKTÖR I	FAKTÖR II	FAKTÖR III	FAKTÖR IV	FAKTÖR V
Fiske (1949)	Sosyal adaptasyon	Uyumluluk	Gelişime açıklık	Duygusal kontrol	Öğrenmeye meraklılık
Eysenck (1970)	Dışadönüklük	Psikotiklik		Nevrotiklik	
Tupes & Christal (1961)	Kabarma	Uyumluluk	Güvenilirlik	Duygusallık	Kültür
Norman (1963)	Kabarma	Uyumluluk	Öz denetim	Duygusallık	Kültür
Borgatta (1964)	Girişkenlik	Sevimlilik	Görev odaklı	Duygusallık	Zeka
Smith (1967)	Dışa dönüklük	Uyumluluk	Karakter gücü	Duygusallık	Kıbarlık
Cattell (1957)	Exvia	Cortaria	Güçlü süperego	Anksiyete	Zeka
Guilford (1975)	Sosyal aktiflik	Paranoid eğilim	İçe dönük düşünme	Duygusal denge	
Digman (1988)	Dışa dönüklük	Uyumluluk	Gelişime Açıklık	Nevrotiklik	Zeka
Hogan (1986)	Sosyallik ve tutku	Sevimlilik	Sağduyu	Denglilik	Zekilik
Costa & McCrae (1985)	Dışa dönüklük	Uyumluluk	Öz denetim	Nevrotiklik	Açıklık
Peabody & Goldberg (1989)	Güç	Sevgi	İş	Duygu	Zeka
Buss & Plomin (1984)	Aktiflik	Sosyallik	Dürtüsellik	Duygusallık	
Tellegen (1985)	Pozitif duygusallık		Kendini tutma	Negatif duygusallık	
Lorr (1986)	Kişiler arası ilişki	Sosyallik düzeyi	Öz denetim	Duygusal denge	Bağımsızlık

Kaynak: Digman, J. M. (1990). Personality Structure: Emergence of the Five-Factor Model. Annual Review Of Psychology, 41(1), 417-440; Goldberg, L. R. (1990). An Alternative" Description of Personality": The Big-Five Factor Structure. Journal of Personality and Social Psychology, 59(6), 1216.

Faktör IV-Nevrotiklik (Neuroticism): Bu faktörün tanımlayıcı özellikleri arasında yetersiz, güvensiz, çekingen, endişeli, heyecanlı, kaygılı, kendine güvenmeyen, kötümser ve duygusal gibi kişilik özellikleri yer almaktadır (Merdan,2013:143;Costa vd., 2001: 322). Bu kişilik özelliğine sahip bireyler sinirli, gergin ve evhamlı oldukları için çoğu zaman stres altına girmektedirler (Isır, 2006:83).

Faktör V-Gelişime Açıklık (Openness to Experience): Gelişime açık bireylerin, hayal gücü geniş, entelektüel, maceracı, zeki, meraklı, yaratıcı, yeniliklere açık gibi özellikler taşıdıkları söylenebilir (Costa vd., 1986:641).

Ayrıca bu faktörün özellikleri arasında analitik düşünen, bağımsız, açık fikirli olma ile değişikliği sevmeye ve geleneksel olmama da sayılabilir. Gelişime açık bireyler işlerinde daha başarılı olmak amacıyla kendilerini yenileme, yetenek ve becerilerini geliştirme eğilimindedirler (Sevi, 2009:46).

Araştırmalar, beş faktör kişilik modelinin/yaklaşımının, iş yaşamında güdülenme, iş doyumunu, kariyer doyumunu, işten kaçma, işten ayrılma, müşteri ilişkileri, takım çalışması, örgütsel bağlılık, işgörenler arası ilişkiler (çatışma eğilimi ya da stres düzeyi gibi), performans (satış performansı gibi), yaratıcılık, stresle baş etme gibi birçok davranış boyutunu ölçme konusunda olumlu sonuçlar elde edildiğini göstermektedir.

Çatışma Kavramı

Çatışma sadece insanlara özgü bir olay değildir. Tüm canlılar yaşamlarını devam ettirebilmek için sürekli olarak çevreleri ile mücadele etmek ve yeri geldiğinde çatışmak zorundadırlar (Eren, 2013:589). İki ya da daha fazla sosyal varlık (bireyler, gruplar, örgütler ve toplumlar) hedeflerine ulaşmak için birbirleriyle temas halinde olduklarında, ilişkileri uyumsuz veya tutarsız hale gelebilir (Rahim,2001:1). Örgütlerde tüm çabalara rağmen çatışmaların önüne geçmek kolay değildir. Herhangi bir örgütte bazı bireylerarası çatışmalar kaçınılmazdır (Eren, 2013:587).

Çatışmanın kesin bir tanımını yapmak oldukça zordur çünkü çok farklı düzeyler, birimler veya yapılar arasında ortaya çıkabilir. Putnam ve Poole (1987) çatışmayı hedefleri, amaçları ve değerleri farklı olan ve bu amaçların gerçekleştirilmesinde birbirlerini potansiyel engel olarak gören birbirine bağlı kişilerin etkileşimi şeklinde tanımlamıştır. Çatışma iki veya daha fazla kişi veya grup arasındaki çeşitli kaynaklardan doğan anlaşmazlık olarak tanımlanabilir (Koçel, 2013:646). Çatışma, fizyolojik veya sosyo-psikolojik ihtiyaçların karşılanmasına engellerin meydana getirdiği gerginlik durumu olarak tanımlanır (Eren,2008:609). Bu çalışmada daha çok örgütsel bazdaki ve insanlar arasındaki çatışmalar üzerinde durulacaktır. Roloff(1987)'a göre örgütsel çatışma, kişinin çalışma arkadaşlarıyla veya örgütün hizmet veya ürün kullanan fakat birbirine bağlı olmayan bireylerle bağdaşmayan faaliyetlerde bir araya gelmeleri sonucu ortaya çıkar. Bir örgütte çatışma; bireyler ve grupların birlikte çalışma sorunlarından kaynaklanan ve normal faaliyetlerin durmasına veya karışmasına neden olan olaylar olarak tanımlanabilir (Eren, 2013:587).

Çatışmanın grup ve örgütlerde oynadığı rolü üzerine yapılan yorumlarda iki farklı yaklaşım vardır. Çatışma ile ilgili ilk yaklaşım bütün

İdari Göreve Sahip Akademisyenlerin Kişilik Özellikleri İle Kullandıkları Çatışma Çözme Stilleri İlişkisi: İzmir İli Örneği

çatışmaların kötü olduğunu ve kaçınılması gerektiğini varsaymaktadır (Robbins ve Judge, 2012:447). Bu fikri savunan araştırmacılar, çatışmaların örgüt verimliliğine zarar verdiğini ve bu yüzden örgüt içi çatışmaların minimum düzeyde tutulması gerektiğini düşünürler. Bu yaklaşım örgütte uyum, işbirliği ve çatışmasızlık durumu sağlandığında örgütsel verimliliğin sağlanacağı düşüncesine dayanmaktadır (Fayol, 1916/1949; Gulick ve Urwick, 1937; Taylor, 1911; Weber, 1929/1947). Modern yönetim organizasyon anlayışına göre ise çatışmalar kaçınılmazdır. Hiç çatışmanın olmadığı örgütlerde yenilik, değişim, yaratıcılık ve performans etkilenebileceği gibi sürekli ve önemli çatışmaların olduğu örgütlerde de kararların gecikmesi ve verilememesi tavizlerin sorunları çözmeye yetmemesi vs. gibi nedenlerle yine performans olumsuz yönde etkilenecek hatta örgütün yaşamı tehlikeye düşecektir (Koçel, 2013:646). Bu görüşün temel katkısı düşük düzeyde çatışmanın gurbun yaşamını devam ettirmesine, özeleştirme yapabilmesine ve yaratıcılığın yardımcı olabileceğine dikkat çekmesidir (Robbins ve Judge,2012:447). Günümüzün başarılı yöneticileri ise artık örgüt içerisindeki çatışmalardan kaçınmak yerine onları yönetmeye çalışmaktadırlar (Rahim ve ark., 2001).

Çatışmalardan bazılarının kaynağı kişilerin içinde, bazıları kişiler arasında, bazıları da örgüt içi çeşitli birimler arasındadır. Çatışmalarla ilgili nedenleri şöyle özetlemek mümkündür: işlerarası fonksiyonel bağlılık, kaynakların paylaşılması, amaç ve algılama farklılıkları, yönetim alanı ile ilgili belirsizlikler, iletişim eksikliği, statü, çıkar, kişilik ve yöneticilik tarzları arasındaki farklılıklar, örgüt içi mücadeleler (Koçel, 2013 651-654). Literatür taraması yapıldığında örgütsel çatışmaların altında yatan nedenleri sıralayan uzun listeler elde edebiliriz. Bunlar kıt kaynakları elde etmek için rekabet içerisinde olma, özerklik elde edebilmek adına çaba sarfetme ve alt hedeflerin uyumsuzluğu olabilir (Pondy, 1967). Literatürde, örgütlerde çatışma kaynağı ve nedeni olan hususlar üç ana başlık altında toplanabilir. Bunlar: örgüt içi bağımlılıklar, amaç farklılıkları ve algılama farklılıklarıdır (Eren, 2013:588).

Örgütsel davranış ve yönetim yazınında örgütsel çatışma türleri oldukça çeşitlidir. Örgütsel çatışma nedenlerine ya da gerçekleştiği düzeye (bireysel, grup, vb) göre sınıflandırılabilir. Guetzkow ve Gyr (1954)'a göre iki tür çatışma vardır. Bunlar: görev çatışması ve duygusal çatışma. Görev ve duygusal çatışmaları birbirinden ayırt etmek gerekir. Duygusal çatışma çatışan tarafların duyguları ya da hisleriyle ilgiliyken, asli çatışma görev veya işle ilgili diğer konularda ilişkilidir

Serap Şahin ve Sedef Gülsüm Aksu

(Rahim,2001:21). Rahim (2001) 'e göre ister görev ister duygusal olsun örgütsel çatışmalar örgütler arası ve örgüt içi olmak üzere iki ana gruba ayrılır.

Örgüt içi çatışmalar bireysel olarak, gruplar arasında veya grup içinde gerçekleşebilir. Bireyin kendi içlerindeki çatışma, çalışandan kendi uzmanlığına, ilgisine, hedeflerine ve değerlerine uymayan belirli görev ve rolleri yapması istendiğinde ortaya çıkar. İkili çatışma olarak da bilinen kişiler arası çatışmalar, aynı veya farklı hiyerarşik düzeylerdeki kişi veya birimler arasında oluşan anlaşmazlık ve uyumsuzluk anlamına gelir. Grup içi çatışmalar ise bir grubun üyeleri veya bir grup içerisindeki iki veya daha fazla alt grubun arasında yaşanan çatışmalardır. Gruplar arası çatışmalar da iki veya daha fazla birimin veya grubun arasında yaşanan çatışmalardır. Pondy (1967) ise çatışmayı bir sürece benzeterek sınıflandırmıştır: potansiyel çatışma (latent conflict), algılanan çatışma (perceived conflict), hissedilen çatışma (felt conflict) ve açık çatışmadır (manifest conflict). Çatışma sürecinin başı olan potansiyel çatışma, çatışmayı ortaya çıkabilecek nedenleri (kıt kaynaklar için rekabet, özerklik güdüsü, alt birimler arasındaki amaç farklılıkları ve rol çatışmaları) ifade eder (Koçel, 2013:647). Algılanan çatışma potansiyel çatışma koşulları mevcut olmadığında da gerçekleşebilir (Pondy,1967). Algılanan çatışma, tarafların olayları ve durumları bir çatışma ortamı olarak algılamasından veya sadece algılama farklılıklarından ortaya çıkar (Koçel, 2013:647). Çatışma sürecinin bir sonraki aşamasında hissedilen çatışma ortaya çıkar. Hissedilen çatışma sırasında söz konusu durum hakkında duygularını (kırgın, kızgın, endişeli vb.) ifade ederler. Açık çatışmayla çatışmalı davranışların birçok çeşidi kastedilmektedir. Bunların en açık olanı saldırganlıktır, fakat fiziksel ve sözel şiddet örgüt normları tarafından genellikle engellenmektedir (Pondy,1967). Çatışmalar örgüte fayda sağlaması ve sağlamaması bakımından da fonksiyonel ve fonksiyonel olmayan çatışmalar olarak ikiye ayrılır (Gutmann, 2009). Fonksiyonel çatışmalar örgüt üzerinde pozitif etkilere sahip çatışmalardır. Farklı görüşlere sahip insanlar bu anlaşmazlığın pozitif sonuçlara yol açacağı düşüncesindedirler (Singleton ve ark.,2011). Fonksiyonel olmayan çatışmalar ise örgütü amaçlarına ulaştırmaktan alıkoyan veya amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunmayan çatışmalardır (Şimşek,2007:298; Singleton ve ark.,2011:150).

Çatışmanın olmadığı örgütler, durağan bir yapıya bürünmekte, gelişmeyi sağlayacak iç dinamizmden yoksun kalmaktadırlar. İşte bu durumda ortaya "çatışma yönetimi" kavramı çıkmaktadır (Baykal ve Kovancı, 2008: 21-22). Çatışma yönetimi, çatışan ilişki ve durumlarla

İdari Göreve Sahip Akademisyenlerin Kişilik Özellikleri İle Kullandıkları Çatışma Çözme Stilleri İlişkisi: İzmir İli Örneği

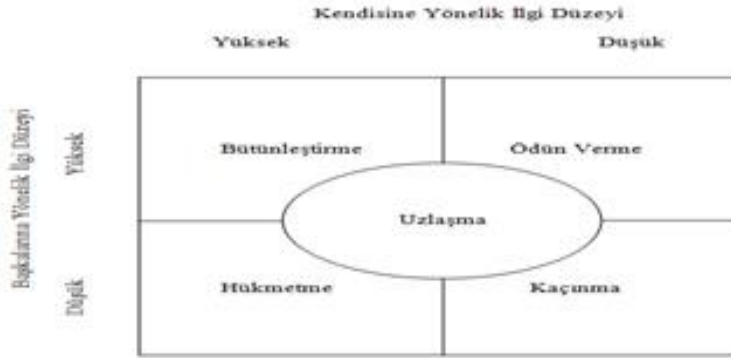
başına çıkmaktır. Bu durumlar, çatışmanın türüne (fonksiyonel veya fonksiyonel olmayan) göre ve yöneten kişiye (yönetici veya çalışanlar) göre ilişkileri güçlendirebilir veya zayıflatabilir (Singleton ve ark.,2011). Birey, grup ve örgüt düzeyinde gerçekleşen çatışmalar, duygusal çatışmaları azaltmayı, rutin olmayan işler için her bir düzeyde görev çatışmasının orta düzeyde sürdürülmesini sağlamayı ve örgüt çalışanlarının farklı çatışma durumlarıyla etkin bir biçimde başa çıkabilmeleri konusunda farklı stilleri öğrenmelerini içerir. Etkin bir çatışma çözme yönetimi ise örgütsel öğrenme ve etkinlik ile sonuçlanacaktır (Rahim, 2002).

Günümüzde, çatışma çözme stilleriyle ilişkili olarak genel kabul gören modelin temelleri Follett (1940) tarafından atılmıştır. Mary P. Follett (1926/1940) çatışma çözme yöntemi olarak üçlü bir sınıflandırma yapar: hükmetme, uzlaşma ve bütünleşme. Ayrıca kaçınma ve bastırma gibi diğer çatışma çözme stillerini de geliştirmiştir. Follett aynı zamanda, o dönemde çatışmanın ortadan kaldırılması gerektiğini savunan bakış açısının aksine; çatışmanın farklılık anlamına geldiğini, farklılıkların kaçınılmaz olduğunu ve bu nedenle de çatışmanın iyi yönde kullanılması gerektiğini savunmuştur. Blake ve Mouton (1964) ilk defa kişiler arası çatışma çözme stillerini beş gruba ayıran kavramsal bir şema oluşturmuştur. Bunlar: baskı yapma, geri çekilme, yumuşatma, uzlaşma ve problem çözme.

Thomas (1976) da Blake ve Mouton tarafından ortaya atılan modeli bir miktar farklılaştırarak yeniden yorumlamıştır. Bu modeldeki çatışma çözme stilleri: rekabetçi yaklaşım, kaçınma, uzlaşma, işbirliği ve uyumdur. Bu sınıflandırma kişinin kendi isteklerine odaklı veya başkalarının isteklerine odaklı olmasıyla gerçekleştirmiştir. Rahim ve Bonoma (1979) çatışma çözme stillerini kişinin kendine yönelik ve başkalarına yönelik olma ayrımına dayanır. İlk boyut kişinin kendi isteklerini ne derecede tatmin ettiğini ikinci boyut ise başkalarının isteklerini ne derece tatmin ettiğini açıklar. Bu boyutlar kişinin çatışma sırasındaki motivasyonel yönelimini anlatır. Bu iki boyutun kombinasyonu sonucunda bireyler arası çatışmaları çözmeye beş stil belirlenmiştir (Rahim ve Bonoma, 1979: 1327). Pruitt (1983)'ün çift endişe modeli ise çatışma çözme yöntemi olarak 4 farklı stil önermiştir: teslim olma, problem çözme, eylemsizlik ve mücadele etme. Pruitt uzlaşmayı ayrı bir stil olarak belirlememiştir. Rahim (1983) tarafından "Örgütsel Çatışma Ölçeği-II" geliştirilmiştir. Şekil-1'de görülebileceği gibi araştırmacı yapmış olduğu çalışma sonucunda kişilerin kendilerine ve diğerlerine yönelik ilgileri boyutunda beş çatışma çözme

Serap Şahin ve Sedef Gülsüm Aksu

stili belirlemiştir; bütünleştirme (integrating), hükmetme (dominating), ödün verme (obliging), kaçınma (avoiding) ve uzlaşma (compromising). Bu stiller Şekil 1’de gösterildiği gibidir.



Kaynakça: Rahim, M.A. (2002). Toward A Theory of Managing Organizational Conflict. The International Journal of Conflict Management 2002, Vol. 13, No. 3, Pp. 206-235.

Şekil 1: Çatışma Çözme Stilleri

Söz konusu bu beş çatışma çözme stili özelliği şu şekildedir (Rahim, 2002).

Bütünleştirme, (kişinin kendisine ve başkalarına yönelik ilgi düzeyinin yüksek olması), problem çözmeyle ilgili olup, her iki taraf için de kabul edilebilir etkin bir çözüm üretmek için birbirlerine karşı açık olmalarını, bilgi alışverişinde bulunmalarını, alternatif çözümlerin aranmasını ve farklılıkların incelenmesini gerektirmektedir (Rahim, 2002).

Ödün verme, (kişinin kendisine yönelik ilgi düzeyinin düşük başkalarına yönelik ilgi düzeyinin yüksek olması), kişinin kendi isteklerini karşılayarak elde edeceği sonuçlara odaklanması yerine başkalarıyla olan ilişkilerini koruma ve sürdürme çabası içerisinde olmasıdır. Eğer ki karşı taraf haklı ve çatışma konusu oldukça önemli ise ya da bir taraf zayıf konumda ve söz konusu çatışmadan vazgeçmek kişiye daha faydalı sonuçlar doğuracak ise ödün verme stili kullanılır (Rahim, 2002).

Hükmetme, (kişinin kendisine yönelik ilgi düzeyinin yüksek başkalarına yönelik ilgi düzeyinin düşük olması), kişinin kendi hedefini gerçekleştirebilmek adına karşı tarafın ihtiyaç ve beklentilerini yok saymasıdır. Genellikle çatışma konularının sıradan olduğu ve hızlı karar alınması gereken zamanlarda kullanılan bir çatışma çözme stildir (Rahim, 2002).

Kaçınma, (kişinin kendisine ve başkalarına yönelik ilgi düzeyinin düşük olması), genellikle çatışmadan kaçma ve sorumluluğu başkasına yükleme davranışları sergilenmektedir. Kaçınma stilini kullanan bir kişi

İdari Göreve Sahip Akademisyenlerin Kişilik Özellikleri İle Kullandıkları Çatışma Çözme Stilleri İlişkisi: İzmir İli Örneği

hem kendisinin hem de başkalarının isteklerini karşılama konusunda başarısız olur (Rahim, 2002).

Uzlaşma, (kişinin kendisine ve başkalarına yönelik ilgisinin orta olması), çok sık kullanılan bir stildir. Eğer ki her taraf da eşit güze sahip ve uzlaşma sağlanamamış ise uzlaşma stili kullanılır. Fakat daha karmaşık çatışmaları çözerken bu stilin kullanılması uygun değildir (Rahim, 2002).

Yönetim alanında çalışma yapan araştırmacılar karar vermek, yönlendirmek ve motive etmek için var olan en iyi bir yaklaşımın olmadığı konusunda hem fikirler. Durumsallık yaklaşımı basit "en iyi" yaklaşımın yerini almış bulunmaktadır. Yani farklı durumlarla etkin bir biçimde başa çıkmanın en iyi yolu yoktur. Davranış bilimleri üzerine çalışan bazı akademisyenler çatışma çözme konusunda bütünleşme ve problem çözme stillerinin en uygun olduğunu söylerken (Blake ve Mouton, 1964; Likert ve Likert, 1976), diğer akademisyenler ise çatışmaların fonksiyonel olarak yönetilmesi gerektiğinden duruma göre bir stilin diğer bir stile nazaran daha uygun olduğunu açıklamaktadır (Rahim, 2001; Rahim ve Bonoma, 1979; Thomas, 1977).

Kişilik Özellikleri ve Çatışma Çözme Stilleri

Çatışma çözme stilleri üzerindeki kişiliğin etkisini keşfeden David Antonioni (1998) olmuştur. Antonioni (1998)'in bulguları, Beş Faktör Kişilik Kuramındaki faktörler ile çatışma çözme stilleri arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Yaptığı araştırmalar sonucunda dışa dönük, uyumlu ve gelişime açık kişiler çatışmaları çözerken daha pozitif yol tercih etmektedirler. Moberg (2001) Beş Faktör Kişilik Kuramındaki faktörlerin çatışma çözme stillerinin seçimini direkt olarak etkilediği görüşündedir. Ona göre farklı kişilik yapılarındaki insanlar çatışmaları farklı yollarla çözmeyi tercih edecektir. Hui-Ju (2008) da benzer şekilde farklı kişilik ve psikolojik özelliklerin kişilerin çatışma çözme stillerini etkilediğini ortaya koymuştur.

Dışa dönüklük, çatışma çömede bütünleştirici stilleri kullanmayı gerektirir. Çünkü insanlar başkalarının ihtiyaçlarına saygı duyarlarken aynı zamanda kendi ihtiyaçlarını gözetmek zorundadırlar (Antonioni, 1998). Düşük dışa dönüklük veya yüksek içe dönüklük kaçınma stiliyle ilişkili olabilir. Düşük düzeyde dışa dönük bireyler daha çok sessiz olma eğilimindedir ve bir problemi çözmek için insanlarla diyaloga girmekten kaçınırlar (Antonioni, 1998).

Uyumlu kişiler sıcakkanlı, cömert, güvenilir ve işbirlikçi insanlardır. Bu nedenle uyumluluk çatışma çözme stillerinden kaçınma, uzlaşma ve

Serap Şahin ve Sedef Gülsüm Aksu

işbirliği içerisinde olma ile pozitif ilişki içerisinde (Park ve Antonioni, 2007). Düşük uyumluluk da hükmetme stiliyle ilişkili olabilir. Düşük uyumluluk; benmerkezcilik, dik başlılık, inatçılık ve agresiflik anlamına gelmektedir (Antonioni, 1998). Graziano, Jensen-Campbell ve Hair (1996) yapmış oldukları çalışmada düşük uyum skoruna sahip katılımcıların yüksek uyumluluk skoruna sahip olanlara nazaran çatışma çözme stili olarak daha güce dayalı yöntemleri seçtiklerini ortaya koymuşlardır.

Yüksek kaygı ve duygusal dengesizlik nevrotik insanların dürtülerini kontrol etme yeteneğini azaltır (McCrae ve Costa, 1985). İş birliği ve uzlaşma stratejileri güçlü bir analiz ve karmaşık bir problem çözme yeteneği gerektirdiğinden nevrotik kişiler bu iki stratejiyi daha az kullanır (Park ve Antonioni, 2007). Nevrotikliği düşük kişilerin ise çatışmaya yaklaşmacı ve yüzleşmeci bir tutum izledikleri görülmektedir (Antonioni, 1998; Moberg, 2001).

Sorumluluk disiplinli ve çalışkan olmakla ilişkilendirilir. Sorumlu kişiler uzlaşma ve kaçınma stillerini daha az kullanır çünkü bu stratejilerin kendi hedeflerini gerçekleştirmelerini sağlayacak stratejiler değildir (Costa ve McCrae, 1992). Yüksek sorumluluk sahibi kişiler bu tür stratejilerin yerine her iki tarafında ihtiyaçlarını tatmin etmesini sağlayan iş birlikçi stratejileri tercih (Park ve Antonioni, 2007).

Gelişime açık kişilerin tartışmacı yapılarından dolayı çok fazla çatışma yaşama eğiliminde oldukları (Bono ve ark., 2002) ve bunların çatışma çözümüne yönelik yaklaşımlar oluştururken, çatışmalardan kaçınarak çatışmayla yüzleştikleri görülmektedir (Antonioni, 1998).

Görüldüğü üzere literatürdeki araştırmalar ve çalışmalar kişilik özellikleri ile çatışma çözme stilleri arasında bir ilişki olduğu yönündedir. Bu çalışma da literatürde bahsedilen bu ilişkinin idari göreve sahip akademisyenler için de geçerli olup olmadığını araştırmakta ve bu ilişkiyi desteklemeye çalışmaktadır.

ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

Araştırmanın Amacı

Bu araştırma ile idari göreve sahip akademisyenlerin kişilik özellikleri ile kullandıkları çatışma çözme stilleri arasındaki ilişkiyi açığa çıkartmak amaçlanmaktadır. Bu amaç çerçevesinde araştırmanın temel hipotezleri şunlardır:

Hipotez 1: Kişilik tipleri ile çatışma çözme yöntemleri arasında ilişki vardır.

İdari Göreve Sahip Akademisyenlerin Kişilik Özellikleri İle Kullandıkları Çatışma Çözme Stilleri İlişkisi: İzmir İli Örneği

Araştırmanın Örnekleme

İzmir İli'ndeki 7 devlet ve vakıf üniversitedeki İktisadi ve İdari Bilimlerde idari göreve sahip akademisyenlere ulaşılmış, bunlardan geri dönüş yapan 143 cevap üzerinden analiz yapılmıştır.

Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Kişilik özellikleri 26 ifadeden oluşan Costa ve McCare (1992)'nin yapısı olan, Türkçe'ye Sümer, Lajunen ve Özkan (2005) tarafından aktarılan ve Sığırı, Şişman ve Gemlik'in(2010) Schmidt ve arkadaşlarının (2007) çalışmasından uyarladığı, günümüzde de en yaygın kabul görmüş "Beş Büyük Kişilik Envanteri" ile ölçülmüştür. Çatışma çözme yöntemlerini ölçmek üzere ise 19 ifadeden oluşan Rahim'in Örgütsel Çatışma Ölçeği II (ROCI-II)'den yararlanılmıştır. Ankette yer alan her bir ifade 5'li Likert ölçeği kullanılarak ölçülmüştür(1= "Kesinlikle Katılmıyorum"; 5="Kesinlikle Katılıyorum").

Araştırmanın Bulguları

Tablo 2: Örneklemin Sosyo- Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımı

Cinsiyet	N	%	Görev	N	%
Kadın	72	50,3	Rektör Yardımcısı	2	1,4
Erkek	71	49,7			
Toplam	143	100	Dekan	15	10,5
Medeni Durum	N	%	Dekan Yardımcısı	23	16,1
Evli	108	75,5			
Bekar	35	24,5	Bölüm Başkanı	40	28
Toplam	143	100	Bölüm Başkan Yardımcısı	30	21
Yaş	N	%	Anabilim Dalı Başkanı	30	21
30-35	12	8,4			
			Diğer	3	2
35-40	38	26,6	Toplam	143	100
40-45	33	23,1			
45-50	27	18,9			
50-55	18	12,6	İdari Görevde Toplam Çalışma Süresi	N	%
60+	15	10,5	0-2	36	25,2
			2-4	42	29,4
Toplam	143	100	4-6	29	20,3
			6+	36	25,2
			Toplam	143	100

Araştırmaya katılanların sosyo-demografik özelliklerine bakıldığında cinsiyet açısından önemli bir farklılık olmadığı görülmektedir. Araştırmaya

Serap Şahin ve Sedef Gülsüm Aksu

katılanların 75,5%'i evli ve 26,6%'ı 35-40 yaş arasında ve büyük çoğunluğun 35 yaşın üzerinde olduğu görülmektedir. Yapılan frekans analizi sonucunda araştırmaya katılanlar arasında 21% oranla Bölüm Başkan Yardımcısı ve Anabilim Dalı Başkanı ve 28% oranla Bölüm Başkanı önemli yer tutmaktadır ve araştırmaya katılanların 29,4%'ünün idari görevde 2-4 yıl çalıştığı görülmüştür. Örneklemin sosyo- demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımı Tablo 2'de yer almaktadır.

Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 15 paket programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde frekans dağılımları, faktör analizi ve korelasyon analizi kullanılmıştır.

Faktör Analizi

Anketteki ifadelerle yapılan t testi sonucunda, çatışma çözme ile ilgili 10,18 ve 25 ifadeler ve Kişilik ile ilgili 12 ve 14 ifadelerin ortalama değerleri beşli likert ölçeğinde orta noktayı ifade eden 3 değerine yakın olduğu için anlamsız bulunarak faktör analizi öncesi değerlendirilmeden çıkartıldı.

Ankette yer alan ölçeğin güvenilirliğini değerlendirmek üzere 95% güven aralığında Cronbach Alfa değeri incelendi. Kişilik ölçeğinin güvenilirlik yüzdesi 0,872; Çatışma çözme ölçeğinin güvenilirlik oranı ise 0,556 olarak bulundu. Anketin genel güvenilirliği 0,781'dir. Çıkartılan ifadelerden sonra her iki değişkene de yapılan faktör analizi sonucunda ikisinin de beşer faktörde toplandığı görülmüştür. Kişilik Özellikleri Ölçeği'nin açıklama yüzdesi 68,94% iken çatışma çözme stillerinin açıklama yüzdesi 66,91%'dir. Faktör analizi çıktıları Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3: Faktör Analizi Çıktıları

Faktör	Değişkenler	Faktör Yükleri	
Kişilik Özellikleri	Gelişime Açıklık (Cronbach Alfa: ,841)	Hayal gücüm kuvvetlidir.	0,852
		Orijinal, yeni görüşler ortaya koyarım.	0,814
		Enerji doluyum.	0,671
		Keşfetmeyi ve icat etmeyi severim.	0,567
		Düşünmeyi severim ve yeni fikirler geliştirebilirim.	0,537
	Uyumluluk (Cronbach Alfa: ,777)	Güvenilir biriyimdir.	0,804
		Herkese karşı saygılı ve nazik olmaya özen gösteririm.	0,79
		İnsanlara yardım etmeyi severim ve bundan bir çıkar gözetmem.	0,762
		Başkalarıyla iş birliği yapmayı severim.	0,646

**İdari Göreve Sahip Akademisyenlerin Kişilik Özellikleri İle Kullandıkları
Çatışma Çözme Stilleri İlişkisi: İzmir İli Örneği**

KMO1=,696 Barlett=1638,659 p<0,05 Açıklama Yüzdesi=68,94 Cronbach Alfa: ,872	Dışadönüklük (Cronbach Alfa: ,771)	Sosyal ve girişkenim.	0,747	
		Atılgan bir kişiliğe sahibim.	0,691	
		Konuşkan bir yapım vardır.	0,626	
	Nevrotiklik (Cronbach Alfa: ,834)	Verimli çalışırım.	0,582	
		Çok değişik konuları merak ederim.	0,565	
		Stresle kolay basa çıkabilirim.	0,889	
	Sorumluluk (Cronbach Alfa: ,641)	Kolayca keyfim kaçmaz.	0,865	
		Gergin ortamlarda sakin kalabilirim.	0,768	
		İşimi tam yapmaya özen gösteririm.	0,809	
		Planlar yapar ve bunları takip ederim.	0,763	
Faktör		Değişkenler	Faktör Yükleri	
Çatışma Çözme Teknikleri KMO=,572 Barlett=1396,678 p<0,05 Açıklama Yüzdesi=66,91 Cronbach Alfa: ,556	Ödün Verme (Cronbach Alfa: ,856)	İs arkadaşlarımın beklentilerini karşılamaya çalışırım	0,895	
		İs arkadaşlarımın ihtiyaçlarını karşılamaya çalışırım	0,772	
		İs arkadaşlarımın önerilerine uyarım.	0,709	
		Sorunların is arkadaşlarımın beklentilerini karşılayacak şekilde çözülebilmesi için onlarla birlikte çalışırım.	0,7	
	Bütünleştirme (Cronbach Alfa: ,600)	Görüşlerimi is arkadaşlarımın görüşleriyle bütünleştirerek ortak karara varılmasını sağlarım.	0,731	
		Herkes tarafından kabul edilebilir kararlara varmak için is birliği yaparım.	0,651	
		Sorunları birlikte çözebilmek için is arkadaşlarımla tam ve doğru bilgi alışverişinde bulunurum.	0,651	
		Herkesçe kabul edilebilir çözüm bulunabilmesi için meseleleri çalışma arkadaşlarımla beraber ele almaya çalışırım.	0,639	
	Hükmetme (Cronbach Alfa: ,655)	Anlaşmazlıklarda tıkanmayı gidermek için bir orta yol öneririm	0,491	
		İstedğim doğrultuda karar çıkması için otoritemi kullanırım	0,775	
		Fikirlerimi kabul ettirmek için yetkimi kullanırım.	0,701	
		Çözumsuz görünen sorunları çözebilmek için orta yol bulmaya çalışırım	0,684	
	Uzlaşma (Cronbach Alfa: ,474)	Meselenin beni ilgilendiren yönünü takip ederim.	0,48	
		Sorunlara en iyi çözümü bulabilmek için herkesin kaygılandığı konuları açığa çıkartmaya çalışırım.	0,782	
	Kaçınma (Cronbach Alfa: ,355)	Uzlaşmalara varılabilmesi için is arkadaşlarımla görüşmelerde bulunurum.	0,693	
		İş arkadaşlarımla anlaşmazlık içine düşmekten kaçınırım.	0,84	
		Sorunların herkesçe doğru anlaşılabilmesi için is arkadaşlarımla çalışmaya çaba gösteririm.	0,487	
			İs arkadaşlarımla görüş farklılıklarımı açıkça konuşmaktan kaçınırım.	0,453

Korelasyon Analizi

Yeniliğe açık, entelektüel ve açık fikirli olma özelliklerine sahip olan gelişime açıklık boyutu ile uzlaşma stili(r=0,419, p<.05) arasında

Serap Şahin ve Sedef Gülsüm Aksu

beklendiği üzere pozitif yönlü anlamlı; hükmetme stili($r=-0,293$, $p<.05$) ile de negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Uyumluluk kişilik özelliği ile ödün verme($r=0,476$, $p<.05$), bütünleştirme($r=0,304$, $p<.05$) ve kaçınma($r=0,278$, $p<.05$) stilleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Dışadönüklük ile ödün verme stili($r=0,252$, $p<.05$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki varken; kaçınma stili($r=-0,507$, $p<.05$) ile negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Sorumluluk kişilik özelliği ile uzlaşma($r=0,325$, $p<.05$) arasında pozitif; hükmetme($r=-0,249$, $p<.05$) ile de negatif yönlü anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Nevrotiklik ile ödün verme($r=0,272$, $p<.05$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuşken; hükmetme($r=-0,343$, $p<.05$) ile negatif yönlü anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Korelasyon analizi çıktıları Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4: Korelasyon Analizi Çıktıları

Kişilik Boyutu	Çatışma Çözme Stili	Korelasyon Katsayısı
Gelişime Açıklık	Uzlaşma	,419**
Gelişime Açıklık	Hükmetme	-,293**
Uyumluluk	Ödün Verme	,476**
Uyumluluk	Bütünleştirme	,304**
Uyumluluk	Kaçınma	,278**
Dışadönüklük	Ödün Verme	,252**
Dışadönüklük	Kaçınma	-,507**
Sorumluluk	Uzlaşma	,325**
Sorumluluk	Hükmetme	-,249**
Nevrotiklik	Ödün Verme	,272**
Nevrotiklik	Hükmetme	-,343**

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan analizler sonucunda kişilik ile çatışma çözme stilleri arasında bir ilişki bulunmuş ve bu bulgularla hipotezimiz desteklenmiştir. Yeni şeyler öğrenmeye keşfetmeye ve diğer insanlarla ilişki içinde bulunmaya müsait kişilik özelliği olarak tanımlanan gelişime açıklık özelliği ile uzlaşma stili arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bono ve ark(2002)'nin çalışmasına göre gelişime açık kişilerin tartışmacı yapılarından dolayı sık sık çatışma yaşamaktan ve bu çatışmalarda karşı tarafla müzakere ederek ve çatışmadan kaçmayarak uzlaşmacı bir biçimde çözmeyi tercih ederler. Park ve Antonioni (2007)'nin de belirttiği üzere uyumluluk kişilik özelliği ile karşı tarafla iş birliği içerisinde olma özelliğini gerektiren bütünleştirme ve ödün verme stilleri arasında pozitif

İdari Göreve Sahip Akademisyenlerin Kişilik Özellikleri İle Kullandıkları Çatışma Çözme Stilleri İlişkisi: İzmir İli Örneği

anlamli bir ilişki analizimiz aracılığıyla da doğrulanmıştır. Antonioni (1998)'n çalışmasına paralel olarak bizim çalışmamızda da dışa dönüklük ile kaçınma arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Yani düşük düzeyde dışa dönük kişiler sessiz olma eğiliminde olup çatışma çözümede karşı tarafla diyaloga girmekten kaçınmaktadırlar. McCrae ve Costa(1992) ve Park ve Antonioni (2007)'nin çalışmalarındaki bulgularının aksine analizlerimiz sonucunda sorumluluk ile uzlaşma stili arasında pozitif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır. Bu sonuca kişiliği etkileyen önemli faktörlerden olan kültürel farklılığın neden olduğu düşünülmektedir. Literatürde nevrotiliklik ile hükmetme stili arasında pozitif bir ilişki çıktığı ortaya konulmuş olsa da araştırmamızda negatif bir ilişki çıkmıştır.

Rahim'e göre yöneticilik görevine sahip kişilerin en çok başvurması gereken stil bütünleştirme olduğundan ve uyumluluk ile bütünleştirme arasında pozitif bir ilişki olduğundan uyumlu kişilik özelliklerine sahip kişilerin yöneticilik görevine seçilmesi gerekir.

Bu çalışma kişilik özellikleri ile çatışma çözme stilleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Araştırma sınırlı bir sürede gerçekleştirildiği ve sadece İzmir İli'ndeki İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri'nde idari göreve sahip akademisyenlere yapıldığı için bazı kısıtlar içermektedir. Örneklemin sınırlı olması, zaman kısıtı, araştırmanın kesitsel olması, yöneticilerin kendi kendilerini değerlendirmeleri, bağlamsal unsurların göz önünde bulundurulmaması çalışmamızın kısıtlarını oluşturmaktadır. Daha geniş bir örnekleme konu edinen ve farklı sektörlerde uygulanan kapsamlı çalışmaların yapılması bu alandaki literatüre katkısı sağlanması açısından önem arz edecektir.

KAYNAKÇA

- Altmae, S., ve Türk, K. (2008). Conflict Management Modes and Leadership Styles Used By Estonian Managers and Specialists, EBS Review, No 25 2008/09, Pp.61-73.
- Antonioni, D. (1998). Relationship between The Big Five Personality Factors and Conflict Management Styles, International Journal Of Conflict Management, Vol. 9, No.4, Pp. 336-355.
- Basım, H. N., Çetin, F., Ve Tabak, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi. Türk Psikoloji Dergisi, 24(63), 20-34.
- Blake, R.R., Ve Mouton, J. (1973). The Fifth Achievement in Fred, E. Jandt (Ed.), Conflict Resolution Through Communication. New York: Harper & Row.

Serap Şahin ve Sedef Gülsüm Aksu

- Bono, J. E., Boles, T. L., Judge, T. A. Ve Lauer, K. J. (2002). The Role Of Personality In Task And Relationship Conflict. *Journal Of Personality*, 70 (3), 1311-1344.
- Buchanan, D.A. Ve Huczynski, A. (2003). *Organizational Behaviour: An Introductory Text*, Fifth Edition, Financial Times Management.
- Costa, P. T., Ve Mccrae, R. R. (1992). Four Ways Five Factors Are Basic. *Personality and Individual Differences*, 13(6), 653-665.
- Costa Jr, P., Terracciano, A., Ve Mccrae, R. R. (2001). Gender Differences in Personality Traits across Cultures: Robust and Surprising Findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(2), 322.
- Digman, J. M. (1990). Personality Structure: Emergence of the Five-Factor Model. *Annual Review Of Psychology*, 41(1), 417-440.
- Eren, E. (2013). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Genç, N. (2007). *Meslek Yüksekokulları İçin Yönetim Ve Organizasyon*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Goldberg, L. R. (1990). An Alternative" Description of Personality": The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216.
- Graziano, W. G., Jensen-Campbell, L., Ve Hair, E. C. (1996). Perceiving Interpersonal Conflict and Reacting To It: The Case Of Agreeableness. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 70, 820-835.
- Gross, M.A. Ve Guerrero, L.K. (2000). Managing Conflict Appropriately And Effectively: An Application of the Competence Model to Rahim's Organizational Conflict Styles, *The International Journal Of Conflict Management*, Vol.11, No.3, And Pp.200-226.
- Judge, T. A., ve Ilies, R. (2002). Relationship of Personality to Performance Motivation: A Meta-Analytic Review. *Journal Of Applied Psychology*, 87(4), 797.
- Koçel, T. (2011). *İşletme Yöneticiliği*. 14. Baskı. İstanbul: Beta Basım.
- Mccrae, R. Ve Costa, P. (1985). Comparison Of EPI and Psychoticism Scales With Measures Of The Five Factor Model Of Personality. *Personality and Individual Differences*, 6, 587-597.
- Merdan (2013). Beş Faktör Kişilik Kuramı İle İş Değerleri İlişkinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, S 7, S.140-159.
- Moberg, P.J. (2001). Linking Conflict Strategy To The Five-Factor Model: Theoretical And Empirical Foundations, *International Journal Of Conflict Management*, Vol.12, No.1, Pp47-68.

İdari Göreve Sahip Akademisyenlerin Kişilik Özellikleri İle Kullandıkları Çatışma Çözme Stilleri İlişkisi: İzmir İli Örneği

- Park, H. Ve Antonioni, D. (2007). Personality, Reciprocity And Strength Of Conflict Resolution Strategy. *Journal Of Research In Personality*, 41, 110-125.
- Pruitt, D. G. (1983). Strategic Choice In Negotiation. *American Behavioral Scientist*, 27(2), 167-194.
- Putnam, L.L. Ve Poole, M.S. (1987). Conflict And Negotiation, In Porter, L.W. (Ed.), *Handbook Of Organizational Communication: An Interdisciplinary Perspective*, Sage, Newbury Park, CA, Pp. 549-99.
- Rahim, M.A. Ve Bonoma, T. (1979). Managing Organizational Conflict: A Model For Diagnosis And Intervention, *Psychological Reports*, Vol.44, No.3, Pp.1323-1344.
- Rahim, M. A. (1983). A Measure Of Styles Of Handling Interpersonal Conflict, *Academy Of Management Journal*, 26, Pp.368-376.
- Rahim, M. A., Antonioni, D. Ve Psenicka, C. (2001). A Structural Equations Model of Leader Power, Subordinates' Styles of Handling Conflict, and Job Performance. *International Journal of Conflict Management*, Vol. 12 No. 3, Pp. 191-211.
- Rahim, M.A. (2002). Toward A Theory of Managing Organizational Conflict. *The International Journal of Conflict Management* 2002, Vol. 13, No. 3, Pp. 206-235.
- Roloff, M. E. (1987). Communication and Conflict. In C. R. Berger ve S. H. Chaffee (Eds.) , *Handbook Of Communication Science* (Pp. 484.-534). Newbury Park, CA: Sage.
- Schmitt, D. P., Allık, J., Mccrea, R. R. Ve Martinez, B.V.(2007). The Geographic Distribution of Big Five Personality Traits: Patterns and Profiles of Human Self-Description Across 56 Nations, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 38 No. 2, 173-212.
- Sevi, E.S., (2009). Psikobiyolojik Kişilik Modeli Ve Beş Faktör Kişilik Kuramı: Mizaç Ve Karakter Envanteri (TCI) İle Beş Faktör Kişilik Envanterinin (5FKE) Karşılaştırılması. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Klinik Psikoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Sığı, Ü., Şişman, F.A. Ve Gemlik, H.N. (2010). Çalışanların Kişilik Özellikleri İle Müzakerecilik Yetenekleri Arasındaki İlişkinin Analizi: Sigortacılık Ve Lojistik Sektörlerinde Bir Araştırma, *International Journal of Economic and Administrative Studies*, Year:3 Number:5, Summer 2010, Pp.101-121.
- Somer, O. K. M. ve Tatar, A.(2000). Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi-I: Ölçek Ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*,17(49), 21-33.

Serap Şahin ve Sedef Gülsüm Aksu

Sümer, N., Lajunen, T., Ve Özkan, T. (2005), Big Five Personality Traits As The Distal Predictors of Road Accident Involvement. G. Underwood (Ed.), Traffic and Transport Psychology, Ch. 18, Elsevier Ltd.

Şimşek, Ş. (2007). Yönetim Ve Organizasyon, 9.Baskı, Adım Matbaacılık.

GİRİŞİMCİLİK KURSLARINA KATILANLARIN TEMEL EĞİLİMLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Kurtuluş Yılmaz Genç*

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de son dönemde yaygın şekilde görülen ‘temel girişimcilik eğitimlerine’ katılanların temel eğilimlerini Giresun, Trabzon ve Ordu’dan elde edilen veri kümesi temelinde ortaya koymaktır. Eser, girişimcilikle ilgili literatürü özetlemekte ve 196 kursiyerden oluşan bir örneklem üzerinden değerlendirmelere, farklı gruplar arasında karşılaştırmalara ve önerilere yer vermektedir. Buna göre, ilgili eğitimlere katılanların, ölçek kapsamında, esas olarak altı değişik eğilime sahip oldukları bulunmuştur: Dışa dönüklük – kendine güven, hazır olma – bilgili olma, kararlılık, atılcılık, risk alma – girişimcilik, bağımsızlık. Bu değişkenler arasında bütünsel olarak yüksek düzeyli pozitif ilişki vardır. Buna ek olarak, veri analizi sonucunda katılımcıların yaşı ile ‘dışa dönüklük – kendine güven’ ve ‘kararlılık’ arasında pozitif ilişki saptanmıştır. Benzer şekilde, iş tecrübesiyle ‘dışa dönüklük – kendine güven’, ‘kararlılık’ ve ‘atılcılık’ arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Aksine, eğitim düzeyi ile girişimcilik arasında anlamlı ilişki olmadığı belirlenmiştir. Diğer taraftan, ‘iş tecrübesi’ ile ‘bağımsızlık’ arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif ilişki vardır. Ek olarak, ‘meslek’ ile ‘risk alma – girişimcilik’ arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ilişki vardır.

Anahtar Sözcükler: *Girişimcilik Kursları, Orta ve Doğu Karadeniz, Temel Girişimcilik Eğilimleri*

A RESEARCH ON THE PARTICIPATORS OF ENTREPRENEURSHIP TRAINING PROGRAMS TO IDENTIFY THEIR TENDENCIES

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the characteristics and tendencies of participators of the formal ‘basic entrepreneurship trainings’, which is a widespread activity in Turkey; with a sample from Giresun, Trabzon and Ordu. This study, examines the related literature, and includes evaluations, comparisons between groups, and suggestions depending on a sample of 196 participators. Accordingly, the tendencies of candidate entrepreneurs include six different dimensions: extroversion – self confidence, knowledge, determination,

* Giresun Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Giresun, E-posta: kyilmazgenc@gmail.com

Kurtuluş Yılmaz Genç

progressiveness, risk taking, and independence. There are high levels of positive correlation among these variables. Moreover, the data analysis reveals that, there is statistically significant relationship between the age of respondents and their extroversion and determination. Again, it was found that, the job experience is significantly and positively associated with extroversion, determination, and progressiveness. In contrast, there is statistically significant but negative relationship between job experience and independence. On the other hand, no significant association was identified between education level and entrepreneurship tendencies. In addition, the 'job' is positively associated with risk taking.

Keywords: *Entrepreneurship Training Programs, Central and Eastern Black Sea, Basic Entrepreneurial Tendencies*

GİRİŞ

Girişimcilik eğitimleri dünyada yüz yıldan uzun bir zamandır sürmektedir. Toplumların gelişmesi için hayati bir önemde olan girişimcilik faaliyetleri devletler, sivil toplum örgütleri ve diğer birey veya unsurların destekleriyle gerçekleştirilebilmektedir. Ülkelerin ilerlemesinde, refahın artmasında esas bir unsur olan bu faaliyet, ekonomik istikrarın temel unsurlarının kurulup gelişimini ve sürekliliğini sağlamayı amaçlamaktadır.

Belli bir işte başarılı olmak için en temel unsurdan biri bu konuda bilgi sahibi olmaktır. Dünyada birçok ülkede, özellikle gelişmiş ülkelerde belli bir işe başlamak, o işi yapabilmek için eğitim almak, ilgili bir sertifika ya da diploma sahibi olmak gerekir. Bilgi sahibi olarak bir işe başlamak o işte başarı olasılığını artıracığı gibi, ortaya konulan ürünlerin ya da çıktılarının da beklenen niteliklere veya standartlara uygun olmasını sağlayacaktır. Başarılı işletmeler bir makro etki ile diğer sektörleri de olumlu etkileyecek ve ilişkili olarak ülke ekonomisini ve hatta günümüzün küreselleşmiş ekonomik sisteminde dünyanın diğer ekonomilerini de olumlu etkileyecektir.

Kurulan her bir işletme en azından bir kişi için istihdam olanağı yaratacaktır. Her bir yeni işletme ülkede toplam gelirin artmasına katkıda bulunacak, bu da talebin artmasını sağlayacaktır. Talebin artması üretimi daha da artıracak, üretimin artması da istihdamın yükselmesi ile birlikte gerçekleşebilecektir. İstihdamın ve üretimin artması geliri daha da artıracak, bu da toplam talep düzeyini yine yükseltecektir. Bu olumlu döngü giderek ekonominin büyümesini, devletin vergi gelirlerinin artmasını sağlayacaktır. Vergi gelirlerinin artışı da devletin daha kaliteli hizmet sağlaması, girişimciliği de olumlu etkileyecek şekilde alt yapının güçlendirilmesi sonuçlarını ortaya çıkaracaktır. Girişimcilik faaliyetlerinin

Girişimcilik Kurslarına Katılanların Temel Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma

başarılı şekilde sürdürülmesi, ekonominin büyümesi, istihdamın artışı devletin doğrudan desteklemek zorunda kalacağı insanların sayısını azaltacak, bir başka ifadeyle üzerindeki yükü hafifletecektir. İşte bu nedenlerle devletler, girişimciliği teşvik etmekte, doğrudan para desteği, altyapı desteği ve vergi indirimini gibi dolaylı katkılarla girişimciliğin geliştirilmesi yönünde politikalar uygulamaktadırlar.

Girişimcilik eğilimi değişik nedenlerle ortaya çıkmaktadır. Girişimcilik eğitimlerine katılanların durumu incelendiğinde bağımsız, kimseden talimat almadan çalışabilme arzusu, belli bir konuda bilgi sahibi olmak, para kazanmak ya da çok para kazanmak, saygınlığı artırmak, yapılabilecek başka bir işin olmaması, teşviklerin cazipliği, gibi nedenler insanları girişimciliğe yönlendirebilmektedir.

Türkiye’de girişimcilik kursları, Cumhuriyetin kuruluşundan bu yana, var olan işletme ya da girişim eksikliğini ortadan kaldırmak, toplumun ihtiyaçlarını karşılanması amacıyla devlet tarafından teşvik edilmektedir. Bir ‘devlet kapitalizmi’ uygulaması örneği olarak, devlet kendi kuruluşlarıyla temel ihtiyaçların bir kısmını karşılama yoluna giderken, daha fazlası için de bir özel sektörün ortaya çıkması ve başarılı olması için teşviki bir ulusal politika durumundadır.

Bu çalışmada Orta ve Doğu Karadeniz’de, Özellikle Giresun’da ve ayrıca, Ordu ve Giresun’da Küçük ve Orta Büyüklükte İşletmeleri Destekleme ve Geliştirme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB)’in Giresun Üniversitesi ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve diğer kamu kuruluşları ile birlikte düzenledikleri kurslara katılanların temel nitelikleri ve eğilimlerine ilişkin bir araştırmanın sonuçları ortaya konacaktır. Buna göre, ilk olarak ilgili ulusal ve uluslararası literatür ortaya konacak (ör.: Ahmetoglu, Leutner, Chamorro-Premuzic, 2011; Beaver, 2002; Hatten, 1997; İrmis, Durak ve Özdemir, 2010; Kahya ve İmamoğlu, 2013; Karabulut, 2009; Lee, 1999; Megginson, Byrd ve Emeritus Megginson, 2000; Müftüoğlu ve Durukan, 2004; Stefanovic, Rankovic ve Prokic , 2014; Taşkın, 2012; Tiryaki, 2012; Uluköy, Demireli, Kahya, 2013; Vecchio, 2003) ardından alan araştırmasında elde edilen bulgular sunulacak ve değerlendirilecektir. Son olarak, bir değerlendirme ile birlikte çalışma son bulacaktır.

İLGİLİ LİTERATÜRÜN DEğERLENDİRİLMESİ

Akademik olarak ilk olarak Fransız düşünür J. B. Say tarafından ortaya konan ‘girişimci’ (Ahmetoglu ve diğer, 2011; İrmis ve diğer., 2010; Taşkın, 2012), Fransızca’da ‘entreprende’, İngilizce’de ‘entrepreneur’ terimiyle belirtilir ve ‘girişmek’, ‘başlamak’, ‘el uzatmak’ anlamına gelir.

Kurtuluş Yılmaz Genç

Hatten (1997) girişimciyi 'bir işletmeyi kurmanın ve sürdürmenin finansal, maddi ve psikolojik risklerini üstlenerek bir iş fırsatının yaratabileceği getiriye üstlenen kişi' olarak tanımlamaktadır. Bu tanımda, risklerin gerçekleşmesi durumunda ortaya çıkabilecek olumsuzluklar ile elde edilebilecek getiri girişimciliğin özünü oluşturmaktadır. Ancak, bunun yanında, yaratıcılık ve inovasyon girişimci davranışın diğer çok önemli unsurlarıdır. Diğer taraftan, sosyal girişimcilikte olduğu gibi, bu davranış işletmecilik dışı alanlarda da görülebilir.

Girişimcilik kavramı tarihsel süreç içerisinde iktisat literatüründe özellikle Schumpeter ve Marx'ın düşünceleriyle öne çıkmaktadır. Buna göre, bu iki yazar ve düşünür, Klasik ve Neo-Klasik kuramların 'çok sayıda küçük işletmenin kar etmeden varlığını sürdürdüğü denge içinde piyasalar' yaklaşımını kabul etmezler. Klasiklerin tam istihdam ve tam rekabet yaklaşımları dışında konuyu değerlendiren Marx, girişimciyi "kapitalist" olarak adlandırmakta ve esas olarak kar odaklı çalıştığını belirtir. Bu çerçevede, kar elde etmek için "kapitalist" sürekli yeni teknoloji peşinde koşacaktır. Bu çaba, teknolojik ilerleme ve toplumsal değişim ile sonuçlanacaktır (Tiryaki, 2012). Görüldüğü gibi, Marx da girişimcinin toplumsal dönüşümdeki rolünü tespit etmiş ve kendi açısından yorumlamıştır. Bu durum, girişimcinin kapitalist ekonominin temeli olduğu gerçeğinin de ortaya konmasıdır.

Girişimciliğin 'yaratıcı yıkıcılık' olarak adlandırılması yine Klasik ve Neo-Klasik yaklaşımları kabul etmeyen Schumpeter'e dayanır. Schumpeter'e göre insanlık tarihi 'girişimcinin sürekli yaratıcı yıkıcılığının tarihidir'. Girişimci bu rolünü Klasiklerin iddiasının tersine taklit yolu ile değil, ona pazarda tekeli bir konum sağlayan 'icatçılığına' (yenilikçiliğine) borçludur (Tiryaki, 2012; Topkaya, 2013). Buna göre, Schumpeter de ekonomik gelişmeyi doğrudan, temel aracı 'inovasyon' olan girişimcilerle ilişkilendirmektedir.

Beaver (2002)'e göre, insanların girişimci eğilimler göstermeleri psikolojik, ekonomik ve sosyolojik nedenlerle açıklanabilir (Beaver, 2002). Buna göre, psikolojik bakış çerçevesinde girişimcilik başarı ihtiyacı, kendilik kontrolü, risk-alma, bağımsızlığa düşkünlük ile yenilikçi ve yaratıcı eğilimler gibi özellikler ile açıklanabilir. Ekonomik yaklaşım da, yine girişimciliği ayırt edici bazı davranışlar ve özellikler ile açıklamakta ve bu tür faaliyetlerin ekonomi üzerindeki etkisine odaklanmaktadır. Benzer şekilde, sosyolojik yaklaşım da bir girişimcinin fırsatçı, maceraperest, hırslı, yenilikçi, öncü, üst düzeyde bir imaj yaratıcısı ve daha geniş bir finansal strateji uyarlama eğiliminde olması gerektiği düşüncesini

Girişimcilik Kurslarına Katılanların Temel Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma

içermektedir. Müftüoğlu ve Durukan (2004) da, girişimciliğin sosyal ve kültürel bir olgu olduğunu ifade etmektedirler.

Girişimcilik konusundaki yaklaşımlara ilişkin bir başka sınıflandırma bireysel, çevresel ve firma temelinde bakış çerçevesindedir (İrmiş ve diğer., 2010). Buna göre, 'bireysel yaklaşım' girişimciliği bireysel özelliklerle ilişkilendirerek açıklamaktadır. Kişilik özellikleri, eğitim, ailede bir girişimcinin olup olmaması gibi durumlar girişimciliğe geçiş konusunda belirleyici olacaktır. Çevresel yaklaşım, girişimciliğin ortaya çıkmasında çevresel etkenlerin ve özellikle de kültürün önemine odaklanır. Bunun yanı sıra, ekonomik yapı, devlet politikaları gibi olgular da girişimcilik üzerinde daha çok etkide bulunan çevresel unsurlar olarak ele alınmıştır. Firma yaklaşımı ise, girişimcinin özellikleri ile firmanın yaşam evreleri arasında doğrudan bir bağ kurmaktadır. Buna göre, girişimci fırsatlara odaklı, yaratıcı, yenilikçi, karlılığı amaçlayan bağımsız bir kişilik olarak varlığını devam ettirdikçe kurulu işletme de bir 'girişim' olma durumunu sürdürecektir. Bir başka ifade ile, 'girişimci' nitelik korunmalı, ancak, 'tatmin olan yönetici', 'hayal kırıklığına uğraya yönetici' ve 'klasik bürokrat' olma durumları dikkatle değerlendirilmeli (İrmiş ve diğer., 2010), sorgulanmalı ve ilgili aşamaların yaratacağı olumsuzluklardan olabildiğince uzak durulmalıdır. Böylece, işletme rekabette öne çıkabilecek, karlılık ve büyüme amaçlarına ulaşabilecektir.

Megginson ve diğer. (2000), girişimciliğin sınır tanımadığını, insanların her yaşta girişimci olabileceklerini ifade etmektedirler. Yazarlar, küçük işletmelerin yaşlılara da yeni fırsatlar ve esneklik sağladığını belirtmektedirler. Kaldı ki, girişimcilik insanlara günün istedikleri saatinde açabilecekleri ve kapatabilecekleri, istedikleri gibi tasarlayabilecekleri bir işyeri sağlamaktadır. Yine, girişimciliğin yaratıcılık, inovasyon, risk üstlenme, genel yönetim ve yüksek performans beklentisi gibi bileşenleri belirleyicidir (Hatten, 1997; Lee, 1999). Buna göre, inovasyon, bir ürüne, sürece, pazara, maddeye ya da örgüte ilişkin olabilir. Risk, olası kayıplar ya da işin başarısız olmasına ilişkindir. Genel yönetim, işletmenin yürütülmesi ve işletme için gerekli kaynakların tahsisi işlevidir. Son olarak, performans özlemi, yüksek düzeylerde büyüme ve karlılık beklentisini yansıtır.

Megginson ve diğer. (2000) girişimciliğin bağımsızlık isteği, belli bir süreci başlatabilme ve sonuçlandırabilme, başarılı olma isteği, ailevi ve kişisel nedenler, hızlı ve çabuk sonuç beklentisi, hızlı bir şekilde yanıt verebilme, kendini işine adanma, girişimciliğe tasarlayarak ya da şansla başlamanın bir sonucu olduğunu ifade etmektedirler. Benzer şekilde,

Kurtuluş Yılmaz Genç

Müftüoğlu ve Durukan (2004), girişimcilerin "yıkıcı yaratıcılık"la ekonomik büyümenin en önemli aktörü olduklarını vurgulamaktadırlar. Buna göre, söz konusu yıkıcı yaratıcılık, yeni tedarik kaynakları, yeni satış piyasaları, yeni ürünler, yeni süreçler ve yeni örgütsel şekiller ortaya koyarak eskinin yerine koymayı ifade etmektedir.

Megginson ve diğer. (2000), insanlara hizmet etme, karlılık odağı, çevreyi koruma gibi sosyal amaçlar ve büyüme odağının insanları işletme kurmaya yönlendirdiğini ifade etmektedirler. Literatür girişimcilik için en önemli beş unsurun ("big five") risk üstlenme, başarı ihtiyacı, özerklik ihtiyacı, kişisel fayda ve kendilik kontrolü olduğunu belirtmektedir (Vecchio, 2003: 306). Stefanovic ve diğer. (2011) girişimcilerin kendi patronu olma, deneyimler ve eğitimden faydalanabilme, kendini kanıtama, geliri artırma, aile üyelerine çalışma olanakları yaratma, kişisel tatmin ve büyüme, iş güvencesi elde etme, kişisel özgürlüğü sürdürebilme, aileye daha yakın olma ve 'eğlence olsun diye' gibi gerekçelerle bir işletme kurduklarını belirlemişlerdir.

Müftüoğlu ve Durukan (2004)'e göre, girişimcilerin evrensel özelliklerinin yanı sıra, yerel nitelikleri de önemlidir. Bu çerçevede, girişimcilik konusundaki çalışmalar, uygulamalar konunun bu yönünü de dikkate almalıdırlar.

Girişimci eğilimlerin ortaya çıkışında aile, çevre ve eğitim önemlidir. Girişimcilik düzeyinin ülkeden ülkeye, kültürden kültüre değişmesi bu durumun bir kanıtı olarak değerlendirilebilir (Lee, 1999). Girişimci kişiliğin ortaya çıkmasında yaş, cinsiyet, eğitim, ailenin tutumu ve başarı güdüsü önemli etkenlerdir (Taşkın, 2012). Girişimcilerin önemli bir kısmının özellikle gençken girişimci davranışlar sergilemeleri, cinsiyete, eğitim düzeyine, ailenin tutumuna bağlı olarak girişimcilik eğilimlerinin değişebilmesi söz konusu değişkenlerin önemini ortaya koyarsa da, bu unsurların etkisinin durumdan duruma değişebileceği ve bazı kültürlerde hiç etkili olmayabileceği açıktır. Buna göre, dünyanın farklı ülkelerinde farklı girişimci özelliklerinin öne çıkabileceği değerlendirilebilir.

Literatürde yer alan ampirik çalışmalarda farklı değişkenlere ilişkin ilginç sonuçlara ulaşılabilir. Kahya ve İmamoğlu (2013) yaptıkları çalışmada, cinsiyet ile belirsizliğe tolerans, medeni durum ile risk alma ve eğitim düzeyi ile risk alma ve başarıma ihtiyacı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit etmişlerdir. Öte yandan, Karabulut (2009), girişimcilik eğitimi alan öğrencilerin kendi işini kurma eğilimlerinin düşük olduğunu bulmuştur. Uluköy ve diğer. (2013), KOSGEB tarafından düzenlenen 'temel girişimcilik eğitimleri'ne katılanlar üzerine yaptıkları araştırmada sonucunda, ilgili eğitimlerin girişimcilik bilincinin oluşumuna,

Girişimcilik Kurslarına Katılanların Temel Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma

özgüvenin artmasına ve risk alma eğiliminin artmasına katkı sağladığı sonucuna ulaşmışlardır. Dönmez Polat (2011), işletme sahip yöneticisinin eğitimi ile girişimcilik motivasyonu arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif ilişki bulmuştur. Ali, Topping ve Tariq (2011), farklı bir boyutta, ebeveynelerin eğitimi ile çocukların (öğrencilerin) girişimciliği bir meslek olarak tercihleri arasında anlamlı pozitif ilişki bulmuşlardır. Okhomina (2015), destekleyici çevrenin, psikolojik özellikler ile girişimci yönelim arasındaki ilişkiyi etkilediğini bulmuştur. Bu sonuç, ailede girişimci kişi ya da kişilerin bulunmasının girişimcilik eğilimleri üzerindeki rolü bakımından dikkate değerdir.

Hipotezler

Girişimcilik kursuna katılanlar genel olarak elli yaş altındaki insanlardır; nadiren bu yaşın üzerinde bu kursiyere rastlanmaktadır. Günümüzde girişimciliğin özellikle gençler arasında çok cazip konu olduğu açıktır. Her eğitim seviyesinden ve toplumun her kesiminden gençler konuya ilgi göstermektedirler. Bu çerçevede girişimciliğin genellikle gençlerin daha çok görüldüğü bir alan olarak değerlendirmek yanlış olmayacaktır. Kuşkusuz, bu durum toplumun nüfus yapısı, yaş dağılımı ve fiziksel nitelikler ile de ilişkilidir. Diğer taraftan, yaratıcılığın bilgi birikiminin bir sonucu olduğu ve yaş ilerledikçe bu birikimin arttığını düşünülebilir. Bunu dengeleyen ise, genç yaşlarda risk alma eğiliminin ve fırsatları değerlendirebilmenin daha güçlü bir şekilde ortaya çıkmasıdır.

Buna göre:

H1 : Katılımcıların yaşı ile genel girişimcilik eğilimi arasında pozitif ilişki vardır.

Dünya'da ve Türkiye'de genel girişimcilik profili incelendiğinde görülecektir ki; her eğitim düzeyinden çok başarılı girişimciler vardır. Türkiye'de özellikle büyük kentlerde çok başarılı, genç, üniversite mezunu girişimci gençlere yoğun olarak rastlanabilir. Ancak toplumun, geneline bakıldığında hiç eğitim görmese de çok üst düzeyde başarılı olmuş girişimci örnekleri çoktur. Sanayi ve Ticaret Odaları'nın üye profilinden de bu durum belirlenebilir. Öte yandan, dünyada en çok tanınan, takdir edilen girişimcilerin çoğunun üniversite okumamış, ya da üniversiteyi terk etmiş kişiler olduğu bilinmektedir. Türkiye'de de benzer bir durum gözlenebilir. Düşük eğitim düzeylerinden gelen kişiler için, 'var olma'nın ya da saygın olmanın en önemli yollarından biri girişimci olmaktır. Bu kesimden gelen kişiler daha çok risk alır ve bir kısmı yüksek riskle orantılı olarak çok başarılı olur. Bu çerçevede:

Kurtuluş Yılmaz Genç

H2: Kursiyerlerin girişimcilik eğilimleri eğitim durumlarından bağımsızdır.

Çalışma alanlarının farklılaşmasıyla girişimcilik eğilimi ilişkilendirilebilir. Bunun dışında, belli alanlardan gelen kişilerin daha girişimci özellikler sergileyebilecekleri öngörülebilir. İmalat sanayinde uzun yıllar çalışmış kişilerin bir yenilik ortaya koyarak kendi işletmelerini kurmaları bu duruma örnek gösterilebilir. Bunun yanı sıra, başarı, büyüme ve karlılık olasılığı sektörden sektöre değişebilir. Buna göre, çalışılan sektör risk alma, yaratıcılık ve fırsatlardan yararlanabilmeyi etkileyebilir. Dolayısıyla:

H3 : Kursiyerlerin girişimcilik eğilimleri ile çalışma alanları arasında pozitif ilişki vardır.

İş tecrübesinin bilgi birikimini artırmasından dolayı risk alma eğilimini güçlendireceği, bunun da, girişimcilik davranışını olumlu etkileyeceği söylenebilir. Yine, iş tecrübesi fırsatlardan yararlanabilme, dışa dönüklük, kendine güven, kararlılık, atılcılık, bağımsızlık, sonuca ulaşabilme ve liderlik gibi bir girişimcide bulunması gereken temel niteliklerin kazanılmasını kolaylaştırabilir. Elde edilen deneyim hatalardan sakınmayı, aynı hataları tekrar yapmamayı sağlayabilir. Bu durum girişimci tutumlar edinmeyi güçlendirecektir. Sonuçta, iddia edilebilir ki:

H4: Kursiyerlerin iş tecrübesi ile girişimcilik eğilimleri arasında pozitif ilişki vardır.

Katılımcıların daha önce bir işletme kurmuş olmaları, iş tecrübesi için yukarıda ifade edilenlerle benzer sonuçları doğurabilir. Var olan işletme ile piyasa koşulları hakkında bilgi sahibi olunacaktır. Pazardaki fırsatlar hakkında daha kolay bilgi edinilebilecektir. İnsanların talep ettiği mal ve hizmetler nelerdir? Bunlara en uygun şekilde nasıl yanıt verilebilir? Gibi sorular bir girişimci bakış açısıyla daha kolay yanıtlanabilir. Buna göre katılımcılar daha önce bir işletme kurmuşlarsa, girişimcilik eğilimleri daha yüksek olmalıdır.

H5: Kursiyerler daha önce bir işletme kurmuşlarsa girişimcilik eğilimleri daha yüksek olacaktır.

Açıkça bilinmektedir ki; girişimcilik her meslek dalında olanaklıdır. Her meslek alanı yaratıcılığa, yenilikçiliğe açıktır ve riske dayalı fırsatlar barındırır. Benzer şekilde, girişimciler kendine güvenle, kararlılıkla, ileri görüşlülükle, planlı hareket ederek ve çevreye öncülük ederek ya da en azından uyararak her alanda başarılı olabilirler. Her meslek alanında dünyanın farklı yerlerindeki gelişmeler aktarılabilir, uygulanabilir. Yeni pazarlar her alanda bulunabilir ya da oluşturulabilir. Yine, sürekli değişim

Girişimcilik Kurslarına Katılanların Temel Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma

evrendeki temel yasadır. Bu çerçevede, meslek ile girişimcilik eğilimi birbirinden bağımsız olmalıdır.

H6: Örneklem dâhilinde, meslek ile girişimcilik eğilimi birbirinden bağımsızdır.

Medeni durum farklı psikolojik sonuçlarla ilişkilendirilebilir. Evli olup olmama aşırı riskler alma ya da aşırı temkinli hareket etme gibi davranışlara yol açabilir. Medeni durumun girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisi de elbette psikolojik bir etkidir. İnsanlar, işlerindeki bir başarısızlıktan dolayı evlilik yaşamlarını tehlikeye atmaktan özellikle kaçınabilirler. Tersine, mevcut refah koşullarını iyileştirmek için büyük riskler de alabilirler. Bu durum, bireyden bireye, koşuldan koşula değişebilecektir. Başka bir ifadeyle yerel farklılıklar olasıdır.

H7: Örneklem dâhilinde, girişimcilik eğilimi medeni durumdan bağımsızdır.

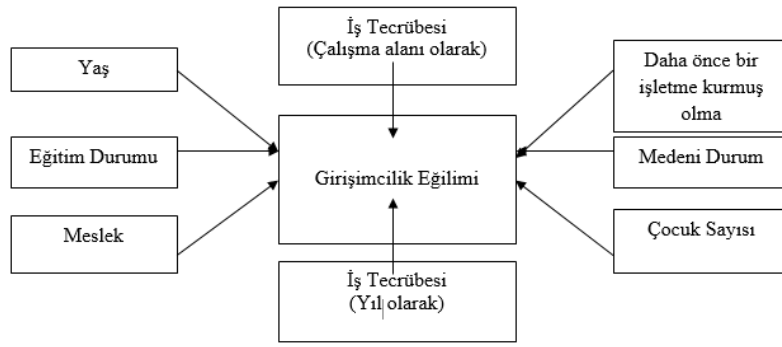
Bir başka psikolojik etken çocuk sayısı olabilir. Çocuk sayısı da yine medeni durum gibi temkinli hareket etme ya da risk almayı beraberinde getirebilir. Buna karşın, yine çevresel koşullar bu değişkenin etkisini artırıp azaltabilir. Örnek olarak, aile bağlarının çok güçlü olmadığı toplumlarda çocuk sayısı girişimci davranışı etkileyen bir unsur haline gelmeyebilir. Böyle bir durumda, ebeveyn risk düzeyi çok yüksek girişimci davranışlar sergileyebilir. Diğer taraftan, aile bağlarının güçlü olduğu toplumlarda iki eğilim gözlemlenebilir: Temkinlilik ya da yüksek riskli davranışlar. Anne ya da baba, çocukların mevcut refah durumlarını sarsacak eğilimlerden özellikle kaçınabilecekleri gibi, durumu daha da iyi bir seviyeye getirebilmek için çok atılgan davranışlar sergileyebilirler. Dolayısıyla, ülke düzeyinde, yerel, bölgesel durumlar test edilmelidir.

H8: Kursiyerlerin çocuk sayısı ile girişimcilik eğilimleri birbirinden bağımsızdır.

Araştırması, Metodoloji ve Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, Küçük ve Orta Büyüklükte İşletmeleri Destekleme ve Geliştirme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) gözetiminde, denetiminde düzenlenen 'Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi' programlarına katılan kursiyerlerin (halen girişimci olanlar ve girişimci adayları) temel nitelikleri (demografik veri) ve girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bunun yanında, bu çalışma ile girişimcilik ve 'girişimcilik kursları'na ilişkin değerlendirmeler ile ilgili konulara katkıda bulunmak amaçlanmaktadır.

Kurtuluş Yılmaz Genç



Şekil 1. Araştırma Modeli

Örnekleme ve Veri Toplama

Araştırma kapsamında, Giresun Merkez, Eynesil ilçesi ve Trabzon Merkez (Ortahisar) ve Ordu Merkez (Altınordu)'da verilen 'uygulamalı girişimcilik eğitimleri'ne katılanlara uygulanan anket formlarıyla veri elde edilmiştir. Bu çerçevede örneklem 196 kişiden oluşmaktadır. Bir başka ifadeyle, toplam 196 geçerli anket formu elde edilmiştir. Araştırma örneklemine dâhil olanların 90 farklı çalışma alanından ve 78 farklı meslekten geldikleri (farklı iş yaptıkları) tespit edilmiştir. Elde edilen veri kümesi istatistik paket programı (SPSS) ile analiz edilmiş ve 20 olası ilişki sınanmıştır. Veri kümesinin normal dağılım göstermemesinden dolayı, Korelasyon (Spearman) ve Mann Whitney U, Kruskal Wallis gibi parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Anket soruları ilgili literatürden, özellikle 'Marmara Girişim'in ölçeği örnek alınarak (www.marmaragirisim.com); Karabulut (2009) ve yine adı tespit edilemeyen bir yazarın kullanmış olduğu ölçekten yararlanılarak oluşturulmuştur. Anket formunda 48 öge ve 7 demografik öge yer almıştır.

Araştırmanın Kısıtları

Araştırma yalnızca 'Uygulamalı Girişimcilik Eğitim'lerine katılanlarla sınırlıdır. Bir başka kısıt da, verinin yalnızca Giresun, Ordu ve Trabzon'da toplanmış olmasıdır. Elde edilen verinin yalnızca kişisel ifadeye (beyana) dayalı olması da bir başka sınırlılık olarak değerlendirilebilir. Ayrıca, veri ancak parametrik olmayan istatistiksel analizler için uygundur.

Girişimcilik Kurslarına Katılanların Temel Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma

BULGULAR

Anket formunda yer alan değişkenler altı faktör altında toplanmıştır: Dışa dönüklük – kendine güven (beş öge), hazır olma – bilgili olma (altı öge), kararlılık (beş öge), atılcılık (beş öge), risk alma – girişimcilik (beş öge), bağımsızlık (üç öge). Güvenilirlik analizi sonuçlarına göre bütün ölçekler güvenilirdir (Cronbach Alfa > ,70).

Demografik sorulara verilen yanıtlara göre; katılımcıların 17'si (%8,67) ilkokul, 34'ü (%17,34) ortaokul, 83'ü (% 42,34) lise, 59'u (%30,1) üniversite ve 3'ü (%1,5) de lisansüstü öğrenim düzeyinde diplomaya sahiptir (Tablo 1). Katılımcıların ağırlıklı olarak lise ve üniversite (lisans ve ön lisans) mezunu oldukları görülmektedir. Bunun yanında, ortaokul mezunlarının oranı da kayda değer düzeydedir. Beklenebileceği gibi, lisansüstü öğrenim düzeyinde oldukça az katılımcı vardır.

Tablo 1. Katılımcıların Eğitim Durumu

Eğitim Düzeyi	N	%
İlkokul	17	8,67
Ortaokul	34	17,34
Lise	83	42,34
Üniversite	59	30,1
Lisansüstü	3	1,5

Anketi yanıtlayan kursiyerlerin 51'i (%26) daha önce bir işletme kurmuştur (Tablo 2). Belli bir konudaki deneyim kuşkusuz ilgili alandaki başarı olasılığını yükseltecektir. Diğer taraftan katılımcıların büyük çoğunluğunun (%73,97) daha önce bir işletme kurmamış olmaları verilen yanıtların niteliği açısından önemlidir.

Tablo 2. Katılımcıların Daha Önce Bir İşletme Kurmuş Olma Durumu

İşletme Olma	Kurmuş	N	%
Evet		51	26,03
Hayır		145	73,97

Katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili bir başka sonuç da medeni durumları ile ilgilidir. Buna göre, örnekleme oluşturanların 111'i (%56,63) evli, 145'i (%43,36) bekadır (Tablo 3). Bu iki oranın birbirinden çok da uzak olmadığı görülmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Medeni Durumu

Evli Olup Olmama	N	%
Evli	111	56,63
Bekar	85	43,36

Tablo 4, faktör analizi sonuçlarını ortaya koymaktadır. Araştırma kapsamında, değişkenler altı faktör altında toplanmıştır. Genel olarak ölçekler güvenilirdir: Dışa dönüklük – kendine güven (.8083); hazır olma – bilgili olma (.7613); kararlılık (.7578); atılcılık (.8441); risk alma – girişimcilik (.6386); bağımsızlık (.5406).

Temel değişkenler ile yaş ve iş tecrübesi arasındaki ilişki Tablo 5'te ortaya konmuştur. Buna göre, katılımcıların yaşı ile 'dışa dönüklük – kendine güven' (.158; .027) ve 'kararlılık' (.179; .012) arasında düşük düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı pozitif ilişki vardır. Benzer şekilde, iş tecrübesiyle 'dışa dönüklük – kendine güven' (.166; .020); 'kararlılık' (.176; .014) ve 'atılcılık' (.178; .012) arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif ilişki vardır. Diğer taraftan, 'dışa dönüklük – kendine güven' ile 'hazır olma – bilgili olma' (.399; .000); 'kararlılık' (.370; .000); 'atılcılık' (.393; .000); 'risk alma – girişimcilik' (.435; .000) ve 'bağımsızlık' (.169; .018) arasında yine istatistiksel olarak anlamlı pozitif ilişki vardır. Girişimcilikle ilgili değişkenlerin bir bütünlük göstermeleri, birbirleriyle doğrusallık göstermeleri önemlidir. Buna göre H₁, kısmen kabul edilmiştir. H₄ kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 4. Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Değişkenler	Faktör Değerleri	Alfa Değeri
KMO : .859		
Anlamlılık : .000		
Serbestlik Derecesi: 1128		
Açıklanan Toplam Varyans: 50.377		
D1. Dışa Dönüklük –Kendine Güven		
G18. Sosyal çevre edinmek benim için çok kolaydır.	,780	,8083
G19. İnsanlarla bir arada olmaktan ve onlarla ilgilenmekten memnuniyet duyarım.	,732	
G17. Kolaylıkla yeni ilişkiler kurar ve sürdürürüm.	,702	
G1. Önceliğim kendi işimi kurmaktır.	,526	
G24. İnsanlarla birlikteyken ve işimde kendime güvenim tamdır.	,503	

Girişimcilik Kurslarına Katılanların Temel Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma

D2. Hazır Olma - Bilgili Olma		
G43. İş kurmadan önce, öncelikli olarak iş planı hazırlanmalıdır.	,675	,7613
G5. İşimle bizzat ilgilenmekten ve sorumluluk almaktan zevk alırım.	,580	
G41. Girişimcilik son derece saygın bir çalışma alanıdır.	,576	
G13. Başarısız olduğumda bir daha aynı durumu yaşamamak için nedenleri ortaya çıkarma çabasına girerim.	,574	
G7. Sağlıklıyım ve yüksek morale sahibim.	,544	
G42. İş kurmak ve başarılı şekilde sürdürmek için öncelikli olan iş fikridir.	,537	
D3. Kararlılık		
G9. Karmaşık durumları analiz edip çözümler üretmekten zevk alırım.	,532	,7578
G3. Sorunları çözerken yaratıcılık önceliğimdir.	,578	
G10. Karmaşık sorunları çözmek benim için zevktir.	,570	
G4. Bir işe başlayınca tamamlayana kadar bırakmam.	,553	
G25. Başardıkça ailemin gururu olacağıma eminim.	,501	
D4. Atılcılık		
G29. Ekonomik bağımsızlık için herhangi bir işi ilk ben başlatabilirim.	,725	,8441
G28. Verdiğim kararların çevredekilerin kararlarına göre en iyisi olduğuna inanırım.	,724	
G27. 'Yapılamayacak iş yoktur' anlayışı son derece doğrudur.	,659	
G30. Rasyonel davranış neyi gerektiriyorsa onu yaparım.	,647	
G26. Akla gelen her soru anlamlıdır, sorulmalıdır.	,627	
D5. Risk Alma- Girişimcilik		
G39. Yeni yollar denemek beni ürkütmez.	,713	,6386
G35. Hiçbir tehlike beni yıldıramaz.	,657	
G33. Yeni olanı her zaman denerim.	,608	
G40. Bir konuda ilk ya da öncü olmaktan kaçınmam.	,590	
G38. Yabancılarla kolaylıkla ilişki kurarım.	,574	
D6. Bağımsızlık		
G14. Kararlarımı kendim verir ve savunurum.	,718	,5406
G31. Benim için önemli olan yaptığının doğru olduğuna inanmamdır.	,622	
G15. Kariyer çizgimi ancak ben belirlerim.	,559	

Tablo 5. Temel Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

	49	52	1	2	3	4	5
G49. Yaş							
G52. İş Tecrübesi (yıl olarak)	483** 000						
T1. Dışa Dönüklük – Kendine Güven	158* 027	166* 020					
T2. Hazır Olma – Bilgili Olma	132 065	108 133	399** 000				
T3. Kararlılık	179* 012	176* 014	370** 000	350** 000			
T4. Atılgıncılık	139 052	178* 012	393** 000	393** 000	389** 000		
T5. Risk Alma – Girişimcilik	022 761	124 084	435** 000	278** 000	303** 000	528** 000	
T6. Bağımsızlık	,134 061	,048 501	169* 018	195** 006	087 223	283** 000	233** 001

** Korelasyon ,01 düzeyinde anlamlıdır. * Korelasyon ,05 düzeyinde anlamlıdır.

Eğitim düzeyi ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişki Tablo 6'da ortaya konmuştur. Buna göre, bu iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur (χ^2 [df=4, n=194] = 1,885 ve anl.>0,05). Türkiye'de çok başarılı girişimcilerin çok farklı eğitim düzeylerinden gelebilmeleri bulunan bu sonucu destekler bir gerçekliktir. H₂ kabul edilmiştir.

Girişimcilik Kurslarına Katılanların Temel Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma

Tablo 6. Eğitim Düzeyi ile Girişimcilik Eğilimleri İlişkisi (Kruskal – Wallis Testi Sonucu)

Eğitim Düzeyi	N	Ortalama Aralığı	Sd.	X ²	Anlamlılık
İlkokul	17	97,53	4	1,885	,757
Ortaokul	32	92,28			
Lise	83	96,13			
Üniversite	59	103,75			
Lisansüstü	3	68,00			

Tablo 7. Tecrübe, Meslek ve Çocuk Sayısı ile Girişimcilik Eğilimleri İlişkisi (Korelasyon Analizi)

	G51	G54	G56	T1	T2	T3	T4	T5
G51. İş Tecrübesi (çalışma al.)								
G54. Meslek	,350** ,000							
G56. Çocuk Sayısı	,046 ,519	- ,197** ,006	1					
T1. Dışa Dönüklük – Kendine Güven	-,093 ,196	,074 ,300	,048 ,500	1				
T2. Hazır Olma – Bilgili Olma	-,081 ,261	,118 ,098	,098 ,172	,399** ,000	1			
T3. Kararlılık	,028 ,698	,019 ,792	,151* ,035	,370** ,000	,350** ,000	1		
T4. Atılgıncılık	-,046 ,523	,013 ,851	,095 ,183	,354** ,000	,393** ,000	,389** ,000	1	
T5. Risk Alma – Girişimcilik	,061 ,394	,165* ,021	-,089 ,213	,435** ,000	,278** ,000	,303** ,000	,528** ,000	1
T6. Bağımsızlık	- ,210** ,003	,036 ,620	- ,188** ,008	,169* ,018	,195** ,006	,087 ,223	,283** ,000	,233** ,001
T7. Genel Girişimcilik Eğilimi	-,055 ,448	,103 ,154	,046 ,521	,631** ,000	,536** ,000	,595** ,000	,719** ,000	,746** ,000

** Korelasyon ,01 düzeyinde anlamlıdır. * Korelasyon ,05 düzeyinde anlamlıdır.

Kurtuluş Yılmaz Genç

Tablo 7, 'iş tecrübesi', 'meslek' ve 'çocuk sayısı' ile girişimcilik eğilimleri ilişkisini ortaya koymaktadır. Buna göre, 'iş tecrübesi' ile 'bağımsızlık' arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif ilişki vardır (-,210; ,003). İş tecrübesi arttıkça bağımsızlık eğilimi azalmaktadır. Aksine, 'meslek' ile 'risk alma – girişimcilik' arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ilişki vardır (,165; ,021). Bu durum, bilgi, deneyim arttıkça risk alma eğiliminin artmasıdır. Bunun da arkasında, bilgiye dayalı 'kendine güven' olduğu söylenebilir. Daha önce bir işi yapmış olma, o işte başarı yeni denemeleri beraberinde getirebilmektedir. Aynı durumun, başarısızlıkta da bazı insanlar için geçerli olacağı ifade edilebilir.

İlginc olabilecek bir diğer bulgu da, 'çocuk sayısı' ile 'kararlılık' arasında pozitif (,151; ,035); 'bağımsızlık' arasında da negatif (-,188; ,008) ilişki bulunmasıdır. 'Çocuk sayısı' daha kararlı hareket etmeyi beraberinde getirirken, 'bağımsızlığı' azaltmaktadır. Gündelik hayatı oldukça iyi yansıtan bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Tablo 7'de ortaya konan ilişkilerde göze çarpan bir diğer nokta da, bütünleyici 'genel girişimcilik eğilimi' ile 'dışa dönüklük – kendine güven' (,631; ,000); 'hazır olma – bilgili olma' (,536; ,000); 'kararlılık' (,595; ,000); 'atılgıncılık' (,719; ,000); ve 'risk alma – girişimcilik' (,233; ,001) arasındaki, beklenen, olağan pozitif korelasyondur. H₃ kabul edilmemiştir. H₆ reddedilmiştir. H₈ reddedilmiştir.

Tablo 8, daha önce bir işletme kurmuş olma ile girişimcilik eğilimleri arasında bir ilişki olmadığı (örneklem dâhilinde) sonucunu yansıtmaktadır (U=3207 ve anl.>0,05). Beklenenin aksine, bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşılamamıştır. Daha önce bir işletme kurmuş olmak, elde edilen deneyime, bilgi birikimine dayalı ortaya çıkan bireysel güç ile daha girişimci bir tavır ortaya koymayı kolaylaştırır. Ancak, elde edilen sonuçlar, bu genel öngörüye desteklememektedir. Bu noktada, örneklem dâhilinde, önceden bir işletme kurmuş olmanın daha temkinli davranma sonucunu doğurduğu değerlendirilmesi yapılabilir. Bir başka ifadeyle, hali hazırda girişimci olanların, mevcut kazanımlarını korumaya öncelik verdikleri düşünülebilir. H₅ kabul edilmemiştir.

Tablo 8. Daha Önce Bir İşletme Kurmuş Olma ile Girişimcilik Eğilimleri İlişkisi (Mann-Whitney U Testi Sonucu)

İşletme Kurmuş Olma	N	Ortalama Aralığı	Toplam	Mann Whitney U	Anl.
Evet	49	104,55	5123	3207	,309
Hayır	145	95,12	13792		

Girişimcilik Kurslarına Katılanların Temel Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma

Bir başka değerlendirme konusu, 'evli olup olmama' ile 'girişimcilik eğilimleri ilişkisi'dir (Tablo 9). Bu çerçevede, bu iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($U=4560$ ve $anl.>0,05$). Girişimcilik eğiliminin evli olanlar ile olmayanlar arasında farklılık göstermediği sonucu olağandır. Örneklem dâhilinde, evliliğin girişimciliği engelleyen bir konum olmadığı açıktır. H_7 kabul edilmiştir.

Tablo 9. Evli Olup Olmama ile Girişimcilik Eğilimleri İlişkisi (Mann-Whitney U Testi Sonucu)

Evli Olup Olmama	N	Ortalama Aralığı	Toplam	Mann Whitney U	Anl.
Evli	111	97,92	10869	4560	,904
Bekar	83	96,94	8046		

Genel Değerlendirme

Bulgular arasında yer alan katılımcıların yaşı ile 'dışa dönüklük – kendine güven' ve 'kararlılık' arasındaki ilişki, yaşa bağlı olarak ortaya çıkan bilgi birikiminin ya da deneyimin, kişiliği amaçlara ulaşmayı kolaylaştıracak şekilde geliştirdiğini göstermektedir. Buna karşın, günümüzde çok genç yaşlarda, bütün dünyada, çok başarılı girişimcilerin olması iletişim teknolojilerindeki gelişmeye bağlı olarak bilgiye kolay ulaşılabilirlik ile açıklanabilir. Günümüzde gençler, özellikle gelişmiş ülkelerde, içlerindeki müthiş dinamizmi çok olumlu bir alana, girişimciliğe yönlendirerek 'yapıcı' olarak 'var olabilmeyi' başarmaktadırlar. Bu durum, girişimcilerin özellikle 'rol modeli' olma durumlarını da güçlendirmektedir. Böylece, hazır bir kimlik sunan girişimcilik, özellikle gençler arasında son derece çekici bir konu haline gelmektedir.

Araştırma kapsamında belirlenen temel değişkenler arasındaki olumlu doğrusallık, bu unsurların girişimciliğin temel bileşenleri olduğu gerçeğini bir kez daha kanıtlamaktadır. Buna göre, 'dışa dönüklük', 'kendine güven', 'kararlılık', 'atılcılık', 'hazır olma', 'bilgili olma', 'risk alma' gibi özellikler girişimci tutumu güçlendiren temel bileşenlerdendir.

Eğitim düzeyi ile girişimcilik eğilimleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmaması, Türkiye'ye ilişkin bir gerçeğin yansımaları olarak değerlendirilebilir. Ticaret ve Sanayi Odaları'nın üye profili incelendiğinde her eğitim düzeyinden insanın bir işletmeci ya da girişimci olarak burada yer aldıkları görülebilir. Özellikle, üniversite mezunlarının düşük yüzdesi dikkat çekicidir. Bu durum da, her eğitim düzeyinden insan için girişimciliğin 'varlıklı olma' ve 'var olma'yı kolaylaştıran bir 'çıkış yolu'

Kurtuluş Yılmaz Genç

olduğunu kanıtlar niteliktedir. Odaklanmaya dayalı yaratıcılık ve yenilikçilik ile fırsatları değerlendirebilme yeteneği eğitim düzeyinden bağımsız olarak insanlara iş yaşamında başarıyı getirebilmektedir.

Veri analizi sonucu ulaşılan bir başka bulgu da, 'iş tecrübesi' ile 'bağımsızlık' arasındaki ters yönlü doğrusallıktır. Bu durum, iş tecrübesinin, başarının paydaşlarla birlikte sağlanabileceğine dair yargıyı güçlendirdiği şeklinde yorumlanabilir. 'Tek başına' değil, birlikte, dayanışma ile 'var olma' elbette günümüzde hayatın her alanında çarpıcı şekilde varlığını gösteren bir durumdur. Bu noktada, işbirliği yapılabilecek herkes ile bu olanağın değerlendirilmesi amaçlanan sonuçlara ulaşmayı çok kolaylaştıracaktır. Bir 'takım çalışması'nın hayatın her alanı için gerekli olduğuna dair bir değerlendirme kolaylıkla yapılabilir.

'Meslek'teki çeşitliliğin, 'risk alma', ve 'girişimcilik'le olumlu doğrusallık göstermesi aynı zamanda denemelerin yeni arayışları da desteklemesi ile açıklanabilir. 'İşin inceliklerini daha çok öğrenme' ile 'giderek daha çok işin inceliklerini öğrenme' arasında bir ilişkinin varlığından söz edilebilir.

Çocuk sayısı ile girişimcilik değişkenleri arasında nasıl ilişki kurulabilir? Bu konu daha çok psikolojik yönü ile değerlendirilmelidir. Çocuğun, paylaşımı ve sorumluluğu artırdığı açıktır. Yine, çocuğun yeni bir sosyalleşme sürecini başlattığı da söylenebilir. Anne ya da baba olan insanların 'birlikte' davranma ya da ortak hareket etme eğilimlerinin güçleneceği dolayısıyla bağımsızlık yönündeki tercihlerinin ya da tavırlarının azalacağı yönünde bir çıkarımda bulunulabilir. Bu durum aile içi sosyalleşme ile de açıklanabilir. Ebeveyn olan insanların aile içinde ortaya çıkacak ortak görüş temelinde daha kararlı hareket etmeleri doğaldır.

Ulaşılan sonuçlara göre, daha önce bir işletme kurmuş olma, örneklem dâhilinde, girişimcilik eğilimlerini etkilememektedir. Bu durum, girişimciliğe ya da işletmeciliğe yeni adım atanların bu yöndeki eğilimlerinin yüksekliğini de ortaya koymaktadır ya da bunun da bir sonucudur. Bu iki durumun birbirini dengelediği açıktır. Daha önce bir işletme kurmuş olma, olumlu ya da olumsuz tecrübeye dayalı olarak, başarı olasılığını artıran bir durum olarak değerlendirilmekte ve özellikle destekleme programlarında bir tercih nedeni olabilmektedir. Buna karşın, deneyim olmasa da, bilgi, yaratıcılık ve bunun sonucu olarak yenilikçilik, risk alma ve fırsatları saptayabilmeye dayalı bir 'yeni' girişimciliğin de başarı olasılığının çok yüksek olduğu açıktır.

Son olarak, katılımcıların medeni durumu ile girişimcilik eğilimleri arasında bir ilişki bulunmadığı yönündeki sonuç, yine beklenen bir

Girişimcilik Kurslarına Katılanların Temel Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma

bulguyu yansıtmaktadır. Kaldı ki, girişimcilik çok farklı sosyal kesimlerden, çok farklı hayat tecrübesine sahip, evli ya da bekâr her insanın var olabileceği bir alandır. Buna karşın, evliliğin risk alma eğilimini azaltan bir etkisi olabilir. Öte yandan, zaman zaman ekonomik zorunluluklar evlilik durumunda girişimcilikle ilgili risk alma eğilimini daha da artırabilir.

SONUÇ

Bu çalışmada, girişimcilik kursuna katılanlardan oluşan bir örneklem üzerinde gerçekleştirilen bir araştırma ile katılımcıların girişimcilik eğilimi düzeyleri, hangi özelliklerin öne çıktığı ve bunların demografik bilgilerle ilişkisi ortaya konmuştur. Buna göre, ilgili eğilimler altı esas değişken kapsamında değerlendirilmiştir: Dışa dönüklük – kendine güven, hazır olma – bilgili olma, kararlılık, atılcılık, risk alma – girişimcilik, bağımsızlık. Bu değerşkenler arasında bütünsel olarak yüksek düzeyli pozitif ilgileşim vardır.

Yine, veri analizi sonucunda katılımcıların yaşı ile 'dışa dönüklük – kendine güven' ve 'kararlılık' arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Yine, iş tecrübesiyle 'dışa dönüklük – kendine güven', 'kararlılık' ve 'atılcılık' arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif ilgileşim vardır. Buna karşın, eğitim düzeyi ile girişimcilik arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmüştür. Diğer taraftan, 'iş tecrübesi' ile 'bağımsızlık' arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif ilişki vardır. Aksine, 'meslek' ile 'risk alma – girişimcilik' arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ilgileşim vardır. Göze çarpan bir bulgu, 'çocuk sayısı' ile 'kararlılık' arasında pozitif; 'bağımsızlık' arasında da negatif doğrusallık bulunmasıdır. Yine, 'daha önce bir işletme kurmuş olma' ile girişimcilik eğilimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Son olarak, medeni durum ile girişimcilik eğilimleri arasında bir ilgileşim olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öneriler

Sonraki çalışmalarda, araştırmacılar girişimci adaylarının temel eğilimlerini ülkenin farklı bölgelerinde gerçekleştirecekleri araştırmalarla ve daha geniş evren ve örneklemde elde edecekleri veri kümesiyle ortaya koymalıdır. Araştırmacılar yine, dışa dönüklük – kendine güven, hazır olma – bilgili olma, kararlılık, atılcılık, risk alma – girişimcilik ve bağımsızlık ile girişimciliğe başlama eğilimi ve girişimcilikte başarı arasındaki ilişkilere odaklanmalıdır.

Yönetmel Çıkarımlar

Girişimcilik eğilimleri ile ilgili değerlendirmeler özellikle küçük ve orta büyüklükte işletmelerin yeni ortak alımlarında ya da eleman alımlarında da önemlidir. Buna göre, kişilerin hangi düzeyde söz konusu eğilimlere sahip olduklarına ilişkin yapılacak bir çalışma, ortak alınan kişinin doğru kişi olması yönündeki çabayı destekleyebilecektir. Benzer şekilde, hayatın her alanında girişimci özellikler gösteren ya da kişiliğinde güçlü bir şekilde söz konusu eğilimleri barındıran bir kişinin işe alımı da hem bireysel hem de örgütsel performansı yüksek olasılıkla artıracaktır. Bu çerçevede, işletme yöneticilerinin ve insan kaynakları yönetimi uzmanlarının işe alımlarda benzer testleri yapmaları önerilebilir.

Benzer şekilde, girişimcilik eğitimi veren kuruluşların kursiyer kabul etme sürecinde girişimcilik eğilimi yüksek olan kişilere öncelik vermeleri söz konusu faaliyetlerin daha verimli olmasını sağlayacaktır. Yine, devletin maddi destek sağlama aşamasında benzer bir ölçütü öne çıkarıp, yukarıda ifade edilen niteliğe daha çok sahip kişilere daha kısa sürede daha fazla destek sağlanması da elde edilen sonuçları daha başarılı kılabilir.

KAYNAKÇA

- Ahmetoglu, G., Leutner, F., Chamorro-Premuzic (2011). EQ-nomics: Understanding the Relation Between Individual Differences in Trait Emotional Intelligence and Entrepreneurship. *Personality and Individual Differences*, 51, 1028-1033.
- Akhtar, A., Topping, K. J., Tariq, R. H. (2011). Entrepreneurial Attitudes among Potential Entrepreneurs. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 5(1), 12-46.
- Beaver, G. (2002). *Small Business, Entrepreneurship and Enterprise Development*. England: Pearson Education Limited.
- Dönmez Polat, D. (2011). Girişimcilik Motivasyonu ve İşletme Yenilikçiliği Arasındaki İlişkinin Araştırılmasına Yönelik Turizm İşletmelerinde Bir Araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 6(2), 227-254.
- Erdoğan, Z. (2012). Girişimcilik ve KOBİ'ler: Kavramlar, Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Bursa: Ekin Yayınevi.
- İrmiş, A., Durak, İ., Özdemir, L. (2010). Girişimcilik Kültürü: Anadolu Girişimciliğinden Örnekler. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Hatten, T. S. (1997). *Small Business: Entrepreneurship and Beyond*. USA: Prentice- Hall, Inc.
- Kahya, C., İmamoğlu, İ. K. (2013). Sosyo-Demografik Özellikler ve Girişimcilik İlişkisinin Yerel Kalkınma Bağlamında Değerlendirilmesi

Girişimcilik Kurslarına Katılanların Temel Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma

- (Bayburt İli Örneği). Akademik Bakış Dergisi (Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi), 38, 1-14.
- Karabulut, A. T. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerini ve Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 26(1), 331-356.
- Lee, J. (1999). Impact of Culture on Entrepreneurship. AAM Journal, 4(2), 1-22.
- Megginson, W. L., Byrd, M. J., Emeritus Megginson, L. C. (2000). Small Business Management: An Entrepreneur's Guidebook. Third Edition. USA: Irwin McGraw-Hill.
- Müftüoğlu, T., Durukan, T. (2004). Girişimcilik ve KOBİ'ler. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Okhomiņa, D. (2015). Entrepreneurial Orientation and Psychological Traits: The Moderating Influence of Supportive Environment. Journal of Behavioral Studies in Business. <http://www.researchgate.net/publication/242748294>
- Stefanovic, I., Rankovic, L., Prokic, S. (2011). Entrepreneurs' Motivational Factors: Empirical Evidence From Serbia. Serbian Journal of Management, 6(1), 73-83.
- Taşkın, E. (2012). Başarılı Girişimcilerin Ortak Özellikleri. Girişimcilik ve KOBİLER: Kavramlar, Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Editör: Prof. Dr. B. Zafer Erdoğan; içinde. Bursa: Ekin yayınevi.
- Tiryaki, A. (2012). İktisat Teorisinde Girişimcilik. Girişimcilik ve KOBİLER: Kavramlar, Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Editör: Prof. Dr. B. Zafer Erdoğan; içinde. Bursa: Ekin yayınevi.
- Topkaya, Ö. (2013). Tarihsel Süreçte Girişimcilik Teorisi: Girişimciliğin Ekonomik Büyüme ve İstihdam Boyutu. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 8(1), 29-54.
- Veccio, R. P. (2003). Entrepreneurship and Leadership: Common Trends and Common Threads. Human Resource Management Review, 13, 303-327.
- Yurtseven, H. R. (2007). Girişimcilik: Küçük Bir İşletme Kurmak ve Yönetmek. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uluköy, M., Demireli, C., Kahya, V. (2013). KOSGEB Girişimcilik Kurslarına Katılan Katılımcıların Girişimcilik Profiline Yönelik Bir Alan Araştırması. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 8(2), 79-96.
- www.marmaragirisim.com

İŞGÖRENLERİN ALGILAMALARI AÇISINDAN EĞİTİM VE YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI İLE SİNİAİ FİRMALARININ FARKLILAŞMASI

Tuna Uslu*

ÖZ

Bu çalışma, meslek okulları, üniversite ve sanayi çalışanlarını destekleyen ve güdüleyen etkenler ile algıladıkları bireysel özerklik ve yetkinliklerini Öz Belirleme Kuramı açısından tanımlanmaktadır. Amaç yükseköğretimde ve endüstride çalışanların işlerini yapma, sahiplenme ve performans algı düzeyini etkileyen etkenleri tespit etmektir. Kurama ve araştırmanın modeline göre, iş görenlerin içsel tutum ve davranışları ortaya konulduğunda, ortamsal değişkenlerin doğrudan çıktılar üzerindeki etkilerinin azalacağı düşünülmektedir. Araştırmanın bulguları, algılanan kurumsal destek ve bireysel performans açısından yükseköğretim kurumları ile sinai firmalarının birbirlerinden farklılaştığını göstermektedir. Çalışmada, sektörler arasındaki farkların çalışanlar üzerindeki etkisi de iş nitelikleri, işi sahiplenme ve bireysel performans gibi değişkenlerle kıyaslanmış ve yapı denkliğinde anlamlı farklar bulunmuştur. Sektörlerin kendilerine özgü bu farklarla beraber çalışanların üniversite ve sanayiye farklı bakış açıları, sektörler arasındaki işbirliği imkânlarını da kısıtlamaktadır. Çalışmamızdaki bulgular ışığında, üniversite-sanayi işbirliğine yönelik çözümler de tartışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: *Kurum Desteği, İş Nitelikleri, İşe Adanmışlık, İş Sahiplenme, Algılanan Bireysel Performans*

THE DIFFERENCES OF VOCATIONAL EDUCATION AND INDUSTRY ACCORDING TO EMPLOYEE PERCEPTION

ABSTRACT

The influences of organizational support, job characteristics and work engagement on psychological ownership and individual performance are related to various theories like Self Determination, Social Identity and Social Exchange Theory. However among theoretical and empirical works for different sectors and groups, there is a shortage of comparing characteristics of higher education and on-the-job training. Besides, due to little study on meta-analytical work, objective results from universities and industry about which variable is influenced by which other one seems hard to find out. The primary objective in this study is to increase the understanding of perceived performance for the higher education and industry by testing relationships between organizational support, psychological ownership and employee attitudes/behaviours. According to proposed model, when the contextual state and organizational behaviors of the employed as mediating variables are presented, the argument is that direct effect of independent variables lessens.

Keywords: *Organizational Support, Job Characteristics, Work Engagement, Job Ownership, Perceived Individual Performance*

*Gedik Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, İstanbul, E-posta: tunauslu@gmail.com

GİRİŞ

Endüstri toplumu bilim, teknoloji, kitlesel üretim ve ekonomi bileşenlerinin sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu süreç 18. yüzyılın sonlarında başlamış, teknolojiler bilime dayalı olarak gelişim göstermiştir. Endüstrileşme ve ekonomik kalkınma da böylece tetiklenmiştir. Üniversiteler bu süreçte bilimsel gelişmenin üreticileri rolünü üstlenirken endüstriler ise teknolojik ve ekonomik büyümenin yaratıcıları olmuştur. Devletin rolü ise özellikle bilimsel çalışmalara parasal destek sağlamaktır. Ancak bu formülasyonda her aktör kendi evrimsel gelişimi içinde yapılanmıştır, bu nedenle ancak üniversite-sanayi işbirliğinde problem gibi görünen temsil ettikleri farklı kültürlerin karşılıklı çıkar ve beklentileri uyumlaştırıldığında optimal sonuç elde edilebilmektedir. Teoride endüstrilere aktarılan doğru bilgi ve teknoloji transferi işletmelerin rekabet gücünü artırmakta, böylelikle yaratılan gelişme ve büyüme üniversitelere aktarılan kaynakları artırmaktadır. Üniversiteler teknolojik gelişime sağladıkları katkıyı eğitime yansıtılabildikleri takdirde nitelikli insan gücü yetiştirebilmektedir (Kiper, 2004).

Ancak Türkiye'deki üniversitelerde ve meslek okullarında deneysel ve iş başında eğitim imkanları kısıtlıdır, diğer taraftan sanayide çalışanlar da pratik uygulamaları kavramsallaştırmaya zaman ve kaynak ayıramamaktadır. Çalışma hayatında da nitelikli eğitim, nitelikli iş dengesi kurulamamaktadır. Bu durum, ekonomik yapılanma ve ulusal iş sisteminden kaynaklandığı kadar, ulusal kültür ve değerlerin de etkisiyle şekillenmektedir. Yapılan araştırmalar, Türkiye'de doğu-batı ikileminin de iş görme anlayışını şekillendirdiğini ortaya koymaktadır (Aldemir, Arbak ve Özmen, 2003). Yerel ve bölgesel kalkınma stratejilerinin düzenleyen kuruluşların da, özellikle kültürel özellikleri dikkate alması gerektiği anlaşılmaktadır (Gülcan ve Aldemir, 2004). Türkiye'de yükseköğretim ve sanayi sektörünün hem iş görme biçimlerinin farklı hem de birbirlerini algılamalarının mesafeli olduğu görülmektedir (Uslu, 2011a). Buradan yola çıkarak, üniversite-sanayi işbirliğinin verimliliğine yönelik bu soruna yerel ve özgün çözümler üretilmesi gerektiği anlaşılmaktadır, bu çözümlerin başında da üniversite ile sanayi arasında ilişkinin yönetim ve organizasyon bakış açısıyla sağlanabilmesi gelmektedir.

İŞ GÖRME ANLAYIŞININ DEĞİŞEN YAPISI

Yirminci yüzyılda meydana gelen değişimler üzerine oluşturulan yeni bölgesel kalkınma modellerinin dinamiklerini yenilik sistemleri, örtülü bilgi, ekolojik yönetim, örgütsel öğrenme ve öğrenen organizasyon,

İşgörenlerin Algılamaları Açısından Eğitim ve Yükseköğretim Kurumları ile Sınai Firmalarının Farklılaşması

araştırma-geliştirme, kültür kuramı ve yönetim oluşturmaktadır. Bu bağlamda yeni kalkınma politikaları, ulusal yenilik sistemlerinin oluşturulmasına ve uygulamasına büyük önem atfetmekte ve yenilik sürecinde tek bir aktörden ziyade birçok aktörün (üniversite, sanayi, kamu, özel sektör vb.) karşılıklı ilişkisinin önemine ve etkileşimine vurgu yapmaktadır (Niskanen, 2005). Türkiye’de de üniversite ve sanayi işbirliği çerçevesinde, pek çok girişim, proje ve ortak çalışma yapılmasına rağmen bu faaliyetlerin bu sektörlerde çalışanlar tarafından bilinirliği, sürekliliği ve işleyişe uyumlandırılabilmesi kısıtlı kalabilmektedir. 70’li yıllardan beri Türkiye’de yapılan bu yöndeki çalışmaların ilişkileri ve işbirliğini beklenen ölçüde sağlayamadığı da görülmektedir. Görülmektedir ki, mekanik örgütlenmenin düzenini bozan unsur insan faktörüdür (Aldemir, 1985: 23). Bu nedenle bu süreçte sadece aynı platformda buluşmanın ve altyapı sağlamanın yeterli olmadığı, uygun yöntem ve teknolojilerin içinde bulunulan ortama uyarlanması, örgütsel ve kültürel uyumun da sağlanması ve insan kaynakları yönetiminin gerektiği anlaşılmaktadır (Uslu, 2012). İşletmelerin rekabet ortamının iyileştirilmesi ve rekabet gücünün artırılmasında zihinsel süreçlerin geliştirilmesinin ve insan kaynakları yönetiminin büyük önemi vardır. Nitelikli iş gücü ile işletmelerin rekabet avantajı yaratması arasında çok güçlü bir ilişki bulunmaktadır, bu nedenle bölgesel, yöresel ve mikro düzeyde bilgi kazanımı ve yeni insan kaynakları yöntemleri kullanma zorunluluğu ortaya çıkmaktadır (Eryiğit ve Uslu, 2014).

Milli Eğitim Bakanlığı ile Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı arasında 6 Ekim 2012 tarihinde imzalanan “Organize Sanayi Bölgelerinde Meslekî ve Teknik Eğitimin Güçlendirilmesi” protokolü ile Bakanlıklar ve ilgili Organize Sanayi Bölgeleri Yönetim Kurulu Başkanlıkları işbirliğinde, 15 Temmuz 2010 tarihli ve 27642 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren “İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı”nda yer alan, iş piyasasının ihtiyaçlarına uygun olarak mesleki ve teknik eğitimin verilmesi, eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, aktif iş gücü piyasası politikalarının etkin olarak uygulanması, mesleksizlik sorununun giderilerek işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması hususlarına binaen, bazı organize sanayi bölgelerinde bulunan mesleki eğitim okullarının/kurumlarının kapasitelerinin artırılması ve yeni özel veya resmi meslek liselerinin kurulmasının hızla yaygınlaştırılması hususunda usul ve esaslar ile tarafların yükümlülükleri tanımlanmıştır. Böylece, organize sanayi bölgeleri hem bir mekân düzenleme aracı, hem

Tuna Uslu

bir toplumsal uyumlaştırıcı, hem de bir kalkınma aracı olarak konumlandığı görülmektedir.

Diğer taraftan yapılan araştırmalar, işletme düzeyinde eğitim planlamasına, kadro eğitimlerinin içeriğine, kariyer geliştirme programlarına gerekli önemin verilmediğini ve bu süreçlerin yönetilemediğini göstermektedir (Aldemir, Ataol ve Budak, 1998). Okul ortamında ise, işbaşı eğitime yönelik veya atölye uygulamaları yarattığı iş yükü ve maliyetler açısından ikinci planda kalmaktadır. Deney atölyesinin düzenlenmesi, eğitim öncesi araç ve gereçlerin yeniden hazırlanması gibi işler nedeniyle maliyetler artmaktadır (Aldemir vd., 2001: 175). Üniversitedeki araştırmacıların sektörel tecrübeleri azdır, sektör çalışanları da pratik uygulamaları kavramsallaştırmaya zaman harcamamaktadır. Bu durumun nedenlerinin başında da, sektörlerin birbirlerini tanımamaları ve kendi geleneksel yapıları içinde işleyişleri gelmektedir. Diğer taraftan, sektörlere özgü meslek standartlarının belirlenmesiyle birlikte, önümüzdeki yıllarda ihtiyaca yönelik olarak eğitim ve gelişim yöntemlerinin özelleşeceği, sektörlere özgün olarak program, yapı ve içeriklerinin farklılaşacağı öngörülebilir. Ancak literatürde özellikle geleneksel yapıların ve sektörel farklılıkların tespitine yönelik araştırmalar oldukça kısıtlıdır. Özellikle sanayide çalışanlar üzerinde kurumsal desteğin önemli fiziksel, sosyal ve psikolojik etkileri bulunmaktadır. Bu çalışmada yapılan saha araştırmasında, üniversite ve sanayide çalışanlarının kurum desteği algısı, işlerini sahiplenme ve performans seviyeleri arasındaki farklar, bu farklar sonucu ortaya çıkan sektörlere özgü modeller tespit edilmeye ve kıyaslanmaya çalışılmıştır.

İşletmelerde kurumsal destek, çalışanlar açısından öncelikle finansal destek, daha sonra gelişim imkânları ve kariyer desteği olarak değerlendirilir. Kurumların eğitim ve geliştirme işlevi, çalışanların bireysel ve mesleki gelişimlerinin sağlanması, yeni durumlara uyum sağlamaları, karşılaşılan sorunlara çözüm üretebilmeleri, işletme politikalarını ve akışlarını anlama becerilerinin geliştirilmesi gibi faaliyetleri içerir (Aldemir vd., 2001: 151). Kurumsal desteğin çalışanlar açısından anlam kazanması ve işe yansması için yönetim ile çalışan arasındaki iletken görevinde olan araçlarla mümkündür. Teknik görevleri olan çalışanlar, idari görevler aldıkça zaman içinde teknik becerilerini kaybedebilmektedir. Diğer taraftan, özellikle teknik işlerden gelen çalışanların, yönetimde görev almadan önce kurum tarafından belirli bir hazırlık aşamasından geçirilmesi ve süreç içinde idari görevlere uyumlandırılması da gerekmektedir (Aldemir vd., 2001: 242).

İşgörenlerin Algılamaları Açısından Eğitim ve Yükseköğretim Kurumları ile Sınai Firmalarının Farklılaşması

Kurum Desteğinin Çalışanların İşlerine Etkisi

Çalışanların desteklenmesi gereken, tüm yetenek ve becerileri ortaya çıkaracak ve örgüt tarafından da desteklenmesini sağlayacak; böylelikle çalışanların kendilerine olan güvenlerini, motivasyonu, örgütsel adanmışlığı artıracak dönüştürücü liderlerin desteği gereklidir. Yüksek kurumsal destek, çalışanlarda etkili çalışma davranışlarını ortaya çıkarır (Watkins, 1995; Naumman, Bies ve Martin, 1995; Malatesta ve Tetrick, 1996). İşletmedeki eğitim fonksiyonu da, çalışanların kişisel ve mesleki gelişimlerinin yanında, örgütsel etkinliğin artırılmasında rol oynar (Aldemir vd., 2001: 167).

Kurum desteği çalışanların olumlu tutum ve davranışları ile, ayrıca bireysel performanslarıyla pozitif ilişkilidir (Ferris ve diğerleri, 1998). Luthans ve arkadaşlarına (2008) göre algılanan kurumsal destek örgütteki pozitif tutumların gelişmesi için ortam sağlar. Kurumunun kendisini desteklediğini düşünen bir çalışan yeni yöntemler denemek konusunda daha ümitli ve girişken bir tavır sergiler. Kurumsal destek algısı, benzer şekilde dayanıklılığı da arttırmaktadır. Kurumun destekleyici tutumu çalışanın iyimser bir yaklaşıma sahip olmasını sağlamaktadır. Kurum çalışanlarının hatasını sadece çalışan kaynaklı değil, aynı zamanda duruma özgü olarak değerlendirerek, çalışanın pozitif bir yaklaşıma sahip olmasını destekler (Luthans ve diğerleri, 2008).

Destekleyici bir kurum, çalışanları ile arasında bağ kurar (Malatesta ve Tetrick, 1996) ve kurumsal desteğin artması çalışanlarda etkili çalışma davranışlarını ortaya çıkarır (Eisenberger ve diğerleri, 1997). Shore ve Wayne (1993) algılanan kurumsal destek ve duygusal bağlılık arasında yüksek korelasyon tespit etmiştir. Algılanan kurumsal destek, çalışanların kendilerini güvende ve kurumlarına sırtlarını dayayabileceklerini hissetmelerine yol açar. Bu sayede çalışanlar, zaman içinde, kurumlarının kendilerini destekleyip desteklemedikleri hakkında genel inanışlar geliştirirler (Eisenberger ve diğerleri, 1990). İşe ve kuruma adanmışlığın öncelleri olarak güçlendirilmiş olma, algılanan kurumsal destek ve işlemsel adalet değişkenlerinin olduğu saptanmıştır (Saks, 2006).

İşletmelerde kurumsal destek çalışanların meslekleriyle özdeşleşmeleri ve işlerini sahiplenmeleri açısından da çok önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanlar, yöneticilerin ve kurumun kendilerine değer verdiğini anladığı durumlarda da sahiplenme duygusu geliştirirler (Eisenberger ve arkadaşları, 1990). Algılanan kurum desteği "bu kurum benim kurumum" ve "bu iş benim kendi işim" düşüncesini doğrudan pekiştirmektedir (Uslu, 2011b). Özellikle küçük işletmelerde mesleki

Tuna Uslu

özdeşleşme ile işyeri ortamı arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların mesleki özdeşleşmeleri üzerinde kurum desteğinin ve çalışanların kendi performanslarıyla ilgili olumlu tutumların etkileri pek çok farklı kuramla ilişkilendirilmektedir. Kendine uygun bir işe yerleşen, kurumunun yetki ve sorumluluk verdiği, yönetimin de desteklediği bir çalışanın işine gönülden bağlanması, kendini adanması ve kurumunu sahiplenmesi beklenmelidir.

ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ALTYAPISI

Araştırmanın kuramsal altyapısı Öz Belirleme Kuramı'na dayanmaktadır. Bu kuram üzerine yapılmış çalışmalar, içsel güdüleme türlerinin dışsal olanlara göre başarı üzerinde daha etkili olduğunu göstermektedir. Türkiye'deki sektörler arasında ortaya çıkan kritik ve bağlamsal farklar nedeniyle, sektörler özgü modeller farklılaşmaktadır (Uslu ve diğerleri, 2011), bu nedenle işbirliğine gidecek sektörlerin her şeyden önce birbirlerinin yapılarını tanımaları gerekmektedir.

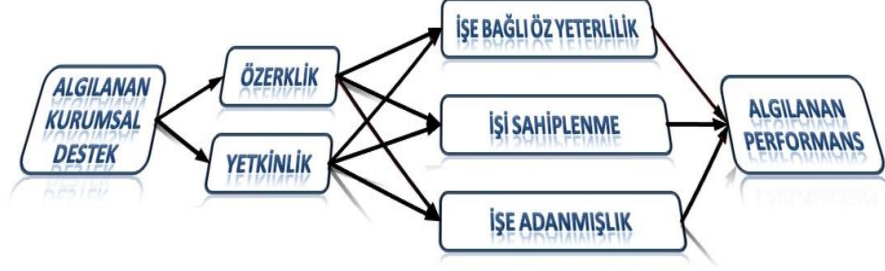
Araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkiler, ilgili yazında detaylı olarak incelenmiştir. Bu değişkenlerden işe adanmışlığı (work engagement) çalışanların işlerine kendilerini kaptırmaları ve rol performansları açısından kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak ifade etmeleri olarak Kahn (1990, 694) yeniden tanımlamıştır. İşe ve kuruma adanmışlığın bir önceli olarak algılanan örgütsel destek saptanmıştır (Saks, 2006). Ancak işte özerklik de işe adanmışlık üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir (Bal, 2008). Görev çeşitliliği, geri bildirim ve kontrol ile çalışanların inisiyatif alıp işlerini geliştirmeleri arasında da işe adanmışlık, ara değişken rolü oynamaktadır (Salanova ve Schaufeli, 2008). İşte özerk olmanın, çalışanın bilişsel yetenekleri, iş ile alakalı becerileri üzerinde etkili olarak iş performansını artırdığı ortaya konmuştur (Morgeson ve diğerleri, 2005). Ancak Hackman ve Oldham (1976) iş nitelikleri ile güdüleyici çıktılar arasında bir aşama daha tanımlamıştır. Bu aşamada işin anlamlılığının ve çıktılarının sorumluluğun deneyimlenmesi, sonuçları hakkında bilgi sahibi olma biçiminde üç tutum bulunmaktadır. İş nitelikleri bu kritik tutumlar aracılığıyla çıktılara bağlanmaktadır. Hackman ve Oldham tarafından iş niteliklerinin belli kritik psikolojik tutumlar üzerinden etki ederek duygusal ve güdüleyici çıktıları etkilediği öne sürülmüştür. Çalışanların işlerini sahiplenmesinin, özerklik ile iş doyumu arasında kısmi ara değişken rolü oynadığı tespit edilmiş (Mayhem ve diğerleri, 2007); özerklik, duygusal bağlılık, işi sahiplenme ve iş doyumu arasında pozitif ilişki olduğu gösterilmiştir. Pierce ve arkadaşları da (2009) iş nitelikleri modelini tekrar gözden geçirerek, iş niteliklerini psikolojik

İşgörenlerin Algılamaları Açısından Eğitim ve Yükseköğretim Kurumları ile Sınai Firmalarının Farklılaşması

olarak işi sahiplenme ile ilişkilendirmişler ve bu değişken aracılığıyla çıktılara bağlamışlardır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Literatürdeki kuramlar, ampirik bulgular ve fark testleri çerçevesinde eğitim, üretim/imalat, sanayi ve ileri sanayi sektörleri için ayrı ayrı nedensel modeller kurulmuştur, sektörler arasında bulunan anlamlı farklılıklar nedeniyle bu yapısal modellerin de farklılık göstereceği varsayılmaktadır. Bu ilişkiler ışığında aşağıdaki temel model kurulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Temel Modeli

Çalışmanın amacına yönelik olarak eğitim sektörü ile sınai firmaları arasındaki farklara yönelik hazırlanan hipotezler aşağıda görünmektedir.

H1: Eğitim kurumları ile sınai firmaları arasında, algılanan kurumsal destek açısından fark bulunmaktadır.

H2: Eğitim kurumları ile sınai firmaları arasında, özerklik ve yetkinlik açısından fark bulunmaktadır.

H3: Eğitim kurumları ile sınai firmaları arasında, algılanan bireysel performans açısından fark bulunmaktadır.

Araştırma sorularıyla ilgili verilerin toplanması için kolayda örneklem yöntemiyle eğitim (üniversite, meslek lisesi ve yüksekokulu), üretim/imalat (aydınlatma, gıda, hayvancılık, mobilya, tarım, tekstil), sanayi (ambalaj, ilaç, inşaat, ithalat/ihracat, kimya, makine, otomotiv) ve ileri sanayi (bilgisayar, bilişim, elektronik, enerji, telekomünikasyon) sektörlerinde çalışanlardan 400'ün üzerinde anket toplanmıştır.

Ölçeklerin geçerliği ve güvenilirliğini tespit etmek amacıyla SPSS'de varimax döndürmesi ile keşifsel faktör ve Cronbach Alpha iç tutarlılık analizi uygulanmıştır. Sektör ve çalışanlar arasındaki fark testleri SPSS aracılığıyla, modelin sınanmasına yönelik analizler ve sektörlere özgün ayrı ayrı modeller de AMOS aracılığıyla yapı denklik modeli kurularak test edilmiştir.

Tuna Uslu

Araştırmanın Tasarımı ve Ölçekler

Araştırmada kullanılan soru formu iki bölüm, "Demografik Bilgi Formu" ve "Çalışan Durumu Anket Formu" (61 madde) olmak üzere toplam 70 sorudan oluşmaktadır.

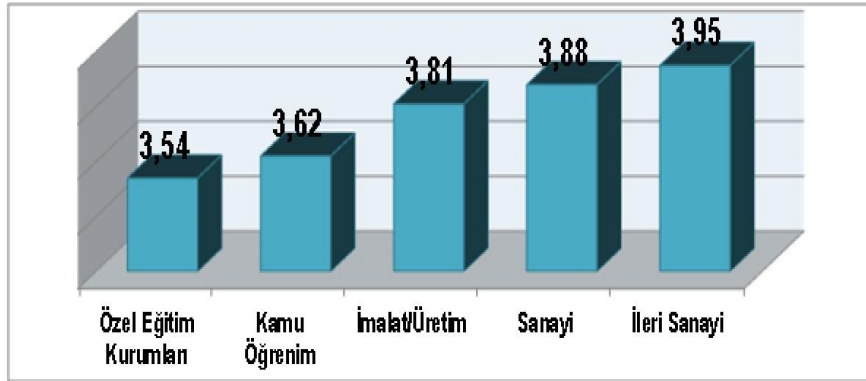
"Algılanan Kurum Desteği" Saks'ın (2006) ifadelerine eklenen 8 soru ile ölçülmüştür. "Özerklik" değişkeni için Hackman ve Oldham'ın (1980) ile Breugh (1985) ölçeklerinden faydalanılmış, "Yetkinlik" için ise Jones'un (1986) ölçeğindeki sorular alınmıştır. "İşe Bağlı Öz Yeterlilik" için Parker'ın (1998) öz yeterlilik envanterlerinden faydalanılmıştır. "İş Sahiplenme" ölçeği için Uslu (2010) kullanılmıştır. "İşe Adanmışlık" değişkeni 9 ifadeden oluşan Schaufeli ve arkadaşlarının (2006) Utrecht Engagement Ölçeği'ndeki (UWES-9) orijinal ismi "İş Deneyim Listesi" olarak geçen sorularla ölçülmüştür. "Bireysel İş Performansı"nın ölçülmesinde kullanılan 4 soru Sigler ve Pearson'dan (2000) alınmıştır.

Yanıtlar 1 ila 6 arasında derecelendirilmiş olup 1-hiçbir zaman, 2-hemen hemen hiçbir zaman, 3-nadiren, 4-sıklıkla, 5-hemen hemen her zaman, 6-her zaman olarak belirlenmiştir.

BULGULAR

Toplam 354 katılımcının %42'si kadın, %58'i erkek ve ortalama yaş 36,7'dir. %53'ü lisans ve %37'si lisansüstü eğitim düzeyinde olan katılımcıların kurumlarında ortalama çalışma süreleri yaklaşık 8 yıl olup, ortalama 15 yıldır çalışma hayatının içindedirler. Çalışmada kullanılan her ölçek ayrı ayrı faktör analizden geçirilmiş ve güvenilirlikleri Cronbach Alpha değerleri ile test edilmiş, güvenilirlik katsayıları 0.70 üzerinde ve kabul edilebilir derecede güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 1. Eğitim Kurumları-Sanayi Ayrımına Göre Algılanan Kurum Desteği



İşgörenlerin Algılamaları Açısından Eğitim ve Yükseköğretim Kurumları ile Sınai Firmalarının Farklılaşması

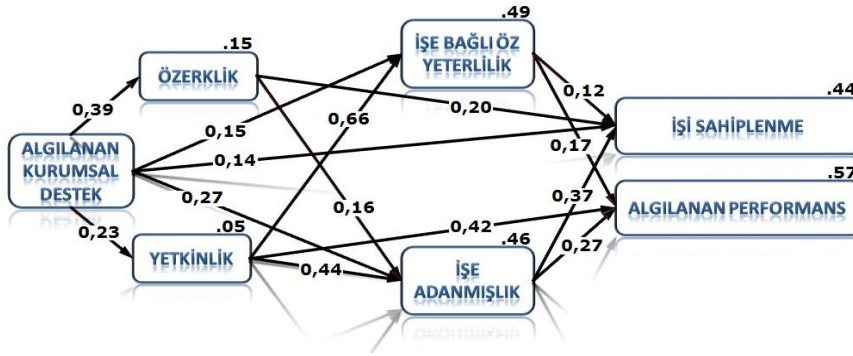
Üretim bilgi yoğun sektörlere kaydıkça, kurum desteği de artmaktadır. Ancak üniversite ve meslek lisesi çalışanları kurum desteğine sanayiden daha az ($p < 0.05$) ihtiyaç duymakta, daha bireysel çalışmaktadırlar, birinci hipotez desteklenmiştir. Özel eğitim kurumlarında, çalışanlar açısından kurumsal destek daha da azdır (Tablo 1).

Eğitim kurumları ile sınai firmaları arasında, özerklik ($p=0.08$) ve yetkinlik ($p=0.95$) açısından anlamlı fark bulunamamıştır. Sektörlere genel olarak bakıldığında, çalışanların algıladıkları mesleki performansları da sınai firmalarında eğitim kurumlarına göre anlamlı bir şekilde ($p < 0.05$) daha yüksektir (Tablo 2), üçüncü hipotez desteklenmiştir.

Tablo 2. Eğitim Kurumları-Sanayi Ayrımına Göre Bireysel Performans Algısı



Temel yapı denklik modelimiz (Şekil 1) sınanmış, uyum indeksleri Tablo 3'te verilmiştir. Yazında model uygunluğunun değerlendirilmesi için birden fazla uyum indeksi kullanılmaktadır (Arbuckle ve Wothke, 1999). Bunlardan biri X² (Ki-kare)'dir. Manidar olmayan X² değerleri varsayılan modelin elde edilen verilerle uyumlu olduğunu göstermektedir. Yapısal eşitlik modellerinde yaygın olarak kullanılan diğer uyum ölçütleri olan GFI, AGFI, CFI ve NFI değerlerinin de 1'e yaklaştıkça modelin eldeki verilere daha iyi uyum sağladığı anlamına gelmektedir. RMSEA'nın 0,05–0,08 arasındaki değerleri iyi uyumu, 0,05'ten küçük değerleri ise mükemmel uyumu gösterir (Byrne, 1998; Joreskog ve Sörbom, 2001; Teo ve diğerleri, 2003).



Şekil 2. Eğitim ve Sanayi Temel Modelin İzlek Diyagramı (p < 0.001)

Araştırmamızdaki modellerin Ki Kare (X²) değeri manidar olmadığından (Tablo 3) temel modelimiz (Şekil 2) veriler ile uyumludur. Literatürde en çok tercih edilen model uyum ölçütleri dikkate alındığında da, model indeksi toplanan verilerin test edilen modellerle uygun olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak eğitim ve sanayi sektörlerine göre farklılaşan (Şekil 3 ve 4) modeller de, indeks bakımından iyi uyum göstermiştir.

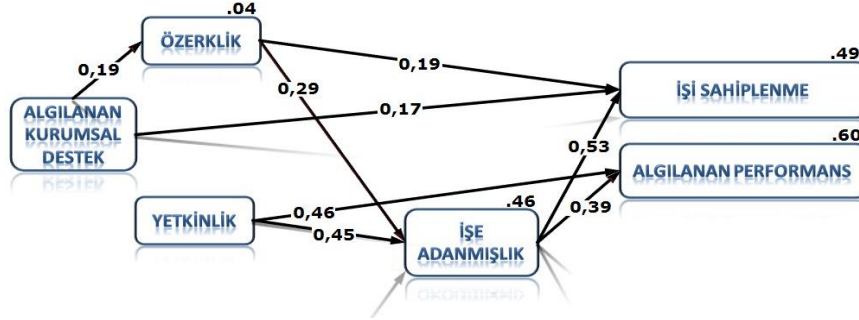
Tablo 3. Model Uyum İndeksleri ve Modellere İlişkin Değerler

Uyum Testleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Temel Model N=354	Eğitim Modeli N=134	Sanayi Modeli N=220
GFI	> 0,95	> 0,90	0,991	0,972	0,987
AGFI	> 0,90	> 0,85	0,952	0,903	0,941
RFI	> 0,90	> 0,85	0,963	0,926	0,955
CFI	> 0,97	> 0,95	0,995	0,985	0,995
NFI	> 0,97	> 0,95	0,991	0,970	0,987
RMSEA	< 0,05	< 0,08	0,057	0,087	0,055
(PCLOSE)			(,343)	(,171)	(,383)
X² (p)		p > 0,05	10,720 (,057)	11,978 (,062)	9,944 (,127)

Bu değerler doğrultusunda oluşan modellerin standart izlek diyagramları da Şekil 3 ve 4'te verilmiştir. Eğitim ve sanayi sektörünün kendine özgü yapı denklik modellerine sahip olduğu, bu nedenle işbirliği girişimlerinin önünde yapısal engeller de olduğu görülmüştür. Temel modelimize göre, artan özerkliğin işi sahiplenme, artan yetkinliğin ise performans üzerinde etkili olduğu görülmektedir.

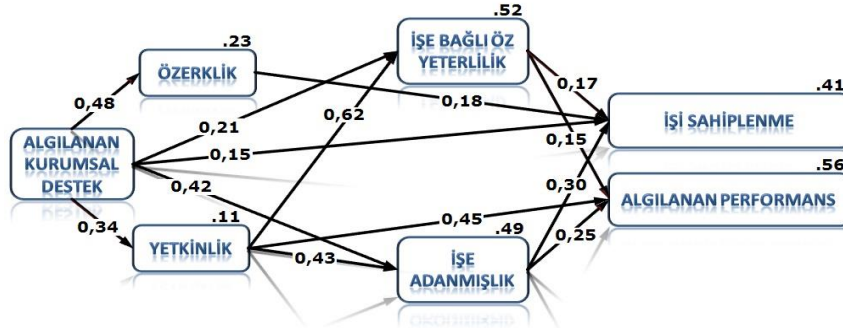
İşgörenlerin Algılamaları Açısından Eğitim ve Yükseköğretim Kurumları ile Sınai Firmalarının Farklılaşması

Eğitim sektöründe, kurum çalışanın sadece işyerindeki özerkliği ve işi sahiplenmesi üzerinde etkili olmaktadır. Öğretim görevlileri, işe adanmaları aracılığıyla kendi içsel yetkinliklerini doğrudan ve dolaylı olarak performans şeklinde ortaya koymaktadırlar (Şekil 3). Eğitim kurumunun desteğine ihtiyaç duymadan da kendilerini ortaya koyabilmektedirler.



Şekil 3. Eğitim Sektörü Sonuçları (p < 0.01)

Diğer taraftan, imalat ve sanayi sektörlerinde kurumun desteği özerklik gibi yetkinliğin de bir önceli durumundadır. Sanayi çalışanları, işe bağlı öz yeterlilikleri ve adanmaları aracılığıyla yetkinliklerini doğrudan ve dolaylı olarak performans şeklinde ortaya koyarken, özerklikleri aracılığıyla işlerini sahiplenmektedirler (Şekil 4). Sanayi çalışanları, ancak yaptıkları işle ilgili olarak durumsal öz yeterlilikleri aracılığıyla kendilerini ortaya koyabilmektedirler.



Şekil 4. Sanayi Sonuçları (p < 0.01)

Bulgularımız, sanayi çalışanlarının işyerlerine bağımlı olduklarını gösterirken, öğretim görevlilerinin kurumlarından bağımsız olarak işlerini algıladıklarını ortaya koymaktadır. Ancak bu tespit bu sektörler arasında

kurulacak işbirlikleri açısından da ilginç sonuçları beraberinde getirmektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Sonuçlarımız, sektörler arasında ortaya çıkan çarpıcı farkların, sektörlere özgü bazı kritik ve bağlamsal farklılıklardan kaynaklandığını düşündürmektedir. Görüldüğü gibi, eğitim sektörü çalışanları bağımsız olarak kendi işlerini ortaya koyabilirken sanayi çalışanları ortama bağlı olarak emek vermektedirler. Bu çalışmada, sektörlerden bağımsız genel bir modelin yanı sıra ayrı ayrı eğitim ve sanayi sektörlerine özgü modeller ortaya konmuştur. Görülmektedir ki, sektörlerden bağımsız olarak kurulan modelin sektörlere özel açıklayıcılığı kısıtlıdır. Bu durum, yapılan ve ileride yapılacak çalışmalarda genel modellerin doğrudan kurama, sektörlerin ayrıştırdığı modellerin ise daha fazla uygulamaya hitap edebileceğini düşündürmektedir. Sunulan genel modelin sadece veri toplanan sektörlerin gözlemlerinden oluşması nedeniyle genellenebilirliğinin kısıtlı olduğu, diğer taraftan da sektöre özgü farklılıkları da kendi içinde eritmesi nedeniyle sektörler için de açıklayıcılığının yetersiz olduğu görülmüştür, bu nedenle sektörler için özgü modeller karşılaştırılmıştır.

Türkiye’de eğitim ve sanayi sektörünün hem iş yapma biçimlerinin farklı hem de birbirlerini algılamalarının mesafeli olduğu görülmektedir. İşbirliğinin verimliliğine yönelik bu soruna pratik çözümler üretilmesi gereklidir, bu çözümlerin başında da üniversite ile sanayi arasında yapılan ortak çalışmalar gelmektedir. TÜBİTAK, KOSGEB, araştırma konsorsiyumları, danışmanlık hizmetleri, teknoloji geliştirme ve inovasyon bölgeleri, teknoloji ve bilimi ticarileştiren kuruluşlar, teknoparklar, sanayi ve ticaret odaları bu çalışmalarda arabulucu rolü oynamaktadırlar. Aynı zamanda erken yaşta başlayan eğitim stajları, iş başı eğitimleri ve diğer taraftan sanayi kuruluşları tarafından kurulan eğitim kurumları da pratikte işbirliğine hizmet edebilecek girişimler olarak karşımıza çıkmaktadır. Hizmet sektörünün artan rolü de bu aracılığı sağlamaktadır. Ancak bu paydaşların bir programa sağdık kalması ve yönetilmesi de gerekmektedir, aksi takdirde verimsiz süreçlerle tasarruftan çok kaynak ve emek israfı ortaya çıkacaktır. Bu noktada devlet, üniversiteler, sanayi kuruluşları, oda ve borsalar başta olmak üzere tüm paydaşların kendilerini temsil edecekleri ortak bir platformda buluşmaları işbirliğinin öncelidir.

Bu noktadan başlayan sürecin izlenmesi ve yönetilmesi için üniversite-sanayi ortak araştırma merkezlerinin programına uyum, yeteneklerinin geliştirilmesi, ortak çalışmalarda bu merkezlerin söz sahibi olması, sektör ihtiyaçları doğrultusunda Ar-Ge projeleri tespit etmeleri

İşgörenlerin Algılamaları Açısından Eğitim ve Yükseköğretim Kurumları ile Sınai Firmalarının Farklılaşması

gerekmektedir. Ortak katılımlı bu çalışmalarda, ortaya çıkan ürün ve hizmet kadar, süreç boyunca üretilen bilgide kaydedilmeli, geri dönüşüm olarak değerlendirilmeli, paylaşılmalı ve aktarılmalıdır. Bu bilgi işi genişletme ve zenginleştirme uygulamalarında veri olarak değerlendirilmelidir. Farklı endüstrilerde ve eğitim programlarında da farklı kabiliyetlere yönelik yapı ve içerik tasarımına ihtiyaç vardır (Uslu, 2014). Özel sektör çalışanları daha pragmatik ve esnek bir yapıya sahiptir (Arbak, Aldemir, Özmen, Katrinli, Kesken, ve İshakoğlu, 1997). Sanayi ve özel sektöre yönelik pratik işleyişler, hızlandırılmış süreçler, bilgi transferi ve teşvikli eğitim projeleri, yerel ve bölgesel uygulamalar, yöneticilere yönelik lisansüstü programlar, sahada ve deneysel eğitimler, simülasyon programları, teknoloji ve bilişim sistemlerinin aracılığıyla, okullardaki ders müfredatının ilgili sektörlerle bağlantılı olarak sürekli güncellenen bir dinamik yapı kazanması pratik bir çözüm olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yöntemlerle eğitilenler, doğrudan kendi yapacakları görevleri öğrenmiş olduklarından, bilgilerini işlerine aktarmaları da kolaylaşmaktadır (Aldemir vd., 2001: 175). Özellikle meslek eğitim kurumlarının ve devlet üniversitelerinin bu bilgiyi kendi yeteneklerine eklemeleri ve rekabet avantajı olarak kullanmaları şarttır, aksi takdirde üniversite ve meslek yüksekokulları kendi içlerine dönük ve fikirlerin gelişmesini yavaşlatan bir yük durumuna düşerler. Yeni çalışmaya başlayanlar açısından da, ilk sene sanki okula yeni başlayan bir çocuğun ilk günleri gibi bunalımlı ve belirsiz geçer (Aldemir vd., 2001: 179). Bu nedenle, formal eğitim sürecinin çıktısı olan bu bireylerin endüstride çalışmaya alıştırılması gerekir. Bu alıştırma süreci, okulun son döneminden başlayıp çalışma hayatının ilk senesi boyunca süren programlarla yürütülebilir. Özellikle teknik alanlarda, erken yaşta başlayan eğitim stajları, teknik becerilerin geliştirilmesi, işbaşı eğitimleri ve sanayi kuruluşları tarafından pratiğe yönelik kurulan eğitim kurumları da mesleki gelişime hizmet edebilecek girişimler olarak önerilebilir.

Bu programların devamlılığı ve eğitim ihtiyacına uyumu sağlandığı takdirde, ileriye dönük olarak geliştirilen stratejik planların hedeflerine ulaşmasından ve çalışanların işlerini sahiplenmesinden kaynaklanan verim de artacaktır. Yakalanan verimlilik ve üretilen katma değer aynı zamanda bu ortak girişimlerin, eğitim ve sanayi sektöründe lokomotif rolü oynamasını, zaman içinde bu sektörlerin geleneksel yapılarını da birbirleriyle işbirliğine uyumlu olacak şekilde dönüştürmesini sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Aldemir, C. (1985). Örgütler ve Yönetimi: Makro Bir Yaklaşım, Bilgehan Basımevi; İzmir.
- Aldemir, C., Ataol, A. ve G. Budak (1998). Personel Yönetimi, III. Baskı, Barış Yayınları, İzmir.
- Aldemir, C., Ataol, A. ve G. Budak (2001). İnsan Kaynakları Yönetimi, IV. Baskı, Fakülteler Kitabevi, Barış Yayınları, İzmir.
- Aldemir, C., Arbak Y. ve Ö. Özmen (2003). Türkiye’de İş Görme Anlayışı: Tanımı ve Boyutları, Yönetim Araştırmaları Dergisi, 3(1), 5-28.
- Arbak, Y., Aldemir, C., Özmen, Ö., Katrinli, A., Kesken, J. ve G. İshakoğlu (1997). Perceptual Study of Turkish Managers’ and Organizations’ characteristics: Contrast and Contradictions, Sonja A. Sackman (ed.), Cultural Complexity in Organizations, London: Sage Publications, 87-103.
- Arbuckle, J.L. ve W. Wothke (1999). Amos 4.0 User’s Guide, SPSS Inc..
- Bal, E.A. (2008). Self-efficacy, contextual factors and well-being: the impact of work engagement, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Breaugh, J.A. (1985). The measurement of work autonomy, Human Relations, 38, 551-570.
- Byrne, B.M (1998). Structural Equation Modeling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS, Lawrence Erlbaum Associates Publisher, New Jersey.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. ve V. Davis-LaMastro (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment and Innovation, Journal of Applied Psychology, 75, 51–59.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. ve P. Lynch (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary treatment and innovation, Journal of Applied Psychology, 82, 812-820.
- Eryiğit, N. ve T. Uslu (2014). Uluslararası Teknoloji Transferi ve Bölgesel Kalkınma Çerçevesinde Teknoloji ve Sanayi Kümelenmelerindeki İnsan Kaynağı ve Bilgi Yönetimi, 14. Üretim Araştırmaları Sempozyumu Bildiriler Kitabı, ed. Sıtkı Gözlü, Erkan Bayraktar ve F. Tunç Bozbura, Bahçeşehir Üniversitesi
- Ferris, G.R., Arthur, M.M., Berkson, H.M., Kaplan, D.M., Harrell-Cook, G. ve D.D. Frink (1998). Toward a social context theory of human resource management-organizational effectiveness relationship, Human Resource Management Review, 8, 235–264.
- Gülcan, Y. Ve C. Aldemir (2004). Bölgesel Kalkınmada Ekonomik Göstergeler İle Yerel Kültür Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Aydın ve

İşgörenlerin Algılamaları Açısından Eğitim ve Yükseköğretim Kurumları ile Sınai Firmalarının Farklılaşması

- Denizli Örnekleri, Kentsel Ekonomik Araştırmalar Sempozyumu, Cilt I, Mart 2004, Pamukkale Üniversitesi, 220-232
- Hackman, J.R. ve G.R. Oldham (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory, *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250–279.
- Hackman, J.R. ve G.R. Oldham (1980). *Work Redesign*, Addison-Wesley Longman, Inc.
- Jones, J.M. (1986). *Racism, a cultural analysis of the problem, Prejudice, discrimination and racism*, San Diego: Academic Press.
- Joreskog, K. ve D. Sörbom (2001). *LISREL 8: User's Reference Guide*, Scientific Software International Inc.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, *Academy of Management Journal*, 33 (4), 692–724.
- Kiper, M. (2004). Teknoloji Transfer Mekanizmaları ve Bu Kapsamda Üniversite-Sanayi İşbirliği, *Teknoloji, TMMOB 50. Yıl Yayınları*, 59-122.
- Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J. ve J.B. Avey (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate, *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219–238.
- Malesta, R.M. ve L.E. Tetrick (1996). Understanding the Dynamics of Organizational and Supervisory Commitment, *Society for Industrial and Organizational Society Annual Meeting*, San Diego.
- Mayhem, M.G., Ashkanasy, N.M., Bramble, T. ve J. Gardner (2007). A Study of the Antecedents and Consequences of Psychological Ownership in Organizational Settings, *The Journal of Social Psychology*, 147(5), 477–500.
- Morgeson, F.P., Delaney-Klinger, K.A. ve M.A. Hemingway (2005). The importance of job autonomy, cognitive ability, and job-related skill for predicting role breadth and job performance, *Journal of Applied Psychology*, 9.
- Naumman, S.E., Bies, R.J. ve R. Martin (1995). The roles of organizational support and justice during a layoff, *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 89-93
- Niskanen, A. (2005). Forest Sector Entrepreneurship in Europe-Summary of Country Studies of COST Action E30, *Acta Silv. Lign. Hung. Special Edition*, 7-15

- Parker, S. (1998). Enhancing role-breadth self efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions, *Journal of Applied Psychology*, 83, 835–852.
- Pierce, J.L., Jusilla, I. ve A. Cummings (2009). Psychological Ownership within the Job Design Context: Revision of the Job Characteristics Model, *Journal of Organizational Behavior*, 30(4), 477–496.
- Saks, A.M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement, *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619
- Salanova, M. ve W.B. Schaufeli (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour, *The Int. Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116–131.
- Schaufeli, W., Salanova, M. ve A.B. Bakker (2006). The measurement of Work Engagement With A Short Questionnaire: A Cross-National Study, *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 3, 71–92.
- Shore, L.M. ve S.J. Wayne (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 78, 774–780.
- Sigler, T.H. ve C.M. Pearson (2000). Creating an empowering culture, *Journal of Quality Management*, 5, 27–52.
- Spreitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the workplace, *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
- Teo, H.H., Wei, K.K., ve I. Benbasat (2003). Predicting Intention to Adopt Interorganizational Linkages: An Institutional Perspective. *MIS Quarterly*, 27(1), 19-50.
- Uslu, T. (2010). Birey Davranışları Üzerine Bütüncül ve Birleştirici Bir Model Denemesi, *International 8th Knowledge, Economy & Management Congress Proceedings*, ISBN: 978-9944-0203-7-4, 1643-1658.
- Uslu, T. (2011a) Üniversite-Sanayi İşbirliğinde Kritik Bir Öncel: Sürekli Öğrenme, İş Sahiplenme, Çalışan Tutumları ve Türkiye'deki Durum Analizi Üzerine Karşılaştırmalı Bir Saha Çalışması, 4. ÜSİMP 4. Kongresi Sonuç Raporu, 2–3 Haziran 2011, 11
- Uslu, T. (2011b). Sanayi Sektöründe KOBİ ve Büyük İşletme Çalışanlarının Yatırım Yapma Tercihleri ve İşlerini Sahiplenme Biçimleri, 7. KOBİ'ler ve Verimlilik Kongresi Bildiri Kitabı, ed. Müge İşeri, Gülsüm Savcı Gökgöz, İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Yayın No: 155, ISBN: 978-605-87976-8-0, 263-270.

İşgörenlerin Algılamaları Açısından Eğitim ve Yükseköğretim Kurumları ile Sınai Firmalarının Farklılaşması

- Uslu, T., Çetin, M. ve E.M. Çam (2011). Hizmet Sektöründe Özerklik ve Yetkinlik Algısının İş Sahiplenme Aracılığıyla Çalışanlara Etkisi: Sağlık, Eğitim ve Turizm Sektörlerinin İnşaat Sektörü İle Karşılaştırılması, 10. Ulusal İşletmecilik Kongresi Genişletilmiş Bildiri Özetleri Kitabı, Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi, Kardeşler Cilt Evi, ISBN: 978-975-441-331-1, 427-430.
- Uslu, T. (2012) Türkiye’de Üniversite-Sanayi İşbirliğinde Kritik Bir Değişken Olarak İnsan Faktörü, Üniversite Sanayi İşbirliği Merkezleri Platformu-ÜSİMP 5. Ulusal Kongresi, 21–22 Haziran 2012, Sabancı Üniversitesi, 30.
- Uslu, T. (2014). Uzaktan Eğitim Eğilimlerini Yerel Okul ve Üniversitelerin İhtiyaçlarına Uyarlama, XVIII. Türkiye’de İnternet Konferansı Bildiriler Kitabı, ed. Akgül, M. ve diğerleri, 1. Baskı, İnternet Teknolojileri Derneği, Bilgi Kitapevi, ISBN: 978-605-85087-1-2, 141-146
- Watkins, A. (1995). Communication Concepts Related to Perceived Organizational Support, *Western Journal of Communication*, 59(4), 326-347.

DEVLETİN GELİŞİM SÜRECİ

Hakan Ay* , Öznur Uçar**

ÖZ

Geniş bir literatür taramasına dayanan çalışmamızda öncelikle devlet kavramı üzerinde durulmuş, daha sonra ilkçağdan yakın çağa kadar düşünce insanların devlet sınırlarına ilişkin görüşlerine yer verilmiştir. Sosyal olayların konu üzerindeki etkilerine de değinilmiş, sadece iktisadi düşünce tarihinin teorik kaynakları ile sınırlı kalınmamış BM'lerin belgelerine ve Loughborough Üniversite'sinin GaWC verilerine de yer verilerek kaynak yelpazesi mümkün olduğunca geniş tutulmuştur. Tüm bunları yaparken amacımız optimal devletin sınırları nedir sorusuna reel dünyanın verdiği cevabı ortaya çıkarabilmektir. Böylelikle bu çok eski soruya yeni bir pencere açacağımıza inanıyoruz.

Anahtar Sözcükler: *Devlet, Egemenlik, Monarşi, Ulusal Devlet, Ulus-üstü Egemenlik, Küresel Kentler, Kentsel Egemenlik*

THE DEVELOPMENT PROCESS OF THE STATE

ABSTRACT

Our study that based on an extensive literature was firstly focused on the term of the state. Later ideas off from the First Age until Modern Age thinkers were explained about the limit of government. It has referred to the effects on the subject of social events. Not only was it limited to theoretical sources of the history of economic thought. It also discussed the UN data and GaWC of the documents Loughborough University. Our aim is to reveal the answer of the real world to question "what is the optimal state limit?" Thus, we believe that we will open a new window for this ancient question.

Keywords: *Government Sovereignty, Monarchy, National State, Transnational Sovereignty, Global City, Urban Sovereignty*

* Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İzmir, E-posta: hakan.ay@deu.edu.tr

** Maliye Bilim Uzmanı, İzmir, E-posta: ucaroo@gmail.com

GİRİŞ

Devlet, insanlık tarihi kadar eskidir. Çünkü insan toplumla yaşamaya, toplum ise kendisini kurallarla düzenleyecek bir kuruma ihtiyaç duyar. Bu ihtiyacı giderecek olan devlet, düşünce insanların temel sorgularından biri olmuştur. İnsanın özünde iyi olup olmadığı tartışması bile devlet kavramı üzerinde şekillenmiştir. Eğer insan iyiye devlet egemenlik gücü sınırlandırılmalı, değilse birbirlerine zarar vermemeleri için bu güç sınırlandırılmamalıdır. İktisadi düşünce tarihinde ise, insanın değil devletin iyiliği tartışılmış, bu çerçevede devletin sınırının ne olması gerektiği üzerinde durulmuştur. Optimal devlet arayışı sadece düşünce insanların fikir dünyalarında kalmamış sosyal olaylarla da şekillenmiştir. Aydınlanma Çağı, Fransız İhtilali ve II. Dünya Savaşı şekillendirme vazifesini yapan başlıca sosyal olaylardır. Çalışmamızda bu iki perspektiften devlet kavramının bir kronoloji dâhilinde gelişimi incelenmiştir. Devlet kavramının gelişimi ise devlet müdahaleciliğinin gelişimini ortaya çıkarmıştır. Tüm bu verilerin ışığında devletin daha etkin olmasına ve devlet müdahaleciliğine ilişkin değerlendirmelerimize sonuç kısmında yer verilmiştir.

DEVLET KAVRAMI

İnsanlık tarihine bakıldığında insanlar hep bir arada yasama arzusu içerisinde olmuşlardır. İnsanları bir arada yaşamaya zorlayan unsurlar bazen vahşi doğa bazen içgüdüsel sebepler bazen de başka faktörler olmuştur. Gerekçe ne olursa olsun insanlar bir toplum halinde yaşamışlardır. (Ay,2014:1) M.Ö. V. yüzyılda Atina'da yaşayan sofistler devleti; İnsanların güven içerisinde yaşayabilmelerini ve az zahmetle çok iş başarabilmenin bir aracı olarak (Gökmen, 2003:1) tanımlamışlardır. Bu dönemde devlet anlayışı ataerki krallığın ve zengin bir azınlığın üstünlüğüne dayanıyordu. (Aktan, 2003:4) Ortaçağda ise devlet teokratik yapının esas alındığı güçlü senyörlükler ve kilisenin her yönü ile egemen olduğu "aşkın bir irade" şeklinde karşımıza çıkıyor. Ortaçağın başka bir coğrafyasında İbn-i Haldun, devleti şöyle tanımlamaktadır; "Sosyal organizasyonla ve toplu olarak yaşamak zorunludur. Bu sosyal organizasyon meydana gelince insanları birbirine karşı koruyacak ve kötülük yapmaktan caydırıcı bir güce, insanların bir diğerine karşı tecavüz etmelerini önleyecek "başka bir şeye" mutlak ihtiyaç vardır. Ancak böyle olmalıdır ki, bir kimse diğerine zarar vermesin. Hükümdarın (üstün otoritenin) manası budur." (İbni Haldun, 2011: 214-215) Ancak İbn-i Haldun çağdaşlarından farklı olarak devlet için dini yasaları zorunlu

Devletin Gelişim Süreci

görmemiş, dini kurallar olmadan da bir toplum düzeni ve devlet teşkilatı kurulabileceğini savunmuştur. Buna delil olarak da semavi dinlere mensup olmayan medeniyetlerin kurdukları devletleri göstermiştir. Yeniçağ 'da batı dünyası, laik ve pragmatik bir devlet anlayışına sahip olmuştur. Sekülerizmi literatüre Machiavelli kazandırmıştır. Machiavelli'nin çağdaşı Jean Bodin devleti; birçok ailenin ve onların ortak mallarının egemen güç tarafından yönetilmesi şeklinde tanımlamıştır. Aynı dönemde Hobbes devleti barış ve güvenliğin sağlamak, adaleti eşit dağıtmak, muhtaç durumda olanlara yardım etmek ve toplumun mutluluğu için gerekli yasaları çıkarmakla görevli bir kurum olarak görmüştür.

Günümüzde yaygın kabul gören tanım ise 1900'de George Jellinek tarafından kaleme alınan Genel Devlet Teorisi eserinde yapılmaktadır. Bu tanıma göre devlet; "Egemenlik gücüyle aslen donatılmış, belli bir toprak parçası üzerinde yerleşik bir millet birliği" (Gözler, 2007: 4) dir. Burada karşımıza üç unsur çıkmaktadır; Millet (birbirine ortak kültür ve/veya etnik köken gibi unsurlarla bağlı insanlar topluluğudur), ülke (belli sınırları olan bir milletin devamlı olarak yaşayabileceği toprak parçasıdır), egemenlik (millet ve ülke üzerindeki yetkilerin tümüdür). Bu üç unsur, eşit derecede öneme sahiptir, hiçbiri ikincil değildir. Bir devletin varlığından söz edebilmek için bu üç unsur bir araya gelmelidir.

DEVLETİN GELİŞİM SÜRECİ

Devlet hakkında yapılan tartışmalarda daha çok egemenlik üzerinde yoğunlaşmıştır. Devlet tanımlanırken veya en iyi devlet aranırken sorgulanan kavram hep egemenlik olmuştur. Bunun için önce insan egemenliği sorgulanmıştır. Çünkü insan doğasında iyiyse onun egemenliğini kısıtlamaya gerek yoktur. Eğer doğasında kötülük varsa egemen güç tarafından kısıtlanmalıdır. Yeniçağda ise bu arayış yerini egemenliğin kime verileceği sorusuna bırakmıştır. Yeniçağın sosyal olayları egemenliği ulus devletlere bırakırken, yakın çağın sosyal olaylarıysa ulus-üstü egemenleri ortaya çıkarmıştır. Modern Çağ da ise egemenlik, uluslararası sermayenin egemenliğinden etkilenmiş ve aşınmıştır.

Mutlak Monarşi

Mutlak egemen görüşünü savunan üç önemli isim vardır. Bunlar; İtalya'da Niccolò Machiavelli, Fransa'da Jean Bodin ve İngiltere'de Thomas Hobbes'dur. Ortaçağın dinden beslenen ve merkezi bir otoriteye sahip olamayan devlet anlayışını sorgulayan bu düşünürler dönemin sosyal olaylarından da etkilenmişlerdir. Ortaçağın son dönemlerinde

Hakan Ay ve Öznur Uçar

Avrupa nüfusunun üçte biri veba yüzünden yok olmuş, kalanlar açlık ve yoksulluk sebebiyle ölüm tehlikesiyle karşı karşıya kalmıştı. Tüm bu felaketlerin yanında Fransa ve İngiltere arasındaki yüzyıl savaşları, isyanları ve yoksulluğu daha da derinleştirmişti. Bu gelişmeler tanrıya bakış açısını dahi değiştirmiş yeryüzünde düzeni sağlayacak tanrı yerine insanları kör talihlerine bırakan karmaşık ve şüpheli kuralları olan tanrı fikri yaygınlaşmıştı. Bu yüzden başta Niccola Machiavelli olmak üzere o dönemin düşünürleri, tanrı kavramını felaketler tanrıçası Fortuna ile özdeşleştirmiştir.

Bu yaşananlar Machiavelli'nin Sekülerizmin temellerini atmasına neden olmuştur. Ona göre devlet, egemenlik sınırları içerisinde yaşayan tüm birey ve kurumların üzerinde yer almalıdır. Bu kurumlardan ilki din ve kilisedir. Machiavelli, "Titus Livius' un ilk On Kitabı Üzerine Söylevler" adlı eserinde düşüncelerini açıklamış; egemenliğin kaynağından ziyade egemenliğin ele geçirilmesi ve sürdürülmesi üzerinde durmuştur. Bu amaç için her yolu da meşru görmüştür. Monarşiyi desteklemiş, ancak halkın yönetimi onaylaması ve bu yolla egemenliğin devamlılığının daha rahat sağlanabileceği düşüncesi ile cumhuriyeti diğer yönetim biçimlerinden daha üstün görmüştür.

Fransız Jean Bodin'in , "Devletin Altı Kitabı" adlı eserini yayımladığı dönemde Fransa, mezhep kavgalarıyla bölünmüştü. Bu yüzden Bodin, hiçbir kanunla sınırlanmayan bir egemen gücü savunmuş ve bu gücün kilisenin onayını almaması gerektiğini belirtmiştir. Bodin, Latince en üst anlamına gelen "superanus" kelimesinden esinlenerek "souverainete" kelimesini kullanarak ilk defa egemenlik kavramını tanımlamıştır. Bodin'e göre egemen güç, kısıtlanamayan geri alınamayan süreklilik gösteren bir iktidardır. Bu yüzden mutlak egemenlik monarklara verilmeliydi. Çünkü egemen prens, egemenlik hakkını ömrü boyunca kullandıktan sonra tacıyla birlikte kendinden sonra gelene aktarır. Böylelikle monarşilerde egemenlik hiçbir kopukluk olmaksızın bir kişiden bir başka kişiye geçer ve süreklilik sağlanmış olurdu. Prens veya monark, egemenliğini koyduğu buyruklarla sağladığı için egemen güç üzerinde hiçbir güç olamaz ve o hiçbir kanun ile sınırlandırılmazdı. Başka bir deyişle egemen güç yasalardan bağımsızdı.

Hobbes ise, mutlak egemenliği savunurken egemenliği bir zorunluluk olarak görüyordu. Çünkü insan insanın kurdudur. Hobbes'un ifadesiyle; devletin amacı, öncelikle bireysel güvenliktir. Bu güvenlik doğal hukukla sağlanamaz. Çünkü adalet, hakkaniyet, tevazu, merhamet vb. ne yapılmasını istiyorsak başkalarına da onu yapmak gibi doğal yasalar, bunlara uyulmasını sağlayacak bir gücün korkusu olmaksızın bizi bir taraf

Devletin Gelişim Süreci

tutmaya, kibreye, öç almaya ve benzer şeylere sürükleyen doğal duygularımıza aykırıdır. Kılıcın zoru olmadıkça ahitler sizlerden ibarettir ve insanı güvence altına almaya yetmez. (Hobbes, 2010:133)

İnsanların birbirlerine zarar vermemelerini engellemenin tek yolu bir sözleşmeyle hak ve özgürlüklerini üçüncü bir varlığa yani devlete tek tarafı olarak devretmektir. Nitekim Hobbes 1651 yılında yayınladığı Leviathan adlı eserinde şöyle der: "İnsanları yabancıların saldırısından ve birbirlerinin zararlarından koruyabilecek böylece, kendi emekleriyle ve yeryüzünün meyveleriyle kendilerini besleyebilmelerini ve mutluluk içinde yaşayabilmelerini sağlayacak böylesi bir genel gücü kurmanın tek yolu bütün kudret ve güçlerini, tek bir kişiye veya hepsinin iradesini onların çokluğu ile tek bir iradeye indirgeyecek bir heyete devretmelidir. Bu onaylamak veya rıza göstermekten öte bir şeydir; herkes herkese, senin de hakkını ona bırakman ve onu bütün eylemlerinde aynı şekilde yetkili kılmak şartıyla, kendimi yönetme hakkını bu kişiye veya bu heyete bırakıyorum demişçesine, herkesin herkesle yaptığı bir sözleşme yoluyla, hepsinin bir ve aynı kişilikte gerçekten birleşmeleridir. Bu yapıldığında, tek kişilik halinde birleşmiş olan topluluk, bir devlet, Latince Civitas, olarak adlandırılır. İşte o ejderhanın veya daha saygılı konuşursak, ölümsüz tanrının altında, barış ve savunmamızı borçlu olduğumuz, o ölümlü tanrının doğuşu böyle olur". (Hobbes,2010:136)

Egemen gücün sınırlandırılmamasını savunan düşünürlere göre, egemen güç her şeyin üzerinde bir güce sahip olmalıdır. Zaten insanlar kendi oluşturdukları iktidarı sınırlandıramaz. İdeal yönetim biçimi de monarşidir. Çünkü mutlak egemenlik ancak monarşi ile sağlanabilir. Monarşinin parlamentoyla sınırlandırılması dahi kabul edilemezdi. İnsanların birbirlerine verecekleri zararı engelleyecek yegâne sistem monarşidir.

Egemenliğin Sınırlandırılması

Bodin ve Hobbes' un çağdaşı Althusius, egemenliğin sınırlandırılması gerektiğine inanmıştır. Bireyler toplumsal fayda ve refah için devletin egemenliğini tanırlar. Egemen güç, sembiyotik toplumu (ortak yaşarlık toplumu) temsil için vardır. Egemenliğin kaynağı toplumsal sözleşmedir. Bu yüzden egemen güç toplumun çıkarlarına aykırı davranışta bulunamaz. Bulunduğu takdirdeyse yani kötü yönetim veya yetki gaspı halinde toplum egemen gücü yerinden edebilir. Egemenliğin sınırlandırılması gerektiğini savunan bir diğer isim ise aydınlanma çağı öncülerinden John Locke'tur. Locke, mutlak egemen monarka karşı bireysel özgürlükleri savunmuştur. Ona göre, devlet

Hakan Ay ve Öznur Uçar

toplumsal amaçları gerçekleştirmek için kullanılan bir araçtır. Bu yüzden devlet halkın zararına bir faaliyette bulunamaz, bulunduğu takdirde halkın itaatsizlik hakkını kullanır. Locke'a göre adaletsiz ve kanunsuz yönetime karşı direnme hakkı, çoğunluğun uygulayabileceği bir haktır. Küçük bir topluluk ya da tek bir kişi bu hakka sahip değildir. Locke, doğa kanunu prensibinin güçlü bir savunucusudur. Ona göre kanunlar zaten doğal olarak vardır. Bu sebeple egemen güç kanun hazırlamaz, var olan kanunları araştırır, bulur ve bunları uygular. Egemenliğin sınırları da bu doğal kanunlarca belirlenmiştir. Mutlak bir egemenlik veya tanrıdan gelen bir egemenlik gücünü tamamen reddeder. Ayrıca Locke, kuvvetler ayrılığı teorisini ilk kez ortaya atmıştır. Ona göre, bir devlette üç kuvvet vardır. Bunlar; yasama, yürütme ve federatiftir(Eroğlu, 2010:10).

Fransız aydınlanmasının önemli filozoflarından Voltaire de egemen gücün bireysel özgürlükler çerçevesinde sınırlandırılması gerektiğini ifade etmiştir. Dönemin önemli düşünürlerinden ve Voltaire'nin fikirlerini etkileyen Montesquieu da egemen gücün sınırlandırılmasını savunmuş ve bunun başka bir gerekçesi üzerinde durmuştur. Ona göre, barışın sağlanması ancak monarkların ortadan kaldırılması ve demokratik cumhuriyetlerin kurulması ile mümkün olacaktır. Bir diğer düşünür J.J. Rousseau'ya göre insanlar hür doğar ve doğası gereği iyidir. Bir toplumsal sözleşme ile kurulan devlette, kararlar demokratik yolla alınmalıdır. Çünkü insan iyidir ve iyilik için karar verecektir. Her ne kadar egemen güce yetki verildiyse de genel iradeyi temsil eden halktır. Bu yüzden de "Toplumsal Sözleşme" adlı eserinde devleti, yurttaşların özgürlük ve eşitlik için katıldıkları toplumsal sözleşme üzerine kurulmuş bir politik ağ olarak tanımlamıştır.

Immanuel Kant ise, bireysel özgürlükleri ve bunların anayasal güvence altına alınmasını savunmuş, egemenliğin sınırlandırılması sadece bireysel hak ve özgürlükler için zorunlu değildir aynı zamanda barışın sağlanması için de zorunludur. Çünkü sınırsız egemen güç, toplumun çıkarlarını gözetmeyeceği için savaşa girmekte bir sakınca görmeyecektir. Aynı zamanda kuvvetler ayrılığını savunmuş, yürütmenin yasamadan kesin bir şekilde ayrılması gerektiğini belirtmiştir. Faydacılık akımının kurucusu Jeremy Bentham, bireysel özgürlüklerin ve egemen gücün bu özgürlüklere saygı göstermesi gerekliliği üzerinde durmuştur. Çünkü toplumsal çıkarlar, bireysel çıkarların toplamlarından meydana gelmektedir. Bir diğer faydacı John Stuart Mill "Özgürlük Üzerine " (1859) isimli çalışmasında, bireylerin özgürlüklerini "laissez-faire" kavramıyla açıklamıştır. Yani başkalarının haklarına ve özgürlüklerine saldırı olmadığı müddetçe birey her konuda özgürdür.

Devletin Gelişim Süreci

Ulusal Egemenlik

1789 Fransız Devrimiyle birlikte egemenlik kavramında da önemli bir değişim olmuş, egemenlik monarktan alınarak ulusal egemenliğe verilmiştir. Hukuksal bir birim olarak ifade edilen ulusal egemenlik, egemenliğin özüdür ve hiçbir kişi veya kurum ulustan kaynaklanmayan bir otoriteyi kullanamaz. Bu prensip anayasal bir güvence altında alınmıştır. Böylelikle egemenlik sürekli, kişileştirilemeyen ve yasalardan üstün olması mümkün olmayan bir konuma getirilmiş ve ulusal bir içerik kazandırmıştır. Fransız Devrimi'nin ilk dönemi, doğrudan ve temsili demokrasi taraftarlarının tartışmalarına sahne olmuştur. Gerek devrimin öncüsü burjuvazinin sınıfsal çıkarları, gerekse siyasetin pratikleri, temsili demokrasinin daha gerçekçi bir model olarak kabul edilmesine neden olmuştur. Nitekim ulus-devlet modeli aracılığıyla, temsili demokrasinin kurumsallaşması sağlanmıştır. Bu modelde bireyler, yurttaş sıfatıyla, halk ya da ulus kimliği içerisinde bütünleşirler ve bu bütünleşme, bireylerin tekil iradelerinin, en azından kamusal alanda, dikkate alınmasını, tamamının iradesinin "genel irade" çatısı altında bir araya gelmesini ifade eder. (Ağaoğlu, 2006:236) Genel irade kavramı, Fransız devriminin önemli düşünürlerinden J.J.Rousseau tarafından literatüre kazandırılmıştır. Bu kavram ile ortak bir siyasal benliği ve iradesi bulunan ortak bir birey tarzı oluşturulması hedeflenmektedir. Rousseau için egemen, genel iradeyi oluşturan yurttaşların bütünüdür. Böylelikle Rousseau halk ile egemeni özdeşleştirerek, buradan "halk egemenliği" kuramına ulaşmıştır. (Beriş, H.E., 2008:60) Ulus tanımı içerisinde yer alamayan her sınıf, ortak yaşamın ve yasaların zararlısıdır.

Ulusal egemenliğin siyaset kuramına eklenmesi bakımından önemli rolü bulunan bir diğer isim olan Emmanuel Joseph Sieyès, Fransız Devrimi'nin hemen öncesinde, 1789'un Ocak ayında yayımladığı "Üçüncü Tabaka Nedir?" isimli eserinde toplumu üç sınıfa ayırmıştır. Bunlar aristokrat sınıf, ruhban sınıfı ve üçüncü tabaka yani her şey olan tüm ulustur. Aristokrasinin egemenliği eline geçirmesi toplumsal sözleşmeye aykırıdır. Ruhbanlar da zaten din hizmetlerini yöneten yurttaşlardır. O halde egemen güç, üçüncü tabaka yani ulustur.

Ulus-üstü Egemenlik

1815 Viyana Kongresi ile milletlerarası ya da ulus üstü egemenlik, yeni bir egemen güç olarak ortaya çıkmıştır. Bu kongrede, Osmanlı hariç tüm Avrupa ülkeleri bir araya gelmiş ve Avrupa'nın yeni siyasi haritasını ve güç dengesini kararlaştırılmıştır. Her ne kadar milletlerarası iradenin ilk örneği bu kongre olmuşsa da tam anlamıyla milletler arası egemenliğin

Hakan Ay ve Öznur Uçar

tesisi II. Dünya Savaşı sonrasında sağlanmıştır. II. Dünya Savaşı ve Nazi deneyiminden sonra devletler, uluslararası barışın sağlanması ve devam ettirilmesi için Birleşmiş Milletleri kurmuşlardır. Bu amaçla üye devletler egemenliklerinden belli ölçülerde feragat etmişlerdir. Her ne kadar birleşmiş milletler anlaşmasının 2. maddesinin 1 ve 7. fıkralarında devletlerin milli yetkilerinin kısıtlanamayacağı hükme bağlansa da kendine ait bir silahlı kuvvetinin olması, 42. madde ile bunun kullanımına izin verilmesi ve 41. madde ile silahlı kuvveti kullanılmasına gerek olmayan hallerde ekonomik ve siyasi ilişkilerin kesilmesi gibi yaptırımlar bu feragatin örnekleridir.

Sadece uluslararası barışın temini ve devamı için değil devletlerin vatandaşlarına karşı uyguladığı insan hakları ihlallerine karşı da egemenlikleri kısıtlayan kurumlar oluşturulmuştur. Bu çerçevede 10 Aralık 1948' de Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca " İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi" kabul edilmiştir. Ancak herhangi bir yaptırım olmadığı için etkili olamamıştır. 4 Kasım 1950'de Avrupa Konseyine üye devletler, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini kabul etmiştir. Bu sözleşme hukuki bir bağlayıcılığa yani bir yaptırım gücüne sahipti. Bu sözleşme ile iki kurum; Avrupa İnsan Hakları Komisyonu ve Avrupa İnsan Hakları Divanı oluşturulmuş, böylelikle uluslararası bir yargı tesis edilmiştir. 1 Kasım 1998 yılında bu iki kurum yerine Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kurulmuştur. Bir diğer uluslararası yargı örneği Uluslararası Ceza Mahkemesidir. Hollanda'nın Lahey kentinde bulunan Uluslararası Ceza Mahkemesi (UCM) savaş suçları, insanlığa karşı işlenen suçlar, soykırım suçları ve saldırı suçlarına bakmaktadır. 1 Temmuz 2002 tarihinde kurulmuş ve 11 Mart 2003 tarihinde çalışmaya başlamıştır.

Ulus-üstü egemenliğin bir diğer ve güncel örneği ise Avrupa Birliğidir. Avrupa Birliği, yeni bir siyasi örgütlenme getirmiş ve böylelikle ulus devletler, egemenliklerinin bir kısmından vazgeçip "ortak egemenlik havuzu" (Beriş, H.E., 2008:70) oluşturulmuştur. Bu kapsamda para ve maliye politikalarının uyumlaştırılması, ortak para birimine geçiş, ortak dış ve güvenlik politikası ve gümrüklerin kaldırılmasına gidilmiştir(Ayrıntı için; Ay, 2013). Küresel şartların dünyayı büyük bir ortak pazar haline getirmesi tıpkı ulus üstü yargı organları ve siyasi yapılar gibi ekonomik alanda da bu tür oluşumları meydana getirmiştir. Uluslararası Para Fonu (IMF), Dünya Bankası, OECD ve GATT ile daha sonra Dünya Ticaret Örgütü'nü bu alanda örnek verebiliriz. Ulus üstü organizasyonlara bir diğer örnek uluslararası borç krizinde kendini göstermiştir. OPEC krizinin bir sonucu olarak borçlanma gereksinimleri artan gelişmekte olan ülkeler aşırı borçlanmış ve borçlarını ödeyememiştir. Böylelikle ortaya çıkan

Devletin Gelişim Süreci

Uluslararası Borç Krizinin aşılmasında gelişmiş ve alacaklı ülkelerdeki organizasyonları rol oynamıştır. Baker Plant, Brady Planı, Paris Kulübü ve Londra Kulübü adı altında faaliyet gösteren organizasyonlar borçların ertelenmesi, taksitlendirilmesi ve gerekli hallerde borç indirimi uygulamaları ile çözümün bir parçası olmuşlardır.

Küreselleşmenin diğer bir sonucu olan küresel kamu malları, çoğunun yaptırım gücü olmamasına rağmen uluslararası örgütlere ihtiyaç duyulmasına neden olmuştur. Bunlardan farklı olarak küresel ısınmaya karşı imzalanan Kyoto Protokolü ile yaptırımlar uygulanabilmektedir. Örneğin sözleşmenin Ek 1 listesinde yer alan bir ülke, salım hedeflerine uymazsa o ülkeye salım hedefi farkı ile birlikte fazladan %30 daha az salım yapma zorunluluğu getirilebilmektedir. Ancak protokolün ABD ve Avustralya gibi gelişmiş bazı ülkelerce kabul edilmemesi bu protokolün etkinliğini sınırlandırmaktadır. Diğer bir küresel kamu malı olan sağlık ve bilgi için kurulan uluslararası kurumlar ise bir yaptırım kurumu olmaktan ziyade tıbbi ve teknik bilgi anlamında az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeleri destekleme amaçlı örgütlerdir.

Kentsel Egemenlik

1970'lerden itibaren hız kazanan küreselleşme, ulus-üstü güçlerin doğmasına ve ulus devlet anlayışını sarsılmasına neden olurken, 1990'larda ise Küresel Kent kavramının ortaya çıkışında etkili olmuştur. Ulusüstü Şirketlerin egemen olduğu yeni dünya düzeninde mekan ve sınır kavramı önemini yitirmiştir. Fiber optik kablolarla birbirine bağlanan kentler sayesinde fiziksel yakınlık olmaksızın üretim ağı dünyanın farklı bölgelerine yayılabilmektedir. Üretim, işgücünün çok daha ucuz olduğu ve işçi haklarının gelişmediği az gelişmiş veya gelişmekte olan bölgelere kaydırılmıştır. Üretim sürecini yöneten karar alıcılar, finansal planlayıcılar ve denetçiler ise Küresel Kentlerde toplanmıştır. Böylelikle vergilendirme ve işgücü piyasasında yasal düzenlemeler uluslararası düzleme taşınmış ve farklı bir boyut kazanmıştır. Toprak ve millet kavramlarının etkisini kaybettiği bu dönemde egemenlik hala yerel devletlerin elinde bulursa da devletler küresel kentlere sahip olmak için yeni politikalar geliştirmeye başlamışlardır. Egemenlik yerel devlete bırakılmış ancak yerel devletin yatırım kararları üzerinde etkili olunarak egemenlik kavramı aşındırılmıştır.

Küresel kent kapasitesi bulunan kentlerde yasal kolaylıklar ve sübvansiyonlarla muhasebe, bankacılık, reklam ve hukuk sektörleri teşvik edilmiştir. Çünkü bu sektörlerin kentteki yoğunluğu, kentin küresel kent olması için birincil etkidir. Bir diğer etken olan dünya ve kendi bölgesi ile güçlü iletişim ağlarının olmasıdır. Bunun için devletler, kentlere yeni

Hakan Ay ve Öznur Uçar

ulaşım ve tele-komünikasyon alt yapıları ve büyük ofis kuleleri gibi yatırımlar yapmaktadır. Yani devletler yatırım ve vergi politikası kararlarını küresel kentlerin fiili egemenliğini dikkate alarak vermektedir.

Küresel Kentlerle ilgili en önemli kavramlardan biri olan GaWC endeksine de bu başlık altında yer vermek gerekmektedir. GaWC endeksi ile (Küreselleşme ve Dünya Şehirleri Araştırma Ağı- Globalization and World Cities Research Network) belirli aralıklarla kentlerin, Küresel Kent olma değerleri araştırılmaktadır. Bu indekste Alfa, Beta, Gamma sınıfları bulunmaktadır. Ayrıca küresel kent olması muhtemel kentler Yüksek Elverişli ve Elverişli kentler olmak üzere iki ayrı sınıflandırmaya tabi tutulmuştur. Alfa, grubundaki kentler, Alfa++, Alfa+, Alfa ve Alfa-; Beta grubunda yer alan kentler Beta+, Beta, Beta-; Gamma grubundaki kentler ise Gamma+, Gamma, Gamma- şeklinde alt sınıflara ayrılmıştır. Alfa++ grubu tüm dünya ile en yüksek düzeyde entegrasyona ve küresel sermayeyi yönlendirme ehliyetine sahip şehirlerdir. 2012 yılında yapılan değerlendirmeye göre Alfa++ grubunda sadece Londra ve New York bulunmaktadır. İstanbul Alfa- , Ankara Gamma ve İzmir elverişli kent sınıfındadır.

SONUÇ

Aralarında idare edenlerin ve edilenlerin bulunduğu, muayyen bir toprak parçası üzerinde devamlı yaşayan fertlerden meydana gelen bağımsız bir topluluk olan (Ay,2002:2) devlet, insanın toplum halinde yaşamasını sağlamak için doğmuştur. Bu vazifesini yerine getirmek için en iyi şekilde tasarlanması gerekmektedir. Bu tasarım süreci hem teorik hem de reel dünyada hala devam etmektedir. Ortaçağ'a kadar gücünü tanrıdan alan hükümdarlar etrafında şekillenen devlet, Ortaçağ ile birlikte mutlak egemen olarak kabul görmüştür. İnsanoğlunun doğasının kötülüğüne inanan düşünce dünyası bu kötülükten korunmak için insan iradesini alabildiğince sınırlayan bir mutlak egemenin varlığının gerekliliğini söylem ve eylemleriyle vurgulamıştır. Ancak I. Aydınlanma Çağı ile insan faydası esas alınmış ve devlet kavramı da şekil değiştirmiştir. Devletin bireylerin faydasına aykırı olamayacak şekilde sınırlandırılması ve bireylerin kanunsuz yönetime karşı direnme hakkı savunulmuştur. Yeniçağ da ise devletin egemenlik sınırlarının yanında millet kavramı da tartışmalara dâhil olmuştur. Ortaçağ ile birlikte dinden bağımsız hale gelen devlet, yeniçağda millet kavramını şekillendirmiş ulus devlet halini almıştır. Yakın çağ ise devleti oluşturan üçüncü unsuru toprağı da tartışmaya dâhil etmiştir. Devletin sınırları egemenlik hakkına sahip olduğu toprak parçasını vatan sınırlarını aşmıştır. Birden çok devlet

Devletin Gelişim Süreci

bir araya gelerek, devletlerin kendi vatandaşlarına ya da başka ülke vatandaşlarına zarar vermesini engellemeye çalışmışlardır. Ayrıca birden çok devlette bulunan STK'ler bir araya gelerek küresel mali ve ekonomik krizlerde sorun çözücü olmuşlardır. Küresel dünya da mobilitesi artan sermaye, bilgi ve ürün, toprak ve millet kavramını aşındırıp, egemenliği de etkileyerek devleti tekrar şekillendirmiştir.

Sonuç olarak tarihsel süreçte devletin gelişimine baktığımızda görmekteyiz ki devlet kavramı, dönemin konjonktürüne ve ihtiyaçlarına göre şekillenmiş ve şekillenmeye devam edecektir. Devletin insanlığın faydasına en uygun hale getirilmesi hayati önem taşımaktadır. Bir ülkenin hem iktisadi hayatı hem sosyal hayatı, var olan devletin, optimal devlete ne kadar yaklaşabildiği ile ilgilidir. Gelir adaletinin sağlanması, yatırım ve üretim kararları için en az orta vadeli planlamaya imkan sağlayan para piyasaları, optimal devlet müdahaleciliği ile sağlanabilecektir. Böylelikle devlet ekonomik işlevini yerine getirir ve kalkınmaya destek olur. Sıfır toplamlı oyunların hakim olduğunu küresel dünyada, bir ülkenin gelişmişlik düzeyi o ülkenin gelişimine devam edebilme ihtimalini artırır. Daha fazla ülkenin gelişmişlik düzeyini sağlaması ise herkesin kazanç sağlayacağı daha adil oyunlara imkan tanıyabilir.

KAYNAKÇA

- Ağaoğlu, M. A. (2006). Ulus-Devlet ya da Halkın Egemenliği. Ankara: İmge Kitapevi.
- Aktan, C.C. (2003). Değişim Çağında Devlet. İzmir: Çizgi Kitabevi.
- Ay, H. (2002). Maliye Tarihi Ders Notları. İzmir.
- Ay, H. (2013). AB Mali Yapısı, İzmir.
- Ay, H. (2014). Kamu Maliyesi. Ankara: Nobel Yayınevi
- Beriş, H. E. (2008). Egemenlik Kavramının Tarihsel Gelişimi ve Geleceği üzerine Bir Değerlendirme, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 63,1, 55-80.
- BM Enformasyon Merkezi (2015). Birleşmiş Milletler Antlaşması. Ankara; İndirme Tarihi: 20 Mayıs 2015, www.unicankara.org.tr/doc_pdf/chart_turkce.pdf
- Doehring, K. (2002). Genel Devlet Kuramı. Çev: Ahmet Mumcu. İstanbul: İnkılap Yayınları.
- Eroğlu, M. (2010). John Locke'un Devlet Teorisi, Akademik Bakış Dergisi, 21, 1-15, <http://www.akademikbakis.org/eskisine/21/07.pdf>
- Fukuyama, F. (2008). Devletin İnşası; 21. YY da Dünya Düzeni ve Yönetişim. Çev: Devrim Çetinkasap. İstanbul: Remzi Kitapevi.

Hakan Ay ve Öznur Uçar

- Globalization and World Cities Research Network (2015). The World According to GaWC 2008. Londra; İndirme Tarihi: 20 Mayıs 2015, <http://www.lboro.ac.uk/gawc/world2008t.html>
- Gökmen, H. (2007). Avrupa Sosyal Devlet Anlayışında İstihdam ve Türkiye'de Genel İşsizlik Sorunu. Ankara. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi.
- Gözler, K. (2007). Devletin Genel Teorisi. Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları.
- Güneş, F.(ed.). (2014). Kent Sosyolojisi. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını
- Hobbes, T. (2010). Leviathan. Çev: Semih Lim. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- İbni Haldun (2011). Mukaddime. Çev: Süleyman Uludağ. İstanbul: Dergâh Yayınları.
- İbni Haldun (2009). Devlet. Çev: Osman Arpaçukuru İstanbul:İlke Yayıncılık.
- Oktay, A. S. (2011). Kınalızade Ali Efendi ve Ahlâk-ı Alâ. İstanbul: İz yayıncılık.
- Poggi, G. (2008). Devlet Doğası Gelişimi ve Geleceği. Çev: Aysun Babacan. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları
- Rothbard, M. N. (2009). İnsan İktisat ve Devlet. Çev. Ayşe Meral Uzun, Ahmet Uzun. İstanbul: Liberte Yayınları.
- Schulze, H. (2005). Avrupa'da Ulus ve Devlet. Çev. Timuçin Binder. İstanbul: Literatür Yayınları.
- Tekelioglu, M. (1993). İktisadi Düşünceler Tarihi. Adana: Çukurova Üniversitesi Basımevi.
- Tüleykan, H. (2010). Tarihsel Süreçte Ekonomide Devletin Yeri, Gelişimi ve Yeniden Yapılandırılması, Ankara Bütçe Dünyası Dergisi, 1, 33, 86-114.
- T.C. Çevre ve Orman Bakanlığı (1998). Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi Kyoto Protokolü. Ankara; İndirme Tarihi: 20 Mayıs 2015, http://www.iklim.cob.gov.tr/iklim/Files/Mevzuat/kyoto_protokol.pdf

Gönderilme Tarihi: 23 Haziran 2015
Kabul Edilme Tarihi: 10 Aralık 2015

COUNTRY-SPECIFIC CONVERGENCE BEHAVIOR IN AN ENLARGED EUROPE¹

Gülçin Güreşçi Pehlivan^{*}, Utku Utkulu^{}**

ABSTRACT

European Union is the main interest of this paper on account of the long-established integration from 1950's. This paper examines the process of convergence in relative GDP per capita across European Union countries and candidate countries. As we found cross-section dependence, we present second generation panel cointegration tests of the theory for the European Union countries and candidate countries for the period 1990-2011. This paper also shows country-specific conditional and unconditional convergence at the long-run model by way of using Common Correlated Effect Model. This contribution gives crucial information about the European Union countries and candidate countries.

Keywords: *Economic Integration, Enlargement Process, Convergence, Common Correlated Effect Model*

GENİŞLEYEN BİR AVRUPA'DA ÜLKE SPESİFİK YAKINSAMA DAVRANIŞI

ÖZ

Avrupa Birliği 1950'den beri köklü bir entegrasyon olması nedeniyle bu çalışmanın asıl inceleme konusudur. Bu çalışma nispi kişi başına GSYH yakınsama sürecini Avrupa Birliği ülkeleri ve aday ülkeler açısından incelemektedir. Teoriyi yatay kesit bağımlılığı bulduğumuz için Avrupa Birliği ülkeleri ve aday ülkeler için ikinci kuşak panel koentegrasyon testleri ile 1990-2011 dönemi için ortaya koyduk. Bu çalışma ayrıca ülke spesifik koşullu ve koşulsuz yakınsama sonuçlarını uzun dönem modelinde Ortak İlişkili Etkiler Modeli kullanılarak vermektedir. Bu katkı AB ülkeleri ve aday ülkeler için çok önemli bilgiler sağlamaktadır.

Anahtar Sözcükler: *Ekonomik Entegrasyon, Genişleme Süreci, Yakınsama, Ortak İlişkili Etki Modeli*

¹ This paper was presented at the 12th Ebes Conference, January 9-11, 2014, Nanyang Technological University, School of Humanities and Social Sciences, Singapore.

^{*} Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, E-posta: gulcin.guresci@deu.edu.tr

^{**} Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, E-posta: utku.utkulu@deu.edu.tr

INTRODUCTION

From the 1950s up until the mid-1980s, the literature concerned with long run growth was dominated by the Neoclassical Growth Model- a la Solow (Solow, 1956). According to this theory, the economy converges towards a steady state conditioned upon the behavioral and technological parameters in the model. After the mid-1980s, the Endogenous Growth Theory [EGT] seeks to explain the causes of technical progress as a driver of economic growth. However, early versions of EGT did not predict the conditional convergence that characterizes the Neoclassical Growth Model. For example, Barro and Sala-i-Martin (1997) extend the EGT model and added the diffusion of technology and human capital to account for economic growth. The diffusion models can predict conditional convergence when imitation may be cheaper than innovation. This framework combines the long-run growth properties of EGT with the convergence behavior of the Neoclassical Growth Model (Barro, 1997).

The effects of technological diffusion on economic growth have been analyzed by Grossman and Helpman (1991) and Rivera-Batiz and Romer (1991). Also, Bernard and Jones (1996) suggest that differences in technologies across countries can have implications for convergence.

In this paper, we analyze the convergence of per capita GDP across existing European Union (EU) countries and candidate countries. We specifically test the extent to which convergence is derived from human capital investment, nature of economic activity, trade openness which partially capture the process of technology diffusion. These conditioning variables have been selected because they reflect openness to technical progress.

We apply panel data tests of convergence with annual data available from 1990 to 2011. We have expanded the EU data set to include candidate countries' data and the results have some important policy implications both for EU and candidate countries. The rest of the paper is organised as follows: Section 2 contains the literature review, and section 3 discusses the theoretical model of convergence. Section 4 explains the empirical specifications, data set and results for unconditional and conditional convergence. Section 5 concludes.

BACKGROUND LITERATURE

In recent years, several studies have considered the convergence between EU countries and candidate countries. For example, Saracoglu and Dogan (2005) analyze the convergence hypothesis for EU countries

Country-Specific Convergence Behavior in an Enlarged Europe

and candidate countries. Using panel unit root tests, they find that candidate countries converged to the EU during 1985-2004. Altin *et al.* (2010) analyze the convergence hypothesis for the period 1970- 2004 and find that enlargement positively affects convergence. Dogan and Saracoglu (2007) used panel unit root tests to investigate income convergence for the EU and candidate countries. Using quarterly data for the period 1990- 2004, they found that there is no income convergence among established EU countries but that evidence of convergence exist for an expanded group that includes candidate countries. Some candidate countries appear to be converging on the EU average. Yigit and Kutan (2007) construct an EGT to investigate the consequences of economic integration for convergence and productivity growth. Their empirical results suggest that accession to the EU is a potential, though not guaranteed, opportunity for faster growth and convergence. Willem te Velde (2011) examined how regional integration leads to convergence and growth among 100 developing countries for the period 1970-2004. He couldn't find robust growth effect of regional integration.

Many researchers believe that increasing economic integration among the countries will increase the long term growth rates. According to Romer (1993), the growth rate increases if economic integration in EGT provides two economies with the opportunity of benefiting from increasing scale economies. According to this model, integration ensures trade of goods, flow of ideas or both. Baldwin (1989) argues that trade deficiency, removal of non-tariff barriers and the enlargement of market increases the net profits. If more countries become a member of the union, higher growth rates are achieved. Dollar (1992) finds positive correlation between outward orientation and per capita GDP growth. Frankel and Romer (1996) finds that trade has significant positive effect on income. Baldwin and Seghezza (1996) put emphasis on the effect of the European integration on the growth. They developed two models, the first one being the per capita GDP growth model. This model includes the population growth rate, human capital investments, human capital at the beginning level and the ratio of investments to GDP. In the second model, investment equality is estimated by adding the investment rate to the similar variables found in the growth model and domestic and foreign trade barriers. It was found out that domestic and foreign trade barriers tend to reduce the investments and consequently have a negative impact on the growth. They said trade barriers are sharply reduced in the European integration. Wacziarg (2001)'s results suggest that trade openness has a positive impact on growth.

A THEORETICAL MODEL OF CONVERGENCE

A theoretical model of convergence in per capita output can be developed from the neo-classical model of growth, as developed by Solow (1956). Following Barro and Sala-i-Martin (1995), the production function can be rewritten as:

$$\hat{y} = f(\hat{k}) \Rightarrow f'(k) > 0, f''(\hat{k}) < 0 \quad (1)$$

where Y is the total output while A is an efficiency parameter. And $\hat{y} = Y/L$; $\hat{k} = K/L$, where K is capital and L is units of effective labor.

There are two exogenous sources of growth in effective labor units: the rate of technical progress, x , and the rate of growth of working population, n . Hence, we have

$$L = Ne^{xt} = N_0 e^{(n+x)t} \quad (2)$$

where N_0 is initial population.

With a closed economy, the rate of investment is equal to the rate of saving which is $Y-C$, where Y is income and C is consumption. Thus,

$$\dot{K} + \delta K = Y - C \quad (3)$$

where \dot{K} is change in capital stock while δ is depreciation. The capital accumulation growth path then is

$$\dot{\hat{k}} = f(\hat{k}) - \hat{c} - (\delta + n + x)\hat{k} \quad (4)$$

where $\hat{c} = C/L$. The representative household maximizes utility by

$$U = u(c), u'(c) > 0, u''(c) < 0 \quad (5)$$

where $c = C/N$.

Instantaneous social utility is defined as the product of the population size and the utility-from-consumption of the representative consumer. The social objective function to be maximized is the discounted future time path of social utility, discounting representing time preference.

$$u = N_0 \int_0^{\infty} u(c) e^{-(\rho-n)t} dt \quad (6)$$

Country-Specific Convergence Behavior in an Enlarged Europe

The optimal growth path, therefore, maximizes the above objective, subject to the capital accumulation constraints. The current value Hamiltonian is

$$H = u(c) + m[f(\hat{k}) - \hat{c} - (\delta + n + x)\hat{k}] \quad (7)$$

The maximum principle requires

$$\frac{\partial H}{\partial c} = u'(c) - m = 0 \quad (8)$$

$$\frac{\partial H}{\partial m} = f(\hat{k}) - \hat{c} - (\delta + n + x)\hat{k} = \dot{\hat{k}} \quad (9)$$

$$\frac{\partial H}{\partial k} = m[f'(\hat{k}) - (\delta + n + x)] - (\rho - n)m = -\dot{m} \quad (10)$$

Differentiate equation (8) with respect to time

$$u''(c)\dot{c} = \dot{m} \quad (11)$$

Use equations (6) and (9) to eliminate m and \dot{m} in equation (10).

$$\dot{c} = \frac{u'(x)}{u''(x)}[f'(\hat{k}) - (\delta + x + \rho)] \quad (12)$$

$$\dot{\hat{k}} = f(\hat{k}) - \hat{c} - (\delta + n + x)\hat{k} \quad (13)$$

The above equation can be linearised using the Taylor expansion theorem. But the characteristic roots cannot be compared unless special functional forms are assumed for $u(c)$ and $f(k)$.

Following Barro and Sala-i-Martin (1995), we assume that the utility function takes the form

$$u(c) = \frac{c^{1-\theta} - 1}{1-\theta} \quad (14)$$

Since $u'(c) = c^{-\theta}$ and $u''(c) = -\theta c^{-\theta-1}$, equations (14) and (13) become

$$\dot{c} = \frac{c}{\theta}[f'(k) - (\delta + x + r)] \quad (15)$$

Equations (13) and (15) provide steady state growth paths for k and c . In the steady state y , k , and c grow at the rate of x . To show the stability of the model, we can linearise in the zone of steady state equilibrium (\bar{c}, \bar{k}) . This yields

$$\begin{bmatrix} \dot{k} \\ \dot{c} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} \psi & -1 \\ \frac{c}{\theta} f'(k) & 0 \end{bmatrix} \begin{bmatrix} k & -\bar{k} \\ c & -\bar{c} \end{bmatrix} \quad (16)$$

where $\psi = \rho - n - (1 - \theta)x$ which is regarded as positive and in the steady state, $f'(k) = \delta + \rho + (1 + \theta)x$

Thus the last term in the 2x2 matrix is zero. The system shows saddle path stability because the trace and determinants of A are positive and negative respectively, i.e.

$$\begin{aligned} Tr(A) &= \Psi > 0 \\ Det(A) &= -(c/\theta)f'(k) < 0 \end{aligned} \quad (17)$$

The stable root, β , is given by

$$\beta = -Tr(A) + \left\{ Tr(A)^2 - 4Det(A) \right\}^{1/2}$$

given a Cobb-Douglas production function (CDPF), i.e.

$$\hat{y} = f(\hat{k}) = A\hat{k}^\alpha$$

This yields

$$\beta = \frac{1}{2} \left\{ \psi^2 + 4 \left(\frac{1-\alpha}{\theta} \right) (\rho + \delta + \theta x) \left[\frac{\rho + \delta + \theta x}{\alpha} - (n + \delta + x) \right] \right\}^{1/2} - \frac{\psi}{2} \quad (18)$$

Note with CDPF, the dynamic time paths of y and k are identical. Hence, in discrete time, the solution for $\log[\hat{y}(t)]$ is

$$\log[y(t)] = \log[y(0)]e^{-\beta t} + \log(\bar{y})(1 - e^{-\beta t}) \quad (19)$$

The greater the value of β , the greater the responsiveness of the average growth rate to the gap between $\log(\bar{y})$, long run equilibrium level, and the initial level of income, i.e. $\log[y(0)]$. The model implies conditional convergence in that for given values of $y(0)$ and \bar{y} . The growth rate is higher the lower is $\log[y(0)]$. This is the standard β convergence process (see Barro and Sala-i-Martin, 1995).

For empirical estimation, we follow

$$\log\left(\frac{y_{i,t_0+T}}{y_{i,t_0}}\right) = \theta - (1 - e^{-\beta T}) \log(y_{i,t_0}) + u_{i,t_0,t_0+T} \quad (20)$$

where $\theta = x + [(1 - e^{-\beta T})][\log(\bar{y}) + xt_0]$, u_{i,t_0,t_0+T} is the error term and i indices of the countries. Eq (21) is $Y_{i,t_0+T} - Y_{i,t_0} = a + b_0 Y_{i,t_0} + v_{it}$, in which the coefficient on $\log(y_{i,t_0})$ - i.e. on Y_{i,t_0} , is constant.

Country-Specific Convergence Behavior in an Enlarged Europe

EMPRICAL SPECIFICATIONS AND RESULTS

To test our convergence hypotheses, we use the specifications derived from the previous section. Equation (21) implies the test for unconditional convergence while equation (22) specifies conditional convergence. In equation (22) some additional variables included to control for the differences in preferences and technology and in steady states.

The empirical models for the estimation at a given time are thus

$$Y_{i,t} - Y_{i,t0} = a + b_0 Y_{i,t0} + v_{it} \quad (21)$$

and

$$Y_{i,t} - Y_{i,t0} = a + b_0 Y_{i,t0} + b_1 TRADE_{it} + b_2 AGRI_{it} + b_3 GC_{it} + v_{it} \quad (22)$$

where T= number of years in the period from 1990 to 2011 and $i = 1, 2, \dots,$ and 24 European Union countries and candidate countries Turkey and Macedonia. Here, $Y_{i,t}$ is the natural logarithm of real GDP per capita in country i at time t . $Y_{i,t0}$ is the natural logarithm of real initial GDP per capita. Our panel data set is a balanced one, so the other countries couldn't be existed in the analysis due to the lacking data. a and b_0, b_1, b_2 and b_3 are the parameters to be estimated. These variables are demeaned before estimation for the purpose of removing some of the correlations that may exist across the error terms (see Lee *et al.* 1997). $b_0 < 0$ is a necessary although as Bernard and Durlauf (1991) showed. But this is not a sufficient condition for convergence.

The investigation of unconditional convergence requires a restrictive assumption that there is no difference in preference, technology and steady state across countries. Therefore, the model considers four other explanatory variables, which are expected to control for the effects of technology diffusion: an open trade policy, change in economic activities, and government consumption expenditures. It is now generally acknowledged that a relatively liberal trade regime along with structural economic changes is the main vehicles of technology diffusion.

Thus, equation (22) tries to show how income per capita depends on trade, structural change and government consumption expenditures and it shows the effectiveness of government policies. We assume that trade could be the engine of economic growth; although some argue that causality could be bi-directional (Ghatak and Wheatley-Price, 1996). Trade is also important, because a higher degree of integration with the

world market means higher level of technology. TRADE is the export of goods and services (% of GDP). TRADE is included under the assumption that there is a correlation between higher degrees of integration with the world market and higher levels of technology. Countries with more exports are likely to have used their resources more efficiently.

We use AGRI as the percentage of GDP that is produced by the agricultural sector to capture the impact of structural change. AGRI is included to allow for the differing composition of economic activities within European Union countries and candidate countries. Economic development literature has long assumed that different components of economic activity have different levels of technology (Ghatak and Li, 2006). Thus, countries with a higher percentage of GDP in agriculture are expected to have lower level of technology.

Our last explanatory variable is general government final consumption expenditures (% of GDP). GC is included on the basis that government consumption expenditures effect economic growth negatively², and it is important for seeing the effectiveness of government policy decisions. We collected the data from World Bank Development Indicators, and we used Gauss codes for econometric tests.

At the empirical application, first step is heterogeneity test. Pesaran and Yamagata (2008) developed Delta test to examine the heterogeneity between cross section units. Under the assumption of fixed effect and heterogeneous slopes Pesaran and Yamagata (2008):

$$y_{it} = \alpha_i \tau_T + X_i \beta_i + \varepsilon_{1,i,t}, \quad \forall i = 1, 2, \dots, N \quad (23)$$

where τ_T indicates $T \times 1$ vector of ones, β_i is $k \times 1$ vector of unknown slope coefficient, $y_i = (y_{i1}, \dots, y_{iT})'$, $x_i = (x_{i1}, \dots, x_{iT})'$, and $\varepsilon_{1,i} = (\varepsilon_{1,i1}, \dots, \varepsilon_{1,iT})'$. According to the Delta test, null and alternative hypotheses are as follows:

$$\begin{aligned} H_0 : \beta_i &= \beta \\ H_1 : \beta_i &\neq \beta_j \end{aligned} \quad (24)$$

If null hypothesis is failed to reject, then series are homogeneous. Otherwise, at least one series is different from the others and hence the series are heterogeneous. Our Delta test results are shown in table 1

² Baldwin (1989); Edwards (1992); Dolar (1992); Levine and Renelt(1992); Frankel and Romer (1996); Baldwin and Seghezza (1996); Henrekson et al.(1997); Wacziarg (2001); Vamvakidis (1998); Bhagwati and Srinivasan (2002); Nguyen and Ezaki (2005) and Borata and Kutan (2008).

Country-Specific Convergence Behavior in an Enlarged Europe

below.

Table 1. Delta Test Results for Unconditional Convergence Model

Test	Test Statistics	Probability
$\tilde{\Delta}$	0.370	0.356
$\tilde{\Delta}_{adj}$	0.397	0.346

H_0 is not rejected, so slope coefficients in the cointegration equation are homogeneous. Then we estimated Delta test for conditional convergence model. The results are shown below in table 2.

Table 2. Delta Test Results for Conditional Convergence Model

Test	Test Statistics	Probability
$\tilde{\Delta}$	1.612*	0.053
$\tilde{\Delta}_{adj}$	1.823*	0.034

As H_0 is rejected, slope coefficients in the cointegration equation are heterogeneous. It is important to determine the Cross-section dependence (CD) before implementing unit root tests. To this end, we used CD test of Pesaran (2004). Standard panel data model Pesaran (2004):

$$y_{it} = \alpha_i + \beta_i' x_{it} + \varepsilon_{2,it}, \quad \text{for } i = 1, 2, \dots, N \text{ and } t = 1, 2, \dots, T \quad (25)$$

where i indicates the cross section dimension, t indicates time series dimension, x_{it} is $k \times 1$ vector of observed time-varying regressors, α_i are individual intercepts, β_i are slope coefficients.

To test cross section dependence, test statistics is computed as follows Pesaran (2004):

$$CD = \sqrt{\frac{2T}{N(N-1)}} \left(\sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=i+1}^N \hat{\rho}_{ij} \right) \quad (26)$$

CD statistic of Pesaran has mean zero for fixed values of T and N , where N indicates cross section dimension, T is time

dimension of panel, $\hat{\rho}_{ij}$ represents the sample estimate of the cross sectional correlations among residuals. The hypothesis for the computed test statistics are:

$$\begin{aligned} H_0 : \rho_{ij} = \rho_{ji} = cor(\varepsilon_{2,it}, \varepsilon_{2,jt}) = 0 \\ H_1 : \rho_{ij} = \rho_{ji} \neq 0 \end{aligned} \quad (27)$$

The *CD* test results are shown in table 3 below.

Table 3. Cross Section Dependence Test

Variable	Test Statistics
$Y_{i,t0}$	15.682**
AGRI	7.536**
TRADE	7.871**
GC	5.344**

Test statistics show that there is cross section dependence for all series. Hence, one needs to take into consideration the cross section dependence while undertaking unit root tests. Otherwise, the results would be biased. The appropriate unit root test in that case is Cross-Sectionally Augmented *Dickey-Fuller (CADF)* test of Pesaran (2007). Pesaran's asymptotic results are related with the individual CADF statistics and their averages, which are called Cross-Sectionally Augmented Im, Pesaran, Shin (CIPS) Test. The null and alternative hypotheses of the CADF test are shown below:

$$\begin{aligned} H_0 : \beta_j = 0 \\ H_1 : \beta_j < 0 \quad j = 1, 2, \dots, N_1; \beta_j = 0, \quad j = N_1 + 1, N_1 + 2, \dots, N \end{aligned} \quad (28)$$

where N indicates number of cross sections. CADF regression is shown below Pesaran (2007):

$$\Delta y_{it} = a_i + b_i y_{i,t-1} + c_i \bar{y}_{t-1} + d_i \Delta \bar{y}_t + e_{1,it} \quad (29)$$

where $\Delta y_{it} = y_{it} - y_{i,t-1}$; $y_{i,t-1}$ is the first lag of y_{it} ; $\Delta \bar{y}_t$ is cross-section mean of Δy_t and $e_{1,it}$ is residuals. CIPS test is based on Pesaran (2007):

$$CIPS(N, T) = N^{-1} \sum_{i=1}^N t_i(N, T) \quad (30)$$

Country-Specific Convergence Behavior in an Enlarged Europe

where $t_i(N, T)$ is the CADF statistics for i^{th} cross-section unit defined by (29). CIPS test gives only one value. CIPS test results are shown in table 4 below.

Table 4. CIPS Test Results

Variable	Test Statistics
$Y_{i,t0}$	-2.3351**
AGRI	-2.6738**
TRADE	-2.8907**
GC	-1.5974**

According to Table 4, null hypothesis of non-stationary is not rejected at 1per cent or 5 per cent level of significance for all series. That is, there is unit root problem.

Given the cross section dependence of our series, we employ second generation panel cointegration tests. Westerlund (2008) proposed the Durbin–H panel and group cointegration test, which gives more powerful results than any other panel cointegration test if there exists cross section dependence. The following equation is proposed by Westerlund (2007):

$$\Delta y_{it} = \delta_i' d_t + \alpha_i (y_{it-1} - \beta_i' x_{it-1}) + \sum_{j=1}^{p_i} \alpha_{ij} \Delta y_{it-j} + e_{2,it} \quad (31)$$

where α_i is error correction term, d_t shows deterministic trend, $e_{2,it}$ is residuals. Durbin-H group and Durbin-H panel statistics are computed as follows Westerlund (2008):

$$DH_g = \hat{S}_i (\hat{\phi}_i + \hat{\phi}_i)^2 \sum_{t=2}^T e_{it-1}^2 \quad (32)$$

$$DH_p = \hat{S}_n (\hat{\phi} + \hat{\phi})^2 \sum_{i=1}^n \sum_{t=2}^T e_{it-1}^2 \quad (33)$$

\hat{S}_i and \hat{S}_n are the variance ratios, and \hat{e}_{it-1} is the consistent estimate of e_{it-1} . Panel statistics, DH_p , is summing the n individual terms. Group mean statistics, DH_g , is constructed by multiplying the

terms and then summing them up. The null and alternative hypotheses of Durbin–H panel and group cointegration tests are as follows:

$$\begin{aligned} H_0 : \phi_i &= 1 \text{ for all } i = 1, \dots, n \\ H_1^p : \phi_i &= \phi \text{ and } \phi < 1 \text{ for all } i \\ H_1^s : \phi_i &< 1 \text{ for at least some } i \end{aligned} \quad (34)$$

The Durbin-H panel cointegration results are compared with the critical value, 1.645. Our results indicate that there is cointegration for EU and candidate countries. Table 5 represents Durbin-H panel and group cointegration test results.

Table 5. Durbin-H (2008) Cointegration Tests Results

	Test Statistics	Probability
Durbin-H group	3.309**	0.0000
Durbin-H panel	12.052**	0.0000

Our test results support the long run cointegration relationship. It means that deviations from equilibrium value of the variable in the short run will be corrected in the long run.

Next, we estimate the long-run model for each country. Given that there is cross-sectional dependence in our series, we use Common Correlated Effects Mean Group (CCE-MG) estimators developed by Pesaran (2006). For the i^{th} cross section unit at time t for $i = 1, \dots, N$ and $t = 1, \dots, T$, the linear heterogeneous panel data model is shown below Pesaran (2006):

$$y_{it} = \alpha_i' d_t + \beta_i' x_{it} + e_{3,it} \quad (35)$$

In equation (30), d_t is a $n \times 1$ vector of observed common effects which includes deterministic components. x_{it} is a $k \times 1$ vector of individual-specific regressors (Kapetanios and Pesaran, 2005), and errors $e_{3,it}$ are:

$$e_{3,it} = \gamma_i' f_t + \varepsilon_{3,it} \quad (36)$$

In equation (36), f_t is the vector of common effects, $\varepsilon_{3,it}$ are the individual-specific errors. Below, we present CCE-MG estimates.

Country-Specific Convergence Behavior in an Enlarged Europe

Table 6. CCE Mean Group Estimates for Unconditional Convergence Model

	Coefficient	t-statistics	Implied λ	half-life
$Y_{i,t0}$	-0.33418	-13.5791	0.019368	35.78757

Table 6 shows CCE-MG estimation results of unconditional convergence model. There is an absolute unconditional convergence observed because the coefficient of the initial level of real GDP per capita is negative and statistically significant. Countries with lower initial levels of relative GDP per capita tend to grow 0.33 per cent faster than rich ones.

The half life condition is given by $e^{\lambda t} = 1/2 \Rightarrow t = \ln(2)/\lambda$. It shows that how an economy fills the gap between others. Table 6 shows that countries with lower initial levels of relative GDP per capita will move halfway in 35 years. Implied λ is 0.019. It implies that 1.9 percent of the gap of initial levels of real relative GDP per capita between the rich and the poor vanishes in a year if their steady states are identical. The methodology also allows us to identify individual effects of independent variables on the dependent variable as well. Table 7 shows the country-specific convergence behavior.

Table 7 shows country-specific unconditional convergence behavior. From the table we see that all coefficients are significant and show unconditional convergence except Macedonia. Sweden has fastest unconditional convergence, and United Kingdom has lowest. The other countries with low unconditional convergence are Malta, Spain, Lithuania and Bulgaria, also France, Germany, Slovenia and Belgium have high unconditional convergence speed. Although, in line with the theory, we expect relatively lower convergences for Germany and France, their growth patterns have seemed parallel since the World War II (Amable and Juillard, 2000: 10), and regional differences in these countries have caused a tendency towards unconditional convergence (Juessen, 2009; Firgo and Huber, 2013). It is also possible to mention that relatively less fragility against shocks and sustainable growth rates in Germany and France helped those results. Therefore, our high unconditional convergence speeds for Germany and France are understandable and justifiable in this sense.

Table 7. CCE Estimation Results for Each Country (Unconditional Convergence Model)

ID	$Y_{i,t0}$	Implied λ	Half-life
Austria	-0.38**	0.022764	30.44979
Belgium	-0.453**	0.028729	24.12719
Bulgaria	-0.246**	0.013446	51.551
Cyprus	-0.408**	0.024964	27.76562
Czech Republic	-0.378*	0.02261	30.65633
Denmark	-0.294**	0.016578	41.81102
Finland	-0.253**	0.01389	49.90259
France	-0.487**	0.031785	21.80755
Germany	-0.496**	0.032628	21.24422
Hungary	-0.433**	0.027019	25.6542
Italy	-0.317**	0.018155	38.17887
Latvia	-0.385**	0.023149	29.94261
Lithuania	-0.229**	0.012384	55.97056
Luxembourg	-0.305**	0.017326	40.00647
Netherlands	-0.288**	0.016175	42.8527
Poland	-0.257**	0.014146	49.00063
Portugal	-0.261**	0.014403	48.12609
Slovak Republic	-0.342**	0.019931	34.7774
Slovenia	-0.484**	0.031507	21.99973
Spain	-0.215**	0.011527	60.13135
Sweden	-0.633**	0.047733	14.52133
United Kingdom	-0.168*	0.008758	79.14238
Croatia	-0.327**	0.018858	36.75688
Malta	-0.213**	0.011406	60.77014
Turkey	-0.408**	0.024964	27.76562
Macedonia, FYR	-0.03	0.00145	477.888

Table 8. CCE Mean Group Estimates for Conditional Convergence Model

	Coefficient	t-statistics
$Y_{i,t0}$	-0.49109	-7.64881
TRADE	-0.00053	-1.90897
AGRI	0.00308	0.789317
GC	-0.00483	-4.56452

Country-Specific Convergence Behavior in an Enlarged Europe

CCE-MG estimates show that there is a strong relationship. An absolute conditional convergence is observed because the coefficient on the initial level of real GDP per capita is negative and statistically significant. Countries with lower initial levels of relative GDP per capita tend to grow 0.49 percent faster than rich ones. And the other explanatory variables have expected signs except openness. We expect that openness effects economic growth positively, government consumption effects negatively, and agriculture effects positively as theory points out. On the contrary to the theory openness has negative coefficient. This means that some of the EU and candidate countries are affected from openness negatively; these countries are Austria, Latvia, United Kingdom and Turkey. When we look at to the table 8, the coefficients on the percentage of activity in agriculture (because of the declining role of the agricultural sectors in these economies) are statistically insignificant. On the other hand, the methodology also allows us identifying individual effects of independent variables on the dependent variable as well. Table 9 shows that the coefficients of agriculture are statistically significant at 1per cent and 5 per cent for 17 countries.

According to the half-life formula of conditional convergence model, countries with lower initial levels of relative GDP per capita will halfway in 18 years. And implied λ is 0.037. It implies that 3.7 percent of the gap of initial levels of real relative GDP per capita between the rich and the poor vanishes in a year if their steady states are identical. This is faster than the unconditional convergence model. It means that the explanatory variables at the conditional convergence model have good explanatory power for GDP per capita convergence.

Table 9 shows country-specific conditional convergence behavior. According as the table, countries with low unconditional convergence are Slovak Republic, Poland and Portugal; also Denmark, Finland, Lithuania and Belgium have high unconditional convergence speed. There is an interesting result exist here. In comparison with unconditional convergence model, here Lithuania has high conditional convergence speed. It was in the list of low unconditional convergence speed countries. It means that these additional explanatory variables in Table 9 have substantial effect on Lithuania economy.

Table 9. CCE Estimation Results for Each Country (Conditional Convergence Model)

ID	$Y_{i,t0}$	TRADE	AGRI	GC	Implied λ	Half-life
Austria	-0.333*	-0.006**	0.016**	-0.012**	0.022498	30.80919
Belgium	-0.827**	0.001**	0.03**	-0.001	0.09747	7.111375
Bulgaria	0.058	0.000	0.002**	0.004**	-	-
Cyprus	-1.312**	0.003**	-0.006	-0.003**	-	-
Czech Republic	-0.5*	-0.002	0.01**	-0.001	0.038508	18.00
Denmark	-0.812**	-0.001	0.01**	-0.013**	0.092851	7.465177
Finland	-0.742**	-0.001	-0.006**	-0.005**	0.075266	9.209248
France	-0.805**	0.002**	-0.021**	-0.012**	0.09082	7.632118
Germany	-0.196	0.002**	0.032*	-0.008	0.01212	57.19141
Hungary	-0.328**	-0.001	-0.01**	-0.005**	0.022083	31.38804
Italy	-0.264*	-0.001	0.047*	0.001	0.017029	40.70351
Latvia	-0.47*	-0.002**	-0.002	-0.003**	0.035271	19.65203
Lithuania	-0.757**	0.000	0.004	-0.004	0.078594	8.819328
Luxembourg	-0.446**	0.000	-0.04**	-0.009**	0.032811	21.12572
Netherlands	-0.32	0.001**	0.026**	-0.005**	0.021426	32.35121
Poland	-0.149**	0.000	0.009**	-0.011**	0.008964	77.3299
Portugal	-0.177	0.000	-0.004	-0.002	0.010822	64.04881
Slovak Republic	-0.019	0.001**	0.024**	0.005**	0.001066	650.4075
Slovenia	-0.946**	0.001**	-0.017**	-0.012**	0.162154	4.274624
Spain	-0.656**	0.000	0.001	-0.008**	0.059284	11.69196
Sweden	-0.853**	-0.004	-0.004	-0.014**	0.106518	6.507329
United Kingdom	-0.473**	-0.002**	0.003	-0.001*	0.035586	19.47788
Croatia	-0.593**	-0.001	0.001	-0.002**	0.049941	13.87926
Malta	-0.314**	0.000	-0.038**	-0.006**	0.020938	33.1053
Turkey	-0.476**	-0.003**	0.014**	0.004	0.035904	19.30582
Macedonia, FYR	-0.058	0.000	0.000	-0.003**	0.003319	208.8142

CONCLUSIONS

This paper examines the tendency towards convergence in relative GDP per capita across EU and candidate countries, and investigates the effects of openness, economic activity and government consumption in the growth process for the period 1990-2011.

Our estimates of speed of convergence in accord with many other researchers' are high. We can justify it in the light of very sluggish EU growth rates of recent times. Besides, this speed is faster in conditional convergence model than the unconditional convergence model. It means that the explanatory variables at the conditional convergence model have good explanatory power for GDP per capita convergence for EU and candidate countries.

This paper gives country-specific conditional and unconditional convergence results at the long-run model via using Common Correlated Effect Model. This contribution provides crucial information about the European Union countries and candidate countries. These tests enable to see which countries have high, and which countries have low unconditional and conditional convergence.

From the conditional convergence model, we can also see the country-specific effects of explanatory variables. We see that the coefficient of agriculture is small since the role of agriculture has decreased over the years. Being the EU member bring some advantages to the member countries on account of the scale economies. On the contrary of our expectations openness variable has negative coefficient for Austria, Latvia, United Kingdom and Turkey. These countries were affected trade openness negatively at this period of time. As we expected government consumption variable has negative coefficient, it affects economic growth negatively.

REFERENCES

- Altin, O., Demirci S., Cakir, O. & Semiz, H. (2010). AB Genisleme Surecinin Uye Ulkelerin Iktisadi Buyumesi ve Dis Ticareti Uzerine Etkileri: Panel Veri Analizi [EU Enlargement Process' Economic Growth and Foreign Trade Effects on Candidate Countries: Panel Data Analysis]. Accessed: 11 February 2012, <http://www.tcmb.gov.tr/yeni/iletisimgm/O_Cakir-O_Altin-S_DemirciH_Semiz.pdf>.

Gülçin Güreşçi Pehlivan and Utku Utkulu

- Amable B. & Juillard M. (2000). The Historical Process of Convergence, <http://www.jourdan.ens.fr/~amable/tableconv.pdf>
- Baldwin, R.E. (1989). The Growth Effect of 1992, Economic Policy: A European Forum, 9, 247-281.
- Baldwin, R.E. & Seghezza, E. (1996). Testing for Trade-induced Investment-led Growth, NBER Working Paper Series, 5416.
- Barro, R.J. & Sala-i-Martin, X. (1995). Economic Growth, United States of America: McGraw- Hill, Inc.
- Barro R.J. & Sala-i-Martin, X. (1997). Technological Diffusion, Convergence and Growth, Journal of Economic Growth, 2(1), 1-27.
- Barro, R.J. (1997). Determinants of Economic Growth: a Cross-country Empirical Study. Cambridge, England: The MIT Press.
- Bernard, A. B. & Durlauf, S. N. (1991). Convergence of International Output Movements, National Bureau of Economic Research, 3717, 1-45.
- Bernard, A. B. & Jones, C. I. (1996). Technology and Convergence, The Economic Journal, 106(437), 1037-1044.
- Bhagwati, J. & Srinivasan, T. N. (2002). Trade and Poverty in the Poor Countries, The American Economic Review, 92(2), 180-183.
- Borota, T. & Kutan, A. M. (2008). Regional Integration and Economic Growth: The Case of the European Union, The Journal of International Trade and Diplomacy, 2 (1), 93-113.
- Dogan, N. & Saracoglu, B. (2007). Income Convergence of European Union and Candidate Countries: Are they all the Same?, International Research Journal of Finance and Economics, 12, 160-164.
- Dollar, D. (1992). Outward-oriented Developing Countries Really do Growth more Rapidly: Evidence from 95 LDCs 1976-1985, Economic Development and Cultural Change, 39(1), 523-544.
- Edwards, S. (1992). Trade Orientation, Distortions, and Growth in Developing Countries, Journal of Development Economics, 39 (1), 31-57.
- Firgo, M. & Huber, P. (2013). Unconditional Convergence in Currency Unions: An Analysis of European Regions from 1991 to 2009, Socio-economic Sciences and Humanities Europe Moving Towards a New Path of Economic Growth and Social Development-Collaborative Project, 4, 1-45.
- Frankel, J.A. & Romer, D. (1996). Does Trade Cause Growth?, American Economic Review, 89(3), 379-399.

Country-Specific Convergence Behavior in an Enlarged Europe

- Ghatak, S. & Wheatley-Price, S. (1996). Export Composition and Economic Growth: Cointegration and Causality Evidence for India, *Review of World Economics*, 133(3), 538-552.
- Ghatak, S. & Li, H. (2006). Economic Growth and Convergence in China's Provinces: Theory and Evidence, *International Journal of Economic Research*, 3(1), 1-15.
- Grossman, G.M. & Helpman, E. (1991). *Innovation and Growth in the Global Economy*, Cambridge, MA: MIT Press.
- Henrekson, M, Torstensson, J. & Torstensson, R. (1997). Growth Effects of European Integration, *European Economic Review*, 41, 1537-1557.
- Juessen, F (2009). A Distribution Dynamics Approach to Regional GDP Convergence in Unified Germany, *Empirical Economics*, 37(3), 627-652.
- Kapetanios, G. & Pesaran, M.H. (2005). Alternative Approaches to Estimation and Inference in Large Multifactor Panels: Small Sample Results with an Application to Modelling of Asset Returns, Accessed: 13 August 2015, <http://www.econ.cam.ac.uk/dae/repec/cam/pdf/cwpe0520.pdf>
- Lee, K., Pesaran, M.H. & Smith, R. (1997). Growth and Convergence in a Multi-country Empirical Stochastic Solow Model, *Journal of Applied Econometrics*, 12(4), 357-392.
- Levine, R. & Renelt, D. (1992). A Sensitivity Analysis of Cross-Country Growth Regressions, *The American Economic Review*, 82(4), 942-963.
- Nguyen, T. D. & Ezaki, M. (2005). Regional Economic Integration and its Impacts on Growth, Poverty and Income Distribution: The Case of Vietnam, *The Applied Regional Science Conference (ARSC)/Blackwell Publishing Asia Pty. Ltd.*
- Pesaran, M.H. (2004). General Diagnostic Tests for Cross Section Dependence in Panels, *IZA Discussion Paper*, 1240.
- Pesaran, M.H. (2006). Estimation and Inference in Large Heterogeneous Panels with a Multifactor Error Structure, *Econometrica*, 74(4), 967-1012.
- Pesaran, M.H. (2007). A Simple Panel Unit Root Test in the Presence of Cross-section Dependence, *Journal of Applied Econometrics*, 22(2), 265-312.
- Pesaran, M.H. & Yamagata, T. (2008). Testing Slope Homogeneity in Large Panels, *Journal of Econometrics*, 142(1), 50-93.

Gülçin Güreşçi Pehlivan and Utku Utkulu

- Rivera-Batiz, L.A. & Romer, P.M. (1991). International Trade with Endogenous Technological Change, *European Economic Review*, 35(4), 971-1001.
- Romer, D. (1993). Openness and Inflation: Theory and Evidence, *The Quarterly Journal of Economics*. 108(4), 869-903.
- Saracoglu, B. & Dogan, N. (2005). Avrupa Birliği Ülkeleri ve Avrupa Birliği'ne Aday Ülkelerin Yakınsama Analizi (Convergence analysis of European Union countries and European Union candidate countries), 7th National Econometrics and Statistics Symposium, Turkey, Istanbul University, 26-27 May 2005.
- Solow, R.M. (1956). A Contribution to the Theory of Economic Growth, *Quarterly Journal of Economics*, 70(1), 65-94.
- Vamvakidis, Athanasios (1998). Regional Integration and Economic Growth, *The World Bank Economic Review*, 12(2), 251-270.
- Wacziarg, R. (2001). Measuring the Dynamic Gains from Trade, *World Bank Economic Review*, 15(3), 393-429.
- Westerlund, J. (2007). Testing for Error Correction in Panel Data, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 69(6), 709-748.
- Westerlund, J. (2008). Panel Cointegration Tests of the Fisher Effect, *Journal of Applied Econometrics*, 23(2), 193-233.
- Willem te Velde, D. (2011). Regional Integration, Growth and Convergence, *Journal of Economic Integration*, 26(1), 1-28.
- Yigit, M.T. & Kutan, A.M. (2007). European Integration, Productivity Growth and Real Convergence, *European Economic Review*, 51 (6), 1370-1395.

GEMİADAMLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ, İŞ PERFORMANSLARINA ETKİLERİ: İSTANBUL'DA İÇ VE ŞEHİRLER ARASI HATLARDAKİ YOLCU GEMİLERİNDE ÇALIŞAN GEMİADAMLARINA İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA¹

Recep Yücel*

ÖZ

Gemi ve deniz iş ortamı; gemiadamları açısından oldukça riskli, hareketli, belirsizliğe açık ve kısıtlı bir konumdadır. Dolayısı ile böyle bir ortama odaklanarak ve bağlanarak çalışmak, etkin ve verimli olmak, ek gayret gerektirdiği düşünülmektedir. Bu bakışla çalışmanın amacı; gemiadamlarının örgütsel bağlılığının, iş performanslarını etkileyip etkilediğini incelemeye yöneliktir. Çalışmada yapılan araştırmada, nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu amaçla; İstanbul'da iç ve şehirlerarası hatlardaki yolcu gemilerinde çalışan 500 adet gemiadamına uygulanan anketle veriler elde edilmiştir. Veriler; SPSS 20 programı ile analiz edilmiş ve sonuçlarının, gemiadamlarının örgütsel bağlılıklarının, iş performanslarına etkisini destekler nitelikte olduğu görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: *Örgütsel Bağlılık, İş Performansı, Gemiadamı, Deniz Ortamı*

THE EFFECTS OF THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVELS OF THE SEAFARERS TO THEIR WORK PERFORMANCE: A RESEARCH ABOUT THE SEAFARERS WORKING IN THE INTRA-CITY AND INTERCITY PASSENGER SHIPS LINES IN ISTANBUL

ABSTRACT

Ship and marine work environment is a substantially risky, dynamic medium for the ship and maritime work context which is restrictive and prone to potential contingencies. Therefore, it is considered that working in such an environment by focusing to such risks and contingencies of a marine environment requires productivity and efficiency. By starting from this perspective, this study aims at inquiring a correlation between the organizational commitment levels of the seafarer and their work performances. Quantitative research method is used in this survey. Data is obtained through a questionnaire which is administered to 500 seafarer who are working in the intra-city and intercity passenger lines in Istanbul. The data is analyzed by SPSS 20 program and the results indicated that there is a significant positive correlation between the organizational commitment of the seafarer and their actual work performances.

Keywords: *Organizational Commitment, Work Performance, Seafarer, Marine Environment*

¹ Bu makalenin araştırma kısmının verileri, Kırıkkale Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projesi tarafından desteklenmiştir.

* Kırıkkale Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, E-posta: akademik71@gmail.com

GİRİŞ

İnsan kaynakları yönetiminde (İKY); çalışanların iş ortamına uyumu, iş güvenliği ve sağlığı, iş performansı, oldukça kritik ve bir o kadarda önemli işlevleri arasında yer almaktadır. Bu nedenle, çalışanların işine ilişkin faaliyetlerini, çalışılan ortam, şartlar ve durum çok yakından ilgilendirmektedir. Bu anlamda, çalışmaya konu olan deniz ve gemi iş ortamı, şartları ve durumu; gemiadamları bakımından çok fazla değişkenlik göstermektedir. Ayrıca, diğer iş ortamlarına göre oldukça riskli, belirsizlikleri ve bazı zorlukları da beraberinde getirmektedir. Hatta, deniz, gemi, gemiadamı ve ona bağlı faktörler, bilimsel yönü ile detayda birçok boyutlarda oldukça farklılıklar göstermektedir. Çalışanların işini ve örgüte ilgili faaliyetleri; anlamları, algılamaları, benimsemeleri, uyumu onların motivasyonlarını arttırır. Bu yüzden; gemiadamlarının iş bağlılıklarının, iş performanslarında rolü bakımından, bu kavramların birbirlerini nasıl ve ne yönde etkiledikleri oldukça önemlidir. Aslında; belirtilen bu faktörlerin, gemiadamları açısından her iki iş kavramı etki ederek, örgütlerin verimli ve etkin olmalarına katkı sağladığı değerlendirilmektedir. Bu nedenle; örgütsel bağlılık, İKY'nin önemli işlevlerinden biri olan iş performansının etkin ve verimliliğindeki ön şartlarından biri olarak kabul edilebilir. Kaldı ki, örgütsel bağlılık; örgüt yapısını etkileyerek ve güçlendirerek ve örgüt- çalışan uyumunu güçlendirmektedir.

Dolayısı ile çalışmada; öncelikle gemiadamları, örgütsel bağlılık ve iş performansına ilişkin kavramlar ortaya konulmaya çalışılmış ve bunların birbirleri ile etkileşimini içeren kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur. Çalışmada; araştırma metodolojisi altında, elde edilen verilerin analizi, sonuçları ve bunların değerlendirilmesi ile tartışılmasına ayrılmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Gemiadamı Kavramı ve Kapsamı

Gemi adamlarına ilişkin kavramlar; gemilerin sefer bölgesi, gemi, gemi tipi, gemi uzunluğu, seferin özelliği ve sefer yapacağı bölge suları, ana makinenin tipi, sayısı, gücü ve yardımcı makineleri, gemi büyüklüğü, geminin teknik ve yapısal ekipmanlarına bağlı olarak oldukça kapsamlı, geniş ve derinlik içermektedir. Türk Ticaret Kanunu Madde 821'e göre, gemiadamı; "kaptan, gemi zabıtları, tayfalar ve gemide istihdam edilen diğer kişiler" iken; Deniz İş Kanunu Madde 2'ye göre ise "bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kişilerdir." Başka bir tanımda ise gemiadamı; bir gemide görevli tüm zabıt, yardımcı zabıt, stajyer, tayfa ve yardımcı hizmet personeline denir

**Gemiadamlarının Örgütsel Bağlılıklarının, İş Performanslarına Etkileri:
İstanbul'da İç ve Şehirler Arası Hatlardaki Yolcu Gemilerinde Çalışan
Gemiadamlarına İlişkin Bir Araştırma**

(Nas, 2006: 4-12; Bedük, 2012:12; Türker, 2007). Öte yandan, gemiadamlarının gemideki iş ve yaşamı, diğer iş ortamlarına göre bu denli zorluğu; onların gemiye bağlılık ve bunun iş performanslarına olan rolünü ön plana çıkartmaktadır. Bu nedenle; gemi organizasyonunda gemi adamlarının iş analizleri; gemide çalışma ve yaşam, vardiya ve izin durumları "zaman, emek ve maliyet" üçlüsü dikkate alınarak, önceden dikkatli, titiz ve planlı olmayı gerektirmektedir. Ancak çalışmada; çok farklı gemi tiplerinde bu kadar kapsamlı, karışık gemi tiplerinde görevli gemiadamlarının durumu detaylı verilmemiş, yalnızca çalışılan konu içeriği yönü ile kısaca değinilmiştir. Ayrıca, bu bölümde, işlevsel ve iş tanımları temelinde; tayfalar, kaptan, başmühendis/baş makinist ve zabitler, yardımcı sınıf zabitler; unvan, statü, görev ve sorumlulukları, gemide iş ve yaşam olmak üzere 4 başlık halinde Tablo -1'de verilmeye çalışılmıştır.

Tablo 1. Gemi Organizasyonu-1

A) Güverte Sınıfı	B) Makine Sınıfı	C) Yardımcı Sınıfı	D) Yat Sınıfı	E) Balıkçı Sınıfı
a) Tayfalar 1) Gemici 2) Usta Gemici 3) Güverte Lostromosu	a) Tayfalar 1) Yağcı 2) Usta Makine Tayfası 3) Makine Lostromosu 4) Elektro-Teknik Tayfası	a) Telsiz Zabitleri 1) Kısa Mesafe Telsiz Operatörü 2) Uzun Mesafe Telsiz Operatörü 3) Tahditli Telsiz Operatörü 4) Genel Telsiz Operatörü 5) Telsiz Elektronik Zabiti	a) Yat Kaptanı (499 GT üzeri)	a) Balıkçı Gemisi Kaptanı
b) Kaptan ve Güverte Zabıtları 1) Sınırlı Vardiya Zabiti 2) Sınırlı Kaptan 3) Vardiya Zabiti 4) Birinci Zabıt 5) Kaptan 6) Uzakyol Vardiya Zabiti 7) Uzakyol Birinci Zabiti 8) Uzakyol Kaptanı	b)Başmühendis/ Başmakinist ve Makine Zabıtları 1) Sınırlı Makine Zabiti 2) Sınırlı Başmakinist 3) Makine Zabiti 4) İkinci Makinist 5) Başmakinist 6) Uzakyol Vardiya Mühendisi/Makinisti 7) Uzakyol İkinci Mühendisi/Makinisti 8) Uzakyol Başmühendisi/Başmakinisti	b) Elektrik ve Elektronik Zabıtları 1) Elektrikçi 2) Elektrik Zabiti 3) Elektronikçi 4) Elektronik Zabiti 5) Elektro-Teknik Zabiti	b) Yat Kaptanı (2999 GT üzeri)	b) Açık Deniz Balıkçı Gemisi Kaptanı
		c) Sağlık Zabıtları 1) Hemşire 2) Sağlık Memuru 3) Doktor	c) Yat Kaptanı (3000 GT üzeri)	c) Balıkçı Gemisi Güverte Tayfası
		d) Stajyerler 1) Güverte Stajyeri 2) Makine Stajyeri		
		e) Yardımcı Hizmetliler 1) Kamarot 2) Aşçı		

Kaynak: Nusret M. Bedük(2012).Deniz İş Sözleşmesi, Ekin Basım Yayım Dağıtım, 2.Baskı, S. Bursa.

Tayfalar

Tablo-1'de görüldüğü gibi, T.C. Resmi Gazete, 31.07.2002 Tarih ve 24832 Sayılı Gemiadamları Yönetmeliği'ne göre; tayfa, geminin güverte,

Recep Yücel

makine ve kamara bölümlerinde çalışan gemi kaptanı, gemi zabiti, yardımcı zabitleri ve stajyerler dışında kalan gemiadamları olarak tanımlanır. Aynı yönetmeliğe göre tayfalar; güverte sınıfı tayfalar (miço, gemici, usta gemici, güverte lostromosu), makine sınıfı tayfalar (silici, yağcı, makine lostromosu), yardımcı hizmet sınıfı tayfalar (kamarot, aşçıdır) olarak üç farklı biçimde sınıflanmaktadır (Nas, 2006; Bedük, 2012) Tayfalar, gemide teknik işleri detaylı olarak bizzat planlamakta ve uygulamaktadırlar. Bu yüzden; onlar için iletişim, dikkat, takip, önsezi, deneyim, hatasız çalışma, mücadeleci olma, dayanıklılık, cesaret, atak ve çeviklik becerileri daha önemlidir. Bu kısımda tayfaların görevleri genel olarak verilmeye çalışılmıştır.

a. Makine/Güverte Lostromosu: Geminin genel çalışma prensipleri doğrultusunda, araç, gereç ve ekipmanları etkin bir şekilde kullanarak, işçi sağlığı, iş güvenliği ve çevre koruma düzenlemelerine ve mesleğin verimlilik ile kalite esaslarını yerine getirir. Bu bağlamda, makine/güverte lostromosu; kurtarma, yükleme ve diğer güverte personelini, gemi donanımını, demiri, kabloları ve yelkenleri denetleme, tayfaların bakım ve tamir, güverte ambar kapaklarını açma ve kapama, bakım ve temizlik ile paslanmaya tedbir ve boyama işlerine yapar ve nezaret eder.

b. Usta Gemici ve Silici: Geminin raspa ve boya, halat işleri, manevra, taşıma, güverte yıkama, vinçleri ve her türlü güverte donanımların yağlama, yedek parçalarını, makara ile halatlarını değiştirme, ambarları ve sintineleri temizler. Ayrıca; malzemeleri taşır, güvertedeki ırgat, vinç, kreyn motorlarını kullanır, zincirlik, ambarlar, tanklar, portuçlar, su ve balast tanklarının raspa ve boyası ile temizler, kılavuz çarmıhını atma, borda ve sürme iskelelerin netasını yapar. Bunların dışında; vardiya mürettebatını zamanında uyandırır, dümen tutar ve provasını yapar, köprü üstünün göğüs camlarını, fenerlerin muhafazalarını, tenteleri, vardesilo kapelalarının bakımını yapar, güverte makinelerini, bumbaları, kreynleri, direkleri ve gemi bacasını temizler. Seyirde vardiyasını ilgili zabite rapor eder. Deniz ve gemi örf ve adetlerine göre; yük operasyonu, SMS uygulaması ile ilgili ile ilgili amirlerin verdiği işler ile tatbikat ve eğitimlere katılmak gemicilerin önemli görevlerindedir.

c. Yağcı: Temel görevi, limanda ve seyirde makine dairesinde vardiya tutmaktır. Bunun dışında, makine zabite nezaretinde; makineleri temizlemek, yağlamak, sıcaklık ve basınçlarını denetlemek, sintine tulumbalarının çalışmasını sağlamak, skavenç mahallerini ve manifoldları temizlemek, akaryakıt ve su alımlarında çalışmak, makine malzemelerini taşımak, yerleştirmek, vardiya makine personeli ile makine zabite alestayı zamanında çekmek ve onun vereceği işleri yapmak yağcının diğer

**Gemiadamlarının Örgütsel Bağlılıklarının, İş Performanslarına Etkileri:
İstanbul'da İç ve Şehirler Arası Hatlardaki Yolcu Gemilerinde Çalışan
Gemiadamlarına İlişkin Bir Araştırma**

görevleridir. Ayrıca; denizdeki örf ve adetlere göre amirlerinin gemi ile ilgili verecekleri diğer işler ile can-mal emniyeti ve deniz kirliliği konularındaki işleri de yaparlar.

ç. Pompacı ve Kaynakçı: Yeni gemilerden çok eskilerde bulunur. Makine lostramosu tarafından verilen güvertede, donanımlarda ve tanklar ile ambarlarda torna ve kaynak işlerini yapar ve gemi atölyesini temiz tutar.

d. Aşçı ve Kamarot: Aşçı, gemide yemek yapmanın yanında, uzak yol seyirlerinde ekmekek de pişirir. Seyir durumuna göre, kumanya ve malzemenin durumunu ikinci zabite verir. Kamarot ise, zabitan sınıfının yemekleri ile çayını hazırlar ve servis yapar. Ayrıca; kaptanının kamarasını, revir ve tüm kamaralar ve salonları, buzdolaplarını temizler, kumanya ve malzemeleri yerleştirir.

Kaptan, Başmühendis/Baş makinist ve Zabitler

Aynı yönetmeliğe göre, gemide yönetsel ve operasyonel ve sorumlulukları olan zabitler; (kaptan ve güverte zabiti, sınırlı vardiya zabiti, sınırlı kaptan, vardiya zabiti, birinci zabit, kaptan, uzakyol vardiya zabiti, uzakyol birinci zabiti, uzakyol kaptanı) olarak; ikinci grup zabitler ise, (sınırlı makine zabiti, sınırlı başmakinist, makine zabiti, ikinci makinist, başmakinist, uzakyol vardiya mühendisi/makinisti, uzakyol ikinci mühendisi/makinisti, uzakyol başmühendisi/başmakinisti) olarak sınıflandırılmaktadır. Bu kısımda bu zabitlerin görevleri genel olarak verilmeye çalışılmıştır.

a. Kaptan: Bir geminin sevk ve idaresinden sorumlu, en yetkili amir sıfatına sahip olan gemiadamı ve aynı zamanda hukuken de şirketi gemi personeline ile üçüncü taraflara karşı temsil eden kişidir (Bedük, 2012: 14; Hanhan ve diğerleri, 2006). Aslında geminin kaptanı da bir güverte zabitidir ama eğitimi, bilgisi ve deneyi en yüksek düzeyde olandır.

b. Birinci Zabit (İkinci Kaptan): Geminin genel idare ve güverte bölümünün amiridir. Geminin rotasını kaptanın talimatına göre çizer ve rota çizmede kullandığı doküman ve haritaları günceller. Geminin sağlık işlerinden sorumludur. Gemide olası kazalarda ilk müdahaleyi yapar. Liman evraklarını hazırlar. Köprü üstünde 12.00-16.00 ve 00.00-04.00 seyir vardiyası tutar ve limanda, kaptana operasyonlarda yardım eder.

c. İkinci Zabit (Üçüncü Kaptan): Geminin en tecrübesiz zabitidir. Bu yüzden 08.00-12.00 ve 20.00-00.00 yani, birinci kaptan görevde iken seyir

Recep Yücel

vardiyasını tutar. Gemide bulunan emniyet sistemlerini denetler ve arızaları kaptana rapor eder. Gemiadamlarının acil durum eğitimlerinin kaydını tutar. Limanda iken, birinci zabite operasyonlarda yardım eder.

ç. Baş Makinist/Mühendis: Kaptana karşı sorumlu olup, geminin tüm makine operasyonlarının amiridir. Geminin makinelerinin tümünden birinci kaptana karşı sorumludur. Soğuk hava depoları, dümen sisteminin verimli çalışması, onarımı ve bakımından, yakıt defterinin kaydını tutmak ile yakıt durumundan sorumludur.

d. İkinci Makinist/Mühendis: Geminin makine bölümünün genel amiridir ve personeline verilecek işler ve izinlerinden de sorumludur. Baş makinistle birlikte genel bakım-onarım planlamalarını yapar. Ana ve yardımcı makinelerin, kazanların, güverte makinelerinin havalandırma fanlarının, gemide elektrik tesisatı ve aydınlatma sistemi dahil tüm elektrik cihazlarının bakım ve onarımından baş makiniste karşı sorumludur. Ayrıca filika motorlarının, iklimlendirme ünitelerinin faal olmalarını sağlar.

e. Üçüncü Makinist/Mühendis: Hava kompresörleri ile ayırıcıların rutin bakım tutum işleri ile alıştırma işlemlerini yapar. Filika motorları, dizel jeneratörü, yangın pompası, kazan sularının bakım ve çalışmasından sorumludur.

f. Dördüncü Makinist/Mühendis: Makine dairesindeki; yağ ve yakıt harcamaları ile yedek parça ve malzemelerin kayıtlarını; sintine ve balast pompaları ile bunlara ait valfların bakımını yapar. Ayrıca; yangın söndürme cihazını hazır tutar ve yakıt alımında iskandil olarak yakıtın taşınmasını önler. Gemide; üst yönetim, operasyonel, planlama ve denetleme sorumlulukları olan diğer zabitlerin görevleri teknik ve çok detaylı olması nedeni ile bu çalışmada konu dışında bırakılmıştır.

Yardımcı Sınıf Zabıtlar

Aynı yönetmeliğe göre, bu zabıtlar; telsiz zabıtları, (kısa ve uzun mesafe telsiz operatörü), elektrik ve elektronik zabıtları, (elektrikçi, elektrik zabiti, elektronikçi, elektronik zabiti,) sağlık zabıtları, (hemşire, sağlık memuru, doktor), stajyerler (güverte ile makine stajyeri), yat kaptanı ve yat sınıfı amatör denizci, balıkçı sınıfı gemiadamları (balıkçı gemisi kaptanı ve açık deniz balıkçı gemisi kaptanı) olarak sınıflandırılmaktadır.

a. Telsiz Zabiti: Gemilerde seyir, vardiya ve liman durumlarında gemi içi ve dışı kısa ve uzun mesafe iletişimi yapar. Ayrıca telsizleri, her durumda göreve hazır bulundurur bakım ve onarımını yapar.

Gemiadamlarının Örgütsel Bağlılıklarının, İş Performanslarına Etkileri: İstanbul'da İç ve Şehirler Arası Hatlardaki Yolcu Gemilerinde Çalışan Gemiadamlarına İlişkin Bir Araştırma

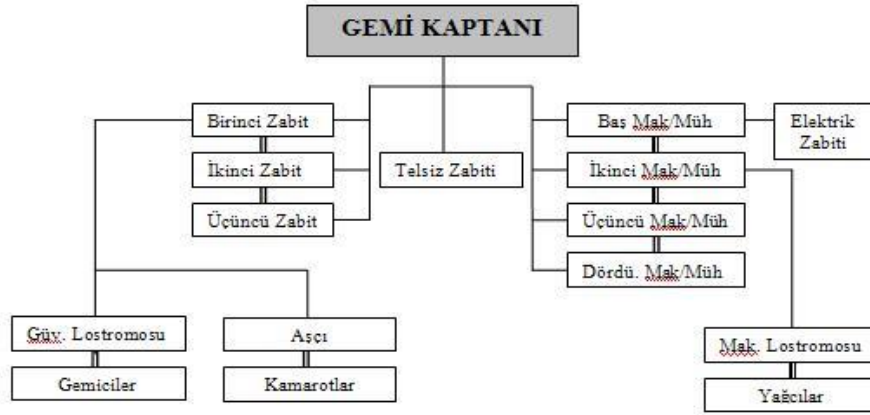
b. Sağlık Zabiti: Gemilerde, hasta ve yaralıların sağlık durumları ile ilgilenir bu hususta önceden önlemler alır. Ayrıca, ilaç ve tıbbi malzemeleri hazır bulundurur ve sayımını yapar.

Yardımcı sınıf zabitelerden olan stajyerler, yat kaptanı ve yat sınıfı amatör denizci, balıkçı sınıfı gemiadamları, alan dışında olması nedeni ile çalışmaya dahil edilmemiştir.

Gemide İş ve Sosyal Yaşam

Bu bölümde; gemi ve denizde iş ve sosyal yaşamı, gemiadamlarının işe bağlılık ve iş performansına etkileri ileri sürüldüğünden, gemi organizasyonu tablo-2'de kısaca verilmiştir.

Tablo 2. Gemi Organizasyonu -2



Kaynak: Selçuk, Nas (2006). Gemi Operasyonlarının Yönetiminde Kaptanın Bireysel Karar Verme Süreci Analizi ve Bütünleşik Bir Model Uygulaması, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

a. İş Yaşamı: Tablo-2'de görüldüğü gibi, gemide mesai, normalde 08.00-17.00 arasındadır. Ancak mesai; denizin durumu, rüzgar, hava ve bulunulacak mevkideki limana ve beklenmeyen şartlar ve ortamlara bağlı olarak farklılık gösterebilir. Gemide, geminin mevki ve rotasına göre, saatler değişen saat dilimine uyarlanır. Bu yüzden, gemilerde genelde vardiyalar: 00-04 ve 12-16: Üçüncü kaptan/üçüncü makinist, 04-08 ve 16-20: İkinci kaptan/ikinci makinist, 08-12 ve 20-00: Dördüncü kaptan/dördüncü makinist olmak üzere 4 saatlik 3 vardiya üzerinden uygulanır. Beklenmeyen durumlara göre; gemi adamları, mesai ve vardiya mefhumu gözetmeden

Recep Yücel

çalışabilir ve manevra ve ikmal zamanında ise sürekli iş başındadırlar (Güner, 2010). Seyir dışında makine personeli, genellikle sistemlerin bakımı veya onarımı; güverte personeli ise yükleme-boşaltma, ambar hazırlama işleri ile uğraşır. Bu gerekçeler; gemi adamlarının aşırı dikkatli olma, sistematik, stresli, dinlenilmeden tekrar çalışma, zihin ve beden yorgunluğu içinde oldukları mesailerini yürüttükleri değerlendirilmektedir (Süyen, 1983:21-25; Arslan, 2006: 55-65; Kurt, 2010).

b. Yaşam ve Yemek: Gemide yönetici ve yardımcı gemiadamlarının dinlenme salonu genelde ayırılır ve imkanlar ölçüsünde TV, film ve oyun gibi faaliyetler vardır. Salona uygun kıyafetle girilir ve belirli bir düzene göre oturulur. Gemiadamları, mesai dışında salonda ve yemekte bir araya gelirler. Yemekler; belli saatlerde yenir ve vardiyaya göre yemeğe, yarım saat erken ya da geç gelinebilir ve ayrıca 10.00 ve 15.00 saatlerinde çay molaları vardır.

c. İzin ve İletişim: Makine personeli ikinci makine, güverteler ise ikinci güverte zabitanından izin alabilirler. Gemi seyirde ve limanda iken iletişim zordur. Uydu telefonu seyirde çok net olmasa da, cep telefonu bulunan limanda; o ülkenin sim kartlarının tarifelerine göre ve internet ise usb gibi modemler ve msn, skype gibi yazılımlarla kullanılabilir.

ç. Maaş ve Ücret: Limanlarda, geminin mali durumuna ve gemiadamlarının taleplerine göre, öncelikle maaşa oranla bir avans dağıtılır ve maaşın kalanı hesaba yatırılır.

d. Temizlik ve Güvenlik: Banyo ve tuvalet genellikle zabitan kamaralarının içinde, personel bölümünde ise ortak kullanımdadır. Ortak alanların temizliği belirli bir sıra ile yapılır ve çamaşırlar geminin çamaşırhanesinde yıkanır. Kamara temizliğinden kişi kendisi sorumludur ve gemiden ayrılırken kamara temiz teslim edilir. Özellikle limanlarda kamaralar her türlü duruma karşı kilitli bulundurulur.

Örgütsel Bağlılık

Örgütler; belli bir amaç için önceden düşünülerek yapılandırılan ve koordine edilen faaliyet sistemleri olarak tasarlanmış ve çevre ile etkileşimde olan sosyo-teknik varlıklardır. Bu dinamik yapılarının çevreye uyumda yetersizlikleri, onların devamlılığını olumsuz yönde etkileyecektir. Üst yöneticilerin en temel uğraşlarından biri olan bu sorun, yönetim ve örgüt alanında birçok yeni fikrin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Avolio, ve diğerleri:2004; Erdem, 2007: 11; Gürpınar ve diğerleri, 2007:366; Özutku ve diğerleri, 2007). Örgütsel bağlılıkta, da bu fikirlerden biridir.

**Gemiadamlarının Örgütsel Bağlılıklarının, İş Performanslarına Etkileri:
İstanbul'da İç ve Şehirler Arası Hatlardaki Yolcu Gemilerinde Çalışan
Gemiadamlarına İlişkin Bir Araştırma**

Dolayısı ile günümüzde örgütlerde; yetkin işgücünü örgütte tutmak için örgütle duygusal bağ ya da bu yönde anlamlı ilişkiler kurmak daha da önem kazanmıştır (Çiftçioğlu, 2010:71; Tolay ve diğerleri, 2012). Çünkü, yapılan bir çok çalışmada; iş görenin örgüte katkılarının yanı sıra, süreçle ilgili beklentileri de sorgulanmış ve bunu olumlu cevaplayanların, işine dört elle sarıldığı ortaya çıkmıştır (Tayfun ve diğerleri, 2000:3; Cecil ve diğerleri, 2013; Ahmetov ve diğerleri, 2008).

Örgütsel bağlılık; çalışanın örgütü ile özdeşleşme, içselleşme, amaçlarını benimseme ve fedakârlıkta bulunabilme ve onun bir üyesi olarak kalmak için şiddetli bir arzu oluşması şeklinde tanımlanmaktadır. İş görenin örgütüne karşı bağlılık duygusunun şiddetinin yüksek olması ise sadakatin oluşmasına sebep olmaktadır (Koç, 2009:200; Gülova ve diğerleri, 2012; Öz, 2011). Öte yandan örgütsel bağlılık, iş görenin örgütüne karşı hissettiği bağın gücünü de ifade etmektedir. Örgütsel bağlılığın; işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılmaları azaltırken; ürün veya hizmet kalitesini, iş performansını artırdığı ileri sürülmektedir (Martin ve diğerleri, 2013; İslam ve diğerleri, 2012). Son yıllarda bu kavram; artan rekabet karşısında, uzman ve nitelikli iş görenleri örgütte tutabilmek için daha da önemli ve vazgeçilmez olmuştur.

Benzeri çalışmalarda; müşteri-marka ilişkisinde olduğu gibi, işe bağlılığın artması, verimliliği ve iş performansı yükselttiği görülmüştür. Ayrıca, iş görenlerin herhangi bir üretim faktörü gibi algılanıp, kısa dönemde gözden çıkarılmasının örgütlere çok zarar verdiğinin anlaşılması; akademik ve iş dünyasını, iş tatmini ve bağlılığın arttırılmasına yönelik daha detaylı çalışmalara yöneltmiştir. (Yağcı, 2007:114). Bu anlamda, gelir, iş güvencesi, toplumsal saygınlık gibi motivasyon unsurlarının örgütsel bağlılığı arttırmasında etkisi büyüktür (Karahana, 2008:231).

Motivasyon sayesinde; örgüte katılım ve kalma, hedeflere ulaşma istekliliğini arttıran özdeşleşme ile duygusal bağlılığa ulaşacaklardır. Bu yüzden, iş görenlerde gelişen öz-saygı düzeylerinin, bu tarz bir örgüt-iş gören değişimini etkileyebileceği Diğer bir çalışmada ise, bağlılık düzeyleri ile iş gören ve örgüte yönelik olumlu ve olumsuz sonuçları; düşük, ılımlı ve yüksek düzeyde bağlılık şeklindedir (Doğan ve diğerleri, 2007:53).

Örgütsel bağlılık; duygusal, devamlı ve normatif bağlılık olmak üzere üçe ayrılır. Duygusal bağlılık; çalışanların örgütleri ile özdeşleştikleri, amaçlarını benimsedikleri ve severek bağlandıklarında; devamlı bağlılık çalışanların örgütlerine çıkar veya kazanç gözeterek zorunlu olarak bağlılıkla ilgilidir. Normatif bağlılık ise, sosyal normlar referans alınarak, kendisine zamanında sahip çıkmış ve bunun ahlaki olması ile ilgilidir.

Recep Yücel

Bir örgütte bağlılığı arttıran veya azaltan faktörler vardır. Bunlar; yaş, cinsiyet, deneyim, örgütsel adalet, güven, iş tatmini, rol belirliliği ve çatışması, işin önemi, alınan destek, katılım, iş güvenliği, tanınma, yabancılaşma, medeni durum, ücret ve dışındaki haklar, çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik, terfi olanakları, diğer iş görenler ve iş olanakları, liderlik davranışları, iş görenlere gösterilen ilgi ve psikolojik kontrattır. Psikolojik kontrat, çalışan ile örgüt arasında yazılı olmayan karşılıklı beklentiler tümü olarak tanımlanmaktadır (Yağcı, 2007:119; Demir ve diğerleri, 2012).

İş Performansı

Bu kavram; yönetim ve organizasyon ile insan kaynakları yönetiminde en çok çalışılan ve tartışılan konulardan birisidir. İş performansı; "başarı değerlendirme, performans yönetimi, performans değerlendirmesi, performans ölçümü," özellikle kamu kurumlarının İKY'de "sivil veya tezkiye varakası" ve modern yönetim yaklaşımlarında "kurum karnesi" gibi değişik isimler altında da kullanılmaktadır. Performans yönetimi; bir veya daha önceden seçilmiş hedeflere ulaşmak için bir kuruluşun performansının yönetimini sağlayan yönetim ve analitik süreçlerin bir kümesidir (Çekmecioğlu, 2007). Bu kavram, iş süreci yönetim yaklaşımlarına ilişkin olarak; amacın belirlenmesi, örgütle ilgili ölçülen bilgilerin toplanması ve gelecekteki performansı artırmak için bu bilgilere, yöneticiler müdahaleleri içeren üç ana faaliyeti kapsamaktadır (Özkul ve diğerleri, 2011).

İş performansını ölçmede, bir örgütün finansal göstergelerinin tek başına bir ölçüt olması yeterli olmayıp; etkinlik, verimlilik, karlılık, kalite, müşteri memnuniyeti, yenilikçilik, yaratıcılık, pazar payı ve son zamanlarda iş etiği ile sosyal sorumluluk gibi ölçütler de bu yönde kullanılmaktadır. Bunlar bir işletmenin yönetim başarısı, mali, ekonomik ve büyüme hedefleri hakkında bilgiler verir (Bekmezci, 2008; Muslu, 2008). Performans için bilgi mimarisini geliştirmek, bunu destekleyecek teknolojiyi kurmak, ikramiye ve yeni sistemler ile teşvikler oluşturmak, dış kaynakları geliştirmek ve iç tasarım sistemlerini geliştirmeyi içeren beş temel aktivite gereklidir. (Eccles RG, 1991; Arnolds ve diğerleri, 2013).

İş performansı; bir örgütün nerede olduğunun, amaçların ne ölçüde başarılı olduğunun ve en önemlisi de, rakipleri karşısında, yeteneklerin performans artışı sağlamak üzere nasıl etkin olduğunun bir belirleyicisidir. Örgütün sahip olduğu kaynaklar içinde vazgeçilemez kaynak olan insan kaynağını, örgütün amaçları esasında kullanmak, izlemek ölçmek ve değerlendirmek ise performans değerlendirme olarak tanımlanmaktadır

Gemiadamlarının Örgütsel Bağlılıklarının, İş Performanslarına Etkileri: İstanbul'da İç ve Şehirler Arası Hatlardaki Yolcu Gemilerinde Çalışan Gemiadamlarına İlişkin Bir Araştırma

(Yüksel, 1988:161-174; Can ve diğerleri, 2009:228-233; Tortop ve diğerleri, 2007: 280-285; Kaynak ve diğerleri, 2000:205-227). Başka bir ifade ile bu kavram; bir çalışanın tanımlanan iş analizine uygun olarak, kendi bireysel yeteneklerini ve yaratıcılığını da kullanarak işini nasıl uyguladığı, onu sonuçlandırması ve başarması ile ilgilidir. (Yücel, 1999:110-118; Yücel;2012; Aycan ve diğerleri, 2000: 57-86). Zira anlaşılması zor ve çok boyutlu bir olgu olan bu kavram; iş ortamının yanında, gözlemleyen uzman kişinin bakış açısına, bilgi gücü, deneyimi ve yeteneğine, gözlemlendiği zaman periyoduna ve performans ölçütlerine dayanması nedeni ile farklılık gösterebilmektedir (Akdemir, 2012:537-544). Ayrıca yapılan bir işin; iş kadar, ortam, şartlar, durum ile ölçen kişinin de iş performansını etkileyeceği de söylenebilir.

İş performansında başarı; insan kaynağını, hem kendi içinde hem de diğer kaynakları yerinde, zamanında ve liyakatli olarak kullanılması ve en optimum şekilde örgütleme ile yönetmeye bağlıdır. Kısacası, mevcut kaynakları planlayanda yöneten de insandır ve bu durum onu; yönetimde oldukça kilit, hassas ve oldukça değerli hale getirerek, zor ama oldukça kayda değer bir konuma taşımaktadır. Kaldı ki, bahsedilen bu performans düzeyi, her örgütün rekabet etme gücünün de bir göstergesidir.

METODOLOJİ

Çalışmanın araştırma kısmında, nicel araştırma yöntemi ve tarama modeli tercih edilmiştir. Araştırmanın verileri anket yolu ile elde edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca; anket uygulamasının yanında, uzun dönem denizcilik gözlemlerime dayanan; gemiadamlarının iş bağlılıklarına ilişkin, iş performanslarına olan yansımaları değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın Sorunsalı

Gemiadamlarının iş ortamının oldukça farklı olduğunun altı çizilmiştir. Bu farklılıklar; görev öncesi, görev anı ve görev sonrasında ilişkin olarak ele alınabilir. Bunlardan ilki, gemiadamlarının uzun deniz görevleri süresince, ailesi ve özel yaşamına yeterli zaman ayıramamasıdır. İkincisi, iş ortamının fiziksel olarak kısıtlı ve değişken olmasıdır. Üçüncüsü ise, görev ve vardiya sonrasında, gemiden ayrılma kısıtlı olduğu için yeni mesaiye, başka bir ortamda yeterince dinlenmeden başlanmasıdır. Böyle bir durumda iş görmeleri; onların çalışan devir hızının artması, moralsiz, motivasyonsuz, stres ve endişeli çalışma ile yaşam biçimi, iş kalitesinde düşüş, dikkatsizlik,

Recep Yücel

dalgınlık ve gizli isteksizlikle artan iş kazaları, nedeni anlaşılmayan kavgalar ve tartışmalar, sessizlik, kurumsal yabancılaşma ile şeyleşmeye neden olmaktadır. Bu yüzden araştırmanın temel sorunsalı, gemiadamlarının iş bağlılıklarının, iş performansları üzerinde dolaylı dolaysız bir rolü olup olmadığını incelemeye ilişkindir.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın sorunsalına bakılarak, gemiadamlarını iş performansları üzerinde örgütsel bağlılıklarının etkisi var mı? Sorusuna eğer varsa bunun nasıl bir etki yarattığı, yoksa bunun başka hangi nedenleri olabileceğini incelemeye çalışmak, araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Çalışan açısından; iş ortamı, şartlar, durum ve endüstriyel ilişkiler, bir iş örgütünün anatomisi gibidir. Bu nedenle; böyle bir ortamda, iş performansı ve gelişmesi için çalışanların örgütsel bağlılık sorunlarını belirlemek ve bunların nedenlerini araştırmak gerekmektedir. Çalışmada ele alınan bu iki kavram, çalışanlar ve örgütün kapasitesinin belirlemede önemli bir role sahiptir. Dolayısıyla, iş bağlılığını anlamak, yaratmak, ölçmek ve bunun sonuçlarını değerlendirmek, iş performansına tespitine ciddi destek sağladığı varsayılmaktadır. Bu görüşlere bakılarak, bu iki kavram arasında varsayılan ilişkileri incelemek, araştırmanın önemine işaret etmektedir.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini; İstanbul' da iç hatlarda yolcu taşıyan gemilerde görevli yaklaşık 6000 gemiadamı oluşturmaktadır. Ancak bu sayıda gemi adamına ulaşmanın imkânsız olduğu değerlendirilmiştir. Bu nedenle; İstanbul'da, Beşiktaş-Kadıköy, Beşiktaş-Üsküdar, Harem-Sirkeci, Haydarpaşa-Ambarlı arasında; Eski Hisar-Topçular, Yalova, Çınarcık, Armutlu, Bandırma, Mudanya ve Adalar mevkilerine yaklaşık 300-400 kadar yolcu taşıyan 25 yolcu gemisinde çalışan ve ankete katılmayı kabul eden toplam 600 gemiadamı ise araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Bu amaçla; kolayda örnekleme yöntemine göre, gemilerde yönetici ve yardımcı sınıf gemiadamına Şubat-Mayıs 2015 tarihleri arasında 600 anket uygulanmıştır. Ancak bunun 500'ü geçerli olarak kabul edilmiş, analizler ve değerlendirmeler bunun üzerinden yapılmıştır. Araştırmaya katılanların anketteki önermeleri, aynı şekilde algıladıkları ve doğru yanıtladıkları varsayılmıştır. Ayrıca, araştırma, bu örneklemden toplanabilen veriler ile sınırlıdır.

Gemiadamlarının Örgütsel Bağlılıklarının, İş Performanslarına Etkileri: İstanbul'da İç ve Şehirler Arası Hatlardaki Yolcu Gemilerinde Çalışan Gemiadamlarına İlişkin Bir Araştırma

Araştırmanın Hipotezi

Çalışmanın kuramsal kısmında örgütsel bağlılık; duygusal, devamlılık ve normatif olmak üzere üç ayrılmıştır. Araştırmada temel hipotez; "eğer gemiadamlarının şartları, durumu ve ortama göre iş bağlılıklarının biçimi yeniden tasarlanırsa, onların iş performansları artar" şeklindedir. Bu hipotez daha açık olarak; "işe bağlılığın, iş performansı ile bir ilişkisinin var olacağı" yönünde ileri sürülebilir. Geliştirilen diğer alt hipotezler aşağıdadır. Bunlar;

H1: Gemiadamlarının duygusal bağlılıkları ile iş performansları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Gemiadamlarının devamlılık bağlılıkları ile iş performansları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Gemiadamlarının normatif bağlılıkları ile iş performansları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmanın Veri Toplama Teknikleri ve Ölçekleri

Araştırmada, standart veri elde etme ve buna bağlı üstün veri analizi sunma özelliklerinden dolayı, anket soru formu tercih edilmiştir. Bu amaçla önceden geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş, iki bölümden oluşan hazır anket veri toplamak için kullanılmıştır. Anket soru formunda gemiadamlarına yönelik olarak kısmi düzenlemeler yapılmıştır. Anketin ilk bölümünde, gemiadamlarının kendilerini değerlendirmeye yönelik iki boyutlu iş performansı anketi yer almaktadır (Borman ve Motowidlo, 1993; Borman ve diğerleri, 1995, Motowidlo ve Van Scotter, 1994). İş performansı, herhangi bir işin başarıyla yerine getirilmesi ile ilgili iken; bağlamsal performans, gönüllülük, ortak çalışma, kural ve prosedürlere uyma, örgütün amaçlarını benimseme gibi işin dışındaki davranışlarla ilgilidir (Chiu, 2004: 82). 24 ifadeden oluşan iş performansı anketinde ilk 4 ifade, iş performansını, geri kalan 20 ifade ise bağlamsal performans ölçmektedir. Anketin ikinci bölümünde ise, örgütsel bağlılık ifadeleri yer almakta ve Allen ve Meyer'ın (1991) üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli esas alınmış, Wasti (2000) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır.

Toplam 22 ifadeden oluşan üç boyutlu örgütsel bağlılık anketinde, ilk 8 duygusal, 9-15 devamlılık ve 16-22 no'lu ifadeler ise normatif bağlılık ile ilgidir. Ankette cevaplandırma tercihleri; "kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, fikrim yok, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum" şeklinde "Beşli Likert Ölçeği" kullanılmıştır. Ancak, anketlerin uygulanmasında;

Recep Yücel

limanlar ve tersanelerin uzaklığı ve giriş zorlukları, gemiadamlarının vardiyalı çalışma ile seyir görevi durumları, değişik kaygılarla anketlere katılmama gibi bazı sıkıntılar yaratmıştır.

Bulgular ve Tartışma

Araştırmada elde edilen veriler, SPSS 20 programında analiz edilmiştir. Örgütsel bağlılık ve iş performansına ilişkin iki farklı ölçek kullanılmış ve ölçeklerin güvenilirlikleri tablo-3 ile 4'de görülmektedir.

Tablo 3: Örgütsel Bağlılığın Güvenilirlik Derecesi

Cronbach's Alpha	Önerme sayısı
,791	22

Tablo 4. İş Performansının Güvenilirlik Derecesi

Cronbach's Alpha	Önerme sayısı
,889	24

Buna göre, tablo-3'te örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri, 0,791 ve tablo-4'te ise iş performansı ölçeği ise 0,889 olarak saptanmıştır. Bu değerler, araştırmanın anketinde kullanılan her iki ölçeğinde güvenilir olduğu söylenebilir.

Betimsel Analizler

Anketlerin demografik verilere ilişkin frekans analizlerine göre; katılanların; % 83'ü çok yüksek düzeyde özel sektöre ait gemilerde çalışmakta ve yarıya yakını(%41)35-44 yaş grubunda ve tamamı ise erkeklerden oluşmaktadır. Öte yandan, katılanların çok yüksek düzeyde(% 88'i) lise, (% 6'sı)üniversite mezunu ve % 90`ı evlidir; yarıya yakını (%44)1-5 yıl arası aynı sektörde ve %39`u ise gemicilik sektöründe toplam olarak1-5 yıl arasında çalıştığını belirtmiştir. Ayrıca, katılanların görev/ünvan durumu; %4'ü ise ikinci zabit, %13'ü baş makinist, % 21'i makine lostromosu, %19'u elektrikçi, %8'i güverte reisi % 24'ü gemici ve %11'i yağcıdan oluştuğu görülmüştür. Tüm uğraşılara rağmen, yalnızca 4 adet kaptana anket uygulanmış ve bu sayının çok düşük düzeyde olması nedeni ile değerlendirilmeye alınmamıştır.

Gemiadamlarının Örgütsel Bağlılıklarının, İş Performanslarına Etkileri: İstanbul'da İç ve Şehirler Arası Hatlardaki Yolcu Gemilerinde Çalışan Gemiadamlarına İlişkin Bir Araştırma

Bu analiz sonuçlarına göre; ankete katılan gemiadamlarının çok yüksek düzeyde evli ve özel sektöre ait gemilerde çalışmaları ve yarıya yakını ise orta yaş üstünde olmaları; onların geçim sıkıntıları yaşamamak, iş kaybı ve sosyal güvenlik riski taşımaları gemilerine zorunlu bağlılığı güçlendirdiği söylenebilir. Öte yandan ankete katılan gemiadamlarının tamamını erkekler oluşturmaktadır ve bu beklenen bir sonuçtur. Gemiadamı mesleği; tıpkı madencilik ve inşaat sektöründeki gibi, iş şartları, ruh ve beden gücünün önemi nedeni ile genel olarak erkeklerle özdeşleştiği söylenebilir.

Çalışmanın kavramsal kısmında; gemiadamlarının iş şartları ve ortamlarının diğer iş ortamlarına göre, oldukça farklı, zor, riskli ve hassas olduğunun altı özellikle çizilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık kısmında ise; duygusal, normatif ve zorunlu olarak üç tür bağlılıktan bahsedilmiştir. Örgütsel bağlılığa ile ilgili frekans analizlerinin sonuçlarına göre; gemiadamlarının görevlerine, duygusal ve normatiften daha çok, zorunlu olarak işe bağlı oldukları görülmektedir. (Güney ve diğerleri, 2007:189;Yağcı, 2007:119), Randall (1987) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmanın sonuçlarına göre, davranışsal sonuçların örgütsel bağlılıkla en güçlü ilişkide olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar; gemiadamlarının iş şartları ve ortamları, onların davranışlarını etkilediği ve değiştirdiği söylenebilir.

Örgütsel Bağlılık ve İş Performansına Yönelik Korelasyon Analizleri

Bu bölümde; duygusal, devamlılık ve normatif örgütsel bağlılık boyutları ile iş performansının görev ve bağlamsal performans boyutları arasındaki korelasyon analizlerinin sonuçları, tablo-5 6 ve 7'de değerlendirilmiş ve ayrıca araştırmada belirlenen alt hipotezlerde test edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 5. Gemiadamlarının Duygusal Bağlılıkları ile İş Performansları Arasında İlişkiler

		B1. Gemicilik meslek bilgim yeterlidir.	B2. İşimi yerine getirmede becerikliyimdir.	B3. Gemicilik meslek yeteneklerim yeterlidir.	B4. İşimi yerine getirmede çabuk davranırım.	B5. İşletmeye karşı güçlü bir aidiyet duygum var.	B6. Bu işletmeye kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum	B7. Bu işletmedeki işimi kendi özel işim gibi hissediyorum	B8. Bu işletmenin amaçlarını benimsiyorum.
A1. Gemicilik meslek bilgim yeterlidir.	P.C		,653 (**)	,573 (**)	,488 (**)	,139 (**)	-,102 (*)	-,148(**)	,594 (**)
A2. İşimi yerine getirmede becerikliyimdir.	P.C			,556 (**)	,555 (**)	,242 (**)	-,123 (**)	-,150 (**)	,561 (**)
A3. Gemicilik meslek yeteneklerim yeterlidir.	P.C				,457 (**)	,108 (*)	0,029	-,126 (**)	,817 (**)
A4. İşimi yerine getirmede çabuk davranırım.	P.C					,123 (**)	-,111 (*)	-,178 (**)	,535 (**)
A5. İşletmeye karşı güçlü bir aidiyet duygum var.	P.C						,554 (**)	,339 (**)	,106 (*)
A6. Bu işletmeye kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum	P.C							,540 (**)	-0,025
A7. Bu işletmedeki işimi kendi özel işim gibi hissediyorum	P.C								-,119 (**)
A8. Bu işletmenin amaçlarını benimsiyorum.	P.C								

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (2-kuyruklu).

* Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı (2-kuyruklu).

Tablo-5'e göre; **A1, A2, A3, A4 ile B5 ve B8** ifadeleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Yani gemicilik meslek bilgisi, işini yerine getirme becerisi ve mesleki yetenekler arttıkça; çalışılan gemiye yönelik aidiyet duygusu ve çalışılan örgütün amaçlarını benimseme derecesi de artmaktadır. Aynı tabloya göre; **A1, A2, A3, A4 ile B5 ve B7** ifadeleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır. Yani gemicilik meslek bilgisi, işini yerine getirme becerisi, işini yerine getirmede hızı arttıkça; çalışılan gemiye yönelik duygusal bağ ve işi kendi işiymiş gibi hissetme durumu azalmaktadır. Bu sonuçlara göre, **H1** hipotezi kısmen destek bulmuştur.

**Gemiadamlarının Örgütsel Bağlılıklarının, İş Performanslarına Etkileri:
İstanbul'da İç ve Şehirler Arası Hatlardaki Yolcu Gemilerinde Çalışan
Gemiadamlarına İlişkin Bir Araştırma**

Tablo 6. Gemiadamlarının Devamlı Bağlılıkları ile İş Performansları Arasında İlişkiler

		B1. Gemicilik mesleki bilgim yeterlidir.	B2. İşimi yerine getirmemde becerikliyim.	B3. Gemicilik meslek yeteneklerim yeterlidir.	B4. İşimi yerine getirmemde çabuk davranırım.	B5. Şu an bu işletmeden ayrılmak benim için çok zor olur.	B6. Bu işletmeye kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünbilirdim.	B7. Yeni bir işyerine alışmak benim için çok zor olurdu.	B8. Zaman geçtikçe bu işletmeden ayrılmamın gittikçe zorlaştığını hissediyorum.	B9. Bu işletmeden ayrılıp başka bir işletmede yeniden başlamak istemezdim.
A1. Gemicilik mesleki bilgim yeterlidir.	P.C.		,653 (**)	,573 (**)	,488 (**)	,561 (**)	,227 (**)	,505 (**)	,126 (**)	,194 (**)
A2. İşimi yerine getirmemde becerikli olduğumu düşünüyorum.	P.C.			,556 (**)	,555 (**)	,521 (**)	0,079	,479 (**)	0,079	,130 (**)
A3. Gemicilik meslek yeteneklerim yeterlidir.	P.C.				,457 (**)	,524 (**)	,149 (**)	,467 (**)	,116 (**)	,196 (**)
A4. İşimi yerine getirmemde çabuk davranırım.	P.C.					,461 (**)	0,037	,438 (**)	0,074	0,083
A5. Şu an bu işletmeden ayrılmak benim için çok zor olur.	P.C.						,097 (*)	,477 (**)	0,055	0,062
A6. Bu işletmeye kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünbilirdim.	P.C.							,100 (*)	,268 (**)	,316 (**)
A7. Yeni bir işyerine alışmak benim için çok zor olurdu.	P.C.								0,076	,109 (*)
A8. Zaman geçtikçe bu işletmeden ayrılmamın gittikçe zorlaştığını hissediyorum.	P.C.									,411 (**)
A9. Bu işletmeden ayrılıp başka bir işletmede yeniden başlamak istemezdim.	P.C.									

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (2-kuyruklu).

* Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı (2-kuyruklu).

Tablo-6'ya göre; **A1 ile B5, B6, B7, B8 ve B9** ifadeleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Aynı tabloya göre; **A3 ile B5, B6, B7, B8 ve B9** ifadeleri ile **A2, B7, B8 ve B9** ifadeleri ve **A4 ile B5** ifadeleri arasında ayrı

Recep Yücel

ayrı pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Yani gemicilik meslek bilgisi ve yetenekler yeterli ise; işini yerine getirme becerisi ve işini yerine getirme hızı arttıkça; çalışılan gemiden şu an ayrılmak zorlaşmakta, başkasında çalışma düşünülmemekte ve yenisine katılmak, alışmak, ayrılmak ve uyum zorlaşmaktadır. Bu sonuçlara göre, **H2** hipotezi destek bulmuştur.

Tablo-6'ye göre; **A1 ile B5, B6, B7, B8 ve B9** ifadeleri arasında ayrı ayrı pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Yani gemicilik meslek bilgisi ve yetenekler yeterli ise, işini yerine getirme becerisi ve hızı arttıkça; çalışılan gemideki insanlara karşı yükümlülük nedeni ile ayrılma isteği azalmaktadır. Aynı tabloya göre; **A2 ile B5, B7, B9 ve B10** ifadeleri; **A3 ile B5, B6, B7 ve B9** ifadeleri arasında ayrı ayrı pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Yani çalışılan gemiye çok şey borçlu olunduğu, gemiadamlarının avantajına olsa da, ayrılmamanın ve gemiadamının sadakatine daha çok avantajlı olsa da, kurulan ilişkilerin bozulmasının doğru olmayacağına inanılmaktadır. Bu sonuçlara göre **H3** hipotezi de destek bulmuştur. Araştırmada yapılan ilişki analizi sonuçlarına göre; araştırmanın esas hipotezi doğrulanarak gemiadamlarının iş bağlılıklarının, iş performansını artırabileceği söylenebilir. Ancak çalışmanın kavramsal bölümünde; gemiadamlarının, iş şartları, durumu ve ortamının zor olduğu özellikle belirtilmiştir. Buna rağmen, üç adet alt hipotezin yaklaşık tamamının doğrulanması dikkat çekicidir; dolayısı ile araştırma da gemide, bu denli işe bağlılığın başka nedenlerinin olabileceği düşünülmektedir. İstanbul'da; işsizlik, iş bulma güçlükleri, ailevi sorunlar gibi hususların bu nedenler arasında olduğu söylenebilir. Öte yandan bu sonuçlar; zorlukları, kısıtlılıkları ve riski düşünmeksizin; gemiadamlarının asgari ücretle de olsa, bir iş ve sürekliliğine her ne şart ve durum olsa da, katlanabileceklerini de ön plana çıkarttıklarını göstermektedir. Hatta bu sonuçlar; aşırı işsizlik sorunu, yaşam zorlukları, aile ve sosyal yaşamdan fedakarlık, kısıtlı ve dinlenmeden çalışmaya katlanma gibi konularda da amansız mücadeleye de işaret ettiği belirtilebilir.

**Gemiadamlarının Örgütsel Bağlılıklarının, İş Performanslarına Etkileri:
İstanbul'da İç ve Şehirler Arası Hatlardaki Yolcu Gemilerinde Çalışan
Gemiadamlarına İlişkin Bir Araştırma**

Tablo 7. Gemiadamlarının Normatif Bağlılıkları ile İş Performansları Arasında İlişkiler

		B1.Gemicilik mesleki bilgimin yeterlidir.	B2.İşimi yerine getirmemde becerikliyim.	B3.Gemicilik mesleki yeteneklerim yeterlidir.	B4.İşimi yerine getirmemde çabuk davranırım.	B5.Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için bu işlemeden ayrılmak istemezdim.	B6.Bu işleme çok şey borçluyum.	B7.Avantajı da olsa, bu işlemeden ayrılmam doğru değildir.	B8.Bu işleme benim sadakatimi hak ediyor.	B9.Bu işlemeden ayrılıp burada kurduğum kişisel ilişkileri bozmam doğru olmaz.
A1.Gemicilik meslek bilgim yeterlidir.	P.C		,653 (**)	,573 (**)	,488 (**)	,135 (**)	,314 (**)	,155 (**)	,184 (**)	,247 (**)
A2.İşimi yerine getirmemde becerikliyimdir.	P.C			,556 (**)	,555 (**)	,140 (**)	,247 (**)	,073	,106 (*)	,253 (**)
A3.Gemicilik meslek yeteneklerim yeterlidir.	P.C				,457 (**)	,119 (**)	,311 (**)	,142 (**)	,163 (**)	,249 (**)
A4.İşimi yerine getirmemde çabuk davranırım.	P.C					,116 (**)	,266 (**)	,094 (*)	,082	,221 (**)
A5.İşlemeye karşı güçlü bir aidiyet duygum var.	P.C						,035	-,350 (**)	-,004	,181 (**)
A6.Bu işleme kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum	P.C							,164 (**)	,203 (**)	-,030
A7.Bu işlemedeki işimi kendi özel işim gibi hissediyorum	P.C								,230 (**)	-,030
A8.Bu işleminin amaçlarını benimsiyorum.	P.C									,006
A9.Bu işlemeden ayrılıp burada kurduğum kişisel ilişkileri bozmam doğru olmaz.										

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (2-kuyruklu).

* Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı (2-kuyruklu).

SONUÇ

Gemi ve deniz iş ortamında gemi adamlarına yönelik böyle bir çalışmada; işe bağlılığa ilişkin davranışların öneminin yanında, bunun iş performansına nasıl yansıdığını bu çalışma ile bir kez daha ortaya konulmuştur. Aslında; örgütsel bağlılık ve iş performansı, örgütün yapısına, çalışanların duygu, düşünce ve davranışına, işi sevmesine, motive olmasına, çalışma şartlarına ve ortama ve gözlemleyen kişinin bakış açısına göre biçimlenmektedir. Bu yüzden; çalışma ortamında teknoloji ve ona bağlı unsurlarda ve diğer üretim ve yönetim kaynaklarında ne kadar gelişme olursa olsun; İKY kapsamında esas olan, bunları planlayan ve uygulayan insan kaynağının bir işe istihdamı ve bunun da sürdürülmesidir. İş şartları ve ortamı ne kadar güç ve riskli de olsa, zor şartlarda bir işe sahip olmanın dahi, sürdürülebildiği bu çalışmada bir kez destek bulmuştur. Ayrıca, iş ortamına bakılmaksızın, bir çalışan her iki değişken içinde öncelikli olan gizli ya da açık olarak kişisel çıkardır ve çağımızda bu daha da önem kazanmıştır. Koç (2009), Gülova ve diğerleri (2012) Öz (2011) araştırmalarında ortaya koydukları gibi, bu görüş, çalışma da bir kez daha doğrulanarak, bunun zorunlu olarak iş bağlılığı yolu ile performansına dolaylı dolaysız yansıdığı anlaşılmıştır. Benzeri başka çalışmalarda, (Martin, ve diğerleri:2013; İslam, ve diğerleri: 2012) ileri sürdükleri gibi, işe bağlılık ve toplam iş performansı, ancak bireysel işe bağlılık ve performans değişkenleri ile daha farklı biçimlerde formüle edilerek gerçekleştirilebileceği söylenebilir. Sonuç olarak; çalışmaya konu olan iki kavram bakımından iş-insan uyumu, insanı anlamak, algılamak ve örgütsel davranışlarını analiz etmek, İKY ile yönetim ve organizasyon alanında, hala üzerinde çalışılan temel konular arasında olacağına da işaret etmektedir.

KAYNAKÇA

- Ahmetov, F., Mustafayeva, L. ve Ersoy, S. (2008). Aile İşletmelerinde Yöneticilerin Örgütsel Bağlılığının Güçlendirilmesinde İzlediği Stratejiler (Sakarya Organize Sanayi Bölgesi Örneği),VII Anadolu işletmecilik Kongresi, Küreselleşme Sürecinde İşletmelerde Yeni Yaklaşımlar ve yenilikçilik, Çorum.
- Akdemir, A. (2012). İşletmeciliğin Temel Bilgileri, Ekin Basım Yayım Dağıtım, 2. Baskı, , Bursa.
- Arslan, Ö., (2006). Türk Gemi Adamları İçin İnsan Kaynakları Yönetimi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

**Gemiadamlarının Örgütsel Bağlılıklarının, İş Performanslarına Etkileri:
İstanbul'da İç ve Şehirler Arası Hatlardaki Yolcu Gemilerinde Çalışan
Gemiadamlarına İlişkin Bir Araştırma**

- Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W. and Bhatia, P. (2004). Transformational Leadership and Organizational Commitment: Mediating Role of Psychological Empowerment and Moderating Role of Structural Distance, *Journal of Organizational Behavior*. Organiz. Behav. 25, 951-968.
- Aycan, Z. (2000). Akademisyenler ve Profesyoneller Bakış Açısı ile Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları, *Türk Psikologları Derneği Yayınları No:21*, 1. Basım, Ağustos, Ankara.
- Bekmezci, M. (2008). Strateji odaklı Performans Yönetimi Yaklaşımı: Balanced Score Card, VII Anadolu işletmecilik Kongresi, Küreselleşme Sürecinde İşletmelerde Yeni Yaklaşımlar ve yenilikçilik, Çorum, 207-227.
- Bedük, N. M. (2012) *Deniz İş Sözleşmesi*, Ekin Basım Yayım Dağıtım, 2.Baskı, Bursa.
- Borman, W. C., ve Motowidlo, S. J. (1993). Expanding The Criterion Domain To Include Elements Of Contextual Performance. In N. Schmitt, & W. C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations*, 71-98.
- Borman, W. C., White, L. A., ve Dorsey, D. W. (1995). Effects of Rate Task Performance And Interpersonal Factors On Supervisor And Multilevel Performance 6 Peer Performance Ratings. *Journal of Applied Psychology*, 80, 168-177.
- Brian, F. (2014). Last Modified By Tina Marie Rivera. *Work Attitudes and Job Motivation Home-Amie Skattebo*, 12. *Work and Organizational Commitment*.
- Can, H., Kavuncubaşı, Ş. ve Yıldırım, S. (2009). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*, Siyasal Kitap Evi, Ankara.
- Cecil, A. , Regina, N. S. ve Riyaadh, L. (2013). Assessing the Outcomes Of The Higher Education Mergers In South Africa: Implications For Strategic Management, *Acta Commerci*, Independent Research journal in The Management Sciences, Vol 13, No 1, 1-11.
- Chiu, Shan - Kou, (2004). The Linkage of Job Performance to Goal Setting , Work Motivation, Team Building, and Organizational Commitment in the High-Tech Industry in Taiwan, H. Wayne Huizenga School of Business and Entrepreneurship Nova Southeastern University, Doctor of Business Administration (yayınlanmamış doktora tezi).
- Çekmecelioğlu, H. G. (2007). *Yönetim Desteği, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Performansı Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi*,

Recep Yücel

- XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya, 23-27.
- Çiftçioğlu, B.A. (2010). Relationship Between Organizational Commitment And Organizational Identification: A Theoretical Investigation, İş, Güç; Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:12, Sayı:1, 85-106.
- Demir, H., Baş, T. ve Erenel, F. (2012). Liderlik Stilleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Meta Analizi, 20.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İzmir.
- Doğan, A., Bozkurt, S. ve Eminoğulları, A. (2012). Sendikaya Bağlılık ile Örgüte Bağlılık Aynı Anda Mümkün mü? 20.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, İzmir, 648-653.
- Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Önemi, Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı:29, Kayseri, 47-80.
- Eccles, R. G. (1991). The Performance Measurement Manifesto, Harvard Business School, Harvard Business Review 1991, 69(1): 131-137.
- Erdem R. (2007). Örgüt Kültürü Tipleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt:2, Sayı:2, 63-79.
- Gemi adamları Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: (2007). 31.07.2002 Resmi Gazete Sayısı:24832.
- Gemiadamları Yönetmeliği, Resmi Gazete, Tarihi: (2007). 31.07.2002, Resmi Gazete Sayısı: 24832
- Gürpınar, G. ve Yahyagil, M. Y (2007) Örgütsel Adalet, Lider-Üye Değişimi ve Örgüte Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişki, XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Gülova, A. ve Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma, Business and Economics Research Journal Volume 3, Number 3, 49-76.
- Güner, M. D. (2012). Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri, İ.Ü Hukuk Fakültesi, Deniz Ticareti ve Sigorta Hukuku Ana Bilim Dalı, 7-29.
- Güney S., Akalın Ç. ve İlsev A., (2007). Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Algılanan Örgütsel Destek ve Örgüt Temelli Öz Saygı, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:25, Sayı:2, 189-211.
- Hanhan, U. ve Arslan, T. (2007). İzmir'de Konuşlanmış Denizcilik Şirketlerinin Gemi Adamlarına Yönelik İnsan Kaynakları

**Gemiadamlarının Örgütsel Bağlılıklarının, İş Performanslarına Etkileri:
İstanbul'da İç ve Şehirler Arası Hatlardaki Yolcu Gemilerinde Çalışan
Gemiadamlarına İlişkin Bir Araştırma**

- Politikalarının Analizi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 3, 1-18.
- Karahan A. (2008). Çalışma Ortamındaki Statü Farklılıklarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:10, Sayı:2, 232-242.
- Kaynak, T., Adal, Z., Ataay, İ., Uyargil, C., Sadullah, Ö., Cevat, A. A., Özçelik, O., DüNDAR, G. ve Uluhan, R., (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi, Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, 2.Baskı, İstanbul.
- Koç, H., (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 8, Sayı:28, 200-211.
- Kurt, Ö. (2010). Gemide Çalışma Koşullarının Gemi adamları Üzerindeki Olumsuz Etkileri Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment, Human Resources Management Review, 91(1), 61-89.
- Michael J. M. ve Kaufman, E. (2013). Do Job Satisfaction and Commitment to the Organization Matter When It Comes to Retaining Employees?, 1-8.
- Muslu, A. (2008). Denizcilik Sektöründe İnsan Kaynakları Yönetimi ve Çalışma İlişkileri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Anabilim Dalı Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, İstanbul.
- Nas, S. (2006) Gemi Operasyonlarının Yönetiminde Kaptanın Bireysel Karar Verme Süreci Analizi ve Bütünleşik Bir Model Uygulaması, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Özkul, E., Demirer, D. ve Turunç, O. (2011). Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü, 10. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiri özetleri Kitabı, İzmir, 415-440.
- Öz, O. (2011). TKY ile Örgütsel Vatandaşlık davranışı, Örgüte Bağlılık İle İşe Cezbolma Davranışı Arasındaki İlişkiler, 10.Ulusal İşletmecilik Kongresi, İzmir.
- Özutku, H., Ağca, V. ve Çevrioğlu, E. (2007). XV. 288 Lider-Üye Etkileşim Teorisi Çerçevesinde, Yönetici-Ast Etkileşimi İle Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Ampirik Bir İnceleme, XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 193-210.

Recep Yücel

- Süygen, Y. (1983). Kaptanın Kılavuzu, Fırat Denizcilik ve Tic. Ltd. Şti.Yayınları:1/1983, Ercivan Matbaası, İstanbul.
- Şakiroğlu, A. ve Asyalı, E. (2008). Türkiye' de Zabitan Sınıfı Gemi Adamlarının Kariyeri. VII Anadolu işletmecilik Kongresi, Küreselleşme Sürecinde İşletmelerde Yeni Yaklaşımlar ve Yenilikçilik, Çorum.
- Talat, I., Saif Ur Rehman, K., Ungku N.U., A. ve Ishfaq, A., (2012). Does Organisational Commitment Enhance the Relationship Between Job Involvement and in-Role Performance?, Sajhrm, Journal of Human Resource Management, Vol:10, No: 2, 1-9.
- Tolay, E. ve Sürvegil, O. (2012). Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Bağlılık ve İş Doyumu Üzerine Etkileri, 20.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, İzmir, 449-465.
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H. ve Özer, A. (2007). İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Yayın Dağıtım, 2.Basım, Ekim, , Ankara.
- Türker, F. (2007). Denizcilik Sektöründe İş Tatmini ve Örgüte Bağlılığın İş Gücü Devrine Etkisi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Uzunköprü, E. ve Zorba, Y. (2015). İzmir Aliağa Limanı Uğraklı Gemiler Bazında Emniyet Kültürü Algılamasına Yönelik Bir İnceleme, Ulusal Liman Kongresi, 2-20.
- Wasti, A. (2000). Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış, Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları, (Ed.) Aycan Zeynep. (2000). Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 21, 201-223.
- Yağcı, K. (2007). Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İş görenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:9, Sayı:3, 114-129.
- Yücel, R. (1999). İnsan Kaynakları Yönetiminde Başarı Değerlendirme, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:1, Sayı:9, 110-128.
- Yücel, R. (2012). İnsan Kaynakları Yönetiminde Terfi ve Başarı Değerlendirmesi, Bizim Büro Basım Evi, Ankara.
- Yüksel, Ö. (1998). İşletmeler İçin İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Büro Kitapevi, İkinci Baskı, Ankara.

YAZARLARA DUYURU

İşletme Fakültesi Dergisi yılda iki kez yayımlanan hakemli bir dergidir. Dergide işletme, iktisat, siyaset bilimi, uluslararası ilişkiler, Avrupa Birliği siyaseti ve hukuku ile turizm işletmeciliği alanlarında bilimsel nitelikte metodolojik ve farklı bakış açıları sunan kuramsal nitelikteki özgün çalışmalar yayımlanmaktadır. Derginin yayın dili Türkçe ve İngilizce'dir. Dergiye gönderilen çalışmaların başka bir yerde yayımlanmamış ve yayımlanmak üzere kabul edilmemiş olması zorunludur.

Değerlendirme

Dergiye gönderilen çalışmaların öncelikle Dergi Editörlüğü tarafından yayın ilkelerine uygunluğu değerlendirilir. Bu aşamaya ilişkin değerlendirme sonuçları yazarlara çalışmanın dergi editörlüğünün eline geçmesini izleyen 15 gün içerisinde bildirilir. Hakem incelemesine değer bulunan çalışma ilgili alanda uzmanlaşmış en az iki hakeme gönderilir. Bu süreçte hakem ve yazar kimlikleri gizli tutulur. Dergi editörlüğü hakemlerden gelen bilgiler doğrultusunda son değerlendirmeyi yapar ve hakem raporlarını yazarlara en geç 15 gün içerisinde gönderir. Son değerlendirme aşamasında düzeltme isteminde bulunan çalışmalar için değerlendirme süreci yeniden başlar. Çalışmaların yayımlanması, hakem değerlendirme sonuçları ve dergi editörlüğünün görüşleri doğrultusunda gerçekleşir. Değerlendirme süreci için hedeflenen toplam süre 75 gündür.

Önerilecek Çalışmalara İlişkin Biçimsel Özellikler

Aşağıda yer alan biçimsel özellikleri taşımayan çalışmalar değerlendirme sürecine alınmaz.

Genel Format

Dergiye gönderilecek çalışmanın tüm metninde, çift satır aralığı, Times New Roman 11 punto fontu kullanılmalı, 2,5 cm üstten, 2,5 cm alttan, 4 cm sağdan, 4 cm soldan boşluk bırakılmalı; şekiller, tablolar, kaynakça, notlar ve özet kısımları dahil olmak üzere metin toplam 40 sayfayı geçmemelidir.

Kapak Sayfası

Yazar/yazarların adı, soyadı, adresi, telefon numarası ve e-posta adresi kapak sayfasında yer almalıdır. Yazar/yazarlar, kapak sayfası dışında, esas metin içinde alt veya üst bilgi alanlarına kendi isimlerini yazmamalıdır. Yazar/yazarlar dipnot ve metin içinde kimliklerini belli edecek referanslarda bulunmamalı ve varsa teşekkür notları kapak sayfasında yer almalıdır.

Özet (Abstract) Sayfası

Kapak sayfasını Özet sayfası izlemelidir. Bu sayfada çalışmanın başlığı yinelenmeli, özet önce Türkçe daha sonra İngilizce olmak üzere ayrı ayrı yazılmalıdır. Bu bölüm çalışmanın kısa, ayrıntılı ve açık bir özeti olmalı ve 100 sözcüğü geçmemelidir. Her bir Özet'in altına çalışmanın içeriğine uygun anahtar sözcük/sözcükler eklenmelidir.

Ana Metin

Çalışmanın ana metni özet sayfasını izleyen sayfadan başlamalıdır. Özet sayfasından başlamak üzere sağ alt köşeye gelecek biçimde sayfa numarası konulmalıdır. Paragraf başlıkları 1cm içeriden başlamalı paragraflar arasında boşluk bırakılmamalıdır.

Ana başlıklar büyük harflerle satır ortasına yazılmalı, ikinci düzey başlıklar satır solunda olmalı, sözcüklerin ilk harfleri büyük ve tüm başlık koyu fontla yazılmalıdır. Üçüncü Düzey başlıkların sadece ilk harfi büyük olmalı ve tüm başlık koyu fontla yazılmalı, başlıktan sonra alt paragrafa geçilmemeli, (.) konduktan sonra metin devam etmelidir. Başlıkların hiçbirine numara, imleç vb. işaretler konmamalı, başlığı belirginleştirmek için yukarıda tanımlanan biçimler dışında formatlar kullanılmamalıdır (italik, alt çizgi, gölge vb.). Ana ve ikinci düzey başlıklardan önce 12, sonra 6 birim boşluk bırakılmalıdır.

Tablo ve Şekiller

Makale içinde bulunan tablo ve şekiller metin içerisinde konmamalı, metnin en arkasında toplu olarak yer almalıdır.

Her tablonun başlığı, tablonun başında satırın soluna yalnızca ilk sözcük harfleri büyük harfle olacak şekilde, tablo numarası ve başlığı verilerek koyu fontla yazılmalı (**Örneğin; Tablo 1. Örneklemin Özellikleri**), tablo içinde dolgu ve renklendirme kullanılmamalıdır.

Tablo altlarında yer alan her tür açıklama için 8 punto, normal düz yazı karakteri kullanılmalıdır. Tablonun altında yer alan dipnotlar küçük harflerle üst simge (a,b,c,d...) başlıkları kullanılarak verilmelidir. İstatistiksel anlamlılık düzeyleri (*) işaretinin üst simge kullanımıyla belirtilmeli (p<0.05 için *, p<0.01 için ** ve p<0.001 için ***),

Tablonun metin içerisindeki konumu,

Tablo 2'yi buraya yerleştiriniz

biçiminde belirtilmelidir.

Tablo altında kaynakça göstermek gerektiğinde kaynak tam künye olarak sayfa numarası belirtilerek verilmelidir.

Her şeklin başlığı şeklin altında satırın soluna yalnızca sözcüklerin ilk harfleri büyük harfle olacak şekilde, şekil numarası ve başlığı verilerek koyu fontla yazılmalıdır (**Örneğin; Şekil 1. Çalışmanın Modeli**) .

Şekil altlarında yer alan her tür açıklama için 8 punto, normal düz yazı karakteri kullanılmalıdır. Şeklin altında yer alan dipnotlar küçük harflerle üst simge (^{a,b,c,d...}) başlıkları kullanılarak verilmelidir. Şeklin metin içerisindeki konumu,

Şekil 2'yi buraya yerleştiriniz

biçiminde belirtilmelidir.

Şekil altında kaynakça göstermek gerektiğinde kaynak tam künye olarak sayfa numarası belirtilerek verilmelidir.

Atıflar ve Kaynakça

Kaynakça ayrı bir sayfadan başlamalı ve çalışmalar alfabetik olarak sıralandırılmalıdır. Aynı yazarın birden çok çalışması kullanıldığında, sıralama, yayın tarihi en eski tarihli olan yayından başlamalıdır. Aynı yazarın, aynı tarihli birden fazla çalışmasının kullanılması durumunda, kaynaklar, kaynakça ve metin içi atıflarda a, b, c harfleri kullanılarak numaralandırılmalıdır. Örneğin, 1989a, 1989b, 1989c... gibi. Bir yazarın, tek ve birden fazla yazarlı çalışması bulunması durumunda önce tek yazarlı çalışmalar belirtilmelidir. Farklı kaynaklardan ardışık yapılan atıflarda atıflar alfabetik sıralama ile belirtilmelidir.

Aşağıda kaynak kullanımına ilişkin örnekler belirtilmiştir.

Tek Yazarlı Kitap

Kaynakça: Başaran İ.E. (1982). Örgütsel Davranış. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.

Çok Yazarlı Kitap

Kaynakça: Can, H. ve Güner, S. (1992). Açıklamalı, İçtihatlı Turizm Hukuku ve Mevzuatı. Ankara: Feryal Matbaacılık.

Derleme Kitap

Kaynakça: Aycan, Z. (Der.) (2000). Türkiye’de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları. Ankara, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, No:21.

Kitap İçi Bölüm

Kaynakça: Paşa, S.F. (2000). Türkiye Ortamında Liderlik Özellikleri. Z. Aycan (Der.), Türkiye’de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları (ss. 225-243). Ankara, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, No:21.

Makale

Kaynakça: Güngör Z. ve Duman, İ. (1995). Ulaşımında Enerji Tasarrufu – TCDD Demiryolları Uygulaması. Verimlilik Dergisi, 1, 161-173.

Dergide Yayımlanmış Yazarsız Makale

Kaynakça: Körfez Savaşı Sendromu (1994, Haziran 6). Aktüel, 143, 13.

Gazetede Yayımlanmış Yazarsız Makale

Kaynakça: İhracatımız Geçen Yıla Oranla %40 Arttı (1993, Temmuz 19). Hürriyet, s. 5.

Ansiklopedi İçinde Makale

Kaynakça: Firdevs, C.J. (1994). Psikometri. R. L. Kornuk (Der.), Psikoloji Ansiklopedisi (2. Baskı., Cilt. 3, s. 234-237). İstanbul: Beta Yayınları.

İnternet Kaynağı

Kaynakça: Türk Kadınlar Derneği (1998, Mart 27). Kadınlar Yeni Kanun Tasarısı İçin Ayakta. İndirilme Tarihi: 22 Aralık 1998, <http://www.TKD.com/ktk/basin.html>

Metin İçinde: (Türk Kadınlar Derneği, 1998)

*****Metin içinde yapılan atıfların tümünün kaynakçada yer aldığı yazar(lar) tarafından kontrol edilmelidir.

İki yazarlı çalışmalara metin içinde yapılan atıfların tümü iki yazarın adı kullanılarak yapılmalıdır.

Örnek: Can ve Güner (1992)... / ... (Can ve Güner, 1992).

İkiden fazla ve altıdan daha az yazarlı çalışmalara yapılan atıfların ilkinde tüm yazarların adı yer almalı, bunu izleyen atıflar sadece ilk yazarın adı vd. kısaltması kullanılarak yapılmalıdır.

Örnek:

Kaynağa yapılan ilk atıf: Aldemir, Arbak ve Özmen (2001)... / ... (Aldemir, Arbak ve Özmen, 2001).

İkinci ve izleyen atıflar: Aldemir vd. (2001)... / ... (Aldemir vd., 2001).

Altı ve daha fazla yazarlı çalışmalara yapılan atıflarda tümünde sadece ilk yazarın adı vd. kısaltması kullanılarak verilmelidir.

Örnek: Sekaran vd. (1980)... / ... (Sekaran vd., 1980).

Yazarı olmayan çalışmalara yapılan atıflar kaynağın ilk üç sözcüğü tırnak işareti içinde kullanılarak verilmelidir.

Örnek: ("Körfez Savaşı Sendromu", 1994)

Aynı anda aynı yazarın aynı yılda yayımlanmış birden fazla kaynağına birlikte atıf yapıldığında atıf gösterimi kaynakçada yer aldığı sırayla basımda olan çalışmalar en sonda yer şekilde yapılmalıdır.

Örnek: ... (Metin, 1998a, 1998b, 1998c, basımda) ... / (Metin, 1998a, 1998b, 1998c, basımda).

Aynı anda birden fazla yazara atıf yapıldığında yazar adları alfabetik olarak sıralanmalı ve atıflar (;) işaretiyle ayrılmalıdır.

... (Aycan, 2001; Bandura, 1977; Bennett ve Robinson, 2000 ; Greenberg, 1990).

Web sitelerine metin içinde yapılan atıflar site başlığı ve indirilme tarihi verilerek yapılmalıdır.

Dergiye gönderilen çalışmaların, APA, Publication Manual of the American Psychological Association formatına uygun olması gerekmektedir. Formata ilişkin ayrıntılı daha ayrıntılı bilgi ve örnekler için (www.apa.org) başvurunuz.

Yayın hakları saklıdır. Dergide yayımlanan çalışmaların bütünü veya bir kısmı, yayımlayan kuruluşun ve yazar/yazarların yazılı izni alınmaksızın, elektronik, mekanik, fotokopi, kayıtlama veya benzeri bir araçla herhangi bir şekilde basılamaz, çoğaltılamaz, fotokopi veya teksir edilemez, özetlenemez ve yayımlanamaz.

İşletme Fakültesi Dergi Editörlüğü, yayın formatına uygun hazırlanmayan çalışmaları hakem değerlendirmesine göndermeksizin yayımlamama hakkını saklı tutar.

Dergi Yazışma Adresi:

İşletme Fakültesi
Fakülte Dergi Editörlüğü
Dokuz Eylül Üniversitesi
Kaynaklar Yerleşkesi
35160 Buca - İZMİR
Tel: (232) 301 81 01, 301 82 37
Fax: (232) 453 50 62
E-mail : ifede@deu.edu.tr