

International Journal of
Entrepreneurship & Management
Inquiries

EMI
journal

Cilt (Volume)

4

Sayı (Number)

Özel Sayı I /Special Issue I

Yıl (Year)

2020

EMI
journal

International Journal of Entrepreneurship & Management Inquiries (EMI)

Cilt (Volume): 4 • Sayı (Number): Özel Sayı 1 • Yıl (Year): 2020

e-ISSN 2602-3970

Sahibi (Owner):

Prof. Dr. Himmet KARADAL

Baş Editör (Chief Editor)

Prof. Dr. Himmet KARADAL

Editörler (Editors):

Doç. Dr. Dababrata CHOWDHURY

Dr. Öğr. Üyesi Yahya Can DURA

Editör Yardımcısı (Managing Editor):

Öğr. Gör. Ethem MERDAN

Yayın Kurulu (Editorial Board):

Prof. Dr. Himmet KARADAL

Doç. Dr. Dababrata CHOWDHURY

Dr. Öğr. Üyesi Yahya Can DURA

Danışma Kurulu (Advisory Board):

Prof. Dr. Adnan ÇELİK
Prof. Dr. Emin CİVİ
Prof. Dr. Abdullah KIRAN
Prof. Dr. Agah Sinan ÜNSAR
Prof. Dr. Ahmet AY
Prof. Dr. Ahmet DİKEN
Prof. Dr. Alaybey KAROĞLU
Prof. Dr. Argun KARACABEY
Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK
Prof. Dr. Ayşe ŞAHİN
Prof. Dr. Azim ÖZTÜRK
Prof. Dr. Azize ERGENELİ
Prof. Dr. Bahadır AKIN
Prof. Dr. Bekir DENİZ
Prof. Dr. Bilçin TAK
Prof. Dr. Canan AY
Prof. Dr. Canan MADRAN
Prof. Dr. Celil ÇAKICI
Prof. Dr. Çağatay ÜNÜSAN
Prof. Dr. Çağlar ÖZEL
Prof. Dr. Çetin BEKTAŞ
Prof. Dr. Dursun BİNGÖL
Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ
Prof. Dr. Erdoğan EKİZ
Prof. Dr. Erşan SEVER
Prof. Dr. Esen GÜRBÜZ
Prof. Dr. Fatih Coşkun ERTAŞ
Prof. Dr. Ferit ÖLÇER
Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU
Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN
Prof. Dr. Güven MURAT
Prof. Dr. Haluk TANRIVERDİ
Prof. Dr. Hasan Kürşat GÜLEŞ
Prof. Dr. Hasan TUTAR
Prof. Dr. Hikmet KAVRUK
Prof. Dr. İhsan YÜKSEL
Prof. Dr. Jülide KESKEN
Prof. Dr. Mahmut ARSLAN
Prof. Dr. Mehmet KARAGÜL
Prof. Dr. Mehmet ÖZBİRECİKLİ
Prof. Dr. Mehmet ÖZMEN
Prof. Dr. Meltem ONAY
Prof. Dr. Mete YILDIZ

Selçuk Üniversitesi
University of New Brunswick, KANADA
Muş Alparslan Üniversitesi
Trakya Üniversitesi
Selçuk Üniversitesi
Necmettin Erbakan Üniversitesi
Gazi Üniversitesi
Altınbaş Üniversitesi
Atatürk Üniversitesi
Mersin Üniversitesi
İstanbul Üniversitesi
Hacettepe Üniversitesi
Necmettin Erbakan Üniversitesi
Ardahan Üniversitesi
Uludağ Üniversitesi
Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Dokuz Eylül Üniversitesi
Mersin Üniversitesi
Karatay Üniversitesi
Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi
Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Türk Hava Kurumu Üniversitesi
Balıkesir Üniversitesi
King Abdülaziz University
Aksaray Üniversitesi
Niğde Üniversitesi
Atatürk Üniversitesi
Mustafa Kemal Üniversitesi
Pamukkale Üniversitesi
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Ordu Üniversitesi
İstanbul Üniversitesi
Selçuk Üniversitesi
Sakarya Üniversitesi
Gazi Üniversitesi
Kırıkkale Üniversitesi
Ege Üniversitesi
Hacettepe Üniversitesi
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Mustafa Kemal Üniversitesi
Çukurova Üniversitesi
Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. Muammer TEKELİOĞLU
Prof. Dr. Muhittin ACAR
Prof. Dr. Murat KASIMOĞLU
Prof. Dr. Murat TÜRK
Prof. Dr. Mustafa İLKAN
Prof. Dr. Nazan GÜNAY
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ
Prof. Dr. Nüket SARAÇEL
Prof. Dr. Orhan ÇOBAN
Prof. Dr. Ramazan ERDEM
Prof. Dr. Recai COŞKUN
Prof. Dr. Remzi ALTUNIŞIK
Prof. Dr. Reyhan Ayşen WOLFF
Prof. Dr. Rifat IRAZ
Prof. Dr. Said KINGIR
Prof. Dr. Sezer AKARCALI
Prof. Dr. Süreyya YILDIRIM
Prof. Dr. Şenol KANTARCI
Prof. Dr. Şükrü ÖZEN
Prof. Dr. Tamer MÜFTÜOĞLU
Prof. Dr. Yıldırım Beyazıt ÖNAL
Doç. Dr. Abdulgani ARIKAN
Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN
Doç. Dr. Adem BALTACI
Doç. Dr. Adnan KALKAN
Doç. Dr. Ayşe GÜNSEL
Doç. Dr. Bahattin KARADEMİR
Doç. Dr. Berrin FİLİZÖZ
Doç. Dr. Duygu KIZILDAĞ
Doç. Dr. Ebru AYKAN
Doç. Dr. Ebru ERDOST ÇOLAK
Doç. Dr. Ebru GÜNEREN
Doç. Dr. Efe EFEOĞLU
Doç. Dr. Figen AKÇA
Doç. Dr. Gözde İNAL KIZILTEPE
Doç. Dr. Gürol ÖZCÜRE
Doç. Dr. Hakan ALTIN
Doç. Dr. Haluk DUMAN
Doç. Dr. Haşim AKÇA
Doç. Dr. Hayrettin ZENGİN
Doç. Dr. Hüseyin ÜNLÜ
Doç. Dr. İbrahim EKŞİ
Doç. Dr. İlhan EGE
Doç. Dr. İsmail AKBAL
Doç. Dr. Kahraman KALYONCU
Doç. Dr. Korhan KARCIOĞLU
Doç. Dr. Köksal HAZIR
Doç. Dr. Kubilay ÖZER
Doç. Dr. Lütfi ARSLAN
Doç. Dr. Mahmut AKIN
Doç. Dr. Mahmut HIZIROĞLU

Çukurova Üniversitesi
Hacettepe Üniversitesi
İstanbul Ticaret Üniversitesi
Osmaniye Korku Ata Üniversitesi
KKTC Doğu Akdeniz Üniversitesi
Ege Üniversitesi
Yıldız Teknik Üniversitesi
Doğu Üniversitesi
Selçuk Üniversitesi
Süleyman Demirel Üniversitesi
Sakarya Üniversitesi
Sakarya Üniversitesi
Giresun Üniversitesi
Selçuk Üniversitesi
Sakarya Üniversitesi
Ankara Üniversitesi
Sinop Üniversitesi
Akdeniz Üniversitesi
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
TEB Bankası
Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi
Selçuk Üniversitesi
Toros Üniversitesi
Medeniyet Üniversitesi
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Kocaeli Üniversitesi
Çukurova Üniversitesi
Cumhuriyet Üniversitesi
İzmir Demokrasi Üniversitesi
Erciyes Üniversitesi
Ankara Üniversitesi
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Adana Bilim Teknoloji Üniversitesi
Uludağ Üniversitesi
KKTC Lefke Avrupa Üniversitesi
Ordu Üniversitesi
Aksaray Üniversitesi
Aksaray Üniversitesi
Çukurova Üniversitesi
Sakarya Üniversitesi
Aksaray Üniversitesi
Gaziantep Üniversitesi
Mersin Üniversitesi
Aksaray Üniversitesi
Aksaray Üniversitesi
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Toros Üniversitesi
Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Medeniyet Üniversitesi
Bozok Üniversitesi
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi

Doç. Dr. Mazlum ÇELİK
Doç. Dr. Mehmet AKINCI
Doç. Dr. Mehmet ALTINÖZ
Doç. Dr. Munise ILIKKAN ÖZGÜR
Doç. Dr. Murat YALÇINTAŞ
Doç. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ
Doç. Dr. Müjdat AVCI
Doç. Dr. Nilsun SARIYER
Doç. Dr. Onur KÖKSAL
Doç. Dr. Osman DOĞANAY
Doç. Dr. Ömer Okan FETTAHLIOĞLU
Doç. Dr. Öykü İYİGÜN
Doç. Dr. Sadettin PAKSOY
Doç. Dr. Seçil FETTAHLIOĞLU
Doç. Dr. Sema POLATÇI
Doç. Dr. Semih SORAN
Doç. Dr. Suat BEGEÇ
Doç. Dr. Vedat BAL
Doç. Dr. Yunus DEMİRLİ

Hasan Kalyoncu Üniversitesi
Aksaray Üniversitesi
Hacettepe Üniversitesi
Aksaray Üniversitesi
İstanbul Ticaret Üniversitesi
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi
Dokuz Eylül Üniversitesi
Muğla Üniversitesi
Konya Gıda ve Tarım Üniversitesi
Aksaray Üniversitesi
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üni.
İstanbul Üniversitesi
Kilis 7 Aralık Üniversitesi
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üni.
Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Özyeğin Üniversitesi
Türk Hava Kurumu Üniversitesi
Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Bu Sayıda Yayınlanan Makalelerin Hakemleri (Refrees in This Issue)

Prof. Dr. Yücel YÜKSEL	İstanbul Üniversitesi
Doç. Dr. Ali APALI	Mehmet Akif Üniversitesi
Doç. Dr. Aşkın DEMİRAG	Yeditepe Üniversitesi
Doç. Dr. Oytun MEÇİK	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Doç. Dr. Eylem Deniz Howe	Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi
Doç.Dr. Adnan SEVİM	Anadolu Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Yüksel İLTAŞ	Ahi Evran Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Tülin SEPETÇİ	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sinem BÜYÜKSAATÇI KIRIŞ	İstanbul Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ömer OSMANOĞLU	Üsküdar Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Onur ŞAYLAN	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR	Anadolu Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Nur ÇAĞLAR ÇETİNKAYA	Çankırı Karatekin Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Necati CİZRELİOĞULLARI	Kıbrıs İlim Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi İbrahim AKBEN	Hasan Kalyoncu Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Gamze Ebru ÇİFTÇİ	Hitit Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Funda SEZGİN	İstanbul Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Emine Başak SAVAŞ	Amasya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Elif Özge ÖZDAMAR	Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Bülent YILMAZ	Milli Savunma Üniversitesi
Dr. Güller ŞAHİN	İnönü Üniversitesi
Dr. Fahri ÖZSUNGUR	Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi
Öğretim Gör. Dr. Ethem MERDAN	Ahi Evran Üniversitesi

Dergi Hakkında

AMAÇ

JOURNAL EMI'nin temel amacı; çok disiplinli alanlarda çalışmalar yapmakta olan bilim insanlarının bilgi, deneyim, değerlendirme, görüş ve önerilerini paylaştıkları bilimsel bir platform oluşturmak ve bu alandaki çalışmalara ulusal ve uluslararası düzeyde katkı sağlamaktır.

KAPSAM

JOURNAL EMI dergisi yılda en az iki kez elektronik ortamda yayımlanmaktadır. Dergide çok alanlı (multidisipliner) Türkçe ve/veya İngilizce (iktisat, işletme, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, maliye, uluslararası ticaret ve lojistik, Uluslararası İlişkiler, ekonometri, istatistik, bankacılık ve finans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İnsan Kaynakları Yönetimi, Sağlık Yönetimi, Turizm İşletmeciliği vd.) uygulamalı veya kuramsal çalışmalara, istatistiki analiz ve değerlendirmelere, nicel ve nitel araştırmalara yer verilmektedir.

DEĞERLENDİRME SÜRECİ

Yılda iki sayı halinde yayımlanan International Journal Entrepreneurship and Management Inquiries (EMI) Dergisi Uluslararası hakemli bir dergidir. Dergide yayımlanan makaleler en az iki hakem tarafından incelenmektedir. Yayın şartları son sayfada yer almaktadır.

KISALTMA

Dergiye yapılan atıflarda JOURNAL EMI kısaltması kullanılmalıdır.

HABERLEŞME ADRESİ

Dilkur Akademi, Migros Arkası İpekyolu İş Merkezi Kat:10 Aksaray 68100 Türkiye Tel: 0506 466 00 77 – İnternet Adresi: <https://journalemi.com/> <http://dergipark.gov.tr/ijemi> E-posta : journalemiinfo@gmail.com

Dergi Hakkında

DERGİNİN TARANDIĞI İNDEKSLER



Scientific Indexing
Service

JOURNAL EMI, 2018 Mart
döneminden itibaren SIS indeksine
alınmıştır.



Google Scholar

JOURNAL EMI, 2018 Şubat
döneminden itibaren Google Scholar
indeksine alınmıştır.



Open AIRE

JOURNAL EMI, 2018 Şubat
döneminden itibaren OpenAIRE
indeksine alınmıştır.



Directory Research
Journals Indexing
(DRJI)

JOURNAL EMI, 2018 Mayıs
döneminden itibaren DRJI indeksine
alınmıştır.



İdeal Online

JOURNAL EMI, 2018 Haziran
döneminden itibaren İdeal Online
indeksine alınmıştır.



CiteFactor

JOURNAL EMI, 2018 Haziran
döneminden itibaren CiteFactor
indeksine alınmıştır.



JIFACTOR

JOURNAL EMI, 2019 Haziran
döneminden itibaren JIFACTOR
indeksine alınmıştır.

İçindekiler

MAKALELER

- 1 **Gamze SART**
Yenilikçi Davranış Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması
Development of The Innovative Behavior Scale: A Validity and Reliability Study
ARAŞTIRMA makalesi
- 19 **Özgür ÇARK**
Dijital Dönüşümün İşgücü ve Meslekler Üzerindeki Etkileri
The Impacts of Digital Transformation on Workforce and Professions
KONFERANS bildirisi
- 35 **İbrahim YALÇIN & Kujtim HAMELİ**
A Study on Role of The Job Burnout on The Relationship Between Perceived Instrumental
Climate and Turnover Intention
KONFERANS bildirisi
- 50 **Hatice BAYSAL**
Türkiye’de Kadın Girişimci Yazını (1996 -2020): Pandemi Öncesi Görünüm, Pandemi Sonrası
İçin Yol Gösterici Olabilir mi?
*Women Entrepreneurs Literature in Turkey (1996 -2020): Can The Pre-Pandemic View Be a
Guide for After The Pandem?*
KONFERANS bildirisi
- 72 **Yücel EROL & Aslı ÇİÇEK**
Kadın Girişimcilerin İş Kurma Süreçlerinde Karşılaştığı Sorunlar ve Demografik Faktörlerle
İlişkisi: Orta Anadolu Örneği
*Problems Faced by Women Entrepreneurs in Business Establishment Processes and
Relationship with Demographic Factors: Middle Anatolian Case*
ARAŞTIRMA makalesi
- 95 **Ayşegül ERTUĞRUL AYRANCI & Gizem ARI**
Aile Şirketlerinde Kadın Yöneticilerin Girişimcilik Eğiliminin Finansal Performansa Etkisi
*The Effect of Female Managers Entrepreneurship Tendency on Financial Performance in
Family Businesses*
ARAŞTIRMA makalesi
- 116 **Nina ALAAMI, Savaş Selahattin ATEŞ & Sinan ÜNLÜ**
The Smart City: Suggestion of A Software for Safety Model Report
KONFERANS bildirisi

- 1 2 6 Hlyya BULUT & Ali Rıza DOĞAN
Rekabet Gücü ve Büyüme İlişkisi: BRICS-T lkeleri zerine Ekonometrik Bir Analiz
Competitiveness and The Relation of Growth: An Econometric Analysis on BRICS-T Countries
ARAŞTIRMA makalesi
- 1 4 5 Duygu HIDIROĞLU
Uzun ve Kısa Vadeli Yüksek Düzey Yönetici denekleri ve Firma Performansı
Long and Short Term High-Level Executive Compensation and Firm Performance
KONFERANS bildirisi
- 1 6 2 Gökçe TEKİN TURHAN
Dış Kaynaklı Finansal Destek Düzeyinin Ar-Ge Harcamaları, İnovasyon ve Rekabet Endeksi
Açısından Değerlendirilmesi: Risk Sermayesi
*Evaluation of External Financing Levels in Relationship with R&D Expenditures, Innovation
Levels and Competition Index: A Case for Venture Capital*
ARAŞTIRMA makalesi
- 1 8 2 Nebiye YAŞAR
Ar-Ge'de niversite Sanayi İŞbirliği Düzeylerinin İnovasyon Temel Göstergeleri Açısından
İstatistik Değerlendirilmesi: Gelişmiş ve Gelişmekte Olan lkeler Karşılaştırılması
*Statistical Evaluation of University Industry Cooperation Levels in R&D in Terms of Key
Indicators of Innovation: Comparison of Developed and Developing Countries*
ARAŞTIRMA makalesi
- 1 9 9 Ekin AKDENİZ
Kuhn'u Anlaşılır Kılmak: Bilimin İlerleme Tarzı Hakkında Daha nce Ele Alınanlardan Farklı
Bir Sıralamaya Ulaşmak Mümkün m?
*Comprehending Kuhn: Is it Possible to Reach A Different Order of The Science's Progress
Story?*
KONFERANS bildirisi
- 2 1 0 Lina KARABETYAN
Hizmet İŞletmelerinde Bilgi Yönetiminin İnovasyona Etkisi
The Effect of Information Management on Innovation in Service Businesses
ARAŞTIRMA makalesi
- 2 2 7 Yaşar KÖSE
Havayolu Sektöründe Geleneksel ve Faaliyet Tabanlı Maliyetleme Uygulamalarının
Karşılaştırılması: Analitik Bir İnceleme
*Comparison of Traditional And Activity Based Costing Applications in The Airline Sector: An
Analytical Analysis*
KONFERANS bildirisi

EMI journal

Special
Issue EMI

YENİLİKÇİ DAVRANIŞ ÖLÇEĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

Doç. Dr. Gamze SART

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, HAYEF,
Eğitim Bilimleri Bölümü,
gamze.sart@istanbul.edu.tr

 0000-0002-0653-2855

Özet

Küreselleşme ile birlikte hızlı değişimlerin yaşanması bireylerin de yeni durumlara uyum sağlamasını gerekli kılmıştır. Bireylerin iş veya öğrenim hayatında rakipleri arasından sıyrılabilmesi ve rekabette öne çıkabilmesi için yenilikçilik kapasitesi önemli bir araçtır. Bu çalışmanın amacı, bireylerin yenilikçilik eğilimlerinin belirlenmesine yönelik “Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ)” geliştirmektir. Bu süreçte ilk olarak madde havuzu oluşturulmuştur. Uzman görüşlerine sunulan maddelerin kapsam geçerliği sağlandıktan sonra pilot çalışma ile olası hatalar ve eksiklikler giderilmeye çalışılmış ve 30 maddeden oluşan ölçek son halini almıştır. Uygulama, 2014 yılından bu yana İstanbul Üniversitesi girişimcilik eğitimlerine katılmış ve yenilikçilik kavramlarını bilen 2422 kişiye yönelik gerçekleştirilmiştir. Maddelerin ayırt edicilik güçlerini belirlemek için madde-toplam korelasyonu hesaplanmış ve t testi kullanılarak üst %27’lik ile alt %27’lik grupların madde ortalamaları arasındaki farkların anlamlılığı incelenmiştir. Düzeltilmiş madde toplam puan korelasyonları 0.620 ve 0.823 arasında değişmektedir. Test sonuçları, üst ve alt grupların madde ortalamaları arasındaki tüm farkların anlamlı olduğunu göstermiştir. Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek için öncelikle Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmış ve toplam varyansın %68.10’u açıklayan iki faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Her bir boyuta yönelik güvenilirlik kriteri Cronbach Alpha (CA) değerleri ve anketin geneline yönelik CA değeri 0.70 değerinin üzerinde beklenen şekilde elde edilmiştir. AFA’dan elde edilen madde-faktör yapısının doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile model uyumu test edilmiş ve ölçeğin iki faktörlü yapısının uyum indekslerinin iyi uyum kararı sonucunda doğrulandığı görülmüştür. Bu sonuçlara bağlı olarak; içsel yenilikçilik ve dışsal-sosyal yenilikçilik alt boyutlarından oluşan yenilikçi davranış ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yenilikçilik, Yenilik Eğilimi, Geçerlik, Güvenirlilik

Jel Kodları: C52, L26, L53

DEVELOPMENT OF THE INNOVATIVE BEHAVIOR SCALE: A VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Abstract

Rapid changes with globalization have made it necessary for individuals to adapt to new situations. Innovation capacity is an important tool for individuals to stand out from their competitors in business or learning life and stand out in competition. The aim of this study is to develop an “innovative behavior scale (IBS)” to determine the innovation trends of individuals. In this process, the first item pool was created. After the scope validity of the items presented to the expert opinions were provided, possible errors and deficiencies were tried to be eliminated with the pilot study and the scale consisting of 30 items took its final form. The application has been carried out for 2422 people who have attended the entrepreneurship trainings of Istanbul University since 2014 and know the concepts of innovation. In order to determine the discriminative power of the items, the item-total correlation was calculated and the significance of the differences between the item averages of the upper 27% and lower 27% groups was examined using the t test. Corrected item total score correlations range between 0.620 and 0.823. The test results showed that all the differences between the item averages of the upper and lower groups were significant. In order to determine the construct validity of the scale, firstly Explanatory Factor Analysis (EFA) was performed and a two-factor structure that explained 68.10% of the total variance was obtained. Cronbach Alpha (CA) values for the reliability criteria for each dimension and CA value for the overall survey were obtained as expected above 0.70. The model fit of the item-factor structure obtained from EFA was tested by confirmatory factor analysis (CFA) and it was found that the fit indexes of the two-factor structure of the scale were confirmed as a result of good fit decision. Depending on these results; it was determined that the innovative behavior scale consisting of internal innovation and external-social innovation sub-dimensions is a valid and reliable measurement tool.

Keywords: Innovativeness, Innovation Tendency, Validity, Reliability

Jel Classification: C52, L26, L53

GİRİŞ

Yeniliklerin meydana getirdiği bir değer olarak yenilikçilik; teknolojiyle birlikte kalkınmanın anahtarı konumundadır. Yüzyılı aşkın zamandır yenilikçilik kavramı toplumun birçok alanında öne çıkmaktadır (Drucker, 2002:89). Özellikle, artan rekabet koşulları, hayatın her alanında etkisini göstermekte ve sürekli olarak yaşanan değişikliklere, hızla meydana gelen farklılıklara ve yeni durumlara bağlı olarak bireylerin kendilerini geliştirmelerini zorunlu kılmaktadır. Bu zorunluluk içinde değişime istekli olmak ve yeniliklere uyum sağlamak bireyler için önemli bir özellik olarak öne çıkmaktadır (Akgün vd., 2009:55).

Bireysel yaratıcılık özelliklerine ihtiyaç duyanın temel nedeni, ülkelerin büyüme ve kalkınma hedeflerine ulaşabilmek için fark yaratabilme ve rekabet edebilme becerisini geliştirmektir. Yaratıcı nitelik taşıyan fikirler ortaya koyma, bu fikirleri geliştirme, sonraki aşamalarda farklılaştırma ve yenilik olarak ortaya çıkarma eylemleri bireyin “bireysel yaratıcılık düzeyi” ile ilgilidir (Örün vd., 2015:68). Bireylerin sahip olduğu yenilikçilik anlayışı, hem toplumsal hem kültürel değerlerin yanı sıra yaşama bakış açısı ile dengenin sağlanması ile gelişme sağlar (Schneider vd., 2013:289). Aslında yenilik kavramı, toplumsal ve kültürel manada yeni yöntemler- yaklaşımlar olarak algılansa da, diğer yandan, bireylerin sosyal yaşamda edindiği bütün davranış ve eğilimler biçiminde de düşünülmelidir. Literatürde bilgi ile

bağdaştırılan yenilik, bilgiden fikre, davranışlara, ürün ve hizmete, süreç ve sisteme dönüşen bir süreci içerir (Afuah, 2014:123).

Yenilikçilik yeteneği, pazar ihtiyaçlarını karşılayacak yeni ürünler, daha yeni teknolojilerin uygulanmasına imkân sağlayan, gelecekte yeni ürünler ve teknolojik süreçler geliştirip benimsenebilecek ve öngörülemeyen teknolojik değişikliklere faaliyetlere cevap verebilecek yeni ürünler geliştirme yeteneği olarak tanımlanır (Baden-Fuller ve Haefliger, 2013:422).

Özellikle, gelişmekte olan ülkelerde büyük önem taşıyan bireysel yenilikçilik eğilimlerinin artışı ve buna bağlı olarak ekonomik kalkınma süreci bazı özellikleri taşımaktadır. Yaratıcı düşünme tarzına destek sağlayan bir eğitim sistemi içinde, güven duygusu olan, hata yapmaktan kaçınmayan-cesaretli, soru sormaktan çekinmeyen, farklı olmanın değerini bilen, hayal kurma yeteneği olan, yeni kavramlar oluşturmakta başarılı bireylerin sayısını arttıracak yapının oluşturulması çok önemlidir. Böylece bireylerin yenilikçilik eğilimlerinin gelişimine katkı sağlanabilir.

Buradan hareketle, çalışmanın amacı bireylerin yenilikçilik davranışlarını ölçmeye yönelik olarak iki alt boyut ve 30 maddeden oluşan ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmasını literatüre kazandırmaktır.

1. BİREYSEL YENİLİKÇİLİK: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Yenilik, birey ve ait olduğu topluluk tarafından yeni olarak tanımlanan her türlü düşünce, nesne ve uygulamadır (Bucherer vd., 2012:190). Bireysel yenilikçilik ise, yeni olana aitlik hissederek onu geliştirmek ya da uygulamak olarak tanımlanabilmektedir. Bireysel yenilikçilik, bireylerin yeni olan durum, olay, mal veya hizmete adapte olabilme, risk alma, benimseme, hoşgörü gösterme ve yeniyi özgü tecrübelerle açık olma gibi durumlarını belirtmektedir. Bireysel yenilikçilik bir disiplin, öğrenme ve öğrendiğini uygulayabilme becerisi olarak değerlendirilmektedir (Drucker, 1985).

Bireysel yenilikçilik kavramı içinde, bireylerin yeniliği özümseyerek benimseyebilme kapasitesi ve diğer bireylere oranla bu kapasitenin ne kadar fazla olduğu önemli yer tutar. Bireyler sahip olduğu nitelikler açısından yenilikçilik noktasında birbirlerinden ayrılmaktadır. Bu farklılıklarda diğer bir durum, birey herhangi bir yeniliği daha önce veya geç kabul edebilir, daha çok veya daha az değişime istekli olabilir, daha çok veya az risk alabilen bir yapıda olabilir (Spieth vd., 2014:240). Yenilik yapabilme özelliğine sahip bireyler, bu özelliğe sahip olmayan bireylere kıyasla daha özgün fikir ve bakış açısına sahiptir ve bu bireyler genellikle yeniliğin getirdiği karmaşıklıkla başa çıkmada mücadele edebilen bireyler olarak tanımlanır. Bireylerin yaratıcı düşünce kapasitelerinin, özgüvenlerinin, tasarladıkları ürün veya hizmeti sunuş derecelerinin yüksek olması yenilik için önemli bir avantajdır. Ayrıca, bireyin öğrenme, yaratıcı olma eğitme ve eğitilme gibi özellikleri de yenilik için kazanılabilecek fırsatların başında sayılmaktadır (Teece, 2010:176).

Bireysel yenilikçilik yeteneğinin olması sonucunda, bireylerin sosyal yaşamları farklılaşır ve hayat tarzları kolaylaşır. Diğer yandan, bireyler açısından ihtiyaçları gideren,

yaşam standartı geliştirmede süreklilik sağlayan ve bireye özel niteliklerin artmasını ve çeşitlilik göstermesini sağlayan bir yapı ortaya çıkar (Wei vd., 2014:295). Bilimsel ve teknolojik her gelişme, önce bireyleri etkiler ve değiştirir, daha sonra toplumsal yansımaları olur. Bu durumda, toplumsal hedefler için öncelikle bireysel manada yenilikçiliğin gelişmesi gerekir. Bu sebeple, bireylerin yeni iş yapma yöntemlerini geliştirmede süreklilik sağlanması ve farklı düşünme biçimine alışmaları çok önemlidir (Aghion vd., 2013:285).

Bireylerin yeniliklere verdikleri tepki olarak tanımlanan yenilikçilik kavramı son yıllarda birçok çalışmada yer almaktadır. İlk çalışmalarda, bireylerin değişim karşısındaki uyum hızı olarak tanımlanan, daha sonraki çalışmalarda bireylerin değişime karşı istekli olma duygusu biçiminde açıklanan yenilikçilik kavramı, genel olarak, bireylerde farklı düzeylerde bulunan kişilik özelliği olarak görülmüştür. Yeniliğin tanımında önemli katkılar sağlayan ve bireysel yenilikçilik için çalışmalar yapan Rogers (1995) bireysel yenilikçiliği; yeniliği benimseme ve kabul etme hızıyla bütünleştirerek, toplumdaki diğer bireylere göre bu hızın ne kadar yüksek olduğu ile ilişkilendirmiştir. Rogers'a göre; yenilikçilik bireysel bir farklılıktır ve bireylerin yeniliğe bakışındaki kararının başarılı-başarısız oluşuna verdiği tepki olarak nitelendirilmiştir. Hirschman (1980) çalışmasında, bireysel yenilikçiliğin, kişisel olarak *yeniliği arayıp bulma ihtiyacından* kaynaklandığını dolayısıyla, bireylerin hayatları boyunca yeni fikirleri benimseyebileceklerini ifade etmiştir.

Yeniliği benimseyen bu öğrenme yeteneği, bireyi risk alan, yeni şeyler denemeye açık olan yaratıcı bir fikir lideri haline getirebilir. Fikir lideri, sürekli yeniliklere ilgi duyarak diğerlerinin dikkatini çeker. Ancak yenilikçiliğe

ilgi, direnç derecesinin azlığına da bağlı olabilir. Bireysel yenilikçiliğin bir boyutu olan değişime direnç, örgütteki değişime bir tepki olarak çalışanların olumsuz tutumları ve sergiledikleri çekinceleridir (Romero ve Martínez-Román, 2012: 180). Bireysel yenilikçiliğin olumlu tarafları kadar olumsuz sonuçları da olabilir. Bir çalışanın, diğerini yenilik konusunda engellemesi, ona negatif düşünce yüklemesi, yenilikçi uygulamalara karşı olması, çalışanlar arasında değişime direnç ve çatışmaya neden olabilir (De Propriis, 2000:430).

Bireysel yenilikçilik, bilişsel ve duyuşsal olarak ikiye ayrılabilir. Bilişsel yenilikçilik bireyin, rasyonel düşünerek ve problem çözerek; duyuşsal yenilikçilik ise, bireyin kendi ihtiyacını ya da örgüt amacı analiz etmeden yenilikleri benimsemesidir. Bu durumda rasyonel yenilikçiler, neden ve sonuç arasında bir bağlantı kurmak isterken, duyuşsal yenilikçiler, yeniliği doğrudan kabul ederler (Handa ve Gupta, 2009: 28). Bireysel yenilikçiliği etkileyen faktörler; fikir önderliği, risk almak, tecrübeye açıklık ve değişime dirençdir. Yenilikçi birey bir fikir lideri, değişime direnç gösteren ve risk alan kişidir (Ruvio ve Shoham, 2007:710).

Bireysel yenilikçilik düzeyi yüksek kişiler, yenilikleri deneyime açıktırlar ve yenilik kavramını yararlı olmasının yanı sıra önemli görürler. Bu tarz kişiler, farklı deneyimler için kendilerini geliştirmeye isteklidir, edindikleri yeni bilgileri önceki deneyimlere ekleyerek kullanmayı severler. Bu aşamalar gerçekleşirken, toplum içindeki diğer bireylerin düşüncelerini önemserler ve buradan elde ettikleri çıkarımları yorumlayıp öğrenilen yeni bilgilere eklerler (Boly vd.,2003:795). Diğer yandan, teknolojiyi benimserler ve yaşamlarına adapte ederler.

Yeniliğin yayılımı kuramı, yenilikçilik kavramının temelini oluşturur ve yeniliklerin kabulü veya red edilmesi sürecini içerir. Bu kuram için yenilik kavramı, bireylerin “yeni”

biçiminde nitelendirdiği bütün teknolojiler, araç-gereç, fikirler ve nesnelere oluşur. Ayrıca, teknolojinin gelişmekte olduğu gerçeği altında; yeniliklere adaptasyon, benimsenmesi ve kullanılması açısından faydalı bir bakış açısı sunmaktadır (Amara vd., 2009:411). Bir bireyin yenilikçi olarak tanımlanması için, yenilikleri benimsemeye istekli olması, yeniliklerle tanışma aşamasında girişimci davranışlar sergilemesi gereklidir (Goldsmith ve Foxall, 2003:325).

Yenilikçi bireyler, yeni fikirlere açık, denemekten kaçınmayan, dolayısıyla risk almayı göze alan, vizyon sahibi, yeniliği herkesten önce tanıyan ve benimseyen kişiler olarak tanımlanırlar. Öncü kişiler ise, toplumdaki diğer bireylere yeniliklere yönelik bilgiler veren ve yol gösterici özelliğe sahip bireylerdir. Sorgulayıcı kişiler, yenilikler karşısında dikkatli ve tedbirli davranış gösteren bireylerdir. Kuşkucu kişiler, yeniliklere şüpheli ve çekingen davranır, gelenekçi kişiler ise, değişimlere karşı önyargılı ve yeniliği en son benimseyecek yapıdaki kişiler biçiminde tanımlanabilir (Kılıçer ve Odabaşı, 2010:155).

Rogers (1983)'e göre yenilikçi kişilik; değişmeye, risk almaya, en önemlisi bilinenin dışına çıkmaya uygun tavırlar sergiler. Yapılan bütün tanımlamalar doğrultusunda; bireyin geçmiş yaşantısı, kişilik farklılığı ve kişilik özellikleri açısından diğer kişilerden farklılaştığı ve dolayısıyla yeniliği benimseme, değişimlere açık olma ve risk alma arzusu gibi nitelikler kişiden kişiye değişim göstereceğinden Rogers (1995), bireysel yenilikçiliği şu beş kategori içerisinde değerlendirmiştir :

a) Yenilikçi (Innovators): “Yeni fikirleri denemeye ve risk almaya istekli, vizyon sahibi, gözü pek, girişken, eğitilmiş, güvenli bilgiye doğrudan ulaşmak ve yeni uygulamaları görmek için seyahat eden, bilimsel bilgiye güvenen, teknoloji kullanımında güçlü, üst

düzey düşünme becerilerine sahip ve etrafına yardım etmeyi seven bireylerdir”.

b) Öncü (Early Adopters): “Toplumun diğer bireyelerine yenilikler hakkında bilgi veren, yol gösteren, teknoloji odaklı, değişim taraftarı, vizyon sahibi, risk almaya ve denemeye istekli bireylerdir”.

c) Sorgulayıcı (Early Majority): “Yeniliklere karşı temkinli davranan, risk alma konusunda çok fazla istekli olmayan, ortalama yaş, eğitim ve sosyo-ekonomik düzeye sahip ve kitle iletişim araçlarından orta düzeyde yararlanan bireylerdir”.

d) Kuşkucu (Late Majority): “Yeniliklere karşı şüpheci ve çekingen bir tavır sergileyen, toplumun çoğunluğunun yeniliği benimsemesini bekleyen, eğitim düzeyi düşük, yaş ortalaması yüksek, kitle iletişim araçlarından çok az oranda yararlanan, daha çok kişiler arası iletişimi tercih eden bireylerdir”.

e) Gelenekçi (Laggards): “Değişime karşı önyargıyla bakan, yenilikleri en son benimseme eğilimi sergileyen, yeniliği benimsemeden önce yeniliğin başkaları tarafından denenmesini ve sonuçlarının gözlenmesini bekleyen, teknolojik konularında çok fazla desteğe gereksinim duyan, risk almaya sevmeyen bireylerdir”.

Tablo 1: Yenilikçilik Kategorilerinin Genel Karakteristik Özellikleri

Değişimi / Yeniliği Kategoriler	Sosyo-Ekonomik Düzeyi	Risk Alma Düzeyi	Kabullenme Durumu	Yeniliği Benimseme Süresi
Yenilikçiler	Yüksek	Çok Yüksek	Çok Hızlı	Çok Kısa
Öncüler	Yüksek	Yüksek	Hızlı	Kısa
Sorgulayıcılar	Orta	Orta	Hızlı	Kısa
Kuşkucular	Düşük	Düşük	Yavaş	Uzun
Gelenekçiler	Çok Düşük	Çok Düşük	Çok Yavaş	Çok Uzun

Kaynak: Rogers,1995:78

Rogers (1995), örgütün bulunduğu döneme istinaden inovasyonları içselleştirme akışını izah eden “Yeniliklerin Yayılması” (Diffusion of Innovations) araştırmasını sunmuştur.

Bunlar:

- %2.5’lik payda “Yenilikçiler” (Innovators),
- %13.5’lik payda “Öncülük Yapan” ya da “Erken Benimseyenler” (Early Adopters),
- %34’lük payda “Erken Çoğunluk” ya da “Sorgulayıcı kategorisi” (Early Majority),

- %34’lük payda “Geç Çoğunluk” ya da “Şüpheci kategorisi” (Late Majority),
- %16’lık payda “Geri Kalanlar” ya da “Gelenekçi kategorisi” (Laggards)’dir.

Yenilikçiler, sosyal sistem içerisinde % 2.5’luk payı oluşturmaktadır ve sosyal sistem içerisinde inovasyonları en önce benimserler. Yenilikçileri sosyal sistemde yer alan diğer fertlerden farklılaştıran en önemli özellik aykırı olmalarıdır. Yenilikçiler, diğer fertlerin “olmayacak işlerin peşinde koşan”, “aklı bir karış havada” olarak görmekte olduğu fertler

olarak nitelendirilen fertlerdir. Ama istikrarlı, risk iştahı yüksek, girişimci ve inovasyonu yaratmaya meyilli fertler olarak tasvir edilmektedir (Greenhalgh vd., 2004:585).

Sosyal sistemde yer alan diğer fertlere karşın bu fertler belirsiz durumlar karşısında risk almaya daha meyillidirler. Bu karakteristik özellik belirsiz durumlara karşı üst düzeyde toleranslarının olmasından oluşmaktadır. Yenilikçiler, cesur ve aceleci olmalarıyla bilinirler. Yenilikçilerin karakteristik özelliklerinden bazıları cesur olmaları, iyi eğitim almış olmaları, güvenilir veriye doğrudan erişme istekleri olması ve yeni uygulamaları incelemek amacıyla seyahati göze almaları, bilimsel çalışma sonuçlarına güven duymaları, teknolojik gelişmelere hızlı adapte olmaları, ileri görüşlülük, yüksek düş kurma kabiliyetine sahip olmaları ve çevrelerine yarar

sağlamayı yardım etmeyi görev bilmeleridir (Başaran ve Keleş, 2015: 112).

2. YENİLİKÇİ DAVRANIŞ ÖLÇEĞİ GEÇERLİK-GÜVENİRLİK ANALİZİ

2.1. Araştırmanın Örnekleme

Çalışmanın örneklemini İstanbul Üniversitesi'nde 2014 yılından bu yana yürütülen girişimcilik eğitim programında eğitim görmüş kişiler oluşturmaktadır. Katılımcılara anket internet üzerinden link gönderilerek [15.01.2020-15.02.2020] tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Toplam 6835 eğitim alan kişiden 2422 adet dönüş sağlanmıştır. Katılımcıların tümü üniversite mezunudur.

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	n	%	Yaş	n	%
Erkek	1301	53,7	18 yaş ve altı	612	25,3
Kadın	1121	46,3	19-23	800	33
Toplam	2422	100	24-28	535	22,1
			29 yaş ve üstü	475	19,6
			Toplam	2422	100
Anne Eğitim Durumu	n	%	Baba Eğitim Durumu	n	%
Okuryazar	123	5,1	Okuryazar	31	1,3
İlkokul	316	13	İlkokul	4	0,2
Ortaokul	319	13,2	Ortaokul	276	11,4
Lise	1262	52,1	Lise	820	33,9
Lisans	362	14,9	Lisans	1234	50,9
Yüksek lisans/doktora	40	1,7	Yüksek lisans/doktora	57	2,4
Toplam	2422	100	Toplam	2422	100

- Katılımcıların %53,7'si erkek iken, %46,3'ü kadındır.
- Katılımcıların %25,3'ü 18 ve altı, %33'ü 19-23, %22,1'i 24-28 yaş aralığında iken, %19,6'sı 29 yaş ve üzeridir.
- Kullanıcıların annelerinin %5,1'i okuryazardır, %13'ü ilkokul, %13,2'si

ortaokul, %52,1'i lise, %14,9'u lisans ve %1,7'si yüksek lisans/doktora mezunudur.

- Kullanıcıların babalarının %1,3'ü okuryazardır, %0,2'si ilkokul, %11,4'ü ortaokul, %33,9'u lise, %50,9'u lisans ve %2,4'ü yüksek lisans/doktora mezunudur.

2.2. Varsayımlar ve Kısıtlar

Çalışmaya katılanların ölçekte bulunan sorulara cevap verirken gerçek duygularını ve düşüncelerini ifade ettikleri kabul edilmiştir. Katılımcıların ankete isteyerek yanıt verdikleri ve anketi doğru ve eksiksiz bir şekilde yanıtladıkları kabul edilmiştir. Katılımcıların, sorulara yanıt verirken kelimeleri gerçek manası ile anladıkları kabul edilmiştir. Meydana gelebilecek kavramsal yanılgılar göz ardı edilmiştir.

Anketteki örneklem sayısının artırılmasında birtakım güçlükler meydana gelmiş, kişiler bu konuda isteksiz davranmıştır. Ankete katılma olumlu bakmamaları önemli bir kısıt olarak söylenebilir. Diğer bir kısıt ise, anketin

uygulandığı tarihler arasında mailine bakmayan, ölçek sorularının çoğunluğuna cevap vermeyen kişiler örneklem dışında kalmıştır.

2.3. Anketin Güvenilirlik Analizi

Bir ölçeğin güvenilirliğinin test edilmesi için en yaygın uygulanan testler; “Cronbach Alpha, İkiye Bölme (split), Paralel ve Mutlak Kesin Paralel (strict)” şeklindedir. Cronbach Alpha testi sonucunda elde edilen değerlerin %70’in üzerinde olması anketin başarılı olduğunu ifade etmektedir (Sezgin ve Kınay, 2010:14; Sezgin, 2016:1288). Tablo 3’den görülebileceği üzere her dört kriterin sonucunda %70 değeri aşılmış ve güven kriteri sağlamıştır.

Tablo 3: Anketin Güvenilirlik Analizleri Sonuçları

Kriterler	Anketin Güvenirlilik Sonuçları
Cronbach Alpha	0.923
Split	0.921-0.923
Parelel	0.922
Strict	0.923

2.4. Ölçek Geliştirme Çalışması Aşamaları

2.4.1. Madde Havuzunun Oluşturulması

Ölçeğin geliştirilmesi sürecinde ilk aşamada literatürdeki farklı çalışmalar incelenmiş ve kullanılan ölçeklerdeki maddeler bir araya getirilerek bir ifade havuzu oluşturulmuştur. İkinci aşamada, bireysel yenilikçilik konusuna hakim uzman grubu olarak akademisyen ve uygulamacı kişilerle görüşmeler yapılmış ve bu grup tarafından da ifade havuzuna eklemeler yapılmıştır. Bu işlemler sonucunda 61 maddeden oluşan soru havuzu ortaya çıkmıştır.

2.4.2- Uzman Görüşüne Başvurma, Kapsam Geçerliliği ve Pilot Çalışma

Madde havuzunun ölçmek istenilen yapıya uygunluğu test edilmelidir. Bunun için her maddeye yönelik “kapsam geçerlilik oranları

(KGO)” hesaplanmıştır. KGO hesaplamaları için literatürde değişik yaklaşımlara rastlamak mümkündür. Lawshe (1975) tarafından geliştirilen tekniğe göre 5-40 arası uzman görüşüne başvurulmaktadır. Bu teknikte, her bir madde için uzmanlar “madde hedeflenen değeri ölçüyor”, “madde yapı ile ilişkili ancak gereksiz” ve “madde hedeflenen değer ölçmez” seçeneklerinden birini seçmektedir. Araştırmacılar, her bir ifadeye yönelik olarak uzman görüşlerinin alarak, istatistiksel hesaplamalar sonucunda havuzda kalan maddeleri belirleyecektir.

Bu çalışmada, Marmara Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi ve Yıldız Üniversitesi’nde

girişimcilik konusunda dersler veren ve makaleleri bulunan 15 akademisyen (uzman kişiler) tarafından maddeler incelenmiş ve görüşleri sorulmuştur. Uzman grubundan, ifadelerin ölçeğe yönelik uygun olup olmayışını belirlemek için görüşlerini 3'lü derecelendirme ölçeği (1:kaldırılmalı, 2:revize edilmeli, 3:kalmalı) ile sunmaları istenmiştir. Uzman kişilerin açıklama yapmaları için her maddenin altına bir boşluk bırakılarak, gerekli görürlerse ifadeler üzerinde düzeltme yapmaları belirtilmiştir. Geri dönüşler toplanmış ve hangi maddelerin yer alması uygun olacak kararı Lawshe analizi ile gerçekleştirilmiştir. Sonrasında, her bir ifadeye yönelik KGO değeri belirlenmiştir. “Kapsam geçerlik oranları (KGO), herhangi bir maddeye ilişkin “gerekli” görüşünü belirten uzman sayısının maddeye ilişkin görüş belirten toplam uzman sayısının yarısına oranının 1 eksiği ile ifade edilir”.

$$KGO = (N_G / N) - 1$$

N_G : gerekli gören uzman sayısı, N : araştırmaya katılan uzman sayısı

Veneziano ve Hooper (1997) tarafından, 15 uzmanın görüşünden elde edilen, $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde KGO'nun en küçük değerinin 0.62 olması gerektiği literatürde yer almaktadır. Buradan hareketle, her bir ifade tek tek incelenmiş, KGO değeri eksi (-) ve sıfır (0) olanlar öncelikli olarak, 0.62 değerinin altında olan toplamda 31 madde ölçekten çıkarılmıştır. Diğer yandan, uzman grubu görüşleri doğrultusunda, sorunlu görülen toplamda 4 madde ölçülmek istenen boyutta değişiklik yapılmadan düzeltilmiştir. Taslak olarak belirlenen ölçek, 30 maddeden oluşmuş ve maddeler rastlantısal olarak yeniden sıralanmıştır. Genel uygulamalar öncesi, taslak ölçek formu ve ifadelerde fark edilmemiş herhangi bir imla, ifade veya biçim sorunu olma ihtimaline karşı 50 kişilik bir grup üzerinde pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulama sürecinde, katılımcılardan gelen

sorular, geri bildirimler ve gözlemlere dayanarak bazı sorular ifade ediliş yönünden tekrar düzenlenmiştir. Tüm bu aşamalar sonrasında ölçek formu son halini almıştır. Ölçek cevap biçimi “(1) hiç katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum, (5) tamamen katılıyorum” olarak 5'li likert formatındadır.

2.4.3- Verilerin Toplanması ve Analizi

Toplamda 30 soru ile son hali belirlenen Likert tipindeki ölçeğe, katılımcılara yönelik genel özelliklerin belirlenmesi amaçlı cinsiyet, yaş, anne-baba eğitim durumu soruları eklenmiştir. Geçerlik ve güvenilirlik analizlerinden önce, kayıp veri durumu araştırılmış ve eksik cevapları bulunan katılımcılar örneklem dışında bırakılmıştır. Ayrıca, uç değer olup olmadığını kontrol etmek için Leverage uzaklıkları hesaplanmış ve Leverage değerlerine göre uç değer olmadığı belirlenmiştir. Madde puanları arası ilişkilere yönelik hesaplanan korelasyon katsayıları incelenmiş ve 0.70'den büyük değer olmadığı ve çoklu bağlantı sorunu olmadığı görülmüştür.

2.5. Madde Ayırt Edicilik Analizi

Ölçme araçlarının geçerlik analizi çerçevesinde maddelerin ayırt edicilik güçlerinin ve madde-toplam korelasyonlarının incelenmesi önerilmektedir. Her iki analiz de maddelerin, ölçeğin amacına hizmet etme düzeyine ilişkin yorum yapabilmek için kullanılmaktadır. Bu durum, ölçme araçlarının varlıkları ölçülen özelliklere sahip olma düzeyleri açısından sınıflamak, sıralamak ve varlıklar arasındaki farklılıkları net bir şekilde ayırt edebilme amacına hizmet etmesi ile ilgilidir (Wilson vd., 2012:199). Ölçeğin güvenilirliği madde-toplam korelasyonu ve %27'lik alt ($n=654$) – üst ($n=654$) grup madde ayırt edicilik değerleri ile de incelenmiştir. Her bir maddeye ait madde-toplam korelasyonu ve %27'lik alt-üst grup puanları arasındaki farka ilişkin t testi değerleri Tablo 4'de sunulmuştur.

Tablo 4: Her Bir Madde İçin Madde-Toplam Korelasyonu ve %27'lik Alt-Üst Grup Puanları Arasındaki Farka İlişkin t Testi Değerleri

Madde No	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonları	Alt % 27-Üst %27 Farkın Anlamlılık Testi (t testi)
S1	.739*	6.448*
S2	.622*	6.902*
S3	.709*	7.231*
S4	.713*	8.556*
S5	.742*	6.990*
S6	.805*	7.132*
S7	.677*	8.554*
S8	.682*	9.325*
S9	.718*	7.012*
S10	.725*	8.276*
S11	.810*	8.117*
S12	.823*	9.732*
S13	.734*	8.331*
S14	.686*	5.405*
S15	.804*	9.307*
S16	.756*	6.440*
S17	.645*	9.503*
S18	.784*	8.775*
S19	.828*	9.224*
S20	.814*	9.266*
S21	.766*	8.202*
S22	.613*	7.501*
S23	.688*	8.447*
S24	.760*	6.825*
S25	.741*	6.483*
S26	.711*	7.339*
S27	.815*	8.289*
S28	.605*	7.606*
S29	.733*	9.257*
S30	.706*	7.815*

Tablo 4’de yer alan bulgular incelendiğinde; madde toplam korelasyonlarının .605 ile .828 arasında değiştiği ve tüm korelasyonların 0.05 düzeyinde anlamlı oldukları görülmektedir. “Madde toplam korelasyon katsayıları $r \geq 0.40$ için, çok iyi bir madde; $0.30 \leq r \leq 0.39$ için, iyi derecede bir madde; $0.20 \leq r \leq 0.29$ için, zorunlu görülmesi durumunda veya düzeltildikten sonra teste alınabilecek bir madde; $r \leq 0.19$ için ise, teste alınmaması gerekli madde olarak sınıflandırılmıştır.”

(Brinkman, 2009:113). Bu bağlamda, her maddenin madde toplam korelasyonlarının çok iyi düzeyde olduğu ($r \geq 0.40$); başka bir ifade ile her bir maddenin ölçeğin genel amacına hizmet etme düzeylerinin oldukça iyi düzeyde olduğu söylenebilir.

Bu durum her maddenin ölçeğin genel toplamı ile pozitif ve orta düzeyde bir ilişki içerisinde olduğunu göstermekte ve maddelerin ölçek ile tutarlı olduğu tezini desteklemektedir. Ayrıca, t-

testi hesaplanan değerlerinin ise; 5.405 ile 9.732 arasında değiştiği ve tüm t değerlerinin 0.05 düzeyinde anlamlı oldukları görülmektedir. Böylece, t değerlerinin anlamlı olması maddelerin tamamının ayırt edici maddeler olduklarını göstermektedir.

2.6. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Sonuçları

30 maddelik “Yenilikçi Davranış Ölçeği” ile 2422 kişiden toplanan verilerin AFA için uygunluğunu belirlemek için ilk olarak Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarında, KMO örneklem yeterliği iyi düzey olan 0.70 değerinin üzerinde 0.931 bulunmuştur. Analize tabi tutulan maddelerin/değişkenlerin tutarlılığını ölçen Bartlett küresellik testi istatistiksel olarak anlamlı ($\chi^2=5362.89$ ve $p=0.000$) bulunmuştur. Testler sonucunda AFA için kullanılacak

örneklem yeterli olduğu ve uygunluğu belirlenmiştir.

Faktör yapısının ortaya konulması amacıyla faktör tutma yöntemi olarak “Varimax” döndürme metodu ile temel bileşenler analizi yöntemi uygulanmıştır. Faktör yapısında, toplam varyansın %68.10’unu açıklayan 2 faktörlük bir yapı belirlenmiştir. Faktör analizi sonucunda Extraction (çıkarma) sütununda değeri 0.20’nin altında kalan sorular Costello ve Osborne (2005) çalışmasında belirtildiği üzere, varyans değişime etkileri az olduğu için analiz dışında bırakılmalıdır. Bu çalışmada 2 faktör için 0.20 değerinin altında bir soru olmadığı için çıkarma yapılmamış, tüm anket soruları kullanılmıştır. Anti-ımağ matris diyagonal değerleri 0.50 değerinin üzerinde çıkmıştır. Bu açıdan da herhangi bir soru çıkarma işlemine gerek kalmamıştır.

Tablo 5: Yenilikçi Davranış Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör 1: İçsel Yenilikçilik	Açıkladığı varyans:	Cronbach alpha
	37.89	(CA):0.920
Cevap ortalaması:3.89	Faktör yükü	Madde silinirse CA
1. Yenilik yapıp farklılaştırmada ve iyileştirmede kendimi yeterli buluyorum.	0.762	0.918
2. Bir ürünün ya da hizmetin farklı biçimlerde olabileceğini düşünürüm.	0.693	0.905
3. Bir ürünün ya da hizmetin daha kolay ve ucuz şekilde farklı imkanları kullanarak yapılabileceğini düşünürüm.	0.711	0.901
4. Bir problem ile karşılaştığımda olabilecek çözümleri hayal edebilirim.	0.823	0.896
5. Yeni fırsatları takip edebileceğim özgürlüğe sahip olduğumu düşünüyorum.	0.785	0.902
6. Yeni bir iş yaparken içim kıpır kıpır olur çok heyecanlanırım.	0.709	0.913
7. Bilinmeyeni araştırırken doğru soruları sorma konusunda iyi olduğumu düşünüyorum.	0.722	0.911
8. Yeni girişimler konusunda cesaretliyim.	0.802	0.903
9. Başarısızlıktan kaçınmam; başarısızlığı bir öğrenme fırsatı olarak görürüm.	0.688	0.900
10. Geleceğe yönelik vizyon konusunda ve olası fırsatları değerlendirmede çevreme ilham veririm.	0.763	0.910
11.Çevremdekileri sık sık girişimci bir şekilde düşünmeye ve hareket etmeye teşvik ederim.	0.802	0.912

12. Yenilikçilik konusunda çevremdeki kişilere model olacak potansiyele sahibim.	0.755	0.914
25. Yenilikçi ürünlerin ve hizmetlerin gerçekleşmesi için bürokrasiyi kullanmadan basit hale getirebilirim.	0.714	0.917
26. Kendi eylemlerim için sorumluluk alırım ve diğerlerini suçlamaktan kaçınırım.	0.640	0.915
27. Yenilikçi ürünlerin ve hizmetlerin gerçekleşmesi için doğru kararlar alabileceğime inanıyorum.	0.653	0.906
Faktör 2: Dışsal-Sosyal Yenilikçilik	Açıkladığı varyans: 30.21	Cronbach alpha (CA):0.918
Cevap ortalaması:4.05	Faktör yükü	Madde silinirse CA
13. Yenilikçilik konusunda çevremi stratejik kararlar alma konusunda etkileme gücüne sahibim.	0.761	0.910
14. Çevremde gelişen yeniliklere kolaylıkla uyum sağlıyorum.	0.790	0.909
15. Zorlu durumlarda bile fırsatları kovalamaktan vazgeçmem.	0.745	0.912
16. Değişik kaynakları kullanarak sistematik bir şekilde fikirler üretme yeteneğim vardır.	0.620	0.916
17. Yeni fikirler arasında en iyi olanları seçme becerisine sahibim.	0.670	0.904
18. Yenilikleri ihtiyaçlara göre uyarlama konusunda becerikli olduğumu düşünüyorum.	0.685	0.915
19. Yenilikçi olabilecek ürün ve hizmetleri basitleştirip uygulanır hale getirebilirim.	0.704	0.903
20. Yenilikçi ürünlerin ve hizmetlerin sürdürülebilir olabilme şartlarını düşünürüm.	0.723	0.900
21. Yenilikçi ürünlerin ve hizmetlerin gerçekleşmesi için verimli ve etkin planlar yapabiliyorum.	0.739	0.916
22. Yenilikçi ürünlerin ve hizmetlerin gerçekleşmesi için zamanı iyi kullanabiliyorum.	0.689	0.901
23. Yenilikçi ürünlerin ve hizmetlerin gerçekleşmesi için parayı iyi kullanabiliyorum.	0.713	0.899
24. Yenilikçi ürünlerin ve hizmetlerin gerçekleşmesi için farklı ortamları (çevre ve dijital mecralar) iyi kullanabiliyorum.	0.666	0.886
28. İnsanları anlama ve ihtiyaçlarını belirleme yeteneğim vardır.	0.722	0.903
29. İnsanların ve dünyanın daha iyi bir yaşam ortamına sahip olması için çalışırım.	0.754	0.911
30. Evrenin bir parçası olduğumu bilirim ve farkındalığım yüksektir.	0.702	0.890

*0.05 için anlamlı

AFA sonucunda her bir faktörün toplam varyansı açıklama yüzdeleri, faktörlere ilişkin Cronbach Alpha (CA) değerleri, her bir sorunun faktör ağırlığı değeri ve madde silinirse CA değerleri verilmiştir. Faktör yükleri 0.620 ve 0.823 değerleri arasında değişmektedir. Tablo 5'den görüleceği üzere, içsel yenilikçilik

boyutu %37.89 ve dışsal sosyal yenilikçilik boyutu %30.21 varyansı açıklama yüzdeleri ile genel toplamda %68.10 açıklayıcı olduğu belirlenmiştir. Çokluk vd., (2012) çalışmasında belirtildiği üzere, sosyal bilimlerde yapılan çalışmalarda çok faktörlü desenlerde açıklanan

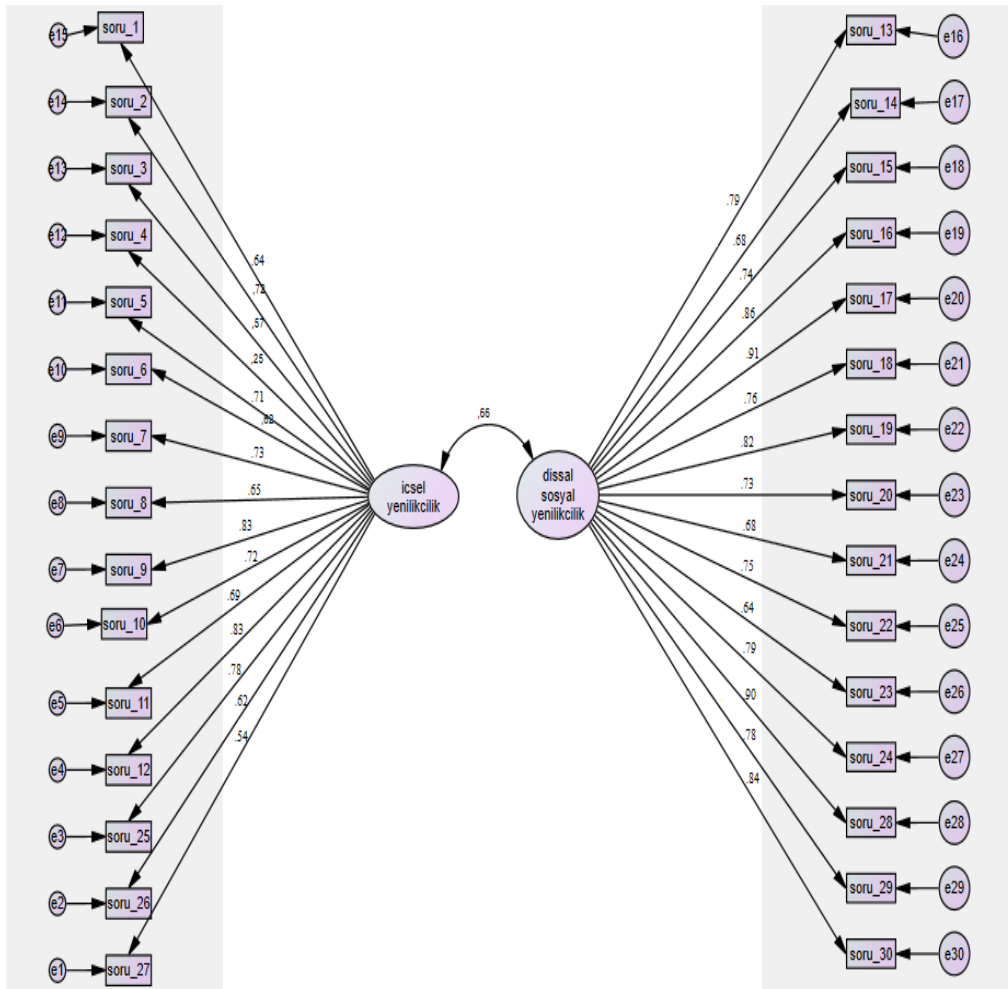
varyansın %40 ile %60 arasında olması yeterli olarak kabul edilmektedir.

Faktör analizi için diğer bir uygunluk durumu, genel güvenilirlik katsayısı $CA=0.923$ değerinin, her bir faktör için ayrıca hesaplanan CA değerini geçmemesi gerektirir. Bu çalışmada; içsel yenilikçilik boyutu için $CA: 0.920$, dışsal-sosyal yenilikçilik boyutu için $CA: 0.918$ olarak elde edilmiş, gerekli uygunluğu sağlamıştır. Ayrıca, her bir soru çıkarıldığında CA değerinin ne olduğu bilgisi de sunulmuştur. Görüleceği üzere, her boyut için %70 değerinin altına düşen bir durum

gelişmemiştir. Madde silinirse CA değerleri verilerek, ölçüklerin geçerlilik açısından ilk aşaması da yapılarak uygunluk gösterdiği belirlenmiştir.

2.7. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Doğrulayıcı faktör analizi, AFA'nın bir tamamlayıcısı olarak görülmelidir. DFA, "gizil değişkenler ve gözlenen ölçümler arasındaki ilişkilerin ölçüm modelleriyle ilgilenen bir yapısal eşitlik modelidir" (Raykov ve Marcoulides, 2006:98). Her bir faktör, gözlenen değişkenlerle (maddeler) aralarındaki ilişkilerle açıklanır.



Şekil 1: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

AMOS 23.0 sürümü yardımıyla elde edilen DFA sonuçlarının uyum iyiliği sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: DFA Modeli Uyum İndeksleri

Ölçüm (Uyum İstatistiği)	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Modeli Değeri	Uyum Durumu
Genel Model Uyumu				
X ² /sd	≤ 3	≤ 4-5	2.23	İyi uyum
Karşılaştırmalı Uyum İstatistikleri				
NFI	≥ 0.95	0.94-0.90	0.939	Kabul edilebilir
TLI (NNFI)	≥ 0.95	0.94-0.90	0.961	İyi uyum
IFI	≥ 0.95	0.94-0.90	0.974	İyi uyum
CFI	≥ 0.97	≥ 0.95	0.968	Kabul edilebilir
RMSEA	≤ 0.05	0.06-0.08	0.034	İyi uyum
Mutlak Uyum İndeksleri				
GFI	≥ 0.90	0.89-0.85	0.945	İyi uyum
AGFI	≥ 0.90	0.89-0.85	0.936	İyi uyum
Artık Temelli Uyum İndeksi				
RMR	≤ 0.05	0.06-0.08	0.022	İyi uyum

Modelin herhangi bir iyileştirme gereksinimi olup olmadığına bakmak adına modifikasyon indeksi incelenmiş herhangi bir modifikasyon gereksinimine gerek duyulmadığı görülmüştür. Birinci düzey için model uyum iyiliklerinin olumlu olduğu belirlenmiştir. Verilen bu tabloda, iyi uyum, kabul edilebilir uyum, çalışılan modelde elde edilen sonuçlar ve son olarak model hakkındaki kararı sunduğumuz sütunlar yer almaktadır. Kolaylık olması açısından, iyi uyum ve kabul edilebilir uyum kriterleri ayrıca yazılmış, sonrasında tarafımızdan bulunan değerler karşılaştırmak amaçlı yer almıştır. Birçok uyum kriteri içinden literatürde en çok kullanılanlar bu tabloda sunulmuştur. Kabul edilebilir ve iyi uyum kararları modelin sonuçlarının güvenilir olduğunu ortaya koyarken, kabul edilemez kararı modelin yorumlanamayacağını gösterir. Bu çalışmada, her bir kriter için kabul edilebilir

ve iyi uyum çıkararak modelin yorumlanabilir olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5'de X²/sd=2.23 çıkmıştır, ≤ 3 koşulunu sağladığı için “iyi uyum” kararı verilmiştir. NFI=0.939 ile 0.94-0.90 aralığına düşmektedir, “kabul edilir uyum” sağlanmıştır, TLI (NNFI)=0.961 ile ≥ 0.95 sağladığından “iyi uyum”, IFI =0.974 ile ≥ 0.95 sağladığından “iyi uyum”, CFI=0.968 ile ≥ 0.97 sağladığından “kabul edilebilir uyum”, RMSEA=0.034 ile ≤ 0.05 sağladığından “iyi uyum”, GFI=0.945 ile ≥ 0.90 sağladığından “iyi uyum”, AGFI=0.936 ile ≥ 0.90 sağladığından “iyi uyum”, RMR=0.022 ile ≤ 0.05 sağladığından “iyi uyum” sonuçlarına ulaşılmıştır.

SONUÇ

Yeni bir ürün ya da hizmet geliştirilmesi olan yenilikçilik, çalışanlar açısından yeni ve farklı fikirler üretmek ile mümkündür. Yenilikçi bir birey, farklı ve yeni fikirler üreten, risk alan, bilgiyi fonksiyonel ve ticari hale getiren, teknolojiyi iyi düzeyde kullanan ve analitik düşünme becerisine sahip bir kişidir. Bu bağlamda bir birey, yenilikçi olmaya karar verirken öncelikle kişisel istek ve beklentisini dikkate almaktadır. Verplanken'a göre (2004), kişisel değerler çalışanın işine ve işletmesine bakış açısını değiştirmektedir. Dolayısıyla, kişinin özellikleri ya da yetenekleri yeni şeyler ortaya koymak için itici bir güç olabilir. Ayrıca, kişinin ihtiyaç ve beklentisi kadar yeteneği, başarısı, özsaygısı ve algılama düzeyi de yenilikçi olmasında etkilidir. Yenilikçi davranışlara yatkın bireylerin aynı zamanda girişimcilik eğilimlerinin de yüksek olduğuna dair bir çok çalışma literatürde yer almaktadır.

Yenilikçilik, yeni ve değerli bir bilginin ya da fikrin, ürünün, sürecin veya hizmetin doğru zamanda somutlaştırarak toplumsal faydaya dönüşmesidir. Küreselleşme sonucunda hızlı değişimler bireylerin bu yeni duruma uyumlu olmasını gerektirir. Dolayısıyla, bireyin gerek iş hayatında gerekse öğrenim hayatında rakipleri arasından sıyrılabilmesi için yenilikçi özellikler taşıması önem göstermektedir.

Çalışmanın örneklemini İstanbul Üniversitesi'nde 2014 yılından bu yana yürütülen girişimcilik eğitim programında eğitim görmüş ve yenilikçilik kavramlarını bilen 2422 kişi oluşturmaktadır. Çalışmada, ilgili literatür incelenerek ve yenilikçilik konusunda uzmanların görüşleri doğrultusunda madde havuzu oluşturulmuştur. Madde havuzundaki ifadelerin KGO değerleri hesaplanarak, gerekli düzeltmeler sonrasında 50 kişiye yönelik pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Pilot çalışma sonucuna göre, ifadeler için son

düzenlemeler yapılmış, ölçeğin son hali belirlenerek, katılımcılara uygulanmıştır.

Maddelerin ayırt edicilik güçlerini belirlemek için madde-toplam korelasyonu hesaplanmış ve t testi kullanılarak üst %27'lik ile alt %27'lik grupların madde ortalamaları arasındaki farkların anlamlılığı incelenmiştir. Düzeltilmiş madde toplam puan korelasyonları .605 ile .828 arasında değişmektedir. Test sonuçları, üst ve alt grupların madde ortalamaları arasındaki tüm farkların anlamlı olduğunu göstermiştir. Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek için öncelikle Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. Maddeler için faktör yükleri 0.620 ve 0.823 değerleri arasında değişmektedir. Alt boyutlar olan; içsel yenilikçilik boyutu %37.89 ve dışsal sosyal yenilikçilik boyutu %30.21 varyansı açıklama yüzdeleri ile genel toplamda %68.10 açıklayıcı olduğu belirlenmiştir. Genel güvenilirlik katsayısı CA=0.923 değerinin, her bir faktör için ayrıca hesaplanan CA değerini geçmemesi gerektiğidir. Bu çalışmada; içsel yenilikçilik boyutu için CA: 0.920, dışsal-sosyal yenilikçilik boyutu için CA: 0.918 olarak elde edilmiş, gerekli uygunluğu sağlamıştır. Görüleceği üzere, her boyut için %70 değerinin altına düşen bir durum gelişmemiştir. Çıkarım sütununda 0.20 değerinin altında bir madde olmadığı için ve anti-ımağ matris diyagonal değerleri 0.50 değerinin üzerinde çıktığı için herhangi bir soru çıkarma işlemine gerek kalmamıştır. Diğer aşamada DFA için model uyum iyiliklerinden, $X^2/sd = 2.23$ çıkmıştır, ≤ 3 koşulunu sağladığı için "iyi uyum" kararı verilmiştir. NFI=0.939 ile 0.94-0.90 aralığına düşmektedir, "kabul edilir uyum" sağlanmıştır, TLI (NNFI)=0.961 ile ≥ 0.95 sağladığından "iyi uyum", IFI =0.974 ile ≥ 0.95 sağladığından "iyi uyum", CFI=0.968 ile ≥ 0.97 sağladığından "kabul edilebilir uyum", RMSEA=0.034 ile ≤ 0.05 sağladığından "iyi uyum", GFI=0.945 ile ≥ 0.90 sağladığından

“iyi uyum”, AGFI=0.936 ile ≥ 0.90 sağladığından “iyi uyum”, RMR=0.022 ile ≤ 0.05 sağladığından “iyi uyum” sonuçlarına ulaşılmıştır. Böylece 5’li likert tipinde tasarlanmış ve 2 alt boyutu olan toplam 30 madde içeren “yenilikçi davranış ölçeği” nin geçerlik ve güvenilirlik analizleri tamamlanmıştır. Elde edilen sonuçlar, ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Ölçeğin bu şekliyle geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak bireylerin girişimcilik eğilimlerini belirlemede

kullanılabileceği ve alan yazına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Çalışma sınırlı bir örneklemedeki girişimcilik eğitimi almış bireyleri kapsadığından daha geniş örneklemlerde ve farklı gruplarla çalışılarak karşılaştırmalar yapılması önerilebilir. Çeşitli değişkenler açısından kişilerin yenilikçi davranış eğilimleri belirlenebilir. Bu düzey aralıkları uzman kanılarına dayanarak ölçütlenebilir. Ayrıca ölçeğin güvenilirlik ve geçerliği yapılacak farklı çalışmalarla desteklenebilir.

KAYNAKLAR

Afuah, A. (2014). Business Model Innovation: Concepts, Analysis, and Cases. New York: Routledge.

Aghion, P., Reenen, J. V. & Zingales, L. (2013). Innovation and Institutional Ownership. American Economic Review 103(1), 277-304.

Akgün, A. E., Keskin, H. & Günsel, A. (2009). Bilgi Yönetimi ve Öğrenen Örgütler, Ankara: Eflatun Yayınevi.

Amara, N., Landry, R. & Doloreux, D. (2009). Patterns Of Innovation in Knowledge Intensive Business Services, The Service Industries Journal, 29(4), 407-430.

Baden-Fuller, C. & Haefliger, S. (2013). Business Models and Technological Innovation, Long Range Planning, 46(2), 419-426.

Başaran, S. & Keleş, S. (2015). Yenilikçi Kimdir? Öğretmenlerin Yenilikçilik Düzeylerinin İncelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 30(4), 106-118.

Brinkman, W. P. (2009). Design Of A Questionnaire Instrument. Handbook Of Mobile Technology Research Methods, Netherlands: Nova Publisher.

Boly, V., Morel, L. & Renaud, J. (2003). Towards A Constructivist Approach Of Technological Innovation Management, The International Handbook On Innovation, 1(1), 790-803.

Bucherer, E., Eisert, U. & Gassmann, O. (2012). Towards Systematic Business Model Innovation: Lessons from Product Innovation Management, Creativity and Innovation Management, 21(1), 183-198.

Costello, A. B. & Osborne, J. W. (2005). Exploratory Factor Analysis: Four Recommendations For Getting The Most From Your Analysis, Practical Assessment, Research, and Evaluation, 10(7), 1-9.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları, Ankara: Pegem Yayınları.

De Propriis, L. (2000). Innovation and Inter-firm Co-operation: The Case of the West Midlands. Economics of Innovation and New Technology, 9(5), 421-447.

Drucker, P.F. (2002). The Discipline of Innovation, Massachusetts: Harvard Business Review.

- Goldsmith, R. E. & Foxall, G. R. (2003). The Measurement of Innovativeness, In L.V. Shavinina (Eds.), *The international Handbook of Innovation* (pp. 321-329). Elsevier Science Ltd.
- Greenhalgh, T., Robert, G., Macfarlane, F., Bate, P., & Kyriakidou, O. (2004). Diffusion of Innovations in Service Organizations: Systematic Review And Recommendations, *Milbank Quarterly*, 82(4), 581-629.
- Handa, M. & Gupta, N. (2009). Gender Influence On The Innovativeness Of Young Urban Indian Online Shoppers, *The Journal of Business Perspective*, 13(1), 25-32.
- Hirschman, E. C. (1980). Innovativeness, Novelty Seeking and Consumer Creativity, *The Journal of Consumer Research*, 7(1), 283-295.
- Kılıçer, K. & Odabaşı, H. F. (2010). Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ): Türkçeye Uyarlama, Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(1), 150-164.
- Örün, O., Orhan D., Dönmez, P. & Kurt, A. A. (2015). Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Profilleri ve Teknoloji Tutum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 65-76.
- Raykov, T. & Marcoulides, G. A. (2006). *A First Course in Structural Equation Modeling*. Lawrence Erlbaum Associates, Mahlah-New Jersey-London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Rogers, E. M. (1983). *Diffusion of Innovation*, 3rd Ed., New York: The Free Publication.
- Rogers, M. E. (1995). *Diffusion of Innovations* (Fifth Edition), New York: Free Press.
- Romero, I. & Martínez-Román, J. A. (2012). Self-Employment And Innovation Exploring The Determinants Of Innovative Behavior in Small Businesses, *Research Policy*, 41(1), 178-189.
- Ruvio, A. & Shoham, A. (2007). Innovativeness, Exploratory Behavior, Market Mavenship, And Opinion Leadership: An Empirical Examination In The Asian Context, *Psychology & Marketing*, 24(2), 703-722.
- Schneider, S., Spieth, P. & Clauss, T. (2013). Business model innovation in the aviation industry. *International Journal of Product Development*, 18(1), 286-310.
- Sezgin, F. H. ve Kınay, B. (2010). A Dynamic Factor Model for Evaluation of Financial Crises in Turkey, *Bulletin De la Societe des Sciences Medicales*, No: 1/10, 109-117.
- Sezgin, F. H. (2016). Bayesci Faktör Analizi ve Maslach Tükenmişlik Envanteri Uygulaması, *International Conference on Scientific Cooperation for the Future in the Social Sciences (USAK) Bildiriler Kitabı*, 1283-1296.
- Spieth, P., Schneckenberg, D. & Ricart, J. E. (2014). Business Model Innovation -State Of The Art And Future Challenges For The Field, *R&D Management*, 44(2), 237-247.
- Teece, D. J. (2010). Business Models, Business Strategy And Innovation, *Long Range Planning*, 43(1), 172-194.
- Veneziano, L. & Hooper, J. (1997). A Method For Quantifying Content Validity Of Health-Related Questionnaires, *American Journal of Health Behavior*, 21(1), 67-70.
- Wei, Z., Yang, D., Sun, B. & Gu, M. (2014). The Fit Between Technological Innovation And Business Model Design For Firm Growth: Evidence From China, *R&D Management*, 44(1), 288-305.
- Verplanken, B. (2004). Value Congruence And Job Satisfaction Among Nurses: A Human Relations Perspective, *International Journal of Nursing Studies*, 41(1), 74-92.
- Wilson, F. R., Pan, W. & Schumsky, D. A. (2012). Recalculation Of The Critical Values For Lawshe's Content Validity Ratio, *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 45(1), 197-210

Araştırma ve Yayın Etiği: *Bu çalışmada araştırma ve yayın etiği kurallarına uyulduğu yazar tarafından taahhüt edilmektedir.*

Research and Publication Ethics: *In this study, the rules of research and publication ethics were fully followed by author/s.*

EMI journal

Special
Issue EMI

DIJİTAL DÖNÜŞÜMÜN İŞGÜCÜ VE MESLEKLER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ*

Dr. Öğr. Üyesi Özgür ÇARK

*Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
ozgurcark@ibu.edu.tr*

 0000-0002-4881-0542

Özet

Son asırda teknoloji alanında yaşanan gelişmeler, teknolojik değişim ve dönüşümün yanı sıra sosyolojik ve psikolojik alan da pek çok değişim ve dönüşüme sebep olmuştur. İşgücü ve meslekler ise bu alanların başında gelmektedir. Sanayi 4.0 ve Toplum 5.0 gibi kavramlar ile özdeşleştirilen dijital dönüşümün bugün çalışma hayatı ve meslekleri dönüştürdüğü, önümüzdeki yıllarda ise bu dönüşümün etkilerinin daha da artarak devam edeceği öngörülmektedir. Bu çalışmanın amacı dijital dönüşümün işgücü ve meslekler üzerindeki etkilerini Türkiye açısından genel bir perspektif ile ortaya koyabilmektir. Bu maksatla alan yazınında dijital dönüşümün iş gücü ve geleceğin meslekleri üzerindeki etkileri üzerine yapılan çalışmalar betimsel bir yaklaşımla incelenmiştir. Bu inceleme neticesinde Sanayi 4.0 ile ilişkilendirilen ileri teknolojilerin çalışma hayatını hızla dönüştürdüğü görülmektedir. Önümüzdeki 5-10 yıl içerisinde daha da hızlanacağı öngörülen bu dönüşümün birtakım mesleklerin ortadan kalkmasına, pek çok yeni mesleğin de ortaya çıkmasına sebep olacağı ifade edilmektedir. Araştırmanın ilk bölümünde endüstri 4.0 ve toplum 5.0 gibi dijital dönüşümün tetikleyicisi ekosistemleri ele alınmıştır. İkinci bölümde dünya ve Türkiye’de dijitalleşmenin şu anki mevcut durumu değerlendirilmiştir. Sonrasında, iş gücü ve meslekler üzerindeki etkileri tartışılmıştır. Araştırmanın son bölümünde ise dijital dönüşüm sebebi ile ortadan kalkması öngörülen meslekler ile gelecek yıllarda yaygınlaşması beklenen meslekler ve bu meslekleri icra edecek adayların sahip olması gereken yetkinlikler değerlendirilerek önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Dijital Dönüşüm, Geleceğin Meslekleri, Dijital Yetkinlikler, Sanayi 4.0, Toplum 5.0

* 5. Uluslararası EMI Girişimcilik & Sosyal Bilimler Kongresinde sözlü olarak sunulmuştur.

THE IMPACTS OF DIGITAL TRANSFORMATION ON WORKFORCE AND PROFESSIONS

Abstract

The developments in the field of technology in the last century have caused many changes and transformations in the sociological and psychological field as well as technological change and transformation. Workforce and jobs are at the top of these fields. Digital transformation, which is identified with concepts such as Industry 4.0 and Society 5.0, is transforming working life and professions today, and it is predicted that the impacts of this transformation will continue to increase further in the coming years. The aim of this study is to reveal the effects of digital transformation on labor and professions with a general perspective. For this purpose, studies on the effects of digital transformation on the workforce and the professions of the future have been analyzed with a descriptive approach in the literature. As a result of this review, it is seen that the advanced technologies associated with Industry 4.0 are rapidly transforming the working life. It is stated that this transformation, which is predicted to accelerate even more in the next 5-10 years, will cause some professions to disappear and many new professions to derive. In the first part of the research, ecosystems that trigger digital transformation such as industry 4.0 and society 5.0 were expressed. In the second part the worlds and Turkey's digitalization situation was evaluated. Afterwards the impacts of this transformation on the labor and professions were discussed. In the last part of the research, the professions that are expected to disappear and arise due to digital transformation and the competencies required by candidates who will perform these professions were evaluated and some suggestions were made to future job candidates.

Keywords: Digital Transformation, Professions of the Future, Digital Competencies, Industry 4.0, Society 5.

GİRİŞ

1950’li yıllardan sonra bilgi teknolojileri alanında yaşanan gelişmeler 3.Sanayi Devrimi olarak ifade edilen yeni bir iş dünyası ve toplumsal yapı doğurmuş, bu toplumsal yapı ise bilgi toplumu olarak ifade edilmiştir. 2000’li yıllardan itibaren internetin de yaygınlaşması ile birlikte bilgi teknolojilerinin yanı sıra iletişim teknolojileri alanın da yaşanan hızlı gelişmeler toplumu ve iş dünyasını yeni bir paradigma içerisine sokmuştur. Bu paradigma Almanya’da Sanayi 4.0, Japonya’da Süper Akıllı Toplum 5.0, ABD’de İleri Üretim Sistemleri, Kore’de Kore 4.0 (TÜBİTAK, 2016: 2) gibi farklı kavramlar ile ifade ediliyor olsa da aslında genel hatları ile bütün bu kavramlar yeni ortaya çıkan teknolojiler ve o teknolojilerin ortaya çıkardığı ekosisteme atıf yapmaktadır. Bulut bilişim, nesnelere interneti, yapay zekâ, büyük veri, robotik, sanal gerçeklik, kripto para, siberetik sistemler gibi teknolojiler bu ekosistemin öne çıkanları olup özellikle fen ve mühendislik alanlarında bu sahada yoğun çalışmalar gerçekleştirilmektedir (Aydın, 2018). Bu değişim ve dönüşümün teknik yönlerinden ziyade sosyo-teknik yönleri ile ilgilenen sosyal bilimcilerin ise bu kavram çeşitliliğini dijital dönüşüm (Klein, 2020; Yankın, 2019) ifadesiyle aşmaya çalıştıkları görülmektedir.

Sanayi 4.0 çatı kavramı ile ifade edilen bu yeni teknolojilerin toplumla birlikte iş yaşamını da değiştirdiği/dönüştürdüğü görülmektedir. Bu değişim tedarikten üretime, insan kaynakları yönetiminden pazarlamaya, muhasebe ve finansman müşteri ilişkileri yönetimine kadar işletmenin tüm süreçlerini etkilemektedir (Banger, 2018a).

İş süreçleri ile birlikte değişen iş yapış şekilleri işleri yapacak olan iş görenlerin yetkinlikleri üzerinde de belirleyici olmakta sektörün iş görenlerden bekledikleri yetenek ve beceriler farklılaşmaktadır. Eskinin mekanik

sistemlerinde kas gücüne duyulan ihtiyaç, bant üretim ile yerini teknik beceriye, bilgi teknolojilerinin gelişimi ile teknolojik yetkinliklere bırakmıştır (Doğru ve Meçk, 2018).

Bugün, dün olduğu gibi ekonomiler, iş yapış şekilleri, hatta Sanayi 4.0 ile bizzat toplumun kendisi, mevcut teknolojiler doğrultusunda dönüşmektedir. Pek çok sensör, duyurğa ağ, radyo frekanslı kimlikleme, giyilebilir nesnelere gibi cihazlar ile bulut sistemlerine dahil olan bireyler bu ağlar arasında bıraktıkları iz bilgileri ile devasa boyutlu server ve veri tabanları tarafından saklanan büyük çapta veriler oluşturmaktadırlar. Bireylerin yanı sıra işletmelerin de bulut bilişim, büyük veri, nesnelere interneti ve yapay zekâ gibi teknolojik imkanları kullanmak ve örgütlerine adapte etmek suretiyle dijitalleştikleri ve rakipleri ile mücadele edebilmek için bu yarışta geri kalmamak uğruna yoğun çaba harcadıkları da bilinen bir gerçektir. Dolayısıyla çok sayıda dijital teknolojinin bütünleşmesi ile oluşan bu yeni ekosistem hızla iş yaşamını değiştirmekte ve dönüştürmektedir (Çark, 2019).

Bu doğrultuda yeni teknolojiler ile birlikte değişen ve dönüşen iş ortamları, örgüt yapıları ve bu yapıların ihtiyacı olan geleceğin mesleklerinin erbabları ve iş gücünün durumunun ne olacağını incelenmesi ve bilimsel olarak ortaya konması önem arz etmektedir. Böyle bir amaç ile bu çalışmada, teknolojik dönüşümlerin iş gücü ve meslekler üzerindeki etkilerini ortaya koyabilmek için betimsel bir yaklaşım ile alan yazını taranarak konu hakkındaki yaklaşımlar değerlendirilmiştir.

Ulusal ve uluslararası durumu tespit edebilmek ve her iki gruptaki yaklaşımların benzer ve farklı yönlerini ortaya koyabilmek için alan yazını taraması yapılmış, uluslararası ve ulusal

alan veri tabanları, kamusal platformlar, özel sektör ve mesleki kuruluş ile örgütlerin eser ve raporları incelenerek değerlendirilmelerde bulunulmuştur.

Taramada başlık kısmında “geleceğin meslekleri”, “geleceğin iş gücü”, endüstri 4.0 ve meslekler” geçen açık erişime sahip çalışmalar filtrelenmiştir. Ulaşılan kaynaklarda endüstri 4.0 ve toplum 5.0 gibi yeni teknolojik, endüstriyel ve toplumsal dönüşümlerin meslekler ve iş gücü açısından ele alınışı incelenerek, kavram, tanım, konsept ve yaklaşımlar değerlendirilmiştir.

1. ENDÜSTRİ 4.0 VE TOPLUM 5.0

Endüstri 4.0 ve Toplum 5.0 kavramları bugün esasında küresel çapta yaşanan dijital dönüşümü ve bu dönüşümle ilintili teknolojileri kapsayan çatı kavramlar haline gelmiştir. Endüstri 4.0 yeni teknolojiler ve bu teknolojilerin üretim ve endüstriyel etkilerini ele alan bir yaklaşım ortaya koyarken, Toplum 5.0 ise bu yeni teknolojilerin yıkıcı etkilerinden korunmak, yapıcı etkilerinden daha fazla istifade edebilmek için insanı ve toplumu merkeze aldığı ifade eden sosyolojik bir yaklaşım iddiasındadır.

1.1 Tarihsel Gelişim

Buharlı makinenin icadı tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişte milat kabul edilmekte ve 1. Sanayi devrimi olarak adlandırılmaktadır (Kabaklarlı, 2018). 1870’li yıllar petrolün ve elektriğin enerji kaynağı olarak kullanılmaya başlanmasının yanı sıra bant üretim, yığın üretim veya seri üretim ile üretim şeklinin değişerek üretimin atölyelerden fabrikalara taşındığı bir dönem olup ABD’de Ford otomotivin sahibi İngiliz asıllı Henry Ford bu devrimin öncüleri arasında yer almaktadır (Özdoğan, 2018). Üretim süreçlerine artık bilgisayarların da dâhil olduğu dönem olan 1950’den sonrası ise 3.sanayi devrimi ile ilişkilendirilmektedir. 3. Sanayi devrimi bilgi teknolojilerinin ve bilgisayar programların

geliştirildiği, otomasyon teknolojisinin sanayiye adapte edildiği bir süreç olarak öne çıkmaktadır (Kabaklarlı, 2018).

1.2 Endüstri 4.0

Endüstri 4.0 bugün, yapay sinir ağları, robotik, nano teknoloji, siberetik sistemler, yapay zeka, nesnelerin interneti, büyük veri gibi pek çok yeni teknolojiyi içinde barındıran yeni bir paradigma ve kavram olarak ortaya çıkmaktadır (Banger, 2018a; Çark, 2019; Kabaklarlı, 2018). Bugün üniversitelerde, endüstriyel örgütlerde, finansal piyasalarda ve hükümetler seviyesinde Sanayi 4.0 üzerinde ciddi çalışmalar yapılmaktadır. Bu durumun ortaya çıkmasındaki en dikkat çeken nedenlerden biri, bundan önceki sanayi devrimlerinde de görüldüğü gibi bu değişim/dönüşümün teknolojik taraflarının yanı sıra sosyolojik taraflarının da olmasıdır. Öyle ki bu devrimin gündelik yaşamın en ücra noktalarına kadar ekonomik, psikolojik ve sosyolojik etkilerinin olacağı beklenmektedir (Özdoğan, 2018).

Bugün mevcut son sanayi devrimi olarak kabul edilen 4. Sanayi Devrimi veya Endüstri 4.0 ise en yalın ifadeyle işlevsel/operasyonel teknolojiler ile bilişim teknolojilerinin giderek yakınlaşmasının nihai sonucu olarak literatüre kazandırılmıştır (Banger, 2018a) . Daha kapsamlı bir tanımlamayla, 4. Sanayi devrimi bireysel gereksinimleri tatmin etmek ve küresel sorunlar ile başa çıkabilmek, böylece rekabetin çetin olduğu küresel pazarlarda sürdürülebilir bir rekabet gücüne ulaşmak için hayatın tüm seviye ve noktalarında gerçekleştirilecek olan dönüşümdür (Banger, 2018b). Teknik açıdan değerlendirildiğinde ise bir çatı kavram olarak, bilgi ve iletişim teknolojileri alanında yaşanan yakınlaşma otomasyon, verinin üretimi, elde edilmesi ve mevcut verinin dağıtılmasının yanı sıra endüstriyel örgütlerin üretim teknolojileri ve süreçlerinde gözlenen güncel yaklaşımların bütünleştirilmesidir şeklinde ifade edilebilir (Banger, 2018c).

Endüstri 4.0 platformu sanayi 4.0'ın başlıca öne çıkan özelliklerini 6 temel ilke üzerinden açıklamaktadır. Bu ilkeler ve açıklamalar şu şekildedir (endustri4.0 platformu, 2020);

- *Karşılıklı çalışabilirlik:* IoT (nesnelerin interneti) ve IoS (hizmetlerin interneti) gibi yeni nesil siber fiziksel sistemler sayesinde akıllı fabrikalar ile bireylerin birbirine bağlanarak irtibat halinde olmasıdır.
- *Sanallaştırma:* Duyarga ağları (sensörler) tarafından sağlanan dataların, sanal gerçeklik modelleri ve sanal tesisler ile birbirine bağlanması sayesinde meydana getirilen sistemler akıllı fabrikaların birer sanal kopyası gibidir.
- *Otonom (özerk) yönetim:* Akıllı fabrikaların başlıca varlığını teşkil eden siberetik sistemlerin özerk olarak kendi kendilerine karar alabilme özelliğidir.
- *Gerçek-Zamanlı yeteneği:* Hızlı ve eş zamanlı bir şekilde veriye ulaşabilme ve bu verilerin aynı şekilde anlık olarak analiz edilmesidir.
- *Hizmet oryantasyonu:* Siberetik sistemlerin, bireyler ve akıllı fabrika hizmetlerinin IoS (hizmetlerin interneti) üzerinden sağlanmasıdır.
- *Modülerlik:* Değişen ihtiyaçlar doğrultusunda kişiselleştirilmiş modüller ile akıllı fabrikalara esnek uyarlama sistemi sunar.

Bundan önceki sanayi devrimleri ile 4. Sanayi devrimini birbirinden farklı kılan en önemli 4 özellik olarak; veri, bilgi ve bilgi işlem vasıtaları ile duyurga ağları (sensör) ifade edilmektedir (Öztuna, 2017). 4. Sanayi devriminin dikkat çeken başlıca teknolojileri ise robotik, siberetik sistemler, nesnelerin interneti (IoT), bulut bilişim ve büyük veridir (Aydn, 2018; Banger, 2018a; Çark, 2019;

Kabaklarlı, 2018; Özdoğan, 2018; Öztuna, 2017). Dijital dönüşümün itici güçleri olan bu yeni nesil teknolojilerin her biri başlı başına bir araştırma konusudur. Bu sebeple bahse konu dijital teknolojilerin teknik yönlerinin yanı sıra sosyoekonomik yönlerinin de ele alınıp incelenmesi oldukça önemlidir.

1.3 Toplum 5.0

Endüstri 4.0 üretime odaklanırken, Toplum 5.0 insanları temel almaktadır. Bu iddiası ile Toplum 5.0, insanı toplumsal gelişimin merkezine koyarak, Endüstri 4.0'ın sunmuş olduğu teknolojik olanakların entegrasyonu ile yaşam kalitesini yükseltmek, sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirliği sağlamak eğilimindedir (Serpa ve Ferreira, 2018: 3).

Bu açıklamalar ışığında, Endüstri 4.0'ın daha teknik bir yaklaşım ile imalata yönelik bir tutum ve eğilime sahip olduğu görülürken, Toplum 5.0 yaklaşımının ise bu tutum ve eğilime, merkeze insanı ve o insanın meydana getirdiği toplumu alma ideali ile yeni bir bakış açısı getirdiği görülmektedir. Kavram ilk defa 18 Aralık 2015 yılında, Japon hükümetinin Bilim, Teknoloji ve Yenilik Konseyi, 5. Bilim ve Teknoloji Genel Raporu'nda görülmüştür. Bu rapora göre Toplum 5.0 tıpkı avcı toplayıcı toplum, tarım toplumu, sanayi ve bilgi toplumu gibi sosyolojik anlamda yeni bir toplumu ifade etmektedir (Government of Japan, 2015: 13).

Bilgi İletişim Teknolojilerinin geliştiği, ağların ve Nesnelerin İnterneti (IoT) teknolojisi kullanımının ve uygulamasının ilerlediği bir dünyada Almanya "Endüstri 4.0", ABD "Gelişmiş Üretim Ortaklığı" ve Çin "Made in China 2025" gibi devlet-özel müteşebbis ortaklığı ile yeni teknolojilerle ilgili ulusal politikalar belirlemişlerdir (TÜBİTAK, 2016).

BİT 'in daha da gelişmesi ve böylece şimdiye kadar sistem dışında bulunan şeylerin ağlar/internet (siber uzay) ile sisteme dâhil

olacağı ve böylelikle ayrı alanlardaki sistemlerin özerklik ve otomasyon çeşitliliğini geliştirerek toplum için değer üretebilecek işbirlikleri geliştirebileceği umulmakta, bu durumun ise imalat, lojistik, satış, ulaşım, sağlık ve tıbbi bakım, finans ve kamu hizmetleri gibi çok çeşitli endüstriyel yapılarda dönüşümsel değişimin başlatıcısı olmasının yanı sıra bireylerin de çalışma ve yaşam biçimini değiştirmeye yardımcı bir itici güç olacağı değerlendiriliyor (Government of Japan, 2015: 13).

Endüstri 4.0 teknolojileri ve bu teknolojilere yaslanmış olarak geliştirilen Toplum 5.0'in politikası doğrultusunda süper akıllı topluma yönelik çabaların sadece enerji ulaştırma, imalat ve hizmet sektörlerinin bütünleşmesini değil, aynı zamanda insanlar tarafından değer üretim sürecinde gerçekleştirilen fikir üretimi ve insan gücünün yanı sıra personel, muhasebe, hukuk departmanları gibi örgütsel yönetim işlevlerini de bütünleştireceği beklenmektedir. Ayrıca, teknolojik ilerlemenin sağladığı, siber uzay ve gerçek dünya arasındaki yüksek bütünleşme nedeniyle, siber saldırıların gerçek dünyaya verebileceği hasarın da giderek daha şiddetli hale geleceği ve insanların ekonomik ve sosyal aktiviteleri de dâhil olmak üzere yaşamlarını ciddi manada etkileyeceği beklenmektedir. Bu nedenle, daha yüksek bir güvenlik kalitesine ulaşılması gerektiği ve bu tür çabaların endüstriyel değer ve uluslararası rekabet edebilirlik kaynağı olacağı belirtilmektedir (Government of Japan, 2015: 14).

Bu tanımlardan anlaşılacağı üzere Toplum 5.0 insani yönelimli bir felsefe sunma iddiasındadır. Toplum 5.0 tanımlarında, Sanayi 4.0'ın makineleşirken insanı üretim ve tüketim fonksiyonu dışında göz ardı eden endüstriyel ve teknolojik temelli bakış açısına, insani ve toplumsal bir yaklaşım katarak sürdürülebilirliğe yapılan vurgu dikkat çekmektedir. Farklı bir ifade ile Toplum 5.0

yaklaşımı, Sanayi 4.0 devrimi ile birlikte umulan endüstriyel, teknolojik ve iktisadi toplumsal çıkar ve sürdürülebilirliğe vurgu yapılarak yaşanan bu teknolojik dönüşümün, insanı merkeze alan bir bakış açısı ile yeniden yorumlanmasıdır.

Bütün bu açıklamalar doğrultusunda Toplum 5.0 ekosisteminin, Endüstri 4.0 paradigması ile birlikte yeni nesil teknolojilerden faydalanarak insanı ve toplumu merkeze alan insan-teknoloji ve toplum-teknoloji bütünleşmesi ile daha sürdürülebilir bir ekonomi ve yaşam iddiasında bulunduğu ifade edilebilir. Toplum 5.0, sürdürülebilirlik ve insan-teknoloji bütünleşmesi konularının yanı sıra tıpkı Endüstri 4.0'da olduğu gibi yeni nesil bu teknolojilerin iş dünyasında ve örgütlerde de pek çok yönetsel işlevi değiştireceğine/dönüştüreceğine vurgu yapmaktadır.

Özetle “dijital dönüşüm” veya “dijital dönüşüm çağı” ile Endüstri 4.0, Toplum 5.0 ve/veya benzer kavramlarla ifade edilen yeni nesil dijital teknolojiler ve bu teknolojilerin doğurduğu ekosistem ifade edilmektedir. Bu sebeple öncelikle çalışmanın ilk bölümünde Endüstri 4.0 ve Toplum 5.0 paradigmaları açıklanarak dijital dönüşüm ile ilgili kavramsal bir çerçeve sunulmaya çalışılmıştır.

2. DİJİTAL DÖNÜŞÜM ÇAĞINDA İŞGÜCÜ VE MESLEKLER

Birinci bölümde yapılan açıklamalar ve örnekler doğrultusunda dünya çapında meydana gelen dijital dönüşümün hazırlıklarına hemen toplumun tüm kesimlerinde yoğun bir hazırlık gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Bu yoğun hazırlık küresel seviyede dijital dönüşümün boyut ve hızını her geçen gün artırmaktadır. Bu dönüşümün boyut ve hızını anlayabilmek adına Türkiye ve dünyada dijital dönüşümün güncel durumunu incelemenin iş gücü ve meslekler üzerindeki etkilerini ve bu

etkilerin ciddiyetini anlamayı kolaylaştıracaktır.

2.1 Dijital Dönüşümün Genel Durumu

Şu an dünya nüfusunun yaklaşık %59'unun yani 4,54 milyarının internet kullanıcısı olduğu, % 67'sinin yani 5,19 milyarının ise mobil teknoloji kullanıcısı olduğu ifade edilmektedir (wearesocial, 2020). Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumunun (BTK) 2019 yılı 4. Çeyrek raporuna göre Türkiye'de internet kullanıcılarının sayısı ise 76,6 milyonu aşmıştır yani ülkenin yaklaşık %93,4'ü internet kullanıcısıdır (BTK, 2019: 51). Bu oran 2008 yılında 8 milyon olan internet kullanıcısı rakamıyla karşılaştırıldığında 11 yılda 10 kat artan kullanıcı sayısı dijital dönüşümün büyüme hızı net bir şekilde görülmektedir.

2.2 Türkiye'de Dijital Dönüşüme Yaklaşım

Türkiye Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'nin 2019-2023 yılları arasında kapsayan ilk kalkınma planı olan ve on beş yıllık bir planın ilk fazı olarak sunulan kalkınma planı, dijital dönüşüme, verimliliğe, insan kaynaklarına vurgu yapan bir vizyon ifade etmektedir. Akademi, sivil toplum kuruluşları, sanayi ve toplumun tüm unsurlarının bu dönüşüme hazırlanmasının yanı sıra hayat boyu öğrenmenin önemine de değinen planda; eğitim hamlesiyle nitelikli iş gücü ve beşeri sermayenin, milli teknoloji hamlesiyle teknoloji ve yenilik temelli üretim yeteneklerinin artırılması hedeflenmiştir (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı, 2019). Ayrıca bu doğrultuda geleceğin dijital teknolojilerinin dönüştüreceği sektörlerde çalışabilecek iş gücünün yetiştirilmesi için BTK Akademi 2017 yılında kurulmuş, ardından gerek kamunun gerek özel sektörün BT alanında kariyer yapmayı düşünenlere yönelik dijital özgeçmiş havuzunun oluşturulması için "1 Milyon İstihdam" uygulaması geliştirilmiştir (HMB, 2020).

1960'lı yıllarda başlayan dijital dönüşümün bugün gelinen noktada artık hemen hemen her ülke nezdinde bir karşılığı bulunmaktadır. Bu doğrultuda dijital teknolojiler üzerinde çalışmak için "Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanı başkanlığında, TÜSİAD, MÜSİAD, TOBB, TTGV, TİM ve YASED gibi toplumun pek çok kesimi tarafından oluşturulan "Sanayide Dijital Dönüşüm Platformu" bünyesinde; "Altyapı, Açık İnovasyon, Sanayide Dijital Teknolojiler, İleri Üretim Teknikleri, Standartlar, Mevzuat, Patent ve Eğitim" başlıklarında çalışma grupları oluşturulmuştur (sanayi.gov.tr, 2018: 26).

Kamuda dijital dönüşümle ilgili geliştirilen politika ve hedeflerin yanı sıra sivil toplum kuruluşları ve meslek kuruluş ve odaları da dijital çağın getirdiklerine hazırlıklı olabilmek için ve dijital teknolojilerin endüstriyel ve sektörel gereksinimleri üzerine pek çok çalışma ve araştırmalar gerçekleştirmektedirler.

Türkiye Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD) 2017 yılında, teknoloji tedarikçi ve kullanıcılarını bir araya getirebilmek ve iyi uygulama örnekleri geliştirebilmek ve bunu paydaşlarıyla gerçekleştirebilmek için TÜSİAD Sanayide Dönüşüm Programı (TÜSİAD SD²) adlı bir uygulama başlatmıştır. Ayrıca Geleceğin ekonomisi, bilgi ve inovasyonun üzerinde şekilleneceği öngörüsü ile fen, teknoloji, mühendislik, matematik (STEM) yetenek ve donanımının tüm işlerde gerekli olacağı özellikle vurgulanarak bu eğitimlerin yaygınlaşması için çalışmalarda bulunulması vurgulanmaktadır (TÜSİAD, 2017).

Türkiye'nin bir başka önde gelen meslek kuruluşu olan Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği (MÜSİAD), dernek bünyesinde bir Dijital Dönüşüm Komitesi teşkil etmiş olup MÜSİAD Akademi ile yeni nesil dijital teknolojiler ve onlarla iş yapma biçim ve yöntemleri yakından takip edilmekte ayrıca bu

yeni teknolojiler ile onların işler için kullanımı konusu üzerine eğitimler gerçekleştirilmektedir.

Kamu ve sanayinin yanı sıra dijital dönüşümün başta gelen taşıyıcılarından olan bir diğer unsur akademi camiasıdır. Sanayi ve akademi iş birliğini geliştirme, üniversite, araştırmacı ve sanayiciyi bir araya getirme, teknolojik imalata yönelik olarak yeni ürün ve üretim süreçleri tasarlama, akademik bilginin ekonomik bir çıktıya dönüştürülmesi gibi dijital dönüşüm çağının gereklerine uygun bir vizyon ile 2001 yılından bu yana kurulmaya başlanan Teknopark olarak da ifade edilen Teknoloji Geliştirme Bölgeleri'nin sayısı Mart 2020 itibari ile 84'e yükselmiş olup, bunlardan 69'u halihazırda faal, diğerlerinin ise alt yapı çalışmaları devam etmektedir (sanayi.gov.tr, 2020).

Ayrıca üniversite rektörlüklerinin bünyesinde kurulan sürekli eğitim ve yaşam boyu eğitim merkezleri de aynı şekilde bireylere, kamu ve özel sektöre, kurum kuruluşlara gereksinim duyulan alanlarda üniversitenin laboratuvar, kütüphane, bilişim teknolojileri ve diğer imkanlarını da katılımcıların kullanımına sunulduğu eğitim programları, kurslar, çalıştaylar, seminerler, sportif- sanatsal kurs ve eğitimlerin düzenlendiği akademik oluşumlara örnektir.

2.3 Dijital Dönüşümün İşgücü Üzerindeki Olası Etkileri

Yaşanan bu dijital dönüşüm dönün fiziksel ve zihinsel güçle yapılan pek çok işi ve o işlerin yapılış şekillerini değiştirmiş ve değiştirmeye devam etmektedir. Bu dönüşümün işgücü ve meslekler üzerindeki etkisini değerlendirme noktasında iki uç görüş bulunmaktadır. Bunlardan birincisi; teknolojik dönüşümün kitleleri işsiz bırakacağı iddia eden karamsar bir bakış açısına sahipken, ikinci görüş teknoloji tarafından işsiz bırakılan insanların yine teknolojinin doğurduğu yeni iş alanlarına

yerleşeceğini iddia eden iyimser görüşü temsil etmektedir (Schwab, 2016: 45).

McCinsey Enstitüsü'nün araştırmasındaki öngörüye göre dünyada 400-800 milyon arası kişinin 2030 itibariyle işlerini kaybedebileceği ileri sürülüyor olmakla birlikte bu işsiz kalanlardan 375 milyona yakının yeni iş sahalarında istihdam edileceği ifade edilmektedir (McKinsey, 2017).

Sanayide Dijital Dönüşüm Eğitim Platformu, başından beri ifade edilen bu değişime ve dönüşüme dahil olabilmek için “çevrim içi ve eş zamanlı olarak bilgiye ulaşabilen, dönüşümün etkilerini hızla öngörebilen, içerik tasarlayabilen, birikimini uluslararası çapta paylaşabilecek ortamların sağlandığı öğrenci merkezli bir eğitim ile işletmelerin nitelikli eleman ihtiyacına cevap verebilecek politikalar ve önerileri kapsayan çalışmalar gerçekleştirmeyi hedeflemiştir.

Bu çalışmalarda nitelikli personel ihtiyacının (mesleki eğitim) giderilmesi, eğitim öğretim müfredatları üzerinde yapılması gereken revizyonlar ve hayat boyu öğrenme alt başlıkları çalışmanın genel hatlarını oluşturmaktadır (TTGV, 2018: 17). Dijital teknolojileri kullanabilmekten yoksun olan emeğin verimli olamayacağı için teknolojinin gereklerine uygun yetiştirilmesi bunun için sanayideki üretimin daha dinamik bir vaziyette desteklenebilmesi için sürekli gelişim ve hayat boyu öğrenmenin önemi her geçen gün artmaktadır.

Dijital dönüşüm çağının kariyer yolculuğunda gelecek meslekleri ile ilgili bireylerin sahip olması beklenen yetkinlikler Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Geleceğin çalışanlarından beklenen nitelik ve beceriler

	Zorunlu...	Gerekli.	Olabilir.
<i>Geleceğin nitelikli işgücünün beceri havuzu için...</i>			
Teknik Nitelik & Beceri	Bilişim Teknolojileri (IT) bilgi ve becerileri	Bilgi yönetimi	Bilgisayar programlama ve kod yazımı
	Veri ve malumat (information) işleme ve analizi	Teknoloji ve örgütlenme hakkında disiplinler arası genel	Teknoloji hakkında uzmanlık bilgisi
	İstatistik bilgi	İmalat faaliyetleri ve süreçleri hakkında uzmanlık bilgisi	Ergonomi hakkında farkındalık
	Kurumsal işleyiş ve süreçlere ilişkin anlama (kavrama)	IT güvenliğine ve verilerin korunması ile ilgili farkındalık	Hukuki işlere yönelik bilgi ve anlama
	Modern arayüzlerle etkileşime girme becerisi (insan-makina/insan-robot)		
Kişisel Nitelik & Beceri	Öz yönetim ve zaman yönetimi	Yeni teknolojilere güvenme	
	Değişimlere ayak uydurma becerisi	Sürekli gelişim ve yaşam boyu öğrenmeye yatkınlık	
	Ekip çalışması becerileri		
	Sosyal beceriler		
	İletişim becerileri		

Kaynak: TTGV, 2018: 51

Tablo 1’de görüleceği üzere geleceğin meslekleri dijital dönüşümle birlikte dönüşürken, geleceğin iş gücünden de beklenen bilgi, beceri ve yeteneklerde değişime uğrayacaktır. Bu anlamda, özellikle bu alanda gerçekleştirilen çalışma ve yayınlar incelendiğinde, hepsinin mutabakatları; sürekli bir değişimin varlığı karşısında ancak sürekli bir eğitim ve hayat boyu öğrenme felsefesini içselleştirebilmiş birey ve toplumlar sağlıklı bir şekilde varlıklarını idame ettirebilecekleri yönündedir. Bu açıklamalardan hareketle geleceğin nitelikli eleman adaylarını oluşturan meslek yüksekokulu öğrencilerinin hayat boyu öğrenme yeterliliklerinin durumlarının tespitinin de geliştirilecek politika ve hedefler açısından oldukça önemli olduğu değerlendirilmiştir.

Özellikle 11. Kalkınma Planında bu minvalde pek çok atıf yer almaktadır. 537. hedef “Ülkemizin beşerî yapısının güçlenmesine yönelik tüm kademelerde kapsayıcı ve kaliteli eğitim hamlesiyle bilgiyi ekonomik ve sosyal yarara dönüştüren, teknoloji kullanımına ve üretime yatkın nitelikli insan yetiştirilmesi hedeflenmektedir. Bu çerçevede; tüm bireylerin kapsayıcı ve nitelikli bir eğitime ve hayat boyu öğrenme imkânlarına erişim sağlanmaları amaçlanmaktadır.”, 547. hedef “Tüm bireylerin kapsayıcı ve nitelikli bir eğitime ve hayat boyu öğrenme imkânlarına erişimi sağlanarak düşünme, algılama ve problem çözme yeteneği gelişmiş, özgüven ve sorumluluk duygusu ile girişimcilik ve yenilikçilik özelliklerine sahip, demokratik değerleri ve milli kültürü özümsemiş, paylaşma ve iletişime açık, sanat

ve estetik duyguları güçlü, teknoloji kullanımına yatkın, üretken ve mutlu birey yetiştirmek temel amaçtır.” şeklinde doğrudan dijital dönüşüm ve bu dönüşüm için gerekli olan yetkinlikler ile bu yetkinliklerin kazandırılması öne çıkmakla birlikte kalkınma planının hemen her noktasında bu hususların vurgulandığı hedeflerin yer aldığı görülmektedir (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı, 2019: 134-135).

2.4 Dijital Dönüşümün Dönüştüreceği Meslekler

Şu an dünyanın en çok ilgilendiği konuların başında; gelişen dijital teknolojilerin önümüzdeki yıllarda iş gücü ve meslekler üzerindeki etkileri ile mal ve hizmet üretiminde azalması beklenen insanın rolü gelmektedir. Bugün dijital dönüşüm sebebi ile “teknoloji işsizliği” diye bir olgu ile karşılaşılacağı belirtilmekte fakat hala bu teknolojik işsizlik ile nasıl mücadele edileceği konusuna yeterince ilgi gösterilmektedir (Choi ve Kang, 2019). Fakat yine de yapılan sınırlı sayıdaki araştırmalar incelendiğinde, genel kanı; artan otomasyon sebebi ile mavi yakalı çalışanlar tarafından ifa edilen işlerin ortadan kalkacağı, beyaz yakalı işlerinde zamanla bu sorunu yaşayacağı yönündedir (Eichhorst, 2017).

Teknolojik gelişmenin işsizlik getireceğine inananların yanı sıra bir de konuya daha iyimser yaklaşanlar bulunmaktadır. Bu iyimser bakış açısına sahip kimseler, yeni teknolojilerin ortadan kaldırdığı mesleklerin sayısından daha fazla yeni meslek meydana getireceğini belirtmektedirler. Özellikle fiziksel ve rutin işlerde azalmalar meydana gelirken, yazılım, donanım ve makine bakımı gibi alanlarda artış meydana geleceği beklenmektedir (Pejic-Bach, Bertancel, Meško ve Krstić, 2020).

Dijital dönüşümün meslekler üzerindeki etkisini araştıran bir çalışmada yaşanan teknolojik dönüşümün etkisi 702 meslek

üzerinden değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirmenin sonuçlarına göre dijitalleşmeden en çok etkilenecek olan meslekler; tele pazarlamacılar, saat tamircileri, muhasebeciler, kütüphane teknisyenleri, sigortacılar, kargo ve yük acenteleri, en az etkilenmesi beklenen meslekler ise; rekreasyon (eğlence) terapistleri, acil durum yönetim direktörleri, zihinsel sağlık ve madde bağımlılığı sosyal çalışanları, odyologlar, mesleki terapistler, ortez ve protez uzmanları, sağlık hizmetleri sosyal çalışanları, ağız ve çene-yüz cerrahları, yangınla mücadele ve önleme çalışanlarının birinci basamak amirleri, diyetisyenler ve beslenme uzmanları olarak sıralanmıştır (Frey ve Osborne, 2017).

Geleceğin meslekleri ile ilgili sosyal medya (LinkedIn) platformu üzerinden paylaşılan bir liste üzerinden geleceğin muhtemel 143 mesleğini derleyerek yayınlayan ayrıca bu meslekler içinden öne çıkan mesleklerin genel özellik ve nitelikleri ile bu mesleği ifa edecek olan çalışanların sahip olması gereken yetkinlikleri paylaşan Özdemir ve Kılınç'ın (2019) sunduğu geleceğin muhtemel meslekleri listesinden öne çıkan meslekler ise artırılmış gerçeklik seyahat oluşturucu, akıllı ev tasarım yöneticisi, artık veri mühendisi, bireysel mikrobiyom yöneticisi, chatbot suç uzmanı, mülkiyet hakları sorumlusu, dijital terzi, dijital terapist, dikey çiftçilik danışmanı, etkileyici reklam denetçi, insan-robot ekip yöneticisi, karbon mühendisliği, kuantum makine öğrenme analisti, robo-psikolog ve robo-sosyopsikolog, ses kullanıcı-deneyim (UX) tasarımcısı, siber felaket tahmincisi, trol yuvası tespit uzmanı, veri regülasyon uzmanı, yapay zeka bias tespit uzmanı, yapay zeka tabanlı dijital stratejist, yapay zeka iş geliştirme yöneticisi, yapay zeka destekli kullanıcı deneyim tasarımcısı, yapay zeka tabanlı müşteri hizmetleri yöneticisi, yapay zeka tabanlı sağlık teknisyeni, yapay zeka tabanlı tedarik zinciri tasarımcısı, yapay zeka mahremiyet uzmanıdır.

Dijital dönüşümün geleceğin meslekleri ve iş gücü üzerindeki etkisini bütüncül bir yaklaşımla inceleyen Hecklau ve arkadaşları (2016: 3-4) gerçekleştirdikleri ayrıntılı literatür taraması neticesinde geleceğin mesleklerini ifa edecek iş gücünün karşılaşacağı zorlukları “ekonomik zorluklar, sosyal zorluklar, teknik zorluklar, çevresel zorluklar, politik ve yasal zorluklar” şeklinde 5 başlık altında incelemiş ve bu zorluklarla başa çıkabilmek için çalışanların sahip olması gereken yetenekleri de teknik, metodolojik, sosyal ve bireysel yetenekler olarak sınıflandırmışlardır. Araştırmacılar *teknik yetenekler* olarak; süreç, medya, kodlama ve bilgi teknolojileri güvenliğini, *metodolojik yetenekler* olarak; yaratıcılık, girişimci düşünce, problem çözme, çatışma çözme, karar verme, analitik yetenek ve araştırma yeteneğini, *sosyal yetenekler* olarak; kültürler arası yetenek, dil yeteneği, iletişim yeteneği, takım çalışması yeteneği, bilgiyi transfer edebilme yeteneği ve liderlik yeteneği, *bireysel yetenekler* olarak da; esneklik, tolerans, öğrenme motivasyonu, baskı altında çalışabilme ve uyum yeteneklerini sıralamaktadırlar (Filizöz ve Orhan, 2018: 113-114).

Endüstri 4.0 teknolojilerinin endüstriyel, ekonomik ve toplumsal etkilerinin ardından istihdam ve iş piyasaları üzerinde doğuracağı muhtemel etkiler üzerine yapılan araştırmaların da özellikle son yıllarda uluslararası literatürde artma eğiliminde olduğu görülmektedir. Fütüristik bir yaklaşımla başlayan bu geleceğin meslekleri öngörme akımının bugün daha çok içerik ve trend analizleri gibi istatistiksel yöntemler ile gerçekleştirildiği dikkat çekmektedir.

SONUÇ

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde (BİT) yaşanan gelişmelerin hızlı bir şekilde içinde yaşadığımız dünyayı dönüştürdüğü, sanal bir köy haline getirdiği ortadadır. Her ne kadar fiziki sınırlar varlığını devam ettirse de ticari sınırlar

sanallaşmış, sanallaştıkça da geçirgenliğini artırmıştır. Genel görüş ise bu değişimin hızını artırarak devam edeceği yönündedir.

Sensörlerin bağlı olduğu nesnelerin interneti üzerinden sürekli olarak verilerini bulut ortamlarına, büyük çaplı veri tabanlarına sağlayan bireyler, nesnelere, eşyalar, hayvanlar vb. her gün hacmi daha da artan devasa bir veri oluşturmaktadır. Kavram olarak büyük veri diye adlandırılan bu verinin işlenmesi eğitim, sağlık, ticaret, savunma, hukuk, bilim, ulaşım, sanat vb. gibi hemen hemen her sektörü derinden ilgilendirmektedir. Yapay zekâ teknolojisinde yaşanan gelişmeler ise bu verinin anlamlı ve istenen doğrultuda işlenmesini daha da kolaylaştıracak olup, bu teknolojik imkana sahip olanlar rekabette rakiplerine göre ciddi anlamda öne çıkacaktır.

Yapılan literatür incelemesi neticesinde, önümüzdeki yıllarda, iş yaşamında başlıca iki sorunla karşılaşılacağı değerlendirilmektedir. Bunlardan birincisi işsizlik, ikincisi ise dijital dönüşümün getirdiği teknolojiyi kullanabilen ve iş yerleri için katma değere dönüştürebilen nitelikli çalışan eksikliğidir. Özellikle önümüzdeki yıllarda fiziksel güçle yapılan işlerin ve mavi yakalı iş görenlerin yaptığı işlerin ortadan kalkacağı sonrasında ise beyaz yakalı iş görenlerin yaptıkları işlerin ortadan kalkacağı anlaşılmaktadır.

Her ne kadar iyimser görüşe sahip düşünürler yeni teknolojilerin yeni meslekler doğuracağını ifade ediyor olsalar da bu yeni mesleklerin doğuşuna ve doğan bu meslekler için nitelikli çalışanlar yetiştirilene kadar geçen zaman içinde işsizliğin önemli bir sorun olacağı değerlendirilmektedir. Benzer şekilde dijital dönüşümün hız ve boyutuna ayak uyduramayan toplumlarda, bu yeni nesil teknolojileri kullanabilen nitelikli eleman eksikliği ciddi bir sorun olacaktır. Özellikle dijital dönüşümün yayılım ve dönüşüm hızının gerisinde kalan politik, ekonomik ve sosyolojik dönüşümler bu

işsizlik ve nitelikli çalışan açığı sorununun yaşanma süresini daha da artıracaktır.

Endüstri 4.0'ın insan kaynakları yönetimine olan etkilerini ele alan çalışmada Filizöz ve Orhan (2018) mevcut literatürün yönetimin iyileştirilmesi, strateji, örgüt, insan kaynakları (İK), İK teknolojileri, İK işlev ve pozisyonları, İK uygulamaları, organizasyonel yapı, liderlik stilleri, yeteneklerin, işlerin ve yetkinliklerin dönüşümü olarak şekillendiğini belirtmekte ve ulusal yazında uluslararası yazına kıyasla konuya olan ilginin daha düşük olduğunu ifade etmektedirler.

Dijital dönüşüm sebebi ile işlerini kaybetme potansiyeli yüksek olan gruplardan başlamak üzere istihdam politikaları geliştirilmelidir. Özellikle beslenme ve güvenlik gibi birinci öncelikli temel insani ihtiyaçları gidermek adına bu süreçte iş yaşamından uzaklaşması muhtemel mavi yakalı çalışanların tarım ve hayvancılık sektöründe istihdam edilebilmesinin yolları araştırılmalıdır. Özellikle yoksulluk, açlık, geleceğe yönelik kaygı ve güvensizlik gibi işsizliğin yıkıcı etkilerinin azaltılması açısından bu adımlar önemli görülmektedir.

Yapılan çalışmalar ve gözlenen istatistikler özellikle gelişmiş ülkeler başta olmak üzere doğum oranlarının düştüğünü ve dünya nüfusunun giderek yaşlandığını gözler önüne sermektedir (Gümüş, 2020). Doğum ve yaşlanma ivmesinin bu şekilde devam edeceği varsayıldığında üretimden çekilmiş yaşlı ve emekli nüfusu besleyecek olan çalışan genç nüfusun yükünün artacağı ortadadır. Gelişen teknoloji ile birlikte artan konformizm ve birey merkezci bakış açısı nedeniyle yaşanabilecek üretim azalışı, kaynakların bilinçsiz ve gelişmiş güzel kullanımı, sosyal yapılar içinde artan bencillik gibi sosyo-psikolojik durumlar da dünyanın karşı karşıya bulunduğu yıkıcı etkiler arasında sayılabilir.

Kötümser bakış açısına sahip düşünürlerin yaklaşımına göre yaşanması kuvvetle muhtemel işsizlik probleminin nihai sonucunda borçlanmalarda ve yoksullukta artış, gelir ve refah seviyelerinde azalış yaşanacaktır. Özellikle Birleşmiş Milletlerin 17 başlık altında topladığı Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri veya Toplum 5.0 vizyonu yaşanması beklenen bu zorluklar ile mücadele etmek adına geliştirilen uluslararası politikalaradır.

Kaynakların etkin kullanımının yanı sıra kaynakların adil paylaşımını da içine alan politikalar doğrultusunda bireyler, örgütler ve devletler gerekli önlemleri alarak yoksulluk açlık, gelir dağılımı adaletsizliği ile mücadele, sağlık, eğitim, temizlik, hijyen, insana yaraşır iş ve ekonomik refah gibi en temel insani şartların sağlanabilmesi için de elbirliği ile çalışmalıdırlar. Bunun için ülke sınırları içerisindeki birey ve toplumsal kurumların işbirliğinin yanı sıra ülkeler ve devletlerarası işbirliklerinin de yapılması önem arz etmektedir. Özellikle çevre kirliliği, iklim değişiklikleri ve küresel ısınma, kara-deniz-hava canlılarının nesillerinin tükenmesi ve ekolojik dengenin bozulması, savaşlar, mülteciler ve dezavantajlı grupların çoğalması gibi kaynakları azaltan, yaşamı zorlaştıran ve tüm dünyayı ilgilendirmesinin yanı sıra sadece bireysel çabalar ile üstesinden gelinemeyecek bu sorunların çözümünde uluslararası ortaklıkların kurulması da büyük önem arz etmektedir.

Sanayi 4.0, Toplum 5.0, Hedef 2023 veya Made in China 2025 adı her ne olursa olsun aslında tüm bu kavramsallaştırma ve politik teşebbüsler çok süratli bir şekilde tüm dünyayı tesiri altına alan dijital dönüşümün yıkıcı etkilerinden korunabilmek, yapıcı etkilerinden ise daha fazla istifade edebilmek için hazırlıklı olmak adına hükümetler nezdinde yapılan hazırlıklardır. BİT alanında yaşanmakta olan değişim ve dönüşümden etkilenmemek şu an için mümkün gözükmemektedir. Nasıl buharlı makine, bant

üretim sistemi, elektrik gibi bilimsel ve endüstriyel teknolojik buluşlardan tüm dünya nasibine düşeni aldıysa aynı şekilde BİT alanında yaşanacak bu dönüşümden de herkesin nasibine düşeni alacağı yönünde bir beklenti bulunmaktadır.

Kimi ülkeler yıkıcı etkilerini daha fazla yaşarken kimi ülkeler ise bu teknolojilerin yapıcı ve olumlu yanlarını kullanarak öne çıkacaktır. Bu dönüşümün yıkıcı etkilerine maruz kalacak ülkelerin değişime hazırlıklı olmayan ülkeler, değişimi fayda sağlamak adına kullanacakların ise bu değişime hazırlıklı olan ülkelerin olacağını iddia etmek çokta akla aykırı olmayacaktır. Zira bugüne kadar yaşanan değişim ve dönüşümlerin neticesinde oluşan tarihsel hafıza bu gerçeği gözler önüne koymaktadır.

Halihazırda yaşanan dönüşümün yanı sıra yakın gelecekte ortaya çıkacak olan teknolojiler ve bu teknolojilerin doğuracağı meslekler açısından hazırlıklı olmak kamunun olduğu kadar özel sektörle birlikte toplumun her kesiminin iş birliği ve eşgüdümü sayesinde başarılabilir. Bu anlamda, yaşanan dönüşüm sebebiyle ortaya çıkan bu yeni teknolojileri geliştirebilecek, kullanabilecek, bakımı ve devamlılığını sağlayabilecek ve bu teknolojilerin doğuracağı meslekleri icra edebilecek nitelikli ve yetenekli iş gücünün geliştirilmesi toplumun tüm kesimlerini ilgilendiren bir vazifedir. Böyle bir hazırlık son derece önemli olup özellikle kamu, özel sektör, meslek odaları, kurum, kuruluşlar ile birlikte toplumun tüm kesimlerinin iş birliği ve ortaklığı ile bu sürecin yürütülmesi, bu dönüşümün sağlıklı gerçekleştirilebilmesi için oldukça önemlidir.

Bilim ve akademi camiası bu dönüşüm ve değişime en çok hazırlanacak ve toplumu hazırlayacak kurumların başında gelmektedir. Bu anlamda mühendislik ve fen bilimleri tarafından yerli ve milli dijital teknolojiler geliştirilmesi için çalışılırken, sosyal ve beşerî

bilimler tarafından da bu yeni teknolojilerin doğuracağı ekosistem ve bu sistemin sosyo-psikolojik etkileri ortaya konmalı, bu etkilerin yıkıcı etkilerinden korunmanın yanı sıra faydalarından nasıl daha çok istifade edilebileceğinin yolları araştırılmalıdır. Bu anlamda önümüzdeki zamanlarda akademik çalışmalar yürütecek araştırmacılara, yaşanan dijital dönüşümün sosyo-teknik etkileri ile alakalı çalışmalarını artırarak devam ettirmeleri önerilmektedir.

Yaşanan bu dijital dönüşümün sosyolojik yönleri tüm noktaları ve ayrıntıları ile analiz edildikten sonra İŞKUR, KOSGEB, Bölgesel Kalkınma Ajansları, Halk Eğitim Merkezleri, üniversiteler ve mahalli idareler gibi kurum ve kuruluşlar tarafından bu dönüşümün ihtiyaç duyduğu alanlarda nitelikli bireylerin yetiştirilmesine katkı sağlayacak bölüm ve programların açılmasının yanı sıra eğitim ve kurslar da yaygınlaştırılmalıdır.

Dijital dönüşüme hazırlık kapsamında gerçekleştirilecek olan bu tarz eğitim ve kurslara özellikle okul öncesi dönemden başlamak üzere toplumun tüm kesimlerinin katılımını teşvik edecek politikalar geliştirilmelidir. Yapılan inceleme ve değerlendirmeler sonucunda, özellikle dijital okur yazarlığın bu dönüşüme hazırlıklı olabilmek açısından oldukça önemli olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle dijital dönüşümün bireysel-örgütsel ve toplumsal yıkıcı etkilerinden korunmak amacıyla eğitim ve kurslar ile dijital okur yazarlığın geliştirilmesi sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

Aydın, N. (2018). *Endüstri 4.0 Dördüncü Sanayi Devrimi*. Iksad Publications. https://docs.wixstatic.com/ugd/614b1f_cdab8c6b58ba4976a2a42435fc753248.pdf adresinden erişildi.

Banger, G. (2018a). *Endüstri 4.0 ve Akıllı İşletme* (2. bs.). Eskişehir: Dorlion.

Banger, G. (2018b). *Endüstri 4.0 ekstra* (2. bs.). Eskişehir: Dorlion.

Banger, G. (2018c). *Endüstri 4.0 Uygulama ve Dönüşüm Rehberi* (1. bs.). Eskişehir: Dorlion.

BTK. (2019). *Türkiye Elektronik Haberleşme Sektörü Üç Aylık Pazar Verileri Raporu* (No: 2019 4.Çeyrek) (s. 92). Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu.
<https://www.btk.gov.tr/uploads/pages/pazar-verileri/4-ceyrekraporu-2019-5eb4093cc1d6e.pdf> adresinden erişildi.

Choi, D. Y. ve Kang, J. H. (2019). Introduction: The Future of Jobs in an Increasingly Autonomous Economy: *Journal of Management Inquiry*.
doi:10.1177/1056492619827373

Çark, Ö. (2019). *Kurumsal Kaynak Planlama (KKP) Sistemleri* (1. bs.). Ankara: Gazi Kitabevi.

Doğru, B. N. ve Meçk, O. (2018). Türkiye’de Endüstri 4.0’ın İşgücü Piyasasına Etkileri: Firma Beklentileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23, 1581-1606.

Eichhorst, W. (2017). Labor Market Institutions and the Future of Work: Good Jobs for All? *IZA Institute of Labor Economics*, (122), 22.

endustri4.0 platformu. (2020). Endüstri Tarihine Kısa Bir Yolculuk. <https://www.endustri40.com/endustri-tarihine-kisa-bir-yolculuk/>. 15 Nisan 2020 tarihinde <https://www.endustri40.com/endustri-tarihine-kisa-bir-yolculuk/> adresinden erişildi.

Filizöz, B. ve Orhan, U. (2018). İnsan Kaynakları Yönetim Bağlamında Endüstri 4.0: Br Yazın Çalışması. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 110-117.

Frey, C. B. ve Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-280. doi:10.1016/j.techfore.2016.08.019

Government of Japan. (2015). *Report on The 5th Science and Technology Basic Plan*. Council for Science, Technology and Innovation Cabinet Office, Government of Japan.
https://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/5basicplan_en.pdf adresinden erişildi.

Gümüş, N. (2020). *Pazarlamanın Yükselen Gözdesi Yaşlı Tüketiciler* (1. bs.). Ankara: Detay Yayıncılık.

Hecklau, F., Galeitzke, M., Flachs, S. ve Kohl, H. (2016). Holistic Approach for Human Resource Management in Industry 4.0, *54*(2016), 1-6.

HMB. (2020). 1 Milyon İstihdam Uygulaması Kullanıcı Kılavuzu.

Kabaklarlı, E. (2018). *Endüstri 4.0 ve Paylaşım Ekonomisi Dünya ve Türkiye Ekonomisi İçin Fırsatlar, Etkiler ve Tehditler* (2. bs.). Ankara: Nobel.

Klein, M. (2020). İşletmelerin Dijital Dönüşüm Senaryoları - Kavramsal Bir Model Önerisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(74), 997-1019. doi:10.17755/esosder.676984

McKinsey. (2017). What the future of work will mean for jobs, skills, and wages: Jobs lost, jobs gained | McKinsey. *McKinsey Global Institute*. 10 Mayıs 2020 tarihinde <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages> adresinden erişildi.

Özdemir, Ş. ve Kılınç, D. (2019). *Geleceğin Meslekleri, Veri Bilimi, Yapay Zeka* (4. bs.). İstanbul: Abaküs.

Özdoğan, O. (2018). *Endüstri 4.0: Dördüncü Sanayi Devrimi ve Endüstriyel Dönüşümün Anahtarları* (2. bs.). İstanbul: Pusula.

Öztuna, B. (2017). *Endüstri 4.0 Dördüncü Sanayi Devrimi İle Çalışma Yaşamının Geleceği* (1. bs.). Ankara: Gece Kitaplığı.

Pejic-Bach, M., Bertonsel, T., Meško, M. ve Krstić, Ž. (2020). Text mining of industry 4.0 job advertisements. *International Journal of Information Management*, 50, 416-431. doi:10.1016/j.ijinfomgt.2019.07.014

sanayi.gov.tr. (2018). *İmalat Sanayinin Dijital Dönüşümü Raporu ve Yol Haritası* (Dijital Dönüşüm Raporu) (s. 172). T.C. BİLİM, SANAYİ VE TEKNOLOJİ BAKANLIĞI. <https://www.sanayi.gov.tr/tsddtyh.pdf> adresinden erişildi.

sanayi.gov.tr. (2020). İstatistikler | T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. 9 Mayıs 2020 tarihinde <https://www.sanayi.gov.tr/istatistikler/istatistik-i-bilgiler/mi0203011501> adresinden erişildi.

Schwab, K. (2016). *Dördüncü Sanayi Devrimi*. (Z. Dicleli, Çev.). İstanbul: Optimist.

Serpa, S. ve Ferreira, C. (2018). *Society 5.0 and Social Development* (preprint). SOCIAL SCIENCES. doi:10.20944/preprints201811.0108.v1

TTGV. (2018). *Sanayide Dijital Dönüşüm: Eğitim* (No: TTGV – T/2018/01) (s. 149). Ankara: Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı. https://ttgv.org.tr/content/docs/SDD_EGITIM_BIRLESTIRILMIS.pdf adresinden erişildi.

TÜBİTAK. (2016). *Yeni Sanayi Devrimi: Akıllı Üretim Sistemleri Teknoloji Yol Haritası* (No: V.27.12.2016) (s. 28). TÜBİTAK Bilim, Teknoloji ve Yenilik Politikaları Daire Başkanlığı. https://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/akilli_uretim_sistemleri_tyh_v27aralik2016.pdf adresinden erişildi.

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı. (2019). *On Birinci Kalkınma Planı* (Kalkınma Planı) (s. 219). Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkinmaPlani.pdf> adresinden erişildi.

TÜSİAD. (2017). Türkiye'nin Sanayide Dijital Dönüşüm Yetkinliği, Türkiye'nin 4. Sanayi Devrimi. The Boston Consulting Group. <https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/9864-tusiad-bcg-turkiye-nin-sanayide-dijital-donusum-yetkinligi> adresinden erişildi.

wearesocial. (2020). Digital 2020. *We Are Social*. 9 Mayıs 2020 tarihinde <https://wearesocial.com/digital-2020> adresinden erişildi.

Yankın, F. B. (2019). Dijital Dönüşüm Sürecinde Çalışma Yaşamı. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 7(2), 1-38.

Araştırma ve Yayın Etiği: *Bu çalışmada araştırma ve yayın etiği kurallarına uyulduğu yazar tarafından taahhüt edilmektedir.*

Research and Publication Ethics: *In this study, the rules of research and publication ethics were fully followed by author/s.*

EMI journal

Special
Issue EMI

A STUDY ON ROLE OF THE JOB BURNOUT ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED INSTRUMENTAL CLIMATE AND TURNOVER INTENTION*

Assoc. Prof. Dr. İbrahim YALÇIN

Niğde Ömer Halisdemir University,
Faculty of Economics and Administrative Sciences,
iyalcin@ohu.edu.tr

 0000-0001-7203-8030

PhD student Kujtim HAMELI

Istanbul University, Faculty of Business Administration,
kujtimhameli4@gmail.com

 0000-0002-7384-4023

Abstract

The aim of this paper is to investigate the relationship between perceived instrumental climate, job burnout and turnover intention. We hypothesize that perceived instrumental climate leads to turnover intention and this relationship is strengthened by job burnout. To test our model, an online survey is conducted among 226 employees from Kosovo using convenience sampling. Confirmatory Factor Analysis (CFA) was used to test the validity of the constructs and after deleting some items, the validity condition was provided. Reliability test showed that the three constructs were reliable at high degree. Using path analysis, it was found that perceived instrumental climate is positively associated with emotional exhaustion and emotional exhaustion is positively associated with turnover intention. However, this study failed to confirm the moderating role of emotional exhaustion on the relationship between perceived instrumental climate and turnover intention. This study is limited to the current variables and other behavioral variables are not included in the model. Furthermore, the findings of this study are limited only to the sample employed for this purpose and cannot be generalized from a broader perspective. At the same time, the survey was conducted in the pandemic time, where the three job attitude variables may be different from the normal situation. We recommend that job burnout acts as mediating variable in this relationship and future studies can make efforts to describe this relationship.

Keywords: Perceived Instrumental Climate, Job Burnout, Turnover Intention

Jel Classification: M00, M50, M59

* This study is the extended version of the paper presented at the 5th International EMI Entrepreneurship and Social Sciences Congress held on June 29-30, 2020.

INTRODUCTION

Psychological ethical climate dimensions, such as organisation's care, regulations and independence have a positive effect on satisfaction, but the instrumental organizational climate is negatively linked with job satisfaction (Wang & Hsieh, 2012: 542). Employees who perceive an instrumental climate see their organization as containing rules and expectations that promote decision making from an egocentric perspective (Goldman & Tabak, 2010: 234). Meanwhile, the concept of burnout describes a phenomenon observed among employees who deal with emotionally demanding individuals (Kim & Stoner, 2008: 7). The burnout is considered as a psychological process – a sequence of attitudinal and emotional reactions by which an employee encounters him/herself as a result of experiences related to the job and personal life (Jackson & Schuler, 1983: 59). High levels of burnout lead to various undesired work-related outcomes, varying from decreased job satisfaction to personal health deterioration (Gabris & Ihrke, 2001: 157). Among negative behaviors, the intention to quit is a common outcome. Intention to quit is heavily enhanced by job dissatisfaction, lack of organizational commitment, and stress (Firth, et al., 2004: 181). Accordingly, the effect of job burnout on turnover intention is positive and significant (Kalliath & Beck, 2001: 75). Thus, job outcomes are often influenced by the psychological climate in the organization (Schwepker, 2013: 398). Therefore, it is expected that the instrumental ethical climate will be positively correlated to negative outcomes.

This paper aims to investigate the relationship between perceived instrumental climate, job burnout, and turnover intention. More specifically, we try to examine the relationship between perceived instrumental climate and turnover intention moderated by the emotional exhaustion, as the first component of job

burnout. As the positive link between ethical climate and job satisfaction has been argued in the literature, the instrumental climate is expected to have a positive effect on turnover intention. We hold that this relationship will be moderated by emotional exhaustion, which already has a positive and strong effect on turnover intention. The motive for this study lays on that the perceived instrumental climate is less discussed in the literature and this component has a detrimental nature comparing with the other four ethical climates, which have a positive direction on job outcomes. As such, the outcomes of the perceived instrumental climate have not been investigated in previous studies. With the assumption that the other four ethical climate dimensions will have a negative impact on turnover intention, we build on our hypothesized model as in Figure 1 that the effect of the perceived instrumental climate on the turnover intention will be strengthened by emotional exhaustion.

1. LITERATURE REVIEW

1.1 Perceived Instrumental Climate

The perceived instrumental climate is a component of the organizational ethical climate. Organizations create a "climate" which promotes honesty or dishonesty that permeates every level of the organization (Kamp & Brooks, 1991: 449). Organizational climate is considered as an organizational characteristic, a combination of behaviours, feelings, and attitudes typical to life in an organization and occurs apart of members' expectations and understandings (Ekvall, 1996: 105). Schneider (1975: 474) defined organizational climate as psychologically meaningful molar descriptions that people agree on practices and procedures of a system. Organizational climate is linked to the interpersonal process characteristics of the informal aid in an organizational setting (Burke & Weir, 1978: 102). It includes employees' perceptions about ethical behaviors (Bartels, et al., 1998: 800). Organizational climate and ethical climate are conceptually related, both

are presumed to reflect the common views of the members regarding their working climate (Vardi, 2001: 325). Wang & Hsieh (2012: 537) make a distinction between organizational ethical climate and psychological ethical climate. The former is related to the ethical climate defined by an agreement of employees and the latter applies an individual's ethical atmosphere.

The ethical climate is a multi-dimensional construct (Wimbush, et al., 1997a: 75) and five dimensions of ethical climate are identified in the literature (Victor & Cullen, 1988:112; Wimbush & Shepard, 1994: 638; Wimbush, et al., 1997: 1710; Wang & Hsieh, 2012: 540): caring, rules, law and code, independence and instrumental. Caring is about the genuine concern of employees in the well-being of everyone, including people inside and outside of the organization. The rules dimension is related to employees' behaviors complying with the organizational rules and policies. Law and code prescribe that employees follow the codes and regulations composed by the occupation or governments. Independence holds that employees behave agreeing to their individual ethical convictions based upon a set of well-considered standards. Finally, the instrumental component is related to the employees' egoism as first and foremost, ignoring other employees' interest who are influenced by their decisions (Wimbush, et al., 1997: 1710).

The instrumental ethical climate is defined by the employees' current perceptions that they need to take care of themselves and their interests, irrespective of relationships with other employees or obligations with their company and society. Employees seek to achieve personal goals such as benefits and pay using the organization as an instrument (Ambrose, et al., 2008: 330). In those organizations, where instrumental climate is present, employees defend their interests above all (Deshpande, 1996: 658). Employees use a self-centered standard which is fundamentally focused on the maximization of self-interest (Sims & Keon, 1997: 1096; Tsai & Huang, 2008: 567). An

egoistic climate shows that by using other people, the organization encourages and endorses self-interested behaviors (Cullen, et al., 2003: 138). The instrumental climate incorporates the theoretical climate forms of self-interest and organization profit rounds up the individual and local references on the criterion of selfishness (Neubaum, et al., 2004: 337). In an instrumental ethical climate, managers shape their decision making on this assumption that employees (and organizations) are motivated by the egoistic interest (Robbins & Judge, 2017: 569).

1.2 Job Burnout

Without any doubt, the most known studies on job burnout are carried by Maslach and her colleagues. She defines burnout as a continual reaction to persistent emotional and interpersonal stressors at work that is characterized by three dimensions of exhaustion, cynicism, and inefficacy (Maslach, et al., 2001: 397; Maslach, 2003: 189; Maslach, 2006: 37). Burnout is a unique type of stress syndrome that involves a sense of emotional exhaustion, a decay of individuals in the workplace and perceptions of decreased personal performance (Cordes & Dougherty, 1993: 651). Burnout is a result of problems with the social environment in which people work (Maslach, 2006: 50). Different from the acute stress reaction, which occurs in responding to individual critical incidents, it is an increscent response to workplace stressors (Leiter & Maslach, 2004: 94). It is prescribed as a sequence of negative attitudes and chronic fatigue within the work which has negative consequences on employees' health and efficiency (Bakker & Costa, 2014: 117). The main characteristic of burnout and the most visible manifestation of this complex syndrome is exhaustion, which is related to the feelings of being afflicted and drained of one's physical and emotional resources. The cynicism or depersonality alludes to the interpersonal context of burnout and it is related to a negative,

apathetic, or unreasonably reaction to different facets of the job. The inefficiency aspect (or reduced accomplishment) is a dimension related to self-assessment and refers to inability feelings followed by a lack of accomplishment and work efficiency (Maslach & Leiter, 2008: 498). Maslach & Jackson (1981: 102) developed a scale to measure experienced burnout consisting of three up-mentioned dimensions and 25 items.

In the sense of individuals, burnout is linked to problems like diminished self-esteem, depression, exhaustion, anxiety, and a decline in physical health. In the sense of organization, burnout is related to job-related stress and lack of work engagement (Beheshtifar & Omidvar, 2013: 112). Burnout negatively influences the daily functioning in the organization by increasing daily fatigue, self-undermining, and loss cycle of daily demands (Bakker & Costa, 2014: 117). In their study, Griffin, et al., (2010: 249) proved that job stress, as a negative state for employees, leads to job burnout. Employees with high levels of job stress experience higher levels of emotional exhaustion and cynicism. Job stress is triggered by inequality between employees' job demands and their skill and resources to meet these requirements (Yin-Fah, et al., 2010: 57). Dunford, et al., (2012: 646) in their study that has lasted two years, reported that emotional fatigue and depersonalisation at first increased little but then decreased for both current employees and newcomers, thus suggesting that burnout may change with the time, but this change is slight and is experienced by only some employees.

1.3 Turnover Intention

By definition, turnover is the rate at which employees leave the firm (Dessler, 2017: 316). Turnover is a permanent movement of employees beyond the boundary of the firm (Rahman & Nas, 2013: 568). Turnover intention is intended to leave the organization willingly or intentionally (Tett & Meyer, 1993: 262). Intention to leave seems to be the prompt

antecedent to actually quitting (Schwepker, 2001: 42). An earlier meta-analysis study of Cotton & Tuttle (1986) showed that overall job satisfaction, pay, employment perceptions, tenure, age and many other variables are found to be associated with turnover. Turnover intention is negatively related to positive affectivity, job satisfaction, and affective commitment (Chiu & Francesco, 2003: 293).

1.4 Relationship Between Instrumental Climate, Job Burnout and Turnover Intention

The organizational climate influences many processes in organization, ranging from decision-making, controlling, coordination, problem-solving, communication and psychological forms of learning, making, inspiration and commitment (Ekvall, 1996: 106). The ethical climate is expected to have a detrimental effect on job burnout and turnover intention. The presence of ethical working environment can increase the employees willingness to work (DeConinck, 2011: 622). Elçi, et al., (2015: 593) reported that ethical climate negatively influences emotional exhaustion and depersonalization. However, in this study ethical climate was measured with one dimension. From ethical climate dimensions, the only instrumental climate is positively related to negative behaviors, such as accomplice (Wimbush, et al., 1997: 1171) and negatively related to positive behaviors such as overall job satisfaction and satisfaction with promotions, coworkers, and supervisors (Deshpande, 1996: 658). Joe, et al., (2018) found that instrumental climate is directly and indirectly related to turnover intention. Given the positive directional effect of four ethical climate dimensions and the negative effect of instrumental climate on positive behaviors, we propose the following hypothesis:

Hypothesis 1 (H1): *Perceived instrumental climate has a positive impact on turnover intention.*

The relationship between job burnout and turnover intention has been built in the literature. Job burnout is positively associated with turnover intention (Schaufeli & Bakker, 2004: 307; Herda & Lavelle, 2012: 716; Cannon & Herda, 2016: 71; Han, et al., 2016: 102; Rahim & Cosby, 2016: 1261). Employees with high levels of emotional exhaustion are more dissatisfied with their jobs and are more likely to quit (Mulki, et al., 2008: 567). When employees manifest burnout, like having physical and mental fatigue as a result of the reduced sense of accomplishment and increased sense of helplessness coming up from monotonous assignments and rigid hierarchies, turnover expectation is likely to emerge (Jung, et al., 2012: 2158).

Turnover intentions will increase significantly when employees' emotions reach their pressure limits (Yang, et al., 2014: 82). Numerous studies were conducted in the healthcare industry where this positive relationship was revealed (Lee & Shin, 2005: 104; Kim & Stoner, 2008: 18; Zhang & Feng, 2011: 8; Scanlan & Still, 2013: 315; Xiaoming, et al., 2014: 234). Based on these empirical findings, we suggest:

Hypothesis 2 (H2): *Emotional exhaustion has a positive impact on turnover intention.*

Hypothesis 3 (H3): *Emotional exhaustion will strengthen the relationship between perceived instrumental climate and turnover intention.*

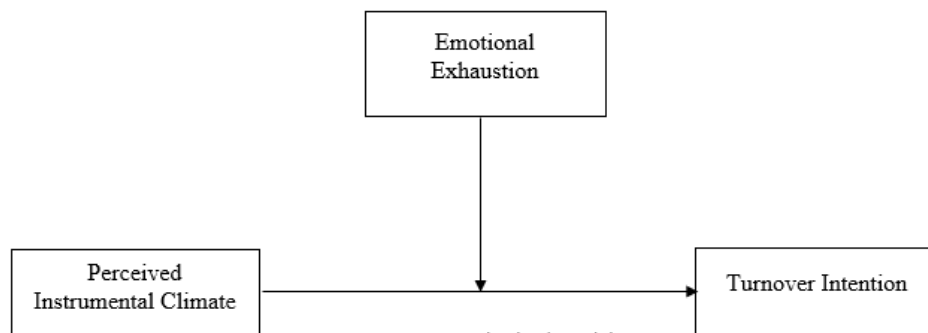


Figure 1: Hypothesized Model

2. METHODOLOGY

This study, by nature, is a field study and postulates the causal relationship modeled in Figure 1. It suggests that perceived instrumental climate is positively associated with turnover intention and this relationship is moderated by emotional exhaustion. The population of this study consists of employees from the private sector in Kosovo. Using convenient and snowball sampling, the sample of the study

consists of the people who could reach the link across Facebook groups of main cities in Kosovo and the people who reached the link through email.

To gather data, a survey adopted from previous studies was conducted. The perceived instrumental climate was assessed with six items developed by Wang & Hsieh (2012). Participants were asked to respond on a 5-point

Likert scale ranging from strongly disagree to strongly agree. Sample items cover “In this organization, people are mostly out for themselves”, “There is no room for one’s own personal morals or ethics in this organization. Emotional exhaustion was assessed using nine items proposed by Maslach & Jackson (1981). Participants were asked to respond on a 5-point Likert scale ranging from strongly disagree to strongly agree. Sample items include “I feel emotionally drained from my work”, “I feel burned out from my work”. The turnover intention was measured with three items proposed by Mobley, et al., (1978) and these items are extensively used by other studies. Responses were coded on a 5-point Likert scale ranging from strongly disagree to strongly agree. Items are: “I often think about quitting my present job”, “I will probably look for a new job in the next year”, “As soon as possible, I will leave the organization”. The questionnaire was translated into Albanian.

To test the hypothesized model SPSS 26.0 and AMOS 23.0 have been used. First, a confirmatory factor analysis (CFA) has been performed. Then, correlation analysis is used to test the linear relationship between variables. Finally, we have used path analysis to test the hypotheses.

3. FINDINGS AND DISCUSSION

Table 1 summarizes the descriptive data about the sample. 56.6% of participants are male and 43.4% female. 54.9 of the participants belong to the age group of 20-29 years. 20.8% of participants work in the customer service department and 19% in the manufacturing department, followed by 15% in the sales department. 26.5% work in the sales position, followed by 18.1% in a managerial position. 46.9% have 1-5 years of work experience. 42.9% of participants have a bachelor’s degree. 40.3% of participants have an income of 301-600 euros

Table 1: Sample Data (n=226)

Variable		Frequency	Percent
Gender	Male	128	56.6
	Female	98	43.4
Age	20-29	124	54.9
	30-39	74	32.7
	40-49	23	10.2
	Over 50	5	2.2
Department	Customer Service	47	20.8
	Finance/Accounting	31	13.7
	MIS	19	8.4
	Sales	34	15.0
	Marketing Management	12	5.3
Position	Production	43	19.0
	Other	17	7.5
	Clerical	58	25.7
	Technician/Worker	41	18.1
	Managerial	47	20.8
	Accounting	15	6.6

	Sales and related	60	26.5
	Other	5	2.2
Job tenure	Less than 1 year	41	18.1
	1-5 years	106	46.9
	6-10 years	47	20.8
	11-15 years	16	7.1
	16-20 years	11	4.9
	Over 20 years	5	2.2
Education	Primary school or less	17	7.5
	High school and equivalent	44	19.5
	Undergraduate	97	42.9
	Graduate	57	25.2
	Doctorate	11	4.9
Income	0-300 euro	81	35.8
	301-600 euro	91	40.3
	601-900 euro	26	11.5
	901-1200 euro	17	7.5
	Over 1200 euro	11	4.9

Table 2 summarizes the CFA results. E8 item has been extracted from the model and errors of PIC1 and PIC4, and EE4 and EE5 were covariated, in order to get a better model fit. Thus, the threshold values; $\chi^2_{(114)}=199.93$, $p<.05$, CFI=.96, SRMR=.04, RMSEA=.05, PClose=.16 showed that the data fits well with the model. Factor loadings, Cronbach's Alpha reliability coefficients, convergent, and discriminant validity are obtained. Cronbach's Alpha coefficients and convergent validity show that the scales used are highly reliable and AVE values are over .50 for the three variables. Hence, our model is reliable and valid at the same time.

Table 2: Results of the CFA: Factor Loadings, average variance extracted and reliability

Parameter	Factor Loadings	Cronbach's Alpha	CR	AVE
PIC		.85	.85	.54
PIC1	.65			
PIC2	.52			
PIC3	.67			
PIC4	.67			
PIC5	.84			
PIC6	.85			
EE		.90	.90	.50
EE1	.86			
EE2	.77			
EE3	.75			
EE4	.47			
EE5	.77			
EE6	.79			
EE7	.54			
EE9	.84			
TI		.90	.90	.75
TI1	.89			
TI2	.81			
TI3	.90			

Table 3: Descriptive statistics and correlation analysis

	Mean	St. Dev.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 PIC	3.39	.88	1									
2 EE	3.41	.87	.67**	1								
3 TI	3.54	1.13	.63**	.75**	1							
4 gender	1.43	.49	.00	.12	-.01	1						
5 age	1.59	.76	.03	.02	-.03	-.07	1					
6 department	4.10	2.39	-.08	-.07	-.14*	-.02	.12	1				
7 position	2.97	1.59	.11	.05	.01	.03	-.03	-.14*	1			
8 tenure	2.40	1.14	.08	.00	-.02	-.15*	.69**	.11	-.05	1		
9 education	3.00	.97	-.29**	-.28**	-.23**	-.02	.08	-.09	-.06	.03	1	
10 income	2.05	1.10	-.02	-.23**	-.16*	-.33**	.32**	.18**	-.20**	.43**	.13*	1

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).* **. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

Before testing the hypotheses, we have performed the correlation analysis in SPSS. Table 3 reports the descriptive statistics and correlation analysis among PIC, EE, TI, and demographics. PIC is positively correlated with EE ($r=.67, p<.01$) and TI ($r=.63, p<.01$). EE is positively correlated with TI ($r=.75, p<.01$). Significant correlations among PIC and education ($r=-.29, p<.01$), EE and education ($r=-.28, p<.01$), EE and income ($r=-.23, p<.01$), TI and department ($r=-.14, p<.05$), TI and education ($r=-.23, p<.01$), TI and income ($r=-.16, p<.01$), and several correlations among demographics. It can be seen that the three variables, perceived instrumental climate, emotional exhaustion, and turnover intention are associated negatively with demographics.

moderation analysis was performed. Table 4 reports the results of the moderation analysis. The perceived instrumental climate has a positive effect on turnover intention ($\beta=.23, p<.00$). This shows support for our first hypothesis (H1). Emotional exhaustion has a strong effect on turnover intention ($\beta=.59, p<.01$). This result supports our second hypothesis (H2). Our last hypothesis held that emotional exhaustion would moderate the relationship between perceived instrumental climate and turnover intention. Nonetheless, the results of moderation analysis showed that this effect is almost zero and negative, and non-significant ($\beta=-.03, p>.48$). Although the effect of perceived instrumental climate on turnover intention is not as high as the effect of emotional exhaustion, the hypothesis (H3) was not supported. The results of the moderation analysis are presented in Figure 3. As can be seen, emotional exhaustion is not a significant moderator of the relationship between perceived instrumental climate and turnover intention. We even can state that emotional exhaustion has a damping effect on the positive relationship between perceived instrumental climate and turnover intention, but this effect is not significant and is almost zero.

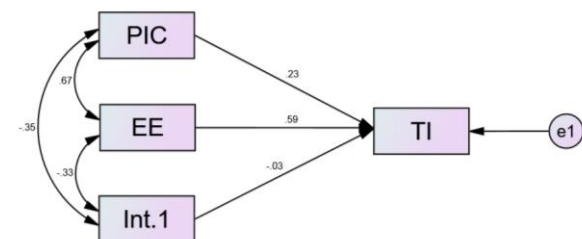


Figure 2: Moderation Analysis

The conceptual model was tested through path-analysis in AMOS. Figure 2 shows that

Table 4. Results of Moderation Analysis

Parameter	Estimate Regression Weight	Standardized Regression Weight	S.E.	t-value	p-value	Result
PIC→TI	.23	.23	.05	3.99	.00	S
EE→TI	.59	.59	.05	10.32	.01	S
Int.1→TI	-.02	-.03	.03	-.69	.48	NS

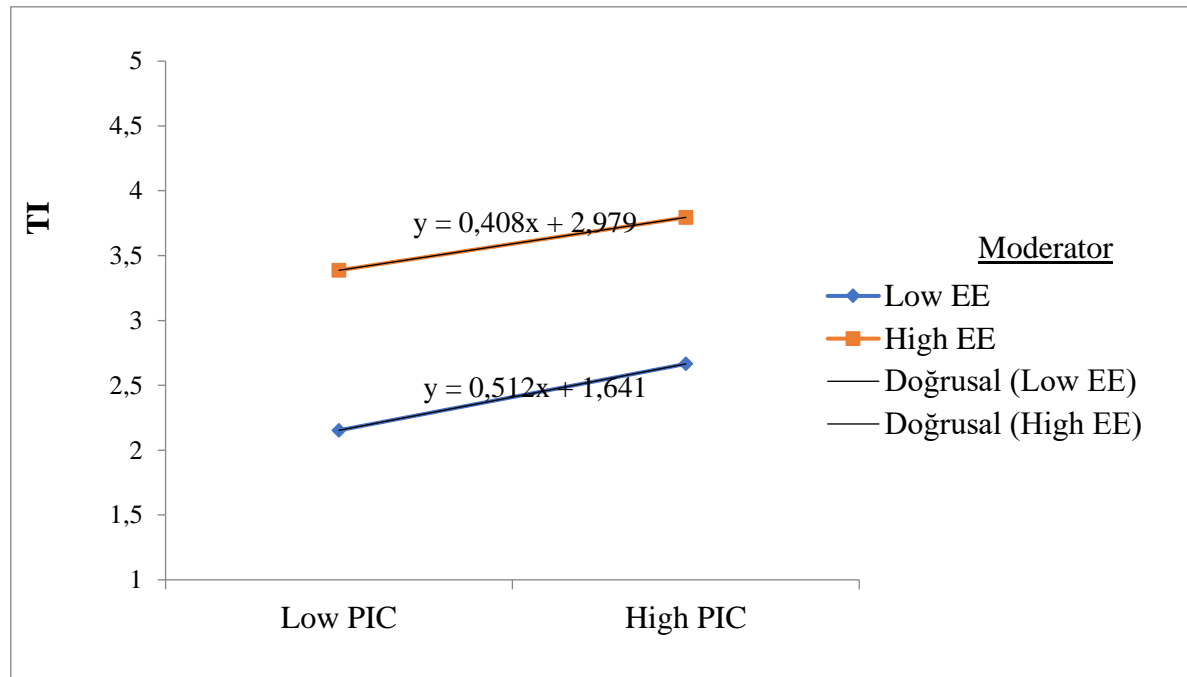


Figure 3: Results of moderation analysis

CONCLUSION

The aim of this paper was to investigate the role of emotional exhaustion in the relationship between perceived instrumental climate and turnover intention. The results of the research showed that perceived instrumental climate has a positive effect on turnover intention. Consistent with previous studies, (Joe, et al., 2018) this study confirms the direct and positive effect of instrumental climate on turnover intention. In the adverse form, as it was revealed by Stewart, et al., (2011: 586) employees who

find an ethical climate on their organization, have negative turnover intention. The second hypothesis tested the effect of emotional exhaustion on turnover intention and it was found that emotional exhaustion has a stronger effect on turnover intention than instrumental climate. This finding is supported by various studies, mentioned before. However, the results of this study have failed to confirm the moderating role of emotional exhaustion on the relationship between perceived instrumental

climate and turnover intention. Thus, emotional exhaustion is not a moderator of this relationship.

Theoretical Implications; This study provides three theoretical implications. First, this study clearly indicates that instrumental climate is an important adverse variable of ethical climate which enhances turnover intention. As ethical climate is a diverse variable measured with different items, this study employs the definition of Wang & Hsieh (2012) and shows that perceived instrumental climate will be positively related to negative outcomes, such as job quitting.

Second, in accordance with earlier studies, this study proves the effect of emotional exhaustion on turnover intention. Finally, we expected that emotional exhaustion will strengthen the relationship between perceived instrumental climate and turnover intention because we held that perceived instrumental climate will have a lower effect on turnover intention and emotional exhaustion will have a strong effect on turnover intention, so emotional exhaustion would moderate this relationship. Nevertheless, when emotional exhaustion is added as a moderating variable, the relationship between instrumental climate and turnover intention becomes non-significant and is likely to dampen.

Managerial Implications; The findings of this study offer some practical insights for managers too. The instrumental climate in the organization may lead employees to leave the organization. When employees perceive that organization and other employees are focused on their personal interests rather on the employees' overall well-being, they probably will tend to quit the organization in a shorter time. At the same time, employees who experience emotional exhaustion will have an intention to leave the organization. Emotional exhaustion as a result of organizational and private life issues will certainly lead to turnover

intention. Managers of the companies needs to take care of their employees by isolating instrumental climate and enhancing positive ethical environment which motivates employees to stay within the organization. Managers of the companies needs also to help employees who are experiencing emotional exhaustion by lowering their daily tasks, giving them some time for personal problem or even in cases sending them in vacations. However, it seems that emotional exhaustion does not play a significant role in the relationship among instrumental climate in organization and turnover intention.

Limitations and Recommendations for Future Studies; The results of this study are limited to the sample used for the analysis. Because of the current pandemic situation in the world, the survey was conducted online, therefore, the sample is limited only to the people who reached the link and filled the questionnaire. Although the survey is conducted with the employees of private sectors, most of the participants belong to young ages. At the same time, the current job positive may be related to pandemic situation where a lot of people lost their jobs and people who managed to keep their jobs, they seem to be happy or engaged.

Even though the moderating effect of emotional exhaustion was not confirmed, we recommend future studies to test the mediating effect of emotional exhaustion on this relationship. Instrumental climate has a positive effect on turnover intention, but it may have an indirect effect too through emotional exhaustion. Furthermore, future studies can test the effect of all job burnout dimensions and other ethical climate on turnover intention. This way, we can have a better comprehending of the detrimental effect variables on negative outcomes.

REFERENCES

- Ambrose, M. L., Arnaud, A., & Schminke, M. (2008). Individual Moral Development and Ethical Climate: The Influence of Person–Organization Fit on Job Attitudes. *Journal of Business Ethics*, 77, 323–333.
- Bakker, A. B., & Costa, P. L. (2014). Chronic Job Burnout and Daily Functioning: A Theoretical Analysis. *Burnout Research*, 1, 112-119.
- Barnett, T., & Vaicys, C. (2000). The Moderating Effect of Individuals' Perceptions of Ethical Work Climate on Ethical Judgments and Behavioral Intentions. *Journal of Business Ethics*, 27, 351–362.
- Bartels, L. K., Harrick, E., Martell, K., & Strickland, D. (1998). The Relationship between Ethical Climate and Ethical Problems within Human Resource Management. *Journal of Business Ethics*, 17, 799–804.
- Beheshtifar, M., & Omidvar, A. R. (2013). Causes to Create Job Burnout in Organizations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(6), 107-113.
- Burke, R. J., & Weir, T. (1978). Organizational Climate and Informal Helping Processes in Work Settings. *Journal of Management*, 4(2), 91-105.
- Cannon, N. H., & Herda, D. N. (2016). Auditors' Organizational Commitment, Burnout, and Turnover Intention: A Replication. *Behavioral Research in Accounting*, 28(2), 69–74.
- Chiu, R. K., & Francesco, A. M. (2003). Dispositional Traits and Turnover Intention: Examining the Mediating Role of Job Satisfaction and Affective Commitment. *International Journal of Manpower*, 24(3), 284-298.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research. *Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P., & Victor, B. (2003). The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis. *Journal of Business Ethics*, 46, 127–141.
- DeConinck, J. B. (2011). The Effects of Ethical Climate on Organizational Identification, Supervisory Trust, and Turnover among Salespeople. *Journal of Business Research*, 64, 617–624.
- Deshpande, S. P. (1996). The Impact of Ethical Climate Types on Facets of Job Satisfaction: An Empirical Investigation. *Journal of Business Ethics*, 15, 655-660.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). United States of America: Pearson Education, Inc.
- Dunford, B. B., Shipp, A. J., Boss, R. W., & Angermeier, I. (2012). Is Burnout Static or Dynamic? A Career Transition Perspective of Employee Burnout Trajectories. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 637– 650.
- Ekvall, G. (1996). Organizational Climate for Creativity and Innovation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1), 105-123.

Elçi, M., Karabay, M. E., & Akyüz, B. (2015). Investigating the Mediating Effect of Ethical Climate on Organizational Justice and Burnout: A Study on Financial Sector. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 587 – 597.

Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. (2004). How Can Managers Reduce Employee Intention to Quit? *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 170-187.

Gabris, G. T., & Ihrke, D. M. (2001). Does Performance Appraisal Contribute to Heightened Levels of Employee Burnout? The Results of One Study. *Public Personnel Management*, 30(2), 157-172.

Goldman, A., & Tabak, N. (2010). Perception of Ethical Climate and its Relationship to Nurses' Demographic Characteristics and Job Satisfaction. *Nursing Ethics*, 17(2), 233–246.

Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker-Gail, K. A., & Baker, D. N. (2010). Job Involvement, Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment and the Burnout of the Correctional Staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37(2), 239-255.

Han, S. J., Bonn, M. A., & Cho, M. (2016). The Relationship between Customer Incivility, Restaurant Frontline Service Employee Burnout and Turnover Intention. *International Journal of Hospitality Management*, 52, 97-106.

Herda, D. N., & Lavelle, J. J. (2012). The Auditor-Audit Firm Relationship and Its Effect on Burnout and Turnover Intention. *Accounting Horizons*, 26(4), 707–723.

Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1983). Preventing Employee Burnout. *Personnel*, March-April, 58-68.

Joe, S.-W., Hung, W.-T., Chiu, C.-K., Lin, C.-P., & Hsu, Y.-C. (2018). To Quit or not to Quit: Understanding Turnover Intention From the Perspective of Ethical Climate. *Personnel Review*, 47, 1067-1081.

Jung, H. S., Yoon, H. H., & Kim, Y. J. (2012). Effects of Culinary Employees' Role Stress on Burnout and Turnover Intention in Hotel Industry: Moderating Effects on Employees' Tenure. *The Service Industries Journal*, 32(13), 2145-2165.

Kalliath, T. J., & Beck, A. (2001). Is the Path to Burnout and Turnover Paved by a Lack of Supervisory Support? A Structural Equations Test. *New Zealand Journal of Psychology*, 30(2), 72-78.

Kamp, J., & Brooks, P. (1991). Perceived Organizational Climate and Employee Counterproductivity. *Journal of Business and Psychology*, 5(4), 447-458.

Kim, H., & Stoner, M. (2008). Burnout and Turnover Intention Among Social Workers: Effects of Role Stress, Job Autonomy and Social Support. *Administration in Social Work*, 32(3), 5-25.

Lee, K.-E., & Shin, K.-H. (2005). Job Burnout, Engagement and Turnover Intention of Dietitians and Chefs at a Contract Foodservice Management Company. *Journal of Community Nutrition*, 7(2), 100-106.

Leiter, M. P., & Maslach, C. (2004). Areas of Worklife: A Structured Approach to Organizational Predictors of Job Burnout. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 3, 91–134.

Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *American Psychological Society*, 12(5), 189-192.

Maslach, C. (2006). Under Job Burnout. In A. M. Rossi, P. L. Perrewé, & S. L. Sauter (Eds.), *Stress and Quality of Working Life: Current Perspectives in Occupational Health* (pp. 37-51). United States of America: Information Age Publishing Inc.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498 – 512.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.

Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.

Mulki, J. P., Jaramillo, J. F., & Locander, W. B. (2008). Effect of Ethical Climate on Turnover Intention: Linking Attitudinal- and Stress Theory. *Journal of Business Ethics*, 78, 559–574.

Neubaum, D. O., Mitchell, M. S., & Schminke, M. (2004). Firm Newness, Entrepreneurial Orientation, and Ethical Climate. *Journal of Business Ethics*, 52, 335–347.

Rahim, A., & Cosby, D. M. (2016). A Model of Workplace Incivility, Job Burnout, Turnover Intentions, and Job Performance. *Journal of Management Development*, 35(10), 1255-1265.
Rahman, W., & Nas, Z. (2013). Employee Development and Turnover Intention: Theory

Validation. *European Journal of Training and Development*, 37(6), 564-579.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). England: Pearson Education Limited.

Scanlan, J. N., & Still, M. (2013). Job Satisfaction, Burnout and Turnover Intention in Occupational Therapists Working in Mental Health. *Australian Occupational Therapy Journal*, 60, 310–318.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.

Schneider, B. (1975). *Organizational Climates: An Essay*. *Personnel Psychology*, 28(4), 447-479.

Schwepker, C. H. (2001). Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in the Salesforce. *Journal of Business Research*, 54, 39–52.

Schwepker, C. H. (2013). Improving Sales Performance through Commitment to Superior Customer Value: The Role of Psychological Ethical Climate. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 33(4), 389-402.

Sims, R. L., & Keon, T. L. (1997). Ethical Work Climate as a Factor in the Development of Person-Organization Fit. *Journal of Business Ethics*, 16, 1095–1105.

Stewart, R., Volpone, S. D., Avery, D. R., & McKay, P. (2011). You Support Diversity, But Are You Ethical? Examining the Interactive Effects of Diversity and Ethical Climate Perceptions on Turnover Intentions. *Journal of Business Ethics*, 100, 581–593.

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.

Tsai, M.-T., & Huang, C.-C. (2008). The Relationship among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction, and the Three Components of Organizational Commitment: A Study of Nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 80, 565–581.

Vardi, Y. (2001). The Effects of Organizational and Ethical Climates on Misconduct at Work. *Journal of Business Ethics*, 29, 325–337.

Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The Organizational Bases of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125.

Wang, Y.-D., & Hsieh, H.-H. (2012). Toward a Better Understanding of the Link Between Ethical Climate and Job Satisfaction: A Multilevel Analysis. *Journal of Business Ethics*, 105, 535–545.

Wimbush, J. C., & Shepard, J. M. (1994). Toward An Understanding of Ethical Climate: Its Relationship to Ethical Behavior and Supervisory Influence. *Journal of Business Ethics*, 13, 637--647.

Wimbush, J. C., Shepard, J. M., & Markham, S. E. (1997). An Empirical Examination of the

Relationship Between Ethical Climate and Ethical Behavior from Multiple Levels of Analysis. *Journal of Business Ethics*, 16, 1705–1716.

Wimbush, J. C., Shepard, J. M., & Markham, S. E. (1997a). An Empirical Examination of the Multi-dimensionality of Ethical Climate in Organizations. *Journal of Business Ethics*, 16, 67–77.

Xiaoming, Y., Ma, B.-J., Chang, C. I., & Shieh, C.-J. (2014). Effects of Workload on Burnout and Turnover Intention of Medical Staff: A Study. *Ethno Med*, 8(3), 229-237.

Yang, F.-H., Tsai, Y.-S., & Tsai, K.-C. (2014). The Influences of Ethical Climate on Turnover Intention: The Mediating Role of Emotional Exhaustion. *The International Journal of Organizational Innovation*, 6(4), 72-89.

Yin-Fah, B. C., Foon, Y. S., Chee-Leong, L., & Osman, S. (2010). An Exploratory Study on Turnover Intention among Private Sector Employees . *International Journal of Business and Management*, 5(8), 57-64.

Zhang, Y., & Feng, X. (2011). The Relationship between Job Satisfaction, Burnout and Turnover Intention among Physicians from Urban State-Owned Medical Institutions in Hubei, China: A Cross-Sectional Study. *BMC Health Services Research*, 11(235), 1-13.

Araştırma ve Yayın Etiği: *Bu çalışmada araştırma ve yayın etiği kurallarına uyulduğu yazar tarafından taahhüt edilmektedir.*

Research and Publication Ethics: *In this study, the rules of research and publication ethics were fully followed by author/s.*

EMI journal

Special
Issue EMI

TÜRKİYE’DE KADIN GİRİŞİMCİ YAZINI (1996 -2020): PANDEMİ ÖNCESİ GÖRÜNÜM, PANDEMİ SONRASI İÇİN YOL GÖSTERİCİ OLABİLİR Mİ?*

Dr. Öğr. Üyesi Hatice BAYSAL

*Süleyman Demirel Üniversitesi,
haticebaysal@sdu.edu.tr*

 0000-0002-4443-2564

Özet

Özellikle gelişmekte olan ülkeler için önemli bir ekonomik büyüme motoru olarak nitelendirilen girişimci kadınların dünya üzerindeki ekonomilerde inovasyon, refah ve istihdam yaratma açısından yapmış oldukları katkı, onları akademik alanın önemli bir araştırma konusu haline getirmiştir. Kadın girişimci alanyazınının analizini içeren bu araştırma, “Kadın girişimci yazınının pandemi sonrasındaki yeni akademik çalışmalara yol gösterici olabilir mi?” sorusu üzerine tasarlanmıştır. Araştırma ayrıca, kadın girişimci yazınının pandemi sonrasında evrileceği yönün belirlenmesinde karşılaştırma potansiyeli de taşımaktadır. Araştırmada, yaklaşık 20 yıllık kadın girişimci yazınına görselleştirilerek, kümelenmeler ve boş kalan alanların tespiti yapılmış; böylece, içinde bulunulan pandemi dönemi ve sonrasını içeren araştırmalara yol gösterici olması amaçlanmıştır. Araştırma verileri, “kadın girişimci” anahtar kelimesi bağlamında ilk lisansüstü araştırmanın görüldüğü 1996 yılından günümüze kadarki sürecin ve bilimsel araştırma makalelerinin son yirmi yılının sistematik alan yazın taraması yöntemiyle elde edilmiştir. Ulaşılan veriler nicel içerik analizi kapsamında SPSS-22 ile değerlendirilmiştir. Araştırma bulgularında, kadın girişimci yazınındaki araştırmaların yarısından fazlasının 2016-2020 yılları arasında yapıldığı; araştırma konusu olarak sorunlar, destekler ve etkilerinin öne çıktığı ve iş-yaşam dengesi, cinsiyet temsili gibi konuların daha az araştırıldığı; araştırmaların coğrafi alan olarak doktora tezlerinde ülke genelinde, yüksek lisans tezlerinde yerel bazda olduğuna yönelik kümelenmeler dikkat çekmektedir. Covid-19 Pandemi dönemi araştırmalarında iş-yaşam dengesinin kadınların en çok karşılaştıkları sorun olarak ortaya çıktığı göz önüne alındığında analizde ulaşılan iş-yaşam dengesine yönelik araştırma boşluğu gibi bulguların yeni araştırmalar için yönlendirici olacağı açıktır.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, Kadın Girişimci, Kadın Girişimci Yazını, Nicel İçerik Analizi

Jel Kodları: L26, M00, M10.

* Bu makale, 5. Uluslararası EMI Girişimcilik & Sosyal Bilimler Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

WOMEN ENTREPRENEURS LITERATURE IN TURKEY (1996 -2020): CAN THE PRE-PANDEMIC VIEW BE A GUIDE FOR AFTER THE PANDEM?

Abstract

Women entrepreneurs are described as an important economic growth engine especially for developing countries. Their contribution to innovation, prosperity and job creation in economies around the world has made women entrepreneurs an important research topic in the academic field. This research, which includes the analysis of the women entrepreneur literature, "can the women entrepreneur literature be a guide for the new academic studies after the pandemic?" designed on the question. It is also, it has comparative potential in determining the direction in which writing will evolve. In the research, clusters and gaps areas were identified by visualizing nearly 20 years of women entrepreneur literature; Thus, it is aimed to be a guide for researches involving the current pandemic period and its aftermath. The research data were obtained through the systematic literature review of the last twenty years of scientific research articles and the process since 1996, when the first postgraduate research was seen in the context of the keyword "women entrepreneur". The data obtained were evaluated with SPSS-22 within the scope of quantitative content analysis. In the findings of the research, it is noteworthy clusters regarding the fact that more than half of the researches in the women entrepreneur literature were conducted between 2016-2020; problems, supports and effects are prominent as a research topic, and issues such as work-life balance and gender representation are less explored; the researches are geographically in the field of doctorate theses throughout the country, and the master theses are on the local basis; and the Business comes to the forefront as the science area where the research is conducted. In Covid-19 pandemic period studies, work-life balance has emerged as the most common problem faced by women. Thus, it is clear that findings such as the gap in work-life balance reached in the analysis will guide new researches.

Keywords: Entrepreneurship, Women Entrepreneur, Women Entrepreneur Literature, Quantitative Content Analysis

JEL Codes: L26, M00, M10.

GİRİŞ

İçinde bulunduğumuz bu günler Covit-19 virüs salgını nedeniyle tüm dünyada pandemi dönemi olarak öngörülemeyen bir etki yaratmış ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından 11 Mart 2020’de ilan edilmesinin ardından adeta tüm yaşamı bir süre için durdurmuştur. Pandemi, dünya genelinde yaşayan insanların sağlığını tehdit eden bulaşıcı hastalıkların ortaya çıkarak birden fazla ülkede veya kıtada çok geniş bir alana yayılarak etkisini göstermesi durumunda ilan edilmektedir (Medipol, 2020; WHO, 2020).

Dünya tarihinde çeşitli dönemlerde ortaya çıkan, örneğin 14. Yüzyıldaki veba, İspanyol gribi gibi pandemik salgınlar; ciddi anlamda siyasi, askeri, ekonomik ve sosyal sonuçlar doğurmuştur (Yolun, 2012). Diğer pandemi dönemlerinde olduğu gibi Covit-19 nedeniyle yaşanan salgın da şok bir gelişme olarak dünya çapında sosyal ilişkiler, sağlık, ekonomi gibi alanlarda tüm yaşamı yeniden şekillendirmekte ve köklü dönüşümlere yol açmaktadır. Salgın nedeniyle dünya ekonomisi üzerinde olduğu gibi Türk ekonomisi üzerindeki etkilerinin de yüksek olacağı ve uzun vadede sosyo-ekonomik yaşamda önemli değişimlere yol açabileceği; siyasi ve ekonomik açıdan radikal değişimleri ve yeni süreçleri beraberinde getirebileceği tahmin edilmektedir (Alpago ve Alpago, 2020). Toplumlar için refah ve zenginlik kaynağı olan girişimcilik (Berglann, vd., 2011:180) yalnızca ekonomik ve istihdam açısından değil, kültürel, sosyal ve politik açılardan da etkilerinin (Karadal vd., 2014:45) bulunması nedeniyle, özellikle girişimci kadınların pandemi süreci ve sonrasında da popüler bir araştırma konusu olmaya devam edeceği açıktır. Pandemi süreci içerisinde işletmelerle ilgili yapılan ilk araştırmalar bunun işaretini vermektedir.

Pandemi döneminin etkilerine ilişkin ilk araştırmalardan biri olan Hedefler İçin İş Dünyası Platformu ‘nun (2020: 20) Covid-19 krizinin işletmeler üzerindeki etkilerini

araştırmaya yönelik Mart ve Mayıs aylarında 619 işletme ile elektronik ortamda

gerçekleştirilen anket verilerine göre: bu dönemde kadın çalışanların erkeklere oranla daha fazla etkilendiği ifade edilmektedir. Bu gözlemi yapan işletmelerin %34’ünün kadın çalışanların söz konusu koşullardan daha fazla etkilendiğini belirtmiştir. Yönetim kademesinde kadın-erkek oranının eşit olduğu işletmelerin yarısı, kadın çalışanların ev sorumlulukları nedeniyle daha çok etkilendiğini belirtmiştir. Sektörel bazdaki değerlendirmede ise sağlık sektöründe çalışan kadınların zor koşullarla karşı karşıya kaldığı görülmektedir. Kadın yönetici oranı yüksek olan işletmelerin kadınların daha fazla etkilendiğini belirtmeleri, iş yaşam dengesi, ev içi sorumlulukları konusunda cinsiyet açısından duyarlı bir farkındalığın bu işletmelerde daha güçlü olduğunu işaret etmektedir. Araştırmada ayrıca, işletmelerin %70’i izin, iş yükü azaltma, esnek çalışma olanakları sağlama gibi önlemler aldıklarını kaydetmişlerdir.

İş dünyasında yer alan kadın çalışanların pandemi sürecinden nasıl etkilendiğine yönelik çalışmaların, girişimci kadınlar özelinde de iş yaşam dengesi, ev içi sorumluluklar, esnek çalışma gibi konular çerçevesinde devam edeceği tahmin edilebilir. Çünkü, toplumsal kalkınma politikalarına katkıda bulunma potansiyeli araştırmalarla ortaya çıkartılan kadın girişimcilerin de (Wang ve Morrell, 2015) pandemi süreci koşullarından ciddi biçimde etkilenmesi olasıdır.

Bu çerçevede araştırma, kadın girişimci yazınının görselleştirilmesi sonucu ulaşılan bulguların -kümelenmeler, boş bırakılan alanlar gibi- kadın girişimcilerle ilgili pandemi dönemi ve sonrasında tasarlanacak yeni akademik araştırmalar açısından yol gösterici olması potansiyeli; kadın girişimcilerle ilgili pandemi sonrasındaki yazınının evrildiği yönün

belirlenmesinde karşılaştırmaya zemin hazırlayacağı düşüncesi ile tasarlanmıştır. Araştırmanın, benzer nitelikli daha sonra gerçekleştirilecek araştırmaların nicel yöntemlerle genişletilmesine de katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1. KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ

Ahl girişimcinin erkeksi bir kavram olduğunu, yani cinsiyet açısından tarafsız olmadığını belirtmektedir (2006: 601). Bu alandaki araştırmalar, hem erkek hem de kadın girişimciliğinin erkeksi özelliklerle ilişkilendirilmesine (Gupta vd., 2019) rağmen girişimcilik başarısı için önemli olduğuna inanılan birçok özelliğin kadınsı olarak nitelendirilen özellikler olduğu belirtilmektedir. Örneğin, bakım ve yetiştirme, başkalarıyla ilişki kurma, alçakgönüllülük gibi (Bird ve Brush, 2002: 44).

Kadın girişimciliği ile ilgili dikkat çekilen noktalar: Ev dışında, kendi adına kurduğu bir işletmesinin olması; bir işletmede tek başına veya çalıştırdığı diğer kişilerle birlikte çalışması veya sahibi olması sıfatıyla ortaklık kurması; iş ile ilgili olarak kamu ve özel kuruluşlarla temaslara geçebilmesi; işletmenin geleceği ile ilgili planlar yapabilmesi; işletmeden elde ettiği kazancı, yatırım ve kullanım alanları üzerinde söz sahibi olması; işletmesi adına tüm riski üstlenmesi olarak ifade edilmektedir (Ecevit, 1993). Bu özellikler çerçevesinden bakıldığında Türkiye’de bu nitelikleri taşıyan kadın girişimci sayısının az olduğuna dikkat çekilmektedir (Kutaniş, 2006:56).

1980'lere kadar ekonomik büyüme ve refaha katkıları açısından olumlu şekilde değerlendirilemeyen kadınların işgücüne katılımı, küçük işletme girişimciliğinin desteklenmesi ile mümkün olmuştur. Küçük işletme girişimciliğinin yaygınlaştırılması, geliştirilmesi, kadınların girişimci olarak yetenekleri ve yeterliliklerinin sağlanması yönündeki eğilimler ve bunları destekleyen uygulamalar yoğunluk kazanmıştır (Yelkikalan,

2006: 49). Girişimci kadınların genellikle ya küçük çaplı işletmelerin ya da gelişme imkanı az olan firmaların kurulma aşamalarında rol oynadıkları görülmektedir (Dwyer vd., 2003). Pandemi dönemine yönelik yapılan öncül araştırma verilerine göre süreçten en çok etkilenenler mikro ölçekli firmalardır. Bu dönemde, ödemelerinde Mikro ölçekli firmaların %33’ü çok zorlandıklarını, büyük firmaların sadece %2 ‘si zorlandıklarını belirtmişlerdir. Yine çalışan sayısının %50’den fazla azaldığını belirten firmaların büyük çoğunluğu mikro ve küçük ölçekli firmalar olmuştur. Covid-19 nedeniyle yaşanan krizin devam etmesi durumunda ise firmaların %48’i sermayelerinin en fazla 3 ay yeteceğini belirtmiştir. %22’si ise sermayelerinin ya yetmediğini ya da en fazla bir ay yeteceğini söylemiştir (HİİDP, 2020:3). Bu veriler ışığında değerlendirildiğinde, genelde mikro ölçekli işletmelere sahip olduğu belirtilen kadın girişimcilerin bu dönemin etkilerinden kaçınmaları pek mümkün görülmemektedir.

2. KADIN GİRİŞİMCİ ALANYAZININA İLİŞKİN ARAŞTIRMALAR

Kadınlara ait işletmelerin dünyadaki en hızlı büyüyen girişimci nüfuslardan biri olduğu ve tüm ekonomilerde inovasyon, istihdam ve refah yaratmaya önemli katkı sundukları belirtilmektedir (Brush, vd., 2009:8). Kadın girişimciliğinin, üretken iş yaratmada, cinsiyet eşitliğini sağlamada ve yoksulluğu azaltmada öncü bir rol oynadığı için gelişmekte olan ülkeler için önemli bir ekonomik büyüme motorudur; bu nedenle, temel özelliklerinin analizi, girişimcilikle ilgili başarılı politikalar geliştirmek ve bir ülkenin rekabet edebilirliğini ve büyüme potansiyelini anlamak için önemlidir (De Vita vd., 2014: 452). Kadın girişimcilerin bu artan önemine rağmen, kadın girişimciliği araştırmalarının son 30 yılda hızlı bir büyümeye sahne olduğu (Yadav ve Unni, 2016:1) belirtilirken, kadın girişimci olgusuyla ilgili araştırmaların yetersizliğine (Brush vd., 2009:8) dikkat çekilmektedir.

Dünyadaki kadın girişimciliği alanyazınına bakıldığında; İlk akademik makalenin Schwartz tarafından 1976 yılında, Çağdaş Girişimcilik Dergisi'nde yayımlandığı; 1979'da Washington DC'de bu alandaki “The bottom line: Unequal enterprise in America” başlıklı ilk politika raporunun yayımlandığı; Hisrich ve O'Brien tarafından 1981 yılında Babson Koleji Girişimcilik Konferansı'nda kadın girişimciler hakkında ilk akademik sunumun yapıldığı; kadın girişimcilerle ilgili ilk akademik kitabın 1985'te yayımlandığı (Jennings ve Brush, 2013:663; Yadav ve Unni, 2016:2) görülmektedir.

Dünyada kadın girişimciliği alanyazını üzerine yapılan son dönemdeki çalışmalar araştırmaların görünümü ortaya çıkartmaktadır. Bu araştırmalardan biri de Jennings ve Brush (2013)'ın kadın girişimci literatürüne ilişkin son 30 yılı içeren araştırmasıdır. Kadın girişimciliği literatürüne ilişkin araştırma bulgularında, üst düzey dergilerde yayınlanan kadın girişimciliği araştırması oranının, 1990'lı yıllardan itibaren istikrarlı bir şekilde azalma gösterdiği, iki üst düzey girişimcilik dergisinde 2000 yılından sonra kadın girişimciliği hakkındaki tüm makalelerin oranının sadece %4 olduğu; öncü makale sayısının nispeten düşük olduğu; kadın girişimciliği araştırmalarının çoğunda görünüşte genel girişimcilik konularına odaklanılmış olsa da, belki de kadın girişimciliği araştırmalarının en temel katkısının, girişimciliğin toplumsal cinsiyetten bağımsız bir fenomen olmadığını kabul ve belgelemesi olduğu belirtilmektedir.

De Vita ve arkadaşlarının (2014) geliştirmekte olan ülkelerdeki kadın girişimciliği üzerine yaptıkları araştırmada, 70 makale sistematik literatür taraması ile incelenmiş ve makalelerin hepsinin güçlü teorik sosyolojik çerçeveden yoksun olduğu, çalışmaların feminist teorilerin etkilerini dikkate almadıkları, makalelerin çoğunluğunun “batı” çalışmalarında benimsenen anket veya çerçeveleri tekrarladıkları, az sayıda makalenin uluslararası

örneklere dayandığı şeklinde bulgulara ulaşılmıştır.

Yadav ve Unni, (2016)'nin 1986-2016 yıllarını kapsayan araştırmasında: girişimcilik üzerine yapılan ilk çalışmaların erkek ve kadın girişimcilerin aynı olduğunu varsaydığı ve ayrı bir sorguya ihtiyaç duyulmadığı; araştırmalarda heterojenliği yakalamak ve mevcut girişimci teorileri genişletmek için feminist teorilerin kullanılmasına ihtiyaç olduğu; geçmiş araştırmalara pozitivist paradigmanın hakim olduğu ve yenilikçi yöntemlerin benimsenmesine ihtiyaç olduğu; kadın girişimcilik alanındaki işbirliklerinin ulusal sınırlar dahilinde sınırlandırıldığı ve ulus ötesi araştırma ağlarına ihtiyaç duyulduğu belirtilmektedir.

Dünyadaki kadın hareketine paralel olarak Türkiye'de 1970'li yıllarda başlayan kadınlarla ilgili araştırmalar 80'lerde kadını temele alan araştırmalarla devam etmiş (Arat, 1996: 404); kadın girişimciliği ile ilgili 90'larda Yüceer, Eray ve Çakar (1995)'in girişimciliğin temellerinin aile içerisinde atıldığına dikkat çekilen “Aile Eğitiminde Kadının Yeri ve Girişimci Kadınları Özendirme Vakıfların Rolü” başlıklı araştırma; Ecevit'in (1993) Kadını Girişimciliğe Özendirme Destekleme Paneli'nde sunmuş olduğu “Kadın Girişimciliğinin Yaygınlaşmasına Yönelik Bir Model Önerisi” ve aynı panelde Saray 'ın (1993) “Türkiye'de Kadın Girişimciliği” başlıklı sunumları; YÖK Ulusal Tez Merkezi'nde kayıtlarına göre, kadın girişimciliğini konu alan ilk lisansüstü tez araştırması 1996 yılında “Kadın Girişimciliği” adıyla, İşletme Anabilim dalında gerçekleştirilen yüksek lisans tezi öncü araştırmalar olarak belirtilebilir.

Kadın girişimciliğini konu alan alanyazın taramasını içeren araştırmalara bakıldığında ise; Aksay'ın (2019) kadın girişimci alanyazınına ilişkin 10 yıllık bir süreci içeren araştırma “Türkiye'de Kadın Girişimciliğinin Son 10

Yılı: Alanyazın Taraması Ve Öneriler” başlığı altında sistematik alanyazın taraması yöntemiyle gerçekleştirilmiş; 23 makaleden oluşan örneklem yazar/lar, araştırma türü, örneklem türleri, veri toplama ve analiz yöntemleri, örneklem sayıları, temel alınan teori, araştırma amaçları, araştırma konuları ve bulguları itibarıyla incelenmiştir. Aksay, araştırma sonucunda Türkiye’deki kadın girişimciliği alanyazının henüz başlangıç aşamasında olduğu ve yapılan araştırmalarda kadın girişimciliğin doğasını ve bağlamını anlamaya yönelik olduğunu belirtmiştir.

Yumuşak’ın (2019) “Kadın Girişimciliğin Bibliyometrik Durum Analizi” başlıklı araştırmasında kadın girişimcilik ile ilgili Web of Science veritabanında 1983 ile 2019 yılları arasında taranan 477 makale bibliyometrik analiz ile incelemiştir; atıf analizi, en çok atıf almış yazarlar, anahtar kelimeler, araştırmaya katılan ülkeler ve yayın dilleri açısından haritalandırılmış ve kadın girişimciliği konusunda altı yazarın öne çıktığı; makalelerin dilinin çoğunlukla İngilizce olduğu; University of North Carolina’nın 13 yayınlı konuya en çok katkı yapan üniversite olduğu; ülke olarak kadın girişimciliği kavramına en çok katkıyı, Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere, Kanada ve İspanya’nın yapmış olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Kadın girişimciliği alanyazınına ilişkin lisansüstü tezleri konu alan bir çalışmaya ulaşılamamıştır.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Akademik alanda lisansüstü tez araştırmaları, alan yazına hem teorik hem de uygulama içerikli katkı sağlayarak bilimsel bilgi birikiminin sağlanmasında önemli bir rol üstlenmektedir. Bir tez araştırmasında alanyazın taraması, birçok amaca sahiptir. Eğer bir çalışma sadece alanyazın taraması ise yazar esas olarak bütünlük ile ilgilenmekle birlikte araştırmayı eleştirel olarak analiz edebilir, esas

konuları belirleyebilir ya da bir iddiayı açıklayabilir (Randolph, 2009:4).

Bu bakış açısıyla araştırma, kadın girişimciliğini konu alan lisansüstü araştırma tezleri ve bilimsel makalelerin sistematik alanyazın taraması ile incelenerek, Türkiye’nin pandemi öncesindeki yaklaşık 20 yıllık bir zaman dilimindeki kadın girişimci yazınına - odak konuları, akademik disiplinleri, coğrafi araştırma alanları gibi- çeşitli temalar çerçevesinde görselleştirerek, elde edilecek fotoğrafın aşağıdaki amaçlar açısından katkı sağlaması beklenmektedir;

- Elde edilecek görsel ile alanyazında kümelenmelerin ve boş bırakılan noktaların tespit edilerek, pandemi süreci ve sonrasındaki yeni akademik araştırmalara yol gösterici olması,
- Dünyanın içinde bulunduğu Covid-19 Pandemi döneminin, ekonomi başta olmak üzere pek çok alanda değişiklikler getirmesi nedeniyle bundan etkilenmesi muhtemel kadın girişimcilerle ilgili araştırmaların pandemi sonrasındaki alanyazında nasıl bir seyir izlediğinin değerlendirilebilmesinde çıkış noktası ve karşılaştırma zemini oluşturması.

Bu amaçlar doğrultusunda araştırmada gerçekleştirilen sistematik alanyazın taraması ile kadın girişimci konusunda bazı kriterler bazında tarama yapılarak araştırma verileri elde edilmiştir. Araştırmaya dahil edilecek veya hariç tutulacak makalenin sınırlandırılması için araştırma kriterleri şöyle belirlenmiştir:

- Bilimsel araştırma tezi veya makale olarak yayımlanmış olması
- Taramaya dahil edilecek çalışmaların zaman aralığı (ilk araştırmaların görüldüğü 1996 ile 2020 -ilk çeyrek-)
- Lisansüstü tezlerin, Ulusal Tez Merkezi’ne kayıtlı olması
- Kadın girişimciliği ile doğrudan ilişkili olması
- Kadın girişimciliği anahtar kelimesini içermeyen ancak kadın girişimciliği ile

birinci derecede ilişkili mikro girişimcilik gibi konuları içermesi

- Online olarak erişilebilir olması

Bu çerçevede, Türkiye'deki çeşitli üniversitelerde yürütülmüş olan lisansüstü araştırmalara Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı (YÖK) Ulusal Tez Merkezi'nden ulaşılmıştır. Burada "kadın girişimci" anahtar kelimesiyle tez dizinlerinde tarama yapılmış ve 14 doktora, 103 yüksek lisans olmak üzere toplam 117 teze ulaşılmıştır. Tez dizinlerinde "kadın girişimciliği" anahtar kelimesiyle yapılan taramada ise 1 doktora ve 56 yüksek lisans olmak üzere 57 lisansüstü teze ulaşılmıştır. Her iki anahtar kelime ile yapılan tarama sonucu ulaşılan doktora ve yüksek lisans tezleri yinelemelerden kaçınmak amacıyla karşılaştırılmış ve sonuçta toplam çalışma seti 14 doktora ve 106 yüksek lisans tezi olarak belirlenmiştir. Kadın girişimciliği ile ilgili ilk yüksek lisans tezinin 1996 yılında tez merkezine yüklenmiş olması nedeniyle araştırma bu tarih itibarıyla 2020'nin ilk çeyreğine ilişkin mevcut verilerin analizini içermektedir.

Bilimsel makalelerin taraması için GoogleScholar'dan yararlanılmıştır. 2004 yılında hizmete giren GoogleScholar'ın sadece akademik makaleler konusunda arama yapmaya imkan veren bir arama motoru olması; hem TR-Dizin, Hem de diğer alan indekslerinde taranan dergileri taraması ve yıllar itibarıyla taramaya imkan vermesi nedeniyle tercih edilmiştir. Türkiye'de kadın girişimciliği konusundaki makalelerin farklı dergilerde yayımlanması nedeniyle bu yol tercih edilmiştir. Buradaki taramada da "kadın girişimci" anahtar kelimesi kullanılmış ve 640 makaleye ulaşılmıştır. Elde edilen verilerde kadın girişimci anahtar kelimesi başlığında veya anahtar kelimelerinde bulunan yani doğrudan ilişkili olanları

ayrıştırılmış; yinelemelerden kaçınmak için makale isimleri bazında tarama yapılarak aynı olanlarının ayıklanmasının ardından araştırma seti 172 olarak belirlenmiştir. Ancak, temel konusu kadın girişimci olmamakla birlikte içeriğinde kadın girişimciliğine yer veren veya mikro krediler gibi birinci derecede ilgili temaları içeren makaleler de (34) araştırma kapsamına dahil edilmiştir. Araştırma seti bilimsel makaleler (206) ve lisansüstü tez araştırmaları (120) olmak üzere toplam 326 olarak belirlenmiştir.

Betimleyici bir çalışma olarak tasarlanan bu araştırmada nicel içerik analizi yapılmış, bunun için SPSS-22'den yararlanılmıştır.

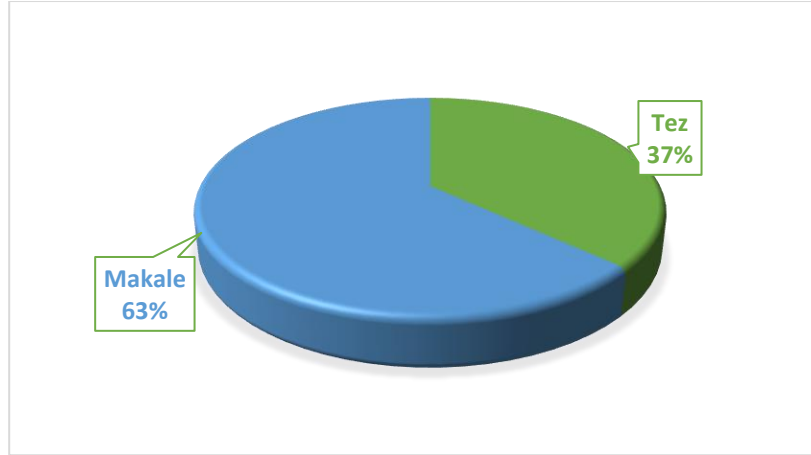
Araştırmanın kısıtlarını; sistematik alanyazın taramasında örneklem, örnekleme yöntemleri ve bulgular arasında niteliksel farklılıkların göz ardı edilmesi (Grant ve Booth, 2009:98); Ulusal Tez Merkezi'ne kayıtlı lisansüstü tezlerin araştırmaya dahil edilmesi; bilimsel makalelerin online olarak erişilebilir olanlarına GoogleScholar üzerinden erişilmiş olması; araştırma tarihi itibarıyla 2000 yılının ilk çeyreğinin araştırmaya dahil edilebilmesi; araştırmanın yapıldığı akademik disipline ilişkin tanımlamanın yalnızca lisansüstü tezler açısından belirtilmiş olması oluşturmaktadır.

4. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Araştırma bulguları lisansüstü tezler ve bilimsel makaleler olmak üzere iki çerçevede; lisansüstü tezler de yüksek lisans ve doktora olarak iki başlıkta görselleştirilmektedir.

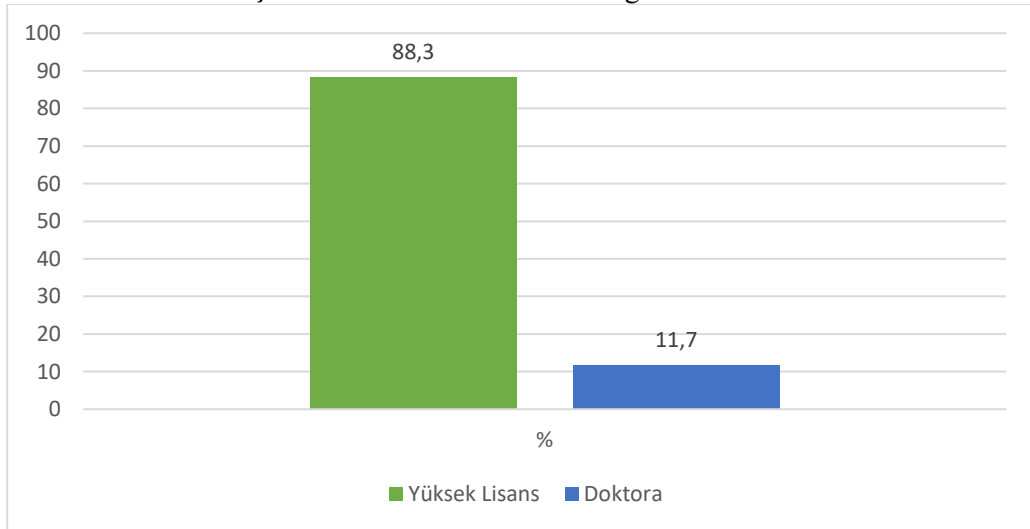
Araştırma setinde lisansüstü tezlerin sayısı 120 ve bilimsel makalelerin sayısı da 206'dır. Yaklaşık 20 yıllık bir süreçte araştırmaya dahil edilen tez ve makalelerin yüzdelik dağılımı Şekil 1'de görülmektedir.

Şekil 1: Tez ve Makalelerin Dağılımı



Lisansüstü araştırmalar açısından bakıldığında, kadın girişimcileri konu alan araştırmaların 106'sını yüksek lisans tezlerinin oluşturduğu; doktora tezlerinde bu sayının 14'de kaldığı dağılıma ilişkin görünüm Şekil 2'de oransal olarak verilmektedir. Kadın girişimciliği en fazla yüksek lisans düzeyinde araştırmalara konu olmaktadır.

Şekil 2: Lisansüstü Tezlerin Dağılımı

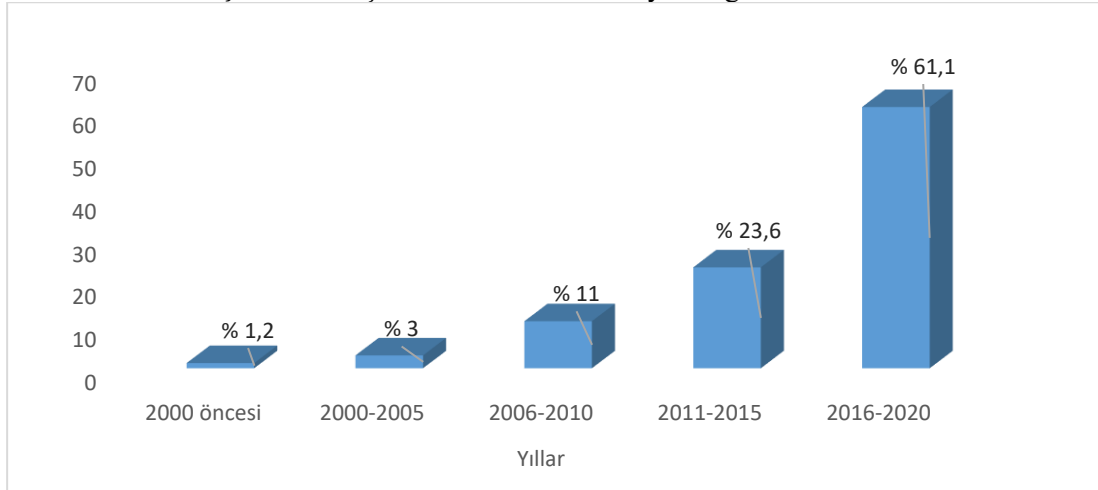


Tablo 1: Kadın Girişimciliği Araştırmalarının Yıllar İtibariyle Görünümü

		Sayı	%
Yıllar	2000 öncesi	4	1,2
	2000-2005	10	3,0
	2006-2010	36	11,0
	2011-2015	77	23,6
	2016-2020	199	61,1
	Toplam	326	100,0

Araştırmalara yıllar itibariyle baktığımızda, Tablo 1’de 2000 yılı öncesindeki araştırmaların %1,2 gibi oldukça düşük bir oranda kaldığı görülmektedir. Araştırmaların 5’er yıllık dağılımlarına bakıldığında en fazla araştırmanın kümelendiği yıllar olarak 2016-2020 (ilk çeyrek) yılları %61,1 oranıyla dikkat

çekmektedir. Bu oran 2011-2015 yılları arasında %23,6 oranındadır. Elde edilen bu veriler, kadın girişimcilere yönelik araştırmaların son 10 yıllık bir süreçte arttığını işaret etmektedir. Araştırma konusu olarak kadın girişimciliğe giderek yükselen bir ilginin olduğu söylenebilir.

Şekil 3: Araştırmaların Yıllar İtibariyle Dağılımı

Araştırma bulgularına bakıldığında, Tablo 2’de bilimsel araştırmalar açısından kadın girişimcilerin son beş yıllık süreçte daha yoğun olarak araştırma konusu olarak tercih edildiği ve ilginin arttığı ortaya çıkmaktadır.

Tablo 2: Tez ve Makalelerin Yıllar İtibariyle Dağılımı

Toplam	Makale		Tez		Yıllar																Toplam																																																																																																														
	%	Sayı	%	Sayı	2000	2000	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015		2016	2017	2018	2019	2020																																																																																																									
					Sayı	Sayı	Sayı	Sayı	Sayı	Sayı	Sayı	Sayı	Sayı	Sayı	Sayı	Sayı	Sayı	Sayı	Sayı	Sayı		Sayı	Sayı	Sayı	Sayı	Sayı	Sayı	Sayı																																																																																																							
1,2	4	0,0	0	3,3	4	0,3	1	0,0	0	0,8	1	0,6	2	1,0	2	0,0	0	0,3	1	0,5	1	0,0	0	0,9	3	0,5	1	1,7	2	0,9	3	1,0	2	0,8	1	3,4	11	2,4	5	5,0	6	1,8	6	2,9	6	0,0	0	1,2	4	1,0	2	1,7	2	2,5	8	2,9	6	1,7	2	2,1	7	2,4	5	1,7	2	4,3	14	2,4	5	7,5	9	1,5	5	1,5	3	1,7	2	4,0	13	3,4	7	5,0	6	6,7	22	9,2	19	2,5	3	7,1	23	7,8	16	5,8	7	11,7	38	15,0	31	5,8	7	8,9	29	9,7	20	7,5	9	18,4	60	18,0	37	19,2	23	19,6	64	15,5	32	26,7	32	2,5	8	2,9	6	1,7	2	100,	326	100,	206	100,0	120

Lisansüstü tezler çerçevesinde bakıldığında kümelenmenin 2018 (%19,2) ve 2019 (%26,7) yıllarında yaşandığı; bilimsel makalelerde bu kümelenmenin 2018 (%18), 2019 (%15,5) ve 2016 (%15) yıllarında olduğu bulgulanmıştır. Bilimsel makalelerde ilk farkedilir düzeydeki artış 2014 yılında %9,2 olarak gerçekleşmiştir. Tezlerde ise 2006 (%5) ve 2011 (%7,5) yıllarında dikkat çeken oranda araştırma konusu olarak tercih edildiği görülmektedir.

Tablo 3: Kadın Girişimciliği Araştırma Konuları

Araştırma Konuları	Sayı	%
	Kavramsal&Genel	94
Sorunlar	51	15,6
Destekler	41	12,6
Etkileri	43	13,2
Cinsiyet Temelli	25	7,7
Girişimci Profili	33	10,1
Motivasyonları	30	9,2
İş-Yaşam Dengesi	9	2,8
Toplam	326	100,0

Kadın girişimcilere yönelik bilimsel araştırmalarda Tablo 3’de görülen veriler doğrultusunda kavramsal ve genel içerikli konuların ele alındığı araştırmaların daha çok tercih edildiği (%28,8) tespit edilmiştir. Kadın girişimcilerin yaşamış oldukları sorunlar araştırma konuları arasında popüler bir konu olarak %15,6 oranıyla karşımıza çıkmaktadır. Kadın girişimcilerin ülkeleri, bölgeleri başta olmak üzere ekonomik gelişim ve toplumsal çerçevedeki etkilerinin ele alındığı araştırmalar

%13,2 oranıyla sorunlardan hemen sonra tercih edilen araştırma konusu olarak görülmektedir. Bunu kadın girişimcilere yönelik desteklerin ele alındığı araştırmalar %12,6 oranıyla izlemektedir. Girişimci profilini belirlemeye yönelik araştırmalar %10,1; girişimcilik motivasyonları üzerine yapılan araştırmalar %9,2; kadın girişimciliğini toplumsal cinsiyet çerçevesinde inceleyen araştırmalar %7,7; iş yaşam dengesini konu alan araştırmalar da %2,8 oranında bulgulanmıştır.

Tablo 4: Araştırma Konularının Tez ve Makale Açısından Dağılımı

			Konu							Toplam
			Kavramsal& Genel	Sorunlar	Destekler	Etkileri	Cinsiyet Temsili	Profil	Motivasyonları	
Tez	Sayı	30	22	18	17	7	12	11	3	120
	%	25,0	18,3	15,0	14,2	5,8	10,0	9,2	2,5	100,0
	% Toplam	9,2	6,7	5,5	5,2	2,1	3,7	3,4	0,9	36,8
Makale	Sayı	64	29	23	26	18	21	19	6	206
	%	31,1	14,1	11,2	12,6	8,7	10,2	9,2	2,9	100,0
	% Toplam	19,6	8,9	7,1	8,0	5,5	6,4	5,8	1,8	63,2
Toplam	Sayı	94	51	41	43	25	33	30	9	326
	%	28,8	15,6	12,6	13,2	7,7	10,1	9,2	2,8	100,0

Araştırma konularının tercih edilmesinde hem lisansüstü tezler (%9,2) hem de bilimsel makaleler (%19,6) açısından kavramsal ve genel içerikli araştırmaların daha yüksek olduğu açıktır. Kavramsal ve genel içerikli olarak makale niteliğindeki araştırmaların oranı daha yüksektir. Lisansüstü araştırmaların kendi içerisinde popüler olan araştırma konusu olarak ikinci sırada kadın girişimcilerin karşılaştıkları sorunlar (%18,3) gelmekte bunu destekler

(%15), etkileri (%14), girişimci profili (%10), motivasyonları (%9,2), cinsiyet temsili (%5,8) ve iş yaşam dengesi (%2,5) takip etmektedir. Bilimsel makalelerin kendi içerisinde popüler olan araştırma konusu olarak ikinci sırada kadın girişimcilerin karşılaştıkları sorunlar (%14,1) gelmekte bunu etkileri (%12,6), destekler (%11,2), girişimci profili (%10,2), motivasyonları (%9,2), cinsiyet temsili (%8,7) ve iş yaşam dengesi (%2,9) takip etmektedir.

Tablo 5: Lisansüstü Araştırmalar & Araştırma Konuları

		Araştırma Konuları								Toplam
		Kavramsal I& Genel	Sorunlar	Destekler	Etkileri	Cinsiyet Temsili	Profil	Motivasyon ları	İş-Yaşam Dengesi	
Yüksek Lisans	Sayı	26	20	17	15	6	10	9	3	106
	%	24,5	18,9	16,0	14,2	5,7	9,4	8,5	2,8	
	% Toplam	21,7	16,7	14,2	12,5	5,0	8,3	7,5	2,5	88,3
Doktora	Sayı	4	2	1	2	1	2	2	0	14
	%	28,6	14,3	7,1	14,3	7,1	14,3	14,3	0,0	
	% Toplam	3,3	1,7	0,8	1,7	0,8	1,7	1,7	0,0	11,7
Toplam	Sayı	30	22	18	17	7	12	11	3	120
	%	25,0	18,3	15,0	14,2	5,8	10,0	9,2	2,5	100,0

Lisansüstü araştırmalar içerisinde popüler olan araştırma konusu olarak yine kavramsal ve genel nitelikli araştırmalar hem yüksek lisans (%21,7) hem de doktora (%3,3) ilk sırada yer almaktadır. Yüksek lisans tezlerinde ikinci sırada kadın girişimcilerin karşılaştıkları sorunlar (%16,7) gelmekte bunu destekler (%14,2), etkileri (%12,5), girişimci profili (%8,3), motivasyonları (%7,5), cinsiyet temsili

(%5) ve iş yaşam dengesi (%2,5) takip etmektedir.

Doktora tezlerinde araştırma için tercih edilen araştırma konuları olarak: kadın girişimcilerin karşılaştıkları sorunlar (%1,7), etkileri (%1,7), girişimci profili (%1,7), motivasyonları (%1,7), destekler (%0,8), cinsiyet temsili (%0,8) karşımıza çıkmaktadır. Doktora düzeyinde henüz iş yaşam dengesini konu alan bir araştırmanın yapılmamış olduğu görülmektedir.

Tablo 6: Araştırmanın Gerçekleştirildiği Coğrafi Alanlar

	Sayı	%
Ülke Geneli	166	50,9
Yerel	134	41,1
Bölgesel	9	2,8
Yurtdışı	17	5,2
Toplam	326	100,0

Araştırmaların gerçekleştirildiği coğrafi alanlar açısından bakıldığında Tablo 6'da %50,9'unun ülke genelini kapsayan araştırmalardan oluştuğu; bunu %41,1 ile yerel nitelikli araştırmaların takip ettiği görülmektedir.

Bölgesel araştırmaların oranı %2,8 gibi düşük bir orandadır. Yurtdışında gerçekleştirilen veya yurtdışındaki bir ülke ile Türkiye'yi karşılaştıran araştırmalar %5,2 düzeyindedir.

Tablo 7: Akademik Araştırmalar & Coğrafi Araştırma Alanı İlişkisi

		Coğrafi Araştırma Alanı				Toplam
		Ülke Geneli	Yerel	Bölgesel	Yurtdışı	
Tez	Sayı	48	58	5	9	120
	%	40,0	48,3	4,2	7,5	100,0
Makale	Sayı	118	76	4	8	206
	%	57,3	36,9	1,9	3,9	100,0
Toplam	Sayı	166	134	9	17	326
	%	50,9	41,1	2,8	5,2	100,0

Araştırmaların gerçekleştirildiği coğrafi alanlar açısından bakıldığında bilimsel makalelerde daha çok ülke genelini içeren araştırmaların %57,7 ile yüksek bir oranda olduğu ve onu %36,9 ile yerel nitelikte olanların takip ettiği görülmektedir. Tezlerde araştırma alanı olarak yerelin %48,3 oranıyla daha çok tercih edildiği ve ülke genelini içeren araştırmaların %40 ile

ikinci sırada onu takip ettiği dikkat çekmektedir.

Araştırma alanı olarak yurtdışının tercih edilme oranları hem makalelerde (% 3,9) hem de tezlerde (% 7,5) nispeten düşük kalırken bölgelerin araştırma alanı olarak hem makale (%1,9) hem de tezler (% 4,2) bağlamında pek de tercih edilmediği göze çarpmaktadır.

Tablo 8: Coğrafi Çalışma Alanı & Lisansüstü Araştırmalar İlişkisi

		Coğrafi Araştırma Alanı				Toplam
		Ülke Geneli	Yerel	Bölgesel	Yurtdışı	
Yüksek Lisans	Sayı	39	55	3	9	106
	%	36,8	51,9	2,8	8,5	
	% Toplam	32,5	45,8	2,5	7,5	88,3
Doktora	Sayı	9	3	2	0	14
	%	64,3	21,4	14,3	0,0	
	% Toplam	7,5	2,5	1,7	0,0	11,7
Toplam	Sayı	48	58	5	9	120
	%	40,0	48,3	4,2	7,5	100,0

Lisansüstü tez araştırmalarına ilişkin çalışma alanı olarak yüksek lisans tezlerinde %45,8 ile ilk sırada yerelin tercih edildiği ve bunu ülke genelinin %32,5 oranıyla takip ettiği görülmektedir. Yurtdışının araştırma alanı olarak tercih edildiği yüksek lisans tezlerinin oranı %7,5 olurken, bölge bazlı araştırmaların oranı yalnızca %2,5' de kalmaktadır.

Doktora tezlerine bakıldığında çalışma alanı olarak coğrafi alan tercihi açısından ülke

genelinin %7,5 ile ilk sırada geldiği; bunu %2,5 ile yerelin takip ettiği ve bölgelerin %1,7 ile pek de tercih edilmediği görülmektedir. Doktora tezlerinde yurtdışının araştırma alanı olarak tercih edilmediği dikkat çekmektedir.

Tablo 9'da lisansüstü tezlerde tercih edilen bölgesel, yerel ve yurtdışı olarak araştırmaların yapıldığı lokasyonlara ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 9: Coğrafi Alanların Lisansüstü Araştırmalar Bağlamında Görünümü

	Bölgesel	Yerel	Yurtdışı
Doktora	Batı Akdeniz (2) Güney Ege	Gaziantep, Malatya, Osmaniye	
Yüksek Lisans	Batı Akdeniz Trakya	Adana, Amasya&Çorum, Ankara (5), Antalya (2), Balıkesir, Batman (3) Bitlis (2), Bursa, Çanakkale (2), Çorum Düzce, Elazığ, Erzurum Eskişehir, Iğdır, Isparta(2), Isparta&Denizli, İstanbul (2), İzmir (2), Kahramanmaraş (2), Karabük, Karaman, Kayseri, Kocaeli Konya (4), Malatya, Manisa, Mersin Muğla (2), Sakarya (2), Samsun, Sivas Tekirdağ, Tokat, Van, Zonguldak (2)	Azerbaycan Gambia Gazze şeridi Karadağ Ortadoğu&Kuzey Afrika Somali (2) Türkiye&Almanya&İran Türkiye&İran

Bölgesel olarak en fazla Batı Akdeniz; yerel olarak Ankara (5) ve Konya (4)'nin öne çıktığı görülmektedir. Yurtdışı içerikli araştırmalarda Ortadoğu, Afrika daha yoğun araştırma alanı olarak tercih edilirken Balkanlar ve Türk

Cumhuriyetleri onları izlemektedir. Yurtdışı araştırma tercihlerinde lisansüstü düzeyde ülkemizde eğitim gören yabancı öğrencilerin etkili olduğu düşünülmektedir.

Tablo 10: Akademik Araştırmalarda Coğrafi Alan & Araştırma Konusu İlişkisi

		Konu								Toplam
		Kavramsal & Genel	Sorunlar	Destekler	Etkileri	Cinsiyet Temsili	Profil	Motivasyonları	İş- Yaşam Dergesi	
Ülke Geneli	Sayı	54	26	19	21	16	13	14	3	166
	%	32,5	15,7	11,4	12,7	9,6	7,8	8,4	1,8	100,0
	% Toplam	16,6	8,0	5,8	6,4	4,9	4,0	4,3	0,9	50,9
Yerel	Sayı	31	22	19	16	9	18	13	6	134
	%	23,1	16,4	14,2	11,9	6,7	13,4	9,7	4,5	100,0
	% Toplam	9,5	6,7	5,8	4,9	2,8	5,5	4,0	1,8	41,1
Bölgesel	Sayı	1	0	3	4	0	1	0	0	9
	%	11,1	0,0	33,3	44,4	0,0	11,1	0,0	0,0	100,0
	% Toplam	0,3	0,0	0,9	1,2	0,0	0,3	0,0	0,0	2,8
Yurtdışı	Sayı	8	3	0	2	0	1	3	0	17
	%	47,1	17,6	0,0	11,8	0,0	5,9	17,6	0,0	100,0
	% Toplam	2,5	0,9	0,0	0,6	0,0	0,3	0,9	0,0	5,2
Toplam	Sayı	94	51	41	43	25	33	30	9	326
	%	28,8	15,6	12,6	13,2	7,7	10,1	9,2	2,8	100,0

Tablo 10'da akademik araştırmalarda coğrafi alanlara göre araştırma konularının dağılımlarına bakıldığında, ülke genelini kapsayan araştırmalarda kavramsal ve genel nitelikli araştırmaların oranı %16,6; kadın girişimcilerin sorunlarının %8; kadın

girişimcilerin etkilerinin %6,4 ve kadın girişimcilere yönelik desteklerin de %5,8 oranında tercih edildiği görülmektedir.

Yerel nitelikli araştırmalarda ise yine kavramsal ve genel nitelikli araştırmaların %9,5 ile ilk

sırada; yerel bazda girişimci kadınların sorunlarının %6,7; girişimci kadınlara yönelik desteklerin %5,8 ve kadın girişimci profiline yönelik araştırmaların %5,5 oranında tercih edildiği bulunmuştur.

Bölgesel nitelikli araştırmalarda kadın girişimcilerin etkilerinin (%1,2) tercih edildiği; yurtdışı bazlı araştırmalarda ise kavramsal ve genel (%2,5) nitelikli tasarımın tercih edildiği görülmektedir. Motivasyonları (%0,9) ile sorunları (%0,9) diğer araştırma konuları olarak tercih edilmektedir.

Tablo 11: Lisansüstü Tezlerde Coğrafi Araştırma Alanı & Araştırma Konusu İlişkisi

		Konu								Toplam
		Kavramsal & Genel	Sorunlar	Destekler	Etkileri	Cinsiyet Temsili	Profil	Motivasyonları	İş-Yaşam Dengesi	
Ülke Geneli	Sayı	11	9	9	7	3	2	6	1	48
	%	22,9	18,8	18,8	14,6	6,3	4,2	12,5	2,1	100,0
	% Toplam	9,2	7,5	7,5	5,8	2,5	1,7	5,0	0,8	40,0
Yerel	Sayı	14	11	7	8	4	9	3	2	58
	%	24,1	19,0	12,1	13,8	6,9	15,5	5,2	3,4	100,0
	% Toplam	11,7	9,2	5,8	6,7	3,3	7,5	2,5	1,7	48,3
Bölgesel	Sayı	1	0	2	1	0	1	0	0	5
	%	20,0	0,0	40,0	20,0	0,0	20,0	0,0	0,0	100,0
	% Toplam	0,8	0,0	1,7	0,8	0,0	0,8	0,0	0,0	4,2
Yurtdışı	Sayı	4	2	0	1	0	0	2	0	9
	%	44,4	22,2	0,0	11,1	0,0	0,0	22,2	0,0	100,0
	% Toplam	3,3	1,7	0,0	0,8	0,0	0,0	1,7	0,0	7,5
Toplam	Sayı	30	22	18	17	7	12	11	3	120
	%	25,0	18,3	15,0	14,2	5,8	10,0	9,2	2,5	100,0

Lisansüstü tezlerde ülke genelinin araştırma alanı olarak seçildiği çalışmalarda kavramsal ve genel nitelikli konuların (%9,2) ilk sırada tercih edildiği ve bunu kadın girişimcilerin sorunları ve desteklerin (7,5) aynı oranla takip ettiği; yerel nitelikli araştırmalarda ise yine kavramsal nitelikli (%11,7) konular ilk sırada tercih edilirken bunu kadın girişimci sorunları (%9,2) takip etmekte ve kadın girişimci profiline

(%7,5) yönelik tercihin de üçüncü sırada geldiği tespit edilmiştir.

Bölgesel bazlı tez araştırmalarında en fazla tercih edilen çalışma konusu %1,7 ile kadın girişimci destekleri olarak; yurtdışını temel alan araştırmalarda yine kavramsal ve genel nitelikli (%3,3) konuların ilk sırada yer aldığı ve bunu %1,7 oranıyla kadın girişimci sorunları ve motivasyonlarının aynı oranla izlediği görülmektedir

Tablo 12: Kadın Girişimciliğinin Araştırıldığı Akademik Disiplinler

Akademik Araştırma Alanları	Sayı		%	
	Sayı	%	Sayı	%
İşletme	69	21,2	69	21,2
Sosyoloji	11	3,4	11	3,4
Turizm	5	1,5	5	1,5
Ekonomi	16	4,9	16	4,9
ÇEKO	6	1,8	6	1,8
Şehir Bölge Planlama	3	,9	3	,9
Bilgi ve Belge Yönetimi	1	,3	1	,3
Ziraat	3	,9	3	,9
Kamu ve Siyaset	4	1,2	4	1,2
İletişim	1	,3	1	,3
Endüstri Mühendisliği	1	,3	1	,3
Diğer	206	63,2	206	63,2
Toplam	326	100,0	326	100,0

Tablo 12’de kadın girişimcilerin konu edildiği akademik disiplinler bağlamındaki görüntüde diğer başlığı altında makaleler kodlanmıştır. Çünkü, makalelerin hangi disiplin bağlamında araştırmaya dahil olduğunun tespitinin zorluğu nedeniyle böyle bir kodlama tercih edilmiş ve akademik disiplinler bağlamındaki görüntü lisansüstü tezleri içeren bir görüntü sergilemektedir.

Kadın girişimcilerin araştırma konusu edildiği akademik disiplinlere bakıldığında, en fazla

araştırmanın %21,2 oranıyla işletme alanında gerçekleştirildiği ve burada bir kümelenme olduğu dikkat çekmektedir. Bunu %4,9 ile ekonomi takip etmektedir. Sosyoloji %3,4 oranıyla kadın girişimcileri lisansüstü tez araştırma konusu olarak tercih etmektedir. Kadın girişimcileri araştırma konusu olarak tercih eden disiplinler olarak Çeko (%1,8), Turizm (%1,5), Kamu ve Siyaset (%1,2), Ziraat ve şehir Bölge Planlama (%0,9), Bilgi ve belge yönetimi, iletişim ve endüstri mühendisliği (%0,3) karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 13: Lisansüstü Araştırmalar & Akademik Disiplin İlişkisi

		Araştırma Alanı											Toplam
		İşletme	Sosyoloji	Turizm	Ekonomi	ÇEKO	Şehir Bölge Planlama	Bilgi ve Belge Yönetimi	Ziraat	Kamu	İletişim	Mühendislik	
Yüksek Lisans	Sayı	60	10	5	13	6	3	0	3	4	1	1	106
	%	56,6	9,4	4,7	12,3	5,7	2,8	0,0	2,8	3,8	0,9	0,9	100,0
	% Tpl.	50,0	8,3	4,2	10,8	5,0	2,5	0,0	2,5	3,3	0,8	0,8	88,3
Doktora	Sayı	9	1	0	3	0	0	1	0	0	0	0	14
	%	64,3	7,1	0,0	21,4	0,0	0,0	7,1	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
	% Tpl.	7,5	0,8	0,0	2,5	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	11,7
Toplam	Sayı	69	11	5	16	6	3	1	3	4	1	1	120
	%	57,5	9,2	4,2	13,3	5,0	2,5	0,8	2,5	3,3	0,8	0,8	100,0

Lisansüstü tezlerde kadın girişimcilerin hangi akademik disiplinler tarafından araştırma konusu olarak seçildiğine bakılırsa yüksek lisans tezlerinde ilk sırada işletme % 50 oranıyla karşımıza çıkmaktadır. Onu %10,8 ile ekonomi, %8,3 ile sosyoloji, Çeko % 5 ve turizm %4,2 ile takip etmektedir. Yüksek lisans tezleri açısından işletme alanında bir kümelenme dikkat çekmektedir. Doktora tezlerine

bakıldığında en fazla araştırmanın yapıldığı alan %7,5 ile işletme ve %2,5 ile ekonominin öne çıktıkları görülmektedir. Yüksek lisans tezleri incelendiğinde kadın girişimciliği konusunu sosyal medya ile ilişkilendiren üç araştırmaya rastlanılmış olması, günümüzün gelişmelerinin alanla ilişkisinin kurulduğuna işaret etmektedir.

Tablo 14: Lisansüstü Çalışmalarda Akademik Disiplin & Araştırma Konusu İlişkisi

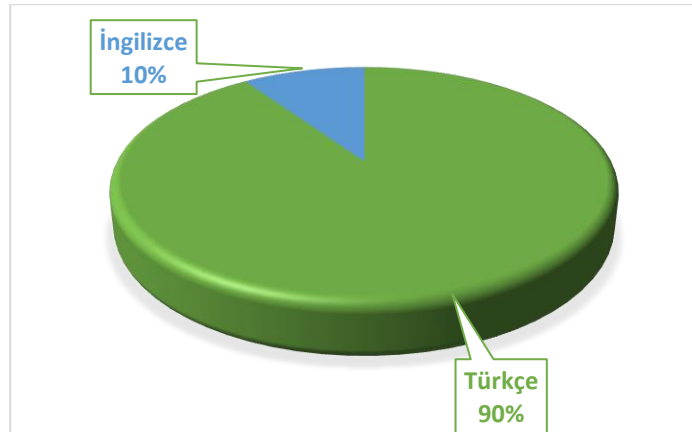
		Konu								Toplam
		Kavramsal& Genel	Sorunlar	Destekler	Etkileri	Cinsiyet Temsili	Profil	Motivasyon ları	İş-Yaşam Dengesi	
İşletme	Sayı	18	11	8	5	4	11	9	3	69
	%	26,1	15,9	11,6	7,2	5,8	15,9	13,0	4,3	100,
	% Toplam	15,0	9,2	6,7	4,2	3,3	9,2	7,5	2,5	57,5
Sosyoloji	Sayı	3	2	2	1	3	0	0	0	11
	%	27,3	18,2	18,2	9,1	27,3	0,0	0,0	0,0	100,
	% Toplam	2,5	1,7	1,7	0,8	2,5	0,0	0,0	0,0	9,2
Turizm	Sayı	0	1	0	3	0	0	1	0	5
	%	0,0	20,0	0,0	60,0	0,0	0,0	20,0	0,0	100,
	% Toplam	0,0	0,8	0,0	2,5	0,0	0,0	0,8	0,0	4,2
Ekonomi	Sayı	3	3	3	5	0	1	1	0	16
	%	18,8	18,8	18,8	31,3	0,0	6,3	6,3	0,0	100,
	% Toplam	2,5	2,5	2,5	4,2	0,0	0,8	0,8	0,0	13,3
ÇEKO	Sayı	1	4	1	0	0	0	0	0	6
	%	16,7	66,7	16,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,
	% Toplam	0,8	3,3	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,
Şehir Bölge Planlama	Sayı	1	0	0	2	0	0	0	0	3
	%	33,3	0,0	0,0	66,7	0,0	0,0	0,0	0,0	100,
	% Toplam	0,8	0,0	0,0	1,7	0,0	0,0	0,0	0,0	2,5
Bilgi ve Belge Yönetimi	Sayı	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	%	100,	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,
	% Toplam	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
Ziraat	Sayı	2	0	1	0	0	0	0	0	3
	%	66,7	0,0	33,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,
	% Toplam	1,7	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,5
Kamu	Sayı	0	1	2	1	0	0	0	0	4
	%	0,0	25,0	50,0	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,
	% Toplam	0,0	0,8	1,7	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	3,3
İletişim	Sayı	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	%	100,	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,
	% Toplam	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
Mühendislik	Sayı	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	%	0,0	0,0	100,	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,
	% Toplam	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
Toplam	Sayı	30	22	18	17	7	12	11	3	120
	%	25,0	18,3	15,0	14,2	5,8	10,0	9,2	2,5	100,

Araştırmanın yapıldığı disiplinlerde kadın girişimcilerin hangi konular bazında araştırıldığına bakıldığında: İşletme alanında kavramsal ve genel içerikli araştırmalar %15, kadın girişimcilerin karşılaştıkları sorunlar ve kadın girişimci profili %9,2, kadın girişimcilerin motivasyonları %7,5 , kadın girişimcilere sunulan destekler %6,7 oranında araştırmaya konu edilmiştir.

Sosyoloji, kavramsal ve genel nitelikli araştırmalar ve cinsiyet temsili içerikli

araştırmalar (%2,5); Turizm (%2,5) ve ekonomi (%4,2) girişimci kadınların faaliyet gösterdikleri bölge ve ülke açısından etkileri; ÇEKO, sorunlara (%3.3) eğilirken; şehir ve bölge planlama (%1,7) etkileri, Bilgi ve belge yönetimi (0,8) ile Ziraat (1,7) kavramsal ve genel içerikli; kamu yönetimi destekler (1,7); iletişim (0,8) kavramsal ve genel ve mühendislik (0,8) etkilerini içeren araştırmalarla görülmektedir.

Şekil 4: Araştırma Dili Görünümü



Kadın girişimcilere yönelik Türkiye'deki araştırmalara ilişkin Şekil 4'de görüldüğü üzere genelde tercih edilen dil %90,5 oranıyla Türkçe'dir. Bunun dışında araştırma dili olarak İngilizce %9,5 oranında karşımıza çıkmaktadır. İngilizce dışında araştırma dili olarak başka bir dil ile karşılaşılmamıştır.

SONUÇ

Kadın girişimciliği ile ilgili çalışmaların niceliksel ve niteliksel olarak artması, kadın girişimciliğinin gelişmesinde etkili olacaktır. Kadın girişimciler konusunda yapılacak her bilimsel araştırma, alanın hem teorik hem de ekonomik düzlemdeki çıktıları açısından önem taşımaktadır. Dolayısıyla bu araştırma, kadın

girişimciliği yazınına görselleştirerek, yazının mevcut durumunun analizine ilişkin bir imkan sunmakta ayrıca yazındaki kümelenmeleri tespit ederek çalışmalarda boş kalan alanların tespitine fırsat tanımaktadır. İçinde bulunulan pandemi dönemi ile birlikte de bu tespitlerin, pandemi dönemi sonrasındaki kadın girişimci araştırmalarına yol gösterici olurken, pandemi öncesi kadın girişimci yazınının pandemi sonrasındaki yazının evrildiği yön açısından karşılaştırılabilirliği için bir zemin oluşturma potansiyeline sahiptir.

Kadın girişimcilerin, en fazla 2016-2020 (%61) yılları arasında akademik araştırma konusu olarak belirlendiği ve lisansüstü araştırma

tezleri açısından en fazla yüksek lisans tezlerinde konu edildiği bulgularından yola çıkılarak, araştırma konusu olarak akademik araştırmalarda son 5 yılda daha popüler hale geldiği belirtilebilir.

En yoğun olarak kavramsal ve genel içerikli araştırmalar; ardından sırasıyla karşılaşılan sorunlar, etkileri, destekler ve girişimci profili başlıklarında araştırıldığı; en az iş-yaşam dengesi ile cinsiyet temelli araştırmalara konu edildiği görülmektedir. Dünyadaki kadın girişimci literatürüne ilişkin son 30 yılı içeren araştırmada Jennings ve Brush (2013), araştırmaların çoğunun genel girişimcilik konularına odaklanmış görünse de, kadın girişimciliği araştırmalarının en temel katkısının, girişimciliğin toplumsal cinsiyetten bağımsız bir fenomen olmadığını kabul ve belgelemesi olduğunu belirtilmektedir. Ülkemizdeki akademik araştırmalarda cinsiyet temelli bakış açısına sahip araştırmaların oldukça düşük kaldığı; daha çok genel girişimcilik nitelikli, kadın girişimciliğinin doğasını acıkamaya yönelik araştırma konularına öncelik verildiği tespit edilmiştir. Benzer bir görüş Aksay'ın (2019) araştırmasında Türkiye'deki kadın girişimciliği alanyazının henüz başlangıç aşamasında olduğu ve yapılan araştırmalarda kadın girişimciliğin doğasını ve bağlamını anlamaya yönelik olduğu şeklinde belirtilmektedir. Araştırmada ulaşılan bulgular Aksay'ın bulgularını desteklemektedir.

Araştırmaların akademik disiplin açısından İşletme'de yoğunlaştığı, bunu ekonomi, sosyoloji ve ÇEKO'nun takip ettiği; İşletme kavramsal ve genel araştırmalarla sorunlar ile girişimci profiline yoğunlaşırken; sosyoloji cinsiyet temelli araştırmalarında; ekonomi etkileri bağlamında; ÇEKO ise yaşanan sorunlar bağlamında araştırmalarına konu edilmektedir. Araştırma konuları ve akademik alan açısından ulaşılan bu bulgular Aksay (2019) tarafından makaleler bazında yapılan alanyazın taramasına ilişkin araştırma

bulgularındaki makalelerin ağırlıklı olarak girişimci kadın özellikleri ve motivasyonları faktörlerine odaklandığı; sosyal bilimler alanında pazarlama, finans gibi farklı anabilim dallarındaki bilim insanları tarafından tartışıldığı sonuçları ile örtüşmektedir.

Araştırmaların gerçekleştirildiği coğrafi alan açısından ulaşılan sonuçlarda araştırmaların yarısını Türkiye genelini içerdiği; bunu yerel nitelikli araştırmaların takip ettiği ve yerel nitelikli araştırmaları en fazla yüksek lisans tez araştırmalarında araştırma bölgesi olarak tercih edildiği görülmektedir. Uluslararası ve bölgesel nitelikli araştırmaların belirgin bir şekilde düşük olduğu bulgulanmıştır. Benzer sonuçlara, De Vita ve arkadaşlarının (2014) geliştirmekte olan ülkelerdeki kadın girişimciliği üzerine yaptıkları araştırmada, az sayıda makalenin uluslararası örneklere dayandığı; yine Yadav ve Unni, (2016)'nin 1986-2016 yıllarını kapsayan araştırmasında: kadın girişimcilik alanındaki işbirliklerinin ulusal sınırlar dahilinde sınırlandırıldığı ve ulus ötesi araştırma ağlarına ihtiyaç duyulduğuna dikkat çekilmektedir.

Kadın girişimci yazınının yaklaşık 20 yıllık bir süreci içeren bu araştırmada, araştırma konuları, araştırmanın yapıldığı akademik disiplinler, coğrafi araştırma alanları ve yıllar itibariyle kümelenmelerin bulunduğu dikkat çekmektedir.

Pandemi dönemi sonrasında popüleritesinin daha artması beklenen kadın girişimcilerin farklı disiplinler tarafından da çalışılması önemli olacaktır. İçinde bulunduğumuz pandemi dönemi sonrasında kadın girişimciliği ile ilgili olarak:

- Özellikle uzaktan çalışma, dijital pazarlamanın öneminin anlaşıldığı bu dönemde kadın girişimciliğinin iletişim, mühendislik, ÇEKO gibi farklı disiplinlerle ortak çalışma alanlarının oluşturulması,

- Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından belirlenen öncelikli alanlarda doktoralı insan kaynağına olan ihtiyacı karşılamak amacıyla 100-2000 YÖK Doktora Bursu çerçevesinde destek alanları kapsamına dahil edilmesi,
- Dünyadaki alanyazına teorik açıdan katkı sağlamak üzere, kadın girişimciliğinin toplumsal cinsiyet bağlamında feminist teoriler çerçevesinde tasarlanacak daha fazla araştırmaya konusu edilmesi önerilmektedir.

Araştırma bulgularında araştırma konusu itibariyle en az iş-yaşam dengesinin araştırıldığı bulgusu, Covid-19 nedeniyle yaşanan pandemi dönemine ilişkin ilk araştırma bulgularında ise kadınların bu dönemde en çok iş-yaşam dengesi

açısından sorun yaşadıkları bulguları ile birlikte değerlendirildiğinde araştırma bulgularının pandemi dönemi ve pandemi sonrasında yapılacak kadın girişimcileri konu alan araştırmalarda yol gösterici olma niteliğine işaret etmektedir. Türkiye’deki kadın girişimci yazınının yaklaşık 20 yıllık sürecini görselleştirmeyi amaçlayan bu araştırma ile ulaşılan bulguların, pandemi sürecindeki akademik araştırmalar için araştırma konusunun belirlenmesi, araştırma coğrafyasının belirlenmesi, kadın girişimciliğinin araştırma konusu yapılması noktasında farklı akademik disiplinlerin ilgisinin çekilmesi noktasında referans noktası oluşturacağı; gelecekteki alanyazın araştırmaları açısından karşılaştırma imkanı sunacağı açıktır. Araştırmanın, ileride benzer nitelikli yapılacak araştırmalara da yöntem itibariyle örnek oluşturması beklenmektedir.

KAYNAKÇA

Ahl, H. (2006). Why research on women entrepreneurs needs new directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30, 595-621.

Aksay, B. (2019). Türkiye’de kadın girişimciliğinin son 10 yılı: Alanyazın taraması ve öneriler. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 35, 35-51.

Alpago, H., Alpago, D. O. (2020). Koronavirüs salgınının sosyoekonomik sonuçları. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 8, 99-114.

Arat, N. (1996). Women’s studies in Turkey. *Women's Studies Quarterly*, 24 (1/2), 400-411.

Bird, B., Brush, C. (2002). A Gendered perspective on organizational creation. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 26(3): 41-65.

Brush, C. G., De Bruin, A., Welter, F. (2009). A gender-aware framework for women’s entrepreneurship. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 1 (1), 8-24.

De Vita, L., Mari, M., Poggesi, S. (2014). Women entrepreneurs in and from developing countries: Evidences from the literature. *European Management Journal*, vol. 32, 451–460.

Dwyer S., Orlando C. R., Chadwick K. (2003). Gender diversity in management and firm performance: the influence of growth orientation and organizational culture. *Journal of Business Research*, 56 (12), 1009-1019.

Ecevit, Y. (1993). Kadın girişimciliğinin yaygınlaşmasına yönelik bir model önerisi. *Kadını Girişimciliğe Özendirme ve Destekleme Paneli Bildiriler ve Tartışmalar*. Ankara: Devlet Bakanlığı Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadının Statüsü ve Sorunları

Genel Müdürlüğü, Eğitim Serisi, Yayın No: 74), 15-34.

Grant, M. J., Booth, A. (2009). A typology of reviews: An analysis of 14 review types and associated methodologies. *Health Information & Libraries Journal*, 26(2), 91-108.

Gupta, V. K., Wieland, A. M., Turban, D. B. (2019). Gender characterizations in entrepreneurship: a multi-level investigation of sex-role stereotypes about high-growth, commercial and social entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*, 57(1): 131-153.

HİİDP- Hedefler İçin İş Dünyası Platformu (2020). Covid-19 krizinin işletmeler üzerindeki etkileri- ikinci anket (11-22 Mayıs 2020) sonuç raporu. Erişim Tarihi: 17 Haziran 2020, <https://tusiad.org/tr/basin-bultenleri/item/10586-covid-19-krizinin-isletmeler-uzerindeki-etkilerinin-anket-sonuclari-aciklandi>

Jennings, J. E., Brush, C.G. (2013). Research on women entrepreneurs: Challenges to (and from) the broader entrepreneurship literature?. *The Academy of Management Annals*, 7(1), 661–713.

Karadal H., Duman, N., Saygın, M. (2017). Girişimcilik yazını: Türkiye’deki lisansüstü tezlerle yönelik bir inceleme. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (16. ÜİK Özel Sayısı), 137-148.

Kutunis, R. Ö. (2006). Girişimci kadınlar. Sakarya: Değişim Yayınları.

Küçüköğlü M. T., Berber Ş. (2018). Girişimcilik ve yenilik: Türkiye’de yayınlanan lisansüstü tezleri üzerine bir inceleme. *Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(15), 79-89.

Medipol (2020). Pandemi nedir? Corona virüsü neden pandemi ilan edildi?. Erişim Tarihi:

07.06.2020, <https://www.medipol.com.tr/bilgi-kosesi/bunlari-biliyor-musunuz/pandemi-nedir-corona-virusu-neden-pandemi-ilan-edildi>

Randolph, J.J. (2009). A guide to writing the dissertation literature review. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 14 (13), 1-13, Çev: Faruk Seyitoğlu, (2018). Tez yazımı için bir alanyazın taraması klavuzu. *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 29 (2), 251-264.

Saray, G. (1993). Türkiye’de Kadın Girişimciliği. *Kadın Girişimciliğe Özendirme ve Destekleme Paneli*, Ankara.

WHO, (2020). What is a pandemic?, Retrieved: April 30, 2020 from https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/en/

Yadav V., Unni, J. (2016). Women entrepreneurship: Research review and future directions. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 6 (12), 1-18.

Yelkikalan, N. (2006). Başarılı girişimcilikte cinsiyetin rolü : kadın ve girişimciler. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1 (1), 45-54.

Yolun, M. (2012). İspanyol gribinin dünya ve Osmanlı Devleti üzerindeki etkileri. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adıyaman.

Yumuşak, T. (2019). Kadın girişimciliğin bibliyometrik durum analizi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 5(3), 182-192.

Yüceer, H., Eray, F., Çakar G. E. (1995). Aile eğitiminde kadının yeri ve girişimci kadınları özendirmede vakıfların rolü. *Vakıf Haftası Dergisi*, sayı 12, 127-134.

Araştırma ve Yayın Etiği: *Bu çalışmada araştırma ve yayın etiği kurallarına uyulduğu yazar tarafından taahhüt edilmektedir.*

Research and Publication Ethics: *In this study, the rules of research and publication ethics were fully followed by author/s.*

EMI journal

Special
Issue EMI

KADIN GİRİŞİMCİLERİN İŞ KURMA SÜREÇLERİNDE KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR VE DEMOGRAFİK FAKTÖRLERLE İLİŞKİSİ: ORTA ANADOLU ÖRNEĞİ*

Doç. Dr. Yücel EROL

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi,
yucel.erol@gop.edu.tr

 0000-0002-8289-9106

Ashhan ÇİÇEK

Yüksek Lisans, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
asliozer60@hotmail.com

 0000-0003-0509-0335

Özet

Girişimcilik, ekonomik alanda önemli ölçüde istihdam yaratan ve gün geçtikçe önem kazanan bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Girişimciliğin önem kazanmasıyla birlikte kadın girişimciliği konusu da literatür de kendine yer bulmaya başlamıştır. Bu çalışmanın amacı, kadın girişimcilerin iş kurma süreçlerinde ve sonrasında karşılaştıkları sorunları belirlemek, ayrıca bu sorunların demografik faktörlerle ilişkisini ortaya koymaktır. Araştırma verileri, Orta Anadolu'nun önemli kentlerinden biri olan Sivas il merkezinde kendi adına işletmesi olan ve işletmesi tarafından yönetilen 124 kadın girişimciye uygulanan anket yöntemi ile toplanmıştır. Bu veriler, Frekans Analizi, Cronbach's Alpha, Friedman Testi, Chi-Square (χ^2 Testi), korelasyon katsayısı gibi istatistiksel yöntemler kullanılarak analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, kadın girişimcilerin en çok ekonomik bağımsızlık kazanmak için girişimci olmayı tercih ettikleri tespit edilmiştir. Ayrıca iş kurma süreçlerinde ve sonrasında kiraların yüksek olmasından dolayı zorluk yaşadıkları ve devletten teknik destek sağlanması konusunda beklentilerin olduğu belirlenmiştir. Çalışmanın sonucunda kadın girişimcilerin yaşadıkları sorunları azaltmaya yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, Kadın Girişimciliği, Karşılaşan Sorunlar

Jel Kodları: M1,M13

* Bu çalışma, birinci yazarın danışmanlığında ikinci yazarın hazırladığı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

PROBLEMS FACED BY WOMEN ENTREPRENEURS IN BUSINESS ESTABLISHMENT PROCESSES AND RELATIONSHIP WITH DEMOGRAPHIC FACTORS: MIDDLE ANATOLIAN CASE

Abstract

Entrepreneurship emerges as a field that creates significant employment in the economic field and gains importance day by day. With the importance of entrepreneurship, the issue of women's entrepreneurship and the literature have started to find a place for itself. The purpose of this study is to determine the problems that women entrepreneurs face during and after the business establishment process and to reveal the relationship between these problems and demographic factors. The research data were collected by the survey method applied to 124 women entrepreneurs who have a business in their own name and are managed by their businesses in Sivas, one of the important cities of Central Anatolia. These data were analyzed and interpreted using statistical methods such as Frequency Analysis, Cronbach's Alpha, Friedman Test, Chi-Square (χ^2 Test), correlation coefficient. According to the findings, it was determined that women entrepreneurs mostly preferred to be entrepreneurs in order to gain economic independence. In addition, it was determined that they had difficulties during and after the business establishment process due to high rents and that there were expectations for technical support from the state. As a result of the study, suggestions were made to reduce the problems women entrepreneurs experience.

Keywords: Entrepreneurship, women entrepreneurship, problems encountered.

JEL Codes: M1,M13

GİRİŞ

Girişimcilik; ülkelerin ekonomik, sosyal yönden gelişmesinde ve toplumsal refahın sağlanmasında çok önemli katkıları olan bir alandır. Bu alan, bölgesel kalkınma için gerekli yeni sanayi/hizmet sektörlerinin oluşmasına ve ülkelerin istihdam kapasitesini artırarak fayda yaratabilecek şekilde stratejik önemdedir. Sosyal bilimlerde birçok kavram da olduğu gibi, girişimcilik konusunda da ilgili literatürde genel bir tanım birliğinin olmadığını söylemek mümkündür. Girişimcilik, Almanca “unternehmen” ve Fransızca “entrepence” kelimelerinden türemiş ve Türkçede “üstlenmek” kavramıyla kendine karşılık bulmuştur. Girişimciliğin tanımı ilk kez 18. yüzyılın başlarında Fransa’da Richard Cantillon tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre girişimci, henüz belirginleşmemiş bir bedelle satmak üzere üretim girdilerini ve hizmetlerini satın alan ve bunlardan hareketle katma değer yaratarak üretimde bulunan kişidir (Önce, Marangoz ve Erboy, 2014:1). Girişimcilik literatürüne önemli katkı sunanlardan biri de Avusturya iktisadı ekolünden gelen Joseph Schumpeter’dir. Schumpeter (1934), girişimcinin yenilikçi ve yaratıcı yönüne odaklanmaktadır. Schumpeter’e göre girişimciliğin temelinde “yıkıcılık” bulunmaktadır (Tağ ve Hıdıroğlu, 2020). Girişimcilik; ekonomik piyasaların canlandırılması, toplumsal alanda yeni iş alanlarının oluşması ve sosyal refahın artırılması açısından önemli bir araç olarak değerlendirilmektedir (Dedeoğlu, 2016:7). Girişimcilik kavramının literatürdeki diğer tanımları incelendiğinde pek çok yazarın farklı bakış açılarıyla tanımlama yaptıkları görülmektedir. Kavramla ilgili yapılan bütün tanımlamalarda ortak rastlanılan şey girişimciliğin çeşitli fırsatların değerlendirildiği bir süreç olarak görülmesidir (İşcan ve Kaygın, 2011: 276). Girişimcilik kültürel yapıyla doğrudan ilişkili olduğundan girişimcilik anlayışı da toplumdan topluma farklılık göstermektedir. Ancak hemfikir olunan bir

nokta vardır ki o da girişimcilikte risk almanın ve yenilik yaratmanın esas olduğudur. Yani girişimciliğin ön koşulu kaybetmeyi ve riski göze alarak söz konusu piyasada yenilik yaratmaktır.

Günümüzde girişimcilik yalnızca erkeklerin değil kadınların da ilgisini çeken bir çalışma alanıdır. Ancak kadınlar dünyanın birçok ülkesinde ekonomik yeteneklerini ortaya çıkaramamış durumdadır. Dolayısıyla girişimcilik açısından kadınların geri planda kaldığı görülmektedir. Bu durum sadece az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için değil gelişmiş ülkeler için de geçerlidir. Yirminci yüzyılın sonuna doğru yavaş yavaş değişmeye başlayan bu durum, kadın girişimcilerin daha çok adını duyurmaya başlaması sonucunu doğurmuştur (Batı ve İnel, 2015: 105). Son dönemde yapılan pek çok araştırma; kadınların çalışma hayatına dahil olmasının makroekonomik göstergeler ve büyüme üzerine olumlu etkiler yaratacağına işaret etmektedir (Dünya Bankası, 2012: 1-5). İnternetin özellikle sosyal medyanın sunduğu avantajlar, kadınların ekonomik yaşamda kendilerini daha fazla göstermeleri için fırsatlar sağlamıştır. Kuşay (2017:27) yaptığı araştırmada sosyal medyanın kadın girişimcileri cesaretlendirmesindeki en önemli kıstaslar arasında dünyayı gözlerinin önüne sermesinin ve dünyanın her neresinde olurlarsa olsunlar bütün kullanıcıları evlerinde ağırlama ve misafir etme imkânı tanınmasının yer aldığını belirtmiştir (Bayrakçı ve Köse, 2019). Buna rağmen, kadın girişimciler arasında erkeklere oranla daha az sayıda girişime ve girişimciye rastlanmaktadır. Dahası, kadın girişimlerinin genel olarak büyüme ve ekonomik potansiyelinin düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca, yenilik içeren veya büyüme odaklı bir girişim başlatanlar arasında kadınların oranına ilişkin ampirik çalışmaların yeterli olmadığı görülmektedir (Brush vd., 2006).

Ülkemiz açısından değerlendirildiğinde ise; genel olarak erkek egemen toplumsal bir kültür ve yapının hakim olduğu ortamda kadınların girişimci olmaları elbette kolay değildir. Kadınlar, ekonomik bağımsızlık kazanmak ve kendi ayakları üzerinde durmak amacıyla girişimci olma yolunda ilerlerken aynı zamanda çeşitli sorunlarla da mücadele etmek zorunda kalmaktadırlar. Bu çalışmada; Sivas il merkezinde bulunan, kendi hesabına işletmesi bulunan ve işletme faaliyetini kendisi yürüten kadın girişimcilerin iş kurma süreçlerinde ve sonrasında yaşadıkları sorunları tespit etmek ve bazı demografik faktörlerle ilişkisini belirlemek amaçlanmaktadır. Bu amaçla 124 kadın girişimciden anket yöntemi ile toplanan veriler çeşitli istatistikî yöntemler kullanılarak analiz edilmektedir. Araştırmadan elde edilen veriler ile bu sorunlara ilişkin çeşitli çözüm önerileri sunularak kadın girişimciliğine ve ilgili literatüre katkı sağlanacağı düşünülmektedir. Çalışmanın genel hatları şu şekildedir; birinci bölümde, kavramsal olarak girişimcilik, kadın girişimciliği ve yaşanan sorunlar teorik olarak açıklanmıştır. İkinci bölümde araştırma metodolojisi ve bulgulara yer verilerek yorumlanmıştır.

1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Girişimcilik ve Kadın Girişimciliği Kavramları

Günümüzde girişimciliğin yarattığı istihdam ile ekonomik gelişmeye katkı sağlaması kadar aynı zamanda akademik çalışmalarda da kendine yer bulması olumlu bir gelişme olarak görülmektedir. Kavramla ilgili literatürde tek bir ortak tanımdan ziyade farklı tanımlamalara rastlanmaktadır. Küçük (2017)'e göre, ihtiyaçlar yaşam alanı hatta hayaller kadar geniş, fakat bu ihtiyaçları karşılayacak mal ve hizmetlerin üretiminde kullanılan kaynaklar sınırlıdır. Zira bu mal ve hizmetler, sahip olunması için bir külfete katlanması gereken, bir değeri olan iktisadi mal ve hizmetlerdir; tersi biçimde doğada serbest halde bulunan, bir bedeli olmayan mallar değildir. İşte, “kıt kaynaklardan yararlanılarak insan ihtiyaçlarının

karşlanması” şeklinde tanımlanan ekonomik etkinliklerin yerine getirilmesi girişimcilik sayesinde olmaktadır. Girişimci, insan ihtiyaçlarını karşılayacak mal ve hizmetleri, kuracağı işletme veya organizasyonlar ile sağlamaktadır. Ayrıca girişimcinin bir işletme kurmaya veya üretim faktörlerini bir araya getirmeye yönelik bütün çabaları da, girişim olarak ifade edilmektedir. Üretim faktörlerini bir araya getiren kişi olarak girişimci, aynı zamanda üretim faktörlerinin en önemlisidir (Küçük, 2017:30-31). Girişimcilik aynı zamanda “bir fırsatı algılayan, gerekli kaynakları bir araya getiren, riski üstlenen ve kârı hedefleyen kişidir (Esen ve Çetin, 2012: 73). Dolayısıyla, girişimciliğin; ortaya çıkardığı yeni iş alanlarıyla işsizlik sorununun çözümünde önemli katkılar ve ekonomik kaynakların üretkenliğinin düşük seviyelerden daha üst seviyelere çıkarılmasındaki ve yenilik ve yaratıcılığın ortaya çıkmasındaki rolü, girişimciliği- günümüzde her geçen gün daha da artan rekabet ortamında önemli bir konuma çıkarmıştır (Ballı, 2017:147).

Başka bir tanıma göre ise girişimcilik; bir işletme kurarak o işletmenin devamlılığını sağlamaktır. Ekonomik ürün ve hizmet üretmeyi planlamak, bununla ilgili bir örgüt kurmak, bunun sonunda elde edilen maddi kazançla yaşamını idame ettirmektir (Akdemir, 1999:20). Titiz'e göre ise “halk arasında girişimcilik; işletme kurma, iş, para, sermaye sahibi olmakla eş tutulmakta; bunlara sahip olan atak, enerjik insanlara da girişimci denilmektedir” (Titiz, 1994:3). Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD)'ne göre girişimci, “risk alarak yenilik yapan kişi”, girişimcilik ise “girişimcilerin risk alma, fırsatları kovalama, hayata geçirme ve yenilik yapma süreçlerinin tümüne verilen addır. Bu yüzdendir ki hem şirket açma süreci, hem de yenilikler yapma süreci girişimcilik kapsamındadır.” ifadesi kullanılmaktadır (TÜSİAD, 2002: 17). Hisrich ve Peters'e göre girişimcilik; ekonomik, psikolojik ve sosyal riskler üstlenmeyi göze alıp

zaman ve emek harcayarak yaratıcı bir ürün ortaya koyma sürecidir. Bu süreç sonunda kişisel doyuma ulaşmaktadır. Başka bir ifade ile girişimcilik, yeni ve bilinmeyen bir değer ortaya konulması sürecidir (Hisrich ve Peters, 1998: 47).

Kadın girişimciliği konusunda literatürde çeşitli tanımlar bulunmaktadır. Bu konuda yapılmış bütün bilimsel araştırmalarda kadın girişimci, evinin haricinde yalnız, bir veya birkaç ortakla ya da çalıştırdığı elamanlarıyla beraber kurduğu işletmesi ile ilgili özel ve tüzel kurumlarla iletişim kurabilen, kazancını kendi tasarrufları doğrultusunda özgürce kullanabilen, risk yüklenebilen kimse olarak ortaya çıkmaktadır (Erktürk, 2015:42). “Kadın girişimciliği” kavramı, genel olarak ‘girişimcilik kavramı’ ile ilişkilendirilerek tanımlanmıştır. Bazı yazarlar kadın girişimcileri işletme sahibi olarak adlandırırken bazıları ikinci kuşak işletme sahibi olan kadınları da kadın girişimci olarak ele almaktadır. Bazı kaynaklar ise kadın girişimciliğinden küçük girişimler olarak bahsetmektedir (Gökakın, 2000:109). Dhillon (1993) , kendi işinin sahibi olan, tek çalışan veya elemanlarıyla beraber çalışan, mal veya hizmet üretip pazara sunan, olası acil durumların üstesinden gelebilen ve yeni durumlara kolaylıkla uyum sağlayabilen kadını, “girişimci kadın” olarak adlandırmaktadır (Kendirli ve Şenöz, 2019). Ecevit (2007)’e göre: kadın girişimci; “evlerinin dışında, kendi adına bir işletme kuran, bu işletmede çalıştırdığı kişilerle ya da tek başına çalışan veya ortaklık kuran, iş ile ilgili çeşitli kurumlarla irtibat halinde olan ve bu işlerin takibini yapan, kurduğu iş yerinin tüm risklerini üstlenen, elde ettiği kazancı kullanma konusunda dilediği gibi hareket eden kadındır” (Ecevit, 2007:27). Bir diğer tanıma göre kadın girişimci; bizzat işinin başında bulunan, sahip olduğu işletmenin idari ve hukuki sorumluluğunu üstlenen ve işyerinde fiili çalışan kadındır. Aynı zamanda işgücü ve sermaye kaynaklarını verimli kullanacak tedbirleri alan, yaratıcı ve rasyonel iş fikirleri üreten, oluşabilecek risklere planlı önlemler

alabilen kadındır (Saray, 1993:118). Kadın girişimciliğinin tanımı yapılırken iş kadını ile kadın girişimci kavramlarının çoğu zaman birbirini yerine kullanıldığını görülmektedir. Bu durum, kavram karmaşası ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Girişimci kişi, kadın da olsa erkek de olsa kendi işini yapan kişidir. Kendi işini kendi yapan kadın girişimcilerin bazı ortak noktaları da bulunmaktadır. Bunlar; işini sevmek, inovasyon yaratmak, cesur ve yenilikçi olmak, fırsatları değerlendirmek, vizyon sahibi olmak, kriz yönetebilmek ve özgüven sahibi olmaktır (Alpay, 2012: 22).

Sonuç olarak; literatürde yer alan kadın girişimciliği kavramları incelendiğinde farklı tanımların bulunduğu görülmektedir. Ancak tanımlar; yaratıcılık, kendi işini yapma, kararları hızlı bir şekilde alabilme, yeni fikirlere açık olma, risk alabilme, kendi kendinin patronu olma gibi birçok ortak paydada bir araya gelmektedir. Dolayısıyla girişimci tanımına “kadın” sıfatının/ön ekinin dâhil edilmesi ile, kadın girişimciliği kavramının çerçevesini oluşturmak mümkündür. Literatürde kadın girişimcilikle ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde tanımlar şu ortak noktalardan oluşmaktadır. Ev dışı bir mekânda, kendi adına kurduğu bir işletmesi olan, bu işletmede tek başına veya çalıştırdığı diğer kişilerle birlikte çalışan veya sahibi sıfatıyla ortaklık kuran, işi ile ilgili olarak farklı kamu ve özel kuruluşlarla temaslar kuran, işletmenin geleceği ile ilgili planlar yapan, işletmeden elde ettiği kazancı, yatırım ve kullanım alanları üzerinde söz sahibi olan, işletmesi adına tüm riski üstlenen kadındır (Tekin, 2005: 320). Bunun dışında literatürdeki diğer çalışmalara bakıldığında, kendi mesleğini (avukat, akademisyen, doktor gibi) ifa eden kadınlar girişimci olarak kabul edilmemektedirler. Bunun sebebi; girişimciliğin, kar ve zarar riskini göze alarak üretim faktörlerini bir araya getirme konumunda olmasıdır (Bedük, 2005:73). Dolayısıyla bu çalışmada da kendi mesleğini yapan/icra eden kadınlar, girişimci olarak değerlendirilmemektedir.

1.2.Kadın Girişimcilerin Karşılaştıkları Sorunlar

Ekonomik kalkınma, istihdamın sağlanması ve işsizliğin çözüme kavuşturulması gibi konularda girişimciliğin en önemli faaliyetlerden biri olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Dolayısıyla; girişimcilik alanında kadınların da teşvik edilmesi, cesaretlendirilmesi, gerekli olan finansal destekler ile sermaye bulmalarının kolaylaştırılması, kadın girişimci sayısının artırılması ülke ekonomisi için elzemdir. Kadın girişimciler, kendileri ve istihdam ettikleri kişiler için iş olanağı sunmaktadırlar. Etkin kadın girişimcilerin yaratılması, geleceğin iş dünyasının yapılandırılmasında özel olarak yerel ekonomilerin kalkınmasında, genel olarak ise ülke ekonomisinin kalkınmasında büyük önem arz etmektedir (Öztürk ve Arslan, 2016:6). Kadın girişimciler, ekonomik alanda istihdam yaratırken, bu süreçte çeşitli sorunlarla da karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu sorunlardan en önemlisi eğitimidir. Ülkemizdeki mevcut eğitim, sistemi kadınları girişimcilğe yönlendirecek nitelikte değildir. Girişimci olamayan kadınlar, doğal olarak klasik işlere ve rollere eğilim göstermektedirler. Dolayısıyla girişimcilik eğitimi alamayan kadınlar, bu alanda kendilerini geliştirmek için yine kendi tecrübelerinden faydalanmaktadırlar (Gökalp, 2008: 24). Mesleki eğitim açısından yetersiz kalan kadınlar, materyal kullanımı, hammadde temini gibi konularda güçlüklerle karşılaşmaktadırlar (Arıkan, 2002: 47).

Konuya başka bir açıdan yani toplumsal kültür açısından yaklaşıldığında; geleneksel toplumlarda bireylere daha küçük yaşlarda nasıl olmaları gerektiğiyle ilgili dayatmalar yapılmakta ve toplum tarafından bireylerin biyolojik cinsiyetlerine göre role bürünmeleri beklenmektedir. Erkeğin aile reisi, kadının ise evinin kadını, çocuklarının annesi olarak nitelendirilmesi gelişen toplumlarda bile tam olarak son bulmamıştır (Erdun, 2011:36). Dolayısıyla; iş hayatına giren ya da girmek için girişimde bulunan kadınlar, ev ile iş arasındaki

dengeyi sağlayamama düşüncesiyle genellikle çekimser tavır sergilemektedirler. Kendi işini kurmak isteyen kadınların karşılaştıkları başlıca sorunlardan biri de finans kaynağı sağlanmasıdır. Girişimciliğin temelinde var olan erkek egemen yapı nedeniyle, yani kredi verenler, fon sağlayanlar ve müşterilerin erkek olması sebebi ile, kadın girişimciler finansman bulmada ve finansman kaynağına erişmede sıkıntı yaşamaktadırlar (Weiler ve Bernasek, 2001:87). Böylece erkeklere oranla daha fazla engellemeye ve toplumsal baskıya maruz kalmaları sebebiyle kadınlar, kamu ve özel sektörlere elde ettiği ürünleri pazarlama imkânına, finansman kaynağı bilgisine, yani bir işletmenin kurulması ve idame ettirilebilmesi aşamasında gereken bilgilere ulaşmada erkeklere göre daha fazla zorlukla mücadele etmektedirler (İlter, 2010:84). Kadınlar finansal açıdan güvenilir olduklarını belgeleyemedikleri için, borç veren kurumlarla sıkıntı yaşamaktadırlar. Borç veren kurumların aradığı tecrübe şartı, parasal konularda tecrübe sahibi olmamaları, üretilecek mal ve hizmet hakkında bilgi sahibi olmamaları gibi nedenlerle kadınlar, eşlerinden ya da işletme ortaklarından destek almak zorunda kalmakta ya da kendi birikimlerini kullanmaktadırlar (Soysal, 2010: 100).

Türkiye için bakıldığında, ancak ve ancak TÜSİAD'ın şirket açma süreci bağlamında tanımladığı kadın girişimciden bahsetmek mümkündür (Öztürk, 2018). Kadınların girişimci olma süreçleri yasal açıdan incelendiğinde ülkemizde kadınların girişimci olmalarını engelleyen herhangi bir yasal düzenleme olmadığı görülmektedir. Ancak yeni bir işletme kurmak için yapılması gereken bürokratik işlem sayısı oldukça fazla ve zaman alıcıdır. Vergi dairesi, belediye, ticaret ve esnaf odası gibi kurumlarla tüm işlemler tamamlandıktan sonra işletme kurulmuş kabul edilmektedir. Dolayısıyla kadınlar, daha işletmeyi kurma aşamasında bile ciddi sorunlarla karşılaşabilmektedirler. Bu yüzden devletin, kurum ve kuruluşların iş birliği içinde

hareket ederek kadın girişimcilerin işlerini kolaylaştırmaları gerekmektedir (TÜSİAD, 2002:95).

Kadın girişimciliği üzerine yapılan çalışmalarda genel olarak erkek girişimcilerin karşılaştıkları sorunlardan farklı olarak, kadın girişimcilerin cinsiyet farklılıklarından doğan farklı sorunlarla karşı karşıya kaldıkları belirtilmektedir (Bedük, 2005:113). Cinsiyet etkeninin meydana getirdiği roller, girişimcilere sektör seçimi için daha belirleyici olmaktadır. Kadın girişimcilerde sektör tercihi hizmet üzerine olurken, erkeklerde ise bu tercih üretim, inşaat ve teknoloji sektörü üzerine olmaktadır. Bu da kadınların erkeklere göre küçük ölçekli işletmelere sahip oldukları anlamına gelmektedir (Hisrich ve Peters, 1998:78-80). Kadın girişimciliği çerçevesinde tamamlayıcı düşünce yapısının sağlanamaması ve örgütlenme problemi, kurumsal farklılıklar ve kadınlara yönelik strateji geliştirme ile ilgili engeller kadın girişimciliğin gelişmesinin önündeki diğer sorunları teşkil etmektedir (İş ve Meslek Sahibi Kadınlar Derneği, 2010:10). Dolayısıyla kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları makro (eğitim düzeyi, sermaye temini) (Sipahi, 1997:67; Hisrich ve Peters, 2002:6; İltar, 2010:94) ve mikro (güvensizlik, tecrübesizlik, rol çatışması, cinsiyet ayrımcılığı) (Küçük, 2005:46; Saray, 1993:118-119; Gürol, 2000:216-217, İltar, 2010:87-88) sorunlar olarak değerlendirmek mümkündür.

2. METODOLOJİ

2.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışma, Sivas ilinde faaliyet gösteren girişimci kadınların iş kurma süreçlerinde ve sonrasında yaşadıkları sorunları belirlemek amacıyla yapılan keşifsel bir araştırmadır. Ayrıca bu sorunların demografik faktörlerle ilişkisini ortaya çıkarmak da amaçlanmaktadır. Literatür taraması yapıldığında, Sivas ilinde faaliyet gösteren kadın girişimcilerin sosyolojik açıdan incelendiği görülür, ancak mevcut sorunlarla ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Dolayısıyla bu çalışmanın, Sivas ilinde bulunan kadın girişimcilerin iş kurma süreçlerinde ve sonrasında karşılaştıkları sorunların incelenmesi açısından önemli olduğu ve aynı zamanda literatürde girişimcilik ile ilgili yapılan çalışmalara da katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2.2.Araştırmanın Kapsamı, Kısıtları ve Yöntemi

Araştırmanın evrenini, Sivas il merkezinde kendi adına işletmesi olan kadın girişimciler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme Sivas Ticaret ve Sanayi Odasına ve Esnaf ve Sanatkarlar Odasına kayıtlı kadın girişimciler dahil edilmiştir. Sivas Barosuna kayıtlı avukatlık mesleğini yapan kadınlar, Sivas Eczacılar Odasına kayıtlı eczacılık mesleğini yapan kadınlar gibi eğitimini aldığı alanda kendi işletmesini kuran kadınlar çalışmada kadın girişimci olarak kabul edilmediğinden, araştırma örnekleme dâhil edilmemiştir. Kendi adına işletmesi bulunan ve faaliyetlerini kendisi yürüten kadın girişimcilerin sayıları ile meslek odalarına kayıtlı olan kadın girişimci sayılarının net olarak belirlenmesi konusunda zorluklar yaşanmıştır. Bu bağlamda Sivas Ticaret ve Sanayi Odasında kaydı bulunan ve ulaşılabilen 130 kadın girişimci olduğu belirlenmiştir. Araştırmayı gerçekleştirmek amacıyla hazırlanan anket formundaki ölçekler oluşturulurken bu alanda, Şahin (2006), Güleç (2011) ve Cici (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarla birlikte ilgili literatürde daha önce yapılmış olan çalışmalarda kullanılan ölçeklerden yararlanılmıştır. Kullanılan bu ölçekler için, girişimci olma nedenleri ile ilgili 10, iş kurarken karşılaşılan zorluklar ile ilgili 10, girişimcilikle ilgili karşılaşılan sorunlar ile ilgili 31 ve devletten beklentiler ile ilgili 7 soru olmak üzere toplamda 58 sorudan oluşturulan anket formu kadın girişimcilere doğrudan görüşme yöntemi kullanılarak ulaştırılmıştır. Girişimci kadınlardan 6 tanesi il dışında olduğundan kendilerine ulaşılamamış olup, 124 kadın

girişimci ile anket formları tamamlanmıştır. Anketlerin geri dönüş oranı %95 olmuştur.

İstatistiksel açıdan bakıldığında hipotez, bir tesadüfi değişkenin dağılımıyla ilgili yapılan varsayımdır (Kurtuluş, 1989:69). Hipotez, olaylar arasındaki ilişkiyi tespit etmek veya olayları bir nedene bağlamak için oluşturulan ve gerçek olarak kabul edilen varsayımdır. Hipotezlerin mutlaka sınanabilir olması gerekmektedir. Null (Sıfır) hipotezleri genel olarak bir fark bulunmadığını iddia etmektedir. Geleneksel olarak Null hipotezi ifade edilirken “H₀” sembolü kullanılmaktadır. Null hipotezine karşılık alternatif bir varsayım muhakkak bulunmaktadır. Alternatif varsayım ise “H₁” ile sembolize edilmektedir. Bu araştırmanın amaçları çerçevesinde geliştirilen hipotezler şu şekildedir:

H₁: Kadın girişimcilerin yaş grubu değişkeni ile iş kurma süreçlerinde karşılaştıkları sorunlar arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H₂: Kadın girişimcilerin medeni durum değişkeni ile girişimci olma nedenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H₃: Kadın girişimcilerin eşlerinin meslek durumu değişkeni ile iş kurma süreçlerinde karşılaştıkları zorluklar arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

2.3. Verilerin Analizi

Değerlendirmeye alınan anket formları kullanılarak elde edilen veriler, Cronbach's Alpha, Frekans Analizi, Friedman Testi, Chi-Square (χ^2 Testi), Korelasyon Katsayısı gibi istatistiksel yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizine başlamadan önce veri grubuna uygulanacak testlerin parametrik veya parametrik olup olmadığını belirlemek için verilere normallik testi yapılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğu için “Tek Örnek Kolmogorov-Smirnov Testi” kullanılmış ve aşağıdaki hipotezler sınanmıştır.

H₀: Verilerin dağılımı normal dağılıma uygundur.

H₁: Verilerin dağılımı normal dağılıma uygun değildir.

Buna göre, tüm veri grupları için ayrı ayrı hesaplanan test istatistiğinin $\text{sig}=0,000 < \alpha = 0,05$ olduğu görülmüştür. Bu durumda verilerin dağılımının normal dağılıma uygun olmadığına %5 önem seviyesinde karar verilmiştir. Ulaşılan sonuçların istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığı ve hipotezlerin doğrulanıp doğrulanmaması da değerlendirildikten sonra şekil ve tablolar kullanılarak çeşitli açıklamalar yapılmıştır.

2.4. Güvenilirlik Analizi

Bu çalışmada kullanılan “girişimci olmayı etkileyen nedenler”, “işletmenin kuruluşu sırasında karşılaşılan zorluklar”, “kadın girişimcilerin girişimcilikle ilgili sorunları” ve devletten beklentiler” ölçeklerinin güvenilirlik analizleri Cronbach Alpha katsayılarının ayrı ayrı hesaplanmasıyla gerçekleştirilmiştir. Güvenilirlik analizi tutarlı ve doğru ölçme olarak tanımlanabilmektedir. Bir ölçme aracıyla farklı zamanlarda elde edilen ve aynı nesnelere ilgili olan bir grup ölçümle ikinci grup ölçüm arasındaki tutarlılık eğilimine o aracın güvenilirliği denmektedir. Güvenilirliğin sağlanması için, ölçünün tutarlı ve duyarlı olması gerekmektedir (Yozgat, 2001:4). İçsel tutarlılık genellikle Cronbach Alpha olarak da belirtilen alfa katsayısıdır (Altunışık, vd, 2007: 114-115). Cronbach Alpha katsayısının bulunabileceği aralıklar ve ölçeğin güvenilirlik durumu şu şekildedir: 0.01 < α < 0.20 arasında bir değerse ölçek hiç güvenilir değildir, 0.21 < α < 0.40 arasında bir değerse ölçek güvenilir değildir, 0.41 < α < 0.60 arasında bir değerse ölçek nispeten güvenilirdir, 0.61 < α < 0,80 arasında bir değerse ölçek güvenilirdir, 0,81 < α < 1,00 arasında bir değerse ölçek çok güvenilirdir (Nakip, 2006: 145-148).

Bu çalışmada kullanılan “girişimci olma nedenleri”, “iş kurarken karşılaşılan zorluklar”, “Girişimcilikle ilgili karşılaşılan sorunları” ve “devletten beklentiler” ölçeklerinin güvenilirlik

analizleri Cronbach Alpha katsayılarının ayrı ayrı hesaplanmasıyla gerçekleştirilmiştir. Bu

ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizleri aşağıda verilen Tablo 1'deki gibidir.

Tablo 1: Kadın Girişimcilere Uygulanan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha Katsayısı
Girişimci Olma Nedenleri	10	0,787
İş Kurarken Karşılaşılan Zorluklar	10	0,838
Girişimcilikle İlgili Karşılaşılan Sorunlar	31	0,753
Devletten Beklentiler	7	0,836

Tablo 1'de görüldüğü üzere “Girişimci Olma Nedenleri” ile “Girişimcilikle İlgili Karşılaşılan Sorunlar” ölçeklerinde Cronbach Alpha değerleri 0,7' nin üzerinde çıkmıştır. Bu sonuç iki ölçeğin de iç tutarlılık için güvenilir olduğunu göstermektedir. “İş Kurarken Karşılaşılan Zorluklar” ile “Devletten Beklentiler” ölçeklerinde ise 0,8'in üzerinde değerler elde edilmiştir. Bu değerlerden, iki ölçeğin iç tutarlılık için çok güvenilir olduğu sonucuna varılmaktadır. Elde edilen değerler,

gerçekleştirilen anket uygulaması ile tutarlı sonuçlar elde edildiği sonucunu ortaya koymaktadır.

3. BULGULAR

3.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin demografik özellikleri Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2: Araştırmaya Katılan Kadın Girişimcilerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Yaş	n	%	İş Tecrübesi	n	%
18-25	1	0,8	0-5 yıl	53	42,7
26-35	35	28,2	6-10 yıl	62	50
36-45	51	41,1	11-20 yıl	9	7,3
46-55	35	28,2	Aylık Gelir(TL)	n	%
56 ve üzeri	2	1,6	1001-2000	12	9,7
Eğitim Durumu	n	%	2001-3000	45	36,3
Okuryazar	3	2,4	3001 ve üzeri	67	54
İlköğretim	21	16,9	İşletmenin Faaliyet Süresi	n	%
Lise	58	46,8	0-1 yıl	2	1,6
Lisans	40	32,8	2-4 yıl	48	38,7
Lisansüstü	2	1,6	5-7 yıl	50	40,3
Medeni Durum	n	%	8-10 yıl	22	17,7
Evli	84	67,7	11 yıl ve üzeri	2	1,6
Bekar	16	12,9	İşletmenin Faaliyet Gösterdiği Sektör	n	%
Ayrılmış	24	19,4	Üretim-İmalat	38	30,6

Çocuk Sayısı	n	%	Pazarlama/Satış	51	41,1
Yok	15	12,1	Hizmet	34	37,4
1	17	13,7	Diğer	1	0,8
2	38	30,6	İşletmede Çalışan Sayısı	n	%
3	41	33,1	25 kişiden az	123	99,2
4 ve üzeri	13	10,5	25-49	1	0,8
Eşinin Mesleği	n	%	İşletmenin Ortağı	n	%
İşçi	32	26	Yok	33	26,6
Memur	12	9,8	Eşim	42	33,9
Serbest Meslek	25	20,2	Arkadaşım	3	2,4
Girişimci	32	25,8	Ailem	42	33,9
Emekli	4	3,2	Akrabam	4	3,2
Diğer	19	15			
Babanın Mesleği	n	%	Annenin Mesleği	n	%
İşçi	36	29	İşçi	9	7,3
Memur	26	21	Memur	7	5,6
Serbest Meslek	18	14,5	Ev Hanımı	101	81,5
Girişimci	6	4,8	Emekli	6	4,8
Emekli	38	30,6	Diğer	1	0,8

Tablo 2'den görüldüğü üzere; çalışmaya katılan kadın girişimcilerin, %41,1'i 36-45 yaş aralığındadır. Bu yaş aralığının %28,2 ile eşit orana sahip olan 26-35 yaş aralığı ve 46-55 yaş aralığı takip etmektedir. Yine tabloya göre ankete katılan kadın girişimcilerin %0,8'i 18-25 yaş aralığında, %1,6'sı da 56 yaşın üzerindedir. Bu bilgilere dayanarak ankete katılan kadın girişimcilerin büyük çoğunluğunun genç yaş grubunda olduğunu söylemek mümkündür. Ankete katılan kadın girişimcilerin eğitim durumlarına bakıldığında, %46,8 oranı ile çoğunluğun lise mezunlarından oluştuğunu söylemek mümkündür. Devamında ise %32,8 ile lisans mezunları yer almaktadır. Buradan lisans mezunu kadın girişimcilerin sayısının azımsanmayacak ölçüde olduğu görülmektedir. İlköğretim mezunu olan kadın girişimcilerin oranı % 16,9'dur. Yalnızca okuma yazma bilenlerin oranı %2,4 iken lisansüstü eğitim alanların oranı ise % 1,6'dır. Bu durumda ankete katılan kadın girişimcilerin yarısından fazlasının en az lise mezunu olduğu görülmektedir.

Kadın girişimcilerin medeni durumları incelendiğinde, örneklemin % 67,7'si evli, % 12,9'nun bekâr, %19,4' de eşinden ayrılmış olduğu görülmektedir. Analizin bu bölümünde eşinden ayrılan kadın girişimcilerin sayısının, hiç evlenmemiş kadın girişimci sayısından fazla olduğu dikkat çekmektedir. Sonuç olarak evli olan kadın girişimci oranı % 67,7 iken bekâr veya eşinden ayrılmış kadın girişimci oranı toplam oranı % 32,3'tür. Bu durumda örnekleme dâhil olan girişimci kadınların; büyük çoğunluğu evli olduğundan işteki sorumluluklarının yanı sıra evdeki sorumluluklarıyla da ilgilendiklerini söylemek mümkündür. Bununla beraber eşinden ayrılan kadın girişimcilerin %19,4 oranı ele alındığında, bu durumdaki kadın girişimcilerin eşlerinden ayrıldıktan sonra kendi işlerini kurmuş olabileceği gibi ayrılmadan önce de kendi işlerini kurmuş olması ihtimali söz konusudur. Ancak hiç evlenmemiş yani bekâr kadınların oranının % 12 olması, eş desteğine ihtiyaç duymadan da kadınların kendi işlerini kurabildikleri sonucu çıkarılabilmektedir.

Kadın girişimciler sahip oldukları çocuk sayısı açısından değerlendirildiğinde; en büyük grup % 33,1 oranı ile 3 çocuk sahibi olanlardır. Örneklemin % 30,6'sı 2 çocuk sahibi, % 13,7'si 1 çocuk sahibi, % 10,5'i 4 ve üzeri çocuk sahibidir. Kadın girişimcilerin % 12,1'inin ise çocuk sahibi olmadığı görülmektedir. Bu durumda çocuk sayısı arttıkça kadınların ev ekonomisine katkı sağlamak ve gelir elde etmek amacıyla iş yaşamına katıldıklarını söylemek mümkündür.

Kadın girişimcilerin eşlerinin mesleğini incelendiğinde; eşlerinin % 26'sının girişimci, % 26'sının da işçi grubuna dâhil oldukları görülmektedir. Örneklemin % 20,3'ünün eşinin serbest meslek grubunda, %14,6'sının diğer meslek grubunda, % 9,8 memur grubunda, % 3,3'ünün eşi ise emekli grubunda yer almaktadır. Kadın girişimcilerin eşlerinin, en fazla girişimci ve işçi grubundan olduğu görülmektedir. Bu sonucu, eşleri girişimci olan kadınların eşleriyle ortak olarak işletme kurdukları şeklinde değerlendirmek mümkündür. Kadın girişimcilerin çoğunun eşleri ile aynı mesleği yaptığı dolayısıyla kadın girişimcilerin işleri ile eşlerinin işleri arasında bağlantı olduğu sonucuna varılabilir. Kadınların yaş aralığına baktığımızda örneklemin %41,1'i 36-45 yaş aralığındadır. Dolayısıyla baba mesleğinde emekli grubunun en fazla payı oluşturması da doğal bir sonuçtur. Kadın girişimcilerin babalarının mesleklerine göre en büyük pay %30,6 oranı ile emekli, %29'u işçi, %21'i memur, % 14,5'i serbest meslek ve % 4,8'i girişimciden oluşmaktadır. Elde edilen bu verilerden işçi ve memur ailelerden gelen kadınların girişimcilğe daha fazla yöneldiğini söylemek mümkündür.

Bu çalışmanın kavramsal çerçeve kısmında; ülkemizde geleneksel yapının hâkim olduğundan, buna bağlı olarak kadınların iş yaşamında geri planda kalarak bu alanda yeteri kadar rol almadıklarından ve kadına verilen görevler içerisinde ev işleri yapmak, çocuk bakmak gibi asli görevler olduğundan söz

edilmişti. Örnekleme oluşturan kadın girişimcilerin annelerinin meslekleri incelendiğinde % 81,4 oranı ile ev hanımı oldukları görülmektedir. Ancak kadın girişimcilerin anneleri gibi ev hanımı olmayı değil, kendi işlerini kurmayı seçmiş olmaları; kadınlar açısından oldukça önemli bir gelişme kaydedildiğini göstermektedir. Buna ek olarak örnekleme dâhil olan kadın girişimcilerin annelerinin % 7,3'ü işçi iken, % 6,5'i memur, % 4,9'u ise emeklidir. Örnekleme dâhil olan kadın girişimcilerin annelerinin % 7,3'ü işçi iken % 6,5'i memur, % 4,9'u ise emeklidir.

Kadın girişimcilerin iş tecrübeleri detaylı olarak incelendiğinde; % 50'lik oranla 6-10 yıllık girişimciler ilk sırayı alırken, ikinci sırada % 42,7 ile 0-5 yıllık girişimciler ve üçüncü sırada % 7,3 ile 11-20 yıllık girişimciler bulunmaktadır. 11-20 yıllık tecrübesi olan kadınlar örneklemin yalnızca % 7,3 gibi az bir kısmını oluşturmaktadır. Bu verilerden yola çıkarak geçmişten günümüze doğru gelindikçe kadınların iş hayatında olma oranlarının arttığını söylemek mümkündür.

Kadın girişimcilerin aylık gelirleri irdelendiğinde, %54'ünün 3001 TL ve üzerinde gelirleri olduğu görülmektedir. %36,3'ünün aylık geliri 2001-3000 TL arasında ve %9,7'sinin aylık geliri ise 1001-2000 TL arasındadır. Kadın girişimcilerin yarısından fazlasının 3001'in üzerinde aylık gelirinin olmasını, kadınları sabit gelirli devlet memurluğu yerine girişimcilğe yönlendiren etkenlerden biri olarak değerlendirmek mümkündür.

Ankete katılan kadın girişimcilerin işletmelerinin faaliyet süresine bakıldığında; %40,3'lük oranla 5-7 yıllık işletme sahibi olan kadın girişimciler ilk sırada yer almaktadır. İkinci sırada %38,7'lik oranla 2-4 yıllık işletmesi olan kadın girişimciler, üçüncü sırada %17,7'lik oranla 8-10 yıllık işletmesi olan kadın girişimciler, son sırada ise %1,6'lık oranla 0-1 yıllık işletmesi olan kadın

girişimciler ile 11 yıldan fazla süredir işletmesi olan kadın girişimciler yer almaktadır. Kadın girişimcilerin sahibi oldukları işletmelerinin faaliyet gösterdikleri alanlar da değişiklik göstermektedir. Örneklemin %41,1'i pazarlama/satış alanında faaliyet gösterirken, %30,6'sı üretim/imalat alanında faaliyet göstermekte, %27,4'ü hizmet alanında faaliyet göstermekte ve %0,8'inin ise diğer alanlarda faaliyet gösterdiği görülmektedir.

Araştırmaya katılanlara sorulan “İşletmenizde çalışan sayısı?” sorusuna, örneklemin tamamına yakını yani %99,2'si 25 kişiden az yanıtı vermiştir. %0,8'den ise 25-49 kişi yanıtı alınmıştır. Bu verilerden uygulamanın gerçekleştirildiği Sivas ilinde kadın girişimcilerin işlettiği işletmelerin genel olarak mikro ve küçük işletmelerden oluştuğunu söylemek mümkündür. Ankete katılan kadın girişimcilere anketin kişisel bilgi bölümünde son olarak “İşletme ortağınız var mı? Varsa yakınlığı?” sorusu sorulmuştur. Anketi

yanıtlayanların %33,9'unun işletme ortağı eşi, yine %33,9'unun işletme ortağı ise ailesinden biri olarak görülmektedir. Örneklemin %26,6'sı ortağı yok seçeneğini işaretlemiştir. Son olarak örneklemin %3,2'sinin ortağı akrabası olurken, %2,4'ünün ortağı ise arkadaşı olarak görülmektedir.

3.3. Belirleyici İstatistikler

Verilerin analizi sırasında, anketteki her bir ölçüğe ilişkin verilerin aritmetik ortalamaları ve standart sapmalarından oluşan belirleyici istatistikler hesaplanmıştır. Elde edilen veriler normal dağılıma uymadığı için iki yönlü varyans analizi olarak F testi yerine Freidman testi kullanılmıştır. Freidman testi, iki yönlü varyans analizinin parametrik olmayan alternatifidir (Karagöz, 2016: 646-652).

Tablo 3'te kadın girişimcilerin girişimci olma nedenlerine ait betimleyici istatistikler sunulmaktadır.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Kadın Girişimcilerin Girişimci Olma Nedenlerinin Önem Derecesine Göre Dağılımları

Girişimci Olma Nedenleri	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Ekonomik bağımsızlık için	4,79	0,521
Aile ihtiyaçlarını karşılamak için	4,76	0,686
Kendimi gerçekleştirmek için	4,70	0,545
Zamanımı değerlendirmek için	4,64	0,753
İş yaşamına atılmak için	4,62	0,751
İdealimi gerçekleştirmek için	4,29	1,027
Diğer insanlara faydalı olabilmek için	4,18	1,039
Sosyal ilişkiler için	3,40	1,442
Mesleğimi yapmak için	2,91	1,43

Ardından kadın girişimcilerin girişimci olmalarını etkileyen nedenler arasında farklılığın olup olmadığını sınamak için aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

H₀: Kadın girişimcilerin girişimci olmalarını etkileyen nedenler arasında farklılık yoktur.

H₁: Kadın girişimcilerin girişimci olmalarını etkileyen nedenler arasında farklılık vardır.

Freidman testine göre sig = 0,000 < 0,05 olduğundan H₀ hipotezi reddedilir. Yani girişimci olmayı etkileyen nedenler arasında farklılık bulunduğu %5 önem seviyesinde

karar verilmiştir. Buna ek olarak girişimci olmayı etkileyen en önemli neden “ekonomik bağımsızlık” (aritmetik ortalaması en yüksek ve standart sapması en düşük) olmuştur. Bu sonucu, kadın girişimcilerin maddi olarak eşlerine bağlı olmadan kendi ayakları üzerinde durmayı tercih etmelerine ve ekonomik olarak kendilerini güvende hissetme arzularına bağlamak mümkündür. Kadınların girişimci olmalarında kendilerini etkileyen diğer nedenler ise; “aile ihtiyaçlarını karşılamak” (4,76), “kendimi gerçekleştirmek” (4,70), “zamanımı değerlendirmek” (4,64), “iş

yaşamına atılmak” (4,62), “ideali gerçekleştirmek” (4,29), “diğer insanlara faydalı olabilmek” (4,18), “sosyal ilişkiler kurmak” (3,40) ve “mesleğimi yapmak” (2,91) şeklinde sıralanmaktadır. Bu sonuçlara bakıldığında, Freidman test istatistiğinin doğruluğunun desteklendiği görülmektedir.

Kadın girişimcilerin işlerini kurarken karşılaştıkları zorluklar için verilen aritmetik ortalamaları ve standart sapmalarından oluşan belirleyici istatistikler hesaplanarak Tablo 4’te gösterilmektedir.

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Kadın Girişimcilerin İşlerini Kurarken Karşılaştıkları Zorlukların Önem Derecesine Göre Dağılımları

İş Kurarken Karşılaşılan Zorluklar	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Bulduğum şehirde kiraların yüksek olması beni zorladı.	4,68	0,530
Uygun yeri bulmakta zorlandım.	4,26	1,037
Sermaye temininde zorlandım.	4,13	1,235
Deneyimim olmadığı için zorlandım.	4,11	1,218
Pazarda tanınmamış olmak	3,70	1,430
Bürokratik işlemlerle uğraşmak beni çok zorladı.	3,55	1,398
Uygun materyal temininde zorlandım.	3,24	1,516
Uygun eleman temininde zorlandım.	3,14	1,507
Aile ile ilgili sorunlar	2,53	1,658

Kadın girişimcilerin işlerini kurarken karşılaştıkları zorluklar arasında farklılığın olup olmadığını sınamak için aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

H0: Kadın girişimcilerin işlerini kurarken karşılaştıkları zorluklar arasında farklılık yoktur.

H1: Kadın girişimcilerin işlerini kurarken karşılaştıkları zorluklar arasında farklılık vardır.

Freidman testine göre $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ olduğundan H0 hipotezi reddedilir. Yani kadın girişimcilerin işlerini kurarken karşılaştıkları

zorluklar arasında farklılık olduğuna %5 önem seviyesinde karar verilmiştir.

Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin işlerini kurarken karşılaştıkları sorunlar önem derecesine göre sıralandığında “bulduğum şehirde kiraların yüksek olması beni zorladı” (4,68) ilk sırada yer alırken “uygun yeri bulmakta zorlandım” (4,26) ikinci sırada yer almaktadır. Anketin uygulandığı Sivas ilinin küçük bir şehir olmasından dolayı kadınların iş yeri bulmakta zorlanması, aynı zamanda rekabetin fazla olmamasından kaynaklı kiraların yüksek olması bu iki birimin ilk sıralarda yer almasının nedeni olarak göstermek

mümkündür. Karşılaşılan sorunların diğerlerine bakıldığında “sermaye temininde zorlandım” (4,13), “deneyimim olmadığı için zorlandım” (4,11), “pazarda tanınmamış olmak” (3,70), “bürokratik işlemlerle uğramak beni çok zorladı” (3,55), “uygun materyal teminine zorlandım” (3,24), “uygun eleman temininde zorlandım” (3,14), “aile ile ilgili sorunlar”

(2,53) şeklinde sıralandığı görülmektedir. Aritmetik ortalamalara bakıldığında Freidman testi istatistiğinin doğruluğunun desteklediği görülmektedir.

Kadın girişimciliği ile ilgili sorunlara ilişkin önermeler için gerekli istatistiksel testler uygulanarak sonuçlar Tablo 5’te verilmektedir.

Tablo5.Araştırmaya Katılan Kadın Girişimcilikle İlgili Karşılaştıkları Sorunların Önem Derecesine Göre Dağılımları

Girişimcilikle İlgili Karşılaşılan Sorunlar	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Kadın olmak elemanlar hakkında duygusal karar vermeye neden olmamaktadır.	4,68	4,735
Kadın olmak müşterilerle daha iyi iletişim kurmayı sağlamaktadır.	4,59	0,574
Çevremden kendi işimi kurma kararım olumlu tepkilerle karşılandı.	4,55	0,661
Kadın girişimciler erkek-kadın ayrımı olmaksızın elemanları ile sağlıklı ilişkiler kurabilmektedir.	4,54	0,594
Kendi işimi kurmam ile toplumdaki yerim önem kazandı.	4,5	0,58
Pazardaki erkek rakipler kadın girişimciler konusunda bir sorun yaşamamaktadırlar.	4,45	0,81
Girişimcinin kadın olması, erkek çalışanı yönlendirmekte bir sorun oluşturmamaktadır.	4,38	0,736
Girişimcilik konusundaki eğitimlere katılmak işimi geliştirmeme destek olmuştur.	4,08	0,75
İşimle ilgili eğitim ve seminerlere katılmak her zaman bana destek olmuştur.	4,06	0,784
Çevremde girişimciliğe atılmamda bana örnek olan ve yol gösterenler olmuştur.	4,03	1,245
Finans kurumlar kadın girişimcilere yardımcı olmaktadır.	3,94	1,011
Kadın olmam kefil, kredi gibi konularda sorun oluşturmamaktadır.	3,91	3,858
Aldığım eğitimler girişimcilikte bana destek olmuştur.	3,89	0,909
Ailemin sosyal yapısı kendi işimi kurmamda bana destek oldu.	3,79	1,545
Devletin kadın girişimcilere finansal desteği bulunmaktadır.	3,79	1,096
Vergi mevzuatı kadın girişimciler için engeller oluşturmamaktadır.	3,75	1,129
Siyasi yapılanma kadın girişimciliğini desteklemektedir.	3,21	1,057
Çalıştığım sektördeki yasal düzenlemeler kadın girişimcilere destek vermektedir.	3,1	1,012
Eşimin işe girişimimdeki desteği cesaretimi arttırdı.	2,99	1,866
Sektörel ilişki ağı kadın girişimciler için kapalı değildir.	2,92	1,273
Kadın girişimciler için işletme sermayesi sağlamada erkek girişimcilerden daha farklı sorunlar yaşanmamaktadır.	2,86	1,329
Yaşadığım şehirdeki kadınlar girişimcilik konusunda birbirine destek vermektedir.	2,7	1,038
Yaşadığım şehir kadın girişimcilerin örgütlenmesi konusunda etkindir.	2,69	1,056
Yaşadığım şehirdeki aile yapısı kadınların girişimci olmasını desteklemektedir.	2,65	1,204
Şehirdeki örgütlenme sayesinde işimdeki yeniliklerden ve desteklerden haberdar olabilmekteyim.	2,53	1,015
Şehirdeki mesleki kurumlardan girişimcilik yolunda destek gördüm.	2,51	1,016
Tedarikçi ilişkilerinde kadın girişimciler zorluk yaşamamaktadır.	2,35	1,109
Kadın olmam örgütlenme konusunda avantaj sağlamaktadır.	2,02	0,792
Sektörel çevrede kadın olmak işleri kolaylaştırmaktadır.	1,9	0,933
Kadın olmak bulunduğum çevrede bürokratik engelleri halletmekte kolaylık sağlamaktadır.	1,66	0,669
Toplumun erkek egemen olmasının kadın girişimciliğine olumsuz etkileri yoktur.	1,49	0,746

Kadın girişimciliği ile ilgili sorunlara ilişkin önermeler arasında farklılık olup olmadığını sınamak için aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

H₀: Kadın girişimciliği ile ilgili sorunlara yapılan önermeler birbirlerinden farklı değildir.

H₁: Kadın girişimciliği ile ilgili sorunlara yapılan önermeler birbirlerinden farklıdır.

Freidman testine göre $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ olduğundan H₀ hipotezi reddedilir. Yani girişimcilik ile ilgili sorunlara yapılan önermelerin birbirlerinden farklı olduğuna %5 önem seviyesinde karar verilmiştir.

Tablo.5'e göre ankete katılan kadın girişimcilerin girişimcilikle ilgili sorunları önem derecesine göre sıralandığında; ilk sırada "kadın olmak elemanlar hakkında duygusal karar vermeye neden olmamaktadır" (4,68) yer almaktadır. Bu durumda; toplum içerisinde duygusal olarak bilinen kadınların, işleri söz konusu olduğunda duygusallığı bir kenara bırakıp akıl ve mantıkla karar verdiklerini söylemek mümkündür. Kadın girişimcilerin girişimcilikle ilgili diğer önemli beş sorunu ise şöyle sıralanmaktadır; "kadın olmak müşterilerle daha iyi iletişim kurmayı sağlamaktadır" (4,59), "çevremden kendi işimi kurma kararım olumlu tepkilerle karşılandı" (4,55), "kadın girişimciler erkek – kadın ayrımı olmaksızın elemanları ile sağlıklı ilişkiler kurabilmektedir" (4,54), "kendi işimi kurmam ile toplumdaki yerim önem kazandı" (4,5), "pazardaki erkek rakipler kadın girişimciler konusunda bir sorun yaşamamaktadırlar" (4,45),

Tablo 5'e genel olarak bakıldığında; girişimci kadınlar, kadın olmanın çalışanlarla veya müşterilerle iletişim kurarken bir avantaj olduğunu fakat aynı durumun şehirdeki diğer kadın girişimcilerle örgütlenme açısından geçerli olmadığını belirtmişlerdir. Ayrıca, kadınlar; kendi işlerini kurduklarında toplumdaki yerlerinin önem kazandığını, devletin ve finans kurumlarının kadınları

girişimcilik konusunda desteklediğini ve aldıkları eğitimlerin girişimci olma yolunda kendilerine katkı sağladığını düşünmektedirler. Yine kadın girişimciler Sivas ilindeki aile yapısının kadın girişimcileri desteklemediğini, aynı zamanda kadın olmanın tedarikçilerle ilişki kurmakta fayda sağlamadığını ve bürokratik işlemlerde de bu durumun bir avantaj olmadığını dile getirmişlerdir.

Kadın girişimcilerin işlerine yönelik devletten beklentileri için gerekli betimsel istatistikler Tablo 6'da sunulmaktadır.

Kadın girişimcilerin işlerine yönelik devletten beklentileri arasında farklılık olup olmadığını sınaması için aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

H₀:Kadın girişimcilerin işlerine yönelik devletten beklentileri arasında farklılık yoktur.

H₁:Kadın girişimcilerin işlerine yönelik devletten beklentileri arasında farklılık vardır.

Freidman testine göre $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ olduğundan H₀hipotezi reddedilir. Yani kadın girişimcilerin işlerine yönelik devletten beklentileri arasında farklılık olduğuna %5 önem seviyesinde karar verilmiştir.

Tablo 6'daki verilere göre; kadın girişimcilerin devletten beklentilerinde ilk sırada "teknik destek sağlanmasını beklerim" (4,73) yer almaktadır. İkinci sırada "eğitim olanaklarının sağlanmasını beklerim" (4,72), üçüncü sırada "kredi olanaklarının iyileştirilmesini beklerim" (4,71) yer almaktadır. Devamında ise sırasıyla "vergi kolaylıkları getirilmesini beklerim" (4,67) bulunmaktadır. Devamında ise "rekabet koşullarının geliştirilmesini beklerim" (4,61) son olarak da "bürokratik işlemlerin azaltılmasını beklerim" (4,51) yer almaktadır. Bu sonuçlara göre; kadınların, devletten beklentileri konusunda hemfikir olduklarını söylemek mümkündür.

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Kadın Girişimcilerin Devletten Beklentilerinin Önem Derecesine Göre Dağılımları

Devletten Beklentiler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Teknik destek sağlanmasını beklerim.	4,73	0,464
Eğitim olanaklarının sağlanmasını beklerim.	4,72	0,468
Kredi olanaklarının iyileştirilmesini beklerim.	4,71	0,476
Vergi kolaylıkları getirilmesini beklerim.	4,67	0,471
Rekabet koşullarının geliştirilmesini beklerim.	4,61	0,614
Bürokratik işlemlerin azaltılmasını beklerim.	4,51	0,769

3.4. Demografik Değişkenlere İlişkin Hipotezlerin Test Edilmesi

Çalışmanın hipotezlerinin sınanması için Chi-Square (χ^2 Testi) Testi kullanılmıştır. χ^2 bağımsızlık testi, farklı kategorilere ayrılmış ve iki olay arasındaki ilişkinin testi için yapılmaktadır (Karagöz, 2016: 665-679). Buna göre hipotez 1 için;

H₀: Kadın girişimcilerin yaş grubu değişkeni ile iş kurma süreçlerinde karşılaştıkları sorunlar arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Kadın girişimcilerin yaş grubu değişkeni ile iş kurma süreçlerinde karşılaştıkları sorunlar arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Yaş grubu değişkeni ile iş kurma sürecinde karşılaşılan zorluklar arasındaki ilişkiye ait test istatistiği değerleri Tablo 7’de gösterilmektedir

Tablo 7. Yaş Değişkeni ile İş Kurmada Karşılaşılan Zorlukların Karşılaştırılması

Karşılaşılan Zorluklar	Pearson - ChiSquare
Sermaye temininde zorlandım	sig = 0,011*
Bürokratik işlemlerle uğraşmak beni çok zorladı	sig = 0,000**
Deneyimim olmadığı için zorlandım	sig = 0,001*
Uygun yeri bulmakta zorlandım	sig = 0,028*
Bulduğum şehirde kiraların yüksek olması beni zorladı	sig = 0,291
Uygun eleman temininde zorlandım	sig = 0,009*
Uygun materyal temininde zorlandım	sig = 0,000**
Pazarda tanınmamış olmak	sig = 0,001*
Aile ile ilgili sorunlar	sig = 0,000**

* p< 0,05 - %5 önem seviyesinde anlamlı farklılık mevcuttur.

**p<0,01 - %1 önem seviyesinde anlamlı farklılık mevcuttur.

Chi-Square testine göre; sig. değeri > 0,05 ise ilişki yok, sig. değeri < 0,05 ise ilişki var şeklinde yorum yapılacaktır. Tablo 7’de verilen Pearson – ChiSquare değerlerine göre sadece “bulduğum şehirde kiraların yüksek olması beni zorladı” sorunu ile yaş değişkeni arasında bir ilişkinin olmadığı yorumu yapılmaktadır. Diğer sorunlar ile yaş değişkeni arasında bir ilişkinin olduğu hatta “bürokratik işlemlerle uğraşmak beni çok zorladı”, “uygun materyal temininde zorlandım” ve “aile ile ilgili sorunlar” arasındaki ilişkinin oldukça güçlü olduğu sonucuna varılmaktadır.

Hipotez 2 için kadın girişimcilerin medeni durum değişkeni ile girişimci olma nedenleri arasında ilişki analiz edilerek χ^2 tes istatistiği değerleri Tablo 8’de verilmektedir.

H₀: Kadın girişimcilerin medeni durum değişkeni ile girişimci olma nedenleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Kadın girişimcilerin medeni durum değişkeni ile girişimci olma nedenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 8. Medeni Durum ile Girişimci Olma Nedenlerinin Karşılaştırılması

Girişimci Olma Nedenleri	Pearson-ChiSquare
Aile ihtiyaçlarını karşılamak için	sig = 0,000**
Ekonomik bağımsızlık için	sig = 0,000**
Mesleğimi yapmak için	sig = 0,025*
İş yaşamına atılmak için	sig = 0,000**
Sosyal ilişkiler için	sig = 0,000**
İdealimi gerçekleştirmek için	sig = 0,000**
Zamanımı değerlendirmek için	sig = 0,005*
Kendimi gerçekleştirmek için	sig = 0,000**
Diğer insanlara faydalı olabilmek için	sig = 0,006*

* p < 0,05 - %5 önem seviyesinde anlamlı farklılık mevcuttur.

*p < 0,01 - %1 önem seviyesinde anlamlı farklılık mevcuttur.

Tablo 8’e göre; medeni durum değişkeni ile girişimci olma nedenlerinin tamamı arasında bir ilişki vardır. Özellikle “aile ihtiyaçlarını karşılamak için”, “ekonomik bağımsızlık için”, “iş yaşamına atılmak için”, “sosyal ilişkiler için”, “idealimi gerçekleştirmek için”, “kendimi gerçekleştirmek için” nedenleri ile medeni durum değişkeni arasında oldukça güçlü bir ilişki mevcuttur.

Hipotez 3 için;

H₀: Kadın girişimcilerin eşlerinin meslek durumu değişkeni ile iş kurma süreçlerinde karşılaştıkları zorluklar arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Kadın girişimcilerin eşlerinin meslek durumu değişkeni ile iş kurma süreçlerinde karşılaştıkları zorluklar arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Eşlerin meslek durumu değişkeni ile iş kurma sürecinde karşılaşılan zorluklar arasındaki

ilişkiye ait χ^2 test istatistiği değerleri ise Tablo 9’da gösterilmektedir.

Tablo 9. Eşlerin Meslek Durumu İle İş Kurma Sürecinde Karşılaşılan Zorlukların Karşılaştırılması

Karşılaşılan Zorluklar	Pearson- ChiSquare
Sermaye temininde zorlandım	sig = 0,049*
Bürokratik işlemlerle uğraşmak beni çok zorladı	sig = 0,000**
Deneyimim olmadığı için zorlandım	sig = 0,000**
Uygun yeri bulmakta zorlandım	sig = 0,000**
Bulduğum şehirde kiraların yüksek olması beni zorladı	sig = 0,005*
Uygun eleman temininde zorlandım	sig = 0,000**
Uygun materyal temininde zorlandım	sig = 0,000**
Pazarda tanınmamış olmak	sig = 0,000**
Aile ile ilgili sorunlar	sig = 0,000**

* $p < 0,05$ - %5 önem seviyesinde anlamlı farklılık mevcuttur.

** $p < 0,01$ - %1 önem seviyesinde anlamlı farklılık mevcuttur.

Tablo 9’dan görüleceği üzere; eşlerin meslek durumu değişkeni ile iş kurma sürecinde karşılaşılan zorlukların tamamı arasında bir ilişki vardır. Özellikle “bürokratik işlemlerle uğraşmak beni çok zorladı”, “deneyimim olmadığı için zorlandım”, “uygun yeri bulmakta zorlandım”, “uygun eleman temininde zorlandım”, “uygun materyal temininde zorlandım”, “pazarda tanınmamış olmak”, “aile ile ilgili sorunlar” zorlukları ile eşlerin meslek durumu arasında oldukça güçlü bir ilişki söz konusudur.

SONUÇ

Kadın girişimci; kendi adına işletmesi bulunan ve bu işletmeyi kendisi yöneten, risk alan, fırsatları değerlendiren kişidir. Ülkemizin sahip olduğu toplumsal yapı ve kültür kadınların girişimci olmalarının önüne çeşitli engeller çıkmasına neden olabilmektedir. Dolayısıyla kadınlar, girişimci olurken girişimcilikle ilgili sorunların yanı sıra aile ile ilgili sorunlar, eğitimle ilgili sorunlar, çevresel faktörlerin yol açtığı sorunlar gibi diğer sorunlarla da baş etmek zorunda kalmaktadırlar.

Bu çalışmanın kapsamındaki araştırmaya katılan Sivas ilindeki 124 kadın girişimcinin kişisel bilgi formuna verdikleri yanıtlar incelendiğinde; girişimcilerin en fazla 36-45 yaş grubuna dâhil oldukları, genel olarak lise ve üniversite mezunu oldukları, yarısından fazlasının evli olduğu, çoğunluğunun 2 veya 3 çocuk sahibi olduğu, eşlerinin mesleğine bakıldığında işçi ve girişimci eşlerin en fazla olduğu, babalarının mesleğine bakıldığında emekli olanların yüksek oranda olduğu, annelerinin mesleğine bakıldığında ise ev hanımı olanların çok yüksek oranda olduğu görülmüştür. Kadın girişimcilerin işleriyle ilgili sorulara verdikleri yanıtlar incelendiğinde ise girişimcilerin yarısına yakınının 0-5 yıl arasında iş tecrübelerinin bulunduğu, yine yaklaşık yarısının aylık gelirinin 3001 TL ve üzerinde olduğu, işletmelerinin faaliyet süreleri incelendiğinde en fazla 5-7 yıl arasında faaliyet gösterenlerin bulunduğu, işletmelerinin faaliyet alanı incelendiğinde çoğunluğunun pazarlama-satış alanında faaliyet gösterdiği, tamamına yakınının işletmelerinde 25 kişiden az çalışan bulunduğu ve işletme ortakları incelendiğinde eşleriyle ve aile bireyleriyle ortaklık kuranların

oranlarının en fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca anket verilerinden elde edilen bulgulara göre, kadınların girişimci olma nedenleri sırasına göre; ekonomik bağımsızlık elde etme, aile ihtiyaçlarını karşılama, kendini gerçekleştirme, zamanını değerlendirme, iş hayatına atılma, idealini gerçekleştirme, diğer insanlara faydalı olma, sosyal ilişkiler kurma ve mesleğini yapma şeklindedir. Ekonomik bağımsızlığın ilk sırada yer alması kadınların kendi ayakları üzerinde durmak istediklerini ve ekonomik açıdan başkasına bağlı olmak istemediklerini göstermektedir.

Çalışmanın sonucuna göre, girişimci kadınların iş kurma süreçlerinde karşılaştıkları sorunlar incelendiğinde; kadın girişimcilerin, en fazla kiralardan yüksek olmasından dolayı zorluk yaşadıklarını kaydetmişlerdir. İkinci olarak uygun yer bulmakta zorlanan kadın girişimciler, sermaye temini, deneyimsizlik, pazarda tanınmamış olmak, bürokratik işlemler, materyal temini, eleman temini ve aile ile ilgili konularda zorluk yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu anlamda; işin başlangıç süreçlerinde kamu otoritesi tarafından kiralardan sübvans edilerek belirli bir seviyede tutulmasının ve vergi indirimi yapılmasının belirtilen sorunun çözümünde etkili olabileceği düşünülmektedir. Yine bir diğer sorun olan sermaye temininin çözümü konusunda kamu ve özel bankaların düşük faizli, yüksek limitli krediler vermek suretiyle kadınların sermaye arayışına girmeden bankalara borçlanarak kendi işletmelerini kurmalarını sağlamak mümkündür. Kadın girişimcilerin iş kurma sürecinde karşılaştıkları önemli sorunlardan bir diğeri de pazarda tanınmamış olmalarıdır. Meslek odalarının önderliğinde girişimci kadınlar için bu konuda bilgilendirme yapılmalıdır. Kadın girişimcilerin işletmelerinde kullanacakları materyallerin tedarik edilmesinde de yine odaların öncülük etmesi fayda sağlayabilecektir.

Kadın girişimciliği ve sorunları üzerine ülkemizde yapılmış olan birçok çalışma bulunmaktadır. Ülkemizdeki diğer çalışmalar

ile gerçekleştirilen bu çalışmanın sonuçlarının örtüştüğü görülmektedir. Kendirli ve Şenöz (2019) yaptıkları çalışmalarında hizmet üretiminde kadın girişimciliğinin yerini Çorum ilini baz alarak belirlemeye ve bu hususta değerlendirme yapmaya çalışmışlardır. Çalışmadan elde edilen sonuçlar; kadın girişimcilerin sektörleri bakımından kuaför ve kişisel bakım, büro hizmetleri ve restoran gibi hizmet sektörleri üzerinde yoğunlaştığını ortaya koymuştur. Ayrıca Kendirli ve Şenöz (2019), girişimci kadınların finansal açıdan eksikliklerinin veya teknik bilgi yetersizliklerinin girişimcilik boyutunun olumsuz yönlerini oluşturduğunu ileri sürmüşlerdir. Tekin (2018) tarafından gerçekleştirilen ve örneklemini Muş merkez ve ilçelerinde ikamet eden 300 kadının oluşturduğu araştırmanın sonucunda, kadınların büyük çoğunluğunun el işi yaparak haneye katkı sağladıkları, iş yeri açmak için yeterli sermayelerinin olmamasına rağmen olanak sağlandığında işyeri açmak için girişimde bulunacakları, girişimcilikle ilgili herhangi bir eğitim almadıkları, çoğunluğun ailesinde girişimci olmadığı bilgilerine ulaşılmıştır. Yaşar (2017) yaptığı çalışmada; kadın girişimcilerin gerek iş kurarken, gerekse iş kurma süreci sonrasında yaşadıkları sorunları belirlemeye çalışmıştır. Karşılaşılan sorunlara çözüm önerisi olarak risk alma konusunu işlemiştir. Sorunların çözümü için kadın girişimcilerin daha cesaretli davranmaları gerektiği üzerinde durulmuştur. Bürokratik işlemler konusunda yaşanan sıkıntıların çözümü için ise Yaşar (2017), bu konuda destek sağlayan kurum ve kuruluşlardan yardım olarak bir çözüm önerisi oluşturulmasını tavsiye etmiştir. Öztürk (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmada; Türkiye genelindeki kadın girişimcilerin genel profili çizilmiş, kadınların karşılaştıkları sorunlara çözüm getirilmesi ve engellerin kaldırılmasıyla istihdam olanağı ve buna bağlı olarak toplumun refah seviyesinin artacağından bahsedilmiştir. Çalışma sonucunda kadın girişimcilerin firmalarını kurarken karşılaştığı zorluklardan

bürokratik işlemler, uygun eleman ve materyal temini önem derecesine göre sıralamada çok önemli sorunlar olarak belirtmiştir. Yetim (2002) tarafından yapılan çalışmada; sermayenin sosyal yapısı olarak, kadın girişimcilerin niteliklerinin ve yeterliliklerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırmaya göre; kadın girişimciler şahsi sermayelerini ve borçlanarak elde ettikleri kaynakları girişimcilik faaliyetlerinde kullanmışlardır.

Kadınların girişimcilik ile ilgili sorunlarının çözüme kavuşturulması, öncelikle kadının hem toplumsal hayatta hem de çalışma alanında eşit oyun alanına sahip olmasını sağlayacak ve ülke nüfusunun neredeyse yarısını oluşturan kadınların hak ettikleri yere gelmelerini sağlayacaktır. Ayrıca kadınların iş hayatında aktif olarak yer almaları ülke ekonomisine de önemli ölçüde katkı sağlayacaktır. Bu çalışmada, Orta Anadolu bölgesinde yer alan Sivas ilinde faaliyet gösteren kadın girişimcilerin iş kurma süreçleri ve sonrasında yaşadıkları sorunlar sınırlı katılım ve bölgesel olarak belirlenmeye çalışılmıştır. Dolayısıyla bu çalışmadan elde edilen sonuçların, politika belirleyici olan kamu otoritesi, sivil toplum örgütleri ve alan araştırmacıları için yol gösterici olması da beklenmektedir. Bu alanda daha geniş bir bölgeyi kapsayacak bir örnekleme ve konunun sosyolojik yapısını da ele alan çalışmaların yapılmasının ilgili literatüre/uygulamalara önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Alpay, A. (2012). *Girişimci ekosistemi. Girişimciliğin altın kuralları Türkiye için uzman önerileri*. Demirkaya, T. ve Belen, E.(drl). İstanbul: Optimist Yayın Dağıtım.

Akdemir, A. (1999). *Girişim kültürü (para ile mutlu olunur mu?)*. Kütahya: Nadir Kitap.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri spss uygulamalı*. 5. Baskı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Arıkan, S. (2002). *Girişimcilik temel kavramlar ve bazı güncel konular*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Ballı, A. (2017). Girişimcilik ve girişimci tipleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Vol 29; 143-166.

Batı, G,B, İnel, N.(2015). Kadın girişimcilerin profili bağlamında çatışma düzeyleri ve yatırım tercihleri: yalova ili üzerine inceleme. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, Cilt 11, Sayı 44.

Bayrakçı, E., Köse S.(2019). Kadın girişimciliğinde “bir tık” ötesi: kadın dijital girişimciler üzerine nitel bir araştırma. *Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 3(6): 95-106.

Bedük, A. (2005). Türkiye'de çalışan kadın ve kadın girişimciliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(12), 106-117.

Brush, C.G., Carter, N.M, Gatewood. E.J., Greene, P.G.,Hart, M.M. (2006b). Introduction: the diana project international. growth-oriented women entrepreneurs and their businesses, northampton, MA: *Edward Elgar*, 3-22.

Cici, E.N. (2013). *Kadınların Girişimcilik Yolunda Karşılaştıkları Sorunların Öz Girişimcilik Yetenekleri Üzerindeki Etkisi: Konya İlinde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dedeoğlu, Ö. A. (2016). *Tüm boyutlarıyla girişimcilik*, Hümanist Kitap Yayıncılık, İstanbul.

Dhillon, P. (1993). *Women entrepreneurs: Problems and prospects*. New Delhi: Blaze.

Dünya Bankası (2012). *Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kalkınma, genel bakış*. Washington DC: Dünya Kalkınma Raporu. Dünya Bankası Yayınları.

Ecevit, Y. (2007). *Türkiye'de kadın girişimciliğine eleştirel bir yaklaşım*. Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara.

Erdun, Ş. (2011). *Kadın girişimcilerin risk alma eğilimi ve kendine güven özellikleri üzerine bir çalışma: zonguldak örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Zonguldak: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erktürk, E. (2015). *Girişim ilham kaynakları. Startup*. Doğan Burda Dergi Yayıncılık.

Esen, Ş., Çetin, S. (2012), “Siyasi Parti ve Hükümet Programlarında Girişimcilik ve İnovasyon”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 34, 71-82.

Gökakın, Z. (2000). *Doksanlı yılların yeni kahramanları: Türkiye'de girişimci kadın profili*. Nevşehir: 8. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı.

Gökalp, İ.E. (2008). *Türkiye'de kadın girişimciler ve kadın yöneticiler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gürol, M. A. (2000). *Türkiye'de kadın girişimci ve küçük işletmesi: Fırsatlar, sorunlar, beklentiler ve öneriler*. Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları.

Güleç, S. (2011). *Kadın girişimciliği karaman örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hisrich, R. D., Peters, M.P. (1998). *Entrepreneurship*. USA: McGraw – Hill Education.

Hisrich, R. D. ve Peters, M. P. (2002). *Entrepreneurship*. Fifth Edition. USA: McGraw-Hill Irwin.

İlter, B. (2010). *Girişimcilik sürecinde kadın girişimcilerin karşılaştıkları sorunların analizi: KAGİDER örneği*. Ankara: Adalet Yayınevi.

İş ve Meslek Sahibi Kadınlar Derneği. (2010). *Konya saha çalışması raporu*.

İşcan, F. Ö., Kaygın, E. (2011). Potansiyel girişimciler olarak üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3 (2): 275-286.

Karagöz, Y. (2016). *SPSS ve AMOS 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler*. Ankara: Nobel Yayınları.

Kendirli, H.Ç., Şenöz, Ş.A. (2019). Hizmet sektöründe kadın girişimciler: çorum araştırması. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi (IBAD)*, 4 (1), Kış/Winter.

Kuşay, Y. (2017). İş gücü alanı olarak sosyal medyanın kullanımı ve girişimci kadınlar. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 1: 23-33.

Kurtuluş, K. (1989). *İşletmelerde araştırma yöntem bilimi*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, Yayın No: 210, İstanbul.

Küçük, O. (2017). *Girişimcilik ve küçük işletme yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Nakip, M. (2006). *Pazarlama araştırmaları teknikler ve (spss destekli) uygulamalar*. Seçkin Yayıncılık. Ankara.

Önce, A. G., Marangoz, M., Erboy, N. (2014). Ekonomik büyüme ve kalkınmada girişimciliğin rolü ve önemi. International Conference On Euroasion Economies, <http://avekon.org/papers/1041.pdf> (Erişim Tarihi: 15.3. 2019).

Öztürk, M.D. (2016). *Türkiye’de kadın girişimcilik: kadınları girişimciliğe yönelten faktörler, karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Dış Ticaret Enstitüsü.

Öztürk, M. D., Arslan, İ. K. (2016). Türkiye’de Kadın Girişimcilik: Kadınları Girişimciliğe Yönelten Faktörler, Karşılaştıkları Sorunlar Ve Çözüm Önerileri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Dış Ticaret Enstitüsü, Tartışma Metinleri*

Öztürk, S. (2018). Türkiye’de kadın girişimciliğinin iktisadi ve kültürel normlar çerçevesinde değerlendirilmesi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. Cilt:13 Sayı:1, 1-11.

Saray, G. (1993). *Türkiye’de kadın girişimciliği, kadını girişimciliğe özendirme ve destekleme paneli*. Devlet Bakanlığı Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Eğitim Serisi, Ankara, 117-125.

Schumpeter, J.A. (1934). The theory of economic development. Cambridge, MA: *Harvard University Press*.

Sipahi, E. (1997). *Türkiye’de girişimcilik ve kadın girişimciler üzerine bir araştırma*. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Soysal, A. (2010). Türkiye’de kadın girişimciler: engeller ve fırsatlar bağlamında bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 65(1): 83-114.

Şahin, E. (2006). *Kadın girişimcilik ve konya ilinde kadın girişimcilik profili üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tağ, M, N. ve Hidroğlu, D. (2020). Yenilikçi girişimciliğin oyun sahası: kurumsal yapının kadın girişimciliğine etkisi. *Sosyoekonomi*, 28(44).

Tekin, Z. (2018). Muş İlinin Kadın Girişimcilik Eğilimini Belirlemeye Yönelik Bir Pilot Araştırma. *Business and Management Studies: An International Journal*. Cilt: 6, Sayı:1

Tekin, M. (2005). *Hayallerin gerçeğe dönüşümü: girişimcilik*. Konya: Damla Ofset Matbaası.

Titiz, T. (1994). *Girişimcilik*, İnkılap Kitabevi, Ankara.

TÜSİAD (2002). *Türkiye’de Girişimcilik*. İstanbul: TÜSİAD Yayınları.

Weiler, S., Bernasek, A. (2001). Dodging the glass ceiling? Networks and the new wave of women entrepreneurs. *The Social Science Journal*, 38, 85-103.

Yaşar, F. (2017). *Düzce ilinde girişimcilik profilinin belirlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi.

Yetim, N. (2002). Sosyal sermaye olarak kadın girişimciler: mersin örneği. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. C. 2, Sayı:1

Yozgat, F. (2001). *Bilimsel araştırma metodları*. Ankara: Yargı Yayınları.

Araştırma ve Yayın Etiği: *Bu çalışmada araştırma ve yayın etiği kurallarına uyulduğu yazar tarafından taahhüt edilmektedir.*

Research and Publication Ethics: *In this study, the rules of research and publication ethics were fully followed by author/s.*

EMI journal

Special
Issue EMI

AİLE ŞİRKETLERİNDE KADIN YÖNETİCİLERİN GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİNİN FİNANSAL PERFORMANSA ETKİSİ

Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül ERTUĞRUL AYRANCI

*İstanbul Kültür Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Uluslararası Ticaret Bölümü, a.ayranci@iku.edu.tr*

 0000-0002-6564-6326

Arş. Gör. Gizem ARI

*İstanbul Kültür Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
İşletme Bölümü, g.ari@iku.edu.tr*

 0000-0001-7536-1407

Özet

Günümüz dünyasında aile işletmeleri, ekonomik faaliyetlerin vazgeçilmez bir oyuncusu olmuşlardır. Başarılı aile işletmeleri, özellikle girişimcilik ile bağdaştırılmakta ve gelişerek kurumsallaşmaya başlamaktadır. Bununla birlikte bu işletmelerin başarıları ve özellikle finansal açıdan gelişmeleri için daha gelişmiş anlayışlara ihtiyaç duyulmakta ve dolayısıyla yenilikçi yaklaşımlar önem kazanmaktadır. Diğer taraftan genel olarak aile işletmelerinde, kuşaklar arası el değiştirme (veraset) olmasıyla birlikte, işletmelerin ömürlerinin kısaldığı gözlenmektedir. Türkiye’de aile şirketlerinde ağırlıklı olarak ikinci ve üçüncü kuşak yönetim baskındır ve kadın yöneticilerin sayısı artmaya başlamıştır. İşletmelerin rekabetçilik ve büyüme amaçlarıyla adaptasyonları için stratejik ve yenilikçi düşünceleri gerekmektedir. Bu bağlamda, yöneticilerin girişimcilik yeteneklerinin yüksek olması yenilikçilik eğilimini de olumlu etkileyerek, işletmelerin sürekliliğini sağlamanın yanı sıra finansal performans üzerinde de önemli katkılar sağlamaktadır. Bu çalışmanın amacı, kadın yöneticilerin az sayıda olduğu aile şirketlerinde, kadın yöneticilerin girişimci kişilik özelliklerinin finansal performansa etkininin belirlenmesidir. İstanbul Sanayi Odası (İSO) ilk 500 ve ikinci 500 listesi temel alınarak kadın yöneticileri olan 114 aile şirketi için, girişimcilik eğiliminin finansal performansı %79.2 arttırıcı yönde etkilediği belirlenmiştir. Girişimcilik eğilimi düzeyi arttıkça finansal performans düzeyi de artmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik Eğilimi, Finansal Performans, Aile Şirketleri, Kadın Yöneticiler.

JEL Sınıflandırması: C01, C25, L53

THE EFFECT OF FEMALE MANAGERS ENTREPRENEURSHIP TENDENCY ON FINANCIAL PERFORMANCE IN FAMILY BUSINESSES

Abstract

Family businesses have become an indispensable player of economic activities in today's world. Successful family businesses are especially linked with entrepreneurship and start to institutionalize by developing. Besides, advanced approaches are needed for these businesses' success and especially financial development, and therefore, innovative approaches become important. On the other hand generally, it is witnessed that these businesses' life spans shorten by succession. Second and third generation management is generally dominant within family businesses in Turkey and the number of female managers has started to increase. Businesses need to think strategically and innovatively for their adaptations and targets regarding competitiveness and growth. In regards, high levels of managers' entrepreneurship capabilities provide significant contributions to business sustainability and besides financial performance via affecting innovativeness tendency in a positive way. The purpose of this study is to determine the effect of entrepreneurship personality characteristics of women managers on financial performance in family companies where there are few women managers. Based on the first 500 and second 500 lists of Istanbul Chamber of Industry, it was determined that the entrepreneurship tendency affects financial performance by 79.2% positively for 114 family companies with female managers. As the level of entrepreneurship tendency increases, financial performance level also increases.

Keywords: Entrepreneurship Tendency, Financial Performance, Family Businesses, Female Managers.

JEL Classifications: C01, C25, L53

GİRİŞ

Aile işletmelerine özgü bir olumsuzluk, bu işletmelerde aile üyelerine işletme içinde çeşitli görevler verilebilmesi ancak bu üyelerin yeterliliklerinin gözlemlenmemesidir. Bir başka ifadeyle, ihtiyaç duyulan işgören nitelikleri, aile üyeleri olduğunda gözardı edilebilmektedir. Daha da vahim bir durum, bu anlayışa göre hareket ederek, yetersiz olan aile üyelerinin işletmede yönetici haline getirilmeleridir. Yönetimsel faaliyetlerde ailenin kadınlarının çoğunlukla aday gösterilmediği, erkeklerin daha avantajlı konuma sahip oldukları olumsuz bir gerçektir (Chandler, 2011). Bu noktada dikkat çeken bir konu, kültürdür zira her toplumun ve bu toplumu oluşturan aile ile birey gibi parçaların, kendilerine özgü kültürleri ve değer yargıları vardır. Benzer bir şekilde, bir aile işletmesinde yer alan ailenin de kendi kültürel özellikleri bulunacak ve işletmeye yansımaları olacaktır. Bu yansımaların olumsuz bir sonucu ise, veraset sürecinde aile üyelerinin cinsiyetlerine göre ayrımcılığa maruz kalabilmeleridir (Wolf, 2013).

Şu halde cinsiyet, aile üyelerinin seçimi ve işletmenin başına getirilmesi adımlarında dikkat çeken bir konudur. Yapılan araştırmalar erkek aile üyelerinin, kadın aile üyelerine kıyasla işletmede görevlendirilme ve özellikle yönetici yapılmalarında daha avantajlı bir konumda bulduklarını göstermektedir (Ateş, 2005). Bunun da ötesinde kadın aile üyelerinin evlenmeleri durumunda, aileye gelecek damatların işletme içinde etki kazanmalarına soğuk bakılmakta ve kadın aile üyelerine, işletme içerisinde daha pasif görevler verilmesi gündeme gelmektedir (Ada ve Kelkökmen, 2006).

Aile şirketlerinde kadın yöneticilerin sayısı artış göstermekte, sürdürülebilirliğin sağlanması için çağa ayak uydurmanın gerekliliği çerçevesinde bir dönüşüm ve değişimin gerçekleştiği görülmektedir. Kadınların birçok rolü aynı anda üstlenebilme yeteneği onları daha mücadeleci,

hırslı bir yapıya ve pratik zekaya sahip olmalarını sağlayabilmektedir. Kadın yöneticiler daha özverili çalışabilmektedirler. İş ve aile hayatını erkeğe göre daha iyi dengelemekte, bu arada eğitimlerini de aksatmadan sağlıklı bir şekilde çocuklarını büyütebilmektedirler. Bunun yanında işletmede babaya, erkek kardeşe destek olarak bütünleştirici bir rol de üstlenirler. Tek başına hareket etmek yerine, ortak karar alarak, danışarak hareket etmeyi tercih ederler (Hayton vd., 2011).

Sayılan bu olumlu niteliklerin yanında kadın yöneticilerin girişimcilik yeteneklerinin yüksek oluşu, şirket çıktıkları olan finansal iyileşme ve kârlılığı olumlu etkileyecektir. Günümüz rekabet ortamında, ayakta kalabilmeyi başarmak adına girişimci kişilik özelliğine sahip yöneticilerin şirket çıktıkları üzerinde başarılı sonuçlar aldığı birçok araştırmada desteklenmiş bir gerçektir.

Buradan hareketle çalışmanın amacı, İstanbul Sanayi Odası (İSO) İlk 500 ve ikinci 500 listesi temel alınarak kadın yöneticileri olan aile şirketleri için kadın yöneticilerin girişimci kişilik özelliklerinin finansal performansa etkisini regresyon analizi yardımıyla belirlemektir.

1. AİLE ŞİRKETLERİNDE KADIN YÖNETİCİLER

Pek çok türde işletmede olduğu gibi, aile işletmelerinde de çeşitli sorunlar bulunmaktadır. Bu sorunlar arasında profesyonel yönetim anlayışından yoksunluk, karar almada eksiklikler ile zamansızlıklar, sermaye eksiklikleri, aile içi ilişkilerdeki sorunların işletmeye yansımaları, aile üyeleri arasında kayırmacılık yapılması, yine aile üyeleri arasında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılması ve genel olarak kurumsallaşma gibi konular sayılabilmektedir (Bozkurt, 2004).

Aile işletmelerinde en büyük sorunlardan birisi de, devamlılığın sağlanamamasıdır. Yapılan araştırmalara göre ülkemizdeki aile işletmelerinin sadece %15'lik bir kısmı üçüncü veya daha ileriki nesillerce yönetilmekte iken; ABD'de bu oran %4'lere kadar düşebilmektedir (Çoban, 2003). ABD'de yeni kurulan aile işletmelerinin %50'sinden fazlası ise ilk beş yıl içinde yok olmaktadır (Stravrou vd., 2005). Devamlılık sorununun nedenlerine inildiğinde ise oldukça çeşitli konular ortaya çıkmakta ve bu konuların çok büyük bir kısmının aileye özgü olduğu anlaşılmaktadır. Örnek vermek gerekirse, aile işletmelerinin devamlılığını tehdit eden ailesel konular içerisinde aile içi çatışmalar, miras kavgaları, kardeşler arası kavgalar, kardeş-yeğen ile kuzen kavgaları ve aynı sülaleden gelen aileler arasındaki kavgalar ifade edilebilir (Güney, 2008). Şu halde duygusal ilişkilerin ağır bastığı aile işletmelerinde, aile sistemi ile işletme sisteminin bir arada yürütülmesi, bu tür çatışmalara neden olmaktadır. Çocukları arasında tercih yapan babalar, sorun yaşayan kardeşler, çok çalışıp yeterince karşılık alamadığını düşünen aile üyeleri gibi hususlar akla gelmektedir (Uluyol, 2004).

Aile işletmelerinde önceden var olan kadın ve erkek rolleri ve davranışları bazı değişikliklerle karşı karşıya gelince bir çatışma ortamı doğurabilmektedir. Ailede eşine hizmet eden, çocuklarına annelik yapan, aile içinde arabulucu görevi üstlenen bir kadının, işletmede bir yönetici olması erkek kardeşini, çocuğunu veya eşini rahatsız edebilmektedir (Wolf, 2013). İlginç bir durum ise, aile işletmelerinde kadın aile üyelerinin katılımlarını irdeleyen oldukça az sayıda çalışmanın yapılmış olmasıdır (Danes vd., 2005).

Diğer taraftan kadınların aile içi dengeleri sağlayıcı bir nitelik sergilemeleri, aile üyeleri arasındaki bağları koruyabilmeleri ve aile kültürünü yeni nesillere aşılayabilme kabiliyetleri, hem aile ve hem de işletme sistemleri için hayatidir (Dumas, 1992). Aile

işletmeciliği çalışmalarına bakıldığında, yetki devri konusu olarak erkek çocuk ele alınmış ve baba-oğul arasındaki ilişkilere yer verildiği gözlemlenmiştir. Oysa, ikinci kuşakta yer alan varisler sadece erkek çocuktan oluşmamaktadır. Son yıllarda, aile işletmelerinde kızlar önemli bir kaynağı temsil etmekte ve şirket yönetiminde etkili duruma gelmektedirler. Haberman ve Danes (2007) çalışmalarında, kız çocuklarına yetki devrinin erkek çocuklarına göre daha sorunsuz olduğunu, ailenin ve işletmenin başarısı için daha istekli, ailenin bütünlüğünün sağlanması konusunda daha duyarlı ve yapıcı olduklarını vurgulamaktadır.

Kız çocuklarının aile işletmelerinde çalışmaları, işletmenin çalışma ortamını olumlu etkilemekte ve de hiçbir zaman gergin ortam oluşmamaktadır. Bunun en önemli nedeni ise, kadınların erkekler gibi babalarıyla rekabet etmemeleridir. Kız çocuklarının, babalarıyla daha duygusal nitelikli bağlara sahip olmaları, baba-kız iş birliğini daha kolay bir hale getirmektedir. Bunun bir sonucu ise, babanın kendi kızını işletmede önemli noktalara getirmesi olabilmektedir. Ayrıca kız çocukları, kendilerini babalarının yanında daha güvende hissedebilmekte ve dolayısıyla babalarının işletme bünyesinde kalmalarını istemektedirler; bunun yol açtığı bir sonuç ise kız çocuklarının işletmede daha yüksek performans göstermeleridir (Folker, 2005). Allen ve Langowitz (2003) çalışmalarında, baba-kız arasındaki uyumlu çalışmayı; erkek çocukların babanın baskısından uzak, bağımsız olarak çalışmayı tercih ederken, kız çocukların ise daha çok baba ile birlikte çalışmayı tercih etmelerine bağlamaktadır.

Son olarak aile işletmeleri ile sınırlı kalmayacak bir şekilde, kadınların yönetici pozisyonuna gelmeleri ve erkek yöneticiler kadar hak elde edebilmeleri konusuna yönelik olarak bilimsel bir ilginin bulunduğu ve bu ilginin 1980'li yıllardan itibaren çok sayıda araştırma ile desteklendiği görülmektedir. Bu araştırmalar içerisinde dikkat çeken bir nokta ise, kadınların

üst düzey yönetici oldukları işletmelerde performansın arttığıdır. Örneğin Roy Adler tarafından 1980-1998 yılları arasında Fortune 500'deki 215 şirket üzerinde yapılan bir araştırmaya göre daha fazla sayıda üst düzey kadın yöneticinin olduğu işletmelerde pazar payı, hisse değeri ve işletme sermayesinin daha hızlı bir artış gösterdiği görülmüştür (Vera ve Dean, 2005).

2. KADIN YÖNETİCİLERDE GİRİŞİMCİ KİŞİLİK ÖZELİKLERİ: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Günümüzün artan rekabet koşullarında ekonomiye katkı sağlamak yeni ürün veya hizmetler geliştirmek gerek bireysel anlamda gerekse de işletmeler bağlamında büyük önem arz etmektedir. Bu bilinç ile son zamanlarda kadınların iş hayatına büyük önemde katkı sağladığı ve girişimcilik faaliyetlerinde daha aktif rol aldıkları görülmektedir.

Kadın girişimciler kavramı son zamanlarda literatürde önemli bir araştırma konusu olmuş ve genel olarak kadın girişimciliği kavramı; ev dışında bir mekanda çalışan, kendi işini kuran, kurmuş olduğu işte kâr sağlayan, iş gücüne katkı sağlayan personel istihdam eden veya tek başına çalışan, risk alan ve işletmesinin geleceği için her türlü rekabet ortamında yatırımlar yapıp işletmesini daha iyi bir noktaya getirmeyi hedefleyen kadın olarak ifade edilebilir (Güleç, 2011). Burada bir kadının girişimci olabilmesi için en temelde dikkat çeken noktanın risk alma olduğu görülmektedir (Soysal, 2010). Çünkü, ekonomiye katkı sağlayan ve bir şirkette almış oldukları eğitim sonucunda çalışan kadınların risk almadığı literatürde yapılan çalışmalarda vurgulanmış ve özellikle risk alan kadınlar, kadın girişimciler olarak ifade edilmiştir.

Kadın girişimciler, literatürde farklı sınıflandırmalara tabi tutulmuşlar ve bu sınıflandırma türlerinden ilki Buttner ve Moore (1997) tarafından gerçekleştirilmiş ve kadın

girişimcileri iki kategoride değerlendirmiştir. Bu kategorilerden ilki geleneksel kadın girişimciler iken, diğeri ise modern kadın girişimcilerdir. Geleneksel kadın girişimcilerin, genellikle 35-40 yaşlarında, evli, iyi bir eğitim almış, daha önce bir işletmede üst veya orta düzey bir pozisyonda çalışmış, risk almayı seven, işe başlamak için gerekli sermayeyi kişisel tasarruflarından sağlayan kadınlardan oluştuğu ifade edilmektedir (Erdun, 2011). Modern kadın girişimcilerin genellikle daha genç yaşlarda teknolojik gelişmelere açık genellikle işletme ile ilgili bir alanda eğitim aldıkları ve erkeklerin yoğun olduğu kesimlerde çalışmaktan çekinmeyen kadınlar olduğu söylenmektedir (Özkaya, 2009). Goffee ve Scase (1992) yapmış oldukları çalışmalarında kadın girişimcileri dört sınıfa ayırmıştır. Yazarlar yapmış oldukları çalışmalarında temelde iki boyutu baz almışlar ve boyutları “cinsiyet rollerine bağlılık” ve “bireysellik ve girişimcilik ilkesine bağlılık” şeklinde tanımlamışlardır. Bu iki boyutu kullanarak ise, dört farklı sınıf oluşturmuşlardır. Bu sınıfları ise, geleneksel kadın girişimci tipi, ailesine bağlı kadın girişimci tipi, yenilikçi kadın girişimci tipi ve köktenci kadın girişimci tipi şeklinde oluşturmuşlardır.

Geleneksel kadın girişimci tipi, hem cinsiyet rollerine hem de bireysellik ve girişimcilik ilkesine bağımlılığı yüksek kadın girişimcilere verilen isim olarak adlandırılırken, ailesine bağlı kadın girişimci tipleri ise, cinsiyet rollerine bağımlılığı girişimcilik ilkelerine bağımlılığı yüksek kadın gruplarının oluşturduğu tip olarak ifade edilebilir (Gökçil, 2019). Ailesine bağlı kadın girişimci tiplerinde eve ve çocuklara bağımlılık yüksek olduğundan girişimcilik faaliyetlerine verilen önem azalmakta ve ailedeki çocuk sayısının artması bireysellik ve girişimcilik ilkesine bağımlılığı daha da azalmaktadır. Üçüncü tip olan yenilikçi kadın girişimci türünde, bireysellik ve girişimcilik ilkesine bağımlılığın cinsiyet rollerine bağımlılıktan daha yüksek olduğunun savunulduğu kadın girişimci türüdür (Çakıcı,

2004). Bu tip kadın girişimci türleri genellikle hırslı, kişisel özgürlüğüne düşkün ve iyi eğitim almış kadınlardan oluşmaktadır. Dördüncü tip kadın girişimci ise, köktenci kadın girişimci türüdür (Yılmaz ve Kurşun, 2017). Köktenci tip kadın girişimciler, genel anlamda kadınların ezildiğini düşünen ve kadın ile erkeğin her alanda eşit olacağını savunup, gerek cinsiyet rollerine bağlılığın gerekse de bireyselcilik ve girişimcilik ilkesine bağlılığın diğer türlere göre düşük olduğu grubu oluştururlar.

Kadın girişimciler üzerinde durulmasının önemi, girişimciliğin temelde bireysel bir karar olması ve kararı verenin kişilik özelliklerinin, çevre koşulları ile birlikte değerlendirilmesi gerekliliğidir (Casson, 2003). Şu halde girişimcinin kişiliği ve buna bağlı hususlar, önemli birer inceleme konusu olmaktadır ve yapılan çalışmalar, bazı hususların oldukça belirgin bir şekilde ortaya çıktığını ortaya koymaktadır.

Risk Alma Eğilimi: Girişimcilik, temel olarak risk ile belirsizliği üstlenmek ve kabullenmek demektir. Buna göre risk iştahı ile girişimcilik eğilimi arasında pozitif bir ilişki bulunmakta ve kişisel risk algıları ile girişimcilik sürecindeki riskleri yönetmek arasında ilişkiler kurulmaktadır (Caliendo ve Kritikos, 2011).

Belirsizlik Toleransı: Risk ile birlikte ortaya çıkan belirsizlikler, girişimci açısından tam olarak belirlenemeyen ve anlaşılabilen durumlar halinde kendisini göstermektedir. Bu açıdan belirsizlik toleransı, girişimcinin ne ölçüde bu belirsizliklere ve özellikle belirsizliklerin yol açabileceği olumsuzluklara göğüs gerebileceğini ifade etmektedir (Stamboulis ve Barlas, 2014).

Başarım İhtiyacı Duyma: Bireylerin duydukları başarıma ihtiyacı, özellikle risk almayı teşvik etmektedir. Bu ihtiyacın, yeni bir iş kurma açısından ortaya çıkabilecek riskleri teşvik eder bir hale gelmesi durumunda ise, başarı ve

süreklilik gibi faktörler açılarından olumlu sonuçlar doğabilecektir (Zhao vd., 2010).

Kontrol Odağı: Özellikle iç kontrol odağına sahip bireyler, gelişmelerden kendilerini sorumlu tutmakta; bir başka ifadeyle, ortaya çıkan sonuçların kendi kişisel nitelikleri ile davranışlarına bağlı olduğunu kabul etmektedirler. Literatürde bu kabule sahip bireylerin, dolayısıyla iç kontrol odağına sahip olanların, oldukça başarılı girişimciler oldukları ortaya çıkmaktadır (Din, vd., 2016).

Yenilikçilik: Yenilikçilik, girişimcilikte ortaya çıkan oldukça güçlü bir konudur. Bir girişimci; ürün, fikir, iş yapma biçimi vb. hususlarda yenilikler yaptığı ölçüde başarılı olacaktır (Wickham, 2006).

Yaratıcılık: Girişimciliğin, yenilikçilik ve yaratıcılık bağlamındaki bir tanımı, bu iki kavramın birleştirilmesi ile bir sonucu ortaya koymak ve bu sonuç ile katma değer yaratarak, fırsatları yakalamak şeklindedir; bu bağlamda yaratıcılık, yenilikçilik ekseninde değerlendirildiğinde, girişimcinin bir niteliği haline gelmektedir (Ward, 2004).

Kendine Güven: Daha önce de anlatıldığı üzere girişimcilikte risk ve belirsizlik kavramları, olmazsa olmaz birer nitelik sergilemektedirler. Şu halde girişimcinin sahip olması gereken bir diğer özellik, kararlılıktır. Bu kararlılığı sergilemek için ise bireyin kendisine güvenmesi şarttır (Soyşekerci ve Akatay, 2004).

Literatürde birtakım çalışmalarda kadın ve erkek girişimciler arasında bazı farklılıkların söz konusu olduğu görülmektedir. Fakat bunun aksini savunan çalışmalar da mevcuttur ve kadın girişimci ile erkek girişimcinin tipik olarak benzer özellikler sergilediğini savunur (Keskin, 2017). Kadın ve erkek girişimcilerin farklılaştıkları noktaların ise sekiz boyutta olduğunu savunan (Hisrich ve Peters, 2002), boyutları ve kategorilerini Tablo 1'deki gibi belirtmiştir.

Tablo 1. Kadın ve Erkek Girişimcilerin Özelliklerinin Karşılaştırılması

Boyutlar	Kadın Girişimciler	Erkek Girişimciler
Motivasyon	<ul style="list-style-type: none"> İstenen bir hedefi başarmaktan dolayı oluşan başarı Bağımsızlık hissi 	<ul style="list-style-type: none"> İşleri başarmanın sonucunda yaşanan başarı hissi Bireysel bağlamdaki bağımsızlık duygusu Kontrol sahibi olunmasının verdiği iş tatmini
Çıkış Noktası	<ul style="list-style-type: none"> İşyerinde yaşanmış olunan hayal kırıklığı Fırsatı görmek 	<ul style="list-style-type: none"> Yapılan işten dolayı duyulan iş tatminsizliği Çalışılan ortamda yeni işi öğrenme İşten çıkarılma veya iş yerinde mutsuz olma Bir şeyleri başarma isteği
Finansman	<ul style="list-style-type: none"> Bireyin şahsi birikimleri Kişisel bağlamda alınan borçlar 	<ul style="list-style-type: none"> Bireyin şahsi birikimi Finans kurumlarından alınan borçlar Yatırımcılardan alınan kaynaklar Eş, dost ve akrabadan alınan fonlar
İş Tecrübesi	<ul style="list-style-type: none"> Çalışılan işte deneyim veya tecrübe Alanda orta düzey bir yönetici olmak Hizmet sektöründe faaliyette bulunan bir işletmede çalışmış olmak 	<ul style="list-style-type: none"> Bir iş yerinde ücretli çalışmış olmak Alanda tanınmış bir kişi olmak Bir takım sektörlerde başarılarının olması
Bireysel Özellikler	<ul style="list-style-type: none"> Tolerans sahibi olunması Hedefe odaklanmak Yenilikçi ve gerçekçi olmak Orta seviyelerde özgüvene sahip olmak Yüksek enerjili ve istekli olmak Sosyal çevrede yaşanan sorunlarla başa çıkılme gücü 	<ul style="list-style-type: none"> İkna etme gücünün yüksek olması Hedefe odaklanmak İdealist olmak Yüksek seviyede özgüvene sahip olmak Şahsına patronluk yapma zorluğu
Önceki Yaşam	<ul style="list-style-type: none"> Genellikle iş kurma ortalama yaşının 35-45 arası olması Daha önceleri veya şu anda işyeri sahibi bir babanın olması Üniversite mezunu olmak Ailesinin ilk çocuğu olmak 	<ul style="list-style-type: none"> Genellikle iş kurma yaşının 25-35 arası olması Daha önceleri veya şu anda iş yeri sahibi bir babanın olması Üniversite mezunu olmak Ailesinin ilk çocuğu olmak
Destek Sağlayanlar	<ul style="list-style-type: none"> Yakın arkadaşlar Eş ve aile Profesyonel kadın grupları 	<ul style="list-style-type: none"> Arkadaşlar, muhasebeci veya avukatlar İş hayatından arkadaşlar Eş
Daha Önce Kurulmuş İş Sektörü	<ul style="list-style-type: none"> Hizmet 	<ul style="list-style-type: none"> Üretim veya inşaat

Kaynak: Hisrich ve Peters, 2002.

3. FİNANSAL PERFORMANS KAVRAMI VE FİNANSAL PERFORMANSIN ÖLÇÜLMESİ

Finansal performans, işletmeler için büyük önem arz etmekte ve iyi bir finansal performans sergileyen işletmeler firma değerini arttırarak rekabet avantajı yaratabilmektedirler. Finansal sistem içerisinde işletmelerin değer maksimizasyonu önemli bir unsurdur. Fakat yapılan çalışmaların birçoğu finansal performans bağlamında kârlılığı maksimize etmeyi hedeflemektedir. İster kâr maksimizasyonu ister değer maksimizasyonu olsun, finansal performans kavramı her iki durumda da ortaya çıkmaktadır.

Finansal performans ölçüm yöntemlerinde yayın olarak kullanılan yöntem finansal tabloların analizidir. Finansal tabloların analizi genellikle oran analizi yöntemi kullanılarak analiz edilmektedir (Dumanoglu ve Ergul, 2010). İşletmelerde finansal performansın belirlenmesinde kullanılan finansal analiz yöntemi hem işletme içindeki kişilere rapor sunmak hem de işletme dışındaki kişi veya kurumlara bilgi vermek amacıyla uygulanabilmektedir (Toroslu ve Durmuş, 2016). Örneğin; işletme içindeki kişilere sunulan rapor genellikle küçük çaplı işletmelerde firma sahibine bilgi vermek amacıyla yapılırken, daha büyük çaplı veya daha kurumsallaşmış işletmelerde finans yöneticisi veya müdürüne bilgi vermek amacıyla sunulmaktadır. Daha önce de bahsedildiği gibi finansal analiz, işletme dışındaki kişi veya kurumları da bilgilendirmek amacıyla yapılabilmektedir. Örneğin; işletmeye finansal anlamda kaynak sağlayacak finans kuruluşları özellikle işletmelerin borçluluk durumlarına, diğer finans kuruluşları ile olan ilişkilerine bakarken, işletmeye yatırım yapacak kişi veya kurumlar ise, firma değeri, kârlılık durumu, varlıklarını etkin kullanıp kullanamama gibi finansal durumlarına bakarak işletmenin finansal performansı ile ilgili fikir sahibi olabilmektedirler (Başpınar, 2005).

İşletmelerde genellikle finansal performansın finansal tablo analizi ile ölçüldüğü ve sıklıkla da ölçüm sırasında oran analizi yönteminin kullanıldığını söyleyebilir. Oran analizi yöntemi işletmenin gerek bilanço ve gerekse de gelir tablosundan alınan verilerini harmanlamak suretiyle analiz edilmesine izin veren ve gözden kaçabilecek türdeki değerlerin bile dikkate alınmasını sağlayan önemli bir tekniktir (Selimoğlu ve Orhan, 2015). Bu açılarından incelendiğinde yapılan birçok çalışmada finansal performans analizlerinde oran analizi tekniği sıklıkla başvurulan bir yöntem olmaktadır. Oran analizi tekniği ile finansal performans incelenirken genellikle dört temel başlık altında incelemeler gerçekleştirilebilir). Genel olarak dört başlık, *Likidite Oranları*, *Faaliyet Etkinliği Oranları*, *Mali Durum Oranları* ve *Kârlılık Oranları* şeklinde sınıflanmaktadır (Birgili ve Düzer, 2010).

Likidite Oranları

Likidite işletmelerde paranın nakde dönüşüm hızını ifade etmekte ve finansal performans açısından önemli bir ölçüt olarak kendisini göstermektedir. Likidite oranları genel olarak işletmelerin kısa vadeli varlıkları ve yükümlülükleri arasındaki ilişkiyi analiz eder.

Likidite oranlarından kısaca bahsetmek gerekirse, bu oranları üç başlık altında toplayabiliriz. Bu oranları, Cari Oran, Asit-Test Oranı ve Nakit Oran olarak literatürde sınıflanmaktadır (Karadeniz ve Selda, 2014). *Cari Oran* temelde, işletmelerin kısa vadeli borçlarını kısa vadeli varlıkları yani dönen varlıkları ile ne oranda karşıladığını gösteren ve sıklıkla araştırmacılar ve analistler tarafından kullanılan bir orandır (Gider, 2011). Cari oran diğer likidite oranlarına göre daha temel bazda likidite durumunu ölçmektedir. Yani tüm dönen varlıkları likit olarak kabul eder ve bu varlıklar ile kısa vadeli almış olduğu borçlarını ödeme gücüne bakmaktadır. *Asit-Test Oranı* ise, cari orana göre kısmen daha fazla likidite durumunu göstermektedir Asit-Test Oranının farkı en az likit olan varlık stokları düştüğümüz durumda

işletmenin kısa vadeli yükümlülüklerini kısa vadeli varlıkları ile karşılama gücünü ölçmekte ve finansal performans ölçümlerinde sıklıkla kullanılan bir oran olmaktadır (Gider, 2011). Bir diğer likidite oranı ise, nakit orandır. *Nakit Oran*, üç oran içinde en fazla likiditeye sahip oran olmakta ve işletmelerin hazır değerleri ve menkul kıymetleri ile kısa vadeli borçlarını karşılama gücüne bakmaktadır (Saldanlı, 2012). Finansal performans ölçümlerinde likidite oranları sıklıkla kullanılan ve finans literatüründe ciddi bir öneme sahiptir.

Faaliyet Etkinliği Oranları

İşletmelerde finansal performans ölçümünde kullanılan bir diğer oran türü de Faaliyet etkinliği oranlarıdır. Faaliyet etkinliği oranlarından en çok kullanılan iki tanesi, *Alacak Devir Hızı* ve *Stok Devir Hızı* oranlarıdır. Alacak devir hızı oranı, işletmelerde alacaklarını ortalama bir yılda kaç defa tahsil edebildiğini gösterirken, yine bu orandan türemiş başka bir ölçüt ise alacak tahsil süresi olmaktadır ve işletmelerin alacaklarını ortalama kaç günde tahsil edebildiklerini ölçmektedir (Sakarya, 2008). Stok devir hızı ise, yine benzer bir mantığa sahiptir ve işletmelerin ellerinde bulunan stoklarını bir yılda ortalama kaç kez stoklarını eritip nakde dönüştürdüklerini ölçmektedir (Yurdakul ve İç, 2003). Benzer şekilde yine stok devir hızından türemiş olan diğer oran ise stokta bekleme süresidir ve stokta bekleme süresi de işletmenin mamül, yarı mamül veya hammaddelerinin ortalama kaç gün stokta beklediğini göstermektedir (Önal, 1996). Faaliyet etkinlik oranları da finansal performans ölçümünde sıklıkla kullanılan oranlar olarak literatürde yer bulmaktadır.

Mali Durum Oranları

Mali durum oranları işletmelerin finansal yapısı ile ilgili bilgi veren ve sıklıkla kullanılan bir performans ölçüm oranıdır. Mali durum oranları genellikle işletmelerin borç durumlarını veya alınan borçların ödenebilme gücünü ölçmekte kullanılırlar (Topal, 2006). Bu oranlar birçok çalışmada kaldıraç oranı, öz

kaynak oranı ve faiz karşılama gücü şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

Kaldıraç Oranı, işletmelerde sıklıkla kullanılan ve borç ile öz sermayenin birbirine oranını gösteren bir ölçüm aracıdır. Borç oranı yüksek olan işletmelerin finansal kaldıraçının da yüksek olduğu söylenebilir ancak finansal kaldıraçın yüksek olması her zaman işletmenin durumunun kötü olduğu anlamına gelmemekte yalnızca işletmenin dışa bağımlılığının yüksek olduğu bilgisine ulaşmamızı sağlar (Özçomak ve Gündüz, 2012). İşletme almış olduğu borç ile bir yatırıma gittiğinde ve yapılan yatırım sonucunda elde edilen getirinin, ödenmesi gereken borcun faizinden yüksek olması alınan riskin pozitif yönlü gerçekleştiğini gösterecek aksi durumda ise alınan risk negatif yönlü gerçekleşecektir.

Öz kaynak Oranı da kaldıraç oranına benzer bir yapıdadır ve yine bilançonun pasif kısmını analiz eder. Burada işletmenin kullanmış olduğu kaynakların yapısı incelenir ve işletme kullanılan toplam kaynaklar içerisinde ne oranda öz kaynak kullandığı bilgisine ulaşılır (Balcı, 2012).

Faiz Karşılama Gücü, işletmelerin finansal performans ölçütlerinde yine önemli ölçüde kullanılan bir orandır ve işletmede elde edilen faaliyet karı ile alınan borçların faiz giderlerinin karşılanıp karşılanmadığını analiz eder (Ata ve Ağ, 2010). Faiz karşılama gücü, işletmelerde finansal anlamda en önemli olan kâr kalemi faaliyet karını kullanması açısından önemli bir ölçüt olmakta ve sadece işletmenin faaliyetlerinden elde ettiği kâr ile almış olduğu borçların faiz giderlerini karşılama gücünü göstermektedir.

Kârlılık Oranları

Kârlılık oranları, finansal performans analizi açısından iki boyutta incelenmekte ve bilançodan alınan veriler ve gelir tablosundan alınan veriler olmak üzere ayrılmaktadır. Bilançodan alınan veriler kullanılarak

hesaplanan kârlılık oranları içerisinde en çok kullanılan Aktif Kârlılığı (ROA) ve Öz sermaye Kârlılığı (ROE)'dir. Gelir tablosundan alınan kârlılık oranları ise, en temelde Net Kâr Marjı, Faaliyet Kâr Marjı ve Yatırım Kârlılığı'dır (Karadeniz ve Koşan 2017).

Aktif Kârlılığı (ROA), temelde finansal performans ölçümünde en çok kullanılan performans kriteri olmakta ve aktiflerini kullanarak işletmenin kendisine ne kadarlık net kâr yarattığını göstermektedir (Meder Çakır ve Küçükkaplan, 2012). İşletmeler için aktiflerini net kara dönüştürme oldukça önemli bir noktadır çünkü bir işletmenin en önemli zenginliği aktifleri ve aktiflerinin yapısıdır. Aktif kârlılığı oranı da bu amaca hizmet etmektedir.

Öz sermaye Kârlılığı (ROE), aktif karlılığına benzer bir mantık içermektedir ve işletmenin öz sermayesini kullanarak kendisine ne kadarlık net kâr yaratabildiğine bakmaktadır. Öz sermaye kârlılığı işletmenin pasif kısmını dikkate almakta ve kaynaklar kısmında yer alan öz sermayesini nasıl kullandığına bakmaktadır (Aytekin ve Güler, 2014).

Net Kâr Marjı, gelir tablosu kalemleri kullanılarak oluşturulmuş olan kârlılık ölçüm oranı olarak bilinmekte ve finansal performans ölçümünde yine sıklıkla kullanılan bir oran olmaktadır. Net kâr marjı, işletmenin net satışlarından kendisine yüzdesel bağlamda ne kadarlık net kâr yarattığını gösteren önemli bir orandır (Ata ve Yakut, 2009).

Faaliyet Kâr Marjı, net kâr marjına benzer şekilde gelir tablosu kalemleri kullanılarak hesaplanabilen ve işletmelerin ne satışlarından yine yüzdesel olarak ne kadar faaliyet karı yaratabildiğini ölçen bir orandır (Kurtaran Çelik ve Turan Kurtaran, 2016).

Yatırım Kârlılığı, işletmelerin yapmış oldukları yatırımlardan elde edilen karları baz alan önemli bir kalemdir. Özellikle girişimci

işletmelerde yatırım önemli bir unsur olmakta ve yatırımın performansının önemli ölçüde finansal performansı etkilediği düşünülmektedir (Yükçü ve Atağan, 2010). Bu kârlılık, işletmenin yatırımdan elde ettiği karın yatırımın toplam tutarına oranlanması şeklinde hesaplanabilir (Meder Çakır ve Küçükkaplan, 2012).

4. METODOLOJİ VE ULAŞILAN SONUÇLAR

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Daha önce de anlatıldığı üzere ülkemizdeki aile işletmelerinin yaşamış oldukları başlıca sorunlardan birisi de, aile üyeleri arasında kayırmacılıkların ve eşitsizliklerin ortaya çıkması ve özellikle kız çocuklarına işletmenin yönetimi açısından fazla bir şans verilmemesidir. Aile işletmelerinin sürdürülebilirliği birçok faktöre bağlıdır. Bunlar içinde iyi yönetim ve kurumsallaşma politikalarının hayata geçirilmesi büyük önem taşır. Sürdürülebilirlik kavramı içinde kadın yöneticilerin varlığı ve yönetimlerinin bir çıktısı olarak finansal başarı bu çalışmanın ana çıkış konusudur. Günümüzde aile şirketlerinde 2.ci ve 3.cü kuşak yöneticilerde kadınların sayısı artış göstermektedir. Kadın yöneticilerin girişimci kişilik özellikleri şirket faaliyetlerinde olumlu sonuçlar oluşturmada ve finansal açıdan gelişmeye fırsat vermektedir. Buradan hareketle, aile şirketlerinde yöneticilik yapan kadınlara yönelik girişimcilik algı düzeyi ve bunun finansal büyümeye katkısı araştırılması gereken önemli konular içindedir.

4.2. Anakütle, Örneklem, Varsayımlar ve Kısıtlar

Araştırma açısından yöneticileri kadın olan farklı ölçeklerdeki aile işletmeleri, anakütle olarak belirlenmiştir. Söz konusu işletmelerin sayısı hakkında kesin bir bilgi bulunmamaktadır ve bu işletmelerin tümüne ulaşılamayacağı değerlendirilmektedir. Buna göre İstanbul Sanayi Odası (İSO) en büyük ilk 500 ve ikinci

500 işletme listesi temel alınmış, kadın yönetici olanlara 15.01.2020 tarihinde anket maili atılmıştır; 59 adet geri dönüş olmuştur. İkinci kez mail atılarak hatırlatma yapılmış ve bu kez toplamda 114 adet anket, analize dahil edilebilmiştir.

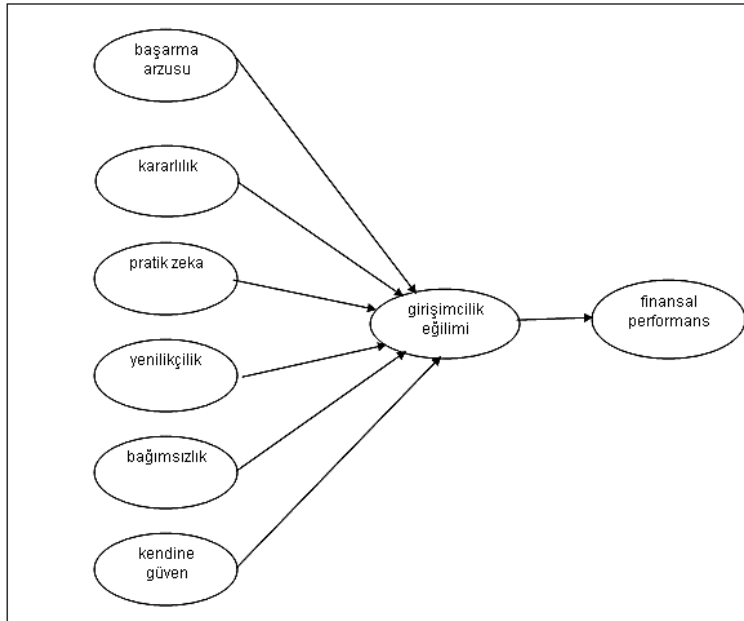
Anket katılımcılarının sorulara gerçek duygu ve düşüncelerini yansıttıkları ve anketi doğru bir biçimde doldurdıkları varsayılmıştır. Çalışmanın en önemli kısıtı, kadın yöneticisi olan aile işletmesi sayısının az olmasıdır. Ayrıca söz konusu yöneticilerin ankete katılım taleplerinin düşük kalması, bir diğer kısıtı oluşturmaktadır.

4.3. Araştırmanın Yöntemi, Hipotezler ve Model

Araştırmanın ilk adımında, katılımcıların demografik bilgileri değerlendirilmiştir. İkinci adımda; güvenilirlik analizleri yapılmış, açıklayıcı faktör analizleri (AFA) uygulanmış, elde edilen faktörlere korelasyon ve regresyon analizi uygulanarak ilişkiler belirlenmiştir.

Çalışmanın ana hipotezi, kadın yöneticilerin girişimci kişilik özelliklerinin (bireysel girişimcilik algısı) finansal büyüme ile olumlu (pozitif yönlü) ilişkili olduğu yönüdedir. Ayrıca alt hipotez olarak, girişimcilik ölçeğinin alt boyutlarının finansal büyüme ile pozitif yönde ilişkili olduğu görüşü sınanacaktır.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Şekil 1'e göre bu çalışmanın ana hipotezi şu şekilde kurulmuştur:

H_{ana} . Girişimcilik Eğilimi, Finansal Performansı Etkiler

Diğer kurulan hipotezler boyutların finansal performans ile ilişkisinin varlığı yönündedir.

H_{1a} . Girişimcilik Eğiliminin Başarım Arzusu Boyutu ile Finansal Performans Arasında İlişki Vardır.

H_{1b}. Girişimcilik Eğiliminin Kararlılık Boyutu, Finansal Performans Arasında İlişki Vardır.

H_{1c}. Girişimcilik Eğiliminin Pratik Zeka Boyutu, Finansal Performans Arasında İlişki Vardır.

H_{1d}. Girişimcilik Eğiliminin Yenilikçilik Boyutu, Finansal Performans Arasında İlişki Vardır.

H_{1e}. Girişimcilik Eğiliminin Bağımsızlık Boyutu, Finansal Performans Arasında İlişki Vardır.

H_{1f}. Girişimcilik Eğiliminin Kendine Güven Boyutu, Finansal Performans Arasında İlişki Vardır.

4.4. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada, örneklemeden veri toplamak amacıyla bir saha taraması yapılmıştır. Buna göre katılımcıların görüşlerini almak amacıyla bir soru formu oluşturulmuştur. Bu soru formunda, orijinali hali Summer (1998) ve Brice (2002) tarafından kullanılan girişimcilik eğilimi ölçeğinden faydalanılmıştır. Şekil 1’de alt boyutları görülen bu ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması ise Avşar (2007) tarafından yapılmıştır. Diğer taraftan finansal performans için Altındağ’ın (2011) tez çalışmasında geçerliği ve güvenilirliği yapılan, orijinal hali Antoncic ve Hisrich (2001), Zahra vd. (2002) ve Chang vd. (2003) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır.

Ölçekler, 5’li Likert tipi ölçek şekline göre düzenlenmiş (1. Kesinlikle Katılmıyorum – 5. Kesinlikle Katılıyorum) olup, 23 ifadelik girişimcilik ölçeği ve 12 ifadelik finansal performans ölçeğinin bir arada yer alması sayesinde toplamda 35 ifadelik bir soru formu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte soru formu üzerinde, katılımcıların demografik niteliklerini soran sorular da yer almaktadır.

4.5. Bulgular ve Yorumlar

Güvenirlilik analizi sonuçlarına göre girişimcilik eğilimi ölçeğine dair verilerin Cronbach-Alpha değeri 0.932 çıkmış iken, finansal performans ölçeğinin Cronbach-Alpha değeri 0.912 çıkmaktadır. Dolayısıyla toplanan verilerin kendi içinde tutarlılık arz ettikleri, bu verilerin gerçekleri yansıttıkları ortaya çıkmıştır. Ayrıca katılımcıların kendi aile işletmeleri hakkında yaptıkları beyanlar sonucundaki bulgular şu şekildedir:

- İşletmenin kurucusu olan babanın işletmede halen çalışma durumunu, %43.9 çalışmıyor, %56.1 çalışıyor olarak belirlenmiştir.
- Aile işletmelerinin faaliyet süreleri: %10.1’i 1-10 yıl, %28,4’ü 10-20 yıl, %29,6’sı 20-30 yıl, %31.9’u 30 yıl ve üstü olarak belirlenmiştir.
- İşletmede kararlar alınırken yöneticinin karar alma şekli: %25.3’ü tek başına, %74.7’si danışarak-ortaklaşa karar aldığını beyan etmiştir.
- Kadın yöneticilerin %31.4’ü 25-35 yaş, %29.5’i 35-45 yaş, %19.3’ü 45-55 yaş ve %19.8’i 55 yaş ve üzeri olarak belirlenmiştir.
- Kadın yöneticilerin %84.1’i aile üyesi, %15.9’u aile dışından çalışan durumdadır. Aile üyesi olan bu %84.1’lik yöneticiye kaçınıcı nesil oldukları sorulmuş ve %63.2’si ikinci nesil, 36.8’i üçüncü nesil olduklarını belirtmişlerdir.
- Kadın yöneticilerin %16,8’i lise mezunu, %58,1’i üniversite mezunu, %13,8’i yüksek lisans ve 11.3’ü doktora yapmıştır.
- Kadın yöneticilerin %53.6’sı evli, %21.7’si bekar, %24.7’si dul/boşanmış olarak belirlenmiştir.

4.5.1. Açıklayıcı Faktör Analizleri

Girişimcilik eğilimi ölçeğine yönelik açıklayıcı faktör analizi sürecinde, öncelikle verilerin faktör analizine uygunluğu test edilmiş ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0.934 çıkması ile Bartlett küresellik test değerinin istatistiksel olarak anlamlı bulunmasına

dayanarak, verilerin faktörleştirmeye uygun oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Faktör analizinde, temel bileşenler analizi kullanılmış ve varimax döndürme yöntemi devreye girmiştir. Sonuç olarak altı faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır ve bu altı faktör, toplam varyansın %77.09'unu açıklamaktadır. Tablo 2'de girişimcilik eğilimi ölçeği dahilindeki bu

yedi faktörün yükleri gösterilmektedir. Bu noktada, faktör yük değeri |0.20|'nin altındaki ifadeler, analiz dışında tutulmuştur ancak bu derecede düşük yüke sahip olan bir ifade ortaya çıkmadığından ötürü, ölçeğin tüm ifadeleri dikkate alınmıştır.

Tablo 2. Girişimcilik Eğilimi Ölçeği Hakkındaki Açıklayıcı Faktör Analiz Sonuçları

Faktör 1: Başarma Arzusu	Açıkladığı varyans: 19.45	Cronbach alpha (CA):0.930
Cevap ortalaması:3.83	Faktör yükü	Madde silinirse CA
Yenilmekten hiç hoşlanmam, asla pes etmem.	0.688	0.923
Yarışırken her daim kazanmayı düşünürüm.	0.723	0.920
Yapacağım işte herkesten iyi olmaya çalışırım.	0.718	0.918
Başkaları ile yarışmak, benim tarzımı yansıtmaktadır	0.820	0.921
Başarma mutluluğunu içimde çok yoğun hissettiğimden, işimi canla başla yaparım.	0.690	0.924
Faktör 2: Kararlılık	Açıkladığı varyans: 16.23	Cronbach alpha (CA):0.928
Cevap ortalaması:4.02	Faktör yükü	Madde silinirse CA
İnsanlara yardımcı olmayı severim.	0.756	0.923
İnsanlarla kaynaşmaktan hoşlanırım.	0.867	0.922
Başladığım işi asla yarım bırakmam, sonuna kadar takip ederim.	0.680	0.925
Bir şeyi yapacağıma söz verdiğem, mutlaka yaparım	0.699	0.917
Eğer bir şey yapmaya karar verdiğem ve buna imkânım varsa hiç durmam, hemen yaparım.	0.712	0.915
Faktör 3: Pratik Zeka	Açıkladığı varyans: 12.90	Cronbach alpha (CA):0.925
Cevap ortalaması: 4.11	Faktör yükü	Madde silinirse CA
Mevcut sorunları çözebilecek orijinal fikir ve düşünceler üretebilirim.	0.685	0.920
Gelecekteki müşteri eğilimlerine yönelik yeni mal ve hizmetler tasarlayabilirim.	0.720	0.917
Geleceğe ilişkin fırsatları yakalayabilecek yeteneğe sahibim.	0.656	0.915
Bir işyerinde patron olsam, yeni fikirleri ve projeleri olan çalışanlarımı dinlerim.	0.670	0.918
Mevcut sorunları çözebilecek orijinal fikir ve düşünceler üretebilirim.	0.733	0.919
Faktör 4: Yenilikçilik	Açıkladığı varyans: 10.44	Cronbach alpha (CA):0.923
Cevap ortalaması:4.13	Faktör yükü	Madde silinirse CA
İnsanlar, farklı fikirleri dinleyerek kendilerine bir sentez yaratmalıdır.	0.736	0.921
İnsan bütün fikirlerle açık olmalıdır.	0.710	0.919
Hayatta yeni deneyimler kazanmalıyım.	0.761	0.917
Yeni fikirlerin doğması için katılımlı olmaya ihtiyaç vardır.	0.834	0.910

Faktör 5: bağımsızlık	Açıkladığı varyans: 9.82	Cronbach alpha (CA):0.920
Cevap ortalaması: 3.99	Faktör yükü	Madde silinirse CA
Farklı olmaktan çekinmem.	0.634	0.914
Eğer yaptığım bir işe gerçekten inaniyorsam, çevremdekilere kulak asmadan o işi yaparım.	0.703	0.911
Faktör 6: kendine güven	Açıkladığı varyans: 8.25	Cronbach alpha (CA):0.915
Cevap ortalaması: 4.09	Faktör yükü	Madde silinirse CA
Bir kişinin benim hayatımda yönlendirici bir rol oynamasını kabul edemem.	0.821	0.910
Eğer çevremdeki insanlar, boş bir şey peşinde olduğumu söyleseler, onlara kulak asmam.	0.803	0.907

Diğer taraftan finansal performans ölçeğine de, aynı kriterler altında açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Sonuç olarak 12 ifadenin tümünün korunduğu tek faktörlü bir yapı ortaya

çıkıştır ve bu tek faktör, toplam varyansın %61.88'ini açıklamaktadır. Tablo 3, ilgili faktör yüklerini göstermektedir.

Tablo 3. Finansal Performans Ölçeği Hakkındaki Açıklayıcı Faktör Analiz Sonuçları

Faktör 1: finansal performans	Açıkladığı varyans: 61.88	Cronbach alpha (CA):0.912
Cevap ortalaması: 4.01	Faktör yükü	Madde silinirse CA
Öz sermayemize oranla ortalama net karlılığımız artış göstermiştir.		
Mevcut tüm kaynaklarımıza oranla vergi öncesi ortalama net karlılığımız artış göstermiştir.	0.744	0.901
Temel faaliyetlerimizden elde ettiğimiz net gelir artış göstermiştir.	0.789	0.904
Pazara sunduğumuz yeni ürünlerin finansal başarısı artış göstermiştir.	0.804	0.910
Finansal açıdan genel başarı düzeyimiz artış göstermiştir.	0.821	0.908
Satışlarımızda yıllık ortalama artış elde edilmiştir.	0.724	0.900
Pazara sunduğumuz yeni ürün sayısında artış elde edilmiştir.	0.813	0.905
Önde gelen rakiplerimize kıyasla pazar payımızda artış elde edilmiştir.	0.705	0.895
Çalışan sayımızda artış elde edilmiştir.	0.719	0.890
Yeni müşteri sayımızda artış elde edilmiştir.	0.833	0.877
Genel olarak pazardaki rekabet ortamındaki konumumuz güçlüdür.	0.814	0.900
Genel olarak karlılık düzeyimiz artış göstermiştir.	0.605	0.907

4.5.2. Korelasyon Analizi Sonuçları

Ulaşılan bulgulara göre girişimcilik eğilimi ölçeği altı ve finansal performans ölçeği ise bir faktörden oluşmaktadır. Bu yedi faktöre normallik testi uygulanmış ve normal dağılımın

sağlandığı belirlenmiştir. Ayrıca faktörler arasındaki değişimleri görmek adına yapılan Pearson korelasyon analizinin sonuçları, Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

		Başarım Arzusu	Kararlılık	Pratik Zeka	Yenilikçilik	Bağımsızlık	Kendine Güven	Finansal Performans
Başarım Arzusu	Rr	1	.823*	.795*	.813*	.834*	.815*	.620*
Kararlılık	Rr		1	.699*	.722*	.719*	.732*	.709*
Pratik Zeka	Rr			1	.858*	.855*	.821*	.713*
Yenilikçilik	Rr				1	.831*	.797*	.868*
Bağımsızlık	Rr					1	.764*	.689*
Kendine Güven	Rr						1	.806*
Finansal Performans	Rr							1

*0.05 için anlamlı ilişki

Tablodan görüleceği üzere, elde edilen 7 boyut birbiriyle istatistik anlamlı pozitif (arttırıcı) yönde ilişkilidir. Böylece çalışmanın hipotezi olan “girişimcilik eğilimi finansal performansı pozitif yönde etkilemektedir” görüşü doğrulanmıştır. Başarım arzusu finansal performans ile %62.0, kararlılık ile %70.9, pratik zeka ile %71.3, yenilikçilik ile %86.8, bağımsızlık ile %68.9 ve kendine güven ile %80.6 oranında pozitif yönlü ilişkiye sahiptir.

Başarım arzusu boyutu ile kararlılık boyutu arasında %82.3, pratik zeka boyutu ile %79.5, yenilikçilik boyutu ile %81.3, bağımsızlık boyutu ile %83.4 ve kendine güven boyutu ile %81.5 oranında pozitif yönlü ilişkilidir. Kararlılık boyutu ile pratik zeka boyutu arasında %69.9, yenilikçilik boyutu ile %72.2, bağımsızlık boyutu ile %71.9 ve kendine güven boyutu ile %73.2 oranında pozitif yönlü

ilişkilidir. Pratik zeka boyutu ile yenilikçilik boyutu arasında %85.8, bağımsızlık boyutu ile %85.5 ve kendine güven boyutu ile %82.1 oranında pozitif yönlü ilişkilidir. Yenilikçilik boyutu ile bağımsızlık boyutu arasında %83.1 ve kendine güven boyutu arasında %79.7 pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır. Bağımsızlık boyutu ile kendine güven boyutu arasında %76.4 pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır.

4.5.3. Regresyon Analizi Sonuçları

Araştırma süreci altında son adım olarak, girişimcilik eğilimi ölçeği ile finansal performans ilişkisine yönelik olarak, regresyon analizleri yapılmıştır. İlk aşamada girişimcilik eğilimi bağımsız ve finansal performans ise bağımlı değişken olarak tanımlanmıştır. İkinci aşamada, girişimcilik eğiliminin alt boyutlarının finansal performans üzerine olan etkisi için regresyon analizleri uygulanmıştır. Sonuçlar, Tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 4. Regresyon Analizi Tahmin Sonuçları

Bağımlı Değişken: Finansal performans	Katsayı	St. hata	t istatistiği	p (anlamlılık)
Sabit	0.721	0.165	4.369	0.000*
Girişimcilik eğilimi	0.792	0.129	6.139	0.000*
$R^2 = 0.785$, $F_{hesap} = 28.77$, $F_{anlamlılık} = 0.000$, Harvey test (p) = 0.181, LM test (p) = 0.201, Jarque-Bera (p) = 0.293				
Bağımlı Değişken: Finansal performans	Katsayı	St. hata	t istatistiği	p (anlamlılık)
Sabit	0.512	0.085	6.023	0.000*
Başarım Arzusu	0.629	0.110	5.718	0.001*
Kararlılık	0.714	0.122	5.852	0.000*
Pratik Zeka	0.721	0.114	6.324	0.000*
Yenilikçilik	0.890	0.123	7.235	0.000*
Bağımsızlık	0.695	0.133	5.225	0.000*
Kendine Güven	0.811	0.129	6.286	0.000*
$R^2 = 0.802$, $F_{hesap} = 39.43$, $F_{anlamlılık} = 0.000$, Harvey test (p) = 0.162, LM test (p) = 0.195, Jarque-Bera (p) = 0.248				

*0.05 için istatistik anlamlı değişken

Tablo 5'ten görüleceği üzere, girişimcilik eğiliminin finansal performans üzerine etkisi pozitif (olumlu) yönde istatistik anlamlı ve önemli çıkmıştır ($p < 0.05$). Girişimcilik eğilimi finansal performansını %79.2 arttırıcı yönde etkilemektedir. Girişimcilik eğilimi düzeyi arttıkça finansal performans düzeyi de artmaktadır. Girişimcilik eğiliminin alt boyutu olan başarıma arzusu finansal performansını %62.9 arttırmakta, kararlılık alt boyutu %71.4 arttırmakta, pratik zeka alt boyutu %72.1 arttırmakta, yenilikçilik alt boyutu %89.0 arttırmakta, bağımsızlık alt boyutu %69.5 arttırmakta ve kendine güven alt boyutu %81.1 arttırmaktadır. Alt boyutlar içinde finansal performansını en çok arttırıcı etkiye sahip alt boyut yenilikçilik, kendine güven ve pratik zeka olmuştur.

SONUÇ

Daha önce de anlatıldığı üzere aile işletmeleri, gerek ülke bazında ve gerekse de küresel çapta ekonomik faaliyetler, istikrar ve büyüme gibi konularda oldukça hayati birer rol oynayan işletmelerdir. Buna göre aile işletmelerinin sağlıklı olmaları, yüksek performans sergilemeleri ve gelişmeleri, büyük bir önem arz etmektedir. Aile işletmelerinde geleneksel yapı içinde faaliyetlerin sürdürülmesinde kadınlar

problem olarak kabul edilir ve erkek çocuklar özellikle ilk çocuk ise yetenekleri ve arzuları dikkate alınmadan yetki devri gerçekleştirilir. Bu davranış biçimi, şirket içinde yeteneğe ve isteğe bakılmaksızın erkek yöneticilerin sayısını arttırmakta, kadın yöneticilerin sayısını azaltmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, kadın yöneticilerin görev aldığı aile işletmelerinde bu yöneticilerin girişimcilik eğilimleri ve finansal performans arasında pozitif (olumlu) yönde ilişki olduğunun ortaya konulmasıdır. İstanbul Sanayi Odası (İSO) İlk 500 ve İkinci 500 işletme listesi temel alınarak, kadın yöneticisi olan aile şirketlerinin 114 tanesi örnekleme oluşturmaktadır. Korelasyon analizi sonucunda, Finansal performans ile en yüksek ilişkili olan girişimcilik alt boyutları ise; % 86,8 oranında yenilikçilik, % 80,6 oranında kendine güven ve % 71,3 oranında pratik zeka boyutları olmuştur.

Regresyon analizi sonucunda; girişimcilik eğilimi finansal performansını %79.2 arttırıcı yönde etkilemektedir. Alt boyutlar açısından bakıldığında; başarıma arzusu finansal performansını %62.9 arttırmakta, kararlılık alt boyutu %71.4 arttırmakta, pratik zeka alt

boyutu %72.1 arttırmakta, yenilikçilik alt boyutu %89.0 arttırmakta, bağımsızlık alt boyutu %69.5 arttırmakta ve kendine güven alt boyutu %81.1 arttırmaktadır. Alt boyutlar içinde yine finansal performansı en çok arttırıcı etkiye sahip alt boyut yenilikçilik, kendine güven ve pratik zeka olmuştur. Böylece ana ve diğer hipotezler doğrulanmıştır.

Kadın yöneticiler girişimci olmayı başardığında, finansal performans başarısının artacağı belirlenmiştir. Bu da ülke ekonomisine olumlu bir dönüş sağlayacaktır. Kadın yöneticilerin iş dünyasında yeterince varlık gösterememeleri sebebiyle bu pozisyona gelen kadınlar, daha çok çaba sarf etmekte ve daha yoğun bir biçimde yenilik-girişimci şekilde düşünüp, hareket etmektedirler.

Girişimci eğilimi yüksek kadın yönetici, değişime ve yeniliğe önem veren, proaktif davranan, risk alan, rakiplerine karşı sürekli rekabetçi avantajı sürdürmek isteyen ve çalışanlarına özerklik veren kişidir. Bu şekilde yönetilen aile şirketleri ise, rekabet avantajı yakalayabilmek için risk alarak çalışanlarının fikirlerine değer verip uygulayarak, ürün, hizmet ve süreçlere yenilik getiren, değişen pazarlara ve ürünlerde yeniliğe cevap verebilme yeteneğine sahip pozisyondadır. Aile şirketleri yanısıra, farklı konumdaki şirketler de özellikle girişimci eğilimi yüksek kadın yöneticiler ile hem mali hem de finansal başarıyı yakalayabilirler. Kadın yöneticilerin girişimcilik eğilimlerini geliştirecek eğitimler almaları, yeniliklere açık olacak şekilde kendilerine değer katacak her faaliyete cesaret göstermeleri, artık toplumda ve kişilerde yer etmiş öngörülerini kırarak şekilde profesyonel iş anlayışına sahip olmaları önerilerimizi oluşturmaktadır.

İleriki çalışmalarda farklı sektörlerde çalışan kadın yöneticiler için girişimcilik ve yenilikçilik eğilimleri analiz edilebilir, erkek yöneticiler ile karşılaştırmalı analizler yapılabilir.

KAYNAKÇA

Ada, N. & Kelkökmen, D. (2006). “Prenses Sendromu: Aile İşletmelerinde Yönetimlerin Kız Çocuklarına Bakışı”, 2. Aile İşletmeleri Kongresi Bildiriler Kitabı, 243-247, İstanbul.

Allen, I. E. & Langowitz, N. S. (2003). Women in Family-Owned Businesses, Boston: MassMutual Financial Group and Center for Women's Leadership at Babson College.

Altındağ E. (2011). Aile Şirketlerinde Stratejik Yönelim Düzeylerinin Tespiti ve Firma Performansı Üzerindeki Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi.

Antoncic, B. & Hisrich, R. D. (2001). Intrapreneurship: Construct Refinement and Cross-Cultural Validation, Journal of Business Venturing, 16(1), 495-527.

Ata, H., & Ağ, Y. (2010). Firma Karakteristiğinin Sermaye Yapısı Üzerindeki Etkisinin Analizi, Ekonometri ve İstatistik e-Dergisi, 11(1), 45-60.

Ata, H. A., & Yakut, E. (2009). Finansal Performansa Dayalı Etkinlik Ölçümü: İmalat Sektörü Uygulaması, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18(1), 80-100.

Ateş, Ö. (2005). Aile Şirketleri: Değişim ve Süreklilik, Ankara: Ankara Sanayi Odası Yayını.

Avşar, M. (2007). Yükseköğretimde Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerinin Araştırılması: Çukurova Üniversitesinde Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aytekin, S. & Güler, S. (2014). Nakit Dönüş Süresi Ve Karlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Bıst Taş Ve Toprağa Dayalı Sanayi Endeksi'nde (Xtast) Ampirik Bir

Uygulama, Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(1), 79-98.

Balcı, B. R. (2012). TFRS'lerin Oran Analizine Etkileri, Journal of Yasar University, 28(7), 4687-4707.

Başpınar, A. (2005). Finansal Analiz Tekniklerinin Sigorta Şirketi Mali Tablolarına Uygulanması, Maliye Dergisi, 149(1), 5-35.

Birgili, E. & Düzer, M. (2010). Finansal Analizde Kullanılan Oranlar ve Firma Değeri İlişkisi: İMKB'de Bir Uygulama, Muhasebe ve Finansman Dergisi, 46(1), 74-83.

Bozkurt, R. (2004). Aile İşletmelerinin Sürekliliğinin Sağlanması, Ankara: Milli Produktivite Merkezi Aylık Yayın Organı.

Brice, J. (2002). The Role Of Personal Dimension And Occupational Preferences On The Formation Of Entrepreneur Intention, Unpublished Doctorate Dissertation, Department Of Management And Information Systems, Mississippi State University.

Buttner, H. E. & Moore, D. P. (1997). Women's Organizational Exodus to Entrepreneurship: Self Reported Motivations and Correlates With Success. Journal of Small Business Management, 35(1), 34-46.

Caliendo, M. & Kritikos, A. (2011). Searching For The Entrepreneurial Personality: New Evidence And Avenues For Further Research, Journal of Economic Psychology, 33(2), 319-324.

Casson, M. (2003). The Entrepreneur An Economic Theory (2th Ed.). Northampton: Edward Elgar Publishing.

Chandler, D. (2011). What Women Bring to The Exercise of Leadership?, Journal of Strategic Leadership, 3(2), 1-12.

Chang, S., Lin, N., Yang, C. & Sheu, C. (2003). Quality Dimensions, Capabilities and Business Strategy: An Empirical Study in Hightech Industry, Total Quality Management, 14(4), 407-421.

Çakıcı, A. (2004). Kadın Girişimcilerin İşletme Fonksiyonlarındaki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(1), 129-149.

Çoban, F. (2003). Kalabalık Aileler-Ailedeki Yeni Sendrom, Capital, 11(8), 45-55.

Danes, M. S., Haberman, H. R. & McTavish, D. (2005). Gendered Discourse About Family Business, Family Relations, 54(1), 116-130.

Din, B. H., Anuar, A. R. & Usman, M. (2016). The Effectiveness Of The Entrepreneurship Education Program in Upgrading Entrepreneurial Skills Among Public University Students, Procedia-Social And Behavioral Sciences, 224(1), 117-123.

Dumas, C. A. (1992). Integrating The Daughter Into Family Business Management, Entrepreneurship & Regional Development, 16(4), 41-56.

Dumanoğlu, S. & Ergül, N. (2010). İMKB'de İşlem Gören Teknoloji Şirketlerinin Mali Performans Ölçümü, Muhasebe ve Finansman Dergisi, 48(1), 101-111.

Erdun, Ş. (2011). Kadın Girişimcilerin Risk Alma Eğilimi ve Kendine Güven Özellikleri Üzerine Bir Çalışma: Zonguldak Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.

Folker, A. C. (2005). Female vs. Male Family Business Owners: Exploring The Differences Through A Trust / Distrust Frame Work, Family Businesses Review, 18(4), 320-341.

Gider, Ö. (2011). Ekonomik Kriz Dönemlerinin Özel Hastanelere Etkileri: Bir Özel Hastanenin Oran Analizleri Yöntemiyle Finansal Performansına Bakış, *Öneri Dergisi*, 9(36), 87-103.

Goffee, R. & Scase, R. (1992). *Kadınlar İş Başında*, (A. Fethi, Çev.) İstanbul: Eti Kitapları.

Gökçil, T. (2019). Girişimcilik ve Kadın Girişimciliği İş Yaşam Dengesinde Engel ve Fırsat Analizi: Konya İli Örneği, *Yayınlamamış Yüksek Lisans Tezi*, Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Güleç, S. (2011). *Kadın Girişimciliği: Karaman Örneği*, *Yayınlamamış Yüksek Lisans Tezi*, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

Güney, S. (2008). *Aile İşletmelerinde Güncel Konu ve Sorunlar*, Ankara: Siyasal Kitabevi.

Haberman, H. & Danes, S. M. (2007). Father-Daughter And Father-Son Family Business Management Transfer Comparison: Family FIRO Model Application, *Family Business Review*, 20(1), 163-184.

Hayton, J., Chandler, G. N. & De Tienne, D. R. (2011). Entrepreneurial Opportunity Identification And New Firm Development Processes : A Comparison of Family And Non-Family New Ventures, *International Journal of Entrepreneurship & Innovation Management*, 13(1), 12-31.

Hisrich, R. D. & Peters, M. P. (2002). *Entrepreneurship*, USA: Mc Graw-Hill Irwin.

Karadeniz, E. & Selda, K. (2014). Borsa İstanbul'da İşlem Gören Spor Şirketlerinin Finansal Performansının Oran Yöntemiyle Analizi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(2), 129-144.

Karadeniz, E. & Koşan, L. (2017). Hastane Hizmetleri Sektörünün Aktif ve Özsermaye Karlılık Performansının Analizi: Hastane Hizmetleri Sektör Bilançolarında Bir Araştırma, *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 5(1), 37-47.

Keskin, S. (2017). Kadın ve Erkek Girişimciler Arasındaki Farklılıklar, *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 64-76.

Kurtaran Çelik, M. & Turan Kurtaran, A. (2016). Arbitraj Fiyatlandırma Teorisinin Faktör Analizi İle Borsa İstanbul'da Test Edilmesi: BIST 30 Endeksi İçin Bir Uygulama. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 346-362.

Meder Çakır, H. & Küçükkaplan, İ. (2012). İşletme Sermayesi Unsurlarının Firma Değeri ve Karlılığı Üzerindeki Etkisinin İMKB'de İşlem Gören Üretim Firmalarında 2000 – 2009 Dönemi İçin Analizi, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 53(1), 69-86.

Saldanlı, A. (2012). Likidite ve Karlılık Arasındaki İlişki - İMKB 100 İmalat Sektörü Üzerine Ampirik Bir Çalışma, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 167-176.

Sakarya, Ş. (2008). Nakit Yönetiminde Nakit Dönüş Süresi Analizinin Kullanılması: İMKB'deki KOBİ'ler Üzerine Ampirik Bir Çalışma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 227-248.

Selimoğlu, S. & Orhan, A. (2015). Finansal Başarısızlığın Oran Analizi ve Diskriminant Analizi Kullanılarak Ölçülenmesi: BİST'de İşlem Gören Dokuma, Giyim Eşyası ve Deri İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 66(1), 21-40.

Soyşekerci, S. & Akatay, A. (2004). Girişimcilik Paradigmalarında Kaymalar Ve Girişimcilikte Profil Eksenleri, Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8(2), 63-77.

Soysal, A. (2010). Kadın Girişimcilerin Özellikleri, Karşılaştıkları Sorunlar ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler: Kahramanmaraş İlinde Bir Araştırma, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 5(1), 71-95.

Stamboulis, Y. & Barlas, A. (2014). Entrepreneurship Education Impact On Student Attitudes, International Journal of Management Education, 12(3), 365-373.

Stravrou, E. T., Kleanthous T. & Anastasiou, T. (2005). Leadership Personality and Firm Culture During Hereditary Transitions in Family Firms: Model Development and Empirical Investigation, Journal of Small Business Management, 43(2), 187-206.

Summers, D. (1998). An Empirical Investigations Of Personal And Situational Factors That Relate To Formation Of Entrepreneur Intentions, Unpublished Doctorate Dissertation, Texas Universty.

Topal, Y. (2006). İMKB'ye Kayıtlı İşletmelerin Sermaye Yapıları ve Finansal Kaldıraç Oranlarının Karlılıklarına Etkisi, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(1), 1992-2004.

Toroslu, M. V. & Durmuş, C. N. (2016). Finansal Tablolar Analizi, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Önal, Y. B. (1996). Nakit Yönetiminin Önemi ve İşleyişi: Türkiye Örneği, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(4), 93-104.

Özçomak, M. & Gündüz, M. (2012). Borsa Performans Oranları ve Diğer Finansal Oranlar Arasındaki İlişkinin Kanonik Korelasyon

Analizi ile İncelenmesi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(1), 453-466.

Özkaya, M. O. (2009). Kadın Girişimcilere Yönelik “Strateji Geliştirmede” Yerel Yönetimlerle İş Birliği İçinde Olmak, Mümkün Mü?, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 7(11), 56-72.

Ward, T. B. (2004). Cognition, Creativity and Entrepreneurship, Journal Of Business Venturing, 19(2), 173-188.

Wickham, P. A. (2006). Strategic Entrepreneurship, 4th Edition, Essex, UK: Prentice Hall Pbc.

Wolf, A. (2013). The XX Factor: How Working Women Are Creating A New Society, London: Profile Boks Pbc.

Uluyol, O. (2004). Aile Şirketleri, Çatışmalar, Finansal Sorunlar Ve Çözümler, Malatya: Medipres Yayıncılık.

Vera, C.F. & Dean, M.A. (2005). An Examination Of The Challenges Daughters Face in Family Business Succession, Family Business Review, 18(1), 321-346.

Yılmaz, A. N. & Kurşun, B. (2017). Kadın Girişimcilik: Türkiye’de Kadınları Girişimci Olmaya Yönelten Sebepler, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Kongresi Bildiriler Kitabı, ss. 229-241, Uşak.

Yurdakul, M. & İç, Y. (2003). Türk Otomotiv Firmalarının Performans Ölçümü ve Analizine Yönelik TOPSİS Yöntemini Kullanan Bir Örnek Çalışma, Gazi Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi, 18(1), 1-18.

Yükçü, S. & Atağan, G. (2010). TOPSİS Yöntemine Göre Performans Değerleme, Muhasebe ve Finansman Dergisi, 45(1), 28-35.

Zahra, S. A., Neubaum, D. O. & El-Hagrassy, G. M. (2002), Competitive Analysis and New Venture Performance: Understanding The Impact of Strategic Uncertainty and Venture, Origin, Entrepreneurship Theory and Practice, 27(1), 1-28.

Zhao, H., Seibert, S. E., & Lumpkin, G. T. (2010). The Relationship Of Personality To Entrepreneurial Intentions And Performance: A Meta-Analytic Review, Journal of Management, 36(2), 381-404.

Araştırma ve Yayın Etiği: *Bu çalışmada araştırma ve yayın etiği kurallarına uyulduğu yazar tarafından taahhüt edilmektedir.*

Research and Publication Ethics: *In this study, the rules of research and publication ethics were fully followed by author/s.*

EMI journal

Special
Issue EMI

THE SMART CITY: SUGGESTION OF A SOFTWARE FOR SAFETY MODEL REPORT*

Nina AALAMİ

BewellTech, nina.aalami@bewelltech.com.tr

Asst. Prof. Dr, Savaş Selahattin ATEŞ

Eskisehir Technical University, ssates@eskisehir.edu.tr

(Corresponding author)

Sinan ÜNLÜ

Master Student, Eskisehir Technical University,

sinanunlu@eskisehir.edu.tr

 0000-0002-1071-8134

 0000-0003-2462-0039

 0000-0001-6540-9016

Abstract

Humanity has started to see information and automation technologies as a need in public life areas, last decades, due to the 21st century industrial revolution has exposed humanity to more information. The developing technology has been integrated into public spaces, to people's private and social life easier. However, modern society faces new social risks with developing urbanism.

The research is based on the problem of the threats in the cities of modern society in the early stage. Within the scope of the research, a governance model has been developed for municipal local governments. A model that provides safety assurance for smart cities has been proposed.

In the first part of the research, literature review for smart cities is discussed within the scope of industry 4.0. In the second part of the research, the concepts and methods of text mining, visual processing, machine learning are examined at a basic level. As a result of the research, effective communication software has been developed with the competent institutions for the identification of threats that citizens notice in the early stages and for the solution of problems.

Keywords: Smart City, Machine Learning, Local Administrations

JEL Classifications: L93, R41, L98, C15

* This research has been prepared by the support of BewellTech Company.

This research is presented at 5 th International EMI Entrepreneurship, Communication & Social Sciences Congress, 29-30 June 2020, Gostivar

AKILLI ŞEHİR: GÜVENLİK MODELİ RAPORU İÇİN YAZILIM ÖNERİSİ

Özet

Günümüzde insanlık toplu yaşam alanlarında bilgi ve otomasyon teknolojilerini bir ihtiyaç olarak görmeye başlamıştır. Çünkü 21.yy endüstri devrimi insanlığı daha fazla bilgiye maruz bırakmıştır. Gelişen teknoloji kamu alanlarına entegre edilerek insanların bireysel ve sosyal yaşamlarını kolaylaştırmıştır. Fakat modern toplum gelişen şehircilikle beraber yeni toplumsal risklerle karşı karşıyadır.

Araştırma modern toplumun şehirlerindeki tehditlerin erken evre fark edilememesi sorunu üzerine kurgulanmıştır. Araştırma kapsamında belediye yerel yönetimlerine yönelik bir yönetim modeli geliştirilmiştir. Akıllı şehirler için emniyet güvence altına alıcı model önerisinde bulunulmuştur.

Araştırmanın birinci bölümünde akıllı şehirlere yönelik literatür taraması endüstri 4.0 kapsamında tartışılmıştır. Araştırmanın ikinci bölümünde metin madenciliği, görsel işleme, makine öğrenmesi kavramları ve yöntemleri temel düzeyde incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda vatandaşların erken evrede fark ettiği tehditlerin belirlenmesi ve sorunların çözümüne yönelik yetkili kurumlar ile etkili iletişim yazılımı geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Akıllı Şehir, Makine Öğrenmesi, Yerel Yönetimler

Jel Kodları: L93, R41, L98, C15

INTRODUCTION

In the early stages of history, the settled life has begun to leave the nomadic lives of humanity. In the evolution of civilization, there has been a transition from traditional society to industrial society and finally to information society structures. While history of these transitions was sometimes subject to a kind of revolutionary developments, and sometimes it was like the stagnant process (Yalçınkaya & Özsoy, 2003). From the hunter-gathering society to the agricultural society, radical changes occurred in human life. They have developed various production industries according to their geographical features. Three industrial revolutions were experienced until today's world. Among these revolutions, steam machines were started to be used in the first industrial revolution called Industry 1.0 and production increase was aimed. With the second industrial revolution (Industry 2.0), electrical energy was used. With the third industrial revolution (Industry 3.0), production systems changed from analog to digital systems. Finally, with Industry 4.0, the world has come to the brink of a new industrial revolution. With this revolution, it is foreseen to provide high efficiency in production by increasing the tendency of computerization with high technology (Atalık, Akan, & Bakır, 2019).

Local governments are the first step of state administration. Local government should respond to the needs of citizens. Citizen participation is a way for citizens' needs to be appropriately met by government services. (Chen, Huang, & Hsiao, 2004). Community preferences should be introduced to ensure that service quality is satisfactory. Local governments; are institutions that provide public service to the local community to effectively meet the needs of the settled people. Municipalities are administrative, political and social institutions chosen by local people (Heden & Heden, 2005). Involving citizens in policy development is widely regarded as a key

element of good governance (Chen, Huang, & Hsiao, 2004)

The application of information and communication technologies (ICT) in the context of future cities is often shown by the concept of smart city. Compared to the concept of digital city or smart city, its main focus is not limited to the role of ICT infrastructure, but mainly covers human capital / education, social and relational capital and environmental issues (Lombardia, Giordano, Farouh, & Yousef, 2012).

The research was prepared by adapting the proactive safety management system application to the municipalities from the aviation field. The research question is based on the problem of early stage threats in the cities of the modern society.

1.LITERATURE REVIEW AND THEORETICAL FRAMEWORK

1.1. Modern Society

Urbanization is widespread in economic societies (Abbott, 2013), because that the modern production techniques in these societies require coexistence. Thus, technology can be used intensely in market oriented production (Kılıç S. , 2006). Not only the private sector, but also the governmental state needs to be restructured by reviewing themselves within the scope of public services. The most important thing to do in order not to be left behind in competition today is to collect innovative ideas (Heden & Heden, 2005). Public participation is central to the search for peace, social justice and democracy. Because, community participation is the fundamental to effective and meaningful the security of the individual or state in today's fast-paced world of change (Abbott, 2013).

Local governments that have the closest contact with the public in public administration (Heden & Heden, 2005). How to participate in local government is not conceptual. Because there is

not always a compatible structure in which academic management practices can be placed. Instead, the process of learning community participation was organic, based on extensive experience. This creates an empirical basis for local government participation practices (Abbott, 2013). Empirically derived systems are assumed to be true, because of them operate in a harmonious framework that allows the collation of data, systematic evidence, the production, and dissemination (Abbott, 2013). 21 centuries local government has to be a structure that is “democratic, respectful to human rights, acting legitimately while performing its basic functions, decentralized, localized as much as possible, leaving some of its business to the private sector, largely privatized, civilized, determines policies in line with the demands and expectations of the people” (Doğan, 2016). Local government is an employer of different cultures and disciplines, as anthropologists, political scientists, sociologists, social workers, architects, planners, engineers and etc. (Abbott, 2013).

1.2. Industry 4.0

The Industrial Revolution has revealed many developments in production and service systems, due to the noticeable and rapid changes technologies (Pamuk & Soysal, 2018).

The first industrial revolution began at the end of the 18th century and was represented by mechanical production facilities based on water and steam power. The second industrial revolution begins at the beginning of the 20th century with a labor-intensive mass production symbol based on electrical energy. The third industrial revolution started in the 1970s with automatic production based on electronic and internet technology (Lu, 2017). All these industrial revolutions have had many political, economic, social and technological effects on societies (Pamuk & Soysal, 2018). The fourth industrial revolution, Industry 4.0, continues with the production characteristics of cyber physical systems (CPS) based on heterogeneous

data and information integration. The main roles of CPS are to meet the agile and dynamic requirements of production and increase the efficiency and effectiveness of the industries (Lu, 2017). The use of modern information technologies such as cyber-physical systems, internet of things (IoT) and the processing of large amounts of data (Big Data) forms the basis of a concept known as Industry 4.0. (Zawadzki & Żywicki, 2016).

Industry 4.0 assumes that it guarantees the preparation of a computerized, intelligent production environment, production flexibility and high efficiency, integration of different activities and effective communication between the customer and the manufacturer, and between the manufacturer and the suppliers. The concept of Industry 4.0 provides an environment where a real world is connected with a virtual world. It creates the vision of smart and automated production systems that enable the current information to be used more efficiently (Lu, 2017). Utilizing digital technologies to adapt the digital market environment and improve operations are important goals for today's businesses (Kane, Palmer, Phillips, Kiron, & Buckley, 2017). The great progress has been made in related areas such as the Industrial Internet of Things (IIoT) and industrial wireless networks (IWNs), big data and cloud computing, after 2000's. (Wan, Tang, Shu, Li, & Wang, 2016). Technologies such as 3D printing, logistics services, medical service, and online ordering services have been developed. The results of this will have a significant impact in the near future in large, small and medium enterprises (Roblek, Maja, & Krapež, 2016). In this new process called Industry 4.0, it includes a structure that will completely change the relations of production and consumption. On the one hand, it defines the production systems that instantly adapt to the changing needs of the consumer, and on the other, the automation systems that are in continuous communication and coordination with each other (Yıldız, 2018).

Local government governance refers to the increase in the social, economic and democratic space in traditional rules and institutions at the stage of government or policy making, which is widely implemented in a country (Doğan, 2016). The paradigm shift has started in both the city and governance areas with the Industry 4.0 (Lu, 2017). Management concepts change and this brings new values with IT systems. These new values can be summarized as improving product quality for the customer (citizen) which in cycle time, costs, lean services and etc. (Heden & Heden, 2005).

1.3. Smart Cities

Although the rate of urbanization has increased significantly over the past 20 years, the capacity of governments to support this urban growth has declined. Various attempts have been made to address this dilemma, but in many countries, this has not been successful. There is no consensus on solving this problem (Abbott, 2013). The application of information and communication technology (ICT) in the context of future cities is often defined by the concept of smart city. Although there is no agreement on the precise definition of a smart city, some of the main dimensions of a smart city are defined by the literature. Accordingly, the main dimensions of smart cities are smart economy, smart mobility, smart environment, smart people, smart life, and smart governance (Lombardia, Giordano, Farouh, & Yousef, 2012). Local governments are institutions created to meet the demands and needs of the local people (Heden & Heden, 2005). Local governments are public entities that “provide public services to a local community”. One of the areas where the concept of governance finds application is in the local governments. As a matter of fact, the local governments are public institutions where public services are offered in relations with citizens (Doğan, 2016). Because the involvement of citizens in policy development is widely accepted as a key element of good governance. Democratization mean is more citizens who consent to the

actions of the state through participation (Chen, Huang, & Hsiao, 2004). Lack of a theoretical basis for citizen participation in the local government is the biggest problem. The first reason for this problem is that the role of the municipality and the government in the state differs in the world. This difference raises the question of the relationship between participation and democracy in the state administration. The second is the mix between public and private services that make up modern local governments. The participatory process that fits public services may not be suitable for private business services. The third one is the geographical spread that occurs when defining communities and their borders and its difficulties (Abbott, 2013). It is argued that it is smart cities to overcome all these difficulties. This concept has been very important in the field of politics in recent years (Lombardia, Giordano, Farouh, & Yousef, 2012). However, if the more citizens join the municipal administration, management cost is the also more expensive. In a democratic system, it is possible for municipalities to manage the system well by establishing the citizen complaints system. But citizen complaints systems need to contain more resources (Heden & Heden, 2005). On the other hand, the participation is supported with projects in the developing countries to support community (Abbott, 2013). In recent years, these project supports have turned towards smart city projects. Compared with the concept of the smart city, the main focus is not limited to the role of the ICT infrastructure, but mainly the role of human capital / education, social and relational capital and environmental issues. These are considered to be important drivers of urban growth (Lombardia, Giordano, Farouh, & Yousef, 2012). To measure the extent to which the satisfaction of the public can be achieved in the realization of the local public services and to develop a corrective-preventive activity and to provide a citizen-oriented service. (Heden & Heden, 2005). In this sense, the term "smart city" is also used to discuss the use of modern

technology in daily urban life. This includes not only ICT, but also modern urban transportation technologies (Lombardia, Giordano, Farouh, & Yousef, 2012). Public involvement in the local governments concerns every sector of development, such as education, health, protection, agriculture or water and sanitation. When successfully implemented, it transforms municipal programs and provides the critical component that can promote sustainable development (Abbott, 2013). Problems such as rough road, clogged sewer line are very common and if not corrected in time, it will be difficult to solve later (Islam, Haque, & Haven, 2019). E-government is one of the uses of information communication technologies to improve public services in cities. (Kontokosta & Hong, 2017).

2. RESEARCH METHOD

In the research, modern society, industry 4.0 and smart cities were identified by literature review. Case studies in local governments were selected from secondary data with ease and judicial method. The society faces different problems every day such as broken roads, clogged sewer lines, power line damage. An application model algorithm has been created to collect complaints about problems of citizens about local government. A mobile that name is CenteReport application software idea has been developed that will inform the responsible local authority to resolve it at the right time.

3. FINDINGS

3.1. Problem Case Study

In daily life, citizens use services originating from the municipality. Disruptions and irregularities experienced in these services decrease the quality, moreover the results can be more severe sometimes. The maintenance and repair services of underground infrastructures such as manhole covers are carried out by the municipalities. Some of the manhole cover accidents in the world cause material damage,

some are Hospitalized injury, some may have fatal consequences.

Case Study 1- Art teacher killed by an exploding manhole cover after it crashed through her windshield on Boston highway.

- Location: Boston, USA
- Date: February 12, 2016
- Cause: Manhole cover accident
- Effect: 1 woman dead
- Information source: Newspaper

Figure 1. Manhole Cover Accident



Source: (Nilson, 2016)

Case Study 2- A huge pothole on I-77 is causing drivers thousands of dollars in damage

- Location: Columbia, S.C. (WIS), USA
- Date: January 30, 2020
- Cause: Pothole accident
- Effect: Thousands of dollars in damage
- Information source: Newspaper

Figure 2. Pothole Accident



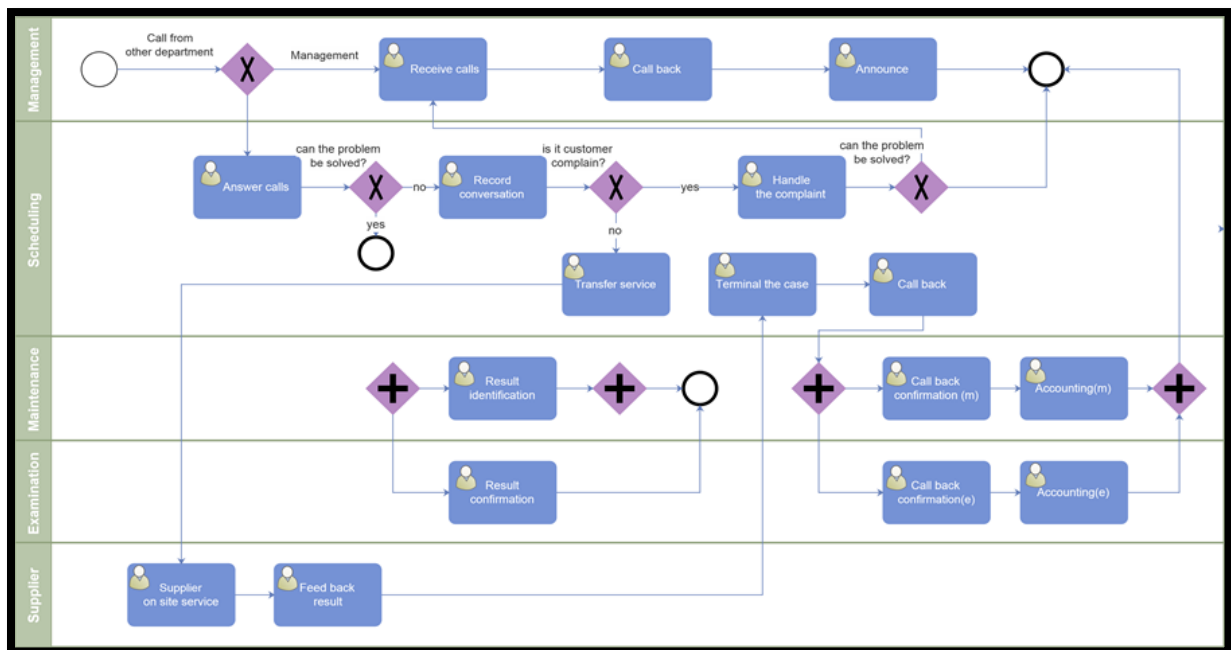
Source: (Coleburn, 2020)

3.2. Conventional Model

The citizen hand on disruptions regarding the municipality to the traditional call centers by telephone. The municipality's call center employee first tries to understand the purpose of

the call. Then, the complaint is received and directed to the relevant department, if the subject of complaint cannot be resolved directly by the call center employee. After the problem is maintenance, a call back is made to the citizen who is the source of the complaint. A complaints procedure by calling a traditional help desk is as follows.

Figure 3. BPMN of an call of complaint



Source: (Edraw, 2020)

3.3. Suggestion Model

To avoid this extra time, money, manpower and resource waste, a mobile application software idea has been developed that will inform the responsible local authority to resolve it at the right time

The developed software is an easy-to-access platform for citizens to communicate municipal service disruptions to local governments. They

will forward the complaint and send feedback to the complaints. These notifications will inform local government officials to resolve the issue.

Business Process Model and Notation is lean model. 3 basic step:

- Citizen will download application of municipal services (CenteReport)

- It will take a photo of the problems it has encountered with the complaint system CeneReport
- The software will open a work order with the complaint notification to the relevant local government department.
- The accuracy of the work order will be checked
- If correct, the problem will be solved
- Feedback will be sent to the citizen who made the complaint

Figure 4. Example of CeneReport



CONCLUSION

The research is based on the problem of threats in modern community cities at an early stage. For research purposes, it is for a governance model for municipal local governments. Security model for smart cities. The research question is based on the problem of early-stage threats in modern community cities.

The developing technology was more easily integrated into public spaces, people's private and social life. Together, the modern community meeting faces new social risks with urbanism. People of modern society require the management and effectiveness of resources such as energy, environment, communication and transportation. As part of Industry 4.0, living centers need to change. The fact of sharing information integrates smart city concepts into human life. The information

shows the risks in the social life areas, it provides anxiety in the interaction areas and ensures the feeling of security.

The application of ICT in the future cities is generally shown with the concept of smart city. Compared with the concept of digital city or smart city, its main focus is not limited to the role of ICT infrastructure, it mainly covers human capital / education, social and relational capital and environmental issues.

The research was offered adapting the proactive safety management system application that name is CeneReport to the municipalities from the aviation field.

In future research, Artificial Intelligent system and image processing with city camera system can be adapted the program. Automatic detection may send the disruptions of municipal services with AI, after that there isn't necessary to send a complaint from citizens.

REFERENCES

- Abbott, J. (2013). *Sharing the City*. London: Routledge.
doi:<https://doi.org/10.4324/9781315070759>
- Atalık, Ö., Akan, Ş., & Bakır, M. (2019). *Havacılık 4.0: Havayolu Ve Havaalanı Endüstrisinde Güncel Endüstri 4.0 Uygulamaları*. II. International Conference on Empirical Economics and Social Science (ICEESS' 19). Bandırma: Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi.
doi:[10.6084/m9.figshare.10316303](https://doi.org/10.6084/m9.figshare.10316303)
- Chen, D.-y., Huang, T.-y., & Hsiao, N. (2004). *Citizen Participation, E-government, and Public Management: A Case of Taipei City Mayor's E-mail Box*. International Symposium of Digital Divide and Digital Opportunity, (s. 157-176).

Coleburn, C. (2020, January 30). A huge pothole on I-77 is causing drivers thousands of dollars in damage. Retrieved from <https://www.wistv.com/2020/01/31/huge-pothole-i-is-causing-drivers-thousands-dollars-damage/>

Doğan, K. C. (2016). Postmodern Kamu Yönetimi, Yerel Yönetimler ve Katılım: Yerel Yönetişim Odaklı Bir Yaklaşım. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 73-99. doi:10.17336/igusbd.14844

Edraw. (2020, January 25). Call Complaint BPMN. Retrieved from Edraw Viewer: https://viewer.edrawsoft.com/app/?id=52&obj=Y2FsbC1jb21wbGFpbnQtYnBtbi5lZGR4&_ga=2.140825906.1454982691.1580783079-1407224919.1580783079

Heden, H., & Heden, R. (2005). Yerel Yönetimlerin Hizmet Sunumlarındaki Değişim ve E-Belediyeçilik. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 48-66. retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/6128/82192>

Islam, M. A., Haque, M. A., & Haven, M. F. (2019). City Corporation Complain Portal. retrieved from <http://hdl.handle.net/123456789/3419>

Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., Kiron, D., & Buckley, N. (2017). *Achieving Digital Maturity*. Cambridge: MIT Sloan Management Review Deloitte University Press.

Kılıç, S. (2006). Modern Topluma Ekolojik Bir Yaklaşım. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(2), 108-127.

Kılıç, T., & Tuncer, T. (2017). Smart city application: Android based smart parking system. *International Artificial Intelligence and Data Processing Symposium (IDAP)*. Malatya: IEEE.

Kontokosta, C., & Hong, B. (2017). Equity in 311 Reporting: Understanding Socio-Spatial. *Bloomberg Data for Good Exchange Conference* (s. 1-7). New York University: the Data For Good Exchange.

Lombardia, P., Giordano, S., Farouh, H., & Yousef, W. (2012). Modelling the smart city performance. *Innovation The European Journal of Social Science Research*, 25(2), 137-149. doi:10.1080/13511610.2012.660325

Lu, Y. (2017). Industry 4.0: A survey on technologies, applications and open research issues. 1-10. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jii.2017.04.005>

Maurer, C., & Schaich, S. (tarih yok). *Online Customer Reviews Used as Complaint*. Department of Tourism and Leisure Management .

Nam, T., & Pardo, T. A. (2011). Smart city as urban innovation: focusing on management, policy, and context. *ICEGOV '11: Proceedings of the 5th International Conference on Theory and Practice of Electronic Governance* (s. 185-194). New York: ICEGOV. doi:<https://doi.org/10.1145/2072069.2072100>

Nilson, A. (2016, February 12). Art teacher killed by an exploding manhole cover after it crashed through her windshield on Boston

ighway. *Daily Mail*. Retrieved January 8, 2019, from <https://www.dailymail.co.uk/news/article-3444336/Manhole-cover-crashes-windshield-killing-Boston-driver.html>

Pamuk, N. S., & Soysal, M. (2018). Yeni Sanayi Devrimi Endüstri 4.0 Ürezine Bir İnceleme. *Verimlilik Dergisi*, 66(1), 41-66.

Pamuk, N. S., & Soysal, M. (2018). Yeni Sanayi Devrimi Endüstri 4.0 Ürezine Bir İnceleme. *Verimlilik Dergisi*, 66(1), 41-66.

Roblek, V., M. M., & Krapež, A. (2016). A Complex View of Industry 4.0. Sage Journal, 1-11. doi:10.1177/2158244016653987

Wan, J., Tang, S., Shu, Z., Li, D., & Wang, S. (2016). Software-Defined Industrial Internet of Things in the Context of Industry 4.0. IEEE Sensors Journal, 16(20), 7373 - 7380. doi:10.1109/JSEN.2016.2565621

Yalçınkaya, T., & Özsoy, E. (2003). Risk toplumu: Bilgi toplumunun evriminde yeni boyut. II. Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve

Yönetim Kongresi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi İİBF.

Yıldız, A. (2018). Endüstri 4.0 ve Akıllı Fabrikalar. Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi.

Zawadzki, P., & Żywicki, K. (2016). Smart Product Design and Production Control For Effective Mass Customization in The Industry 4.0 Concept. Management and Production Engineering Review, 7(3), 105-112. doi:DOI: 10.1515/mper-2016-0030

Araştırma ve Yayın Etiği: Bu çalışmada araştırma ve yayın etiği kurallarına uyulduğu yazarlar tarafından taahhüt edilmektedir.

Research and Publication Ethics: In this study, the rules of research and publication ethics were fully followed by author/s.

EMI journal

Special
Issue EMI

REKABET GÜCÜ VE BÜYÜME İLİŞKİSİ: BRICS-T ÜLKELERİ ÜZERİNE EKONOMETRİK BİR ANALİZ*

Dr. Öğr. Üyesi Hülya BULUT

*Istanbul Arel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Bankacılık ve Finans Bölümü, hulyabulut@arel.edu.tr*

 0000-0001-9703-4722

Ali Rıza DOĞAN / Yüksek Lisans Öğrencisi,

*Istanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,
ardogan78@gmail.com*

 0000-0001-6576-1458

Özet

Globalleşme ile birlikte uluslararası alanda gittikçe artan bir öneme sahip olan rekabet gücü kavramı ülkelerin refah seviyelerini belirleyen ve bir hedefe ulaşılırken dikkate alınan performans-başarı göstergelerinden biri olarak kabul edilmektedir. Bu artan önemin dayandığı temel unsurlardan biri de rekabet gücünün ölçülebilir olmasıdır. Diğer taraftan ekonomik büyüme kavramı bağlamında bakıldığında ise daha etkin ve daha verimli bir şekilde işlerlik kazandırılan, dolayısıyla daha gelişmiş üretim faktörleri aracılığıyla gerek bireylerin gelirlerinde, gerekse ülkelerin reel hasıllarında artış meydana geleceği görülmektedir. Bu bakımdan, rekabetteki artışın küresel pazarları arz ve talep yönlü olacak şekilde hareketlendirdiğini, bu hareketliliğin mal ve hizmet piyasalarını canlandırdığını, bu canlanmanın ekonomik büyümeyi hızlandırdığını, ekonomik büyümedeki bu ivmenin küresel pazarları hareketlendirdiğini, dolayısıyla bahsedilen döngünün bu şekilde ilerleyeceğini ve hatta bu döngüdeki sürdürülebilirliğin ekonomik büyümeye kuvvetle muhtemel olumlu yönde katkı sağlayacağını söylemek mümkündür. Buradan hareketle çalışmanın amacı, 2007-2018 dönemine yönelik gelişmekte olan ülkeler grubu BRICS_T için küresel rekabet endeksinin büyüme üzerine olan etkisini panel eşbütünlük analizi ile ortaya koymaktır. Westerlund ve Edgerton (2007) eşbütünlük testi sonucunda serilerin uzun dönemde ilişkili oldukları belirlenmiştir. Uzun dönem ilişki katsayıları için, DSUR yönteminde küresel rekabet endeksi değişkenindeki %1'lik artışın GSYİH değişkeninde %3,6 artışa yol açacağı ve FMOLS yönteminde ise, küresel rekabet endeksi değişkenindeki %1'lik artışın GSYİH değişkeninde %5,2 br. artışa yol açacağı sonucu elde edilmiştir. Görüleceği üzere, her iki yöntem için rekabet arttıkça büyüme olumlu yönde etkilenmektedir. Ayrıca, Bootstrap Granger Nedensellik Analizi sonucunda büyüme ve küresel rekabet endeksi için çift yönlü nedensellik belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Rekabet, Rekabet Gücü, Ekonomik Büyüme, BRICS-T

JEL Sınıflandırması: F14, F43, C53

* Bu makale, Dr. Öğretim Üyesi Hülya BULUT'un danışmanlığında Ali Rıza DOĞAN tarafından hazırlanan İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Yönetimi Yüksek Lisans tezinden türetilmiştir.

COMPETITIVENESS AND THE RELATION OF GROWTH: AN ECONOMETRIC ANALYSIS ON BRICS-T COUNTRIES

Abstract

The concept of competitiveness, which has an increasing importance in the international arena with globalization, is considered as one of the performance-success indicators that determine the welfare levels of the countries and are taken into consideration when reaching a target. One of the main factors on which this increasing importance is based is that competitiveness can be measured. On the other hand, when viewed in the context of the concept of economic growth, it is seen that through more advanced production factors both incomes of the individuals and in the real products of the countries will increase which become more efficient and more efficient. In this regard, the increase in competition is driving the global markets in a direction of supply and demand, this mobility is stimulating the markets of goods and services, this recovery is accelerating economic growth, this acceleration in economic growth is driving the global markets, so the cycle in question will proceed in this way and even sustainability in this cycle it is possible to say that it will contribute positively in a positive way. From this point of view, the aim of the study is for the developing countries group BRICS_T for the period 2007-2018. To reveal the effect of global competition index on growth with panel cointegration analysis. As a result of the Westerlund and Edgerton (2007) cointegration test, it was determined that the series are related in the long term. For the long-term relationship coefficients, in the DSUR method, a 1% increase in the global competition index variable will cause an increase of 3.6% in the GDP variable, and in the FMOLS method, a 1% increase in the global competitiveness index variable is 5.2% in the GDP variable. It has been obtained that it will lead to an increase. As can be seen, as competition increases for both methods, growth is positively affected. In addition, as a result of Bootstrap Granger Causality Analysis, bidirectional causality was determined for growth and global competitiveness index.

Keywords: Competition, Competitiveness, Economic Growth, BRICS-T

JEL Classifications: F14, F43, C53

GİRİŞ

Küreselleşmeye bağlı olarak gerek ulusal gerekse uluslararası piyasalarda meydana gelen değişime yönelik ihtiyaçların karşılanması, rekabet ortamında başarılı olmanın temel dinamiklerini oluşturmaktadır. Bu bağlamda, özellikle devletlerin ve şirketlerin karşısına çıkan ve uluslararası piyasalarda yer alan aktörlerin; rekabete yönelik ilgili hukuksal, yapısal ve finansal reformları tasarımları, bunları icra etmeleri ve denetlemelerinin yanı sıra ilgili politik ve ekonomik birliklere de entegre olmaları büyük önem taşımaktadır.

Rekabet kavramının sıklıkla kullanılmasında ve ekonomik büyüme sürecindeki öneminin artmasında özellikle 1980'lerden sonra gelişen bilgi-iletişim teknolojilerine paralel olarak küreselleşme olgusunun yeri büyüktür. Küreselleşmeyle birlikte dünya genelinde bir rekabet olgusu oluşmuş ve bu durum ise ekonomik büyümeyi sağlamak için ülkeleri yoğun bir rekabetle karşı karşıya bırakmıştır. İlerleyen zaman ve gelişen ilişkiler ağı bu kavramın sadece ekonomik değil, sosyal, kültürel ve siyasal alanları da kapsamış ve dünya ülkelerinin ekonomik bağımlılıklarının ötesinde, zaman ve mekânsal olarak bir dönüşümü ifade eden bir kavram olmuştur. Özellikle kamu kuruluşlarının özelleştirilmesi, küreselleşme, ticari ve finansal serbestleşme, dünya genelinde bazı bölgelerde yüksek refah artışı; buna karşılık bazı bölgelerde yüksek oranlı refah düşüşleri ve sermayenin hızlı hareket etmesi içinde bulunulan dönemin ekonomik özellikleri arasında yer almaktadır.

Dolayısıyla, bir ülkedeki üreticinin başka bir ülkedeki tüketiciyle kolay bir şekilde temasta bulunması rekabet ortamını küresel bir alana taşımıştır. Bunun yanında piyasada artık daha fazla üretici ve daha fazla tüketici birbirleriyle buluşmaktadır. Bu durumda işletmelerin tercih edilmek için; rakiplerden farklı mal ve hizmet sunması, ilgi çekici olması, değişiklikler yapabilmesi, pazarı devamlı takip etmesi, tüketicinin istek ve ihtiyaçlarını öngörebilmesi,

tüketicinin istek ve ihtiyaçlarına hızlı yanıt verebilmesi zorunlu hale gelmiştir. Ulusal düzeyde ise diğer ekonomilerin karşısında rekabet üstünlüğü elde ederek küresel ekonomide var olunabilir. Ekonomilerin rekabet üstünlüğü elde edebilmesi için önemli unsurlardan biri de inovasyondur.

Değişen rekabet ortamında işletmeler başarılı olabilmek için performans düzeylerini arttırmak zorunda kalmışlardır. Küresel ortamda faaliyet gösteren firmalar, tatmin düzeyi yüksek ve sürekli değişen istek ve ihtiyaçlara sahip bir çevreyle karşılaşmaktadır. Çevrelerindeki bu değişime de hızla yanıt vermeleri gerekmektedir. Ürün ve hizmet kalitesini attırarak müşterilerin ihtiyaçlarına kısa sürede cevap vererek pazara hızla girmek artan rekabete ayak uydurmak için zorunludur. Diğer taraftan benzer ürünler farklı pazarlarda farklı şekillerde satışa sunulmaktadır. Bir pazarda kalite, bir pazarda hizmet, bir pazarda fiyat önem kazanmaktadır. Bir işletmenin sunduğu yüksek kalite, düşük fiyat, iyi hizmet kısa sürede bütün rakipler için standart oluşturacak ve yüksek performansa sahip işletmeler diğerlerini pazardan silebilecektir.

Rekabet gücü işletme/endüstri/ülkelerin toplam verimliliği arttırabilme gücüne sahip olmaları biçiminde ifade edilmektedir. Rekabet gücünün arttırılabilmesi insan kaynağının, sermaye ve doğal kaynakların yenilenmesine, geliştirilmesine ve teknolojik değişimlere hızla uyum sağlama yeteneğine bağlıdır. Ayrıca endüstri içi ve endüstriler arası ilişkilerin gelişmesinin de verimlilik artışına etki eden diğer bir faktör olduğu belirtilmektedir. Ülkeler arası rekabet gücünün karşılaştırılmasında ekonomistlerin kullandığı ikinci gösterge ise satın alma gücü endeksine göre hesaplanmış kişi başına milli gelir artışıdır. Bu iki gösterge yaşam kalitesi ile ilgili (çevre, ömür uzunluğu, eğlence, risk vb.) unsurları kapsamasa da, objektif karşılaştırma yapılabilir olma özellikleriyle diğer ölçütlere göre üstünlük kazanmaktadır. Ülkenin rekabet gücü Ar-Ge

faaliyetlerinin gelişmişlik düzeyi ve verimliliği, çeşitli sektörlerin performansı, ülkenin dış ticaret fazlası, yüksek teknolojiyi yapısında barındıran mallar üretmesi, uzman ve yetişmiş iş gücünün bulunması gibi faktörlere de bağlıdır. Rekabet gücü incelenirken tüm bu göstergelerle birlikte diğer faktörlerin de göz önüne alınmasını gerekir. Ülkenin dünyadaki konumunun belirlenmesinde önemli rol oynayan kriterler (demokratikleşme, vergi yapısı, insan hakları, eğitim kalitesi ve özgürlüğü vb.) birçok uluslararası çalışma ve araştırmaların kapsamında yer almaktadır. Rekabet gücüne sahip olmanın ana amacı, ülkedeki yaşam standartlarını ve vatandaşlarının refah artışını sağlamaktır. Bu refah artışları ticaret, yatırım ve üretim gibi faaliyetlere yeterli önemi vermek ve ülkedeki tüm kurumlar arasında dayanışmayı arttırmak ve uzmanlaşmanın yolunu açmakla mümkündür.

Bu çalışmanın amacı, 2007-2018 dönemi için yükselen ekonomiler grubu BRICS_T ülkelerine yönelik büyümenin en önemli kaldıraç haline gelen rekabet gücünün büyümeye etkisini panel eşbütünleşme analiz yardımıyla ortaya koymaktır. Buradan hareketle, rekabet gücü ve ekonomik büyüme kavramları açıklanarak, rekabet gücü belirleyicileri ve büyüme için literatür sunulmuştur. Daha sonra, ekonometrik çalışmanın aşamaları detaylı sunulmuştur.

1. REKABET GÜCÜ ve EKONOMİK BÜYÜME

Mal ve hizmetlerin serbest dolaşımının yanısıra, teknolojik gelişmelere bağlı olarak para ve sermaye hareketlerinin serbestleşmesiyle küresel rekabet daha sofistike bir nitelik kazanmış ve rekabet gücü performans-başarı kriterinin en önemli göstergelerinden biri olarak önem kazanmıştır. Rekabet gücünün yüksek olduğu piyasalarda meydana gelen değişikliklere yönelik ihtiyaçların beklenen çıktılarını içerecek şekilde karşılanması, küresel rekabet ortamında başarılı olmanın temel

koşullarından biridir. Bu bağlamda, uluslararası piyasalarda yer alan aktörlerin rekabete yönelik ilgili hukuksal, yapısal ve finansal reformları tasarımları, bunları icra etmeleri ve denetlemelerinin yanı sıra ilgili politik ve ekonomik birliklere de entegre olmaları kaçınılmaz bir gereklilik haline gelmiştir. Bu noktada devletler vatandaşlarının refah seviyelerini gelecek nesillere de aktarılabilir şekilde sürekli olarak yükseltmeyi amaçlarken; şirketler ise yeni pazarlara girmek, pazar paylarını arttırmak gibi yöntemlerle satış gelirlerini ve kârlılık seviyelerini sürekli olarak yükseltmeyi amaçlarlar. Bunun için, holistik bir yönetim yaklaşımı ile özellikle ülke ekonomisine katma değer yaratacak şekilde ihracat yapan şirketler için yaratılacak ekosisteme rekabet odaklı işlerlik kazandırmak önemlidir.

1.1. Rekabet Gücü

Scott ve Lodge (1985) tarafından rekabet gücü; mikro anlamda bir ülkedeki işletmelerin birbirleriyle olan rekabetleri, makro anlamda ise bir ülkenin uluslararası rekabetteki konumunu belirleyen en önemli unsurlardan biri olarak ifade edilmiştir. Rekabet gücü; *“daha fazla miktarda ve daha yüksek kalitede mal ve hizmetlerin üretimi ve satışı olarak”* tanımlanır (Kayabaşı, 2007:166). Ancak, daha fazla miktardaki ve daha yüksek kalitedeki mal veya hizmetlerin üretimi ve satışı rekabette her zaman avantaj sağlayamayabilir. Zira bu tanımlamada maliyete ve maliyet yönetimine ilişkin hususların göz ardı edildiği görülmektedir. Daha düşük maliyetli olmasına rağmen, daha yüksek kaliteli üretime odaklanan ve satış faaliyetlerini bu doğrultuda gerçekleştiren bir işletmenin yüksek rekabet gücüne sahip olması mümkün olabilir. Bu bağlamda; üretim maliyetleri, inovasyon ve kalite odaklı üretim anlayışı, işgücünün niteliği, organizasyonel yapı ve yönetim, doğru pazarlarda faaliyet gösterme döviz kurları, mali stabilizasyon, vergi ve rekabet politikaları, tüketici beklentileri, talebi belirleyen trendler gibi diğer faktörler de rekabet gücünün

belirlenmesinde etkilidir. Begg (1999), rekabet gücünün istihdam ve verimlilik seviyelerinden etkilendiğini ifade etmiştir. İstihdam seviyesinin bileşenleri olarak arz-talep dengesi, demografik dağılım ve nitelikli işgücü gibi hususlar; verimlilik seviyesinin bileşenleri olarak da pazarın niteliği ve büyüklüğünün yanı sıra mali piyasaların derinliği, finansal yatırımlar, altyapı ve ulaştırma, araştırma geliştirme ve teknolojik faaliyetler ile tüm bu sistemin işlerliğine yönelik diğer tamamlayıcı ve düzenleyici regülasyonlar gibi hususlar ön plana çıkmaktadır (Albayrak ve Erkut, 2010:138).

1.2. Ekonomik Büyüme

Genel anlamda, belli bir zaman diliminde bir ülkede üretilen mal ve hizmetlerdeki artışı ifade eden ekonomik (iktisadi) büyüme, Gayri Safi Yurtiçi Hasıladaki (GSYİH) sayısal değişimin göstergesi olarak kabul edilmektedir. Burada, GSYİH'daki sayısal değişimlerin kaynak, miktar ve tutar bakımından dikkate alınması önemlidir. Devletlerarasındaki temel farklılıkların belirleyicisi olan bu değişimin kaynağı mikro veya makro düzeydeki iktisadi ve yapısal göstergelere dayanır. Ekonomik büyüme, nitelik yönünden bir değişikliği ölçen daha doğrusu üretim unsurlarından bir ya da birkaçının artması sonucunda gerçekleşen üretim artışıdır (Pamuk, 2007:12). İktisadi büyümeyi etkileyen unsurlar, işgücünün, tabii kaynakların ve gerçek sermayenin nicelik ve niteliği ile toplumun ulaştığı teknolojik gelişme seviyesi olarak da düşünülebilir. Tüm bu faktörler, genel olarak her ekonominin üretim potansiyelini tanımlamaktadır (Aytuğ, 2010:22). Ekonomide üretim unsurlarının ele alınışı, var olan kaynakların tam ve etkin şekilde kullanılıp mevcut kaynaklarla üretilen mal ve hizmet miktarını arttırmayı amaçlamaktadır. Bu yönden ele alındığında üretimin süreç ve çıktı kalitesini etkileyen doğal kaynakların tam, etkin ve verimli biçimde kullanılması iktisadi büyümenin bir yönünü anlatmaktadır. Dolayısıyla üretimde kullanılan kaynakların etkili kullanılması sonucunda, eldeki

olanakların genişlemesi de büyüme olarak değerlendirilir (Özel, 2012:64).

2. REKABET GÜCÜ BELİRLEYİCİLERİ VE EKONOMİK BÜYÜME İLİŞKİSİ LİTERATÜRÜ

Harrod (1939) ve Domar (1949) ekonomik büyüme için tasarruf seviyesi ve sermayenin verimliliğinde meydana gelen artışların rekabet gücünü arttırdığına dikkat çekmiş, Schumpeter (1961) ise, ekonomik büyümede yeni bir üretim teknolojisi veya yeni bir ürün geliştirilmesinin esas olduğunu vurgulamıştır. Barro (1990), Lucas (1988), Romer (1990) ve Rebelo (1991) ise beşeri sermaye yatırımlarının, birikimli sermayenin, araştırma-geliştirme çalışmalarının, üretim kaynaklarının ve kamu harcamalarının verimliliği arttırarak işletmelere rekabet avantajı sağlayacağını ve böylelikle ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkileyeceğini belirtmiştir. Rekabet gücü ve büyüme arasındaki ilişkiyi incelemek için literatürde kullanılan ilk yöntem ampirik tahmin yöntemi olmuş, Dutz ve Hayri (1999) büyüme ve rekabet etkinliği arasında güçlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Dutz ve Vagliasindi (2000), 18 geçiş ekonomisindeki rekabetçi uygulamaların etkinliğini ölçmüş, rekabet ortamını regüle eden düzenlemelerin rekabete olumlu yönde ivme kazandırdığı ve yüksek rekabet endeksinin bir ekonomideki giriş-çıkış hareketliliklerini arttırdığı sonucuna ulaşmıştır. Voigt (2006) rekabet uygulamalarını tespit etmek için; Rekabet Kanunu'nun içerik ve temellerine ilişkin hususlar, Rekabet Kanunu'nun ekonomik temelleri, Rekabet Kurumu'nun bağımsızlığı ve Rekabet Kurumu'nun uygulamada (gerçekte) bağımsızlığı olmak üzere 4 başlık altında topladığı anket çalışmasını 57 ülkeye uygulamış ve rekabetin ölçüldüğü bu dört farklı değişkenin Toplam Faktör Verimliliğini olumlu yönde etkilediğini ampirik olarak göstermiştir. Buccrossi vd. (2009), toplam faktör verimliliği ile rekabetçilik endeksi arasında olumlu yönde güçlü bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Clougherty (2009) ise, rekabete ayrılan harcamaların ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkilediğini ifade etmiştir. Xia vd. (2012) çalışmasında, 2006-2007 ve 2008-2011 dönemleri için 44 ülke için rekabetin büyüme üzerindeki etkisini panel regresyon analizi ile analiz etmiştir. Sonuç olarak, rekabet endeksi büyümeyi olumlu yönde etkilediğini bulmuşlardır. Atkinson (2013), küresel rekabet endeksi içinde yer alan tüm ülkeler için büyümenin rekabeti arttırdığını ve aynı zamanda rekabetin de büyümeyi arttırdığını belirlemiştir. Emsina (2014) çalışmasında, 2004-2008, 2008-2010 iki dönem için rekabet endeksi ve büyüme ilişkisini Avrupa Birliği ülkeleri için panel eşbütünleşme ile değerlendirmiştir. Her iki dönem için de rekabet endeksi büyümeyi olumlu yönde etkilemektedir. Paraušić vd. (2014), 144 ülke için 2013 yılı küresel rekabet endeksi değerleri ile büyüme oranlarını korelasyon analizi ile araştırmıştır. Analiz sonucunda, rekabet ve büyüme arasında %81.4 arttırıcı yönde ilişki belirlemiştir. Loo (2015), BRICS ülkelerine yönelik 15 yıllık süreç için rekabet gücünü değerlendirmiştir. Çalışma sonucunda, ülkelerin büyümesi arttıkça rekabet gücünün de arttığı ortaya konulmuştur. Pilinkiene (2016) çalışmasında, 11 tane Batı Avrupa ülkesi için 2000-2014 için VAR model ve Granger nedensellik analizi uygulamıştır. Analiz sonucunda, rekabet ve büyüme için çift yönlü nedensellik ve hem uzun dönem hem de kısa dönem ilişki belirlemiştir. Kordalska ve Olczyk (2016) çalışmasında, 2006-2014 dönemi 104 ülke için Granger nedensellik analizi sonucunda büyümeden rekabete doğru tek yönlü nedensellik bulmuştur. Ayrıca, yüksek gelir grubu ülkelerde rekabetin büyümeye etkisinin daha yüksek düzeyde olduğunu belirlemiştir. Diğer yandan, Dadgar vd. (2018) çalışmasında, 2006-2016 dönemi için düşük-orta ve yüksek gelirli ülkeler için rekabet endeksi ve büyüme ilişkisini panel regresyon analizi ile araştırmıştır. Analiz sonucunda, üç grup ülke için de rekabet endeksinin büyümeyi olumlu yönde etkilediğini belirlemiştir. Rusu ve

Roman (2018) çalışmasında, 2004-2016 dönemi için 10 tane Batı Avrupa ülkesi için panel regresyon analizi sonucunda rekabetin büyüme üzerinde olumlu etkisini belirlemiştir.

Rekabet gücü ve büyüme ilişkisini konu eden çalışmaların sınırlı olmasının yanı sıra ekonomik büyümeyi belirleyen faktörler ve rekabet gücü endeksi bileşenleri ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi analiz eden çalışmalar da mevcuttur. Easterly ve Rebelo (1993) özellikle telekomünikasyon ve ulaştırma alanında yapılan kamu yatırımlarının; Knight vd. (1993) ise beşeri ve fiziki sermayenin ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. Marsh ve Tokarick (1996) ihracat payını açıklamada birim işgücü maliyetleri, reel döviz kuru ve tüketici fiyat endeksleri bağlamında rekabet gücünün ülkeler için aynı oranda olumlu sonuç vermediğini tespit etmiştir. Barro (1996) ilköğretim, yaşam kalitesi ve dış ticaret hadleri ile ekonomik büyüme arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, kamu yatırımları, enflasyon ve doğurganlık oranı ile ekonomik büyüme arasında ise olumsuz bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bosworth ve Collins (1999) doğrudan yabancı yatırımlardaki (DYY) artışın faktör verimliliğini arttırarak ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Gylfason ve Herberstsson (2001) enflasyonda görülen artışların ekonomik büyümeyi olumsuz yönde; Heshmati (2001) sağlık alanında yapılan harcamaların ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkilediğini tespit etmiştir. Lin (2003), 1965-2000 döneminde Tayvan'da reel sermaye stoku, reel GSYİH ve beşeri sermaye ölçütü olarak eğitim düzeyi ve ekonomik büyüme ilişkisini araştırmış, eğitim süresinin artmasının ekonomik büyüme üzerinde olumlu ve anlamlı bir etki yarattığı sonucuna ulaşmıştır. Baldacci vd. (2004) gelişmekte olan ülkelerde eğitime yapılan yatırımların beşeri sermayeyi, dolayısıyla da ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Ülkü (2004), 1981-1997 yılları kapsamında OECD üyesi olmayan 10 ülke ve OECD üyesi olan 20

ülke için araştırma-geliştirme yatırımları sonucunda gerçekleşen inovasyon ile GSYİH arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Şimşek ve Behdioğlu (2006), 1980-2002 dönemi için Türkiye’de DYY’nin ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkilediğini ileri sürmüştür. Wu vd. (2007), 1953-2004 sürecinde yapılan araştırma-geliştirme harcamaları ve ekonomik büyüme arasında olumlu ve çift taraflı bir nedensellik ilişkisinin olduğunu, inovatif gelişmelerin ekonomiyi daha rekabetçi bir hale getirdiğini ve böylelikle sürdürülebilir büyümenin olumlu yönde etkilendiğini belirtmiştir. Yamak ve Koçak (2007), 1993-2005 dönemi için bilgi teknolojilerine yapılan yatırımların ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin G-8 ülkeleri için olumlu; gelişmekte olan ve gelişmiş ülkeler için ise olumsuz olduğu sonucuna ulaşmıştır. Lall (2007), 1981-1996 döneminde Hindistan’da bölgesel olarak yapılan iletişim ve ulaşım yatırımlarının büyüme üzerinde olumlu etkisi olduğunu vurgulamıştır. Kurt ve Terzi (2007), 1989-2003 dönemi için Türkiye’de ekonomik büyümeyle verimlilik seviyesi arasında çift taraflı bir ilişkinin varlığını tespit etmiştir. Zahra vd. (2008), 1985-2003 döneminde 24 yüksek, orta ve düşük gelirli ülkede kişi başına düşen altyapı yatırımlarındaki artışın ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Nasab ve Aghaei (2009), 1990-2007 döneminde 11 OPEC ülkesinde, iletişim altyapısına yapılan yatırımların büyüme üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi olduğunu göstermiştir. Wang ve Wong (2009), 1970-1989 döneminde 69 gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede DYY’nin verimlilik üzerindeki etkisinin ancak beşerî sermayenin belli bir seviyeye ulaşması durumunda gerçekleştiğini, DYY’nin ekonomik büyümeyi de finansal olarak belli bir değeri aşması durumunda olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Genç ve Atasoy (2010), 1997-2008 yıllarını kapsayan dönemde 34 gelişmiş ve gelişmekte olan ülke için yaptıkları incelemelerde, araştırma-geliştirme harcamalarının ekonomik büyümeyi olumlu etkilediğini; Türedi ve Berber (2010), 1970-

2007 döneminde Türkiye’de ekonomik büyüme ve ticaret açıkları arasında karşılıklı bir nedensellik ilişkisi olduğunu tespit etmiştir. Güloğlu ve Tekin (2012), 1991-2007 döneminde OECD ülkeleri için araştırma-geliştirme yatırımların teknoloji seviyesini arttırdığını ve bu teknolojik değişimin de ekonomik büyümeyi olumlu etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Ahmadi ve Mohebbi (2012), 1971-2008 döneminde İran’da dışa açıklığın ekonomik büyümeyi anlamlı ve olumlu bir şekilde etkilediğini tespit etmiştir. Kara ve Taş (2012), 2004-2008 döneminde Türkiye’de altyapı harcamalarının bölgesel gelirin artmasına katkı sağladığını ve ekonomik büyümeye olumlu yönde bir etkisinin olduğunu belirtmiştir. Göçer (2013) çalışmasında, 1992-2012 döneminde Türkiye’de DYY’nin ve ihracatın, ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Fetahi vd. (2015), 1996-2012 döneminde 10 Güneydoğu Avrupa ülkesinde yoğun nüfus artışının ekonomik büyümeyi olumsuz yönde etkilediğini, ayrıca DYY’nin, sabit sermaye birikiminin, beşerî sermayenin ve ticaret açıkların ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkilediğini belirlemiştir. Sezer ve Abasız (2016), 1968-2013 döneminde 34 OECD ülkesinde sabit sermaye ve lojistik yatırımlarının ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Aydoğan vd. (2017), 1995-2013 döneminde gelişmekte olan 21 ülkede finansal kalkınmanın ve ticaret açıklarının ekonomik büyümeyi olumlu etkilediğini; Yıldız ve Yıldız (2018), 1996-2014 döneminde 47 Avrupa ve Merkez Asya ülkesinde Genelleştirilmiş Momentler Metodu yöntemini kullandığı araştırmasında kişi başına düşen sağlık harcamalarının ekonomik büyümeyi olumlu etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Uslu (2019) çalışmasında, Türkiye’de 1960-2017 döneminde ticari dışa açıklığın ekonomik büyüme üzerindeki etkileri, çoklu yapısal kırılmalı zaman serisi analizi yöntemleriyle incelenmiştir. Ticari dışa açıklığın büyümeyi kısa dönemde azaltıp, uzun dönemde artırmış olduğu belirlenmiştir.

Hayaloğlu vd. (2019) çalışmasında, enerji tüketimi ve ekonomik büyüme ilişkisi 1990-2017 dönemi için panel eş-anlı denklem sistemi ile araştırmıştır. Analiz sonucunda, OECD ülkelerinde enerji tüketimi ve ekonomik büyüme arasında karşılıklı pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

3. EKONOMETRİK ANALİZ

3.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi

Rekabet olgusu küreselleşme algısındaki değişimle birlikte tüm ülkeleri ekonomik, sosyal ve siyasal bir yarışa sokmuştur. Bu kapsamda hemen her ülke kendini bu yarışta bir adım öne çıkarmak için yoğun bir çaba sarf etmektedir. Rekabetin öneminin gittikçe arttığı günümüzde bu çalışmanın amacı yükselen ekonomi grubu olan ve büyüme hızını arttırmaya çalışan BRICS-T ülke grubu için rekabet endeksinin büyümeye olan etkisini belirlemektir.

BRIC kavramı ilk defa O'Neill'in (2001) raporunda kullanılmıştır. Raporda, satın alma gücü paritesine göre dönemin en büyük 20 ekonomisi karşılaştırılarak Brezilya'nın büyüyen ekonomisi, Rusya'nın petrol üretimindeki önemli konumu, Hindistan'ın nüfusu ve Çin'in üretim gücü bağlamında bu ülkelerin dünya ekonomisindeki ağırlıklarının artmasına paralel olarak dünya genelindeki para ve maliye politikaları ile uluslararası ekonomik ve politik iş birlikleri üzerindeki etkilerinin de artacağı ifade edilmiştir. 2010 yılında Güney Afrika'nın da katılımıyla topluluk BRICS adıyla anılmıştır. 2025'de, Brezilya, Hindistan, Rusya ve Çin ülke ekonomilerinin büyüklüğünün G6 ülkelerinin (ABD, Almanya, Japonya, İngiltere, İtalya ve Fransa) ekonomik büyüklüklerinin yarısından fazlasına ulaşmış olacağı öngörülmektedir (Wilson ve Purushothaman, 2003:4)

BRICS ülkeleri ekonomilerinin, gelişmiş ülkelerin ekonomilerinden daha iyi olacağı öngörüsü, 2003 yılında G6 ülkelerinin

oluşturduğu GSMH'nin %15'inin, BRICS ülkeleri tarafından gerçekleştirilmiş olmasından kaynaklanmaktadır (Armijo, 2007:9). 2018 yılı verilerine göre, dünyadaki nüfusun %42'sini ve dünya ekonomisinin %23'ünden fazlasını BRICS ülkeleri oluşturmaktadır. Bununla birlikte, bu ülkelerin G20'ye de üye olmaları, küresel güç zemininde gelişmekte olan ülkeler bağlamındaki diğer önemli bir unsurdur. 2008-2018 yılları arasında %30'luk büyüme oranlarına ulaşan BRICS ülkelerinin sonraki yıllarda küresel ekonominin büyümesini sağlayarak, yine küresel refahın artmasına katkı sağlayabilecek yapıları mevcuttur. Türkiye'nin de BRICS ülke ekonomileri ile benzer özellikler göstermesi sebebiyle, araştırmacılar tarafından bu gruba dâhil edilerek, BRICS-T grubunu kapsayan pekçok çalışma yapılmıştır. BRICS-T ülkeleri için ticari faaliyetlerde devlet kontrolünün azaltılarak liberalleşmeye gidilmesi, ekonomik büyüme ve gelişmenin sağlanabilmesi açısından önemlidir. BRICS-T ülkeleri, ekonomik büyüme yapılarına göre uluslararası ticarete değişik yöntemler uygulayarak kalkınma hızlarını ve büyüme oranlarını artırma yoluna gitmişlerdir (Defever ve Riaño, 2013:24).

3.2. Örneklem ve Verilerin Tanıtımı

Verileri www.worldbank.org ve www.weforum.org/global-competitiveness-report veri tabanlarından elde edilen bu çalışmada, ekonomileri benzerlik gösteren BRICS-T ülke grubunun (Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin, G. Afrika ve Türkiye), [2007-2018] yıllık verileri için büyümeyi gösteren Gayrisafi Yurtiçi Hasıla (GSYİH) değişkeni ve küresel rekabet endeksi (KRE) ilişkisi incelenmiştir. Tablo 1'de görüleceği üzere, küresel rekabet endeksi üç temel başlık altında toplanmıştır.

Tablo 1: Küresel Rekabet Endeksi Göstergeleri

Temel Göstergeler	⇒	Temel Faktörlerin Belirlediği Ekonomiler
Kurumlar		
Altyapı		
Makroekonomik İstikrar		
Sağlık ve Temel Eğitim		
Etkinlik Göstergeleri	⇒	Etkinlik Düzeyinin Belirlediği Ekonomiler
Yüksek Öğrenim ve Eğitim		
Mal Piyasası Etkinliği		
İşgücü Piyasası Etkinliği		
Finansal Piyasalar		
Teknoloji		
Piyasa Büyüklüğü		
Yenilik Göstergeleri	⇒	Yeniliklerin Belirlediği Ekonomiler
İleri Düzey İş Dünyasının Varlığı		
Teknolojik buluşlar		

Kaynak: WEF (2011), s.9

3.3. Çalışmanın Yöntemi

Bu çalışmada, öncelikli olarak incelenen ülkeler arasındaki yatay kesit bağımlılığının varlığı yapılmış olan test ve analizlerle belirlenmiş, ardından homojenlik testleri yapılmıştır. Bu yönde serilerin durağanlığı, birinci nesil birim kök testlerinden Maddala ve Wu (1999), Choi (2001) ve Im vd. (2003) testleri ve ikinci nesil panel birim kök testi olan CADF birim kök testi ile analiz edilmiştir. Benzerlik gösteren değişkenlerin arasında uzun süreli ilişki de yatay kesit bağımlılığını göz önünde bulunduran, Westerlund ve Edgerton (2007) tarafından geliştirilen LM Bootstrap Eşbütünleşme testi ile analiz edilmiştir. Bootstrap Granger nedensellik testi de nedensellik analizi için kullanılmıştır.

3.4. Yatay Kesit Bağımlılığı ve Homojenlik Testleri

Panel veri analizinde öncelikli olarak değişkenlerin yatay kesit bağımlılığı ve homojenliği incelenmelidir. Değişkenlerin heterojen ya da homojen olması, uygulanacak olan eşbütünleşme ve birim kök testlerinin biçimini değiştirmektedir. Yatay kesit bağımlılığının varlık durumu, zaman boyutu yatay kesit boyutuna eşit olduğunda ($T=N$) Pesaran (2004) CD_{LM2} testiyle, zaman boyutu yatay kesit boyutundan küçük olduğunda ($T<N$) Pesaran (2004) CD_{LM} testiyle, zaman boyutu yatay kesit boyutundan büyük olduğunda ($T>N$) Breusch ve Pagan (1980) CD_{LM1} testiyle kontrolleri yapılmaktadır. Grup ortalaması, LM testinde sıfır ama bireysel ortalama sıfırdan farklı olduğunda sapma gerçekleşmektedir (Sezgin, 2017:66; Sezgin, 2019:138). Bu sapmayı Pesaran vd. (2008) test istatistiğine ortalamayı ve varyansı da ekleyerek düzeltmiştir. Bu sebeple, düzeltilmiş olan LM

testi LM_{adj} olarak ifadelendirilmektedir. Bu analizde, 12 yıl ($T=12$) ve 6 ülke ($N=6$) olduğu için CD_{LM1} testi ve aynı zamanda LM_{adj} testi kullanılmıştır. Test sonuçlarının olasılık değerleri %1 ve %5'ten küçük olduğu için sıfır hipotezi (yatay kesit bağımlılığı yoktur) reddedilmiş ve seriler arasında yatay kesit bağımlılığı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, Pesaran ve Yamagata (2008)'in Delta Tilde ve Düzeltilmiş Delta Tilde testleri kullanılarak katsayıların homojen olup olmadığı test edilmiştir. Test sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir. Test sonuçlarındaki olasılık oranları %1 ve %5'ten küçük olduğundan sıfır hipotezi (eğim katsayıları homojendir) reddedilmiş ve katsayılarının da heterojen olduğu sonucuna varılmıştır.

3.5. Birinci Nesil Birim Kök Test Sonuçları

Birinci nesil birim kök testleri heterojen ve homojen olmak üzere iki modele ayrılmaktadır. Katsayılar heterojen çıktığından heterojen model hipotezine dayanan Maddala ve Wu (1999), Choi (2001), Im vd., (2003) birinci nesil birim kök testleri uygulanacaktır. Tablo 3'de görülmüş olduğu gibi, parametreler seviye değerlerinde birim kök içermektedir. Fakat ilk fark serileri ise birim kök içermemektedir. Bu sebeple bütün değişkenlerin $I(1)$ oldukları,

diğer bir ifadeyle 1. seviye fark için sabit oldukları izlenmektedir.

Birinci nesil birim kök testleri, paneli oluşturan yatay kesit birimlerinin bağımsız oldukları ve paneli oluşturmada olan birimlerden birine gelen şoktan bütün yatay kesit birimlerinin aynı seviyede etkilenmiş oldukları hipotezini temel almaktadır. Oysa paneli oluşturan yatay kesit birimlerinden birine gelen bir şokun, diğer birimleri farklı seviyede etkilemesi daha gerçekçi bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Bu eksikliği gidermek için yatay kesit birimleri arasında olan bağımlılığı göz önünde bulundurarak durağanlığı analiz eden ikinci nesil birim kök testleri geliştirilmiştir. Panel veri setinde yatay kesit bağımlılığı varlığı reddedildiği takdirde, birinci nesil birim kök testleri kullanılır. Bunun yanı sıra panel verilerinde yatay kesit bağımlılığı varsa, ikinci nesil birim kök testlerini kullanmak daha etkin, güçlü ve tutarlı tahminlerin yapılabilmesini sağlar. Bu çalışma için yatay kesit bağımlılığı belirlendiğinden, ikinci nesil birim kök testlerinin kullanılması daha doğru olacaktır. İkinci nesil birim kök testlerinden, Pesaran (2007) tarafından geliştirilmiş olan CADF testi kullanılmıştır. Tablo 4' de CADF testinin sonuçları verilmiştir.

Tablo 2: Yatay Kesit Bağımlılığı ve Homojenlik Test Sonuçları

	CD_{LM1} Test İstatistiği	LM_{adj} Test İstatistiği	CD_{LM1} p değeri	LM_{adj} p değeri
GSYİH	8.952	13.732	0.000	0.001
KRE	7.551	10.273	0.000	0.000
Katsayı homojenliği testi (istatistik değeri)	$\Delta = 15.342$		p=0.000	
	$\Delta_{adj} = 16.379$		p=0.001	

Tablo 3: Panel Birim Kök Testi Sonuçları

Birim Kök Testi	GSYİH	KRE
Düzye		
Im vd. (2003)	-1.044 (0.144)	-0.932 (0.139)
Maddala ve Wu (1999)	10.612 (0.125)	10.041 (0.172)
Choi (2001)	-0.903 (0.161)	-0.853 (0.164)
1. Mertebe Fark		
Im vd. (2003)	-9.802 (0.001)	-11.902 (0.000)
Maddala ve Wu (1999)	44.261 (0.000)	46.362 (0.002)
Choi (2001)	-9.667 (0.000)	-10.342 (0.005)

Not: Testlerin deterministik spesifikasyonu sabit ve trendi içermektedir. Olasılık değerleri parantez içerisinde österilmektedir. %5 düzeyinde anlamlılık için sınamalar yapılmıştır. Testlerin sıfır hipotezi birim kök vardır şeklindedir. Optimal gecikme uzunluğu Schwarz bilgi kriteri kullanılarak belirlenmiştir.

CADF testlerinde, maksimum gecikme uzunluğu 2 (iki) olarak belirlenmiştir. Optimum gecikme uzunluğu Schwarz bilgi kriterlerine göre tespit edilmiştir. Sıfır (0) hipotezi %1 ve %5 anlamlılık düzeyinde reddedilmiştir. Birim kök test sonuçları serilerin düzeyde durağan olmadığını, diğer bir ifadeyle birim kök içerdiklerini, parametrelerin I (1) düzeyinde durağan olduğunu göstermektedir.

Tablo 4: İkinci Nesil CADF Birim Kök Testi Sonuçları

Değişkenler	Düzye		1. mertebe fark	
	Sabit	Sabit + Trend	Sabit	Sabit + Trend
GSYİH	-1.042	-1.189	-9.721*	-9.880*
KRE	-1.128	-1.136	-9.128*	-9.562*

*%1 ve %5 için Ho red, durağan değişken

3.6. Panel Eşbütünleşme Testi

Bu çalışmada değişkenlerin arasında uzun süreli ilişkinin tespit edilebilmesi için Westerlund ve Edgerton (2007) tarafından geliştirilmiş olan LM Bootstrap Panel Eşbütünleşme testinden yararlanılmıştır. LM Bootstrap Panel Eşbütünleşme testi de McCoskey ve Kao (1998)

tarafından geliştirmiş olan LM Testini esas almaktadır. LM istatistiği;

$$LM_N^+ = \frac{1}{NT_2} \sum_{i=1}^N \sum_{t=1}^T W_i^{-2} S_{i,t}^2 \quad (1)$$

denklemleri ile hesaplanmaktadır. $S_{i,t}^2$ gösterimi hata terimlerinin kısmi toplamlarını; W_i^{-2} , hata terimlerinin uzun dönem varyanslarını göstermektedir. Testin yatay kesit bağımlılığına izin vermesi, küçük örneklerde de etkin sonuçlar üretebilmesi, eşbütünleşme ilişkisini panelde yer alan bütün ülkeler için tespit edebilmesi, eşbütünleşme denkleminde otokorelasyon ve değişen varyansa izin vermesi en önemli faydalarıdır. Testin boş varsayımı paneldeki bütün ülkeler için eşbütünleşme ilişkisinin mevcut olduğu yönünde olup, hesaplanmasında bootstrap simülasyonu kullanılmaktadır. Yatay kesit bağımlılığı var ise bootstrap kritik değerler kullanılmaktadır. LM test istatistiği ve olasılık değerleri bootstrap ile hesaplanmaktadır. Hesaplanan LM_{N+} test istatistiği ile eşbütünleşmenin var olduğu yönünde kurulan H_0 hipotezi sınanmaktadır.

Tablo 5: Westerlund ve Edgerton (2007) LM Bootstrap Eşbütünlüşme Sonuçları

LM_N^+	Sabit			Sabit ve Trend		
	İstatistik	Asimptotik p-değeri	Bootstrap p-değeri	İstatistik	Asimptotik p-değeri	Bootstrap p-değeri
	0.941	0.172	0.452	1.284	0.166	0.491

Not: Bootstrap olasılık değerleri 10.000 tekrarlı dağılımdan elde edilmiştir. Asimptotik olasılık değerleri, standart normal dağılımdan elde edilmiştir. Gecikme değeri 1 alınmıştır.

Tablo 5’deki sonuçlar analiz edildiğinde, seriler arasında eşbütünlüşme ilişkisinin mevcut olduğu ($p>0.05$) gözlenmektedir. Böylece, serilerin uzun dönemde bir arada hareket ettikleri görülmektedir. Serilerin eşbütünlüşme olduğuna karar verildikten sonra eşbütünlüşme tahmincileri ile modeldeki katsayılar tahmin edilebilir. Modelin yatay FMOLS ve DSUR ile tahmini sonucunda ortaya çıkan katsayılar Tablo 6’da verilmektedir. FMOLS tahmincisi sadece heterojenliği dikkate alırken, DSUR tahmincisi heterojenlik ve yatay kesit bağımlılığını beraberce dikkate almaktadır.

Ülke grubunda, DSUR yöntemi için modelde küresel rekabet endeksi değişkenindeki %1’lik artışın GSYİH değişkeninde %3,6 artışa yol açacağı ve FMOLS yönteminde ise, küresel rekabet endeksi değişkenindeki %1’lik artışın GSYİH değişkeninde %5,2 br. artışa yol açacağı sonucu elde edilmiştir. Görüleceği üzere, her iki yöntem için rekabet arttıkça büyüme olumlu yönde etkilenmektedir.

3.7. Bootstrap Granger Nedensellik Testi

Granger (1969)’a göre, Granger Nedensellik; bir değişkenin (X) geçmiş değerleri bilgisinin başka bir değişkenin (Y) gelecek değerlerinin oluşmasına katkıda bulunmasıdır. Ülkelerarasında yatay kesit bağımlılığı olması ve eğim katsayılarının heterojen olması, bu özelliklerle uygulanması olası olan bir nedensellik metodunun kullanımını zorunlu kılmaktadır. Bu sebeple, Konya (2006) tarafından geliştirilen panel nedensellik modelinin bu çalışma için en uygun model olduğu düşünülmektedir.

Bu yaklaşım, denklem kümesinin görünürde ilişkisiz regresyonun tahmin edilmesine ve ülkelere özel bootstrap kritik değerlerle sınıranan Wald Testini temel alan bir yöntemdir. Böylece, değişkenlerin sabit kalmalarını gerektirmez, değişkenler düzey değerleri ile analize dahil edilebilirler. Bu sürecin birtakım faydaları mevcuttur. İlk etapta test, panelin homojen olmasını varsaymaz; böylelikle her bir panel üyesi için tek tek Granger nedensellik testi uygulanabilir. İkinci olarak, bu modelde eşbütünlüşme ya da birim kök testi gibi bir ön test gerekli değildir. Çünkü ülkelerin her biri için farklı bir bootstrap kritik değeri elde edilmektedir. Sonucunu ise, bu yöntem araştırmacılara hangi panel üyelerinde tek yönlü Granger nedensellik, hangi panel ülkesinde çift yönlü Granger nedensellik olduğunu ve hangi ülkelerde nedensellik ilişkisi olmadığını tespit etme olanağı verir (Afonso ve Rault, 2009:9).

Sonuçlardan görüldüğü gibi, ele alınan BRICS-T ülke grubundaki tüm ülkeler için GSYİH’dan KRE’ya (GSYİH→KRE) ve KRE’den GSYİH’ya (KRE→GSYİH) doğru çift yönlü nedensellik elde edilmiştir. Küresel rekabet endeksinin geçmiş değerleri bugünkü GSYİH değerlerini etkilemekte, aynı zamanda GSYİH değişkeninin geçmiş değerleri bugünkü rekabet endeksi değerlerini etkilemektedir.

Tablo 7: Bootstrap Granger Nedensellik Testi Sonuçları

Ülkeler	Ho: GSYİH, KRE'm nedeni değildir				Ho: KRE, GSYİH'm nedeni değildir			
	Wald ist.	Bootstrap Kritik Değerler			Wald ist.	Bootstrap Kritik Değerler		
		%1	%5	%10		%1	%5	%10
Brezilya	25.53***	20.64	11.49	7.23	29.31***	27.53	14.45	10.26
Rusya	22.97*	23.09	12.53	8.53	23.45**	32.69	18.89	12.03
Hindistan	24.93**	24.67	11.61	7.74	22.89**	28.96	15.53	10.61
Çin	23.42**	22.42	13.92	8.93	20.14**	25.41	12.51	8.56
Güney Afrika	24.89**	24.39	15.31	9.16	22.90**	26.67	14.28	10.34
Türkiye	23.77**	24.34	14.52	9.21	23.67**	24.62	16.84	9.23

Not: *, **, ve *** sırası ile %5, %10 ve %1 anlamlılık seviyesinde H_0 hipotezinin reddedildiği anlamına gelmektedir. Bootstrap kritik değerleri 10.000 tekrarlı dağılımdan elde edilmiştir. Uygun gecikme Schwarz bilgi kriterine göre belirlenmiştir. Maksimum gecikme sayısı 2'dir.

SONUÇ

Rekabet gücü kavramı küreselleşmeye bağlı olarak ekonomik ve sosyal bir performans göstergesi olarak algılanmakta dolayısıyla ölçülebilir bir başarı ve hedef kriteri olarak dikkate alınmaktadır. Rekabet gücünün yüksek olduğu ülkelerde refah seviyelerinin de hızla artmakta olduğu görülmektedir. Bu çalışmada, yükselen ekonomiler grubu BRICS-T ülkeleri için büyümenin en önemli kaldırıcı haline gelen rekabet gücünün büyümeye etkisi panel eşbütünlük analizi yardımıyla ortaya konmuştur. Bu amaçla 2007-2018 dönemi için analizler gerçekleştirilmiştir. Uygulama sonucunda, ülkeler arasındaki yatay kesit bağımlılığının varlığı belirlenmiş, ardından homojenlik testleri uygulanmıştır. Bu yönde serilerin durağanlığı, birinci nesil birim kök testlerinden Maddala ve Wu (1999), Choi (2001) ve Im vd. (2003) testleri ve ikinci nesil panel birim kök testi olan CADF birim kök testi ile analiz edilmiştir. Benzerlik gösteren değişkenlerin arasındaki uzun süreli ilişki LM Bootstrap Eşbütünlük testi ile analiz edilmiştir. Bootstrap Granger nedensellik testi de nedensellik analizi için kullanılmıştır. Ele alınan değişkenler birinci mertebede durağan oldukları için I(1) derecede eşbütünlük analizinde kullanılmıştır. Westerlund ve

Edgerton (2007) eşbütünlük testi sonucunda serilerin uzun dönemde ilişkili oldukları belirlenmiştir. Uzun dönem ilişki katsayıları için, DSUR yönteminde küresel rekabet endeksi değişkenindeki %1'lik artışın GSYİH değişkeninde %3,6 artışa yol açacağı ve FMOLS yönteminde ise, küresel rekabet endeksi değişkenindeki %1'lik artışın GSYİH değişkeninde %5,2 br. artışa yol açacağı sonucu elde edilmiştir. Görüleceği üzere, her iki yöntem için rekabet arttıkça büyüme olumlu yönde etkilenmektedir. Yapılan nedensellik analizi sonucunda ele alınan BRICS-T ülke grubundaki tüm ülkeler için GSYİH'dan KRE'ya (GSYİH→KRE) ve KRE'dan GSYİH'ya (KRE→GSYİH) doğru çift yönlü nedensellik elde edilmiştir. Küresel rekabet endeksinin geçmiş değerleri bugünkü GSYİH değerlerini etkilemekte, aynı zamanda GSYİH değişkeninin geçmiş değerleri bugünkü rekabet endeksi değerlerini etkilemektedir.

Bulunan bu sonuçlar literatürdeki çalışmalarla uyumlu çıkmıştır. Atkinson (2013), Dadgar vd.(2018), Kordalska ve Olczyk (2016), Loo (2015), Paraušić vd. (2014), Pilinkiene (2016), Rusu ve Roman (2018) ve Xia vd. (2012) çalışmalarında da rekabetin

büyüme üzerinde olumlu etkisi olduğunu belirlemişlerdir. Literatürde bu sonuçların tersini elde eden bir makaleye rastlanmamıştır.

Küreselleşen dünyada uluslararası rekabetin giderek önem kazandığı görülmektedir. Ticaret ve sermaye hareketlerinin serbestleşmesi neticesinde uluslararası rekabet artmıştır. Günümüzde, rekabet gücü uluslararası alanda başarının ve yüksek performansın en önemli göstergesi olmuştur. Rekabet gücü yüksek ülkelerin refah düzeylerinin de daha hızlı artma eğiliminde olduğu görülmektedir. Yükselen ekonomi grubu olan BRICS_T ülkeleri rekabet olgusu arttırdıkça büyümenin ivme kazanacağını ortaya koymuştur. Bu durumda yükselen ekonomilerin rekabet avantajı yaratacak politikaları hayata geçirmesi gerekmektedir.

Bir ülkenin kaynakları, kültürü ve alışkanlıkları ile bağlantılı olduğundan dünyanın her yerinde uygulanabilecek tek bir rekabet gücünü artırıcı model yoktur. Bir ülkenin rekabet gücü münferit politikalarla değil, ancak topluca bir ulusal çaba ile artırılıp güçlendirilebilir. Bu nedenle gelişmekte olan ülkeler önce elindeki kaynakları, fırsatları, eksiklikleri, tehlikeleri ortaya çıkarmalı ve bu veriler ve uluslararası anlaşma ve çevre gerçekleri ışığında vizyonunu oluşturmalıdır. Bu vizyon da politikaların oluşmasında temel yol gösterici olacaktır. Bu nedenle başarıya ulaşabilmek için öncelikle ülkelerin rekabetçi dünyada sahip olduğu avantaj ve dezavantajların ortaya konulması ve sonra da gelecekle ilgili politikaların bu değerlendirmeler sonrası oluşturulması gerekir.

KAYNAKÇA

Afonso, A. & Rault, C. (2009). Bootstrap Panel Granger Causality between Government Budget and External Deficits for the EU, Cesifo Working Paper No:2581,1-23.

Ahmadi, R. & Mohebbi, N. (2012). Trade Openness and Economic Growth in Iran.

Journal Basic and Applied Scientific Research. 2(1), 885-890.

Albayrak A.N. & Erkut, R. (2010). Türkiye’de Bölgesel Rekabet Gücü Analizi. Megaron. 5(3), 137-148.

Armijo L. E. (2007). The BRICS Countries (Brazil, Russia, India, And China) as Analytical Category: Mirage or Insight? Asian Perspective, 31(4), 7-42.

Atkinson, R. D. (2013). Competitiveness, Innovation and Productivity: Clearing up the Confusion, The Information Technology & Innovation Foundation, 1(1), 1-7.

Aydoğan, E. T., Uslu, Ç. L. & Ketenci, N. (2017). Yapısal Kırılmalar Işığında Kalkınmakta Olan Ülkelerde Ekonomik Büyümenin Belirleyicileri. Sosyoekonomi Dergisi. 25(33), 37-58.

Aytuğ, S. (2010). Kavramsal Açıdan Ekonomik Büyüme Ekonomik Kalkınma ve Bölüşüm İlişkileri. <http://www.sosyalpolitika.info/>, (Erişim Tarihi: 05.09.2019).

Baldacci, E., Clements, B., Gupta, S. & Cui, Q. (2004). Social Spending, Human Capital and Growth in Developing Countries: Implications for Achieving the MDGS. IMF Working Paper No: 04-217, 1-40.

Barro, R. J. (1990). Government Spending in a Simple Model of Endogeneous Growth, Journal of Political Economy, 98(5), 103-125.

Barro, R. J. (1996). Determinants Of Economic Growth: A Cross-Country Empirical Study. National Bureau of Economic Research Working Paper No: 5698. 26(4), 822-824.

Begg, I. (1999). Cities and Competitiveness, Urban Studies, 36(5-6), 795-809.

Bosworth, B. & Collins, S. M. (1999). Capital Inflows, Investment and Growth. Tokyo Club Papers. 12(1), 35-74.

Breusch T. & Pagan, A. R. (1980). The Lagrange Multiplier Test and Its Applications to Model Specification in Econometrics. Review of Economic Studies. 47(1), 239-253.

Buccirosi, P., Ciari, L., Duso, T., Spagnolo, G. & Vitale, C. (2009). Competition Policy and Productivity Growth: An Empirical Assessment. Governance And The efficiency Systems, 95(4), 1324-1336.

Choi, I. (2001). Unit Roots Tests for Panel Data. Journal of International Money and Finance 20(2), 229-272.

Clougherty, J. A. (2009). Competition Policy Trends and Economic Growth: Cross National Empirical Evidence. Center for Economic Policy Research. 515(1), 1-21.

Dadgar, Y., Nazari, R. & Fahimifar, F. (2018). The Impact of Global Competitiveness Index (GCI) on Economic Growth in Iran and Some Selected Countries, OIDA International Journal of Sustainable Development, 11(12), 53-60.

Defever, F. & Riano, A. (2013). China's Trading Success: The Role of Pure Exporter Subsidies. The Magazine for Economic Performance from Centre for Economic Performance, CEP Discussion. London School of Economics Paper No: 1182, 1-39.

Domar, E. D. (1949). Capital Accumulation and the End of Prosperity. Econometrica. 17(1), 307-314.

Dutz, A. M & Hayri, A. (1999). Does More Intense Competition Lead to Higher Growth. Discussion Paper No: 2249, CEPR, London, 1-32.

Dutz, M. & Vagliasindi, M. (2000). Competition Policy Implementation in Transition Economies: An empirical assessment. European Economic Review. 44(1), 762-772.

Easterly, W. & Rebelo, S. (1993). Fiscal Policy And Economic Growth: An Empirical Investigation. NBER Working Paper. 32(3), 417-458.

Fetahi, V. M., Sadiku, L., & Petkovski, M. (2015). Empirical Analysis of the Effects of Trade Openness on Economic Growth: An Evidence for South East European Countries. Procedia Economics and Finance, 19(1), 17-26.

Genç, M. C. & Atasoy, Y. (2010). Ar-Ge Harcamaları ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Panel Veri Analizi. The Journal of Knowledge Economy and Knowledge Management, 5(2), 27-34.

Göçer, İ. (2013). Ekonomik Büyümenin Belirleyicileri: Sınır Testi Yaklaşımı. Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi. 1(1), 75-91.

Granger, C.W.J. (1969). Investigating Causal Relations by Econometric Models and Cross-Spectral Methods. Econometrica, 37(3), 424-438.

Güloğlu, B. & Tekin, R. B. (2012). A Panel Causality Analysis of the Relationship among Research and Development, Innovation and Economic Growth in High-Income OECD Countries. Eurasian Economic Review. 2(1), 32-47.

Gylfason, T. & Herberstsson, T. T. (2001). Does Inflation Matter for Growth. Japan and the World Economy, 13(1), 405-428.

Harrod, R. F. (1939). An Essay on Dynamic Theory. *The Economic Journal* 49(193), 14-33.

Hayaloğlu, P., Artan, S. & Demirel S. K. (2019). Enerji Tüketimi ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Panel Eşanlı Model, *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 5(2), 405-417.

Heshmati, A. (2001). On the Causality Between GDP and Health Care Expenditure in Augmented Solow Growth Model. *SSE/EFI Working Paper Series in Economics and Finance*. 423(1), 1-19.

Im, K. S., Pesaran, M. H. & Shin, Y. (2003). Testing For Unit Roots in Heterogeneous Panels. *Journal of Econometrics*. 115(1), 53-74.

Kara, M. A. & Taş, S. (2012). Ulaştırma ve Haberleşme Altyapısının Bölgesel Kalkınmaya Katkısı ve Türkiye Üzerine Bir Uygulama. *Maliye Dergisi*. 163(1), 468-480.

Kayabaşı, A. (2007). İşletmelerin Rekabet Gücünün Geliştirilmesinde Lojistik Faaliyetlerin Performansının Arttırılması: Üretim İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 34(2). 165-187.

Kónya, L. (2006). Exports and Growth: Granger Causality Analysis on OECD Countries with a Panel Data Approach. *Economic Modelling*. 23(6), 978-992.

Kordalska, A. & Olczyk, M. (2016). Global Competitiveness and Economic Growth: A One-Way or Two-Way Relationship?. *Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 11(1), 121-142.

Knight, M., Loayza, N. & Villanueva, D. (1993). Testing the Neoclassical Theory of Economic Growth: A Panel Data Approach. *IMF Staff Papers*, 40(3), 512-541.

Kurt, S. & Terzi, H. (2007). İmalat Sanayi ve Dış Ticaret Verimlilik ve Ekonomik Büyüme İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 21(1), 25-46.

Lall, S.V.(2007). Infratsructure and Regional Growth, Growth Dynamics and Policy Relevance for India. *The Annals of Regional Science*. 41(3), 581-599.

Lin, T. C. (2003). Education, Technical Progress, and Economic Growth: The Case of Taiwan. *Economics of Education Review*. 22(2), 213-220.

Loo, M., K. (2015). The Global Competitiveness of BRIC Nations: Performance, Issues And Implications For Policy, *Review of Integrative Business and Economics Research*, 4(4), 22-62.

Lucas, R.E. (1988). On The Mechanics of Economic Development. *Journal of Monetary Economics*. 22(1), 3-42.

Maddala, G.S. & Wu., S. (1999). A Comparative Study of Unit Root Tests with Panel Data and a New Simple Test. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 61(1), 631-652.

Marsh, I.W. & Tokarick, S.P. (1996). An Assessment of Three Measures of Competitiveness. *Weltwirtschaftliches Archiv*. 132(4), 700-722.

McCoskey, S. & Kao, C. (1998). A Residual-Based Test of The Null of Cointegration in Panel Data. *Econometric Reviews*, 17(1), 57-84.

Nasab, E. H. & Aghaei, M. (2009). The Effect of ICT on Economic Growth: Further Evidence. *International Bulletin of Business Administration*. 5(1), 46-56.

O'Neill, J. (2001). Building Better Global Economic BRICS. Goldman Sachs Global Economic Paper No: 66, 1-23.

Özel, H. A. (2012). Ekonomik Büyümenin Teorik Temelleri. Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2(1), 63-72.

Pamuk, Ş. (2007). Dünyada ve Türkiye'de İktisadi Büyüme. Uluslararası Ekonomi ve Dış Ticaret Politikaları. 1(2), 3-26.

Parašić, V., Cvijanović, D., Mihailović, B. & Veljković, K. (2014). Correlation Between The State Of Cluster Development And National Competitiveness in The Global Competitiveness Report of the World Economic Forum 2012-2013, Economic Research, 27 (1), 662-672.

Pesaran, H, M. (2004). General Diagnostic Tests for Cross Section Dependence in Panels. University of Cambridge. Working Paper No:0435, 1-34.

Pesaran, M. H. (2007). A Simple Panel Unit Root Test in The Presence of Cross-Section Dependence. Journal of Applied Econometrics, 22(2), 265-312.

Pesaran, M. H., & Yamagata, T. (2008). Testing Slope Homogeneity in Large Panels. Journal of Econometrics, 142(1), 50-93.

Pesaran, M. H., Ullah, A. & Yamagata, T. (2008). A Bias-Adjusted LM Test of Error Cross-Section Independence. The Econometrics Journal. 11(1), 105-127.

Pilinkiene, V. (2016). Trade Openness, Economic Growth And Competitiveness. The Case Of Central And Eastern European Countries. Engineering Economics, 27(2), 185-194.

Rebelo, S. (1991). Long-Run Policy Analysis and Long-Run Growth. Journal of Political Economy. 99(3), 500-521.

Romer, P.M. (1990). Are Nonconvexities Important for Understanding Growth? AEA Papers and Proceedings. 80(2), 97-103.

Rusu, V. D. & Roman, A. (2018). An Empirical Analysis Of Factors Affecting Competitiveness Of C.E.E. Countries, The 8th International Scientific Conference "Future World by 2050" (CONFET 2017) Proceeding Book, 2044-2059.

Schumpeter, J. A. (1961) The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle, New York: Oxford University Press.

Scott, B.R. & G.C. Lodge, (1985) Competitiveness in the World Economy. Boston: Harvard Business School Press.

Sezer S. & Abasız, T. (2016). Ekonomik Büyümenin Belirleyicileri: OECD Ülkelerinde Dengesiz Panel Analiziyle Bir Uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 7(16), 89-99.

Sezgin, F. H. (2019). Dış Ticaret Hacmi ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Panel Veri Analizi, Eurasian Econometrics, Statistics & Empirical Economics Journal, 14(1), 132-145.

Sezgin, F. H. (2017). AR-GE Harcamalarının Büyüme ile İlişkisinin Analizi: Gelişmiş ve Gelişmekte Ülkeler Karşılaştırması, 3rd SCF International Conference on "Economic and Social Impacts of Globalization" Bildiriler Kitabı, 60-72, Antalya.

Şimşek, M. & Behdioğlu, S. (2006). Türkiye'de Dolaysız Yabancı Sermaye Yatırımlarının Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi:

Uygulamalı Bir Çalışma. Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi. 20.2, 47-63.

Türedi, S. & Berber, M. (2010). Finansal Kalkınma, Ticari Açıklık ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Türkiye Üzerine Bir Analiz. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 302(35), 301-316.

Uslu, H. (2019). Ticari Dışa Açıklık ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye İçin Çoklu Yapısal Kırılmalı Bir Analiz, Anadolu İktisat ve İşletme Dergisi, 3(1), 39-64.

Ülkü, H. (2004). R&D, Innovation, and Economic Growth: An Empirical Analysis. IMF Working PaperNo: 04-185, 1-37.

Voigt, S. (2006). The Economics Effect of Competition Policy-Cross Country Evidence Using Four New Indicators. ICER Working Papers No: 20, 1-50.

Wang, M. & Wong, W. (2009). Foreign Direct Investment and Economic Growth: the Growth Accounting Perspective. Economic Inquiry. 47(4), 701-710.

WEF (2011). World Economic Forum.The Global Competitiveness Report 2011-2012. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GCR_Report_2011-12.pdf.(Erişim Tarihi:29.05.2020).

Westerlund, J. & Edgerton, L. D. (2007). A Panel Bootstrap Cointegration Test. Economics Letters, 97(3), 185-190.

Wilson, D. & Purushothaman, R. (2003). Dreaming with BRICS: The Path to 2050, Goldman Sachs Global Economics Paper No: 99,1-10.

Wu, Y.M., Zhou, L. & Li, J. X. (2007). Cointegration and Causality between R&D Expenditure and Economic gGrowth in China: 1953-2004. Academic Committee of 2007 International Conference on Public

Administration (ICPA). Proceedings of 2007 International Conference on Public Administration.

Xia, R., Liang, T., Zhang, Y., & Wu, S. (2012). Is Global Competitive Index A Good Standard To Measure Economic Growth? A Suggestion For Improvement, International Journal of Services and Standards, 8(1), 45-57.

Yamak, R. & Koçak, N. A. (2007). Bilgi Teknolojisi Harcamalarının Ekonomik Büyüme Üzerine Etkileri: 1993-2005. Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi. 2(1), 1-10.

Yıldız, B. & Yıldız, G. (2018). Sağlık Harcamalarının Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi: Avrupa ve Merkez Asya Ülkeleri Örneği. Maliye Dergisi. 174(2), 203-218.

Zahra, K., Pervez, A. & Afzal, M. (2008). Telecommunication Insfature Development and Economic Growth: A Panel Data Approach. The Pakistan Development Review. 47(4), 711-726.

Araştırma ve Yayın Etiği: *Bu çalışmada araştırma ve yayın etiği kurallarına uyulduğu yazarlar tarafından taahhüt edilmektedir.*

Research and Publication Ethics: *In this study, the rules of research and publication ethics were fully followed by author/s.*

EMI journal

Special
Issue EMI

UZUN VE KISA VADELİ YÜKSEK DÜZEY YÖNETİCİ ÖDENEKLERİ VE FİRMA PERFORMANSI*

Dr. Öğr. Üyesi Duygu HİDİROĞLU

Mersin Üniversitesi, Turizm Fakültesi
duyguhdr@mersin.edu.tr

 0000-0003-2647-8750

Özet

Birçok araştırmanın konusunun özellikle yüksek düzey yönetici ödenekleri ile ilgili yapılması ve akademi çevresinin genelde alt düzey yöneticilerden çok yüksek düzey yöneticilere odaklanmasının iki temel nedeni bulunmaktadır. Bunlardan birincisi; yüksek düzey yönetici ödeneklerinin veri tabanının diğer yöneticilerin ödeneklerine oranla daha ulaşılabilir olması ve daha gerçekçi ve güncel verileri barındırmasıdır. Araştırmacıların yüksek düzey yöneticilere odaklanmasının ikinci temel nedeni ise; karar verici olarak bir firma da şirket sahibinden sonra en çok yüksek düzey yöneticilerin söz sahibi olmalarıdır. Dolayısıyla, yüksek düzey yönetici bir firmanın bütün kararları üzerinde etkili kişidir. Çok bölümlü örgüt yapılarında yüksek düzey yöneticiler kendi endüstrilerindeki yatırım fırsatlarını araştırmak ve iş düzeyinde stratejiler geliştirmek gibi önemli sorumluluklara sahiptirler ve bu durum onların performanslarının şirket performansı ve başarısı üzerinde ne kadar etkili olduğunu kanıtlar niteliktedir.

Bu çalışmada; yüksek düzey yönetici ödenek düzeyi ve yapısının başka bir deyişle, ücret ve teşvik sistemlerinin çok birimli firmaların performansı ile ilişkisi incelenmektedir. Ayrıca, çalışmada ödenekler kısa ve uzun vadeli olmak üzere sınıflandırılmıştır. Aktif karlılığı verileri çok birimli firma raporlarından alınarak elde edilen yüksek düzey yönetici ödenek bilgileri ile yapılan araştırmaların incelenmesinden sonra, yüksek düzey yöneticilere hisse bazında uzun vadeli ödenek ve teşviklerin sağlanması gerekliliği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ödenekler, Firma Performansı, Yüksek Düzey Yönetici Ödenekleri, Ödenek Yapısı, Uzun ve Kısa Vadeli Ödenekler

JEL Sınıflandırması: D2, D20, D21

* Bu makale, 5. Uluslararası EMI Girişimcilik & Sosyal Bilimler Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

LONG AND SHORT TERM HIGH-LEVEL EXECUTIVE COMPENSATION AND FIRM PERFORMANCE

Abstract

Research on compensation has mostly focused on high-level executive compensation. This partly due to easier access to high-level executive compensation and the assumption that high-level executive compensation is the most influential decision maker in a typical firm. However, in large multidivisional firm high-level executives play very significant roles that might have large impact on overall corporate performance. In multidivisional firms, high-level executives' responsibilities include scanning their industry environment for investment opportunities and developing business level strategies that ultimately determine their business unit as well as overall corporate performance. Therefore, compensating high-level executives matter for corporate performance.

In this paper, the relationship between pay level, pay structure and corporate performance in multidivisional firms are examined. Specifically, the effects of high-level executives' long and short term pay levels and pay structures to firm performance will be examined regarding multidivisional firms. As a result of literature review, most of studies concludes that stock based long-term compensation provide proper incentives for high-level executives.

Key Words: Compensation, Firm Performance, High-level Executive Compensation, Pay Structure, Long and Short Term Compensation

JEL Classifications: D2, D20, D21

GİRİŞ

Ödenekler ve maaşlar, iş adamları ve akademisyenler arasında en çok tartışılan konulardan biri olmuştur. Bu tartışmadaki temel argüman, firma sahiplerinin bizzat kendilerinin yönetici olmadığı firmalarda yöneticinin ücret ile performansı arasında yakın bir ilişki olduğu düşüncesidir. Bazı araştırmacılar, ödenek ve performans arasındaki gözlenen bağlantının uygun performans teşviki sağlayacak kadar güçlü olmadığını savunmaktadır (Jensen ve Murphy, 1990). Son yıllarda, nitelikli bir yüksek düzey yönetici için ödenek düzeyi önemli ölçüde artmıştır. Tipik bir ödenek (ücret) sözleşmesi, temel maaş, ikramiye, uzun vadeli teşvik planı, hisse senedi sahipliği ve diğer faydaların yanı sıra opsiyon planlarını da içermektedir. Ödenek seviyesindeki artış, büyük ölçüde stoktaki artışa (özellikle opsiyona dayalı ödenek) atfedilebilir (Murphy, 1998). Ayrıca, gelecek dönemlerde piyasalarda yüksek düzey yöneticilere daha da uzun vadeli ödenek sağlanması yönünde belirgin bir eğilim vardır.

Literatürde ödenekler üzerine araştırmalar çoğunlukla yüksek düzey yönetici ödeneklerine odaklanmıştır. Bu kısmen yüksek düzey yönetici ödenekleri verilerine daha kolay erişim sağlanabilmesinden ve yüksek düzey yöneticinin tipik bir firmada en etkili karar verici olduğu varsayımından kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte, büyük çapta çok bölümlü firma organizasyonuna sahip firmaların yüksek düzey yöneticileri, firmanın genel kurumsal performansı üzerinde büyük etkisi olabilecek çok önemli roller oynamaktadır. Çok bölümlü örgütsel yapısı olan firmalarda, yüksek düzey yöneticilerin sorumlulukları, endüstri ortamlarını yatırım fırsatları için taramayı ve sonuçta iş birimlerini ve genel kurumsal performansı belirleyen iş seviyesi stratejilerini geliştirmeyi içermektedir. Bu nedenle, ödeneklerle memnun edilen yüksek düzey yöneticilerin kurumsal performansları firma için oldukça önemlidir.

Bu çalışmada, çok bölümlü örgüt yapısına sahip firmalarda ücret düzeyi, ücret yapısı ve kurumsal performans arasındaki ilişki incelenmektedir. Çalışmada özellikle, yüksek düzey yöneticilerin uzun ve kısa vadeli ödenek seviyelerinin ve varlıkların getirisinin firma performansına etkisini araştıran çalışmalar incelenmiştir. Çalışmanın genelinde, yüksek düzey yöneticilerinden en az biri için ödenek verileri rapor edilen çok bölümlü firma yapısına sahip şirketlerden oluşan örneklem test edildiği çalışmaların tartışma ve sonuçlarından yararlanılarak firma performansının hangi tipte ve ne kadar vadede sağlanan ödeneklerle en üst düzeye ulaşabildiği hakkında genel kabul gören ortak fikre ulaşılabilmektedir. Çalışma sonunda, yüksek düzey yöneticilerin en verimli performansı gösterdiği ödenek tipinin hisse senedine dayalı uzun vadeli ödenek tipi olduğu hususunda kanaat oluşmuştur.

1. Firma Büyüklüğüne Göre Ödenek Çeşitleri ve Yüksek Düzey Yöneticilerin Ödeneklerindeki Artışın Sebepleri

Şirket büyüklüğü, ödenekleri yakından etkileyen temel bir faktördür. Şirket büyüklüğü arttığında; genel bir kural olarak, ödeneği aynı oranda en üst düzeye çıkarmak neredeyse zorunludur. Daha büyük şirketlerin karmaşık ve karışık görevler gerektirmesi nedeniyle, yüksek nitelikli ve çok yüksek ödenekler temin edilen yüksek düzey yöneticiler işe alınmaktadır. Bu yüksek ödenek, yüksek düzey yöneticileri motive etmekte ve performanslarını arttırmaktadır. Yüksek düzey yöneticiler yüksek ödenekler mukabilinde yüksek beceri isteyen görevleri başarıyla yerine getirmektedirler.

Öte yandan büyük şirketler; ödenek ve ücret sistemlerini belirlerken; performansa dayalı ücret sistemi oluşturmada hassasiyet göstermemektedirler (Ryan ve Wiggins, 2001; Frydman ve Saks, 2010; Murphy, 2013). Bu

durum ise çalışanların ve yöneticilerin performansını olumsuz etkileyebilmektedir.

Geçmişte önde gelen büyük şirketlerin ücret sistemleri incelendiğinde; çoğunlukla, ödenek planları, göze batmayan ek ücretler, ikramiyeler, hisse senedi sahipliği ve opsiyon planları ile cazip temel maaşlara dayanarak yapılandırılmış olduğu görülmektedir.

Piyasadaki ödeneklerin bugüne kadar tarihsel süreci incelendiğinde ise; yüksek düzey yöneticilere hisse senedi payı verilerek performansının teşvikini sağlamayı öngören sistemlerin günümüzde yüksek düzey yöneticiler için oldukça cazip olduğu görülmektedir (Cohen vd., 2000). Yüksek düzey yöneticiler genellikle ödenek yapılandırmalarında bu ödeme tipini tercih etmektedirler.

Senelerdir yüksek düzey yönetici ödenekleri konusunda birçok araştırma yapılmasına rağmen; yüksek düzey yönetici ödenekleri ilk kez 1990'larda kamu sektörü ile ilişkisini inceleyen araştırmalar yapılmaya başlanmıştır (Pendiuc ve Lis, 2013). Bu dönemde yüksek düzey yöneticiler ile çalışanların ödenekleri arasındaki büyük farka dikkat çekilmiş ve birçok kamu kurumunun medya aracılığı ile bu eşitsizlik hakkında farkındalık oluşturması sağlanmıştır. Yüksek tutarda yüksek düzey yönetici ödeneklerinin en önemli olumsuz sonucu, çoğu güçlü şirketi zamanla küçülmeye gitmek zorunda bırakmasıdır (Garen, 1994). Küçülme ise atıl kapasiteye sahip sektör firmalarının hisse senedi fiyatlarını arttırmaktadır (Mahoney ve Thorn, 2006). Küçülme esnasında işten çıkarmalar ise genellikle, memnun olmayan ve yerinden edilmiş çalışanlar arasındaki gerilimi arttırmakta ve böylece yönetici hisse senedi opsiyonlarının değerini arttırmaktadır (Murphy 2003).

Güçlü Amerikan şirketlerinde ödenekler ve ücret performans hassasiyetleri büyük ölçüde geliştirilmiştir. Bu şirketler ödenek sistemlerini

yenilemek için öncelikle hisse senedi opsiyonlarına odaklanmaktadırlar. Geçmişte büyük şirketlerde yüksek düzey yönetici hisse senedi opsiyonları 1950'lere kıyasla 2000'lerde daha fazladır (Jensen ve Murphy, 2001). Günümüzde, hisse senedi opsiyonları neredeyse tüm Amerikan endüstrilerinde ödeneklerin temel bileşeni olan maaşların yerini almıştır. Dolayısıyla, son zamanlarda ödeneklerdeki artışın büyük kısmı hisse senedi opsiyon hibelerinin hibe tarihi değerindeki artıştan kaynaklanmaktadır.

Son yıllarda, yüksek düzey yöneticiler normal emeklilik yıllarından daha erken yıllarda işten ayrılma eğilimindedir (Gupta vd., 2012). Ödüller ve ikramiyeler ise yüksek düzey yöneticilerin dikkatlerini şirkette tutacak kadar cazip değildir (Abdul vd., 2010). Yüksek düzey yöneticilerin örgütsel bağlılığı düşük olduğundan, birçok rakip firma daha yüksek ödenek sunarak onları şirketlerine transfer etmeyi hedeflemektedir (Murphy 2013).

2. Yüksek Düzey Yöneticilerin Ödenek Sistemlerinin Yapısı

Ödenek tutarları ve ödenek sistemleri yapısı örgütsel firma başarısı üzerinde çok etkilidir (Sigler, 2011). Risk alma ve sürdürülebilir firma performansı gibi stratejik durumlar, ödenek politikasına doğrudan bağlıdır. Sağlam ödenek yapısı ve ödenek planlama sistemi olan firmalar, yüksek düzey yöneticilerini niteliksiz işgücünden seçmek yerine nitelikli başvuru sahiplerinden seçebilmektedirler (Murphy, 2013). Ödenek tutarları firmalardaki yüksek düzey yöneticilerin niteliği ile yakından ilgilidir. Yüksek düzey yöneticilere ortalama ücret seviyesinden daha fazla tutarda ödenek ayırmak, iyi eğitilmiş ve yetenekli yüksek düzey yöneticilere ulaşmayı kolayca sağlamaktadır. Geçmişte geleneksel yönetim sistemine sahip firmalarda ise kontrol mekanizması şirket sahiplerinin elindeyken, günümüzde bu mekanizma daha fazla yüksek nitelikli yüksek düzey yöneticilerin kontrolünde olma

eğilimindedir. Bu durum firmaların kararları üzerinde yüksek düzey yöneticilere önemli takdir yetkisi vermektedir.

Teşvik uyum mekanizmaları bulunmayan şirketlerdeki yüksek düzey yöneticiler genellikle firma sahiplerinden farklı çıkarılara sahiptir. Teşvik sisteminde doğan bu ayrılık, şirket sahipleri ve yüksek düzey yöneticiler arasında bir bilgi asimetrisi olduğunda ya da sahipler yüksek düzey yöneticilerin davranışlarını iyi takip edemediğinde büyük problemler oluşturabilmektedir (Tian, 2014). Böyle zamanlarda genelde yöneticiler, kendi hedeflerini takip etmemekte ve uzun vadede firma sahiplerinin ilgisini çekmeyen projelere yatırım yapmaktadırlar. Ampirik kanıtlar bu önermeyi destekler niteliktedir (Devers vd., 2007).

Birçok çalışma, şirket birleşme ve evliliklerinin var olan şirket değerini yok ettiğini ve üst yönetim kendi çalıştığı firmada küçükde olsa bir hisse senedi sahibi olduğunda; değer yıkımının o şirkette daha çok olduğunu kanıtlar niteliktedir (McGuire, Dow ve Argheyd, 2003). Bu sorun, yönetici performanslarını değerlendiren bir teşvik sistemi oluşturarak ortadan kaldırılabilir (Wasserman, 2006).

Şirketlerin uzun vadede hayatta kalması ve katma değerli süreçlerde yüksek düzey yöneticinin başarısına ve performansına önemli ölçüde bağlıdır. Yüksek düzey yöneticilerin düşük performans gösterme olasılığı ve riski vardır (Perry ve Zenner, 2001). Üstün performans gösterme ve değer maksimizasyonu sağlama güçlü parasal ve parasal olmayan teşviklerle sağlanabilmektedir (Balsam ve Ryan, 2007). Yüksek düzey yöneticiler şirketleri için özel bir değere sahiptirler ve iş dünyasında da kendilerine özel değerlere sahiptirler. Yüksek düzey yöneticileri şirketten çıkarmak onların kendi piyasa değerlerini düşürmesine ve güvenilirliğini kaybetmelerine yol açmaktadır. Yüksek düzey yöneticiler

bireysel kararlarının sonuçlarından sorumlu olduklarından dolayı, performans seviyelerinin yüksek olma eğilimi vardır (Bebchuk ve Jackson, 2005).

Öte yandan, performansa dayalı ödenek teşvik mekanizmasının etkinliği sadece performansa değil, sağladığı teşviklerin yoğunluğuna da bağlıdır (Nguyen ve Nielsen, 2014). Yani eğer şirketler yüksek düzey yöneticilerinin ihtiyaçlarını çok cömertçe karşılamayı tercih ederse, daha yetenekli yüksek düzey yöneticileri işe alabilmekte ve böylece firmanın başarısı tesadüf olmaktan çıkmaktadır.

Ödenek tutarının yanında, diğer önemli sorun, ödenek yapılandırılmasının nasıl yapıldığıdır. Ortalama bir performans için ödenek tutarı, sabit bir (asgari ücret) ve değişken bir bileşen (yıllık ikramiye, hisse senedi bazlı ödenek) içermektedir (Frydman ve Jenter, 2010). Değişken bileşen ne kadar yüksek olursa, ücret sözleşmesinin teşvik yoğunluğu o kadar yüksek olmaktadır. Bu tür bir ödenek türü, performansın hem çaba ve dürüstlük gibi kontrol edilebilir faktörlerinin hem de kişi başına gelir veya bir ürün için piyasa talebi gibi kontrol edilemeyen faktörlerin doğrudan bir sonucudur (Brick vd., 2006). Bu nedenle, ödeneğin performansla ilişkilendirilmesi, riskten kaçınan yönetici için tazminat riski oluşturmaktadır. Bu, yöneticiyi değerli ama riskli yatırım projelerinden vazgeçmeye itebilmektedir (Low, 2009). Yani, risk alma tutumu ile performansa dayalı teşvikler arasında bir denge vardır. Ödenek yapılandırmasını performansla ilişkilendirmenin, daha yetenekli yöneticileri çektiği ve onların ilgi alanları ve hedeflerini firma sahiplerinin hedefleriyle aynı doğrultuda tuttuğu gözlenmiştir (Engelland ve Riphahn, 2004)

Ödenek yapılandırılmasını konu alan bu çalışma, ödeneği kısa vadeli ödenek sistemleri ve uzun vadeli ödenek sistemleri olarak iki türlü ele almaktadır. Kısa vadeli ödenek sistemleri olarak sadece maaş ve ikramiyeler

belirtilmekteyken; uzun vadeli ödenek sistemleri olarak ise sadece hisse senedi sahipliği ve opsiyon planları ele alınmaktadır. Ödenenin ana temeli ve büyük kısmı maaştır. İkramiyeler temel maaş bölümünü temsil etmekte ve ikramiyeler muhasebe getirileri ile hisse senedi performansı arasındaki korelasyonu yansıtmaktadır. Hisse sahipliği, yüksek düzey yöneticilerin servetinin çoğunluğunun bağlı olduğu hisse senedi varlıklarını, kısıtlı hisse senetlerini ve hisse senedi opsiyonlarını kapsamaktadır. Opsiyon planları ise temel maaşın katları olarak belirlenmiştir. Bütün bu sınıflandırma ve tazminat düzenlemeleri ödenek yapısını belirlemektedir. Sağlam bir tazminat yapısına sahip olmak için güçlü şirketler, maaş seviyelerinde, hedef ikramiyelerde, hisse senedi opsiyonlarında ve opsiyon planlarında yıllık düzenlemeler yapmaktadır (Murphy, 2013).

3. Kısa Vadeli Ödenek Sistemleri: Maaşlar ve İkramiyeler

Temel maaşlar yüksek düzey yönetici ödenek sözleşmelerinin önemli bir bileşenidir ve bu sözleşmeler tipik olarak önümüzdeki beş yıl için temel maaşlarda asgari artışları garanti eden sözleşmelerdir. Şirketler genel olarak yüksek düzey yöneticilerin maaşlarına karar vermek için genel maaş anketlerinden, benzer endüstrilerin kapsamlı analizlerinden ve piyasa akranlarından faydalanmaktadır.

Baz maaşlar, ödeneklerin büyük kısmını belirlemede ve maaş seviyeleri, ödeneklerin bileşenlerini doğrudan etkilemektedir. Temel maaş seviyelerindeki artışın, ödeneklerin bileşenleri üzerinde beklenmedik olumlu bir sonucu vardır. Temel maaş düzeylerindeki azalma ise, ödeneklerin bileşenleri üzerine olumsuz etki etmektedir.

Genellikle, güçlü şirketlerde üçüncü paydaşların yüksek düzey yöneticilerin ödenek sözleşme sürecini yönetmede önemli rolleri vardır. Üçüncü paydaşlar esas olarak dış

yöneticilerden oluşan tazminat komiteleridir. Ayrıca, iç ve dış paydaşların güçlü siyasi güçlerinin ödenek yapılarını ve maaş yapısını düzenleyen başka belirleyicileri de bulunmaktadır.

Her ne kadar yukarıda belirtilen belirleyiciler ve güçler maaş yapısının belirlenmesinde önemli olsa da, maaş esaslı tazminat yapısını düzenlerken, aynı sektörde yer alan başka şirketler de ödenek yapılarının diğer belirleyicileri olabilmektedir. Performans seviyeleri arasındaki farkı değerlendirme de daha gerçekçi sonuçlara ulaşabilmek için, bu şirketlerle kıyaslama yapmak izlenecek doğru yöntemlerden biridir. Bu yöntemin ana fikri, maaş yapısının önemli performansı ödüllendirmesi ve kötü performansı cezalandırması üzerine kurulmuştur.

İkramiyeler temel maaşların bir parçasıdır ve muhasebe getirileri ile hisse senedi performansı arasındaki ilişkiyi yansıtmaktadırlar. Çoğu büyük firmada, ikramiye planları yalnızca yüksek düzey yöneticiler ve üst yönetim için düzenlenmektedir. Bu ikramiyeler bir yıllık performansa göre ödenmektedir. Temel maaşlar yüksek düzey yönetici sözleşmelerinde “sabit bileşen” i temsil etmekte, riskten kaçan yüksek düzey yöneticiler genellikle temel maaşta bir birim artışı “hedef” ikramiyelerde bir birim artışa tercih etmektedirler (Murphy, 2013).

İkramiyelerin yapısı üç temel bileşene göre planlanmaktadır: performans ölçümleri, performans standartları ve maaş-performans ilişkisinin yapısı. İkramiyelerin yapısı hem nakit ödeneği hem de hisse senedi fiyatı performansı ile ilgilidir. İkramiyeler doğrudan muhasebe karlılığı ile dolaylı olarak hisse senedi performansı ile bağlantılıdır (Murphy, 2013).

4. Uzun Vadeli Ödenek Sistemleri: Hisse Senedi Sahipliği ve Opsiyon Planları

Çoğu akademik araştırma, kimyasalların üretiminde, makine üretiminde ve Ar-Ge yoğun endüstrilerde; metal endüstrisi, gıda sektörü ve Ar-Ge yoğun olmayan endüstrilere nazaran hisse senedi sahipliği temelli ödenek sistemlerinin daha yaygın olarak kullanıldığını göstermektedir.

Ödenek sistemleri göz önüne alındığında, hisse senedi sahipliği yüksek düzey yönetici zenginliği ve firma performansı üzerinde en güçlü etkiye sahiptir. Yüksek düzey yöneticilerin sahip olduğu hisse senetleri ihtiyaçlarını karşılamak için yeterli olduğunda, yüksek düzey yöneticilerin piyasa beklentileri karşılanmakta ve şirketler yüksek düzey yöneticilerin performansından memnun kalmaktadırlar (Ashley ve Yang, 2004). Hisse senetlerinin sahipliği arttıkça, şirket başarısı ve performansı aynı doğrultuda artmaktadır (Firth vd., 2006). Fakat çok az sayıda şirket yüksek düzey yöneticilerinin başarısını artırmak için hisselerinin büyük bir kısmını yüksek düzey yöneticiye devretmeyi tercih etmektedir. Şirketlerin hisse senetleri devrine karşı olumsuz tutumu neticesinde; hisse senedi uygulaması ile ilgili olumlu performans etkisi düşük olmaktadır (Bengtsson ve Hand, 2011). Firma sahiplerinin hisse senedi devrine sıcak bakmamaları neticesinde çoğu şirkette hisse senedi payları yüksek düzey yöneticinin toplam servet ve performansının küçük bir bölümünü kapsamaktadır. Ayrıca, yüksek düzey yöneticinin toplam servetindeki bu sınırlama, şirketin performansı ve büyümesiyle bağlantılı gizli bir maliyet de doğurmaktadır.

Murphy (1999) yaptığı çalışmada, opsiyon planlarını beş yıllık bir süre ile tek bir hibe olarak değerlendirmiş ve opsiyonların fiyatını vekil beyanında veya taraflar arasında düzenlenen sözleşmede belirtildiği gibi olmasına değinmiştir. Başka bir deyişle, opsiyon planları yüksek düzey yöneticilere

önceden belirlenmiş bir süre için (genellikle en az 5 yıl) önceden belirlenmiş bir uygulama fiyatından hisse senedi alma hakkı veren sözleşmelerdir (Martin ve Thomas, 2005). Opsiyon planları ödemesinin bir birimlik değer için bir birimlik hisse senedi fiyatındaki artışlarla artırması nedeniyle, opsiyon planları doğrudan yönetsel ödüller ve hisse-fiyat değerlemesi ile ilgilidir denilebilmektedir (Chalmers vd., 2006).

Opsiyon planları ne şirket ne de yüksek düzey yöneticiler için vergi meselelerini açıklamaz. Opsiyon planları, firma performansına etkisi açısından değerlendirildiğinde nitelikli opsiyon planları ya da vasıfsız opsiyon planları olarak sınıflandırılmaktadır (Chance vd., 2000). Niteliksiz opsiyon planları göz önüne alındığında, piyasa fiyatları ve gerçekleştirilen fiyatlar arasındaki fark yüksek düzey yöneticilere vergilendirilmektedir. Bu ise yüksek düzey yöneticiler için bireysel gelir kaynağı olurken ve şirket için tazminat gideri kesintisi oluşturmaktadır. (Kaplan, 2012).

Öte yandan, nitelikli opsiyon planları için, yönetici stok tutmaya devam etmesi şartıyla gerçekleştirilen fiyatlar üzerine hiçbir şey ödemek zorunda değildir ve sonunda hisse sattığında sermaye kazancı vergilerini ödemekle yükümlüdür. Bununla birlikte şirket, tazminat gideri kalemi olarak nitelikli bir opsiyondan planından elde ettiği kazancı düşemez (Murphy, 2003). Opsiyon planları çoğunlukla nitelikli olmayan seçeneklerdir. Ancak, son zamanlarda vergi kanunu sermaye kazancı vergi oranını % 28'den % 20'ye veya daha azına düşürmek olarak değişmektedir ve bu da bugünlerde nitelikli seçenekleri daha cazip hale getirmektedir (Tiley ve Loutzenhiser, 2012).

Opsiyon planları takas edilemez ve risklidir (Hite ve Long, 1982). Çünkü; yüksek düzey yöneticiler yetkilendirmeden önce işlerinden ayrıldıklarında, opsiyon satın alma haklarını kaybederler (Hall ve Murphy, 2002). Opsiyon

planlarına ilişkin bir başka sorun ise, opsiyonların sadece hisse senedi fiyatı takdirini ödüllendirmesi ve toplam hissedar getirisini tam olarak yansıtamamasıdır. Yüksek düzey yöneticiler genellikle temettülardan kaçınmakta ve hisse geri alımlarını tercih etmektedirler (Carpenter ve Remmers, 2001). Dahası, opsiyonların değeri hisse senedi fiyatı oynaklığı ile artmaktadır, böylece opsiyonları olan yüksek düzey yöneticiler daha az riskli olan yatırımlar yerine daha riskli yatırımlar hakkında karar vermeyi tercih etmektedir (Martin ve Thomas, 2005).

Bu sorunu aşmak için, çoğu firma yüksek düzey yöneticilerin opsiyon planları için temettü koruması uygulamaktadır (Murphy, 2002). Yüksek düzey yöneticilere ödenek planlarında temettü koruması sözü verilirken; faiz yöntemi en sık kullanılan yöntemdir. Bazen temettü koruması, temettü ödenirken fiyatları düşürerek ya da hisse senedi fiyatlarını temettü esasına göre belirleyerek de uygulanabilmektedir (Lam ve Chng, 2006).

5. Ödenek Sistemleri ve Firma Performansı İlişkisi: Kısa ve Uzun Vadeli

5.1. Kısa Vadeli

Maaş ve performans arasındaki doğrudan ilişki hakkında mevcut literatür belirli bir kanıt sunmamaktadır (Attaway, 2000). Cordeiro ve Veliyath (2003) çalışmalarında, maaş ve performans arasındaki ilişkiyi incelemekte ve her ikisi arasında herhangi anlamlı bir ilişki bulamamaktadır. Bebchuk ve Fried (2009) ise çalışmalarında gözlemlenen tazminat uygulamalarının yüksek düzey yöneticilere uygun teşvikleri sağlayamadığına ikna edici kanıtlar sunmaktadır. Son olarak, maaş ve performans arasındaki ilişki hakkında çok fazla kanıt olmamasına rağmen, mevcut literatür maaş ve performans arasındaki ilişkinin derecesinin en iyi Bebchuk ve Fried (2009) ve Eisenmann (2002) çalışmalarında ispatlandığını ve bu ilişkinin derecesinin oldukça zayıf olduğunu göstermektedir.

Maaş ve performansı ilişkilendirirken bazı eksiklikler bulunmaktadır. Eksikliklerden biri yönetim kurulunun performansa yönelik ödeme yapmaya önem vermemesidir. Yönetim kurulu belirsiz bir adalet duygusu ile olması gerekenden daha düşük maaşlar verebilmektedir.

Eksikliklerden diğeri ise performansa dayalı maaş seviyelerinin uzun vadeli piyasa değeri dışındaki metrikler tarafından belirlenmesidir (Nourayi ve Daroca, 2008). Ödüllü yüksek düzey yöneticilerin maaşları göz önüne alındığında, yüksek düzey yöneticilerin performanslarının çoğunun hissedar serveti ve borsa değeri yerine muhasebe getirileri ve kazançlarındaki değişimlerle ölçüldüğü görülmektedir. Performans ölçülürken, kurumsal pazar değerini yansıtamadığı için bu yöntemi kullanmak maaş belirlemede yetersiz kalmaktadır. Diğer önemli eksiklik ise maaşları performansa göre sınırlı bir zamanda belirlemekten kaynaklanmaktadır (O'Connell ve O'Sullivan, 2014). Şirketlerin performans ölçütlerine daha fazla dikkat etmeleri gerekmektedir. Yönetim kurulu yüksek düzey yönetici performansını görmek için yıldan yıla veri kullanmayı tercih ettiğinde, büyük resmin tamamını görmekte güçlük çekmekte ve yanlış değerlendirme yapmaktadır. Uzun vadede daha doğru performans sonuçları elde etmek için, şirket hisse senedi getirileri gibi geniş yatay kesitli ölçütler kullanmak doğru olacaktır. Böylece doğru performans, şirketleri doğru maaş yapısını kurgulamaya yönlendirebilmektedir.

Yüksek düzey yöneticilerin bireysel performanslarını ölçmek için firmalar bazı hedefler ve öznel değerlendirmeler belirlemektedir. Bu hedefler, tam olarak ölçülemeyen zamanlama, müşteri memnuniyeti vb. değerlendirmelerden oluşmaktadır. Çoğunlukla finansal olmayan değerlerden oluşmakta ve bu değerler çoğunlukla gözlemlere dayanmaktadır. Bu hedeflerle eşik performans değerlendirilmekte ve bu toplam

performans standardının bir yüzdesine takabül etmektedir.

Performans standartları genellikle muhasebe verilerine, bütçeye ve yıllık performansa dayandığı görülmektedir (Matolcsy ve Wright, 2011). Çoğunlukla bu standartlar hissedarların beğenisini sağlamak için geliştirilmiş standartlardır. Bütçeye dayalı performans standartları, yöneticilerin yılın yapılabilecek toplam faaliyet yüzdelerini bilinçli olarak düşük tutmalarına neden olabilmektedir (Gervais vd., 2011). Hatta bu standartlar gelecek yılın bütçesi üzerinde istenmeyen olumsuz etki oluşturabilmektedir. Benzer şekilde, önceki yıl performansına dayanan standartlar daralmaya neden olabilmektedir. Çünkü yüksek düzey yöneticiler, yüksek performans gösterdiklerinde bir sonraki dönemde artan performans standardı ile karşılaşacaklarının bilincindedirler. Ödenek yapısı oluşturulurken bir sektör temsil kıyaslama grubunun performansına dayalı performans standartları belirlendiğinde, ikramiye katılımcılar üzerinde daha olumlu etki oluşturmaktadır. (Murphy, 2013)

Genel olarak, ikramiyeler bireysel performansa dayanmaktadır ve bireysel performansta kademeli bir yükselme varsa; ikramiyeler ödenmekte ve hatta katlanarak artabilmektedir (Grinstein ve Hribar, 2004). Fakat, ikramiyeler bir eşik performansından sonra verilmektedir. Minimum ikramiye, hedef ikramiyenin yüzdesi anlamına gelmekte ve yöneticinin eşik performansında ödenmektedir (De Angelis ve Grinstein, 2015). Muhasebe karları, yüksek düzey yöneticilerin ikramiyelerinin belirleyici faktörüdür. Muhasebe değişkenleri kısa vadeli olmasına rağmen, gelecekteki değil mevcut karlılığı göstermesine ve kolayca değiştirilebilmesine rağmen, ölçülebilirlikleri ve desteklenebilirlikleri nedeniyle hala kabul görmektedirler (De Angelis ve Grinstein, 2012).

Ayrıca, ikramiyeler genellikle yıllık performansa dayanmakta ve yüksek düzey yöneticilerin günlük faaliyetleri ve kararları

yıllık performans değerlendirmelerine göre yeniden değerlendirilmek zorunda kalmaktadır (Clifford ve Lindsey, 2016). Böylece ikramiye planlarındaki doğrusallıkların önemli teşvik sorunlarına yol açması muhtemeldir. Teşvik sorunları, sınırlı ve dar teşvik planlarında teşvik bölgesinden kaynaklanan yetersiz performans sonuçlarından kaynaklanmaktadır. Beklenen firma performansı teşvik edilmeye uygun görülen performansın çok altındaysa, yöneticiler, özellikle eşik performans seviyesine ulaşmanın pek olası görünmediği yıl sonuna kadar, ikramiye fırsatını askıya alacaklardır (Rost ve Osterloh, 2009). Beklenen firma performansı teşvik edilmeye uygun görülen performansın orta dereceli altında olduğunda, eşikteki ikramiye ödemelerindeki süreksizlik, performans eşiğine ulaşmak için güçlü teşvikler sağlamaktadır (Murphy ve Oyer, 2001).

İkramiyelerin birçok uygun yapılandırması ve planı vardır. 80/120 ikramiye planı, özellikle tüm finansal sektörde yer alan şirketler için en düzenli olarak kullanılan plandır (Guthrie vd., 2012). Bu yöntemin ana mantığı, yöneticinin performansı performans standardının% 80'ine ulaşmadığında yöneticiye hiçbir ikramiye ödenmediği ve eğer yöneticiler performans standardının% 120'sinden fazla ekstra performans gösterirse alacakları ikramiyelerin geometrik artışla katlanarak çoğaldığı plandır (Matolcsy vd., 2012). Performans standart aralığının% 80 ile %120'si arasındaki performanslara ikramiye vermek ise şirketlerin insiyatifine kalmıştır.

Değiştirilmiş Hedefler Toplamı yöntemi ise, ikinci en tercih edilen ikramiye planıdır ve bu plana göre, her bireyin kendi amaçları vardır ve bu nedenle de hedef ikramiyesi vardır (Ortiz-Molina, 2007). Ancak, bu hedefler ulaşılabilir ve gerçekçi olmalıdır. Ayrıca, bu hedefler için belirli bir süre belirlenmiştir. Bu sürenin sonunda, bireysel performansın, bireyin hedeflerine ulaşip ulaşmadığı ölçülmekte ve bireysel performans, tüm şirketin performansı

ile karşılaştırılmaktadır (Blackwell vd., (2007). Bu karşılaştırmaya bağlı olarak, % 80/120 ikramiye planına benzer şekilde hak eden performanslara ikramiye verilmektedir. Hesaplamalı ikramiye planları ve ihtiyari ikramiye planları ise diğer daha az tercih edilen ikramiye plan yöntemleridir değildir (Murphy ve Oyer 2001).

5.2. Uzun Vadeli

Birçok araştırma, özkaynak (hisse senedi) tazminatının teşvik edici özellikleri ve hisse senedi bazlı ücretlendirme ile firmanın borsa performansı arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Literatürde maaş performansı hassasiyetlerini inceleyen ve icracı hisselerin paylarını yüksek düzey yöneticinin şirkete değer katma payı olarak gösteren birçok çalışma bulunmaktadır. Bunun nedeni ise; hissedar serveti arttığında, yüksek düzey yöneticinin hisselerinin değerinde de performansla ilintili olarak olumlu yönde artmasıdır (Hermalin ve Weisbach, 2001).

Bu alanda yapılan çalışmalar arasında öne çıkan çalışmalardan biri, istatistiksel olarak önemli olmasına rağmen, yüksek düzey yönetici ödemesinin performansa duyarlılığının çok düşük olduğunu belgeleyen Jensen ve Murphy'nin (1990) çalışmasıdır. Ayrıca çalışmalarında teşviklerin önemli bir kısmının hisse senedi bazlı ödenek yapısıyla oluştuğunu da kanıtlamışlardır. Ancak, ödenek sözleşmeleri kamuya açık olduğundan ödeneğin borsa performansı ile ilişkilendirilmesi sorunlu olabilmekte ve bu nedenle değerlerinin hisse senedi fiyatına tam olarak yansıtılamaması sorunu gündeme gelmektedir. Yıllık bono planları, gelecekteki opsiyon hibeleri için duyurulan taahhütler gibi şirket bilgileri halka açık olmadığında ve hissedarların ödeneklerin yüksek düzey yöneticilerin performansı üzerindeki etkisini hafife aldığı durumlarda, hisse senedi getirileri olumsuz etkilenmektedir (McConnell ve Servaes, 1990). Yüksek düzey yöneticiler hibe duyurularını hisse senedi fiyatlarını artıracak

haberlerle eş zamanladığında ise, hisse senedi getirileri kolayca sürdürülebilir olmayan gerçeği yansıtmayan olumlu bir etki altına girebilmektedir (Mehran, 1995).

Ödeneğin performansa etkisini analiz etmek için gerçekçi yöntem vaka çalışması yöntemidir. Bu yöntem kullanılarak ikramiye planları (Vafeas ve Waagelein, 2007), hisse senedine dayalı tödenekler (Brickley vd., 1985) ve opsiyon planlama (Yermack, 2006) sistemlerinin firma performansına etkisi ve piyasa etkisi kolayca araştırılabilmektedir. Vaka çalışması yöntemiyle ilgili çıkabilecek yegane sorun ise, çalışılacak vakanın sınırlarını belirleme sürecindedir (Anderson, Banker ve Ravindran, 2000).

Şirketlerin hisse senedi sahipliğinden daha fazla opsiyon planı uygulamayı seçmesi, opsiyon planları ile performans arasındaki bağlantının önemini ortaya koymaktadır. Opsiyon planları yaklaşımının performans üzerine etkisini anlamak için firmalar hem firmalara opsiyon verme maliyetine, hem de opsiyonları yüksek düzey yöneticilere vermenin maliyetine katlanmalıdırlar (Murphy, 2002). Opsiyonların pay sahiplerine verilmesi, yöneticilere kıyasla daha maliyetli olmaktadır. Bu nedenle, opsiyonlar, ancak, hisse senedine dayalı iyileştirilmiş teşviklerin oluşturduğu artan performansa bağlı olarak, şirketin maliyeti ve yöneticinin değeri arasındaki farkı geçtiğinde verilmelidir.

Jensen ve Murphy (1993) ve Hall ve Liebman'ın (1997) çalışmalarında, yüksek düzey yöneticiler için kurumsal performansa dayalı ödeneğin yüksek düzey yöneticinin sözleşmesinin örtük kısmında belirtilmesinden ziyade açık bir şekilde ifade edileceğinden bahsedilmektedir (Lee, 2009). Bu yöntemin faydası, bu yöntemle daha gerçekçi performans yorumlamalarına ulaşılabilmesindedir. Maaş performansı yüksek düzey yöneticilerin firma değeri oluşturmadaki payını simgelmektedir (Shao vd., 2008). Ayrıca, yüksek düzey yöneticilerin

servetinin şirket performansına göre nasıl değiştiğinin bir ölçüsünü oluşturmak üzere firmalar bir araya getirilen kesirli hisse senetlerini ilişkilendirmesi yöntemini de kullanmaktadırlar.

Opsiyonların varlığı ve elverişli vergi ve muhasebe işlemleri performans teşvik edici unsurlardır (Chauvin ve Shenoy, 2001). Opsiyon planları, yüksek düzey yöneticilerin vergiye tabi geliri ertelemelerine izin verdikleri ve şirketlerin muhasebe beyanlarından büyük ölçüde görünmediği için yüksek düzey yöneticiler için oldukça caziptir. Ancak muhasebe beyanları, endeksli opsiyonlar, performansla tetiklenen opsiyonlar (Stabile, 1999) veya değişken şartlı opsiyonlar için bu bahsedilen geçerlidir; çünkü bunlar sabit fiyatlar uygulayan sabit bileşenlerdir (Guay vd., 2003). Bu nedenle, muhasebe uygulaması büyük ölçüde sadece düzenli seçenekler sunma eğilimini açıklamaktadır (Oyer ve Schaefer, 2006). Değerleme yüksek düzey yöneticilerin riskten kaçınmasına bağlı olacaktır, düzenli seçenekler tercih edildiğinde değerlendirme bütüncül fayda yerine birkaç fayda sağlayacaktır (Grasselli ve Henderson, 2009). Riskli opsiyonlar teşvik edicidir ve düşük ekonomik maliyete sahiptir (Core ve Guay, 2001). Bu da yüksek düzey yöneticilerin servetini sürdürülür şekilde arttırmalarını sağlayacağı için yöneticinin ve firmanın performansını olumlu etkileyecektir.

Sonuç olarak, değerlendirme yüksek düzey yöneticilerin riskten kaçınmasına bağlı olacaktır ve bu nedenle opsiyon planı oluşturulana dek yüksek düzey yöneticinin şirkette uzun vadeli çalışması ile performans en üst seviyeye taşınabilecektir (Lee, 2009).

SONUÇ

Ödenekler üzerine araştırmalar çoğunlukla yüksek düzey yönetici ödeneklerine odaklanmıştır. Yönetici maaşı ile firma performansı arasındaki ilişki ise kurumsal

yönetim literatüründe en çok üzerine tartışılan konulardan biri olmuştur. Son yıllarda geliştirilen işletme teorileri ve idari yönetim ücreti üzerine akademik literatürdeki çalışmalar, yüksek düzey yöneticilerin ödeneklerinin firma performansına göre ayarlanması gerekliliğini savunmaktadır. Bu kısmen yüksek düzey yönetici ödeneklerine daha kolay erişim ve yüksek düzey yöneticinin tipik bir firmadaki en etkili karar verici olduğu varsayımı nedeniyle gelişen bir durumdur. Ancak, büyük çok bölümlü örgüt yapısına sahip firmaların yüksek düzey yöneticiler, genel kurumsal performans üzerinde büyük etkisi olabilecek önemli roller oynamaktadır. Çok bölümlü örgütsel yapı firmalarda, yüksek düzey yöneticilerin sorumlulukları, endüstri ortamlarını yatırım fırsatları için taramayı ve sonuçta iş birimlerini ve genel kurumsal performansı belirleyen iş seviyesi stratejilerini geliştirmeyi içermektedir. Bu nedenle, teşvik edilen yüksek düzey yöneticiler kurumsal performans için oldukça önemlidir.

Birçok kurumsal işletme teorisi göstermektedir ki, yüksek düzey yönetici ödenekleri sözleşmeleri yöneticilerin çıkarlarını iç ve dış paydaşların menfaatleriyle uyumlu hale getirecek şekilde tasarlanmalıdır. Yüksek düzey yönetici ödenekleri ile performans arasında daha güçlü bir ilişki olması da daha yetenekli ve verimli yöneticilerin seçilmesine ve elde tutulmasına yardımcı olmaktadır. Bir işletme için yüksek düzey yönetici belirlerken bireysel motivasyon faktörlerini gözlemlemek zor olduğundan, üst düzey yöneticilere performans dayalı yönetici ödenekleri sunmak olumsuz seçim sonrası yönetici motivasyon ve performansıyla ilgili yaşanması muhtemel sorunları azaltabilmektedir.

Yüksek düzey yöneticilerin hedefleri ile firma hissedarlarının hedefleri bazı durumlarda birbirinden farklı olabilmektedir. Örneğin, bir yüksek düzey yönetici hissedarların beklentisi doğrultusunda kâr maksimizasyonu stratejilerini başarılı şekilde takip etmeye

odaklanmak yerine; bireysel menfaatleri doğrultusunda kişisel itibarının artması ve gücün kendi üstünde toplanmasına odaklanabilmektedir. Böyle durumların firmaya olumsuz etkisini azaltmak için uygulanması gereken en etkin stratejilerden biri firma performansına dayalı yönetici ödeneklerini belirleme politikasıdır.

Bu çalışmada, çok bölümlü örgüt yapısına sahip firmalarda ödenek düzeyi, ödenek yapısı ve kurumsal performans arasındaki ilişki incelenmiştir. Özellikle, yüksek düzey yöneticilerin uzun ve kısa vadeli ödenek seviyelerinin ve maaş yapılandırılmalarının firma performansına etkileri çok bölümlü örgüt yapısına sahip firmalar bazında incelenmiştir. Literatürdeki hatırsayılar araştırmaların taraması sonucunda, çalışmaların çoğunun hisse senedine dayalı uzun vadeli tazminatın yüksek düzey yöneticileri için uygun teşvikler sağladığı sonucuna vardığı gözlenmiştir.

KAYNAKÇA

Abdul, M., Ismail, H., & Jaafar, N. I. H. (2010). Job satisfaction among executives: Case of Japanese electrical and electronic manufacturing companies, Malaysia. *Journal of Global Business Management*, 6(2), 1.

Aggarwal, R. and A. Samwick (1998), "The Other Side of the Tradeoff: The Impact of Risk on Executive Compensation," Dartmouth College.

Anderson, M. C., Banker, R. D., & Ravindran, S. (2000). Executive compensation in the information technology industry. *Management Science*, 46(4), 530-547.

Ashley, A. S., & Yang, S. S. (2004). Executive compensation and earnings persistence. *Journal of business ethics*, 50(4), 369-382.

Attaway, M. C. (2000). A study of the relationship between company performance and

CEO compensation. *American business review*, 18(1), 77.

Balsam, S., & Ryan, D. H. (2007). Limiting executive compensation: The case of CEOs hired after the imposition of 162 (m). *Journal of Accounting, Auditing & Finance*, 22(4), 599-621.

Bebchuk, L. A., & Jackson Jr, R. J. (2005). Executive pensions (No. w11907). National Bureau of Economic Research.

Bebchuk, L. A., & Fried, J. M. (2009). Pay without performance: The unfulfilled promise of executive compensation. Harvard University Press.

Bebchuk, L. A., & Weisbach, M. S. (2010). The state of corporate governance research. *The review of financial studies*, 23(3), 939-961.

Bengtsson, O., & Hand, J. R. (2011). CEO compensation in venture-backed firms. *Journal of Business Venturing*, 26(4), 391-411.

Brick, I. E., Palmon, O., & Wald, J. K. (2006). CEO compensation, director compensation, and firm performance: Evidence of cronyism?. *Journal of Corporate Finance*, 12(3), 403-423.

Blackwell, D. W., Dudney, D. M., & Farrell, K. A. (2007). Changes in CEO compensation structure and the impact on firm performance following CEO turnover. *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 29(3), 315-338.

Brickley, J. A., Bhagat, S., & Lease, R. C. (1985). The impact of long-range managerial compensation plans on shareholder wealth. *Journal of accounting and economics*, 7(1-3), 115-129.

Carpenter, J. N., & Remmers, B. (2001). Executive stock option exercises and inside information. *The Journal of Business*, 74(4), 513-534.

Chalmers, K., Koh, P. S., & Stapledon, G. (2006). The determinants of CEO compensation: Rent extraction or labour demand?. *The british accounting review*, 38(3), 259-275.

Chance, D. M., Kumar, R., & Todd, R. B. (2000). Therepricing' of executive stock options. *Journal of financial economics*, 57(1), 129-154.

Chauvin, K. W., & Shenoy, C. (2001). Stock price decreases prior to executive stock option grants. *Journal of Corporate Finance*, 7(1), 53-76.

Clifford, C. P., & Lindsey, L. A. (2016). Blockholder heterogeneity, CEO compensation, and firm performance. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 51(5), 1491-1520.

Cohen, R. B., Hall, B. J., & Viceira, L. M. (2000). Do executive stock options encourage risk-taking. Unpublished manuscript, Harvard University.

Cordeiro, J. J., & Veliyath, R. (2003). Beyond pay for performance: A panel study of the determinants of CEO compensation. *American Business Review*, 21(1), 56.

Core, J. E., & Guay, W. R. (2001). Stock option plans for non-executive employees. *Journal of financial economics*, 61(2), 253-287.

De Angelis, D., & Grinstein, Y. (2012). Pay for the right performance. *Johnson School Research Paper Series*, (03-2011).

De Angelis, D., & Grinstein, Y. (2015). Performance terms in CEO compensation contracts. *Review of Finance*, 19(2), 619-651.

Devers, C. E., Cannella Jr, A. A., Reilly, G. P., & Yoder, M. E. (2007). Executive compensation: A multidisciplinary review of recent developments. *Journal of management*, 33(6), 1016-1072.

Eisenmann, T. R. (2002). The effects of CEO equity ownership and firm diversification on risk taking. *Strategic Management Journal*, 23(6), 513-534.

Engellandt, A., & Riphahn, R. (2004). Incentive Effects of Bonus Payments: Evidence from a Multinational Company. Discussion Paper, University of Basel.

Firth, M., Fung, P. M., & Rui, O. M. (2006). Corporate performance and CEO compensation in China. *Journal of Corporate Finance*, 12(4), 693-714.

Frydman, C., & Jenter, D. (2010). CEO compensation. *Annu. Rev. Financ. Econ.*, 2(1), 75-102.

Frydman, C., & Saks, R. E. (2010). Executive compensation: A new view from a long-term perspective, 1936–2005. *The Review of Financial Studies*, 23(5), 2099-2138.

Garen, J. E. (1994). Executive compensation and principal-agent theory. *Journal of political economy*, 102(6), 1175-1199.

Gervais, S., Heaton, J. B., & Odean, T. (2011). Overconfidence, compensation contracts, and capital budgeting. *The Journal of Finance*, 66(5), 1735-1777.

Grasselli, M., & Henderson, V. (2009). Risk aversion and block exercise of executive stock options. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 33(1), 109-127.

Grinstein, Y., & Hribar, P. (2004). CEO compensation and incentives: Evidence from M&A bonuses. *Journal of financial economics*, 73(1), 119-143.

Guay, W., Kothari, S. P., & Sloan, R. (2003). Accounting for employee stock options. *American Economic Review*, 93(2), 405-409.

Gupta, N., Conroy, S. A., & Delery, J. E. (2012). The many faces of pay variation. *Human Resource Management Review*, 22(2), 100-115.

Guthrie, K., Sokolowsky, J., & Wan, K. M. (2012). CEO compensation and board structure revisited. *The Journal of Finance*, 67(3), 1149-1168.

Hall, B. J., & Liebman, J. B. (1997). Are CEOs really paid like bureaucrats?. No. w6213.

Hall, B. J., & Murphy, K. J. (2002). Stock options for undiversified executives. *Journal of accounting and economics*, 33(1), 3-42.

Hermalin, B. E., & Weisbach, M. S. (1991). The effects of board composition and direct incentives on firm performance. *Financial management*, 101-112.

Hermalin, B. E., & Weisbach, M. S. (2001). Boards of directors as an endogenously determined institution: A survey of the economic literature (No. w8161). National Bureau of Economic Research.

Hite, G. L., & Long, M. S. (1982). Taxes and executive stock options. *Journal of Accounting and Economics*, 4(1), 3-14.

Jensen, M. and B. Barry (1991). "Gordon Cain and the Sterling Group (A)." HBS Case 9- 492-021.

Jensen, A. M., Chiu, S., & Murphy, S. (1993). Astrocyte networks. *Astrocytes: pharmacology and function*, 309, 329.

Kaplan, S. N. (2012). Executive compensation and corporate governance in the US: perceptions, facts and challenges (No. w18395). National Bureau of Economic Research.

Lam, S. S., & Chng, B. F. (2006). Do executive stock option grants have value implications for firm performance?. *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 26(3), 249-274.

Lee, J. (2009). Executive performance-based remuneration, performance change and board structures. *The International Journal of Accounting*, 44(2), 138-162.

Low, A. (2009). Managerial risk-taking behavior and equity-based compensation. *Journal of Financial Economics*, 92(3), 470-490.

Mahoney, L. S., & Thorn, L. (2006). An examination of the structure of executive compensation and corporate social responsibility: A Canadian investigation. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 149-162.

Martin, K. J., & Thomas, R. S. (2005). When is enough, enough? Market reaction to highly dilutive stock option plans and the subsequent impact on CEO compensation. *Journal of corporate finance*, 11(1-2), 61-83.

Matolcsy, Z., Shan, Y., & Seethamraju, V. (2012). The timing of changes in CEO compensation from cash bonus to equity-based compensation: Determinants and performance consequences. *Journal of contemporary accounting & economics*, 8(2), 78-91.

Matolcsy, Z., & Wright, A. (2011). CEO compensation structure and firm performance. *Accounting & Finance*, 51(3), 745-763.

McConnell, J. J., & Servaes, H. (1990). Additional evidence on equity ownership and corporate value. *Journal of Financial Economics*, 27(2), 595-612.

McGuire, J., Dow, S., & Argheyd, K. (2003). CEO incentives and corporate social performance. *Journal of Business Ethics*, 45(4), 341-359.

Mehran, H. (1995). Executive compensation structure, ownership, and firm performance. *Journal of financial economics*, 38(2), 163-184.

Murphy, K. J. (2002). Explaining executive compensation: Managerial power versus the perceived cost of stock options. *U. Chi. l. reV.*, 69, 847.

Murphy, K. J. (2003). Stock-based pay in new economy firms. *Journal of Accounting and Economics*, 34(1-3), 129-147.

Murphy, K. J. (2013). Executive compensation: Where we are, and how we got there. In *Handbook of the Economics of Finance* (Vol. 2, pp. 211-356). Elsevier.

Murphy, K. J., & Oyer, P. (2001). Discretion in executive incentive contracts: Theory and evidence. Available at SSRN 294829.

Nguyen, B. D., & Nielsen, K. M. (2014). What death can tell: Are executives paid for their contributions to firm value?. *Management Science*, 60(12), 2994-3010.

Nourayi, M. M., & Daroca, F. P. (2008). CEO compensation, firm performance and operational characteristics. *Managerial Finance*.

O'Connell, V., & O'Sullivan, D. (2014). The influence of lead indicator strength on the use of nonfinancial measures in performance management: Evidence from CEO compensation schemes. *Strategic Management Journal*, 35(6), 826-844.

Ortiz-Molina, H. (2007). Executive compensation and capital structure: The effects of convertible debt and straight debt on CEO pay. *Journal of Accounting and Economics*, 43(1), 69-93.

Oyer, P., & Schaefer, S. (2006). Costs of broad-based stock option plans. *Journal of Financial Intermediation*, 15(4), 511-534.

Pendiuc, T., & Lis, E. C. (2013). Perceptions of executive payment abuse in public institutions. *Problems of Management in the 21st Century*, 7, 39.

Perry, T., & Zenner, M. (2001). Pay for performance? Government regulation and the structure of compensation contracts. *Journal of Financial Economics*, 62(3), 453-488.

Rost, K., & Osterloh, M. (2009). Management fashion pay-for-performance for CEOs. *Schmalenbach Business Review*, 61(2), 119-149.

Ryan Jr, H. E., & Wiggins III, R. A. (2001). The influence of firm-and manager-specific characteristics on the structure of executive compensation. *Journal of Corporate Finance*, 7(2), 101-123.

Sanders, W. G. (2001). Behavioral responses of CEOs to stock ownership and stock option pay. *Academy of Management journal*, 44(3), 477-492.

Shao, P., Liu, L., & Kong, A. G. (2008). Analysis on the Sensitive Factors between Executive Officer's Payment and Corporate

Performance [J]. *Journal of Finance and Economics*, 1, 94-105.

Sigler, K. J. (2011). CEO compensation and company performance. *Business and Economics Journal*, 31(1), 1-8.

Stabile, S. J. (1999). Motivating executives: Does performance-based compensation positively affect managerial performance. *U. Pa. J. Lab. & Emp. L.*, 2, 227.

Tian, J. J. (2014). Board monitoring and endogenous information asymmetry. *Contemporary Accounting Research*, 31(1), 136-151.

Tiley, J., & Loutzenhiser, G. (2012). *Revenue Law: Introduction to UK tax law; Income tax; Capital gains tax; Inheritance tax*. Bloomsbury Publishing.

Vafeas, N., & Waagelein, J. F. (2007). The association between audit committees, compensation incentives, and corporate audit fees. *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 28(3), 241-255.

Wasserman, N. (2006). Stewards, agents, and the founder discount: Executive compensation in new ventures. *Academy of Management Journal*, 49(5), 960-976.

Yermack, D. (2006). Flights of fancy: Corporate jets, CEO perquisites, and inferior shareholder returns. *Journal of financial economics*, 80(1), 211-242.

Araştırma ve Yayın Etiği: *Bu çalışmada araştırma ve yayın etiği kurallarına uyulduğu yazarlar tarafından taahhüt edilmektedir.*

Research and Publication Ethics: *In this study, the rules of research and publication ethics were fully followed by author/s.*

EMI journal

Special
Issue EMI

DIŞ KAYNAKLI FİNANSAL DESTEK DÜZEYİNİN AR-GE HARCAMALARI, İNOVASYON VE REKABET ENDEKSİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: RISK SERMAYESİ

Dr. Öğr. Üyesi Gökçe TEKİN TURHAN

Nişantaşı Üniversitesi, Bankacılık ve Finans Bölümü
gokcetekturhan@gmail.com

 0000-0001-7039-6782

Özet

Girişimcilerin Ar-Ge faaliyetleri yürüterek hedeflerini inovasyona dönüştürebilmeleri için finansman ihtiyaçları bulunmaktadır. Fakat, inovasyona uygun fikirler ve finansal kaynaklar çoğunlukla aynı kişilerde bulunmamaktadır. Bundan dolayı, gelecek vaat etmekte olan girişimcileri belirleyecek, söz konusu girişimcilere kaynak sağlayacak ve sonrasında girişimcilerin yaptıkları faaliyetleri takip ederek Ar-Ge ve inovasyon finansmanı bulacak bir finans sistemi ihtiyacı oluşmaktadır. Risk sermayesi gelişim potansiyeli bulunan riskli yatırımlar için hisse sahipliği karşılığında finansman fırsatı sağlar. Risk sermayesi sisteminin iyi bir şekilde yönetilmesi durumunda bu ülkelerin teknoloji kapasitesinin ve uluslararası piyasadaki rekabet avantajının artış göstereceği görülmektedir. Teknolojik anlamda kendine yenilik katan, yeni ürünler ve yöntemlerin gelişmesine zemin hazırlayan ülkeler diğer ülkelere nazaran çok daha fazla büyüme göstermektedir. Bundan dolayı, girişimcilik ihtiyacı bulunan bu tarz bir yapı içerisinde girişimciler için finansman en gerekli unsurlardan biri olarak değerlendirilmektedir. Bu analizin amacı, 2019 verileri kullanılarak risk sermayesi düzeylerine göre sınıflandırılmış 140 ülkeyi ar-ge harcamaları, inovatif şirketlerin büyüme düzeyi, inovasyon kapasitesi ve küresel rekabet endeksi açısından değerlendirmek ve dış finansman sağlamanın etkilerini ortaya koymaktır. Kruskal-Wallis grup farklılığı analizi sonucunda, incelenen unsurlarda risk sermaye düzeyi açısından anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Risk sermaye düzeyi orta ve yüksek olan ülkelerin ele alınan değişkenler için daha olumlu sonuçlara sahip olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Risk Sermayesi, Ar-Ge Harcamaları, İnovasyon, Rekabet Endeksi,

JEL Sınıflandırması: C12, G00, G24

EVALUATION OF EXTERNAL FINANCING LEVELS IN RELATIONSHIP WITH R&D EXPENDITURES, INNOVATION LEVELS AND COMPETITION INDEX: A CASE FOR VENTURE CAPITAL

Abstract

Entrepreneurs have financing needs in order to engage in R&D activities and transform their goals into new innovations. However, ideas and financial resources are often not owned by the same people. Therefore, there is a need for a financial system that will identify promising entrepreneurs, provide resources to those entrepreneurs, monitor their activities to find further R&D and innovation financing. Venture capital provides such financing opportunity for risky investments with growth potential, typically in return for company shares. It is expected that the technology capacity of these countries and their international competitive advantage would increase as a result of a well-managed venture capital system. Countries that increase technological innovation and build a proper setting for development of new products and processes experience higher growth than other countries. Therefore, there is a need for entrepreneurship and the availability of financing options for entrepreneurs is one of the critical factors to enable this. This analysis uses 2019 data on venture capital levels of 140 countries and aims to reveal a correlation with R&D spending, growth levels of innovative companies, innovation capacity and global competition index. The Kruskal-Wallis group difference analysis results in statistically significant difference in aforementioned variables in correlation with venture capital levels. It was therefore determined that countries with medium to high venture capital levels also have more positive outcomes for the variables discussed i.e., R&D spending, growth levels of innovative companies, innovation capacity and global competition index.

Keywords: Venture Capital, R&D Expenditures, Innovation, Competition Index

JEL Classification: C12, G00, G24

GİRİŞ

İnovasyon (yenilik), mikro ve makro seviyede iktisadi gelişme ve rekabetçilik açısından anahtar rol üstlenen kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Radikal, yıkıcı ve artımsal olarak pek çok çeşitte tanımlanan ve ürün yeniliği, süreç yeniliği, organizasyonel yenilik ve pazarlama inovasyonu şeklinde sınıflara ayrılan inovasyon kavramı, iktisadi gelişim açısından yenilikçi teknolojilerin geliştirilmesi, uygulanması ve yayılmasını ifade etmektedir (Leydesdorff ve Etzkowitz, 2001:6). Diğer bir yaklaşım inovasyonu, işletmenin iç uygulamalarında, işyerinde ya da işletmelerin dış ilişkilerinde yeni ya da önemli bir ölçüde iyileştirilmiş bir ürünün, hizmetin veya sürecin, yenilikçi bir pazarlama yönteminin veya yeni bir örgütsel tekniğin ortaya konulması şeklinde tanımlamaktadır (Yılmaz, 2015:45). Ürünlerde ve süreçlerde meydana gelen yenilikler, yeni teknoloji merkezli olmaları bakımından teknolojik gelişme ve yenilik çerçevesinde ele alınmakta ve yaratıcı uygulanabilir düşünce, yaratıcı uygulanabilir düşüncenin pratiğe çevrilmesi ve uygulamaların bütün toplumda yaygınlaştırılması şeklinde birbirlerini izleyen adımlardan meydana gelmektedir (Weerawardena, 2003:19; Sezgin ve Yazıcı, 2016:5). Yenilik kaynaklarını, ulusal (ya da işletme içi) teknolojik gayret ve öğrenme odaklı emek ve/veya teknoloji transferi şeklinde sıralamak mümkündür. Bu süreç gerek işletmelerin yenilik faaliyetlerine finansal kaynak bulma gayretinin etkinliği açısından gerekse transfer edilen teknolojiden etkin bir öğrenme elde edilebilmesi açısından devletin sürdüreceği stratejilerin doğrudan ya da dolaylı şekilde belirleyiciliğini ortaya koymaktadır (Westland, 2008:19).

İnovasyon için Ar-Ge faaliyetleri çok önemlidir ve Ar-Ge ile inovasyon kavramları birbirlerinden ayrı düşünülmemen bütünün parçalarıdır (Sezgin, 2017:63). Bundan dolayı, ülkelerin Ar-Ge faaliyetleri üzerine odaklanıp, bu faaliyetleri inovasyona dönüştürebilmeleri durumunda, kalkınma da beraberinde

gelecektir. Ar-Ge'ye ve inovasyona önem vermeyen ülkelerse, yalnızca fiziki sermaye ve/veya beşeri sermaye birikimleriyle belirli bir ekonomik boyuta ulaşır ve "orta gelir tuzağı" na düşerler (Wang ve Zatzick, 2019: 105).

Girişimcilik ve inovasyon konuları üzerinde çalışan Joseph Schumpeter tarafından finans sistemi, Ar-Ge'yi ve inovasyonu artırmak için çok önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Schumpeter, başarılı bir şekilde sürdürülen kredi mekanizmasının, yeni ürünler ve üretim sistemleriyle mevcut ürün ve sistemleri değiştirmeyi hedefleyen girişimcilerin finanse edilerek inovasyonun teşvik edildiğini ve bu durumun da ekonomik büyüme sağladığını belirtmektedir. Söz konusu süreci "yaratıcı yıkım (creative destruction)" şeklinde ifade etmektedir. Yeni kurulan işletmelerin daha yenilikçi ve risk almaya yatkın olduğu bilindiği için, dışarıdaki finansal kaynaklara kolaylıkla erişilmesi yeni işletmelerin pazara giriş yapıp var olan işletmelerin konumlarını sarsmak suretiyle yaratıcı yıkım sürecine hız verecektir (Braunerhjelm, 2010: 34).

Finansal sistemlerinin gelişmişlik düzeyi daha yüksek ülkeler; tasarruflarını artırma, riskleri çeşitlendirme, işletmeleri tarama (screening) ve işletmelerin faaliyetlerini takip etme (monitoring) hususlarında başarı sağladıkları için Ar-Ge'ye ve inovasyona yoğunlaşan işletmelere daha çok dış finansman sağlar ve böylelikle ekonomik büyüme desteklenir. Diğer taraftan, gelişmişlik düzeyi düşük bir finans sistemi, büyük ancak etkinliği bulunmayan işletmelere daha çok kaynak sağlayarak sermaye sahibi olmayıp yenilikçi fikirleri olan girişimcilere engel olmaktadır (Trott, 2008:23). Söz konusu durumda, sermayenin etkin dağılımı bozularak Ar-Ge'nin, inovasyonun ve sonucunda da ekonomik büyümenin gelişimi azalır.

Günümüzde gerçekleştirilen birçok çalışmaya göre küresel çapta girişimciliğin önündeki en büyük engellerden birinin finansman kaynaklı sıkıntılar olduğu ortaya çıkmıştır. İşini kurmak veya mevcut işini büyütmek isteyen girişimcilerin finansal ihtiyacını karşılayabilecek olan finansal kuruluşların en doğru girişimciyi seçme ve destekleme konusundaki farklı politikaları ve uygulamaları finansal kısıtlara neden olmakta ve dolayısıyla girişimcilerin finansal kaynaklara kolay bir şekilde erişimine engel olmaktadır (Kerr vd., 2010:5).

İşletmelerin kendi içlerinde Ar-Ge faaliyetleri yürütmesi, bu faaliyetin çıktılarını ancak çok uzun vadede alabilecekleri ve çıktılarının belirsizliği nedeni ile son derece risk arz eden bir durumdur. Öte taraftan, Ar-Ge faaliyetlerini başarılı bir şekilde yürütmek açısından finansmanın yanı sıra, yüksek nitelik taşıyan personel ihtiyacı bulunmaktadır. Fakat, inovasyonu gerçekleştirebilecek kabiliyetteki kişilerin kendilerinin iş kurması ve kendi çalışmalarını yapmaları halinde daha çok başarı elde edecekleri yaygınlıkla savunulmakta olan bir düşüncedir (Teece, 2000:89). Geleneksel bankacılıkta kredilendirme yöntem ve şartları (garanti, taahhüt ve ipotek talep edilmesi şeklindeki) girişimci bireylere destek olma hususunda zorluk yaratmaktadır. Bir taraftan inovasyona yatkın bireylerin kendilerinin kurdukları işlerde daha çok başarı sağlayacakları, diğer taraftan küçük işletmelerin inovasyon bakımından ellerinde bulundurdukları avantajlar, yaratıcı fikirleri bulunan yeni girişimcilerin desteklendiği geleneksel bankacılığın haricinde bir finansman yöntemi arayışını da beraberinde getirmiştir (Bottazzi, 2009:39).

Teknolojiye ağırlık veren sanayileşme politikasının izlenmekte olduğu ABD gibi pek çok gelişmiş ülkede, başarılı işler kurma fikrine ve gereken girişimcilik kabiliyetine sahip olan ancak yeteri kadar maddi gücü bulunmayan girişimcilerin fikirlerini hayata geçirmek

açısından gereken finansman ihtiyacını karşılama fırsatı sunan yenilikçi bir sistem ortaya konulmuştur. Risk sermayesi şeklinde tanımlanan bu sistem ile birlikte girişimciler kendilerinin kurmuş oldukları işletmelerde inovasyon ortaya koyma imkanı yakalamaktadırlar. Dolayısıyla, dünya genelinde sınırlı olan finansman araçları zaman içerisinde geniş bir yelpazede girişimcilerin kullanımına sunulmuştur. Geçmişte sadece özkaynaklardan, aile bireylerinden, yakın çevresinden veya bankalardan finansman desteği sağlayabilen girişimciler, bugün melek yatırımcılardan risk sermayesine, devlet desteklerinden kitlesel fonlama araçlarına kadar çeşitli desteklere erişim sağlayabilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, 2019 yılı için 140 ülkenin risk sermayesi düzeyi için ar-ge harcamaları, inovatif şirketlerin büyüme düzeyi, inovasyon kapasitesi ve küresel rekabet endeksi için anlamlı farklılık olup olmadığının belirlenmesidir. Böylece, risk sermaye düzeyi farklı ülkelerde ele alınan değişkenler nasıl bir değer almakta ve değişim göstermekte ortaya konulacaktır.

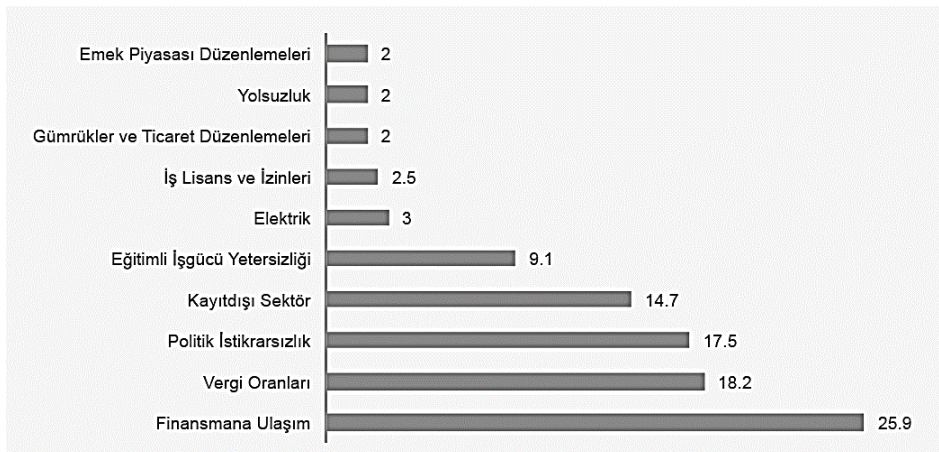
1. DIŞ KAYNAKLI FİNANSMANIN AR-GE, İNOVASYON VE REKABET GÜCÜ AÇISINDAN ÖNEMİ

İşletmeler büyümek ve gelirlerini artırmak açısından fark ortaya koymaları gerektiğinin farkına varmışlardır ve böylelikle Ar-Ge faaliyetlerine ve inovasyona ayrılan kaynakların da önemi gün geçtikçe daha da artmıştır. İnovatif girişimlere finansman sağlanması, işletmelerde önemli bir noktaya ulaşmıştır. Teknolojinin kolay erişilebilir hale gelmesi ve üretimlerde kullanılan teknolojinin ileri seviyede olması başta hükümetlerin ihtiyaçlarını giderebilmek için harekete geçmesini sağlamıştır. Fakat, hükümetler için finansman konusunda yapılabileceklerin kısıtlı olması durumu, söz konusu alanda çeşitli yöntemlerin de geliştirilmesi gerekliliğini ortaya koymuştur.

Dışarıdaki finansal kaynaklara erişimin zor olması işletmelerin potansiyellerinin yakalanamamasının önünde bulunan en büyük engellerden biri olarak değerlendirilmektedir. Dünya Bankası tarafınca gerçekleştirilen Dünya Şirketler Anketi'ne katılmış olan Türk işletmelerinin %25'i tarafından karşılaşılan en büyük engel finansman ulaşımı olarak ifade edilmiştir.

İşletmelerin hangi sanayi kolunda faaliyet gösterdikleri dış finansmana duyulan gereksinimi de etkiler. Farklı sanayi kollarının dış finansman bağımlılıkları birbirinden farklı olmaktadır. Söz konusu bağımlılıkların farklı olması nedeniyle finans sisteminin sanayi şirketlerine etkilerinin de farklılık göstereceği düşünülmektedir. Bouw (2016) tarafından finans sistemleri gelişmiş olan ülkelerin dış finansmana bağımlı şirketlerinin daha hızlı bir büyüme göstereceği ifade edilmektedir (Bouw, 2016: 9). Ar-Ge faaliyetlerinin yoğun olmasıyla dış finansman bağımlılığının arasındaki ilişkinin güçlü olduğu pek çok araştırmanın sonucunda elde edilmiştir. Başka bir deyişle, Ar-Ge yoğun sanayi kolları, eşzamanlı olarak dış finansman ihtiyacı en fazla olan alanlardır. İçlerinde Türkiye'nin de olduğu gelişmekte olan ülkelere yönelik gerçekleştirilen araştırmalarda, dış finansman ihtiyacını kolaylıkla karşılayan işletmelerin daha çok Ar-Ge harcaması ve inovasyon gerçekleştirdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Ar-Ge'ye yapılan yatırımlar, yüksek geri dönüş beklentisi olan yatırımlar olarak karşımıza çıkmaktadır ve Ar-Ge ağırlıklı çalışan işletmelerin genel olarak kendi içerisinde oluşan nakit akışı yeterli düzeyde olmamaktadır. Bununla beraber, inovasyon ve Ar-Ge için yapılan yatırımlar yüklü start-up harcamalarını gerektirmek ile beraber ilk etapta belirsizliği olan yatırımlardır. Ar-Ge'ye yapılan yatırımlar hızlı bir şekilde sonuç verememektedir, dolayısıyla uzun süreler gerektiren fikir ortaya koyma ve fikri geliştirme adımları bulunmaktadır. Ar-Ge merkezli sanayi kollarında işletmeler devamlı şekilde inovatif bir alanda rekabetlerini sürdürdükleri için kısa vadede sonuçlar elde edemeyebilir. Söz konusu koşullar altında girişimciler, potansiyel yatırımcılardan finansman sağlamak hususunda zorluk yaşamaktadırlar (Altan, 2019:87). Diğer taraftan, girişimciler yatırımcılara göre Ar-Ge ve inovasyon yatırımlarından alınacak geri dönüşler konusunda ve başarı elde edip edememe olasılığı konusunda daha çok bilgi sahibidirler. İşletmeler, yürüttükleri projelerin dışa açılıp rakiplerinin bu projelerden yarar elde etmelerini istememektedir. Fikirlerinin dışarıya açılması çok maliyet gerektiren bir iş olduğundan dolayı pazara projeleri konusunda çok az mesaj verirler. Söz konusu durum girişimciler açısından dışarıdan alınan sermayenin maliyetini yükselten bir faktördür (Chemmanur ve Chen, 2014: 45).



Şekil 1. Dünya Şirketler Anketi Sonuçları (%)

Myers ve Majluf (1984) tarafınca ortaya atılmış olan finansman hiyerarşisi teorisine göre, bilgi asimetrisi yüksek olan yatırımlar, ilk olarak iç fonlar ile karşılanır. Bu teori ile benzer şekilde, işletmeler yatırım yapmak üzere gereken iç kaynaklara sahip değillerse ilk olarak borç finansmanına ve daha sonra sermaye piyasasına yönelmektedirler. İç kaynakların kullanılmasının borçlanmadan daha önce gelmesi tercihi, işletmelerin sabit faiz ödemelerinden kaynaklanacak finansal ve yönetsel problemlerden çekinmelerine bağlıdır. Ar-Ge'ye yapılan yatırımlar gibi geri dönüş vadesi daha uzun görünen yatırımlar için söz konusu durum daha makul görünmektedir. Finansal sistemi gelişme evresinde olan Türkiye'de Ar-Ge'ye yapılan yatırımların sürekli olması açısından borç finansmanı kavramı, gelişmiş ülkelere göre çok daha önem arz eden bir noktadadır. Birincil halka arzlar bakımından yeteri kadar dinamizmi olmayan piyasa koşullarında, Türkiye'de bulunan işletmeler önemli finansman kaynaklarından uzak kalmaktadırlar. Yeteri kadar gelişim gösterememiş finansal piyasalar, girişim sermayelerinin Ar-Ge'nin finansman problemine yapılacak katkıları da kısıtlamaktadır. İnovasyona odaklanan faaliyetler için finansman ayırmanın yanı sıra girişim sermayesi işletmelerin yönetim süreçlerine ve iş modellerine de katkıda bulunulabilir. Avantajlarının yanında girişim sermayesi, elinde bulunan hisselerin satılmasıyla çıkış yapabileceği likit bir pazara gereksinim duymaktadır. Buradan hareketle daha avantajlı finansman araçlarının olmasına karşılık Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler sermaye piyasaları belirli bir seviyeye ulaşana dek Ar-Ge yatırımları için borç finansmanını tercih etmek zorundadır. Böyle bir durumda, bankalar tarafından söz konusu yatırımların değerlendirilme yeteneklerini arttırmaları gereklidir.

Ar-Ge yatırımlarının finansal sürtüşmelere duyarlı duruma gelmesindeki diğer bir etken ise, teminat değeri taşımamasıdır. Söz konusu durumu nedeni ile, Ar-Ge'nin varlıklarını taahhüt etmesi kısıtlanmaktadır. Varlık taahhüdü de, borç finansmanı konusunda oldukça önemli bir konudur. Söz konusu durumda, finansman kısıtlamaları Ar-Ge merkezli işletmeleri daha duyarlı duruma getirmektedir. Finans sistemleri az gelişmiş olan ülkelerde işletmeler ile ilgili bilgilerin izlenmesi maliyet gerektirir ve tasarrufların yatırım yapılabilen kanallara aktarılması zor olduğundan dolayı Ar-Ge ve inovasyon faaliyetleri düşük seviyelerde kalır (Christofidis ve Debande, 2001: 49). Ar-Ge'nin ve inovasyonun önemli konumda bulunmaması, söz konusu faaliyetleri sürdüren bireylerin gelir düzeylerinin de düşük olmasına yol açmaktadır. Böylelikle bireyler kendi sermayeleri için yatırımlar yapıp üretken alanlarda çalışmaktan ziyade daha kolay bir şekilde gelir elde edebilecekleri alanlara yönelmektedirler. Dolayısıyla, finans sistemi dolaylı bir şekilde Ar-Ge ve inovasyon üzerinde negatif etkide bulunmaktadır.

İşletmeler tarafından yürütülecek inovasyon çalışmaları için finansman sağlamak açısından birtakım tekniklerden yararlanılmaktadır. Söz konusu faaliyetlerin finanse edilmesi bazen özkaynaklar ile bazen de işbirlikleri, teşvikler ve hibeler ile sağlanmaktadır. İnovasyon için sağlanan finansman tekniği ne seçilirse seçilsin, her proje başarısız olma riski taşımaktadır. Bu bağlamda özkaynakların kabul edilen risk için daima yeterli olmaması ve hibe ve teşviklerden yararlanmanın da çeşitli şartları içeriyor olması, işbirliklerine ve çeşitli finansman tekniklerine duyulan gereksinimi artırmış ve dolayısıyla da risk sermayesi kavramının daha yaygın şekilde kullanılmasını sağlamıştır.

2. AR-GE VE İNOVASYONUN FİNANSMANINDA RİSK SERMAYESİ

Ticari bankaların vermiş oldukları krediler, dış finansman kaynağı olması açısından oldukça önemli bir noktadadır. Ancak kredinin karşılığında teminatlar ya da ipotek talep edilmesi ve kredilerin yüksek maliyetli olması gibi durumlar ticari bankaların kredilerinin de ulaşılabilir olmasını engellemektedir. Küçük girişimcilerin yeni fikirleri için geleneksel finansman sisteminde kaynak sağlamalarındaki zorluk, kayda değer ilerlemeler gösterecek yeni fikirler ortaya koyma imkanlarını engellemektedir (Gompers ve Lerner, 1999:55). İşletmeler için finansman gereksinimlerini karşılayacak bir seçenek olan risk sermayesi modeli iç kaynağın olmaması durumunda oldukça önem taşıyan bir alternatiftir. Günümüzde yalnızca gelişmekte olan ülkelerde değil aynı zamanda gelişmiş ülkelerde pek çok büyük şirketin temellerinin atılmasını sağlayan, kar paylaşım temelindeki risk sermayesi finansman modelinin, girişimciliğin teşvik edilmesi bakımından en uygun görülen ortaklık biçimlerinden biri olduğu söylenebilir (Hellmann ve Puri, 2000: 963).

Risk sermayesi yöntemi, uygulanmaya ve bir finansman tekniği şeklinde yaygınlaşmaya, özellikle teknoloji üretimi yapan ülkelerde etkin bir araç olarak kullanılması ile başlamıştır. Günümüzde bu modelin başarılı bir şekilde uygulandığı ülkeler ele alındığında, bu ülkelerin gelişmiş teknolojiye sahip ülkeler oldukları gözlenmektedir.

Tüm gelişmiş ülkelerde uzun zamanlar boyunca başarılı bir şekilde uygulamada olan risk sermayesi; dinamik, yaratıcı, yenilikçi ve yeterli finansman gücüne sahip olmayan her düzeydeki girişimcinin yatırım fikirlerini hayata geçirmelerine imkan sunan, gerekli durumlarda işletme ve yönetim gibi destekler sağlayan ve hisse karşılığında sermaye aktarımı imkanı veren çağdaş bir finans yöntemidir (Gompers, 1996:136). Risk sermayesinin temel hedefi;

uzun vadeli yatırımlar yaparak ve gerekli durumlarda aktif yönetim desteği ve diğer uzmanlık hizmetlerini sunarak ekonomik değer artışı garanti etmek yolu ile portföylerinde bulunan menkul kıymet değerlerini artırmak ve söz konusu menkul kıymetleri elden çıkarmak yoluyla yüksek kazanç elde etmektir. Dolayısıyla, risk sermayesi uzun vadeli ve yüksek kazanç elde etmeyi hedefleyen bir yatırım aracı şeklinde değerlendirilmektedir. Risk sermayesi ortaklığının sonucunda meydana gelen kazanç, teknolojik yeniliğin sonucunda meydana gelen verimliliğin artışından sağlanacak olan getiridir (Winton ve Yerramilli, 2008: 60).

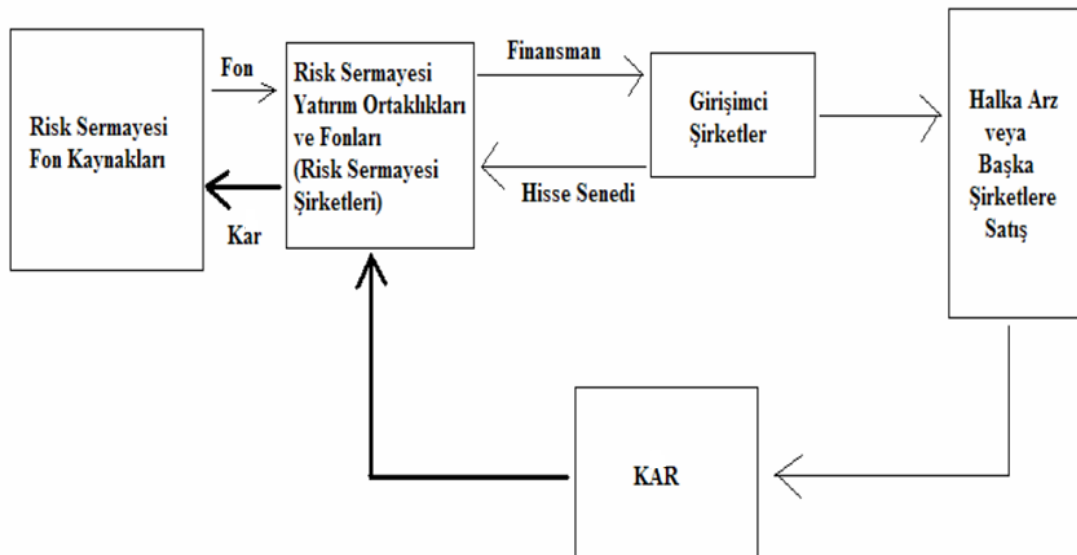
Risk sermayesi sisteminde yüksek getiri ile risk bir arada bulunmaktadır. Ancak sözü geçen risk, inovasyonun neticesinde üretilen ürün veya hizmetin beklenen özelliklerde olmaması veya pazarda ilgi görmemesidir. Yüksek getiri ise özellikle teknolojik inovasyonun sonucunda verimlilikte gözlenen artış ve pazara çıkarılan ürün veya hizmetin ilgi görmesi ve üretime geçilmesi sonucunda sağlanan getiridir (Metrick ve Yasuda, 2011:112).

Risk sermayesi modeli genellikle üç taraf içermektedir. Bu taraflar, yeni pazar ve finansman kaynağı sağlayıp yeni ürünler ve organizasyon şekilleri ortaya koyan “girişimci”, kaynaklarını girişimcileri finanse etmek için risk sermayesi işletmeleri tarafından çıkarılan katılma belgelerine yatıran kişiler veya kurumlar olan “fon sağlayıcılar” ve sermaye sahibiyle finansmana gereksinim duyan girişimcilerin bir arada olmasını sağlayan kuruluş olan “risk sermayesi şirketi”dir (İştar, 2013:190). Risk sermayesi modelinde bir tarafta yeni girişimciler bulunurken diğer tarafta ise girişimci fikirlerinin yatırımlara çevrilebileceğini düşünen ve girişimcilere finansal kaynak sağlama isteğinde olan risk sermayedarları bulunmaktadır. Risk sermayedarları, tasarruf sahibi bireyler olabileceği gibi aynı zamanda bu işi meslek olarak icra eden profesyonel risk sermaye

işletmeleri de olabilmektedir (Beşkardeşler, 2010: 15). Tasarruf fazlası olan ve kişisel risk sermayedarı kişiler “melek yatırımcı”, profesyonel risk sermayesi şirketleri ise “kurumsal risk sermayedarları” olarak adlandırılmaktadır. Kurumsal risk sermayedarları önceki dönemlerde sosyal güvenlik kuruluşları, özel sigorta şirketleri, bankalar, özel sektör kuruluşları ve kamu kuruluşları şeklindeki fon sahibi kurumlar iken, zamanla değişiklik göstermişlerdir. Daha çok 1980 yıllarından bu yana, söz konusu kurumsal risk sermayedarları bir anlaşma yaparak anonim ortaklık meydana getirip hisselerini borsaya kote ederek, halka arz etmeye başlamışlar ve böylelikle riskin yayılması politikası izlemişlerdir (Keilbach ve Engel, 2010:23).

Melek yatırımcılar, genel olarak yeni girişimciler için borç veya özkaynak olarak sermaye imkanı sunan tasarruf sahibi bireylerdir.

Fakat bu noktada melek yatırımcıların tek tipte olduğunu söylemek doğru değildir. Tüm melek yatırımcılar çeşitli kendine has özelliklerde olabilmektedir. Melek yatırımcılar, yüksek risk ve yüksek kazanç potansiyelinde olan işletmelere, işletme daha Start-up aşamasındayken yatırım sağlamaktadır. Fakat, destek vermiş oldukları işletme başarı elde ettikten sonra girişimciliğin ruhuna uygun şekilde, kar sağlayan seviyeye ulaşmış olan işletmeyi kendi ayaklarının üstünde faaliyetlerini sürdürmeleri için bırakıp desteklenecek yeni projeler için arayışa girerler (Benjamin ve Margulis, 2000:49). Melek yatırımcı sayısında son dönemlerde yaşanan artışın sonucunda, kurumsal risk sermayedarlarına benzer şekilde, melek yatırımcılar da organize olma, tecrübelerini paylaşma ve yatırım sermayesi havuzu oluşturma gayreti içerisine girmişlerdir.



Şekil 2. Risk Sermayesi Finansman Süreci

İşletmeler için sermaye gereksinimi yalnızca kurulma aşamasında değil, faaliyete geçtikten sonra da, gelişmeye ve büyümeye ilişkin şekilde, teknolojik yenilenme ya da riskli girişimlerinin finanse edilmesi şeklindeki birtakım hususlar için de gerekmektedir. Buradan hareketle risk sermayesinin, söz konusu bütün durumlarda girişimcilerin duyduğu sermaye gereksinimlerinin giderilmesi hedefine uygun olarak kullanılabilir (Zinecker, 2011:545). Finansman kaynağı bakımından ele alındığında, risk sermayesi; teknolojik yenilikler ile gelişme ve büyüme çabasında olan küçük işletmelerin, hisse senetlerini satın almak şeklinde de ifade edilebilir. Bu bağlamda risk sermayesini özkaynak sermayesi ve yatırımı ise özsermaye yatırımı şeklinde ifade etmek mümkündür. Yatırımcıların temel hedefi genellikle yatırım yaptıkları işletmelerin kontrolünü ele almak değildir (Metrick ve Yasuda, 2011:167).

Risk sermayesi yatırımları bilindiği üzere yüksek risk arz eden yatırımlardır. Bahsi geçen risk; teknolojiye yaşanan yenilikler, ülkenin içerisinde bulunduğu ekonomik şartlar, rekabet ve çalışan - işveren ilişkileri şeklindeki unsurların öngörülememesinden kaynaklanır. Risk sermayedarlarının diğer yatırımcılardan farkı; riskli görülen yatırımlara yönelmeleri, riskten kaçmamaları ve ellerinden geldiği kadar söz konusu risklerin üstesinden gelmeye çalışmalarıdır.

Risk sermayesi yatırımları çeşitli düzeylerdeki iki riskin kabul edilmesini gerektirmektedir. Bunlardan ilki, genel (sistemik) risk olarak adlandırılıp tüm yatırımlar için geçerliliği bulunan belirsizliğin ifadesidir. Diğer ise, işletmenin faaliyetlerine ilişkin olarak spesifik yatırım teklifleri ile gelen özel (sistemik olmayan) risklerdir. Bir risk sermayesi yatırımı bekleyen olası riskleri aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür (Pelly ve Krämer, 2011:130):

a) Teknolojik Risk: Girişimcilerin yeni teknolojileri geliştirmesi ve uygulayabilmesine yönelik olarak ortaya çıkan risklerdir.

b) Yönetim Riski: Pek çok risk sermayedarı, pasif yatırımcılar oldukları için yatırım yaptıkları işletme yönetimi tarafından işlerin başarılı olarak organize edileceği ve sürdürülebileceği öngörülmek istenir. Zira, yatırımların sağlayacağı başarı önemli ölçüde yönetim kadrosunun sağlayacağı başarı ile doğrudan ilişkilidir.

c) Finansman Riski: Ürünlerin üretiminde başarı sağlanması ve piyasaya sürülmesi için, ek fon gereksinimi olacaktır. Bu bakımdan değerlendirildiğinde, işletmeler adım adım finanse edilir ise söz konusu risk azaltılmış olacaktır.

d) İmalat Riski: İşletmelerin üretim hatlarını piyasadaki beklenti değişimine göre değiştirmesi ile ortaya çıkabilecek risk türüdür.

e) Pazarlama Riski: Üretilen ürünün başarıyla pazarlanmasına yönelik olarak ortaya çıkan risk türüdür. Söz konusu riskin değerlendirilmesinde, ürüne gösterilecek ilgi, pazarın durumu ve rekabet konuları göz önünde bulundurulmalıdır.

f) Demode Olma Riski: İleri teknolojiyle üretilmiş ve yaşam süreleri kısa vadeli olan ürünlerde, piyasanın dinamiklerinin beklenen satışlara ulaşmadan ürünün modasını kaybetme riski olarak ifade edilebilir. Söz konusu duruma elektronik cihazlarda ve genellikle bilgisayarlarda sıkça rastlanmaktadır. Risk sermayesi işletmeleri, böyle projeler için daha kısa vadeli yatırım süreleri öngörmektedir.

g) Sektörel Risk: Ekonomik, sosyal ve davranışsal değişiklikler bütün işletmeleri etkilemektedir. Bahsi geçen değişimler, işletmelerin kazançlarını ve finansal varlıklarını piyasa fiyatlarını düşürmektedir.

Banka finansmanı ve risk sermayesi karşılaştırıldığında yapısal olarak çok farklı oldukları söylenebilir. Bu bağlamda bankalar birçok ülkede dominant finansal kuruluşlar olup finansal destek açısından risk sermayesine göre daha yaygındır. Dolayısıyla, bankalar girişimciler için en temel finansman kaynağı

konumundadır (Carter ve Jones-Evans, 2006: 344). Banka finansmanı kredi (borçlanma) şeklindedir. Dolayısıyla, faizler girişimciler için oldukça maliyetli olmaktadır. Öte yandan risk sermayesi özkaynak benzeri bir yatırımdır. Bir diğer ifadeyle ortaklık şeklinde destek sağlanmaktadır (OECD, 2011: 25).

Tablo 1. Risk Sermayesinin Avantaj ve Dezavantajları

Risk Sermayesinin Avantajları	Risk Sermayesinin Dezavantajları
Hızlı büyüme ve büyük kârlar söz konusudur	Genellikle yüksek oranlı hisse ile ortaklık yapmak ister
Risk sermayesi yatırıma üst düzey idari ve teknik katkı sağlar	Yatırım konusunda son derece seçicidir, destek almak zor olabilir
Firmada daha az bürokrasi hâkimdir, kararlar kesin ve kısa bir zamanda alınır	Genellikle yüksek teknoloji ve yenilikçi sektör şirketlerini destekleme eğilimindedir
Şirketin kurumsallaşma ve profesyonelleşmesinde hızlı yol alınır	Belli ölçü ve tipteki girişimlere yatırım yapmayı tercih eder
Firmanın başka firmalarla birleşmesini sağlayacak kadar gelişmesine katkıda bulunur	Sabırlı bir yatırım aracıdır, firmanın büyümesi zaman alabilir
Halka açılma imkânı sağlar	Kısa vadeli anlaşma yapmak istemez
Zamanı geldiğinde hisse devrederek firmayı ilk sahiplerine teslim eder	Firma her an satılık olma gerçeği ile yaşamak zorundadır
Firmanın vergi, yasal durumlar ve özel konularında aktif destek sağlar	Firma sahibi risk sermayesinin ortaklığından dolayı negatif düşüncelere kapılabilir
Firma risk sermayesinin etkili pazar ve yatırımcı networkünden yararlanma fırsatı bulur	Girişimci firma yönetimde kontrol kaybına uğradığından ciddi huzursuzluğa sebep olabilir
Girişimci bir anda oldukça fazla finansmana kavuşur	Yeni bir borç alma anlaşmasını bloke edip bazı işlerin yolunu tıkayabilir
Ürün ve hizmetlerin geliştirilmesinde önemli katkılarda bulunur	Oturmuş şirket kültürü köklü değişim karşısında zorlanabilir
Risk sermayesi firmayı ele geçirme amacı gütmeyiz	Firma tüm özel ve gizli bilgilerini risk sermayesine açmak durumunda kalabilir
Girişimci aldığı finansman desteğini geri ödemek zorunda değildir	Fazla finansman firmanın bütçe geliştirme kabiliyetine zarar verebilir
Firmanın imajını geliştirir, prestijini artırır	Risk sermayesinin getirdiği birden fazla yönetici görev ve yetki karmaşasına neden olabilir

Bankalar tüm sektörlerde finansman desteği sağlayabilirler. Bankaların geniş bir sektör yelpazesini içine alacak şekilde farklı kredi, faiz, teminat ve geri ödeme seçenekleri sunması ise girişimciler arasında popüler olmasını sağlamaktadır. Bu yüzden girişimci, banka finansmanı kullanma kararını risk sermayesi kullanma kararına göre çok daha kolay vermektedir. Yine bankalar finansman

sağladıkları firmalara profesyonel yönetim desteği sağlamazlar, bir diğer ifadeyle firmanın kontrolünü ele almazlar. Bu durum, işin kontrolünü elinde bulundurmak isteyen firma sahiplerinin motivasyonunu artırır ve başarılı olma yolunda itici güç oluşturur. Bu sebeple girişimcilerin en çok kullandığı finansman kaynağı bankalardır. Buna karşın risk sermayesi, yüksek teknoloji ve yenilik içeren

biyoteknoloji, iletişim, bilgisayar, yazılım gibi sektörlere yoğunlaşarak bu sektörlere destek olmaya çalışmaktadır (OECD, 2015: 6). Yine risk sermayesi yatırımcıları firma içerisinde son derece yüksek yetkilere sahip olup, üst düzey uzmanlıklarını yönetimde kullanarak firmayı teknolojik olarak sürekli takip etmektedir.

Girişimciler ve risk sermayesi şirketleri pek çok aşamayı değerlendirerek projeleri için harekete geçerler. Fikrin ya da projenin üzerinde ortak bir çalışma kararı alınmasının üzerine öncelikle projenin planını hazırlarlar. Projenin planlanması faaliyeti girişimciler tarafınca sürdürülür ve yatırım maliyeti, işletmenin harcamaları, izlenecek pazarlama politikası, kazanç tahmini projeksiyonu, üretimin yöntemi, yönetimin biçimi ve yöneticilerin nitelikleri şeklindeki faaliyetleri içerir. Girişimci tarafından hazırlanmış olan proje planı risk sermayesi şirketleri tarafından incelenir ve uygun görülmesi halinde projenin üzerinde çalışmaya başlanır. Anlaşmanın sağlanması durumunda bir sonraki adımda projenin ekonomik, finansal ve teknik projeksiyonu üzerinde bir fizibilite çalışması daha yapılır. Fizibilite ve gelecek projeksiyonları üzerinde bir anlaşma sağlanması durumunda, risk sermayesi şirketlerinin ne seviyede ve nasıl şartlar altında katılım göstereceği de belirlenir ve karşılıklı olarak hakların ve sorumlulukların belirtildiği bir sözleşme imzalanır ve böylelikle projenin realize edilmesi gerçekleşir (Smith vd., 2010:15). Uygulama aşamasında gözlenen risk sermayesi finansmanı tekniklerinden biri, destek verilecek girişimcinin kuracağı işletmenin hisse senetlerini satın almaktır. Sermaye sahibi işletme, girişimcinin kurduğu işletmenin başarılı olması halinde işletmenin hisse değerlerini yüksek fiyattan satarak kazanç sağlama yoluna gidebilir. Söz konusu durumda risk sermayesi şirketi, teknolojik ve yenilikçi bir fikre finansman sağlamış olup buna ek olarak bu işletmenin hisse senetlerini de düşük bir fiyattan satın almış olacaktır. Bunun yanı sıra ilerleyen süreçlere katkıda bulunarak da hisse senetlerin değerlendirilmesiyle birlikte satış yolunu

tercih ederek kazanç sağlamayı düşünebilir (Lauterbach vd.,2007: 49).

Risk sermayesi finansman türleri bir çok araştırmacı tarafında literatüre aktarılmıştır. Hellmann vd. (2004), Mitter ve Kraus (2011), Winton ve Yerramilli (2008) çalışmalarından derlenerek risk sermayesi çeşitleri genel olarak şöyledir:

Çekirdek Sermayesi (Seed Capital): Henüz fikir aşamasında olan projeler için sağlanan bir finansman türüdür. Girişimci tarafından geliştirilen fikrin uygulamaya geçmediği ve ekonomik bir değer meydana getirmedeği dönemdir. Risk sermayesi şirketi söz konusu aşamada projenin destekçisi olur. Kazancın ne kadar olacağı bilinmediğinden ve piyasaya ilişkin somut veriler olmadığından dolayı en çok risk taşıyan dönemdir. Risk sermayesi yatırımlarında projenin gelecek projeksiyonuna ilişkin veriler en az bir yıllık vadede kendini göstereceğinden dolayı harcamalar ve kazançlar tam anlamıyla tahmin edilemeyecektir.

Başlangıç Finansmanı (Start-up Capital): Risk sermayesinde en yaygın tür olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu finansman çeşidi genellikle kurulma süreci boyunca veya kısa süre önce faaliyete geçmiş olan, ürünün veya fikrin henüz ticarileşmediği girişimleri finanse etmek için kullanılmaktadır. Ürünün veya fikrin en kapsamlı şekilde araştırıldığı aşamadır. Bunun yanında finansal destek ile beraber bilgiden ve deneyimden de en sık faydalanılan süreçtir.

Üretim ve Pazara Giriş Aşaması Finansmanı (Early Stage and Gate Financing): Girişimcilerin piyasaya sunacakları bir ürün sahibi olması ile beraber uygun bir finansman sağlayamadıkları ve risk sermayesi şirketleri vasıtası ile finansman desteğine ulaştıkları aşamadır. Girişimciler, banka kredilerinden faydalanmak açısından teminat veremedikleri bu aşamadaki finansman problemlerini üretim ve piyasaya çıkış finansmanı ile çözmeye

çalışmaktadır. Bununla beraber risk sermayesi şirketi bahsi geçen aşamada yönetim danışmanlığı imkanı da vermektedir.

Köprü Finansmanı (Bridge Financing):

Piyasada ilgi gören ve belli bir pazar payını elde edebilen ürünler için girişimci işletmenin kısa veya orta vadede hisse senetlerini halka açma planları olması halinde halka arz işlemi hayata geçene dek işletme faaliyetlerinin devam ettirilebilmesi için gereksinim duyduğu finansmanın sağlanması aşamasıdır.

Hasat Finansmanı (Harvest Financing):

Bu aşamada yatırımdan çıkılır. 1 ile 3 yıl arasında seyreden ve riskin görece olarak daha düşük bulunduğu aşamadır. Girişimci işletmenin, başka işletmeler tarafınca satın alınması, hisselerinin halka arz edilmesi, risk sermayesi şirketinin başka bir şirkete satılması veya girişimci tarafından satın alınması, şirketin yeniden yapılandırılması şeklindeki durumlar ile sonuçlanır. Risk sermayesi şirketinin yatırımdan ayrılma şeklinin genel olarak hisse senedi satışı ile neticelenmesi, sermaye

piyasasına yeni şirketlerin girişlerine imkan sağlaması ve sermaye piyasasının arz yönünün gelişimine sunduğu katkılar sebebiyle önem taşımaktadır.

Kendi Yöneticileri Tarafından Satın Alınma

(Management Buy-out): Yaygın olarak kullanılmakta olan yöntemlerden biridir. Söz konusu finansman yönteminde yönetimin kaybedimesi kaygısı ile işletmenin kendi yönetici kadrosu tarafınca satın alınması ile sonuçlanır.

3. İSTATİSTİKSEL ANALİZ

3.1. Verilerin Tanıtımı

Çalışmada kullanılan veri seti, 2019 yılı için 140 ülkeyi kapsayan Dünya Ekonomik Forumu (World Economic Forum) küresel rekabet endeksi veri tabanından alınmıştır. Grup değişkeni risk sermayesi düzeyidir (1-7 ölçeği, 1=en kötü, 7=en iyi). Risk sermayesi düzeyine göre karşılaştırma yapılacak değişkenler Tablo 2' de verilmiştir.

Tablo 2. Analizde Kullanılan Değişkenlerin Tanıtımı

Değişkenler	Gösterim
Ar-Ge harcamaları (1-100 en iyi)	AR-GE
Inovatif şirketlerin büyüme düzeyi (1-100 en iyi)	İSBD
Inovasyon kapasitesi (1-100 en iyi)	İNKA
Küresel rekabet endeksi (1-100 en iyi)	KRE

Ülkeler, risk sermayesi açısından düşük, orta ve yüksek seviyesine göre üç gruba ayrılmıştır. Gruplar belirlenirken verilerin sunulduğu rank değeri olan 1-7 ölçeği kullanılmıştır.

Risk sermayesi açısından düşük grup= 1,2 ve 3 değerine sahip ülkeler

Risk sermayesi açısından orta grup= 4 ve 5 değerine sahip ülkeler

Risk sermayesi açısından yüksek grup= 6 ve 7 değerine sahip ülkeler

3.2. Çalışmanın Yöntemi ve Hipotezler

Çalışmada ilk aşamada, analizler için uygun yöntemin belirlenmesi amaçlı normallik sınaması gerçekleştirilmiştir. Analizler SPSS 24.0 sürümü yardımıyla yapılmıştır. Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerine göre $p < 0.05$ olduğu için normal dağılım sağlanmadığını ifade eden H1 hipotezi kabul edilmiştir. Bu durumda parametrik olmayan yöntem testleri kullanılacaktır. İki grup için Mann-Whitney-U ve üç daha fazla

grup için Kruskal Wallis testi uygulanacaktır. Çalışmanın hipotezleri şöyledir:

H₀: Risk sermayesi düzeyi için ar-ge harcamaları, inovatif şirketlerin büyüme düzeyi, inovasyon kapasitesi ve küresel rekabet endeksi açısından istatistik anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Risk sermayesi düzeyi için ar-ge harcamaları, inovatif şirketlerin büyüme düzeyi, inovasyon kapasitesi ve küresel rekabet

endeksi açısından istatistik anlamlı farklılık vardır.

3.3. Bulgular ve Değerlendirme

Tablo 3’de, 2019 yılı için 140 ülkenin risk sermayesi düzeyi için ar-ge harcamaları, inovatif şirketlerin büyüme düzeyi, inovasyon kapasitesi ve küresel rekabet endeksi tanımlayıcı istatistikler verilmiştir.

Tablo 3. Risk Sermayesi Düzeyine Göre Ar-Ge Harcamaları, İnovatif Şirketlerin Büyüme Düzeyi, İnovasyon Kapasitesi ve Küresel Rekabet Endeksi Tanımlayıcı İstatistikler

		Risk Sermayesi Düşük Düzey Ülkeler	Risk Sermayesi Orta Düzey Ülkeler	Risk Sermayesi Yüksek Düzey Ülkeler	
Küresel rekabet endeksi	Ortalama	52.7445	68.5859	81.7034	
	Ortalamanın %95 güven sınırları	Alt Sınır	50.7796	65.8373	80.2478
		Üst Sınır	54.7094	71.3345	83.1590
	%5 Trimmed Ortalama	52.7864	69.0711	81.652	
	Medyan	53.4847	70.2020	82.8389	
	Varyans	75.950	85.241	21.266	
	Std. Sapma	8.71491	10.54709	4.61150	
	Minimum Değer	35.52	43.23	76.63	
	Maksimum Değer	70.77	83.48	85.64	
	Değişim Aralığı	35.25	40.25	9.01	
	Çeyrekler Arası Değişim Aralığı (Q3-Q1)	14.50	15.99	16.01	
	Asimetri	-.216	-.521	-.641	
	Basıklık	-.772	-.529	-.742	
	İnovatif şirketlerin büyüme düzeyi	Ortalama	43.7351	57.9768	77.8585
Ortalamanın %95 güven sınırları		Alt Sınır	42.1376	55.9125	67.2480
		Üst Sınır	45.3327	60.0412	88.4689
%5 Trimmed Ortalama		43.8302	58.0949	77.903	
Medyan		43.4988	58.5859	80.1494	
Varyans		50.206	62.751	18.244	
Std. Sapma		7.08561	7.92155	4.27128	
Minimum Değer		26.33	37.38	72.93	
Maksimum Değer		62.00	74.10	80.50	
Değişim Aralığı		35.67	36.72	7.57	
Çeyrekler Arası Değişim Aralığı (Q3-Q1)		9.83	12.77	22.64	
Asimetri		-.224	-.221	-1.719	
Basıklık		-.117	-.340	-1.134	

İnovasyon kapasitesi	Ortalama		32.6793	53.0913	82.6945
	Ortalamanın %95 güven sınırları	Alt Sınır	30.8112	48.4458	74.0491
		Üst Sınır	34.5475	57.7368	91.3399
	%5 Trimmed Ortalama		32.2291	52.9938	83.746
	Medyan		31.3068	50.9523	86.5143
	Varyans		68.653	77.768	56.337
	Std. Sapma		8.28569	17.82605	7.50579
	Minimum Değer		16.78	26.51	74.05
	Maksimum Değer		65.76	82.08	87.52
	Değişim Aralığı		48.98	55.57	13.47
	Çeyrekler Arası Değişim Aralığı (Q3-Q1)		10.55	32.67	35.85
	Asimetri		1.104	.149	-1.697
	Basıklık		2.432	-1.401	-1.541
	Ar-Ge harcamaları	Ortalama		24.5495	48.2723
Ortalamanın %95 güven sınırları		Alt Sınır	22.0374	41.7948	60.4596
		Üst Sınır	27.0616	54.7499	120.7490
%5 Trimmed Ortalama			23.2134	47.5453	61.353
Medyan			21.1381	43.8137	96.1458
Varyans			124.140	617.834	147.255
Std. Sapma			11.1415	24.85627	12.13486
Minimum Değer			12.05	14.21	76.69
Maksimum Değer			77.92	100.00	98.98
Değişim Aralığı			65.87	85.79	22.29
Çeyrekler Arası Değişim Aralığı (Q3-Q1)			9.40	51.24	23.98
Asimetri			2.301	.340	-1.626
Basıklık			6.961	-1.240	-1.275

Risk sermayesi düzeyine göre; Ar-Ge harcamaları, inovatif şirketlerin büyüme düzeyi, inovasyon kapasitesi ve küresel rekabet endeksi ortalama değerlerine bakıldığında, risk sermayesini yüksek düzey kullanan ülkelerde değerlerin daha büyük olduğu görülmektedir. Dünya ekonomik forumu küresel rekabet endeksi hesapları içinde yer alan bu verilerde 100 değerine yaklaşmak “en iyi” durum olarak yorumlanmaktadır.

Tablo 4, risk sermayesi düzeyine göre; ar-ge harcamaları, inovatif şirketlerin büyüme düzeyi, inovasyon kapasitesi ve küresel rekabet endeksi için normallik testinin test sonuçlarını göstermektedir. Analiz sonucunda Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerine göre $p < 0.05$ olduğundan normal dağılım sağlanmadığını belirten H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4. Normallik Test Sonuçları

	Risk Sermayesi Düzeyi	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		İstatistik	sd	p	İstatistik	sd	p
Ar-Ge Harcamaları	Düşük düzey	,339	78	,000	,523	78	,000
	Orta düzey	,338	39	,000	,590	39	,000
	Yüksek düzey	,163	23	,009	,645	23	,000
İnovatif Şirketlerin Büyüme Düzeyi	Düşük düzey	,267	78	,000	,231	78	,000
	Orta düzey	,299	39	,000	,304	39	,000
	Yüksek düzey	,381	23	,000	,398	23	,000
İnovasyon Kapasitesi	Düşük düzey	,214	78	,000	,286	78	,000
	Orta düzey	,276	39	,000	,295	39	,000
	Yüksek düzey	,302	23	,019	,311	23	,000
Küresel Rekabet Endeksi	Düşük düzey	,321	78	,000	,463	78	,000
	Orta düzey	,346	39	,000	,501	39	,000
	Yüksek düzey	,372	23	,000	,564	23	,000

Çalışmada ele alınan 3 düzey ülke grubu için normal dağılım sağlanmadığı için grup farklılığı analizi için Kruskal-Wallis test uygulanmıştır.

Tablo 5. Kruskal-Wallis Test Sonucu^{a,b}

	Ar-Ge Harcamaları	İnovatif Şirketlerin Büyüme Düzeyi	İnovasyon Kapasitesi	Küresel Rekabet Endeksi
Ki-kare	42.962	73.686	52.474	60.275
sd	2	2	2	2
p	.000*	.000*	.000*	.000*

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup değişkeni: risk sermayesi düzeyi

*0.05 için anlamlı farklılık

Tablo 3, Kruskal-Wallis test sonuçlarında $p < 0.05$ olduğundan H_1 hipotezi kabul edilerek, risk sermayesi düzeyi için ülke gruplarının ar-ge harcamaları, inovatif şirketlerin büyüme düzeyi, inovasyon kapasitesi ve küresel rekabet

endeksi açısından istatistik anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Bu aşamada, elde edilen farklılığın hangi ülke gruplarından kaynaklandığının belirlenmesi amaçlı post-hoc istatistikleri olan ikili gruplar için Mann-Whitney-U testi uygulanmıştır.

Tablo 6. Ülke Gruplarına Yönelik Mann-Whitney-U Testi Sonuçları

Ar-Ge Harcamaları		
Risk Sermayesi Düzeyi Ülke Grupları	Mann-Whitney-U İstatistiği	p
Düşük düzey-orta düzey	-16.742	0.014*
Düşük düzey-yüksek düzey	-43.551	0.008*
Orta düzey-yüksek düzey	-38.594	0.000*
Inovatif Şirketlerin Büyüme Düzeyi		
Risk Sermayesi Düzeyi Ülke Grupları	Mann-Whitney-U İstatistiği	p
Düşük düzey-orta düzey	-19.453	0.017*
Düşük düzey-yüksek düzey	-21.409	0.003*
Orta düzey-yüksek düzey	-30.112	0.001*
Inovasyon Kapasitesi		
Risk Sermayesi Düzeyi Ülke Grupları	Mann-Whitney-U İstatistiği	p
Düşük düzey-orta düzey	-22.473	0.012*
Düşük düzey-yüksek düzey	-37.664	0.006*
Orta düzey-yüksek düzey	-38.325	0.000*
Küresel Rekabet Endeksi		
Risk Sermayesi Düzeyi Ülke Grupları	Mann-Whitney-U İstatistiği	p
Düşük düzey-orta düzey	-19.302	0.018*
Düşük düzey-yüksek düzey	-25.577	0.000*
Orta düzey-yüksek düzey	-32.341	0.005*

*0.05 için anlamlı farklılık

Tablo 4, risk sermayesi düzeyi için; ar-ge harcamaları, inovatif şirketlerin büyüme düzeyi, inovasyon kapasitesi ve küresel rekabet endeksi açısından ikili test sonuçlarını göstermektedir. Düşük-yüksek, orta-yüksek ve düşük-orta risk sermayesi kullanan ülke grupları için $p < 0.05$ olduğundan boş hipotez reddedilir ve istatistik anlamlı farklılığı belirten H_1 hipotezi kabul edilir. Üç düzeydeki ülke grupları için anlamlı farklılık söz konusudur.

SONUÇ

Ar-Ge ve inovasyon faaliyetleri, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de ekonomik gelişime ve büyümeye yaptığı katkı bakımından önemli bir politika alanı olarak görülmeye devam etmektedir. Özellikle ülkemiz için ekonomik büyümede yaşanan tıkanıklıkların aşılabilmesi

için en önemli yapısal dönüşüm aracının, daha yüksek katma değerli ürün/hizmetlere geçişi sağlamak olduğu ve bunun en önemli yollarından birinin de Ar-Ge ve yenilik ekosisteminin iyileştirilmesi olduğu konusunda bir mutabakat mevcut durumdadır.

Bu çalışmanın amacı, 2019 yılı için 140 ülkenin düşük-orta-yüksek şeklinde gruplanan risk sermayesi düzeylerine göre Ar-Ge harcamaları, inovatif şirketlerin büyüme düzeyi, inovasyon kapasitesi ve küresel rekabet endeksi açısından anlamlı farklılık olup olmadığının belirlenmesidir. Kruskal-Wallis testi sonucunda üç risk sermayesi düzeyi için anlamlı farklılık elde edilmiştir. Post-hoc için yapılan Mann-Whitney-U testi sonucunda düşük-yüksek, orta-yüksek ve düşük-orta risk sermayesi kullanan

ülke grupları için $p < 0.05$ olduğundan boş hipotez reddedilir ve istatistik anlamlı farklılığı belirten H_1 hipotezi kabul edilir. Üç düzeydeki ülke grupları için anlamlı farklılık söz konusudur. Risk sermayesi düzeyi yüksek olan ülkeler için inovasyon kapasitesi ve rekabet endeksi diğer gruplara göre daha yüksektir. Bu durumda ülkelerde inovasyon kapasitesinin ve rekabet endeksinin yukarı çekilmesi ile dış kaynaklı bir finansman yöntemi olarak risk sermayesinin büyümesinin korelasyon içinde olduğu, birlikte ilerlediği söylenebilir.

Bu çalışma ülkelerde Ar-Ge harcamalarının, inovasyon kapasitesinin ve rekabet endeksinin ilgili ülkelerde risk sermayesindeki büyüme sebebiyle yukarı çıktığını göstermemektedir. İncelenen bu değişkenlerin risk sermayesi ile korelasyon içinde büyümesi, bu finansman sisteminin ülkeye fayda sağlama mekanizmasını anlamak yönünde bize destek olmakta ve ipuçları vermektedir. Buna göre finansman kaynaklarının risk sermayesi yoluyla Ar-Ge potansiyeli olan alanlara ve girişimcilere yönltilmesinin mümkün olduğu, finansman yoluyla yaratılan başarılı inovasyonların daha fazla finansman kaynağı oluşturulmasını sağlayacağı ve risk sermayesi sistemi ile sağlanan bu döngüsel gelişimin ülkenin genel inovasyon kapasitesini ve rekabetçiliğini yukarı çekeceği savları güçlenmektedir.

Ar-Ge ve inovasyon merkezli rekabetçi güç elde edebilmek, devlet tarafından sunulan desteklerin ve teşviklerin de söz konusu amaç ve önceliklerle paralel şekilde düzenlenmesini gerektirir. Destek ve teşvik mekanizmalarının doğru şekilde düzenlenip geliştirilebilmesi, işe yarayan finansman yapılarının sistemli şekilde büyütülmesi için devletin ekonomideki girişimci rolünün baştan tanımlanması, ekonomiye olan etkisinin bilgi ve teknolojik faaliyetleri geliştirecek ve ticarileştirecek biçimde genişletilmesi ihtiyacı oluşmaktadır. Devletin rolünü tanımlayıp destek ve teşvik mekanizmalarını düzenlerken dış finansman yöntemi olarak risk sermayesinin işleyiş

prensiplerinden faydalanılabilecektir. Buna göre bu çalışmalarda aşağıdaki başlıkların hesaba katılması önerilmektedir:

- Kamu dışı risk sermayesi, girişim sermayesi, melek yatırımcılık benzeri mekanizmaların büyütülmesi amacı ile
 - Fonların fonu yapılarına destek sağlanması,
 - Fonlara kamu kurumlarının ortak olabilmesinin sağlanması,
 - İhtisaslaşmış risk ve girişim sermayesi fonlarının desteklenmesi,
- Alan özelinde aşamalı ve başarı odaklı, çıktı bazlı yükselen miktarlarla ve ticarileşme sürecini de kapsayan destekler sağlanması,
- Desteklerin firmaların büyüklüğüne ve yapılan Ar-Ge çalışmasının temel, uygulamalı ve deneysel olma statülerine göre farklılaştırılması,
- Yüksek teknoloji ürün geliştirilmesine yönelik destek politikalarında orta ve orta üstü teknolojik ürün geliştirilmesine yönelik desteklere göre ayırt ediciliğin sağlanması,
- Özel sektörün Ar-Ge'ye ayırdığı kaynağın artırılması için performans göstergeleri üzerinden pozitif ayrımcılık sağlayan bir sistemin kurulması,
- Ar-Ge vergi indirimi teşviki uygulamasının, Ar-Ge vergi harcaması teşviki uygulaması olarak değiştirilerek, şirketlerin vergi öncesi karını etkileyecek hale getirilerek, şirketlerin daha kısa süreler içerisinde teşvikten faydalanabilir hale gelmelerinin sağlanması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

Altan, H.C. (2019). Teknolojiye Dayalı Firmaların Desteklenmesinde Risk Sermayesinin Rolü ve Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Benjamin, G. A. & Margulis, J. B. (2000). Angel Financing: How to Find and Invest in Private Equity, New York: John Wiley & Sons Inc.

Beşkardeşler, H. (2010). Türkiye ve Dünyada Risk Sermayesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bottazzi, L. (2009). The Role Of Venture Capital in Alleviating Financial Constraints Of Innovative Firms, EIB Papers, 14(2), 30-52.

Bouw, B. (2016). Which Type Of Financing Is Right For You? The Pros And Cons Of Venture Capital, Techvibes, <https://techvibes.com/2016/09/16/pros-and-cons-of-venture-capital>, (Erişim Tarihi: 09.05.2020).

Braunerhjelm, P. (2010). Entrepreneurship, Innovation And Economic Growth: Past Experiences, Current Knowledge And Policy Implications, Swedish Entrepreneurship Forum, Working Paper No: 2010-02, 1-80.

Carter, S. & Jones-Evans, D. (2006). Enterprise and Small Business: Principles, Practice and Policy, Essex: Pearson Education Pbc.

Chemmanur, T. J. & Chen, Z. (2014). Venture Capitalists Versus Angels: The Dynamics Of Private Firm Financing Contracts. The Review of Corporate Finance Studies, 3(1-2), 39-86.

Christofidis, C. & Debande, O. (2001). Financing Innovative Firms Through Venture Capital, EIB Sector Papers, European

Investment Bank, <https://www.eib.org/attachments/pj/vencap.pdf> (Erişim Tarihi: 12.04.2020), 1-81.

Gompers P. (1996). Grandstanding in the Venture Capital Industry, Journal of Financial Economics, 43(1), 133-156.

Gompers, P. & Lerner, J. (1999). The Venture Capital Cycle, Cambridge: The MIT Press.

Hellmann, T. & Puri, M. (2000), The Interaction Between Product Market And Financing Strategy: The Role Of Venture Capital, The Review of Financial Studies, 13(4), 959-984.

Hellmann, T., Lindsey, L. & Puri, M. (2004). Building Relationships Early: Banks In Venture Capital, National Bureau of Economic Research, NBER Working Paper No: 10535, 1-34.

İştar, E. (2013). Alternatif Bir Finansman Modeli Olarak Risk Sermayesi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 12(45), 183-198.

Keilbach, M. & Engel, D. (2010). Firm Level Implications of Early stage Venture Capital Investment-An Aprical Investigation, Centre For European Economic Research Discussion Paper No: 02-82, 1-25.

Kerr, W.R., Lerner, J. ve Schoar, A. (2010). The Consequences Of Entrepreneurial Finance: A Regression Discontinuity Analysis, National Bureau of Economic Research, NBER Working Paper No: 15831, 1-36.

Lauterbach, R., Welp, I. & Fertig, J. (2007). Performance Differentiation: Cutting Losses and Maximizing Profits of Private Equity and Venture Capital Investments, *Financial Markets and Portfolio Management*, 21(1), 45-67.

Leydesdorff, L. & Etzkowitz, H. (2001). The Transformation of University-Industry-Government Relations, *Electronic Journal of Sociology*, 5(4), 1-17.

Metrick, A. & Yasuda, A. (2011). *Venture Capital*, 2nd ed. New York: Wiley.

Mitter, C. & Kraus, S. (2011). Entrepreneurial Finance—Issues And Evidence, Revisited, *International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, 14(2-3), 132-150.

Myers, S. C. & Majluf, N. S. (1984). Corporate Financing and Investment Decisions When Firms Have Information That Investors Do Not Have, *Journal of Financial Economics*, 13(1), 187-221.

OECD, (2011). *Financing High-Growth Firms: The Role of Angel Investors*, OECD Publishing.

Pelly, R. & Krämer-Eis, H. (2011). Creating a Better Business Environment for Financing Business, *Innovation and Green Growth*, *OECD Journal*, 11(1), *Financial Market Trends*, 129-140.

Sezgin, F. H. (2017). AR-GE Harcamalarının Büyüme ile İlişkisinin Analizi: Gelişmiş ve Gelişmekte Ülkeler Karşılaştırması, 3rd SCF International Conference on “Economic and Social Impacts of Globalization” *Bildiriler Kitabı*, 60-72, Antalya.

Sezgin, F. H. ve Yazıcı, B. E. (2016). Analysis Of The Relationship Between R&D Expenditure And Economic Growth: A Case of BRIMC Countries, 4(1), 1-16.

Smith, R. L., Pedace, R. & Sathe, V. (2010). *Venture Capital Fund Performance: The Effects of Exits, Abandonment, Persistence, Experience, and Reputation* https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1432858 (Erişim Tarihi: 11.04.2020).

Teece, D. J. (2000). *Managing Intellectual Capital: Organizational, Strategic, And Policy Dimensions*. Oxford: OUP Oxford Pbc.

Trott, P. (2008). *Innovation Management And New Product Development*, New York: Prentice Hall.

Wang, T. & Zatzick, C. D. (2019). Human Capital Acquisition And Organizational Innovation: A Temporal Perspective, *Academy of Management Journal*, 62(1), 99-116.

Weerawardena, J. (2003). The Role Of Marketing Capability In Innovation-Based Competitive Strategy, *Journal of Strategic Marketing*, 11(1), 15-35.

Westland, J. C. (2008). *Global Innovation Management: A Strategic Approach*, Plagrove: Macmillan Press.

Winton, A. & Yerramilli, V. (2008). Entrepreneurial Finance: Banks Versus Venture Capital, *Journal of Financial Economics*, 88(1), 51-79.

World Economic Forum (2019). *Globalization of Alternative Investments*. Working Papers, Vol. 3 “The Global Economic Impact of Private Equity” Report 2019, Governments As Venture Capitalists: Striking The Right Balance. <http://www.weforum.org/en/media/publication/PrivateEquityReports/index.htm>. (Erişim Tarihi: 11.05.2020).

Yılmaz, H. (2015). *Stratejik İnovasyon Yönetimi*, İstanbul: Beta Basım Yayın.

Zinecker, M. (2011). Private Equity And Venture Capital : Investment Fund Structures In The Czech Republic, Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis No: 7/2011, 541-552.

Araştırma ve Yayın Etiği: *Bu çalışmada araştırma ve yayın etiği kurallarına uyulduğu yazar tarafından taahhüt edilmektedir.*

Research and Publication Ethics: *In this study, the rules of research and publication ethics were fully followed by author/s.*

EMI journal

Special
Issue EMI

AR-GE'DE ÜNİVERSİTE SANAYİ İŞBİRLİĞİ DÜZEYLERİNİN İNOVASYON TEMEL GÖSTERGELERİ AÇISINDAN İSTATİSTİK DEĞERLENDİRİLMESİ: GELİŞMİŞ VE GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELER KARŞILAŞTIRILMASI

Dr. Öğr. Üyesi Nebiye YAŞAR

Üsküdar Üniversitesi

nebiye.yasar@uskudar.edu.tr



0000-0001-2345-6789

Özet

Üniversite-sanayi işbirliğinin, ulusal inovasyon sistemlerinin temeli olması nedeniyle, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler, üniversite-sanayi işbirliğine büyük önem vermektedir. Bu işbirliği için uygun ortamın hazırlanmasında, devlet tarafından önlemler alınmakta ve işbirliği teşvikine yönelik finansal destek programları yürürlüğe girmektedir. Ulusal inovasyon sisteminin; sanayi, devlet ve üniversite olmak üzere üç ana unsuru bulunmaktadır. Bu üç unsur arasında, yeni teknolojinin öğrenilmesi, bu teknolojinin bütün ekonomik faaliyet alanlarına yayılması, bu öğrenilen teknolojinin bir üst düzeyde yeniden üretme ve geliştirme yeteneği kazanılabilmesi, geliştirilen teknolojinin yeni ürünlere ve yeni üretim yöntemlerine dönüştürülebilmesi gibi sistematik ilişkilere ihtiyaç vardır. İnovasyon süreci olarak tanımlanan bu süreç, aslında, bilginin ekonomik bir faydaya dönüştürülmesini ifade etmektedir. Bilgiyi üretecek, bunun için gerekli araştırmaları yapacak olan üniversite, bunu ticari bir ürüne dönüştürecek olan da sanayidir. Bu çalışmanın amacı, 2019 yılı verilerine göre; gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin Ar-Ge'de üniversite-sanayi işbirliği düzeyine göre inovasyon göstergeleri için istatistik değerlendirmeleri ortaya koymaktır. Kruskal-Wallis test sonuçlarına göre, inovasyon göstergesi 27 değişken için Ar-Ge'de üniversite-sanayi işbirliği düzeyleri yüksek ülkelerde değerlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durumda, üniversite-sanayi işbirliğinin inovasyona önemli katkılar sağladığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Üniversite Sanayi İşbirliği, İnovasyon, İnovasyon Göstergeleri

JEL Sınıflandırması: C12, D80, O31

STATISTICAL EVALUATION OF UNIVERSITY INDUSTRY COOPERATION LEVELS IN R&D IN TERMS OF KEY INDICATORS OF INNOVATION: COMPARISON OF DEVELOPED AND DEVELOPING COUNTRIES

Abstract

Since university-industry cooperation is the basis of national innovation systems, developed and developing countries attach great importance to university-industry cooperation. In the preparation of a suitable environment for this cooperation, measures are taken by the government and financial support programs for the promotion of cooperation come into force. The national innovation system; it has three main components: industry, state and university. Among these three elements, there is a need for systematic relationships such as learning new technology, spreading this technology to all economic fields of activity, gaining the ability to reproduce and develop this learned technology at a higher level, and transforming the developed technology into new products and new production methods. This process, which is defined as the innovation process, actually refers to the transformation of information into an economic benefit. The university, which will produce the information and do the necessary research for it, is the industry that will turn it into a commercial product. The purpose of this study, according to 2019 data; to reveal statistical evaluations for innovation indicators according to the level of university-industry cooperation in R&D of developed and developing countries. According to the Kruskal-Wallis test results, it is observed that the value of innovation is higher in countries with high levels of university-industry cooperation in R&D for 27 variables. In this case, it has been determined that university-industry cooperation contributes significantly to innovation.

Keywords: University-Industry Cooperation, Innovation, Innovation Indicators

JEL Classification: C50, M21, M50

GİRİŞ

Küreselleşen dünyada, zorlu rekabet koşullarında değişime ayak uydurabilmek ve ekonomik olarak güç elde etmek isteyen gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler Ar-Ge ve inovasyon faaliyetlerine önemli ölçüde ağırlık vermektedir. Rekabette üstünlük, inovasyonun asıl kaynağını oluşturan bilim ve teknolojiyi pazarlanabilir bir ürün ya da hizmete, yeni geliştirilmiş bir imalat, dağıtım yöntemine ya da yeni bir toplumsal hizmet yöntemine dönüştürmek amacıyla ilk üreten ülkededir (Alegre ve Chiva, 2008:319; Sezgin, 2017:62; Sezgin ve Yazıcı, 2016:4).

Üniversite-sanayi işbirliği, Ar-Ge olanaklarını arttırmak ve bu amaçla üniversitenin insan gücü ile araç-gereç olanaklarından sanayinin ileri teknoloji alanlarında ortak araştırmalara girişerek, sanayiinin deneyimlerinden ve birikimlerinden üniversitenin yararlanmasını sağlamak olarak tanımlanabilir (Etzkowitz ve Leydesdorff, 2000:112). Başka bir ifadeyle; bu işbirliği, üniversitedeki mevcut bilgi potansiyeli, yetişmiş insan gücü ile sanayiinin deneyim ve finansman gücünün bir sistem bütünlüğünde bilimsel, teknolojik, ekonomik ve eğitsel etkinlikleri gerçekleştirmeyi amaçlayan bir mekanizmadır (Bencheva vd., 2011:34).

Üniversiteler; öğrenci yetiştirerek, yayın yaparak ve Ar-Ge aracılığıyla bilgi üreterek; eğitim, öğretim ve Ar-Ge faaliyetlerini yapan kurumlar, Sanayi ise; bir ülkeye ekonomik ve sosyal fayda sağlamak için ülke kaynaklarını kullanarak faaliyette bulunan, bilgiyi üretim için kullanan, kuruluşlardır. Sanayinin misyonları arasında yer alan değer yaratma, faydalı ürünler üretme ve yenilikçi bir üretim yapma isteği iki kurum arasında arz ve talep ilişkisini ortaya çıkarmaktadır (Akdoğan, 2007: 86). Üniversite-sanayi işbirliği kavramı, toplumların kalkınma çabalarının başarıya ulaşması açısından stratejik bir önem taşımaktadır. Üniversite-sanayi işbirliği kavramı, gündeme geldiğinden beri “inovasyon”, “inovasyon modelleri”

çerçevesinde ele alınmıştır. İnovasyon yaklaşımlarındaki değişim 1975’den sonra bilim-teknoloji ve sanayi politikaları ile paralellik göstermiştir. Özellikle disiplinler yaklaşımının ağırlıkta olduğu doğrusal modellerden, disiplinler arası yaklaşımların temel alındığı doğrusal olmayan, modeller ön plana çıkmıştır (Bessant ve Tidd, 2011:67). Doğrusal olmayan kavrama göre, inovasyon çeşitli faktörler ve varlıklar tarafından uyarılmaktadır. İnovasyon sürecinde, etkileşimler ve üretim, pazarlama ve tüketicilerden etkileşimler de önemlidir. İnovasyon sürecindeki etkileşim, sanayinin ve aynı zamanda, üniversiteler ve teknoloji merkezleri gibi bilgi sağlayıcıların bağlantıları ve ilişkilerini ifade etmektedir (Kaufman ve Tödtling, 2001: 792). Doğrusal olmayan inovasyon modelleri, yapılan çalışmalarda, politikalarda ve yapılanmalarda, Ulusal İnovasyon (yenilikçilik/yenileşim) Sistemi, Bilimsel bilgi üretiminde yeni “Mode 2” yaklaşımı Üniversite-sanayi işbirliğinde “Üçlü Sarmal” model (Triple Helix) şeklinde kullanılmıştır (Bonecki, 2016: 174). Bu modellerin yanı sıra, bölgesel inovasyon stratejileri, açık inovasyon, kümelenme gibi işbirliği ağları, uluslararasılaşma vb. kavram ve uygulamaların da inovasyon modelleri çerçevesinde ele alınmaktadır.

Üniversitenin görevinin sadece bilgi üretip ulaştırmak olmadığı da artık anlaşılabilir durumdadır. Tam anlamıyla anlaşılabilir ise üniversite kaynaklı inovasyonun ne ölçüde başarılılabildiği noktasıdır (Weerawardena, 2003:17). Bugün sadece üniversiteler değil, aynı zamanda onların çalışanları olan profesörler, bilim insanları ve diğer elemanlar da değişen üniversite yapıları içinde yeni roller üstlenmektedirler. Hatta inovasyonu doğuracak yani ekonomik değer yaratacak araştırmaları yaparken rekabet içinde oldukları da gözlenmektedir. Bu rekabet, gerek üniversiteler gerekse bilim insanları arasında yaşanmaktadır (Vogel, 2020:160).

Üniversiteler değişen ve gelişen ekonomik yapı nedeniyle inovasyon süreçlerinde daha fazla rol almak durumundadır. Bu yüzden üniversite ile endüstri arasındaki iş birliklerinin araştırılması ve sonuçlarının değerlendirilmesi önem taşımaktadır (McAdam vd., 2017: 459). Bir inovasyonun ortaya çıkabilmesi için zorunlu olan araştırma ve geliştirmenin yanı sıra, ekonomik anlamda başarıya ulaşılabilmesi için de endüstriyel anlamda bir iş birliğinin yapılması gerekir. Bu iş birliğinin taraflarına bakıldığında üniversiteler ile endüstrinin önemli bir yere sahip olduğu görülür (Perkmann ve Walsh, 2007: 257).

Endüstri için inovasyon sürdürülebilir büyümenin dinamiği olarak algılanmaktadır. Algılanan bu durum, iş birliğinin kaçınılmaz olduğunu göstermektedir. İş birliği kapsamında hareket eden üniversiteler için inovasyon, sadece bir amaç değil aynı zamanda geleceklerini garanti altına alacakları bir araç durumundadır (Sorescu ve Spanjol, 2008:117). Üniversitelerin inovasyon yaratımı için araştırmalara ayırdıkları kaynaklar hem endüstri ile bağlantı kurulmasını hem de inovasyon süreçlerine aktif olarak katılımı sağlayacaktır (Trott, 2008:123).

Üniversite-iş dünyası iş birlikleriyle ortaya çıkan bilimsel ve teknolojik gelişmeler sonucunda pek çok toplumsal fayda elde edilmektedir. Kurulan iş birlikleriyle ekonomik gelişmişlik seviyesi artan ülkelerin bu gelişim, toplumsal gelişimi de beraberinde getirmektedir (Valentin, 2000: 168). Ekonomik gelişimle beraber kendi kendilerinin ihtiyacını karşılayabilecek kişi sayısında artış olacak, üniversite-iş dünyası iş birliklerindeki pratik uygulamalarla beceri, bilgi ve tecrübesi yüksek bir iş gücü yaratılacaktır (Sevim ve Karamete, 2003:12). Söz konusu durum ülkenin refah düzeyinin artmasına, toplumsal sorunların en aza indirgenmesine ve sonuç olarak toplumsal ilişkilerin iyileşmesine katkıda bulunacaktır. Bunun yanı sıra söz konusu iş birliklerinin sonucunda ulaşılan çıktılar ile toplumun günlük

hayatına dahi etki edilecek ve toplumsal refahtaki artışa katkıda bulunulacaktır (Siguaw vd., 2006:559).

Günümüz dünyasında “gelişmiş ülkeler” şeklinde ifade edilen ülkeler incelendiğinde, bu adlandırmayı haketmelerinin nedeni coğrafi veya nüfus büyüklüğü hatta sanayilerinin hacimsel büyüklükleri olmayıp üretim alanında kullandıkları teknoloji büyüklüğü ve dolayısıyla sonuçların teknolojik nitelikler sebebiyle sahip oldukları değerlerdir (Ranga ve Etzkowitz, 2015:121). Ekonomik ve teknolojik anlamda gelişmişlik düzeyleri yüksek ülkeler de katma değer bakımından yüksek ve gelişmiş yeni teknolojilerin üretilmesi açısından üniversitelerde yürütülen bilim çalışmalarının iş dünyasına; iş dünyasından alınan pratik bilgilerin de üniversitelere aktarılması politikasını uygulamışlardır. Böylelikle uygulamaya ilişkin pratik bilgilerle bilim süreçlerine ilişkin bilimsel bilginin bütünleştirilmesi sağlanmaktadır (Morone ve Testa, 2008:320).

Bu çalışmanın amacı, 2019 verileri ile, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için inovasyon göstergeleri açısından ülkelerin mevcut durumlarını incelemek ve farklılıkları ortaya koymaktır.

1. GELİŞMİŞ VE GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELERE YÖNELİK İNOVASYON GÖSTERGELERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

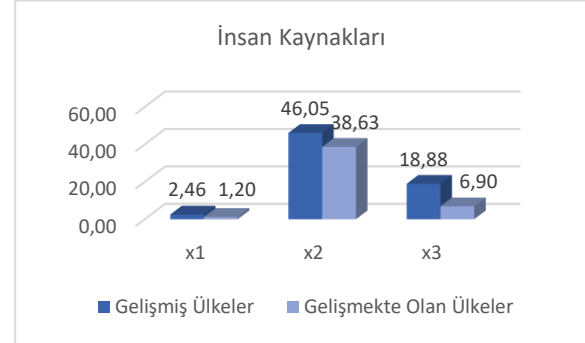
Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan EIS (European Innovation Scoreboard, Avrupa İnovasyon Karnesi) 2011 yılı itibariyle her yıl yayınlanmaktadır. Çalışmanın bu aşamasında analize geçilmeden önce belirlenen 11 gelişmiş ülkenin (İsviçre, Danimarka, İngiltere, İsveç, Almanya, Finlandiya, İrlanda, Avusturya, Belçika, Fransa ve Lüksemburg) inovasyon göstergeleri açısından mevcut durumları ele alınmıştır.

Tablo 1. İnsan Kaynakları Göstergeleri Açısından Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler

Göstergeler	Gelişmiş Ülkeler	Gelişmekte Olan Ülkeler
X ₁ . (25-34) yaşlarındaki her 1000 nüfusta yeni doktora mezunu	2,46	1,20
X ₂ . (25-34) yaş grubundaki yüksek öğrenimi tamamlayanların nüfus içindeki yüzdesi	46,05	38,63
X ₃ . Yaşam boyu öğrenme	18,88	6,90

Kaynak: European Innovation Scoreboard (<https://interactivetool.eu/>)

Yüksek vasıflı ve eğitilmiş bir işgücünün kullanılabilirliğini ölçmekte olan bu göstergeler inovasyon için oldukça önem taşımaktadır. Bilgi çağınının yaşandığı günümüz koşulları hızla değişim göstermektedir. Bu bağlamda ülkelerin hedef toplum, teknoloji ve ekonomi düzeylerine ulaşabilmesi ancak yeniliklerin sürekliliği ile mümkün olmaktadır. Entelektüel sermayenin gelişmesi ile bağlantılı olan yaratıcı zeka ön plana çıkmaktadır. Bireylere yüksek vasıf ve eğitim kazandırılması ile bireylerden beklenen yararlar sağlanabilecektir. Fakat değerlendirilme yapılırken her ülkenin eğitimin sisteminin farklı oluşu dikkatle incelenmelidir. Gelişmekte olan ülkelerde 25-35 yaşlarındaki her 1000 kişi içerisindeki yeni doktora mezunu (1,20) gelişmiş ülkelerin (2,46) oldukça gerisinde bulunmaktadır. Gelişmiş ülkelerin 25-34 yaş grubundaki yüksek öğrenimini tamamlayanlar (46,05), gelişmekte olan ülkelere (38,63) göre daha yüksek bir orana sahiptir. Gelişmekte olan ülkeler (6,90) 25-64 yaş grubunu kapsayan yaşam boyu öğrenme açısından gelişmiş ülkelerin (18,88) oldukça gerisinde bulunmaktadır.

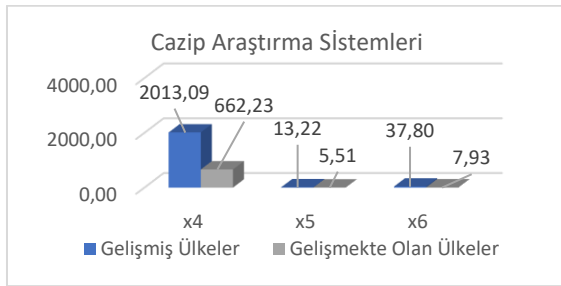
**Şekil 1.** İnsan Kaynakları Göstergeleri Açısından Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler**Tablo 2.** Cazip Araştırma Sistemleri Açısından Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler

Göstergeler	Gelişmiş Ülkeler	Gelişmekte Olan Ülkeler
X ₄ . Milyon kişi başına uluslararası bilimsel ortak yayınlar	2013,09	662,23
X ₅ . Ülkenin toplam bilimsel yayınlarının yüzdesi olarak dünya çapında en çok atıf yapılan %10'luk yayınlar arasında bilimsel yayınlar	13,22	5,51
X ₆ . Tüm doktora öğrencilerinin yüzdesi olarak yabancı doktora öğrencileri	37,80	7,93

Kaynak: European Innovation Scoreboard (<https://interactivetool.eu/>)

İnovasyonun ülkeler, şirketler, toplum için büyük önem taşıdığı günümüz koşullarında, bilgi önemli bir faktör haline gelmiştir. Bilginin üretilmesi, bilginin yayılması, bilimsel yayınlar inovasyonların gerçekleştirilebilmesi için önemli etkenleri oluşturmaktadır. Tablo 2'ye bakıldığında, gelişmiş ülkelerin milyon kişi başına uluslararası bilimsel ortak yayınları (2013,09), gelişmekte olan ülkelere (662,23) oldukça yüksektir. Gelişmiş ülkelerin toplam bilimsel yayınlarının yüzdesi olarak dünya

çapında en çok atıf yapılan %10'luk yayınlar arasında bilimsel yayınları (13,22), gelişmekte olan ülkelerin toplam bilimsel yayınlarının yüzdesi olarak dünya çapında en çok atıf yapılan %10'luk yayınlar arasında bilimsel yayınlarından (5,51) daha fazladır. Gelişmekte olan ülkeler Tüm doktora öğrencilerinin yüzdesi olarak yabancı doktora öğrencileri (7,93) açısından gelişmiş ülkelerin (37,80) oldukça gerisindedir.



Şekil 2. Cazip Araştırma Sistemleri Göstergeleri Açısından Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler

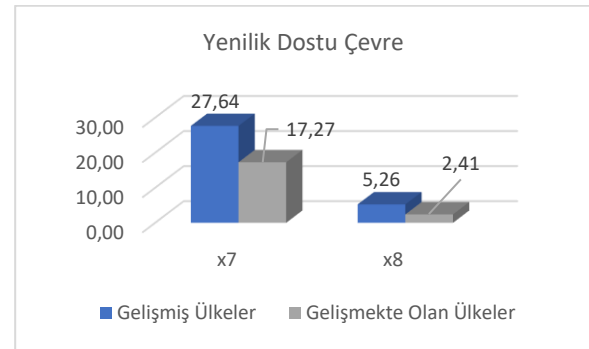
Tablo 3. Yenilik Dostu Çevre Açısından Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler

Göstergeler	Gelişmiş Ülkeler	Gelişmekte Olan Ülkeler
X ₇ . Geniş bant penetrasyonu	27,64	17,27
X ₈ . Fırsat odaklı girişimcilik (Motivasyon endeksi)	5,26	2,41

Kaynak: European Innovation Scoreboard (<https://interactivetool.eu/>)

Bir ülkenin e-potansiyeli elektronik ticaret için uygun ortam oluşturmak ve geniş kitlelere ulaşma için interneti kullanmak yoluyla artırılabilir. Dolayısıyla, internet kullanımının evlerde de artış göstermesi ve internetin ticaret amacıyla kullanımının artması yüksek hızdaki bağlantılarla sağlanacak ve daha yaygın hale gelecektir. Hem de bu sayede maliyetlerde de azalma sağlanacaktır. Tablo 3'e bakıldığında,

gelişmiş ülkelerin geniş bant penetrasyonunun (27,64) gelişmekte olan ülkelere (17,27) oldukça fazla olduğu görülmektedir. Gelişmekte olan ülkeler (2,41) fırsat odaklı girişimcilikte de gelişmiş ülkelerin (5,26) gerisinde bulunmaktadır.



Şekil 3. Yenilik Dostu Çevre Göstergeleri Açısından Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler

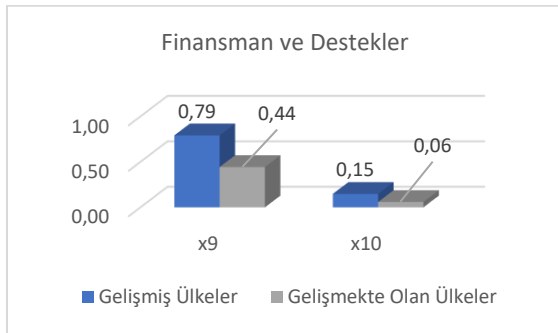
Tablo 4. Finansman ve Destekler Açısından Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler

Göstergeler	Gelişmiş Ülkeler	Gelişmekte Olan Ülkeler
X ₉ . Kamu sektöründeki Ar-Ge harcamasının GSYİH yüzdesi	0,79	0,44
X ₁₀ . Risk sermayesi yatırımları GSYİH'ya oranı	0,15	0,06

Kaynak: European Innovation Scoreboard (<https://interactivetool.eu/>)

Ar-Ge harcamaları inovasyon açısından önemli bir gösterge niteliğindedir. Ar-Ge harcamaları ülkeye ekonomik büyüme, ülkenin gelecekte rekabet edebilirliği sağlama gibi avantajlar sağlamaktadır. Bu bağlamda, kamu Ar-Ge harcamaları ile ülkelerin araştırma ve yenilik faaliyetleri için üniversitelere ve devlet araştırma kuruluşlarına olan desteğini ölçülmekte iken Risk sermayesi harcamaları ile inovasyon projeleri için finansman mevcudiyetini ölçülmektedir. Gelişmiş ülkelerin GSYİH içinde kamu sektöründeki Ar-

Ge harcamaları 0,79 iken gelişmekte olan ülkelerin GSYİH içinde kamu sektöründeki Ar-Ge harcamaları 0,44'tür. Gelişmiş ülkelerin GSYİH içinde risk sermayesi yatırımları 0,15 iken gelişmekte olan ülkelerin GSYİH içinde risk sermayesi yatırımları 0,06'dır.



Şekil 4. Finansman ve Destekler Göstergeleri Açısından Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler

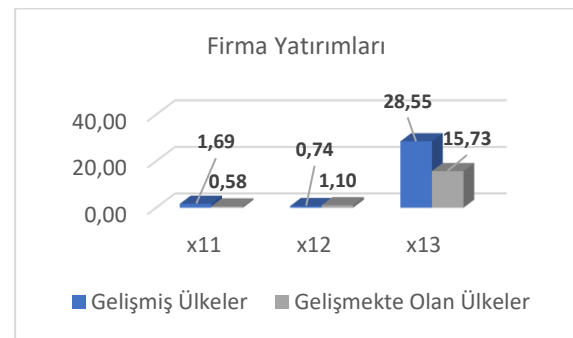
Tablo 5. Firma Yatırımları Açısından Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler

Göstergeler	Gelişmiş Ülkeler	Gelişmekte Olan Ülkeler
X ₁₁ . İş dünyasındaki Ar-Ge harcamalarının GSYİH'ya oranı	1,69	0,58
X ₁₂ . Ar-Ge dışı inovasyon harcamalarının satışlar içinde yüzdesi	0,74	1,10
X ₁₃ . Personellerinin BİT becerilerini geliştirmek veya yükseltmek için eğitim veren işletmeler	28,55	15,73

Kaynak: European Innovation Scoreboard (<https://interactivetool.eu/>)

Firmalardaki yeni bilgi üretimi inovasyon açısından önemli bir gösterge oluşturmaktadır. Yüksek teknoloji içeren, bilginin önem taşıdığı sektörler için firma yatırımları önem taşımaktadır. Tablo 5'de gelişmiş ülkelerde iş dünyasındaki Ar-Ge harcamalarının GSYİH'ya oranının (1,69) gelişmekte olan ülkelere (0,58) daha fazla olduğu görülmektedir. Gelişmekte olan ülkelere Ar-Ge dışı

inovasyon harcamalarının satışlar içinde yüzdesi (1,10) gelişmiş ülkelere (0,74) daha yüksektir. Gelişmiş ülkeler personellerinin BİT becerilerini geliştirmek veya yükseltmek için eğitim veren işletmeler (28,55) açısından gelişmekte olan ülkelere göre (15,73) daha ileridedir.



Şekil 5. Firma Yatırımları Göstergeleri Açısından Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler

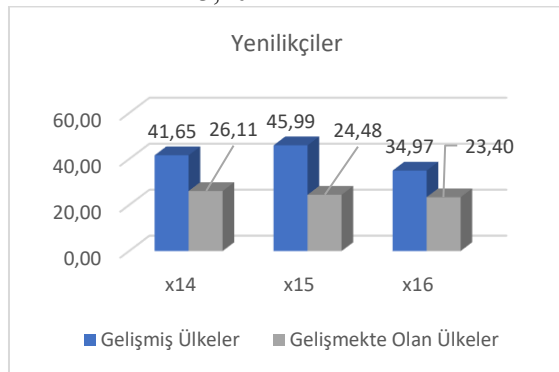
Tablo 6. Yenilikçiler Açısından Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler

Göstergeler	Gelişmiş Ülkeler	Gelişmekte Olan Ülkeler
X ₁₄ . Ürün ve süreç inovasyonu yapan KOBİ'lerin toplam KOBİ'ler içindeki yüzdesi	41,65	26,11
X ₁₅ . Pazarlama ve organizasyon inovasyonu yapan KOBİ'lerin toplam KOBİ'ler içindeki yüzdesi	45,99	24,48
X ₁₆ . Şirket içinde yenilik yapan KOBİ'lerin toplam KOBİ'ler içindeki yüzdesi	34,97	23,40

Kaynak: European Innovation Scoreboard (<https://interactivetool.eu/>)

Büyük firmaların hemen hemen tamamının inovasyon faaliyetleri gerçekleştirilmesi inovasyon açısından bir gösterge niteliği

oluşturmamaktadır. Dolayısıyla ülkelerin yenilikçilik açısından inovasyon faaliyetleri KOBİ'ler üzerinden gösterilmektedir. KOBİ'lerin ürün, süreç, pazarlama ve organizasyon alanında gerçekleştirdiği yenilikler inovasyon için gösterge niteliğindedir. Tablo 6'da gelişmiş ülkelerde ürün ve süreç inovasyonu yapan KOBİ'lerin toplam KOBİ'lere oranı 41,65 iken gelişmekte olan ülkelerde 26,11'dir. Gelişmiş ülkelerde pazarlama ve Organizasyon inovasyonu yapan KOBİ'lerin toplam KOBİ'lere oranı 45,99 iken gelişmekte olan ülkelerin 24,48'dir. Gelişmiş ülkelerde şirket içinde yenilik yapan KOBİ'lerin toplam KOBİ'lere oranı 34,97 iken gelişmekte olan ülkelerde 23,40'tır.



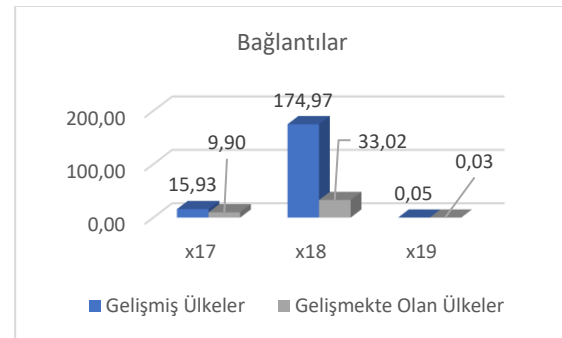
Şekil 6. Yenilikçiler Göstergeleri Açısından Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler

Tablo 7. Bağlantılar Açısından Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler

Göstergeler	Gelişmiş Ülkeler	Gelişmekte Olan Ülkeler
X ₁₇ . Diğerleriyle iş birliği yapan yenilikçi KOBİ'lerin toplam KOBİ'ler içindeki payı	15,93	9,90
X ₁₈ . Milyon kişi başına düşen kamu-özel sektör ortak yayınları	174,97	33,02
X ₁₉ . Kamu Ar-Ge harcamalarının özel ortak fonlarının GSYİH yüzdesi	0,05	0,03

Kaynak: European Innovation Scoreboard (<https://interactivetool.eu/>)

Bazı inovasyon karmaşık yapıları nedeniyle gerçekleştirilmesi zor yeniliklerdir. Bu tür inovasyonların gerçekleştirilebilmesi ancak çeşitli bilgi ve bilgi kaynaklarından yararlanma, diğerleriyle iş birliği gerçekleştirme ile mümkün olabilmektedir. Karmaşık inovasyonların gerçekleştirilmesi gelecek inovasyonlara da zemin hazırlamaktadır. Tablo 7'de gelişmiş ülkelerde diğerleriyle iş birliği yapan yenilikçi KOBİ'lerin toplam KOBİ'ler içindeki payı 15,93 iken gelişmekte olan ülkelerde 9,90'dır. Gelişmiş ülkelerde milyon kişi başına düşen kamu-özel sektör ortak yayınları 174,97 iken gelişmekte olan ülkelerde 33,02'dir. Gelişmiş ülkelerde Kamu Ar-Ge harcamalarının özel ortak fonlarının GSYİH yüzdesi 0,05 iken gelişmiş ülkelerde 0,03'tür.



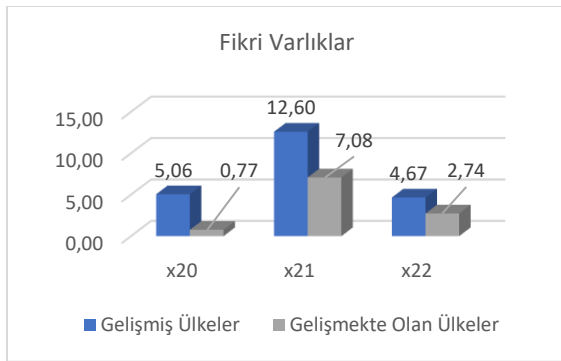
Şekil 7. Bağlantılar Göstergeleri Açısından Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler

Tablo 8. Fikri Varlıklar Açısından Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler

Göstergeler	Gelişmiş Ülkeler	Gelişmekte Olan Ülkeler
X ₂₀ . Her bir milyar GSYİH başına PCT patent başvuruları (PPS cinsinden)	5,06	0,77
X ₂₁ . Her bir milyar GSYİH başına ticari marka başvuruları (PPS cinsinden)	12,60	7,08
X ₂₂ . Her bir milyar GSYİH başına tasarım başvuruları (PPS cinsinden)	4,67	2,74

Kaynak: European Innovation Scoreboard (<https://interactivetool.eu/>)

Ar-Ge harcamaları, yatırımlar gibi faaliyetler inovasyonun girdisi niteliğinde iken fikri varlıklar çıktı niteliğindedir. Fikri varlıklar aynı zamanda ürün geliştirme kapasitesini ve rekabet avantajını belirleyen unsurdur. Tablo 8’de gelişmiş ülkelerde her bir milyar GSYİH başına PCT patent başvuruları 5,06 iken gelişmekte olan ülkelerde 0,77’dir. Gelişmiş ülkelerde her bir milyar GSYİH başına ticari marka başvuruları 12,60 iken gelişmekte olan ülkelerde 7,08’dir. Gelişmiş ülkelerde her bir milyar GSYİH başına tasarım başvuruları 4,67 iken gelişmekte olan ülkelerde 2,74’tür.



Şekil 8. Fikri Varlıklar Göstergeleri Açısından Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler

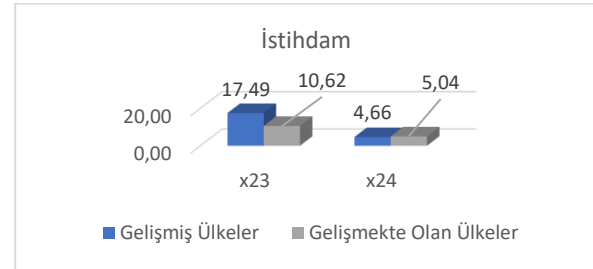
Tablo 9. İstihdam Açısından Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler

Göstergeler	Gelişmiş Ülkeler	Gelişmekte Olan Ülkeler
X ₂₃ . Bilgi yoğun faaliyetlerde bulunan kurumlarda bulunan işgücünün toplam işgücündeki payı	17,49	10,62
X ₂₄ . Hızlı büyüyen işletmelerdeki işgücünün toplam işgücündeki payı	4,66	5,04

Kaynak: European Innovation Scoreboard (<https://interactivetool.eu/>)

Bilgi yoğun faaliyetlerin ülke ekonomilerinde önemli ölçüde yer aldığı günümüz koşullarında bu faaliyetler toplum için istihdam sağlamaktadır. İşgücünün ekonomiye katkısı

olan emeğin yönünde fiziksel emekten zihinsel emeğe doğru kaymaktadır. Teknolojinin hızlı gelişmesinde, zihinsel emek arzındaki artışın önemli bir pay sahibi olduğu söylenebilir. Tablo 9’da gelişmiş ülkelerdeki bilgi yoğun faaliyetlerde bulunan kurumlarda bulunan işgücünün toplam işgücündeki payı 17,49 iken gelişmekte olan ülkelerde 10,62’dir. Gelişmiş ülkelerde hızlı büyüyen işletmelerdeki işgücünün toplam işgücündeki payı 4,66 iken gelişmekte olan ülkelerde 4,04’tür.



Şekil 9. İstihdam Göstergeleri Açısından Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler

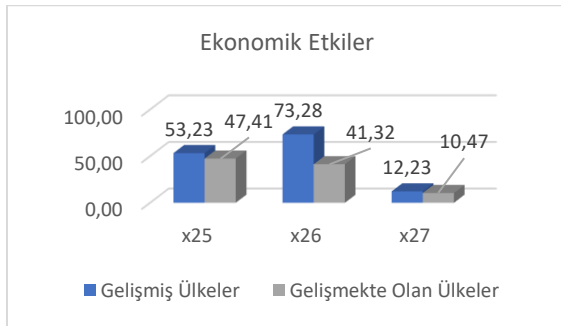
Tablo 10. Ekonomik Etkiler Açısından Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler

Göstergeler	Gelişmiş Ülkeler	Gelişmekte Olan Ülkeler
X ₂₅ . Toplam ürün ihracatının payı olarak orta ve yüksek teknoloji ürünlerin ihracatı	53,23	47,41
X ₂₆ . Toplam hizmet ihracatının yüzdesi olarak bilgi yoğun hizmet ihracatı	73,28	41,32
X ₂₇ . Piyasa ve firma için yeni olan yeniliklerin satışının toplam satış hacmi içindeki payı	12,23	10,47

Kaynak: European Innovation Scoreboard (<https://interactivetool.eu/>)

Orta ve yüksek teknoloji ürünlerin ihracatı, bilgi yoğun hizmet ihracatı ülkelerin rekabet gücünü arttırmakta ve yoğun rekabet ortamında ülkelere avantajlar sağlamaktadır. Aynı zamanda orta ve yüksek teknoloji ürünler

toplumun refah seviyesini arttırmakta ve topluma istihdam sağlamaktadır. Tablo 10'da gelişmiş ülkelerin toplam ürün ihracatının payı olarak orta ve yüksek teknolojili ürünlerin ihracatının 53,23 iken gelişmekte olan ülkelerde 47,41 olduğu görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde toplam hizmet ihracatının yüzdesi olarak bilgi yoğun hizmet ihracatının 73,28 iken gelişmekte olan ülkelerde 41,23'tür. Gelişmiş ülkelerde piyasa ve firma için yeni olan yeniliklerin satışının toplam satış hacmi içindeki payı 12,23 iken gelişmekte olan ülkelerde 10,47'dir.



Şekil 10. Ekonomik Etkiler Göstergeleri Açısından Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler

2. AR-GE'DE ÜNİVERSİTE-SANAYİ İŞBİRLİĞİ DÜZEYİNE GÖRE İNOVASYON GÖSTERGELERİNİN İSTATİSTİK ANALİZİ

2.1. Verilerin Tanıtımı

Çalışmada kullanılan veri seti, 2019 yılı için gelişmiş ve gelişmekte olan toplamda 55 ülkeyi kapsamaktadır. Bu aşamada 55 ülke ile çalışmanın amacı, sayıyı yüksek tutarak daha fazla bilgi sağlamak amaçlıdır. Toplamda 27 farklı inovasyon göstergesi kullanılacaktır.

Bu göstergeler “[interactivetool](#)” veri bankasından elde edilmiştir.

Ar-Ge'de üniversite-sanayi işbirliği (1-7 ölçeği, 1=en kötü, 7=en iyi) biçimindedir ve Dünya Ekonomik Forumu, küresel rekabet veri tabanından

http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019 alınmıştır.

Ülkeler, Ar-ge'deki üniversite-sanayi işbirliği açısından düşük, orta ve yüksek seviyesine göre üç gruba ayrılmıştır. Gruplar belirlenirken verilerin sunulduğu rank değeri olan 1-7 ölçeği kullanılmıştır.

Ar-ge'deki üniversite sanayi işbirliği açısından düşük grup= 1,2 ve 3 değerine sahip ülkeler

Ar-ge'deki üniversite sanayi işbirliği açısından orta grup= 4 ve 5 değerine sahip ülkeler

Ar-ge'deki üniversite sanayi işbirliği açısından yüksek grup= 6 ve 7 değerine sahip ülkeler

2.2. Çalışmanın Yöntemi ve Hipotezler

Çalışmada ilk aşamada, analizler için uygun yöntemin belirlenmesi amaçlı normallik sınaması gerçekleştirilmiştir. Analizler SPSS 24.0 sürümü yardımıyla yapılmıştır. Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerine göre $p < 0.05$ olduğundan normal dağılım sağlanmadığını belirten H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Bu durumda parametrik olmayan yöntem testleri kullanılacaktır. Ülke grupları *Ar-ge'deki üniversite sanayi işbirliği açısından düşük-orta-yüksek olarak* üç grup olduğu için Kruskal Wallis test uygulanacaktır. Çalışmanın hipotezleri şöyledir:

H_0 : Ar-Ge'de üniversite-sanayi işbirliği düzeyine göre inovasyon göstergeleri açısından istatistik anlamlı farklılık yoktur

H_1 : Ar-Ge'de üniversite-sanayi işbirliği düzeyine göre inovasyon göstergeleri açısından istatistik anlamlı farklılık vardır

2.3. Bulgular ve Değerlendirme

Gelişmiş ve gelişmekte olan 55 ülke için, Ar-Ge'de üniversite-sanayi işbirliği düzeyi için (düşük, orta ve yüksek) ele alınan 27 adet inovasyon göstergesi için grup farklılığı analizi sonuçları Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11. İnovasyon Göstergeleri Açısından Kruskal-Wallis Test Sınaması Sonuçları

Boyutlar	Ar-Ge'de Üniversite-Sanayi İşbirliği Düzeyi	N	Ortalama Sıra	Kruskal-Wallis (Ki-Kare İstatistiği)	p
(25-34) yaşlarındaki her 1000 nüfusta yeni doktora mezunu	Düşük	19	12,18	19,000	0,001*
	Orta	20	16,82		
	Yüksek	16	19,34		
(25-34) yaş grubundaki yüksek öğrenimi tamamlayanların nüfus içindeki yüzdesi	Düşük	19	14,64	26,000	0,023*
	Orta	20	18,36		
	Yüksek	16	19,09		
Yaşam Boyu Öğrenme	Düşük	19	15,95	11,500	0,001*
	Orta	20	17,05		
	Yüksek	16	19,33		
Milyon kişi başına uluslararası bilimsel ortak yayınlar	Düşük	19	12,55	15,000	0,000*
	Orta	20	16,45		
	Yüksek	16	21,89		
Ülkenin toplam bilimsel yayınlarının yüzdesi olarak dünya çapında en çok atıf yapılan %10'luk yayınlar arasında bilimsel yayınlar	Düşük	19	11,34	18,000	0,000*
	Orta	20	16,55		
	Yüksek	16	21,56		
Tüm doktora öğrencilerinin yüzdesi olarak yabancı doktora öğrencileri	Düşük	19	10,73	13,000	0,000*
	Orta	20	16,27		
	Yüksek	16	19,88		
Geniş bant penetrasyonu	Düşük	19	13,95	33,500	0,075
	Orta	20	19,05		
	Yüksek	16	22,38		
Fırsat odaklı girişimcilik (Motivasyon endeksi)	Düşük	19	15,27	19,000	0,006*
	Orta	20	17,73		
	Yüksek	16	23,56		
Kamu sektöründeki Ar-Ge harcamasının GSYİH yüzdesi	Düşük	19	15,64	15,000	0,003*
	Orta	20	17,36		
	Yüksek	16	23,09		
Risk sermayesi yatırımları GSYİH'ya oranı	Düşük	19	15,27	19,000	0,006*
	Orta	20	17,73		
	Yüksek	16	31,90		
İş dünyasındaki Ar-Ge harcamalarının GSYİH'ya oranı	Düşük	19	10,45	16,000	0,000*
	Orta	20	16,42		
	Yüksek	16	21,37		
Ar-Ge dışı inovasyon harcamalarının satışlar içinde yüzdesi	Düşük	19	9,59	29,500	0,008*
	Orta	20	13,41		
	Yüksek	16	19,04		
Personellerinin BİT becerilerini geliştirmek veya yükseltmek için eğitim veren işletmeler	Düşük	19	10,05	10,500	0,001*
	Orta	20	17,95		
	Yüksek	16	23,51		

Ürün ve süreç inovasyonu yapan KOBİ'lerin toplam KOBİ'ler içindeki yüzdesi	Düşük	19	15,45	17,000	0,004*
	Orta	20	17,55		
	Yüksek	16	25,89		
Pazarlama ve organizasyon inovasyonu yapan KOBİ'lerin toplam KOBİ'ler içindeki yüzdesi	Düşük	19	10,27	18,000	0,001*
	Orta	20	16,73		
	Yüksek	16	22,90		
Şirket içinde yenilik yapan KOBİ'lerin toplam KOBİ'ler içindeki yüzdesi	Düşük	19	14,73	25,000	0,020*
	Orta	20	18,27		
	Yüksek	16	23,16		
Diğerleriyle iş birliği yapan yenilikçi KOBİ'lerin toplam KOBİ'ler içindeki payı	Düşük	19	14,36	29,000	0,039*
	Orta	20	18,64		
	Yüksek	16	23,01		
Milyon kişi başına düşen kamu-özel sektör ortak yayınları	Düşük	19	10,91	31,000	0,000*
	Orta	20	16,09		
	Yüksek	16	21,77		
Kamu Ar-Ge harcamalarının özel ortak fonlarının GSYİH yüzdesi	Düşük	19	13,68	36,500	0,110
	Orta	20	19,32		
	Yüksek	16	23,67		
Her bir milyar GSYİH başına PCT patent başvuruları (PPS cinsinden)	Düşük	19	10,82	30,000	0,000*
	Orta	20	16,25		
	Yüksek	16	19,67		
Her bir milyar GSYİH başına ticari marka başvuruları (PPS cinsinden)	Düşük	19	14,55	27,000	0,028*
	Orta	20	18,45		
	Yüksek	16	24,51		
Her bir milyar GSYİH başına tasarım başvuruları (PPS cinsinden)	Düşük	19	14,36	29,000	0,039*
	Orta	20	18,64		
	Yüksek	16	23,60		
Bilgi yoğun faaliyetlerde bulunan kurumlarda bulunan işgücünün toplam işgücündeki payı	Düşük	19	10,03	27,000	0,000*
	Orta	20	17,42		
	Yüksek	16	23,55		
Hızlı büyüyen işletmelerdeki işgücünün toplam işgücündeki payı	Düşük	19	10,73	52,000	0,007*
	Orta	20	18,27		
	Yüksek	16	24,80		
Toplam ürün ihracatının payı olarak orta ve yüksek teknoloji ürünlerin ihracatı	Düşük	19	13,45	39,000	0,008*
	Orta	20	19,55		
	Yüksek	16	25,22		
Toplam hizmet ihracatının yüzdesi olarak bilgi yoğun hizmet ihracatı	Düşük	19	16,64	24,000	0,000*
	Orta	20	21,36		
	Yüksek	16	25,69		
Piyasa ve firma için yeni olan yeniliklerin satışının toplam satış hacmi içindeki payı	Düşük	19	12,91	45,000	0,009*
	Orta	20	18,09		
	Yüksek	16	25,03		

*0.05 için anlamlı farklılık

Kruskal-Wallis test sonucunda, Ar-Ge'de üniversite-sanayi işbirliği düzeyleri için 27 inovasyon göstergesi değişkene yönelik anlamlı farklılık elde edilmiştir ($p < 0.05$). Farkın kaynağı için ortalama sıra değerlerine bakıldığında, 27 inovasyon göstergesi için Ar-Ge'de üniversite-sanayi işbirliği düzeyi yüksek olanların en olumlu durumda oldukları ve bu göstergelerde yüksek değerlere sahip oldukları belirlenmiştir. Ar-Ge'de üniversite-sanayi işbirliği düzeyi orta düzey olan ülkeler ikinci sırada yüksek değerlere sahiptir, düşük düzey olan ülkeler son sırada gelmektedir. Bu durumda, üniversite-sanayi işbirliğini yüksek düzeyde gerçekleştiren ülkelerde inovasyonun yüksek ve verimli olduğu görülmektedir.

SONUÇ

Üniversite-iş dünyası iş birliği gerek üniversite açısından gerek iş dünyası açısından pek çok faydayı beraberinde getirmektedir. Teorik düzeydeki bilgilerin ve deneyimlerin pratik süreçlere dönüşerek katma değerli sonuçlar durumuna gelmesi ve teorik bilgilerin pratik alanlarda da uygulanma fırsatının yakalanması, üniversite açısından çok büyük faydalar sunmaktadır. Bununla beraber üretim ve pazarlama süreçlerinin ve metotlarının bilimsel bilgiler ve uzmanların tecrübeleri kapsamında hayata geçirilmesi ve böylelikle ürünlerdeki ve hizmetlerdeki kalitenin yükselmesi, ürün çeşitliliğinin artması ve maliyetlerin düşürülmesi ise iş dünyası açısından sağlanan önemli faydalar arasındadır. Bununla birlikte söz konusu iş birliğinden yalnızca üniversiteler ve iş dünyası etkilenmemekte olup bu iş birlikleri sayesinde bir bütün olarak ülkelerin ekonomileri ve toplumdaki bireyler de fayda sağlamaktadırlar.

Teknolojinin hızla ilerlemesi, bilginin sağladığı rekabet avantajları inovasyonun önemini daha da arttırmıştır. İnovasyonun ekonomiye, topluma, kuruluşlara olan katkısı her geçen gün artmaktadır. Dolayısıyla, inovasyon ülkeler, kuruluşlar, bireyler için bir ihtiyaç haline gelmiştir. Bilgi çağında yaşadığımız günümüz

koşullarında, hayatta kalabilmek, çeşitli ihtiyaçlara yanıtlar sağlayabilmek, rekabet avantajı elde etmek inovasyon ile mümkün olmaktadır. Küreselleşen dünya ekonomisinde ülkelerin ekonomilerini büyütmeleri, küreselleşmeden kendilerine pay çıkarmayı ve hızla değişen koşullara uyum sağlayabilmeleri için inovasyon ülkeler için daha önemli bir hal almıştır.

Gelişmekte olan ülkelerin gelişmiş ülkeler arasındaki konumunun doğru bir şekilde belirlenmesi ve analiz edilmesi, gelişmekte olan ülkelerin yaşamlarını devam ettirebilme ve ekonomilerini sürdürülebilir bir biçimde kalkınmalarını sağlaması açısından önemli bir adımdır.

Çalışmada ilk aşamada, 11 gelişmiş ülke (İsviçre, Danimarka, İngiltere, İsveç, Almanya, Finlandiya, İrlanda, Avusturya, Belçika, Fransa ve Lüksemburg) ile 11 gelişmekte olan ülke (Çekya, Estonya, Letonya, Litvanya, Polonya, Romanya, Slovakya, Slovenya, Sırbistan, Türkiye ve Bulgaristan) arasında Avrupa İnovasyon Karnesinde yer alan 27 inovasyon göstergesi açısından karşılaştırmalı değerlendirilmiştir. Gelişmekte olan ülkelerin gelişmiş ülkelere göre hangi konumda olduğu ortaya konulmuştur.

Ayrıca, çalışmanın ikinci aşamasında hipotezleri test etmek amaçlı, inovasyon için 27 göstergeye yönelik Ar-Ge'de üniversite-sanayi işbirliği düzeyleri için gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere 55 tanesine Kruskal-Wallis testi yardımıyla grup farklılığı analizi uygulanmıştır. İnsan kaynaklarına ait (25-34) yaşlarındaki her 1000 nüfusta yeni doktora mezunu, (25-34) yaş grubundaki yüksek öğrenimi tamamlayanların nüfus içindeki yüzdesi ve yaşam boyu öğrenme göstergeleri için farklılık görülmüştür. Ortalama sıra değerlerine bakıldığında Ar-Ge'de üniversite-sanayi işbirliği düzeyleri yüksek gelişmiş ülkelerin gösterge değerlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Cazip araştırma sistemlerine ait milyon kişi başına uluslararası bilimsel ortak yayınlar, ülkenin toplam bilimsel

yayınlarnın yüzdesi olarak dünya çapında en çok atıf yapılan %10'luk yayınlr arasında bilimsel yayınlr ve tüm doktora öğrencilerinin yüzdesi olarak yabancı doktora öğrencileri göstergeleri için farklılık görülmüştür. Ortalama sıra değerlerine bakıldığında Ar-Ge' de üniversite-sanayi işbirliği düzeyleri yüksek gelişmiş ülkelerin gösterge değerlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yenilik dostu çevreye ait geniş bant penetrasyonu göstergesi ve fırsat odaklı girişimcilik (Motivasyon endeksi) göstergesi için farklılık görülmektedir. Ortalama sıra değerine bakıldığında Ar-Ge'de üniversite-sanayi işbirliği düzeyleri yüksek gelişmiş ülkelerin değerlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Finansman ve desteklere ait kamu sektöründeki Ar-Ge harcamasının GSYİH yüzdesi ve risk sermayesi yatırımları GSYİH'ya oran olarak göstergeleri için anlamlı bir farklılık görülmüştür. Ortalama sıra değerine bakıldığında Ar-Ge' de üniversite-sanayi işbirliği düzeyleri yüksek gelişmiş ülkelerin gösterge değerlerinin gelişmekte olan ülkelere daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Firma yatırımlarına ait iş dünyasındaki Ar-Ge harcamalarının GSYİH'ya oran ve personellerinin BİT becerilerini geliştirmek veya yükseltmek için eğitim veren işletmeler göstergeleri ve Ar-Ge dışı inovasyon harcamalarının satışlar içinde yüzdesi göstergesi için anlamlı bir farklılık görülmüştür. Farklılık gösteren göstergelerin Ar-Ge' de üniversite-sanayi işbirliği düzeyleri yüksek gelişmiş ülkelerde daha yüksek değerlere sahip olduğu tespit edilmiştir. Yenilikçilere ait ürün ve süreç inovasyonu yapan KOBİ'lerin toplam KOBİ'ler içindeki yüzdesi, pazarlama ve organizasyon inovasyonu yapan KOBİ'lerin toplam KOBİ'ler içindeki yüzdesi ve şirket içinde yenilik yapan KOBİ'lerin toplam KOBİ'ler içindeki yüzdesi göstergeleri için farklılık görülmüştür. Ar-Ge' de üniversite-sanayi işbirliği düzeyleri yüksek gelişmiş ülkelerin farklılık gösteren gösterge değerlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bağlantılara ait diğerleriyle iş birliği

yapan yenilikçi KOBİ'lerin toplam KOBİ'ler içindeki payı ve milyon kişi başına düşen kamu-özel sektör ortak yayınlrı göstergeleri, kamu Ar-Ge harcamalarının özel ortak fonlarının GSYİH yüzdesi göstergesi için farklılık görülmüştür. Ar-Ge' de üniversite-sanayi işbirliği düzeyleri yüksek gelişmiş ülkelerde değerlerin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Fikri varlıklara ait her bir milyar GSYİH başına PCT patent başvuruları (PPS cinsinden), her bir milyar GSYİH başına ticari marka başvuruları (PPS cinsinden) ve her bir milyar GSYİH başına tasarım başvuruları (PPS cinsinden) göstergeleri için farklılık görülmüştür. Ar-Ge' de üniversite-sanayi işbirliği düzeyleri yüksek gelişmiş ülkelerde değerlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İstihdama ait bilgi yoğun faaliyetlerde bulunan kurumlarda bulunan işgücünün toplam işgücündeki payı göstergesi, hızlı büyüyen işletmelerdeki iş gücünün toplam işgücündeki payı göstergesi için anlamlı farklılık görülmüştür. Ar-Ge' de üniversite-sanayi işbirliği düzeyleri yüksek gelişmiş ülkelerde değerlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ekonomik etkilere ait toplam hizmet ihracatının yüzdesi olarak bilgi yoğun hizmet ihracatı göstergesi, toplam ürün ihracatının payı olarak orta ve yüksek teknoloji ürünlerin ihracatı ve piyasa ve firma için yeni olan yeniliklerin satışının toplam satış hacmi içindeki payı göstergeleri için anlamlı farklılık göstermiştir. Ar-Ge' de üniversite-sanayi işbirliği düzeyleri yüksek gelişmiş ülkelerde değerlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İnovasyon göstergeleri hızlı ve sürdürülebilir kalkınmanın temel unsurlarını oluşturan üniversiteler, bilim ve teknoloji merkezleri, araştırma yapan kuruluşlar, ileri teknoloji üretim yapabilen kuruluşların faaliyetlerini ölçmektedir. Ülkelerin sürdürülebilir ekonomik kalkınmaya ve refaha ulaşabilmesi için öncelikle Ar-Ge faaliyetleri gerçekleştirip sonucunda icatlar üretmesi gerekmektedir.

Üniversitelerin piyasa koşul ve beklentilerine uygun şekilde kendilerini güncellemeleri en önemli gerekliliktir. İş dünyasında ihtiyaç duyulan ürün, hizmet, insan kaynağı, teknik bilgiye üniversitelerde kolayca ulaşılabilir hale gelmesi temel çözüm kaynağıdır. Bu takdirde iş dünyası için arayüzlerin getirdiği kimi aksaklık ya da zorluklar tolere edilebilir hale gelecektir. Üniversite-iş dünyası iş birliğinin hem üniversite hem öğretim üyesi hem de sanayici için katma değer sağlayan bir iş birliği süreci olduğu bilinci ve kültürü oluşturulmalıdır. Üniversitelerin BAP birimlerinde verilen proje desteklerinde, Üniversite-iş dünyası iş birliği için ayrı ve yüksek bütçeli proje grupları oluşturularak, teşvik edilmelidir. Üniversite yönetimleri, sanayici ile akademisyenleri (ve öğrencileri) bir araya getiren ve iş birliğini sağlayan önemli araçlardan olan Sanayi Tezleri Programı (SAN-TEZ) projelerini özel olarak desteklemeli, yapılmaları için teşvikler verilmeli, başarılı olanlar ise ödüllendirilmelidir. Üniversitelerin akademik atama ve yükseltmelerinde, sektörel işbirlikleri, proje yapımı, tasarım tescili/patent başvuru sayısı vb. hususlara da bakılmalı, bazı branşlarda zorunlu hale getirilmelidir.

Özellikle teknolojik anlamda gerçekleştirilen inovasyonların temel kaynaklarının bilimsel alanda yapılan çalışmalar olduğu bilinmektedir. Doğası gereği iş dünyası, üniversiteyle kısa vadeli ve uygulama odaklı AR-GE faaliyetlerinde iş birliği yapmayı istemektedir. Söz konusu baskının ve kısa vadede sonuca ulaşma isteği ile kaynakların ağırlıklı olarak bu süreçler için ayrılmasının, uzun vadeli ve ana araştırma faaliyetlerinin sönümlenmesi riskine yol açtığı görülmektedir. Bununla beraber, kamusal fayda sağlama odaklı ve kısa vadede sonuca ulaşma ve ticarileşme potansiyeli düşük olan birtakım savunma, yaşam bilimleri, enerji gibi ülkeler açısından oldukça önem arz eden, uzun soluklu araştırmalara da yeteri kadar kaynak tahsis edilmesi tehlikeye girmektedir. Özet olarak; uzun vadeli, belli alanlardaki temel araştırmalara da kamu kaynaklarından yeteri kadar kaynağın sağlanması gerekmektedir.

Başka bir ifadeyle temel ve uygulamalı araştırmalar açısından fonlama konusunda dengenin sağlanması gerekmektedir. Bu bağlamda en önemli görev, üniversiteye düşmektedir.

KAYNAKÇA

Akdoğan, A. (2007). Üniversite-Sanayi İş Birliğinde Tarafların Beklentileri Ve Beklentileri Etkileyen Bir Faktör Olarak Yenilik Kültürü, Yıldız, R. Ve Atik, H. (Ed.), Üniversitelerdeki Araştırma Ve Uygulama Merkezlerinin İşlevselliği: Üniversite-Sanayi İş Birliğinin Yeniden Yapılandırılmasının Gereklilikler İçinde (85-104), Ankara: Detay Yayıncılık.

Alegre, J. & Chiva, R. (2008). Assessing The Impact Of Organizational Learning Capability On Product Innovation Performance: An Empirical Test, *Technovation*, 28(6), 315-326. <https://isiarticles.com/bundles/Article/pre/pdf/4006.pdf> (07.04.2020).

Bencheva, N., Ruseva, Y., Manev, M. & Dimitrov, O. (2011). University-Industry Cooperation in The Context Of Ruse University, Bulgaria: In EAEEIE Conference.

Bessant, J. & Tidd, J. (2011). *Innovation and Entrepreneurship*, Chichester, West Sussex, UK: Wiley.

Bonecki, M. (2016). Open Innovation Model Within Public Research And Innovation Programmes, *Public Philosophy & Democratic Education*, 5(2) 171-188.

Etzkowitz, H. & Leydesdorff, L. (2000). The Dynamics Of Innovation: From National Systems And Mode 2 To A Triple Helix Of University-Industry-Government Relations, *Research Policy*, 29(2), 109-123.

European Innovation Scoreboard (EIS), https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_20_1150. (11.05.2020).

Kaufmann, A. & Todtling, F. (2001). Science-Industry Interaction in The Process Of Innovation: The Importance Of Boundary-Crossing Between Systems, *Research Policy*, 30(5), 791-804.

McAdam, M., Miller, K., & McAdam, R. (2017). University Business Models In Disequilibrium-Engaging Industry And End Users Within University Technology Transfer Processes, *R&D Management*, 47(3), 458-472.

Morone, P. & Testa, G. (2008). Firms Growth, Size And Innovation: An Investigation into The Italian Manufacturing Sector, *Economic Innovation Technology*, 17(4), 311-329.

Perkmann, M. & Walsh, K. (2007). University-Industry Relationships and Open Innovation: Towards a Research Agenda, *International Journal of Management Reviews* 9(4), 259-280.

Ranga, M. & Etzkowitz, H. (2015). Triple Helix systems: An analytical Framework for Innovation Policy and Practice in the Knowledge Society, In *Entrepreneurship and Knowledge Exchange* (117-158), New York: Routledge.

Sevim, Ş. & Karamete, F. (2003). Meslek Yüksekokullarında Üniversite-Sanayi İşbirliği, Yöresel Kalkınmaya Etkisi ve Yerel Bazda Uygulama Örneği, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(1), 1-18.

Sezgin, F. H. (2017). AR-GE Harcamalarının Büyüme ile İlişkisinin Analizi: Gelişmiş ve Gelişmekte Ülkeler Karşılaştırması, 3rd SCF International Conference on “Economic and Social Impacts of Globalization” Bildiriler Kitabı, 60-72, Antalya.

Sezgin, F. H. ve Yazıcı, B. E. (2016). Analysis Of The Relationship Between R&D Expenditure And Economic Growth: A Case of BRIMC Countries, 4(1), 1-16.

Siguaw, J. A., Simpson, P. M. & Enz, C. A. (2006). Conceptualizing Innovation Orientation: A Framework For Study And Integration Of Innovation Research, *Journal of Product Innovation Management*, 23(6), 556-74.

Sorescu, A. & Spanjol, J. (2008). Innovation’s Effect On Firm Value And Risk: Insights From Consumer Packaged Goods, *Journal of Marketing*, 72(2), 114-132.

Trott, P. (2008). *Innovation Management And New Product Development*, New York: Prentice Hall.

Valentin, E. M. M. (2000). University-Industry Cooperation: A Framework Of Benefits And Obstacles, *Industry and Higher Education*, 14(3), 165-172.

Vogel, A. (2020). Transnational Institutions Of Higher Education And Their Contribution To The National Innovation System: The Case Of The German University Of Technology in Oman, In *Transnational German Education And Comparative Education Systems* (155-172), Cham: Springer.

Weerawardena, J. (2003). The Role Of Marketing Capability in Innovation-Based Competitive Strategy, *Journal of Strategic Marketing*, 11(1) 15-35.

Araştırma ve Yayın Etiği: *Bu çalışmada araştırma ve yayın etiği kurallarına uyulduğu yazar tarafından taahhüt edilmektedir.*

Research and Publication Ethics: *In this study, the rules of research and publication ethics were fully followed by author/s.*

EMI journal

Special
Issue EMI

KUHN’U ANLAŞILIR KILMAK: BİLİMİN İLERLEME TARZI HAKKINDA DAHA ÖNCE ELE ALINANLARDAN FARKLI BİR SIRALAMAYA ULAŞMAK MÜMKÜN MÜ?

Dr. Öğr. Üyesi Ekin AKDENİZ

Okan Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu,
ekin.akdeniz@okan.edu.tr

 0000-0002-6223-9194

Özet

“Bilimsel Devrimlerin Yapısı” adlı kitabıyla Thomas Kuhn’un bilim felsefesi çalışmalarında yeni bir çığır açtığı bilinmektedir (Öztürk, 2012: 171). Bu çalışma, Kuhn’un “Bilimsel Devrimlerin Yapısı (The Structure of Scientific Revolutions)” adlı eseri başta olmak üzere, bu eser üzerine yapılan çeşitli çalışmalar referans alınarak sunulmaktadır. Tüm bu çalışmalarda bilimin ilerleme tarzının ele alındığı, fakat bilimin ilerleme tarzı hakkında farklı sıralamaların yer aldığı görülmektedir. Bu çalışmanın amacı, bilimin ilerleme tarzı hakkında daha önce ele alınanlardan farklı bir sıralama sunmaktır. Ulaşılan bu farklı sıralama ile Kuhn’un anlaşılır kılınması mümkün olabilecektir. Çalışmanın amacı doğrultusunda, bilimin ilerleme tarzı hakkında farklı bir sıralama sunarak beş aşamalı bir sıralama ortaya konulacak olup, literatüre de bir katkı sağlanmaktadır. Sıralamaya ilişkin aşamalar, olağan bilim öncesi dönem (paradigma öncesi), olağan bilim dönemi (paradigma ve bilmece), bunalım dönemi (bilimsel kuramların ortaya çıkması), bilimsel devrim dönemi (olağanüstü araştırma ve olağanüstü bilim) ve bilimsel devrim sonrası dönem (yeni paradigma ve yeni olağan bilim) olarak ayrı ayrı ve detaylı bir şekilde incelenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kuhn, Bilim, Bilimsel Devrimlerin Yapısı

* Bu makale, 5. Uluslararası EMI Girişimcilik & Sosyal Bilimler Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

COMPREHENDING KUHN: IS IT POSSIBLE TO REACH A DIFFERENT ORDER OF THE SCIENCE'S PROGRESS STORY?

Abstract

It is known that Thomas Kuhn's book, "The Structure of Scientific Revolutions" made a new breakthrough in the study of philosophy of science (Öztürk, 2012: 171). This study is presented with reference to various studies on Kuhn's aforementioned book and most notably the book itself. While all these works are taken as reference, evidently it is seen that the progress of science is discussed in detail in those studies, but handled with different phase listings about the progress of science. The aim of this study is to present a different phase order about the progresses of science than those previously discussed. It is possible to render Kuhn comprehensible via these distinct stages reached. In line with the purpose of the study, a five-stage listing is presented by introducing a different phase listing about the progress of science. Consequently, a contribution to literature is also provided. Stages are sequenced as prior to normal science period (route to normal science, pre-paradigm), normal science period (paradigm and puzzle-solving), the crisis period (the emergence of scientific theories), the scientific revolution period (extraordinary research and extraordinary science) and the postrevolutionary science period (new paradigm and normal); and examined separately in detail.

Keywords: Kuhn, Science, The Structure of Scientific Revolutions

GİRİŞ

1962 yılında Thomas Kuhn'un yayımladığı "Bilimsel Devrimlerin Yapısı" isimli kitap ile birlikte bilimsel gelişme, bilimin doğası ve bilimsel bilginin özerkliği gibi farklı bilim felsefesi konularında çeşitli tartışmalar ortaya çıkmıştır (Yardımcı, 2019: 4). Ayrıca, Kuhn'un (1970; 2008) söz konusu eseri paralelinde; Chalmers (1994), Topdemir (2002), Şavran (2009), Emeklier (2011), Tekin (2011), Cevizci (2013), Saruhan ve Özdemirci (2013), Morkoç (2016), Bozkurt (2018) ile Yahşi (2019) adlı yazarların çalışmaları da inceleme konumuz içerisinde yer almaktadır.

Kuhn'un (2008) söz konusu çalışması bilimsel dönemleri maddeler halinde göstermese de dönemsellik için çalışmanın önemli noktaları olan paradigmlar, bunalımlar ve devrim eşik olarak kabul edilebilir (Kuhn, 2008). Anılan eşiklerden çıkarımla ve kitap genelinde açıklanan noktalar dikkate alındığında, yalın biçimde "olağan bilim" ve "devrimci bilim" şeklinde iki dönemden (Şavran, 2009: 64; Emeklier, 2011: 150; Saruhan ve Özdemirci, 2013: 150; Morkoç, 2016: 25) başlanmaktadır. Ek olarak, "(olağan) bilim öncesi", "olağan bilim" ve "bilimsel devrim" şeklinde üç dönemde aktarılabilen (Topdemir, 2002: 47-48; Yahşi, 2019: 14) bir yapı da söz konusu olmaktadır. Yine üç dönem halinde bu kez "olağan bilim", "olağanüstü bilim" ve "devrim" şeklinde sunulan (Bozkurt, 2018: 65-66) örnekler de görülmektedir. "Bilim öncesi (olgunlaşmamış bilim)", olağan (olgun) bilim", "bunalım" ve duruma göre "devrimci bilim" olmak üzere üç, gereğinde dört dönemde incelenen (Cevizci, 2013: 194-198), "paradigma öncesi", "olağan bilim", "bunalım" ve "bilimsel devrim" olarak dört dönemde gruplanabilen (Tekin, 2011: 79-80) ya da altı ayrı döneme kadar çıkan (Chalmers, 1994: 158) farklı listelemeler bulunmaktadır. "Bilim öncesi", "olağan bilim", "bunalımlar", "devrim", "yeni olağan bilim" ve "yeni bilimsel

bunalımlar" biçiminde dönemleri sınıflandıran Chalmers (1994), bir döngüsellik çerçevesinde

verdiği bu altı başlıklı listeyi "açık uçlu şema" olarak adlandırmaktadır (Chalmers, 1994: 158).

Görülmektedir ki, tüm bu çalışmalarda bilimin ilerleme tarzı ele alınsa da bununla ilgili farklı sıralamalar yer almaktadır. Bu çalışmada, anılan sıralamalardan farklı olarak, -bir başka ifade ile bilimin ilerleme tarzı hakkında- beş aşamalı bir sıralama ortaya koymak mümkün olabilecektir. Böylece Kuhn'un anlaşılır kılmak ve literatüre katkı sağlamak noktasında bir çalışma sunulabilecektir.

Kuhn'un bilimin ilerleme tarzını konu alan görüşleri, olağan bilim öncesi dönem (paradigma öncesi) ile başlamaktadır.

Kuhn (1970), orijinal eserinde, olağan bilim konu olduğunda "normal science" tanımını, olağan dışı durumlar (aykırılık) için sıklıkla "anomaly" ve "anomalous" terimlerini kullanmaktadır. Olağan dışı bilimi anlatırken "extraordinary science" ifadesinin kullanımının yanı sıra araştırma, inceleme, olay, sorun, yöntem gibi farklı olağan dışı konumlamalar için yine "extraordinary" teriminin kullanıldığı görülmektedir (Kuhn, 1970). Farklı alıntılarda "normal" ve "olağan" kullanımı görülmekte olup bu çalışma genelinde yeknesaklık sağlanması için "normal bilim" yerine "olağan bilim" kullanılmaktadır.

İlk dönem olan olağan bilim öncesi dönem (paradigma öncesi) sonrası olağan bilim dönemi (paradigma ve bilmece) ortaya konmaktadır. Bu dönemden sonra ise bunalım dönemi (bilimsel kuramların ortaya çıkması) yer almaktadır.

Kuhn'un (1970) eserinin orijinalinde "crisis" olarak yer alan ve bazı Türkçe kaynaklarda "kriz" olarak kullanılan terim için "bunalım" tercih edilmiştir (Kuhn, 1970).

Dördüncü dönem, bilimsel devrim dönemi (olağanüstü araştırma ve olağanüstü bilim) ile ifade edilirken, bilimsel devrim sonrası dönem (yeni paradigma ve yeni olağan bilim) de beşinci dönem olarak ifade edilmektedir.

Bu çalışmada, yukarıda genel hatlarıyla değinilen her bir dönem ayrı ayrı ve detaylı bir şekilde değerlendirilerek, bilimin ilerleme tarzı hakkında farklı bir sıralama yorumu getirilecektir.

1. OLAĞAN BİLİM ÖNCESİ DÖNEM (PARADİGMA ÖNCESİ)

Herhangi bir paradigmanın baskın durumda olmadığı bu dönemde, hangi yöntemler, sorunlar ve çözüm kıstaslarının geçerli olacağı sıklıkla karşılaşılan bir tartışma konusudur. Bir paradigma ya da paradigma adayı yoksa, belli bir bilimin gelişmesi ile bağlantılı tüm etkenlerin görece önemlerini ayırt etme olanağı bulunmamaktadır. Bundan dolayı ilk aşamalarda olgu biriktirme işlemi daha sonraki bilimsel gelişmede görülenden çok daha fazla şansa bırakılmakta, bu tip olgular basit gözlem ve deneylere karşılık verebilmektedir. Birçok önemli bilimin başlangıcı için gerekli olsa da karmaşa yaratan bir olgu toplama yöntemi görülmektedir. Olgu seçimi, değerlendirilmesi ve eleştirisini sağlayan, bilinçli ya da bilinçsiz, teorik ve yöntemsel inanç yapısının olmadığı hiçbir doğa tarihçesi anlamlı değildir. Sonuçta, ayrılıklar ya tekrar ortaya çıkmamacasına kaybolmakta ya da çok aza inmektedir. Genellikle bu kaybolmaların nedeni, paradigma öncesi bir bilim dalının gelişmesindeki erken aşamalara özgü görüş okullarından birinin üstün gelmesidir. Üstün gelen okul kendine özgü inançları ve önyargıları sebebiyle, bilgi birikiminin yalnız belli kısımlarına ağırlık vermek durumunda kalmaktadır. Bilimin evrensel olarak bilinen paradigma öncesi gelişme tarzının tanınan bir örneği, onsekizinci yüzyılın ilk yarısında elektrik üzerine yapılmış araştırmalardır. Bu araştırmaların durumu, neredeyse elektriğin

niteliği üzerinde çalışan deneyci sayısı kadar elektrik kuramının bulunması ile ifade edilebilmektedir. Aynı şekilde Newton'un optik konusundaki çalışmalarından önce bilim adamlarının farklı öğretilerle meşgul oldukları, Newton'un ışığın madde cisimciklerinden oluştuğunu savunmasının geçerli paradigma haline geldiği bilinmektedir. Bu paradigmadan önce devrin fizikçilerinin katı cisimlere ışık parçacıkları çarptığında yarattığı basınç üzerine çalışmaları da paradigma öncesi durumu yansıtmaktadır (Kuhn, 2008: 83-90, 129).

2. OLAĞAN BİLİM DÖNEMİ (PARADİGMA VE BİLMECE)

Olağan bilimle sağlanan gelişmede, bilimin küçük parçalar eklenerek büyütüldüğü belirtilmektedir (Abbott, 2004: 89'dan Aktaran Aydın, 2006: 104). Bir başka deyişle olağan bilim, geçmişte kazanılmış bir ya da daha çok bilimsel başarı üzerine sağlam olarak oturtulmuş araştırmayı ifade etmektedir. Olağan bilimin kuralsız işleyebilmesinin tek yolu, önceden başarılmış sorunların çözümlerinin ilgili bilim çevresi tarafından sorgusuz olarak kabul edilmiş olmasıdır (Kuhn, 2008: 81, 128).

Paradigmalar, araştırmanın temelidir ve geçmiş kuşaklardan aktarıldığı biçimiyle kabul edilmektedir. Araştırma sırasında geliştirilmekte, işlenmekte, gelişen ve işlenen haliyle kabul edilen bir bilgi olarak sonraki kuşaklara aktarılmaktadır. Bilim adamlarınca, - genel kültür gibi- bilim kültürünün merkezi olarak aktarılmaktadır (Barnes, 1991: 94'ten Aktaran Metcan, 1993: 63).

Bu yönüyle paradigma, bir alana (disiplin) belli bir zaman diliminde egemen olan model ve kuramsal çerçeve, bir sorunu çözmek amacıyla kendi içinde tutarlı önermelerden oluşan genel yapı ya da bir grup bilim insanının ortaklaşa kabul ettiği görüşler olarak da açıklanabilmektedir (Yıldız, 2015: 226).

Olağan bilimde, bilim adamının çalışması, kabul edilmiş bir paradigma çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Burada, paradigma sorgulanmamakta veya eleştirilmemektedir. Bilimsel problemler ise bilmece olarak görülmektedir. Bilimsel problemlerin açık veya örtük bir biçimde paradigmaya yerleştirilen sayıtlar çerçevesinde bir çözüme sahip oldukları bilinmektedir. Fakat bilmece çözülemezse, hata paradigma yerine bilim adamına ait olmaktadır (Keat ve Urry, 1994: 67).

Olağan bilim, bahsedilen bilmece çözücü bir faaliyet olarak karşımıza çıkan, oldukça birikimci bir çaba ile ele alınmaktadır. Temel hedefi olan bilimsel bilgi dağarcığının kapsam ve kesinlik yönüyle düzenli olarak genişletilmesi noktasında da olabildiğince başarılıdır. Alışkın olduğumuz bilimsel çalışma imgesine kesinlikle uymaktadır (Kuhn, 2008: 135).

Olağan bilim, paradigma ile doğa arasındaki uyumun geliştirilmesi için belirtilen paradigmayı ayrıntılı bir biçimde anlatma girişimlerini içermektedir. Bir paradigma, arkasında yapılması gerekli çok iş bırakmak üzere, yeterli biçimde tam ve doğru olmayan ucu açık bir şey olarak kalacaktır. Kuhn, olağan bilimi, bir paradigmanın kurallarınca yönlendirilen bir bilmece çalışması olarak ifade etmektedir (Chalmers, 1994: 161).

Kuhn'a göre bilim adamları, sadece elde edilecek bilginin çok önemli olması nedeniyle yıllarını belirli işlerin ayrıntılarına harcamamaktadır. Önceden çok kez denenmiş işlemlerin büyük oranda tekrarlanmasından ibaret olan bu faaliyetlere sırt çevirmektedirler. Bu davranış, olağan araştırma sorununa duyulan tutkuyu açıklamaktadır. Sonuç önceden tahmin edilse bile, sonuca hangi yoldan ulaşılabileceği belirsiz olmaktadır. Olağan bir araştırma sorununu sonuçlandırmak, yani

tahmin edileni yepyeni bir şekilde başarmak için araç gereç, kavramlar ve matematikle ilgili birçok karmaşık bilimcenin çözülmesi gerekmektedir. Sonuçta, başarıya ulaşan kişinin bilmece çözümedeki ustalığı kanıtlanmış olmakta, bilimcenin zorluğu da bilim adamının çalışma azmini kamçılayan en önemli etken olarak ortaya çıkmaktadır (Kuhn, 2008:114-115).

3. BUNALIM DÖNEMİ (BİLİMSEL KURAMLARIN ORTAYA ÇIKMASI)

Olağan bilimde bilim adamları, deney sonuçlarıyla açıklandığı üzere, gerçek dünyanın ilgili bazı yön tayin eden hareketlerini açıklama ve uzlaştırma girişimleriyle anlatarak paradigmayı geliştirmektedirler. Bu işin zorluklarının önlenemez bir duruma gelmesiyle bunalım ortaya çıkmaktadır (Chalmers, 1994: 159).

Burada, bilimsel buluşların nerede başladığına değinmek gerekmektedir. Buluşların başlangıcı, bir aykırılığın¹ ayırt edilmesi ile ele alınmaktadır. Dolayısıyla, bu noktadayken doğanın olağan bilimi yöneten paradigma kaynaklı beklentilere herhangi bir şekilde aykırı düştüğünün anlaşılması önem taşımaktadır. Buluş süreci bundan sonra mümkün olan en geniş şekilde aykırılığın başgösterdiği alanın taranmasıyla sürmekte; paradigma kuramının, aykırı olan nesne bildik bir nesne haline gelene kadar değiştirilebilir hale gelmesiyle sona ermektedir (Kuhn, 2008: 135, 136; Kuhn, 1970: 52, 53).

Kuhn, bilimsel buluşların ya paradigma değişikliğine yol açtığını ya da böyle bir değişikliğe katkıda bulunduğunu belirtmektedir. Bu değişikliklerin yapıcı olduğu kadar yıkıcı yanları da bulunmaktadır. Bilim adamları, herhangi bir buluşun benimsenmesinin ardından daha geniş bir doğal görüngü kapsamına erişmekte, aynı zamanda

bilimsel buluşlarla ilişkilendirilen bir tanımlama çerçevesinde yer almaktadır (Kuhn, 1970).

¹“Aykırılık” olarak ifade edilen kavram, Kuhn'un (1970) eserinin orijinalinde “anomaly” şeklinde ve

önceden bilinen görüngüleri çok daha büyük bir kesinlikle açıklayabilmektedirler. Ancak, burada bahsedilen kazanımın doğal bedeli olarak, daha önceleri kullanılan ve alışılmış olan bazı inanç ve uygulamaların terk edilerek önceki paradigmanın söz konusu öğelerinin yerine yenilerinin konulması gerekliliği bulunmaktadır. Anılan türde dönüşümler olağan bilim yoluyla varılan bütün buluşlarda geçerli olsa da, belirtilen türde yapıcı ya da yıkıcı paradigma değişikliklerinin tek kaynağı buluşlar olmadığı için buluşlara çok benzeyen ama daha büyük çapta değişikliklere yol açan bir tür olgu olarak yeni kuramlar ortaya çıkmaktadır (Kuhn, 2008: 153).

Kuhn, bilimsel devrimlerde Kopernik'in önemli bir yeri olduğunu altını çizmekte ve bilinen bir bunalım dönemi örneğini de bu noktada vermektedir. Onaltıncı yüzyıl başlarında, Avrupa'nın en iyi astronomlarının önemli bir kısmı, astronomi paradigmasının kendi geleneksel sorunlarını çözmede başarısız olduğunu görmekteydiler. O zamana kadar Dünya'nın evreni sınırlayan yıldızlar küresinin merkezinde olduğu "Ay, Merkür, Venüs, Güneş, Mars" şeklindeki dizilimi kabul eden Ploteme (Batlamyus) paradigması hakim durumdadır. Kopernik'in bu paradigmayı reddetmesi ve yeni bir yol aramasındaki önkoşul, yeni bir arayış görüşüne dayanmaktadır. Kopernik, "De Revolutionibus" adlı başyapıtının önsözünde, kendisine miras kalan astronomi geleneğinin en sonunda bir canavar yarattığını ifade etmektedir. Söz konusu önsöz, bunalım dönemini anlatan en güzel örneklerden birisi olarak görülmektedir. Kopernikçi astronomi, onyedinci yüzyılda diğer bilimlerle uzlaşmaktadır. Bu uzlaşma, bugün bilimsel devrim olarak bilinen genel entelektüel konuda önemli bir rol oynamaktadır. Bilim, anılan bilimsel devrim aracılığıyla, o dönemden bu yana özellikle Batı toplumu ve düşüncesindeki gelişimde önemli bir etken olarak düşünülmektedir (Kuhn, 2008: 157; Kuhn, 2007: 28, 101, 102).

Belirtilen bunalım dönemi sonrasında ulaşılan Kopernik bilimsel devrimin sonuçları bu yönüyle oldukça önemlidir.

Paradigma olmuş olsa da bazen kuram her şeyi çözememekte, çözülemeyen sorunlar görmezden gelinmekte veya dosyalandırılmaktadır. Bu sorunlar büyüyüp de kuram için bir dert haline geldiğinde ise bilim adamları veya bunlardan meydana gelen topluluk, bunalım dönemini başlatan uğraşları çerçevesinde bu derde çözüm bulmak zorunda kalmaktadır (Erdoğan, 2008: 155).

4. BİLİMSEL DEVRİM DÖNEMİ (OLAĞANÜSTÜ ARAŞTIRMA VEOLAĞANÜSTÜ BİLİM)

Kuhn, eski bir bilim yapma geleneğinin başka bir yenisiyle değiştirilmesi şeklinde yapmış olduğu bir tanımlamayla bilimsel devrimleri açıklamaktadır (Kuyas, 2008: 16).

Olağan bilimin sürekli olarak raydan çıktığını vurgulayan Kuhn, bunun sonucunda da olağan bilimin var olan bilimsel uygulama geleneklerini yıkacak derecede aykırı belirtilerin ortaya çıkmasından kaçamayacak bir duruma geldiğini belirtmektedir. Bu da bilim çabasını tamamen yeni bir ilkeler bütününe ve yeni bir bilim yapma temeline ulaştıracak olan olağanüstü arayışların başladığı anlamına gelmektedir. Kuhn'un bilimsel devrimler olarak anlattığı olaylar, mesleki ilkelerde kayma olarak nitelenen bu değişimin ortaya çıktığı olağanüstü durumlardır. Bu bilimsel devrimler, geleneğe bağlı olağan bilim faaliyetinin gelenek yıkan tamamlayıcıları şeklinde ifade edilmektedir (Kuhn, 2008: 77).

Bilimsel devrimler, birikimci olmayan ancak gelişimci bir sürecin parçaları olarak varsayılmaktadır. Bilimsel devrimlerin en önemli özelliği, eski bir paradigmanın yerini, onunla bağdaşmayan bir yenisinin (tamamıyla ya da kısmen) almasıdır. Bu süreç, var olan paradigmanın odaklandığı bir doğa parçasının

incelenmesi konusunda gerekli işlevi artık yerine getiremediğinin gittikçe artarak hissedilmesiyle başlamakta ve yine bilimsel camianın belirli bir kesimiyle sınırlı kalmaktadır. Bilimsel devrimler, sadece kullandıkları paradigmalara bu yolla etkilenenler açısından gerçek anlamda devrim sayılmaktadır (Kuhn, 2008: 185, 186).

Yeni bir paradigmanın tam anlamıyla ortaya çıkmasıyla ve sorunları içeren asıl paradigmanın bilim adamlarınca terkedilmesiyle bunalım ortadan kalkmaktadır. Burada aralıklarla görülen değişme, bir bilimsel devrim oluşturmaktadır (Chalmers, 1994: 159).

Bir tarafta yeni kuram benimsenirken, diğer taraftan da devam eden süreçte yeni kuramın eski kuramın yerine geçme zorunluluğu bulunmaktadır. Buna bir örnek verilebilmektedir. Enerjinin korunumu kuramı da tarihsel gelişiminde paradigma yıkımı olmaksızın öne çıkamamıştır. Newton dinamiği ve kalorik ısı kuramı arasındaki bağdaşmazlığın bir bunalıma yol açtığı görülmüştür. Enerjinin korunumu, ancak kalorik ısı kuramı reddedildikten sonra bilimin bir parçası haline gelmiş, bilimin bir süre parçası olduktan sonra mantıksal açıdan daha üst düzeyde (öncelleri ile çelişki olmayan) bir kuram olarak kabul edilmiştir [Kuhn, 2008: 191-192; Kuyaş (Çevirmen Notu, Kuhn: 2008: 192'de); Thompson, 1910: 266-281'den Aktaran Kuhn, 2008: 191-192].

5. BİLİMSEL DEVRİM SONRASI DÖNEM (YENİ PARADİGMA VE YENİ OLAĞAN BİLİM)

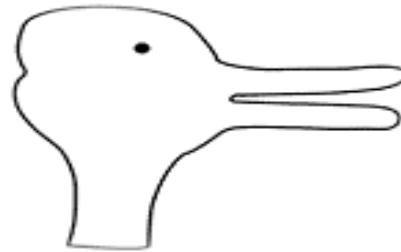
Yeni bir paradigmanın ortaya çıkmasıyla, o paradigmayı benimseyen bilim adamları yeni araçları da benimsemekte ve farklı noktalara bakmaya başlamaktadırlar. Bunun da ötesinde, var olan araçlarla daha önce baktıkları noktalara devrimlerle birlikte tekrar baktıkları zaman yeni ve farklı şeyler bulmaktadırlar. Kuhn, durumu anlatırken bilim topluluğunun sanki aniden başka bir gezegene taşındığı, bildikleri

nesneleri farklı bir ışıpta gördüğü ve bu nesneleri bilinmeyen başka nesnelerle bir arada bulduğu yönünde bir benzeştirme kullanmaktadır. Gerçekte, laboratuvarın dışındaki günlük yaşam olduğu gibi akmaktadır. Ancak, paradigma değişiklikleri bilim adamlarının araştırma ile bağlandıkları dünyayı daha farklı görmelerine neden olmaktadır. Bilim adamlarının bu dünyayla olan ilişkileri yalnızca gördükleri ve yaptıkları ile sınırlı kalmakta ve bilim adamları bir bilimsel devrimden sonra başka bir dünyayla ilişki kurmaya başlamaktadır (Kuhn, 2008: 207).

Kuhn, eski paradigmadan yenisine geçişe yönelik benzetmelerde, bilim tarihi üzerinde çalışmalarıyla da bilinen N. R. Hanson'un görüşlerinden yararlanmıştır. Kuhn ve Hanson, bilimde kuramdan bağımsız gözlem olamayacağı iddiasındadır. Bunu tüm insan algılayışının, özellikle bilimsel gözlemin prototipi olarak kullanmışlardır. Kuhn ile Popper arasında geçen meşhur tartışmada, Gestalt psikolojisi ile ele alınan ve Wittgenstein'dan yola çıkılarak kullanılan ördek-tavşan örneğinde, bireyin farklı yönlerden bakışlarında ördek ya da tavşan görebildiği çizim(ler) yer almaktadır [Kuhn, 2008: 207-208, 210-211; Yahşi, 2019: 15; Andersen, Barker ve Chen, 2006: 105; Kuyaş (Çevirmen Notu, Kuhn: 2008: 208'de)].

Bu konuda verilen örneği, konuyu anlaşılır kılmak adına şekil yardımı ile göstermek mümkündür.

Şekil-1: Ördek ve Tavşan Örneği



Kaynak: Uğural, 2018: 102

Bilim adamlarının devrimden sonra farklı bir dünyada çalıştığı örneği, John Dalton'un kimyadaki atomik kuramına yöneliktir. Dalton, maddelerin kimyasal tepkimeye belli oranlarda katıldığını savunmuştur. Bu konuyla ilgili çalışmalarının kabul görmesiyle hiçbir kimyasal ölçümde tek başına sorgulanamayacak kurucu bir ilkeye imza atmıştır. Artık bu bilimsel devrimden sonra, aynı kimyasal işlemler, kimyasal genelleme bağlamıyla eskisinden çok daha farklı bir ilişkiyi anlatmaktadır. Çoğu kimyacı için, o zaman geçerli olan karışımları bileşiklerden ayırmakta kullanılan bir ölçütün ötesinde çok daha geniş ve önemli sonuçlar taşıdığı için Dalton'un paradigması ikna edici olarak değerlendirilmektedir. Daha önce, kimyacıların örneğiyle vurgulandığı üzere, karbondioksitteki dioksitin oksijen ağırlıklarının o zaman alışıldığı gibi %56 ve %72 şeklinde dikkate alan bir yaklaşım hakimdi. Zamanla bundan vazgeçerek, bir ölçü karbonun 1.3 ya da 2.6 ölçü oksijenle birleşebileceği yönündeki bilgilerin kullanımı öne çıkmıştır. Eski kullanımların sonuçları, yeni tarzla ele alındığında ikiye bir şeklinde bir orantı görülmeye başlamış, eski ve yeni çözümler aynı sonuçları vermiştir. Ayrıca, Dalton'un yeni paradigması Richter gibi bilim adamlarının çalışmalarının benimsenmesini sağlamıştır. Kuram kabul gördükten sonra dahi sürecin tamamlanması için bir kuşak daha geçmesi gerekmektedir. Süreç tamamlandığında, en iyi bilinen bileşiklerde bile bileşme yüzdelerinin farklı çıktığı görülmekte, zira verilerin kendileri de değişmektedir. Bir bilimsel devrimden sonra bilim adamları farklı bir dünyada çalışmaktadırlar (Kuhn, 2008: 232-235).

SONUÇ

Bu çalışmada, kendi eseri çerçevesinde Kuhn (1970; 2008) ve bu eseri değerlendiren diğer çalışmalar ele alınmıştır. Tüm bu eserlerde bilimin ilerleme tarzının ele alındığı, fakat bilimin ilerleme tarzı hakkında farklı

sıralamaların yer aldığı görülmektedir. Söz konusu farklılıklardan yola çıkan bu çalışma ile beş aşamalı farklı bir sıralama ortaya konarak literatüre katkı yapılmıştır. Yapılan katkıda ise tüm bu eserlerin sentezi ele alınmıştır.

Kuhn'un (1970; 2008) söz konusu çalışması dönemleri maddeler halinde göstermese de çalışmanın önemli noktaları olan paradigmalar, bunalımlar ve devrim dönemselsel değişim için eşik olarak kabul edilebilir; dolayısıyla anılan çalışma itibarıyla bu eşikleri dikkate alarak yapılan farklı sıralamanın Kuhn'un anlaşılır kılınması yönünde bir katkı sunduğu görülebilir.

Kendi bilim perspektifiyle bilim tarihinde ve bilim felsefesinde bir devrime imza atması (Denktaş, 2015: 31) nedeniyle de Kuhn'un anlaşılır kılınması ayrıca önem taşımaktadır.

Kuhn'un adı geçen kitabına en büyük tepki bilim adamlarından, bilim felsefecilerinden ve bilim tarihçilerinden gelmiştir. Bununla birlikte sosyologlar, kendileri için yeni bir alan açması nedeniyle Kuhn felsefesine oldukça yakın bir konumda yer almışlardır. Başlangıçta Kuhn'u eleştiren bilim felsefecileri, 1990'larda bilim adamları ile ayrı saflarda yer almış, tartışmalarda Kuhn'un görüşlerini destek olarak kullanmışlardır (Güneş, 2003: 31). Dolayısıyla, bu çalışmada da temel destek olarak Kuhn'un eserlerinin yer alması olağan bir durum olarak nitelendirilebilmektedir. Temel esere ek olarak incelenen diğer eserler çerçevesinde sentezleme yapılmış, bu bağlamda çalışmada beş aşamalı bir sıralamaya ulaşılarak bilimin ilerleme tarzı hakkında farklı bir sıralamanın elde edilmesi mümkün olmuştur.

Zaten bilimsel ilerlemenin düz ve kümülatif bir çizgide devam ettiğini reddederek bilimsel gelişmenin ancak bilimsel devrimlerle mümkün olduğunu iddia eden Kuhn'u (Denktaş, 2015: 31) konu eden bir çalışmanın da bu şekilde literatüre katkı ortaya koyması olağan bir durum olarak nitelendirilebilir.

Sıralamaya ilişkin aşamalar, olağan bilim öncesi dönem (paradigma öncesi), olağan bilim dönemi (paradigma ve bilmece), bunalım dönemi (bilimsel kuramların ortaya çıkması), bilimsel devrim dönemi (olağanüstü araştırma ve olağanüstü bilim), bilimsel devrim sonrası dönem (yeni paradigma ve yeni olağan bilim) olarak ayrı ayrı ve detaylı bir şekilde incelenmiştir. Burada paradigmlar, bunalımlar ve devrim dönemsel değişim için eşik olarak kabul edilmiş, paradigma öncesinden yeni paradigmaya, bir başka deyişle olağan bilim öncesinden yeni olağan bilime giden farklı bir sıralama beş aşamalı olarak sunulmuştur.

Bilimsel devrim sonrası artık yeni paradigmanın aşılabilir zorluklarla kuşatılmış ve vaat dolu olduğu bir görünüş yer almaktadır. Yeni paradigma, devrimin sonuçlarının ardından ciddi sıkıntılar ve yeni bir bunalım ortaya çıkmadığı sürece yeni olağan bilim etkinliklerinde yol gösterici olabilmektedir (Chalmers, 1994: 159).

Zamanla daha çok bilim insanı yeni paradigmaya yöneleceği için bu aşamada yeni paradigmayla ilgili deney, araç ve kitap sayısı konularında artış beklenmektedir. Yeni görüşün verimliliğine inanarak birçok bilim adamının yeni olağan bilim yapma şekline geçeceği beklenebilmektedir (Kuhn, 2008: 264).

KAYNAKÇA

Abbott, A. (2004). **Methods of Discovery: Heuristics for the Social Sciences**, W. W. Norton, New York.

Andersen, H., Barker, P., Chen, X. (2006). **The Cognitive Structure of Scientific Revolutions**, Cambridge University Press, Cambridge.

Aydın, İ. (2006). “Sosyal Bilimlerde Araştırmadan Yayına Etik Değerler”, Editör: Kasım Karakütük, **Sosyal Bilimlerde Süreli Yayıncılık: I. Ulusal Kurultay Bildirileri**, 2-3 Kasım 2006, TÜBİTAK-ULAKBİM, Ankara.

Barnes, B. (1991). “Thomas Kuhn”, **Çağdaş Temel Kuramlar**, Derleyen: Quentin Skinner, Çeviren: Ahmet Demirhan, 1. Baskı, Vadi Yayınları, Ankara.

Bozkurt, E. (2018). “Thomas Kuhn’un Paradigma Kavramı ve Dönüşümü”, **Posseible Düşünme Dergisi**, Yıl: 2017, Sayı: 12.

Cevizci, A. (2013). **Felsefeye Giriş**, 2. Baskı, Say Yayınları, İstanbul.

Chalmers, A. (1994). **Bilim Dedikleri: Bilimin Doğası, Statüsü ve Yöntemleri Üzerine Bir Değerlendirme**, Çeviren: Hüsamettin Arslan, Vadi Yayınları, Ankara.

Denktaş, A. (2015). “Thomas Kuhn’un Bilim Anlayışı Üzerine”, **Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 1, ss. 25-32.

Emekler, B. (2011). “Uluslararası İlişkiler Disiplininde Epistemolojik Paradigma Tartışmaları: Postpozitivist Kuramlar”, **Bilge Strateji**, Cilt: 2, Sayı: 4, ss. 139-184.

Erdoğan, E. (2008). “Bilimde Yaşanan Paradigma Değişiminin Bilimdışı Alanlara Etkisi”, **38. ICANAS (Uluslararası Asya ve Kuzey Afrika Çalışmaları Kongresi), Felsefe Bildirileri**, 10-15 Eylül 2007, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu, Ankara.

Güneş, B. (2003). “Paradigma Kavramı Işığında Bilimsel Devrimlerin Yapısı ve Bilim Savaşları: Cephelerdeki Fizikçilerden Thomas S. Kuhn ve Alan D. Sokal”, **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, ss. 23-42.

Keat, R. ve Urry, J. (1994). **Bilim Olarak Sosyal Teori**, Çeviren: N. Çelebi, 1.Baskı, İmge Kitabevi, Ankara.

Kuhn, T. S. (1970). **The Structure of Scientific Revolutions**, Foundations of the Unity of Science, Vol. II, The University of Chicago Press, Chicago.

Kuhn, T. S. (2007). **Kopernik Devrimi: Batı Düşüncesinin Gelişiminde Gezegen Astronomisi**, Çevirenler: H. Turan, D. Bayrak, S. K. Çelik, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.

Kuhn, T. S. (2008). **Bilimsel Devrimlerin Yapısı**, Çeviren: N. Kuyaş, 8. Baskı, Kırmızı Yayınları, İstanbul.

Kuyaş, N. (2008). "Çevirmenin Sunuşu", **Bilimsel Devrimlerin Yapısı**, T. S. Kuhn, 8. Baskı, Kırmızı Yayınları, İstanbul.

Metcan, İ. (1993). "Thomas Kuhn'un Bilim Anlayışı ve Paradigma Kavramı", **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Felsefe Bölümü, Sistematik Felsefe ve Mantık Bilim Dalı, İstanbul.

Morkoç, U. (2016). "Wittgenstein ve Kuhn: Yeni Bir Epistemolojiye Doğru", **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Felsefe Ana Bilim Dalı, Sistematik Felsefe ve Mantık Bilim Dalı, İzmir.

Öztürk, Ü. (2012). "Thomas Kuhn'un Paradigma Kavrayışı Üzerine Analitik Bir İrdeleme", **Kayı: Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Felsefe Dergisi**, Sayı: 19, ss. 173-191.

Saruhan, Ş. C. ve Özdemirci, A. (2013). **Bilim, Felsefe ve Metodoloji**, 3. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.

Şavran, T. G. (2009). "Sosyolojik Yöntemde Çağdaş Tartışmalar", (3. Ünite), Editör: Nadir Suğur, **Sosyolojide Araştırma Yöntem ve Teknikleri**, 1. Baskı, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

Tekin, Ö. F. (2011). "Bilim Felsefesinde İlgi Kayması: Sonuçtan Sürece Geçiş", **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Felsefe Ana Bilim Dalı, Mersin.

Thompson, S. P. (1910). **Life of William Thomson Baron Kelvin of Largs**, London.

Topdemir, H. G. (2002). "Kuhn ve Bilimsel Devrimlerin Yapısı Üzerine Bir Değerlendirme", **Felsefe Dünyası**, 36, 45-62.

Uğural, C. (2018). "Wittgenstein'in Psikoloji Felsefesi Bağlamında Deneyim ve İfade İlişkisi", **Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi**, 26, 95-112.

Yahşi, Z. (2019). "Philosophical Foundations of Research", (Chapter 1), **Research Methods**, Edited by: A. Ersoy, Anadolu University, Eskişehir.

Yardımcı, A. B. (2019). "Thomas Kuhn'un Paradigma Kavramı ve Rölativizm Tartışması", Editörler: Saadet Alieva, Musa Mursaguliev, **Uluslararası 30 Ağustos Bilimsel Araştırmalar Sempozyumu**, 28-31 Ağustos 2019, İKSAD Yayınevi, İzmir.

Yıldız, A. (2015). "E=mc² Paradigması ve Öğretimi", **NWSA-Education Sciences**, Cilt: 10, Sayı: 3, ss. 225-236.

Araştırma ve Yayın Etiği: *Bu çalışmada araştırma ve yayın etiği kurallarına uyulduğu yazar tarafından taahhüt edilmektedir.*

Research and Publication Ethics: *In this study, the rules of research and publication ethics were fully followed by author/s.*

EMI journal

Special
Issue EMI

HİZMET İŞLETMELERİNDE BİLGİ YÖNETİMİNİN İNOVASYONA ETKİSİ

Dr. Lina KARABETTYAN

linakarabetyan@hotmail.com



0000-0001-5250-871X

Özet

Günümüzde bilgi işletmeler için, rekabet avantajı sağlamada yardımcı olan doğal kaynak, sermaye, işgücü ve ham madde gibi unsurları geride bırakarak asıl kaynak halini almış durumdadır. Bu öneminden dolayı, bilgi yönetimi hem iş çevreleri hem de ülkeler için hayati öneme sahip bir unsurdur. Örgütler, bilgi sayesinde işi nasıl yapmaları gerektiğini ve işi nasıl daha iyi yürütebileceklerini anlamaktadır. Gerekli ve doğru bilgi, stratejik kararlar konusunda yardımcı olarak örgütün rakiplerin önüne geçmesine yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda yenilikleri ve yeni bilgi üretimini desteklemek de bilgi yönetiminin amaçlarındandır. Bilginin en önemli çıktısı inovasyon ile değerlendirilmektedir. İnovasyonun ve inovasyonun sağladığı girişimcilik ruhu, ülkelerin kalkınması ve kaynaklarını geliştirmesinde, sağlam bir temele oturtulmuş bir kalkınma anlayışında etkin roller oynamaktadır. Şirketlerin müşterilerin sürekli değişen taleplerini en iyi şekilde karşılamak ve bu taleplere uygun mal ve hizmet sunmaları için inovasyonu bir şirket politikası haline getirmeleri bir zorunluluk haline gelmiştir. İşletmeler, inovasyon alanlarda yaptığı değişiklikler ile örgütün rekabette avantaj sağlayarak performansının artmasını sağlamaktadır. Buradan hareketle, çalışmanın amacı 580 hizmet sektörü işletmesine yönelik olarak bilgi yönetiminin inovasyon üzerindeki etkileri korelasyon ve regresyon analizi yardımıyla ortaya koymaktır. Korelasyon analizi sonucunda bilgi yönetiminin inovasyonu %84.1 pozitif yönde artırıcı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Regresyon analizi sonucunda ise, bilgi yönetimi inovasyonu %85.6 pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Böylece, bilgi yönetimi düzeyi arttıkça inovasyon eğilimleri düzeyi de artmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Bilgi Yönetimi, İnovasyon, Hizmet Sektörü, Regresyon Analizi

JEL Sınıflandırması: C50, M21, M50

THE EFFECT OF INFORMATION MANAGEMENT ON INNOVATION IN SERVICE BUSINESSES

Abstract

Today, information has become the primary source for businesses, leaving behind elements such as natural resources, capital, labor and raw materials that help provide competitive advantage. Because of this importance, information management is a vital factor for both business and countries. Organizations understand how they should do the job and how they can do it better, thanks to information. Necessary and accurate information helps the organization to outstrip competitors by assisting with strategic decisions. It is also among the objectives of information management to support innovation and new information production. The most important output of the information is evaluated by innovation. The spirit of entrepreneurship provided by innovation and innovation plays an active role in the development and development of countries, and in a sense of development based on a solid foundation. It has become an imperative for companies to turn innovation into a company policy in order to best meet the ever-changing demands of customers and to offer goods and services that meet these demands. With the changes it makes in the fields of innovation, businesses provide an advantage in the competition and increase the performance of the organization. From this point of view, the aim of the study is to reveal the effects of information management on innovation with the help of correlation and regression analysis for 580 service sector enterprises. As a result of the correlation analysis, it has been determined that information management has a positive increasing effect on innovation 84.1%. As a result of the regression analysis, it was concluded that information management influenced innovation 85.6% positively. Thus, as the level of knowledge management increases, the level of innovation trends increases.

Keywords: Knowledge Management, Innovation, Service Businesses, Regression Analysis

JEL Classification: C50, M21, M50

GİRİŞ

Bilgi, enformasyonun ve yeni tecrübelerin değerlendirilip birleştirilebilmesi için önemli bir çerçeve sağlayan tecrübe ve değerlere ek olarak bağlamsal enformasyonun ve uzman görüşünün bir araya gelmesiyle oluşmaktadır. Bilgi sayesinde bir sistem içerisindeki ilişkiler, durumlar ve bağlamlar anlaşılabilen; zayıflıklar ve fırsatlar saptanabilmekte, problem çözümü amacıyla gerçekleştirilen girişimlerin gelecekteki sonuçları görülebilmektedir (Alavi ve Leidner, 2001:113). Günümüzdeki hızlı değişim sürecine adapte olabilmek, değişimi yönlendirebilmek, amaçlara giden yolda karşılaşılan problemlerle baş edebilmek ve yönetim süreçlerinin tamamında daha iyi kararlar alabilmek için tüm örgütler hem kendi içlerinden hem de dışarıdan gelecek olan bilgiye çok önem vermelidir (Gupta vd., 2000:19).

Örgütler, bilgi sayesinde işi nasıl yapmaları gerektiğini ve işi nasıl daha iyi yürütebileceklerini anlamaktadır (Davenport & Prusak, 2000, s. 12). Gerekli ve doğru bilgi, stratejik kararlar konusunda yardımcı olarak örgütün rakiplerin önüne geçmesine yardımcı olmaktadır. Bilgi, sürekli olarak avantaj sağlamaktadır. Bilgiyle birlikte kazançlar artmakta ve avantajlar sürmektedir. Maddi varlıklardan farklı olarak bilgi kullanımla birlikte artmaktadır (Davenport & Prusak, 2000: 41).

Bilgi yönetimi, bir organizasyonda, bilginin üretilmesi ve geliştirilmesi, tasnif edilmesi ve saklanması, transfer edilmesi ve paylaşılması, kullanılması ve hayata geçirilmesi ile ilgili tüm faaliyetlerin ve süreçlerin, belirli bir amaca yönelik olarak, sistemli ve şuurli biçimde yönetilmesidir (Zaim, 2005: 81). Dolayısıyla, yönetiminin bilginin elde edilmesi, kullanılması ve gelecekte bu bilgiden yeniden yararlanılması için gerekli işlemlerin yapılması ve mevcut bilgilerin çevredeki değişimlere uyum sağlama amacı doğrultusunda yeni koşullara

uyarlanması ile ilgili bir yönetim alanı olduğu söylenebilir.

Bilgi yönetimi insanların deneyim, uzmanlık, yetenek, düşünce, adanmışlık, yenilik, eğilim, uygulama, fikir, hayal ve yeterliliklerini etkili biçimde örgütleyerek bunlardan faydalanan örgütsel ve kişisel uygulamaların oluşturduğu enerjiyi örgüt içerisine yönlendirme ve örgütün hedeflerine ulaşması amacıyla haber kaynaklarının parçası olarak değerlendirilen durumları örgütle bütünleştirme eylemidir (Koza, 2008: 27).

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin birbirleriyle paralel biçimde gelişerek bilgi üretimini ve aktarımını daha hızlı hale getirmesi pek çok yeniliğin de önünü açmıştır. Tüm bu yenilikler sayesinde küreselleşme süreci de hızlanmıştır (Şendoğdu, 2005: 27). İşletmelerde bilgi yönetiminin en önemli çıktısı inovasyon odaklı faaliyetler olmuştur. İnovasyon, örgütlerin başarısı ve devamlılığı için oldukça önemlidir. Dolayısıyla, rekabet avantajının yapıtaşı durumundadır. İnovasyon faaliyetinin en önemli sebebi, işletmenin gelecekteki bağımsızlığını korumak için pazar payı oluşturmak ve işletmenin kârlılığını arttırmaktır (Hult ve Tomas, 2003:191).

Buradan hareketle, inovasyonun örgütleri yenilediği, fayda ve değer sağladığı, ürünlerini daha çekici hale getirerek tüketicilerin taleplerini arttırdığı ve yenilikçi düşünce ve motivasyonları teşvik ettiği açıkça görülmektedir (Arslan, 2014: 23). İnovasyon sürecinin hızlanmasında temel başlangıç bilgi yönetimi ile oluşmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, hizmet sektöründe çalışan 580 kişiye yönelik olarak, bilgi yönetiminin inovasyon üzerindeki etkileri korelasyon ve regresyon analizi yardımıyla ortaya koymaktır.

1. BİLGİ YÖNETİMİ VE İNOVASYONUN İŞLETMELER İÇİN ÖNEMİ: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Bilgi Yönetimi

Bilgi yönetimi, organizasyonel amaçlara daha iyi bir biçimde ulaşılabilmesi için takımlara, organizasyona ve bireylere bilgiyi sistematik ve kolektif olarak yaratma, paylaşma ve uygulama imkânı tanıyan bir disiplindir (Barutçugil, 2002: 50). Diğer bir tanımda ise bilgi yönetimi “*organizasyon süreçlerinin, enformasyon teknolojilerinin veri ve enformasyon üretme kapasiteleri ile çalışanların yaratıcılık ve yenilikçilik kapasitelerinin sinerjik olarak kullanılmasına imkân sağlayacak biçimde yönetilmesi*” olarak ifade edilmiştir. Bu yaklaşımda bilgi yönetimi açısından çok önemli iki unsur olan teknoloji ve insana dikkat çekilmekte; bu iki unsur arasında oluşturulacak uyumun organizasyonel devamlılığı sağlama açısından büyük öneme sahip olduğu vurgulanmaktadır (Zaim, 2005: 80). Diğer bir yaklaşımda bilgi yönetimi, “organizasyondaki tüm bilgi türlerinin, değer üretme ve rekabet avantajı yaratma amacına yönelik olarak etkili biçimde kullanılması ve yönetilmesi ile ilgili faaliyetlerin tümü” olarak ifade edilmiştir.

Bu tanımlardan hareketle bilgi yönetimi süreçlerini şu şekilde tanımlamak mümkündür: Bilgi yönetimi, bir organizasyonda, bilginin üretilmesi ve geliştirilmesi, tasnif edilmesi ve saklanması, transfer edilmesi ve paylaşılması, kullanılması ve hayata geçirilmesi ile ilgili tüm faaliyetlerin ve süreçlerin, belirli bir amaca yönelik olarak, sistematik ve şuurlu biçimde yönetilmesidir (Hwang, 2003: 98). Dolayısıyla yönetiminin; bilginin elde edilmesi, kullanılması ve gelecekte bu bilgiden yeniden yararlanılması için gerekli işlemlerin yapılması ve mevcut bilgilerin çevredeki değişimlere uyum sağlama amacı doğrultusunda yeni koşullara uyarlanması ile ilgili bir yönetim alanı olduğu söylenebilir.

Bilgi yönetimi, örgütlerin bilgi tabanlı kurumlara dönüşmesi ve faaliyetlerin amaçlara uygun olarak yürütülmesi açısından oldukça önemli bir uygulamadır. Örgütlerin ürün merkezli olmaktan çıkarak bilgi merkezli kurumlar haline gelmesi sonucunda hayati bir unsura dönüşen bilginin farklı biçimlerde desteklenmesi mecburiyeti doğmuştur. İşletmelerin temel kâr kaynağı, rakiplerin taklit edemeyeceği yönetim ve üretim tekniklerinin kullanımınıdır. Bu kullanım dış pazarlardan satın alınamaması yönüyle de örgütler açısından önemlidir. Bazı yönetim uzmanlarına göre bilgiye sahip olmak, finansal ve fiziksel değerlere sahip olmak kadar kritiktir (Yeksan, 2012: 6). “*Bilginin üretken ve stratejik temel bir değer olmasıyla birlikte örgütlerin başarısı giderek artan bir şekilde bilginin toplanması, saklanması ve dağıtılmasındaki yeteneğine bağlı olmaya başlamıştır*” (Jaskyte, 2004:155). Bilgi yönetiminin önemi, bu aşamada daha net biçimde anlaşılmaktadır. Bilgi yönetimi, örgütsel performans bağlamında bu bilginin değeri, kalitesi, sahipliği, kullanımı ve güvenliğiyle ilgilidir.

İşletmeler, bilgi yönetimi uygulamalarıyla çok sayıda olumlu sonuç elde edebilmektedir. Bu sonuçlar, bilgi yönetiminin önemini ortaya koyarken örgütleri de bir bütün olarak ele almaktadır. Bilgi yönetimi sayesinde kazanılan faydalar aşağıda sıralanmıştır.

Örgütteki Bilgi Kaybının Önüne Geçilmesi: Bilgi yönetimi sayesinde örgütlerde bir bellek oluşturulabilmektedir. Bu bellek; çalışan ayrılması, işletme içinden ya da dışından kaynaklanan faktörlere bağlı olarak yaşanan değişimler, küçülme, emeklilik gibi sebeplerle gerçekleşebilecek bilgi kayıplarının önüne geçilmesine ve örgüt açısından kritik öneme sahip uzmanlığın korunmasına yardımcı olmaktadır (Yeksan, 2012:17).

Doğru Kararların Alınabilmesi: Bilgi yönetimi sayesinde örgütün etkin kararlar alabilmesi için ihtiyaç duyduğu bilgi türü ve kalitesi

belirlenebilmektedir. Bu bilginin erişime açık hâle gelmesi sayesinde kararlar daha kaliteli ve süratli bir biçimde alınabilmektedir. Bu bağlamda, bilgi yönetimi; daha etkin kararlar alabilmek, daha etkili operasyonlar yapabilmek, yüksek motivasyonla çalışanlar ile yenilikçi bir çevre oluşturmak ve bu çevrede sürekli gelişme ve bilgi paylaşımını sağlayabilmek için işletmelerin önemli ihtiyaçlarından birisidir.

Örgüt İçerisinde Esnekliğin Sağlanması: Çalışanlar, bilgi yönetimi sayesinde işlerine daha hâkim olmakta ve yenilikçi çözümler önerebilmektedir. Yine bilgi yönetimi çalışanların işlerini daha az müdahale ve daha az doğrudan gözetimle sürdürebilmelerini mümkün kılmaktadır (Yeksan, 2012: 17).

Rekabet Avantajı Sağlanması: İşletmeler, elde ettikleri ve sahip oldukları bilgiyi kullanarak rekabet avantajı yaratabilmekte ve bu sayede rakiplerinin önüne geçebilmektedir. Günümüz rekabet koşullarında, örgütün bilgiden ne kadar bir kazanım elde edeceği onun rekabet edebilirliğini belirleyen en önemli etken olacaktır. İşletmeler rekabet avantajı yaratacak her türlü bilgiye anında ulaşım, bilgiyi en hızlı ve doğru şekilde kullanmak mecburiyetindedirler. Ancak bu şekilde günümüzün dinamik ve karmaşık iş dünyasında varlıklarını sürdürebilmeleri mümkün olacaktır. *Varlık Geliştirme:* Bilgi yönetimi, pazar değerine sahip entelektüel varlıkların yasal koruma kazanabilmesi ve bu varlıkların sermayeye eklenebilmesi için de çaba sarf etmektedir (Yeksan, 2012:17). Bu sayede ticari sırlar, patentler, lisanslar, tescilli markalar gibi unsurlar gerektiği biçimde ve zamanda uygulanabilmektedir. Tam aksi bir durumda yasal koruma düzeyi düşük kalabileceği gibi entelektüel varlıklar da değer kaybı yaşayabilecektir. Bilgi yönetimi aynı zamanda bilgi varlıklarından yararlanmayı amaçlayan bir disiplin ve uygulama olarak, bilginin üretimini ve örgütsel performansı olumlu etkileyebilmekte ve bilgiyi örgütsel düzeyde kullanılabilir hale getirebilmektedir.

Ürün ve Hizmet Kalitesinin İyileştirilmesi: Bilgi yönetimi sayesinde bilgi, örgütteki tüm hizmet ve ürünlere doğrudan aktarılmaktadır (Yeksan, 2012: 17). Bu sayede ürünün algılanan değerinde ürünün sahip olduğu bilgiyle aynı doğrultuda bir artış yaşanmaktadır. Yazılım işletmeleri, bu değer artışının en iyi örneklerindedir.

Örgüt İçinde İnsan Unsurunun Açığa Çıkması: Bilgi işlemenin ele alındığı bu sürecin tüm faaliyetlerinde insan unsuru önemli bir rol oynamaktadır. Bu durum, insan unsurunun önemini açıklamaktadır. Bilgi yönetimi sayesinde örgütler, odaklarını verdikleri hizmetler ve müşteriler üzerinde toplayabilmektedir. Müşterilere yönelik olarak oluşturulmuş bilgilerin müşteri şikâyet, sonuç ve ihtiyaçları için kullanılması örgüt açısından oldukça önemli sonuçlar doğurmaktadır.

Bilgi yönetimi en genel anlamıyla kurumların, işletmelerin ve örgütlerin verdikleri hizmet ve üretim sektörü içerisinde örgütün amaç olarak belirlemiş bulunduğu stratejik hedeflere uygun olarak hizmet ve piyasa değerinde artış sağlamayı amaçlamaktadır. Bunun yanı sıra firmalar, rakiplerine kıyasla daha olumlu değerler yaratarak rekabet üstünlüğü edinmeye çalışmakta, iç ve dış çevreden edinilen bilgileri kurumun iş süreçlerine entegre ederek bilgiyi içselleştirmeyi arzulamaktadır. Bilgi yönetimi bu amaçlara da hizmet etmektedir (Kalseth ve Cummings, 2001:165). Kurum çalışanlarının zihnindeki örtük bilgilerin kurum yararına kullanılacak bilgilere dönüştürülmesi de yine bilgi yönetimiyle gerçekleştirilmektedir. Bunların yanı sıra elde edilen bilginin çalışanlar tarafından paylaşımını sağlayarak daha etkin bir öğrenim geliştirmek; kullanımdaki bilişim sistemlerinin altyapı, sistem ve ağ yönünden yapılandırılmasını sağlamak; kurum için faydalı olabilecek bilgileri filtreleyerek kullanıma hazır hale getirmek; kurumdaki bilgiyi denetleyerek örgüte faydalı olabilecek uygulamaları örgüt geneline yaymak da bilgi yönetiminin amaçlarındandır (Sağsan, 2007:107). Bilgi

yönetimi altyapısının oluşturulmasına ilişkin aşamalar doğrultusunda, üst yönetimin desteğini alan, ihtiyaç duyulan altyapı şartlarını oluşturan ve uygun kültürün yaratıldığı işletmelerde bilgi yönetimi uygulamalarının başarısı şansı çok daha yüksek olacaktır.

Karar vermeyi, üretimi, kaynak aktarımını, rekabeti, sürekliliği, gelişimi isabetlendirmek ve hızlandırmak için kurum içindeki örtük bilgiyi açığa çıkararak, açık bilginin ise dolaşımını sağlayarak kurumun verimine katkı yaparak doğru kişilere en uygun biçimde ulaştırmaktır. Her ne kadar bunu gerçekleştirirken teknoloji kullanılsa da bilgi döngüsüne ağırlık verdiğinden bilgisayar biliminin değil, enformasyon biliminin sınırları içerisinde yer alır (Kautz ve Thaysen, 2001:352). Bilgi ve iletişim teknolojileri ile insanların yaratıcılığını birleştirerek kurumsal problemlere hızlı ve isabetli çözümler bulunmasını sağlar. Bilginin üretilmesi, saklanması, aktarılması, erişilmesi, kullanılması ile ilgilenir. Kurum personelinin doğru bilgiyi doğru zamanda uygulamasına yardımcı olur (Leug, 2001:155).

Bu amaçlar ışığında, bilgi yönetiminin işletme amaçlarına uygun olarak geliştirilen bir yönetim biçimi olduğunu söylemek yerinde olacaktır. Beijer ise, bilgi yönetimi sayesinde örgütlerin etkinliklerini geliştirebileceğini, pazardaki akıllı faaliyetler sayesinde pazar payını arttırabileceğini, şirketin sürekliliğini sağlayabileceğini ve karlılığını arttırabileceğini, pazarlama ve ürün gelişimi arasındaki etkileşimi ideal hale getirebileceğini, temel yetenekleri geliştirebileceğini, profesyonellerin öğrenimini daha verimli ve etkin kılabileceğini, ortaklık ya da birleşme gibi konularda yeni teknolojilerin satın alınması ya da edinilmesi gibi aşamalarda karar konusunda daha isabetli davranabileceğini, bilgi işçileri arasındaki ilişkileri geliştirebileceğini, bilgi işçilerinin şirkette kalmasını sağlayabileceğini ve şirketin temel iş ve kritik şirket bilgilerine odaklanmasına yardımcı olabileceğini

belirtmiştir (Erdoğan ve İpçioğlu, 2005: 93-94). Bu bağlamda bilgi yönetimi, dijital ağlarla değil süreçle alakalıdır. İsbetli kullanıldığında, bilgilendirme teknolojisi, etkili bilgi yönetimine güç kazandıran en büyük faktör olmaktadır. Pek çok araştırmacının gerçekleştirmiş olduğu ampirik çalışmalar bilgi yönetiminin yeniliği ve karar vermeyi geliştirme, müşteriye karşı duyarlılığı arttırma, maliyeti azaltma, değişime hızlı uyum sağlama, kaliteyi ve satışları arttırma, yeni iş imkânları oluşturma, en iyi uygulamayı paylaşma ve yeni ürün gelişimini arttırma gibi alanlarda da faydalı olduğunu göstermektedir.

1.2. İnovasyon

Araştırmacılar inovasyon kavramını tanımlamak için Schumpeter ve Lendrevie & Lindon'ın ortaya attığı açıklamalardan faydalanmaktadır. Sosyologlar ise, bu kavramı sahip olduğu kültürel bağlamı önce çıkaracak şekilde anlamlandırmaktadır: “İnovasyon, bağlantılı olduğu topluluk ve çevresi açısından farklılıkların kucaklanması, değişime ayak uydurulmasıdır”. Duchamp (1999), dünya üzerindeki tüm kültür unsurlarının ortak bir değer yaratma amacına, yapılan yeniliklerin bir çeşit ilerleme sağlaması şartını koymaktadır. Duchamp'a göre, birkaç tür yeni üründen söz etmek mümkündür, bu türlerden bir kısmı ilerlemeye katkıda bulunur ancak geriye kalanlar bunu engellemektedir. İlerlemenin yalnızca yenilik getirmek yoluyla gerçekleşeceği fikrinin yanlış olduğunu söylemek mümkündür. Araştırmacılar inovasyon sürecini şöyle tanımlamaktadır: “İnovasyon herhangi bir ilerleme sağlayabilen bir yoldur, açık ve hızlı bir şekilde değişim, gelişimi ve beraberinde üretimi sağlayan bir yeniliktir.” Araştırmacılara göre, eğer insanların yaşantısında veya dünyanın gidişatında, sorunları ortadan kaldırmada bir gelişme görülüyorsa yenilikten, ilerlemekten söz etmek mümkün olmamaktadır. Robert Duchamp (1999) bu konuyu şu şekilde irdeler: “Farklı kültürlerle ait insanlar aynı şeyi

isteyemeseler de istedikleri şeyin peşinden giderken mutlak bir ilerleme halinde olurlar. İlerleme amacının ortak koşulu bir şeyi istemektir. Piyasaya sunulan bir ürünün tasarımı söz konusu istekler doğrultusunda gerçekleşir, bu da özünde yenilikçiliğin getirdiği bir sonuçtur. İstek önyargılı olmak yerine bu istekleri dikkatlice dinlemek evrensel bir süreç haline gelir ve uygulandığı yerlerde ilerleme koşullarını sağlar.”

Rekabet ortamı piyasaların küreselleşmesiyle büyük oranda değişmiştir. Bu koşullar altında, maliyet örgütler arasındaki rekabeti belirleyen tek unsur olmaktan çıkmış, yanına ürünlerin azalan yaşam süreleri, piyasanın arayışlarına cevap verme hızı, piyasa ile iletişim, mal ve hizmet kalitesi, yeni idare ve organizasyon modelleri, tüketici isteklerine göre mal ve hizmet üretimi gibi birden çok element eklenmiş ve maliyete oranla daha büyük bir önem teşkil etmişlerdir. Bu elementlerin hepsi örgütleri inovasyon yapmaya mecbur kılmaktadır. Hâlihazırda bulunan piyasadaki payı korumak ve geliştirmek, rekabet gücünü arttırmak ve yeni pazarlara girmek için yapılması gereken budur (Elçi, 2006:27). İnovasyon, örgütlerin başarısı ve devamlılığı için oldukça önemlidir. Dolayısıyla, rekabet avantajının yapıtaşı durumundadır. İnovasyon faaliyetinin en önemli sebebi, işletmenin gelecekteki bağımsızlığını korumak için pazar payı oluşturmak ve işletmenin kârlılığını arttırmaktır.

Şirketlerin başlıca hedefi kâr elde etmek olsa da, bir diğer önemli hedefleri piyasada rakiplerine karşı bir avantaj yakalamaktır. Rekabet avantajına sahip olmak demek, bir örgütün pazardaki rakiplerine karşı üstün bir konuma sahip olması demektir. Bu avantajlar farklı formlarda meydana gelmektedir. Örneğin, örgüt mallarını daha düşük fiyatta satarak rakiplerine karşı fiyat avantajı sağlamaktadır. Müşteriler, örgütün mallarını rakiplerinden üstün olarak gördüklerinde örgüt ayrıca rakiplerinden farklılaşma avantajı kazanmış olmaktadır.

Farklılaşma avantajı iki türe ayrılmaktadır. Bu avantajlardan ilki inovasyon, ikincisi ise pazardır. Tüketicilerin sadakatine sahip olma ve piyasada benzeri olmayan bir imaj yaratma, ancak tüketicilerin belirli taleplerine cevap vererek sağlanmaktadır. Bu ortam sağlanmış ise, Pazar farklılaştırma avantajının mevcut olduğu söylenebilmektedir. İnovasyon farklılaştırma avantajı ise örgütün diğer rakiplerinden stil, tasarım, kalite, faydalılık gibi hususlarda ne kadar ayrıştığı ve trende göre ne kadar cazip ürünleri ortaya koyabildiği ile alakalıdır (Kılıç, 2013: 31).

İnovasyon, bu özellikleri ile bir yandan tüketici ihtiyaçlarına cevap verirken, diğer yandan tüketici sadakatine sahip olmaktadır. Homo-Economicus'un inovasyonun örgütler açısından en önemli ve itici gücü olduğu bir gerçektir. İnsanlar daima sahip oldukları veya içinde buldukları şartlar ile en iyisini, en faydalısını elde etmeye çalışmış, hep daha iyisini, faydalısını, kullanışlısını, güzelini aramışlar ve talepleri bu yönde olmuştur. Buradan hareketle, inovasyonun örgütleri yenilediği, fayda ve değer sağladığı, ürünlerini daha çekici hale getirerek tüketicilerin taleplerini arttırdığı ve yenilikçi düşünce ve motivasyonları teşvik ettiği açıkça görülmektedir (Arslan, 2014:23). İşletmedeki çalışanların motivasyonu, işletmelerine bağlılıkları inovasyon için gerekli olan bilgi edinme ve öğrenme isteklilikleri açısından çok önemlidir. Motivasyon, çalışanları harekete geçirebilmekte hatta bu sayede işletmenin başarısı sağlanmaktadır. Ancak çalışanlara anlamlı gelen, işletme ile çalışanları ortak noktada ve ortak bir amaçta buluşturan bir işletme, başarısını artırmayı hedeflemektedir.

Yenilikçi kültürün temelinde çalışanların kendilerini fikirlerini açıklama konusunda iyi hissedebilecekleri bir ortam yaratılması ve çalışanların yenilik konusunda cesaretlendirilmesi, inovasyon kültürünün geliştirilmesi için hataların kabul edilmesi gibi unsurlar yer almaktadır (Gurchiek, 2008:35).

İnovasyon yalnızca yönetim süreci, liderlik, vizyon ve misyon, müşteri odaklılığı ve organizasyon mekanizmalarını desteklediği takdirde uygun koşullarda etkin olabilmektedir (Dobni, 2008: 544). İşletme düzeyindeki organizasyonel kültürü inovasyon odaklı öncelik ve politikalar oluşturmaktadır. Buna ek olarak çalışanların yeni fikirler geliştirmeleri de desteklenmektedir (Ling vd., 2007: 307).

İnovasyon tüm bunların yanı sıra bilgi paylaşımı temelli takım çalışmasını da ifade etmektedir. Buna uygun olarak paylaşılan bilginin değere dönüşeceği ve herkesin kazanacağı bir kültür oluşturulmalı, takımların sistemli olarak çalışmasını kolaylaştıracak biçimde ödüllendirme sistemleri getirilmeli, bireyler farklı yollar tercih etme konusunda cesaretlendirilmeli ya da inovasyon teşvik edilmeli, hatalar kabul edilerek takımlar kararlarını alma konusunda özgür bırakılmalıdır. Yenilikçi ve yaratıcı olma hedefine sahip işletmeler ortaya yaratıcı hedefler koyabilmeli; promosyon ve ücret artırımını gibi unsurlar üzerinde durmalıdır (Koç ve Ceylan, 2007: 110). Çalışanları inovasyon konusunda, destekleyen, cesaretlendiren ve yeni fikir ve bilgilere kolayca ulaşmasını sağlayan bir kültürün inşa edilmesi, onların hem örgüt içerisinde hem de örgüt dışında ilişkiler geliştirmesini sağlayacaktır.

Yenilikçiliğin takdir ve inovasyonun teşvik edildiği bir ödüllendirme sistemi, örgütlerin başarılı inovasyonlar yapmasına yardımcı olmaktadır. Buna ek olarak belirli bir proje kapsamında inovasyon çabalarının koordine edilmesi için organizasyonlar arasındaki iş birliği düzeyinin artırılması da inovasyon konusunda yol gösterici olabilmektedir (Ling vd., 2007: 308). İnovasyonu destekleyen kültürlerde bilgi paylaşımı amacıyla çok sayıda resmi toplantı düzenlenmekte; fikirlerin geliştirilmesi ve değiştirilmesi, uyumsuzlukların tespit edilmesi ve çatışmaların yönetilmesi amacıyla çok sayıda faaliyet gerçekleştirilmektedir.

Yeni ürün geliştirme kavramı da temelde üç boyuta sahiptir. Bu boyutlar sırasıyla merkezileştirme - merkezileştirmeme, formalleşme - informalleşme ve fonksiyonel farklılaştırma-etkileşimdir. Bilgi ve kaynak paylaşımının kolaylaştırılması, uyumsuzluk ve karar alma fonksiyonları için mekanizmaların oluşturulması, yeni ürün geliştirme süreçlerinin koordinasyonu gibi kritik unsurlar bu kapsamda ele alınmaktadır. Bu yapıyı “mekaniğe karşı organik” olarak sınıflamak mümkündür. Yüksek belirsizlik düzeyine sahip işler için organik yapılara ihtiyaç duyulmaktadır (Calantone vd., 2010: 1070). Örgüt çevresindeki karmaşıklık ve belirsizlik düzeyinin artmasıyla birlikte esnek süreç ve yapılara duyulan ihtiyaç da aynı ölçüde artmaktadır. Bu nedenle özellikle biyoteknoloji ve elektronik gibi sektörler açısından organik yapılar oldukça önemlidir (Durna, 2002: 173). Bazı araştırmacılara göre yüksek orana bürokratik, biçimsel ve merkezi (mekanik) yapılarda inovasyonu sürdürmek mümkün değildir. Buna karşılık esnek ve organik yapılarda yeni ürün inovasyonları kolaylaşmakta ve yeni teknolojiye açıklık artmaktadır. Bununla birlikte, bu alanda görüş ayrılıkları olduğunu da belirtmek gerekmektedir.

Başarılı inovasyonlar, organik ve dışı odaklı kültürlerle ilerlemektedir. Mekanik yapıların esneklik düzeyini değerlendirmek çoğunlukla mümkün değildir. Daha yüksek dirence yol açabilen mekanik yapılar, aynı zamanda bu direnci kırmak için özel tekniklere sahiptir. Bu yönüyle ele alındığında yalnızca organik ve dışsal yapıların inovasyona yol açtığını söylemek doğru olmayacaktır ancak dışsal ve müşteri odaklı faaliyet gösteren işletmeler, içsel odaklı işletmelere kıyasla inovasyon konusunda genellikle daha başarılıdır. Özetlemek gerekirse, organik yapıdaki örgütler; yeni fikir, ürün ve hizmet geliştirme açısından inovasyon konusunda mekanik örgütlere kıyasla daha etkili ve motive edici niteliklere sahiptir. Organik yapılar iletişimin yatay olması, çalışan

görevlendirmelerinin yeteneğe uygun olarak yapılması, kesin görev tanımlarının bulunmaması gibi nedenlerle yeni düşünce ve fikir üretimi konusunda daha destekleyicidir. Katı hiyerarşilerin bulunduğu mekanik örgütler çalışma yöntemleri yönünden de yoğun prosedürlere sahiptir. Bu durum, örgütün yaratıcı yeteneklerini geliştirmesi yolunda engel teşkil edebilmektedir (Uzkurt, 2008: 121).

Bununla birlikte asıl önemli olan nokta organik-mekanik örgüt ayrımı değil; örgütün inovasyon oluşturma yeteneğine katkıda bulunma şeklindedir. Zira örgütte çalışan personelin kültürel değerlerini ve yapılarını değiştirmek, inovatif bir kültür kazandırmak kolay değildir. Nitekim yıllarca ve aynı teknoloji ve teknikle iş yapan bir elemanın yıllar sonra yeni bir tekniğe uyum sağlaması ve sürekli yenilikler üreten yaratıcı bir yapıya kavuşması kolay olmayacaktır. İnovasyon, onu destekleyen bir kültür içerisinde daha sürdürülebilir ve etkin olarak gerçekleşecektir.

Ürün geliştirme çabaları ürün ve projeye göre farklılıklar göstermektedir. Olasılık yaklaşımı organizasyonel tasarıma uygulanarak yeni ürün geliştirme organizasyonunun hangi faktörler tarafından etkilendiği anlaşılabilir. Organizasyonel tasarımın temel yönlendiricileri teknolojik belirsizlik, ürün karmaşıklığı ve pazar belirsizliğidir. Bilgi akışının temelinde organizasyonun dayanmış olduğu yapı mevcuttur. Birey biçimselleştirme ve gruplar arasındaki iletişimi kolaylaştırma unsurları etkili ürün geliştirme açısından oldukça önemlidir. Proje organizasyonu ve fonksiyonel organizasyon da bu kapsamda ele alınmaktadır (Sosa ve Mihm, 2008:167-168).

Yenilik sürecinde bilginin paylaşılması çok önem taşımaktadır. Çünkü işletme içerisinde yapılan etkin bir bilgi paylaşımı, işletmenin performansına pozitif yönde katkı sağlayabilmektedir. Çünkü bilgi, işletmenin rekabet edebilme yetkinliğine ve performansının gelişimine katkı sağlayabilir

(Du vd., 2007:40). Yenilik sadece yaratıcılık değildir, bunun yanında uygulamayı da içermektedir. Yeniliğin oluşabilmesi için sınırlı sayıdaki teknik ve bilimsel bilgi yeterli olmayabilir (Man, 2001:229). Şüphesiz, ana kaynak bilgidir. Bu bağlamda işletmeler rekabet avantajı sağlamak için bu değerli kaynağı kullanmaları büyük önem taşımaktadır (Herrmann vd., 2006:22). Bilgiden yararlanmanın, yeni ürünleri oluşturmada ve faydalı bir kazanca dönüştürmede önemli bir etkisinin olduğu görülmektedir. Uluslararası işletmelerin yenilik ve bilgi ağını uzun bir süreç içerisinde kullandıkları görülmektedir (Zhang vd., 2009:43). Yeniliğin ve rekabetin hızlı olduğu çevrede işletmelerin varlığını sürdürebilmesinde kıyaslamaların ve örgütsel öğrenme yeteneğinin geliştirilmesinin rolü büyüktür. İşletmelerin diğer işletmelerle işbirliği kurması, örgütlerin ve kurumların yaşamlarını sürdürebilme çabaları açısından önemli bir faktördür (Carlsson, 2006:60).

2. İSTATİSTİK ANALİZ

2.1. Çalışmanın Önemi

İşletmelerde bilginin üretilmesi, kodlanması, paylaşılması, öğrenilmesi ve yenilenmesi geçerli ve güncel olan en önemli konulardan biridir. İşletmelerde bilgi yönetiminin uygulanması, örgütsel performansa olumlu yönde bir katkı yapacağından, günümüz işletmelerinin ve yöneticilerin bilgi yönetimine önem vermeleri gerekmektedir. Aynı zamanda, örgütsel öğrenmenin gerçekleştirilmesi ile ilgili en önemli kaynağın “insan” olması nedeniyle de başarılı olmak için çalışanların ilgisinin çekilmesi, motive edilmesi ve performanslarının artırılabilmesi adına yenilikçi olunması gerekmektedir.

Değişim ve gelişimin kesintisiz bir süreç olduğu için; bu değişim ve gelişimleri içselleştirme sürecinde örgütsel öğrenme, bilgi yönetiminin ve değişim ve gelişimlere uyumun sağlanması aşamasında ise inovasyonun işletmeler açısından yaşamsal öneme sahip oldukları

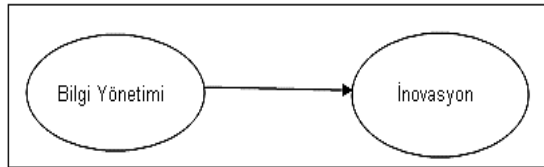
görülmektedir. Buradan hareketle, performansın artırılarak firma varlığının sürdürülebilmesi ve gelişiminin sağlanabilmesi noktasında, bilgi paylaşımı ve inovasyonun birlikte ele alınmasının önemli kavramlar olduğu açıktır.

2.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezi

Hizmet sektörü için ele alınan bu çalışmada, ana hipotez bilgi yönetiminin (BY) inovasyon (İNO) üzerinde olumlu yönde etkisi olduğu yönüyledir.

Tablo 1. Araştırmanın Hipotezi

	Hipotez
H ₁ (ana hipotez)	Bilgi yönetimi (BY) inovasyon (İNO) ile pozitif yönde anlamlı ilişkilidir



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

2.3. Örneklem Seçimi

Çalışmada, İstanbul’ da hizmet sektöründen özel hastaneler, oteller ve özel okullarda çalışanlara yönelik [05.04.2018-20.08.2018] tarihleri arasında anket yöntemiyle bilgiler elde edilmiştir. Anketin uygulandığı kişiler hastanelerde; pazarlama birimi çalışanları, satın alma birimi çalışanları, kalite sorumluları, muhasebe ve finans sorumluları, kat hizmetlileri, kurumsal iletişim çalışanları, bilgi işlem çalışanları, hasta hizmetleri birimindeki çalışanlar, çeşitli düzeydeki sağlık personeli (hemşire, doktor, hasta bakıcı vs.), teknik hizmet çalışanları, otellerde; kat hizmetleri sorumluları, ön büro sorumluları, restaurant-bar sorumluları, departman müdürleri, özel okullarda; okul müdürleri, idari işler görevlileri,

rehberlik, zümre başkanları ve öğretmenler olarak gruplandırılabilir. Toplam 612 kişi ile anket yapılmıştır, fakat özellikle ölçekler bölümünde boş cevap sayısı fazla olup anketin güvenilirliğini etkileyeceği için, örneklem dışı bırakılarak toplam 580 kişi ile analizler gerçekleştirilmiştir. Çalışmada tesadüfî örnekleme yöntemi yardımıyla bireyler örnekleme dahil edilmiştir.

Tablo 2. Örneklem Yönelik Bilgiler

Örneklem	Sayı
Özel hastane (7 Özel Hastanede)	236
Hotel (6 Otelde)	250
Özel Okul (9 Özel Okulda)	94
TOPLAM	580

2.4. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtlar

Araştırmaya cevap veren bireylerin ölçme araçlarındaki soruları cevaplandırırken gerçek duygu ve düşüncelerini yansıttıkları kabul edilmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin ankete istekle cevap verdiği ve anketi doğru ve eksiksiz biçimde cevapladıkları kabul edilmiştir. Katılımcıların soruları cevaplarken kelimelerin gerçek manasıyla anladıkları kabul edilmiştir. Oluşabilecek kavram yanılgıları göz ardı edilmiştir. Anketin örneklem sayısının artırılmasında zorluklar yaşanmıştır, kişilerin ankete katılma arzusunun düşük olması önemli bir kısıt olarak söylenebilir.

2.5. Veri Toplama Aracı

Çalışma deneysel olmayan nicel araştırma tasarımına sahiptir ve yapılaş yöntemine göre tarama modelidir. İlgili anket geniş bir literatür taraması sonucunda geçerlilikleri ve güvenilirlikleri daha önceki çalışmalarda onaylanmış ölçekler kullanılarak hazırlanmıştır.

Bilgi Yönetimi Ölçeği: Bilgi yönetimine ilişkin ölçek tek boyut ve 6 ifadeden oluşmaktadır. Bu ölçek, Choi (2000) bilgi yönetimini etkileyen etmenleri araştırdığı doktora tezinden

alınmıştır. Katılımcılardan her bir ifadeye katılım düzeylerini 5'li likert ölçeği (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) ile belirtmeleri istenmiştir.

Hizmet İnovasyon Performansı Ölçeği: Hizmet inovasyon performansının ölçümü için Hu vd. (2009) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçekte hizmet inovasyon performansı tek boyutta 14 ifade ile ölçülmektedir. Katılımcılardan her bir ifadeye katılım düzeylerini 5'li likert ölçeği (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) ile belirtmeleri istenmiştir.

2.6. İstatistik Bulgular ve Değerlendirme

2.6.1. Anketin Güvenirlik Sonuçları

Anketin güvenilirlik testleri olarak Cronbach Alpha, İkiye Bölme (split), Paralel, Mutlak Kesin Paralel (strict) ele alınmıştır. Cronbach Alpha değerinin %70'i geçmesi anketin başarılı olduğunun göstergesidir. Bazı araştırmacılar, %75' i geçmesini temel alırlar. Diğer kriterlerin de %70'i geçmesi anketin iç tutarlılığının sağlandığını ve çıkarımlara güvenebileceğini ortaya koymaktadır (Sezgin ve Kınay, 2010:14; Sezgin, 2016:1288).

Tablo 3. Anketin Güvenirlik Sonuçları

Kriterler	Anketin Güvenirlik Sonuçları
Cronbach_Alpha	0.969
Split	0.965-0.967
Parelel	0.969
Strict	0.967

2.6.2. Demografik ve Genel Bilgilere Yönelik Yüzde Dağılım Bilgileri

Örneklem grubunu oluşturan anket katılımcılarının %55,2'si kadın ve %44,8'i ise erkektir. Kişilerin %32,9'u 26-33 yaş, %29,5'i 34-41yaş ve %37,6'sı ise 42 ve üzeri yaş grubundadır. Ayrıca kişilerin yaş ortalaması

39,14'tür. Kişilerin %15,5'inin eğitim seviyesi ön lisans, %66,2'sinin lisans ve %18,3'ünün ise lisansüstüdür. %30,7'si üst kademedede görev yapmakta, %44,8'i orta ve %24,5'i ise alt kademedede görev yapmaktadır. Katılımcılardan, %9,8'i görev yaptığı kurumda 1 yıldan az süredir bulunmakta, %50,9'u 1-5 yıl, %28,6'sı 6-10 yıl, %7,9'u 11-15 yıl, %1,7'si 16-20 yıl ve %1'i ise 20 üzeri yıldır çalışmaktadır.

2.6.3. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçeklere yönelik açıklayıcı faktör analizi sürecinde öncelikle verilerin faktör analizine uygunluğu test edilmiştir. Buna göre veri setinin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği iyi düzey olan 0.70 değerinin üzerinde 0.931 bulunmuştur. Analize tabi tutulan maddelerin/değişkenlerin tutarlılığını ölçen Bartlett küresellik testi istatistiksel olarak anlamlı ($\chi^2=5988.42$ ve $p=0.000$) bulunurken, anti-ımağ korelasyon matrisi sonuçlarına göre ise ifadelerin çapraz ilişki katsayıları kritik seviye olan 0.5'in üzerinde 0.68-0.83 aralığında bulunmuştur. Testler sonucunda açıklayıcı faktör analizi için kullanılacak örneklemin yeterli olduğu ve ölçekte yer alan ifadelerin iç tutarlılığının sağlandığı görülmüştür.

Tablo 4. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör 1: Bilgi Yönetimi	Açıkladığı varyans: 38.67	Cronbach alpha (CA):0.925
	Faktör yükü	Madde silinirse CA
1.Kurumumuz bilgi odaklı bir kuruluş olarak değerlendirilir.	0.832	0.910
2.Etkin bir yönetim sayesinde, kurumumuzda var olan bilgi seviyesini artırmak mümkündür.	0.698	0.924
3.Kurumumuzdaki bilgi varlığının önemi arttığından dolayı, gelecekte bilgi yönetimine verilen önemin daha da arttığını göreceğiz.	0.706	0.911
4.Bilgi yönetiminin, çalışanların iş garantisi üzerinde olumsuz bir etkisi vardır.	0.621	0.916
5.Bilgi yönetimi, işlerin nasıl yapılacağına ilişkin tanımlamalar ve ortaya çıkabilecek problemler için, önceden hazırlanmış olan uygulamalar sonucu ortaya çıkacaktır.	0.714	0.919
6.Kurumumuzda bilginin etkin bir biçimde yönetilebilmesi için, Bilgi Yöneticisi ya da dışarıdan bir danışman gibi, bir bilgi yönetimi uzmanının varlığına ihtiyaç vardır.	0.601	0.918
Faktör 2: İnovasyon	Açıkladığı varyans: 32.88	Cronbach alpha (CA):0.918
	Faktör yükü	Madde silinirse CA
1. Çalışırken işimle ilgili yeni hizmet tekniklerini araştırırım.	0.618	0.905
2. Çalışırken yenilikçi düşünceler üretirim.	0.609	0.901
3. Kurumumda, yaratıcı fikirlerimi çalışma arkadaşlarıma anlatırım.	0.623	0.900
4. Kurumumda, yenilikleri uygulamak için gerekli olan kaynakları güvence altında tutmaya çalışırım.	0.733	0.915
5. Kurumumda, yeni fikirler geliştirmek için, uygulanabilir bir plan oluştururum.	0.825	0.911
6. Genel olarak kendimi çalıştığım bölümün yaratıcı bir üyesi olarak görürüm.	0.789	0.917
7. Bu kurum yeni hizmetler geliştirmek için uygun bir ortam sunmaktadır.	0.677	0.899
8. Bu kurumda tüm bölümler yeni işler geliştirmek için iyi bir etkileşime sahiptir.	0.745	0.904
9. Yeni hizmet projeleri yürürlüğe konulduğunda, yöneticiler ve ön plandaki hizmet personeli yakın işbirliği içerisinde dirler.	0.714	0.906
10. Bu kurumda yeni işlerin geliştirilmesinde başarılı olan çalışanlar ödüllendirilir	0.680	0.912
11. Bu kurum, yeni hizmet geliştirilmesi için bazı kaynaklarını tahsis etmektedir.	0.640	0.916
12. Bu kurumun mevcut insan gücü, hizmetlerin geliştirilmesi için yeterlidir.	0.705	0.845
13. Çalıştığım bölüm, yeni hizmetler geliştirilmesinde profesyoneldir.	0.744	0.902
14. Çalıştığım bölüm tarafından geliştirilen yeni hizmetler, kaynakların kullanımı bakımından etkin olur.	0.690	0.910

Veri setinin uygunluğunun yapılan testlerle onaylanmasının ardından, faktör yapısının ortaya konulması amacıyla faktör tutma yöntemi olarak “varimax döndürme metodu” ile “temel bileşenler analizi” yöntemi uygulanmıştır. Böylece, toplam varyansın %71.55’ini açıklayan 2 faktörlük bir yapı belirlenmiştir.

2.6.4. Korelasyon Analizi Sonuçları

Faktör analizi sonucunda elde edilen 2 faktöre (boyuta) yönelik Pearson Korelasyon analizi sonuçları Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Korelasyon Analizi Sonuçları

		Bilgi Yönetimi	İnovasyon
Bilgi Yönetimi	Korelasyon katsayısı	1	0.841*
	p		0.000
İnovasyon	Korelasyon katsayısı		1
	p		-

*0.05 için anlamlı ilişki düzeyi

İlişki analizi sonuçlarına göre; bilgi yönetimi boyutu inovasyonu %84.1 arttırmaktadır. Bu iki değişken arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki elde edilmiştir. İki boyut arasında güçlü bir ilişki belirlenmiştir.

2.6.5. Regresyon Analizleri Sonuçları

Çalışmada, bilgi yönetimi boyutu bağımsız değişken, inovasyon boyutu bağımlı değişken olarak ele alınarak regresyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 6. Regresyon Analizi Tahmin Sonuçları

Bağımlı Değişken: İnovasyon	Katsayı	St. hata	t	p
Sabit	0.453	0.085	5.308	0.001*
Bilgi Yönetimi	0.856	0.154	5.558	0.001*

$R^2 = 0.861$ $F_{hesap} = 43.88$ $F_{anlamlılık} = 0.000$ Harvey test (p) = 0.162
LM test (p) = 0.135 Jarque-Bera (p) = 0.238

Tablo 6’ dan görüleceği üzere, bilgi yönetiminin inovasyon üzerine etkisi istatistik anlamlı ve önemli çıkmıştır ($p < 0.05$). Bilgi yönetimi inovasyonu %85.6 pozitif (olumlu) yönde etkilemektedir. Bilgi yönetimi düzeyi arttıkça inovasyon eğilimleri düzeyi de artmaktadır. Böylece, ana hipotez olan “*Bilgi yönetiminin (BY) İnovasyon (İNO) üzerinde olumlu yönde etkisi vardır*” önermesi kabul edilmiştir.

Modelin anlamlılığını belirten F testi p değeri < 0.05 olduğundan model anlamlıdır. Modelin varsayımlarına yönelik heteroskedasite (eş varyanslılığın sağlanmaması) için Harvey test kullanılmıştır. Harvey test sonucunda $p > 0.05$ olduğundan homoskedasite (eş varyans durumu) olduğu belirlenmiştir. Otokorelasyon problemine yönelik LM test uygulanmıştır. Test sonucunda $p > 0,05$ olduğundan otokorelasyon olmadığı belirlenmiştir. Hata paylarının normalliğine yönelik Jarque-Bera testi sonucunda $p > 0.05$ olduğundan hataların normal dağıldığı belirlenmiştir. Model varsayımları sağlamıştır, elde edilen sonuçlar yoruma uygun ve güvenilir yapıdadır.

SONUÇ

Emek yoğun sektör olarak bilinen hizmet sektörü ve bu sektörde faaliyet gösteren işletmeler için yeni bilgi edinme ve bunu öğrenerek uygulayabilme başarısının kilit faktörlerinden biri olarak görülmektedir.

Bu çalışmanın amacı, hizmet sektöründe çalışan 580 kişiye yönelik olarak, bilgi yönetiminin inovasyon üzerindeki etkileri korelasyon ve regresyon analizi yardımıyla ortaya koymaktır. Korelasyon analizi sonucunda, bilgi yönetimi boyutunun inovasyonu %84.1 oranında arttırdığı belirlenmiş ve bu iki değişken arasında güçlü pozitif yönlü anlamlı ilişki elde edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda ise; bilgi yönetiminin, inovasyonu %85.6 pozitif (olumlu) yönde etkilediği saptanmış ve işletmelerin bilgi yönetimi düzeyi arttıkça

inovasyon eğilimleri düzeyinin de arttığı belirlenmiştir.

İşletme yöneticilerinin işletmenin pazara ve ürünlerine yönelik yeniliklerinin payı olduğundan hareketle başarılı bir personel rejimi için ellerindeki yönetim araçlarını hizmet yönelimli ve bu anlamda hedefleri olan yüksek devinim sahibi bir örgütsel ortam oluşturma yolunda kullanmaları önerilir. Kaliteli hizmet oluşturma inovasyonunun çalışanların performansı üzerindeki etkisine önem vererek pazarda serbest rekabeti düzenleyici rollerinin bu hususta önemini görmeli ve işletmelerde bu anlamda inovasyonu teşvik etmelidir. Bu yaklaşımla dengeli rekabet ortam oluşacak ve inovasyon işletmeler için önemli bir rekabet aracı olarak görülecektir. Çalışanların sürekli öğrenme ve iyileştirme içinde olduğu, bilgi ve uygulamalarının doğruluğunu sürekli sorguladıkları ve paylaşılan hedeflerin tüm çalışanlarca anlaşıldığı bir örgütte bu tür kazanımların temellerinin zaten olduğu söylenebilir.

Hizmet kalitesini artırmak ve itibar yönetimini önemseyen işletme yönetimlerinin öğrenmeye bağlı örgüt felsefesini benimsemeleri, bilgi yönetimine önem vermeleri ve işletmelerine kazandırmaları önerilir. Eleştirel yaklaşımları barındıran bir yönetim anlayışı olan öğrenen örgütler aslında sistem içinde açık bilgi paylaşımı özelliği ile kaliteli ve isabetli kararlar alınmasına bir zemin oluşturmaktadır. Öğrenen örgütün olumlu yönleri kazanılırken bazı olumsuz etkileri olabileceği de göz önünde bulundurularak, hassas kararlar gerektirmesi nedeniyle bu konu en üst yönetim organları tarafından ele alınmalı çalışan performansı düşünülerek hayata geçirilmelidir.

Bilgi ve inovasyon işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı için kritik kaynaklardır. Yenilikçi işletmelerin yenilik için gerekli bilgi ve enformasyonu dışarıdan elde edebilecek ve işletme içerisinde bunları yeniliğe dönüştürebilecek daha esnek bir yapıya sahip

olması gereklidir. Yenilik fikirlerinin ortaya çıkarılması ve işletmede çalışanlar tarafından paylaşılması fikirlerin kolayca tartışılabildiği daha esnek bir yapının gerekliliğini göstermektedir.

KAYNAKLAR

Altunay, A. (1999). Otel İşletmelerinde Örgüt Kültürü- Falez Otel’de Örgüt Kültürü Araştırması. *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Alavi, M. ve Leidner D. E. (2001). Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues, *MIS Quarterly*, 25(1), 107-136.

Arslan, M. (2014). İnovasyon, Düşünmenin Zirvesi, İstanbul: Final Kültür ve Sanat Yayınları.

Barutçugil, İ. (2002). Bilgi Yönetimi, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Calantone, R. J., Harmancıoğlu, N. ve Droge, C. (2010). Inconclusive Innovation “Returns”: A Meta-Analysis of Research on Innovation in New Product Development. *Journal of Product Innovation Management*, 27(1), 1065-1081.

Carlsson, B. (2006). Internationalization of Innovation Systems: A Survey of the Literature, *Research Policy*, 35 (1), 56-67.

Davenport, T. ve Prusak, L. (2000). Working Knowledge: How Organisations Manage What They Know, <http://www.ubiquity.acm.org/article.cfm?id=348775>, (Erişim Tarihi:13.11.2018).

Dobni, C. B. (2008). Measuring Innovation Culture in Organizations: The Development of a Generalized Innovation Culture Construct Using Exploratory Factor Analysis, *European*

Journal of Innovation Management, 11(4), 539-559.

Duchamp, R. (1999). Méthodes de Conception de Produits Nouveaux, Fransa: Hermes Science Publications.

Durna, U. (2002). Yenilik Yönetimi, Ankara: Nobel Yayınları.

Du, R., Ai, S. ve Ren, Y. (2007). Relationship Between Knowledge Sharing and Performance: A survey in Xi'an China", Expert Systems with Applications, 32 (1), 38-46.

Elçi, Ş. (2006). İnovasyon Kalkınmanın ve Rekabetin Anahtarı (2.Baskı), İstanbul: Pelit Yayınları.

Gurchiek, K. (2008). Motivating Innovation, HR Magazine, 31-35.

Gupta, B., Iyer, L., S. ve Aronson, J. E. (2000). Knowledge Management: Practices and Challenges, Industrial Management & Data Systems, 100(1), 17-21.

Herrmann, A., Tomczak, T. ve Rene, B. (2006). Determinants of Radical Product Innovations, European Journal of Innovation Management, 9(1), 20-43.

Hult, G. ve Tomas, M. (2003). An Integration of Thoughts on Knowledge Management, Decision Science, 34(2), 189-195.

Hwang, Ahn-Sook, (2003). Training Strategies in The Management of Knowledge, Journal of Knowledge Management, 7(3), 92-104.

Jaskyte, K. (2004). Transformational Leadership, Organizational Culture, and Innovativeness in Nonprofit Organizations, Nonprofit Management and Leadership, 15(1), 153-168.

Kalseth, K. ve Cummings, S. (2001). Knowledge Management: Development Strategy or Business Strategy?, Information Development, 17(3), 163-172.

Kautz, K. ve Thaysen, K. (2001). Knowledge, Learning and IT Support in A Small Software Company, Journal of Knowledge Management, 5(4), 349-357.

Kılıç, S. (2013). İnovasyon ve İnovasyon Yönetimi, Ankara: Seçkin Yayınları.

Koç, T. ve Ceylan, C. (2007). Factors Impacting The Innovative Capacity in Large-Scale Companies, Technovation, 27(1), 105-114.

Koza, M. (2008). Bilgi Yönetimi, İstanbul: Kum Saati Yayınları.

Leug, C. (2001). Information, Knowledge, and Networked Minds, Journal of Knowledge Management, 5(2), 151-159.

Ling, F. Y., Hartmann, A., Kumaraswamy, M. ve Dulaim, M. (2007). Influences on Innovation Benefits During Implementation: Client's Perspective, Journal Of Construction Engineering and Management, 133(4), 306-315.

Man, J. (2001). Creating Innovation, Work Study, 50(6), 229-233.

Sağsan, M. (2007). Uygulamadan Disiplin Bilgi Yönetimi ve Bir Alan Çalışması, Amme İdaresi Dergisi, 40(4), 103-131.

Sosa, M. E. ve Mihm, J. (2008). Organization Design for New Product Development. C. Loch, & S. Kavadias içinde, *Handdbook of New Product Development Management* (s. 165-197). Oxford, UK: Butterworth-Heinemann Publications.

Şendoğdu, A. (2005). Hizmet İşletmelerinde Stratejik Planlama Sürecinde Bilgi Yönetimi: Turizm Sektörüne Yönelik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sezgin, F. H. ve Kınay, B. (2010). A Dynamic Factor Model for Evaluation of Financial Crises in Turkey, Bulletin De la Societe des Sciences Medicales, No: 1/10, 109-117.

Sezgin, F. H. (2016). Bayesci Faktör Analizi ve Maslach Tükenmişlik Envanteri Uygulaması, International Conference on Scientific Cooperation for the Future in the Social Sciences (USAK) Bildiriler Kitabı, 1283-1296.

Uzkurt, C. (2008). Pazarlamada Değer Yaratma Aracı Olarak Yenilik Yönetimi ve Yenilikçi Örgüt Kültürü, İstanbul: Beta Yayınları.

Yeksan, Ö. (2012). Bilgi Yönetiminde Liderlerin Rolü: İzmir ve Çevresindeki Dört ve Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Zaim, H. (2005). Bilginin Artan Önemi ve Bilgi Yönetimi, İstanbul: İşaret Yayınları.

Zhang, J. C., Anthony, D. B. ve Hoenig, S. (2009). Product Development Strategy, Product Innovation Performance, and the Mediating Role of Knowledge Utilization: Evidence from Subsidiaries in China, Journal of International Marketing, 17(2), 42-58

Araştırma ve Yayın Etiği: *Bu çalışmada araştırma ve yayın etiği kurallarına uyulduğu yazar tarafından taahhüt edilmektedir.*

Research and Publication Ethics: *In this study, the rules of research and publication ethics were fully followed by author/s.*

EMI journal

Special
Issue EMI

HAVAYOLU SEKTÖRÜNDE GELENEKSEL VE FAALİYET TABANLI MALİYETLEME UYGULAMALARININ KARŞILAŞTIRILMASI: ANALİTİK BİR İNCELEME

Doç. Dr. Yaşar KÖSE

*Türk Hava Kurumu Üniversitesi, İşletme Fakültesi
ykose@thk.edu.tr*

 0000-0003-0073-2095

Özet

Bu çalışmanın amacı Havacılık Sektöründe Geleneksel Maliyetleme Sistemi ile Faaliyet Tabanlı Maliyetleme Sistemi arasındaki farklılıkların belirlenmesidir. Çalışmada bir havayolu şirketinin ürettiği Business Class ve Ekonomik Sınıf yolcu taşıma hizmetlerinin birim koltuk maliyeti her iki maliyetleme sistemine göre belirlenmiştir. Business Class birim maliyeti, Geleneksel Maliyetleme sistemine göre \$102.44 iken, Faaliyet Tabanlı Maliyetleme sistemine göre \$149,17 olarak gerçekleşmiştir. Bu noktada Business Class birim maliyeti Geleneksel Maliyetlendirme Sistemine göre düşük maliyetlendirilmiştir. Ekonomik Sınıf birim maliyeti ise Geleneksel Maliyetleme Sistemine göre \$102.44 iken, Faaliyet Tabanlı Maliyetleme sistemine göre \$97,25 olarak belirlenmiş ve bu noktada Geleneksel Maliyetlendirme Sistemine Ekonomik Sınıf birim maliyeti yüksek maliyetlendirilmiştir. Sonuç olarak, Faaliyet Tabanlı Maliyetlendirme Sisteminde endirekt faaliyetler ve maliyet dağıtım anahtarları isabetli olarak belirlendiğinde Geleneksel Maliyetlendirme Sistemine göre daha doğru ve gerçeğe yakın maliyetlendirme yapılabileceği değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Geleneksel Maliyetleme, Faaliyet Tabanlı Maliyetleme, Maliyet Dağıtım Anahtarı

JEL Sınıflandırması: M0, M40

* 5. Uluslararası EMI Girişimcilik & Sosyal Bilimler Kongresinde sözlü olarak sunulmuştur.

COMPARISON OF TRADITIONAL AND ACTIVITY BASED COSTING APPLICATIONS IN THE AIRLINE SECTOR: AN ANALYTICAL ANALYSIS

Abstract

The purpose of this study is to determine the differences between the Traditional Costing System and Activity Based Costing System in the Aviation Sector. In the study, the unit seat cost of Business Class and Economic Class passenger transportation services produced by an airline company was determined according to both costing systems. Business Class unit cost was \$ 102.44 under the Traditional Costing system and \$ 149.17 under the Activity Based Costing system. At this point, the Business Class unit cost was undercosting than the Traditional Costing System. While the unit cost of Economic Class was \$ 102.44 according to the Traditional Costing System, it was determined as \$ 97.25 according to the Activity Based Costing system and at this point, the unit cost of Economic Class was overcosting to the Traditional Costing System. As a result, when the indirect activities and cost distribution keys are determined accurately in the Activity Based Costing System, it is evaluated that more accurate and realistic costing can be made compared to the Traditional Costing System.

Keywords: Simple Costing System, Activity Based Costing, Cost Allocation Base

JEL Classification: M0, M40

GİRİŞ

Maliyet, belirli bir hedefe ulaşmak için feda edilen veya vazgeçilen bir kaynaktır. Maliyet genellikle mal veya hizmet satın almak için ödenmesi gereken parasal tutar olarak ölçülür. Gerçek maliyet, öngörülen veya tahmin edilen maliyet (gelecekteki bir maliyet) olan bütçelenmiş bir maliyetten farklı olarak katlanılan maliyettir. Maliyet belirli bir mala veya hizmete fiyat koymak amacıyla hesaplandığında, maliyeti hesaplanmak istenen bu mal veya hizmete maliyet nesnesi denilmektedir.

Bir otomobilin maliyetini hesaplanacaksa, maliyet objesi otomobil; bir ekmeğin maliyetini hesaplanacaksa maliyet objesi ekmektir. Tabi maliyet objesi aynı zamanda bir mamul olmakla birlikte bir hizmet de olabilir. Örneğin bir eğitim veya sağlık hizmetinin maliyeti hesaplanması gerekiyorsa maliyet objesi sırasıyla, verilen eğitim ve sağlık hizmetleri olacaktır.

Maliyetlerin doğrudan (direkt) ve dolaylı (endirekt) maliyetler olarak sınıflandırıldığında doğrudan maliyetler, belirli maliyet nesnesine doğrudan yüklenebilir. Örneğin bir birim mamulün üretimi için belirli ölçülebilir bir miktar direkt ilk madde ve malzeme veya belirli saat direkt işçilik kullanılmış olabilir. Maliyet izleme terimi, belirli bir maliyet nesnesine doğrudan maliyetlerin tahsisini tanımlamak için kullanılır. Bir maliyet nesnesinin dolaylı maliyetleri, belirli maliyet nesnesiyle ilişkilidir, ancak doğrusal olarak izlenemez.

Maliyet dağıtım terimi, dolaylı maliyetlerin belirli bir maliyet nesnesine tahsisini tanımlamak için kullanılır. Maliyet ataması, (1) bir maliyet nesnesine doğrudan maliyetlerin izlenmesini ve (2) bir maliyet nesnesine dolaylı maliyetlerin tahsis edilmesini kapsayan genel bir terimdir.

Maliyet unsuru, belirli bir zaman dilimi boyunca maliyetleri nedensel olarak etkileyen faaliyet veya hacim düzeyi gibi bir değişkendir. Etkinlik, belirli bir amaca (örneğin, ürünlerin tasarlanması, makinelerin kurulması veya ürünlerin test edilmesi) yönelik bir etkinlik, görev veya çalışma birimidir. Etkinlik veya hacim düzeyindeki bir değişiklik ile toplam maliyet düzeyindeki bir değişiklik arasında bir neden-sonuç ilişkisi varsa, faaliyet veya hacim düzeyi bir maliyet unsurudur. Örneğin, ürün tasarımı maliyetleri bir üründeki parça sayısı ile değişiyorsa, parça sayısı ürün tasarımı maliyetlerinin maliyet unsurudur.

Geleneksel maliyetleme sisteminde genellikle direkt maliyetler yani direkt ilk madde ve malzeme ve direkt işçilik maliyet nesnesine doğrudan yüklenirken dolaylı maliyetler tek bir maliyet havuzuna aktarılıp buradan en uygun maliyet dağıtım anahtarı ile maliyet nesnesine yüklenir ve direkt maliyetlerle (direkt ilk madde, malzeme ve direkt işçilik) genel üretim giderleri toplanarak toplam maliyet bulunur, toplam maliyet üretilen ürün miktarına bölünerek birim mamul maliyeti hesaplanır.

Faaliyet Tabanlı Maliyetleme (Activity Based Costing) sisteminde ise öncelikle işletmede yürütülen faaliyetlerden birbiriyle yakın olanlar gruplandırılarak faaliyet grupları belirlenir veya her bir faaliyet ayrı ayrı ele alınabilir. Belirlenen her bir faaliyet için genel üretim giderleri hesaplanarak maliyet havuzlarına aktarılır. Her bir maliyet havuzundaki maliyetler o faaliyete en uygun maliyet dağıtım anahtarı vasıtası ile hesaplanacak dağıtım oranları kullanılarak üretilen mamule yüklenir. Geleneksel maliyet sisteminde tüm genel üretim giderleri tek bir maliyet havuzuna aktarılıp tek bir maliyet dağıtım anahtarı ile üretilen ürüne yansıtılırken, Faaliyet Tabanlı Maliyetleme sisteminde birden fazla maliyet havuzu ve her maliyet havuzu için bir maliyet dağıtım anahtarı ile hesaplanan dağıtım oranları ile genel üretim giderleri

üretilen ürünlere yüklenir. Geleneksel Maliyetlemede üretim giderlerinin üretilen mamuller için yapıldığı kabul edilerek, bu giderlerle mamuller arasında bağlantı kurulur. Faaliyet Tabanlı Maliyetlemede giderler mamuller için değil faaliyetlerin yürütülmesi için yapılır. Mamuller ise bu faaliyetlerden yararlanır. Bu nedenle önce faaliyetlerin maliyetleri hesaplanır ve her bir faaliyetin maliyetinden mamullere, o faaliyetten yararlanma derecelerine göre pay verilir (Büyükmirza, 2013: 289-290). Geleneksel Maliyetleme sistemi ile üretilen birden fazla ürün varsa ve her bir ürün farklı faaliyetlerden faydalaniyorsa; bu ürünlerin bir kısmı yüksek maliyetlenirken bir kısmı da düşük maliyetlendirilebilir. Yüksek maliyetlendirme durumunda işletme Pazar payı ve müşteri kaybına uğrarken, düşük maliyetlendirme durumunda zarar edebilecektir. Bu noktada arzu edilen, doğru maliyetlendirme yapabilmektir. İşte, birden fazla ürün üreten işletmelerde yürütülen faaliyetlere göre rasyonel bir şekilde faaliyetler veya faaliyet grupları belirlenerek, yukarıda açıklandığı şekilde Faaliyet Tabanlı Maliyetleme sistemine göre maliyet hesaplamaları daha doğru sonuçlar verebilecektir.

1. HAVAYOLU ŞİRKETİNDE MALİYETLER VE MALİYETLENDİRME SİSTEMİ

Havayolu şirketlerinde maliyet yapısını yönetmek sadece bir şirketin karlılığını arttırmak değil, aynı zamanda şirketin müşterilere daha iyi hizmet sunmasını sağlar. Havayolu şirketlerinde oluşan maliyetleri; sabit ve değişken, direkt ve indirekt, yolculara sunulan ulaşım hizmetleri ile ilgili (operasyon) ve ilgili olmayan (operasyon dışı) maliyetler olarak farklı şekillerde sınıflandırılabilir.

İlk olarak sabit maliyetler; uçak kullanımına göre değişmeyen uçuş mürettebatı için sabit maaşlar, eğitim maliyetleri, cari bakım maliyetleri, yıllık bazda planlanan bakım sözleşmelerinden kaynaklanan maliyetler,

amortismanlar, genel yönetim giderleri, genel sigorta masrafları şeklinde sıralanabilir.

Değişken maliyetler; mürettebat masrafları (seyahat masrafları, fazla mesai masrafları, saatlik veya yarı zamanlı olarak kiralanmış mürettebat ücretleri), uçuş süresi veya uçuş döngülerine göre planlanan bakım maliyetleri, zaman veya parça başı bakım işçiliği (tüm işgücü maaşlarını, ücretleri, sosyal yardımları, seyahati, eğitim), bakım parçaları (uçak bakım ve denetimlerinde tüketilen malzeme ve parçaların maliyeti) bakım sözleşmeleri (planlanan bakım ve bakım için tüm sözleşme maliyetleri uçuş saati bazında, uçuş döngüsü bazında veya koşulda), ana komponent onarımları yakıt ve diğer sıvı maliyetleri, uçuş saatlerine göre kiralama maliyetleri, iniş ücretleri, havaalanı ve rota ücretleri sayılabilir.

İşletme veya operasyon maliyetleri; havayolu işletme maliyetleri, uçak giderleri, yakıt, bakım, çalışan giderleri, iniş ücretleri ve diğer işletme giderlerini içeren yolculara ve yük işleyicilerine hava taşıma hizmetleri sağlama sürecinde ortaya çıkan maliyetlerdir (Vasigh, vd. 2010: 37). İşletme maliyetleri sabit veya değişkendir, ancak bunların tümü havayolu işletmesinin temel faaliyetiyle ilgilidir. Bunlar doğrudan ve dolaylı işletme maliyetlerine de ayrılabilir. Havayolu endüstrisinde, doğrudan işletme maliyetleri (özellikle işçilik maliyetleri ve yakıt) işletme maliyetlerinin en büyük bölümünü oluşturur.

İşletme dışı (operasyon dışı) maliyetler, havayolları ayrıca havayolu operasyonlarıyla ilgili olmayan maliyetlerdir. İşletme dışı maliyetler; hava taşımacılığı hizmetlerinin sunumuyla ilgili olmayan faaliyetlerden kaynaklanan giderlerdir. Genellikle şirketin finansal yapılanması ile ilgilidir ve havayolunun finansal stratejisinin sonucudur. Faiz gideri, havayolu endüstrisinde genellikle taşınan büyük borç yüklerinin bir yansıması olan havayolu endüstrisinde en yaygın maliyettir. Borç, uçağın satın alınması gibi operasyonları finanse etmek için gerekli olmakla birlikte, faiz gideri doğrudan bir

havayolunun operasyonları ile ilgili olmadığı için işletme dışı maliyeti olarak değerlendirilir. Havayolu şirketi için diğer işletme dışı maliyetler arasında uçak satışı ve yatırım pozisyonlarından kaynaklanan kayıplar ile diğer havacılık dışı giderler sayılabilir.

Direkt maliyetler; havayolu endüstrisi için genellikle bir blok saat, uçak mili veya mevcut koltuk mili (ASM) olarak sınıflandırılan belirli bir üretim seviyesinde doğrudan izlenebilen maliyetlerdir. İşgücü ve yakıt maliyetleri havayolu şirketinin en büyük iki doğrudan işletme maliyetidir. İşgücü maliyetleri; bir miktar ücret, maaş ve fayda bileşenlerinin büyük ölçüde sabitlendiği karma bir maliyetin özelliklerini sergilerken; fazla mesai ve kar paylaşımı gibi diğer bileşenler daha çok değişken maliyetlere benzer. Havayolu direkt işletme giderlerinin ikinci önemli kısmı yakıt maliyetleridir. Küresel petrol fiyatlarında sürekli bir düşüş olmasına rağmen yine de direkt operasyon maliyetlerinde önemini korumaya devam etmektedir. Diğer Direkt işletme maliyetleri arasında uçak kiralama, iniş ücretleri, bakım, amortisman ve diğer operasyon giderleri de yukarıda belirtilen işgücü ve yakıt maliyetlerinin yanında yer almaktadır.

Dolaylı maliyetleri; bazı işgücü eğitim maliyetleri, satış giderleri ve yönetim maliyetleri gibi havayolunun temel işleviyle doğrudan ilişkili olmayan maliyetlerdir. Bu maliyetler bir havayolu işletmek için gerekli olan; ancak, tüm operasyonlara destek sağladığı için dolaylı maliyetler doğrudan belirli bir uçuşla ilişkilendirilemez. Bir havayolu şirketinin operasyonunu doğrudan etkilemedikleri için dolaylı maliyetler, bir havayolu işletme yöneticisinin toplam işletme maliyetlerini azaltmak için odaklanabileceği ilk alanı oluşturmaktadır.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Havacılık Sektöründe Faaliyet Tabanlı Maliyetleme ile Geleneksel Maliyetleme Sistemleri arasındaki farklılığı ortaya koyarak,

üretilen taşımacılık hizmetinin maliyetini belirleyen az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bunlardan birisi, yine tek bir uçak ve uçuş faaliyetinin varsayımsal verileri üzerinden yapılan bir analizde; Faaliyet Tabanlı Maliyetleme Sistemi ile daha doğru maliyetlendirme yapılabileceği ve bunun da şirketin rekabet gücünü olumlu olarak etkileyeceği belirlenmiştir (Tsai ve Kuo, 2004: 269-275). Havaçılık Sektörü dışında, motor bakım hizmet maliyetlerinin Faaliyet Tabanlı ve Geleneksel Maliyetleme Sistemine göre analizinin yapıldığı bir çalışmada, Faaliyet Tabanlı Maliyetleme Sisteminin daha doğru ve makul sonuçlar elde edildiği belirlenmiştir (Haroun, 2015: 258-270). Lojistik Sektörü kara taşımacılığında yapılan bir çalışmada, Faaliyet Tabanlı Maliyetlemenin, taşıma maliyetlerinin daha doğru olarak hesaplamada işe yarayan bir yöntem olduğu belirlenmiştir (Baykasoglu ve Kaplanoğlu, 2008: 308-324).

3. HAVAYOLU ŞİRKETİ MALİYET HESAPLAMASINDA FAALİYET TABANLI MALİYETLEME UYGULAMASI: BİR ÖRNEK OLAY İNCELEMESİ

3.1. Yöntem

Bu çalışmada aşağıda verilen gelir tablosu bir havayolu şirketinin sadece bir adet uçağının bir uçuşuna ait 2014 yılı dönem sonu varsayımsal verileridir. Ayrıca bu havayolu şirketinin Mevcut Koltuk Mili (ASM) yine yıllık 10,000 koltuk mili olduğu varsayılmıştır. Bu varsayımlar altında belirlenen havayolu şirketinin bir uçuşuna ait birim koltuk maliyetleri (Business Class ve Ekonomik Sınıf) hem Geleneksel (geleneksel) Maliyetleme hem de Faaliyet Tabanlı Maliyetleme (Activity Based Costing) yöntemlerine göre hesaplanmıştır.

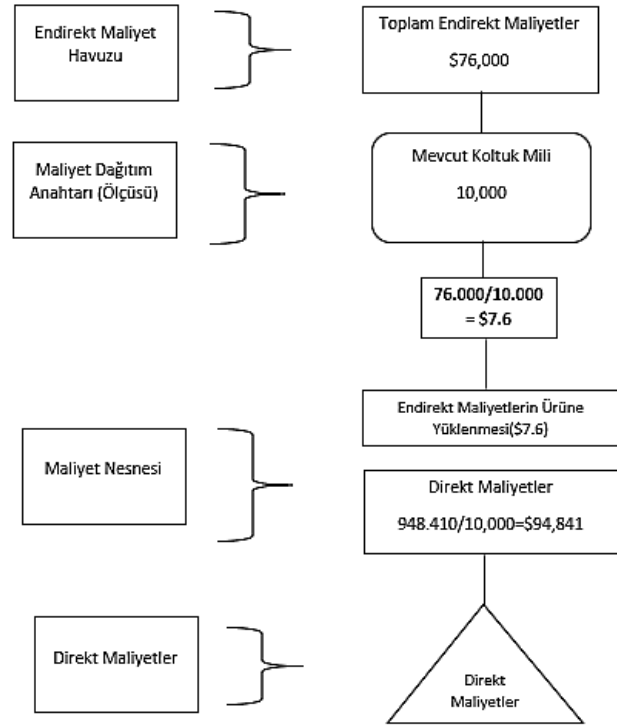
3.2. Veriler, Analiz ve Bulgular

Tablo 1. XYZ Havayolları Gelir Tablosu (000\$) (31 Aralık 2014)

XYZ Havayolları Gelir Tablosu (000\$) 31 Aralık 2014	
110#Numaralı Uçuş	
Gelirler	Tutarlar
Bilet Satış Gelirleri	900.00
Uçuş Yan Gelirleri	4.00
Kargo ve Diğer Gelirler	86.00
TOPLAM GELİRLER	990.00
Maliyetler	
Direkt Maliyetler	
Yakıt Maliyetleri	503.00
Kabin Ekip Harcamaları	45.00
Yolcu Hizmetleri Maliyetleri	36.00
Bakım Maliyetleri	67.50
İniş Ücretleri	90.00
Yolcu Tesisleri Maliyeti	40.50
Vergi	31.50
Kabin Ekip Ücretleri	0.74
Güvenlik Ücretleri	22.50
Uçak Kiralama Maliyeti	66.67
Sigorta	45.00
TOPLAM DİREKT MALİYETLER	948.41
Endirekt Maliyetler	
Kapı ve Terminal Ücretleri	10.00
Yer Personeli Ücretleri	5.00
Satış ve İdari Personel Ücretleri	52.00
Reklam Ücretleri	9.00
TOPLAM ENDİREKT MALİYETLER	76.00
TOPLAM MALİYETLER	1024.41
NET FAALİYET GELİRİ	(34.41)

Kaynak: (Vasigh vd., 2015: 106).

3.3. Geleneksel Maliyetleme Sistemi

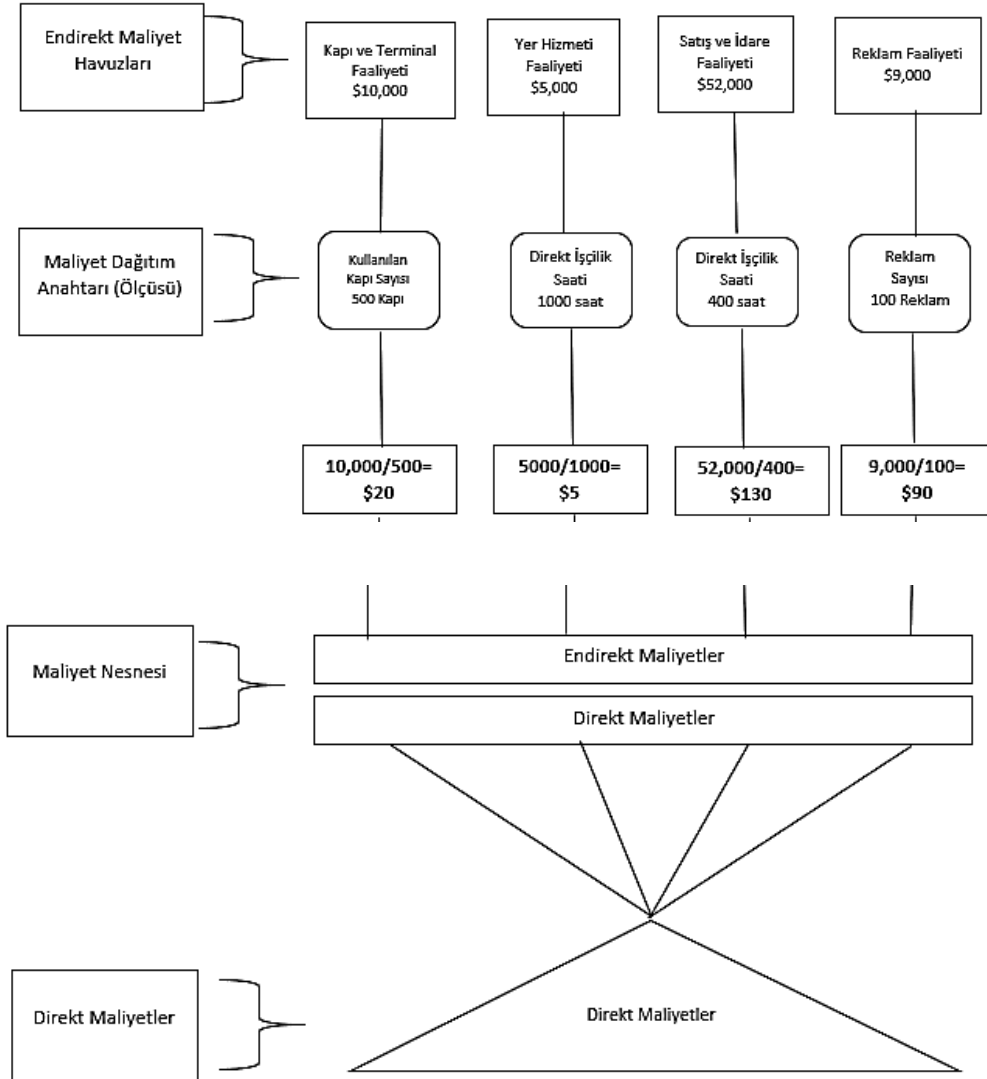


Şekil 1. Geleneksel (Geleneksel) Maliyet Sistemi Akış Diyagramları

Şekil-1'deki Geleneksel maliyetleme sisteminde görüldüğü gibi, toplam maliyet 1,024,100 \$, birim koltuk maliyeti $1,024,100/10,000 = \$102.44$ olacaktır. Diğer bir yöntemle (Birim Direkt Maliyet + Birim Endirekt Maliyet) $\$94.841 + 7.6 = \102.44 olacaktır.

3.4. Faaliyet Tabanlı Maliyetleme (ABC) Sistemi

Aşağıda incelenen şirketin Faaliyet Tabanlı Maliyetleme Sistemine göre akış diyagramı verilmektedir.



Şekil 2. Faaliyet Tabanlı Maliyetleme Sistemi Akış Diyagramı

Bu faaliyet (110 numaralı Uçuş) için maliyet kaynaklarının toplam sayısı ve üretilen hizmetlere dağılımı varsayımsal olarak şöyledir:.

Tablo 2. 110 numaralı Uçuş İçin Maliyet Kaynaklarının Toplam Sayısı ve Üretilen Hizmetlere Dağılımı

	Business Class	Ekonomik Sınıf	Toplam
Kapı ve Terminal Ücretleri	150	50	200
Yer Personeli Ücretleri	100	50	150
Satış ve İdari Personel Ücretleri	75	25	100
Reklam Ücretleri	50	50	100

Faaliyet Merkezi Endirekt Maliyetlerinin Üretilen Hizmet Maliyetine Yüklenmesi: Üretilen toplam koltuk mil sayısı; Business Class 1000 koltuk mil saati, Ekonomik Sınıfın 9000 koltuk mil saati olduğu varsayılırsa;

Tablo 3. Faaliyet Merkezi Endirekt Maliyetlerinin Üretilen Hizmet Maliyetine Yüklenmesi

	Faaliyet Merkezi Endirekt Maliyetleri (\$)	Business Class (\$)	Ekonomik Sınıf (\$)
Kapı ve Terminal Ücretleri	10,000	7,500	2,500
Yer Personeli Ücretleri	5,000	3,334	1,666
Satış ve İdari Personel Ücretleri	52,000	39,000	13,000
Reklam Ücretleri	9,000	4,500	4,500
Toplam Endirekt Maliyetler		54,334	21,666
Birim Endirekt Maliyet		\$54.33	\$2.41

Tablo 4. Faaliyet Tabanlı Maliyetleme Sisteminde ve Geleneksel Maliyetleme Sistemine Göre Birim Maliyetlerin Karşılaştırılması

	Geleneksel Maliyetleme Sistemine Göre (\$)	Faaliyet Tabanlı Maliyetleme Sistemine Göre Maliyetleme (\$)	
		Business Class Koltuk Birim Maliyeti	Ekonomik Sınıf Koltuk Birim Maliyeti
Direkt Birim Maliyetler	94.84	94.84	94.84
Endirekt Birim Maliyetler	7.6	54.33	2.41
Birim Toplam Maliyet	102.44	149.13	97.25

Yukarıda verilen Tabloya göre yapılan analizde, Geleneksel Maliyetleme Sistemine göre Faaliyet Tabanlı Maliyetleme Sisteminde hesaplanan Business Class koltuk birim maliyeti daha yüksek, Ekonomik Sınıf koltuk birim maliyeti daha düşük belirlenmiştir.

SONUÇ

Yukarıda yapılan veriler ve analiz sonucunda; Business Class birim maliyeti, Geleneksel maliyetleme sistemine göre \$102.44 iken;

Faaliyet Tabanlı Maliyetleme sistemine göre \$149.17 olarak gerçekleştirilmiştir. Bu noktada Business Class birim maliyeti düşük maliyetlendirilmiştir. Ekonomik sınıf birim maliyeti; Geleneksel maliyetleme sistemine göre \$102.44 iken, Faaliyet Tabanlı Maliyetleme sistemine göre \$97.25 olarak gerçekleştirilmiştir. Bu noktada Ekonomik Sınıf birim maliyeti yüksek maliyetlendirilmiştir. Faaliyet Tabanlı Maliyetlendirme sisteminde seçilen indirekt faaliyetler ve maliyet dağıtım anahtarları isabetli belirlendiğinde daha doğru ve gerçeğe yakın maliyetlendirme yapılabilmektedir. Elde edilen sonuçlar literatür incelemesinde verilen çalışmaların sonuçları ile uyumludur.

Faaliyet Tabanlı Maliyetleme sisteminin uygulanması işletmelerin karlılıklarını ve pazar payını artırmalarına imkan sağlayan stratejik bir maliyet yönetim aracıdır. Faaliyet Tabanlı maliyetleme ile işletmeler en uygun maliyet dağıtım anahtarları kullanılarak, işletme bazında kaynakların daha rasyonel kullanılmasına ve müşterilere daha kaliteli hizmet sağlamalarını destekleyecektir. Rekabetin üst düzeyde seyrettiği havayolu sektöründe Faaliyet Tabanlı Maliyetleme, Southwest Airlines gibi (<https://www.academicscope.com/>, e.t. 18.05.2020) dünyada önde gelen havayolu şirketleri tarafından uygulanmaktadır. Southwest Airlines faaliyete dayalı maliyetlemeden büyük fayda sağlamaktadır. Çünkü şirket operasyonlarındaki ek maliyet kalemlerin birim başına maliyetleri doğru hesaplanacaktır. Bu da Southwest Airlines'ın fiyatlandırmalarında, satış stratejilerinde, performans yönetiminde, karar verme süreçlerinde büyük ölçüde verimli olmasına ve kuruluşun işleyişi ve karlılığı üzerinde olumlu bir etki yaratmasını sağlayacaktır.

Havacılık Sektöründe Faaliyet Tabanlı Maliyetlemeden ayrı olarak sonraki çalışmaların, Mamul Yaşam Dönemince Maliyetleme, Hedef Maliyetleme gibi diğer

güncel maliyet yönetimi yaklaşımlarının kullanılarak çalışmalar yapılmasının sektöre ve literatüre katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

Büyükmirza H.K., (2013). Maliyet ve Yönetim Muhasebesi, Gazi Kitabevi, 18.Baskı

Baykasoğlu, A., Kaplanoğlu, V. (2008). Application of activity-based costing to a land transportation company: A case study, International Journal of Production, Vol.116, Issue 2

Haroun A.E. (2015). Maintenance cost estimation: application of activity-based costing as a fair estimate method, Journal of Quality in Maintenance Engineering, Vol.21, Issue 3

Hornigren, T.C., Datar S.M., Rajan, M.V. (2014). Cost Accounting: A Managerial Emphasis, Pearson, 15.th.Edition.

Tsai H.W., Kuo L. (2004). Operating costs and capacity in the airline industry, Journal of Air Transport Management, Vol 10, Issue 4

Vasigh B., Fleming K., Humpreys B., (2015). Foundation of Airline Finance: Methodology and Practice, Routledge, Taylor and Francis Group.

Vasigh B., Fleming K., Macay L., (2010). Foundation of Airline Finance: Methodology and Practice,, Ashgate. <https://www.academicscope.com/activity-based-costing-case-study-of-southwest-airlines/>, e.t. 18.05.2020

Araştırma ve Yayın Etiği: *Bu çalışmada araştırma ve yayın etiği kurallarına uyulduğu yazar tarafından taahhüt edilmektedir.*

Research and Publication Ethics: *In this study, the rules of research and publication ethics were fully followed by author/s.*

EMI journal

Special
Issue EMI

Special
Issue EMI

EMI
journal