



Research Journal of Business and Management

Year: 2014 Volume: 1 Issue: 4

ISSN: 2148-6689

contact@pressacademia.org

PressAcademia publishes journals, books and case studies and organizes international conferences.

<http://www.pressacademia.org/rjbm>



Research Journal of Business and Management

Year: 2014 Volume: 1 Issue: 4



ABOUT THE JOURNAL

Research Journal of Business and Management (RJBM) is a peer-reviewed, quarterly and publicly available online journal. RJBM aims to provide a research source for all practitioners, policy makers, professionals and researchers working in the area of business and management. The editor in chief of RJBM invites all manuscripts that cover theoretical and/or applied researches on topics related to the interest area of the Journal. The publication languages of the Journal are English and Turkish.

Editor-in-Chief

PROF. SUAT TEKER

Editorial Assistant

Aslı Olcun

RJBM is currently indexed by

EBSCO, Open J-Gate, ISI, DRJI, ISRA, InfoBaseIndex, ECONIS, EconBiz, RePEc

CALL FOR PAPERS

The next issue of RJBM will be published in March, 2015.

RJBM welcomes manuscripts via e-mail.

E-mail: rjbm@pressacademia.org

Web: www.pressacademia.org/journals/rjbm



CONTENT

<u>Title and Author/s</u>	<u>Page</u>
<p>Model selection considering scales in social sciences: an application on entrepreneurship tendency <i>Sosyal bilimlerde ölçeklere göre model seçimi: girişimcilik eğilimi üzerine bir uygulama</i> İsmail Hakkı Armutlulu, Gulgonul Bozoglu Bati.....</p>	337-352
<p>The effect of ambition, internal locus of control and innovativeness on self-perceived employability <i>Hırs, iç kontrol odaklılık ve yenilikçiliğin iş gücü piyasası adaylarının istihdam edilebilirlik algıları üzerindeki etkisi</i> Meryem Aybas, Merve Kirbaslar.....</p>	353-364
<p>A study about comparison of family firms perception in Turkish and Spanish business administration students <i>Türkiye’de ve İspanya’da işletme bölümü öğrencilerinde aile işletmesi algısının karşılaştırılması üzerine bir çalışma</i> Fatma Zehra Savi, Canan Yildiran.....</p>	365-374
<p>Impact of family friendly organizations and social policies on women’s employment: a conceptual study for Turkey <i>Aile dostu örgütlerin ve sosyal politikaların kadın istihdamına etkisi: Türkiye için yapılan kavramsal bir çalışma</i> Aslı Kucukaslan Ekmekci, Ahmet Doganay, Zeynep Kabadayı Kuscu.....</p>	375-388
<p>The relationship between humor in the work and organizational commitment <i>İş yerinde mizah ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki</i> Orhan Adıguzel, Adeviye Erdogan, Sercan Edinsel.....</p>	389-407
<p>The effect of workplace romance of organizational socialization and the brokerage role of organizational commitment <i>Örgütsel sosyalleşmenin işyeri romantizmine etkisi, örgütsel bağlılığın aracılık rolü</i> Hale Alan, Adeviye Erdogan.....</p>	408-418

An analysis of globe's organization culture on work ethics : a case study

Syed Reza Jalili, Ahmad Sharbatoghile, Alireza Miremadi.....

419-435

**The importance of empowerment in the organizations to reach goals
within agency theory**

*Vekalet teorisi kapsamında hedeflere ulaşılması bakımından örgüt içi ilişkilerde personel
güçlendirmenin önemi*

Suudan Gokce Gok, Aykut Beduk.....

436-447

**The role of universities in local economic development:
a case of tra2 region in Turkey**

Haktan Sevinc.....

448-459



MODEL SELECTION CONSIDERING SCALES IN SOCIAL SCIENCES: AN APPLICATION ON ENTREPRENEURSHIP TENDENCY

Ismail Hakki Armutlulu¹, Gulgonul Bozoglu Bati²

¹Marmara University. iharmutlulu@marmara.edu.tr

²Marmara University. gulgonul.bozoglu@marmara.edu.tr

Keywords

Scale, statistical techniques, model choosing, entrepreneurship, entrepreneurship tendency.

ABSTRACT

Various statistical scales and techniques have been commonly used to determine the relationship levels among the variables within the framework of the social sciences. An important issue that is encountered is to find the appropriate scale for the data the researchers acquire and the statistical technique to analyze such data. Generally, the scale types utilized with the purpose of collecting data in the scope of research also determine the statistical techniques to be used for the analysis of the data. In the research conducted in the field of social sciences, there has often been observed a tendency for the researchers to fall into the fallacies in selecting the scales and hence, to reach inconsistent results. The goal of our work is to correct the statistical fallacies and mistakes which researchers commonly fall into and which prevent them from obtaining more consistent and reliable results. In this study, the entrepreneurship tendencies of the students in the Department of Business Administration at Marmara University are measured in accordance with the use of scales. The answers of the students have first been acquired using the likert scale, and then the students have been required to weight their answers on a scale of 0 to 100. The perceptual differences are examined in the light of the reliability of the scale.

JEL Classification

C42, C80

SOSYAL BİLİMLERDE ÖLÇEKLERE GÖRE MODEL SEÇİMİ: GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Anahtar Kelimeler

Ölçek, istatistiksel teknikler, model seçimi, girişimcilik, girişimcilik eğilimi

ÖZET

Sosyal bilimler kapsamındaki araştırmalarda değişkenler arasındaki ilişki düzeylerini belirleyebilmek için çeşitli istatistiksel ölçekler ve teknikler yaygın olarak kullanılmaktadır. Araştırmacıların ellerindeki veriler için hangi ölçeğin uygun olduğu ve söz konusu verileri hangi istatistiksel teknik ile analiz edeceği önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırma kapsamında veri toplama amacıyla kullanılan ölçek türleri genel olarak verilerin çözümlenmesinde kullanılacak istatistik teknikleri de belirlemektedir. Sosyal bilimler alanında yapılan araştırmalarda, araştırmacıların ölçek seçiminde yanlışlara düşebildiği ve bu sebeple tutarsız sonuçlara ulaştığı sıklıkla görülmektedir. Çalışmamız, araştırmacıların daha tutarlı ve güvenilir sonuçlar elde edebilmelerini engelleyen istatistiksel yanlılığı ve hatalara düşmelerinin önlenmesi için sıklıkla düşülen hataların düzeltilmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışmamızda ölçeklerin kullanımı doğrultusunda Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi öğrencilerinin girişimcilik niyetleri ölçülmüştür. Öğrencilerin ilk olarak likert ölçeği ile cevapları alınmış daha sonra yüzde olarak cevaplarını ağırlıklandırılmaları istenmiştir. Arada çıkan algı farkı ölçümün güvenilirliği ışığında incelenmektedir.

JEL Sınıflandırması

C42, C80

1. GİRİŞ

Ölçeğe bağlı model seçimi sosyal bilimler alanında önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Verilerin toplanmasını takip eden analiz sürecinde araştırmacılar istatistiki teknikleri kullanırken verileri toplamadaki ölçeğe sadık kalmalıdır. Bu olmadığı takdirde görünüşte çok iyi sonuçlar alınmış, çok uygun görülen bir model oluşturulmuş olsa bile yanlış teknik seçiminin sakıncalarını telafi edici olamayacak görüşündeyiz. Çalışmamızda önce ölçeklendirme konusunda teorik bilgi verilmiş ve sonrasında işletme fakültesi öğrencilerine yönelik uygulanan girişimcilik eğilimi anketi sonuçları yöntem açısından tartışılmıştır. Uygulamada ilk olarak likert ölçeğinde sorular yöneltilmiş, sonuçlar alınmıştır. Bu anketlere numaralar verilmiş olup cevaplanmış anketi toplarken aynı soruların 0-100 aralığında katılma derecesini belirten ölçekle hazırlanmış olan ikinci anket formu verilmiştir. Bu ikinci anket formuna ilk anketin numarası tarafımızdan yazılmıştır.

2. SOSYAL BİLİMLERDE ÖLÇEKLENDİRME

Araştırmalarda ve ders kitaplarında ölçeğin önemine ve ölçmenin hassasiyetine daima vurgu yapılır ancak uygulamada neyi nasıl ölçeceğimiz konusunda alışlagelmiş davranışlar değiştirilmez.

Bir araştırma kapsamında ölçme yapılırken veya veri toplanırken kullandığımız sembollerin gerçekliği ne ölçüde temsil ettiğine bakılır. Bu noktada tutarlılık ve uygunluk göz önünde tutulmaktadır. (Karagöz,Y. 2004)

Ölçüm ile ilgili dört temel ölçek bulunmaktadır. Verilerin nitel ya da nicel olmasına göre farklı ölçek türleri kullanılmaktadır. Nicel veriler gözlem veya deney sonuçlarının sayısal bir ölçek üzerinde ölçümüdür. İki nicel ölçeğimiz aralık ve oran ölçeğidir. Nitel veriler ise var olan çeşitli kategorilere sokabileceğimiz sayım sonuçlarıdır. Burada da iki ölçeğimiz isim türünden ve sıralı ölçeklerdir. (Armutlulu, 2004)

Araştırmada ölçtüğümüz nitelikler birer değişken olarak analiz aşamasında değerlendirilir. Bir ankette her bir soru, bir deneyde her bir boyut birer vasıf veya değişken olarak ele alınır. Değişkenler arası ilişki bağlamında değişkenlerimiz rastsal/matematikselsel, bağımlı/bağımsız, açıklanan/açıklayan, kategorik olan/olmayan şeklinde tasnif edilir. Bağımlı veya açıklanan değişkenler rastsal olmak zorundadır. Diğer taraftan bağımlı değişken kategorik de olabilir. Çoğunlukla yapılan hatalar özünde kategorik olan bağımlı değişkenin oran ölçeğindeymişçesine muamele görmesinden kaynaklanır.

Yukarda kendi kitabımdan yaptığım alıntıyla isimlerini zikrettiğim dört temel ölçüm ölçeğine daha yakından bakalım:

2.1. Ölçek Türleri

Bilimsel araştırmalarda yapılan ölçmelerde oluşan karışıklıkları giderebilmek için bir takım ölçeksel sınıflandırmalara gidilmiştir. Stevens tarafından ilk kez ortaya atılan, sınıflandırmada ölçekleri mesafe veya orijine sahip olup olmamalarına göre aşağıdaki tabloda görülen dört gruba ayırmıştır (Stevens,S.S, 1946). Bütün tek boyutlu (unidimensional) ölçekler, bu dört ölçek tipinden birine girer. Bunlar isim türünden (nominal), sıralı (ordinal), aralık (interval) ve oran (ratio) ölçeklerdir (Togerson, W.S., 1958)

Tablo 1: Ölçek Türleri Özellikleri

Ölçek	Fark	Sıra	Mesafe	Sıfır Başlangıç Noktası
İsim türünden(Nominal)	+	-	-	-
Sıralı (Ordinal)	+	+	-	-
Aralık (İnterval)	+	+	+	-
Oran (Ratio)	+	+	+	+

Bu sıralamada derece yükseldikçe veri kümesinin içerdiği bilgi miktarı artar. Nominal ölçekte toplanmış veriler en az, oran ölçeğinde toplanmış veriler en çok bilgi içerir (Armutlulu, İ.H. 2004) Her bir değişik ölçülme ölçeğine göre elde edilen istatistiksel veriler farklı matematiksel güçtedir. Her biri için kullanılacak matematiksel işlemler de farklıdır. Bu işlemlerdeki istatistiksel analizler de değişiklik göstermektedir. Ne kadar fazla matematiksel işlem ve ikili ilişki için uygulama mümkünse, bazı istatistik tekniklerini kullanmak için de o kadar fazla uygunluk ortaya çıkmaktadır (Togerson,S. 1958)

Bu dört temel ölçek dışında, Psikometricilerin ağırlıklı olarak çalıştıkları, *tutum ölçeği* geliştirme denilen, özünde sorgulama teknikleri (anket türleri) olan ölçekler sosyal bilimlerdeki araştırmalarda ilk başta kafa karıştırıcı olabilir. Tutum ölçeklerinde denekler insan olup, sorulan sorularda seçeneklerin dizilişleri ve cevaplama biçimleri değişiklik göstermektedir. Bunların çok kısa özeti aşağıdadır.

2.2.Ölçme Aracı Geliştirme Yöntemleri (Tutum Ölçekleri)

Tutum ölçekleri, psikolojik bir obje ile ilgili düşünce duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturulan eğilimi ölçerler. Tutumun duygusal niteliği veya yönü (olumlu/olumsuz); derecesi veya duygusal tonunun düzeyi (kabul etme/etmeme); yoğunluğu veya dışa yönelik bir davranışa dönüşebilme olasılığı ölçülebilen tutum boyutlarıdır. Bunlarla ilgili geliştirilen tekniklerden bazıları aşağıdadır.

1. Boyutsal Ayırma Ölçeği (Semantic Differential): Charles E. Osgood (1957) tarafından geliştirilmiştir. Tutumsal objeleri iki uçlu sıfatla dereceleme yapan bir ölçektir. Genel formatı 5 veya 7 noktalı olan boyutsal ayırma ölçeği literatürde farklı formatlarda kullanılabilir. Literatürde farklı formatlarda kullanılabilir.
2. Nokta ölçeği (point scale): Literatürde nümerik ölçek olarak anılan ölçek türüne benzer. Bu ölçek, boyutsal ayırma ölçeğinden cevap seçeneklerine sözlü tanımlar yerine nümerik değer verilmesiyle farklılaşmaktadır. Ölçek ifadeleri 5 adet yanıt pozisyonuna sahipse 5 noktalı, 7 adet yanıt pozisyonuna sahip ise 7 noktalı nümerik ölçek adını almaktadır.
3. Stapel ölçeği: İlk olarak 1950'de bir tutumun yönünü ve yoğunluğunu ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Çağımız versiyonu, iki kutuplu sıfat çifti yaratılmadığı durumlarda, boyutsal ayırma ölçeğinin ikamesi olarak kullanılmaktadır. Ölçek, ortada bir sıfat ve bu sıfatın sağında ve solunda yer alan sayılardan oluşmaktadır
4. Grafik dereceleme ölçeği: cevapların sürekli bir grafik üzerinde gösterildiği ölçektir. Cevaplayıcılar iki kutup arasında tutumlarını gösteren herhangi bir noktayı seçebilmektedirler. Cevaplayıcı skorları seçimin uç noktalara olan

uzaklığına (mm) göre belirlenmektedir. Literatürde, yatay doğru, merdiven ölçüğü, mutlu yüz ölçüğü gibi değişik şekillerde kullanılmaktadır.

5. Likert Ölçeği: Sosyal bilimlerde en sık kullanılan tutum ölçüğüdür. Rensis Likert (1932) tarafından geliştirilmiştir. Diğer modellere kıyasla sezgilere daha çok dayanır. Likert tipi ölçükler bireyin kendisi hakkında bilgi vermesi (self report) esasına dayalıdır. Bireyin kendisi hakkında bilgi vermesi çok çeşitli biçimlerde ortaya çıkabilir. Burada birey, genel olarak, çeşitli özellikleri bakımından kendini gözleyerek, kendisi hakkındaki gözlem sonuçlarını bildirir.

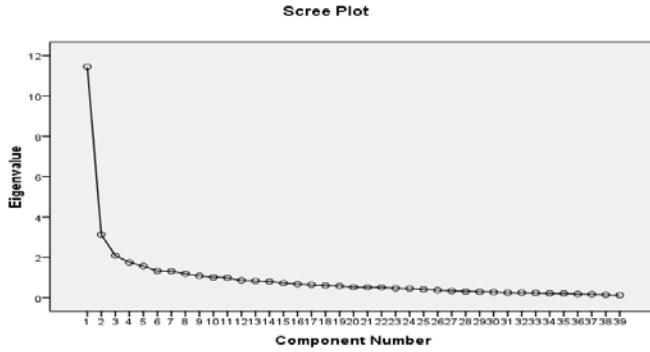
3. VERİ VE YÖNTEM

Çalışmamız kapsamında Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde öğrenci olan 300 öğrenciye anket iki aşamalı olarak uygulanmış, bunlardan 201 tanesi anketi iki aşamalı olarak tamamlamıştır. İlk aşamada öğrencilerin girişimcilik eğilimi, girişimcilik niyeti; kişisel arzu etme, beklenti, değer, algılanan uygunluk, inanç kuvveti, inanç gücü, motivasyon ve öznel norm alt bileşenleri ile ölçülmüştür. Ölçek olarak Hannes Leroy – Johan Maes – Luc Sels – Jonas Debrulle ve Miguel Meuleman tarafından geliştirilen anket kullanılmıştır. Ankette 5'li likert tipi tutum ölçüğü kullanılmıştır. Cevaplayıcılar tutumu ölçen 39 soruluk anketi doldurduktan sonra ilk anketler toplanmış ve cevaplayıcıların tutumlarını yüzdesel olarak belirtmelerini isteyen ikinci anket verilmiştir. Cevaplayıcıların isimleri gizli tutulmakla birlikte anketler numaralandırılmış ve bu sayede cevaplayıcının her iki anketi de bir arada değerlendirilebilmiştir. Anketin Güvenilirliği ölçülmüş ve alpha katsayısı 0.869 olarak bulunmuştur. Bu yüksek güvenilirliktir.

Likert ölçüğüne göre yapılan ankete faktör analizi yapıldı ve Kaiser-Meyer-Measure of Sampling(KMO) 0,888 bulundu. Bu veri ışığında faktör analizi için veri yapısının yeterli olduğunu, değişkenlerin faktör analizine uygunluğunun mükemmel seviyede olduğunu söylemek mümkündür. Bartlett testi sonuçları incelendiğinde, elde edilen ki-kare değerinin 0,01 düzeyinde anlamlı olduğu söylenebilir. Bu sonuç, verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğini ve dolayısıyla faktör analizinin bir diğer sayılısının karşılandığı anlamına gelir.

Dolayısıyla açılımlı faktör analizi sonuçlarının değerlendirilmesine devam edilebilir. Ortak varyans tablosuna bakıldığında, her bir maddenin varyansı açıklama oranının 0,10'dan yüksek olduğu görülmektedir. (Ek 1) Bu veriler ışığında her bir maddenin, varyansın önemli bir yüzdesini açıkladığı söylenebilir.

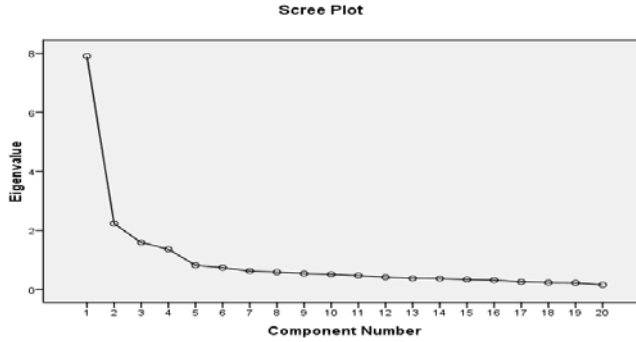
Açıklanan toplam varyans değerlerine bakıldığında burada önerilen 10 faktör olduğu görülür. Bunu öz değerleri 1'in üzerinde çıkan 10 tane bileşen olmasına bağlı olarak söylüyoruz. Bu 10 faktörün varyansa yaptığı katkı %66,513'tür. Burada her bir faktörün toplam varyansa yaptığı katkıya bakacak olursak birinci faktörün %29,347 oranında bir katkı sağladığı görülmektedir. İkinci ve üçüncü faktörlerin toplam varyansa yaptıkları katkı incelendiğinde ise yapılan katkının öneminin giderek azaldığı görülmektedir. Faktör sayısının belirlenmesinden önce "scree plot" grafiğine de bakmak gerekir.

Şekil 1: Yamaç-Birikinti Grafiği

Grafikte görüldüğü gibi Y eksenindeki bileşenler, X ekseninde sağa doğru gidildikçe bir azalma göstermektedir ve bu iniş eğilimi varyansa yaptıkları katkı çerçevesinde noktalarla gösterilmektedir. İkinci noktadan sonra eğim çok azalmaktadır. Bu noktadan sonraki faktörlerin varyansa yaptıkları katkı hem küçük hem de yaklaşık olarak aynıdır.

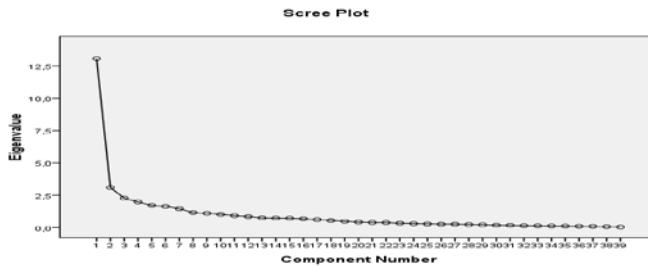
Döndürülmüş bileşenler matrisine baktığımızda matriste yer alan anket formunda farklı tutumları ölçmek amacıyla gruplanan soruların bir faktör için birlikte algılandığını gördük. Cevaplayıcıların "Algılanan Uygunluk" soruları ile "İnanç Gücü" sorularını ayrı bir ölçüm olarak değil, birlikte algıladıkları anladık. Dolayısıyla anketimizde bu iki başlığı "Kişisel Uygunluk İnanç" olarak bir arada incelemek daha doğru olacaktır. Yurt dışında bu ayırım yapılmadan ele alınabilmiş başlıklar bizim cevaplayıcılarımız tarafından birlikte algılanmaktadır. Tabloda Öznel Norm değişkenini ölçen soru "Girişimci olmak kız/erkek arkadaşıyla olan ilişkiye fayda sağlamaz" 10.faktörün altında tek başına yer almaktadır. Aynı şekilde Beklenti değişkenini ölçen "Girişimciler iyi bir hayat sürerler sorusu da 7. faktörde tek başına yer almaktadır. Bu, faktör analizinde her bir faktörün en az iki sorudan oluşması ilkesine terstir ve bu sebepten analizden çıkarılmalıdır. Bunlar analizden çıkarılarak tekrar hesaplanmıştır.

Araştırmamızda faktör analizi yukarıdaki verilerden uygun olanlar elenerek tekrar yapılmış, daha sonra her bir faktöre ait güvenilirlik testleri yapılarak analiz 2 kez daha tekrar etmiştir. Güvenilirlik analizleri sonrasında yer alan son analize göre sorular 4 faktör etrafında toplanmıştır. Bu noktada KMO değeri 0,90 olarak mükemmel seviyede uyum karşımıza çıkıyor. Açıklanan toplam varyans %65,521'dir.

Şekil 2: Yamaç Birikinti Grafiği (Likert)

Scree Plot tablosunda görüldüğü üzere 4.noktadan sonra eğim bariz şekilde azalmaktadır. Bu faktör sayısının 4 olarak belirlenmesinin doğru olduğunu göstermektedir. Son dönüştürülmüş bileşenler matrisi ise Tablo 1’de verilmiştir. Buna göre ilk 7 soru “Kişisel Uygunluk İnancı” ismi ile; sonraki 6 soru, girişimcilik niyetinin kişisel arzuyu da kapsayarak yapıldığı bilincinden hareketle “Girişimcilik Niyeti” ismi ile; sonraki 4 soru “İnanç Kuvveti” ismi ile ve son 4 soru ise “Girişim Desteği” başlıkları kapsamında yer alabilir. Buna göre anketimizden “Beklenti”, “Değer”, “Motivasyon” ve “Öznel Norm” başlıkları kaldırılmış; bunlar içerisindeki bazı sorular farklı faktörler içerisinde yer almıştır.

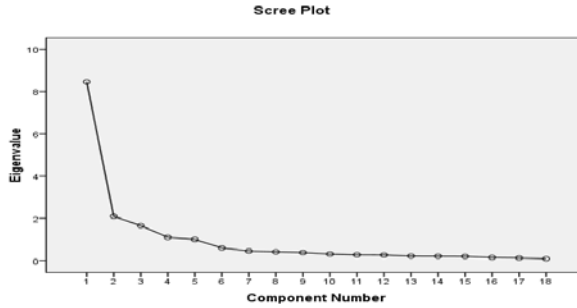
Bir faktör analizi de cevaplayıcıların katılımlarını 0-100 arası ölçekte belirtmeleriyle oluşturulan anket sonuçlarıyla yapılmıştır. Bu ankette ilk faktör analizine ait KMO değeri 0,834 çıkmıştır. Bu değişkenlerin faktör analizine uygunluğunun mükemmel seviyede olduğunu göstermektedir. Örneğimize ait p değeri 0,01’den küçüktür. Değişkenlerimizin analiz yapmaya uygun olduğunu söyleyebiliriz. Ortak varyans tablosunda verilen her bir maddenin ortak bir faktördeki varyansı birlikte açıklama oranlarının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Burada önerilen faktör sayısı 10’dur. Toplam açıklanan varyans %73’tür.

Şekil 3: Yamaç Birikinti Grafiği (0-100)

Dönüştürülmüş bileşenler matrisine bakıldığında ise faktör altında tek kalan sorular ve ağırlıkları oldukça yakın şekilde faktörlere dağılmış olan sorular analizden çıkarılmış, faktöre ait soruların kendi içerisinde güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Son haliyle faktör sayısı 5’e inmiştir. Son analizde KMO değeri 0,871 olarak mükemmel seviyede uyum karşımıza çıkıyor. P değeri 0,01’den küçük olup, açıklanan toplam varyans %79,5’tir.

Yamaç Birikinti grafiğine bakıldığında ilk 5 faktörden sonra eğitimin oldukça azalmış olduğu görülür. Güvenilirlik analizleri sonrasında yer alan son analize göre sorular 5 faktör etrafında toplanmıştır. Dönüştürülmüş bileşenler matrisi tablo 2’de verilmektedir.

Şekil 4: Yamaç Birikinti Grafiği (0-100)



0-100 ölçeğine göre düzenlenen soru sayısı 39’dan 18’e inmiş olup ilk faktör içerisinde “Kişisel Arzu Etme” ve “Girişimcilik Niyeti” başlıklarından bir takım sorular bir araya gelmiştir. Yine aynı faktöre “Algılanan Uygunluk” başlığı içerisindeki sorulardan ikisi eklenmiştir. Bu soru grubunun ismi “Girişimcilik Niyeti” başlığı olarak verilebilir. İkinci faktör içerisinde daha çok “İnanç Gücü” soruları toplanmıştır. Tek bir soru “Algılanan Uygunluk” başlığından gelmiştir. Üçüncü faktörde yine “İnanç Gücü” başlığı altındaki sorular bir araya gelmiş olup daha ziyade destek konulu sorular yer almaktadır. Bu soru grubunun başlığı “Destek Alma” olarak değiştirilebilir. Dördüncü faktör “Motivasyon” olarak kalabilir.

4. AMPRİK BULGULAR

Daha önce de ifade edildiği gibi cevaplayıcıların ilgili sorulara hem 5’li likert ölçeğine verdikleri cevaplar ve hem de aynı soruları 0 ile 100 puan arasında derecelendirdikleri cevaplara ait faktör analizlerinin dönüştürülmüş bileşenler matrisi ve her iki ölçümde farklı yer bulan sorulara ait dağılımlar grafikler halinde gösterilmiştir.

Tablo 2: Dönüştürülmüş Bileşenler Matrisi (Likert)

Likert	Bileşenler			
	1	2	3	4
IG_2	,788			
IG_3	,773			
IG_1	,757			
AU_2	,747			
AU_1	,734	,402		
AU_3	,675			
D_2	,655		,363	
KA_1		,782		
KA_4	,336	,773		
GN_4		,770		
GN_1		,768		
KA_3		,607		
AU_4	,482	,597		
İK_2			,772	
İK_5			,759	
D_4			,728	
İK_3			,691	
IG_6				,833
IG_5				,823
IG_4	,373			,681

Tablo 3: Dönüştürülmüş Bileşenler Matrisi (0-100)

Yüzde	Bileşenler				
	1	2	3	4	5
Yüzde_KA4	,844	,258	,204	,006	-,034
Yüzde_GN1	,793	,282	,189	-,111	,019
Yüzde_GN4	,761	,148	,125	,124	,228
Yüzde_KA1	,702	,396	,186	,234	,125
Yüzde_KA3	,688	,211	,114	,364	,020
Yüzde_AU4	,651	,475	,203	,276	,122
Yüzde_AU1	,636	,555	,219	-,006	,085
Yüzde_İG1	,193	,840	,209	,075	,075
Yüzde_AU3	,339	,801	,248	,156	,038
Yüzde_İG2	,481	,748	,077	,156	,088
Yüzde_İG3	,506	,694	,130	,137	,078
Yüzde_İG6	,272	,161	,886	,118	-,032
Yüzde_İG5	,169	,078	,878	,031	,124
Yüzde_İG4	,153	,313	,800	-,032	,060
Yüzde_İK2	,074	,116	,025	,905	,111
Yüzde_İK1	,165	,143	,048	,811	,262
Yüzde_M2	,030	,074	,062	,133	,916
Yüzde_M1	,167	,084	,063	,204	,881

Tablo 4: Likert Ölçeğine Ait Faktörlerin Soruları

1.Faktör	2.Faktör	3.Faktör	4.Faktör
Kendimi iyi iş fırsatlarını değerlendirebilecek biri olarak görüyorum.	Girişimci olmak cazip görünüyor	Girişimci olmak iş fikirlerinde yaratıcı olmayı gerektirir.	Destek içermeyen bir ortam benim girişimciliğimi engelleyemez.
Yeni iş fikirlerini planlamak için yeterince yaratıcıyım.	İleride bir gün girişimci olmayı hayal ediyorum	İş kurabilmek için uygun bir ortam (girişimci iklimi) gerekir.	Girişimcilik fikirlerimi devlet desteği etkileyemez
Girişimci olmak için bilgiye sahip olduğumu düşünüyorum.	Fırsatlar oluştuğunda girişimci olacağım	İş ve özel hayat arasındaki dengenin önemli olduğunu düşünüyorum	Finansal desteğin olmaması beni girişimci olmaktan alıkoyamaz.
Girişimci olurken karşılaştığım her zorluğu yeneceğime inanıyorum	Bir Gün Girişimci Olmayı Düşünüyorum	Yeni bir iş kurmak finansal olarak çok destek gerektirir.	
Girişimci olabileceğime dair her türlü kendime güveniyorum	Girişimcilik dezavantajdan çok avantaj sağlar		
Girişimci olmak için yeterli kapasiteye sahip olduğuma inanıyorum	Girişimci olmak uygun bir seçenek görünüyor		
İşimde karşılaştacağım güçlüklerle uğraşabilirim			

Tablo 5: Yüzde Değerli Cevaplara Ait Faktörlerin Soruları

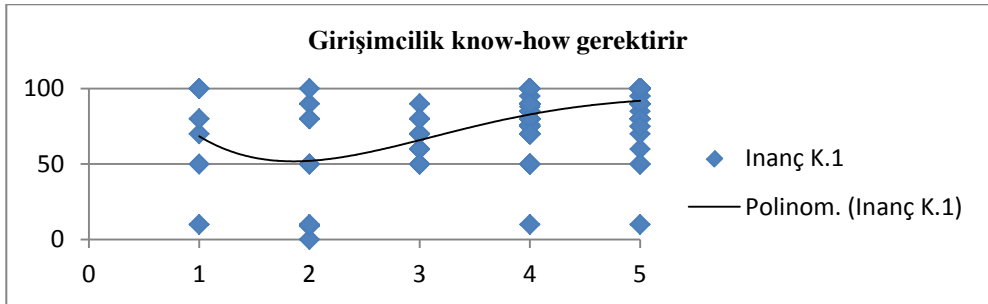
1.Faktör	2.Faktör	3.Faktör	4.Faktör	5.Faktör
İleride bir gün girişimci olmayı hayal ediyorum	Girişimci olmak için bilgiye sahip olduğumu düşünüyorum	Destek içermeyen bir ortam benim girişimciliğimi engelleyemez.	Girişimci olmak iş fikirlerinde yaratıcı olmayı gerektirir	Girişimci olup olmama konusunda başkalarının fikirlerini dinlerim
Bir gün girişimci olmayı düşünüyorum	Girişimci olmak için yeterli kapasiteye sahip olduğuma inanıyorum	Girişimcilik fikirlerimi devlet desteği etkileyemez	Girişimcilik know-how gerektirir	Başkalarının fikirlerine girişimci olmadan önce önem veririm.
Fırsatlar oluştuğunda girişimci olacağım	Kendimi iyi iş fırsatlarını değerlendirebilecek biri olarak görüyorum	Finansal desteğin olmaması beni girişimci olmaktan alıkoyamaz		
Girişimci olmak cazip görünüyor	Yeni iş fikirlerini planlamak için yeterince yaratıcıyım			
Girişimcilik dezavantajdan çok avantaj sağlar				
Girişimci olmak uygun bir seçenek görünüyor				
Girişimci olabileceğime dair her türlü kendime güveniyorum.				

Tablo 6: Likert Ölçeği ve 0-100 Arası Cevapların Yer Aldığı Soruların Birlikte Görünümü

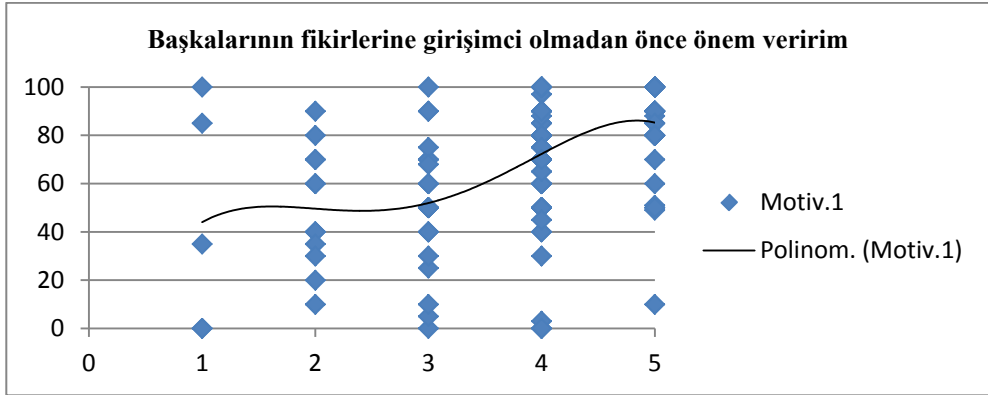
0-100	LİKERT				Likerte Olmayan Sorular
	1	2	3	4	
1	AU_1	KA_4 , GN_1, GN_4, KA_1, KA_3, AU_4			
2	İG_1, AU_3, İG_2, İG_3				
3				İG_6, İG_5, İG_4	
4			İK_2		İK_1
5					M_2, M_1
0-100 ölçeğinde olmayan sorular	AU_2, D_2		İK_5, D_4, İK_3		

Likert Ölçeğinde Olmayan Sorulara Ait Grafikler:

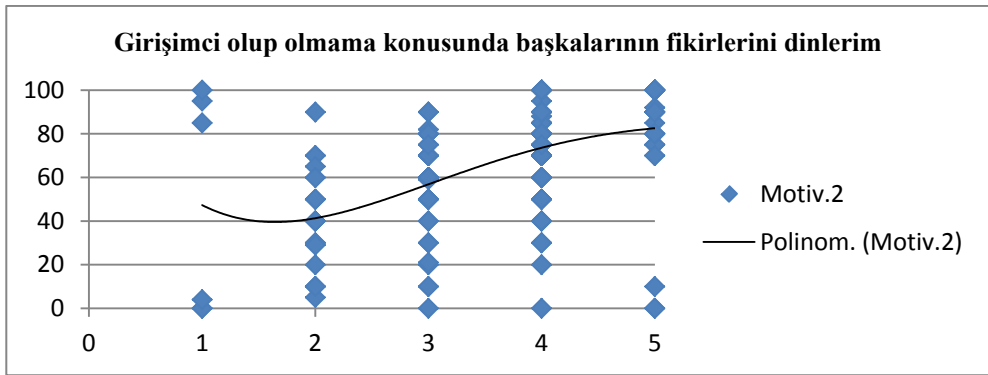
Şekil 6: İnanç Kuvveti Grubu 1. Soruya Ait Cevap Grafiği



Şekil 7: Motivasyon Grubu 1. Soruya Ait Cevap Grafiği

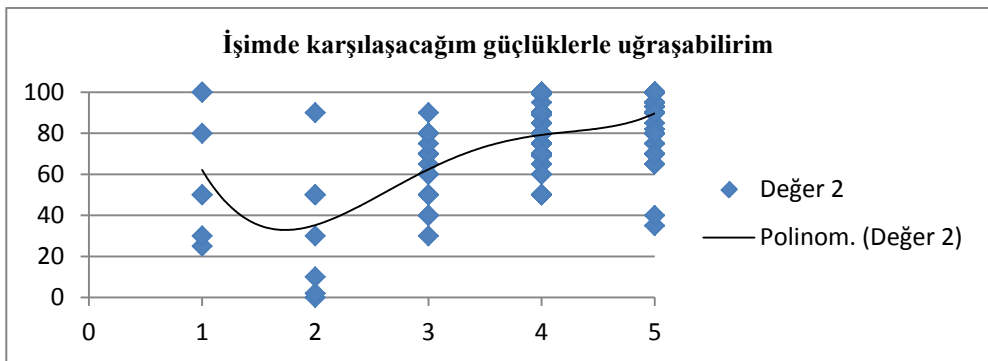


Şekil 8: Motivasyon Grubu 2. Soruya Ait Cevap Grafiği

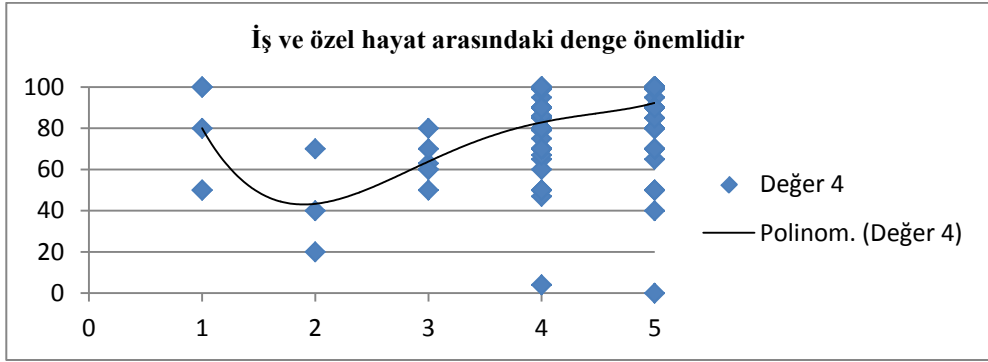


0-100 Aralığında Cevaplanan Ankette Olmayan Sorulara Ait Grafikler

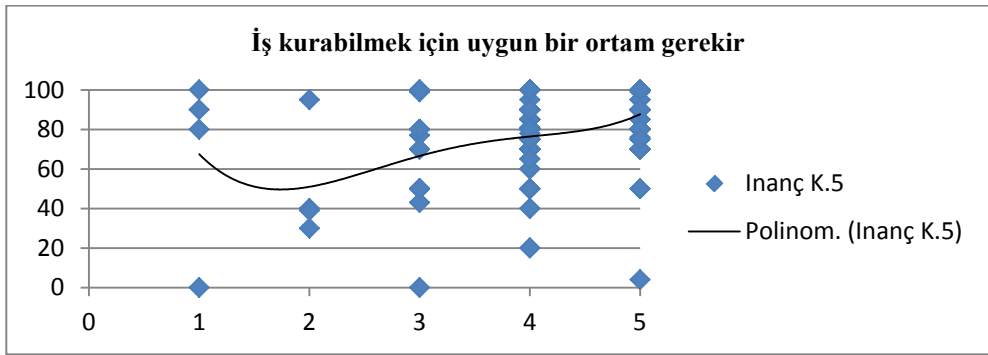
Şekil 9: Değer Grubu 2. Soruya Ait Cevap Grafiği



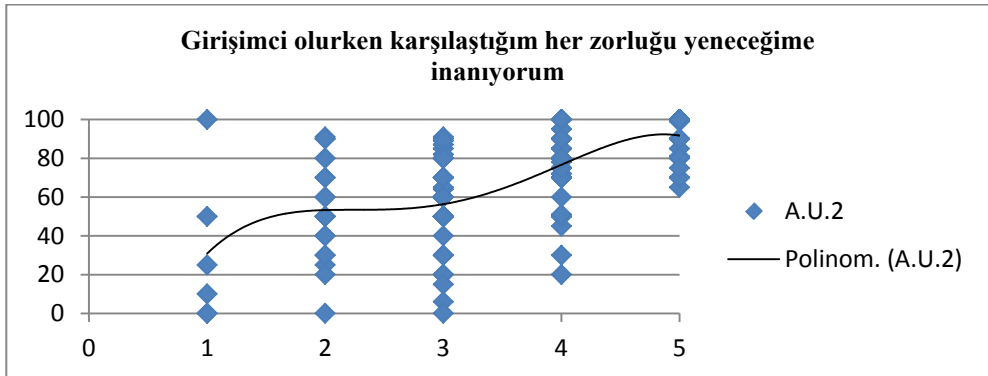
Şekil 10: Değer Grubu 4. Soruya Ait Cevap Grafiği



Şekil 11: İnanç Kuvveti Grubu 5. Soruya Ait Cevap Grafiği

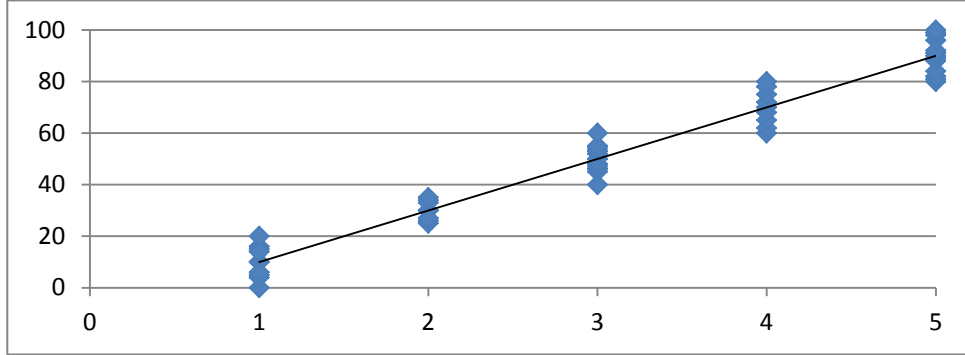


Şekil 12: Algılanan Uygunluk Grubu 2. Soruya Ait Cevap Grafiği



Likert İçin İdeal Grafik

Şekil 13: Beşli Likert Ölçeğinde Şıklar İçin İdeal Puan Dağılımları



5. SONUÇ

Çok değişkenli istatistik yöntemlerinde çoğu model için ilk önce, değişken azaltma amacıyla, faktör analizini uygulamak yaygın bir alışkanlıktır. Bu alışkanlığı gözeterek aynı sorular ve iki farklı ölçekte uyguladığımız anket sorularıyla her ölçek için faktör analizini uyguladık.

Faktör analizinde başlangıç varsayımları analizdeki tüm değişkenlerin ve bu değişkenlerin tüm doğrusal birleşimlerinin (kombinasyonlarının) normal dağıldığını (çok değişkenli normal dağılım) varsayar. Değişkenlerin tüm doğrusal birleşimlerinin normalligi test edilmese de tek değişkenlere ilişkin marjinal normallik, çarpıklık ve basıklık katsayıları ile değerlendirilebilir. İkinci varsayım, çok değişkenli normallik varsayımı, değişken çiftlerinin arasındaki ilişkinin doğrusal olduğuna da işaret ettiğinden dolayı ilişkinin doğrusal olması gerekir. Üçüncü varsayım verilerin en az aralıklı ölçekte ölçülmüş olması gerektiğidir. Dördüncü varsayım değişkenlerin birbirleri ile çok düşük ya da çok yüksek değil de belirli bir düzeyde ilişkili (0,25 -0,90) olması gerekir. Son varsayım ise ortak faktörler birbirleri ile ve artık faktörlerle ilişkisiz olmasıdır.

Likert ölçeği üzerinde sıralı kategorik veri sunmasına rağmen çoğu araştırmada başlangıç varsayımlarına dikkat edilmeyerek verilerin oran ölçeğinde olmuşçasına hemen faktör analizine geçilmektedir. Biz de bu doğrultuda likert ölçeğindeki verilerimizle faktör analizi uyguladık. Genel geçer testlerden sonra 23 sorunun 4 faktör oluşturduğunu gördük. Aynı deneklerle 0-100 ölçeğinde aynı soruları derecelendirmelerinden elde edilen verilerle tekrar faktör analizi uyguladık ve genel geçer testlerden sonra 23 sorunun 5 faktörde toplandığını gördük (Tablo 1 ve Tablo 2)

Her iki faktör analizi için faktörleri oluşturan soruların dağılımı çift girişli tabloda (tablo 3) görüldüğü gibidir. Tablonun son kolon ve satırında ise diğer analizde yer almayan sorular görülmektedir.

0-100 ölçeğine göre toplanan verilerle analize dahil olan “Girişimcilik know-how gerektirir”(IK1), “Başkalarının fikirlerine, girişimci olmadan önce karar veririm” (M1), “Girişimci olup olmama konusunda başkalarının fikirlerini dinlerim” (M2) soruları likert ölçeğinde analize dahil olamamıştır. Bu 3 sorudaki sıra dışılık incelemesi sonucu her 3 soruda da şıklara verilen puanların yayılma bantları genişliklerinin 90-100 civarında olmasıdır; yaygın olarak da 100’dür. Bunun anlamı likert ölçeğinde birinci şıkkı işaretleyen birinin katılma derecesinin 100; dördüncü şıkkı işaretleyen birinin 100; beşinci şıkkı işaretleyen birinin katılma derecesinin 100 olabileceğidir. Likert ölçeğinde toplanan verilerle yapılan faktör analizinde analize dahil olup da 0-100 ölçeği için analize dahil olmayan “Girişimci olurken karşılaştığım her zorluğu yeneceğime inanıyorum”(AU2), “İşimde karşılaşacağım güçlüklerle uğraşabilirim”(D2), “İş kurabilmek için uygun bir ortam gerekir” (IK5), “İş ve özel hayat arasındaki dengenin önemli olduğunu düşünüyorum” (D4), “Yeni bir iş kurmak finansal olarak çok destek gerektirir” (IK3) sorularında ise ortak özellikli şıklar arasındaki yoğunluk dağılımının parabolik bir eğri göstermesidir. Burada ikinci şıkkın ortalamasının birinci şıkkın ortalamasından düşük olması gibi bir durum gözlenmektedir. Likert ölçeğinde “kararsızım” seçeneği için çok sayıda eleştiri literatürde mevcuttur (Arseven,2001.; Köklü ve Büyüköztürk, 2000.) Bu eleştirilere katılıyoruz. Ancak, bizim üzerinde durduğumuz süreklilik-kesiklik ikilemi ile birlikte deneklerin likert ölçeğindeki şıkları işaretlerken puan olarak çok geniş yayılma bandı gösterebileceği yönündedir. Şekil 13’te beşli likert ölçeğinde şıklar için ideal puan dağılımları gösterilmektedir. Eğim çizgisi bu dağılımların ideal ortalamalarından geçmektedir. Bu durum hem aralıkların eşit olduğunu hem de dağılımlar arası doğrusal bir ilişki olduğunun göstergesidir. Likert ölçeğinde toplanan verileri sürekli kabul etmekle örtük olarak bu şekli kabul etmekteyiz.

Bizim eleştirimiz ve üzerinde durduğumuz 5’li likert ölçeğinde ideal olan algı 1 için 0-20 aralığı; 2 için 20-40; 3 için 40-60; 4 için 60-80 ve 5 için 80-100 aralığı düşünülerek analizlerin yapılıyor olmasınadır. Yaptığımız araştırmada neredeyse hiçbir soruda ideal olan dağılım elde edilememiştir. Oysa her iki ölçek için yaptığımız faktör analizleri kabul sınırları içindedir. Sonuç uygun görülse de bu sonuçların çok ciddi yanlışları içinde barındırdığını söyleyebiliriz. Bir anketin geçerli ve güvenilir olması için paket program çıktısı olarak verilen ölçülerin yetersizliği iki farklı ölçek için yapılan faktör analizlerinin tutarsızlığı ile açıkça görülmektedir. Bu çalışmadaki temel hipotezimiz de bu şekilde yapılan çalışmalardaki temel yanlışla dikkat çekmektir. Sunumumuzun gerekçesi budur. Çalışmalarımız devam etmekte olup soruların anlaşılabilirliği ve cevapların tutarlılığı üzerine yoğunlaşmış durumdayız. Bu çalışmanın boyutunu genişletmeme adına literatürde “domain effect” olarak geçen, kavrama burada değinmedik. Oysa bu tür araştırmalarda cevapların tutarlılığı açısından anketin yapıldığı ortamın da dikkate alınması gerektiğinin bilincindeyiz ve bu boyut üzerine de çalışmalarımız olacaktır.

KAYNAKLAR

- Armutlulu,İ.H. (2004), İşletme İstatistiğine Giriş, Alfa Yayınları, s. 18-20.
- Arseven, A. (2001), Alan Araştırma Yöntemi, Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, s.17-21.
- Bardi, Anat and Shalom H. Schwartz. (2003), Values and Behavior: Strength and Structure of Relations, Personality and Social Psychology Bulletin,; 29; p.1207-1220
- Büyükoztürk. Ş. (2001) Deneysel Desenler, Pegema Yayıncılık, s. 15-23.
- Büyükoztürk, Ş., Şekercioğlu,G.,Çokluk,O. (2010), Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve Lisrel Uygulamaları. Pegem Akademi Yayınları, s.177-246.
- Davidsson, P., Johan W., (1997), Values, beliefs and regional variations in new firm formation rates, Journal of Economic Psychology 18, p.179-199.
- Doğan, N., Başoçku, O. (Kış 2010), İstatistik Tutum Ölçeği İçin Uygulanan Faktör Analizi ve Aşamalı Kümeleme Analizi Sonuçlarının Karşılaştırılması, Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi, 1(2), s.65-71.
- Douglas, E. J., Fitzsimmons, J.R. (2005), Entrepreneurial Intentions towards Individual vs. Corporate Entrepreneurship, Paper presented at the SEAAZ 2005 Conference, Armidale, N.S.W., September 2005 Elizur, Dov, "Work values and commitment", International Journal of Manpower, Year: 1996 Volume: 17 Issue: 3 p: 25 – 30
- Karagöz,Y., Dikici,S. (2004), Sosyal Bilimlerde Yapılan Uygulamalı Araştırmalarda Kullanılan İstatistiksel Teknikler Ve Ölçekler, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 5, Sayı 1, s.25-43
- Kellermanns, Franz W., Kimberly A. E., (November 2006), Corporate Entrepreneurship in Family Firms: A Family Perspective, Entrepreneurship Theory and Practice, p. 809-830
- Köklü, N., Büyükoztürk, Ş. (2000), Sosyal Bilimler için İstatistiğe Giriş. Pegem Yayınları, s.24-52
- Llano, J.A. (2006), The University Environment and Academic Entrepreneurship: A Behavioral Model For Measuring Environment Success, work paper, p. 1-27
- Mayberry, C.(2006), Social Entrepreneurs: Is it a New Breed of Entrepreneur?, OIKOS Ph.D. Summer Academy 2006 Sustainability and Corporate Strategy, pp. 1-14
- Schwartz, Shalom H. and W. Bilsky. (1987), Toward a Universal Psychological Structure of Human Values, Journal of Personality and Social Psychology, 53, p.550-562.
- Sekreter, S., Akyüz,G. (2003), Pazarlama Araştırmalarında Kullanılan Ölçeklere İlişkin Bir Yayın Taraması, Akdeniz Üniversitesi, İİBF Dergisi. Sayı.6, s.123-150
- Sipahi,B.,Yurtkoru,S., Çinko,M.(2008), Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi, Beta Yayınları, İkinci Baskı,s.71-109.
- Stevens, S. S. (1946), On the Theory of Scales of Measurement, Science 103: p.677-680.
- Tezbaşaran, Ata A. (2008), Likert Tipi Ölçek Hazırlama Kılavuzu. Üçüncü Sürüm E-Kitap, s.1-51.
- Togerson W. S. (1958), Theory and Methods of Scaling, John Wiley and Sons, p. 1-15.



THE EFFECT OF AMBITION, INTERNAL LOCUS OF CONTROL AND INNOVATIVENESS ON SELF-PERCEIVED EMPLOYABILITY

Meryem Aybas¹, Merve Kirbaslar²

¹Istanbul University. aybasm@istanbul.edu.tr

²Istanbul University. merve.kirbaslar@istanbul.edu.tr

Keywords

Self-perceived employability, internal locus of control, ambition, innovativeness.

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the effect of ambition, internal locus of control and innovativeness on self-perceived employability. In order to test hypothesis, survey method and questionnaire technique were used to apply in this study. The study sample consists of 335 university students of School of Business, Health Sciences Faculty and Education Faculty at Istanbul University. In order to analyze the data, one-way ANOVA, independent T-Test have been conducted to monitor the scores taken from the scales in terms of socio-demographic varieties. This study argues that self-perceived employability represents a second order construct that consists of four dimensions- university brand, the state of the external labour market, the demand for the perceived academic success and general self-belief. According to hierarchical regression analysis results there is a significant effect of ambition and internal locus of control on the self-perceived employability. Also, there is a significant effect of ambition, internal locus of control and innovativeness on general self-belief dimension of perceived employability. Besides it was determined that there is a significant difference between female and male students in terms of perceived self-employability.

JEL Classification

M51, J21

HIRS, İÇ KONTROL ODAKLILIK VE YENİLİKÇİLİĞİN İŞ GÜCÜ PIYASASI ADAYLARININ İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK ALGILARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Anahtar Kelimeler

Algılanan öz istihdam edilebilirlik, içsel kontrol odağı, hırs, yenilikçilik

ÖZET

Bu çalışma, iş gücü piyasasının potansiyel adayları olan üniversite öğrencilerinin kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algıları üzerinde etkili olabilecek bazı kişilik özelliklerinden olan hırslı olmak, iç kontrol odaklılık ve yenilikçi kişiliği incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma kapsamında incelenen hipotezleri test etmek için survey yöntemi ve anket tekniği kullanılmıştır. Bu çalışmanın örneklemini toplam 335 İşletme, Sağlık Bilimleri ve Eğitim Fakültesi öğrencisi oluşturmaktadır. Sosyo-demografik verilerin analizinde, t-test, tek yönlü-ANOVA'dan yararlanılmıştır. Bu çalışmada istihdam edilebilirlik üniversite itibarı, akademik başarı, dış iş gücü piyasasının durumu ve kendine olan inançtan oluşmak üzere dört boyutlu bir üst yapı olarak incelenmiştir. Yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre, hırs ve iç kontrol odaklılık istihdam edilebilirlik üzerinde olumlu yönde etkili iken yenilikçiliğin anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Yine istihdam edilebilirlik bileşenlerinden biri olan kendi kendine olan inanç diğer boyutlara göre bu değişkenlerden daha fazla etkilenmektedir.

JEL Sınıflandırması

M51, J21

1. GİRİŞ

Hızla değişen günümüz çevre koşullarında faaliyet gösteren örgütler için, rekabet avantajının en değerli kaynağı olarak kabul edilen bilgiye dayalı varlıklara yatırım yapmak, sürdürülebilirlik ve yaşayabilirlik adına en temel mücadele alanı haline gelmiştir. Bu mücadele alanı örgütler için doğru insan kaynağına sahip olmak çabasında vücut bulurken, yükseköğretim ve eğitim kurumlarında ise doğru insan kaynağını yetiştirebilmek halini almıştır. Burada dış çevrenin ötesinde rekabetin temel objesi olan insan unsuru da kendini daha “değerli” bir başka deyişle “istihdam edilebilir” kılmak zorundadır. Eğitim ve öğretim imkanlarının yaygınlaşması, bilgiye erişimin hiç olmadığı kadar kolaylaşması birbirine benzer nitelikte pek çok bireyin her yıl istihdam piyasasına dahil olmasıyla sonuçlanmaktadır. Bu durum eskiye oranla istihdam piyasası adayları arasında rekabeti daha da arttırmaktadır. Bir üniversite diplomasına sahip olmak artık kendi başına bir iş sahibi olmaya yetmemektedir. Günümüz istihdam piyasası adayları bir üniversite diplomasına sahip olmanın yanı sıra, istihdam edilebilir olduğuna inanmak ve de istihdam edilmeyi hedeflediği kesimi inandırmak gibi bir problemle karşı karşıyadır.

İstihdam edilebilirliği etkileyen faktörleri öncülleri tanımlamak, istihdam edilebilirliği arttırabilmek, geliştirebilmek açısından önem taşımaktadır. Makro açıdan arz-talep sorunsalı ayrı bir tartışmanın konusu kabul edilirse, istihdam edilebilirlik bir öz yönetim sorunu olarak da ele alınabilir. Bu anlamda yazında bir boşluk olduğu görülmüştür. Özellikle istihdam edilebilirliğin kişilikle ilgili boyutlarının çok fazla çalışılmadığı ve ihmal edildiği gözlemlenmektedir (Kirves vd., 2013).

Genel anlamda, iç ve dış piyasada istihdam edilebilir nitelikte ve karakterde olmayı ifade eden istihdam edilebilirlik kavramı (Wittekind vd., 2010) oldukça geniş kapsamlı, çok boyutlu ve birbirinden çok farklı yaklaşımlarla incelenmesi nedeniyle bu çalışmada hırs, iç kontrol odaklılık ve yenilikçilik olmak üzere üç kişilik değişkeniyle ilişkisi bağlamında sınırlandırılmış ve istihdam edilebilirliğin operasyonelleştirilmesinde bireysel mikro odaklı bir yaklaşım (Fugate vd., 2004) takip edilmiştir.

Hem makro hem de mikro anlamda çok geniş bir çerçevede ele alınan istihdam edilebilirlik kavramı bu çalışma kapsamında bu üç kişilik özelliği ve mezun olunan yüksek öğretim kurumuna ilişkin algılama bağlamında, ikinci kısımda kuramsal açıdan üçüncü kısımda ise tasarlanan araştırma kapsamında incelenmeye çalışılmıştır. Son kısımda ise araştırma kapsamında elde edilen bulgular tartışılarak çalışma sonlandırılmıştır.

2. KAVRAMSAL KAPSAM

İstihdam edilebilirlik kavramı, bireylerin iş güvencesizliği ile baş edebilmeleri açısından son derece önemli bir kavramdır (Wittekind vd. 2009). Özellikle yüksek eğitimin yaygınlaşmasıyla birlikte her öğrencinin piyasa şartlarında aynı düzeyde istihdam edilebilme şansına sahip olmadığı (Tomlinson, 2008) ve istihdam sisteminden gelen belirsizlikler ve değişen çevre koşullarında, öğrencilere genel yetkinlikler, sosyal beceriler ve kişilik geliştirme gibi niteliklerin kazandırılması gerektiği yazında ileri sürülmektedir (Seçer, 2007).

İstihdam piyasasının en yeni ve potansiyel elemanları hiç kuşkusuz mezun olmak üzere olan üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. İstihdam piyasasının potansiyel adayları olan üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirlik algısı, bu kişilerin niteliklerine uygun sürekli istihdam elde edebileceklerine ilişkin algılanan yetenekleri olarak tanımlanmıştır. Bu üniversite öğrencilerinin kendi yeteneklerine ilişkin algıları kadar, mezun oldukları üniversitenin niteliği, mezun olacakları bölümün sosyal alandaki prestiji, iş gücü piyasasında genel durumu algılayışları da istihdam edilebilirlik algılarının belirlenmesinde etkili olacaktır (Rotwell vd., 2008).

Yeni mezun öğrencilerin istihdam edilebilirliklerinde birbirleriyle ilişkili geniş kapsamlı bazı bağlamsal faktörler aşağıdaki gibi ifade edilmiştir (Rotwell vd., 2008; Lowden vd., 2011);

- Öğrencinin akademik performansı ve kendi alanına olan bağlılığı
- Öğrencinin kendi beceri ve yeteneklerine olan inancı
- Öğrencinin hırsı
- Öğrencinin eğitim almakta olduğu üniversitesinin marka değerinin güçlü olduğuna ilişkin algısı
- Öğrencinin okuduğu üniversitenin kendi bölümü ile ilgili sahip olduğu itibar
- Öğrencinin alanının sosyal statü ve kredibilitesi
- Öğrencinin dış iş gücü piyasa fırsatlarından haberdar olma derecesi
- Öğrencinin dış iş gücü piyasasının durumunu algılaması
- Dış iş gücü piyasasının öğrencinin alanıyla ilgili kişileri talep edebilirliği algısı

Öğrenciler için hem kendi kariyerlerini yönetmelerinde hem de yüksek öğretim kurumlarının kariyer yönetim becerilerinin kazandırılmasıyla ilgili alacağı önlemlerde yukarıda sıralanan faktörlerin dikkate alınması yarar sağlayacaktır. Potansiyel iş gücü piyasası adaylarının, girecekleri endüstri ile ilgili olarak oyunun kurallarını bilmeleri, endüstrinin yapısı, endüstriye ilişkin inanç, norm, değerler, endüstrideki işsizlik oranları ortalama ücret değerlerini bilmeleri, kendi açılarından en iyi fırsatı tanımlayabilmeleri, işverenlere sahip oldukları bilgi ve becerileri çekici gösterebilmeleri kariyer yönetimi ve istihdam edilebilirlik için üzerinde durulması gerekli konulardır (Bridgstock, 2009).

Yeni mezun olan üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirliğinde ne önemlidir sorusuna yanı arayan Andrews ve Higson (2008) mezunlar ve işverenler üzerinde yaptıkları araştırmada üç önemli sonuca ulaşmışlardır. Bunlar, işle ilgili spesifik bilgi yani mezun olunan bölüm, mezunların kişiler arası iletişim yetenekleri ve staj gibi mezuniyet öncesi iş deneyimi olmuştur. Çalışmayı istediği alanla ilgili olarak bir eğitim derecesine sahip olmak en önemli faktör olarak dile getirilirken, mezun olunan eğitim programının içeriğine de dikkat çekilmiştir. Okudukları bölümün pratikte iş yaşamında faydalı olduğuna olan inancın artması kendilerini daha istihdam edilebilir olarak algılamalarına yol açmıştır. Bu araştırma sonucunda bazı yeni mezunlar okudukları bölümde aldıkları eğitimi işlerine daha rahatlıkla transfer edebildiklerini ifade ederken, bazıları ise uygulama ile arada büyük bir boşluğun olduğunu, bazı gerekli niteliklerin kazandırılmadığını ifade etmişlerdir.

Özellikle son sınıfta verilen staj imkanının ise öğrendiklerini uygulama ile eşleştirebilme ve iş çevresini tanıyabilme bağlamında istihdam edilebilirliklerinde oldukça faydalı olduğunu beyan etmişlerdir. Görüldüğü gibi yeni mezun olan veya olacak bir öğrencinin elindeki en büyük sermayesi büyük bir çoğunlukla diplomasıdır. Diplomasının ve aldığı eğitimin değerli olduğuna olan inancı daha rahatlıkla istihdam edilebilirlik inancında etkili olmaktadır.

Bireylerin dış ve iç işgücü piyasasında istihdam edilmeleri konusunda kendi yetenek, bilgi, beceri, ilişki ağı vb.ve ilişkin algılarını içeren istihdam edilebilirlik, içerisinde subjektif ve objektif unsurları barındıran psiko-sosyal bir yapı olarak kabul edilmektedir (Fugate vd., 2004; De Vos vd., 2011). Van Der Heijde ve Van Der Heijden (2006), önerdikleri istihdam edilebilirlik modelinde kişilik, tutumlar, motivasyon ve yetenek gibi kişisel unsurları da içerisinde barındırdığını ifade etmişlerdir.

Öğrencilerin mezun oldukları okulun (Knight ve Yorke, 2008) iç kontrol odaklılıkları ve sahip oldukları öz saygının (Martin vd., 2008) istihdam edilebilirliklerinde belirleyici olduklarına ilişkin çalışmalar bulunmaktadır. Yazında iç kontrol odaklılığın istihdam edilebilirliği olumlu yönde etkilediğine ilişkin kanıtlar (Fugate vd., 2004; Fugate ve Kinicki, 2008) bulunmasına karşılık hırs ve yenilikçilik kavramlarıyla doğrudan ilişkisine dair yeterince kanıtla rastlanamamıştır. Ancak algılanan istihdam edilebilirliğin belirleyici unsurlarını inceleyen Wittekind ve çalışma arkadaşları (2009) değişime açıklık kavramının önemli olduğunu belirtmişlerdir. Değişime açıklık ise bu çalışmalarında yeni iş, görev ve eğitime katılmak ve yeni yetenekler geliştirmek olarak ifade edilmiştir. Özellikle yeni fikirlere açık olmak ve yenilikçi kişilik özelliğinin buradan hareketle benzerlik kurularak aynı şekilde kişinin istihdam edilebilirlik algısını etkileyebileceği çıkarımında bulunulabilir. Yine risk alma da yenilikçi kişilik özelliğiyle benzer bağlamlarda değerlendirilen bir kavramdır. Proaktiflik ve risk alma kavramlarının bireylerin istihdam edilebilirlik algılamalarını olumlu yönde etkilediğine dair yazında kanıtlar bulunmaktadır (Fugate vd. 2004; Rothwell vd., 2004, Fugate ve Kinicki, 2008). Bridgstock (2009), kariyer yönetim becerilerini içeren mezunların istihdam edilebilirliğine ilişkin kavramsal modelinde; deneyime açıklık, içsel kariyer motivasyonu ve kariyer öz yeterliliği gibi kişilik özelliklerinin istihdam edilebilirlikte belirleyici etkenlerden olduğunu ifade etmiştir. Bridgstock (2009)'un aktarımına göre; araştırmalar, yüksek düzeyde içsel motivasyona ve kariyer öz yeterliliğine sahip olan öğrencilerin eğitimde daha başarılı sonuçlar elde ettikleri, deneyimlerini okuldan işe daha kolay tranfer ettikleri ve genellikle yaptıkları işten diğerlerine göre daha memnun oldukları bulgulanmıştır. Bundan dolayı her ne kadar bazı kişilik özellikleri yüksek öğrenim esnasında kazandırılmaz görüşleri olsa da kariyer yönetim becerilerinin aktarılmasıyla potansiyelin açığa çıkarılması önem taşımaktadır.

Andrew ve Higson (2008), istihdam edilebilirliğin oldukça belirsiz bir kavram olduğunu belirttikten sonra istihdam edilebilirlik için yazında bulunan transfer edilebilir bazı beceri ve yetkinliklerden bahsetmiştir. Bunları, profesyonellik, güvenilirlik, belirsizlikle mücadele yeteneği, baskı altında çalışabilme yeteneği, stratejik olarak düşünme ve plan yapabilme yeteneği, diğerleriyle iletişim ve bir ağ kurabilme (network oluşturabilme) yeteneği, yazılı ve sözlü iletişim becerilerine sahip olma, yaratıcılık ve öz güven, öz yönetim ve zaman yönetimi becerileri ve öğrenme ve sorumluluk almaya isteklilik olarak sıralamıştır.

Hırs kavramı bu çalışmada, çeşitli araştırmacılarla sıralanan istihdam edilebilirlik için gerekli niteliklerle yakın ilişkili olduğu gözlemlenen, net hedeflere sahip olup bu hedeflere sadık olma azim ve kararlılığı olarak tanımlanmıştır (Rothwell vd., 2004). Hırs kavramı öğrenciler yani henüz istihdam edilmemiş potansiyel istihdam piyasası adayları incelendiği için, kariyer ve gelecek başarısının yaklaşık tahminleyicisi olabileceği açısından incelenmesine karar verilmiştir.

3. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışma, hırslı olmak, iç kontrol odaklılık ve yenilikçi kişiliğin iş gücü piyasasının potansiyel adayları olan üniversite öğrencilerinin kendi yeteneklerine, mezun oldukları üniversiteyle bölümün saygınlığı ve iş gücü piyasasına ilişkin algılarının şekillendirdiği istihdam edilebilirlik algıları üzerinde ne gibi bir etkiye yol açtığı konusunu incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma kapsamında, iç kontrol odaklılık, yenilikçilik ve hırs kişilik özelliklerinin algılanan istihdam edilebilirlikle ilişkili olduğu ve algılanan istihdam edilebilirliği etkiledikleri temel hipotezinin yani sıra, cinsiyet, fakülte, gelecekte yapacağı işe karar vermiş olma ve aileye ilişkin çeşitli demografik değişkenlerin de öğrencilerin istihdam edilebilirlik algısı üzerinde farklılık oluşturup oluşturmadığı sorularına yanıt aranmaktadır. Türk yönetim ve İKY yazını incelendiğinde bu kavramlara sık sık yer verilmesine karşılık ampirik desteğin yeterli olmadığı tespit edilmiştir. Özellikle istihdam edilebilirlik algısının lisans eğitimi düzeyinde üniversite merkez alınarak ölçüldüğü bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma ilgili yazına bu anlamda da katkı sunmayı hedeflemektedir. Çalışma istihdam sorununa mikro açıdan yaklaşmakla beraber daha istihdam edilebilir iş gücünün oluşturulması açısından uygulayıcılar ve politika yapıcılar açısından önemli veriler sunması beklenmektedir.

3.2. Kapsam

Araştırmanın kapsamını İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, Eğitim Fakültesi ve Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde öğrenimlerini sürdüren 335 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmada, maliyet ve zaman kısıtları göz önüne alınarak tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

3.3.Yöntem ve Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. İç kontrol odaklılık, Muller ve Thomas (2000)'ın , Rotter (1966)'dan geliştirerek iş yaşamında uyarladığı 10 maddeli "Kontrol Odağı Ölçeği"; yenilikçilik, Muller ve Thomas (2000)'ın Jackson (1994)'ın geliştirdiği kişilik envanterinden uyarladığı 8 maddeden oluşan "Yenilikçilik Ölçeği" ile ölçülmüştür. Hırs ve istihdam edilebilirlik algısı ise Rothwell ve çalışma arkadaşlarının (2008) geliştirmiş oldukları 6 maddeli "Hırs Ölçeği" ve 16 maddeden oluşan "İstihdam Edilebilirlik Ölçeği" ile ölçülmüştür. Araştırmada kullanılan anket, bu ölçeklerin yanı sıra fakülte, cinsiyet ve aileye ilişkin demografik özelliklerin yer aldığı bölümü içermektedir.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerliliklerinin ve güvenilirliklerinin test edilmesinde güvenilirlik analizi ve faktör analizinden yararlanılmıştır.

Güvenilirlik analizleri sonucunda, Cronbach Alpha değerleri İstihdam Edilebilirlik Ölçeği için 0,825; Hırs Ölçeği için 0.674; İç Kontrol Odağı için 0,624 ve Yenilikçilik Ölçeği için 0,734 olarak belirlenmiştir. Ölçek güvenilirlikleri ile ilgili olarak Yapılan keşfedici faktör analizlerinde İstihdam Edilebilirlik Ölçeği literatüre uygun şekilde 4 faktör altında toplanmıştır (KMO= 0,81; p<0.01). Bu faktörler, *akademik başarı, üniversitenin itibarı, dış iş gücü piyasasının durumuna ilişkin algılaması ve kişinin kendine ilişkin inancı* olarak ifade edilmiştir. Kontrol Odağı Ölçeği ise literatüre uygun olarak dış kontrol odaklılık ve iç kontrol odaklılık olmak üzere 2 boyut altında toplanmıştır (KMO= 0.746; p<0.01).

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

H1: *İş gücü piyasası adaylarının kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamaları eğitim aldıkları fakülteye göre farklılık göstermektedir.*

H2: *İş gücü piyasası adaylarının kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamaları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.*

H3: *İş gücü piyasası adaylarının kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamaları annelerinin çalışıp çalışmıyor oluşuna göre farklılık göstermektedir.*

H4: *İş gücü piyasası adaylarının kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamaları annelerinin eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.*

H5: *İş gücü piyasası adaylarının kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamaları babalarının eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.*

H6: *İş gücü piyasası adaylarının kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamaları gelecekte yapmak istedikleri işe karar vermiş olmalarına göre farklılık göstermektedir.*

H7: *İş gücü piyasası adaylarının kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamaları çalışmak istedikleri sektörün türüne göre farklılık göstermektedir.*

H8: *Hırs, iç kontrol odaklılık ve yenilikçilik; iş gücü piyasası adaylarının istihdam edilebilirlik algılarını genel ve alt boyutlarında olumlu yönde etkilemektedir.*

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

4.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılan 335 öğrencinin, %13,4'ü Sağlık Bilimleri Fakültesi, %44,5'i İşletme Fakültesi ve %42,1'i Eğitim Fakültesi'nde öğrenim görmekte; %59,7'i kız ve %38,8'i erkektir. Öğrencilerin annelerinin eğitim durumu incelendiğinde, ilköğretim %58,2, lise %27,5, önlisans %3,9, lisans %8,1 ve en düşük payın %0,6 ile yüksek lisans ve üzeri düzeyde olduğu görülmektedir. Öğrencilerin annelerinin %85,1'i çalışmıyor iken yalnızca %14,9'u çalışmaktadır. Baba eğitim durumuna bakıldığında, ilköğretim %38,5, lise %31, önlisans %4,8, lisans %20,9 ve en düşük payın %3,6 ile yüksek lisans ve üzeri düzeyde olduğu görülmektedir. Öğrencilerin %75,82'i gelecekte yapacakları işe karar verdiğini, %0,6'sı ise kararsız olduklarını belirtmiştir. Öğrencilerin %50,5'i kamu, %47,4'ü se özel sektörde çalışmayı düşündüklerini belirtmiştir. Tablo 1'de araştırmaya katılmayı kabul eden öğrencilere ilişkin tanımlayıcı istatistikler sunulmuştur.

Tablo1: Araştırmaya Katılan Öğrencilere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kız	200	59,7
	Erkek	130	38,8
	Yanıt vermeyen	5	1,5
Anne Eğitimi	İlk Öğretim	195	58,2
	Lise	92	27,5
	Ön lisans	13	3,9
	Lisans	27	8,1
	Lisansüstü	2	,6
	Yanıt vermeyen	6	1,8
Baba Eğitimi	İlk Öğretim	129	38,5
	Lise	104	31,0
	Ön lisans	16	4,8
	Lisans	70	20,9
	Lisansüstü	12	3,6
	Yanıt vermeyen	4	1,2
Fakülte	İşletme	149	44,5
	Sağlık bilimleri	45	13,4
	Eğitim	141	42,1
Anne çalışma durumu	Evet	50	14,9
	Hayır	285	85,1
Gelecekteki işe karar verme durumu	Evet	254	75,8
	Hayır	75	22,4
Sektör Tercihi	Kamu	167	49,9
	Özel	157	46,9
	Kararsız ve yanıt vermeyen	11	3,2

4.2. Hipotez Testleri

Araştırma kapsamında incelenen hipotezlerin test edilmesinde t-test, ANOVA, korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizlerinden yararlanılmıştır.

Değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri ve aradaki korelasyon değerleri Tablo 2’de ifade edilmiştir. Tablo 2’den de görüleceği gibi istihdam edilebilirlik ve hırs ($.415 p<0,01$), istihdam edilebilirlik ve iç kontrol odaklılık ($.209 p<0,000$), iç kontrol odaklılık ve hırs ($.422 p<0,000$), yenilikçilik ve hırs ($-.198 p<0,01$) arasında olumlu yönde ve anlamlı, dış kontrol odaklılık ve hırslılık arasında ($-.238 p<0,01$) ve dış kontrol odaklılık ve iç kontrol odaklılık arasında ($-.21 p<0,01$), yenilikçilik ve dış kontrol odaklılık arasında ($-.12 p<0,05$) olumsuz yönde ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Tablo 2: Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Ortamama	Standart Sapma	İstihdam Edilebilirlik	Hırs	İç Kontrol Odaklılık	Dış Kontrol Odaklılık	Yenilikçilik
İstihdam Edilebilirlik	3,41	,53	1				
Hırs	3,78	,62	.415**	1			
İç Kontrol Odaklılık	3,65	,63	.209**	.422**	1		
Dış Kontrol Odaklılık	2,63	,70	-.083	-.238**	-.211**	1	
Yenilikçilik	3,29	,58	.029	.198**	.016	-.12*	1

**p<.01, *p<.05

Öğrencilerin kendilerine ilişkin hırslı olmak algısı 3,78, iç kontrol odaklılık 3,65, dış kontrol odaklılık 2,63, yenilikçilik 3,29 ortalamaya sahiptir. Öğrencilerin istihdam edilebilirlik algılamalarının genel olarak 3,41 olurken alt boyutlar açısından bu ortalamanın değiştiği testpit edilmiştir. Buna göre; akademik başarı boyutunda 3,38; üniversite itibarı boyutunda 3,61; dış işgücü piyasasına ilişkin algılamalarında 3,08 ve kendi kendilerine olan inanç boyutunda 3,79 ortalamaya sahip olduğu görülmüştür.

Araştırma kapsamında yapılan analizler sonucu test edilen hipotezlere ilişkin sonuçlar ise aşağıdaki gibidir:

İş gücü piyasası adayı olan öğrencilerin kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamalarının eğitim gördükleri fakülteye göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi için bağımsız t-testinden yararlanılmıştır. Yapılan bağımsız t test analizi sonucunda, iş gücü piyasası adaylarının kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamaları **genel olarak ve üniversitenin itibarı boyutunda**, eğitim aldıkları fakülteye göre göre farklılık gösterdiği bulunmuştur (p=0,000). Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin istihdam edilebilirlik algılamaları (4,09) İşletme (3,37) ve Eğitim Fakültesi (3,71) öğrencilerine kıyasla anlamlı şekilde daha yüksektir. Bu durumda, **H1** hipotezi kabul edilmektedir.

İş gücü piyasası adayı olan öğrencilerin kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamalarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi için bağımsız t-testinden yararlanılmıştır. Yapılan bağımsız t test analizi sonucunda, iş gücü piyasası adaylarının kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamaları, **kişinin kendine ilişkin inancı boyutunda**, cinsiyete göre farklılık göstermektedir (p=0,028). Erkek öğrencilerin 3,89 ortalama ile kız öğrencilere göre (3,72) kendilerine olan inanç algılamaları daha yüksektir. **H2** hipotezi kabul edilmiştir.

İş gücü piyasası adayı olan öğrencilerin kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamalarının annelerinin çalışıp çalışmıyor oluşuna göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi için bağımsız t-testinden yararlanılmıştır.

Buna göre, iş gücü piyasası adaylarının kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamaları annelerinin çalışıp çalışmıyor oluşuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiş ve **H3** hipotezi reddedilmiştir.

İş gücü piyasası adayı olan öğrencilerin kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamalarının annelerinin ve babalarının eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi için tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır. Yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonucunda iş gücü piyasası adaylarının kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamaları annelerinin ve babalarının eğitim durumuna göre farklılık göstermediği görülmüştür. Bu durumda **H4** ve **H5** hipotezleri reddedilmiştir.

İş gücü piyasası adaylarının kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamalarının genel olarak, akademik başarı ve kişinin kendine olan inancı boyutlarında, gelecekte yapmak istedikleri işe karar vermiş olmalarına göre farklılık gösterdiği ($p=0.03$), karar vermiş öğrencilerin (3,44), karar vermemiş öğrencilere (3,29) göre algılamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür ve **H6** hipotezi kabul edilmiştir. Burada ortalamalar arasındaki en büyük anlamlı farklılık akademik başarı boyutunda (karar vermiş 3,47- karar vermemiş 3,08) gerçekleştiği görülürken, dış iş gücü piyasasının algılanması açısından ($p=.521$) herhangi anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

İş gücü piyasası adayı olan öğrencilerin kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamalarının çalışmak istedikleri sektörün türüne göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi için bağımsız t-testi analizinden yararlanılmıştır. Yapılan bağımsız örneklem t-testi analizi sonucunda, iş gücü piyasası adaylarının kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamaları çalışmak istedikleri sektörün türüne göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ($p=0.03$) tespit edilmiştir. Gelecekte özel sektörde çalışmak isteyen öğrencilerin istihdam edilebilirlik algıları (3,50), kamuda çalışmak isteyen öğrencilere (3,32) göre daha yüksek olduğu görülmüş ve **H7** hipotezi kabul edilmiştir.

Hırs, iç kontrol odaklılık ve yenilikçilik; iş gücü piyasası adaylarının istihdam edilebilirlik algılarını genel ve alt boyutlarında olumlu yönde etkileyip etkilemediğini incelemek üzere hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Kontrol değişkenleri olarak, cinsiyet, fakülte, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, annenin çalışma durumu, **gelecekte çalışmak istenilen sektör ve gelecekte yapacağı işe karar vermiş olma durumu** ile hırs, iç kontrol odağı ve yenilikçilik bağımsız değişkenler olarak modele katılmıştır. İstihdam edilebilirlik algısının genel olarak bakıldığında regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir ($R^2=0,226$, $F=9,449$, $p=0,000$). Bununla birlikte iç kontrol odaklılık ($p=0,387$) ve yenilikçiliğin ($p=0,856$) istihdam edilebilirlik algısı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı tespit edilmiştir. İstihdam edilebilirliğin bir alt boyutu olan **akademik başarı** için oluşturulan regresyon modelinin anlamlı olduğu ($R^2=0,236$, $F=9,449$, $p=0,000$), iç kontrol odaklılık ($p=0,053$) ve yenilikçiliğin ($p=0,425$) anlamlı bir etkisi bulunmadığı belirlenmiştir. **Üniversitenin itibarı** alt boyutu için oluşturulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($R^2=0,105$, $F=3,788$, $p=0,000$); iç kontrol odaklılık ($p=0,256$) ve yenilikçiliğin (0,748) anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Öğrencilerin kendilerini **dış iş gücü piyasasının durumuna** ilişkin algılaması boyutuna ilişkin oluşturulan regresyon modelinin anlamlı olduğu ($R^2=0,122$, $F=4,500$, $p=0,000$) ve iç kontrol odaklılığın anlamlı bir etkisinin bulunmadığı ($p=0,280$) tespit edilmiştir.

Öğrencilerin **kendi kendilerine olan inancı** boyutu için oluşturulan regresyon modeli anlamlıdır ($R^2=0,358$, $F=3,788$, $p=0,000$). Hırs ($p=0,000$), iç kontrol odaklılık ($p=0,006$) ve yenilikçiliğin ($p=0,000$) öğrencilerin kendi kendilerine olan inancı üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu durumda **H8** hipotezi kısmen kabul edilmektedir. Genel olarak istihdam edilebilirlik ve alt boyutları olan Akademik başarı, üniversite itibarı, dış iş gücü piyasasının durumu, kendine olan inanç açısından yapılan seri hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 3'te özetlenmiştir.

Tablo3: İstihdam edilebilirlik, Hırs, İç kontrol Odaklılık, Yenilikçilik ve Demografik Değişkenlere İlişkin Regresyon Tablosu

Model	İstihdam Edilebilirlik	Akademik Başarı	Üniversitenin İtibarı	Dış iş gücü Piyasasının Durumu	Kendine olan İnanç
1 model ^a R ² Değişimi F Değişimi	0,066 3,275	0,086 4,353	0,046 2,230	0,069 3,451	0,067 3,340
2 model ^b R ² Değişimi F Değişimi	0,156 65,292	0,140 58,703	0,055 19,973	0,033 11,904	0,249 118,613
3 model R ² Değişimi F Değişimi	0,002 0,865	0,009 3,995	0,004 1,353	0,002 0,830	0,013 6,249
4 model R ² Değişimi F Değişimi	0,002 0,949	0,002 0,639	0,000 0,103	0,018 6,668	0,029 14,646
Tüm model R ² F	R ² =0,226*** F=9,449	R ² =0,236*** F=9,449	R ² =0,105*** F=3,788	R ² =0,122*** F=4,500	R ² =0,358*** F=3,788

*** $p<0,01$, (2 tail test)

a. Açıklayıcı (Sabit), Kontrol değişkenleri: cinsiyet, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, anne çalışma durumu, gelecekte çalışmak istenilen sektör ve gelecekte yapacağı işe karar vermiş olma durumu

b. Kontrol değişkenleri ve hırs

c. Kontrol değişkenleri, hırs, iç kontrol odaklılık

d. Kontrol değişkenleri, hırs, iç kontrol odaklılık ve yenilikçilik

5. SONUÇ

Hırslı olmak, iç kontrol odaklılık ve yenilikçi kişiliğin iş gücü piyasasının potansiyel adayları olan üniversite öğrencilerinin kendi yeteneklerine, mezun oldukları üniversiteyle bölümün saygınlığı ve iş gücü piyasasına ilişkin algılarının şekillendirdiği istihdam edilebilirlik algıları üzerinde ne gibi bir etkiye yol açtığı konusunu incelemeyi amaçlayan bu araştırmada hırslı olma özelliğinin istihdam edilebilirlik algısını genel olarak ve alt boyutlarında etkilediği görülmüştür. İç kontrol odaklılık ise dış işgücü piyasasına ilişkin algı ve öğrencilerin kendi kendine olan inançları üzerinde etkilidir. Bununla birlikte yenilikçilik özelliğinin, sadece öğrencilerin kendi kendine olan inançları üzerinde etkili olduğu görülmüştür. İç kontrol odaklılığın algılanan potansiyel iş gücü istihdam edilebilirliği üzerinde toplamda anlamlı bir etkisinin olmaması ve alt boyutlar bazında etkili olması, istihdam edilebilirlik algısının

üniversite itibarı, akademik başarı, kendine ilişkin inanç ve dış iş gücü piyasa algısı gibi farklı boyutlarda ölçülmesi sonucunda olabilir. Nitekim iç kontrol odaklılığın kişinin kendine ilişkin inanç boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Bir çalışan için yeni görevler, değişen iş içerikleri ve gelişim fırsatları onun istihdam edilebilir olma durumu için olumlu bir durum oluştururken (Van Dam, 2004) henüz istihdam edilmemiş potansiyel çalışanların yeniliklere açık olma eğiliminin onun istihdam edilebilir olma inancına olumlu yönde katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Ancak yenilikçi ve yaratıcı olma, risk alma gibi özelliklerin daha çok girişimcilik niteliğiyle ilgisi de gözlerden kaçmamış ve bu kişilerin işe giren değil de işe alan yahut kendi işini yönetme isteğinde olma gibi bir durumla, sonucu değiştirebileceği, etkiyi nötr hale getirebilme ihtimali söz konusudur. Nitekim bu çalışmanın sonucunda yenilikçiliğin istihdam edilebilirlik algısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Öğrencilerin anne ve baba eğitim durumları incelendiğinde lisans ve üzeri eğitim düzeyinde olanların oldukça düşük bir paya sahip olduğu, öğrencilerinin annelerinin büyük çoğunluğunun çalışmadığı görülmektedir. Anne ve baba eğitim durumu ile annenin çalışıyor olup olmaması öğrencilerin kendilerini istihdam edilebilir olarak algılamalarında herhangi anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Bu durum, geçmişte çoğunlukla benimsenen, daha çok iyi eğitim almış ailenin çocuklarının iyi eğitim alacağı ve daha iyi istihdam fırsatlarıyla karşılaşacağı yargısıyla çelişiyor görünmektedir. Ancak günümüzde bilişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, yaygın ve örgün öğretimin yaygınlaşması ve sosyal sınıflar arasındaki farkın bu anlamda kapanması nedeniyle öğrencilerin kendi aralarında istihdam edilebilirlik açısından bir farklılık görmemelerine yol açmış olabilir.

Bunun yanı sıra kamu sektörünü tercih eden öğrencilerin kendilerine ilişkin ortalama istihdam edilebilirlik algılarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu durum özel sektörde kendini yeterli görmeyen öğrencilerin kamu sektörüne eğilim gösterdiğine işaret etmektedir. Her yıl kamu sektöründe yaşanan yığılmalar ve özel girişimlerin nakıs kalmasının önlenmesinde bu veri önemli olabilir. Öğrencilerin kendilerini daha istihdam edilebilir nitelikte donatmalarına ve öyle "hissetmelerine" yardımcı olacak kariyer yönetim becerilerinin geliştirilmesine yönelik programlar üniversitelerde uygulanabilir. Nitekim bölümler arasında istihdam edilebilirlik açısından yapılan değerlendirmede eğitim fakültesinin sağlık bilimleri fakültesinden daha düşük bir ortalamaya sahip olması, öğrencilerin istihdam geleceklerini çoğunlukla kamuyla ilişkilendirip KPSS gibi sınavlardan dolayı da kolaylıkla istihdam edilmeme korkusu taşıdıkları çıkarımı yapılabilir.

Çalışma açısından yazınla tutarlı olan bir diğer bulgu cinsiyet kavramının algılanan istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisidir. Kız öğrencilerin, kendilerini erkek öğrencilere göre daha az istihdam edilebilir bulmaları, toplumdaki ve iş hayatındaki cinsiyete bağlı olarak genel fırsat eşitsizliği algılamasından kaynaklanmış olabilir. Nitekim ortalama anne eğitim düzeyinin babaya göre çok daha düşük olması bu eşitsizliğin bir başka yansıması olabilir.

İstihdam edilebilirlik bireysel bağlamda bir öz yönetim sorunudur. Bu anlamda istihdam edilebilir nitelikte piyasa gerekliliklerine uygun mezunların yetiştirilmesi, gerekli bilgi ve becerilerin kazandırılması mezunların piyasada kendilerini daha fazla istihdam edilebilir bulmasını olumlu yönde etkileyecektir. İstihdam edilebilirlik konusu tek başına psiko-sosyal ya da örgütsel değişkenlerle ilişkilendirilebilmekten uzaktır. Üniversitede harcanan

zamanın alınan eğitimin, istihdam edilebilirliği olumlu yönde katkı sağlayıp sağlamadığı algısının yönetimi özellikle eğitimciler ve politika yapıcılar açısından önemli bir problemdir. Ulusal ve uluslararası bağlam, ekonomik şartlar, genel konjonktür gibi makro unsurların da sorunun çözümünde gözden uzak tutulmaması gerekli unsurlardır.

KAYNAKÇA

Andrews, J.; Higson, H. (2008); Graduate Employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard' Business Knowledge: A European Study, Higher Education in Europe, Vol.33, No.4, pp.411-422.

Bridgstock, R. (2009), The graduate attributes we've overlooked: enhancing graduate employability through career management skills, Higher Education Research & Development, Vol. 28, No. 1, 31-44

De Vos, A.; De Hauw, S.; Van Der Heijden, B. I. J. M. (2011); Competency development and career success: The mediating role of employability, Journal of Vocational Behavior, 79, 438-447

Fugate M.; Kinicki, A. J.; Ashforth B. E. (2004); Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications, Journal of Vocational Behavior, 65, pp. 14-38.

Fugate, M.; Kinicki, A. J. (2008); A Dispositional Approach To Employability: Development of A Measure and Test of Implications for Employee Reactions to Organizational Change, Journal of Occupational and Organizational Psychology (2008), 81, 503-527

Kirves, K.; Kinnunen, U.; De Cuyper, N. (2013); Contract Type, Perceived Mobility and Optimism as Antecedents of Perceived Employability, Economic and Industrial Democracy, 0(0) 1 - 19.

Knight, p. T.; Yorke, M. (2003); Employability and Good Learning in Higher Education, Teaching in Higher Education, Vol. 8, No. 1, 20-28.

Lowden, K; Hall S.; Elliot, D.; Lewin J. (2011); Employers' Perceptions of The Employability Skills of New Graduates, Research commissioned by the Edge Foundation, University of Glasgow SCRE Centre and Edge Foundation.

Martin, L.; West, J.; Bill, K. (2008); Incorporating Problem-Based Learning Strategies to Develop Learner Autonomy and Employability Skills in Sports Science Undergraduates, Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education, Vol. 7, No. 1. ISSN: 1473-8376

Mueller, S. L.; Thomas, A. S. (2000); Culture and Entrepreneurial Potential: A Nine Country Study of Locus of Control and Innovativeness, Journal of Business Venturing, 16, 51-75.

Rotwell, A.; Herbert, I.; Rotwell, F. (2008). Self-Perceived Employability: Construction and Initial Validation of a Scale for University Students, Journal of Vocational Behavior, 73, 1-12.

Tomlinson, M. (2008); The degree is not enough': students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability, British Journal of Sociology of Education, 29:1, 49-61.

Van Dam, K. (2004); Antecedents and consequences of employability orientation, European Journal Of Work And Organizational Psychology, 2004, 13 (1), 29-51.

Wittekind, A.; Raeder, S.; Grote, G. (2010); A longitudinal study of determinants of perceived employability, Journal of Organizational Behavior. 31, 566-586.

Van Der Heijde C. M.; Van Der Heijden, B. I. J. M. (2006); A Competence-Based And Multidimensional Operationalization And Measurement Of Employability, Human Resource Management, Fall 2006, Vol. 45, No. 3, 449-476.



Research Journal of Business and Management

Year: 2014 Volume: 1 Issue: 4



A STUDY ABOUT COMPARISON OF FAMILY FIRMS PERCEPTION IN TURKISH AND SPANISH BUSINESS ADMINISTRATION STUDENTS

Fatma Zehra Savi¹, Canan Yildiran²

¹Karabuk University. fatmazehra@karabuk.edu.tr

²Karabuk University. cananyildiran@karabuk.edu.tr

Keywords

Family business, Turkey, Spain, university, student.

ABSTRACT

Today both in our country and in the world family firms has a very big importance. The share of family firms are about %85 of world economics. In our country it's about %95. In developed and developing countries the family firms have a voice. They have functionality in production and employing as well as cultural and social aspect. The aim of this study, is to compare the perception of the students who are having business administration in different countries. With this aim strategic, managerial, counsel, personal and individual development dimensions explored in the Karabuk University and Universidad De Castilla-La Mancha students. In the research the data which is collected by the survey is obtained with frequency and factor analysis methods. Asserting that Turkish students are having higher average than Spanish students in strategic, counsel, personel and individual development dimensions.

JEL Classification

M10, M16, M19

TÜRKİYE'DE VE İSPANYA'DA İŞLETME BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNDE AİLE İŞLETMESİ ALGISININ KARŞILAŞTIRILMASI ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

Anahtar Kelimeler

Aile işletmesi, Türkiye, İspanya, üniversite, öğrenci.

ÖZET

Aile işletmeleri günümüzde hem ülkemizde hem de dünyada çok büyük bir öneme sahiptir. Aile işletmelerinin dünya ekonomisindeki payı %85 civarında bulunmaktadır. Ülkemizdeki işletmelerin ise %95 i aile işletmelerinden oluşmaktadır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde aile işletmeleri hem ekonomi alanında hem de sosyal ve kültürel alanda önemli bir yere sahiptir. Bu çalışmanın amacı ise, farklı ülkelerde eğitim gören üniversite öğrencilerinin aile işletmesi algılarını değerlendirmektir. Bu amaçla, Stratejik Boyut, Yönetim Boyutu, Düşünce Boyutu, Kişisel Boyut ve Bireyin Gelişim Boyutu olarak Karabük Üniversitesi ile Universidad De Castilla-La Mancha da eğitim gören öğrencilerin algıları arasında farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmada anket yönetimiyle elde edilen veriler frekans ve faktör analizi yöntemiyle elde edilmiştir. Türkiye'de eğitim gören öğrencilerin Stratejik Boyut, Düşünce Boyutu, Kişisel Boyut ve Bireyin Gelişim Boyutunda İspanya'da eğitim gören öğrencilerden daha yüksek ortalamalara sahip olduğu tespit edilmiştir.

JEL Sınıflandırması

M10, M16, M19

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Aile işletmeleri, aynı aile jenerasyonları arasında işletmenin vizyonunun sürdürüldüğü ve yönetimin yürütüldüğü işletmelere denilmektedir (Chua, vd., 1999). Aile işletmeleri, ailenin geçimini ve mirasın dağılmasını önlemek amacıyla kurulmuş olan, geçimi sağlayan kişilerce yönetilip, aile üyeleri tarafından yönetimi oluşturulan, yönetimde olduğu kadar kararlarda da aile üyelerinin büyük bir öneme sahip olduğu ve en az iki jenerasyonun aynı aileden işletme içinde çalışması koşuluyla oluşan bir yapıdır (Pazarcık, 2004).

Aile, mülkiyet, yönetim, kültür, işletme aile işletmelerinin tanımlarındaki ortak noktaları oluşturmaktadır (Fındıkcı, 2008). Aile işletmelerindeki başarı durumu ise, aile işletmelerinde kişilerin davranışlarının kabul görüp görmemesi başarıları üzerinde etkilidir. Gelecek kuşağın başarılı olabilmesi isteklilik oranına bağlıdır. Lakin gelecek kuşak işletmenin kurucusunun eğilimlerinden de etkilenmektedir. Başarı konusunda gelecek kuşak ile kurucu arasındaki karşılıklı algılamaya önemlidir (Sharma, vd., 2003).

Aile işletmeleri dünyada büyük bir yere ve büyük bir öneme sahiptir. Bu kadar öneme sahip olmalarına rağmen ömürleri kısa olmaktadır. Üçüncü kuşağı yaşayan aile işletmeleri sayısı oldukça azdır. Genelde aile işletmelerinin büyük bir bölümü birinci kuşakta son bulmaktadırlar. A.B.D.'ndeki araştırmaya göre, birinci kuşakta ömürleri son bulan aile işletmeleri %80, ikinci kuşağı yaşayabilenler %16 ve üçüncü kuşağa ulaşabilen aile işletmeleri ise %4 oranındadır. KİT'ler hariç dünyadaki işletmelerin %65-85'ini aile işletmeleri oluşturmaktadır (Aydın, 2010). Çoğu ülkede istihdamın ve gayri safi milli hasılanın önemli bir bölümünü aile işletmeleri oluşturmaktadır. Fortune 500'e giren işletmelerin üçte biri aile işletmeleridir (Miller vd., 2003).

Aile işletmelerinin ekonomi içinde çok önemli olması ve gelişim göstermesi ekonomiye bir çok katkılar sağlamaktadır. Ekonomiye sağladığı katkılarını görebilmek için ekonomi içindeki oranlarına bakılmalıdır. ABD'deki işletmelerin %75-90'ı aile işletmesi, İngiltere'de %75, İsviçre'de % 85, İtalya'da % 95, İspanya'da % 80 ve İsviçre'de % 85'tir (Akıncı, 2011). Türkiye'deki en eski aile işletmeleri, Hacı Bekir ve Akide Şekerleri 1777 yılında kurulmuştur ve nesil sayısı 5'tir. İskender 1860 yılında kurulmuştur ve nesil sayısı 3'tür. Vefa Bozacısı 1870 yılında kurulmuştur ve nesil sayısı 4'tür (Göker ve Üçok, 2006).

Dünyanın en eski 25 aile işletmesinden bir tanesi ise İspanya'da 1551 yılında kurulmuş olan şarapçılık alanında faaliyet gösteren Codorniu işletmesidir. Yine dünyanın en büyük 25 aile işletmesinden biri olan SCH (Banco Santander Central Hispano S.A.) Botin Ailesine ait olan Bankacılık alanında faaliyet gösteren işletme İspanya'da bulunmaktadır (Aydın, 2010). Türkiye, dünyanın en büyük aile işletmeciliği listesinde 85. sırada Hacı Ömer Sabancı Holding, 91. sırada Doğuş (Bankacılık, İnşaat Otomotiv, Medya) ve 94. sırada Koç Holding ile yer almaktadır (ASO, 2006).

Bu çalışmada sırasıyla çalışmanın amacı ve örnekleme açıklanarak belirtilecektir. Daha sonra çalışmada hangi yöntemlerin kullanıldığına, belirlenen hipotezlere ve elde edilen bulgularla birlikte sonuca yer verilecektir.

2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖRNEKLEMİ

Çalışmanın temel amacı, Karabük Üniversitesi ile Universidad De Castilla-La Mancha da eğitim gören işletme bölümü öğrencilerinin aile işletmesi algılarındaki farklılıkların yada benzerliklerin olup olmadığını görebilmek için yapılmış olan bir çalışmadır. Araştırmanın anakütlesini, Karabük Üniversitesi İşletme Bölümü 2. ve 3. sınıf öğrencileri ile Universidad De Castilla-La Mancha İşletme Bölümü 2. ve 3. sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Aile işletmelerinin sürdürülebilirliğinin sağlanmasında rasyonellik ilkelerinin yanı sıra duygusal sahiplik olgusunun etkisini ölçmeyi amaçlayan bir anket uygulanmıştır. Anketle, aile şirketlerinin devamlılığı ve yönetimin bir nesilden diğer nesile geçiş sürecinin başarılı olmasında aile işletmesi boyutu ve devir sürecinde yönetimi devralacak aile bireyinin yetkinliklerinin boyutu incelenmiştir. Bu çalışmayı diğer çalışmalardan farklı kılan nokta öğrencilerin kendilerini bir aile işletmesi bünyesinde olduklarını düşünerek ve teorik bilgilerine dayanarak anketi yanıtlamış olmalarıdır. Çalışmaya İspanya'dan 67, Türkiye'den ise 67 öğrencinin katılımı sağlanmıştır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmada uygulanan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise katılımcıların bir aile işletmesi bünyesinde var olduklarını düşünerek cevaplamaları amacıyla oluşturulan 32 maddelik ölçek kullanılmıştır.

32 maddelik ölçeğin ilk 15 maddesi aile işletmesinde olması gereken ifadelerden ve diğer 17 madde ise yönetimi devralacak aile bireyinin yetkinliklerinin ifadelerinden oluşmaktadır. Belirtilen 32 ifade, Şensoy (2008) tarafından gerçekleştirilen çalışma kapsamında kullanılan soru ifadelerinden yararlanılarak elde edilmiştir. Ölçek maddeleri 6'lı likert ölçeğine göre uygulanmıştır. Ölçek "1= Hiç önemli değil" ile "6= Tamamen Önemli" arasında değişen cevaplar barındırmaktadır. Anket uygulaması Eylül-Ekim(2013) döneminde gerçekleştirilmiştir. Anket çalışması sonucunda elde edilen veriler SPSS 18.0 paket programıyla değerlendirilip, aile işletmelerinin devamlılığı ile yönetim olgusu arasındaki ilişkiler Frekans ve Faktör analizi ile açıklanmaya çalışılacaktır.

Araştırmanın ana amacı iki ülke arasındaki aile işletmeleri açısından farklılıkların ortaya konularak, her iki ülkede eğitim açısından konuya yaklaşım noktasının ortaya konulması ve yeni neslin aile işletmeleri konusunda bilinç düzeylerinin belirlenmesidir.

Çalışma kapsamında oluşturulan hipotezler;

H1: Türkiye'de eğitim gören öğrenciler, Stratejik Boyutu İspanya'da eğitim gören öğrencilere göre daha önemli olarak algılamaktadırlar.

H2: Türkiye'de eğitim gören öğrenciler, Yönetim Boyutunu İspanya'da eğitim gören öğrencilere göre daha önemli olarak algılamaktadırlar.

H3: Türkiye'de eğitim gören öğrenciler, Düşünce Boyutunu İspanya'da eğitim gören öğrencilere göre daha önemli olarak algılamaktadırlar.

H4: Türkiye'de eğitim gören öğrenciler, Kişisel Boyutu İspanya'da eğitim gören öğrencilere göre daha önemli olarak algılamaktadırlar.

H5: Türkiye’de eğitim gören öğrenciler, Bireyin Gelişim Boyutunu İspanya’da eğitim gören öğrencilere göre daha önemli olarak algılamaktadırlar.

Tablo 1: Yaş ile İlgili Bulgular

Yaş	Frekans	Yüzde
18 ile 20 yaş arası	62	46
21 ile 23 yaş arası	62	46
24 yaş ve üstü yaş	5	04
Yaşını belirtmemiş olanlar	5	04
Toplam	134	100

Tablo 1’de görüldüğü gibi katılımcıların %46’sı 18 ile 20 yaş arasında olup aynı yüzdeler diliminde 21 ile 23 yaş arasında bulunmaktadır. 5 kişi 24 yaş ve üzeri iken, 5 katılımcı ise yaşlarını belirtmemiştir.

Tablo 2: Cinsiyet ile İlgili Bulgular

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kız	86	64
Erkek	48	36
Toplam	134	100

Tablo 2’de görüldüğü gibi katılımcıların çoğunluğu %64 oranında kız olup, ayrıca her iki üniversitede sınıflardaki katılımcıların fark edilmiş çoğunlukta kız olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 3: Sınıf ile İlgili Bulgular

Sınıf	Frekans	Yüzde
2.sınıf	108	81
3.sınıf	7	05
Sınıfını belirtmemiş olanlar	19	14
Toplam	134	100

Tablo 3’te görüldüğü gibi katılımcıların çoğunluğunu ikinci sınıf oluşturmaktadır. Katılımcılardan 19’u ise sınıfını belirtmemiştir.

Tablo 4: Aile işletmesinde olması gerekenler

Fonksiyonel Değişkenler	Türkiye	İspanya
Misyon ve vizyon tanımlarının olması	0,97	0,87
Yönetim kurulunun işletmeye stratejik olarak yön verilmesinde aktif bir rol oynaması	0,95	0,83
İnsan kaynakları politikalarının olması	0,89	0,70
Önemli kararların aile büyükleri tarafından alınması	0,42	0,63
Hiyerarşi ilkelerinin ihlal edilmemesi	0,71	0,45
Yönetim kurulunun düzenli olarak toplanması	0,91	0,75
Şirket içi raporlama sisteminin olması	0,92	0,62
Resmi bir yönetim kurulunun varlığı	0,95	0,74
Önemli kararların iş ortamı dışındaki mercilerde alınması	0,38	0,67
İşletme ile ilgili önemli kararların alımında dışardan olan insanların dahil edilmesi	0,22	0,67
Yetki ve sorumluluk alanlarının ihlal edilmesi	0,73	0,66
Uzun vadeli hedeflerin tanımlı olması	0,90	0,74
İş akışlarının açık ve net şekilde çizilmesi	0,95	0,73
Karar verme mekanizmasının olması	0,98	0,77
Resmi olmayan bir yönetim kurulunun varlığı	0,23	0,50

Tablo 4'te görüldüğü üzere; iki üniversite arasında sorulara verilen önemlilik yüzdeleri görülmektedir. Anket altı ölçekten oluşmaktadır. Burada ise sadece üç ölçek baz alınarak (4= oldukça önemli, 5= önemli, 6= tamamen önemli) oluşturulmuştur. Tablo 4'te görüldüğü gibi; Aile işletmesinde misyon ve vizyon tanımlarının olması, Yönetim kurulunun işletmeye stratejik olarak yön verilmesinde aktif bir rol oynaması, İnsan kaynakları politikalarının olması, Hiyerarşi ilkelerinin ihlal edilmemesi, Yönetim kurulunun düzenli olarak toplanması, Şirket içi raporlama sisteminin olması, Resmi bir yönetim kurulunun varlığı, Yetki ve sorumluluk alanlarının ihlal edilmesi, Uzun vadeli hedeflerin tanımlı olması, İş akışlarının açık ve net şekilde çizilmesi, Karar verme mekanizmasının olması ile ilgili ifadeler Türkiye'de eğitim gören öğrenciler için daha çok önemlilik arz ettiği görülürken; Önemli kararların aile büyükleri tarafından alınması, Önemli kararların iş ortamı dışındaki mercilerde alınması, İşletme ile ilgili önemli kararların alımında dışardan olan insanların dahil edilmesi, Resmi olmayan bir yönetim kurulunun varlığı ifadeleri ise İspanya'da eğitim gören öğrenciler için daha çok önemlilik arz ettiği görülmektedir.

Tablo 5: Yönetimi Devralacak Aile Bireyinin Yetkinlikleri

Fonksiyonel Değişkenler	Türkiye	İspanya
Kariyer beklentilerinin aile işletmesinde gerçekleştirebileceğine olan inancı	0,81	0,72
Aile işletmesini en alt kademedен öğrenmesi	0,89	0,71
Aile işletmesinde devir sürecinden önce de çalışıyor olması	0,69	0,79
Yönetimi devralma isteği	0,89	0,68
Aile şirketi dışında başka firmalarda edindiği iş tecrübesi	0,83	0,69
Aile işletmesinde çalışmasının sağlayacağı fırsatların başka bir firmada çalışmaktan daha etkili olacağına ilişkin inancı	0,69	0,50
Kariyerinin ve ilgi alanlarının aile şirketinin faaliyet alanları ile ilişkili olması	0,63	0,73
İşletmeyi yönetme becerisi ve kabiliyeti konusunda kendine güveni	0,96	0,78
Sahip olduğu akademik yeterlilik	0,88	0,88
Aile şirketi dışında edindiği iş hayatının özgüveninin gelişimine sağladığı katkı	0,93	0,74
Aile işletmesinde bulunmasından dolayı duyduğu gurur	0,68	0,72
Aile dışarıysından biri tarafından şirket yönetimine hazırlanması	0,37	0,68
Aile işletmesinin başarılı olması için gayret göstermesi	0,95	0,79
Aile işletmesinde çalışmaktan duyduğu mutluluk	0,88	0,85
Aile şirketi dışında edindiği iş hayatı tecrübesinin kişilik gelişimine sağladığı katkı	0,77	0,70
İşletmenin gelişimine faydalı olacağına inanması	0,97	0,84
Aile işletmeleri ve işletme bilimi ile ilgili aldığı seminerler ve eğitimler	0,86	0,79

Tablo 5'te görüldüğü gibi; Kariyer beklentilerinin aile işletmesinde gerçekleştirebileceğine olan inancı, Aile işletmesini en alt kademedен öğrenmesi, Yönetimi devralma isteği, Aile şirketi dışında başka firmalarda edindiği iş tecrübesi, Aile işletmesinde çalışmasının sağlayacağı fırsatların başka bir firmada çalışmaktan daha etkili olacağına ilişkin inancı, İşletmeyi yönetme becerisi ve kabiliyeti konusunda kendine güveni, Sahip olduğu akademik yeterlilik, Aile şirketi dışında edindiği iş hayatının özgüveninin gelişimine sağladığı katkı, Aile işletmesinin başarılı olması için gayret göstermesi, Aile işletmesinde çalışmaktan duyduğu mutluluk, Aile şirketi dışında edindiği iş hayatı tecrübesinin kişilik gelişimine sağladığı katkı, İşletmenin gelişimine faydalı olacağına inanması, Aile işletmeleri ve işletme bilimi ile ilgili aldığı seminerler ve eğitimlerle ilgili ifadeler Türkiye'de eğitim gören öğrenciler için daha çok önemlilik arz ettiği görülürken; Aile işletmesinde devir sürecinden önce de çalışıyor olması, Kariyerinin ve ilgi alanlarının aile şirketinin faaliyet alanları ile ilişkili olması, Aile işletmesinde bulunmasından dolayı duyduğu gurur, Aile dışarıysından biri tarafından şirket yönetimine hazırlanması ile ilgili ifadeler ise İspanya'da eğitim gören öğrenciler için daha çok önemlilik arz ettiği görülmektedir. Sahip olduğu akademik yeterlilik ifadesi ise her iki öğrenci grubu tarafından çok önemli olarak algılanmaktadır.

Tablo 6: Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (Aile İşletmesinde Olması Gerekenler)

Fonksiyonel Değişkenler		1	2
S B	Vizyon ve Misyon tanımlarının olması	,682	-
	Şirket içi raporlama sisteminin olması	,675	-
	İnsan kaynakları politikalarının olması	,665	-
	Resmi bir yönetim kurulunun varlığı	,663	-
	Yönetim kurulunun işletmeye stratejik olarak yön verilmesinde aktif bir rol oynaması	,630	-
	İş akışlarının açık ve net şekilde çizilmesi	,622	-
	Karar verme mekanizmasının olması	,601	-
	Yönetim kurulunun düzenli olarak toplanması	,558	-
YB	İşletme ile ilgili önemli kararların alınmasında dışardan olan insanların dahil edilmesi	-	,871
	Önemli kararların iş ortamı dışındaki mercilerde alınması	-	,835
	Resmi olmayan bir yönetim kurulunun varlığı	-	,515
Özdeğerler		3,583	2,158
Varyansı Açıklama Oranı (%)		23,885	14,387
Kümülatif Varyansı Açıklama Oranı (%)		23,855	38,272
KMO Uygunluk Ölçütü=0,764		Barlett Küresellik Testi	
		$\chi^2 = 498,649$ $sd = 105$ $p < 0,001$	

Faktör yapısının güvenilirliğinin düşük olması sebebiyle üçüncü ve dördüncü bileşenler analiz dışında tutularak iki bileşen belirlenmiştir. Bundan dolayı, Önemli kararların aile büyükleri tarafından alınması, Hiyerarşi ilkelerinin ihlal edilmemesi, Yetki ve sorumluluk alanlarının ihlal edilmesi, Uzun vadeli hedeflerin tanımlı olması ifadeleri tablo dışında bırakılmıştır. Belirlenen iki bileşenin toplam değişkenliğin %38,272'sini açıklama yeteneğine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda birinci faktör (8 madde) Stratejik Boyut olarak, ikinci faktör (3 madde) Yönetim Boyutu olarak isimlendirilmektedir.

Faktör isimleri belirlendikten ve dolayısıyla analizler çerçevesinde kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliği sağlandıktan sonra güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Güvenilirlik değerleri, girişimcilik eğilimi ölçeğinin belirlenen her bir alt boyutuna ilişkin olarak hesaplanan Cronbach Alfa (α) istatistiğinin hesaplanması ile belirlenmiştir. Ölçek boyutlarına ilişkin elde edilen güvenilirlik değerleri Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7: Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Boyut	Güvenilirlik Değeri (α)
Stratejik Boyut	0,80
Yönetim Boyutu	0,71

Tablo 6'da görüldüğü gibi yapılan faktör analizi sonucunda; Türkiye'de eğitim gören öğrencilerin Stratejik Boyut algısı İspanya'da eğitim gören öğrencilerden daha yüksektir. Buna karşın Yönetim Boyutunda ise İspanya'da eğitim gören öğrencilerin algısı Türkiye'de eğitim gören öğrencilerden daha yüksektir.

Tablo 8: Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları
(Yönetimi Devralacak Aile Bireyinin Yetkinlikleri)

	Fonksiyonel Değişkenler	1	2	3
D B	Aile işletmesinde bulunmasından dolayı duyduğu gurur	,695	-	-
	Kariyer beklentilerinin aile işletmesinde gerçekleştirebileceğine olan inancı	,640	-	-
	Aile işletmesinde çalışmasının sağlayacağı fırsatların başka bir firmada çalışmaktan daha etkili olacağına ilişkin inancı	,612	-	-
	Yönetimi devralma isteği	,557	-	-
K B	Aile işletmesinde çalışmaktan duyduğu mutluluk	-	,741	-
	Aile işletmesinin başarılı olması için gayret göstermesi	-	,719	-
	İşletmenin gelişimine faydalı olacağına inanması	-	,710	-
	İşletmeyi yönetme becerisi ve kabiliyeti konusunda kendine güveni	-	,515	-
B B	Aile şirketi dışında edindiği iş hayatı tecrübesinin kişilik gelişimine sağladığı katkı	-	-	,749
	Aile şirketi dışında başka firmalarda edindiği iş tecrübesi	-	-	,689
	Aile şirketi dışında edindiği iş hayatının özgüveninin gelişimine sağladığı katkı	-	-	,562
	Aile işletmesini en alt kademedden öğrenmesi	-	-	,453
Özdeğerler		2,395	1,797	1,761
Varyansı Açıklama Oranı (%)		14,090	10,572	10,357
Kümülatif Varyansı Açıklama Oranı (%)		14,090	24,662	35,019
KMO Uygunluk Ölçütü = 0,739		Barlett Küresellik Testi		
		$\chi^2 = 466,953$ $sd = 136$ $p < 0,001$		

Faktör yapısının güvenilirliğinin düşük olması sebebiyle dördüncü, beşinci ve altıncı bileşenler analiz dışında tutularak üç bileşen belirlenmiştir. Sahip olduğu akademik yeterlilik, Aile dışarısından biri tarafından şirket yönetimine hazırlanması, Aile işletmeleri ve işletme bilimi ile ilgili aldığı seminerler ve eğitimler, Aile işletmesinde devir sürecinden önce de çalışıyor olması ile Kariyerlerinin ve ilgi alanlarının aile şirketinin faaliyet alanları ile ilişkili olması ifadeleri de tablo dışında bırakılmıştır. Belirlenen üç bileşenin toplam değişkenliğin %35,019'unu açıklama yeteneğine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda birinci faktör (4 madde) Düşünce Boyutu olarak, ikinci faktör (4 madde) Kişisel Boyut olarak ve üçüncü faktör (4 madde) Bireyin Gelişim Boyutu olarak

isimlendirilmektedir. Faktör isimleri belirlendikten ve dolayısıyla analizler çerçevesinde kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliği sağlandıktan sonra güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Güvenilirlik değerleri, girişimcilik eğilimi ölçeğinin belirlenen her bir alt boyutuna ilişkin olarak hesaplanan Cronbach Alfa (α) istatistiğinin hesaplanması ile belirlenmiştir. Ölçek boyutlarına ilişkin elde edilen güvenilirlik değerleri Tablo 9'da gösterilmektedir.

Tablo 9: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Boyut	Güvenilirlik Değeri (α)
Düşünce Boyutu	0,61
Kişisel Boyut	0,70
Bireyin Gelişim Boyutu	0,60

Tablo 8'de görüldüğü gibi yapılan faktör analizi sonucunda Türkiye'de eğitim gören öğrencilerin Düşünce Boyutu, Kişisel Boyut ve Bireyin Gelişim Boyutu algısı İspanya'da eğitim gören öğrencilerden daha yüksektir.

4. SONUÇ

Dünyada olduğu kadar ülkemizdeki küçük ve orta ölçekli işletmelerin çoğunluğu aile işletmesi özelliği göstermekte ve ülke ekonomisinde ise önemli bir yere sahip olmaktadır. Bu kadar öneme sahip olan bir işletme türü daha iyi bir şekilde beslenmelidir. İşletmeyi iyi bir şekilde beslemek için ise öncelikle gelecek kuşakları doğru şekilde ve içinde bulunduğu aile işletmesinden soğutmadan doğru eğitimle geleceğe hazırlanmalıdır. Türkiye'de dahil bir çok ülkede üçüncü nesile devreden aile işletmelerinin sayısı çok azdır ki bu aile işletmeleri ekonomide önemli bir yere sahiptir. İşte tam bu noktada nelerin ve nasıl yapılacağına dikkat edilmesi gereklidir.

Çalışmamızın kapsamında ele aldığımız konuyu oluşturan aile işletmesinde olması gerekenler ve yönetimi devralacak aile bireyinin yetkinlikleri hususunda farklı ülkelerde, kültürlerde, ekonomilerde ve en önemlisi de farklı bir eğitim sistemi içinde gelişimini devam ettiren bireylerin bu iki hususa yaklaşımının incelenmesi ve karşılaştırılması sonucu, oluşturulmuş olan beş boyuttan (stratejik boyut, yönetim boyutu, düşünce boyutu, kişisel boyut ve bireyin gelişim boyutu) Karabük Üniversitesinde eğitim görmekte olan öğrencilerin Stratejik Boyutta, Düşünce Boyutunda, Kişisel ve Bireyin Gelişim boyutunda Universidad de Castilla-La Mancha da eğitim görmekte olan öğrencilere oranla daha çok önem verdikleri sonucuna varılmıştır. Türkiye'de eğitim gören öğrenciler misyon ve vizyon olgularına, stratejik yapıya, işletme politikalarına, resmîyete ve karar mekanizmasına stratejik boyut adı altında önem verdikleri; Kariyer beklentileri, yönetimi devralma, aile işletmesinde çalışmayı tercih etme ve bundan dolayı duyulacak gurur ile düşünce boyutu adı altında; Kendilerine güven, gayret gösterip bu çabadan ve çalışmadan gurur duymalarına ve işletmeye faydalı olacağı inancı ile kişisel boyut altında; İş tecrübelerinin kendisi ve işletme için yararlı olacağı inancını ise bireyin gelişim boyutu adı altında önem verdikleri görülmektedir. Universidad de Castilla-La Mancha da eğitim görmekte olan öğrencilerin ise Yönetim boyutunda Karabük Üniversitesinin de eğitim görmekte olan

öğrencilere oranla daha çok önem verdikleri sonucuna varılmıştır. Yani kararların nerede, kimlerle alınacağına, yönetim kurulunun resmiyetine daha çok önem verdikleri görülmektedir.

Bu çalışmanın İspanya ayağında belki de büyük bir etkiye sahip olan ülkenin ekonomide yaşadığı sıkıntılardır. Edinilmiş olduğumuz izlenimler ve yorumlar dahilinde gençlerin iş bulamamalarından dolayı üniversite eğitimi boşa kalmamak için tercih ettiklerini ve işte bundan dolayı çalışmayı oluşturan düşünce, kişisel ve bireyin gelişim boyutunda Türkiye’de eğitim gören öğrencilere oranla düşük önem vermelerinin nedeni olduğu varsayılmaktadır. Stratejik boyutta zayıf olmasının nedenini ise eğitim farklılığından kaynaklandığı söylenilebilir.

KAYNAKLAR

Akıncı, G. (2011), Aile İşletmelerinde Yönetim Kurulunun Yapısal Özelliklerinin Firma Performansına Etkisi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, ss. 111-112.

ASO (2006), Aile Şirketlerinde Değişim ve Süreklilik Zirvesi, Yayın No: 60, ss. 86.

Aydın, E. (2010), Aile İşletmelerinin Sürdürülebilirliğinde Sonraki Kuşakların Duygusal Sahiplik Algılamalarının Rolü-Türkiye’deki Kıdemli İşletmeler Bağlamında Araştırılması, Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, ss. 29-30.

Chua, J., Chrisman J.J., ve Sharma P. (1999), Defining The Family Business By Behaviour, Entrepreneurship Theory and Practice, 23(4), pp.25.

Fındıkcı, İ. (2008), Aile Şirketleri, (3), pp.18.

Göker, A. Ve Üçok, T. (2006), Aile İşletmeleri ve Karar Verme Süreci, 2. Aile İşletmeleri Kongresi Kongre Bildiriler Kitabı, ss. 45-57.

Miller, D., Steiner, L. Ve Le Breton-Miller, I. (2003), Lost in Time: Intergenerational Succession, Change and Failure In Family Business, Journal of Business Venturing, Vol.18, pp.514.

Pazarcık, O. (2004), Aile İşletmelerinin Tanımı Kurumsallaşması ve Yönetişimi, 1.Aile İşletmeleri Kongresi Kongre Bildiriler Kitabı, ss.33-41.

Sharma, P., Chrisman J.J. ve Chua, J.H., Predictors of Satisfaction with the Succession Process In Family Firms, Journal of Business Venturing, Vol.18.

Şensoy, Y. Z. (2008), Factors Affecting Successful Successions in Family Businesses: An Empirical Study on Turkish Family Businesses, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi.



IMPACT OF FAMILY FRIENDLY ORGANIZATIONS AND SOCIAL POLICIES ON WOMEN'S EMPLOYMENT: A CONCEPTUAL STUDY FOR TURKEY

Asli Kucukaslan Ekmekci¹, Ahmet Doganay², Zeynep Kabadayi Kuscu³

¹Marmara University. ekmekci@marmara.edu.tr

²Marmara University. doganayahmet@yahoo.com

³Istanbul Bilgi University. zeynep.kuscu@bilgi.edu.tr

Keywords

Family friendly organizations, family friendly policies, women employment, work-family conflict, perceived organizational support.

JEL Classification

M51,M52,J23

ABSTRACT

Women's job involvement rates are lower than men all over the world. Main reason is that women have more domestic responsibilities which are exposed to them traditionally by their society. With the active involvement of women in professional life, it has been a common argument how to share the family responsibilities and how to solve the work-family conflict. Working women who strive to fulfill their family responsibilities together with their job responsibilities become unhappy day by day. It is difficult to resolve such a conflict without an institutional support. Thus, some organizations have started to carry out family friendly policies to help their employees in balancing their work and family life. Studies show that Implementations such as flexible working hours and part-time job options increase women employees' motivation, job satisfaction and organizational commitment. Thus family friendly policies have positive effects on organizations and societies as well employees. In this context, we argue that family-friendly policies should be developed in accordance with the social and cultural structure of our country and these policies should be encouraged by the government.

AİLE DOSTU ÖRGÜTLERİN VE SOSYAL POLİTİKALARIN KADIN İSTİHDAMINA ETKİSİ: TÜRKİYE İÇİN YAPILAN KAVRAMSAL BİR ÇALIŞMA

Anahtar Kelimeler

Aile dostu örgütler, aile dostu politikalar, kadın istihdamı, iş-aile çatışması, algılanan örgütsel destek

JEL Sınıflandırması

M51,M52,J23

ÖZET

Kadınların işe katılım oranları tüm dünyada erkeklere oranla daha düşüktür. Bunun en önemli nedenlerinden biri kadınlara toplum tarafından yüklenen aile içi sorumluluklardır. Kadınların işgücü piyasalarına aktif katılımı sonucunda daha önceden yaygın bir şekilde kadınlar tarafından üstlenilen ailevi sorumlulukların nasıl yerine getirileceği ve söz konusu sorumluluklarla iş hayatının sorumlulukları arasında nasıl bir denge kurulacağı sıklıkla tartışılan bir konu haline gelmiştir. Çalışan kadınlar aile içi sorumlulukları yerine getirmeye çabalarırken iş-aile çatışması yaşamakta ve mutsuz olmaktadır. Bu çatışmayı kurumsal bir destek olmadan çözmek zordur. Bazı örgütler bu dengeyi sağlamaya yardımcı olmak için aile dostu politikalar uygulamaya başlamışlardır. Esnek çalışma saatleri, kısmi zamanlı çalışma opsiyonları gibi düzenlemeler genel olarak çalışanlar açısından motivasyonu, iş tatminini ve örgütsel bağlılığı arttırıcı aile dostu uygulamalardır. Yapılan araştırmalar bu uygulamaların hem örgüt hem çalışanlar hem de toplum açısından olumlu sonuçlar doğurduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, ülkemizin sosyal ve kültürel yapısı da dikkate alınarak aile dostu politikaların geliştirilmesini ve devlet tarafından teşvik edilmesi gerektiğini önermekteyiz.

1. GİRİŞ

Günümüzde gerek Türkiye’de gerek dünyada erkeklerin iş yaşamında daha avantajlı olduğunu, kadının ise çeşitli sosyo-ekonomik ve kültürel nedenlerle iş yaşamından dışlandığını görüyoruz. Kadının çalışma yaşamında dışlanması, işgücüne katılamama veya işgücü piyasasını terk etme, işgücü piyasasında ayrımcılığa maruz kalma biçimlerinde ortaya çıkmaktadır (Ecevit, 1995).

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı diğer ülkelere kıyasla oldukça düşüktür. Türkiye İstatistik Kurumunun 2012 yılı verilerine göre işgücüne katılım oranı kadınlarda %29,5 iken erkeklerde %71’dir. İstihdam edilen kadın nüfus oranı %26,3, erkek nüfus oranı ise %65’tir. Kadınların işgücüne katılımı yaş grupları itibariyle incelenildiğinde, 20-24 yaş gruplarında artarak maksimuma ulaşırken 30’lu yaşlarda düşüşe geçtiği görülmektedir. Bu düşüşün temel nedeni kadınların bu yaşta yakın ebeveyn kontrolü gerektiren 0-6 yaş grubu çocuklarını büyütme amacıyla piyasa dışına çıkmalarıdır (Hayghe ve Bianchi, 1994: 25).

Türkiye’de ve dünyada kadının iş dünyasında daha etkin bir şekilde var olabilmesi, kadın istihdamının artırılması için çeşitli çalışmalar, kanunlar, kolaylıklar ve pozitif ayrımcılıklar yapılmaktadır. Aile dostu kurumsal stratejileri benimseyen örgütler bu uygulamalara pozitif destek vermektedir. Çalışanların özel hayatlarına saygı duyan örgütler “aile dostu örgütler” olarak adlandırılmaktadır. Bu örgütler iş ve aile yaşamı arasındaki dengesizliğin bireysel ve örgütsel sonuçları olduğunu kabul eden, iş ve aile arasındaki etkileşimin farkında olan, çalışanların iş ve aile yaşamını saygı çerçevesinde değerlendiren, gerektiğinde bu çabalara katkıda bulunan ve aile konularını örgütsel yapı ve kültürünün içine yerleştirebilmiş olan örgütlerdir (Newman, 1993). Bunun yanı sıra kadınların çalışmalarını zorlaştırıcı/engelleyici mevzuatın yeniden düzenlenmesi, doğum izninin uzatılması, kreş, çocuk yuvası gibi kurumların oluşturulmalarını özendirici sübvansiyon, vergi indirim gibi desteklerin bu dönemdeki kadın istihdam eksikliğini giderme konusunda etkili olabilecekleri söylenebilir. Avrupa Birliği, ailelerde çocuk ve diğer bakıma muhtaçların bakımı için uygulanacak politikalar aracılığı ile aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına özel bir önem vermektedir (Dedeoğlu, 2009).

Çalışmamızın ikinci bölümünde dünyada ve Türkiye’de çalışan kadının durumu anlatılmıştır. Üçüncü bölümde ailelerin yaşadıkları iş-aile çatışması ile ilgili bilgiler verilirken takip eden bölümde bu çatışmaları dengelemek üzere geliştirilen aile dostu politikalardan bahsedilmiştir. Makale aile dostu politikalarla ilgili görüş ve önerilerle tamamlanmıştır.

2. ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN

Ekonomik kalkınmanın “olmazsa olmaz” koşulu üretim faktörlerinin olabildiğince yüksek düzeyde ve verimlilikte kullanılmasıdır. Ancak, bu faktörlerin başında gelen işgücünün kullanımında dünyanın bütün ülkelerinde cinsiyet açısından erkeklerin lehine dengesiz bir dağılım söz konusudur. Kadınlar dünyada ve Türkiye’de nüfusun yaklaşık yarısını oluşturmalarına rağmen, günümüz çalışma hayatında aynı oranda temsil olanağı bulamamışlardır. Bu durum çoğu zaman toplumların kadının üstlenmesi gereken rollere dair çizdikleri çerçeveden kaynaklanmaktadır. Buna bağlı olarak toplumda ve ekonomik yaşamda iş tanımları, iş ortamı ve iş koşulları genellikle erkek ağırlıklı belirlenmiştir.

Bununla birlikte toplumların ekonomik ve sosyal gelişimleri, adalet ve eşitlik ilkelerinin de sorgulanmasını beraberinde getirmiştir. Günümüzde gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılma oranları %70' ler seviyesine yükselerek erkeklerin işgücüne katılma oranlarına yaklaşmıştır. Mesleklerin feminitesinin giderek kaybolduğu dünyada artık kadınların çok çeşitli meslek dallarında çalıştıklarını görmek mümkündür (Özer ve Biçerli, 2004).

Dünyanın hemen her ülkesinde nüfusun önemli bir kısmını oluşturan kadınların -emek piyasaları dışında vazgeçilmez bir üretim unsuru olmalarına rağmen- emek piyasalarındaki varlıkları gerek geçmişte, gerekse günümüzde erkeklerin gerisinde, "ikincil işgücü" statüsü ile sınırlı kalmıştır. Kadınların emek piyasalarındaki ikincil rolleri büyük ölçüde geleneksel iş bölümü ile ilgilidir. Cinsiyete dayanan bu iş bölümü her toplumda farklı düzeylerde olsa da temelde; çocuk doğurmak ve büyütme, ev işlerini yapmak gibi işler fizyolojik ve sosyolojik açılarından kadınların temel görevleri arasında yer alırken, piyasada çalışarak para kazanma işi erkeklerin esas görevi olarak kabul edilmiştir. Kadınlar çalışma yaşamı, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, siyaset ve sivil toplum örgütleri gibi genel olarak toplumsal yaşama katılım sağlayan diğer alanlarda toplumsal cinsiyet veya ayrımcılık temelli çeşitli engellerle karşılaşmaktadırlar. Bu durum, bu kesimin bir yandan işgücü piyasalarına, gelir getirici faaliyetlere, eğitim ve öğretim imkânlarına ulaşımında zorluklar yaşamasını getirirken, diğer yandan da toplumsal ve çevresel ağlar ve etkinlikler kurmasında engeller oluşturmaktadır (Çakır, 2008).

Türkiye'de kadın istihdamı, Avrupa Birliği ülkeleri ile karşılaştırıldığında, rekor denebilecek oranda düşüktür. Çalışmayan ya da atıl olarak nitelendirilebilecek kadınlarının oranı da yine rekor derecede yüksektir. Kırdan kente göç, ekonominin zayıf istihdam yaratma kapasitesi ve kadın çalışmasına ilişkin var olan kültürel faktörler, kadınların düşük istihdam oranlarını açıklamak için kullanılan nedenlerden bazılarıdır (Dedeoğlu, 2009). Kadınlar dünyanın her yerinde ve her zaman erkeklerden daha az istihdam edilmektedir; aşağıdaki tablodan görülebileceği gibi iki cins arasında kadınlar aleyhine bir fark bulunmaktadır.

Tablo 1: Ünelere Göre Kadın ve Erkek İstihdam Oranları Arasındaki Farklar

ÜLKE	KADIN İSTİHDAM ORANI	ERKEK İSTİHDAM ORANI	FARK
AB 27	58,6	70,7	12,1
DANİMARKA	66,2	75,6	5,2
ALMANYA	66,2	75,6	9,4
İTALYA	46,4	68,6	22,2
POLONYA	52,8	66,1	13,3
İSVEÇ	70,2	74,2	4,0
İNGİLTERE	65,0	74,8	9,8
ABD (2008)	65,5	76,4	10,9
TÜRKİYE	24,2	64,5	40,3

Kaynak: Eurostat 2009 yılı verileri (Markham, 2010)

2006 yılında her dört kadından sadece biri çalışmaktadır. İstihdam edilen kadınların ise, %39'u ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır ve bu oranın büyük kısmı ise kırsal kesimde yaşamaktadır. Kentlerde ise kadınların kayıt dışı ve ev-eksenli çalışması yaygındır. Türkiye genelinde kayıt dışı çalışma oranı % 48,5 iken, çalışan kadınların % 66'si kayıt dışı olarak çalışmaktadır (Toksöz 2007:5).

Çalışmanın erkeğe, annelik ve ev hayatının kadına atfedildiği ülkeler, her iki cinsin hem çalışma hem bakım rollerinin olduğu ülkelere (Kuzey Avrupa ülkeleri) kıyasla daha düşük kadın istihdamına sahiptir. İki yönlü ilişki burada kendini göstermektedir. Toplumsal yapı toplumsal cinsiyet eşitliğine dayandığında daha eşitlikçi politikalar uygulanmakta ve sonuç da daha eşit olmakta iken geleneksel cinsiyetçi işbölümünde “ev geçindiren erkek” çalışma ile kazanılan tüm iş ve sosyal güvenlik haklarına sahip olmakta, çalışmayan kadın ise bakılmakla yükümlü olunan kişi olarak bu haklara kısmi olarak erişmektedir. Sosyal politikaların toplumdaki kadın ve erkek rollerine etki eden hatta onları şekillendiren niteliğine en somut örnek kadın istihdamı alanıdır. Alandaki çok sayıda çalışma, kadınların istihdamının annelik ve ücretsiz ev içi çalışmayla ters orantılı olduğunu ortaya koymaktadır. Ampirik çalışmalar anneliğin çalışma, özellikle de tam zamanlı çalışma, ihtimalini belirgin şekilde düşürdüğünü ortaya koymaktadır. Ancak, nerde yaşarsa yaşasın tüm kadınlar için geçerli olan bu durum, farklı politikaların uygulandığı ülkelerde farklı kadın istihdamı sonuçları doğurmaktadır. Politikaların kadın istihdamı etkileyen en önemli etken olduğunu öne süren çalışmalar, anneliğin iş yaşamından ayrılmayı sadece annelerin çalışmasını öngörmeyen ülkelerde gerektirdiğini, dolayısıyla sınırlı düzeyde kadın istihdamının doğal değil yaratılmış bir sonuç olduğunu ortaya koymaktadırlar (Markham, 2010).

Ülkemizde istihdam edilebilirlik fırsatı, eğitim düzeyi yükseldikçe artmaktadır. Bu nedenle işgücüne katılım oranı eğitim düzeyi ile birlikte artış göstermektedir. Yapılan araştırmalar kadınların eğitim düzeyi ile işgücüne katılım arasında belirgin bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Eğitim seviyesinin yüksekliği kadınların istihdamında daha fazla önem kazanırken erkeklerde daha az önemli olmaktadır (Kaya, 2006: 3)

Kiren de (2007), çalışmasında kadınların işgücüne katılımlarını belirleyen en önemli etmenlerden birisinin eğitim olduğunu, eğitim düzeyi arttıkça kadınların daha fazla işgücü piyasasında yer aldıklarını, fakat evli olmak ve 0-6 yaş arası çocuğa sahip olmanın kadınların işgücüne katılımlarını azalttığını tespit etmiştir. Evli ve 0-6 yaş arası çocuğu olan kadınlar arasında eğitim düzeyi yüksek olanların, daha yüksek ücret almalarından dolayı, eğitim düzeyi düşük olanlara oranla işe katılım oranları yüksektir. Bunun sebebi, eğitim düzeyi yüksek kadınların daha fazla kazancının olması dolayısı ile bu yaştaki çocuğunun kreş-bakım evi gibi giderlerini karşılama oranının yüksek olmasıdır (Özer ve Biçerli, 2004).

Kadının iş gücüne katılımını etkileyen bir başka faktör de yaştır. Kadınların yaşlarına göre iş gücüne katılım oranları (İKO) incelendiğinde M şekline benzer bir trende sahip olduğu görülmektedir. 20-24 yaş gruplarında artarak maksimuma ulaşan oran, 30’lu yaşların başından itibaren düşüp 40’lı yaşların başlarında tekrar artış sürecine girmekte, 40-54 yaşları arasında tekrar tavan yapmaktadır. 30’lu yaşlardaki İKO düşüşünün temel nedeni kadınların bu yaşta yakın ebeveyn kontrolü gerektiren 0-6 yaş grubu çocuklarını büyütme amacıyla piyasa dışına çıkmalarıdır (Hayghe ve Bianchi, 1994: 25). A.B.D.’de 1992 yılında okul çağında (6-17) çocuğu olan annelerin %78’inin emek piyasalarında bulunmalarına karşılık, 6 yaşın altında çocuğu bulunan annelerin %67’sinin emek piyasalarında buldukları tespit edilmiştir (Chase, 1995: 7).

Türkiye’de her yıl ortalama 500 bin kişi işgücü piyasası dışında kalmayı tercih etmektedir. Bu tercihi yapan nüfusun cinsiyet dağılımına bakıldığında ortalama %73’ünün kadın, % 27’sinin erkek olduğu görülmektedir. İstihdama dâhil olmayanların yarısından fazlasının ev kadını olması da bu oranı açıklamaktadır (Lordoğlu, 2006: 49).

Tablo 2: Türkiye’de Kısmi Zamanlı Çalışmaların Tüm İstihdama Oranı (%)

Cinsiyet	ERKEK					KADIN				
	Yıllar	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010
Oran %	3.7	5.7	6.4	6.7	6.6	13.0	19.3	23.5	23.4	24.3

Kaynak: OECD Employment Outlook (2012)

Türkiye’de kısmi zamanlı çalışmanın toplam istihdama oranları kadın ve erkek olarak ayrı ayrı Tablo 2’de gösterilmiştir. Buna göre kadınların erkekler ile kıyaslandığında daha fazla kısmi zamanlı çalıştığı ve bu oranların yıllar içinde artış gösterdiği görülmektedir.

Türkiye gibi AB adayı ülkelerde, ücretli çalışan kadınların çocuklarının bakımı için ayırdıkları zaman oldukça azdır. Bu ülkelerde erkeklerin de çocuk bakımı için az zaman ayırdıkları ve kurumsal düzeyde çocuk bakım hizmetlerinin gelişmemiş olduğu hususları göz önünde bulundurulursa, çocuk bakım hizmetlerinin daha çok yakın aile fertleri tarafından sağlandığı gerçeği ile karşılaşılmaktadır.

Kadınlar, ev dışında ne kadar süreyle çalışırlarsa çalışsınlar ev işleri ve çocukların sorumluluğunu taşımaya devam etmektedir. Bu yüzden kadınlar ev işlerini, gündüz işyerinde buldukları birinci vardiyanın ardından başladıkları ikinci vardiya olarak tanımlamaktadırlar (Walsh,2000:50). Kadınların ev işleri ve çocuklar konusunda kendilerini birinci derecede sorumlu hissettikleri farklı araştırmalar tarafından belirlenmiştir (Westman, 2005:1936). Bu durum kadınların erkeklere göre daha fazla iş - aile çatışması yaşamalarına sebep olmaktadır (Voydanoff, 2004:410; Gali,2006:202; Grandey, 2005:307).

Son zamanlarda gündemde olan çalışan kadınlara yönelik yeni kanun teklifleri kadınların daha fazla istihdam edilmelerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği (TÜKD) Genel Başkanı Prof. Dr. Nazan Moroğlu, kadın istihdamında doğum iznini uzatmak yerine iş ve aile yaşamını dengeleyen alt yapı hazırlanması gerektiğini şu cümleler ile belirtmiştir: “İş Kanunu’nda 16 hafta olan doğum izninin 24 haftaya çıkarılmasının kadın istihdamını artırmaya yetmeyeceği, aksine sadece bu konunun gündeme gelmesinin bile kadın istihdamını engelleyeceği görüldü. Burada devlete düşen görev, kararlı bir politika uygulayarak çıkardığı ve çıkaracağı yasalarla önce alt yapıyı kurmak; kreş, çocuk bakım evi ve diğer birimlerin kurulmasını sağlamak ve desteklemektir. Çünkü alt yapısı oluşturulmadan çıkarılan yasalar yaşama geçirilmedikçe, kadınlar daha mağdur oluyor, kadınlara karşı ayrımcılık daha fazla kök salıyor” (http://www.tukd.org.tr/basinda_tukd.asp).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), minimum 12 hafta doğum izni zorunlu kılmıştır. 119 ülke bu standardı sağlarken, 62 tanesi 14 ve daha fazla hafta izin verirken, sadece 25 tanesi 12 haftadan daha az izin vermektedir. Bunun yanı sıra, Bulgaristan gibi 52 hafta, İngiltere gibi 39 hafta izin veren Avrupa ülkeleri de mevcuttur.

3. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

İş ve aile hayatı arasında denge kurmak ve yaşanan rol çatışmasını azaltmak günümüzde neredeyse her toplumun yaşadığı bir problem haline gelmiştir. 1960'lardan itibaren kadınların işgücü piyasalarına katılımlarının giderek artmasıyla beraber, işgücü piyasaları erkek egemen görüntüsünü yitirmeye başlamıştır. Ancak, kadınların işgücü piyasalarına aktif katılımı sonucunda daha önceden yaygın bir şekilde kadınlar tarafından üstlenilen ailevi sorumlulukların kim tarafından yerine getirileceği ve söz konusu sorumluluklarla iş hayatının çalışanlara yüklediği sorumluluklar arasında nasıl bir denge kurulacağı konusu da sıklıkla tartışılan bir problem haline gelmiş bulunmaktadır (Erdoğan, 2010).

İş-aile dengesi temelde bireyin hem ev ve hem işteki sorumluluklarını karşılamaya yetecek kadar enerji ve zamana sahip olabilmesini ve aynı zamanda psikolojik olarak bu iki rolü dengeli bir şekilde yürütebilmesini kapsamaktadır. Kavramın tanımlanmasında yaşanan güçlük, denge unsurunun bireye göre değişkenlik gösterir nitelikte olmasındandır. İş-yaşam dengesinde kadının erkeğe oranla daha çok sorumluluk yüklenmiş olması, kadın ve erkeğin yaşam merkezlerini farklı odaklamalarından kaynaklanır (Kapız, 2002).

İş-aile çatışmasının üç türü bulunmaktadır; zamana, zorlanmaya ve davranışa dayalı çatışma (Shelton, 2006:288; Yılmaz, 2003:37). İş yerinde bulunmak zorunda olduğu için, hastalanarak eve gelen çocuklarına bakamayan anne ve baba zamana dayalı bir iş-aile çatışması yaşamaktadır. Gerginliğe dayalı iş-aile çatışmasında, kişinin üstlendiği bir rolün kendisinde sebep olduğu zihinsel meşguliyet, endişe ve gerginliğin diğer rollerini gerçekleştirmesine engel olması söz konusudur (Laurent,2006:169).

Ailede çocuk sayısı arttıkça ve çocukların yaşı küçüldükçe aile-iş çatışmaları da artmaktadır (Madsen, 2003:37). Kadınların, çocuk bakım ve ev işleri gibi daha fazla role sahip olması onların daha fazla aile-iş çatışması yaşamalarına sebep olur (Major, 2000:170). Ancak kadınların yaşadıkları iş-aile veya aile-iş çatışmalarının eşlerine de geçtiği görülmüştür. Bulaşma etkisi söz konusu olduğu için ailede bir eşin çatışma yaşamaması diğer eşin de bu durumdan etkilenmesine sebep olur (Westman, 2005:1940).

İnsan kaynakları sadece okulda yetiştirilmemekte, aile ve iş ortamı da önemli roller oynamaktadır. Bu nedenle, aile ve iş hayatı arasında denge kuran kişi, sahip olduğu bilgi ve becerileri geliştirme şansına da sahiptir. Çocukların iyi yetişmesi gelecekte nitelikli işgücüne sahip olmak açısından da büyük önem arz etmektedir. Kadın iş ve aile hayatında kendine verilen yerine rolleri tam olarak yerine getiremediğinde çevresi tarafından hak etmediği eleştirilere maruz bırakılmaktadır. Söz konusu baskı kadınların giderek artan oranlarda eş ve anne olmayı reddetmesine neden olmaktadır. Buna ek olarak, bu kişiler sosyal hayatlarını kısıtlamaya ve kendilerine daha az zaman ayırmaya başlamaktadır. Ayrıca, bazıları ise iş hayatından vazgeçmek durumunda kalmaktadır.

Bu nedenle, kadın ve erkekler arasında yeni ve adil bir rol dağılımının gerçekleşmesinin sağlanması suretiyle iş ve aile hayatı dengesinin sağlanması konusunda kadın ve erkekler arasındaki eşitsizlik giderilmeye çalışılmalıdır. Esnek işyeri saatleri, kısmi süreli çalışma olanakları ya da işini evden yürütebilme imkanı iş - aile dengesini sağlamak üzere günümüz toplumlarında yaygınlık kazanan uygulamalardır (Erdoğan, 2010).

4. AİLE DOSTU POLİTİKALAR

Kadınların istihdamının az olmasının birçok nedeni ve bu soruna karşı birçok çözüm önerileri mevcuttur. Bunlardan kadının iş-aile dengesini sağlama konusunda tüm aileye çözüm olacak ve ailelerin daha sağlıklı nesiller yetiştirmesine yardımcı olacak politikalar bütününe "aile dostu politikalar" denmektedir. Bu politikalar annelik, babalık izinlerinden esnek çalışma saatlerine; kreşlerden kısmi zamanlı çalışmaya kadar çok geniş bir perspektifte yer alır. Çalışma hayatıyla ilgili düzenleme ve politikalar; çalışanların iş dışı ve özellikle de aile rollerini daha etkili biçimde yerine getirmelerini hedeflediğinde 'aile dostu' biçiminde tanımlanmaktadır.

İnsan kaynağı, örgütlerin en önemli kaynağıdır. Örgütler insan var olmadan var olamaz, değer üretmez. Örgütsel destek, ancak insan kaynaklarının önemini bilincinde olan örgütlerde bulunabilecek özel bir anlayış gerektirir. Bu anlayışa sahip olan örgütlerde insanların yaptıkları katkılar dikkate alındığı ve refah düzeyi artırıldığı için personel bu durumdan büyük gurur ve mutluluk duyar (Watkins, 1995:1). İnsan kaynaklarının makinelerden daha önemli görülmediği örgütlerde, örgütsel desteğin sağlanması mümkün değildir (Akın, 2008).

Aile dostu politikaları uygulayan aile dostu örgütlerde yer alan bir çalışanın, örgütü tarafından iş-aile çatışmasını giderebilmesi konusunda desteklendiğini algılaması, onu daha çok motive edecektir. Algılanan örgütsel desteğin literatüre göre faydaları şunlardır: çaba düzeyinde artış, yaratıcılık ve buluşların artması, sorumluluk duygusunun güçlenmesi, stres ve tükenme davranışlarında azalma, devamsızlık ve işten ayrılmanın azalması, iş tatmini, yüksek performans, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık (Akın, 2008).

Bu kazanımların hem çalışan hem de örgüt için iki taraflı fayda sağlayacağı açıktır. Kazan-kazan mantığının uygulandığı bu politikalar iş hayatının yanı sıra kişisel mutluluk seviyesini, aile huzurunu, dolayısı ile toplum huzurunu ve refahını artırarak daha iyi nesiller yetiştirilmesine katkı sağlayacak ve ülkenin gelişmişlik seviyesine varan toplumsal kazanımlar sağlayacaktır.

Aile dostu örgütler, iş ve aile arasındaki dengesizliğin önemli bireysel ve örgütsel sonuçları olduğunu kabul eden, iş ve aile arasındaki etkileşimin farkında olan, çalışanlarının iş aile dengesini sağlama çabalarını saygı yaklaşımı çerçevesinde değerlendiren, gerektiğinde bu çabalara katkıda bulunan ve aile konularını örgütsel yapı ve kültürünün içine yerleştirebilmiş örgütlerdir (Galinsky and Stein, 1990). Aile dostu örgüt; iş ile ailenin nasıl sinerjik biçimde birleştirilebileceği sorusunun yanıtı arayan örgüt şeklinde ifade edilmektedir (Zedeck and Mosier, 1990).

Aile dostu örgütlerin, diğer örgütlerden farklı olarak uyguladığı, çalışanların iş-aile dengesini sağlamalarına yardımcı olacak çalışanlara ve ailelerine karşı duyarlılıkları şunlardır (Çarıkçı, 2001);

- a. Çalışanların ailevi ihtiyaçlarına ve sınırlarına duyarlılık,
- b. Çalışanların ailevi ve kişisel değerlerine duyarlılık,
- c. Demografik farklılıklara duyarlılık,
- d. Esnek örgüt kültürü,
- e. Aileye duyarlı yöneticiler,

Aile Dostu Örgütler, aile politikaları çerçevesinde çeşitli programlar geliştirip uygulayabilmektedirler. Bunlardan bazıları şunlardır (Çarıkçı, 2001);

- a. Aile konularındaki eğitim ve danışmanlık programları: Çalışanlardaki aile sorunlarının çözümüne yönelik eğitim çalışmaları, danışmanlık hizmetleri, bireysel gelişim seminerleri, yönetici eğitimleri, anne ve babalık seminerleri, zaman yönetimi seminerleri bu çerçevede çalışanlara sunulabilecek programlara arasında yer almaktadır.
- b. Ailenin bazı örgütsel karar mekanizmalarına dahil edilmesi: Bu programla, örgütün çalışanların iş ve kariyerleri ile ilgili vereceği bazı kararlara bir ölçüde ailelerinin de katılımını sağlamaktadır. Çalışanın başka bir yere transferinin aileyi de etkileyeceği göz önünde bulundurularak, bu kararın çalışanın eşine de anlatılması ve fikrinin alınması bu kararın daha etkin alınmasını sağlayacaktır.
- c. Ailenin bazı ödül ve terfi mekanizmalarına dahil edilmesi: Bu program, çalışanların işleri ile ilgili aldıkları ödül ve terfilerden ve elde ettikleri başarılarından dolayı aile üyelerinin de onurlandırılmalarını içerir. Bu tür jestler çalışanın moralini, motivasyonunu ve uzun dönemde de örgüte bağlılığını etkilemektedir.
- d. İş yerinde “aile günleri” düzenlenmesi: Çalışanların eş ve çocuklarının çeşitli organizasyonlarla işyerine davet edilip gezdirilmesi ve böylelikle çalışanların işyerindeki konumlarının aileleri tarafından yakından görülmesine olanak sağlanmasıdır. Aile gezileri, piknikler gibi faaliyetler çalışanların ve ailelerinin moral ve motivasyonu üzerinde olumlu etkiler yapabilmektedirler.
- e. Eşe iş bulma yardımı: Eşi çalışan çalışanın transferi söz konusu olduğunda iş bulma sorunu meydana gelebilmektedir. Bu gibi durumlarda yeni transfer olunan yerde çalışanın eşine iş bulma konusunda örgüt yardımcı olmaya çalışır.

f. Bazı örgüt kaynaklarından ailenin faydalanması: Özellikle çalışanların çocuklarının eğitimi olmak üzere diğer aile üyelerinin de eğitim çalışmalarına katkıda bulunabilecek örgütsel kaynakların (bilgisayar, kitap gibi) belirli süreler için çalışanlara verilmesine yönelik düzenlemeleri içerir.

g. Esnek çalışma saatleri; Aile sorumluluklarını yerine getirmek zorunda olan çalışanlar için özellikle kadınları için en önemli fayda zamanını kendisinin kontrol edebilmesini sağlamasıdır. Hafta içi bir gün izin kullanma, erken gelip, geç çıkma veya tam tersi bir çalışma programı seçme gibi olasılıkları kullanma fırsatı verilmesidir.

h. İş paylaşımı; iki kişinin aynı iş pozisyonunu paylaşması ve dönüşümlü olarak çalışmasıdır. Böylece çalışanlar aile sorumluluklarını yerine getirirken istedikleri işi tutmaya devam ederler.

i. Geçici veya kalıcı olarak kısmi zamanlı çalışmak (part-time): Tam zamanlı bir çalışanın iş paylaşımı veya ilk yılında bebeği ile daha fazla zaman geçirebilmek ve ebeveyn sorumluluklarına alışabilmesi için uygulanabilir. 30 saatten az haftalık çalışma kısmi zamanlı çalışmak demektir.

j. İş dışından çalışmaya izin verilmesi: Çalışanın iş dışından, evden veya başka bir yerden çalışarak çalışma arkadaşları ile telefon veya diğer iletişim yolları ile iletişim kurarak ve zaman zaman bir araya gelerek işine devam etmesidir. Bu yöntem bireysel çalışılan ve bilgisayar üzerinden takip edilen iş alanlarında sıklıkla kullanılan bir yöntemdir.

k. Ebeveyn izni: Çocuk sahibi olduğunda anne ve babaya verilen ücretli ve ücretsiz izinlerdir. Daha çok anne tarafından kullanılmaktadır.

l. Aile mazeret izni: Çalışanın çocukları hastalandığında, okul toplantıları, spor müsabakaları gibi çocukların faaliyetlerine katılabilmesi için verilen izindir.

m. Aile sağlık izni: Uzun süreli tedaviye ihtiyaç duyan aile ferdinin yanında olabilmek için alınan izindir. Ücretli veya ücretsiz yada kombine olarak kullanılabilir.

n. Çalışan ve ailesi için sağlık sigortası: Genel sigorta kapsamının dışında ilave olarak sağlık ve diş sigortası çalışanı ve ailesini güvence altına alır. Bunlara ilave olarak sağlığını sürdürebilmesi için spor ve sağlık merkezlerine üyelikler de içerebilir.

o. Çocuk bakımı: İş yerinde bulunan çocuk bakım kreşi veya çocuk bakım masraflarının bir kısmının yada tamamının karşılanması şeklinde gerçekleştirilebilir. İş yerinde özel çocuk bakım ve eğlence alanları çalışanların ve çocuklarının hizmetine sunulabilir.

p. Yaşlı bakımı: Her örgüt olmasa da bazı örgütler çalışanlarının yaşlıları için yaşlı bakım evleri veya yaşlı bakım masraflarının bir kısmını karşılayabilmektedir.

q. Çalışan için eğitim desteği: Örgütün çalışanın kişisel gelişimine ve kariyerine destek sağlamak için verilen eğitim yardımı desteğidir.

r. Çalışanın çocuklarına verilen burs desteği: Örgüt çalışanın çocuklarına ihtiyaç halinde okul bursu sağlayarak eğitimine katkıda bulunur.

Aile dostu düzenlemelerinin çalışma yaşamını kolaylaştırması açısından çalışana sağladığı kişisel yararın dışında, kuruma sağladığı yararları da söz konusudur. Bu anlamda en belirgin yararı, işe alımları kolaylaştırması, işten çıkışları ve devamsızlığı azaltması olarak ortaya çıkmaktadır. Kimi araştırmacılara göre bu tür düzenlemeler ayrımcılığa neden olmaktadır. Kimisine göre ise tam tersine insan hakları açısından tartışılmayacak haklardır (Çarıkçı ve Avşar, 2005).

Aile dostu politikaların herkes için faydalı olduğunu söylemek mümkündür, bu bir kazan-kazan durumudur. Örgütler için, çalışanlar için, aileler için, çalışanların çocukları için, yaşlıları için ve uzun dönemde toplumun genel faydası için aile dostu politikaların uygulanmasının yararları olacağı açıktır. Bu politikaların sağlayacağı yararlardan bazıları şunlardır;

a. Ebeveynlerin çocukları ile daha uzun ve kaliteli zaman geçirmesini sağlar.

b. Çocuklarla daha fazla zaman geçiren ailelerin çocukları ile daha iyi bir bağ kurduğu ve çocuklarının öğrenmelerine destek vermekte ve ailelerin suçluluk duymasını ve bundan dolayı stres yaşamasını engellemektedir.

c. Çocuk bakım yerleri ve iş yerinde açılan kreşler, annelerin çocuklarının takibini yapmalarını ve ihtiyaçları ile yakından ilgilenmelerini sağlamaktadır.

d. Esnek ebeveyn izinleri, ebeveynlerin çocuklarının hayatlarına katılmalarına yardım eder. Böylece çalışanlar aile hayatını dengeye sokmanın rahatlığıyla işlerine daha fazla konsantre olabilirler.

e. Sadece ebeveynlerin değil, ailede desteğe ihtiyaç duyan herkesin stresini azaltmaya fayda sağlar.

f. Aile dostu politikaların avantajlarından yararlanan çalışanlar daha fazla üretken olurlar.

g. Aynı zamanda bu politikaları uygulayan örgütler de daha fazla üretkenlik ve kar sağlamaktadır.

h. Ailelerin daha iyi bir iş-aile dengesi kurmasını sağlayarak ekonomik durumlarını geliştirmekte ve hayat kalitelerini artırmaktadır.

i. Aile ekonomisinin gelişmesi, ailelerin ve toplumun daha iyi gelişmesine katkı sağlayacaktır.

j. Örgütlerin kaliteli işgücünü elinde tutmasına ve çalışanların işlerine sadık kalmasına yardımcı olacaktır. Böylece örgütlerin eğitim masrafları azalacak ve değerli bilgiyi örgütte tutabileceklerdir.

k. Örgütlerin daha fazla tercih edilmesine ve en iyiyi şirkete alabilmelerine yardımcı olacaktır. Bazı durumlarda, iş arayanlar aile dostu politikalarla sağlanan esnekliği, paraya tercih edebilirler.

Aile Dostu Politikaları uygulamak tek başına Aile Dostu Örgütlerin yapabileceği ve karşılayabileceği bir uygulama değildir, örgütlerin yanı sıra devlet politikaları da bu uygulamalara destek vermelidir. Birçok aile dostu politikalar, kanunlarla ve düzenlemelerle devlet tarafından oluşturularak, toplum için ailenin önemini, aile fertlerinin ve bakıma muhtaç çocuk, engelli ve yaşlı nüfusun refahını sağlamayı amaçlamaktadır. Devlet kanunlar çıkararak ve bu politikaları uygulayan örgütlere kolaylıklar sağlayarak aile dostu politikaları cesaretlendirir. Aynı zamanda, kendi çalışanlarına da (kamu çalışanlarına) bu politikaları uygular. Devlet tarafından uygulanabilecek aile dostu politikalar şunlardır;

a. Devlet, Aile dostu politikaların uygulamalarını kanunla zorunlu hale getirir ve bunları sağlayacak kurumlar oluşturur. Türkiye için örnek; Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. Bu kurumun misyonu: Ülkemizde kadın erkek eşitliğinin sağlanması, toplumsal yaşamın tüm alanlarında kadınların konumlarının güçlendirilmesi ve kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi için politikalar üretmek, strateji geliştirmek, tüm paydaşlarla işbirliği yapmak ve koordinasyonu sağlamak.

b. Tüm aileler için sağlık sigortası planını zorunlu yapmak; hem çalışanların hem de işverenlerin katılımını sağlayarak tüm aileleri sigorta altına almak.

c. Aile dostu örgütleri cazip hale getirmek için vergi indirimleri yapmak; çocuk bakım evi veya kreşi açan örgütlere büyük vergi indirimleri uygulamak yada çocuk bakımları masraflarının bir kısmını karşılamak şeklinde uygulanabilir.

d. Aile dostu hizmet yatırımlarına kaynak ayırarak projeler oluşturmak: Haydi kızlar okula, Baba beni okula gönder, Kardelenler gibi eğitime destek projeleri ile kız öğrencilerin okuldan ayrılma oranlarını düşürmek gibi kadını ve aileyi eğitimi ve güçlü kılacak projeler.

e. Aile odaklı kamusal yapıları oluşturmak ve desteklemek: Sağlık ocakları, spor salonları, yüzme havuzları, ortak parklar ve kamusal alanların yapılması ve idamesi.

f. Güvenlik kurumlarını (polis, jandarma vb.) aile ve gençlere duyarlı olmalarını sağlamak: Toplum daha iyi anlayan aile ve gençlerin ihtiyaçlarına duyarlı güvenlik güçleri ile toplum ve devlet arasındaki bağ kuvvetlendirmelidir. Gençlerin eğlenebilecekleri ve spor yapacakları kamusal alanlar oluşturularak şiddetten uzak durmaları sağlanabilir.

g. Aile dostu politikaları uygulayarak ve destekleyerek örgütlere örnek olan devlet kurumları, bu uygulamaların toplumun tamamına yayılmasını sağlayabilir.

5. SONUÇ VE TEKLİFLER

Alternatif çalışma düzenleme ve politikaları olarak da adlandırılan aile dostu politikalar, başta Avrupa ve ABD olmak üzere bütün dünyada öncelikle kadın çalışanların sorunlarının

çözümü için uygulanmaya başlayan düzenlemelerdir. Bunlardan çalışma yöntemi olarak dünyada en popüler olanları ve Türkiye’de daha fazla bilinenleri esnek çalışma ve kısmi zamanlı çalışmadır. Özellikle gelişmiş ülkelerde yaygınlaşmış olan bu iki düzenleme Türkiye’de bilinmekle birlikte arzu edildiği düzeyde uygulanmamaktadır. Bu iki düzenlemenin yanı sıra, Türkiye’de birkaç sektör dışında uygulama alanı bulamayan sıkıştırılmış iş haftası ve nerdeyse hiç uygulanmayan iş paylaşımı ve tele çalışma yada evden çalışma gibi çalışma biçimleri de mevcuttur. Çok fazla uygulanamıyor olmalarını nedeni, alternatif çalışma düzenlemelerini kullanmak isteyen çalışanlara ve özellikle de kadın çalışanlara yönetimin farklı tutumlar sergiliyor oluşudur. Başka bir deyişle, bu tür düzenlemeleri tercih edenler nasıl bir tavırla karşılaşacaklarını tam olarak bilememektedirler.

Esnek çalışma, kısmi zamanlı çalışma, iş paylaşımı ve tele çalışma gibi düzenlemeler genel olarak bütün çalışanlar açısından motivasyonunu, iş tatminini ve örgütsel bağlılığı artırıcı uygulamalardır. Araştırmacılar bu tip uygulamaların hem örgüt ve hem de çalışanlar açısından olumlu sonuçlar doğurduğunu söylemektedirler. Araştırmalar kısa dönemde pratik sonuçlar alınmasa bile sadece şirketin insancıl ve demokratik yönlerini geliştirme açısından bile bu uygulamaların değerli olduğunu göstermektedir. Fakat özellikle Türkiye gibi kadınların çalışma hayatındaki rollerinin çok da netleşmediği ülkelerde bu tip düzenlemeler kadın çalışanlara önerildiğinde olumsuz tepkilerle de karşılaşabilmektedir. Özellikle pozitif ayrımcılık yapıyor endişesi, başarısız olarak değerlendirilme kaygısı, işini kaybetme korkusu gibi faktörler kadın çalışanların bu uygulamalara olumsuz bakmalarına neden olabilmektedir. Büyük oranda uygun görülen düzenlemeler ve politikalar esnek çalışma, kısmi zamanlı çalışma, kreşler ve annelik izinleri gibi yasalarla düzenlenmiş olanlardır. Fiziksel çalışma yerinden uzaklaşma, iş haftasını kısaltma, babalık izinleri gibi nispeten yeni ve radikal düzenlemeler ise diğerleri kadar yaygın görülmemektedirler. Neticede tüm bu düzenleme ve politikalar çalışanların hayatlarını kolaylaştırmak, iş-aile dengesini sağlamak, aile ve toplum hayatına kalite getirmek düşüncesi üzerinde geliştirilmiş olan süreçlerdir. Bu çerçevede, alternatif çalışmadan izin politikalarına, kreşlerden yaşlı bakımına kadar çok geniş bir perspektifteki uygulamaları yapan şirketler artık ‘aile dostu şirketler’ ve hatta ‘çalışılabilir en iyi şirketler’ olarak adlandırılmakta ve çalışanlar tercihlerini bu tip şirketlerden yana kullanmaktadır.

Yurtdışında aile odaklı bazı toplumsal kuruluşlar çevrelerindeki aile dostu örgütleri uyguladıkları politikaları değerlendirerek sıralamaya tabi tutup en iyi aile dostu örgütleri seçip bunları kamuoyu ile paylaşarak, bu örgütlerin reklamını yapmakta ve bu uygulamaları teşvik etmektedir. Örnek olarak North Carolina Family Friendly Companies, örgütleri uyguladıkları esnek çalışma saatleri, ücretli ebeveyn izni, çocuk bakımı, evlat edinme ödemesi, yeni annelerin geri işe alımı, aile destek grupları, emzirme odaları, sağlık ve spor programları gibi politikalar üzerinden değerlendirmekte ve ödüllendirmektedir.

Benzer şekilde, Carolina Parenting Inc., “Family Friendly 50” listesiyle en iyi 50 aile dostu firmayı, sağlamış olduğu esneklik, ebeveyn izinleri, çocuk bakımı, iş ve yaşam, kadının gelişimi ve ilerlemesi politikaları üzerinden değerlendirmektedir.

Almanya’da bulunan Hettich adlı bir firma bölgesinde en iyi aile dostu şirket ödülünü alırken şunları paylaşıyor; “Hettich, gerçekleştirdiği çok sayıdaki olanaklar ile iş ve aile hayatının birlikte yürütülmesini teşvik etmektedir. Üstün niteliklere sahip personelin kazanılması ve bu personelin şirkette tutulabilmesi için şirket içinde, pozitif bir çalışma ortamının oluşturulması teşvik edilmektedir. Sosyal ve toplumsal sorumluluğun yerine getirilmesinde aile odaklı düşünme önemlidir. Çalışanlar ve yöneticiler birlikte işbirliği yaparak kişisel çözümler üretmekte ve böylece aile ve iş hayatının bütünleştirilmesi sağlanmaktadır.” Waldeck Frankenberg İlçesi Kaymakamı Dr. Reinhard Kubat ise: “Aile dostu şirketler çocuk sahibi genç insanların ilçemizde çalışmalarına ve yaşamalarına büyük katkıda bulunuyor ve onları cesaretlendiriyor” diyor. Almanya’dan başka bir örnek de ordudan geliyor. Almanya’nın yeni ve ilk kadın Savunma Bakanı Ursula von der Leyen, Alman Ordusu’nu askerler açısından aile dostu ve modern bir şirkete dönüştürmek istiyor.

Türkiye’de de Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın öncülüğünde ve desteğiyle ülkemizin sosyal, kültürel ve ekonomik yapısına en uygun olduğu düşünülen benzer kriterler tespit edilerek, örgütlerin bu politikaları uygulaması teşvik edilmeli, uygulayan örgütler ödüllendirilerek ilan edilmeli ve diğer örgütler özendirilmelidir. Kamuoyu oluşturularak yapılacak projelerle “çevre dostu şirket” örneğinde olduğu gibi “aile dostu şirket” olmak örgüte marka değeri katan bir etmen olarak tanıtılmalıdır. Bu politikaların sadece ailelerin değil genel olarak toplumun yaşam kalitesini artıracaklarını ve örgütlerin amaçlarına ulaşmalarında yardımcı olacağı konusu vurgulanmalıdır.

Sonuç olarak, kadın istihdamına fayda sağlayacak aile dostu politikalar, başta Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı olmak üzere ilgili kurumlar tarafından yapılacak ve desteklenecek araştırmalarla gerek örgütlerin, gerek toplumun özellikle de kadınların fikir ve düşüncelerini toplayıp bilimsel yöntemler uygulayarak belirlenmelidir. Belirlenen politikalar, kamuoyuna ve örgütlere anlatılmalı, uygulamaları teşvik edilmelidir. Unutulmamalıdır ki, toplumun temeli ve geleceği ailelerdir, iş-aile dengesini sağlıklı bir şekilde kurmuş aileler, gelecek nesillerin teminatı olacak mutlu bir toplum oluşturacaktır.

KAYNAKLAR

- Akın, M. (2008). Örgütsel destek, sosyal destek ve iş aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkileri. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25(2), s.141-170.
- Çarıkcı, İ. (2001). Örgütlerin Aile yaklaşımları çerçevesinde aile dostu örgüt yapıları. Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 6(1), s.127-138.
- Çarıkcı, İ. ve Avşar, N. (2005). Kamu kesimi yöneticilerinde cinsiyet rolü algılamalarının aile dostu düzenleme ve Politikalara etkileri. Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(1).
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. Çalışma ve Toplum, 2.
- Galinsky, E., ve Stein, P. J. (1990). The Impact of Human Resource Policies on Employees Balancing Work/Family Life. Journal of Family Issues, 11(4), s. 368-383.
- Hayge, H. V., ve Bianchi, S. M. (1994). Married mothers' work patterns: the job-family compromise. Monthly Labor Review, s. 24-30.

Ecevit, F.Y. (1995). Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri. Şirin Tekeli (Der.), Kadın Bakış Açısından 1980'ler Türkiye'sinde Kadın. İletişim Yayınları, 2. Baskı, İstanbul, s. 117-128.

Erdoğan, S. (2010). İş ve Aile Çatışması. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni, 53.

Grandey, A., Cordeiro, B., & Crouter, A. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 78(3), s. 305-323.

Kapız, S.Ö.(2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi, DÜSBE Dergisi, 4(3), s. 139-153.

Lordoğlu, K.,(2006). Enformel İstihdam ve Türkiye Kaynakları, Toker Dereli'ye Armağan. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 55(1), s.45-60.

Markham, F.S.(2010). Kadın İstihdamı Politikalar Etkilimi Değil mi?. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni, 53.

Newman, R.J. "Reading Between Lines" U.S. News&World Report, Vol. 144 (7), 1993, s.64.

Zedeck, S. ve Mosier, K.L.,(1990). Work in the Family and Employing organization, *American Psychologist*. February, s.243.

Toksöz, G.(2007). Türkiye'de Kadın İstihdam Durumu Raporu, ILO, Ankara.

Mustafa, Ö. ve Kemal, B. (2004). Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 55-85.

Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(2), s. 398-412.

Linehan, M., & Walsh, J. S. (2000). Work-family conflict and the senior female international manager. *British Journal of Management*, 11(s1), s.49-58.

Westman, M. (2005). The Crossover of Work-Family Conflict From One Spouse to the Other1. *Journal of Applied Social Psychology*, 35(9), s.1936-1957.

<http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr>

http://www.tukd.org.tr/basinda_tukd.asp



THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMOR IN THE WORK AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Orhan Adiguzel¹, Adeviye Erdogan², Sercan Edinsel³

¹Suleyman Demirel University. orhanadiguzel@gmail.com

²Suleyman Demirel University. adeviyeerdogan@sdu.edu.tr

³Suleyman Demirel University. sedinsel@gmail.com

Keywords

Elements of humor in work, organizational commitment, fun at work, celebration, entertainment.

ABSTRACT

The workers are facing with great uncertainty because of closure, merging and minimization of organizations. For this reason employees are working in great stress. According to this there is loss of working force. The main part of the human power are employees. They are the most precious capital of organizations. The loss of employees causes great damage to the organization. We must ask question of “ How can we create comfortable atmosphere for employes” . At this point creating a comfortable atmosphere is important. Lack use of humor because of becoming serious and authoritian, may cause employees to feel stres much stronger and reduce the organizational commitment. Organizational commitment, the strength of the bond, between employees and organization. The humor is need to create the employees organizational commitment. In this study the relationship between humor elements uses in the work and organizational commitment were aimed to determine. The survey appliance is use to collect the data. The survey is used for to determine their level of humor in workplace and organizational commitment with likert scale. McDowell’s “ Fun at Work” titled research is used fort o develop the scale. It is found that the general humor of the managers is moderate, celebration at work is moderate and organziational commitment is weak. This study aims at to contribute the business world with revealing the elements of humor whichin creases the motivation of the employees.

JEL Classification

M10, M12, M19

İŞ YERİNDE MİZAH VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

AnahtarKelimeler

İşyerinde Mizah
Unsurları, Örgütsel
Bağlılık, İşyerinde
Eğlence Unsurları,
Kutlama, Eğlence.

ÖZET

Organizasyonların yeniden yapılanması, birleşmesi, küçülmesi, ya da kapanmasıyla iş görenler büyük belirsizliklerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu süreçte birçok belirsizlik içerisinde iş görenler büyük stres yaşamaktadır. Buna bağlı olarak, işgören devamsızlığını artıran, strese neden olan, verimi düşüren, çalışanları huzursuz eden bir güç azalması ortaya çıkmaktadır. İnsan gücünün temel yapı taşı iş görenler, örgütlerin en kıymetli sermayeleridir. İşgörenlerin kaybı, örgüte büyük zararlar verebilir. Bu zararı önleyebilmek ve ortadan kaldırmak için “Çalışanlara nasıl eğlenceli bir ortam sağlarız” sorusu sorulmalıdır. Örgüt içerisinde oluşturulacak eğlenceli ortam bu noktada önemlidir. Ciddi ve otoriter olabilmek için eğlence ve mizahi unsurların kullanılmaması, ciddiyetin “otorite”; eğlence ve esprinin “ciddiyetsizlik” olarak düşünülmesi stresi artırabileceği gibi örgüte olan bağlılığı da azaltacaktır. Örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının sağlanabilmesi için işyerinde mizah ve eğlence unsurlarının da olmasının gerekli olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada, iş yerinde kullanılan mizah unsurlarının örgütsel bağlılıkla olan ilişkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket katılımcıların işyerinde eğlence düzeylerini belirlemeye yönelik ve işe bağlılık düzeylerini

JEL Sınıflandırması

M10, M12, M19

belirlemeye yönelik likert ölçekten oluşmaktadır. İşyerinde mizahve eğlenceölçeğinin geliştirilmesinde McDowell'in "Fun at work" başlıklı araştırmasından faydalanılmıştır. Yöneticilerin "genel olarak eğlence ve mizah" algısı orta; "işyerinde kutlama" algısı orta; "işe bağlılık" düzeyi zayıf olarak saptanmıştır. Bu çalışmanın, iş görenlerin motivasyonunu artıran ve örgüte bağlılığını sağlayan mizahve eğlence unsurlarının önemini ortaya çıkarması açısından iş dünyasına katkı sağlaması beklenmektedir.

1. GİRİŞ

İş yerinde kullanılan mizah ve eğlence unsurlarının çalışanların örgütün uygulamalarını sahiplenmelerini, streslerinin azalmasını, öğrenme kabiliyetlerinin artmasını ve sosyal ilişkilerinin gelişmesini sağladığını söylemek mümkündür. İş hayatında çalışanlar, çok uzun süreler boyunca işlerine odaklanmak ve rutin olarak çalışmalarını sürdürmek zorunda kalmaktadırlar. Uzun süreler boyunca aynı işlerle meşgul olmak çalışanlarda motivasyonun azalmasına ve işlerinden sıkılmalarına sebep olur ve çalışanların öğrenme ve üretkenlikleri olumsuz olarak etkilenir. Mizah/eğlence unsurları çalışanların dikkatini toplar ve motivasyonlarını artırır ve streslerini azaltır. Stresin azalması, motivasyonun artması ve sosyal ilişkilerin güçlenmesi çalışanın örgüte olan bağlılık düzeyini artırır (Bhaerman, 1999; Ulloth, 2002; Sultanoff, 2001). İşyerinde yapılan kutlamalar eğlenceli bir ortamın oluşması ve iş görenlerin arasındaki ilişkilerin güçlenmesine katkı sağlar ve buna bağlı olarak da stres düzeyini azaltır. Ve işyerinde yapılan kutlama etkinliklerinin de eğlence ve mizahi unsurlar gibi örgütsel bağlılığı artırdığı söylenebilir.

1.1. Mizah ve Eğlencenin Önemi

Mizah ve eğlence, örgüt patronlarının iş yerinde stresle başa çıkmada göz önünde bulundurmaları gereken güçlü bir silahtır. İş yerinde eğlencenin ve mizahın arttırılmasının ve kutlama etkinlikleri düzenlemenin en önemli yanı moralin arttırılmasında büyük öneme sahip olmasıdır. Bir diğer önemi ise işgörene aidiyet duygusu kazandırmasıdır. İnsanlar sohbet etmeyi, eğlenmeyi ve gülmeyi severler ve böyle sıcak bir ortamı bulan bir çalışan çalıştığı yerden ayrılmak istemez. Çalışanın örgütsel bağlılığını etkileyen diğer unsurlarda bulunmakla birlikte mizah ve eğlence unsuru da kesinlikle göz ardı edilmemelidir(Okay, 2013).

Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk, 'Atatürk'ün Liderlik Sırları' kitabında, espri anlayışının yararlarını şöyle tanımlamaktadır: "Espri anlayışınız çoğu zaman problemlerin çözümünü kolaylaştırır. Espri anlayışınız gelişmiş ise, kendinizi yargılamaz olanaklı olur. Espri anlayışınız zekânızı keskinleştirir. Espri anlayışınız karşınızdakilere mesajlarınızı kırıcı olmadan vermenizi sağlar." demiştir (Dünya Gazetesi, 2009).

1.2. Mizah ve Eğlencenin Yararları

Mizah ve eğlencenin yararları şu şekilde sıralanabilir; Bedensel ve duygusal olarak, mizah; stresi azaltan en önemli unsurlardandır. Mizah ve eğlence unsurlarından dolayı ortaya çıkan gülme eylemi sonucunda; bireylerin bağışıklık sistemi gelişir, tansiyonları, kan dolaşimleri ve dolayısıyla kalp atışları düzene girer. Kasılmaların ve ağrıların azalmasına sebep olur. Mizah, bireylerin zihinlerinin açılmasına, olumsuz düşüncelerinden uzaklaşmalarına ve analitik düşünebilmelerine yol açar. Problemlerin çözümündeduygusal

davranmayı analitik düşünmeyi bu sayede de daha kalıcı çözüm yolları bulmayı sağlar.Yenilikçi ve dönüştürücü olmamıza olanak tanır.

Mizahi unsurlar sayesinde olaylara ve kendi davranışlarımıza öznel değil nesnel bakabiliriz. Olaylar karşısında kendimizi savunmak yerine uzlaşmayı tercih edebiliriz. Mizah iletişimi kolaylaştırır. İlişkileri düzenler. Aşırı sert tepkiler vererek karşımızdakileri kırmak yerine mizah unsurlarını kullanarak vereceğimiz mesajları kırıcı olmadan da verebiliriz. Grup çalışmalarında yapılan şakalaşmalar ve eğlenceli ortamlar grup üyelerinin bağlılığını artırır(Dünya Gazetesi, 2009).

Mizahın fiziksel sağlık faydaları; vücudun hastalıklara karşı direnç kazanması, güçlü bir dolaşım sistemi, stresi ve ağrıyı azaltması ve daha düşük kan basıncı sağlamasıdır. Mizahın ruhsal sağlığa yararları duyguları daha iyi kontrol, eğlence ve mutluluğun artması, öfke ve endişenin azalması, daha pozitif ve iyimser ruh hali sağlamasıdır. Liderlik ve işe yönelik faydaları ise düşük stres, yüksek moral, yüksek yaratıcılık, iletişimin ve takım çalışmasının artması, problemlerle daha iyi başa çıkılmasını sağlamasıdır(Waybright & Rickman, 2006).

1.3. İş Yerinde Mizah ve Eğlence Ortamının Sağlanması

İş yerinde mizah ve eğlence ortamının sağlanması için belli başlı kriterlerin uygulanması ve belli kurallara uyulması gereklidir. Bunlar şu şekilde sıralanmıştır(Yurdakul, 2007);

- Sıcak ve yakın davranın. Çok önemli bir insanmış görüntüsü vermek yerine onlardan biri gibi davranın. Kapınızı daima açık tutun. Çalışanlarınıza güler yüzlü davranın ve hatırlarını sorun.
- Sorumluluk ve rolleri açıkça tanımlayın. Ekipteki çalışanların görev dağılımını yapın ve sorumlulukları belirleyin.
- Hata yapmaktan korkmayın. Yeni fikirler ve inovasyonlar hatalar sonucu ortaya çıkmıştır. Risk almaya istekli olun ve verimliliğin artırılmasının önünü kesmeyin.
- Her işe uygun iş tarihi vermek ekip elemanlarının yüksek stres altında çalışmasının önüne geçilmesini sağlar. İş yükü altında ezilmekten kurtardığınız çalışanlar daha yaratıcı ve istekli olacaklardır.
- Ekibinizi projelere zamanında dâhil edin. Böylece proje hakkında her türlü bilgiye sahip olmalarından dolayı problem anında daha iyi fikirler ortaya çıkacaktır. Böylece isteksiz katılım ve tepkinin önüne geçilebilir.
- Kurumsal kültürün yeni projelerin ve fikirlerin önüne geçmesine izin vermeyin. Çalışanların düşünce ve fikirlerini açıklamasını sağlayın.
- Müşterek çalışmayı teşvik edin. İnsanların e-posta ve telefonla görüşmeleri yerine yüze yüze görüşmelerini sağlayın. Böylece yanlış anlaşılmanın önüne geçilmesi sağlanabilir.
- Ekiplerin hedeflerini açıkça belirleyin. Böylece bireylerin kişisel başarılarına odaklanmalarının önüne geçerek takım çalışmasını desteklenmesi sağlanabilir.
- Herkesi motive edin. Herkesi ödüllendirin ve ödül ile teşvikin insanları gevşettiğini düşünmeyin.
- İş arkadaşlarına güvenin. İş yerinden gerginliği uzak tutarak güven ortamını geliştirin.

- Profesyonelliğin her zaman ciddilik olduğu düşünülmemelidir. İş yerinde eğlenceli olan ve olmayan şeyler belirlenmelidir. Eğlence toplantıları düzenlenmeli ve çalışanlar ile çizgi film ve espriler paylaşılmalıdır. Müşterilerin, geldikleri yerin eğlenceli bir şirket olduğunu anlamaları sağlanmalıdır. Çalışanlarla eğlence saatleri düzenlenmelidir. Eğlence ortaya çıktığında cevap verilmelidir. Eğlenceli aktiviteleri personel odasında yapılması ve odaya eğlenceli nesnelere koyulmalıdır. Çalışanlar gün sonunda işlerini evlerine götürmemeleri konusunda teşvik edilmelidirler(Urquhart, 2013).

1.4. Mizah/Eğlence Ortamı Oluşturulurken Dikkat Edilmesi Gerekenler

İş ortamında mizaha yer verilirken dikkat edilmesi gereken bazı hususlar bulunmaktadır. Mizahın kullanımını “Mizah tuz gibidir. Azı tat verir, çoğu ise acıdır” sözü özetlemektedir(Waybright & Rickman, 2006).

Mizah ortamı oluşturulurken şu kurallara dikkat edilmelidir;

- Herkesin mizah ve eğlence anlayışı bir olmadığı için şaka ve esri yapılırken dikkat edilmelidir.
- Esri ve şaka yapılırken tek kişiye yüklenici nitelikte olmamasına dikkat edilmeli.
- Kesinlikle dozunda bırakılmalı ve iş-mizah/eğlence dengesi iyi kurulmalıdır(Okay, 2013).
- Din, mevki, statü, tikler v.b. gibi konularda esri ve şaka yapmaktan kaçınılmalıdır.
- Örgütlerde her konuda belli kurallar olduğu gibi şakalaşmalar konusunda da bir takım kurallar olmalıdır(Dünya Gazetesi, 2009).
- Dış görünüşle ilgili özellikle bayançalışanlara esri yapılmaması gerekmektedir
- Şaka yaparken şakanın altında yatan mesaj iyice düşünülmelidir.
- Hitap edilen kişi iyi bilinmelidir ki buna göre dozu ayarlanabilir. Yapılan esriyi kişinin kaldırıp kaldırılmayacağı değerlendirilebilir.
- Ciddi ve tartışmalı konularda esri yapılmamalıdır. Örneğin ölüm, fiziksel engeller olabilir.
- Siyasetle ilgili esri yapılırken çok dikkat edilmelidir. Bu konuda esri yapılırken muhatap olunan kişiler iyi bilinmelidir.
- Şüpheye düşülen konularda şaka ve esri yapmayın. Şakanın anlaşılıp anlaşılmayacağından emin olunmadığı durumlarda yapılmamalıdır.

“Marshall Üniversitesi’nden Prof. VhristopherLeGrow’un yaptığı araştırmaya göre işyerindeki şakalaşmalar, espriler, insanların stresten uzaklaşmasını sağlamakla beraber olumsuz yanların da varlığını ifade etmektedir. Çalışanların yüzde 70’i, işyerinde yapılan şakaların konularının yaş cinsel eğilim ve kilo ağırlıklı olduğunu söylüyorlar. Ayrıca yüzde 40’ı da iş arkadaşlarının yaşı ve kilosuyla ilgili şaka yaptıklarını da söylüyorlar”(Kişisel Gelişim Merkezi, 2013).

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgüte bağlılıkta, bir çalışan kendini belirli bir örgütle ve onun amaçlarıyla özdeşleştirir ve onun üyesi olarak kalmak ister. Örgüte bağlılığın üç farklı boyutu vardır (Robbins, Judge& Erdem, 2012; Henry, Neal, 2003):

1. Duygusal bağlılık, örgüte duygusal bir bağlılık ve onun değerlerine inançtır. Örneğin, bir Petco çalışanı şirketin hayvanlara olan ilgisinden dolayı şirkete duygusal olarak bağlı olabilir.
2. Zorunlu bağlılık, bir örgütte kalmanın algılanan ekonomik değeridir. Bir çalışan, bir işverene iyi ücret aldığından ve işten ayrılmanın ailesine zarar vereceğini düşündüğünden bağlı olabilir.
3. Minnet bağlılığı, ahlaki ya da etik nedenlerden dolayı bir örgütte kalma zorunluluğudur. Yeni bir açılıma öncülük eden bir çalışan eğer işten ayrılırsa işvereni yüzüstü bırakacağını düşündüğü için o işverenle kalabilir.

Örgüte bağlılık ve iş üretkenliği arasında pozitif bir ilişkinin var olduğu görünmektedir, ancak bu düşük bir ilişkidir. Bu noktada yapılmış, yirmi yedi çalışmanın bir arada değerlendirilmesi sonucunda bağlılık ve performans arasındaki ilişkinin çalışma yıllarına göre değiştiği saptanmıştır. Buna göre, işe yeni girenlerde bu ilişki çok sıkı ve güçlü iken daha deneyimli çalışanlar için epeyce zayıf olarak bulunmuştur. Ayrıca araştırma bulguları işe sarılmada olduğu gibi, örgüte bağlılıkla devamsızlık ve işgücü devri arasında da negatif ilişki olduğunu göstermektedir(Robbins, Judge, & Erdem, 2012).

Bağlılığın farklı biçimlerinin davranış üzerinde farklı şekillerde etkileri bulunmaktadır. Bir çalışma, yönetime geliştirilen duygusal bağlılığın örgütsel performansla ilişkisine bakmış ve minnet bağlılığından daha güçlü ilişki olduğunu bulmuştur. Bir başka çalışma minnet bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerinde düşük, fakat devamsızlık yapma eğiliminde yüksek, iş performansı üzerinde ise düşük etkileri olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlar devamlılık bağlılığının gerçekten bir bağlılık olmadığını akla getirmektedir. Bir işverene olan sadakat (duygusal bağlılık)ya da minnet (normatif bağlılık) yerine, zorunlu bağlılığı bir çalışanın sırf daha iyi bir imkân olmadığından işverene “bağlandığını” açıklar(Robbins, Judge, & Erdem, 2012).

Örgütsel bağlılık bireyin kimliğinin gücü ile ve organizasyonun bir parçası olmayı içermektedir. Genellikle üç faktör içerir.

- 1- Örgütün amaç ve hedeflerine duyulan güçlü bir inanç,
- 2- Örgütün hedef ve değerlerini gerçekleştirmek için örgüt adına çaba göstermeye olan istek,
- 3- Örgütün bir üyesi olmaya devam edebilmek için arzu duymak.

Yani örgütsel bağlılık, bir organizasyon için sadece sadakat değildir. Örgütsel faktörlerle ilgili ve örgütsel sorunların çözülmesi yoluyla onların başarı ve huzurunu devam ettirmeyi amaçlayan bir süreçtir (Northcraft&Neale, 1990; Luthans, 1995; Eren, 2001).

2.1. Örgütsel Bağlılık Göstergeleri

Örgütsel bağlılık kişiden kişiye göre, yer ve zamana göre bir takım değişiklikler gösterebilir ancak yine de, bir bireyin çalıştığı kuruma karşı örgütsel bağlılığının olup olmadığını anlayabiliriz. Eğer kişi örgütün amaçlarını ve değerlerini benimseyebiliyorsa, elinden geldiği kadarıyla örgüt adına fedakârlıklar yapabiliyorsa ve örgütün bir üyesi olmaya devam edebilmeyi çok arzuluyorsa, kendini tanımlarken örgütün kimliğini öne sürüyorsa ve örgütte olan biten her şeyi içselleştirebiliyorsa kişinin örgüte bağlı olduğundan söz edebiliriz.

2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılığın önemi, organizasyon ve tüm çalışanların etkinliklerine ve hedeflerine bağlılığı ifade etmesi ile ilgilidir. Bir başka görüşte bağlılığın, örgüte sadakat ve amaçlar doğrultusunda çalışmayı içermesi onu önemli kılmaktadır. Böylesi bir ilişki özellikle çalışanların hedeflere yüksek inancı ve organizasyonun değerlerine bağlılığı durumunda duygusal reaksiyonlara bağlıdır. Bağlılığın azalması durumunda, yapılan işin azalması, hırsızlık, işten tatminsizlik ve işe devamsızlık gibi sonuçların ortaya çıkması, bağlılığın bir çeşit sevgi ve sadakat doğrultusunda oluştuğunu kanıtlamaktadır. Örgütsel bağlılık, personel devri, devamsızlık, motivasyon, iş tatmini, ve performans kriterlerini yönlendirmesi açısından önemlidir. Örgütsel bağlılık bu kavramları, bireysel ve örgütsel açıdan yönlendirmektedir.

Örgütsel bağlılık, personel devir oranını etkileyebilmesi bakımından önemlidir. Personel devir oranının yüksek düzeyde seyretmesi yöneticiye örgütün işleyişinde bazı şeylerin yanlış gittiği sinyallerini verir. Personel devir oranı, işten ayrılma sebeplerini teşhis etmek yerine sadece uyarıda bulunur. Yüksek personel devir oranı personel etkinliğinin azlığından, yönetici etkinliğinin azlığından veya şirket politikalarının zayıflığından kaynaklanabilir. Düşük oranlı personel devrinin de tehlike arz edeceğini unutmamak gerekir. Örgütsel bağlılığın olmaması durumunda, ideal olmayan personel devir oranı ortaya çıkabilir. Ayrıca, örgütsel yapılanma açısından olumsuz etki yapan personel devir oranının yüksek veya düşük oluşu, örgütsel bağlılığın etkileyebileceği bir durumdur. Örgütsel bağlılık, personel devir oranını olması gerektiği orana getirebilir.

Örgütsel bağlılığın, işletme çalışanlarının işe devamsızlık yapmaları / yapmamalarını etkilemesi açısından önemli olduğunu söyleyebiliriz. Günümüz işletme ve yöneticilik sorunlarının başta gelen önemli olgularından birisi de devamsızlıktır. Kısaca tanımlamak gerekirse, işe gelmesi planlanmış olan bir bireyin işe gelmeme durumudur (Kaynak, 1998). Mathise ve Zajac, örgütsel bağlılık ile işe devam arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır (Griffin & Moorhead, 1989).

Örgütsel bağlılığın en çok etkilediği kavramlardan biri de motivasyondur. Motivasyon bir örgütte işgörenlerin işe başlamalarını ve işlerini istekli olarak yapmalarını sağlayan faktörlerin bileşkesi olarak ifade edilebilir. İşletmelerde yönetimin en önemli hedeflerinden birisi, ileri düzeyde motive olmuş işgörenlerle etkili bir organizasyon oluşturmaktır. Bu da örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenlerle sağlanabilir. Motivasyonun bir yönetsel araç olarak önemi, örgütte insan ihtiyaçları ile örgütsel ihtiyaçlar arasında bir çelişki olduğu fikri kabul edildikten sonra artmıştır.

Bireylerin arzu ve ihtiyaçlarının yönetimin sunduğu özendirme araçları sayesinde tatmin edilebileceği ve onun iş yapma arzusunun bu tür motivasyon sayesinde artacağı düşünülebilecektir (Şimşek & v.d., 2000).

Süreç teorilerinden birisi olan Vroom'un Bekleyiş Teorisi'ne göre motivasyon, kişinin önemseydiği değerleri arzulama derecesinin bekleyiş ile çarpımına eşittir. Bireyin örgütsel bağlılığının yüksek olması onun önemseydiği değerleri arzulama derecesini yükseltecek ve böylece motivasyonu artacaktır. Beyley ve Czajka'nın yaptığı bir araştırmanın sonucuna göre; bağlılık çok güçlü bir motivasyon kaynağıdır ve çalışanın enerjisini artırarak aşırı stres altında bile iyi çalışmasını sağlayabilir (Lun & Huang, 2006). Örgütsel bağlılık, motivasyonu artırmaya yönelik çabaları olan tüm yönetim kademesi elemanlarının dikkate alması gereken bir konudur. Örgütsel bağlılığın motivasyonu artırıcı bir etken olduğu, ayrıca motivasyon sahibi bireylerin de örgütsel bağlılığa uygun bir zemin yakalamaları, motivasyon ile örgütsel bağlılığın paralel platformda ele alınmaları gerektiği konusunda önemli ipuçları vermektedir.

Örgütsel bağlılığın, üzerinde bir etkisinin olup olmadığı konusunda en çok açıklık getirilmeye çalışılan konulardan birisi de iş tatminidir. İş tatmini, dışsal ve içsel tatmin olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Dışsal tatmin; ücret, ekonomik ödüller, ücret güvencesi gibi çalışmanın karşılığında elde edilen tatmini; içsel tatmin ise, başarıma duygusu, kaliteyle ilgili amaçları gerçekleştirme, yeni çalışma yöntemlerine uyum gibi çalışma esnasında hissedilen tatmini ifade etmektedir. Bazı araştırmacılar tarafından iş tatminiyle örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda özellikle dört konu dikkat çekmektedir (Kacmar & v.d., 1999):

- a. İş tatmini bağlılığa öncülük eder.
- b. Bağlılık iş tatminini artırır.
- c. Bağlılıkla iş tatmini arasında bir ilişki olabilir.
- d. İş tatminiyle bağlılık arasında ciddi bir ilişki yoktur.

Daha önceki bazı çalışmalarda da görüleceği gibi organizasyonel bağlılık iş tatminin artması yönünde bir eğilime girilmesini sağlamaktadır. İş tatminiyle organizasyonel bağlılık arasındaki pozitif ilişki farklı gözlemlerden yola çıkarak ortaya konmuştur. Örgütsel bağlılık ile işletme çalışanlarının performansları arasında, yüksek bağlılık veya düşük bağlılığa göre performansın ne durumda olacağı konusunda da araştırmalar yapılmıştır. Çünkü örgütler her zaman çalışanlarının yüksek performans sergilemesini istemektedirler. Performans anlayışının değişim süreci içinde değişmeyen ve önemini yitirmeyen en eski ve ilk boyutu, ekonomik performans anlayışıdır. İkinci sırada yer alan boyut, verimliliktir. İşletmelerde performans anlayışının gelişim sürecinde geline son nokta, yeni rekabet ve geleceğin örgütü olarak adlandırılan yeni bir yönetim anlayışıdır. Bu yönetim anlayışında genellikle çalışanların yüksek bağlılıklarının yüksek verimlilik ile sonuçlandığı kabul edilmektedir. Bağlılığın azalması sonucunda ise, performans düşer.

2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılık açısından bireylerin düşünceleri, algılamaları ve davranışları üzerinde etki yapan faktörler daha çok örgütün iç çevresinde gerçekleşen olaylardan/uygulamalardan oluşmaktadır. Bireylerin olduğu gibi örgütlerin de değer sistemleri, çalışanlara nasıl davranmaları/nasıl yönetmeleri gerektiği konusunda politikaları ve süreçleri mevcuttur. Bu süreçlerde önemli olan amaçlar bütünü, örgütteki bireylerin bağlı buldukları örgütü terk etmeyecek şekilde hareket etmelerini sağlamakla beraber örgütü ve örgütün uygulamalarını benimsemelerini sağlamalıdır. Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerden öncelikle örgütün değerleri incelenmelidir.

2.3.1. Örgütün Değerleri

Örgütsel değerler, örgütün temel amaçlarını ve ideallerini yansıtmaktadırlar. Değerler işgörenlerin eylemlerini nitelendirmeye yarayan ölçütlerin kaynağıdır. Değerler bu anlamda normlardan daha geniş ve somutturlar(Başaran, 1982).

Örgütsel kültür, gözle görülmeyen fakat her yerde olan bir kavramdır. Kültür, toplumun insan unsuru tarafından oluşturulur. İş dünyasındaki kuruluşlarda ise şirketin inanç sistemiyle başlar. Bu inançlar tavırlar ve değerlerden oluşmaktadır. Yönetim değişikliği, krizler gibi önemli hadiseler meydana gelse bile değerler çoğu zaman değişmez. Temel değerlerin kolay değişmemesinin sebebi insanların bunları düşünmeden fakat kökü uzun zaman önceden kabullenmeye dayanan bir şekilde uygulamalarıdır(Fitz-Enz & Şen, 1999).

George England kişisel değer sistemleri içinde yer alan değerlerin, amaçlanmış değerler, edinilmiş değerler ve pragmatik (faydacı) değerler olduğunu ifade etmektedir. Amaçlanmış değerler, sadakat, doğruluk, dürüstlük gibi kültür, aile, eğitim ve akranlardan gelen değerler olduğunu, edinilmiş değerlerinse örgütsel deneyimden elde edilen değerler olduğunu ifade etmektedir. Örgütte edinilen bu değerler önemlidir. Çünkü bu değerler örgütte yaşanırken öğrenilmekte ve örgütteki başarıyı doğrudan etkilemektedir(Sargut, 2001). Örgütün değerleri ile çalışanların değerlerinin uyuşmasının örgütsel bağlılığa etkisi tartışılmalıdır. Kendi değerleriyle uyum içinde bir değerler sisteminin içinde bulunmak örgütteki bireyleri olumlu yönde etkileyecektir.

2.3.2. Örgütün Çalışanlara Bakış Açısı

Çalışan insanlar etkinliklerini artırmak için örgütlere girerler. Çağımızda çalışmak için girilen örgütler çalışanların ikinci aileleridir. İşletme örgütlerinin insan hayatı açısından önemi iki aşamada belirginleşmektedir. Birincisi; bireyin örgütün içinde uyku dışında kalan zamanının yarısından çoğunu işletmedeki veya dışarıdaki insanlarla etkileşerek geçirmesi yani örgüt içinde yaşanan süre'nin önemidir. Bu süre çoğu zaman ailesiyle geçirdiği süreden daha fazla olmaktadır. İkincisi; örgütlerin çalışan insanın gelişmesine yapmış olduğu katkının önem kazanmasıdır. İnsanın gelişimine küçük yaşlarda aile ve eğitim örgütlerinin yapmış oldukları katkılardan sonraki süreç olan örgütün bireye yapmış olduğu katkı büyük önem arz etmektedir(Sargut, 2001).

Bir örgütün değerlerle yönetilmesi, örgütsel etkililik açısından büyük önem taşır. Çünkü değerler, davranışlara açıklık getirir ve rollerin daha belirgin olmasına yardımcı olur.

Değerler, örgüt üyelerinin çalışmalarını, eylemlerini nitelendirmeye ve değerlendirmeye yarayan ölçütlerin kaynağıdır. Bireylerin tutum ve davranışları, büyük ölçüde ahlaki ve dinsel değerlerle örf ve adetlerin içerdiği değerlerin etkisi altındadır. Örgütün kültürel değerlerinin kaynağı ise örgütün içinde yer aldığı toplumun örf, adet ve inanç sistemidir. Bu inançlar, iyi, kötü, doğru ve yanlışla ilişkin değerleri oluşturur. Örgütün sahip olduğu değer sistemleri, çalışanların örgüte bağlanması, işine yönelmesi, üretimin ve yönetimin nitelikli, etkili ve verimli olmasında önemlidir. Bunların sağlanabilmesi için de ortak değerlerin çalışanlar tarafından algılanması ve bunlara yeterince inanılması gerekmektedir(Turan, 2005).

İnsan bir değerdir. İnsanın değer olarak en iyi yönetimi için örgütün bilinçli ve sürekli bir çabaya gereksinimi vardır. İnsan değerine bakmanın bir yolu da örgütlerin insanlar için yaptığı iyi-güzel uygulamaları incelemektir. Bu uygulamalara ek yardım programları, eğitim ve danışmanlık gibi faaliyetleri örnek olarak vermek yanlış olmayacaktır. Örgütün çalışanlarına yapmış olduğu olumlu değişiklikler neticesinde ortaya çıkan gelişmeler; öncelikle anketlere, sonra örgüt içindeki/dışındaki kişisel ilişkilere ve son olarak da iş performansına yansımaya olacaktır. Bu yüzden örgütün çalışanlarına değer vermesi, onları önemsemesi çok hayati ve işletmelerin geleceğine yönelik bir konudur(Fitz-Enz & Şen, 1999).

Porter, örgütlerin çalışanlarına uzun dönemde hep o örgütün elemanları olacak gözyle bakmalarının faydalı olacağını ifade etmektedir. Çalışanlar daimi eleman olarak görüldüklerinde, rekabetçi üstünlük sağlayıp sürdürecektir ve kaliteyi artıracak yollar açılmış olacaktır. Yeni işçiler titizlikle seçilmeli ve işçi sayısına ilave yapmaktan çok üretkenliği artırmak yolunda çalışmalar yapılmalıdır. Örgüt, çalışanlarına yol vermekten kaçınmalı, onları daimi olarak eğitmeli ve yeni fonksiyonlara yönlendirmelidir(Özel, 1994).Örgütün çalışanlara bakışı kendisiyle beraber onları da yükseltmek ve mutlu etmek yönünde olmalıdır. Sadece işletme çıkarlarını düşünerek, çalışanlarını göz ardı eden işletmeler uzun dönemde kalıcılıklarını sürdüremeyebilirler. Bu durumda çalışanlarına katkı sağlayarak onların da örgüte bağlılıklarını gerçekleştirmek için adımlar atmak daha verimli sonuçlar ortaya çıkaracaktır.

2.3.3. Örgütün İnsan Kaynakları Politikaları

Örgütlerdeki İnsan Kaynakları uygulamalarında ilk önce vurgulanan konu 3D yaklaşımıdır. Doğru iş, Doğru zaman ve Doğru yer 3D'yi teşkil etmektedir. Bu doğruların doğruluğu ve yerine oturması nispetinde insandan en yüksek derecede verim elde edilecektir. Kaynak olarak insan, işletmelerin en değerli varlığıdır. İnsan kaynakları politikaları/yönetimi de bu değerli varlığın en verimli kullanılmasıyla beraber, gereksinimlerinin de karşılanmasını öngörmektedir. Bunun içindir ki insan kaynakları yönetimi örgüt içerisinde öncelikle kadroların oluşturulması, personelin eğitilmesi, gelişimi, motivasyonu, performans artırımı, sağlık ve güvenlik gibi konularda çalışmalar yapmaktadır. Bu çalışmaları yaparken de örgütün bazı ilkelere bağlı kalması gerekmektedir. Bunlar;

- Verimlilik İlkesi,
- İnsancıl Davranış İlkesi,
- Eşitlik İlkesi,

- Güvence İlkesi,
- Açıklık İlkesi
- Gizlilik İlkesidir.

Örgüt bu ilkeleri yerine getirirken iç ve dış müşteri odaklı olmalı, üst yönetimin desteğiyle tam katılımı ortak bir zeminde buluşturmalı ve biz anlayışını örgüte yerleştirmelidir (Sabuncuoğlu, 2000).

Yapılan araştırmalar İKY politikalarının sadece ücret politikası veya iş analizi olmadığını göstermektedir. Örgütlerdeki davranışsal öğelerin de İKY yapılanmasında önemli olduğu özellikle vurgulanmaktadır. Yapılan bir araştırma da çalışanların memnuniyetini etkileyen birçok faktörü göz önüne sermektedir. İnsan kaynakları sorumlularının yerinde ve zamanında doğru karar vermesi, örgütsel açıdan getirileri yüksek seviyelerde çalışan/yönetici/müşteri memnuniyetini ortaya çıkaracaktır. İKY politikalarının benimsenmesi sonucunda, işinin başında olan herkesin o işi ona uygun gören örgüte bağlılığının artmasını sağlayacaktır. Bu sadece işe yerleştirme konusu için bir örnektir. Diğer insan kaynakları uygulamaları da bu şekilde düşünülebilir.

2.3.4. Örgütün Yönetim Tarzı

Yöneticilerin örgütlerde uyguladıkları yönetim biçimi örgütsel bağlılığı etkileyen bir faktördür. Örgütün yönetimini elinde tutan bireylerin misyonu; düşüncelerini ortaya koyarak bu doğrultuda uygulamaya geçmek, astlarına yeni felsefesini anlatıp geliştirmek ve bunu işletmenin tamamına yaymaktır. Her yöneticinin çalışanlarına karşı tutum ve davranışları farklı olabilir fakat yukarıdaki amaçlara ulaşabilmek ve etkin olabilmek için yönetici aşağıdaki davranışları gerçekleştirmelidir (Zinober, 1999).

1. Bir misyon ve amaç oluşturmak,
2. Uygulamadaki hedeflere odaklanan faaliyetleri sürdürmek,
3. Güvenilirlik ve dürüstlüğü en üst düzeye çıkarmaya çalışmak,
4. Risk almaya istekli olmak,
5. Kararlı olmak,
6. Yetenekli bir takım oluşturmak,
7. Konuşma, dinleme ve öğrenme özelliklerini geliştirmek,
8. İnsanlarla doğrudan ilişki kurmak,
9. Hedeflere meydan okumak,
10. Liderliği sevmek ve yaşamak

Başarılı takımlarda ve organizasyonlarda insanlar büyüme ve gelişmeye yol açacak şekilde paylaşımcı olurlar. Yöneticiler işletmeleri için büyümeyi amaç olarak seçtiklerinde astlarını geliştirmek ve onları yeniliklerden haberdar etmek zorundadırlar. Yöneticilerin temel endişesi; insanların gerçek düşüncelerini cesaretle söyleyebilecekleri bir atmosfer yaratmaktır.

İzleyicilerin öncelikli düşünceleri ise; gerçek düşüncelerini yöneticilerine söyleyebilecekleri atmosferin yaratılmasıdır. Çalışanların ilişkilerini, beklentilerini anlamak ve bunlara cevap verebilmek için tek bir formül söz konusu değildir. Bu konuda yöneticilere aşağıdaki tavsiyeler önerilmektedir(Pollack, 1996).

1. Daha etkili haberleşme,
2. Başarısızlık ile ilgilenmenin doğru yolunu bulmak,
3. Problemlerle personel ile ilgilenmek ve onları anlamak,
4. Eleştiriden pozitif yönde yararlanmak,
5. Dürüstlük,
6. İyimserlik,
7. Sonuç alabilirlik,
8. Gergin olduklarında hoşla gitmeyen veya negatif düşüncelerini söylemekten sakınmak,
9. Davranış veya performans açısından insanları objektif olarak ayırmak,
10. Verilen sözleri tutmak,
11. Ödüllendirmeyi sıkça kullanmak

Liderlerin etkinliği; grubun mutluluğu konusunda üstleneceği sorumluluğa bağlıdır. Çünkü etkin liderler aynı zamanda kararların çoğunun temsilcisi konumundadırlar ve karar verirken konsensüs sağlamak zorundadırlar. Bunun temel nedeni; kararların pahalı olması ve zaman almasıdır. Bundan dolayı iyi yöneticilerin hedef ve fikirlerini astlarına dikte ettirmek yerine onlarla paylaştıkları; ancak kötü yöneticilerin astlarıyla sınırlı haberleştikleri, kendi hedeflerini şirketin hedefleriyle genellikle uyumlaştıramadıkları bilinmektedir. Bu hususları sağlayabilmek için liderler karizmatiklik, sakinlik ve analitiklik, güvenilirlik, işbirlikçilik, birleştiricilik, hayal ve vizyon sahibi olmak gibi özelliklere de sahip olmalıdırlar(Wilson, 1996).

2.3.5. Örgüt Dışı Faktörler

Günümüzde örgütler sadece kendi içlerinde meydana gelen uygulamalara bağlı değişimlerle karşılaşmamaktadırlar. Örgütün bulunduğu toplumun değerlerinden, devletin yasaları, krizler ve sendikalara varıncaya kadar olan sosyal-politik-ekonomik durumlar örgütsel bağlılığı etkileyen dış faktörleri oluşturmaktadırlar. Bütün örgütler iç çevreleriyle irtibat halinde oldukları gibi, dış çevresiyle de iletişim ve etkileşim içinde olmak durumundadırlar. Birçok faktörden oluşan örgütün dış çevresi içinde belki de en önemlisi, örgütün bulunduğu toplumun değerlerine bağlı olarak, çalışanların, örgütü yönetenlerin ve/veya örgütü denetleyenlerin sahip oldukları değerlerin toplumdan topluma veya kültürden kültüre değişim göstermesidir.

İşletme ile ilgili tüm olgu ve kavramlar gibi örgütsel bağlılığın bir özelliği de örgüt dışı faktörlerden etkilenmesidir.

Genellikle çalışanlar kendi iş koşullarını çevresel koşullarla karşılaştırırlar ve iş koşullarının çevresel koşullardan daha iyi olduğu düşüncesine ulaştıklarında kendilerini daha iyi hissederler. Endüstriyel psikoloji alanında, dışsal değişkenlerle işteki mutluluk arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik çalışmalarda üç çeşit bağlantı saptanmıştır(Lion, 1990):

1. Adaptasyon: Adaptasyon yaklaşımı, günlük yaşamlarında mutlu olamayan kişilerin iş yerinde de mutlu olamayacaklarına ilişkin varsayım geliştirmiştir.
2. Dağılma: Dağılma yaklaşımı da, günlük yaşamla ilgili bir dışsal değişkenden duyulan memnuniyetin diğer faktörlerde de mutluluğa yol açacağını ileri sürmektedir.
3. Bölünme: Bölünme yaklaşımı ise, biraz adaptasyon biraz da dağılma yaklaşımlarının insanların hayatında oynadığı rolü ele almaktadır.

Çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen dış çevrenin çeşitli şekillerde sınıflandırıldığı görülmektedir. Ancak genel olarak; sosyo-kültürel çevre, ekonomik çevre, hukuki çevre, politik çevre, teknolojik çevre ve tabii çevreden söz edilebilir.

2.4. Örgütsel Bağlılık ile İşyerinde Mizah, Eğlence ve Kutlama Arasındaki İlişki

Örgütsel bağlılık; örgütün amaç ve hedeflerini benimseme ve bu amaç ve hedeflere güçlü bir inanç duyma, örgütsel amaç ve hedeflere ulaşılabilmesi için çaba sarfetme, örgütün üyesi olarak kalabilmeyi arzulama(Robbins, Judge, & Erdem, 2012)olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımına baktığımızda iş yerinde var olan mizah unsurlarının özellikle “örgütün üyesi olarak kalabilmeyi arzulamak” boyutunda pozitif olarak etkisi olduğu düşünülmektedir.

Çalışanları örgüte bağlayan önemli unsurlardan bir tanesi de arkadaşlık ilişkileridir. Mizah ve eğlence unsurları bireylerin arasındaki iletişimi kolaylaştırır ve güçlendirir. Örgüt içinde yapılan kutlamalar da çalışanların bir araya gelmeleri ve aralarında iletişim kurmaları açısından oldukça önemlidir. Gülünecek ortak değerlerin olması; kişilerin birlikteliğini, samimiyetini ve dostluk duygularını pekiştirir(Olsson H., 2002). Çalışanın özgüvenini artırır.

Mizah ve eğlence unsurları, kültürleri, yetenekleri, eğitim düzeyleri, yaşam tarzları farklı olan çalışanları ortak bir noktada birleştirebilmesi açısından da önemlidir.Zira, günümüzde çalışanlar arasında yaşanan çatışmaların sebepleri arasında; kişiler arasındaki fikir ayrılıkları, eğitim düzeyleri, rekabet, çıkar çatışmaları, işler arasındaki fonksiyonel bağlılıklar sayılabilir. İşte bu çatışmaların önüne geçebilmek için kişileri ortak noktada toplayabilen ve özellikle de iletişimi güçlendiren mizah ve eğlence unsurlarının kullanımının etkili olabileceği söylenebilir. Bunun kanıtı olarak da son zamanlarda kişilerin yaşadıkları çatışmaların etkilerinin azaltılmasında mizah ve eğlence unsurlarının faydaları üzerine yapılan çalışmaların artması gösterilebilir(Aydın, 2005).

İnsanlar iletişim kurarken, özellikle kızgınlık, kırgınlık, öfke, uyarı gibi olumsuz düşüncelerini ifade ederken mizahi unsurları kullanırlarsa, iletişim kurdukları kişinin kırılmasının ve incinmesinin önüne geçmiş olurlar.

Aynı şekilde örgütsel sorunlar belirlenirken de mizahi unsurların kullanılması ve eğlenceli bir ortamın oluşturulması hem sorunların ortaya konulmasını kolaylaştırır hem de çözüm sürecini hızlandırabilir. Mizahi unsurlar ve eğlenceli ortamlar sorunların iyi taraflarına dikkat çekmeyi sağlar.

Özellikle takım ve grup çalışmalarında mizahi unsurların kullanımı ve eğlenceli ortamların sağlanması çalışanların motivasyonlarının artmasını, grup/takım üyelerinin arasındaki iletişim ve arkadaşlık bağlarının güçlenmesini, ortaya çıkabilecek olası çatışmaların önüne geçilebilmesini ve üyelerin gruba aynı zamanda örgüte bağlılıklarının artmasını sağlayıcı etki oluşturur(Aydın, 2005).

İş yerinde iş görenlerin başarılarını, özel günlerini ve Ulusal bayramlar, yıldönümleri vb. etkinlikleri kutlamak için yapılan partiler, yönetici ve iş görenlerin sosyal bir ortamda bir araya gelmesini ve onların arasındaki iletişimin güçlenmesini sağlar. İş yerinde çalışanların sürekli olarak çalışmaları bir süre sonra işlerinin monotonlaşmasına ve sıkılmalarına sebep olabilir. Ara sıra yapılacak kutlamalar, özellikle çalışanların başarılarının takdir edilmesi için verilen partiler motivasyonun sağlanması, diğer çalışanların özendirilmesi ve örgütsel bağlılık düzeyinin artması açısından önemlidir.

3. ARAŞIRMA VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Örgütsel bağlılık ile iş yerinde kullanılan mizah / eğlence unsurları ve kutlamalararasındapozitif bir ilişkinin varolduğu ve mizah/eğlence unsurları ve kutlamaların örgütsel bağlılığı artırdığı düşünülmektedir. Bu nedenle çalışmada, iş yerinde kullanılan mizah ve eğlence unsurlarının örgütsel bağlılıkla olan ilişkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın örneklemini Türkiye’de merkezi ofisi İstanbul’da olan lojistik sektöründe görev yapan 140 alt ve üst düzey yöneticiler oluşturmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket katılımcıların işyerinde eğlence düzeylerini belirlemeye yönelik ve işe bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik likert ölçekten oluşmaktadır.

İşyerinde eğlence ölçeğinin geliştirilmesinde McDowell’in (2005) “Fun at work” başlıklı araştırmasından faydalanılmıştır. Geliştirilen ölçek için güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılmıştır.

3.4. Ölçüm Aracının Geçerlilik ve Güvenirliliği

İşyerinde eğlence ölçeğindeki 10 maddenin güvenirliliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısı olan “Cronbach Alpha” hesaplanmıştır. Ölçeğin genel güvenirliliği $\alpha=0.895$ olarak çok yüksek bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı(açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır.

Yapılan Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan test sonucunda ($KMO=0.879>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişkinin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %66.55 olan 2 faktör altında toplanmıştır. Güvenirliğine ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans değerine göre iş yerinde eğlence ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır.

Ölçeğe ait oluşan faktör yapısı aşağıda görülmektedir.

Tablo 1: İşyerinde Eğlence Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
Genel olarak eğlence (Özdeğer=5.317)	1. İşyerim çalışmak için eğlenceli ve mizahın olduğu bir yer	0,881	38,917	0,902
	2. Bağlı olduğum amirler mizaha ve eğlenceye değer veriyorlar	0,839		
	3. Şirketimde eğlenceli bir atmosfer var	0,823		
	4. İşyerimde pek çok kişi eğleniyor ve mizaha önem veriyor	0,798		
	5. Şirketimin genel işyeri iklimi/havası eğlenceli	0,673		
	6. Bağlı olduğum amirim işyerinde eğlenceyi ve mizahı teşvik ediyor	0,608		
İşyerinde Kutlama (Özdeğer=1.338)	1. İşyeri tarafından yiyecek/içecek sağlanır.	0,767	27,633	0,774
	2. İşyerinde ofis partileri yapılır	0,756		
	3. Başarıların takdir edilmesi için parti verilir	0,732		
	4. Tatillerde veya diğer özel zamanlarda kutlama yapılır	0,657		
Toplam Varyans %66.55				

Birinci faktörde yer alan maddeler “Genel olarak eğlence ve mizah” olarak ele alınmıştır. Genel olarak eğlence/mizah faktörünü oluşturan 6 maddenin güvenirligi alpha= 0.902 olarak, açıklanan varyans değeri %38.917 olarak saptanmıştır. İkinci faktörde yer alan maddeler “İşyerinde Kutlama” olarak ele alınmıştır. İşyerinde Kutlamafaktörünü oluşturan 4 maddenin güvenirligi alpha= 0.774 olarak, açıklanan varyans değeri %27.633 olarak saptanmıştır.

İşe bağlılık ölçeği araştırmacı tarafından ilgili literatür taranarak oluşturulmuştur. İşe bağlılık ölçeği için güvenirlilik ve geçerlilik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin genel güvenirligi alpha=0.991 olarak çok yüksek bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı(açımlyıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ($KMO=0.895>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %61.28; özdeğeri 4,993 olan tek faktör altında toplanmıştır.

Güvenirliliğine ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans değerine göre işe bağlılık ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğe ait oluşan faktör yapısı aşağıda görülmektedir.

Tablo 2: İşe Bağlılık Ölçeği Faktör Yükleri

Maddeler	Faktör yükü
1. Yaptığım işi anlam dolu ve amaca uygun buluyorum.	,879
2. İşimde kendimi güçlü ve zinde hissediyorum	,852
3. İşim konusunda hevesliyim	,846
4. Çalışırken etrafımda olan herşeyi unutuyorum	,823
5. Sabahları uyandıgımda, işe gitme isteğim oluyor	,812
6. Yoğun bir şekilde çalıştıgımda kendimi mutlu hissediyorum	,762
7. Yaptığım iş ile gurur duyuyorum	,720
8. İşime kendimi tamamen veriyorum	,501

3.5. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiyi Pearson korelasyon, etki ise regresyon analizi ile test edilmiştir. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Yöneticiler cinsiyet değişkenine göre 38'i (%27,1) bayan, 102'si (%72,9) erkek olarak dağılmaktadır.

Yöneticiler kurumda çalışma süresi değişkenine göre 19'u (%13,6) 1-5 yıl, 19'u (%13,6) 6-10 yıl, 60'ı (%42,9) 11-15 yıl, 42'si (%30,0) 15 yıl üstü olarak dağılmaktadır.

Tablo 3: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Bulgular

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Bayan	38	27,1
	Erkek	102	72,9
	Toplam	140	100,0
Kurumda Çalışma Süresi	1-5 Yıl	19	13,6
	6-10 Yıl	19	13,6
	11-15 Yıl	60	42,9
	15 Yıl üstü	42	30,0
	Toplam	140	100,0
Eğitim Düzeyi	Lisans	108	77,1
	Lisansüstü	32	22,9
	Toplam	140	100,0

Yöneticiler eğitim düzeyi değişkenine göre 108'i (%77,1) lisans, 32'si (%22,9) lisansüstü olarak dağılmaktadır.

Yöneticilerin iş yerinde eğlence algıları ve işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki belirlemeye yönelik analizler aşağıda verilmiştir.

Tablo 4: İşyerinde Eğlence ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişki

	Ortalama	Standart Sapma	Genel Olarak Eğlence	İşyerinde Kutlama	İşe Bağlılık
Genel Olarak Eğlence/Mizah	2,643	0,705	1,000		
İşyerinde Kutlama	2,883	0,835	0,615**	1,000	
İşe Bağlılık	2,308	0,557	0,429**	0,372**	1,000

Yöneticilerin “genel olarak eğlence ve mizah” algısı orta ($2,643 \pm 0,705$); “işyerinde kutlama” algısı orta ($2,883 \pm 0,835$); “işe bağlılık” düzeyi zayıf ($2,308 \pm 0,557$) olarak saptanmıştır.

İşyerinde Kutlama ile genel olarak eğlence ve mizah arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.615$; $p=0,000<0.05$). Buna göre işyerinde kutlama arttıkça genel olarak eğlence/mizah artmaktadır.

İşe Bağlılık ile genel olarak mizah ve eğlence arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.429$; $p=0,000<0.05$). Buna göre genel olarak eğlence ve mizah arttıkça işe bağlılık artmaktadır.

İşe Bağlılık ile işyerinde kutlama arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.372$; $p=0,000<0.05$). Buna göre işyerinde kutlama arttıkça işe bağlılık artmaktadır.

Tablo 5: İşyerinde Eğlencenin İşe Bağlılık Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
İşe Bağlılık	Sabit	1,300	7,389	0,000	17,456	0,000	0,191
	Genel Olarak Eğlence/Mizah	0,254	3,332	0,001			
	İşyerinde Kutlama	0,116	1,801	0,074			

Genel olarak eğlence/mizah, işyerinde kutlama ve işe bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=17,456$; $p=0,000<0.05$). İşe bağlılık düzeyinin belirleyicisi olarak genel olarak eğlence ve mizah, işyerinde kutlama değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ($R^2=0,191$). Çalışanların genel olarak eğlence ve mizah düzeyi işe bağlılık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,254$). Çalışanların işyerinde kutlama düzeyi işe bağlılık düzeyini etkilememektedir ($p=0.074>0.05$).

5. SONUÇ

Lojistik sektöründe görev yapan alt ve üst düzey yöneticiler üzerinde yapılan bu araştırmada, örgütsel bağlılık ile iş yerinde kullanılan mizah / eğlence unsurları ve kutlamalar arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu ilişkilerin incelenmesi için faktör analizi, tanımlayıcı istatistiksel metotlar (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma), Pearson korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda; işyerinde kutlama arttıkça genel olarak eğlence/mizahın arttığı, eğlence ve mizah arttıkça örgüte bağlılığın arttığı ve işyerinde kutlama arttıkça örgüte bağlılığın arttığı saptanmıştır. Çalışanların genel olarak eğlence ve mizah düzeyinin işe bağlılık düzeyini arttırdığı, kutlama düzeyinin ise örgütsel bağlılık düzeyini etkilemediği tespit edilmiştir.

Mizah tüm ortamlarda bütün kapıları açabilecek bir özelliğe sahiptir. En ciddi ortamlarda, en öfkeli durumlarda bile, dikkatle ve özenle yapılmış bir espri insanların içindeki iyi duyguların ortaya çıkmasını sağlar. Espri olarak verilen bir mesaj ciddi olarak verilen bir mesajdan daha iyi etki yapar. Eğlencenin ve gülümsemenin insanları biraya getiren bir özelliği vardır. Yönetim denilince kişilerin ilk aklına gelen "ciddiyet ve disiplin"dir. Ancak günümüzün değişen şartları ve entelektüel sermayenin son derece önem kazanması yönetim tarzlarının da değişmesini gerekli kılmıştır. Bunun bilincinde olan yöneticiler çalışanlarının beklentilerine cevap verebilmek, onların örgüte olan bağlılıklarını sağlamak için birtakım girişimlerde bulunmaktadır ancak yine de otoriteyi sağlamak adına işyerinde eğlence ve mizah unsurlarına çok fazla yer vermemektedirler. İnsan yaşamının her anında olan mizah ve eğlencenin iş hayatında da kendine yer edinmesi bu noktada önemlidir. Mizah ve eğlence yaratıcılığı, verimliliği, iletişimi sağlamada etkilidir. Örgüt içerisinde yaşanan ve işten ayrılmalara ya da çatışmalarla sonuçlanan birçok soruna mizahi unsurlarla yaklaşmak çözüm sürecini hızlandırır ve kolaylaştırır.

Mizahi ortamlar egoların ortadan kalkmasını sağladığı için olaylara daha pozitif bir bakış açısıyla bakmayı sağlar. Aynı esprilere beraber gülen, mizah anlayışı benzer olan insanlar arasında daha güçlü bağlar oluşur. Özellikle grup ve takım çalışmalarında bunun etkisi büyük olacaktır.

Özetle, mizahın, eğlencenin ve şakanın egemen olduğu iş ortamlarında, yöneticiler pozitif tutum ve davranışlar sergilemekte ya da olaylara pozitif tepkiler verebilmektedirler. Yapılan bu araştırmalar iş hayatını da etkilemektedir. Bazı işletmelerde, gerçekleştirilen pozitif kültürün, işyerinde sosyal aktivitelerin, eğlencenin ve mizahın birer uygulama olarak ön plana çıkmadığı görülmektedir. Bu noktada, işletmelerde yönetici seçimlerinin bu yönde yapılması ve kurumun kültürüne uygun bir yönetici profili oluşturulması, özellikle kurumsal firmalarda, pozitif duyarlılığı yüksek, büyük bir ailenin parçasıymış gibi davranan, çok çalışan, ancak keyifle çalışan yöneticiler tercih edilmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir. Eğlence ve mizahi unsurların hâkim olduğu iş ortamlarında motivasyonun yüksek, çalışanların arasındaki iletişimin güçlü ve buna bağlı olarak da örgütsel bağlılığın yüksek olacağı söylenebilir.

KAYNAKLAR

- Aydın, A. (2005). Hemşirelik ve Mizah. C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi , 1-5.
- Başaran, İ. (1982). Örgütsel Davranış. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, s.s.112.
- Bhaerman, S. (1999). Laughter and Mental Flexibility. http://aath.org/art_bhaerman01.html adresinden alınmıştır.
- Dünya Gazetesi. (2009). 06 15, 2013 tarihinde Datassist: <http://www.datassist.com.tr/blog/109-zeka-urununu-mizah-iletisimi-yuksek-ve-yaratıcı-isyeri> adresinden alındı
- Dünya Gazetesi. (2009, 12 14). Zeka ürünü mizah=iletişimi yüksek ve yaratıcı işyeri. 12 29, 2013 tarihinde Dünya: <http://www.dunya.com/zeka-urununu-mizah-iletisimi-yuksek-ve-yaratıcı-isyeri-71337h.htm> adresinden alındı.
- Eren, E. (2001). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta asım Yayım Dağıtım A.Ş.s.s.78
- Fitz-Enz, J., & Şen, G. (1999). Büyük Kuruluşlar Ğnsanı Nasıl Değerlendiriyor. İstanbul: Sabah Kitapları,s.s.30-64.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (1989). Organizational Behaviour, Second Ed. USA: Mifflin Co. s.s.611-620.
- Henry L., T., & Neal P., M. (2003). The Fundamentals of Organizational Behavior. USA: Blackwell Publishing.s.s.48
- Jun, J., & Huang, X. (2006). How To Motivate Older Employees To Excel? The Impact of Commitment on Older Employees' Performance in the Hospitality Industry. International Journal of Hospitality Management , 341.
- Kacmar, M., & v.d. (1999). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment: A Comparison Of Two Scales. Educational & Psychological Measurment , Vol 59, Issue 6 , 978.
- Kaynak, T. v. (1998). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, Yayın No. 276,ss.28.
- Kişisel Gelişim Merkezi. (2013). Esprinin dozunu abartmayın. 06 15, 2013 tarihinde Kigem: <http://www.kigem.com/esprinin-dozunu-abartmayin.html> adresinden alındı
- Lion, K. (1990). Non-Work Factor On Job Satisfaction Revisited. Human Relations, Vol.43, Number:1 , 77.
- Luthans, F. (1995). Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill.s.s.130
- Martin, R. A., & Lefcourt, H. M. (1984). Situational Humor Response Questionnaire:Quantitative measure of sense of humor. Journal of Personality and Social Psychology, 47, 145-155.
- McDowell, T., 2005. Fun at work: Scale development, confirmatory factor analysis, and links to organizational outcomes. Dissertation Abstracts International, ss.65-97.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). Organizational Behavior. United States: The Dryden Press.
- Okay, T. (2013, Ocak 24). İşyerinde Mizah. 06 15, 2013 tarihinde Türker Okay: <http://turkerokay.com/2013/01/24/isyerinde-mizah/> adresinden alındı
- Olsson H. (2002). The essence of humour and its effects and functions: a qualitative study. Journal of Nursing Management , 21-26.
- Özel, M. (1994). Küresel Rekabet. İstanbul: İz Yayıncılık, s.s.48-49.
- Pollack, T. (1996). A Personal File of Stimulating Ideas, Little-Known Facts and Daily Problem Solvers. Supervision, Vol:57, Iss:6 , 25.
- Robbins, S., Judge, T., & Erdem, İ. (2012). Örgütsel Davranış. Ankara: Nobel Yayıncılık.s.s.464.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi. Bursa: Ezgi Kitabevi, s.s.2-22.
- Sargut, A. (2001). Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim. Ankara: İmge Yayınları, s.s.97.
- Sultanoff, S. (2001). Levity defies gravity: Using humor in crisis situations. AATH. http://www.aath.org/art_sultanoff02.html. adresinden alınmıştır

Şimşek, Ş., & v.d. (2000). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütsel Davranış. Ankara: Nobel Basım Yayım ve Dağıtım s.s.116.

Turan, S. (2005). Üniversite Yöneticilerinin Benimsedikleri İdari Ve Kültürel Değerler. Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi , 181-202.

Ulloth, J. (2002). The benefits of humor in nursing education. Journal of Nursing Education , 476-480.

Urquhart, J. (2013). Creating a Fun Workplace... 13 Ways to Have Fun at Work! 06 15, 2013 tarihinde www.idoinspire.com/creating-a-fun-workplace adresinden alındı

Waybright, L. J., & Rickman, C. (2006). Humor It Works. Virginia: West Virginia University.

Wilson, H. (1996). The Compasses of Strategic Leadership. Credit Union Management, Vol:19, Iss:4 , 16.

Yurdakul, S. (2007). İş Ortamını Eğlenceli Olmaktan Çıkaran 10 Neden . 06 15, 2013 tarihinde [ikedaconsulting.com](http://www.ikedaconsulting.com):

http://www.ikedaconsulting.com/documents/Is_Ortamini_Eglenceli_Olmaktan_Cikaran_10_Neden.pdf adresinden alındı

Zinober, J. (1999). Your Leadership Report Card-How do You Stock Up? Lau Practice Management, Vol:22, Iss: 7 , 32-37.



THE EFFECT OF WORKPLACE ROMANCE OF ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION AND THE BROKERAGE ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Hale Alan¹, Adeviye Erdogan²

¹Baskent University. haletpe@gmail.com

²Suleyman Demirel University. adeviyester@gmail.com

Keywords

Organizational socialization, workplace romance, organizational commitment, romanticism, brokerage.

JEL Classification

M10, M12, M19

ABSTRACT

Regarded as one of the major topics in the field of organizational behavior, organizational socialization, organizational commitment, romance and workplace issues are the subjects of this study. Socialization thought to be at work when the majority of people who have similar interests and abilities they want to establish close relationships with other employees is inevitable. Organizational socialization process involves interaction between the organization and working with the main purpose to adapt to their jobs and businesses is to provide specialization in. Socialization as a result of dedicated employees are working for the organization by demonstrating organizational commitment. In studies conducted in the summer before a direct relationship with organizational socialization workplace romance is not mentioned and the mediating effect of organizational commitment in a relationship such as that found in this study is intended to demonstrate the mediating effect.

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN İŞYERİ ROMANTİZMİNE ETKİSİ, ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜ

Anahtar Kelimeler

Örgütsel sosyalleşme, işyeri romantizmi, örgütsel bağlılık, romantizm, aracılık rolü.

JEL Sınıflandırması

M10, M12, M19

ÖZET

Örgütsel davranış alanının önemli konularından sayılan örgütsel sosyalleşme, örgütsel bağlılık ve iş yeri romantizmi konuları bu çalışmanın konularını oluşturmaktadır. Sosyalleşmenin büyük bölümünün iş yerinde gerçekleştiği düşünüldüğünde, insanların benzer ilgi alanları ve özelliklere sahip olan diğer çalışanlarla yakın ilişki kurmak istemeleri kaçınılmazdır. Örgütsel sosyalleşme süreci, örgüt ile çalışanlar arasındaki etkileşimi kapsamaktadır ve temel amacı çalışanların işlerine adapte olmalarını ve işlerinde uzmanlaşmalarını sağlamaktır. Sosyalleşme sonucu çalışanlar örgütsel bağlılık göstererek örgütleri için özverili çalışmaktadırlar. Yazında daha önce yapılan çalışmalarda örgütsel sosyalleşmenin iş yeri romantizmiyle doğrudan bir ilişkisinden söz edilmediği ve örgütsel bağlılığın böylece bir ilişkide aracılık etkisinin olduğu bulunduğundan bu çalışmada bu aracılık etkisinin ortaya çıkartılması amaçlanmıştır.

1. GİRİŞ

Günümüzde işletmeler rekabet edebilmek ve varlıklarını sürdürebilmek için sahip oldukları insan kaynağını çok iyi kullanmalı ve değer vermek zorundadır. Sosyalleşme, bir rolün gerektirdiği işlevleri öğrenme sürecidir (Parsons, 1951:207). Örgütsel sosyalleşmede esas amaç, çalışanların ör-gütün etkin birer üyesi olmalarını sağlamaktır. Van Maanen ve Schein (1979:37)'e göre altı adet örgütsel sosyalleşme taktiği bulunmaktadır.

Bu taktiklerle örgütler, yeni çalışanların yeni rollerine adapte olmaları ve aynı zamanda yeni çalışanların işlerinde uzmanlaşmalarını da etkilemeye çalışmaktadırlar (Cooper-Thomas ve Anderson, 2002:424).

Uzun çalışma saatleri ve işler arası fonksiyonel bağlılık insanları birbirlerine yakınlaşmaya sevk etmektedir (Schor, 1991; Pierce, Byrne ve Aguinis, 1996). Çalışanlar zamanlarının büyük bir bölümünü iş yerinde geçirdiklerinden dolayı sosyalleşmek için büyük oranda iş ortamlarını kullanmaktadırlar. Aynı ortamda uzun saatler geçiren çalışanlar sosyalleşme eğilimi göstermektedirler. Sosyalleşmenin büyük bölümünün iş yerinde olduğu düşünüldüğünde, insanların benzer ilgi alanları ve özelliklere sahip olan diğer çalışanlarla ilişki kurmak istemeleri kaçınılmazdır.

Günümüz iş dünyasında, örgütsel bağlılık kavramı ve örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan çalışanlara sahip olmanın örgüte sağlayacağı faydaları tespit etmek amacıyla çok fazla araştırma yapılmıştır ve yapılmaya da devam edilmektedir. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütüyle özdeşleşme derecesi ve o örgütte aktif bir biçimde iş yaşamını sürdürme isteğini yansıtmakla birlikte çalışanın, gelecekte de o örgütte kalma isteğinin belirlenmesi olarak tanımlanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990). Örgütüne bağlılık gösteren çalışanların, daha üretken, sadakatlerinin daha yüksek, verimlilik ve sorumluluk duygularının daha fazla olduğu öne sürülmektedir.

Başarılı sosyalleşme sonucu çalışanlar işlerinden tatmin duymakta, kendilerinden beklenenleri benimsemekte, motivasyonları ve örgüte olan bağlılık dereceleri artmakta ve kendini örgütün bir parçası olarak görmektedir. Örgütte yeni işe başlayan her bire-yin, uyumsuzluk ve çatışma gibi sıkıntılarını azaltmak amacı ile sosyalleşme sürecin-den geçmesi gerekir (Doğan, 1997). Bu süreçte çalışan sosyalleşme sürecini başarırsa, iş tatmini ve örgütte kalma isteği artarken stres oranı azalır (Nelson ve Quick 1997). Sosyal-leşmenin, örgüte bağlılığı arttırdığı, örgüt içi iletişimi geliştirdiği, yeniliklere/değişimlere, örgütün değerlerine, kurallarına, normlarına, yöntem-lerine uyumu kolaylaştırmaktadır (Hellriegel ve diğ., 1998).

Literatürdeki araştırmalar sosyalleşme sürecinin örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediğini ifade etmektedirler (Mobley ve diğ, 1979; Wanous, 1992; Filstad, 2011; Blau, 1988; King, Xia, Quick ve Sethi, 2005; Yang, 2008; Saks ve diğ, 2007; Ashforth ve diğ., 2007; Bauer ve diğ., 2007). Buchanan (1974)'de yöneticilerin sosyalleşmesi ve örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde ilişkilerin olduğunu vurgulamıştır. Örgütsel sosyalleşmenin gerçekleşmiş olması iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğiliminin azalması şeklinde üç tür çıktıyla sonuçlanmaktadır (Kristof, 1996, Kristof ve diğ, 2005). Günümüzde iş yerlerinde romantik ilişki çok sık yaşanmaktadır (Hymowitz ve Pollock, 1998). Karşılıklı romantik duygulara sahip çalışanlar, işyerinde romantik ilişki oluşturmak istediklerinde oluşturulan duygusal birlikteliğin örgütsel sonuçları etkilediği ortaya çıkmaktadır. Pierce ve Aguinis

(2003) işyerinde yaşanan romantik ilişkilerin örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediğini vurgulamaktadırlar. Başka bir deyişle örgütsel sosyalleşmenin, davranış değişikliği ve örgütsel bağlılığın gelişimi gibi psikolojik süreçleri içerdiği anlaşılmaktadır. Yeni işgörenlerin örgüte bağlanmaları, örgüte karşı geliştirdikleri duyarlılıkla oluşmaktadır (Araza, Aslan ve Bulut, 2013:5560).

Yukarıdaki tartışmalar doğrultusunda bu çalışmanın amacı, literatürdeki örgütsel sosyalleşme ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık ile iş yeri romantizmi arasındaki ilişkilere dair ortaya çıkan sonuçlar ışığında örgütsel sosyalleşme ile iş yerinde romantik ilişkiler arasında nasıl bir ilişki olduğunu, örgütsel sosyalleşmenin iş yeri romantizmini ne şekilde etkilediğini tespit etmektir. Bu çalışmanın temel araştırma sorusu ise örgütsel sosyalleşmenin iş yerinde romantik ilişkilere örgütsel bağlılık aracılığıyla bir etkisi olup olmadığını belirlemektir. Bu araştırma sorusuna cevap aramak amacıyla çalışma gerçekleştirilmiş olup araştırmanın hedefi Ankara'da bir kamu kurumunda çalışanların örgütsel sosyalleşme taktikleri ile işyerinde romantik ilişkileri arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık seviyesinin aracılık etkisini ölçmektir. Araştırmada örgütsel sosyalleşme bağımsız değişken, iş yeri romantizmi bağımlı değişken ve örgütsel bağlılık da aracı değişken olarak incelenmiştir.

2. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

2.1. Örgütsel Sosyalleşme ve İş Yeri Romantizmi Arasındaki İlişki

Örgütsel sosyalleşme, bir örgüte yeni katılan çalışanların, katıldıkları örgütün kurallarını, normlarını, kültürünü, rollerini ve örgütteki vazifelerini tam olarak gerçekleştirebilmeleri için gereken teknik becerileri öğrendikleri bir süreci ifade etmektedir (Takahashi ve Watanabe, 1996:1; Feldman, 1976; Schein, 1978, 1981; Van Maanen ve Schein, 1979). Örgütsel sosyalleşme, yeni çalışanlardaki değişiklikleri ifade eder. Sosyalleşme, davranışlarda değişikliği, itaatli, uyumlu, nüfuzlu olmayı sağlayan sadakati ve bağlılığı artırabilen bir çok süreçte etkilidir (Nicholson, 1998:523). Yeni işgören açısından bu süreçte; iş yeri ve iş arkadaşlarına uyum, iş tatmini, kariyer başarısı, örgüte bağlılık gibi olumlu sonuçların yanında, sürecin etkin yönetilmemesi durumlarında işten ayrılma gibi olumsuz sonuçlar da ortaya çıkabilmektedir (Araza, Aslan ve Bulut, 2013:5558).

İlk araştırmaları Quinn (1977) tarafından yapılan işyerinde romantik ilişkiler (işyeri romantizmi ya da örgütsel romantizm) çalışması örgütsel yapılarda romantik ilişkilerin ilk tipolojisini oluşturmuş ve bu araştırma ile işyeri romantizmine dair yönetsel önlemler tanımlamıştır. Aynı örgütte çalışanlar (çalışan-çalışan, çalışan-yönetici, yönetici-yönetici) arasındaki karşılıklı çekimle başlayan ve bu durumu karşılıklı olarak açıkladıklarında, flört ya da herhangi bir yakın ilişki şeklinde romantik duygularını fiziksel olarak ifade ettiklerinde bu tür bir yakınlaşma işyeri romantizmi (işyerinde aşk) olarak tanımlanmaktadır (Quinn, 1977:20; Pierce, Byrne, Aguinis, 1996:6). İş yeri romantizminin örgüt üzerinde olumlu ve de olumsuz etkileri bulunmaktadır. İşyeri romantizmini Pierce ve diğerlerinin (1996) çalışmasındaki tipolojide iş tatmini, örgütsel bağlılık ve dedikodu gibi sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Olumlu sonuçları arasında örgütsel bağlılık düzeyini artırması ön sırada gelmektedir (Pierce ve Aguinis, 2003). İş yeri romantizmi iş devrini azaltarak örgütsel bağlılığı artırmaktadır. Aynı iş yerinde çalışan çiftler aynı iş yerinde kalmaya gayret ederek örgütsel bağlılıklarını artırma eğilimi gösterirler (Wilson, Filosa ve Fennel, 2003).

2.2. Aracı Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık örgüt psikolojisi, çalışma psikolojisi ve örgütsel davranış olmak üzere farklı disiplinler tarafından farklı şekillerde yorumlanan bir kavramdır.

Örgütsel bağlılık genel olarak, çalışanın örgüte olan sadakat duygusu ve örgütünün başarılı olabilmesi için gösterdiği çabadır (Çöl, 2004). Allen ve Meyer (1990)' in geliştirdiği modelde örgütsel bağlılık üç ayrı yaklaşımla ele alınmaktadır. Duygusal bağlılıkta bireyler istedikleri için, devam bağlılığında gereksinim duydukları için, normatif bağlılıkta ise yükümlülük hissettikleri için örgütte kalırlar. Örgütsel bağlılığın örgüte olumlu etkileri daha fazla olduğu göz önüne alındığında bu kavramın önemi ortaya çıkmaktadır.

Örgütlere bağlı olan çalışanların eğer engellenme veya yasaklama yoksa işyeri romantizmi yaşayacakları muhtemeldir (Pierce ve Aguinis, 2003). Pierce ve Aguinis (2003)'e göre iş yeri romantizmi tutumsal ve davranışsal örgütsel bağlılık düzeyini olumlu yönde etkilemektedir.

İş yeri romantizmi çalışanların örgütü sahiplenmeleri, bilgi ve becerilerini örgüte aktarmak istemeleri, problemleri çözmede rol oynamaları, maliyetleri düşürmek ve karlılığı artırmak için örgüte sağlanan katkılar olarak tanımlanan davranışsal bağlılık düzeyini artırmaktadır.

Örgütsel sosyalleşme ile hem örgütsel bağlılık hem de iş yeri romantizmi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bunun dışında, örgütsel bağlılık ile iş yeri romantizmi arasındaki ilişki de göz önünde bulundurulduğunda, örgütsel bağlılığın örgütsel sosyalleşme ile iş yeri romantizmi üzerinde bir aracılık etkisinin olabileceği söylenebilir.

3. ARAŞTIRMA VE YÖNTEM

Literatür kapsamında çalışmanın hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir;

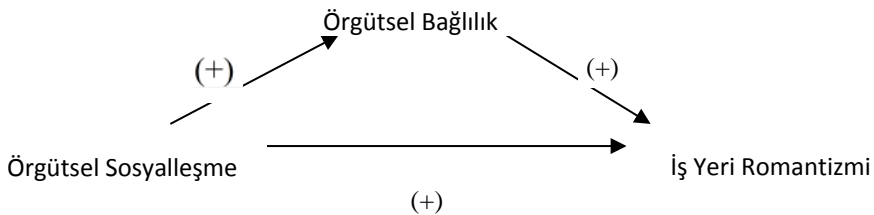
Hipotez 1: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri iş yeri romantizmini pozitif yönde etkilemektedir.

Hipotez 2: Çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde etkilemektedir.

Hipotez 3: Örgütsel sosyalleşme örgütsel bağlılık aracılığıyla iş yeri romantizmini pozitif yönde etkilemektedir.

Bu hipotezler doğrultusunda araştırmanın modeli şekil 1'de görülmektedir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Araştırmanın amaç ve kapsamı göz önünde bulundurulduğunda, nicel araştırma yöntemi kullanılmasının uygun olduğu düşünülmüştür. Alan yazın geniş ölçüde araştırılarak çalışmanın teorik kısmı oluşturulmuş, daha önce yapılan çalışmalar da göz önünde bulundurularak temel değişkenler belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarını elde edebilmek amacıyla anket formları aracılığıyla veriler toplanmıştır. Bu amaç doğrultusunda; Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein ve Gardner'in (1994) geliştirdiği Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği (ÖSÖ) kullanılmıştır. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği, örgüt tarihi, örgüt dili, örgüt politikaları, örgütsel amaç ve değerler, örgütteki insanlar ve örgütsel performans olmak üzere 6 boyut ve 34 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik Meyer ve Allen tarafından geliştirilen ve her bir boyutu 6 maddeden toplamda 18 maddeden oluşan 3 boyutlu (duygusal, normatif ve rasyonel bağlılık) örgütsel bağlılık anketi kullanılmıştır. İş yerinde romantik ilişkileri ölçmek için Powell (1986)'dan derlenen 7 soruluk anketin Pierce, Byrne ve Aguinis (2003) tarafından uyarlanmış şekli kullanılmıştır. Anketler tüm kurum çalışanlarına tek tek dağıtılmış ve cevaplandırıldıktan sonra toplanmıştır. Bu çalışmada uygulanan anketlerin cevaplandırılmasında 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçekteki değerlendirme seçenekleri: 1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum şeklindedir. Analizler için SPSS 21.0 versiyonu kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Bu araştırmanın evrenini Ankara ilinde bir bakanlığa bağlı olarak faaliyet gösteren 423 çalışanı olan bir kamu kurumu oluşturmaktadır. Araştırma kolayda örnekleme (convenience sampling) yöntemine göre seçilmiş toplam 171 çalışan üzerinde yürütülmüştür. Verilerin analizinde SPSS 21.00 istatistik paket programı kullanılmıştır. İlişki testleri için ise regresyon ve korelasyon analizlerinden yararlanılmıştır. Anketlerin güvenilirlik ve geçerlikleri yüksek bulunmuştur. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerini ölçmek amacıyla Cronbach alfa katsayısı kullanılmıştır. Uygulanan anketlerin güvenilirlikleri örgütsel sosyalleşme 0.876, iş yeri romantizmi 0.786 ve örgütsel bağlılık için 0.897'dir. Katılımcıların 61'i (%56,3) kadın ve 48'i (% 43,7) erkektir. Katılımcıların yaşları 21 ile 60 arasında değişmekte olup en fazla veri toplanan yaş aralığı 31-40 yaş aralığıdır (%62,1). Meslek grupları %35 uzman ve uzman yardımcısı, %55 memur, programcı, bilgisayar işletmeni, %10 diğer meslek (avukat, kütüphaneci, müdür vs.) mensuplarıdır. Katılımcıların %56'sı bekâr, %44'ü evlidir. Bununla birlikte katılımcıların eğitim seviyeleri lise ve doktora seviyesi arasında değişmekte olup, en fazla veri toplanan eğitim seviyesi yüksek lisans derecesine sahip katılımcılardır (%89,3). Ankete katılan 21 katılımcı iş yerinde romantik ilişki yaşadığını belirtmiş ve 32 çalışan iş yerinde yaşanan romantik ilişkilerle ilgili olumlu fikir sahibi olduğunu ifade etmiştir.

Çalışmada hipotezleri test etmek amacıyla yapılan analizler şu şekildedir:

Tablo 1: Korelasyon Analizi Tablosu

		Örgütsel Sosyalleşme	Örgütsel Bağlılık	İş Yeri Romantizmi
Örgütsel Sosyalleşme	Pearson Correlation	1	,774**	,647**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	171	171	171
Örgütsel Bağlılık	Pearson Correlation	,774**	1	,660**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	171	171	171
İş Yeri Romantizm	Pearson Correlation	,647**	,660**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	171	171	171

Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik korelasyon analizi sonucunda; örgütsel sosyalleşme ile örgütsel bağlılık arasında pozitif anlamlı ilişki vardır ($p=0,774$). Örgütsel sosyalleşme ile iş yeri romantizmi arasında pozitif anlamlı ilişki vardır ($p=0,647$). Örgütsel bağlılık ile iş yeri romantizmi arasında pozitif anlamlı bir ilişki vardır ($p=0,660$).

Tablo 2: Örgütsel Bağlılık ve İş Yeri Romantizmi Regresyon Analizi Tablosu

Model	R	R ²	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,660 ^a	,435	,432	,41752

a. Predictors: (Constant), İş Yeri Romantizmi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22,727	1	22,727	130,371	,000 ^b
	Residual	29,461	169	,174		
	Total	52,187	170			

a. Dependent Variable: Örgütsel Bağlılık

b. Predictors: (Constant), İş Yeri Romantizmi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,208	,138		8,747	,000
	Romantizm	,577	,051	,660	11,418	,000

a. Dependent Variable: Örgütsel Bağlılık

Tablo 2'de örgütsel bağlılık ile iş yeri romantizmi arasında kurulan regresyon analizine göre, R^2 değerinin iş yeri romantizminin örgütsel bağlılığın % 43,5'ini açıkladığı görülmektedir. Ayrıca Anova analizine göre kurulan model anlamlıdır ($F=130,371$, $p<0,05$). B değerlerine bakıldığında iş yeri romantizminin 1 birimlik artışının örgütsel bağlılığı 0,577 oranında arttırdığı görülmektedir. Bu sonuçlardan yola çıkarak örgütsel bağlılıkla iş yeri romantizmi arasında pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir.

Tablo 3: Örgütsel Sosyalleşme ile Örgütsel Bağlılık Regresyon Analizi Tablosu

Model	R	R^2	Uyarlanmış R^2	Standart Hata
1	,774 ^a	,600	,597	,30431

a. Predictors: (Constant), Örgütsel Bağlılık

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23,453	1	23,453	253,256	,000 ^b
	Residual	15,650	169	,093		
	Total	39,103	170			

a. Dependent Variable: Örgütsel Sosyalleşme

b. Predictors: (Constant), Örgütsel Bağlılık

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,252	,118		10,630	,000
Bağlılık	,670	,042	,774	15,914	,000

a. Dependent Variable: Örgütsel Sosyalleşme

Tablo 3'de R^2 değerine göre örgütsel bağlılık örgütsel sosyalleşmenin % 60'ını açıkladığı görülmektedir. Ayrıca Anova analizine göre kurulan model anlamlıdır ($F=253,256$, $p<0,05$). B değerlerine bakıldığında örgütsel bağlılığın 1 birimlik artışı örgütsel sosyalleşmeyi 0,670 arttırdığı görülmektedir. Bu sonuçlardan yola çıkarak örgütsel bağlılıkla örgütsel sosyalleşme arasında pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir.

Tablo 4: Örgütsel Sosyalleşme, Örgütsel Bağlılık ve İşyeri Romantizmi Regresyon Analizi Tablosu

Model	R	R^2	Uyarlanmış R^2	Standart Hata
1	,795 ^a	,632	,628	,29256

a. Predictors: (Constant), Örgütsel Bağlılık, İş Yeri Romantizmi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,723	2	12,362	144,423	,000 ^b
	Residual	14,380	168	,086		
	Total	39,103	170			

a. Dependent Variable: Örgütsel Sosyalleşme

b. Predictors: (Constant), Örgütsel Bağlılık, İş Yeri Romantizm

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,145	,117		9,822	,000
1 Romantizm	,182	,047	,240	3,853	,000
Bağlılık	,533	,054	,616	9,894	,000

a. Dependent Variable: Örgütsel Sosyalleşme

Tablo 4'te R² değeri, örgütsel bağlılık ve iş yeri romantizminin örgütsel sosyalleşmenin % 79,5'ini açıkladığı göstermektedir. Anova testine göre modelin anlamlı olduğu görülmektedir (F=144,423, p<0,05). B değeri örgütsel bağlılığın iş yeri romantizmine göre daha fazla katkı sağladığı görülmektedir. Tablo 2'deki (B=0,577, Beta=0,660) değerleri aracı değişkenin (örgütsel bağlılık) analize katılmasıyla tablo 0.533 (B=0,182, Beta=0,240) değerine düşmüştür, bu sonuç örgütsel bağlılığın aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir. Analizler sonucunda çalışmadaki üç hipotezde kabul edilmiştir. Örgütsel sosyalleşmenin iş yeri romantizmini örgütsel bağlılık aracılığıyla etkilediği çalışmada elde edilen temel sonuçtur.

5. SONUÇ

Uzun süren çalışma saatleri ve bu saatlerin iş yerinde geçirilmesi iş görenler arasında bir takım ilişkilerin gelişmesine neden olmaktadır. Bu ilişkiler arkadaşlık ilişkisi olduğunda sosyalleşme, kadın erkek arasında daha duygusal boyutta olduğunda ise romantizm boyutuna geçmektedir. İşyerinde daha ciddi bir ortam olduğundan ve tanışma/iletişim kurma süreleri uzun olduğundan daha sağlıklı ilişkiler geliştirilebilmektedir. Çalışanların sosyal faaliyetlerinin büyük bir bölümü iş yerlerinde gerçekleşmektedir. Bu yüzden çalışanlar birbirlerine yakınlaşarak sosyalleşme eğilimine girmektedirler. Çalışmanın sonucunda örgütsel sosyalleşme ve iş yeri romantizmi ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü olduğuna ilişkin görüşe görgül olarak destek sağlayan sonuçlara ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre; örgütsel sosyalleşmenin iş yeri romantizmini örgütsel bağlılık aracılığıyla etkilediği çalışmada elde edilen temel sonuçtur. Ankete katılan 21 katılımcı iş yerinde romantik ilişki yaşadığını belirtmiş ve 32 çalışan iş yerinde yaşanan romantik ilişkilerle ilgili olumlu fikir sahibi olduğunu ifade etmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik olarak yapılan korelasyon analizi sonucunda; örgütsel sosyalleşme ile örgütsel bağlılık arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu, örgütsel sosyalleşme ile iş yeri romantizmi arasında pozitif anlamlı ilişki olduğu ve örgütsel bağlılık ile iş yeri romantizmi arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Örgütsel sosyalleşme, işyeri romantizmi ve örgütsel bağlılık kavramları ile ilgili yapılan çalışmaların yetersizliği ve var olan çalışmaların genelinin, örgütsel sosyalleşme sürecine odaklanması sebebiyle, farklı bakış açılarından konunun ele alınması ve böylesi bir araştırmanın ilk kez kamu çalışanlarına uygulanması bu araştırmanın ve daha sonrasında yapılacak olan çalışmaların önemli olacağı değerlendirilmektedir. İşletmelerde yaşanan ikili ilişkilerin örgütsel davranış üzerinde etkileri vardır. Alan yazında işyeri romantizminin ve romantizmin oluşmasına sebep olan etkenlerin neler olduğunu ortaya koyan fazla araştırma olmadığı görülmektedir. Çalışanlar arasında yaşanan romantik ilişkilerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel bağlılıkla ilgili olduğu çalışmamızda ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bunun dışında romantizm; motivasyon, örgütsel adalet, verimlilik, performans gibi birçok noktada da etkili olduğu söylenebilir. Bu nedenle, bu konunun tüm boyutlarıyla ele alınması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

Allen, Natalie J. ve Meyer, John P. (1990), "The measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization", *Journal of Occupational Psychology*, No: 63, s. 1-18.

Allen, Natalie J. ve Meyer, John P. (1990), "Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers' Commitment and Role Orientation", *Academy of Management Journal*, Vol. 33, No:4,s. 847-858.

Anderson, C. M., Riddle, B. L. ve Martin, M. M. (1999), Socialization processes in groups. In L. R. Frey, D. S. Gouran & M. S. Poole (eds), *The handbook of group communication: Theory and research (139-163)*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Araza, A., Aslan, G. ve Bulut, Ç. (2013). Örgütsel Sosyalleşme: Bir Literatür Taraması, *Journal of Yasar University* 2013 8(32) 5556-5582

Ashforth, B.E., Sluss, D.M. ve Harrison, S.H. (2007), "Socialization in organizational contexts", *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 22, pp. 1-70.

Bauer, T.N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D.T. ve Tucker, J.S. (2007), "Newcomer adjustment during organizational socialization: a meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, pp. 707-21.

Chao, G.T., O'leary-Kelley, A.M., Wolf, S., Klein, H.J. ve Gardner, P.D. (1994), "Organizational Socialization: Its Content and Consequences", *Journal of Applied Psychology*, 79: 730-43.

Cooper-Thomas, Helena - Anderson, Neil, (2002), "Newcomer Adjustment: The Relationship Between Organizational Socialization Tactics, Information Acquisition and Attitudes", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 75, s. 423-437.

Feldman, D. C. (1976), "A Contingency Theory of Socialization", *Administrative Science Quarterly*, 21, 433-452.

Filstad, Cathrine, (2011), "Organizational Commitment Through Organizational Socialization Tactics", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 23 No. 6, pp. 376-390

Güner Çöl, (2004), Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 68

Hymowitz, C. ve E. J. Pollock (1998), "Corporate Affairs: The One Clear Line in Interoffice Romance Has Become Blurred", *Wall Street Journal*, 4 February, A1, A8.

King, R. C., X,a, W., Quick, J. C., ve Sethi, V. (2005), "Socialization and Organizational Outcomes of Information Technology Professionals", *Career Development International*, 10(1), 26-51.

- Kristof, A. L. (1996), "Person–Organization Fit: an Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement And Implications", *Personnel Psychology*, 49, 1–49.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R.D., ve Johnson, E. C. (2005), "Consequences of Individuals' Fit at Work: a Meta-Analysis of Person–Job, Person–Organization", Person–Group, and Person–Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58, 281–342.
- Lickey, Nolan C., Berry, Gregory R., ve Whelan-Berry, Karen S., (2009), "Responding To Workplace Romance: A Proactive And Pragmatic Approach", *The Journal of Business Inquiry* , 8, 1,100-119
- Madlock, Paul E. ve Chory, Rebecca M. (2011), "Socialization as a Predictor of Employee Outcomes", *Communication Studies*, 65:1, 56-71,
- Mainiero, Lisa A. (1986), "A Review and Analysis of Power Dynamics in Organizational Romances", *The Academy of Management Review*, Vol. 11, No. 4, pp. 750-762
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1997), *Commitment In The Workplace*, Thousand Oaks. CA: SAGE Publications.
- Meyer J, Becker T ve Van Dick R., (2006), "Social Identities and Commitments at Work: Toward an Integrative Model", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27, pp. 665-683.
- Mobley, W.H., Horner, S.O., ve Hollingsworth, A.T. (1978), "An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover", *Journal of Applied Psychology*, 63(4):408.
- Nelson, D.L. ve Quick, J.C. (1997), *Organizational Behaviour – Foundations, Realities and Challenges*. U.S.A. : West Publishing.
- Parsons, T. (1951), *The social system*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Powell, G. N. (1986), "What Do Tomorrow's Managers Think About Sexual Intimacy in the Workplace?" *Business Horizons*, 29 (4), 30-35
- Pierce, C.A., D. Byrne, ve H. Aguinis. (1996), "Attraction in Organizations: a Model of Workplace Romance", *Journal of Organizational Behaviour*, 17, 5-32
- Pierce, C. A., ve H. Aguinis. (2003), "Romantic Relationships in Organizations: A Test of a Model of Formation and Impact Factors", *Management Research*, Vol. 1 (2): 161-169.
- Saks, A.M., Uggerslev, K.L. ve Fassina, N.E. (2007), "Socialization Tactics and Newcomer Adjustment: a Meta-Analytic Review and Test of a Model", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 70, pp. 413-46.
- Schein, E. H. (1979). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*, Reading, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Schor, J. B. (1991), *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure*. New York: Basic Books.
- Takahashi, K.; Watanabe, N. (1997). The emergence and development of a psychodynamic approach to Japanese managerial operations. In search of hidden relationships: the unconscious process of organizational socialization. Internet'ten 26.12.2013'de elde edilmiştir:<http://www.sba.oakland.edu/isps/html/takah.html>.
- Taormina, R. J. (1994), "The Organizational Socialization Inventory", *International Journal of Selection and Assessment*, 2 (3), 133-145.
- Wanous, J. P. (1992), *Organizational Entry: Recruitment, Selection, Orientation, and Socialization of Newcomers* (2nd ed.) . Reading, MA: Addison-Wesley.
- Van Maanen, John ve Schein, Edgar H. (1979), "Towards A Theory of Organizational Socialization", MIT Sloan working paper, s. 1-89.
- Yang, Jen-Te, (2008), "Effect of Newcomer Socialization and Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention in The Hotel Industry", *The Service Industries Journal*, Vol. 28, 56-71.



AN ANALYSIS OF GLOBE'S ORGANIZATION CULTURE ON WORK ETHICS: A CASE STUDY

Syed Reza Jalili¹, Ahmad Sharbatoghile², Alireza Miremadi³

¹ Sharif University of Technology- Iran.

² Sharif University of Technology, Iran.

³ Sharif university of Technology, Iran. ar.miremadi@sharif.edu

Keywords

Business ethics, culture,
Globe, nobel Quran,
Iran.

ABSTRACT

The purpose of this research is to express the importance of ethics in business and also the expression of organizational culture dimensions (GLOBE) and the power of organizational culture in institutionalizing ethics in business as an efficient competitive advantage. This study seeks to find a relationship between organizational culture dimensions and implementation of business ethics and also the most important organizational culture dimension in improving ethics in business. The research methodology is descriptive based on data collection method. For this purpose, the correlation method was used to describe the research variables and explain relationships. The research questionnaire was done in the temporal domain until winter 2014 in the spatial domain of Social Security Organization of Golpayegan (as the mother organization, Khansar and Daran, all of which located in Isfahan Province). The Study reveals that the significance probability value of each regression independent variable shows that only variables "Power Distance, Gender Egalitarianism, Future Orientation, and Human Orientation", due to P – value $< \alpha = 0.05$, are significant in regression whereas other variables are not. In addition, regression coefficient of determination level ($R^2=0.749$) and its slight difference with adjusted R ($R^2_{adj} = 0.723$) indicates significant variables highly effectively existing in regression. Considering the results of the research, it's suggested that a senior manager intending to revive the business ethics in his organization by means of the powerful leverage of organizational culture, should invest on power distance, gender equality, foresight and altruism more.

JEL Classification

M12,M31,M40

1. INTRODUCTION

In today's advanced world it was only in 1970s that business ethics emerged. However, some of the dimensions of business are dated back to the medieval times. Business ethics has also part of its roots in Greek civilization BC and the orient civilization. Jews living at the time of Moses blamed bribery because they believed it keeps blessing away from their aliment. In addition, they also considered interest loan as an unlawful act. Ancient Persians considered mediating and non-productive markets to be deceit. In ancient China it was necessary to respect the Rules of Confucius in market interactions. Socrates and Plato believed that actual blessing does not lie in wealth and they considered economy to be a part of morality (Dadgar 2008). The explaining religion of Islam and verses of Quran contain a great deal of codes of conduct on honesty, loyalty, prohibition of treason, bribery and use of short weights, respect for justice, honesty, etc. Therefore, we, as

Iranians and heirs of the ancient Iranian and Islamic civilizations, shall put more effort into revitalization of moral codes.

Unfortunately, morality was forgotten and ignored for a long time but in 1980s it once again was recognized by institutionalization of business code of conduct. Therefore, religious and scientific communities once again put interest in revitalization of necessary codes of conduct. At the time, organizations were encouraged to meet moral requirements and do not wait for legal codes. After a while business ethics were formulated as rules and official plans that could be officially pursued. Morality is the fruit of religion, culture, normative systems, social learning, faith, experiences and attitudes of people. Moral responsibilities of each organization are the collection of rights and commitments of the organization to the society. Code of conduct is the collection of formal policies and informal conventions. The code of conduct of an organization determines criteria that are used to assess behavior and decisions of the organization.

Ethics Management

Since human is innately profit-seeking and is ready to violate collective rights to protect his interests. It is necessary to formulate a set of meta-formal rules to protect him against his passion and release him from doubt and dilemmas in facing ethical problems. Numerous problems that are currently challenging organizations can be resolved by code of ethics. Hence, organizations have shifted toward ethics management and have realized its undeniable necessity.

Ethics management in an organization refers to formulation of code of ethics to cope with the ethical problems of managers and employees and institutionalize the rules in corporate culture over time (Soltani 2003).

Code of ethics plays a determining role in organizations and influences the performance and decisions of managers and employees. The existing corporate culture is the platform for development of moral obligations. The more the platform is ready the more it is possible for code of ethics to emerge.

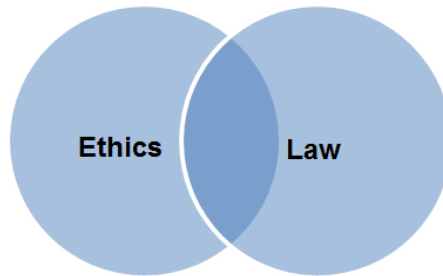
One of the main objectives of business ethics is to create balance between economic performance and social performance, increase economic efficiency, prevent economic corruption and infamy, and reduce bribery.

Public service requires public trust, which is only obtained through organizations whose managers and employees commit to the constitution, codes of ethics and collective interests (Mitchel and Charles 1999).

The Relationship between Code of Ethics and Legal Terms

Differentiating between ethics and rules at work is not easy because of the following schematic diagram. In spite of the common area (commons) between the two fields, in some areas they are not related.

Fig.1: The Relationship between Code of Ethics and Legal Terms(Tone 1995)



Code of ethics and legal terms have some points in common, but they are different in many aspects. For example, in the past slavery was considered immoral but no law on its prohibition ruled. Moreover, ethics is neutral toward some issues. For example, there is no moral code for keeping right on road because it is an issue that cannot be called wrong or right. It has a rule which dictates the opposite and morality only affects the result and not formulation of rules. In general, the differences between these two fields are as follows(Tone 1995).

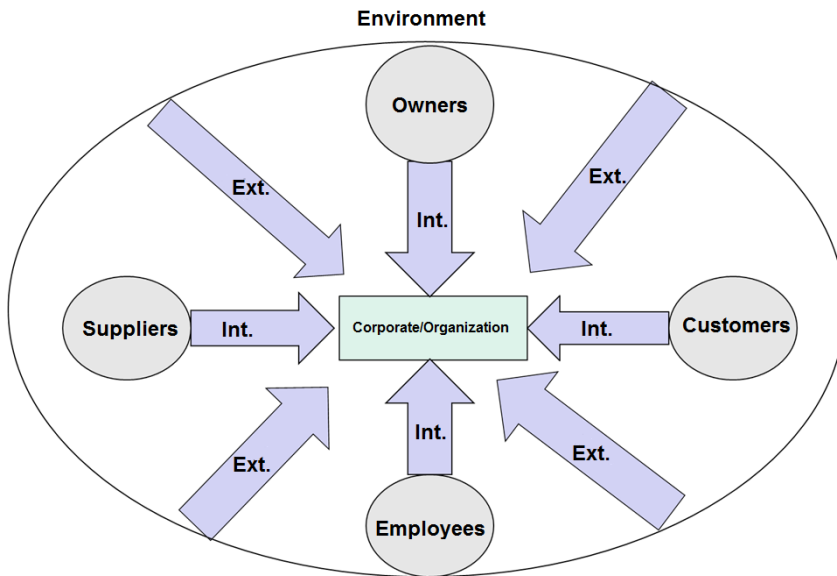
- 1- The objective of code of ethics is to lead human toward perfection and bliss while legal terms are only aimed at handling material affairs such as order and relative justice.
- 2- A major difference between these two codes is their implementation. Basically, the implementation of code of ethics is not guaranteed and its consequences are in the form of feeling of guilt. However, the implementation of legal terms is guaranteed and violation of the rules leads to prosecution and sentencing.
- 3- Punishments for violation of code of ethics are executed by God but the punishments for violation of legal terms are executed by the government. Hence, in legal issues the punishment does not exactly suit the offense.
- 4- In the case of moral obligations the violator who, is responsible for the violation, is punished directly but in the case of legal terms if the violator is not adult his/her guardians or parents must pay for the crime.
- 5- The scope of moral obligations is very wide but the scope of legal requirements is determined by rules that are set.
- 6- Legal requirements are privative while moral obligations are positive. There is no legal requirement for helping others. Rather, there are rules that necessarily prohibit an act or ask it. On the other hand, moral rules are generally recommended and encouraged.

The Necessity and Significance of Organization Ethics

Today, organizations respect for corporate ethics is considered a competitive advantage because play a substantial role in reducing stresses, addressing ethical problems and achieving organization goals. The role is so critical that it is called the alchemy of happiness of organizations(Gharamaleki 2013).

The necessity of ethics is so high that ethics-based organizations of today have replaced the term stockholders with stakeholders (including a wide range of owners, employees, customers and suppliers). Stakeholders are divided into two categories: internal and external. Internal stakeholders include owners, employees, customers and suppliers while external stakeholders are the government, competitors, customers and consumers' agents, environmentalists, and the media(Freeman 1984).

Fig.2: Stakeholders Categories (Freeman 1984)



Factors of Formation of Organization Ethics

Three factors play the major role in the formation of organization ethics: personal factors, organizational factors, meta-organizational factors. The essence of management of corporate ethics is the personal behavior of employees and their self-awareness. The second factor is the entire organization which tries to institutionalized ethics by setting rules and code of ethics. The last key factor is meta-organizational entities such as the government, economic conditions, workplace and society. These factors play a substantial role in directing ethics management. In fact, managers try to create corporate ethics by understanding these factors(Gharamaleki 2013).

Ethical Theories

Ethical theories are subcategories of normative ethics. These theories are as follows:

- **Consequentialism:** In result-oriented theories the consequence or outcome of an action matters not the path to it. Therefore, the act owes its credit to a good or bad result. Consequentialism is based on two principles: 1) the result of an action

determines whether it is right or wrong; 2) only the act that is eventually more efficient is considered to be superior. Examples of consequentialism include utilitarianism and egoism (Scheffler 1988).

- **Egoism:** The bases of all acts and deeds are only personal interests and not collective interests. Ethical egoism is a normative approach assuming that humans are constantly trying to satisfy their desires by nature and they only value benefits of others if they are in line with their own goals (Baier 1990).
- **Utilitarian Theory:** This is a theory of originality of interest. It is based on the research carried out by Hume and Bentham the Scottish philosophers. It holds that attempts shall be made to benefit as more people as possible to the possible extent with minimum losses. This theory values the result of deeds and behavior. It is similar to calculation of costs and returns in economics, which is based on collective interests not personal ones(Adams 1976).
- **Deontology:** This theory focuses on the intention and characteristics of the act regardless of its possible outcome. Hence, in this theory only the nature and essence of the act matters, which shall be ethical, not the outcomes. In other words, it holds that the more an act is in accordance with ethical rules and codes the more it is valuable.

Immanuel Kant, the famous philosopher, also had belief in this theory. According to Kant, only an action deserves appreciation that it is not taken to achieve personal benefits (with benevolent motives) or it is not taken as a natural response. Such an act is only taken as a result of the sense of duty. He believed that even a right moral action taken for personal purposes cannot be admired (Beauchamp 1991).

- **Virtuism:** It holds that ethics is something more than ethical rules and arguments. According to this theory, what is called ethics is not the common or conventional morals. It is rather the code that gives a person a pleasant personality.

It was for the first time raised by Aristotle, according to whom practice of moral virtues leads to the growth and perfection of human. Virtues influence the personality of people and are beyond obedience to moral codes. A moral act is considered a virtue only when it is institutionalized in human because this way it accompanies him at all times and places.

Faith, belief, honesty, trust and integrity are listed among the components of virtue and bliss. On the other hand, lie, deceit, robbery, and crime are considered to be component of vice and atrocity. The components of virtue and vice are accepted by most cultures. The problem with virtues is their practice and identification in different cultures(Gharamaleki 2013) .

- In the **Ethical Relativism** theory it is not possible to dub an act or behavior as absolutely right or wrong because the belief in whether something is wrong or right varies from one society to another.

Relativists believe that judging the right or wrong action depends on time and place. Therefore, it is not possible to issue a general law on this. This theory holds that there are no universal principles of ethics. Members of this group basically use the experiences of people and groups to define the required and pleasant principles (Gharamaleki 2013).

Table 1: Ethical Theories

Consequentialism
In result-oriented theories the consequence or outcome of an action matters not the path to it.
Egoism
The bases of all acts and deeds are only personal interests and not collective interests.
Utilitarian Theory
It holds that attempts shall be made to benefit as more people as possible to the possible extent with minimum losses.
Deontology
This theory focuses on the intention and characteristics of the act regardless of its possible outcome.
Virtuism
According to this theory practice of moral virtues leads to the growth and perfection of human. Virtues influence the personality of people and are beyond obedience to moral codes.
Ethical Relativism
Relativists believe that judging the right or wrong action depends on time and place.

Importance of Knowledge of Culture for Organizations

Culture is important because it is a system composed of common beliefs, attitudes, assumptions, and expectations that can guide the behavior of society members in case no specific law or explicit code is available (MamaeZade 1994).

The effect of corporate culture on members is so much that its detailed assessment reveals the thoughts, expressions, and deeds of its followers. It also provides for predictions and possible reactions of the members (Alvani 2000).

Corporate culture is a strong driving force that makes change and evolution possible. It also helps senior managers easily direct and accelerate the behavior of members (Alvani 2000).

Characteristics of Culture

A brief look at all of the definitions provided in the recent decades by scientists and experts at science of management the following common points are discovered:

- It is the dominant behavioral pattern
- It is systematic
- It is a collection of values and beliefs
- The norms are supported by members of the organization
- Corporate culture makes the distinction between organizations (French 2004).

Organization Culture

- The start of research on the notion of corporate culture dates back to 1980s. Reasons of the stress on studies of corporate culture originate from various factors including the following factors: 1) the 1980s was the start of globalization of organizations and businesses. Hence, coordination between employees of such organizations was a hot topic; 2) in the 1980s it was found out that different levels of organizational performance can be attributed to corporate culture; 3) corporate culture can act as a source of inducing sustainable competitive advantage because some culture cannot be easily adopted. Other factors include the emergence of the economic and industrial power, Japan, which acts as an important rival for America. According to the researchers, one of the main causes of the competition between the two countries is their vast cultural differences. Schein believes that in order to extend culture to organizations culture works as a model for internal coherence and external adaptability of members(Schein 2004). The objective of introduction of culture is to give identity to the members of an organization and make them committed to their beliefs and values(Hall 1980).

Levels of Ethical Culture in Organizations

Commitment to morals is manifested through the decisions and actions of organizations. If an organization wants to demonstrate its commitment to the society, it shall act so because decisions and actions of an organization reflect its beliefs and total values(Stephen 2007).

The Kohlberg's theory of cognitive moral development presents three levels of moral reasoning:

- Pre-conventional level of moral reasoning
- Conventional level of moral reasoning
- Post-conventional level of moral reasoning

The distinction between these three levels is their quality. This theory holds that progress in the course of these hierarchies leads to growth in the cognitive moral development model.

First level: In this stage, the organization is motivated only by its own interests. In such organizations, moral issues are considered external elements that narrow or limit activities. The attitude of organization exhibiting this level of reasoning is similar to the "carrot and stick theory". Organizations with such an attitude are after their own interests.

Second level: Organizations exhibiting a higher level of reasoning consider what is beyond their personal interests. Organizations operating at this level accept code of ethics and try to adhere to it. They not only consider the interests of stakeholders but also value expectations of the society.

Third level: The highest level of commitment to moral principles is demonstrated by organizations that recognize ethics as an important organizational notion. Such

organizations believe on moral judgments in all occasions. They obey universal values, principles and rules. The connection between ethics and business is evidently clear in these organizations. According to Falkenberg (2004) only organization can operate at this level that take long-term useful and stable decisions (Stephen 2007).

(House et al) GLOBE MODEL

House et al. carried out the GLOBE study to define culture as follows: The collection of common values, beliefs, identities and meanings in common situations, which is resulted from experiences of all members and is transferred from one generation to another.

A total of 150 researches in the field of management and social sciences from 61 countries participated in this study. GLOBE enumerated the following 9 dimensions of culture: uncertainty avoidance, power distance, in-group collectivism, institutional collectivism, gender egalitarianism, assertiveness, future orientation, performance orientation, and human orientation. Among the aforementioned 9 dimensions the first dimension is derived from Hofstede’s model with slight changes. In GLOBE, collectivism (vs. individualism) is divided into two parts while masculinity is classified into gender egalitarianism and assertiveness. The future orientation dimension is derived from the past, present and future orientation dimension introduced by Klckhohn and Strodbeck. The performance orientation is derived from the need-to-success dimension of McKelland. Moreover, the human orientation dimension is derived from the human nature dimension of Klckhohn and Strodbeck (House, Hanges et al. 2002).Globe: “Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness” is a research program focusing on culture and leadership in 61 nations ¹⁰,shown in table-2.

Table 2: Project GLOBE Cultural Dimensions ¹⁰

Uncertainty Avoidance
The extent to which members of an organization or society strive to avoid uncertainty by relying on established social norms, rituals, and bureaucratic practices.
Power Distance
The degree to which members of an organization or society expect and agree that power should be stratified and concentrated at higher levels of an organization or government.
Institutional Collectivism
The degree to which organizational and societal institutional practices encourage and reward collective distribution of resources and collective action.
In-group Collectivism
The degree to which individuals express pride, loyalty, and cohesiveness in their organizations or families.
Gender Egalitarianism
The degree to which an organization or a society minimizes gender role differences while promoting gender equality.
Assertiveness
The degree to which individuals in organizations or societies are assertive, confrontational, and aggressive in social relationships.
Future Orientation
The degree to which individuals in organizations or societies engage in future-oriented behaviors such as planning, investing in the future, and delaying individual or collective gratification.

Performance Orientation
The degree to which an organization or society encourages and rewards group members for performance improvement and excellence.
Humane Orientation
The degree to which individuals in organizations or societies encourage and reward individuals for being fair, altruistic, friendly, generous, caring, and kind to others.

Business Ethics and Organizational Culture

The late 2000s was the beginning of the establishment of a connection between business and ethics by scholars of the field of management. Ethics and culture are both integrated into the character of human and reflect their being. One of the major problems of organizations is ethical issues as the results of the interaction between economic and social functions. Societies have always condemned businesses that only focus on their own interests regardless of public interest. The reason is that organizations considerably affect the environment. In order to avoid pressures imposed by public opinions and similar entities, organizations have to go beyond their own interests. If all organizations value the importance of public interest ethical goals are attained in the society and all members of it will benefit from it. In this regard, Peter Drucker, the prominent scholar of the field of management, writes: “The legitimacy and life of private organizations depends on their acceptance of their social roles and tasks. Social responsibility is the fruit of a golden rule which says: whatever you like for yourself also like for others” (Kanter 2009).The significant success of the last decades of organizations with limited financial resources on one hand, and failure of organizations with maximum financial resources on the other hand, reflect the significant role of non-material and spiritual factors in the success of organizations. The significant success of the last decades of organizations with limited financial resources on one hand, and failure of organizations with maximum financial resources on the other hand, reflect the significant role of non-material and spiritual factors in the success of organizations.

An organization is something more than the combination of horizontal and vertical levels, units and hierarchies. An organization has personality similar to a person. It has a personality that is flexible, conservative, innovative, etc. Employees working in an organization reach agreement on a special behavioral pattern which forms the culture of that organization. Hence, since every organization has its own unique corporate culture that shows the employees how to understand and give meaning to each other. Organizational culture is a powerful driving force that leads and reinforces organizational behavior.

Anyhow, organizational development, as a planned process, brings about changes to the corporate culture. Therefore, any change in the organizations which is made regardless of corporate culture will not be effective. In the end it shall be said that attainment of organizational goals depends on factors such as the corporate culture governing the human force. Hence, in order to attain organizational goals and satisfy members managers have to gain knowledge of corporate culture and the way it influences the organization.

Viewpoint of Noble Quran on Business

The fundamentals, basics and rich culture of the school of Islam are based on God’s words sent down through Quran. Since Islamic values have their roots in human nature, they are highly dignified and respected at all times. According to Islam, moral values are necessarily meant to protect public and individual interests along with whatever that brings about real peace and perfection. The value system of Islam is neither absolute and everlasting nor time and place dependent. In other words, the Islamic code of conduct is permanent but changeable at some occasions. A brief examination of Noble Quran leads us to verses that give notice of universality of God’s words. The universality that includes perfect programs for growth and evolution of human based on his wide range of natural needs. In surah “Nahl”, verse 89 of Noble Quran God introduces this book as an explanation for everything . In addition, in surah verse 38 of “Al-Anaam” God explicitly states: “We have not neglected anything in this book”. Hence, we referred to Quran to find commands on business. Our findings reflected business ethics. Ethical criteria defined by Quran for business are shown in Table 3:

Table 3: Surah - Verses

<p>Justice O you, who believe, you shall be absolutely equitable, and observe God, when you serve as witnesses, even against yourselves, or your parents, or your relatives. Whether the accused is rich or poor, God takes care of both...</p>
<p>Honesty O you, who believe, reverence God and utter only the correct utterances.</p>
<p>Unlawful Business O you, who believe, do not consume each others' properties illicitly - only mutually acceptable transactions are permitted. You shall not kill yourselves. God is Merciful towards you.</p>
<p>Qualifying Conditions for Occupation One of the two women said, "O my father, hire him. He is the best one to hire, for he is strong and knowledgeable.</p>
<p>Meritocratic God commands you to give back anything the people have entrusted to you...</p>
<p>Bribery You shall not take each others' money illicitly, nor shall you bribe the officials to deprive others of some of their rights illicitly, while you know.</p>
<p>Consultation It was mercy from God that you became compassionate towards them. Had you been harsh and mean-hearted, they would have abandoned you. Therefore, you shall pardon them and ask forgiveness for them, and consult them. Once you make a decision, carry out your plan, and trust in God. God loves those who trust in Him.</p>

The aforementioned verses, which were exactly quoted from Quran, indicate that it is not impossible to create a utopia and never lands by following God’s orders. If managers and staff follow the rules mentioned in these verses they will be able to easily address moral issues with confidence.

Hypotheses:

1. There is a significant relationship between Uncertainty Avoidance and Business ethics.
2. There is a significant relationship between Power Distance and Business ethics.
3. There is a significant relationship between Institutional Collectivism and business ethics.
4. There is a significant relationship between In-group Collectivism and business ethics.
5. There is a significant relationship between Gender Egalitarianism and business ethics
6. There is a significant relationship between Assertiveness and business ethics.
7. There is a significant relationship between Future Orientation and business ethics.
8. There is a significant relationship between Performance Orientation and business ethics.
9. There is a significant relationship between Humane Orientation and business ethics.

2. LITERATURE SURVEY

According to Mike Martin in his book called "Ethics in Engineering", technology has deep and penetrating impact on the contemporary world and engineers play a pivotal role in technological development. In order to maintain the premium level of security, health and society welfare, engineers must have moral commitment to be capable of struggling with the difficult ethical issues coming to their way(M.W. Martin 2005). Based on the 4th chapter of the book discussing the role of ethics in IT. Ethics in technology is an interdisciplinary subject. Discussing the issue requires knowledge and expertise in two areas of ethics and IT .Today, ethics in IT, which is one of the applied ethics attitudes, have taken into a great consideration. Such as the Medical Ethics, Journalism Ethics, Environmental Ethics, and etc (khani 2006).According to Hare's book called "The Language of Ethics ", language of ethics is the language of recommendation and this is the point that makes the philosophy of ethics worth reading because the question " what shall we do? " is the one with which we cannot get away for a long time. Although conduct and behavior problems sometimes are less bugling than crossword puzzles and riddles, these problems must be overcome in a way through which these riddles are not solved. To discover this solution, we cannot expect the existence of another discussion due to the fact that what is discussed there depends on solving these problems. So, in a world in which the behavior problems are getting complex and irritating more and more, we are in real need of understanding a language by which these problems are introduced and answered. That's because of the fact that language of ethics resulted in both theoretical ambiguities and unnecessary practical dilemmas(Hare 1952).

With the expansion of business ethics issue, researches have considered the relationship between business ethics and other organizational factors. Some of them are as following : The relationship between business ethics and brand was surveyed by a researcher and his conclusion reveals that ethics have noticeable impact on enhancing reputation of the organization(Brunk 2009).

Other researcher surveyed ethics in the field of marketing , particularly the relationship between buyer and seller. The research suggests the necessity of ethics in achieving long run relationships between buyer and seller(Fisher 2007). In other research, a model of social performance of organization has surveyed the social satisfaction and ethical

covenant between society and institution(Teraji 2009). The impact of business ethics on social responsibility of organizations has been studied by another researcher.

The study reveals that social personality is highly influenced by work ethics. Therefore, to improve the social personality, it's suggested that there should be an upturn in work ethics(Taqizade and Soltani 2010).

Banerjee (1992) in one of his researches with the title of personnel ethics which is carried out by using a behavioral model in 21 information system companies in west of America, states that personnel ethics is influenced by ethical intentions which predicts moral and immoral behaviors. Furthermore, it influenced on ethical intention, ethical judgment and normative beliefs of employees. Considering this, normative beliefs of people are related to their ethical intentions significantly. He also states that intention-behavior consistency of employees and related primary effects are under the influence of ego strength, locus of control and ethical climate which are counted as three moderating variables. According to the results of this research, the employees' ethics are affected by normative beliefs, different locus of control and the especial climate which the employees are in(Banerjee 1992).

3. DATA AND METHODOLOGY

Sampling method and sample size

- **Population Universe**

A set of units that have at least one common trait is called a statistical population. Page 220

The statistical population of this thesis is composed of all managers, employees and customers of the Social Security Organization in these three cities.

- **Sampling process**

This formula was used to determine the sample size:

$$n = N \cdot Z^2 \cdot \sigma^2 / e^2(N - 1) + Z^2 \cdot \sigma^2$$

This formula is applicable when the goal is to estimate the success ratio. Considering that this study aims to estimate the organizational ethics rate. Therefore, the mentioned formula was used to determine the sample size. In this formula, N is the sample size (150) and Z is the standard distribution statistic at the 95% confidence level which is equal to 1.96. σ is standard deviation and e is standard error equal to 0.1.

The research questions have multiple values with distance scale. The score ranges from 1 to 5,

$$\sigma = \frac{\max(x_i) - \min(x_i)}{6} = \frac{5 - 1}{6} = 0.667$$

$$n = N \cdot Z^2 \cdot \sigma^2 / e^2(N - 1) + Z^2 \cdot \sigma^2$$

$$n = \frac{150 * 1.96^2 * 0.667^2}{0.1^2 * 149 + 1.96^2 * 0.667^2} \cong 81$$

so according to the above formula, the required sample size is 81 questionnaires. Considering the possibility of a complete lack of responsiveness, 100 questionnaires were distributed among the three agencies.

Research Variables

- **Independent variable**

The independent variable is the stimulus which is the probable cause for the dependent variable. In this study, the independent variable is organizational culture.

- **Dependent variable**

In this study, the dependent variable is business ethics. We try to assess the effects of changes in business ethics with changes in organizational culture as the independent variable.

- **Moderator Variable**

In this study, gender, age, educational level, and the degree of adherence to religion are moderator variables. For examining these variables, some questions are included at the beginning of the questionnaire.

4. EMPIRICAL FINDINGS

Data analysis is a multistage process in which the data obtained by the data collection, summarizing, coding, and classification and finally processed to establish the types of analysis and communication of these data to test the hypotheses obtained. This section presents tables and using inferential statistical tests by SPSS-19 research hypotheses.

The regression model related to the research hypotheses

In this section, we study the simultaneous effect of nine independent variables on the dependent variable (business ethics)-5 so that the results are used to test the hypotheses as shown in table-4. Therefore, the multiple regressions are used. To measure the simultaneous relationship among all 9 variables Uncertainty Avoidance, Power Distance, Institutional Collectivism, In-Group Collectivism, Gender Egalitarianism, Assertiveness, Performance Orientation, Future Orientation, and Human Orientation, a multiple regression model with 9 independent variables is fit on data. The above was done using statistical software and the results are shown in Table-5. However, before analyzing the results, it is worth noting that before fitting the regression model, the assumption of a linear relationship between 9 independent variables and a dependent variable was conducted by F-test. The results and p-value showed that the expected linear relationship exists. On the other hand, a multiple regression model fit on assumed variables is available (F=28.214, P-value=0.000).

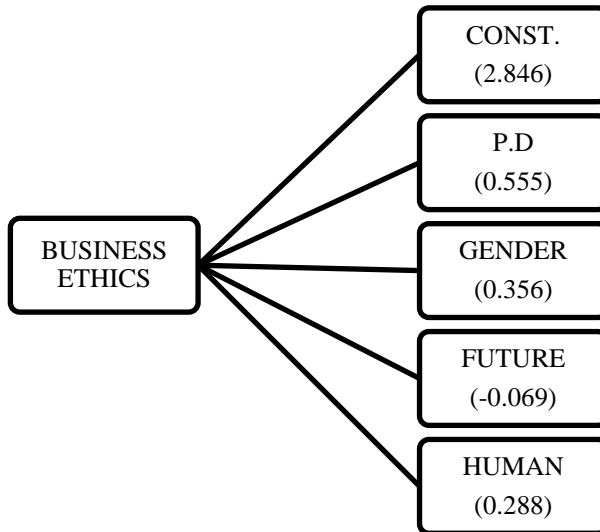
Table 4: Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.866 ^a	0.749	0.723	0.15503	2.147

Table 5: The results of regression model

	β	Std.e	t	Sig.	Result
Const.	2.846	0.300	9.486	0.000	
Uncertainty.	0.016	0.048	0.168	0.867	H0: ACCEPT
Power Dis.	+0.555	0.035	0.695	0.000	H0: REJECT
In-Group	0.174	0.031	1.441	0.153	H0: ACCEPT
Collect.	-0.197	0.044	-1.437	0.155	H0: ACCEPT
Gender	0.356	0.023	4.350	0.000	H0: REJECT
Assert	0.102	0.050	1.075	0.285	H0: ACCEPT
Future	-0.069	0.050	-7.057	0.000	H0: REJECT
Perform	0.070	0.040	0.438	0.665	H0: ACCEPT
Human	0.288	0.176	2.689	0.009	H0: REJECT

Figure 2: Business Ethics



Business ethics that shown in figure-2 are:

$$\text{Business ethics} = 2.846 + 0.555(\text{P.D}) + 0.356(\text{Gender}) + 0.288(\text{Human}) - 0.069(\text{Future})$$

The significance probability value of each regression independent variable shows that only variables “Power Distance, Gender Egalitarianism, Future Orientation, and Human Orientation”, due to P – value < $\alpha = 0.05$, are significant in regression whereas other variables are not. In addition, regression coefficient of determination level ($R^2=0.749$) and its slight difference with adjusted R ($R^2_{\text{adj}} = 0.723$) indicates significant variables highly effectively existing in regression.

5. CONCLUSION & SUGGESTION

“There is a significant direct relationship between Power Distance and business ethics.”

“There is a significant direct relationship between Gender Egalitarianism and business ethics.”

“There is a significant inverse relationship between Future Orientation and business ethics.”

“There is a significant direct relationship between Human Orientation and business ethics.”

Considering the results of the research, it's suggested that a senior manager intending to revive the business ethics in his organization by means of the powerful leverage of organizational culture, should invest on power distance, gender equality, foresight and altruism more.

With regard to the verses in the second chapter, managers and employees are suggested to facilitate solving an ethical dilemma of social work by following Quran. According to verses that recommend consultation, a manager who is willing to implement God's decrees had better avoid solitary work and egoism. Such a manager asks for the opinions of a group of experts and staff. This method encourages the staff to put more effort into their job and be responsible for their tasks. In addition, a good manager fights any deficit and shortage in his/her field of operation according to the rule on prohibition of cheating in trading. A manager who is bound with the decrees of Quran uses the criteria mentioned in Quran to recruit its staff. Hence, an employee recruited by such a manager shall be necessarily honest and efficient. According to verses on disapproval of bribery, an employee who follows the behavior models of Quran never accepts bribes. He/she only accepts a position only if he/she deserves it. Such an employee works on the basis of honesty and justice. He/she does not work to meet his/her material needs because he/she works to obey God and His decrees.

Research limitations: Every research, apart from what it is about, faces some limitations in practice. Stating these limitations can help conducting further research. Major limitations of this research are:

Despite the fact the researcher assured respondents (employees and division managers) of questioners' confidentiality, the questioners were overstated.

Since this research was conducted on business ethics, organizations refrained being named in the research. Their reasoning was that if their organization was introduced as unethical, they would face some problems. However, this research was to investigate the relationship between dimensions of organizational culture and business ethics.

Lack of similar research confined the researcher reaching internal authentic literature and drawing comparison.

REFERENCES

- Dadgar, (2008), "Business Ethics," *Pazhohesh Name*, pp. 5-6.
- Soltani, (2003). "Ethics Management in Organization," *Tadbir*, vol.14.
- Mitchel and Charles,(1999). "Violating the public trust: the ethical and moral obligations of government officials, public personnel management," vol.29.
- M. M. A. K. a. H. A. M Sheik Mohamed (2012), "Relationship among Organizational Commitment, Trust and Job Satisfaction: An Empirical Study in Banking Industry," *Research Journal of Management Sciences*, vol. 1, pp. 1-7.
- R. E. Freeman, (1984). "Strategic Management: A stakeholder approach," *Jornal of Business*.
- Gharamaleki, (2013). *Organization Ethics*. Iran: Sar Amad.
- R. T. a. V. K., (2012), "Significance of Influence Strategies and Leadership Styles of Managerial Professionals," *Research Journal of Management Sciences*, vol. 1, pp. 6-14.
- G. Abhishek (2013), "International Business Environment: Challenges and Changes," *Research Journal of Management Sciences*, vol. 2, pp. 34-38.
- N. G. K. a. R. L. L. R. Mathew A.O., (2012), "Systems Approach to Determine the Significance of the Critical Success Factors of a Knowledge Management System," *Research Journal of Management Sciences*, vol. 1, pp. 28-36.

- R. House, et al., "Understanding cultures and implicit leadership theories across the globe: an introduction to Project GLOBE,(2002)," *Journal of world business*, pp. 3-10.
- S. Gajendra, (2012),"Global Market and Indian prospective," *Research Journal of Management Sciences*, vol. 1, pp. 1-5.
- R. M. Kanter, (2009), "What would Peter say?," *Harvard Business Review*.
- H. Taqizade and Q. Soltani, (2010), "The Effects of work Ethics on Social Responsibility," *The journal of Business Ethics*.
- K. Brunk, (2009), "Exploring origins of ethical company/ brand perception:," *Journal of Business Research*, vol. **63**, pp. 255-262.
- S. Teraji, "model of corporate social performance: Social satisfaction and moral conduc," *The Journal of Socio-Economics*, vol. 38, pp. 926-934.
- W. S. Jeri, (2008),"Perception of Counselor Ethical Behavior: A Quantittative Look at Dual Relationships in Maine.," *jornal of Ethics Management*.
- L. Hong and S. Kaur, (2008),"A relationship between organiztional climate, employee personality and intention to leave," *jornal of Management*, vol. 12.
- C. Shantini, (2008),"he factors impacting ethical behavior of malaysian pharmacists," *The journal of Business Ethics*.
- A. F. Amany, (2008),"Multigenerational Nuring Workforce Value Difference and Work Evironment: Impact on RNS Turnover intentions," *Case Western Reserver university*.
- T. Augustus,(2008),"Investigating the influnce of profession, position and organizational climate on ethical attitudes in private sector.," *University of Idaho*.



THE IMPORTANCE OF EMPOWERMENT IN THE ORGANIZATIONS TO REACH GOALS WITHIN AGENCY THEORY

Suudan Gokce Gok¹, Aykut Beduk²

¹Gazi University. suudangokce@hotmail.com

²Selcuk University. abeduk@hotmail.com

Keywords

Agency theory, empowerment, delegation of authority, agency cost, agency problem.

ABSTRACT

A distinction has occurred between ownership and management of company owing to emergence of modern business management. Transfer of the administrative authority became indispensable since the administrator's increased responsibilities and guidance capabilities were beyond the expectations of owners in business. The agency problems and costs that constitute the theory are caused by the difference of ownerships and managements in the companies. There within the scope of the agency theory, mutual profit consideration exist between property owner-manager relations. Therefore, the existence of control process that is based on authorization and empowering cannot be disregarded in the relationships within the organization. The empowering states an active workplace where the employees believe that they can shape their job content and role as they wish. This kind of thinking on employee empowerment contributes to the organisational commitment of employees. Because of empowerment efforts, the employees create great commitment to organisational aims and take higher responsibilities for employee performance, work for the benefit of the organisation, provide development and realisation of abilities. Thus, the empowered employees may adopt to changes more. Within the context of this theory, a research has been done on a hundred medium and senior administrators who are working in privately owned university hospital that is operating in Ankara. The data obtained from that survey is analyzed through SPSS 15.0 statistics program. According to these findings, perception of administrative personnel about empowering is measured.

JEL Classification

L20, D21, D23, M54

VEKALET TEORİSİ KAPSAMINDA HEDEFLERE ULAŞILMASI BAKIMINDAN ÖRGÜT İÇİ İLİŞKİLERDE PERSONEL GÜÇLENDİRMENİN ÖNEMİ

Anahtar Kelimeler

Vekalet teorisi, personel güçlendirme, yetki devri, vekalet maliyeti, vekalet sorunu.

ÖZET

Modern işletmeciliğin ortaya çıkmasıyla beraber firma sahipliği ile yönetimi arasında bir ayrım olmuştur. Yöneticilerin artan yönetim yükümlülükleri ve yönlendirebilme yetenekleri, işletme sahiplerinin beklentilerinin ötesinde gelişme göstermesiyle, işletmelerde yönetsel yetki devri vazgeçilmez bir hal almıştır. Teoriyi oluşturan vekalet problem ve maliyetleri, temel olarak firma sahipliği ve yönetiminin farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Vekalet teorisi kapsamında mülkiyet sahip-yönetici arasında var olan ilişkilerde, bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşılması açısından karşılıklı çıkar ilişkisi gözlemlenmektedir. Bu sebeple örgüt içi ilişkilerde, yetkilendirme ve güçlendirmeye dayalı kontrol sürecinin varlığı göz ardı edilemez. Güçlendirme; iş görenin işinin kapsamını ve işteki rolünü dilediği gibi belirleyebileceğine inandığı aktif bir çalışma ortamını ifade

JEL Sınıflandırması

L20, D21, D23, M54

etmektedir. Personel güçlendirmedeki bu düşünce biçimi, iş görenlerin örgüte bağlıklarının sağlanmasına katkı sağlamaktadır. Güçlendirme çabaları sonunda çalışanlar, örgütsel amaçlara daha büyük bir bağlılık oluşturlar. Bu durum çalışanın, performansı için daha fazla sorumluluk almasını, örgütün yararı için çalışmasını, yeteneklerini gerçekleştirmesini ve gelişmesini sağlar. Böylece güçlendirilmiş çalışanlar, değişimlere daha fazla uyum sağlayabilirler. Bu kapsamda Ankara’da faaliyet gösteren özel bir üniversite hastanesinde orta ve üst düzey yönetici olarak çalışan 100 kişi üzerinde araştırma yapılmıştır. Çalışma sonucu elde edilen veriler SPSS 15.0 istatistik paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda personel güçlendirme ile ilgili idari personelin algıları ölçülmeye çalışılmıştır.

1. GİRİŞ

İşletme alanında, sahiplik ve yönetim yapısının değişmesi ve pay sahipliğinin çoğalması ile birlikte ortaklıklar oluşmaya başlamış, ticaretin büyük ölçülere ulaşmasının etkisiyle de, büyüyen bu firmalarda sahiplik ve kontrol ayrımı belirgin bir hale gelmiştir. Böylelikle firmaların belirli mülkiyet sahibi grupları, ellerinde bulundurdıkları yönetim hakkını, vekâlet ilişkisi kurdukları yöneticilere devretmişlerdir (Ülgen ve Mirze, 2006).

Cramton’un vekalet teorisine ilişkin yaklaşımında; vekil ve asil mümkün olabilen minimum harcamayla faydasını maksimize etmeye çalışmaktadır. İşletme sahipleri de kendilerine yarar sağlayacak seçimleri yapmak durumunda olduklarından, işletmelerin yönetimlerini kendileri yürütmektedirler (Akın, 2004). Vekalet teorisi ile ilgili literatürde fazla çalışma olmamakla beraber, yabancı yazında muhasebe, ekonomi, finans, siyaset, örgütsel davranış ve sosyoloji gibi farklı alanlarda çalışmalar yapıldığı bilinmektedir.

Personel Güçlendirme, işletmelere çok sayıda fayda sağlamakla birlikte uygulanması zor ve zaman alan bir süreçtir. Bu sürecin başlamasının temel şartı; üst yönetimin yetki ve sorumluluğu paylaşma isteğinin olmasıdır. Personelin de eline geçen gücü kullanabilecek bilgi ve beceri düzeyine sahip olması süreç için oldukça önemlidir. İşletmelerde, yöneticiler ve hissedarlık ilişkilerinin birbirinden ayrılması ile zaman içerisinde yetki devrinin gerekliliği ortaya çıkmıştır. Hissedarlar yöneticilere işletme faaliyetlerinin sürekliliğinin sağlanması için kendileri adına iş yapabilme yetkisini vermişlerdir. Benzer şekilde örgüt içi kademelerinde biçimsel olarak yetki dağıtılmıştır. Vekalet teorisinin özünde yetki devri kavramı yatmaktadır (Kahveci, 2008).

Bu çalışmada; firma sahipliği-yönetim ilişkisinde örgütsel ve bireysel hedeflere ulaşılması açısından personel güçlendirmenin önemi ortaya konmuştur. Daha önce yapılan çalışmalarda bu kavramların bir arada aynı çalışma kapsamında yer almadığı görülmüş, bu nedenle de çalışmanın yapılmasının alana faydalı olabileceği düşünülmüştür. Çalışmada vekalet teorisi kavramı çerçevesinde, vekalet sorunları ve vekalet maliyetlerine kısaca değinilmiş, personel güçlendirme algılarını ölçmek amacıyla özel bir üniversite hastanesinde yapılan araştırma ve sonuçları ele alınmıştır.

2. LİTERATÜR ÇALIŞMASI

2.1. Vekalet Teorisi (Agency Theory)

Vekalet teorisi, yardımlaşma durumunda olan tarafların motivasyonları, birbirlerini kontrol etmeleri ve aralarındaki bilgi akışının araştırılmasıyla ortaya çıkmış bir teoridir. Neo-klasik yaklaşımın örgüt olgusuyla ilgili önemli konuları göz ardı etmesi sonucunda yönetim alanında kullanılmaya başlanmıştır. Vekalet teorisi, asil ve vekil arasında menfaat anlaşması yapılmasını öngörür. Bu anlaşmaların temeli; vekillerin asilin faydasına olacak şekilde çalışması için özendirilmesidir. Vekil olarak atanan yöneticiler, asillerden daha fazla kendi yararlarını düşünebilirler. Vekalet teorisinin temelinde; asilin çıkarlarını maksimize etmek için optimal sözleşmelerin yapılması yatmaktadır.

Adam Smith tarafından literatüre kazandırılan bu teori ile ilgili ilerleyen zaman içerisinde Berle ve Means çeşitli araştırmalar yapmıştır. Berle ve Means'ın teoriyle ilgili çalışmalarının ardından, Jensen ve Meckling tarafından 1976 yılında yapılan çalışma, teoriyi geliştirmiştir. 1932 yılında Berle ve Means'ın "Modern Ortaklıklar ve Özel Malvarlığı" başlıklı çalışmalarında; ortaklı ve halka açık şirketler incelenmiş, ortaklığı olmayan ya da düşük oranda ortaklığı olan yöneticilerin yürüttüğü ve bu durumun mülkiyet kontrol ayırımına yol açtığı ifade edilmiştir. Mülkiyet kontrol ayırımı sonucunda, asil ile vekillerin bir çıkar çatışması yaşadığı, vekillerin konumlarını korumaya çalıştıklarını ifade etmişlerdir (Berle ve Means, 1991).

Vekalet İlişkisi

Vekalet ilişkileri, ortaklardan birinin yapılan iş içerisinde otoritesini bir başkasına devretmesi ile ortaya çıkar ve yöneticinin refahı, vekilin seçiminde büyük bir etkiye sahiptir. Yatırım yapanlar yönetme otoritesini, işletmelerde eşit düzeyde ortaklığı bulunan ya da bulunmayan yöneticilere devrederler (Barney ve Hesterly, 1997:24).

Vekalet teorisinde, yapılmış olan anlaşmalarla asil ve vekil arasında bir kontrol mekanizması oluşur. Bu yönüyle, vekalet teorisi uygulamalarında asil ve vekilin çıkarlarını koruyarak, aynı zamanda vekillik maliyetlerini en aza indirebilmek için asil vekil ilişkisinde ücret planlaması gibi uygulamalar ortaya çıkmıştır (Schoorman vd., 1997). Vekalet teorisinde asil ile vekil arasında risk almaktan kaynaklanan çatışmalar ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle kontrol şekilleri belirtilmemelidir. Bu teoriye göre; asilin vekil üzerindeki kontrolü bazı şartlara bağlanmışsa, karar verme yetkisi duruma göre değişiklik gösterebilir. Sonuç olarak; mülkiyete dayalı yönetsel ilişkilerde bazı durumlarda asilin, bazı durumlarda da vekillerin büyük oranda yönlendirme gücü olacaktır. Bu teorinin en önemli noktası, ortakların vekile yetkiyi devretmesidir (Donaldson ve Preston, 1995:78). Vekalet teorisinde, vekillerin asillerle menfaatlerinin uyumlaştırılması için çeşitli teşviklerin olması gerektiği, aksi takdirde vekillerin asillerin menfaatlerini korumayacakları ve kendi çıkarlarını düşünecekleri varsayılmaktadır (Donaldson ve Davis, 2009:50).

Vekalet Teorisinin Aktörleri: İşletme Çıkar Grupları

Vekalet teorisine göre işletme; pay sahipleri, yöneticiler, çalışanlar, tedarikçiler, müşteriler gibi farklı kesimlerdeki paydaşlar arasındaki sözleşmelerden oluşmaktadır.

Çıkar grupları arasındaki ilişkilerin, hukuk kuralları çerçevesinde düzenlenen sözleşmelerle belirlenmesi nedeniyle, tek başına bir birey gibi değil de, pek çok grubun koordine edildiği bir yapı olarak ele alınan işletme, söz konusu çıkar gruplarına da hizmet etmektedir.

Çıkar grupları firma içi çıkar grupları ve firma dışı çıkar grupları olarak ikiye ayrılmaktadır. Firma içi çıkar gruplarında; firma sahipleri, yöneticiler ve personel yer alırken, firma dışı çıkar gruplarında; tedarikçiler, meslek odaları, sendikalar, devlet, halk, rakipler, kamu kuruluşları, müşteriler ve borç verenler yer almaktadır.

Vekalet Sorunu

Asil ile vekil arasında sorun yalnızca vekilin, asilden daha çok bilgiye sahip olma durumunda oluşur. Eğer asiller vekillerin yaptığı faaliyetlerle ilgili tam ve doğru bilgiye sahiplerse ve asil aleyhine gelişen durumlara engel olabiliyorlarsa asil- vekil sorunu meydana gelmeyecektir (Şen, 2006).

Yöneticilerden kaynaklanan vekâlet problemi, firma sahiplerinden kaynaklanan vekâlet problemi son olarak da borç verenlerden kaynaklanan vekâlet problemi olarak üç problem ele alınmaktadır.

- Yöneticilerden kaynaklanan vekalet problemleri, firma sahipleri ve borç verenlerin öngörmedikleri biçimde ortaya çıkan problemlerdir. Aldatma, kayırma, karlı yatırım fırsatlarından yararlanılamama, varlık ikamesine gidilmemesi, finans kaynakları seçimindeki yanlış tercihler, firmanın el değiştirmesi durumunda yetki verenlerin zararına hareket edilmesi ve hortumlamadır.
- Firma sahiplerinden kaynaklanan vekalet problemleri, yöneticiler ve borç verenlerin zararına olacak şekilde sorunlara yol açılmasıdır. Firmanın zararına temettü ödenmesi, hakların sınırlandırılması, karlı yatırım fırsatlarından yararlanılamaması, varlık ikamesine gidilmesidir.
- Borç verenlerden kaynaklanan ve kendi çıkarlarını korumaları sonucu ortaya çıkan problemler ise; hakların sınırlandırılması, karlı yatırım fırsatlarından yararlanılamaması, kısa vadeli yatırımlara yönelme sorunu ve firmanın tasfiye edilmesidir (Fama ve Jensen, 1983:332).

Ahlaki Tehlike ve Ters Seçim kavramları da vekalet sorunları ile ilgili kavramlardandır.

Ahlaki tehlike; vekilin davranışlarının ve bu davranışların sonuçlarının vekalet veren tarafından tam olarak gözlemlenemediği durumlarda ortaya çıkmaktadır (Heat ve Norman, 2004:253).

Ters seçim ise vekilin, vekalet verenle iş ilişkisine girmeden önce bazı bilgilere sahip olmasından kaynaklanabilir. Düşük yeteneklere ve bilgiye sahip insanlar kendilerini farklı tanıtabilirler. Bu da yanlış kişilerin yanlış pozisyonlarda çalışmasına neden olabilir (Heat ve Norman, 2004:253).

Vekalet Maliyetleri

Hisse sahiplerinin bilgi edinmeye yönelik çalışmaları haklı olarak belirli bir maliyete katlanmalarına neden olmaktadır.

Maliyetler sonucu elde edilen fayda, bu katlanılan maliyetlerden fazla olduğu sürece, firma sahipleri bilgi edinme çabasına devam edeceklerdir.

Ancak çeşitli gözlem maliyetlerine katlanarak yöneticinin denetlenmesi, yöneticilerin yüksek kar sağlayan çeşitli fırsatları kullanmasını da sınırlayabilecektir. Asil ve vekil arasındaki bu durum vekalet maliyetlerine yol açmaktadır (Jensen ve Meckling, 1976:132).

Ayrıca asil ve vekil arasındaki çıkar çatışmalarının firma değerini düşürmesi kaçınılmazdır. Bu durumda temsil çatışmalarını azaltmak için hissedarlar temsil maliyetlerine katlanmak zorundadırlar.

Jensen ve Meckling (1976) temsil maliyetlerini üç başlık altında incelemiştir. Bunlar;

- Çeşitli gözlem harcamaları yoluyla yöneticilerin faaliyetlerinin denetlenmesi,
- Bonding harcamaları olarak tanımlanan bir takım tazminat ve garanti anlaşmaları,
- Çeşitli maliyetlere katlanılsa da önlenmesi imkansız olan artık zararlarıdır.

2.2. Personel Güçlendirme

Modern yönetim yaklaşımları ve küreselleşen dünya insan kaynakları çalışmalarının öne çıkmasına sebep olmuştur. İnsan kaynaklarının geliştirilmesine yönelik çalışmalardan birini de; personel güçlendirme oluşturmaktadır. Personel güçlendirmenin temel amaçları; çalışılan grubun menfaatlerinin öne çıkarılması, çalışanların sahip oldukları yeteneklerinin farkına varmalarının sağlanması ve kişisel gelişim süreçlerine katkıda bulunulması olarak sıralanabilir (Karahan ve Yılmaz, 2010).

Personel güçlendirmenin temelinde, örgütsel hedef ve değerlere ulaşmak için müşteri tatminini sağlamak yatmaktadır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık ve güven artacak, yetenekli olan çalışan belirli sınırlar içinde sorumluluk alabilecektir.

Erstad için güçlendirme; işgörenlere işleriyle ilgili karar verme imkanının verilmesi veya kendi yaptıkları işlerin sorumluluğunun verilebileceği bir çalışma ortamının oluşturulmasıdır (Erstad, 1997: 325). Literatür incelendiğinde güçlendirme alanında birbirini tamamlayan iki yaklaşım olduğu görülmektedir. Bu yaklaşımlardan bir tanesi daha makro yapıdadır ve sosyal-yapısal koşullara odaklanarak işyerinde güçlendirmeyi kolaylaştırır. İkinci yaklaşım ise; daha mikro yapıdadır, işteki psikolojik tecrübeye odaklanır ve personel güçlendirme teorisinin gelişimine yardımcı olur. Sosyal-yapısal bakış açısının temelini, gücün amirler ve astlar arasında paylaşılması oluşturmaktadır. Böylece örgüt yapısı içinde astlar kendilerine fırsat, bilgi, destek ve kaynak verildiğinde güçlendirilebileceklerdir. Bu açıdan bakıldığında güçlendirme uygulamaları çerçevesinde işletmeler personel ile güç, bilgi ve ödül paylaşımı açısından örgütsel politikaları, prosedürleri, uygulamaları ve yapılarını değiştirebilirler. Psikolojik açıdan güçlendirme ise; yönetsel uygulamalardan çok personelin işini nasıl algıladığı konusu üzerinde durmaktadır. Psikolojik güçlendirme, çalışanların örgütteki rollerine ilişkin kişisel algılarını içermektedir (Spreitzer, 2007).

Güçlendirme, çalışanlara “güç” vermeyi anlatmaktadır. Bir bakıma güçlendirme, başlıca güç türleri olarak bilinen pozisyon, uzmanlık, kaynak ve karizmatik güç bakımından çalışanları kuvvetli hale getirmeyi ifade etmektedir. Bu açıdan ele alındığında güçlendirme; çalışana karar verme hakkı verilerek, bireyin mevki gücünü arttırarak, eğitim ve geliştirmeyle uzmanlaşmayı sürekli hale getirerek, bilgi paylaşımını sağlayıp, bu bağlamda ilgili

kaynaklara ulaşabilme ve kullanabilme imkanlarını vererek gerçekleştirilebilecektir (Koçel, 2005).

Psikolojik güçlendirme; anlam, yetenek, seçim ve etki olarak dört boyutta incelenmektedir (Speitzer, 1995).

Anlam: İşin çalışan için ne anlam ifade ettiğini gösterir. Kişinin inanç, değer ve davranışlarının yapılan işin gereğiyle uyumunu göstermektedir.

Yetkinlik: Yetkinlik, bireyin işle ilgili yetkin olma durumudur.

Otonomi: Bireyin yaptığı faaliyetlerle ilgili olarak, başlatabilme, sürdürebilme ve düzeltebilmeyle alakalı durumlarda inisiyatif kullanabilmesidir.

Etki : Bireyin yaptığı işin strateji, yöntem ya da sonuçlarıyla alakalı etkileme yetkisini kullanma derecesidir.

Günümüzde yönetim kademesinde bulunanlar, çalışanları güçlendirmek için farklı yollar aramaktadırlar. Çalışanlar güçlü olduklarını fark ettiklerinde daha arzulu çalışmakta ve işlerinde daha başarılı olmaktadır (Akçakaya, 2010).

3. METODOLOJİ VE ARAŞTIRMA

Sağlık sektörü çalışanlarının personel güçlendirme algılarının ölçülmesi amacıyla araştırmada, Ankara'da sağlık sektöründe faaliyet gösteren özel bir üniversite hastanesinde çalışan orta ve üst kademe yöneticiler, alan araştırması yöntemiyle incelenmiştir. Araştırmanın temel amacından yola çıkılarak yürütülen alan araştırmasında veriler, anket tekniği kullanılarak toplanmıştır.

Hazırlanan anket formu, iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, çalışanların demografik niteliklerinin belirlenmesine yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise; çalışanların personel güçlendirme algılarının ölçülmesi amacıyla Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen psikolojik personel güçlendirme ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeğin tercih edilmesinin nedeni; Sigler ve Pearson tarafından 2000 yılında tekstil işçileri üzerinde ve ayrıca ABD'nin en büyük 500 firmasındaki çalışanlar üzerinde çok fazla uygulanmış olmasıdır (Çöl, 2008). Personel güçlendirme algısı, dört boyutta (Anlam, Yetenek, Yetkinlik ve Etki) incelendiğinden her bir boyut için üç soru sorulmuş, toplam on iki soru ile değerlendirilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini belirleyen Cronbach's alpha katsayısı 0,91 olarak verilmiştir. Yapılan çalışmalarda Cronbach's alpha katsayısının 0,70 ve üzeri olması durumunda ölçeğin güvenilirliğinin iyi olduğu ifade edilmektedir.

Çalışmanın amacı doğrultusunda yapılan araştırmaya 103 çalışan katılmıştır. Anket formlarının incelenmesi sonucu, 3 anket formu eksik bilgi içermesi nedeniyle araştırma dışı bırakılmış ve araştırma 100 çalışan üzerinden yapılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler, SPSS 15.0 yazılımı kullanılarak değerlendirilmiştir.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE DEĞERLENDİRİLMESİ

4.1. Demografik Bulgular

Araştırma kapsamında elde edilen demografik bulgulara göre; çalışanların %70'i orta kademe, %30'u ise üst kademe yöneticidir. Cinsiyetlerine göre incelendiğinde çalışanların %55'inin erkek, %45' inin ise kadın olduğu tespit edilmiştir. Yaş dağılımı incelendiğinde ise çoğunluğun 26 ve 35 yaşları arasında olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına bakıldığında; %85' inin lisans mezunu, %10'unun yüksek lisans mezunu ve % 5 inin doktora derecesinin olduğu görülmektedir.

Faktör Analizi

Personel güçlendirme ölçeği, güçlendirme algısını dört boyutta, (Anlam, Yetenek, Yetkinlik ve Etki) toplam 12 ifadeyle değerlendirmektedir.

Tablo 1: Faktör Analizi

SORULAR	ANLAM VE YETENEK	YETKİNLİK	ETKİ
SOR1	,821		
SOR2	,815		
SOR3	,850		
SOR4	,819		
SOR5	,801		
SOR6	,690		
SOR7		,810	
SOR8		,830	
SOR9		,701	
SOR10			,710
SOR11			,870

Söz konusu boyutların yapılan çalışmada nasıl ortaya çıkacağını belirlemek için faktör analizi yapılmıştır. Faktör Analizi sonucunda dört olan faktör sayısı, üç olarak bulunmuştur. Anlam ve yetenek tek boyut olarak bulunmuştur.

Güvenilirlik Analizleri

Güvenilirlik değeri, ölçülen bir aracın tekrar edilen ölçümlerde aynı sonucu verme derecesini göstermektedir. Ölçülmek istenen özellikte, ölçümleri etkileyen bütün özellikler değişmiyor ve tekrarlanan ölçümlerde hep aynı değerde ölçümler veriyorsa, ölçeğin güvenilirliği tamdır.

Bu çalışmada da ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach α değerine bakılmıştır. Cronbach α değerinin 0 ile 1 arasında değer alması gerekmektedir ve çıkan değer 1'e yaklaştıkça güvenilirlik düzeyi yükselmektedir. Güçlendirme algısının ölçülmesine yönelik yapılan güvenilirlik analizinde bu değer , 0,882 olarak çıkmıştır. Faktör analizinde faktörlere bağlı olarak çıkan sonuçlarda ise Anlam ve yetenek boyutu 0,850; Yetkinlik boyutu 0,810 ve Etki boyutu 0,865 olarak bulunmuştur.

Araştırmanın Sınırlılığı

Araştırmanın en önemli kısıtlarından biri araştırma verilerinin anket yoluyla elde edilmesidir. Katılımcıların soruları doğru olarak cevapladıkları kabul edilmektedir.

Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırmanın temel amacından yola çıkılarak yürütülen çalışma kapsamında bir takım hipotezler geliştirilmiştir. Geliştirilen araştırma hipotezleri şöyledir:

- Sağlık kurumu yöneticilerinin orta ve üst düzey grupları arasında personel güçlendirme algısı ve alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık vardır.
- Cinsiyetler arasında personel güçlendirme algısı ve alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık vardır.
- Yaş grupları arasında genel personel güçlendirme algısı açısından anlamlı bir farklılık vardır.
- Personel güçlendirme algısı, sağlık sektörü çalışanlarının eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.
- Personel güçlendirme algısı ve alt boyutları, çalışanların sektördeki çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

Araştırma kapsamındaki hipotezlerin test edilmesinde t-testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Eğitim durumu, çalışma süresi, yaş ile güçlendirmenin alt boyutları ve genel personel güçlendirme arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Personel güçlendirmenin yönetim kademesinde t-testiyle güçlendirmenin anlam ve yetenek boyutu, etki boyutu ve genel olarak personel güçlendirme algısının orta ve üst kademe yöneticilere göre anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığına bakılmıştır.

Tablo 2: Çalışılan Konuma Göre t-testi Sonuçları

	F	Sig.	T	df	Sig.	Mean d.	Std.Er.	% 95 Conf. In.	
							Diff.	of the Dif.	
ANLAM VE YETENEK	5,312	,006	1,879	280	,018	,2120	,07320	,03864	,03475
			1,910	235,430	.006	,2120	,07105	,05030	,032410
YETKİNLİK	,002	,850	1,310	280	,188	,1550	,10741	,05070	,35230
ETKİ	1,502	,100	1,315	180,550	,188	,1550	,10615	,05071	,35235
			2,455	280	,000	,3257	,11220	,20650	,64550
			2,950	225,15	,000	,2257	,10505	,21715	,64750

PERSONEL GÜÇLENDİRME	1,434	,115	2,350	280	,002	,2450	,06530	,10850	,33540
			2,215	220.140	,002	,2450	,6310	,11175	,31675

Üst kademedeki bulunan yöneticilerin anlam ve yetenek ve etki boyutu ile genel personel güçlendirme algısının orta kademedeki yöneticilerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yetkinlik boyutu incelendiğinde anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Cinsiyetin personel güçlendirme açısından bir farklılık yaratıp yaratmadığını anlamak amacıyla bağımsız t – testi yapılmıştır. Bağımsız t-testi sonuçlarına göre cinsiyet güçlendirme algısı bakımından anlam ve yetenek boyutu, etki boyutu ve genel olarak personel güçlendirme algısında bir fark oluşturmamaktadır.

Tablo 3: Yaş Grupları Arasındaki Farklılığın Analizi

DEP. VAR.	I-YAŞ	J-YAŞ	MEAN DIF. I-J	STD. ERROR	SIG.	95% CONF.INT.	
						LOW.	UPPER
ETKİ	26-30	20-25	,6559*	,16710	,001	,1608	1,1402
	31-35	31-35	,1439	,13020	,710	-,2302	,5204
		36-40	-,0430	,15550	,890	-,5040	,3990
		41ve üz	-,0320	,15590	,892	-,4992	,4204
	31-35	20-25	,51436*	,18440	,040	,0056	1,0190
		26-30	-,1330	,13090	,810	-,5210	,2302
		36-40	-,1980	,16310	,762	-,6530	,2650
		41ve üz	-,1920	,16430	,820	-,6420	,2890
	36-40	20-25	,7039*	,20302	,005	,1490	1,2650
		26-30	,0540	,16350	,886	-,3990	,5041
		31-35	,1889	,16700	,667	-,2810	,6510
		41veüz	,0159	,19234	1.000	-,5180	,5520
	41veüz	20-25	,6890*	,20510	,006	,1310	1,2330
		26-30	,0352	,15580	,897	-,4012	,4890
	31-35	,1819	,16987	,799	-,2890	,6510	
	36-40	-,0159	,19480	1.000	,5422	,6190	

Değişik yaş gruplarında güçlendirme algısına yönelik yapılan analizde genel personel güçlendirme algısıyla yaş arasında anlamlı bir ilişki olmadığı anlaşılmıştır. Ancak personel güçlendirmenin etki boyutunun yaş gruplarında farklı algılandığı görülmektedir. 36-40 yaş grubunda çalışanların yaptıkları iş bakımından diğer yaş gruplarına göre daha etkili hissettikleri tespit edilmiştir. Etki boyutu açısından hangi yaş grupları arasında fark olduğunu ve bu farklılıkları test etmek amacıyla tukey testi yapılmıştır. Üst ve orta kademedeki yöneticilerin eğitimleri ve çalışma sürelerinin hem alt boyutlar hem de genel personel güçlendirme algıları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

5. SONUÇ

Asil vekil ilişkisinde yönetim hakkının devredilmesi, ekonomik sonuçlar dışında farklı sosyal sonuçlar meydana getirmektedir. Bu sonuçlar arasında, modern işletmecilik çalışmalarıyla örgütsel ilişkilerle alakalı öne çıkan süreçler önem arz etmektedir. Örgüt yapılarında, kontrol ve iletişim ile ilgili hakların yönetsel devrinde, bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşılması amacıyla mülkiyet sahibi-yönetici ilişkisine ihtiyaç vardır. Bu tarz ilişkilerde bazı yetki sorunları ortaya çıkabilmektedir. Bu sorunları ortadan kaldırmayı hedefleyen çalışmalarda yönetici davranışının yönlendirilmesi önem kazanmıştır. Çünkü, örgütlerin performansı çerçevesinde, yönetici-mülkiyet sahibi motivasyonunun birlikte sağlanması gerekmektedir (Akin, 2004). Bu amaçla personel güçlendirme çalışmalarının arttırılması asil vekil ilişkilerinde olumlu sonuçlar alınmasını sağlayabilir. Bu kapsamda yetki devrinin önemi de ortaya çıkmaktadır.

Yetki devrinde, işveren ya da sahip, gerek duyulduğu zamanlarda yönetici olarak çalışan kişiye yetki devredebilmektedir. Oysa, güçlendirmede işin yürütülmesi esnasında yetki verdiği vekilin bilgi ve yeteneklerini tam olarak kullanmak için yetkili kılmaktadır. Yetkilendirme kavramında emir-komuta ve komuta alanı öne çıkarken, güçlendirmede rehberlik-kılavuzluk öne çıkmaktadır. Personel Güçlendirme uygulamalarıyla çalışanlar ve örgütler oldukça önemli kazançlar elde etmektedirler. Personel güçlendirme algıları ile ilgili özel bir hastanede yönetici olarak çalışan personele uygulanan anket sonucunda demografik faktörlere göre aralarında farklılık olup olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan faktör analizi ile ankette dört boyutta incelenmiş, anlam ve yetenek boyutu tek boyut olarak belirlenmiştir. Çalışan personelin bu sonuca göre; yeteneklerini ortaya çıkarabildiği işlerde daha başarılı olacağı sonucuna ulaşmıştır. Yapılan analizlerden çıkan sonuçlara göre: üst kademedeki yöneticilerin güçlendirme algısı orta kademedeki yöneticilerden daha yüksektir. Bir başka ilişkide güçlendirme algısının yaş ilerledikçe arttığı görülmüştür. Yaş ile güçlendirmenin etki boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Çalışanın yaşının artmasıyla etki gücünün de arttığı görülmüştür. Diğer değişkenler arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır.

KAYNAKÇA

- Akçakaya, M. (2010). Örgütlerde Uygulanan Personel Güçlendirme Yöntemleri: Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme, Karadeniz Araştırmaları Dergisi, Bahar 2010, 25, : 145-174.
- Akın, A. (2004). Mülkiyet Sahipliğinden Kaynaklanan Yönetim Hakkının Devri Açısından Post-Modern Yönetimsel Kontrol Yaklaşımları Ve Stratejileri. Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 127-148.
- Alchian, A.A., Demsetz, H. (2008). Production, Information Costs and Economic Organization. The American Economic Review .62, 777-795.
- Jay B. B., Hesterly W.(1997). Organizational Economics: Understanding The Relationship Between Organizations and Economic Analysis. Handbook of Organization Studies London: Stewart, R. 20.
- Berle, Means, G. C. (1991). The Modern Corporation and Private Property, With a New Introduction by Murray Weidenbaum and Mark Jensen, New Jersey, 47-66.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri Doğu Üniversitesi Dergisi, 9 (1), 35-46.
- Çöl, G. (2004). Personel Güçlendirme Kavramının Benzer Yönetim Kavramları ile Karşılaştırılması. İş Güç Dergisi, 2, 7-8.
- Çuhadar, T. (2005). Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 25.
- Dalay, İ., Coskun, R. , Altunısık , R. (2002), Stratejik Boyutuyla Modern Yönetim Yaklaşımları, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Demsetz ,H., Lehn, K.(1985). The Structure of Corporate Ownership: Causes and Consequences. The Journal of Political Economy, 1.93,58.
- Donaldson, T. , Preston, L. E. (1995). The Stakeholder Theory Of The Corporation: Concepts, Evidence, and Implications. The Academy Of Management Rewiev, No: 1, 228.
- Donaldson, L., Davis, J. H. (1991). Stewardship Theory or Agency Theory: CEO Governance and Shareholder Returns. Australian Journal of Management, 16, Issue 1, 50.
- Erstad, M. (1997). Empowerment and organizational change. International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol.9, 325-333.
- Fama, E.F., Jensen, M.C. (1983). Agency Problems and Residual Claims. Journal of Law and Economics, 26, 328.
- Heath, J., Norman W.,(2004). Stakeholder Theory, Corporate Governance and Public Management, What Can The History Of State-run Enterprises Teach Us In The Post-Enron Era?, 178-196.
- Jensen, M., Meckling, C., William H.(1976). The Theory of The Firm: Managerial Behaviour, Agency Costs and Ownership Structure, Journal of Financial Economics (JFE), Vol.3, 305-360.
- Jensen, M. J., Murphy, K. C. (1990). Performance Pay and Top Management Incentives. The Journal of Political Economy, 98, 225-264.
- Karahan, A.,Yılmaz, H. (2010). Örgütsel Öğrenme, Personel Güçlendirme ve Takım Performansı Arasındaki İlişkilerin Analiz Edilmesi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24.
- Kahveci, C. (2008). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı İç Denetimin Vekalet Teorisindeki Yeri Ve Önemi Bir Bankada Yapılan Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Koçel, T. (2005). İşletme Yöneticiliği Yönetim ve Organizasyon Organizasyonlarda Davranış Kalsik- Modern- Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar, 10. Bası, Arıkan Basım Yayın Dağıtım Ltd. Şti., İstanbul.
- Çuhadar, T. (2005). Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 25.

Schoorman, D., Donaldson, L., Davis, J. (1997). Towards Stewardship Theory. The Academy Of Management Review, 22, 21.

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, And Validation. Academy of Management Journal, 38, 1442-1465.

Spreitzer, G.M. (2007). Taking Stock: A Review of More Than Twenty Years of Research On Empowerment At Work. In C. Cooper, J. Barling, ed., Handbook of Organizational Behavior, Sage Publications."

Şahin, N. (2007). Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir.

Şen, A. (2006). Asimetrik Bilgi- Finansal Kriz İlişkisi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14, 9-10.

Ülgen, H. Mirze S. K. (2006). İşletmelerde Stratejik Yönetim, İstanbul, 3. baskı, Literatür Yayınları, İstanbul, 427.



THE ROLE OF UNIVERSITIES IN LOCAL ECONOMIC DEVELOPMENT: A CASE OF TRAZ REGION IN TURKEY¹

Haktan SEVINC¹

¹Agri Ibrahim CeCen University. hsevinc@agri.edu.tr

Keywords

Development, Regional Development, University, TRAZ Region

ABSTRACT

The higher education institutions, as important social institutions for their regions, are of important role for especially national economy and local development. In this study, our objective is to reveal which effects the universities, which have shown significant qualitative improvement especially after 2005 in Turkey, have shown in local development of their cities and regions. We will demonstrate the effects of universities in Ağrı, Kars, Iğdır, and Ardahan cities in TRAZ region of Statistical Region Unit Classification on socioeconomic variables. Moreover, by making comparisons among the cities, we will reveal which universities are more effective on local development.

JEL Classification

O10, O18, R11.

1. INTRODUCTION

Together with globalizing world, many countries have rapidly improved their economic growth and development through some of their geopolitical, capital, technologic or political superiorities, and then they have become superior to some of other countries. The significant development of certain countries has almost forced many growth and development theoreticians to develop new theories. But these economic growth and performances of the countries were not in same speed, same rate, and same time with others.

For this reason, new objectives of these rapidly growing countries are to develop new policies which can ensure the local and regional level development of relatively underdeveloped regions, and to ensure the economic growth and development of these regions. The most important one of these policies is to establish the local development based on internal dynamics of these regions.

The local economic development based on internal dynamics can be ensured by bringing some of industry-specific socioeconomic values of the country or region in the economy with the thought that they may have the potential more than national or regional averages.

¹An earlier version of this article has been presented in "Caucasus University Association International Social Sciences Congress of Ağrı, 23-27 September 2013.

Particularly through local development policies, relatively underdeveloped regions or cities can get out from the effects of vicious circle of poorness and underdevelopment level, which especially the economists such as Nurkse have emphasized, through their internal potentials.

Within this context, through SWOT analyses on various industries, many countries, where the regional developmental imbalances constitute important problems, have investigated which dynamics the regional development can be based on, and they have developed policies in harmony with these dynamics. But these policies implemented in many countries have either failed or had very low efficiencies. Similarly, the developmental differences between the regions or local developmental differences are important structural problems for Turkish economy. Even if various policies have been developed in the course of time, the desired objectives couldn't be achieved, and local and regional developmental differences have continued without decreasing. Moreover, the unwillingness about repeating those failed policies and the deficiency in time and tangible capital allocated to these policies have led the policymakers to different searches.

These researches have revealed that many local economic and social institutions must have significant roles in ensuring the local and regional development. Especially thanks to the increasing importance of information-based industry, the politicians have better-understood the importance of universities in local and regional development in private and public sectors (Chakrabarti and Lester, 2002).

Within this context, as important socioeconomic institutions which can be considered as bases of technology-based industrialization and can provide the qualified human capital for local development, the universities are of great importance in local economic development as they can be accepted as drivers of local development in their regions (Chakrabarti and Rise, 2003;1). Because of this importance, many developed and developing countries have applied many implementations in order to reveal which tangible results can emerge from cooperation of universities and industries. The most interesting one among these implementations is the establishment of technoparks with leading role of the universities. Through the technoparks, it is aimed to develop industries involving advanced level of technology more easily. That is because the utilization of external scale economies by companies within a certain sector in both of product development and product creation activities and also the transfer of their experience to other companies will allow these industries to grow much more easily with much less costs.

2. LITERATURE REVIEW

Although politicians pay attention to role of universities in local and regional technology-based economic development, there is scarce number of studies on this topic in literature (Varga, 2003; 13). The main reason of that is the scarcity of regional data making the comparison possible. Despite that, there are studies theoretically investigating the role of American universities in local and regional economic development.

In study of Smith et al. (1987) on USA, they have revealed that the universities must also be involved in economic development plans in order for these plans to succeed.

Walshok (1997) has revealed that the research universities that are very prevalent especially in USA play very important role in regional economic development together with technology transfer programs, technoparks, and other policy implementations.

Chakrabarti and Lester (2002) and Chakrabarti and Rise (2003), in their studies, have comparatively examined the USA and Finland in order to determine the role of universities in local and regional development. As a result, they have revealed that, despite that many public and private American corporations are enthusiastic about relationships with universities, Finland utilized the universities better in regional economic development, and that universities have play active role in regional planning in Finland.

Goldstein and Drucker (2006), in their study, have determined that information-oriented university activities in USA had positive effects on economic development in their regions by creating concentration economies especially in regions that are not excessively large.

Investigating the role of universities in economic development and innovation, Power and Malmberg (2008) have determined that universities that are in good positions in worldwide level play active role in regional economic development.

Moreover, Sohn and Kenney (2007) and Kim (2008), in their studies Korean economy, have revealed that the universities don't have such positive contributions on innovative systems and aggregation as much as they are assumed to have. As the reason of that, they asserted the conservative cultural structure of Korea, the lack of relationship between universities and regions, and central character of economic structure.

But there is more limited number of studies investigating the role of universities in local development in Turkish economy.

The study of Atik (1999) theoretically represents the advantages provided by universities for local and regional economic development. But, when it comes to specific point, it has been concluded that some of contributions of Erciyes University to Kayseri city had positive effects on local development of the city.

Çetin (2007) has identified the entrepreneur universities rather than classic research universities, and emphasized the role of entrepreneur universities in regional development. Accordingly, he demonstrated through the university examples from USA and Europe that the entrepreneur universities were more successful in socioeconomic development than classic research universities.

Şen (2011) has examined the effects of universities on local income and employment through the case of İzmir Ekonomi University. He structured his study as two dimensional as direct and indirect effects. The findings have proved that universities are an important economic power in local income and employment improvement through the multiplier effect.

Çatalbaş (2007), in his study, has revealed that universities have more contributions to local economic development in locations where the infrastructural and superstructural requirements for universities' effects on local economic development to be more efficient are completed and in locations where the internal and external scale economies are suitable for aggregation. Moreover, he has emphasized that the universities must be generalized in order to ensure the local and regional economic development.

Within this context, the objective of this study is to reveal to what extent the Ağrı İbrahim Çeçen University, Kafkas University, Iğdır University and Ardahan University in TRA2 region of Statistical Region Units Classification do contribute to local development in the cities where they are located. For this purpose, we will comparatively analyze some of the social and economic variables' values before and after the establishment of universities. The study consists of 3 sections. First section is the section where the introduction and literature summary of the study are presented. In second section, the contribution of universities in local development will be explained, and the effects of universities in TRA2 region on region's economic development will be discussed. In third and final section, the discussion of the study will be presented. Since this study is a comparative one, we believe that it will have significant contribution to the literature.

3. RELATIONSHIP OF LOCAL ECONOMIC DEVELOPMENT TO UNIVERSITY

From past to present, the main objective of the all of the states has been to increase the economic and social welfare level of their citizens. But, more severely, especially in underdeveloped and developing countries, the socioeconomic welfare levels of all the citizens couldn't be same due to both of historical and socioeconomic reasons. For this reason, the states have made effort in order to improve the life standards of their citizens having lower welfare levels. Within this context, from local-level potentials of the countries, the policies applied in order to relatively underdeveloped regions or territories are named local development policies.

Named LED Approach in international literature, the Local Economic Development Approach is, according to International Labor Organization (ILO), the development process using local sources and competitive advantages, supporting collaborations and partnerships between public and private sector components, allowing the commonly creation and implementation of a general development strategy, and having important objectives such as creating the appropriate employment opportunities and supporting the economic activities (Van Boekel and Van Logtestijn, 2004; 6).

With local economic development approach, the regions and territories have transformed into active and participant units having their own identities, historical and cultural values, and making effort in order to survive in globalizing world by getting free of more passive role of traditional development economics based on modern, intelligent, and technologic information (Çakmak and Erden, 2005; 126).

Within this context, we can demonstrate the policy, tool, and implementers developed by van Boekel and van Logtestijn (2004) for local economic development approach:

Table 1: Local Economic Development Approach

	LED Policies	LED Tools	LED Implementers
LED Approach	Finance	Credit Programs, Guarantee Funds, Circulating Capital, Joint Ventures, Special Credits for Women and Children	Private and Development Banks, Micro-Finance Institutions
	Business Development Services	Market Research, Consultancy, Data Bank, Exportation Incentives, Aggregation	Local Governments, Private Sector, Chambers and Organized Markets, Research Institutes, Universities
	Education/Training	Management Courses, Business Travels, Special Courses for Women and Rejected People	Research Institutes, Private-Public Schools, Chambers and Organized Markets, Universities
	Infrastructure Investments and Planning	Local Development Plans, Environmental Plans	Local Governments, Multinational Companies, Research Institutes, and Universities
	Appealing Investments	Regional Marketing	Local Governments, Private Companies, Chambers and Organized Markets
	Networking	Establishing Relationships with Development Agencies, Multinational Companies, International Investors, Organizations, and Central Government	Local Governments, Chambers and Organized Markets, Local and Regional Development Agencies
	Geographical and Functional Coordination of Local Sources	Managing the Regional Investments, Aggregation Strategies, and Development Activities	Local Governments, Chambers and Organized Markets, Local and Regional Development Agencies

Being the most important implementers of policy implementations of local development policies such as education, business development services, and infrastructure and employment, the universities are very important socioeconomic institutions of the society having increasing popularity in local economic development activities. Moreover, as social institutions of local economy, the universities affect the economy of their city through their academic and administrative staff, students, and public entity, and they are also constantly in interaction with social, cultural, political, scientific, and physical environment (Çatalbaş, 2007; 93).

Within this context, in a report of OECD, it has been demonstrated that the countries continuously investing mainly to higher education constantly gained economic and social advantages. For example; it is accepted that every 1 dollar spent in OECD countries in order to achieve higher qualifications brings important return through the way of economic growth. This investment provides benefit not only for ones benefiting from higher education opportunities but also for the entire society. It has been demonstrated that the countries that can give its citizens 1 additional year for education can increase the productivity in time, and also increase their economic outputs by 3-6% (Asia Development Bank, 2008; 43).

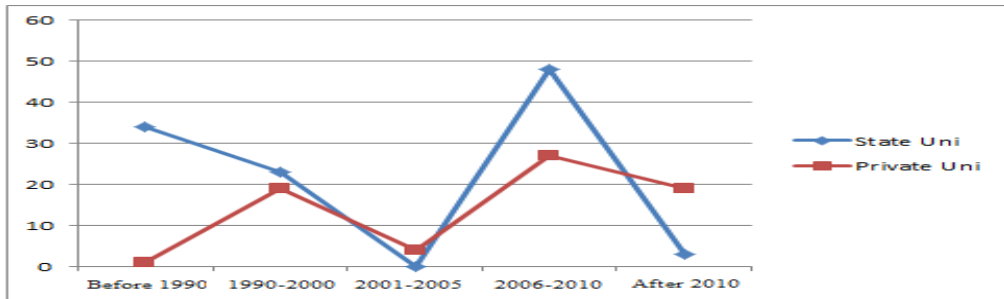
Moreover, the contributions of the universities to their regions have been demonstrated to be as follows;

- Economical aspect; effects on employment through university-industry cooperation, patents developed by universities, and regional income and labor force mobility.
- Social and physical infrastructure aspects; information and technology transfer for R&D activities and scientific studies, and improvement in construction, health, communication, and transportation services.
- Improvement in quality of life; increasing number of sociocultural activities.
- Improvement in demographic structure; more qualified labor force supply by training the local human capital, change in rate of participation into education, change in death and birth rates, and decrease in immigration (Yıldız and Talih, 2011; 273).

The Regional Development efforts in Turkey decreasing the regional imbalances have been carried out through various policy implementations since the establishment of Republic. Atatürk has targeted the implementation of 1st and 2nd 5-year Industrial Development Plans in order to elevate the East to the level of West. In parallel with 1st 5-year Industrial Development Plan, public investments have been distributed throughout the country, but the implementation of 2nd 5-year Industrial Development Plan cannot be executed due to the start of World War II. But Atatürk has emphasized that the development of the country can be ensured via the education, and has also instructed by considering the country as a trivet in 1937 that universities will be established in Aegean-Marmara region, Central Anatolian region, and Eastern Anatolia region (he particularly wanted the university in Eastern Anatolia to be established in city of Van) (Gündüz, 2013; 65).

Since they are important providers of qualified human capital and they also provide important externalities in eliminating the regional imbalances in their regions, the universities are important actors in local development. Within this context, the rapid increase in number of universities especially after 2005, through establishing universities in every city, indicates that universities will contribute more to local development in Turkey. Hence, the higher education institutions have been generalized in the way covering all the cities throughout the country. This rapid increase is obviously seen in Graphic 1.

Graphic 1: Newly Established Universities in Turkey over Years

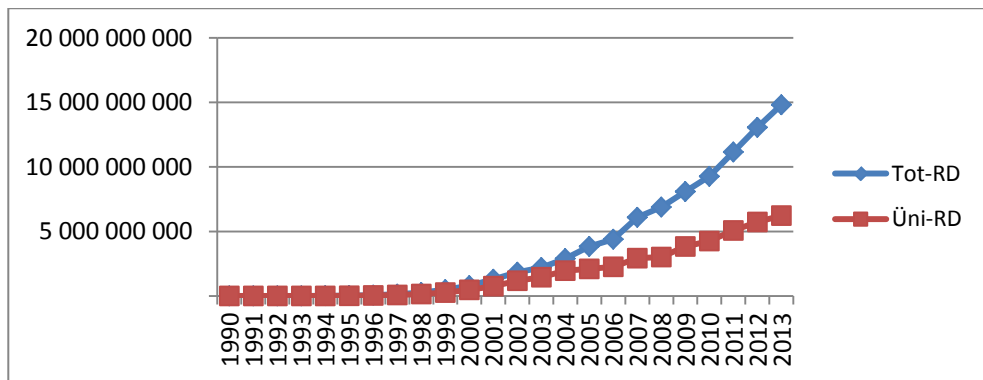


Source: Higher Education Institution (www.yok.gov.tr)

After better recognition of the role of universities in local economic development, the generalization of the universities has become the most important local economic development tool of the policymakers. Then, they have been qualitatively improved, and allowed to play more active roles in regional development strategies.

Moreover, the adoption and implementation of policies based on internal dynamics in regional development policies have influenced the R&D activities of the universities, and significant changes have occurred in universities' contribution to R&D expenditures especially after the year 2000. As it can be seen in Graphic 2, the portion of universities in total R&D expenditures has shown rapid increase after 2000. That is to say, the university R&D expenditures that have been 500 million TL in year 2000 has increased to 6 billion TL in year 2013.

Graphic 2: R&D Expenditures in Turkey and Portion of Universities



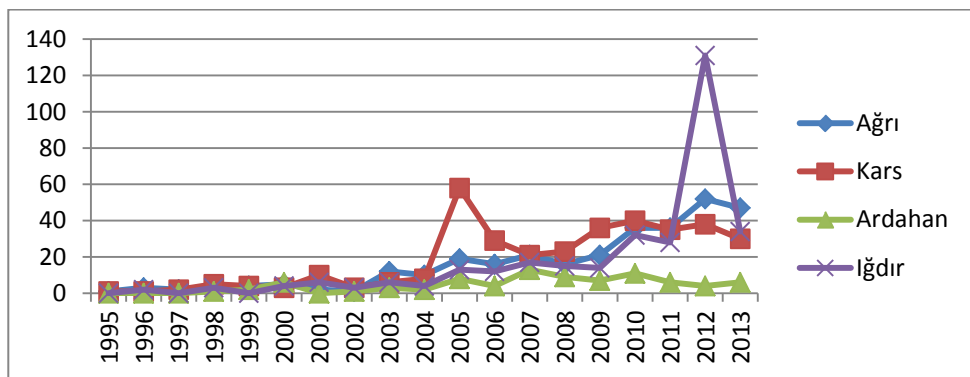
Source: Turkish Statistics Institution (www.tuik.gov.tr)

As a result of these advances, as important technology development centers in their regions, universities have become important innovation centers in regions where they are located. Moreover, through their affiliated advanced technology centers such as technoparks, the universities also support the creation of external scale economies in their industrial branches by allowing the companies in their branch to utilize these technological developments.

4. REVIEW OF SELECTED CASES

Since their establishments, 4 universities in TRA2 region have been contributing to the technological advancement of their regions. The most important indicators of this contributions are the innovation indicators such as patents and brands established by the universities. But it is very hard to obtain the data about the number of patent or commercial brand applications of universities in Turkey. For this reason, even if it is indirect, the contributions of universities to technological innovation level can be made meaningful by considering the number of patent, commercial brand and utility model registration applications of the universities. For this purpose, in Graphic 3, the numbers of patent and commercial brand applications of the universities in TRA2 region between 1995 and 2013 are demonstrated. As it can be seen in graphic, through the establishment of universities, there occurred a significant increase in number of commercial brand and patent applications that are considered as important indicators of technology levels of the cities, especially after the year 2007. But, no university from TRA2 region could enter into the list of “Entrepreneur and Innovative University Index” that has been annually published since 2011 in order to measure the technological innovation and entrepreneurship levels of the universities, and where the 50 most innovative and entrepreneur universities are listed.

Graphic 3: Cities’ Patent, Commercial Brand and Utility Model Applications



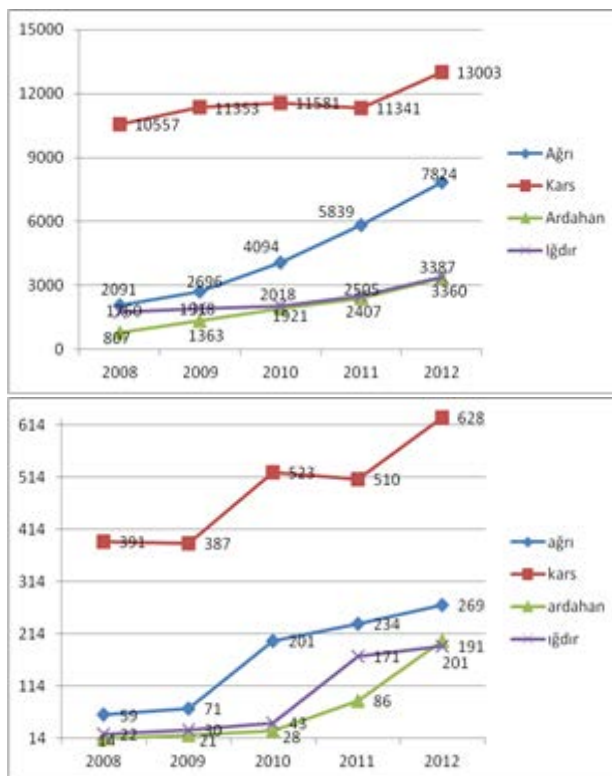
Source: Turkish Patent Institute (www.tpe.gov.tr)

One of the most important contributions of the universities to local economic development, as emphasized above, is the creation of more qualified labor force by training the human capital. Within this context, the students having education in universities are very important for both of private sector (particularly for industries based on technology) and public sector. Better qualification of this labor class provide significant contribution to higher efficiency and productivity in public sector and to decreased costs of personnel training and higher incomes in private sector. Moreover, the purchasing power of these students also gives acceleration to local economic development of the cities where the universities are located. This acceleration also, as emphasized in Keynesian Multiplier-Acceleration Mechanism, creates an additional value-added, and

reveals to what extent this acceleration affects and is affected by the investments. This effect is then presented in Graphic 5.

Within this context, the Graphic 4 presents the total numbers of students and academic staff in universities of 4 cities in TRA2 region between 2008 and 2012. As it can be seen in graphic, the highest number of students is in Kafkas University. The lowest number of student belongs to Ardahan University. The most interesting characteristic of the graphic is the continuous increase in numbers of students in all the universities (except Kafkas University in educational year 2011). The most attention-grabbing one among these increases is the increase in number of students of Ağrı İbrahim Çeçen University and Ardahan University. This increase is at the level of approximately 400%. Another attention-grabbing characteristic is that the rate of increase in number of students of Kafkas University established in 1992 is relatively lower than that of other universities. The reason of this relatively decreasing increase is that both of Ardahan University and Iğdır University have been established by breaking apart from Kafkas University. Given the number of academic staff of these universities, it is seen that this continuous increase keeps existing.

Graphic 4: Number of Higher Education Students and Instructors by Cities

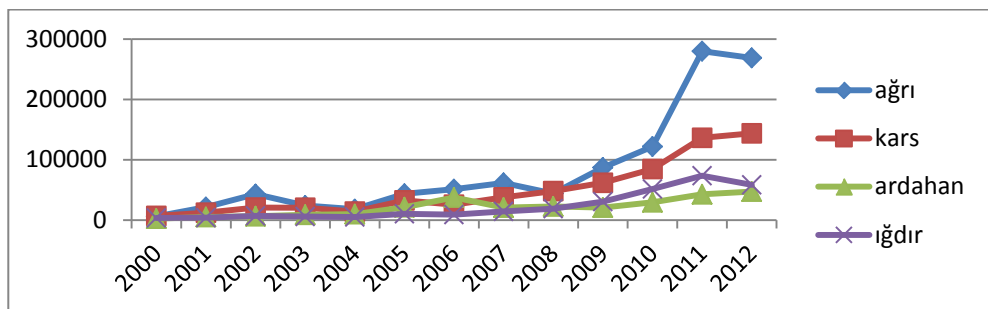


Source: Turkish Statistics Institution (www.tuik.gov.tr)

The public investments that are the very important tools of local and regional economic development and allocation of these investments to underdeveloped regions have increased through the establishment of universities, and also become more rational. That's because the public politicians, who are responsible for realizing the investments, aim to allow the universities to contribute the process by considering their intellectual capitals and their advantage of being located in region. Especially for supporting the university-industry collaboration, the public investments have been allocated to supporting certain industries, and intense investments have been made in domains directly related with these industries.

As stated above, the mentioned universities provide significant contributions to economic development levels of their cities through the income and employment increases. Moreover, higher amounts of public expenditures have started to be made through the establishment of universities in these cities and, as stated in Keynesian Multiplier-Accelerator Mechanism, these expenditures have led to increase in investments, and increased investments have led to increase in expenditures by triggering the expenditures. As it can be seen in Graphic 5, the public investment amounts have shown continuous increase by years. An attention-grabbing point in graphic is that the continuous increases in public investments in Ağrı and Kars cities especially after 2007, when the university has been established, are much higher than increases in other cities.

Graphic 5: Distribution of Public Investments among Cities



Source: State Planning Organization (www2.dpt.gov.tr)

5. CONCLUSION

In this study, the role of universities in local economic development has been examined on the basis of TRA2 region universities. Being important sociocultural institutions in their regions, the universities create technologic innovation, employment, university-industry collaboration, and various sociocultural activities, and also encourage the local and regional economic development. Moreover, as local actors, they play active role in regional policies and planning by conveying the region-specific potentials, superiorities and weaknesses to policymakers.

Within this context, the mentioned TRA2 region universities' character of being newly established leads to limited contribution to local economy and limited determination about these contributions. For this reason, it is very hard to make analyses based on some econometric models mentioned in literature.

And in general, it is clear that these universities have significant contributions on local economic development of their cities, especially on local income and employment increases. Moreover, they create positive externalities for certain industries and companies by creating aggregation economies in region, and also provide important advantages in increasing the competitiveness of their cities or regions. In addition, these universities, by providing positive contributions to improvement of infrastructure and superstructure investments in their cities, play important roles in order for their cities to become important economic powers.

REFERENCES

- Asia Development Bank, (2008). *Education and Skills: Strategies for Accelerated Development in Asia and Pacific*, Asian Development Bank.
- Atik, H. (1999), Üniversitelerin Yerel Ekonomiye Katkıları: Teori ve Erciyes Üniversitesi Üzerinde Bir Uygulama, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, No.15, p.99-111.
- Boekel, G.V., Logtestijn, M.V., (2004), *Applying The Comprehensive LED Approach The Case of Mozambique*, Cooperative Branch International Labour Office.
- Chakrabarti, A.K., Lester, R.K, (2002), *Regional Economic Development: Comparative Case Studies in the US and Finland*, Proceedings IEEE Conference on Engineering Management Cambridge, UK.
- Chakrabarti, A.K., Rice, Mike (2003), *Changing Roles of Universities in Developing Entrepreneurial Regions: The case of Finland and the US*, Industrial Performance Center, Massachusetts Institute of Technology, IPC Working Paper Series.
- Çakmak, H.K., Erden, L. (2005), Yeni Sanayi Odakları Ve Sanayinin Yeni Mekan Arayışları: Denizli ve Gaziantep Örneği, C.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı 1, p.111-129.
- Çatalbaş, N. (2007), Üniversite-Yerel Ekonomi İlişkisinde Kutuplaşma Teorisi İyi Bir Model Olabilir mi?, Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi, Yerel Ekonomiler Özel Sayısı, p.90-101.
- Çetin, M. (2007), Bölgesel Kalkınma ve Girişimci Üniversiteler, Ege Akademik Bakış, 7(1), p.217-238.
- Goldstein, H., Drucker, J., (2006), The Economic Development Impacts of Universities on Regions: Do Size and Distance Matter?, Economic Development Quarterly, Vol. 20, No.1, p.22-43.
- Gündüz, A.Y. (2013), Türkiye’de Az gelişmiş Bölgelerin Kalkındırılmasında Bölgesel Kalkınma Ajansları ve TRB1 Bölgesi, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 27, Sayı: 2, p.63-78.
- Power, D., Malmberg, A., (2008), The Contribution Of Universities To Innovation And Economic Development: In What Sense A Regional Problem?, Cambridge Journal of Regions, Economy and Society, 1, p.233-245.
- Smith, T.R., Drabenstott, M., Gibson, L., (1987), The Role of Universities in Economic Development, Economic Review, November, p.3-21.
- Sohn, D.W., Kenney, M., (2007), Universities, Clusters, and Innovation Systems: The Case of Seoul, Korea, World Development Vol. 35, No.6, p.991-1004.
- Şen, A. (2011), Local Income and Employment Impact of Universities: The Case of Izmir University of Economics, Journal of Applied Economics and Business Research, JAEBR, No.1, p.25-42.
- Walshok, M.L., (1997), *Expanding Roles for Research Universities in Regional Economic Development*, New Directions For Higher Education, No.97, Jossey-Bass Publishers.
- Varga, Attila (2003), Agglomeration and the Role of Universities in Regional Economic Development, Knowledge Transfer, Small and Medium-Sized Enterprises and Regional Development inHungary, JATEPress, p.15-31.

Yıldız, E., Talih, D. (2011), Üniversitelerin Kalkınmadaki Rolü: Babaeski Meslek Yüksekokulu Örneği, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi (6:2), p.269-287.

Devlet Planlama Teşkilatı (www2.dpt.gov.tr)

Türk Patent Enstütüsü (www.tpe.gov.tr)

Türkiye İstatistik Kurumu (www.tuik.gov.tr)

Yükseköğretim Kurumu (www.yok.gov.tr)