



TINI- SOS

The International New Issues In Social Sciences

The

TINI- SOS

International

New

Issues

in **SO**cial **S**cience

The International New Issues in Social Sciences

International Scientific Refereed Journal

Year: 2021 Winter

Volume: 9

Number: 1


ISSN: 2149-4266

eISSN: 2645-9140



The International New Issues in Social Sciences, issn: 2149-4266, e-issn: 2645-9140

Year 2021 Winter - Volume 9, Number 1



TINI- SOS

The International New Issues In Social Sciences

ii



The International New Issues in Social Sciences, issn: 2149-4266, e-issn: 2645-9140
Year 2021 Winter - Volume 9, Number 1

TINI- SOS

The International New Issues In Social Sciences (tini-SOS)



TINI- SOS

iii

Year: 2021 Winter

Volume: 9 Number: 1

Editör: Prof. Dr. Orhan Küçük

Index

”ACARINDEX A S O S DergiPark
, indeks AKADEMİK

İletişim/Contact:

Editor: kucuktr@hotmail.com

Journal: tinissues@hotmail.com

Web: <http://www.tinisos.com/>

Matbaa: Sonçağ Yayıncılık Matbaacılık Reklam San Tic. Ltd. Şti. İstanbul Cad.
İstanbul Çarşısı 48/48, İskitler - Ankara Tlf: 0312 341 36 67

E-Posta: uzun@uzundijital.com



*The International New Issues in Social Sciences, issn: 2149-4266, e-issn: 2645-9140,
Year 2021 Winter - Volume 9, Number 1*



Yayın Kurulu/ EditorialBoard

Dr. Akram Karimov (Taşkent Maliye Enstitüsü/ **Özbekistan**)

Assoc. Prof. Binali MAMOEV (Yabancı Diller ve Mesleki Kariyer
Üniversitesi/ **Kırgızistan**)

Dr. Güلزira ZHAXYGLOVA (Kocaeli Üniversitesi/Türkiye)

Prof. Dr. Mehmetgali SARIBEKOV (Dulati Taraz Devlet Üniversitesi/
Kazakistan)

Prof. Dr. Orhan KÜÇÜK (Kastamonu Üniversitesi/ **Türkiye**)

Prof. Dr. Ozodbek KARAMATOV (Kastamonu Üniversitesi/ **Türkiye**)

Dr. Tohir Malikov (Taşkent Maliye Enstitüsü/ **Özbekistan**)

Prof. Dr. Zafer AĞDELEN (Girne Amerikan Üniversitesi/ **Kuzey Kıbrıs
Türk Cumhuriyeti**)

Tini-SOS, 2015 yılından beri yılda 2 kere basılı ve elektronik ortamda
yayınlanan, uluslararası, hakemli, bilimsel bir dergidir.



**Hakem Kurulu/ Board of Referees**

Doç. Dr. Abdülkadir Tuna (Erzurum Teknik Üniversitesi/Türkiye)

Doç. Dr. Ahmet Mutlu Akyüz (Gümüşhane Üniversitesi/Türkiye)

Prof. Dr. Alaattin Kızıltan (Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi)

Doç. Dr. Ali Konak (Karabük Üniversitesi/Türkiye)

Prof. Dr. Atılhan Nakdiyok (Atatürk Üniversitesi/Türkiye)

Doç. Dr. Ayhan Karakaş (Bartın Üniversitesi/ Türkiye)

Prof. Dr. Bener Güngör (Atatürk Üniversitesi/ Türkiye)

Assoc. Prof. Binali Mamoev (Yabancı Diller ve Mesleki Kariyer
Üniversitesi/Kırgızistan)

Prof. Dr. Birdoğan Baki (Karadeniz Teknik Üniversitesi/Türkiye)

Dr. Öğr. Üyesi Bülent Yıldız (Kastamonu Üniversitesi/ Türkiye)

Prof. Dr. Dilaver Düzgün (Atatürk Üniversitesi/Türkiye)

Doç. Dr. Fahri Maden (Kastamonu Üniversitesi/ Türkiye)

Doç. Dr. Faruk Dayı (Kastamonu Üniversitesi/Türkiye)

Prof. Dr. Fehim Bakırcı (Atatürk Üniversitesi/Türkiye)

Doç. Dr. Ferudun Kaya (Bolu İzzet Baysal Üniversitesi/Türkiye)

Dr. Gülzira Zhaxyglova (Karabük Üniversitesi/ Türkiye)

Assoc. Prof. Hayrettin Kesgingöz (Kahramanmaraş Sütçü İmam
Üniversitesi/Türkiye)

Prof. Dr. Hilmi Yüksel (Dokuz Eylül Üniversitesi/ Türkiye)

Doç. Dr. Hüseyin Karamelikli (Karabük Üniversitesi/ Türkiye)

Dr. Öğr. Üyesi İlker Kocamaz (Marmara Üniversitesi/Türkiye)

Prof. Dr. İsmail Demir (Atatürk Üniversitesi/ Türkiye)

Prof. Dr. İstiklâl Yaşar Vural (Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi)

Prof. Dr. Kerem Karabulut (Atatürk Üniversitesi/ Türkiye)



**Hakem Kurulu (Devam) / Board of Referees (Cont.)**

- Dr. Öğr. Üyesi M. İhsan Çubukçu (Atatürk Üniversitesi/ Türkiye)
- Prof. Dr. Mahmut Tekin (Selçuk Üniversitesi/ Türkiye)
- Dr. Maiya Myrzabekova (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi/ Türkiye)
- Prof. Dr. Mehmetgali Saribekov (Dulati Taraz Devlet Üniversitesi/Kazakistan)
- Prof. Dr. Mehmet Topal (Kastamonu Üniversitesi/ Türkiye)
- Assoc. Prof. Metin Bayrak (Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi/Kırgızistan)
- Prof. Dr. Muammer Zerenler (Selçuk Üniversitesi/Türkiye)
- Doç. Dr. Muharrem Evcı (Kastamonu Üniversitesi/ Türkiye)
- Prof. Dr. Muhsin Halis (Kocaeli Üniversitesi/ Türkiye)
- Prof. Dr. Murat Nişancı (Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi/ Türkiye)
- Doç. Dr. Nazım Kartal (Sinop Üniversitesi/ Türkiye)
- Doç. Dr. Niyazi Gümüş (Bolu İzzet Baysal Üniversitesi/Türkiye)
- Prof. Dr. Orhan Küçük (Kastamonu Üniversitesi/ Türkiye)
- Prof. Dr. Osman Demirdöğen (Atatürk Üniversitesi/ Türkiye)
- Prof. Dr. Ozodbek Karamatov (Kastamonu Üniversitesi/ Türkiye)
- Prof. Dr. Ömer Faruk İşcan (Atatürk Üniversitesi/ Türkiye)
- Prof. Dr. Ömer Selçuk Emsen (Atatürk Üniversitesi/Türkiye)
- Dr. Öğr. Üyesi Ömer Nasuhi Şahin (Yalova Üniversitesi/Türkiye)
- Dr. Öğr. Üyesi Recep Özdirek (Kastamonu Üniversitesi/Türkiye)
- Prof. Dr. Ramazan Erturgut (Akdeniz Üniversitesi/ Türkiye)
- Doç. Dr. Salih Memiş (Giresun Üniversitesi/ Türkiye)
- Prof. Dr. Selami Özcan (Yalova Üniversitesi/Türkiye)
- Prof. Dr. Selami Şimşek (Gümüşhane Üniversitesi/ Türkiye)



**Hakem Kurulu (Devam) / Board of Referees (Cont.)**

Prof. Dr. Selami Yıldız (Düzce Üniversitesi/Türkiye)

Doç. Dr. Selçuk Korucuk (Giresun Üniversitesi/ Türkiye)

Prof. Dr. Selim Başar (Anadolu Üniversitesi/Türkiye)

Dr. Öğr. Üyesi Selma Karabaş (Çankırı Karatekin Üniversitesi/Türkiye)

Doç. Dr. Serdar Yener (Sinop Üniversitesi/ Türkiye)

Prof. Dr. Serkan Dilek (Kastamonu Üniversitesi/ Türkiye)

Doç. Dr. Suat Hayri Şentürk (Gümüşhane Üniversitesi/Türkiye)

Doç. Dr. Şemsettin Kırış (Kastamonu Üniversitesi/Türkiye)

Dr. Öğr. Üyesi Şerafettin Keleş (Erzincan Üniversitesi/Türkiye)

Prof. Dr. Şükrü Yapraklı (Atatürk Üniversitesi/ Türkiye)

Doç. Dr. Turgut Bayramoğlu (Bayburt Üniversitesi/ Türkiye)

Doç. Dr. Yahya Yeşilyurt (Kastamonu Üniversitesi/ Türkiye)

Prof. Dr. Yaşar Bolat (Kastamonu Üniversitesi/ Türkiye)

Prof. Dr. Yılmaz Fidan (Balıkesir Üniversitesi/ Türkiye)

Doç. Dr. Yusuf Öcel (Düzce Üniversitesi/ Türkiye)

Prof. Dr. Yusuf Sürmen (Karadeniz Teknik Üniversitesi/ Türkiye)

Prof. Dr. Zafer Ağdelen (Girne Amerikan Üniversitesi/ Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti)





Derginin Yayınlanma Amacı: Tini-SOS dergisi sosyal bilimler alanında özellikle yeni olan, bir uygulamayı yeni yöntemlerle analiz eden veya farklı alanlarda uygulayan, bilimsel araştırma makalelerini literatüre taşımak, bu anlamda bilim insanlarının çalışmalarını duyurabilmek ve sonucunda bilimin gelişmesine yardımcı olmak, ülkemizin ve genel olarak dünya insanının bilgiye erişimine ve neticesinde refahına katkı sağlamaktır.

Bu yapılırken, genç araştırmacıların araştırma istekliliklerini motive etme adına, benzeri yapılmış çalışmaların, farklı uygulama alanlarındaki örneklerine ilişkin uygulamalı araştırmalar da değerlendirilecektir.

Tini-sos'un vizyonu ise; dünya genelinde saygınlığı olan bir bilimsel dergi olabilmektir.

Derginin Kapsamı

The International New Issues in Social Sciences, uluslararası bilimsel, hakemli bir dergidir.

Tini-SOS dergisi, sosyal bilimler alanında, özellikle bilimsel ölçütlere uygun şekilde yapılandırılmış alan araştırmalarına dayalı bilimsel makaleleri değerlendirmek ve uygun ölçüleri sağlayan çalışmalarını yayınlamak üzere çalışmalarını yürütmektedir.





Purpose of Publication: Tini-SOS journal is to carry scientific, research articles which are especially new in social sciences, analyze an application with new methods or apply it in different fields. In this sense, to announce the work of scientists and as a result to help the development of science, and to contribute to the welfare of our country and the people of the world in general.

While doing this, in order to motivate young researchers' willingness to research, applied research will be evaluated on examples of similar studies in different application areas.

The vision of tini-sos is to be a respected scientific journal throughout the world.

Scope of the Journal

The International New Issues in Social Sciences, is international, Scientific, peer-reviewed Journal.

Tini-SOS journal is to evaluate scientific articles in the field of social sciences, especially based on field studies structured in accordance with scientific criteria, and conducts studies to publish studies that provide appropriate measures.





Etik Kurallar: Tini-SOS dergisi, yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmış makaleleri uygun hakemlik süreçlerinden geçirerek yayımlamakta, bu süreçte etik kurallara azami riayet etmektedir. Etik kurul kararı gereken makalelerden Etik Kurul Raporu istenmektedir. Makalelerde Araştırma ve Yayın Etiğine uyulmaktadır.

Committee on Publication Ethics (COPE) standartlarına dikkat edilmektedir.

1. Çalışma tasarımı ve etik onayı: Araştırmalar iyi gerekçelendirilmeli, iyi planlanmalı,

uygun şekilde tasarlanarak etik olarak onaylanmalıdır.

2. Verilerin uygun analizi: Veriler süistimal edilmeden derlenmeli ve tahrif edilmeden analiz edilmelidir.

3. Yazarlık: Çalışmanın belli bir bölümüne belli ölçüde katkı sağlanmalıdır.

4. Çıkar çatışmaları: Daha sonra ortaya çıktığında yazarların kabul etmeyecekleri durumlar içermemelidir.

5. Akran değerlendirmesi: Editörler tarafından hakem kurulu dışında yazılı görüş sunmak üzere uzmanlar belirlenebilir.

6. Gereksiz yayın: Yayınlanmış bir yayın başka bir dilde de olsa tekrar yayınlanmaz.

7. İntihal: Bir başka yazarın eserinin tamamen veya kısmen kaynak göstermeksizin alınmasına kesinlikle rıza gösterilmez.

8. Editörlerin görevleri: Mevcut yapımızın üzerinde daha güçlü bir dergi yönetimi var etmek ve bunu sürdürülebilir kılmak temel hedefimizdir.

9. Medya ilişkileri: tini-SOS'un yerel ve ulusal medyada, özellikle sosyal medyada görünürlüğüne çaba harcanmaktadır.

10. Reklam: tini-SOS'un tanıtımı bilim camiasında yapılmaya çalışılmakta, basılan dergiler üniversite kütüphanelerine gönderilmektedir.





Ethical Rule: Tini-SOS magazine publishes articles prepared in accordance with the rules of publication ethics through appropriate refereeing processes and complies with the ethical rules in this process. Ethics Committee Report is requested from the articles as required by the ethics committee decision. Research and Publication Ethics are followed in the articles.

xi

Committee on Publication Ethics (COPE) standards are observed.

1. Study design and ethical approval: Research should be well justified, well planned,

properly designed and ethically approved.

2. Appropriate analysis of data: Data should be collected without abuse and analyzed without tampering.

3. Authorship: A certain amount of contribution should be made to a certain part of the study.

4. Conflicts of interest: It should not contain situations that authors will not accept when they occur later.

5. Peer Review: The editors may appoint experts to submit written comments outside the arbitral tribunal.

6. Redundant publication: A published publication is not republished, even in another language.

7. Plagiarism: It is strictly forbidden to take the work of another author completely or partially without referring to it.

8. Duties of the editors: Our main goal is to have a stronger magazine management on our existing structure and to make it sustainable.

9. Media relations: Efforts are made to ensure the visibility of tini-SOS in local and national media, particularly in social media.

10. Advertisement: Tini-SOS is being promoted in the scientific community, and journals are sent to university libraries.



**TINI-SOS Yazı Yayın Koşulları**

1. The International New Issues in Social Sciences (tini-SOS dergisi, uluslararası hakemli bir dergi olup yıllık olarak basılı ve elektronik ortamda yayınlanmaktadır (<https://dergipark.org.tr/tinisos>). Makaleler Türkçe, İngilizce veya Rusça dillerinde gönderilebilir.

2. tini-SOS dergisine gönderilen yazılar, daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış ve yayımlanmak üzere başka bir basılı/elektronik mecraaya sunulmamış olmalıdır. Böyle bir durumun tespiti halinde süreç iptal edilir. Makale sunum ücreti iade edilmez.

3. Makaleler mail adresine (tinissues@hotmail.com veya kucuktr@hotmail.com) gönderilmeli, dergi editörlüğü ile makale sunum ve değerlendirme süreçlerine ilişkin tüm iletişim mail üzerinden gerçekleştirilmelidir. Telefonla bilgi verilmez.

4. tini-SOS dergisine sunulan makaleler öncelikle şekil ve içerik yönünden ön incelemeye tabi tutulmakta, uygun bulunan makaleler en az 2 hakeme sunulmaktadır.

5. tini-SOS 'a gönderilen makalelerin hakemlik sürecine girip girmeyeceği iki hafta içinde sonuçlandırılır. Ön İnceleme sonucunda iade edilmesine karar verilen makalelere ait makale sunum bedeli iade edilir.

6. Yayın Kurulu tarafından incelenen makalelere uygun bulunduğu takdirde hakem/ler tayin edilmektedir. Hakem/ler'den gelen raporlar doğrultusunda, makalenin yayınlanmasına, rapor çerçevesinde yazar/lar'dan düzeltme, ek bilgi ve kısaltma istenmesine veya yayınlanmamasına karar verilmekte ve bu karar yazar/lar'a bildirilmektedir.

7. Gönderilen yazılar 1 satır aralıklı, paragraf aralığı önce 0 nk sonra 6 nk, tablo ve şekillerle birlikte en çok 25 sayfa, A4 veya A5 olmayıp Özel Boyut 16x24 cm sayfası boyutunda, üstten ve alttan 3 cm., soldan ve sağdan 2 cm. boşluk olmalıdır. Yazı 10 puntoda, özet 9 punto ve Palatino Lynotype, sola yaslı, Türkçe font kullanılarak hazırlanmalıdır. Şekil şartlarına veya dergi içeriğine uymayan yazılar ön inceleme sonrasında tini-SOS Dergisince hakemlere gönderilmeden yazar/lar'a iade edilir.

8. TINI'ya gönderilen makalelerin şekil, grafik ve tabloların derginin belirttiği formata uygun olması gereklidir. Dipnotlar, grafikler ve tablolar





olabildiğince atf yapılan sayfada veya hemen devamında yer almalıdır. Metne konan tablolar yazılım programı çıktısı olarak konmamalı, sonuçları yazar/lar kendileri tablo haline getirmelidir. Grafik, şekil ve tablolar dergi yazım boyutunda olmalıdır.

9. Tablo ve makale isimleri üstte, şekil ve grafik isimleri altta yer almalıdır. Yazı büyüklüğü ve girintiler yazım kuralları ile aynıdır.

10. Gönderilen bütün makalelerin başında, Türkçe başlık, Türkçe özet, İngilizce başlık, İngilizce özet yer almalıdır. Özet kısımları 120-150 kelime arasında olmalıdır. Özetlerde; amaç, kapsam, yöntem, bulgular ve sonuç bilgilerinin yer almasına özen gösterilmelidir. Özet kısımlarının altında anahtar kelimeler (keywords) İngilizce ve Türkçe olarak yazılmalıdır. Özetlerde kısaltma kullanılmamalıdır.

11. tini-SOS'a gönderilecek makaleler, yazar isimli ve isimsiz olmak üzere iki word dosyası biçiminde telif hakkı formuyla birlikte dergipark sistemine yüklenmelidir.

12. Yazar isimleri makale başlığının hemen altında yer almalı, kariyer, kurum, adres ve mail bilgileri dipnotta bu sırayla verilmelidir.

13. Gönderilen makalelerde mutlaka, iki rakamlı düzeyde (örneğin; Q11) en az bir, en fazla üç adet jel (journal of economic literature) sınıflaması yapılmalıdır. Makalenin konu başlığına göre seçilmesi gereken jel sınıflamaları için http://www.aeaweb.org/journal/jel_class_system.html adresinden yararlanılabilir.

14. Tüm yazılar; Amerikan Psikologlar Birliği (American Psychological Association, APA) tarafından yayınlanan "The publication manual of the American Psychological Association (5th edition), 2001" isimli kaynakta belirtilen yazım ilkelerine uygun olarak yazılmalıdır. Bu kaynak genelde üniversite kütüphanelerinde kolaylıkla bulunabilen bir materyaldir ve yazım kuralları ile ilgili çok sayıda örnek bulunmaktadır.

15. Makalelerde Türk Dil Kurumu'nun (TDK yazım kılavuzu ve yazım kuralları örnek alınmalıdır. Detaylı bilgi için TDK'nun web sayfasına bakınız: www.tdk.gov.tr. Yabancı sözcükler yerine olabildiğince Türkçe sözlükler kullanılmalıdır. Türkçe'de alışılmamış sözcükler kullanılırken ilk geçtiği yerde yabancı dildeki karşılığı parantez içinde verilebilir.





16. Metinde kaynaklara atıfta bulunurken isim (tarih) biçimine, kaynak gösterirken (isim, tarih: sayfa no) (Küçük, 2015: 327) biçimine uyulmalıdır. Birden fazla esere atıfta bulunuluyorsa aynı parantez içinde virgülle ayırmak suretiyle bütün kaynaklar peş peşe yazılmalıdır. Ayna yazarın aynı yıldaki ikinci ve üçüncü eseri için (2010a) ve (2010b) biçiminde harfler konmalıdır. Birden fazla yazarlı atıflarda eğer iki yazar varsa iki yazarın soy isimleri birlikte yazılmalı (Demir ve Soylu, 2015: 45), üç ve daha fazla yazarlı atıflarda ise (Efe vd., 2015: 43) biçiminde gösterim esas olmalıdır.

17. Ayrıca makalenin sonunda Soyisim, isim, tarih, Çalışma Adı, Yayınlandığı Eser ve Yer Bilgilerinin bu sırayla yer aldığı bir **Kaynakça** hazırlanmalıdır.

Küçük, Orhan (2014) Lojistik İlkeleri ve Yönetimi, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Demirdöğen, Osman ve Küçük, Orhan (2014), **Üretim İşlem Yönetimi**, 3. Baskı, Ankara: Detay Yayınevi.

Pervaiz, Ahmed K. and Mohammed Rafiq, (1998), "Integrated Benchmarking: A Holistic Examination of Select Techniques For Benchmarking Analysis", Benchmarking For Quality Management & Technology, MCB University Press, Vol: 5, No. 3, ss. 201-225.

Fidan, Yılmaz ve diğerleri (2009), **Sorulu Cevaplı Temel Dini Bilgiler**, İstanbul: Mart Matbaacılık Yayınları.

Schellhase, R. and others (2000), "Customer Satisfaction in Business-to-Business Marketing: The Case of Retail Organizations and Their Suppliers", Journal of Business & Industrial Marketing, 15, 2/3.

Bayram, Güngör ve Şentürk, Suat Hayri (2003), "Hazar Enerji Kaynakları ve Bölge Ekonomileri Açısından Önemi", **Yakın Dönem Güç Mücadeleleri Işığında Orta Asya Gerçeği**, (67-90), Ankara: Gündoğan Yayınları. (Kitapta bölüm)

Karancı, Ahmet (Ed.) (1997), **Farklılıkla Yaşamak Aile ve Toplumun Farklı Gereksinimleri Olan Bireylerle Birlikteliği**, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Müellif: Saîd b. Ali el-Kahtânî (2009), **Kitap ve Sünnet'ten Şifa Duaları** (Çev.: M. Rahmi Telkenaroğlu), Tercüme ve Tahrir Çalışması, Konya: Hüner Yayınları.





Türkiye İstatistik Kurumu (1996), **Küçük Ölçekli İmalat Sanayi İstatistikleri**, Ankara: TÜİK Matbaası.

Dumlu, Emrullah, (2010), "İslam'ın İlk Dönemlerindeki Uygulamalar Ekseninde Kamusal Bir Gelir Olarak Zekât", **Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, 33, 91- 116.

Şimşek, Selami (2005), "Keşanlı Süleyman Zâtî ve XVIII. Asırda Celvetîlik", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güllüpunar, Hasan (2010), "Halkla İlişkiler Sosyal Sorumluluk İlkesi: Kamu Kuruluşları Yaklaşımı Bakımından Konya Büyükşehir Belediyesi Örnekleri", **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi**, 1(1), <http://sbedergi.gumushane.edu.tr/sayi1ocakk.html>, (12.12.2011).

Yayla, Yıldızhan (1991), "Anayasa" **Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi** içinde, 3, (164-194), İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı.

Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (2011), **T.C. Resmi Gazete**, 6111, 25 Şubat 2011.

Kılıç, Adem - Şafak, Burhan Asaf (Yapımcı), Kılıç, Adem (Yönetmen) (2011), **Sümela'nın Şifresi Temel**, Türkiye: Üçgen Yapım Evi.

18. Makale sunum bedeli 2021 yılı için 300 TL olup makalenin dergiye gönderildiği anda hesaba aktarılması gerekmektedir. TINI'ya gönderilen ve hakemlik sürecine giren makalelerin sunum ücreti, makale yayımlansın-yayımlanmasın iade edilmez.

19. Makalelerde dile getirilen düşüncelerden yazarları sorumludur.

20. Dergide yayımlanması kabul edilen ve yayımlanan yazıların yazılı ve elektronik ortamda tüm yayın hakları TINI'ya aittir. Sadece kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

21. Tini-SOS dergisinin basılan her sayısı o ilde hizmet veren yerel kütüphane aracılığıyla Kültür ve Turizm Bakanlığına sunulmakta ve dönüşümlü olarak üniversite kütüphanelerine gönderilmektedir.





TINI-SOS Editorial Terms

1. The International Journal of New Issues in Social Sciences (tini) is an international referee journal published in print and electronic media annually published (<https://dergipark.org.tr/tinisos>). Articles can be sent in Turkish, English and Russian.

2. Articles submitted to timbre magazine should not have been published anywhere before and submitted to any other printed/electronic media for publication. If such a situation is determined, the process is cancelled. Article presentation fee is non-refundable.

3. Articles to mail address (tinissues@hotmail.com or kucuktr@hotmail.com) should be sent and all communication regarding the journal editorship and Article presentation and evaluation processes should be carried out via mail. No information is provided by telephone.

4. Articles submitted to tini journal are subject to preliminary review primarily in terms of shape and content, and articles found appropriate are presented to at least 2 referees.

5. It is concluded within two weeks whether the articles submitted to Tini will enter the refereeing process. As a result of the preliminary examination, the price of the article presentation for the articles decided to be returned is returned.

6. If the articles reviewed by the editorial board are found to be appropriate, the referee/s are appointed. In accordance with the reports from the referee/s, it is decided that the article will be published, the author/s will be asked for correction, additional information and shortening within the framework of the report or it will not be published and this decision will be notified to the author/s.

7. 1 line spacing, paragraph spacing before 0 nk after 6 nk, tables and shapes with up to 25 pages, A4 or A5 not special size 16x24 cm page size, 3 cm from the top., 2 cm from left and bottom. and 2 cm from the right. there should be space. Writing 10 Punto, abstract 9 punto and Palatino Linotype, left-leaning, should be prepared using Turkish font. Articles that do not comply with the terms of the form or the content of the Journal are returned to the authors/s without being sent to the referees by Tini Journal after the preliminary examination.





8. The figures, graphics, and tables of the articles submitted to tin are required to conform to the format specified by the journal. Footnotes, charts and tables should be included on the cited page as much as possible or immediately afterwards. The tables that are put into the text should not be put as software program output, the authors should make the results themselves into tables. Graphics, shapes and tables should be the size of the journal spelling.

xvii

9. Table and Article names should be placed at the top, shape and graphic names should be placed at the bottom. Writing size and indentations are the same as spelling rules.

10. At the beginning of all the articles submitted, Turkish title, Turkish abstract, English title, English abstract should be included. The summary parts should be between 120-150 words. In the summaries, care should be taken to include objective, scope, method, findings and conclusion information. Keywords should be written in English/Russian and Turkish below the summary sections. Abbreviations should not be used in abstracts.

11. Articles to be sent to Tini should be uploaded to the dergipark system together with the copyright form in two word file formats, named author and anonymous.

12. The names of the authors should be placed immediately below the title of the article and the career, institution, address and mail information should be given in this order in the footnote.

13. Articles submitted must be classified at least one (e.g., Q11) and up to three (journal of economic literature) at a two-figure level. For gel classifications to be selected according to the topic of the article

http://www.aeaweb.org/journal/jel_class_system.html available at.

14. All articles must be written in accordance with the writing principles stated in the source "The publication manual of the American Psychological Association (5th edition), 2001", published by the American Psychological Association (APA). This resource is generally readily available in university libraries, and there are numerous examples of spelling rules.

15. In the articles, the Turkish language institution (TDK spelling guide and spelling rules should be taken as an example. For more





information, see TDK's Web page: www.tdk.gov.tr . Instead of foreign words, Turkish dictionaries should be used as much as possible. When using unconventional words in Turkish, its equivalent in foreign language can be given in parentheses where it first appears.

16. The name (date) format should be followed when referring to sources in the text, and the format should be followed when referring to sources (name, date: Page no) (Küçük, 2015: 327). If more than one work is referred to, all resources must be written one after the other, separated by commas in the same parenthesis. For the Mirror author's second and Third work in the same year, letters must be put in the form (2010a) and (2010b). In references with more than one author, If there are two authors, the genealogical names of the two authors should be co-authored (iron and Noble, 2015: 45), while in references with three and more authors (Efe et al., 2015: 43) in the format notation should be essential.

xviii

17. In addition, at the end of the article, A Bibliography should be prepared in which the surname, name, date, working name, published work and place information are included in this order.

Küçük, Orhan (2014) *Lojistik İlkeleri ve Yönetimi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Demirdöğen, Osman ve Küçük, Orhan (2014), **Üretim İşlem Yönetimi**, 3. Baskı, Ankara: Detay Yayınevi.

Pervaiz, Ahmed K. and Mohammed Rafiq, (1998), "Integrated Benchmarking: A Holistic Examination of Select Techniques For Benchmarking Analysis", *Benchmarking For Quality Management & Technology*, MCB University Press, Vol: 5, No. 3, ss. 201-225.

Fidan, Yılmaz ve diğerleri (2009), **Sorulu Cevaplı Temel Dini Bilgiler**, İstanbul: Mart Matbaacılık Yayınları.

Bayram, Güngör ve Şentürk, Suat Hayri (2003), "Hazar Enerji Kaynakları ve Bölge Ekonomileri Açısından Önemi", **Yakın Dönem Güç Mücadeleleri Işığında Orta Asya Gerçeği**, (67-90), Ankara: Gündoğan Yayınları. (Kitapta bölüm)

Karancı, Ahmet (Ed.) (1997), **Farklılıkla Yaşamak Aile ve Toplumun Farklı Gereksinimleri Olan Bireylerle Birlikteliği**, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.





Müellif: Saîd b. Ali el-Kahtânî (2009), **Kitap ve Sünnet'ten Şifa Duaları** (Çev.: M. Rahmi Telkenaroğlu), Tercüme ve Tahrir Çalışması, Konya: Hüner Yayınları.

Türkiye İstatistik Kurumu (1996), **Küçük Ölçekli İmalat Sanayi İstatistikleri**, Ankara: TÜİK Matbaası.

Dumlu, Emrullah, (2010), "İslam'ın İlk Dönemlerindeki Uygulamalar Ekseninde Kamusal Bir Gelir Olarak Zekât", **Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, 33, 91- 116.

Schellhase, R. and others (2000), "Customer Satisfaction in Business-to-Business Marketing: The Case of Retail Organizations and Their Suppliers", *Journal of Business & Industrial Marketing*, 15, 2/3.

Şimşek, Selami (2005), "Keşanlı Süleyman Zâtî ve XVIII. Asırda Celvetîlik", *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güllüpunar, Hasan (2010), "Halkla İlişkiler Sosyal Sorumluluk İlkesi: Kamu Kuruluşları Yaklaşımı Bakımından Konya Büyükşehir Belediyesi Örnekleri", **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi**, 1(1), <http://sbedergi.gumushane.edu.tr/sayi1ocakk.html>, (12.12.2011).

Yayla, Yıldızhan (1991), "Anayasa" **Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi** içinde, 3, (164-194), İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı.

Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (2011), **T.C. Resmi Gazete**, 6111, 25 Şubat 2011.

Kılıç, Adem - Şafak, Burhan Asaf (Yapımcı), Kılıç, Adem (Yönetmen) (2011), **Sümela'nın Şifresi Temel**, Türkiye: Üçgen Yapım Evi.

18. The article presentation cost is TL 300 for the year 2021 and should be taken into account as soon as the article is sent to the journal. The presentation fee of the articles submitted to Timi and submitted to the refereeing process shall not be refunded until the article has been published.

19. It's authors are responsible for the thoughts expressed in the





articles.

20. All publication rights in written and electronic media of the articles that are accepted to be published in the journal belong to Tini. The source can be cited only by showing.

21. Each printed issue of Tini magazine is presented to the Ministry of Culture and Tourism through the local library serving that province and is alternately sent to university libraries.

XX





CONTENTS

Year: 2021

Winter

Volume: 9

Number: 1

<u>Article and Authors/Makale ve Yazarlar</u>	<u>Page/Sayfa</u>
Abdelnasir Elharari (Research article) Iceberg Theory in Entrepreneurship: The Different Factors Affecting an Investment Decisions (<i>Girişimcilikte Buzdağı Teorisi: Bir Yatırım Kararını Etkileyen Farklı Faktörlerin Belirlenmesi</i>)	1-22
Ali Çilesiz (Araştırma makalesi) Hassas Taban Teorisi ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Finans Sektöründe Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma (<i>The Relationship between Sensitive Base Theory and Organizational Citizenship Behavior: A Research on Women Working in Finance Sector</i>)	23-44
Duygu Uysal (Araştırma makalesi) Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisi (<i>The Effect of Personality Traits on Entrepreneurship Tendency</i>)	45-70





CONTENTS

Year: 2021

Winter

Volume: 9

Number: 1

<u>Article and Authors/Makale ve Yazarlar</u>	<u>Page/Sayfa</u>
Merve Akıncı (<i>Araştırma makalesi</i>) Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılıkta Taşra Sendromu İlişkisi (<i>The Relationship between Organizational Silence and Organizational Commitment with Outback Syndrome</i>)	71-94
Murat Yiğithan Artuğ (<i>Araştırma makalesi</i>) Lojistik İşlemleri Performansı ile İşletme Performansı İlişkisi: Kastamonu'da Ticaret Sektöründe Bir Alan Araştırması (<i>Logistic Operations Performance Business Performance Relationship: A Field Investigation In Trade Sector In Kastamonu</i>)	95-112



TINI- SOS

The International New Issues In Social Sciences



**Iceberg Theory in Entrepreneurship: The Different Factors
Affecting an Investment Decisions**

Abdelnasir Elharari

PhD Student at Kastamonu University

sna395@yahoo.com

orcid: 0000-0002-5961-1346

Year: 2021 Winter

Number: 9

Volume: 1

pp: 1-22

Makalenin Geliş Tarihi: 18/03/2019

Kabul Tarihi: 05/01/2020

Makalenin Türü: Araştırma makalesi

İntihal /Plagiarism: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş, telif devir belgesi ve intihal içermediğine ilişkin rapor ve gerekliyse Etik Kurulu Raporu sisteme yüklenmiştir. / This article was reviewed by at least two referees, a copyright transfer document and a report indicating that it does not contain plagiarism and, if necessary, the Ethics Committee Report were uploaded to the system.





Iceberg Theory in Entrepreneurship: The Different Factors Affecting an Investment Decisions

Abdelnasir Elharari

Abstract

The development of entrepreneurship, the improvement of entrepreneurial qualities and such as the passing of ideas, technological development and the emergence of new discoveries contributors are very important both in the micro and macro environment of a country.

The aim of study is to determine factors affecting investment decision and their importance through adopting the Iceberg Theory to explain the role of these factors and how they effect upon investors decisions. The iceberg theory for investment decisions is explained in the theoretical study as a unique effort for this research.

The scope of study is the Kastamonu province center. Managers and assistants managers of hotels in the city participated in this study.

The results shown that strongly relationship between (Education & Health, Social factors, Environment and Economic) and investment decisions. Thus, the Iceberg Theory was supported.

Keywords: investment decision; Entrepreneurship; cultural, social, economic, and legal factors.

Jell Code: M11

Girişimcilikte Buzdağı Teorisi: Bir Yatırım Kararını Etkileyen Farklı Faktörlerin Belirlenmesi

Özet

Girişimciliğin gelişmesi, girişimcilik niteliklerinin iyileştirilmesi ve fikirlerin aktarılması, teknolojik gelişme ve yeni keşiflere katkı sağlayanların ortaya çıkması gibi bir ülkenin hem mikro hem de makro ortamında çok önemlidir.





Çalışmanın amacı, bu faktörlerin rolünü ve yatırımcı kararlarını nasıl etkilediğini açıklamak için Buzdağı Teorisini benimseyerek yatırım kararını etkileyen faktörleri ve önemini belirlemektir. Yatırım kararları için buzdağı teorisi, teorik çalışmada bu araştırma için benzersiz bir çaba olarak açıklanmıştır.

Çalışmanın kapsamı Kastamonu il merkezidir. Bu araştırmaya şehirdeki otellerin yönetici ve yardımcıları katılmıştır.

Sonuçlar; (Eğitim ve Sağlık ile ilgili faktörler, Sosyal faktörler, Çevre ve Ekonomik faktörler) ile yatırım kararları arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Böylece Buzdağı Teorisi desteklenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yatırım kararı, Girişimcilik, kültürel, sosyal, ekonomik ve yasal faktörler.

Jell Kodu: M11

1. Introduction

An economy of a country critically depends on investment decisions in determination of its performance, which is attributed to macro and micro perspectives. Investments forms most of volatilities of the dynamics of gross domestic product according to regular business cycle, making it the most significant macroeconomic indicator based on their magnitude (Zarnowitz 1992). Moreover, investments enhance organizational efficiencies through cost reductions, which is critical for company growth from a microeconomic perspective.

At the level of companies, the investment decision process is investigated and research shows that there are a huge number of factors under several criteria that define the process and affect it, which include social, political, legal, and environmental factors, in addition to the risk and economic ones (Enoma and Mustapha 2010). There is significant variance in the impacts of these factors on each company's decisions; however, the higher the degree of trustworthiness and transparency in the market, the more likely that investors will be attracted towards it. On the contrary, markets with limited investment experience, limited market knowledge, and high uncertainties tend to scare off investors and limit their investment volumes into them (Kahraman 2011; Liu and Pang 2009; Trappey et al. 2007; Volker et al. 2009).





Entrepreneurship is in place the prevention of unemployment in a society, rapid economic growth as an important factor in the initiation of an innovative / innovative process in the social structure definable. In this context, it is of utmost importance that potential entrepreneurs Gain. In fact that these individuals have come to fruition and the entrepreneurial spirit for socio-economic and cultural structure, level and quality of education, social behavior patterns, family values, macroeconomic conditions, and state exhibit encouraging attitudes and support for the development of entrepreneurship (Küçük, 2014).

In this framework, the cultural structure of the society is important in the formation of entrepreneurship spirit effect. In the developed countries, the economic factor is directly effects on entrepreneurship. Research on entrepreneurship had demonstrated several positive relationships between social development, wealth and economic development (Küçük, 2014).

The change in the trend and dynamics of investments can be observed over short periods, reaching to less than a decade. The variety of investment profiles and increase in information availability facilitated prompt investment movement worldwide, and for investors to grow on a continuous and steady basis. Most investment decisions are made under conditions Risk and uncertainty, but some are taken when the risks are unknown. Based on above, the problem of current research is to characterize different and hidden factors based on their influence on investment decisions.

In this paper, we will attempt to investigate the important factors, including social, education, economic, and environmental factors that affect investment decisions, and detailed analysis of the investment environment too.

2. Theoretical Framework

Entrepreneurship can be considered as a key factor in preventing unemployment, accelerating economic growth, and initiating a changeable / innovative process in the social structure. In this context, it is of great importance that individuals with entrepreneurship potential can be brought to the field (Kucuk, 2014). For the discovery of these individuals and the development of the spirit of entrepreneurship; the socio-economic and cultural structure, macroeconomic conditions, social and family values and





behavioral patterns, quality of education, and state-promoted incentives and practices regarding the development of entrepreneurship. In particular, in developing countries, the fact that people with entrepreneurial spirit cannot grow will cause an external growth and prevent them from entering into an effective development process. In this context, the cultural structure of the society has an important impact on the formation of the entrepreneurial spirit. The individual is the bearer of the cultural values of the society in which he lives. The level of economic development in a society is also closely related to the spirit of entrepreneurship (Kucuk, 2014).

Investment is defined as the process and mechanisms that facilitate placing funds by suppliers of capital into instruments or opportunities offered by demanders, which are mostly coordinated within the financial market through financial intermediaries or institutions (Patel and Modi, 2017).

Entrepreneurship in general means taking advantage of opportunities created by environmental influences or to produce goods and services in order to create new opportunities the ability to organize and take risks. To establishing and sustain business (Demirel & Tikici, 2004).

According to another definition Entrepreneurship is the opportunities we have created for the benefit of the creating dreams from opportunized chances, turning dreams into projects, Facilitate human life by creating projects to live and wealth (Bozkurt, 2006). The entrepreneur can be defined as the person bringing together the factors of production for the production of economic goods and services to meet the needs (Durukan, 2006).

An Iceberg Theory of Investment decisions

The most interesting characteristic of an iceberg is that the majority of its mass is submerged under water, which makes it hard to evaluate its underwater portion through observing its apparent part. The expression “tip of the iceberg” is based on this phenomenon, which is used to express the hidden portion of a case or a situation. The fact that it is hard to evaluate the underwater portion of an iceberg carries surprise and risk in this metaphor. Not only the iceberg expression means an obstruction of information or view on the actual size of the issue, but also that the apparent part may deceive its assessment, expectations, and decision making. In iceberg situations, it is





necessary to bring hidden parts to the surface in order to form a clearer understanding, which helps constructing better solutions. The more parts brought to the surface, the more efficient solutions and more affirmative decisions will be (Huigens, 2010).

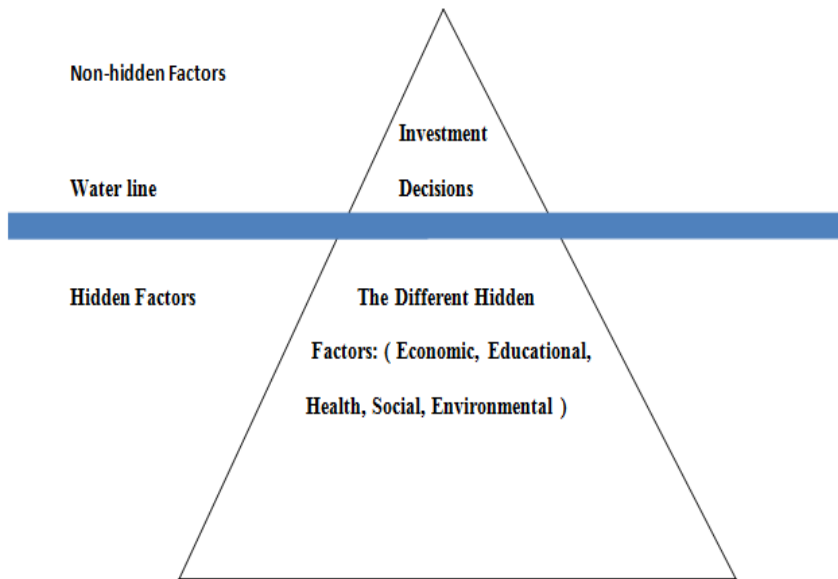


Figure. 1. The iceberg theory of investment decisions. Source, Hiden. T. 2002, by disposal of the researcher.

An iceberg for investment decision making, where different effect factors is hidden below the waterline, is illustrated in Fig. 1. At the level of companies, the investment decision process is investigated and research shows that there are a huge number of factors under several criteria that define the process and affect it, which include social, political, legal, and environmental factors, which are hidden due to several reasons, in addition to the risk and economic ones. The variation of these factors and their causes and affecting aspects makes it hard to anticipate the results of investment





decisions.

3. Aims of Study

The paper aims to explanation of the enterprise context in investment decisions through iceberg theory for determining the different hidden factors that effect in investors decisions such as economic, education, health, environmental and social.

4. Scope and Methodology

The study limits are the center of Kastamonu County. Managers and assistant managers of hotels in the city participated in this study.

Assessment in current research is based on scales developed by Kucuk (2014) for the determination of the various factors that influence investment decisions, which is conducted through a questionnaire methodology. The amended questionnaire consists of twenty-four questions with two main parts. The first part contains seventeen indicators relating to different factors that influencing the investment decisions, while the second part consists seven questions related to the investment decisions, using a 5-point Likert scale.

The collected questionnaire data was evaluated for completeness and validation, then entered into IBM SPSS version 20.0 for the determination of correlations and effects between dependent and independent variables. Statistical analyses were used such as Cronbach's alpha, a factor analysis, factor loadings, eigenvalues, KMO value and variance openness ratio.

5. Research Model

Figure 2 shows the conceptual model for the current research, which illustrates the assumption of the cause and effect factors prior the assessment. The aim of the study is to define the relationships between the factors (economic, education and health, environmental and social factors) and investment decisions.



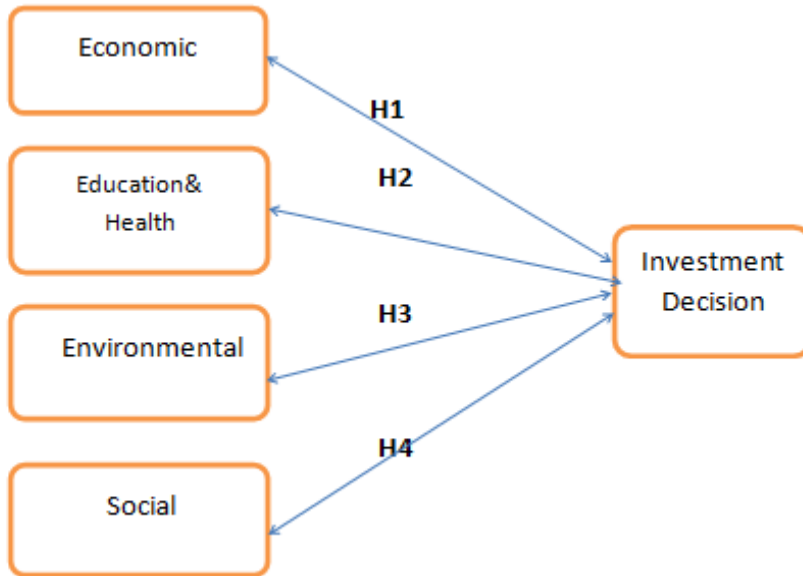


Figure 2. Research Model

a) Economic Factors

Economic factors are generally considered to be the factors that can affect management. Environmental factors, on the other hand, financial, political, social, legal, national and international conditions that arise outside the country (İmren, 2011). Economic factors consist of three conditions, including quantitative factors. These include external revenue and service costs, raw material and material costs and transportation costs. Also, outside income and service costs, water, energy and communication-related costs, other cost elements that have been incurred due to production and distribution (Giesiddin & Okan, 2017).

The economic factors are those that affect financial markets and that guide investor behavior in decision making in the current financial environment. Whether it is the national or international economy and they





take into account developments in finance (Küçük, 2014).

b) Education & Health Factors

Entrepreneurship in the health education is encouraged by several changes in the industry, including instructional technology, regulations, politics, and social factors. The most needed two-way communication in health education requires data-gathering techniques, assessment tools, formative evaluations to determine the business preferences and desires of customers. Additionally, societal changes paved the way for fresh entrepreneurs due to the increasing importance of entrepreneurship for the healthcare sector (Eddy & Stellefson, 2008). Investment Knowledge or Investment Education is the basic knowledge to make investments. The size of the variables used in investment knowledge is a comprehension about investment condition, basic knowledge about stock valuation, level of risks, and return on investment. This knowledge will make people easier to make decision in investment since the knowledge is a basic in forming a power to do something they want (Syawiyanti & Kuswanto, 2019).

Legal factors include legal regulations, government policies and industry relations need to be taken into account. Related to insurance and environmental limitation legal regulations and legal sanctions and regulations concerning imports and exports selection and investment decision. State tax rates related to policies, trade restrictions, interest rates, inflation while exchange rates affect where choice is made, the state's wage policies and local. The incentives of governments are also influential in deciding legal environment, as well as business establishment or investment decision, it also affects historical, cultural and natural environmental conditions (Nurov & Okan, 2017).

c) Environmental Factor

The environment is an external force which behavior influences the business organization, depending on the marketplace where it operates and the technology it uses. Also, investment decisions nowadays gives high significance to environmental issues, including natural systems, renewable energy, loss of biodiversity, land use changes, nitrogen and phosphorus cycles' changes, emissions of greenhouse gases, air and resource pollution, environment-related energy efficiency, ozone depletion, waste management,





ocean acidification, and climate changes (Sultana et al, 2018). Thus, it can be understood that many investors realize the importance of the environmental issues to the human community and base their decision on them to reduce risks and achieve investment objectives.

d) Social and Cultural Factors

The interests, rights, and well-being of local and investment-affected communities determine investment decisions and called social issues, such as human capital management, freedom of expression, supply chain labor standards, occupational health and safety, relations with locals, employee relations, diversity, access to healthcare and medicine, and human and minority rights (Sultana et al, 2018).

Galbraith (1990), MacCarthy and Atthirawong (2003), social and cultural factors (culture, population density, climate. Again, the cul-de-sac population, where the plant intended to be constructed is located, density, climate and environmental factors must be taken into account. Also, life standards, level of education, cost of health care and crime is the quality of life criterion (Nueov & Okan, 2017).

6. Hypothesis

In study of (Demirel, T and Tikici, m, 2004) the definitions of entrepreneurship and culture and the effects of cultural cods on entrepreneurship are discussed. The main finding of this paper is that it can be suggested that the culture based on behaviour style of the society directly influences the development of entrepreneurs who provide a kind of dynamism to the society in the sense of change, innovation and risk is part of change, most significant factors which indicates the course and success level of entrepreneurship.

Bozkurt (2006) provided the social, demographic, and psychological factors influencing entrepreneurship, in addition to entrepreneurs most significant personality characteristics.

The study of Nurov and Okan (2017) examined and determined the importance of the factors affecting the decision of the investment, and concluded that the economic, environmental, social and educational and health factors are highly effective in influencing investment decisions.





Kucuk (2014) investigated the main factors influencing investment decision and the choice of facility location, such as market distance and transportation infrastructure. Furthermore, the author investigated the impact of social, education, economic, and health factors on such decisions.

Therefore, this study depended on the reviewed of previous studies and the statement of problem, in formulation of research hypotheses as follows:

H1: There is a relationship between economic conditions and investment decision.

H2: There is a relationship between Education and Health conditions and investment decision.

H3: There is a relationship between environmental conditions and investment decision.

H4: There is a relationship between social factors and investment decision.

7. Data Analysis

In case of having a large number of affecting factors for a certain phenomenon, principle component analysis (PCA) and factor analysis (FA) are performed to identify the most specific factors that have higher influence (Ajai & Sanjaya, 2009). Thus, the current research explored common indicators within each variable using a factor analysis, and they were grouped under a one dimension based on their correlations. On the contrary, some indicators were suppressed as they did not demonstrate significant correlations with other more influential ones.

Bartlett's test of sphericity and KMO test were used to justify the factor analysis and determine the suitability of data. The proportion of variance in a specific variable, sample adequacy, and the possibility for new indicators to exist are determined by KMO test. The coefficient yielding from the KMO test is an indication of data usefulness, which requires it to be above the threshold of 0.6. Otherwise, the data can be deemed useless if its KMO coefficient cannot cross that threshold.





- The results of factor analysis in Table (1) shown the effect of social, education and health, economic and environmental factors on investment decisions.

Table 1. Factor Analysis of economic, Education and Health, environment and social factors

factors affecting on investments decision	Loadin g Factor	Eigen Value	Cronach's Alpha	KMO degree	(%) of Variance
Factor 1: Economics			0.812		
1. In general, the recovery of the economy is thought to make investments.	2,651	2,651	0,710	0,749	66,267
2. Impacts on investing in regional public investments.	0,689		0,756		
3. EU and development agency projects impact investing.	0.378		0,826		
4. People think of investing in welfare.	0,282		0,772		
Factor 2: Education and Health			0.849		
1. Justice and judiciary are influenced by the idea of investing trust.	2,861	2,861	0,893		71,519
2. The presence of full-fledged health care institutions influences the investment.	0,634		0,773		



Iceberg Theory in Entrepreneurship: The Different Factors Affecting an Investment Decisions
(pp. 1-22) Abdelnasir Elharari

factors affecting on investments decision	Loadin g Factor	Eigen Value	Cronach's Alpha	KMO degree	(%) of Variance
3. The existence of adequate training institutions influences the investment.	0,288		0,773	0,792	
4. Affirmative thoughts on spiritual blindness investing.	0,218		0,798		
Factor 3 : Environment			0,866		
1. Presence of investment are (gold, current business and local products).	3,297	3,297	0,729	0,757	65,937
2. Environmental planning services and cleanup investment impacts.	0,730		0,835		
3. Natural assumptions and natural conditions.	0,579		0,799		
4. Historical and tourist attractions influencing thinking about investing.	0,253		0,841		
5. Natural nutrition possibilities.	0,141		0,863		
Factor 4 : Social			0,896		
1. Impact of society on investing in gene.	3,063		0,891		

factors affecting on investments decision	Loading Factor	Eigen Value	Cronach's Alpha	KMO degree	(%) of Variance
2. Corridor traffic and parking facilities.	0,467	3,063	0,838	0,639	76,567
3. Impressive effects of investing in urban transportation.	0,375		0,855		
4. Shopping and leisure centers are influence in making investments.	0,096		0,876		

Cronbach's alpha is used for the evaluation of instrument's reliability individually and collectively.

Table 1 shows the reliability of the four scales used to form the questionnaire, as well as the reliability of all scales together. Cronbach's alpha coefficient for each factor was found to be (0.812, 0.849, 0.866, 0.896). Because this value is greater than 0.80 suggesting that scale is highly reliable.

According to the test results, the KMO values of the factors were 0.639, 0.749, 0.757, and 0.792, which are factors that permit the factor analysis for all scales. In Bartlett's test of sphericity, the chi square values were indicated as 50.423, 67.073, 91.489, 91.579, which are significant at the 0.01 level. The results of the Bartlett's test confirm the suitability of the data for the factor analysis (Kucuk, 2016: 226-232).

Indicators that have Eigen values of 1 and above in principal component analysis are chosen to continue the analysis. The results of the analysis yielded values of 2.651, 2.861, 3.297, 3.063 for the scales, which indicates that the expressions are suitable for use in the analysis.

Where all items on a 4-item scale are collected under a single dimension. When the factor loadings of the items are examined, the values of loads should be over (0.4), and remove any component less than that. The values of loads greater than (0.4) are respectively (0.689, 0.634, 0.730, 0.579, 0.467), and the values to be removed from the scale are (0.378, 0.282,

Iceberg Theory in Entrepreneurship: The Different Factors Affecting an Investment Decisions
(pp. 1-22) Abdelnasir Elharari



0.288, 0.253, 0.141, 0.375, 0.096). The variance explanation ratio for each factor is (66.267%, 71.519%, 65.957%, 76.567%).

The results in Table (2) shown the factor analysis of investments decisions.

Table 2. Factor Analysis of investments decision.

Questions related to the investments decision.	Load Factor	Eigen value	Cranach's Alpha	KMO degree	(%) of Variance
Factor 1: Investments Decision			0.87	0.86	60.19
1. What is the importance of growth rate forecasts for the investment decisions of your company?	4,231	4.231	0.85		
2. What is the importance of interest rates for the investment decisions of your company?	0,978		0.85		
3. What is the importance of the existence of payment delays for the investment decisions of your company?	0.585		0.89		
4. What is the importance of the tax policy for the investment decisions of your company?	0,379		0.84		
5. What is the importance of legal barriers impeding investment start for the investment decisions of your company?	.359		0.87		
6. What is the importance of trust in institutions (government) for the investment decisions of your	.279		0.84		



company?					
7. What is the importance of a need to meet the environmental regulations for the investment decisions of your company?	.210		0.85		

Cronbach alpha coefficient for each question was found to be (0.87, 0.85, 0.85, 0.89, 0.84, 0.87, 0.84, 0.85). Because these values are greater than 0.80 suggesting that scale is highly reliable.

According to the test results, the KMO values of the investment decisions was (0.86), which is a factor that permits the factor analysis for the scale. In Bartlett's test of sphericity, the chi square value was indicated as 118.23, which is significant at the 0.01 level.

The results of the Bartlett's test confirm the suitability of the data for the factor analysis (Kucuk, 2016: 226-232).

Indicators that have Eigen values of 1 and above in principal component analysis are chosen to continue the analysis. The results of the analysis yielded a value of 4.231, which indicates that the expressions are suitable for use in the analysis. Where all items on a 7-item scale are collected under a single dimension.

When the factor loadings of the items are examined, the values of loads should be over (0.4), and remove any component less than that. The values of loads greater than (0.4) are respectively (0.978, 0.585), and the values to be removed from the scale are (0.379, 0.359, 0.279, 0.210). The variance explanation ratio for each factor is (60.19).

Table (3) shown relationship between factors; Economic, Education and Health, Environmental and social, according to correlation analysis.



Table 3. Correlations

Factors	Economic	Education & Health	Environmental	Social	Investment decisions
Economic	1	.71 .000	.53 .001	.55 .001	.72 .000
Education & Health	.71 .000	1	.73 .000	.83 .000	.95 .000
Environmental	.53 .001	.73 .000	1	.69 .000	.83 .000
Social	.55 .001	.83 .000	.69 .000	1	.88 .000
Investment decisions					1

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

According to correlation analysis there is the strongly relationship between Education & Health, Social factors, Environment and Economic, (0.95, 0.88, 0.83, 0.72). Which means accepting all the alternative hypotheses (H1, H2, H3, and H4) which states that there is a relationship between (economic, education & health, environmental and social factors) and investments decision.

8. Results

In our analysis of the survey, respondents were asked about the economic, environmental, education, health and social factors are high in affecting investment decisions they have expressed. These factors of course are effect on their decisions to a great extent.

The decision to be taken when choosing a location is a long-term specific because all the factors will be forced to work under conditions must be kept in front of you. From the decision maker's is major decisions





problems, significant cost items and competition factors. For this reason, factors such as education, health, should be kept in your mind.

9. Discussion

The current article investigates the significance of different factors (economic, education and health, environmental, and society) on the investment decisions of Kastamonu province center enterprises, assessed the relation between the importance of the factors, and investment decisions.

The result shown strongly relationship between these factors and investment decisions, and this result correspond to researches such as (Kucuk, O. 2014), (Giesiddin N & Okan A. 2017) and (Bialowolski and Prochniak, 2013). Also, Syawiyanti & Kuswanto, (2019) discovered in their study that Fundamental Analysis and Investment Education partially have an impact on investment decision making. It is due to the analytical skill and knowledge about investment that are important factors in making investment decision. Prior taking investment decisions, an investor is required to use adequate business knowledge to perform a careful analysis of the influential factors affecting a specific investment.


Moreover, interpretation of economic and market indicators and their impact on share performance is an imperative exercise, in addition to carrying out multi-factor assessment based on the environment of the investment (Jagongo & Mutswenje, 2014). Therefore, when determining the place of establishment of entrepreneurs considering these factors will be avoided in large quantities, which is very important for the business.

10. Suggestions

This research was limited to investigation the relationship between (economic, education& health, environmental and social factors) and investment decisions but future researches can include many more and different aspects in it like:

- Research can be conducted on external and internal factors effecting on investment decisions.
- This research included only (economic, education& health,





*Iceberg Theory in Entrepreneurship: The Different Factors Affecting an
Investment Decisions*

(pp. 1-22) Abdelnasir Elharari



environmental and social factors and investment decisions, but there can be others factors that can also be studied to individual investor behavior.





References

- Ajai S. G and Sanjaya S. G. (2009), statistical methods for practice and research: A guide to data analysis using SPSS, second ed, Response Books, New Delhi.
- Bialowolski, P., and M. Prochniak. (2013). Payment Delays Among Polish Companies and their Impact on Economic Growth: Implications from the Survey Data.
- Bozkurt, Ö. (2006) "The Importance of Personality Traits in Entrepreneurship". Research Makaleleri, Institute of Social Sciences, Sakarya University.
- Demirel, T. and Tikici, M. (2004). "Effects on Cultural Entrepreneurship". Eastern Anatolia District Surveys.
- Durukan, T. (2006). "Entrepreneurship from Today to Today and the Importance of Entrepreneurship in the 21st Century". Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, Kırıkkale University.
- Eddy J. M., and Stellefson. (2008). Entrepreneurship in Health Education and Health Promotion: Five Cardinal Rules. Health Promotion Practice. Vol. 4. 4. 1-8.
- Enoma, A., and I. Mustapha. (2010). Factor analysis of investment decision in Nigerian insurance companies. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2(8), 108–120.
- Hines. T. (2002). Developing an Iceberg Theory of Cost Comparisons in Relation to Sourcing Decisions by UK Fashion Retailers. Manchester Metropolitan University Business School. The journal of the textile institute. Vol.93. No.3. 3-14. www.tandfonline.com . Google Scholar.
- Huigens. A. (2010). Systems Thinking, the iceberg theory of Daniel Kim explained. www.fusbp.com . Google Scholar.
- İmren, Erol (2011) (Adviser: Prof. Dr. Selman Karayilmazlar) ". Furniture Place of Establishment with the Method of Analytical Hierarchy Process (AHP) in the selection of Industry ", Bartın University, Institute of Science, Forest Industry Department of Engineering, Unpublished, M.Sc. Thesis.





- Jagongo A., & Mutswenje V. S. (2014). A Survey of the Factors Influencing Investment Decisions: The Case of Individual Investors at the NSE. *International Journal of Humanities and Social Science* Vol. 4 No. 4. 92-102.
- Kahraman, C. (2011). Investment decision making under fuzziness. *Journal of Enterprise Information Management*, 24(2), 126–129.
- Kucuk, O. (2014). "The Different Factors Affecting the Entrepreneur's Place Decision Determination: A Field Survey ". *Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences, Dokuz Eylül University, Izmir*.
- Kucuk, O. (2016). *Scientific Research Methods*, Ekin Publishing, Bursa.
- Kucuk, O. (2016) *Entrepreneurship and Small Business Administration*, Seçkin Publishing, Ankara.
- Küçük O., (2020) (Editör ve Yazar) *İşletmecilik, Lojistik ve Toplam Kalite Yönetimi Alanında Teoriler ve Bilimsel Araştırma Ölçekleri*, Sonçağ Yayıncılık, Ankara.
- Liu, J., and D. Pang. (2009). Financial Factors and Company Investment Decisions in Transitional China. *Managerial and Decision Economics*, 30, 91–108.
- Nurov. G & Okan A. (2017). The Iceberg Theory in Entrepreneurship: Determination of the Importance Level of the Different Factors Affecting Investment Decision: Example of TR 82 Kastamonu. *TINI-SOS the International Journal in Social Sciences*, Vol. 4, No. 4, (pp. 15 - 22).
- Patel B. and Modi Vasudev. (2017). Impact of Demographic Factors on Investment Decision: an empirical study from South Gujarat Region. *International Journal of Latest Engineering and Management Research*. Vol. 2 .No 12. PP. 31-38
- Sultana Zulkifli N., and ZainalD. (2018). Environmental, Social and Governance (ESG) and Investment Decision in Bangladesh. *Sustainability*, 10, 1-19. www.mdpi.com
- Syawiyaniti A. R., & Kuswanto A. (2019). An Analysis of Factors Influencing



*Iceberg Theory in Entrepreneurship: The Different Factors Affecting an
Investment Decisions*
(pp. 1-22) Abdelnasir Elharari



Investment Decision Making in Indonesia's Capital Market. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, United Kingdom. Vol. VII, Issue 5. 58-69.

Trappey, C. V., Shih, T.-Y., and A. J. C. Trappey. (2007). Modeling international investment decisions for financial holding companies. *European Journal of Operational Research*, 180(2), 800–814.

Volker, H. H., Trautmann, T. T., and J. Hamprecht. (2009). Regulatory Uncertainty: A Reason to Postpone Investments? Not Necessarily. *Journal of Management Studies*, 46(7).

Zarnowitz, V. (1992). Rational Expectations and Macroeconomic Forecasts. In V. Zarnowitz (Ed.), *Business Cycles: Theory, History, Indicators, and Forecasting* (pp. 462–491). Chicago: University of Chicago Press.



TINI- SOS

The International New Issues In Social Sciences



**Hassas Taban Teorisi ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi:
Finans Sektöründe Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma**

Ali Çilesiz

Öğretim Görevlisi, Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu

acilesiz@kastamonu.edu.tr

orcid: 0000-0002-7405-5413

Year: 2021 Winter

Number: 9

Volume: 1

pp: 23-44

Makalenin Geliş Tarihi: 10/01/2020

Kabul Tarihi: 4/01/2021

Makalenin Türü: Araştırma makalesi

İntihal /Plagiarism: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş, telif devir belgesi ve intihal içermediğine ilişkin rapor ve gerekliyse Etik Kurulu Raporu sisteme yüklenmiştir. / This article was reviewed by at least two referees, a copyright transfer document and a report indicating that it does not contain plagiarism and, if necessary, the Ethics Committee Report were uploaded to the system.





Hassas Taban Teorisi ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Finans Sektöründe Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma

Ali Çilesiz

Özet

Çalışma, son dönemde literatüre giren Hassas Taban Teorisi ile örgütlerin başarılı olmasında büyük önem arz eden Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasındaki ilişkiyi ölçmektir. Finans sektörünün çeşitli birimlerinde çalışan 168 bireyin katılımıyla yapılan çalışmada, söz konusu iki kavram arasındaki ilişki incelenmiş olup ayrıca kontrol değişkenleri ile araştırma değişkenleri arasındaki ilişki de belirlenmiştir. Araştırma dahilinde güvenilirlik analizi, faktör analizi, ANOVA, t testi ve korelasyon analizi yapılmış olup hassas taban teorisi ile ölçülmeye çalışılan kadınların yönetici olma eğilimi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Demografik faktörlerle yönetici olma isteği arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Araştırma; Hassas taban teorisi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik yapılan ilk çalışma olması ve bu iki kavramın çalışma hayatı için dikkate değer olması sebebiyle önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kadın kariyeri, Hassas Taban Teorisi, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Jell Kodu: M12

The Relationship between Sensitive Base Theory and Organizational Citizenship Behavior: A Research on Women Working in Finance Sector

Abstract

The aim of this study is to measure the relationship between the Sensitive Base Theory and the Organizational Citizenship Behavior which is very important for the success of organizations. In the study conducted with the participation of 168 individuals working in various units of the finance sector, the relationship between these two concepts was examined and the relationship between control and research variables was also determined. In





the study, reliability analysis, factor analysis, ANOVA, t test and correlation analysis were performed and no statistically significant relationship was found between the tendency to be manager and organizational citizenship behavior of the women who were tried to be measured by sensitive base theory. There were statistically significant differences between demographic factors and desire to become a manager. Research; This is important as it is the first study to determine the relationship between sensitive base theory and organizational citizenship behavior and these two concepts are remarkable for working life.

Key Words: Female Career, Sensitive Base Theory, Organizational Citizenship Behavior

Jell Code: M12

1. Giriş

Kadınlar; ülke nüfusunun yarısını oluşturmalarına rağmen istihdam edilme oranları erkeklere nazaran bir hayli düşük düzeydedir. 2000'li yıllar itibariyle toplumsal yapının değişmesiyle birlikte iş hayatında da kadınların etkisi ciddi anlamda artış gösterse de işgücündeki kadın erkek sayıları arasında ciddi farklar bulunmaktadır (TUİK, 2018). Kadınların işgücüne katılması erkeklere nazaran daha az olduğundan yönetici pozisyonlarındaki kadın sayılarının da doğrusal olarak az olması beklenmektedir. 2018 yılı için oluşturulan rapora göre Türkiye'de istihdam edilenlerde kadın oranının %31.38 iken yine aynı yıl için TUİK tarafından oluşturulan raporda yönetici pozisyonlarında çalışan kadınların oranının %16.7 seviyesinde kaldığı görülmektedir. Bu rakamlar neticesinde kadın yönetici oranının çalışan kadın oranının çok altında kaldığı görülmekte olup bu durumun altında yatan bazı sebeplerin olabileceğini belirlenmektedir.

Kadınlar çalışma hayatını her daim ikincil etkinlik olarak görmüşlerdir. Aile sorumluluğu kadınlar açısından o kadar ön planda tutulmuştur ki; bu sebeple işi terk edişi normal karşılanmış ve hatta teşvik edilmiştir. Erkeklerin aksine kadınlar kendilerini iş hayatına adadıklarında, aile yapısı için çok ciddi problemlerin meydana geldiği görülmektedir. Bu sebeple kadın nazarındaki çalışma hadisesinin değerini yitirmesine yol açmaktadır (Fidan ve İşçi, 2004:35).

Kadınların duygusal zekalarının erkeklere nazaran daha yüksek düzeyde





olduğu ve empati kurma güçlerinin de yine erkeklere oranla daha fazla olduğu bilinen bir gerçektir. Birçok çalışmada yine kadınların iş alanlarında daha paylaşımcı ve takım çalışmasına daha yatkın olduğu ortaya konmuştur. Tüm bu özelliklere rağmen kadınların gerek küresel bazda gerekse Türkiye’de iş dünyasına katılım oranları özellikle yönetim kademelerinde erkeklere nazaran daha düşük olarak karşımıza çıkmaktadır. Buradaki dezavantaj, kadınlara yapılan ayrımcılık ve çeşitli sebeplere dayanmaktadır (Mercanlıoğlu, 2009: 39).

Ev, aile ve çocuklara yönelik sorumluluklar, kadının hassas yönünü oluşturmaktadır. Kültürel olarak da kadın evde olmayı tercih edebilir. Bunda, Anadolu kültüründe ev ile ilgili işlerin daha çok kadına ait kabul edilmesi, evin ihtiyaçlarının karşılanmasının yine çoğunlukla erkeğin sorumluluğunda görülmesi de etkili olabilir. Bu doğrultuda çalışma ve kariyer konusu, bir ödev olmanın ötesinde bir hak olarak Anadolu kadını tarafından değerlendirilebilmektedir (Küçük, vd., 2018: 2).

2006 yılında yapılan Aile Yapısı araştırmalarındaki katılımcı erkeklerin %60,7 si kadının temel görevinin çocuk bakımı ile alakalı işlerin olduğu görüşünü bildirmişlerdir. Aynı ifadenin kadınlar içerisindeki oranı % 64,7 olarak belirlenmiştir. Kadının çalışmasını erkeklerin %12’si gelenek göreneklerimizden aykırı bulmuş, bu oran kadınlarda ise % 14 olarak saptanmıştır (Mercanlıoğlu, 2009:40). Kadınlar kendilerine yüklenen bu görevlerden ötürü ya iş hayatından uzak durmakta ya da çalıştığı yerlerde yoğun çalışma gerektirecek mesleklerden kaçınmaktadır.

Emek, ulusların sosyoekonomik kalkınmasını hızlandırmak ve refah düzeylerini artırmak için en önemli kaynaktır. Kadınların toplumun yarısını oluşturduğu düşünüldüğünde işgücü piyasasında nüfusun yarısının eksik temsil edilmesi ortada gerçekten ciddi bir sorun olduğunun sinyallerini vermektedir. Kadınların profesyonel iş hayatına katılımının artmasıyla beraber iş yaşamında karşılaşılabilecek sorunlara karşılık bir hassasiyet meydana gelmiştir.

Hassas taban etkisi ile kadın çalışanların örgüt içerisinde yeterli sorumluluğu almayarak organizasyonlarına gereken olumlu katkıyı veremedikleri gözlemlenebilecektir. Yapılan bu çalışmayla; Hassas Taban Teorisi etkisi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ortaya koyulmaya çalışılacaktır.





2. Teorik Çerçeve

Tarihsel süreç ele alınarak incelendiğinde sanayi devrimine kadar kadın hem evde ailesine yardımcı olmuş hem de tarım ve hayvancılık alanında elinden geleni yaparak iş gücüne dahil olmuştur. Sanayi devrimiyle birlikte kadın ilk defa ücret karşılığında çalışmaya başlamıştır. Böylelikle kadın iş gücü kavramı da ortaya çıkmıştır (Aytaç vd., 2002: 20).

Türk kadını özellikle savaş dönemlerinde erkek nüfus sayısının azalmasıyla birlikte iş gücüne daha yoğun bir şekilde katılmıştır. Cumhuriyet döneminde sonra kadının toplumdaki yerinin iyice değişmesiyle birlikte sosyal yaşantıdaki etkisi artan kadın, çalışma hayatında da kendine yer edinmiştir.

Çalışma hayatına dahil olsa da kadınlar evlilik ve çocuk gibi çeşitli etkenler nedeniyle iş yaşantılarında sektöre uğramaktadırlar. Bu sebeplerle kadınların bir kısmı işlerinden ayrılmakta ya da daha rahat çalışacaklarına inandıkları iş alanlarına geçmeye çalışmaktadır. Kadınların özellikle ailelerine yönelik bu hassas durumlarını göz önünde bulundurarak Küçük (2018) tarafından literatüre kazandırılan Hassas Taban Teorisi, kadın kariyeri bağlamında önemli bir noktaya temas etmektedir.

Hassas Taban Teorisi; kadınların içgüdüsel duygularının etkisiyle çocuklarına, eşine ve ailesine karşı yoğun sevgisinden kaynaklanan ev hassasiyeti sebebiyle iş hayatında daha kısa vakitlerde çalışarak evine daha çok vakit ayırabileceği işleri seçmesi ve yöneticilik pozisyonlarından uzak durmaya çalışmasını ifade etmektedir (Küçük, 2018: 75).

Bilimin gelişmesiyle birlikte işletmelerin etkililikleri ve verimlilikleri yüksek oranda artırılsa da insan kaynağı her zaman önemli bir işletme fonksiyonu olma özelliğini koruyacaktır. İşletmelerin karlılığını etkileyen faktörlerin başında maliyet gelmektedir. İşletmeler maliyetlerini düşürdükçe karlılıklarını artıracaklardır. Teknolojik yeniliklerle maliyetler mümkün olduğunca düşürülmekle birlikte kendisinden beklenenden fazlasını yapan çalışanlar da bu maliyetin düşmesinde büyük bir etkidir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının bir örgütte yerleşmesi bu düşüşü sağlayabilmektedir.

Bateman ve Organ (1983) tarafından literatüre kazandırılan örgütsel vatandaşlık davranışları kavramı, çalışanların görev tanımlarını aşan iş yeri





davranışlarını belirtmek için kullanılmıştır. İşle alakalı bir sorunda iş arkadaşına yardımcı olmak, geçici zorlukları hoşgörü ile karşılamak, diğer kişilere karşı faaliyette bulunulan departman veya sorumlu yönetici hakkında müspet ifadelerde bulunmak, bireyler arasında meydana gelen çatışmalar kaynaklı rahatsızlıkları en alt düzeye indirerek hoşgörü ve anlayışın hakim olduğu bir örgüt iklimi oluşturmak ve örgüte ait kaynakları muhafaza etmek biçiminde örneklendirilebilecek davranışlar bütünüdür. Bireylerin sorumluluklarının ötesinde olan lakin örgütün sosyal yapısında müspet etkileri olan bu davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır. (Bateman ve Organ, 1983:588).

3. Çalışmanın Amacı

Çalışmada amacı; Hassas Taban Teorisi ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasındaki ilişkinin varlığını ve yönünü ölçmektir. Bu temel amaç çerçevesinde kontrol değişkenleri bakımından anlamlı istatistiksel farklılıkların varlığı tespit edilmeye çalışılacaktır.

4. Kapsam ve Metodoloji

Çalışmanın ana kütesini Türk Ekonomi Bankası'nda çalışmakta olan kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Türk Ekonomi Bankası'nda 2019 yılı Eylül ayı itibariyle 4897 kadın çalışan bulunmaktadır.

Kolayda örnekleme yöntemi vasıtasıyla 356 kadın çalışan tespit edilmiş (Küçük, 2016: 95), bunlardan 168 kişi ile yüz yüze veriler toplanmıştır.

Çalışmada Küçük (2018) ve Küçük (2020) tarafından geliştirilen ve kadınların yönetici olma eğilimini ölçmeye çalışan 'Kadın Kariyerinde Hassas Taban Ölçeği' ile Basım ve Şeşen (2006) tarafından uyarlanan 'Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği' kullanılmıştır.

Hassas Taban Teorisi Ölçeği 5'li likert ölçeği (1-Kesinlikle katılıyorum, 2-Katılıyorum, 3- Ne katılıyorum ne de katılmıyorum, 4-Katılmıyorum, 5-Kesinlikle katılmıyorum) biçiminde oluşturulmuştur. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ise 6'lı likert ölçeği (1- Hiçbir zaman, 2- Nadiren, 3- Ara sıra, 4- Sık sık, 5- Çoğunlukla, 6- Her zaman) biçiminde oluşturulmuştur. Ulaşılan veriler SPSS 23.0 uygulaması kullanılarak analiz yapılmaktadır.

5. Araştırma Modeli

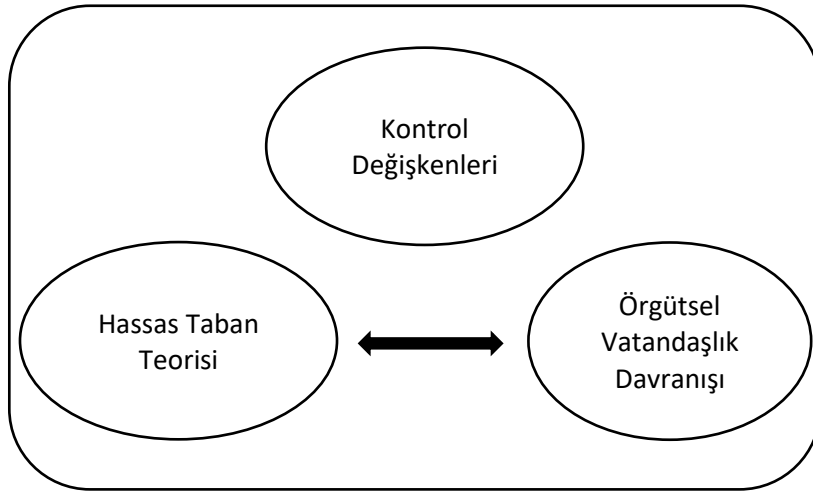
Çalışmanın modeli şekil 1'de gösterilmektedir. Hassas taban teorisi ile





örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişkinin varlığı araştırılmaktadır.

Literatürde irdelendiğinde; Küçük (2019) yaptığı çalışmada “Kadınların Yönetici Olma Eğilimi” ölçeği vasıtasıyla kadınların yönetici olma istekleri belirlenmeye çalışılmış ve kadınların yönetici olma konusundaki istekliliğinin orta ve üzeri düzeyde olduğu belirlenmiştir. Mahmutoğlu (2017) yaptığı çalışmada iş hayatında cinsel ayrımcılık ve ÖVD arasındaki ilişki incelemiş ve cinsel ayrımcılıkla ÖVD arasında bir ilişki olmadığını tespit etmiştir. Güleç (2015) yaptığı çalışmada kadın çalışanlarda cam tavan sendromunun ÖVD’ye etkilerini incelemiş ve iki kavram arasında herhangi bir ilişki belirleyememiştir. Bu minvalde araştırmanın modelini oluşturan “Kadınların Yönetici Olma Eğilimi” ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasında bir ilişkinin varlığı belirlenmek istenmiş ve aşağıdaki model kurulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Örgütsel vatandaşlık davranışı, bireylere buldukları pozisyon itibariyle yapılan iş tanımlarının ötesinde, onlardan beklenen iş rolü gerekliliklerini aşan ve iş görenlerin örgüte katkıda bulunmak amacıyla gösterdikleri istek ve neticesinde ortaya çıkan davranışları ifade etmektedir (Sezgin, 2005: 318). Örgütsel vatandaşlık davranışı beş boyuttan oluşmaktadır. Söz konusu beş





boyut: özgecilik, sivil erdem, vicdanlılık, nezaket ve sportmenlik olarak sıralanabilir. Özgecilik, bir organizasyonda iş görenlerin gönüllü olarak diğer iş görenlere yardım etmesi ile onların performansını artırmaya yönelik sergilediği davranışları ifade etmektedir (Ölçüm-Çetin, 2004). Sivil erdem, örgüt çıkarlarına üst düzeyde önem vererek, mesleki ve sosyal manada örgüt fonksiyonlarını destekleme, örgütte gönüllü olarak bulunma ile alakalı davranışları ifade etmektedir (Allison vd., 2001). Vicdanlılık, iş esnasında verimli olma, zamanı etkili kullanma ve örgüt kurallarına bağlı olma gibi davranışları ifade etmektedir (Organ ve Lingl, 1995). Nezaket, bir iş görenin örgüt ile alakalı aldığı kararlar ve davranışlardan etkilenebilecek olan iş görenlere gerekli bilgilerin ulaştırılması olarak ifade edilebilir (Schnake ve Dumler, 2003). Sportmenlik, bir örgütte ortaya çıkan sorunlara rağmen çalışmak için istekli olma ve sorunları problem etmeme anlayışıdır (Allison vd., 2001).

Hassas Taban Teorisi, Küçük (2018) tarafından geliştirilen “Kadın Kariyerinde Hassas Taban Ölçeği” ile kadınların iş yaşamlarında yönetici olma arzuları ve bu arzunun düzeyi belirlenebilecektir.

6. Hipotez

Uysal (2020), çalışmasında algılanan örgütsel destek ile kadınların yönetici olma isteği arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışmada Çankırı ilinde özel ve kamu sektöründe çalışan kadın çalışanlar ile görüşülmüştür. Çalışma sonucunda, çalıştığı organizasyondaki faaliyetleri karşısında destek alan kadınların kendilerini işine adadıkları bulgusuna ulaşmıştır.

Küçük vd. (2019) çalışmalarında, iş hayatındaki kadınların yönetici olma arzularını tespit etmek istemektedir. Bu amaçla “Kadınların Yönetici Olma Eğilimi” ölçeği kullanılarak kadınların yönetici olma isteklilikleri araştırılmaktadır. Araştırma neticesinde kadın çalışanların yönetici olma eğilimlerinin genel olarak orta ve üzeri biçiminde olduğu tespit edilmiştir.

Benshina (2019) çalışmasında, kamu ve özel sektör arasında karşılaştırmalı bir analiz yaparak sektörler arasında kadınların yönetici olma eğilimlerini araştırmaktadır. Çalışmada hem özel hem de kamu sektöründe kadın çalışanların yöneticilik pozisyonlarına uzak baktıklarını belirlemiş ve Hassas Taban Teorisi’ni destekleyecek bulgular elde etmiştir.

Tin (2019) çalışmasında kamu sektörü çalışanları üzerinde Hassas Taban





Teorisi'ni incelemiş, yapılan analizler neticesinde çalışan kadınların yönetici olma isteklerinin düşük düzeylerde olduğu tespit edilmiştir.

Küçük vd. (2018) tarafından literatüre kazandırılan çalışmada, kız öğrencilerin çocuk gelişimi, aile ve çocuk eğitimi gibi bölümleri erkeklere göre daha yüksek oranda seçmelerinin altında kişilik özelliklerinin yattığı ve bölüm seçimlerini etkiledi görülmektedir.

Canal (2018) araştırmasında, kamu ve özel sektör arasında karşılaştırmalı bir analiz yaparak sektörler arasında kadınların yönetici olma eğilimlerini araştırmaktadır. Çalışma neticesinde, her iki sektörde de kadınların yöneticilik pozisyonlarına eğimli olmadıkları sonucuna ulaşılmaktadır.

Mahmutoğlu (2017) çalışmasında iş hayatında cinsel ayrımcılık ve ÖVD arasındaki etkileşimi incelemiş ve cinsel ayrımcılıkla ÖVD arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Güleç (2015) araştırmasında, kadın çalışanlardaki cam tavan sendromunu ile örgütsel vatandaşlık arasındaki etkileri incelemektedir. Yapılan araştırma neticesinde söz konusu iki kavram arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Kalkın, Erdem ve Tikici (2015) yaptıkları çalışmada cam tavan sendromu ile ÖVD arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Yapılan araştırma neticesinde çalışma kapsamında ele alınan iki kavram arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmemiştir.

Yapılan literatür taraması doğrultusunda Hassas Taban Teorisi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin araştırılmasına yönelik bir çalışmaya rastlanılmamakta olup çalışmanın hipotezi aşağıda yer almaktadır.

H₁: Hassas Taban Teorisi etkisi görülen kadın çalışanlar ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

7. Veri Analizi

Veriler SPSS 23.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Çalışmada ilk olarak doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış olup ardından verilere normallik testi yapılmıştır. T testi uygulanarak kontrol değişkenleri bağlamında anlamlı farklılıklar tespit edilmeye çalışılmıştır. Son olarak korelasyon analizi uygulanıp Hassas Taban Teorisi ile ÖVD arasındaki ilişkinin yönü ve gücü





belirlenmiştir.

Tablo 1.Demografik Bulguların Dağılımı

Eğitim Durumu	N	%
Lise	0	0
Lisans	138	82,14
Yüksek Lisans	30	17,86
Doktora	0	0
Yaş	N	%
25'e kadar	0	0
25-34	60	35,71
35-44	84	50
45'ten fazla	24	14,29
Medeni Durum	N	%
Evli	132	78,57
Bekar	36	21,43
Çocuk	N	%
Var	108	64,28
Yok	60	35,72
Çocukların Yaşları	N	%
0-6	54	32,14
6 ile 18 arası	48	28,57
18 üzeri	6	3,57
Yok	60	35,72
Sektör	N	%



Hassas Taban Teorisi ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Finans Sektöründe Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma

(ss. 23-44) Ali Çilesiz



Kamu Sektörü	0	0
Özel Sektör	168	100
Çalışılan birim	N	%
Birim Yöneticiliği	0	0
Satış ve Pazarlama	114	67,86
Operasyonel İşlemler	36	21,43
Genel Müdürlük Birimleri	18	10,71

Çalışma, özel bir bankada çalışan 168 personel ile yapılmıştır. Demografik faktörler irdelendiğinde çalışanların %82,14'ünün lisans mezunu %17,86'sının ise yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılanların %35,71'i 25-34 yaş aralığında, %50'si 35-44 yaş aralığında olup %14,29'u ise 45 yaşın üzerindedir. Yine bu katılımcıların %78,57'si evli, %21,43'ü de bekarıdır. Yapılan araştırmada çocuğu olanlar ise %64,28 olarak karşımıza çıkmaktadır. 0-6 yaş aralığında çocuğu olan katılımcılar çalışmanın %32,14'ünü oluştururken bu oran 6-18 yaş aralığında çocuğu olanlarda %28,57 iken 18 yaşında büyük çocuğu olanların oranı ise %3,57'dir. Katılımcıların tamamı özel sektör çalışanıdır ve %67,86'lık kısmı satış ve pazarlama departmanında, %21,43'lik bölümü operasyon biriminde, %10,71'lik kısmı ise genel müdürlük departmanında görev almaktadır.

Çalışmada kullanılan Hassas Taban Teorisi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçekleri güvenilirlik analizine tabi tutulmuş ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.





Tablo 2. Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Cronbach's Alfa Değeri	Örneklem Sayısı
Hassas Taban Teorisi	0,793	168
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	0,958	168

Cronbach's Alfa ölçeklerin güvenilirliğinin ölçülmesinde sıklıkla kullanılan bir testtir. Cronbach's Alfa katsayısının 0,70'ten büyük olması beklenmektedir (Bülbül ve Demirer, 2008). Bu bağlamda çalışmamızda kullandığımız iki ölçeğin de Cronbach's Alfa değerinin 0,70'ten büyük olduğu gözlemlenmekte ve ölçeklerin güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Hassas Taban Teorisi Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeğine uygulanan faktör analizleri ile şu sonuçlara ulaşılmaktadır.

Tablo 3. Hassas Taban Teorisi Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

1.Faktör			
$\alpha=$,939	ort: 5,387	%Var: 48,969	Faktör Katkısı
Yönetici olarak alacağı kararlardan duygusal anlamda daha fazla etkileneceği (empati yapacağı) için kadınlar erkeklere göre yönetici olmaya daha az isteklidir			0,956
Yöneticiler seyahat ve toplantılar nedeniyle ev dışında daha fazla zaman geçireceklerinden kadınlar erkeklere göre yönetici olmaya daha az isteklidir.			0,943
Evli, çocuklu kadınlar, bekâr veya çocuksuz kadınlara göre yönetici olmaya daha az istekli olabilir			0,936



Hassas Taban Teorisi ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Finans Sektöründe Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma

(ss. 23-44) Ali Çilesiz

Yöneticiliğin yoğun mesai ve sorumluluk gerektirmesi nedeniyle kadınlar erkeklere göre yönetici olmaya daha az isteklidir			0,809
2.Faktör			
$\alpha=,922$	ort: 3,1	%Var: 28,18	Faktör Katkısı
Kadınlar erkeklere göre evde zaman geçirmeye daha isteklidir			0,873
Kadınlar erkeklere göre daha erken emekli olmaya isteklidir			0,869
Kadınlar erkeklere göre çocuklarıyla birlikte zaman geçirmeye isteklidir			0,844
Evle ilgili sorumlulukları nedeniyle kadınlar erkeklere göre part time çalışmaya daha isteklidir			0,769
3.Faktör			
$\alpha=,941$	ort: 1,086	%Var: 9,872	Faktör Katkısı
Çalışabilir işi olmasına rağmen bir işte çalışmayıp eviyle ilgilenen kadınlar erkeklerden daha çoktur			0,934
Belli bir uzmanlığı, sertifika ve yetkinliği olmasına rağmen bir işte çalışmayıp eviyle ilgilenen kadınlar erkeklerden daha çoktur			0,892
Fakülte bitirmesine rağmen bir işte çalışmayıp eviyle ilgilenen kadınlar erkeklerden daha çoktur			0,773
KMO: ,687 , Sig. ,000			

Kaiser-Meyer Olkin değeri 0,687'dir. Analiz neticesinde hesaplanan değer



0,60'tan yüksek olduğundan örneklemin büyüklüğünün yeterli düzeyde olduğu tespit edilmiş ve çalışma verileri ile anlamlı faktörlere ulaşılacağı ortaya konulmuştur. Sig. değerinin 0,05'ten düşük bulunması değişkenlerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir (Küçük, 2016: 229). Anket formundaki hassas taban teorisi ifadelerine (11 adet) faktör analizi yapılmış olup, analiz neticesinde %87,023 açıklayıcılığı olan 3 faktör belirlenmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktör 1			Faktör Katkısı
$\alpha = ,971$	ort: 11,467	%Var: 60,352	
Görevle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam			0,927
Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım			0,923
Kurumda görev yaptığım diğer çalışanlar için problem yaratmamaya gayret ederim			0,869
Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm			0,868
Yeni gelen bir çalışanın işi öğrenmesine yardımcı olurum			0,826
Görev esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım			0,825
Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım			0,801
Üst makamlarca yayımlanan duyuru mesaj yada kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum			0,705
Kurum içinde çıkan çatışmaların çözümlenmesinde aktif rol alırım			0,533



Faktör 2		
$\alpha = ,900$	ort: 1,876	%Var: 9,875
Kurumun sosyal etkinliklerine kendi isteğimle katılım		0,835
Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım		0,79
Önemsiz sorunlar için şikayet ederek vaktimi boşa harcamam		0,614
Faktör 3		
ort: 1,223	%Var: 6,436	Faktör Katkısı
Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı güvenme ya da kızgınlık duymam		0,867
Faktör 4		
ort: 1,103	%Var: 5,806	Faktör Katkısı
Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcarım		0,902
KMO: ,741 , Sig. ,000		

Kaiser-Meyer Olkin değeri 0,741'dir. Analiz neticesinde hesaplanan değer 0,60'tan yüksek olduğundan örneklemin büyüklüğünün yeterli düzeyde olduğu tespit edilmiş ve çalışma verileri ile anlamlı faktörlere ulaşılabileceği ortaya konulmuştur. Sig. değerinin 0,05'ten düşük bulunması değişkenlerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir (Küçük, 2016: 229). Anket formundaki örgütsel vatandaşlık davranışı ifadelerine (19 adet) faktör analizi yapılmış olup, analiz neticesinde %82,469 açıklayıcılığı olan 4 faktör belirlenmiştir.

Spearman Korelasyon Testi neticesinde Hassas Taban Teorisi ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Analiz neticesinde korelasyon katsayısı 0,101 olarak



belirlenmiştir. Bu düzey iyi ölçek arasında net bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Uygulanan Hassas Taban Teorisi ölçeği kapsamında; eğitim durumu, yaş, medeni hal, çocuk sahipliği ve çalışılan birimlerin ile yönetici olma isteği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiş olup yönetici olma isteği ile sahip olunan çocukların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

8. Sonuç

Araştırma finans sektöründe çalışmakta olan 168 kadın çalışan üzerine icra edilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun evli olduğu ve evli olanların da büyük çoğunluğunun çocuk sahibi olduğu belirlenmiştir. Veriler incelendiğinde en can alıcı sonuç çalışılan birim sorusuna verilen cevaplar olacaktır. Birim yöneticisi olarak çalışan herhangi bir kişi bu anketi doldurmamıştır. Bu, kadın çalışanların yöneticilik pozisyonlarında çok fazla bulunmadığının bir kanıtı niteliğindedir. Yapılan analizler kapsamında kadınların yönetici olma isteklerinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Kadın çalışanların yönetici olma arzusunu ölçmemizi sağlayan Hassas Taban Teorisi ölçeği ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında iki yönlü bir ilişkinin varlığı belirlenmeye çalışılmış ve yapılan analizler neticesinde çok düşük düzeyde pozitif yönlü bir korelasyonun varlığı tespit edilmiştir fakat bu düzey iki kavram arasında bir ilişkinin varlığına işaret etmemektedir.

9. Tartışma

Kadınların istihdam oranında artış gözükse de bu artış ekonomik kalkınma için yeterli düzeyde olmamaktadır. Kadınların iş hayatına dahil olmaları ve dahil olanlarının da çalışma yaşantısında tutulabilmesi için gerek kamu olarak gerekse özel sektör olarak çalışmalar yapılması gerekmektedir. Yapılan kanuni değişikliklerle evli ve doğum yapmış çalışanlara belirli haklar tanınsa da kadının iş hayatına geri dönebilmesi kolay olmamaktadır.

Canal (2018) kamu sektörü ve özel sektörde karşılaştırmalı olarak Hassas Taban Teorisini incelemiş, gerek kamu ve gerekse özel sektörde teoriyi destekleyecek şekilde, kadınların yönetim görevlerine mesafeli yaklaştıklarını belirlemiştir. Tin (2019) çalışmasında kamu sektörü çalışanları üzerinde Hassas Taban Teorisi'ni incelemiş, yapılan analizler neticesinde





çalışan kadınların yönetici olma isteklerinin düşük düzeylerde olduğu tespit edilmiştir. Bu iki çalışma evreni dolayısıyla yerel kalmış olup sonuçları itibariyle benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Küçük vd. (2019) “Kadınların Yönetici Olma Eğilimi” ölçeği yardımıyla yapılan çalışmada ise; kadınların yönetici olma konusuna mesafeli yaklaştıkları, seçilen üniversite bölümlerinden bile bunun ayırt edilebildiği tespit edilmiştir. Burada araştırmacının tespiti, yapılan araştırmanın çalışan kadınları farklı bir ayrıma tabi tutmaksızın genel olarak incelemesi de ortalamayı düşük çıkarmış olabilir. Evli-bekâr, ayrılmış, çocuğu olan ve olmayan ya da çocukları küçük olan ve büyük olanlar biçiminde bir ayırım yapılarak bu araştırma gerçekleştirilecek olursa, sonuçların daha belirgin bir biçimde ortaya çıkacağı değerlendirilmektedir.

Kalkın, Erdem ve Tikici (2015) tarafından yapılan cam tavan algısı ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine yapılan çalışmada kadın çalışanların cam tavan algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında bir ilişki tespit etmemiştir. Loscocco (1990) ve Aven, Parker ve McEvoy’un (1993) çalışmalarında örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları ile cinsiyet farklılığı arasında bir ilişkinin olmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Cam tavan algısı ve çeşitli sebeplerle kadınların yönetici olmayı istememe eğilimi birlikte araştırılması gereken iki önemli konudur. Çalışmamız söz konusu çalışma ile benzer sonuçlar vermiş ve kadın kariyeri hususunda gerek işverenlere gerekse yöneticilere önemli bilgiler sağladığı düşünülmektedir.

Ertürk (2014) çalışmasında örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında zayıf yönlü bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Uysal (2020) ise örgütsel adalet algısı ve kadınların yönetici olması arzusu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Çalışmamızda ise kadınların yönetici olma arzusu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü lakin zayıf bir korelasyon olduğu bulgusuna ulaşılmaktadır. Bu bulgu ile kadınların yönetici olma arzusu ile örgütsel adalet algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişkinin olmadığı tespit edilmektedir.

Mahmutoğlu (2017) çalışmasında iş hayatında cinsel ayrımcılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki etkileşimi incelemiş ve cinsel ayrımcılıkla örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişki olmadığını tespit etmiştir.





Güleç (2015) kadın çalışanlarda cam tavan sendromunun örgütsel vatandaşlığa etkilerini incelemiş ve iki kavram arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir. İki çalışmada da cinsiyetçi yaklaşımlar sebebiyle kadınların çalışma hayatında kendilerini örgütlerine adayıp adanmadığı belirlenmeye çalışılmış olup böyle bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Çalışmamızda da kadın kariyeriyle alakalı teori ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi araştırılmış ve kadınların demografik özellikleri ile örgüt performansını yükseltici davranışları arasında bir ilişki tespit edilmemiştir.

Özyer, Orhan ve Dönmez-Orhan (2012), yaptıkları çalışmada finans sektöründe çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı algılarını ölçmüşlerdir. Araştırmada kadınların çalışma hayatlarında çeşitli sebeplerle üzerlerinde baskı hissetseler de örgütsel vatandaşlık algılarının erkeklere nazaran daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadınların toplum yapısı sebebiyle duygusal yönleri ağır basarak yönetici olma eğilimlerinin düşük olabilmesi durumuna rağmen örgütsel vatandaşlık davranışlarından geri durmadıkları çalışmamızda da tespit edilmiştir.

Sökmen ve Boylu (2011), çalışmada iş ortamında erkeklerin kadınlara nazaran örgütsel vatandaşlık tutum ve davranışlarını daha fazla yansıttığı bulgusuna ulaşmıştır. Çalışmamızda kadınların yönetici olma arzusu ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında bir ilişki bulgusuna ulaşamamasının sebebinin kadın çalışanların daha az örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri olabilecektir.

Gürbüz ve Yüksel (2008), çalışmasında çalışma ortamında duygusal zekanın, iş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Kadınların duygusal zekalarının erkeklere nazaran daha yüksek düzeyde olduğu bulgusuna ulaşılsa da duygusal zeka ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Duygusal yönleri nedeniyle yönetici pozisyonlarından uzak durulmasının örgütsel vatandaşlık davranışını etkilemediğini tespit ettiğimiz çalışmamızla benzer sonuçlar karşımıza çıkmaktadır.

Küresel çapta karşımıza çıkan yeni çalışma modeli olan uzaktan çalışma yönteminin ülkemizde çeşitli iş kollarında uygulanması ile evlerine daha çok vakit ayırması gereken kadınların çalışmalarına da imkân sağlanabilecektir. Böylelikle kaybolan iş gücü ekonomiye kazandırılacak ve ciddi bir mal veya hizmet üretimi katkısı olabilecektir.





10. Öneriler

- Çalışma, bir özel bankada çalışan kadınlarla sınırlandırılmıştır. Bu sebeple elde edilen bulgular ilgili banka için geçerlidir. Bu hususta yapılacak çalışmalara yol göstereceğini düşündüğüm bu araştırma çeşitli finans kuruluşları ve farklı sektörlere yayıldığında daha kapsamlı bilgiler elde edilecektir.
- Ayrıca Hassas Taban Teorisi'nin çeşitli örgütsel kavramlarla ilişkilerinin ölçülmesi de önem arz etmektedir.
- 2019 yılında başlayan ve 2020 yılında zirve yapan Covid 19 salgını süreci tüm dünyada şirketleri uzaktan çalışma sistemi uygulanmasına mecbur bırakmıştır. Bu süreçten elde edilecek bulgularla kadınların iş yaşamının biçimi değiştirilebilir.
- Uzaktan çalışma sistemi ile birlikte kadınlar iş hayatında kendilerine daha çok yer bulabilecektir.





Kaynakça

- Allison, B. J., Voss, R. S. ve Dryer, S. (2001) "Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behavior" **Journal of Education for Business**, 76(5), 282-288
- Aven, F. F., Parker, B. ve McEvoy, G.M., (1993), Gender and Attitudinal Commitment to Organizations: A metaanalysis, **Journal of Business Research**, 26, 63-73.
- Aytaç, S., Sevüktekin, M., & Işığışık, Ö. (2002), Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği (No. 219), **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu**.
- Basım, H. N., & Şeşen, H. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 61(4), 83-102.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983), Job Satisfaction and The Good Soldier: The Relationship Between Affect And Employee "Citizenship", **Academy Of Management Journal**, 26(4), 587-595.
- Benshina, K. (2019), Sensitive Base Theory in Women Career Management, **The International New Issues in Social Sciences**, 7(1), 97-108.
- Canal, B. (2018), "Kadınların Kariyer Yönetiminde Hassas Taban Teorisi: Kastamonu İlinde Bir Uygulama", **The International New Issues in Social Sciences**, 6(1), 7-16.
- Ertürk, E. (2014), Sosyal Mübadele Teorisi Bağlamında Güç Mesafesi ve Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi (Doktora Tezi), **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**
- Fidan, F., & İşçi, O. (2004). Çalışan Kadın Aslında Çalışmak İstemiyor mu? Zorunluluk mu? Gerekliklik mi? **Yeditepe Üniversitesi, Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma Sempozyum Bildirileri**, 1, 33-41.
- Güleç, M. (2015), "Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Vatandaşlığa Etkileri Kuşadası 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama Etkileri", Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes



Hassas Taban Teorisi ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Finans Sektöründe Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma

(ss. 23-44) Ali Çilesiz



Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Gürbüz, S., Yüksel, M. (2008), “Çalışma Ortamında Duygusal Zeka: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 9(2), 174-190.
- Kalkın, G., Erdem, H., ve Tikici, M. (2015), Cam Tavan Algısı ile Örgütsel Vatandaşlık İlişkisi: Yükseköğrenim Kurumlarında Görev Yapan Kadın Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma, **Akademik Araştırmalar Ve Çalışmalar Dergisi**, 7(13), 125-144.
- Küçük, O. (2016), **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Küçük O., (2020) (Editör ve Yazar) İşletmecilik, Lojistik ve Toplam Kalite Yönetimi Alanında Teoriler ve Bilimsel Araştırma Ölçekleri, (İçinde O. Küçük, 1. Kısım 3. Bölüm: Kadın Kariyerinde Hassas Taban Teorisi ve Kadın Kariyerinde Hassas Taban Teorisi Ölçeği, ss. 30-35.) Sonçağ Yayıncılık, Ankara.
- Küçük, O., Küçük, N., Dilek, S. & Hacısalihoğlu, G. H. (2018), Kadınların Kariyer Yönetiminde Hassas Taban Teorisi: Bir Araştırma, **Uluslararası Kadın Araştırmalarında Yeni Ufuklar Konferansı (IWSC)**, Sakarya Üniversitesi, 8-9 Mayıs, s. 75.
- Küçük, O., vd. (2019) “Kadın Kariyer Yönetiminde Yeni Bir Teori: Hassas Taban Teorisi”, **Uluslararası Erciyes Bilimsel Araştırmalar Kongresi**, 26-28 Nisan 2019.
- Loscocco, K.A., (1990), Reactions to blue-collar work: A comparison of women and men, **Work and Occupations**,17, 152-177.
- Mahmutoğlu, T. (2017), “İş Hayatında Cinsel Ayrımcılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri”, **Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2009). “Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik; Kadın Yöneticilerin İş ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları ve Bedelleri”, **Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi**, (s 35).
- Organ, D. W., Lingl, A. (1995), “Personality, Satisfaction, and Organizational



Hassas Taban Teorisi ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Finans Sektöründe Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma

(ss. 23-44) Ali Çilesiz



Citizenship Behavior”, **The Journal of Social Psychology**, 135(3), 339-350.

Ölçüm-Çetin, M. (2004), **Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Özyer, K., Orhan, U., Dönmez-Orhan, D. (2012), “Demografik Özelliklerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Boyutları ile İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 27(1), 181-204

Sezgin, F. (2005), Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar, **Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 25(1), 317-339.

Sökmen, A. ve Boylu, Y. (2011), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Cinsiyete Göre Farklılık Gösterir mi? Otel İşletmeleri Açısından Bir Değerlendirme, **Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 10(1), 147-163.

Tin, S. (2019), Kadın Kariyerinde Hassas Taban Teorisi: Kastamonu İlinde Bir Uygulama, **The International New Issues in Social Sciences**, 7(2), 161-180.

Uysal, D. (2020), Algılanan Örgütsel Destek ile Kadın Kariyerinde Hassas Taban Teorisinin İlişkisi, **The International New Issues in Social Sciences**, 8(2), 305-328.



TINI- SOS

The International New Issues In SOcial Sciences



Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisi

Duygu Uysal

Kastamonu Üniversitesi Doktora Öğrencisi

email:duuysal@gmail.com

orcid: 0000-0003-4708-817X

Year: 2021 Winter

Number: 9

Volume: 1

pp: 45-70

Makalenin Geliş Tarihi: 05/06/2020

Kabul Tarihi: 4/01/2021

Makalenin Türü: Araştırma makalesi

İntihal /Plagiarism: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş, telif devir belgesi ve intihal içermediğine ilişkin rapor ve gerekliyse Etik Kurulu Raporu sisteme yüklenmiştir. / This article was reviewed by at least two referees, a copyright transfer document and a report indicating that it does not contain plagiarism and, if necessary, the Ethics Committee Report were uploaded to the system.





Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisi

Duygu Uysal

Özet

Bu çalışmanın amacı kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimi üzerine etkisini belirlemektir. Bu bağlamda Çankırı ilinde bulunan kamu ve özel sektör işletmelerinde çalışan 313 katılımcı ile bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada "girişimcilik" risk almaktan çekinmeden kazanma ve üretme gayreti olarak ifade edilirken "kişilik" ise bireyin psikolojik, biyolojik ve kalıtsal özelliklerinin bütünü olarak tanımlanmıştır. Kişinin planladığı girişimi kurmak, işini büyütmek, farklı alanlarda yatırım yapmak için gösterdiği çaba ise girişimcilik eğilimini ifade etmektedir. Çalışmanın temel konusunu; girişimcinin sahip olduğu sosyal çevre, eğitimi, değer ve inançları doğrultusunda şekillenen ve girişimciyi toplumun diğer fertlerinden ayıran kişilik özelliklerinin "girişimcilik eğilimi" üzerine etkisi oluşturmaktadır. Araştırma verileri anket yöntemi ile toplanarak SPSS 22.0 programında analiz edilmiştir. Araştırmaya konu olan değişkenlerden kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimine etkisini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisinin olduğuna yönelik hipotez kısmen desteklenmiştir. Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından uyumluluk dışındaki her boyutun girişimcilik eğilimini pozitif yönde anlamlı bir biçimde etkilediği bulgulanmıştır. Elde edilen sonuçların literatürde girişimcilik eğilimini etkileyen faktörlerin belirlenmesi hususunda katkı sağlaması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, Girişimcilik Eğilimi, Kişilik Özellikleri, Beş Faktör Kişilik Özellikleri

The Effect of Personality Traits on Entrepreneurship Tendency

Abstract

The aim of this study is to determine the effect of personality traits on entrepreneurship tendency. In this context, a research was conducted with 313 participants working in public and private enterprises in Çankırı. In the research, "entrepreneurship" is expressed as an effort to gain and produce without risk, while "personality" is defined by taking the whole psychological, biological and hereditary characteristics of the individual. The effort of the person to establish the venture he planned, to grow his business, and to invest in different fields expresses the entrepreneurial tendency. The main subject of the study; The personality traits that are shaped in line with the social environment, education, values and beliefs of the





entrepreneur and distinguish the entrepreneur from the other members of the society have an effect on the “entrepreneurial tendency”. The research data were collected using the survey method and analyzed in SPSS 22.0 program. Simple linear regression analyzes were conducted to determine the effect of personality traits on entrepreneurship tendency, which is the subject of the research. According to the results of the analysis, the hypothesis that personality traits have a positive effect on entrepreneurship tendency is partially supported. It was found that all dimensions, except the compatibility of the sub-dimensions of personality traits, had a positive effect on entrepreneurship tendency. The results are expected to contribute to the determination of the factors that affect entrepreneurship tendency in the literature.

Keywords: Entrepreneurship, Entrepreneurship Tendency, Personality Traits, Five Factor Personality Traits

1. Giriş

Girişimciler yeni işler kuran ve para kazanma arzusu ile ekonominin gelişimine katkı sağlayan bireyler olarak tanımlanmaktadır. İnsan unsurunun girişimciliğin merkezinde yer aldığı düşünüldüğünde konuyla ilgilenen araştırmacıların girişimcinin psikolojik özelliklerini incelemeye başlaması şaşırtıcı değildir. Literatürde girişimciler ile girişimci olmayanları ayıran kişisel farklılıklar ve girişimcilerin kişilik özelliklerini ortaya çıkarma çabaları kısmen başarılı olmuşken girişimcilikte psikolojik faktörlerin rolü belirsizliğini korumaktadır (Antoncic, Kregar, Singh ve DeNoble, 2015).

Girişimci kişilik üzerine yapılan geçmiş araştırmalar girişimin ortaya çıkış sürecinde girişimciyi etkileyen tek faktörün başarı motivasyonu olduğunu savunmaktaydı (Shaver ve Scott, 1991; Chell, 1985; Mitchell vd., 2002). Hatta Hatten (1997) kişilik özelliklerinin girişimcilik başarısını tahmin etmede yeterli olamayacağını iddia etmiştir. Ancak beş faktör kişilik özellikleri yaklaşımı (Goldberg, 1981) girişimciler ve girişimci olmayan bireyler arasındaki kişilik farklılıklarını keşfetmeyi amaçlayan araştırmacılar için umut verici bir temel oluşturmaktadır (Antoncic vd., 2015). Bu bağlamda bu araştırmada beş faktör kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimine etkisini belirlemek amaçlanmıştır.

2. Teorik Çerçeve

Kişilik Kavramı

Kişilik kavramı Latince “persona” kelimesinden gelmektedir. Bu kavram bireyin fiziksel ve sosyal ortamıyla etkileşme tarzını tanımlayan, duygu,





düşünce ve davranışlarının farklılaşması olarak karşımıza çıkmaktadır (Yıldız, vd. 2012). Benzer bir tanımla kişilik; bireysel farklılığa dayanan duyguların, düşüncelerin, becerilerin, yeteneklerin, alışkanlıkların oluşturduğu işlevsel bir bütünü ifade etmektedir (Yurtsever, 2009). Allport'a göre ise kişilik; insanın çevresine has ve farklı bir şekilde uyumunu sağlayan psikolojik ve fiziksel sistemlerin bir bütünüdür (Ulu ve Bulut, 2017). İç ve dış uyarıcıların etkisi altında olan kişilik, bireyin sahip olduğu psikolojik, biyolojik ve kalıtsal tüm özelliklerini ve davranışlarını içine alan bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Yelboğa, 2006). Yüzyıllardır ilgi görmesine rağmen bilimsel olarak 1930'lu yıllarda psikoloji alanında kişilik psikolojisi olarak ayrı bir bilimsel dal haline gelmesi kişilik kavramına olan ilgiyi artırmıştır (Mc Adams, 1997).

Tanımların da ortaya koyduğu şekilde kişilik insanın doğuştan gelen özelliklerinin yanı sıra içinde yaşadığı sosyal çevrenin öğretisini de kapsamaktadır. Bu durumda kişilik yalnızca bireyin kendine has özellikleri değil toplumdan kazanılan ortak özellikleri de kapsamaktadır (Tınar, 1999).

Literatürde kişilik kavramına dair tanımlar incelendiğinde her birinde dikkat çeken bir takım temel özellikler olduğu görülmektedir. Bunlar; kavramın bütünsel olması, sosyal becerilerin toplamını ifade etmesi, birey eğilimlerinin çevreye uyumlu hale gelmesi, hem doğuştan gelmesi hem de sonradan kazanılması şeklinde sıralamak mümkündür (Yurtsever, 2009). Ayrıca literatürde pek çok kişilik tanımı bulunmakla birlikte kişilik değişkenlerini ortaya koyan da birbirinden farklı kişilik ölçekleri bulunmaktadır. Hough ve Öneş (2001), ortaya koydukları modelleme ile bu ölçeklerden bir kısmının aynı isimler altında farklı boyutları ölçerken, bir kısmının ise farklı isimler altında aynı boyutu ele aldıklarını öne sürmüşlerdir (Yelboğa, 2006). Norman (1963) tarafından ortaya koyulan beş faktör kişilik özellikleri ise bireysel farklılıkları temsil etmesi bakımından baskın bir yaklaşımdır. "Big Five" olarak adlandırılan bu yaklaşımın "duygusal denge", "dışadönüklük", "uyumluluk", "sorumluluk" ve "deneyime açıklık" faktörleri ile kişilik özelliklerinin çoğunu tanımladığı ileri sürülmektedir (Roccas, Sagiv, Schwartz ve Knafo, 2002).

Duygusal Denge: Bireyin strese dayanıklılığını ölçen bu özellik, duygusal yönden olumlu olan kişilerin sakin ve kendinden emin tavırlar sergilemesini ifade eder (Erdem, vd, 2015). Duygusal dengesizliğe sahip kişiler ise duygusal istikrarsızlık, utanç, suçluluk, endişe, karamsarlık ve kendine





güvensizlik yaşama eğilimindedir (Zhang, 2002).

Dışadönüklük: Kişiliğin bu boyutu bireyin sıcakkanlı, cana yakın ve sosyal olma durumunu ifade eder. Bu özellik bünyesinde atılganlık, heyecanlılık, girişken ve iddialı olmak gibi olumlu duyguları barındırır (Horzum, vd., 2017).

Uyumluluk: Bir diğer ifade ile geçimlilik ya da yumuşak başlılık özelliğidir. İş birliğine inanan, samimi, alçak gönüllü ve ihtiyatlı olmayı ifade eder (Yelboğa, 2006). Söz konusu özellik daha çok kişiler arası ilişkiler açısından önemli olup, yumuşak başlı olarak nitelendirilen kişiler diğer bireylere karşı sıcak sosyal ve güvenilir kimseler olarak değerlendirilir (Horzum, vd., 2017).

Sorumluluk: Sistemli, hırslı, azimli, titiz ve başarı yöneliminde olma durumlarını ifade etmektedir (Zhang, 2002). Sorumluluk sahibi olarak ifade edilen bireyler özdenetim yapabilen ve bu denetimleri neticesinde planlı ve özverili çalışma sergileyen kişiler olarak tanımlanmaktadır (Horzum, vd., 2017). Bu kişilik özelliğini taşıyan bireyler sahip oldukları özdenetim ve sistemli çalışma sayesinde başarı eğilimleri daha yüksek olarak kendilerini göstermektedir.

Deneyime Açıklık: Duygularının daha çok farkında ve meraklı olan bireyleri kapsamaktadır (Deniz ve Erciş, 2008). Zeki olma ve geniş düşünebilme özellikleri vardır ve ayrıca hayal gücü kuvvetli kişilerdir (Erdem, vd, 2015). Bu özellik ile bireylerin yeniliklere ve diğer fertlerin fikir ve düşüncelerine verdikleri tepkiye vurgu yapılmaktadır.

Zel (2001) tarafından "Big Five Factor" olarak ifade edilen bu ölçekler (Şencan, 2015), birçok örgütsel davranışı doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemektedir. Örneğin; Robbins ve Judge'ye (2013) göre duygusal olarak dışadönük ve kararlı kişilerin iş tatmini derecelerinin daha yüksek olduğu ve bu bireylerin geliştirilmiş lider davranışları sergiledikleri düşünülmektedir (Erdem, vd, 2015).

Girişimcilik

Girişimcilik kavramı, Fransız Cantillon tarafından kullanılan ve girişimci anlamına gelen "entreprendre" terimine dayanmaktadır. 1755'te Fransız Cantillon bu terimi, bir şey kazanma ve ekonomik parametrelerdeki belirsizliğe direnme arzusu olan ve bir şeyler üretip yaratma arzusu olan





kişiyi tanımlamak için kullanmıştır (Alsu, Karahan ve Gözek, 2016). Girişim ya da girişimcilik kavramlarının bugünkü anlamda kullanılması ve 19. yüzyıl ile birlikte iktisat literatürüne girişi ise kapitalist üretim tarzının egemen hale gelmesiyle ilişkilidir (Aytaç ve İlhan, 2007).

Girişimcilik, insanların kontrol ettikleri kaynaklara bakılmaksızın, yenilikler, riskler ve belirsizliklerin aktif olarak ele alınması yoluyla fırsatları takip etme, ihtiyaçları ve istekleri yerine getirme süreci olarak tanımlanmaktadır (Robbins ve Coulter, 1999). Bunun yanı sıra girişimcilik, işletmede mevcut olmayan yeni mal ve hizmetlerin örgütsel biçimlerini, pazarlarını, süreçlerini ve hammaddelerini elde etme fırsatlarının değerlendirilmesi ve araştırılması olarak da ifade edilmektedir (Scott, 2006: 9). Genel olarak girişimcilik, risk alma, fırsatları takip etme, gerçekleştirme ve inovasyon süreçlerine verilen isimdir (Çetindamar, 2002 Aktaran Yılmaz, 2013).

Girişimcilik ile ilgili tanımların ortak noktası genel olarak girişimcinin sergilediği davranışlar etrafında şekillenmiştir (Kartal, 2018). Yapılan araştırmalar girişimcilik eğiliminin risk alabilme, proaktiflik ve yaratıcılık olmak üzere 3 boyutunu ele almışlardır (Bektaş ve Köseoğlu, 2007). Bazı araştırmacılar özellikle "girişimcilik" kavramını, girişimci davranışlarını odak kabul ederek açıklamaya çalışmışlardır (Bektaş ve Köseoğlu, 2007). Bu düşüncenin yanı sıra bazı araştırmacılar tarafından kavram açıklanırken girişimci davranışları göz ardı edilerek yerine ekonomik değerler ön plana çıkarılmıştır (Serhateri ve Çoşkun, 2006).

Küresel ölçekli ekonomik modellerin artışı girişimcileri bu ölçeklere uygun olarak yatırım yapmaya sevk etmektedir. Yapılan tanımlar çerçevesinde girişimciler sahip oldukları kar elde etme dürtülerini tatmin edebilmek adına yatırımlarını daha geniş platformlara taşımaktadır. Söz konusu değişim girişim ve girişimcilik kavramının önemine dikkat çekmektedir. Söz konusu etkinin karşılıklı olduğu da açıktır. Bu yönüyle de girişimcilik ekonomik ve sosyal olmak üzere iki fonksiyona sahiptir. Bunlardan ilki istihdamın sağlanması, ekonomik büyüme ve yeni endüstrilerin kurulması gibi konuları kapsarken; ikincisi ise toplumsal yapıyı etkileme, yeni değerler ortaya koyma ve faydalı yeni icatlar gibi başlıkları konu edinmektedir (Bozkurt, vd., 2012). Bu çerçevede girişimciliğin önemi; yenilikçilik-icatçılık, yeni işletmelerin doğması-büyümesi ve yeni iş alanları yaratması alanlarında kendini gösterir (Balaban ve Özdemir, 2008).





Girişimcilik Eğilimi

Bird (1988) girişimciliği, girişimcilerin belirli bir hedefe ulaşmak için yoğun bir zihinsel enerji, dikkat ve zaman harcadığı aynı zamanda bu amaç için enerji ve sermayelerini ortaya koyduğu spesifik bir psikolojik eğilim olarak tanımlamaktadır. Bu da girişimciliğin niyet edilen ve tasarlanan bir davranış olduğunu ortaya koymaktadır (Timuroğlu ve Çakır, 2014). Bu kapsamda girişimcilik eğilimi, kişinin tasarladığı işi kurmak amacıyla gösterdiği çaba olarak tanımlanabilir (Şeşen ve Basım, 2012). Kişileri girişimci olmaya iten çok sayıda neden olabilir. Bunlardan bazıları; kendi işini yapma yönetme arzusu, başkalarının altında çalışmak istememek, işsizlik, para kazanma arzusu, var olan gelirden daha fazlasını kazanma isteği ve saygı görme isteği olarak karşımıza çıkmaktadır (Zimmerer ve Scarborough, 2005).

Girişimcilik eğilimi; girişimcinin işini büyütme, yeni pazarlara açılma, yeni ürün geliştirme ve yeni yatırımlar yapma konusundaki niyetini karşılamak için kullanılan bir kavramdır (Küçük, 2020: 83).

3. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimi üzerine etkisini belirlemektir.

4. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimi üzerine etkisi olup olmadığını belirlemek amacıyla araştırma verileri yüz yüze anket yöntemiyle toplanmıştır. Ölçeğin ilk bölümünü demografik bilgi formu oluşturmaktadır. Takip eden bölümde girişimcilik eğilimine yönelik sorular yöneltilmiştir. Son bölümde anketi yanıtlayan kişinin girişimcilik düzeyinin tespiti yönelik sorular bulunmaktadır. Son bölümde ise Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen “Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği” kullanılmıştır (Yıldız, 2018). Girişimcilik Eğilimi ölçeği olarak Küçük (2020) ‘den yararlanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması ve geçerlik güvenilirlik çalışmaları Lajunen ve Özkan (2005) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin 60 soruluk uzun formu çalışanların zaman sıkıntısı sebebiyle, 20 soruluk kısa formu ise yetersiz kalacağı düşüncesiyle tercih edilmemiş, literatürde sıklıkla kullanılan 44 soruluk ölçek kullanılmıştır. Kişilik özelliklerinin “dışa dönüklük” boyutu sekiz madde, “uyumluluk” boyutu dokuz madde, “sorumluluk” boyutu dokuz madde, “duygusal denge” boyutu sekiz madde ve “gelişime açıklık” boyutu on madde ile ölçülmektedir. Ölçekler 5’li likert



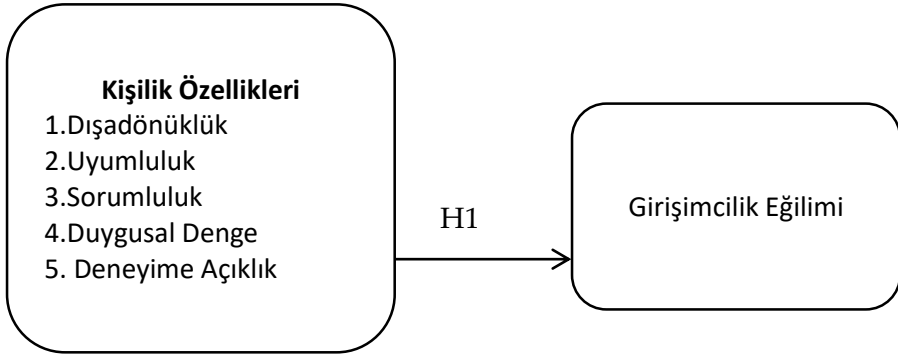


ölçeği olup; “kesinlikle katılmıyorum” ifadesinden “kesinlikle katılıyorum” (1’den 5’e) biçimindedir.

Araştırmanın ana kütesini Çankırı’da yaşayan kamu ve özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada tesadüfi olmayan örneklem yöntemlerinden yargısal örneklem yöntemi kullanılmıştır (Küçük, 2016). Bu kapsamda çalışma için 313 veriye ulaşılmıştır.

5. Araştırma Modeli

Araştırmada yer alan kişilik özellikleri, girişimcilik eğilimi ve girişimcilik düzeyi değişkenlerine dair oluşturulan model Şekil 1. de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

6. Araştırmanın Hipotezleri

Literatürde kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimi üzerine etkilerine dair çalışmalar bulunmaktadır. Bunlardan Derindağ (2019) kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimi üzerinde etkili olduğu ve hatta bu özelliklerin girişimleri geliştirme ve sürdürme üzerinde de belirleyici olduğunu çalışmasında belirtmiştir. Çiçeklioğlu ve Afşar (2017)’in çalışmasında ise kişilik özellikleri ve girişimcilik eğilimi arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulgulamıştır. Bunun yanında Aydemir (2019) da çalışmasında kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna varmıştır. Boz, Buluk, Aydıncaya ve Arslantaş (2016) yaptıkları çalışma ile kişiliğin duygusal denge dışındaki boyutlarında girişimciler ile çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar olduğunu, duygusal denge boyutunda ise fark bulunmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Göktaş ve Kazaferoğlu (2018) ise dış dönüklük dışındaki tüm kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimine pozitif





yönde etki ettiğini, dışa dönüklüğün ise negatif bir etkisi olduğunu bulmuştur.

Söz konusu araştırmalardan ve bulgulardan hareketle, kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak aşağıdaki hipotez ve alt hipotezler oluşturulmuştur.

H1: Kişilik özellikleri, girişimcilik eğilimini pozitif yönde anlamlı bir biçimde etkilemektedir.

H1a: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, girişimcilik eğilimini pozitif yönde anlamlı bir biçimde etkilemektedir.

H1b: Kişilik özelliklerinden uyumluluk, girişimcilik eğilimini pozitif yönde anlamlı bir biçimde etkilemektedir.

H1c: Kişilik özelliklerinden sorumluluk, girişimcilik eğilimini pozitif yönde anlamlı bir biçimde etkilemektedir.

H1d: Kişilik özelliklerinden duygusal denge, girişimcilik eğilimini pozitif yönde anlamlı bir biçimde etkilemektedir.

H1e: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık, girişimcilik eğilimini pozitif yönde anlamlı bir biçimde etkilemektedir.

7. Araştırma Bulguları

Araştırma kapsamında toplanan veriler SPSS ile analiz edilmiştir. Öncelikle frekans analizi ile demografik değişkenlere ilişkin değerler incelenmiş, ardından araştırmaya konu olan değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri yapılarak uygulanacak analizler belirlenmiştir. Ölçeklere dair faktör analizleri, güvenilirlik testleri, KMO değerleri ile varyans açıklama oranları test edilmiştir. Araştırmaya katılanlara ilişkin bulgular Tablo 1.'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

		Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	134	43.1
	Erkek	178	56.9
Medeni Durum	Bekar	149	39.3



Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisi

(ss. 45-70) Duygu Uysal



	Evli	152	60.7
Eğitim Durumu	Lise	37	11.8
	Ön Lisans	32	10.2
	Lisans	157	50.2
	Lisans üstü	87	27.8
Yaş	18-25	3	1.0
	26-30	44	14.1
	31-35	72	23.0
	36-40	80	25.6
	41-45	80	25.6
	46 ve üzeri	34	10.9
Meslekte kıdem	1-3 yıl	15	4.8
	4-6 yıl	65	20.8
	7-10 yıl	91	29.1
	10 yıl ve üzeri	142	45.4
Çalışılan Sektör	Kamu Sektörü	120	38.3
	Özel Sektör	193	61.7

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan bireylerin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde %43.1'inin kadın, %56.9'unun ise erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarının dağılımına bakılacak olursa %11.8'sinin lise mezunu, %10.2'sinin ön lisans, %50.2'inin lisans ve %27.8'inin yüksek lisans ve üzeri eğitim seviyesine sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların %38.3'ü kamu sektöründe çalışırken %61.7'si özel sektörde çalışmaktadır. Meslekte çalışma süreleri dikkate alındığında %1.7'sinin 1 yıldan az, %32.9'unun 1-5 yıldır, %30.9'unun 6-10 yıldır, %23.6'sının 11-15 yıldır ve %11'inin 16 yıl ve üzeri bir zamandır çalıştıkları görülmektedir.

Araştırmaya konu olan değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistik bulguları Tablo 2.'de yer almaktadır.





Tablo 2. Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri

	N	Min.	Maks.	\bar{X}	S	Çarpıklık	Basıklık
Girişimcilik Eğilimi	313	1.81	5.00	3,8217	0,7414	-0,390	-0,245
Kişilik Özellikleri							
Dışa Dönüklük	313	1.38	5.00	3,4553	0,6553	-0,176	-0,061
Uyumluluk	313	2.56	4.89	3,7831	0,4213	-0,110	0,117
Sorumluluk	313	3.00	4.78	4,0745	0,3628	-0,555	-0,199
Duygusal Denge	313	1.50	4.00	2,5679	0,4118	-0,033	0,122
Deneyime Açıklık	313	2.30	5.00	4,0971	0,5075	-0,390	-0,337

Değişkenlere dair tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında değiştiği gözlemlenmektedir. Çarpıklık ve basıklık katsayısı -1,5 ile +1,5 arasında olan verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilebilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu da verilerin analizi için parametrik testlerin kullanılabilceği anlamına gelmektedir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliğini tespit etmek için “varimax” döndürme tekniği ile açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Örneklem büyüklüğü için KMO değerlerine, maddeler arası korelasyonun faktör analizine uygunluğu için de Barlett değerlerine bakılmıştır. KMO değerinin alt sınırı 0.50 olması beklenmekte, 0.80 ve üzerindeki KMO değerleri ise “mükemmel” olarak yorumlanmaktadır (Küçük, 2016: 229).





Tablo 3. Girişimcilik Eğilimi Ölçeği Faktör Yapısı

Faktör ve Değişkenler	Faktör Yüğü	Varyans Açıklama Oranı	Cronbach' s Alpha	KMO Değeri
Yeni yatırımlar yapacağım.	,699	%53,182	,899	,888
İşimi büyütme/kurumsallaşmak istiyorum.	,859			
Pazar payımızı artırmayı planlıyorum.	,843			
Yeni ürün/marka geliştirmek istiyorum.	,839			
Yeni pazarlara girmek istiyorum.	,677			
Ortaklaşa yatırımlar planlıyorum.	,649			
Yurt içi veya yurt dışı fuarlara katılıyorum.	,659			
Uluslararası gelişmeleri takip ediyorum.	,600			
Fırsatlardan yararlanmak istiyorum.	,815			
Mevcut durumla yetinmek istemiyorum.	,707			
Sürekli olarak işini geliştiren girişimcilerin başarılı olacağını değerlendiriyorum.	,610			

Girişimcilik eğilimi ölçeğinin yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda öz değeri 1'den büyük tek faktör altında toplandığı görülmüştür. Bu faktör toplam varyansın %53'ünü açıklamaktadır. Girişimcilik eğilimi ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0,899 bulunmuştur. Cronbach's Alpha katsayısının $0,80 \leq \alpha < 1,00$ aralığında olması, ölçeğin





güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir (Küçük, 2015: 232).

Tablo 4. Kişilik Özellikleri Ölçeği Faktör Yapısı

Faktör ve Değişkenler		Faktör Yükleri	Varyans Açıklama Oranı	Cronbach's Alpha	KMO Değeri
Dışa dönüklük	Konuşkan	,827	%15,308	,879	,880
	Ketum	,756			
	Enerji Dolu	,817			
	Heyecanlı	,611			
	Sessiz	,838			
	Atılgan	,769			
	Utangaç-Çekingen	,517			
	Sosyal	,792			
Uyumluluk	Başkalarının hatasını bulmaya eğilimli	,589	%11,280	,763	,773
	Yardımsever	,635			
	Kavgacı	,698			
	Affedici	,548			
	Genellikle Güvenen	,540			
	Soğuk ve Mesafeli	,531			
	Saygılı, nazik	,616			
	Bazen kaba	,538			
	Başkalarıyla işbirliği yapmayı seven	,521			
Sorumluluk	Titiz çalışan	,668	%9,849	,724	,835
	Bazen dikkatsiz	,624			



Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisi

(ss. 45-70) Duygu Uysal



	Güvenilir bir çalışan	,657			
	Dağınık olmaya eğilimli	,612			
	Tembelliğe eğilimli	,557			
	Azimli	,769			
	İşleri verimli yapan	,674			
	Planlar yapan ve onlara uyan	,619			
	Dikkati kolay dağılan	,610			
Duygusal Denge	Bunalımlı/Melankolik	,745	%9,501	,787	,799
	Stresle baş edebilen	,630			
	Gergin olabilen	,639			
	Endişeli	,664			
	Duygusal olarak dengeli	,670			
	Dakikası dakikasına uymayan	,645			
	Gergin durumlarda sakin kalabilen	,534			
	Kolay sinirlenen	,578			
Deneyime Açıklık	Orijinal fikirler üreten	,540	%8,108	,849	,881
	Meraklı	,532			
	Zeki	,589			
	Hayal gücü yüksek	,556			
	Yaratıcı	,553			
	Sanata estetiğe önem veren	,773			





	Rutin işleri tercih eden	,565			
	Fikir üreten	,675			
	Sanatla ilgisi az	,832			
	Sanat müzik ve edebiyatla ilgili	,804			

Tablo 4’de öz değeri 1’in üzerinde olan 5 faktör olduğu görülmektedir. İlk faktör olan dışa dönüklük toplam varyansın %15,308 ini, ikinci faktör olan uyumluluk %11,280 ini, üçüncü faktör olan sorumluluk %9,849 ‘unu, dördüncü boyut olan duygusal denge %9,501 ini ve beşinci ve son faktör olan deneyime açıklık toplam varyansın %8,108’ini açıklamaktadır. Faktörlere ait güvenilirlik analizi sonuçlarına göre Cronbach’ Alpha katsayılarının 0,70 den yüksek olduğu görülmektedir. Bu da ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir (Küçük, 2015: 232).

Kişilik özelliklerinin alt boyutlarının girişimcilik eğilimi üzerine etkisini belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır.

Çoklu regresyon analizi öncesinde otokorelasyon probleminin olup olmadığı Durbin-Watson değeri incelenerek belirlenmektedir. Tablo 5’de yer alan D-W değerinin 0 ile 4 arasında 2’ye yakın bir değerde olması beklenmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu değer 1,5 olması sebebiyle otokorelasyon problemi olmadığı görülmüştür.

Hipotez Testleri

Bu bölümde araştırmaya konu olan değişkenlerden kişilik özelliklerinin ve alt boyutlarının girişimcilik eğilimine etkisini belirlemek amacıyla uygulanan çoklu regresyon analizi ve sonucu yer almaktadır.

Çoklu regresyon analizinin Tablo 5’de verilen sonuçlarına göre, kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ($B=0,276$; $p<0,05$), sorumluluk ($B=0,397$; $p<0,05$) duygusal denge (uyumluluk) ve deneyime açıklık ($B=0,338$; $p<0,05$) girişimcilik eğilimini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.





Tablo 5. Kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimine etkisine dair çoklu regresyon analizi sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	t	p
Girişimcilik Eğilimi	Dışa Dönüklük	0,276	0,063	4,384	0,000
	Uyumluluk	-0,228	0,111	-2,057	0,041
	Sorumluluk	0,397	0,149	2,674	0,008
	Duygusal Denge	0,223	0,099	2,251	0,025
	Deneyime Açıklık	0,338	0,094	3,601	0,000

R= 0,454 R²= 0,193 F= 15,906 p= <0.05 DW=1,547

Diğer taraftan uyumluluğun girişimcilik eğilimi üzerinde anlamlı ancak negatif yönde bir etkisi bulunduğu görülmektedir (B=-0,228). Ayrıca kişilik özelliklerinin alt boyutlarının girişimcilik eğilimini açıklayıcılığı %19,3'tür. Bu durumda H1a, H1c, H1d, H1e hipotezleri kabul edilirken H1b hipotezi reddedilmiştir. Bu kapsamda kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimi üzerine pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır hipotezi kısmen desteklenmiştir.

8. Sonuç

Araştırma Çankırı ilinde görev yapan kamu ve özel sektör çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın hipotezleri kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi olduğunu öngörmektedir. Yapılan çoklu regresyon analizleri sonucunda kişilik özelliklerinin alt boyutlarından dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklığın %95 güven düzeyinde pozitif yönde girişimcilik eğilimini etkilediği bulgulanmıştır. Ancak kişilik özelliklerinin alt boyutlarından duygusal denge (uyumluluk), girişimcilik eğilimini negatif yönde etkilemektedir.

Uyumluluk faktörü yüksek kişiler hoş görülür, yardımsever, samimi ve yumuşak başlı kişiler olarak ifade edilmektedir (Bono, Boles, Judge ve Lauver, 2002). Uyumluluk faktörü düşük kişiler ise kaba, sert, kavgacı, manipülatif, rekabetçi ve düşmanca tavırlar sergileyebilmektedir (Goldberg;





1990). Araştırma sonuçları neticesinde uyumluluk faktörü kişilik özelliklerini negatif yönde etkilemektedir. Girişimcilerin yüksek enerjileri ve başarılı olma konusundaki güçlü isteklilikleri kimi zaman girişimci için yıkıcı bir araca dönüşebilir. Bir yandan hevesli, istekli, uyumlu olabilen girişimciler diğer yandan düşüncesiz ve dürtüsel hareket ederek tam aksine uyumsuz olabilirler. Bu sebeple uyumluluk faktörü girişimcilik eğilimini negatif yönde etkileyebilir.

Girişimcilik ve kişilik arasındaki ilişkiyi araştıran pek çok çalışma deneyime açıklığın girişimcilik üzerindeki etkisini bulgulamıştır (Howard ve Howard, 1995; Akt, Mert, Barutçu ve Mert, 2017). Girişimciler yenilik yoluyla değer yaratmayı, fırsatları yakalamayı içerir (Hisrich, Peters ve Shepherd 2005). Deneyime açıklığın ise girişimciler için fırsatları yakalama sürecinde önemli bir faktör olduğu düşünülebilir. Girişimciler fırsatları takip ederek fikirleri karlı işlere dönüştüren bireylerdir. Bu bağlamda iş fırsatlarının tanınması yeni girişim yaratmada temel unsurlarından biri olarak kabul edilebilir. Dolayısıyla kişilerin deneyime açıklığı girişimcilik eğilimini pozitif yönde etkileyebilir. Sorumluluk sahibi kişiler verimli, bilinçli, planlı, sistematik ve pratik olma eğilimindedirler (Goldberg, 1990). Verdikleri kararların sorumluluklarını alan, orta dereceli risk grubuna dair kararları tercih eden, tekrarlayan rutin işlerden hoşlanmayan bu kişiler kararlarının sonuçları hakkındaki somut bilgi ile ilgilenirler (Antoncic, Bratkovic Kregar, Singh ve DeNoble, 2015). Girişimcilerin iyiyi yapma arzusu ile başarıma ihtiyaçları olduğu düşünülmektedir (McClelland, 1961). Bu özellikler göz önünde bulundurulduğunda başarı ihtiyacı sorumluluk sahibi kişilerin bir özelliği olarak görülebilir. Dolayısıyla kişilik özelliklerinden sorumluluğun girişimcilik eğilimini pozitif yönde etkilediği düşünülebilir.

Dışadönükler iddialı, cesur, enerjik kişiler olarak tanımlanmaktadır (John, 1990; Saucier, 1994). Aynı zamanda dışa dönükler neşeli ve iyimser olma eğilimindeki kişiler olarak değerlendirilirler. Girişimcilik eğilimindeki kişilerin de diğerlerine kıyasla daha iyimser kişiler olarak bulunduğu çalışmalardan hareketle (Özdemir ve Özgüner,2016) dışadönük kişilik özelliğinin girişimcilik eğilimini pozitif yönde etkilediği söylenebilir.

Kişilik özelliklerinden duygusal denge faktörü yüksek olan kişiler duygusal açıdan sakin, kendinden emin ve strese dayanıklı kişiler olarak tanımlanmaktadır (Erdem vd., 2015). Girişimcilerin ise strese dayanıklı, risk alabilen (Hewison ve Badger, 2006) ve kararlarında ısrarcı kendinden emin





(Hitt vd., 2005) kişiler olduğu bilinmektedir. Bu sebeple duygusal açıdan dengeli kişilerin girişimcilik eğiliminin yüksek olması beklenebilir.

9. Tartışma

Araştırma sonuçlarına göre kişilik özellikleri girişimcilik eğilimini pozitif yönde anlamlı bir biçimde kısmen etkilemektedir. Kişilik özelliklerinden uyumluluk dışındaki faktörlerin girişimcilik eğilimin pozitif yönde anlamlı bir biçimde etkilediği görülmüştür. Beş faktör arasında girişimcilik eğilimini diğerlerine kıyasla daha çok etkileyen faktörlerin “sorumluluk” ve “deneyime açıklık” olduğu dikkat çekmektedir.

Literatürdeki araştırmalar incelendiğinde Kazaferoğlu (2017), Şen ve Aslan (2017)'in çalışmalarında kişilik özellikleri faktörlerinden sorumluluğun girişimcilik eğilimini pozitif yönde etkilediğini bulmuştur. Benzer şekilde Howard ve Howard (1995) yüksek sorumluluğun girişimcinin karakteristik özelliği olabileceğini ifade etmiştir. Zhao ve Seibert (2006) ise sorumluluğun beş faktör kişilik özellikleri arasında girişimcilik ile en güçlü ilişkiye sahip olan özellik olduğu sonucuna varmıştır. Diğer yandan Göktaş ve Kazaferoğlu (2018)'nin üniversite öğrencileri ile yaptıkları araştırmaları ile kişilik özelliklerinden deneyime açıklık faktörü yüksek olan öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin de diğerlerine kıyasla yüksek olduğu sonucuna ulaşımlardır. Konaklıoğlu ve Kızanlıklılı (2011) da çalışmalarında benzer şekilde deneyime açık olanların diğerlerine nazaran daha fazla girişimcilik eğilimi gösterdiklerini bulmuşlardır. Beş faktör kişilik özelliklerinin sorumluluk ve deneyime açıklık yanında dışa dönüklük boyutunun da girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif yönde etkileri olduğu görülmektedir (Kazaferoğlu, 2017; Ören ve Biçkes, 2011; Özgüner, 2015). Elde edilen sonuçlar yukarıda bahsi geçen faktörler nezdinde paralellik göstermektedir. Ancak çalışmada duygusal denge boyutu girişimcilik eğilimini pozitif yönde etkilemekte, uyumluluk ise negatif yönde etkilemektedir. Aksine Sözcen ve Yılmaz (2019), Boz vd. (2016) duygusal dengesizliğin girişimcilik eğilimini negatif yönde etkilediğini bulgularken, Zhao, Seibert ve Lumpkin (2010), Envich ve Langford (2010) uyumlu kişilik özelliğinin girişimcilik eğilimini pozitif yönde etkilediğini bulgulamışlardır.

10. Öneriler

Araştırmanın girişimci olmayı düşünen kişilere, gelecekteki girişimcilik araştırmalarına yardımcı olacağı düşünüldükçe bazı öneriler verilebilir. Bu





bağlamda;

Girişimci olma niyeti olan kişilerin kişilik özelliklerini değerlendirerek girişim planlarını değerlendirmeleri,

Girişimcilik ile ilgili yeterli bilgi ve eğitime sahip olarak girişimcilik planı yapmaları;

Konuyla ilgilenen araştırmacıların girişimcilik eğilimini kişilik özellikleri yanında farklı psikolojik etmenler ile değerlendirmeleri;

Araştırmada kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimi üzerine doğrudan etkisi ölçülmüştür. Farklı değişkenlerle kişilik özelliklerin aracılığı ya da düzenleyiciliğinde değerlendirmelerin yapılması;

Araştırma zaman ve maddi sınırlılıklar sebebiyle Çankırı ilinde kamu ve özel sektörde çalışan katılımcılarla gerçekleştirilmiştir. Bu sebeple gelecekteki araştırmalar için daha spesifik örneklemelerin seçilerek yapılması önerilebilir.





KAYNAKÇA

- Alsu, E., Karahan, M., & Gozek, S. (2016). Determinants of the Entrepreneurship Trends of University Students (A Field Study for Gaziantep). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12), 2222-6990.
- Antonicic, B., Bratkovic Kregar, T., Singh, G., & DeNoble, A. F. (2015). The big five personality–entrepreneurship relationship: evidence from Slovenia, *Journal of Small Business Management*, 53(3), 819-841.
- Aydemir, Y. (2019). Üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinin kişilik özellikleri bakımından incelenmesi: Batman Üniversitesi öğrencileri üzerine bir araştırma (Master's thesis, Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Aytaç, Ö., İlhan S. (2007). Girişimcilik ve Girişimci Kültür: Sosyolojik Bir Perspektif", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, sayı 18.
- Balaban, Ö., Özdemir Y. (2008). "Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisi: Sakarya Üniversitesi İİBF Örneği", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 2015.
- Bektaş, Ç. ve Köseoğlu, M.A. (2007). "Aile İşletmecilik Kültürünün Girişimcilik Eğilimine Etkileri ve Bir Alan Araştırması", Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Karaman İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(13) :297-317.
- Bird, B. (1988). Implementing Entrepreneurial ideas: The Case for Intention. *The Academy of Management Review*, 3(13), 442-454.
- Bono, J.E., Boles, T.L., Judge, T.A., Lauver, K.J. (2002), "The Role of Personality in Task and Relationship Conflict", *Journal of Personality*, 70:3.
- Boz, M., Buluk, B., Aydınkaya, G., & Arslantaş, Y. (2016). Kişilik özellikleri ile girişimcilik eğilimi arasındaki ilişki: çanakkale örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(5), 1-10.
- Bozkurt, Ö., Kalkan, A., Koyuncu, O., Alparslan A. (2012). "Türkiye'de Girişimciliğin Gelişimi: Girişimciler Üzerine Nitel Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Ens. Dergisi*, 2012/1-15.





- Çeven, S. (2018). "Girişimci Sağlığı İle Girişimcilik Düzeyi ve Girişimcilik Eğilimi İlişkisi: Kastamonu'da Bir Ticaret Sektörü Uygulaması", *The International New Issues in Social Sciences*, 2018, 6-2.
- Chell, E. (1985), "Participation and Organisation: A Social Psychological Approach", London: MacMillan.
- Çiçeklioğlu, H., & Afşar, A. (2017). Girişimcilik Eğitimi Kurslarına Katılan Bireylerin Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimlerine Olan Etkilerinin İncelenmesi. *International Journal of Disciplines Economics and Administrative Sciences Studies*, 3(1), 1-16.
- Deniz, A., Erciş, A. (2008). Kişilik Özellikleri İle Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), ss. 302-330.
- Derindağ, Ö. F. (2018). Girişimcilik başarısını etkileyen unsurlar: kişilik özellikleri bağlamında bir analiz. *Uluslararası Yönetim Eğitim ve Ekonomik Perspektifler Dergisi*, 6(3), 1-12.
- Envick, B. R., ve Langford, M. (2000). The Five-Factor Model of Personality: Assessing Entrepreneurs and Managers. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 6(1), 6-17.
- Erdem, H., Deniz, M. ve Kalkın, G. (2015). "Kişilik Özelliklerinin ve Kontrol Odağının Psikolojik Sermaye Üzerine Etkisi: Yönetimin Denetim Fonksiyonuna İlişkin Bir Araştırma". 1. Uluslararası Uygulamalı Bilimler Kongresi, Sosyal Sermaye Bildiriler Kitabı, 762-770.
- Goldberg, L. R. (1981). "Language and Individual Differences: The Search For Universals in Personality Lexicons", *Review of Personality and Social Psychology*, Vol.1,141-165.
- Goldberg, L. R. (1990). "An Alternative 'Description of Personality' : The Big-Five Factor Structure", *Journal of Personality and Social Psychology* Vol. 59, No. 6, 1216-1229.
- Göktaş, P., & Kazaferoğlu, E. Kişilik Özellikleri İle Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişki: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Dergisi*, 5(1), 39-63.
- Hatten, T. S. (1997). "Small Business: Entrepreneurship and Beyond", USA:





Prentice-Hall, Inc.

- Hewinson, A. Badger, F. (2006), "Taking the Initiative: Nurse Intrapreneurs in the NHS," *NursingManagement-UK*, 13/3: 14-19
- Hisrich, R. D., Peters, M. P., Shepherd, D. A., "Entrepreneurship", International Edition, Sixth Edition, McGraw-Hill, New York, 2005.
- Hitt, M. A., Stewart B. ve Lyman W. P. (2005). *Management, International Edition*, New Jersey, Pearson Prentice-Hall.
- Horzum, M., Ayas, T. ve Padır, M. (2017). Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması. *Sakarya University Journal of Education*, 7(2): 398-408.
- Hough, L.M., & Ones, D.S. (2001). The structure, measurement, validity, and use of personality variables in industrial, work, and organizational psychology. In N. Anderson, D. S. Ones, H.K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- John, O. P., (1990). The 'Big Five' Factor Taxonomy: Dimensions of Personality in the Natural Language and Questionnaires. *Handbook of Personality: Theory and Research*, pp. 66-100.
- Kartal, Ö. (2018). "Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimi ile İlişkisi: Kastamonu Üniversitesi İİBF Örneği", *The International New Issues in Social Sciences*, 2018, 6-1.
- Kazaferoğlu, E. (2017). "Kişilik Özellikleri ile Girişimcilik Eğilimi İlişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi". Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Konaklıoğlu, E. & Kızanlıklılı, M.M. (2011). Üniversite Öğrencilerinin Proaktif Kişilik Özellikleri ile Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişki, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 72-92.
- Korkmaz, S. (2000). "Girişimcilik ve Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *H.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 18-1.
- Küçük, O. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ekin Kitabevi, Bursa.





- Küçük, O. (2016). *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Küçük, O. (2016). "Girişimci Sağlığı ile Girişimcilik Düzeyi ve Girişimcilik Eğilimi İlişkisi: TR90'da Bir Küçük Sanayi Sitesi Uygulaması", Uluslararası Katılımlı 16. Üretim Araştırmaları Sempozyumu İTÜ, İstanbul, ss. 819-823.
- Küçük O., (2020) (Editör ve Yazar) İşletmecilik, Lojistik ve Toplam Kalite Yönetimi Alanında Teoriler ve Bilimsel Araştırma Ölçekleri, (İçinde O. Küçük: İkinci Kısım İkinci Bölüm, Girişimcilik Eğilimi ve Girişimcilik Eğilimi Ölçeği, ss. 83-86.), Sonçağ Yayıncılık, Ankara.
- Lajunen, T. Özkan, T. (2005). Big Five Personality Traits As The Distal Predictors of Road Accident Involvement. (Ed: G. Underwood) *Traffic and Transport psychology*. (pp. 215-227) Oxford, England: Elsevier.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, NY: Van Nostrand.
- Mc Adams, D. P. (1997). "A Conceptual History of Personality Psychology, Academic Press.
- Mert, M., Barutçu, E., & Mert, E. (2017). Relationship Between Entrepreneurial Orientation And Personal Characteristics: A Case Study at Pamukkale university, Turkey. *European Scientific Journal*, 13(12), 132-143.
- Mitchell, R. K., Busenitz, L., Lant T., Mcdougall, P., Morse E.A., Smith, J.B. (2002). "Toward a Theory of Entrepreneurial Cognition: Rethinking the Side of Entrepreneurship", *Entrepreneurship Theory and Practice*: 93-104.
- Norman, W. T. (1963). Toward an Adequate Taxonomy of Personality Attributes: Replicated Factor Structure in Peer Nomination Personality Ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, ss. 574-583.
- Roccas, S., Sagiv, L., Schwartz, S. H., & Knafo, A. (2002). The big five personality factors and personal values. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(6), 789-801.
- Özdemir, A., & Özgüner, M. (2016). The effect of psychological capital on entrepreneurship: A study on university students *Psikolojik*





sermayenin girişimcilik eğilimine etkisi: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 5107-5121.

Özgüner, M. (2015). A Study On The Relationship Between Entrepreneurship Types And Personality Types. *Route Educational And Social Science Journal*, 2(1), 148-160.

Ören, K., & Biçkes, M. (2011). Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Potansiyeli Üzerindeki Etkileri (Nevşehir'deki Yüksek Öğrenim Öğrencileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma). *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 16(3).

Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013) "Örgütsel Davranış" (İ. Erdem, Dü., Ö. İ. Türetgen, ve G. Başbuğ, Çev.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık

Robbins, S., & Coulter, M. (1999). *Management*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Saucier, G. (1994). Mini-Markers: A brief version of Goldberg's unipolar Big-Five markers. *Journal of Personality Assessment*, 63(3), 506-516.

Scott, A. J. (2006). Entrepreneurship, innovation and industrial development: geography and the creative field revisited. *Small business economics*, 26(1), 1-24.

Serhateri A., Coşkun E. (2006). "Girişimcilikte Elektronik Ticaretin Önemi", Uluslararası Girişimcilik Kongresi, Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Yayınları:86.

Shaver K.G., Scott L.R. (1991). "Person, Process, Choice: The Psychology of New Venture Creation", Baylor University.

Sözcan, Z., & Yılmaz, T. (2019). Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisi: Sakaarya Üniversitesi Örneği. *Bilgi*, 21(1).

Şen, E. ve Aslan, İ. (2017). "Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisi", *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 4/15, 1847-1855.

Şeşen, H., Basım, H. N. (2012). "Demografik Faktörler ve Kişiliğin Girişimcilik Niyetine Etkisi: Spor Bilimleri Alanında Öğrenim Gören Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", *Ege Akademik Bakış*. 12, 21-28.





- Şencan, M. (2015). "Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve İşkolizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kamu Sektöründe Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma", *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2016, 5-3.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.), Boston: Allyn and Bacon.
- Tınar, M.Y. (1999). *Çalışma Yaşamı ve Kişilik*, Mercek Dergisi, Sayı 14, Mess Yayınları
- Timuroğlu, K. Çakır, S. (2014). 'Girişimcilerin Yeni Bir Girişim Yapma Niyetlerinin Risk Alma Eğilimi ile İlişkisi', *İİBF Dergisi*.
- Ulu, M., & Bulut, M. B. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özelliklerinin Hexaco İle Ölçülmesi. *bilimname*, 34(2).
- Yelboğa, A. (2006). "Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2): 196- 211.
- Yıldız, S., Boz, İ., Yıldırım, B. (2012). "Kişilik Tipi İle Olumlu Sosyal Davranış Arasındaki İlişki: Marmara Üniversitesi Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26-1.
- Yıldız, E. (2018). A Case Study on Relationships Between Psychological Capital, Personality and Organizational Commitment. *International Journal of Business Administration*, 9(2), 99.
- Yurtsever, H. (2009), "Kişilik Özelliklerinin Stres Düzeyine Etkisi Ve Stresle Başa Çıkma Yolları: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Zel, U. (2001), *Kişilik ve Liderlik*, Seçkin Kitabevi, Ankara
- Zhang, L. F. (2002). Thinking styles and the big five personality traits. *Educational psychology*, 22(1), 17-31.
- Zhao, H., Seibert, S. (2006). The Big Five Personality Dimensions And Entrepreneurial Status: A Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, 91 (2), 259-271
- Zhao, H., Seibert, S. E., ve Lumpkin, G. T. (2010). The Relationship of Personality to Entrepreneurial Intentions and Performance: A Meta-



Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisi

(ss. 45-70) Duygu Uysal



Analytic Review. Journal of Management, 36(2), 381-404.

Zimmerer, T.W. Scarborough, N.M. (2005), Essentials of Entrepreneurship and Small Business Management, 4th Edition, New Jersey, USA: Pearson Prentice Hall.



TINI- SOS

The International New Issues In Social Sciences



Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılıkta Taşra Sendromu İlişkisi
Merve Akıncı

Kastamonu Üniversitesi SBE Doktora Öğrencisi

email: makinci@kastamonu.edu.tr

orcid: 0000-0001-6529-9224

Year: 2021 Winter

Number: 9

Volume: 1

pp: 71-94

Makalenin Geliş Tarihi: 25/06/2019

Kabul Tarihi: 6/01/2021

Makalenin Türü: Araştırma makalesi

İntihal /Plagiarism: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş, telif devir belgesi ve intihal içermediğine ilişkin rapor ve gerekliyse Etik Kurulu Raporu sisteme yüklenmiştir. / This article was reviewed by at least two referees, a copyright transfer document and a report indicating that it does not contain plagiarism and, if necessary, the Ethics Committee Report were uploaded to the system.





Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılıkta Taşra Sendromu İlişkisi

Merve Akıncı

Özet

Örgütsel sessizlik kavramı, örgüt içerisinde bulunan çalışanların göstermiş olduğu, eylemsizlik tercihi ve örgüte her türlü katkısı esirgeme gibi olumsuz davranışlar bütünüdür. Örgütsel sessizlik tercihinde bulunan birey; davranışsal, bilişsel ya da duygusal olarak, örgüt çalışanlarına yönelik sergilediği uzak durma davranışı ile kendini güvende hissetmektedir. Aynı kuruluşa ait farklı birimlerde çalışanların, örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşması, “Örgütsel Bağlılıkta Taşra Sendromu” olarak nitelendirilmiştir.

Bu çalışmanın amacı, örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılıkta taşra sendromu arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Elde edilen veriler SPSS 23.0 programında analiz edilerek sonuçlar paylaşılmıştır.

Yapılan çalışmada örgütsel sessizlik davranışı; kabullenici sessizlik, korunma amaçlı sessizlik, koruma amaçlı sessizlik boyutları olarak üç, taşra sendromu ise; duygusal boyut, devam boyutu ve normatif boyut ve kıyaslama olmak üzere dört alt boyuta sahiptir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, örgütsel bağlılıkta taşra sendromu ile örgütsel sessizlik arasında bir ilişki gözlemlenmemiştir. Kadınların örgütsel sessizlik düzeylerinin erkeklere nazaran daha fazla olduğu desteklenmektedir. Örgütsel bağlılıkta taşra sendromu düzeyleri incelendiğinde ise araştırmaya katılan katılımcıların, düşüncülerini ifade etmekte kararsız oldukları sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Bağlılıkta Taşra Sendromu, Örgütsel Sessizlik

JELL Kodu: M12

The Relationship between Organizational Silence and Organizational Commitment with Outback Syndrome

Abstract

The concept of organizational silence is a whole negative behaviors that employees have shown that employees who within the organization. Individuals who prefer organizational silence; behavioral, cognitive or emotional behavior of employees to stay away, from the organization feels safe. The different units in the same organization employees, the differentiation of organizational commitment levels disorder in the provincial Organizational Commitment has been called “Outback Syndrome”.

The aim of this study is to reveal the relationship between organizational silence and outback syndrome in organizational commitment. The resulting data was analyzed





by SPSS 23.0 program results are shared.

Organizational Silence behavior; the three dimensions were acceptive silence, silence for protection, silence for protection, and outback Syndrome; emotional dimension, continuation dimension and normative dimension and comparison. According to the findings of the study, there is no relationship between outback syndrome and organizational silence in organizational commitment. It is supported that women's organizational silence levels are higher than men. When we examine the outback syndrome of respondents participated in the survey, it is concluded that they are hesitant to express his ideas.

Key Words: Organizational commitment, Organizational Silence, Outback Syndrome in Organizational Commitment

JELL Code: M12

1.Giriş

Örgütsel bağlılık kavramı, çalışanların buldukları örgüte yönelik hissettikleri bağın gücü olarak ele alınmaktadır. Zihinsel anlamda bazı değerlerin örgütle örtüşmesi, örgüt vizyonunun çalışanların hayata bakışını kuşatması, örgüte aidiyet hissi, bağımlılıktan öte bağlılıkla çalışmayı sürdürmeleri, kendilerini örgütte tutan başka değerlerin varlığı ve örgüte hizmet etme yönünde güçlü bir bağ kurulması olarak ifade edilmektedir. İşgörenlerin örgütle kendisini özdeşleştirmesi olarak da özetlenebilir (Küçük vd.,2018). Güven katsayısı yüksek örgütleri üstün kılan temel özellik, işbirliği ve örgütlenme yeteneği açısından kalifiyeli olmalarıdır (Demirel, 2008: 180). Örgütsel bağlılık; yüksek örgütsel bağlılık, ılımlı örgütsel bağlılık ve düşük örgütsel bağlılık düzeylerinde gerçekleşmektedir (Bayram,2005: 135-136). Düşük örgütsel bağlılıklara sahip örgüt yapılarında, sessizlik davranışı tercihi gibi taşra sendromunun yaşanma ihtimali de gerçekleşebilmektedir. Bu nedenle bir örgütün bütün birimlerinde aynı kariyer imkânlarının ve aynı bağlılık düzeyinin geçerliliğinin tespit edilmesi ve yaşanacak aksaklıkların göz önünde bulundurulması, yönetim mekanizmalarının stratejik kararlarına katkı sağlayacağı düşünülerek, bu çalışma ortaya konulmak istenmiştir.

Örgütsel bağlılık düzeylerinin merkez ve taşra birimleri açısından farklılaşması durumu, taşra sendromu teorisinin temelini oluşturmaktadır (Küçük vd.,2018). Bu teori örgütsel bağlılık davranışının bir entegrasyonu niteliğinde ortaya konulmuştur.





Bir örgütte örgütsel bağlılığı oluşturan unsurlar; Duygusal bağlılık, devamlı bağlılık ve normatif bağlılık olarak ele alınmaktadır. Duygusal bağlılık, çalışanların örgüt içindeki değerlerine, hedeflerine ve amaçlarına bağlı olarak, benimsedikleri oranda, hissettikleri bağlılık seviyesidir. Bu davranış, örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul edişi ifade eder. Aynı zamanda da, örgütün bir parçası olarak kalmayı istemektir. Devamlı bağlılık, çalışanın zorlayıcı sebeplerden ötürü örgütte kalması gerektiği düşüncesiyle oluşmaktadır. Örgütten ayrılması halinde daha az seçeneğinin olması, başka iş bulamaması, veyahut işi sevmekten daha ziyade, çalışanın emekliliğe yakın olması ve aile meseleleri vb. durumları idare etmeye yönelik olarak geliştirdiği bağlılık şeklidir. Normatif bağlılık ise, çalışanın minnettarlık duygusuna bağlı olarak örgütte kalmayı isteme davranışdır. Bu kişiler örgütte belli bir süre çalışmalarına karşılık, örgüte karşı borçları olduğu kanısındadırlar. Bu sınıflandırmalara bağlı olarak, çalışanlar kendilerini örgüte adama ve örgütle bütünleşme derecelerini yansıtmaktadırlar (Bayram,2005: 132-133).

Bu davranışların aksine örgütsel sessizlik davranışı, değişim gösterebilme yeteneğinde olan insanların, örgütsel açıdan her türlü katkısı esirgemesi ve buna bağlı olarak da eylemsizliği tercih etmesi durumudur. Bu davranış daha çok örgüt lehine bir eylemde bulunmaktan ziyade, duygusal, davranışsal ya da bilişsel olarak geri planda durmayı ifade etmektedir (Tutar, 2014: 351). Kuşkların mevcut olduğu bir ortamda örgütsel güven ve örgütsel bağlılıktan söz edebilmek de zorlaşmaktadır. Örgüt iklimini ölçmede kullanılan örgüt sağlığı, sağlık metaforu açısından bir kıstastır. Bu nedenle örgüt sağlığı ile örgüt psikolojisi arasında ilişki kurmak bir gerekliliktir (Tutar, 2014: 125-125). Bir örgütsel davranış tercihi olarak karşılaşılan uzak durma anlayışı, güvensizliklerin bir yolu olarak sergilenmektedir. Bireyler tedirgin olduklarında duygularını ve hatta kimliklerini dahi saklama eğilimine yönelebilmektedirler. Oysaki; müsterih olmak, işyerinde güven yaratmaya yönelik oluşturulan temel adım olarak ele alınmaktadır (Rosen, çev. Bulut, 1998: 97). Örgütsel sessizlik kavramı; çalışanların örgüt içerisinde sergilemiş olduğu olumsuz davranışlar bütünü olarak değerlendirilmiştir. Yalnız, örgüt içi etkileşimin olmadığı her durum örgütsel sessizlik davranışını ifade etmemektedir (Benli ve Cerev, 2017: 412-413). Sessizlik durumunun belirleyicileri incelendiğinde; iş görenin örgütsel bağlılık duygularından mahrum olması ve örgütsel vatandaşlık göstermemesinin yanı sıra kişi ile örgütü arasında psikolojik sözleşmenin





bulunmaması şeklinde sıralanabilir niteliktedir. Örgütsel sessizliğin birçok nedeni bulunmakla birlikte genel nedenleri analiz edildiğinde; iş görenlerin yöneticilerine güvenmemesi ve bu doğrultuda kendisi ile konuşmanın riskli görülmesi, ilişkilerinin bozulacağı korkusu ve dışlanma korkusu gibi tedirginlikleri içermektedir (Tutar, 2014: 352).

Örgütsel sessizlik davranışı üç şekilde gerçekleşmektedir. Bunlar: Kabullenici sessizlik, korunma amaçlı sessizlik, koruma amaçlı sessizlik şeklindedir (Tutar, 2014: 352). Rız olma durumuyla birlikte değerlendirilen kabullenici sessizlik davranışı, örgütlerdeki gelişmeler karşısında rıza göstermeye dayandırılmıştır. Kabullenici sessizlik; bilgi, görüş, fikir ve düşüncelerin ifade edilememesi olarak tanımlanır. İfade edilse dahi çalışanın bu davranışının altında, duruma dair herhangi bir farklılık sergilenemeyeceğine dair sarsılmaz bir inanç bulunmaktadır (Karacaoğlu ve Cingöz, 2008: 158). Kabullenici sessizlik, çalışan itaati olarak da yorumlanabilir niteliktedir. Çalışanın durumu sorgulamadan örgütsel şartları derinden kabul ederek, itaat davranışı sergilemesi, mevcut alternatiflerinin sınırlı farkındalığını ifade eder. Böylesi bir tutuma yönelik olarak, çalışanların hissettiği baskın duygular; sessizlik korku, öfke, sinizm, umutsuzluk ve çoğunlukla depresif hallerdir. İtaatkâr çalışanlar az ya da çok gönülsüzce sessizlik davranışı sergilediğinde, bilinçli olarak, farkında olmaksızın yaşanan durumları normal olarak kabul etmektedirler (Pinder ve Harlos, 2001: 349-350).

Korunma amaçlı sessizlik olarak ifade edilebilen savunmacı sessizlik davranışı ise, çalışanın dışsal tehditler karşısında kendini koruma amaçlı sergilediği, proaktif ve bilinçli bir davranıştır. Bu doğrultuda, çalışanlar özellikle potansiyel sorun ve konulara ilişkin bilgileri, üst kademelere taşımaktan rahatsızlık duyabilmektedir (Karacaoğlu ve Cingöz, 2008: 158). Koruma amaçlı sessizlik tipinde ise, çalışanların kendi menfaatlerini korumak amacıyla yaklaştığı ve çatışma ortamı oluşturmamak için de sessiz kalmayı tercih ettikleri bilinmektedir (Çiftçi, Meriç ve Meriç, 2015: 997). Sessizlik ya da konuşma davranışını tercih eden yaklaşımın temeli bireydir. Buna bağlı olarak çalışan güdülleri ön plana çıkarak, ilgisiz davranış ile kabullenici bir tavır alınmasına yol açmaktadır. Korunma amaçlı sessizlik davranışı, korku temeline de sahip olup ses ya da sessizliği farklı boyutlara çekme eğilimine de sahiptir. Koruma amaçlı sessizlik davranışı ise başkalarına yönelik ses ya da sessizlik davranışı olarak ortaya çıkmakla





birlikte, temelinde fedakârlık barındırmaktadır (Akan ve Oran, 2017:74). Sessizlik iklimi, örgütlerde konuşmanın işe yaramayacağı ya da tehlikeli olduğu düşüncesiyle oluşabilmektedir. Bu iklim, örgütte sıkça telaffuz edilen sorunlar karşısında, yönetimdeki geribildirimlerine bağlı olarak çalışanların duyduğu korku ve olumsuz inançlar doğrultusunda oluşmaktadır (Çiftçi, Meriç ve Meriç, 2015: 997). Çalışanların amirleri ve iş arkadaşları tarafından, olumsuz ve sıkıntılı biri olarak etiketlenme düşüncesinin varlığı çalışanları örgütsel sessizlik davranışına itebilmektedir (Yalçınsoy,2017: 7). Bu tercihte bireysel tutumlara yön veren başat rol ise, daha önce kişinin başından geçmiş olaylar ve deneyimlerdir (Eren, 1993: 92). Bireyin arzu ve ihtiyaçlarını belirleyen güdülerin kişisel olduğu bilinmekle birlikte zaman içerisinde kültür ve sosyal çevre etkileşimiyle yön değiştirebilmektedir. Birey arzu ve ihtiyaçlarına yönelik tatmin sağlayamadığı ölçüde, bir iç dengesizlik durumu ortaya çıkabilmektedir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2010: 170).

Bir diğer dengesizlik durumu ise; bir ülkenin bünyesindeki bölgeler ve hatta il düzeyinde kökeni ekonomik nedenlere bağlı olarak sosyal dengesizliklerin olması, büyük huzursuzlukları da beraberinde getirmektedir. Ülkenin yalnızca bazı bölgelerinin hareketlenip daha da zenginleşmesine rağmen, bazı yerlerin giderek sönükleşmesi gelişmiş yerler ile geri kalmış yerler arasındaki benzerlik düzeyini azaltacaktır. Böylelikle bu yerlerin birbirlerine gittikçe yabancılaşacaktır (Dinler, 1998: 132-133). Üniversitelerde de merkez ve taşra birimlerinin benzerlik düzeyleri arasında farklılaşmakta olduğu bilinen bir gerçektir. Bu farklılıklara bağlı olarak; engellenme ve sosyal etki, örgütsel ve yönetsel yapı, taşradaki görev kimliği ve göreve atfedilen önem, yükselme ve kariyer olanağı konusunda yaşanan aksaklıklar, monotonluk gibi çevresel faktörlerin aktif varlığı çalışanların iş tatminini de olumsuz etkilemektedir.

Üniversitelerin misyonuna bağlı olarak faaliyetler dizisine ulaşması konusunda, taşrada kurulan birimler açısından, yaşanan sıkıntılar akademisyenleri örgütsel bağlılıkta taşra sendromu eğilimine itebilmektedir.

İnsanoğlu her durumda, duygularının etkisi altında kalmaktadır. Olumlu duygular içinde olanların kendisine ve çevresine karşı tutum ve davranışı olumlu olduğu sürece, işe karşı tutumlarının da olumlu olması beklenmektedir (Tutar,2014:157). Örgütsel amaç ve değerlerin içselleştirilmesi ve buna bağlı olarak örgüte duyulan güçlü bağlılık, en etkili





güdü tarzlarından birisidir (Balay,2014:5). Sağlıksız örgüt ikliminin varlığı ise bireyleri olumsuz tutum ve davranışlara itmektedir. İmkân ve olanaklara uzaklık ve sosyal çevre nedeniyle engellenme hissinin oluşması, merkez kampüsünde gerçekleştirilen faaliyetlere aktif olarak katılmama nedeniyle her fırsatı değerlendirememesi, çalışma ortam ve koşullarının yetersizliği, kariyer olanağının yaratılmaması, çeşitli nedenlerle, akademik personelin, mesleki düzeyin gelişimini çevresel faktörlere bağlı olarak sağlayamamasına bağlı olarak olumsuzluklar yaşanabilecektir. Böylelikle bireylerde örgütsel sessizlik davranışının, örgütsel bağlılıkta taşra sendromuna itici bir faktör olarak algılanması ile bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

2. Teorik Çerçeve

Örgütsel davranış, çevre, örgüt, grup, birey gibi değişkenleri kapsayan özel bir ilgi alanı içinde gelişmektedir (Sökmen,2013: 3). Bu özel ilgi alanı doğrultusunda örgütsel bağlılık davranışı ise; çalışanların örgütte kalmak istemeleri doğrultusunda, çıkarı ve başarısı ile örgütün tüm etkinliğini benimsemesi durumudur. Aynı zamanda çalışanın örgüte karşı geliştirdiği sadakat tutumudur. Mensubu olduğu örgütün başarılı olabilmesi için ise gösterdiği ilgi düzeyidir (Bayram,2005: 125-128). Güven esaslı örgütsel bağlılık davranışı geliştirebilen örgütler, çalışanların yetenek, bilgi ve tecrübelerini örgütsel amaçları ile başarıya ulaştıracaklardır. Örgütsel bağlılık, taahhütleri yerine getirme ve kişisel sorumluluklarını üstlenme bağlamında, çalışanın özgüven geliştirmesine neden olacak temel yetkinliklerden biri olarak nitelendirilmektedir (Demirel, 2008: 180). Örgütsel bağlılığı sağlamak amacıyla gerçekleştirilen faaliyetler, sadece verimi artırma gayesine dayanmamaktadır. Aynı zamanda hayatının önemli bir kısmını belli bir örgütte geçiren çalışanın; kişilik, değer yargılar ve inanç durumunu hesaba katan bir yaklaşımı ele alması optimum çözüm olmaktadır (Bayram,2005:137). Çalışanlar, örgüte ne derece bağlıysa örgüt de o derecede güçlenecektir (Çetin, 2004: 90). Ancak örgütsel güvenin yaratılmadığı ortamlarda ise, hiçbir şey iyi işleyemez ve vizyon gerçekleşemez (Rosen, çev. Bulut, 1998: 97). Örgütsel bağlılık ve güven iklimine bağlı olarak örgütlerin enformasyon paylaşım düzeylerinde artış gözlenecektir. Bu nedenle kurum içindeki enformasyon paylaşım düzeyine bağlı olarak, çalışanların güven ilişkileri ve hesap verme eğilimi değişkenlik kazanmaktadır. Aynı zamanda bilgi paylaşımı, müsterih olunduğunu ve insanların sadece rakamlardan ibaret görülmediğini de ifade etmektedir





(Rosen, çev. Bulut, 1998:97). İnsana sadece insan olduğu için yapılan yatırımlar doğrultusunda, örgüte ve beraberinde örgütün içinde bulunduğu topluma katkılar sağlamak kaçınılmaz olacaktır (Bayram,2005: 137).

“Eğitimin çağdaş görevi toplum ve bireylerin sorunlarını çözmektir. Kişiler, insanca yaşama gereksinimini bugün her zamankinden daha fazla hissetmektedirler. Bu gereksinimin karşılanması bir yerde kaliteli eğitim kurumlarına sahip olmaktan geçer.” (Balay,2014:11).

Çalışanlar, örgütlerde yeteneklerini kullanacakları iş ortamı beklentisiyle birlikte, belirli ihtiyaçlar, istekler, arzular ve beceriler geliştireceklerdir (Balay,2014: 127). Çalışanların, fizyolojik bir güç olarak ele alınmasının yanı sıra, sosyal ve psikolojik özelliklere de sahip olduğu bilinmektedir. Bu sayede çalışanlar, klasik yaklaşımın öngörüsünün aksine çağdaş örgüt yapılanmalarında, sadece biyolojik bir mekanizma olarak ele alınmamaktadır. (Tutar, 2014:152). Bu nedenle çalışanların gerek psikolojik gerekse fizyolojik yapısı bir bütün içinde değerlendirilmeli, çalışma ortamına yönelik tatmini sağlanmalıdır. Aksi halde, bireyin ihtiyaçları tatminle sonuçlanmadığı durumlarda, örgütsel bağlılıkta taşra sendromu ve örgütsel sessizlik davranışı oluşabilmektedir.

Görece olarak daha az gelişmiş olan bölgelerde kurulan üniversite yerleşkelerinde çalışanların, merkez imkân ve olanaklarını aktif olarak kullanabilmesi daha güçtür veyahut sınırlı düzeyde gerçekleşebilmektedir. Merkezden kopuk ve imkansızlıklar içerisinde kurulan yerleşkelerin beklentileri karşılayamaması ve buna bağlı olarak davranışsal düzlemde çeşitli aksaklıkların yaşanması taşra sendromuna dayandırılabilir. Akademisyenlerin yaşayacağı her tatminsizlik, zayıf sosyal entegrasyon yaşamalarına da neden olmaktadır.

Dolayısıyla bir örgütün, örgütsel bağlılığı etkileyebilecek faktörlerin farkında olması önemli bir husustur (Bayram,2005: 134). Bu nedenle çalışanın psikolojik ihtiyaçlarının da giderilmesi ve tatmin edilmesi gerekmektedir (Sökmen, 2013:89). Bireyin yaşadığı bu tatminsizlik ve zayıf sosyal entegrasyon ve düşük örgütsel bağlılık, örgütsel sessizlik davranışını da beraberinde getirebilmektedir.

Sosyal yaşamda sükûtin altın olduğu düşünülse de, örgütlerde durum çok daha farklıdır. Çalışanların sessiz kalma davranışları eskiden bir uyum göstergesi olarak algılanmakta iken, günümüzde geri çekilmeye bağlı olarak





geliştirilen bir tepki davranışı olduğu bilinmektedir (Özdemir ve Uğur, 2013: 258). Örgütsel sessizlik ortamında yaşanan sorunlar nedeniyle, çalışanlar yeni düşünceler üretememekte ve gelişime açık bir tavır sergileyememektedir. Oysaki örgütlerin sürdürülebilir bir gelişim sergileyebilmesi için, çalışanların yeni düşünceler üretmesi ve örgüte katkıda bulunması gerekmektedir (Özdemir ve Uğur, 2013: 258). Örgütsel sessizliğin bulunduğu yapılarda, iletişim kopuklukları ve buna bağlı olarak da süreçler arası aksaklıklar ve eşzamanlı olarak giderilemeyen sorunlar yaşanarak, işleyişte yavaşlamalar olabilmektedir. Bu durum, örgütler için ciddi problemler yaratabileceğinden de, örgütsel sessizlik davranışı önem arz etmektedir (Akan ve Oran, 2017:73).

Uygun işleyen yapının mevcut olduğu örgütlerde, örgütsel sessizliğin yaşanmaması hali, istenen durumu temsil etmektedir. Örgüt yapısı içinde çalışanların böylesi tutumlara sahip olması ise, örgüt yapısının zarar görmesine neden olacaktır. Örgütler açısından başarı faktörü, çalışanlardan elde edilen verimlerin toplamını ifade etmektedir. Başarılı çalışanlar ise büyük çoğunlukla örgüt yapısı ile özdeşleşmiş çalışanları temsil etmektedir (Benli ve Cerev, 2017). Uyum", "özdeşleşme" ve "içselleştirme" aşamalarıyla tamamlanan bir süreç olarak yaklaşılan örgütsel bağlılık, çalışanların buldukları örgüte yönelik hissettikleri bağın derecesi olarak nitelendirilmektedir (Balay, 2014). Aynı kuruluşlara bağlı olarak merkez ve taşra birimlerinde çalışanların, örgütsel bağlılık düzeyleri de farklılaşmaktadır.

Örgütsel Bağlılık; işgörenlerin örgütle kendilerini özdeşleştirip zihinsel anlamda bazı değerlerin örtüşmesi, örgüt vizyonunun işgörenlerin hayata bakışını kuşatması ve bunun sonucunda kendilerini örgüte ait hissetmeleri, çalışmayı sürdürmelerini bağımlılıktan öte bağlılıkla açıklamaları, kendilerini orada tutan başka değerler olması ve örgüte hizmet etme yönünde güçlü bir bağ kurulması olarak ifade edilebilir (Küçük, 2020: 69).

Aynı kuruluşa ait farklı teşkilatlarda çalışanların, örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşması, "Örgütsel Bağlılıkta Taşra Sendromu" dur. (Küçük vd., 2018). Kişisel takdir ve rastlantılar dışında, eğitim sistemimizin geliştirilmesi çabalarına yönelik olarak, sistemin sürekli ve sürdürülebilir etkinliği, gelecekteki başarılı çalışmaların sürdürülebilirliği açısından son derece önemlidir (Balay, 2104: 13).





3. Amaç

Taşra sendromunun örgütsel sessizliğe dahil edilerek, içinde bulunduğu konum itibarıyla sorunlara ve yetersizliklere maruz kalan örgüt üyesinin, örgütsel sessizliği tercih edebileceği varsayımından hareketle; örgütsel bağlılıkta taşra sendromu ile örgütsel sessizlik ilişkisi ve farklılıklar tespit edilecektir.

4. Kapsam ve Metodoloji

Araştırma Karabük, Kastamonu, Bolu ve Eskişehir illerinde uygulanmıştır. Araştırmaya katılmak istemeyen veya ulaşılamayanlar hariç, tam sayım ile ana kütleye ulaşılmıştır (Küçük, 2016:94). Anakütleyi temsil eden bir örneklem grubuna ulaşılmaya çalışılmasına rağmen; isteksizlik, çekimserlik ve duyarsızlık vb. nedenlerle istenen geribildirim sağlanamamıştır. Bu nedenle araştırmaya katılmak isteyen 80 üniversite personeli değerlendirilmeye alınmıştır. Katılımcıların 80 kişi ile sınırlı kalması da çalışmanın en önemli kısıtını oluşturmaktadır. İnceleme grubuna yönelik olarak önceden hazırlanmış anket soruları aracılığıyla, örnekleme yöntemlerinden kasdi örnekleme yöntemi kullanılarak, online anket yöntemiyle veriler elde edilmiştir (Küçük, 2016: 68).

Bu çalışma, üniversite çalışanlarının örgütsel sessizlik ve taşra sendromu düzeylerinin farklı olup olmadığını tespit ederek, birlikte ilişkisini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda ölçme araçları olarak; Küçük (2018) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılıkta Taşra Sendromu Ölçeği ve Dyne, Ang ve Botero (2003) tarafından geliştirilen Örgütsel Sessizlik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekler 5'li likert (1- tamamen katılmıyorum, 5-Tamamen katılıyorum) kullanılarak oluşturulmuştur.

Örgütsel sessizlik ölçeği on beş ifadeden oluşmaktadır. Bunlar; kabullenici, korunma amaçlı ve koruma amaçlı olmak üzere üç alt boyuta sahiptir. Taşra sendromu ölçeği yirmi dokuz ifadeden oluşmaktadır. Taşra sendromu ölçeği ise; duygusal boyut, devam boyutu, normatif boyut ve kıyas olmak üzere dört alt boyuta sahiptir.

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 23.0 istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Güvenirlik ve geçerliği test edilen ölçek yardımıyla verilere ulaşılmıştır. Güvenilirlik analizi Alfa (α) Modeli (Cronbach Alpha Coefficient) ile hesaplanmıştır. Geçerlilik ise Kaiser- Meyer-Olkin (KMO)yöntemi ile analiz edilmiştir. Ayrıca önceden ortaya konulmuş

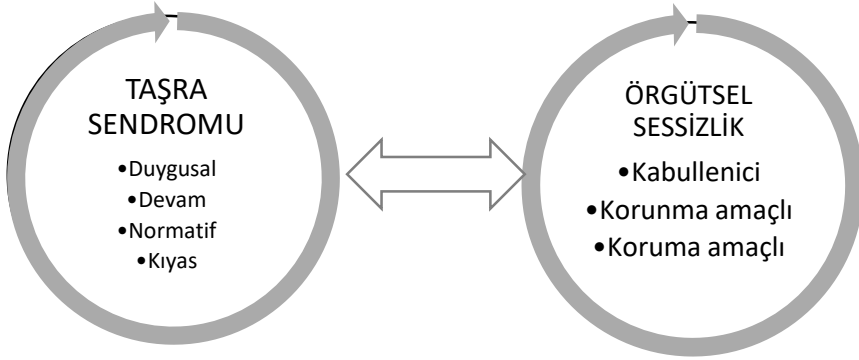




olan yapının doğrulanıp doğrulanmadığı da, doğrulayıcı faktör analizi yapılarak tespit edilmiştir (Küçük, 2016: 137-141). Örgütsel bağlılıkta taşra sendromu ile örgütsel sessizlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi olup olmadığı test edilerek, sessizlik davranışına bağlı olarak farklılıklar incelenmiştir.

5. Model

Araştırmanın amacına yönelik oluşturulan model, Şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2: Örgütsel Sessizlik ve Taşra Sendromu İlişkisi

Taşra sendromu dört alt boyuta sahiptir. Bunlar: Duygusal boyut, devam boyutu, normatif boyut ve kıyas boyutu olarak, Şekil 2’de belirtilmiştir. Duygusal boyut, işyerine ait olan bilgi ve paylaşımına yönelik konularda isteksizlik, inançsızlık gibi duygu ve düşünceleri içermektedir. Devam boyutu çalışanın daha çok örgütsel pozisyonunu korumaya yönelik olarak geliştirdiği, iş ortamına yönelik tutumları oluşturmaktadır. Normatif boyutta da işyerinde örgütsel kültüre yönelik genel davranış kalıpları ve tutumlar yer almaktadır. Kıyas boyutunda ise; merkez ve taşra çalışanlarının yaşadıkları farklılıklar ele alınmıştır.

Örgütsel sessizlik ise; kabullenici sessizlik, korunma amaçlı sessizlik ve koruma amaçlı sessizlik olmak üzere üç alt boyuta sahiptir.

6. Hipotezler

Demirel (2008), örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi çalışarak; örgüt ve yöneticiye olan güvenin duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığını olumlu etkilediği ve aralarında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki





olduğu sonucuna varmıştır.

Özdemir ve Uğur (2013), çalışanların örgütsel ses ve sessizlik algılamalarını değerlendirmişlerdir. Kamu çalışanlarının özel sektör çalışanlarından daha yüksek bir örgütsel sessizlik eğilimi içinde olduğunu tespit etmişlerdir.

Küçüközkan (2014), Sonuçlara göre kadınlar ve erkeklerin yaşadığı örgütsel bağlılıklar farklılaşmaktadır.

Tayfun vd. (2016), örgütsel sessizliğin hem örgütsel bağlılık hem de iş tatmini üzerinde olumsuz yönde bir etkisi olduğunu tespit etmişlerdir.

Akan ve Oran (2017), akademisyenlerin örgütsel sessizlik algılarını tespit etmişlerdir. Algılarının; cinsiyetlerine, medeni durumlarına ve üniversite türlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır.

Ağraş ve Genç (2018) örgütsel bağlılık ve tükenmişlik ilişkilerini incelemişlerdir. Takım liderlerinin duygusal ve normatif bağlılığının düşük, devam bağlılıklarının ise yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Takım liderlerinin belirli konularda tükenmişlik yaşadıklarını tespit etmişlerdir.

Küçük vd. (2018), “Örgütsel Bağlılıkta Taşra Sendromu Teorisi”ni ortaya koyarak; merkez ve taşra personeli arasındaki örgütsel bağlılık düzeyinin farklılaşmalarını tespit etmiştir. Duygusal ve normatif boyut açısından anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Normatif boyutta da merkezde çalışan personelin ortalaması taşrada çalışanlara göre daha yüksek olduğunu bulmuştur.

Doğan ve Güner (2019), öğretim elemanlarının kurumlarına bağlılık göstermelerini engelleyen faktörleri; kadro yetersizliği, fiziki ve sosyal imkân yetersizliği, ulaşım zorluğu, yaşanan çatışmalar ve gruplaşmalar olarak tespit etmişlerdir.

Literatürdeki bu çalışmaların varlığından hareketle, bu çalışmanın kapsamında aşağıdaki hipotezler test edilmek istenmiştir:

H₁: Taşra sendromu ile örgütsel sessizlik arasında ilişki vardır (Red).

H₂: Cinsiyete bağlı olarak örgütsel sessizlik düzeyleri farklılaşmaktadır (Kabul).

7. Analiz

Araştırma kapsamında, örgütsel bağlılıkta taşra sendromu ile örgütsel





sessizlik düzeyleri arasındaki farklılıklar ile ilişki düzeyi de ortaya konulacaktır. Çalışmada verilerin toplanmasına yönelik faydalanılan ölçeklerin güvenilirlik tespitinde bulunurken Cronbach's Alpha katsayısı, geçerlilik tespitinde bulunurken ise doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Örgütsel sessizlik ölçeği sigma değeri ,003 olduğundan verilerin normal dağılmadığı; taşra sendromu ölçeğinin sigma değeri ise ,200 ile sonuçlanarak normal dağıldığı gözlenmiştir.

7.1. Frekans Analizi

Cevaplayıcıların %77,8'inin çalıştığı kurumun memleketinde olmadığı görülmektedir. Kurumunda 5 yıldan az çalışanların sayısı, %42 ile çoğunluğu temsil etmektedir. Ardından %33,3 ile 5-10 yıl arası çalışma sergileyenler gelmektedir. Bunların %23,5'i birim dışında da der verebilir nitelikte iken %40,7'si görevlendirildiği bölüm dışında da ders verebilmektedir.

Tablo 1. Demografik özellikler

	Özellikler	Sayı	Yüzde		Özellikler	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	kadın	23	28,4	Medeni hal	evli	62	76,5
	erkek	58	71,6		bekar	19	23,5
Çalışma süresi	5 yıldan az	34	42	Çalışma şekli	Memleketimde çalışıyorum	18	22,2
	5-10 yıl	27	33,3		Memleketim değil	63	77,8
	10-15 yıl	10	12,3		Birim dışında	19	23,5
	15 yıl ve üzeri	10	12,3		Bölüm dışında	33	40,7
	Toplam	81	100		Toplam	81	100

7.2. Farklılık Analizi

Katılımcıların %28,4'ü kadınlardan, %71,6'i erkeklerden oluşmaktadır. Kadınların örgütsel sessizlik davranışına daha yatkın olduğu analiz sonucunda ortaya çıkmıştır.





Tablo 2. Mann-Whitney U Analiz Sonuçları

		N	Mean Rank	Mann-Whitney U	P
CİNSİYET	Kadın	23	48,43	473	,05
	Erkek	57	37,30		

7.3. Faktör Analizleri

Tablo 3'ten görüleceği üzere; faktör analizi sonuçlarında ortaya çıkan dört faktörün toplam varyansı açıklama oranı %52,321 olarak gözlenmiştir. İlk faktörün açıklama oranı 28,409, ilk iki faktörün açıklama oranı 39,501, ilk üç faktörün açıklama oranı, 46,525 iken 4 faktörün birden açıklama yükü 52,321'dir.

Her bir faktörün açıklama gücünü gösteren faktör yükü > 0,5 ve özdeğer >1 olarak bulunmuştur. Ayrıca Cronbach Alfa katsayısının ,820 olarak bulunmuş olması ölçeğin oldukça güvenilir olduğunun göstergesidir. (Küçük, 2016: 231-232). Bu nedenlerle ölçeğin analizde kullanılabileceğine karar verilmiştir.

Tablo 3. Taşra Sendromu Teorisine İlişkin Sonuçlar

Taşra Sendromuna İlişkin İfadeler	Faktör Yükü	Öz değer	Varyans Açıklama Oranı (%)	Cronbach Alfa	Ort.	KMO değeri
1.İşletmemizde ilgili olmadığım konularda öneri sunma konusunda isteksiz olduğum için sessizliği tercih ederim.	,580			,820	3,2278	
2.İşletmemizde çalışmam arkadaşlarımın doğru karar alılabileceklerine inandığım için fikirlerimi söylemem.	,084				2,8228	
3.İşletmemizdeki sorunların çözümüne ilişkin fikirlerimi çalışmam arkadaşlarımla paylaşmam.	,385				3,4684	
4.İşletme içinde fark yaratacak bir fikir ortaya koyabileceğime inanmadığım için, işletmemizde	,233				2,9747	





iyileşme (yenilik, düzelleme, ilerleme, kalkınma vb.) ile ilgili fikirlerimi ifade etmem.		3,146		
5.İşletmemizde işin gelişimini arttıracaklarını düşündüğümden, beni ilgilendirmeyen bir konuda fikrimi söylemem.	,719		52,321	3,1899
6.İşletmedeki geleceğime dair kaygılarım nedeniyle kendime ait yeni fikirlerimi söylemem.	,714			3,2278
7.Bana zarar vereceğinden endişelendiğim için, işimle ilgili bilgileri bir başkasıyla paylaşmam.	,781			3,1250
8.İşimle ilgili gerçekleri kendimi korumak için başkalarıyla paylaşmam.	,824			3,2250
9.Kendimi korumak için işletmemizin gelişimi ile ilgili fikirlerimi ifade etmem.	,424			3,4000
10.İşletmemizde korkutulduğum (cezalandırılma, işten çıkarılma, terfi edememe korkusu vb. gibi) için, sorunların çözümlerine ilişkin fikirlerimi ifade etmem.	,431			2,7500
11.İşletmemizdeki işbirliğini korumak için, gizli bilgileri başkalarıyla paylaşmam.	,465			2,9500
12.İşletmemizin yararına olduğu için, özel bilgileri başkalarıyla paylaşmam.	,487			2,8375
13.İşletmemizin sırlarını açıklamam için bana yapılan baskılara direnirim.	,356			2,5500
14.İşletmemize zarar verme ihtimali olan bilgileri açıklamayı	,283			2,7089



Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Başlılıkta Taşra Sendromu İlişkisi
(ss. 71-94) Merve Akıncı



reddederim.			
15.İşletmemiz adına kaygılarımdan dolayı, gizli bilgileri uygun bir şekilde muhafaza ederim.	,321		3,4810
16.Bir örgütten diğer bir örgüte atlamak bana bütünüyle etik dışı geliyor.	,617		2,1250
17.Sadâkatin önemli olduğuna inanıyorum. Bu yüzden burada kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak görüyorum.	,590		2,4250
18.Başka bir yerden daha iyi bir iş teklifi alsam bile, ayrılmanın doğru olduğunu düşünmüyorum.	,683		2,3000
19.Bir örgüte sadık kalmanın değerli olduğu bana öğretilmiştir.	,403		2,9500
20.İnsanların kariyerlerinin büyük kısmını tek bir örgütte geçirdiği günlerde işler daha iyiydi.	,615		2,5500
21.Bu örgütün merkezdeki biriminden taşradaki başka bir birimine geçmek istemem.	,368		3,8500
22.Bu örgütün merkez veya taşradaki başka bir biriminde çalışmak benim için birbirinden farklıdır.	,513		3,7848
23.Bu örgütün merkez veya Taşra birimlerinde çalışanların iş yükleri birbirinden farklıdır.	,399		4,0875
24.Taşra birimlerinde merkezdekine benzer sosyal kültürel olanaklar sözkonusu değildir.	,652		4,3250
25.Taşra birimlerinde çalışanlar	,604		4,2000





Örgütün merkezdeki bazı imkânlarından yararlanamamaktadır.				
26.Taşra birimlerinde çalışanları şanslı görmüyorum.	,636			3,3625
27.Taşra birimlerinde çalışanları şanssız görmüyorum.	,713			2,9241
28.Taşra birimlerinde çalışanlar da üst yönetime aynı kolaylıkla ulaşabilmektedir.	,714			3,0000
29.Taşra birimlerinde çalışanların dezavantajlı olduklarını düşünüyorum.	,463			3,4375

Tablo 4’te görüleceği üzere; faktör analizi sonuçlarında ortaya çıkan üç faktörün toplam varyansı açıklama oranı %64,709 olarak gözlenmiştir. İlk faktörün açıklama oranı 30,112, ilk iki faktörün açıklama oranı 54,358, ilk üç faktörün açıklama yükü ise 64,709’ dur. Her bir faktörün açıklama gücünü gösteren faktör yükü > 0,5 ve özdeğer >1 olarak bulunmuştur. Ayrıca Cronbach Alfa katsayısının ,821 olarak bulunmuş olması ölçeğin oldukça güvenilir olduğunun göstergesidir. (Küçük, 2016: 231-232). Bu nedenlerle ölçeğin analizde kullanılabilmesine karar verilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Sessizlik Faktör İfadelerine İlişkin Sonuçlar

Örgütsel Sessizliğe İlişkin İfadeler	Faktör Yükü	Öz değer	Varyans Açıklama Oranı (%)	Cronbach Alfa	Ort.	KMO değeri
1.İşletmemizde ilgili olmadığım konularda öneri sunma konusunda isteksiz olduğum için sessizliği tercih ederim.	,360			,821	3,0250	
2.İşletmemizde çalışma arkadaşlarımın doğru kararılınabileceklerine	,553				2,3625	





inandığımı için fikirlerimi söylemem.				
3.İşletmemizdeki sorunların çözümüne ilişkin fikirlerimi çalışma arkadaşlarımla paylaşmam.	,834		1,9500	
4.İşletme içinde fark yaratacak bir fikir ortaya koyabileceğime inanmadığım için,işletmemizde iyileşme (yenilik, düzelme, ilerleme, kalkınma vb.) ile ilgili fikirlerimi ifade etmem.	,848	64,709	1,8101	,758
5.İşletmemizde işin gelişimini arttıracığını düşündüğümden, beni ilgilendirmeyen bir konuda fikrimi söylemem.	,605	3,077	2,5316	
6.İşletmedeki geleceğime dair kaygılarım nedeniyle kendime ait yeni fikirlerimi söylemem.	,648		2,2785	
7.Bana zarar vereceğinden endişelendiğim için, işimle ilgili bilgileri bir başkasıyla paylaşmam.	,501		2,9494	
8.İşimle ilgili gerçekleri kendimi korumak için başkalarıyla paylaşmam.	,585		2,7848	
9.Kendimi korumak için işletmemizin gelişimi ile ilgili fikirlerimi ifade etmem.	,815		2,3291	
10.İşletmemizde korkutulduğum (cezalandırılma, işten çıkarılma, terfi edememe korkusu vb.gibi) için, sorunların çözümlerine ilişkin fikirlerimi ifade etmem.	,582		2,3750	
11.İşletmemizdeki işbirliğini korumak için, gizli bilgileri başkalarıyla paylaşmam.	,649		4,3750	
12.İşletmemizin yararına olduğu için, özel bilgileri başkalarıyla paylaşmam.	,783		4,4872	
13. İşletmemizin sırlarını açıklamam için bana yapılan baskılara direnirim.	,515		4,2532	





14. İşletmemize zarar verme ihtimali olan bilgileri açıklamayı reddedirim.	,671			4,4304
15. İşletmemiz adına kaygılarımdan dolayı, gizli bilgileri uygun bir şekilde muhafaza ederim.	,757			4,3165

7.4. Korelasyon Analizi

Örgütsel bağlılıkta taşra sendromu ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla, korelasyon analizi yapılmıştır. Ayrıca, Tablo 5' te ölçek ortalamaları incelendiğinde; taşra sendromunun 3,14; örgütsel sessizliğin 3,07 olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuç doğrultusunda katılımcıların ölçek ifadelerine yanıt vermekte kararsız oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 5. Ölçek Ortalamalarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek Ortalamaları	Ortalama	Standart Sapma	N
Taşra Sendromu	3,1465	,51749	80
Örgütsel Sessizlik	3,0773	,61211	80

*Not: Ortalama ve standart sapma değerleri; 1) Kesinlikle katılmıyorum, 5) Kesinlikle katılıyorum ölçeği baz alınarak hesaplanmıştır

Tablo 6' da korelasyon analizi sonuçları aktarılmıştır. Örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılıkta taşra sendromu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanamamıştır ($r: ,082$; $p > 0,05$).

Tablo 6. Taşra Sendromu ve Örgütsel Sessizlik İlişkisine Yönelik Sonuçlar

Örgütsel Sessizlik	N	r	p
Örgütsel Bağlılıkta Taşra Sendromu	80	,082	,467

Korelasyon ilişkisi $p > 0,05$ N:80

8. Sonuç

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda gerçekleştirilen çalışmada; üniversite çalışanlarının örgütsel sessizlik ifadelerine katılıp katılmama





ifadelerine yaklaşmadığı, çekimser bir ifade sergileyip, kararsız cevaplar verdikleri analiz sonuçlarına yansımıştır. Katılımcılara dair çalıştığı üniversite bilgisi istenmemesine rağmen ve de katılımcıların akademik kariyer üstlenen kişiler olmasına rağmen ifadelere çekimser yaklaşmışlardır. Bu doğrultuda kurum çalışanlarının çalışma ortamlarında güven ikliminin olmadığı, örgütsel sağlığın eğitim kuruluşlarında dahi alarm verdiği düşünülmektedir. Araştırmaya katılan toplam katılımcıların içerisinde, 10 yıla kadar çalışma sergileyen katılımcılar çoğunluğu temsil etmesine rağmen , bilgi paylaşımı konusunda çekimser yaklaşımların sergilenmesi, bu düşünceyi destekler niteliktedir.

Yapılan faktör analizi sonucunda örgütsel bağlılıkta taşra sendromu faktörleri, dört alt boyutta toplanmıştır. Bunlar: Duygusal boyut, devam boyutu, normatif boyut ve kıyas boyutu olarak sınıflandırılmıştır. Ölçek sorularını oluşturan ilk sekiz ifade duygusal boyutu oluşturmaktadır. Devamındaki beş ifade devam alt boyunu oluşturmaktadır. Ardından gelen yedi ifade normatif boyutu oluşturmaktadır. Son dokuz ifade ise merkez ve taşra çalışanlarının farklılıklarını baz aldığından kıyas alt boyutu olarak sınıflandırılmıştır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda örgütsel bağlılıkta taşra sendromu ve örgütsel sessizlik arasında ilişki düzeyi incenmiş olup, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Bu doğrultuda oluşturulan H₁ hipotezi reddedilmiştir.

H₂ hipotezi ise kabul edilerek, örgütsel sessizliğin cinsiyete bağlı olarak farklılaştığı sonucuna varılmıştır.

9.Tartışma

Örgütlerin etkin verimli bir şekilde sürdürülebilirliğinin sağlanması açısından organik örgüt yapılarına ve örgütsel davranış konularına olan önem artmaktadır. Bu önemden hareketle, bir örgütsel davranış tercihi olan örgütsel sessizlik ile ilgili çalışmalar literatürde oldukça geniş yelpazededir. Bu durum pek çok araştırmacının problem tespitinde dikkate aldığı bir araştırma sorunsalının önemini, çeşitli açılardan vurgulamak istediğinin bir göstergesi niteliğindedir.

Bu çalışmada, kadınların örgütsel sessizliği tercih etme davranışının, erkeklere nazaran daha yatkın olduğu sonucuna varılarak alanyazın desteklenmiştir. Bu araştırmada yeni bir kavram olan, örgütsel bağlılıkta





taşra sendromu teorisinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ayrıca örgütsel sessizlik davranışı ile birlikte değerlendirilmiştir. Böylece örgütsel sessizlik davranışı farklı bir perspektiften ele alınarak, alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

Çalışmada, örgütsel bağlılıkta taşra sendromu düzeyleri incelendiğinde, araştırmaya katılan katılımcıların, düşüncülerini ifade etmekte kararsız oldukları sonucu, örgütsel güven ilişkileri açısından dikkat uyandırmıştır. Çağdaş örgütlerin çalışanlarını demokratik bir anlayışla yönetebilmesi önemlidir. Modern örgüt yapılarına uyum sağlayamayan, bunun yanı sıra çıkarlarıyla örtüşmediği için, çalışanların sesinin çıkmasına müsaade etmeyen örgütler yaygınlığını korumaktadır. Hatta bazı örgütler, örgütsel sessizliğin kurumsallaşmasına zemin hazırlayarak, sessizlik davranışını çalışanlar için bir alışkanlık haline getirebilmektedirler (Özdemir ve Uğur,2013: 274). Böylesi örgütsel davranış yapılanmalarının varlığı, Yükseköğretim kurumlarının vizyon ve misyon ifadelerine aykırılık teşkil ettiğini düşündürmektedir. Yükseköğretime tabi olan akademisyenlerin, enformasyonu ve bilgi paylaşımını ayrıca önemsemesi beklenen faydalar arasındadır. Aynı zamanda örgütsel bağlılık ve vatandaşlık gibi olumlu örgütsel davranışları sergileyerek akademik ortamlarda ilerleyebilmesi beklenmektedir.

Eğitimcileri dahi etkileyen bir konu olan, örgütsel sessizlik davranışına çalışanları iten durumların, bireysel ve çevresel faktörlere bağlı olarak gerçekleştiği yadsınamaz bir gerçektir. Bu nedenle sessizlik yaklaşımının, sadece kişisel olarak değerlendirilmemesi ve altında yatan nedenlerin araştırılması ve normal algılanmaması gerektiği düşünülmektedir.

Evensel düzeyde eğitimi geliştirme çabalarına destek vermekten daha ziyade eğitim sistemimizin nitelik sorunlarının arttığı bilinmektedir. Niteliğe ilişkin bu sorunlardan biri de, sistemde görev yapan çalışanların bağlılık düzeyi ile ilgili olduğu ifade edilebilir. Eğitim sektöründe çalışanlarının işlerine ve okullarına yönelik bağlılıklarında, artan oranda bir düşmenin olduğu bilinmektedir. Örgütsel bağlılıktaki bu azalma, sistemdeki insan kaynaklarının etkin bir biçimde kullanılmaması ve örgütsel bağlılık geliştirme stratejilerinin yeterince uygulanamaması temeline dayandırılmıştır (Balay,2014:10).

Bu nedenle örgütlerin sağlıklı işleyişi açısından, örgütsel bağlılıkta taşra





sendromu ve örgütsel sessizlik davranışı gibi örgütsel davranış tercihleri, istenmeyen bir durumu ihtiva etmektedir. Örgütsel bağlılıktaki aksaklıkların tüm örgütleri etkileyebilen nitelikte olabileceği, akademik çalışanların enformasyon davranışlarına dahi yansımından anlaşılmaktadır. Çalışma sonuçlarına yansıyan ifadelere katılmada çekinik kalma davranışı bu düşünceyi destekler nitelikte olduğunu düşündürmektedir.

10. Öneriler

Eğitim kurumları toplumun uyumlayıcı kurumlarından biri olarak etkin faaliyet göstermelidirler. Üniversitelerin, kaynakların etkin kullanıldığı eğitim mercileri olarak faaliyetlerine devam edebilmesi için, çağdaş örgütsel yönetim konularına, ayrıca ağırlık vermeleri gerekmektedir.

Bilinen fakat aktif bir şekilde uygulanamayan bu değerlere yönelik özellikle yöneticilik vasfı üstlenen akademisyenlere üstlenmesi gereken önemli görevler düşmektedir.

- ✓ Örgütlerde çağdaş organizasyon yöntemlerinin teoride kalmayarak, benimsenmesi önerilir.
- ✓ Örgütteki güven ilişkileri sadece kişisel olarak tanımlanmamalı, çalışanların davranışlar bütünü sonucunda, karşılıklı analizi şeklinde değerlendirilmelidir.
- ✓ Taşradaki meslek yüksekokulları örgütsel güven ikliminin yanı sıra örgütsel sağlığı ayrıca gözetmeli, örgüt içi iletişimi önemsemelidir.
- ✓ Güven atmosferinin oluşturulamayacağı merkeze bağlı olarak kampüs niteliğinde yerleşkeler oluşturmasından ziyade, taşralara yönelik ayrı birimler oluşturmakta aceleci davranılmalıdır.
- ✓ Öğrencinin beklentilerini karşılayamayacak coğrafyalarda ayrı birimler kurulmasındansa, merkez kampüsün zenginleştirilmesi hususuna öncelik verilmelidir.
- ✓ Aynı zamanda taşralarda öğrenci memnuniyet düzeyleri de dikkate alınarak da araştırmacılara taşra sendromuna dair çalışmaların kapsamının genişletilmesi önerilebilir.
- ✓ Taşra teorisi, daha fazla katılımcıya ulaşabilmek suretiyle, çeşitli birimlerde çalışıldığında, çeşitli farklılıklara veyahut değişik etkilere sahip olabilecektir.





Kaynaklar

- Ağraş, Süleyman ve Genç, Emre (2018), “Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Sendromu İlişkileri: Çağrı Merkezi Çalışanlarına Yönelik Nitel Bir Araştırma”, Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 2(1):35-55.
- Akan, Betül Balkan ve Oran, Feyza Çağla (2017), “Akademisyenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları: Konuya İlişkin Bir Uygulama”, **Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 6(5): 72-90.
- Balay, Refik (2014), **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**, 2. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
- Bayram, Levent (2005), “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, **Sayıştay Dergisi**, S:59:125-139.
- Benli, Abdurrahman ve Cerev, Gökçe (2017), “Örgütsel Sessizlik ve Tükenmişlik İlişkisi: Turizm Çalışanları Örneği”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, 15(30): 411-434.
- Çetin, Münevver Ölçüm (2004), **Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Bağlılık**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Demirel, Yavuz (2008), “Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, **Yönetim ve Ekonomi**, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa, 15(2)-180-19).
- Dinler, Zeynel (1998), **Bölgesel İktisat**, 5. Baskı, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Doğan, Soner. Güner, Ayşad Gonca (2019), “Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşleri: Bir Durum Çalışması”, **Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, 11(18).
- Eren, Erol (1993), **Yönetim Psikolojisi**, 4. Basım, İstanbul: Beta Basım.
- Karacaoğlu, Korhan ve Cingöz, Ayşe (2008), “Örgütsel Sessizlik”, **Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar**, (Editörler; Özdevecioğlu, Mahmut, Karadal, Himmet), Ankara: Ilke Yayınevi.
- Küçük, Orhan (2016), **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Ekin Yayınevi, Bursa.
- Küçük, Orhan (2020) **İşletmecilik, Lojistik ve Toplam Kalite Yönetimi**





Alanında Teoriler ve Bilimsel Araştırma Ölçekleri (O. Küçük İçinde, Birinci Kısım, Sekizinci Bölüm: Örgütsel Bağlılıkta Taşra Sendromu ve Örgütsel Bağlılık ve Taşra Sendromu Ölçeği), Son Çağ Yayıncılık, Ankara, Ss. 69-76.

Küçük, Orhan vd. (2018), “Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Çalışma Birimlerine Göre Farklılaşması: Örgütsel Bağlılıkta Taşra Sendromu Teorisi”, **7th International Conference On Business Administration (Icba)**, Mayıs 3-5: Çanakkale, Türkiye.

Küçüközkan, Yasemin (2014), “Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma”, <https://mpr.ub.uni-muenchen.de/62746/>, 01.04.2019.

Özdemir, Lütfiye ve Uğur, Sevtap Sarioğlu (2013), “Örgütsel Ses ve Sessizlik” Algılamalarının Demografik Nitelikler Açısından Değerlendirilmesi: Kamu ve Özel Sektörde Bir Araştırma” **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 27 (1):257-281.

Pinder, Craig C. And Harlos, Karen P. (2001), *Employee Silence: Quiescence and Acquiescence As Responses To Perceived Injustice*, Ss.331-369.

Rosen, Robert H. (1998), **İnsan Yönetimi: İşletmeyi İçeriden Dışarıya Dönüştürmek**, (Çeviren; Bulut, Gündüz.), İstanbul: Mess Yayın.

Sökmen, Alptekin (2013), **Örgütsel Davranış**, Ankara: Detay Yayıncılık.

Şimşek, Şerif vd. (2010), **Davranış Bilimleri**, 1. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.

Tayfun, Ahmet vd. (2016), “Örgütsel Sessizliğin İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Belirleyici Rolü”, **Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi**, (1), 35-49.

Tutar, Hasan (2014), **Örgütsel Psikoloji**, 1. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.



TINI- SOS

The International New Issues In Social Sciences



**Lojistik İşlemleri Performansı ile İşletme Performansı İlişkisi:
Kastamonu'da Ticaret Sektöründe Bir Alan Araştırması**

Murat Yiğithan Artuğ

Kastamonu Üniversitesi SBE İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans

email: ygthn.artg@hotmail.com

orcid: 0000-0002-3798-3149

Year: 2021 Winter

Number: 9

Volume: 1

pp: 95-112

Makalenin Geliş Tarihi: 12/09/2019

Kabul Tarihi: 12/01/2021

Makalenin Türü: Araştırma makalesi

İntihal /Plagiarism: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş, telif devir belgesi ve intihal içermediğine ilişkin rapor ve gerekliyse Etik Kurulu Raporu sisteme yüklenmiştir. / This article was reviewed by at least two referees, a copyright transfer document and a report indicating that it does not contain plagiarism and, if necessary, the Ethics Committee Report were uploaded to the system.



Lojistik İşlemleri Performansı ile İşletme Performansı İlişkisi: Kastamonu'da Ticaret Sektöründe Bir Alan Araştırması

(ss. 95-112) Murat Yiğithan Artuğ



Lojistik İşlemleri Performansı ile İşletme Performansı İlişkisi: Kastamonu'da Ticaret Sektöründe Bir Alan Araştırması

Murat Yiğithan Artuğ

Özet

Lojistik işlemleri, bir işletmede gerçekleştirilen, lojistik kapsamında yer alan uygulamalardır. Sipariş, depolama, yükleme-boşaltma ve teslimat gibi lojistik işlemlerinin performansının işletme performansı ile ilişkili olacağı değerlendirilmektedir.

Lojistik işlemleri, işletmenin kentsel lojistik ve lojistik köy gibi çevresel faktörler bakımından sahip olduğu olanaklardan da etkilenecektir.

Lojistik köy; dağıtım, taşıma, depolama, boşaltma, yükleme, elleçleme (yeniden ambalajlama) ve ilgili lojistik işlemlerin gerçekleştirildiği, lojistik modları arasında hızlı, düşük maliyetli, güvenli, aktarma donanımlarına ve alan sahip organize sahalar. Kentsel Lojistik, şehrin taşıma faaliyetleri üzerindeki ekonomik, sosyal, çevresel, enerji ve mali etkilerini göz önünde bulundurarak kentsel lojistik faaliyetlerinin optimizasyonu sürecidir.

Kentsel lojistik, şehirlerin yükleme, depolama ve boşaltma kapasitesiyle ulaşım çeşitliliği gibi lojistik performans faktörleri açısından ileri çıkan güçlü tarafları ve fırsatlarla beraber yetersiz yönlerini ve tehditlerini gün yüzüne çıkaran, o şehir yerinin alt yapı ve diğer imkânlarını lojistik açıdan ölçmek için geliştirilmiş bir kavramdır.

Araştırmanın amacı lojistik işlemleri performans faktörlerinin işletme performansı ile ilişkisinin ortaya konulmasıdır.

Araştırma Kastamonu il merkezinde bulunan ticaret yapan işletmeler üzerinde yapılmış olup veriler yüz yüze anket yöntemiyle elde edilmiştir. Elde edilen bulguların SPSS 23 programında güvenilirlik ve geçerliği test edilmiş, performans ifadelerinin önem düzeyleri belirlenmiştir. 30 kişiden alınan verilere regresyon analizi uygulanmış ve lojistik işlemlerinin işletme performansı üzerinde anlamlı ve olumlu etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Lojistik performansı, İşletme performansı, lojistik

Jel Kodu: R41



Lojistik İşlemleri Performansı ile İşletme Performansı İlişkisi: Kastamonu'da
Ticaret Sektöründe Bir Alan Araştırması

(ss. 95-112) Murat Yiğithan Artuğ



Logistic Operations Performance Business Performance Relationship: A Field Investigation In Trade Sector In Kastamonu

Abstract

Logistics operations are applications carried out in an enterprise and within the scope of logistics. It is considered that the performance of logistics operations such as order, storage, loading-unloading and delivery will be related to the business performance.

Logistics operations will also be affected by the facilities of the enterprise in terms of environmental factors such as urban logistics and logistics villages.

Logistic village; These are organized areas where distribution, transportation, storage, loading-unloading, handling and related logistics activities are carried out, which have fast, low cost, safe, transfer equipment and space between logistics modes. Urban Logistics is the process of optimizing urban logistics activities, taking into account the economic, social, environmental, energy and financial impacts of the city on transport movements.

Urban logistics is a concept developed to measure the infrastructure and other possibilities of the city location in terms of logistics, revealing the strengths and opportunities, as well as the inadequacies and threats, in terms of logistics performance factors such as the loading, storage and unloading capacity of cities and transportation diversity.

The aim of the study is to reveal the relationship between urban logistics performance factors and logistics village performance factors.

The research was carried out on the commercial enterprises in the city center of Kastamonu and the data were obtained by face to face survey method. The reliability and validity of the obtained findings were tested in the SPSS 23 program, and the significance levels of the performance statements were determined. Regression analysis was applied to the data obtained from 30 people and it was found that logistics operations have a significant and positive effect on business performance.

Keywords: Logistics performance, business performance, logistics

Jel Code: R41



Lojistik İşlemleri Performansı ile İşletme Performansı İlişkisi: Kastamonu'da Ticaret Sektöründe Bir Alan Araştırması

(ss. 95-112) Murat Yiğithan Artuğ



1. Giriş

Lojistik tarihi açıdan oldukça eski zamanlara dayanmaktadır. Tarihi gelişme boyutuna bakıldığında ilk başta lojistiğin askeri bir kavram olduğu karşımıza çıkmaktadır.

Kentsel lojistik, şehirlerin yükleme, depolama ve boşaltma kapasitesiyle ulaşım çeşitliliği gibi lojistik performans faktörleri açısından ileri çıkan güçlü tarafları ve fırsatlarla beraber yetersiz yönlerini ve tehditlerini gün yüzüne çıkaran, o şehir yerinin alt yapı ve diğer imkânlarını lojistik açıdan ölçmek için geliştirilmiş bir kavramdır (Küçük, 2014). Kentsel lojistik; şehre giren çıkan ve şehir içindeki mal ve yolcu hareketlerinin planlanması, organize edilmesi, uygulanması, denetimi / kontrolü ve değerlendirilmesini kapsamaktadır. Sözü edilen hareketlere ilişkin yapılan bilimsel çalışmaların temel amacı, bu hareketlerde yaşanan olumsuz etkilerin ve verimsiz faaliyetlerin belirlenmesi ve uygun çözümler geliştirmektedir. Kentsel Lojistik, disiplinler arası bir yaklaşım olarak ekonomi, matematik, sosyal bilimler, çevre bilimi gibi birçok alanla yakından ilişkilidir (Erdir ve Kalkan, 2013, Akben ve Pekmez Bahçeci, 2018).

Askeri faaliyetlere malzeme ve donanım tedarik etmek, savaş süresince ve barış ilan edilmesi durumunda faaliyetlerin devam edilmesi olarak tanımlanmıştır. 1980-1990 yıllarındaysa lojistik faaliyetlerinin teknolojik sahalara da girdiğini görebiliriz (Aydın ve Ögüt, 2008).

2. Teorik Çerçeve

Lojistik, isteği olan kişilerin arzlarını karşılaması için, ürünün ham maddesinin mevcut olduğunu yerden başlayarak ürünün kullanılacağı yere kadar ulaştırılan malzemelerin, dağıtımı ve bilgi ulaştırma işlemlerinin verimli olarak, hammaddeden başlayarak tüketime kadar karşılıklı olarak ulaştırılmasını ve korunmasının planı aynı zamanda ise kontrol altına alınmasıdır. Ekonomiye ve işletmelere etkili bir fayda sağlayan lojistik köy kavramı ise yüklemesi gerçekleştirilen tedarik ürünlerinin ana plan doğrultusunda belirtilen, yapılacak olan iş süreci için oluşturulan ortamda birleştirilmesidir. Lojistik köyler uluslararası ve ulusal dağıtım, taşıma ve ilgili lojistik işlemlerin gerçekleştirildiği, bakım-onarım, depolama, (yeniden ambalajlama) elleçleme, yükleme-boşaltma, paketleme gibi işlemleri sağlama durumları olan ve bununla birlikte taşıma modları içerisinde düşük



Lojistik İşlemleri Performansı ile İşletme Performansı İlişkisi: Kastamonu'da Ticaret Sektöründe Bir Alan Araştırması

(ss. 95-112) Murat Yiğithan Artuğ



maliyetli aynı zamanda güvenli ve hızlı aktarma alan ve donanımlarına sahip organize sahalardır (Erdumlu, 2006).

Başka bir tanımla; lojistik köy, hem ulus dışı geçişlerde hem de yerel taşımacılık, gümrükleme, istif, transfer, tahkim, alt yapı oluşturma, ithalat ve ihracat vb. faaliyetlerin ekonomik kaynağa dayatılarak çeşitli işletmeler ve girişimciler tarafından belirli bir ortamda oluşturulan merkezlerdir (Taniguchi, vd., 1999).

Lojistik köyler firmalara esneklik katmakta ile beraber katma değerli ve entegre hizmet sağlamaktadır. Lojistik işlemlerinin farklı lojistik teknikleri yardımı ile gerçekleşmesi firmalara ürünlerin düşük maliyetli ve daha verimli taşınmasını sağlamaktadır. Lojistiğin gerçekleştirilebilmesi için alt yapının çok güçlü olması gerekmektedir. Alt yapı ile lojistik köylerin bağdaşması neticesinde daha güçlü bir süreç meydana gelmesi kaçınılmazdır (Taniguchi, vd., 1999).

Lojistik köy belirleneceği esnada standart ve koşulların uygun olmasına dikkat edilmelidir. Bu koşullar arasında ulaşılabilirlik, pazarlama merkezine yakınlık, iş süreleri ile birlikte maliyetlerin azaltılması ve kurulacağı yere verebileceği fayda ile zarara dikkat edilmelidir. Buna nazaran lojistik köye yatırım yapacak olan işletmelerin daha çok pazara ulaşabilme olanağı ile geri dönüş zamanı çok önemlidir (Aydın ve Öğüt, 2008).

İşletme performansı, ticaret hanenin hali hazırda bulunan ölçeğini ortaya çıkarmak suretiyle belirli bir dönem sonunda elde edebileceği çıktı miktarı veya kuruluş gayelerini gerçekleştirme düzeyidir. Lojistik performansını, işletme performansı ile veya farklı değişkenler ile karma bir şekilde incelenebilir, konu farklı işletmelere göre değerlendirilebilir. Bu amaçla lojistik işlemlerin firmalar bakımından önemini ve firma bazındaki yerini gösterebilir, lojistik çalışmalarının işletme performansına etkisini gösterebilir (Küçük, 2020).

3. Amaç

Araştırmanın amacı, işletmelerin lojistik işlemleri performansı ile işletme performansı ilişkisini ortaya koymaktır.

Bu temel amaç çerçevesinde sektör, işletme büyüklüğü gibi kontrol değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığı da tespit



Lojistik İşlemleri Performansı ile İşletme Performansı İlişkisi: Kastamonu'da Ticaret Sektöründe Bir Alan Araştırması

(ss. 95-112) Murat Yiğithan Artuğ



edilecektir.

Araştırma Kastamonu il merkezinde ticari faaliyet gösteren yaklaşık 250 işletme evreninde yapılmıştır. Araştırmada tesadüfi olmayan örnekleme türlerinden yargısal örnekleme yöntemi (Küçük, 2016) kullanılmış olup veriler yüz yüze anket yöntemiyle elde edilmiştir. Araştırmaya geri dönüş sağlayan 30 veri toplama (anket) aracı değerlendirmeye alınmıştır.

4. Kapsam Ve Yöntem

Araştırmanın veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, katılımcıların sektör, personel sayısı, eğitim düzeyleri gibi kontrol değişkenleri hakkında bilgi toplanmıştır. İkinci bölümde kentsel lojistik performans faktörleri ile lojistik köy performans faktörlerini incelemek üzere Küçük vd. (2018) çalışmasındaki ölçeklerden yararlanılmıştır. Araştırma ölçekleri; 1 Tamamen Katılıyorum, 2 Katılıyorum, 3 Kararsızım, 4 Katılmıyorum, 5 Tamamen Katılmıyorum olmak üzere beşli likert ölçeği kullanılmıştır (Küçük, 2016 : 81-83).

Elde edilen veriler, SPSS 23.0 programında analiz edilmiş güvenilirlik ve geçerliliği test edilerek korelasyon analiziyle değişkenler arasındaki ilişki belirlenmiştir. Ayrıca kontrol değişkenleri bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

5. Araştırmanın Modeli

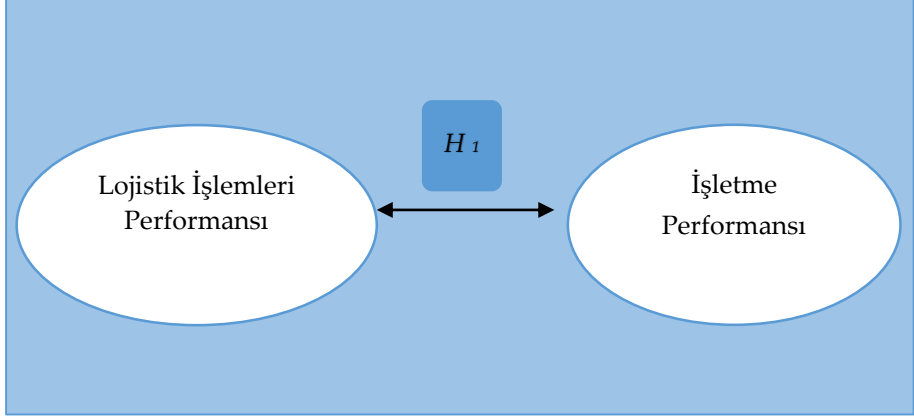
Araştırma modeli Şekil 1' de gösterilmiştir.

Şekil 1.'den görüleceği üzere model de iki değişken yer almaktadır. Bunlar; lojistik işlemleri faktörleri ve işletme performansı faktörleridir. Bu değişkenler arasındaki ilişki incelenmektedir.



Lojistik İşlemleri Performansı ile İşletme Performansı İlişkisi: Kastamonu'da
Ticaret Sektöründe Bir Alan Araştırması

(ss. 95-112) Murat Yiğithan Artuğ



Şekil 1. Araştırma Modeli

Lojistik işlemleri faktörleri olarak Küçük (2020) ölçeğinden faydalanılmıştır. Lojistik faaliyetlerin değerlendirildiği ölçekte lojistik işlemleri performansının işletme performansı üzerindeki etkisini anlamaya yaramaktadır. Bu kapsamda ölçekte

- Lojistik karmaşı önemlidir.
 - Lojistik karmaşı uygun bir biçimde belirlenmiştir.
 - Malzeme yönetimi sistematik biçimde gerçekleştirilmektedir.
 - Sipariş işleme sistematığı vardır.
- Gibi ifadeler değerlendirilmektedir.

İşletme performansı faktörleri olarak Küçük (2020) ölçeğinden faydalanılmıştır. İşletme performansının değerlendirildiği ölçekte işletmelerin belirledikleri hedef doğrultusunda hedeflerine ne kadar yaklaşabildiklerini ortaya çıkarmaya yaramaktadır. Bu kapsamda ölçekte

- İşletmemizin rakiplerine kıyasla nihai ürün maliyetleri düşüktür.
- İşletmemizin rakiplere kıyasla ürün kalitesi yüksektir.
- İşletmemizin rakiplerine kıyasla yeni ürün geliştirmesinde inovasyon kapasitesi yüksektir.



- İşletmemizin rakiplerine kıyasla ürün yelpazesinde yeni ürünlerin piyasaya sürülme hızı ve çeşitliliği yüksektir.

6. Araştırmanın Hipotezleri

Lojistik İşlemlerinin işletme performansı üzerindeki etkisi literatürde çeşitli araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Laird (2012) işletmenin lojistik başarısını sağlayan lojistik faaliyetlerini, ulaşım, depolama, paketleme ve stok yönetimi olarak sınıflandırmıştır. Bu çalışmaya göre, işletmenin başarısı ve üretim seviyesinde lojistik faaliyetlerinin etkisi olduğu bulunmuştur.

Azevedo vd (2007), endüstriyel firmalardaki lojistik işlemlerinin işletme performansı üzerindeki etkisini incelemektedir. İncelenen lojistik faaliyetleri stoklama, yani stok kontrolü, elleçleme, paketleme, toplama ve depolama olmuştur. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, lojistik faaliyetler kapsamında geliştirilen uygulamaların, başta maliyetleri olmak üzere firmaların performansını etkilemektedir. Bunun yanı sıra stok kontrolünün firmaların performansı üzerinde yüksek etkiye sahip olduğu belirtilmiştir.

Nyaberi ve Mwangangi (2014) tarafından yapılan çalışmada lojistik faaliyetlerinin organizasyon performansı üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Küçük vd. (2018) tarafından yapılan çalışmada lojistik işlemleri, lojistik karmaşıklık, malzeme yönetimi, sipariş işleme, bilgi ve belge yönetimi, yükleme ve boşaltma, hasar tespiti, sigortalama, paketleme, elleçleme ve depolama olmak üzere on bileşenle ifade edilmiştir. Bu bileşenlerden oluşmuş olan lojistik işlemlerinin gıda perakendecilerinin işletme performansını etkileyen unsurlardan biri olduğu yapılan çalışmanın bulguları sonucunda ifade edilmektedir. Literatür doğrultusunda geliştirilen araştırma hipotezi şu şekildedir:

H1: Lojistik işlemleri faktörleri ile işletme performansı faktörleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

7. Verilerin Analizleri

Araştırmaya katılan firmaların sektör frekansları Tablo 1'de verilmiştir.

Lojistik İşlemleri Performansı ile İşletme Performansı İlişkisi: Kastamonu'da
Ticaret Sektöründe Bir Alan Araştırması

(ss. 95-112) Murat Yiğithan Artuğ



Tablo 1. Sektör Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Gıda	7	23,3
Konfeksiyon - Ayakkabı	5	16,7
İnşaat - Hırdavat	6	20,0
İletişim – Bilgisayar - Optik	6	20,0
Basın Yayın – Dağıtım, Kargo	6	20,0
Total	30	100,0

Tablo 1.'e göre; araştırmaya dahil olan firmaların en yüksek oranla (%23,3) gıda, en düşük oranla (%16,7) konfeksiyon ve ayakkabı sektörü olduğu tespit edilmiştir. Diğer sektörler araştırmaya %20 ile eşit oranda katılım sağlamışlardır.

Firmaların personel sayısı frekansları Tablo 2' de verilmiştir.

Tablo 2. Personel Sayısı Frekansları

	Frekans	Yüzde
5'e kadar	6	20,0
5 - 9 arası	9	30,0
10 - 14 arası	4	13,3
15 - 19 arası	8	26,7
20 +	3	10,0
Total	30	100,0



Lojistik İşlemleri Performansı ile İşletme Performansı İlişkisi: Kastamonu'da
Ticaret Sektöründe Bir Alan Araştırması

(ss. 95-112) Murat Yiğithan Artuğ

Araştırma bulgularına göre (Tablo 2); 20 ve üzeri personele sahip firmaların oranı %10, 5 ve daha az personele sahip firmaların %20 oranında olduğu tespit edilmiştir. Firmaların %60'ının 5 den fazla 20'den az çalışını olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların eğitim düzeyleri frekansları Tablo 3' de verilmiştir.

Tablo 3. Eğitim Düzeyleri Frekansları

	Frekans	Yüzde
Ortaöğretim	17	56,7
Önlisans - lisans	13	43,3
Total	30	100,0

Tablo 3.' e göre; katılımcıların %56,7'sinin ortaöğretim, %43,3'ünün önlisans veya lisans eğitimine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında lojistik işlemleri faktörleri ve işletme performansı faktörleri ölçeğinden elde edilen verilerin güvenilirlik ve geçerlik analizleri yapılmış olup lojistik işlemleri faktörlerine ait bulgular tablo 4' de gösterilmiştir.

Tablo 4' de görüleceği gibi Kaiser-MayerOlkin (KMO) değeri 0,792 olarak bulunmuştur. Bu değer 0,60' in üzerinde olduğu için örneklemin yeterli olduğunu ve araştırma verilerinden anlamlı faktörler elde edilebileceğini göstermektedir. Ölçekte ki ifadelerin faktör yükleri 0,5' in üzerinde ve öz değerleri 1' den büyüktür. Bu sonuçlar ifadelerin analizde kullanılmak için uygun olduğunu göstermektedir. Cronbach alfa katsayısı 0,94 olarak bulunmuştur. Bu değer $1.00 \geq \alpha > 0,80$ aralığında olması ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Küçük, 2016: 226-232). Toplam varyans açıklama oranı ise %67,132 düzeyindedir.

Lojistik İşlemleri Performansı ile İşletme Performansı İlişkisi: Kastamonu'da
Ticaret Sektöründe Bir Alan Araştırması

(ss. 95-112) Murat Yiğithan Artuğ



Tablo 4. Lojistik İşlemleri Faktörleri

Lojistik İşlemleri Faktörleri	Faktör Yüğü	Öz Değer	Varyans Açıklama Oranı (%)	Cronbach Alfa	Ortalama	KMO Değeri
1.Lojistik karması sistematik olarak belirlenmektedir.	,500	6,713	67,132	,94	1,96	,792
2.Malzeme yönetimi uygulanmaktadır.	,714				2,10	
3.Sipariş işleme yapılmaktadır.	,636				1,90	
4.Bilgi ve belge yönetimi gerçekleştirilmektedir.	,717				1,93	
5.Yükleme ve boşaltma belli yöntemlerle yapılmaktadır.	,691				1,90	
6.Hasar tespiti sistemli olarak yapılmaktadır.	,792				2,20	
7.Sigortalama sistemli olarak yapılmaktadır.	,756				2,17	
8.Paketleme sistemli olarak yapılmaktadır.	,667				2,30	
9.Elleçleme sistemli olarak yapılmaktadır.	,683				2,37	
10.Depolama işlemi sistemli olarak yapılmaktadır.	,558				1,90	



Lojistik İşlemleri Performansı ile İşletme Performansı İlişkisi: Kastamonu'da
Ticaret Sektöründe Bir Alan Araştırması

(ss. 95-112) Murat Yiğithan Artuğ



Tablo 5. İşletme Performansı Faktörleri

İşletme Performansı Faktörleri	Faktör Yüğü	Öz Değer	Varyans Açıklama Oranı (%)	Cronbach Alfa	Ortalama	KMO Değeri
1.İşletmemizin tedarikçileri memnun etme düzeyi yüksektir.	,726	6,175	61,752	,92	1,96	,732
2.İşletmemiz yeni/hizmet geliştirme başarısına sahiptir.	,954	1,244	12,435		3,50	
3.İşletmemizin itibarı ve imajı yüksektir.	,723				1,80	
4.İşletmemizin Pazar payı yüksektir.	,825				2,40	
5.İşletmemizin yeni ürün/hizmet kalitesi yüksektir.	,934				3,47	
6.İşletmemizin verimliliği yüksektir.	,512				2,73	
7.İşletmemizin amaçlarına ulaşma düzeyi yüksektir.	,796				2,63	
8.İşletmemizin satışları yüksektir.	,705				2,53	
9.İşletmemizin karlılığı yüksektir.	,611				2,87	
10.İşletmemizin müşteri memnuniyeti yüksektir.	,633				1,73	



Lojistik İşlemleri Performansı ile İşletme Performansı İlişkisi: Kastamonu'da
Ticaret Sektöründe Bir Alan Araştırması

(ss. 95-112) Murat Yiğithan Artuğ



Tablo 5' de görüldüğü gibi Kaiser-MayerOlkin (KMO) değeri 0,732 olarak bulunmuştur. Bu değer 0,60' in üzerinde olduğu için örneklemin yeterli olduğunu ve araştırma verilerinden anlamlı faktörler elde edilebileceğini göstermektedir. Ölçekte ki ifadelerin faktör yükleri 0,5' in üzerinde ve öz değerleri 1' den büyüktür. Bu sonuçlar ifadelerin analizde kullanılmak için uygun olduğunu göstermektedir. Cronbach alfa katsayısı 0,92 olarak bulunmuştur. Bu değer $1.00 \geq \alpha > 0,80$ aralığında olması ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Küçük, 2016 : 226-232). Toplam varyans açıklama oranı ise % 74,187 düzeyindedir.

Korelasyon analizi Tablo 6' da gösterilmiştir.

Tablo 6. Lojistik İşlemleri Faktörleri ile İşletme Performansı Faktörleri İlişkisi

	Lojistik İşlemleri Faktörleri	İşletme Performansı Faktörleri
Lojistik İşlemleri Faktörleri	1	,837**
	30	,001
İşletme Performansı Faktörleri	,837**	1
	,001	30

Tablo 6.'da ise lojistik işlemleri faktörleri ile işletme performansı faktörlerinin korelasyon sonuçları verilmektedir.

Korelasyon katsayılarına bakıldığında, iki değişken arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde ve korelasyon değeri 0,84 bulunmuş ve $r > 0,80$ olduğundan lojistik işlemleri faktörleri ile işletme performansı faktörleri arasında çok güçlü bir ilişki (Küçük, 2016 : 249-250) olduğu belirlenmiş ve hipotez kabul edilmiştir.





8. Sonuç

Araştırma bulgularına bakılarak, lojistik faaliyetlerinin firma performansı üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi olduğu varsayılan hipotez kabul görmüştür. Literatürde lojistik faaliyetlerinin, firma performansı üzerindeki etkiyi araştıran çalışmalarda, değişkenler arası olumlu ilişki tespit edilmiştir.

9. Tartışma

Firmaların amacı devamlılıklarını sağlamak ve bunu gerçekleştirebilmeleri için kar elde etmektir. Bu amaç doğrultusu çerçevesinde farklı organizasyonları sağlamaktadır. Firmanın performansı onun rekabet durumu ile ileride kendisine fayda sağlayıp sağlamayacağı hakkında bilgi edinmesini sağlamaktadır. Bu sebepler firmanın performansı etkileyen durumların ortaya konması firmalar için büyük önem teşkil etmektedir. Pazarlama, üretim vb. fonksiyonlar ile birlikte firmanın devam ettirdiği lojistik işlemlerinin de işletme performansında etki gösterdiği literatür tarafından desteklenmektedir.

Gümüş (2009) yaptığı çalışmada; lojistik yönetimiyle işletmelerin rekabetçi avantaj elde edebildiğini ve rekabetçi avantajın işletmeye ekonomik açıdan da pozitif yönde yansıtılabildiğini belirtmiştir.

Ürün mevcudiyeti, ürün durumu, teslimat güvenilirliği ve teslimat hızı ile ilgili lojistik hizmetin işlevsel unsurlarının yanı sıra, iletişim ve cevap verme gibi ilişkisel unsurların müşteri memnuniyeti ile pozitif bir ilişkisi olduğu gösterilmiştir. Lojistik hizmet kalitesini iyileştirmelerinin müşteri memnuniyetini artırabileceği görüşünü güçlü bir şekilde desteklemektedir (Stank, T.P. vd., 2003).

Buna ek olarak, müşteri beklentisindeki değişimler ile müşteriye yönelik pazarlama tutumu içerisinde müşteri sadakati ve tatmini sağlamak doğrultusunda yapılan önlemler de lojistiği zorunlu kılmaktadır (Küçük, 2017).

Kannan ve Tan (2005) lojistik işlemleri, tedarik zinciri yönetimini, değer zincirindeki firmaların lojistik faaliyetlerinin planlanması olarak değerlendirmiş ve firma performansını kapsayan sebeplerden biri olduğuna değinmiştir. Aynı zamanda, kalite, esneklik ve üretim süresi vb.



Lojistik İşlemleri Performansı ile İşletme Performansı İlişkisi: Kastamonu'da Ticaret Sektöründe Bir Alan Araştırması

(ss. 95-112) Murat Yiğithan Artuğ



iyileştirmelerinin, işletmelerde düzenli bir lojistik sistem geliştirilmeden pazarda tam etkili olamayacağı belirtmiştir (Davenport, 1993; Tracey, vd., 2005). Ailawadi vd. (2005), işletmelerin lojistik faaliyetlerinin performansını etkileyen unsurların maliyet, hız ve tutarlılık olduğunu belirtmiştir. Küçük (2017) ise; lojistik alanında çoğunlukla zaman, maliyet ve kalite gibi faktörlerin performans ölçüsü olarak ele alındığı belirtilmiştir (Küçük,2017).

Literatür kapsamında yapılan bu araştırma, lojistik faaliyetlerin işletme performansı üzerindeki etkisi ticari olarak hareket eden firmalar üzerinde incelenmiştir. Küçük, vd. (2018) tarafından oraya konan lojistik işlemleri bu çalışmada zenginleştirilmiştir. On farklı bileşen ile lojistik işlemlerine değinip, performansa yönelik kapsamını araştırmak çalışmanın katkısını oluşturmaktadır. Çalışmadan elde edilen bulgular literatür tarafından da desteklenmektedir. Lojistik faaliyetlerin firma performansına etkisinin olduğu çalışmanın bulgularıyla gün yüzüne çıkarılmıştır.

10. Öneriler

Yerel yöneticiler ve karar vericiler kentin lojistik performansını iyileştirmeye yönelik çalışmalar yapabilirler.

Lojistik işlemleri, elleçleme ve depolama, yükleme ve boşaltma, lojistik karmaşı, bilgi ve belge yönetimi, malzeme yönetimi, sipariş işleme, sigortalama, hasar tespiti, paketleme olarak on bileşen ile ele alınmıştır. Bu bileşenlerden ortaya çıkan lojistik faaliyetlerinin Kastamonu ilinde ticaret ile uğraşan işletmelerin firma performansını etki altına alan sebeplerden biri olduğu çalışmanın bulguları ile ortaya konmaktadır. Bu neticeler sonucunda Kastamonu ilinde ticaret ile uğraşan işletmeleri için satışlar, müşteri memnuniyeti, yeni ürün geliştirme ve karlılık gibi firma performansı öncelikleri kapsamında öneri sunmak mümkündür.

İşletmelerin lojistik faaliyetlerini dikkatle takipte bulunmaları, süreç veya süreçleri etkin bir biçimde kontrolde tutmaları firma performansını çoğaltmak amacı ile sunulacak tavsiyeler arasındadır. İşletmeler lojistik faaliyetlerini doğru ve akılcı planlamalıdır. Bu faaliyetin hızı ve bu faaliyette ortaya çıkan maliyetler dikkate alınmalıdır. Firmaların lojistik süreçlerinde pazarlama ve üretim birimlerinin eş zamanlı çalışmasını gerektiren çalışma faaliyeti göstermesi gerekmektedir. Bu sebeple lojistik süreçlerinin birbirleri ile koordine edilerek ortak bir çalışma öğeleri ile uyum içerisinde



Lojistik İşlemleri Performansı ile İşletme Performansı İlişkisi: Kastamonu'da Ticaret Sektöründe Bir Alan Araştırması

(ss. 95-112) Murat Yiğithan Artuğ



olmalarının gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır. Firma lojistiği işleyişi verimli ve etkili bir şekilde gerçekleştirdiğinde işletmelere rekabet avantajı katacaktır. Bu nedenle perakende lojistiği, maliyet kaleminin düşürülmesi, hizmetin kalitesinin yükseltilmesi, müşteri ve tedarikçi memnuniyetinin oluşturulması için çok etkili unsurlardan birisi haline gelmektedir.

İşletmeler lojistik performanslarını geliştirmek için bilgi ve belge yönetimi, malzeme yönetimi, sigortalama, sipariş işleme, hasar tespiti, elleçleme ve depolama, yükleme ve boşaltma, paketlemeye ait unsurları sistematik ve düzenli bir şekilde uygulamaları gerekmektedir. İşletmeler lojistik performanslarını arttırmak adına lojistik araçlarının teknolojilerini geliştirebilirler.

Farklı kentsel ulaşım lojistik operasyonları için iş modellerinin (yatırımlar ve işletme maliyetleri dahil) metodolojik değerlendirmesinde daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır. Bu değerlendirme metodolojilerine dayanarak, farklı işlemlerin bağımlılıkları, pazar potansiyellerine göre değerlendirilebilir. Bu modeller hazır olduğunda, farklı senaryolar modellenebilir ve ticari duyarlılık analizleri gerçekleştirilebilir. Bu, endüstriyel ve idari karar vericilerin başarısız yatırımlardan kaçınmasına yardımcı olacaktır.

Araştırma sadece Kastamonu İli Merkez İlçesindeki ticari faaliyet gösteren firmaları içermektedir. Daha farklı ve daha büyük örneklem ile farklı işletme kollarının da bulunduğu çalışmalar gerçekleştirilmesi durumunda daha geniş ve daha kapsamlı değer çıkarımları yapılabilecektir.

Araştırmacılar, değişik işletme kollarında lojistik faaliyetlerinin performans üzerindeki etkisini ortaya koymak veya performans olgularının her biri üzerindeki lojistik süreçlerin etkilerine bakarak daha kapsamlı bulgulara ulaşabilirler ve araştırmayı zenginleştirebilirler.



Lojistik İşlemleri Performansı ile İşletme Performansı İlişkisi: Kastamonu'da
Ticaret Sektöründe Bir Alan Araştırması

(ss. 95-112) Murat Yiğithan Artuğ



KAYNAKÇA

- Ailawadi, Satish C. , Singh, Rakesh. (2005), " *Logistics Management* ", Eastern Economy Edition, Prentice Hall of India.
- Akben, İ. , Bahçeci Pekmez, A. (2018), "Kentsel Lojistik: Gaziantep Örneği" *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD) ISSN:2148-9963 s.211-229, Gaziantep*
- Azevedo, G., Ferreira, S. & Leitão, J. (2007). The role of logistics' information and communication technologies in promoting competitive advantages of the firm.
- Aydın, G.T., Öğüt, K.S., (2008a), " *Lojistik Köy Nedir?* " 2. Uluslararası Demiryolu Sempozyumu, Demiryolu Fuarı Bildiriler Kitabı, 15-17 Ekim 2008, s.1439-1448, İstanbul.
- Aydın, G.T., Öğüt, K.S., (2008b), " *Avrupa ve Türkiye'de Lojistik Köyleri* " 2. Uluslararası Demiryolu Sempozyumu, Demiryolu Fuarı Bildiriler Kitabı, 15-17 Ekim 2008, s.1471- 1481, İstanbul.
- Davenport, T.H. (1993), " *Process Innovation: Reengineering Work Through Information Technology* ", Harvard Business School Press, Boston, MA.
- Erdurumlu, R. M. (2006). *Kentsel Lojistik ve Lojistik Köy Uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, İTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul*
- Gümüş, Y. (2009), " *Lojistik Faaliyetlerin Rekabet Stratejileri ve İşletme Kârı İle Olan İlişkisi* ", MUFAD, sayı:41.
- Kannan, V. R., Tan, K. C., (2005), *Just in time, total quality management, and supply chain management: Understanding their linka ge sandimpact on business performance. Omega, (33), 153-162*
- Küçük, O. (2014), *Lojistik İlkeleri ve Yönetimi, Seçkin Yayıncılık, Ankara*
- Küçük, O. (2016), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ekin Yayınevi, Bursa*
- Küçük, O. (2017), *İşletme Bilgisi ve Yönetimi, Seçkin Yayıncılık, Ankara*
- Küçük, O., Taner, N., Küçük, N., (2018), *Lojistik İşlemlerinin İşletme Performansına Etkisi: Gıda Perakendecileri Üzerine Bir Uygulama*



Lojistik İşlemleri Performansı ile İşletme Performansı İlişkisi: Kastamonu'da
Ticaret Sektöründe Bir Alan Araştırması

(ss. 95-112) Murat Yiğithan Artuğ

- Küçük, O. (2020). *İşletmecilik, Lojistik ve Toplam Kalite Yönetimi Alanında Teoriler ve Bilimsel Araştırma Ölçekleri*. Ankara: Sonçağ Yayıncılık.
- Laird, M. (2012). *Logistics Management: A Firm's Efficiency Performance Model* (Doctoral dissertation, Ohio University).
- Nyaberi, J. N., & Mwangangi, P. (2014). Effects of Logistics Management Practices On Organization Performance in Kenya: A case of Rift Valley Bottlers Limited in Uasingishu County. *International Journal of Social Sciences and Entrepreneurship*, 1(12), 458-473.
- Owen, H.S., M. S. Daskin. (1998). Strategic Facility Location: A Review. *European Journal of Operational Research*, Vol. 111, s: 423-447.
- Theodore P. Stank, T.P., Goldsby, T. J., Vickery S.K., Savitskie, K., 2003, Logistics Service Performance: *Estimating Its Influence On Market Share*, *Journal Of Business Logistics*, Vol. 24, No.1.
- Tracey, M., Lim, J.S., Vonderembse, M.A., 2005 The Impact Of Supply#Chain Management Capabilities On Business Performance" *Supply Chain Management: An International Journal*, Vol. 10 Iss 3 pp. 179 – 191.
- Taniguchi, E., R.G. Thompson and T. Yamada, 1999a. Modelling City Logistics. City Logistics I. *Institute of Systems Science Research*, Kyoto.